

第Ⅱ部

60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題

第3章 60代後半以降の雇用・就業と転職

この章では、60代後半以降に焦点を当てて、今回実施した調査結果により、その雇用や就業の実態をみるとともに、その課題について若干の考察を加えてみたい。その際、高年齢者雇用安定法に基づき65歳までの希望者全員の雇用継続が義務とされていることもあって、60代後半以降において就業している場合は、職業生涯のいずれかの時期において何らかの転職を経験していることが多いと考えられる。そこで、この章では、60代後半以降における雇用・就業と高年齢期を中心とした転職経験との関連を視点軸としていくこととしたい。もとより、この年齢層にあっても、長年蓄積してきた知識・経験・能力を活かすという視点からも、可能であれば雇用継続が図られることが望ましく、また、現に長期にわたって働き続けてきた企業で継続して雇用されている人々は決して少ないわけではない。こうした60代後半にまたがる雇用継続については、次章（第4章）で取り扱われることとなっている。

本章では、まず、60代後半以降における雇用・就業の状況について政府統計データにより概観したうえで、今回実施した調査結果（個人調査、企業調査）から描出される特徴を整理する。その際、個人調査の対象者を過去における転職経験の有無や転職の状況別に集計を行い、相互の比較を行う。もとより、転職そのものが60代後半以降における雇用・就業にどこまで影響を及ぼしているものかどうか断定することは困難であるが、転職経験の有無による比較を通じて、おおまかな傾向が見出されるかどうか検討したい。また、企業調査結果からは、どのような企業がどのようにこの年齢層の人々を活用しているのか、その実態に関するデータを提供しつつみることとしたい。

第1節 政府統計からみた60代後半以降における雇用・就業の状況

総務省統計局「労働力調査」により高年齢層における雇用・就業の状況を概観しておこう。

（労働力率の推移）

図表3-1-1は、労働力率及び就業率の推移をみたものである¹。両指標の推移には微妙な違いがあるものの総じて平行な動きを示していることから、ここでは労働力率についてのみ記述しておくこととしたい。60～64歳層の労働力率は、男女計でみて平成1桁台半ばから平成16・7年頃まで弱含み（平成4年：57.2%→同17年：54.7%）で推移していたが、その後反転し、リーマンショック後数年はほぼ横ばいで推移したものの、近年は上昇傾向で推移している（平成27年：64.3%）。男女別にみてもほぼ同様の傾向で推移しているといえるが、平成17年以降の上昇において男性（平成17年：70.3%→同27年：78.9%）よりも女性（同

¹ 念のためにそれぞれの定義を示せば、労働力率は人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合（%）であり、就業率は同じく人口に占める就業者の割合（%）である。なお、70歳以上層については、両者はほとんど同水準であるためグラフには別の折れ線として明確に表示されていない。

40.1%→50.6%)の方で上昇幅がやや大きくなっている。なお、男女間で労働力率の水準に30%ポイント弱の違い(男性の方が高い)がある。

65~69歳層の労働力率は、男女計でみて平成1桁台半ばから平成16、17年頃まで低下傾向(平成4年:41.4%→同17年:34.4%)で推移した後上昇に転じ、平成27年には42.7%となっている。グラフの形状としては60~64歳層と似ているが、これまでのところ総じて横ばい域での変動であるともみられ、今後とも近年の堅調な上昇が継続するかどうか注目される。男女別にもほぼ同様の推移をしている中で、男性が平成27年においても54.1%と直近のピークである平成3年の56.8%を下回っているのに対して、女性は平成27年が32.0%と同ピークの平成4年の29.3%を上回っている。この年齢層でも男女間で20%ポイント強の違い(男性の方が高い)がある。

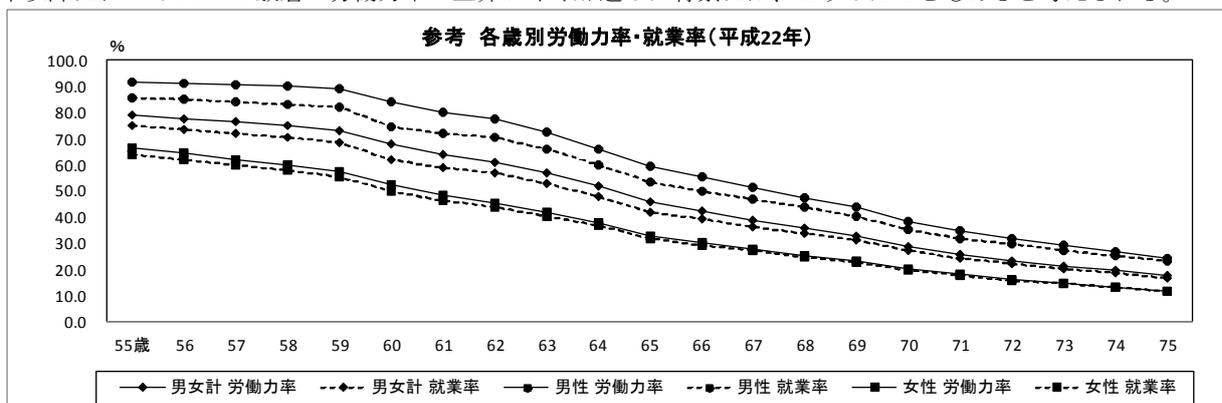
70歳以上層の労働力率は、緩やかな低下傾向がみられていたが、近年はほぼ横ばいで推移しており、やや上昇に向かう兆しも窺われ(男女計で平成22年:13.0%→同27年:13.9%)、今後の推移が注目される。この年齢層でも男女間で10%ポイント強の違い(男性の方が高い)がある。

なお、グラフにみられるように、男女計でみて、60~64歳層と65~69歳層との間には20%ポイント強の、65~69歳層と70歳以上層との間には30%ポイント弱の違い(より高年齢ほど労働力率の水準は低い)がある²。

(雇用形態別割合の推移)

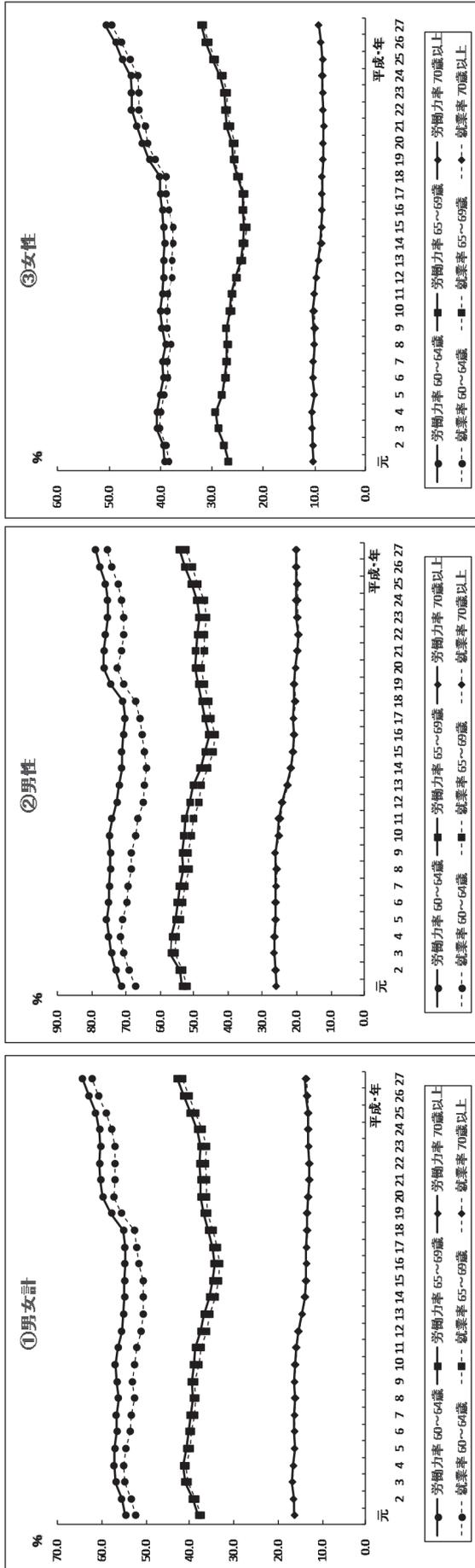
つぎに、図表3-1-2は、総務省統計局「労働力調査・詳細集計」により雇用者(役員を含む)に占める雇用形態別構成比を年齢別にみたものである。高年齢者については55~64歳層及び65歳以上層の2区分の集計が提供されている。まず55~64歳層についてみると、正規雇用割合の低下(平成14年:52.5%→同27年:47.3%)、非正規雇用割合の上昇(同31.5%→42.6%)がほぼ直線的に進展しており、また役員の割合も同様に低下している(同16.0%

² とりわけ60歳以降では、それぞれの年齢層の中でも年齢が高まるにつれて労働力率や就業率はほぼ直線的に低下することには留意する必要がある。参考までに、平成22年「国勢調査」から各歳別のデータを掲げると、次のグラフのようになっている。例えば、団塊の世代のような人口の塊がある5歳きざみの年齢層に到達し始めたときは当該年齢層の労働力率等をより高めることとなるが、やがて逆に低める方向に作用することとなる。平成25年以降において65~69歳層の労働力率の上昇がやや加速した背景には、こうしたことも考えられる。



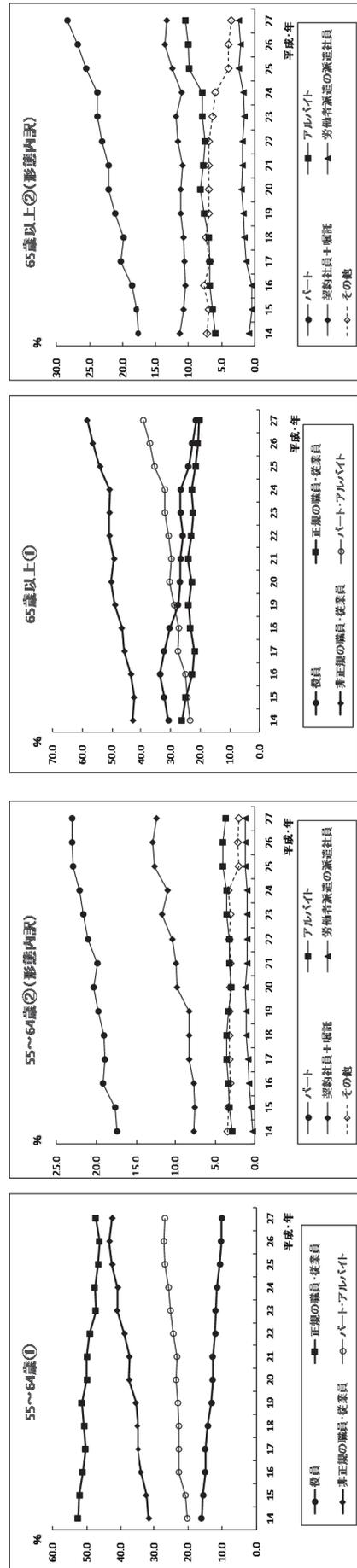
データ:総務省統計局「国勢調査」(平成22年)

図表 3-1-1 高年齢層の労働力率・就業率の推移



データ：総務省統計局「労働力調査」

図表 3-1-2 高年齢層の雇用形態別構成比の推移(男女計)(役員を含む雇用者に占める割合)



データ：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」
 (注) 各グラフの目盛範囲及び間隔が異なることに留意されたい。

→10.1%)。非正規形態の内訳をみると、パートの割合(同 17.4%→23.1%)が上昇しているほか、契約社員・嘱託の割合(同 7.6%(平成 19 年:8.2%)→12.4%)がとりわけ平成 20 年以降かなり上昇している。派遣労働者の割合(同 0.3%→1.2%)は上昇してきているが水準としてはいまだ小さいものにとどまっている。なお、図示はしていないが男女別にみると、男性では契約社員・嘱託での上昇(同 9.3%→15.6%)が相対的に大きく、パート(同 3.9%→4.8%)の上昇幅は小さく、アルバイト(同 2.7%→4.8%)の上昇の方が大きい。一方、女性では契約社員・嘱託での上昇(同 4.8%→8.3%)は相対的に緩やかで、パート(同 40.0%→47.6%)の上昇がもっとも大きくなっている。女性では、アルバイトでの上昇(3.1%→3.9%)はわずかとなっている。また、水準はなお小さいものの、派遣労働者の割合の上昇は、男性(同 0.2%→1.3%)、女性(同 0.3%→1.5%)ともほぼ同程度の上昇となっている。

65 歳以上層の雇用形態別構成をみると、この年齢層でも非正規雇用割合の上昇(同 43.0%→58.3%)がみられているが、一方で正規雇用割合は平成 14 年(26.2%)から同 17 年(22.0%)まで低下傾向にあったが、それ以降はほぼ横ばい域ないし緩やかな低下で推移しており、平成 27 年においても 20.3%で、非正規雇用割合の上昇幅ほどには低下してはいない。その差を埋めたのが役員の割合の低下(同 30.8%→21.4%)であった。ただし、役員の実人数をみると、55~64 歳層では減少している(同 124 万人→98 万人)ものの、65 歳以上層ではむしろやや増加しており(同 68 万人→98 万人)、65 歳以上層での役員割合の低下は、分母であるこの年齢層の雇用者数の増加(同 221 万人→458 万人)によるものであることには留意が必要である。この年齢層の非正規雇用の形態別内訳をみると、非正規雇用割合の上昇のほとんどがパート・アルバイトの割合の上昇(同 23.5%→39.1%)によっているが、男女別にみると、男性ではパートよりもアルバイトの割合の上昇がやや大きくなっている。また、男性の契約社員・嘱託の割合が平成 25 年以降かなり上昇しているのが注目される。一方、女性ではパートの割合の上昇が目立って大きくなっている。なお、派遣労働者の割合がなお水準は小さい中ではあるが、男女とも同程度上昇している³。

なお、55~64 歳層と 65 歳以上層とでは、非正規雇用割合に 16%ポイント程度の違い(65 歳以上の方が高い)があるが、正規雇用割合にはさらに 27%ポイント程度の違いがあり、この差は役員の割合が 65 歳以上層の方で 11%ポイント程度高いことによっている。

(産業別雇用者の推移)

図表 3-1-3 は、「団塊の世代」が 60 代に到達し始めた平成 19 年と平成 27 年における雇用

³ 関係するデータは、次のとおりである(雇用者に占める割合(%))。

	男性			女性		
	平成 14 年	平成 27 年	差	平成 14 年	平成 27 年	差
パート	10.5	15.5	5.0	34.3	48.1	13.8
アルバイト	7.2	12.6	5.4	2.9	7.2	4.3
契約社員+嘱託	14.5	18.4	3.9	4.3	5.5	1.2
労働者派遣事業の派遣社員	0.7	2.5	1.8	0.0	1.7	1.7
その他の非正規雇用	7.2	4.0	-3.2	7.1	2.8	-4.3

データ：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」

者の産業別構成をみたものである。65歳以上層において当該産業の平成27年の構成比が19年よりも高くなっている産業には、医療・福祉（男女計で7.0%→11.0%）、小売業（11.0%→12.0%）、サービス業（他に分類されないもの）⁴（12.5%→13.5%）、学術研究・専門・技術サービス業（1.8%→2.6%）、分類不能の産業（0.4%→0.9%）などがある。これらの産業は、近年65歳以上の雇用が増加している産業といえる。また、60～64歳層よりも65歳以上層の構成比が高くなっている産業には、最狭義サービス業（平成27年の比較で10.3%/13.5%）、不動産・物品賃貸業（2.5%/4.4%）、生活関連サービス業・娯楽業（3.0%/3.9%）、農林漁業（1.8%/2.6%）、建設業（9.6%/10.3%）、飲食店・宿泊業（4.1%/4.8%）などがある。これらの産業は、高齢者の引退過程において早期に引退する人の割合が他の産業よりも相対的に小さいことを示すとともに、高齢期に他産業から転職してきている産業であるという可能性も示すものと考えられる。

産業間の転職等の状況により接近するために、コーホートで変化をみることが考えられる。平成19年以降のデータでは、平成19年の60～64歳層と同24年の65歳以上層とを比較することができる⁵。同様に、平成20年と25年、同21年と26年及び同22年と27年についてもみることができる。その結果として、平成22年の60～64歳層から同27年の65歳以上層への産業別割合の変化において上昇、低下それぞれ大きかった順に6つの産業を示せば次のとおりである。

60～64歳層から65歳以上へのコーホートのみた雇用者の産業構成割合の変化において、最狭義サービス業や医療・福祉など上昇している産業は、高齢期における転職に伴い流入している産業である可能性が高い。一方、運輸業・郵便業や輸送用以外機械製造業など低下している産業は、現在までのところ60代後半層の雇用継続が相対的に進んでいないとともに、他産業への流出元となっている可能性がある。

（上昇した産業）

産業	平成19年60～64歳 →24年65歳以上	平成20年60～64歳 →25年65歳以上	平成21年60～64歳 →26年65歳以上	平成22年60～64歳 →27年65歳以上
最狭義サービス業	10.5%→14.4%	10.5%→13.3%	11.3%→13.0%	11.1%→13.5%
医療・福祉	7.1%→10.0%	7.5%→10.1%	8.3%→10.6%	9.1%→11.1%
不動産・物品賃貸業	3.1%→4.4%	2.8%→4.5%	2.9%→4.6%	2.7%→4.4%
農林漁業	1.4%→2.9%	1.3%→2.9%	1.5%→2.9%	1.6%→2.6%
生活関連サービス・娯楽	2.8%→4.1%	3.1%→4.3%	3.4%→4.1%	3.4%→3.9%
分類不能の産業	0.6%→0.6%	0.5%→1.1%	0.5%→1.0%	0.5%→0.9%

⁴ 以下、第3章において、「最狭義サービス業」という。なお、このほかの産業についても、文中で誤解を与えない範囲で名称を適宜変更して記述している。とりわけ一つの産業名中に読点（、）が使われている場合は、文章中の読点と間違える可能性があるため、原則として「・」で置き換えた。

⁵ より望ましいのは、65～69歳層のデータを用いることであるが、現在のところ65～69歳層に限った産業別雇用者数のデータは報告されていないので、次善の策として65歳以上層のデータを用いている。

図表 3-1-3 雇者の産業別構成比(平成19年と27年の比較)

	男女計						男性						女性					
	55～59歳		60～64歳		65歳以上		55～59歳		60～64歳		65歳以上		55～59歳		60～64歳		65歳以上	
	平成19年	27	19	27	19	27	19	27	19	27	19	27	19	27	19	27	19	27
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業	1.2	1.3	1.4	1.8	2.9	2.6	1.0	1.3	1.3	1.5	2.8	2.5	1.2	1.3	1.6	1.7	4.3	2.8
鉱業	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	9.7	7.8	11.1	9.6	10.7	10.3	13.9	11.8	15.2	13.9	13.4	13.7	3.5	2.6	4.7	3.4	5.4	4.4
食料品・飲料等製造業	3.9	2.8	3.4	3.4	2.9	2.8	2.3	2.4	1.8	2.3	1.7	2.2	6.2	3.5	5.4	5.0	4.3	3.9
繊維・木材・紙製造業	3.5	2.3	3.1	2.5	4.4	2.8	3.3	2.7	3.1	2.7	3.9	2.5	3.8	2.2	3.9	2.2	4.3	2.2
化学・石油石炭・皮革・窯業など製造業	3.4	2.8	3.1	2.5	2.6	2.2	4.1	3.4	3.6	3.5	2.2	2.2	1.9	1.7	1.6	1.7	1.1	1.1
鉄鋼・非鉄・金属製造業	3.1	2.3	3.4	2.3	3.7	2.6	3.9	3.4	4.5	3.1	3.9	3.2	1.5	0.9	1.6	1.1	2.2	1.1
機械(輸送用以外)製造業	5.5	4.7	4.8	3.4	3.3	2.4	6.7	6.7	5.8	4.6	3.9	3.6	3.8	3.0	3.1	1.7	2.2	1.1
輸送用機械製造業	1.8	1.9	1.1	1.4	0.7	0.9	2.6	2.7	1.3	1.9	1.1	1.1	0.8	0.4	0.8	0.6	0.0	0.6
その他の製造業	0.5	0.6	0.6	0.5	0.7	0.4	0.5	0.7	0.4	0.4	0.6	0.4	0.8	0.4	0.8	0.6	1.1	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	0.8	0.3	0.5	0.4	0.2	1.0	1.0	0.4	0.8	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	2.2	2.3	1.7	1.6	1.1	0.7	3.1	3.4	2.2	1.9	1.1	1.1	0.8	0.9	0.8	0.6	0.0	0.6
運輸業・郵便業	7.2	6.4	7.4	6.8	5.9	6.3	10.3	9.8	10.3	10.0	7.8	9.4	2.7	2.6	2.3	2.2	2.2	1.7
卸売業	5.9	5.9	6.3	5.5	6.6	5.7	6.7	7.4	6.7	6.6	7.3	6.5	4.2	3.9	5.4	3.4	5.4	4.4
小売業	11.2	11.7	10.2	12.3	11.0	12.0	5.9	6.4	6.7	6.6	7.8	9.0	19.2	18.6	17.1	21.2	15.2	17.1
金融・保険業	2.3	2.8	2.0	2.3	1.5	1.1	2.3	2.7	1.8	2.3	1.1	0.7	2.7	3.0	2.3	1.7	2.2	1.7
不動産業・物品賃貸業	2.0	1.9	3.1	2.5	4.8	4.4	2.3	2.0	3.1	3.1	5.0	5.1	1.5	1.3	1.6	1.7	3.3	3.3
飲食店・宿泊業	4.2	3.0	5.1	4.1	4.4	4.8	2.1	2.0	2.2	1.9	2.2	2.5	7.3	4.8	10.1	6.7	8.7	8.3
学術研究・専門・技術サービス業	2.2	2.7	2.3	2.7	1.8	2.6	2.3	3.7	2.7	3.5	2.2	3.6	1.9	1.7	0.8	1.1	1.1	1.7
医療・福祉	8.0	13.3	7.1	12.1	7.0	11.1	2.6	4.4	3.1	5.0	4.5	6.1	16.2	25.1	14.0	22.3	12.0	18.8
教育・学習支援業	4.5	6.4	3.7	4.6	3.3	3.5	4.1	5.7	3.6	4.6	3.9	3.6	4.6	7.4	3.1	4.5	2.2	2.8
生活関連サービス業・娯楽業	2.6	2.5	2.8	3.0	3.7	3.9	1.5	1.7	1.8	1.9	3.4	3.2	4.2	3.5	4.7	4.5	4.3	5.0
複合サービス業	1.2	1.1	1.1	0.9	0.7	0.2	1.3	1.3	1.3	1.2	1.1	0.4	1.2	0.9	0.8	0.6	1.1	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	6.5	6.8	10.5	10.3	12.5	13.5	5.7	7.4	10.3	11.2	12.8	13.7	6.9	6.1	10.1	8.9	12.0	13.3
公務(他に分類されるものを除く)	4.5	4.5	2.3	3.2	1.1	1.5	6.2	6.1	2.7	3.9	1.7	1.8	1.9	2.6	1.6	1.7	1.1	1.1
分類不能の産業	0.6	0.9	0.6	0.9	0.4	0.9	0.5	1.0	0.4	0.8	0.0	1.1	0.8	0.9	0.8	1.1	0.0	1.1

データ:総務省統計局「労働力調査」

(注)平成20年までと同21年以降とは産業分類が変更されている。この表は、中分類ベースで可能な範囲で合わせたもの(筆者試算)である。

(低下した産業)

産業	平成19年60～64歳 →24年65歳以上	平成20年60～64歳 →25年65歳以上	平成21年60～64歳 →26年65歳以上	平成22年60～64歳 →27年65歳以上
情報通信業	1.7%→0.9%	2.1%→0.8%	1.5%→0.7%	1.4%→0.7%
食料等製造業	3.4%→2.6%	3.3%→2.9%	3.4%→2.4%	3.6%→2.8%
金融保険業	2.0%→1.2%	2.1%→1.3%	2.0%→1.2%	2.0%→1.1%
公務	2.3%→1.2%	2.3%→1.3%	2.5%→1.4%	2.5%→1.5%
輸送用以外機械製造業	4.8%→2.9%	4.6%→2.7%	4.4%→2.7%	3.9%→2.4%
運輸業・郵便業	7.4%→6.5%	7.5%→6.4%	8.3%→6.3%	8.4%→6.3%

(労働力調査データからの小括)

以上、労働力や雇用の状況に関する代表的な政府統計の一つである「労働力調査」データの概観を通じて、60代後半以降における就業動向について次のように整理ができる。

- ①65～69歳層の労働力率や就業率には、近年上昇傾向がみられる⁶。ただし、雇用継続が進展した60～64歳層では既に平成バブル期の水準を超えているのに対して、65～69歳層ではほぼ同水準であり、今後の展開が注目される。なお、70歳以上層では、底入れの動きはみられるものの明確な上昇まではみられていない。
- ②雇用形態の変化をみれば、60代後半以降層においても非正規化の進展がみられるが、60代前半層（データは55～64歳層）ではパートとともにとりわけ平成20年以降において契約社員・嘱託の増大によるところが大きいのに対して、60代後半以降層ではパートとアルバイトの増大によるものとなっている。そうした中で、平成25年以降のごく最近においては、男性を中心としてアルバイトとともに契約社員・嘱託の割合がそれまでに比べてかなり上昇を示しており、団塊の世代の60代後半層入りとの関連が注目される。
- ③雇用者の産業構成をみると、上述のように年齢層間及びコーホートでもかなりの変化がみられ、高齢期の引退過程における引退状況の違いとともに、産業間の雇用移動を示すものとして注目される。

以上のことを踏まえて、今回 JILPT が実施した調査結果をみていくこととしたい。

第2節 60代後半以降層の高年齢期における就業動向

この節では、今回の JILPT 調査から、60代以降層の就業動向を整理・確認しておきたい。そのこと自体も重要な知見を提供するものであるが、それとともに、本章が狙う分析における分析軸を設定することも同時に目的としている。

⁶ 人口に占める雇用者の割合を計算してみると、平成19年から同27年にかけて65～69歳層では21.9%→30.0%と8.1%ポイント（就業率は5.7%ポイント）上昇している。すなわち、近年の就業率の上昇は雇用就業の進展によるものであることが確認できる。

1. 65～69 歳層の就業状況（「60 代の雇用・生活調査」から）

60 代高齢者の雇用・生活の実態や意識に関する基礎的なデータを得ることを目的に実施された「60 代の雇用・生活調査」のデータにより、65～69 歳層の就業状況をみてみよう。

（データ取扱上の留意点）

その前提として、ここでのデータの取扱について説明しておきたい。「60 代の雇用・生活調査」の調査結果については、既に JILPT 調査シリーズNo.135 として公表されているが、ここでは原則として抽出率に基づき復元（ウェイトバック）された集計結果が示されている。同調査は、60～64 歳層及び 65～69 歳層の年齢 2 区分と男女別と計 4 区分について調査対象数を設定し、抽出は、住民基本台帳を母集団としていることもあって市町村を一次抽出、適合する属性の個人を二次抽出とする層化抽出により行われている。したがって、全体としての構成比などについては、ウェイトバックをした上で集計・標章されることが望まれたことによっている⁷。しかしながら、本稿では 65～69 歳層について主に男女別（男性が中心）に考察することやかなり細かなクロス集計等も行うことを考慮すると、ウェイトバックをしない原数のままで集計・分析することとしたい。なお、結果としても大きな違いはないことが予想される⁸。

（平成 26 年 6 月の就業状況）

図表 3-2-1 は、男女、年齢層別に調査時現在（平成 26 年 6 月）における総括的な就業状況をみたものである。65～69 歳層・男女計をみると、雇用されて仕事している（役員を含まない雇用者）割合は 24.9%と 4 分の 1 であり、これに会社等の役員として仕事している（役員）割合を合わせると 29.1%、ほぼ 3 割が広義の雇用者として就業している。また、自営業主・自由業として仕事している（自営業）割合は 12.1%、その他の形態で仕事している（その他の仕事）割合は 7.9%となっている。一方、仕事しなかった（非就業者）は 50.2%、半数となっている。男女別には、男性の方が就業している割合は高くなっている⁹。

60～64 歳層と比較すると、役員でない雇用者割合はかなり低く（16.9%ポイント）、代わって非就業者の割合がほぼその分高く（15.6%ポイント）なっている。また、役員の割合（2.2%ポイント）は低い一方で、自営業の割合（2.3%ポイント）、その他の仕事の割合（1.2%ポイント）は高くなっている。

なお、表の下段にウェイトバックした場合の集計結果を掲載したが、これをみても、ウエ

⁷ とはいえ、ウェイトバックの有無別の集計結果を比較すると、構成比について当然ながらある程度の差異が認められるが、多くの場合大きな差異はみられていない。

⁸ 「60 代雇用・生活調査」の回答数は 3,200 程度であり、これで 1,800 万人程度に復元している。したがって、ウェイトの値がかなり大きなものとなっている。ある程度までの大まかな集計であればよいが、細かなクロス集計の場合、実際の回答数は数人となることも予想される。そうした場合までウェイトバックした数値を示すことは疑問であり、また、集計結果はかなり幅をもってみる必要があるばかりでなく、分析自体を諦めた方がよいことも少なくない。こうした点を明確に確認するためにも、原数による集計の方が適当であると考えられる。ただし、層化抽出であるにもかかわらずウェイトバックしていない集計結果であることは念頭においておく必要があることはいうまでもない。

⁹ なお、就業している人の中での割合をみると、役員でない雇用者の割合は男女とも 50.3%と同じとなっている。

図表 3-2-1 調査時点(平成 26 年6月)での就業状況

	(%)							
	計	雇用されて 仕事	会社等の役 員として仕 事	自営業主・ 自由業とし て仕事	その他の形 態で仕事	形態不詳・ 無回答で仕 事	仕事しな かった	仕事の有無 無回答
60～64歳／男女計(2,088人)	100.0	41.8	6.4	9.8	6.7	0.7	34.6	0.1
60～64歳／男性(1,250)	100.0	46.6	9.3	13.3	5.2	0.6	25.0	0.2
60～64歳／女性(838)	100.0	34.6	2.0	4.7	8.8	0.8	48.9	0.1
65～69歳／男女計(1,156)	100.0	24.9	4.2	12.1	7.9	0.4	50.2	0.3
65～69歳／男性(690)	100.0	28.1	6.1	13.9	7.4	0.4	43.8	0.3
65～69歳／女性(466)	100.0	20.2	1.5	9.4	8.6	0.4	59.7	0.2

(注)1. 表頭5番目の項目の「その他の形態」とは、「近所の人や会社に頼まれて任意で行う仕事」、「シルバー人材センターを通じた仕事」、「家庭で内職」、「家業(自家営業)の手伝い」である。

2. 表側の()内は、実数である。(以下同じ。)

【参考／ウェイトバックあり集計】

	(%)							
	計	雇用されて 仕事	会社等の役 員として仕 事	自営業主・ 自由業とし て仕事	その他の形 態で仕事	形態不詳・ 無回答で仕 事	仕事しな かった	仕事の有無 無回答
60～64歳／男女計(9,650千人)	100.0	40.4	5.8	8.8	6.9	0.6	37.3	0.1
60～64歳／男性(4,100)	100.0	46.6	9.7	12.8	5.1	0.5	25.1	0.1
60～64歳／女性(4,449)	100.0	34.4	2.0	4.9	8.7	0.7	49.1	0.2
65～69歳／男女計(8,549)	100.0	23.7	3.8	11.3	8.0	0.4	52.4	0.3
65～69歳／男性(4,889)	100.0	27.9	6.2	13.7	7.1	0.5	44.3	0.4
65～69歳／女性(4,458)	100.0	19.9	1.6	9.1	8.9	0.4	60.0	0.2

イトバックの有無で割合にはそれほどの変異はないことがわかる。

上でみた仕事をしていなかった非就業者には、就業を希望しながら仕事のなかった人と希望していなかった人とが含まれる。65～69歳層では、非就業者のうちで就業を希望していた割合は26.0%（男性：29.8%、女性：21.9%）であった。非就業者におけるこの仕事の希望の有無を項目として含めると、図表3-2-2のようになる¹⁰。

なお、就業を希望しながら仕事のなかった人について、その理由も調査されている。それを見ると、「適当な仕事が見つからなかった」とする人が37.7%（男性：40.0%、女性：34.4%）と最も多く¹¹、次いで「あなたの健康上の理由」（男女計：33.8%、男性：36.7%、女性：

図表 3-2-2 調査時点(平成 26 年6月)での就業状況(仕事希望の有無付き)

	(%)								
	計	雇用されて 仕事	会社等の役 員として仕 事	自営業主・ 自由業とし て仕事	その他の就 業形態で仕 事	形態不詳・ 無回答で仕 事	仕事しな かった／仕 事したいと 思う	仕事しな かった／仕 事したいと 思わない	無回答・不 詳
60～64歳／男女計(2,088人)	100.0	41.8	6.4	9.8	6.7	0.7	10.5	23.1	1.1
60～64歳／男性(1,250)	100.0	46.6	9.3	13.3	5.2	0.6	10.8	13.0	1.3
60～64歳／女性(838)	100.0	34.6	2.0	4.7	8.8	0.8	10.0	38.2	0.8
65～69歳／男女計(1,156)	100.0	24.9	4.2	12.1	7.9	0.4	13.1	36.1	1.3
65～69歳／男性(690)	100.0	28.1	6.1	13.9	7.4	0.4	13.0	29.4	1.6
65～69歳／女性(466)	100.0	20.2	1.5	9.4	8.6	0.4	13.1	45.9	0.9

¹⁰ 仕事の希望についての無回答があるので、全体としての無回答・不詳が若干増加する。

¹¹ 「適当な仕事が見つからなかった」とする人に、さらにその主な理由を尋ねた結果を見ると、「条件にこだわらないが仕事がない」を挙げた割合が男女計45.6%（男性41.7%、女性52.4%）と半数近くを占め、次いで「職種が希望と合わなかった」（26.3%、36.1%、9.5%）、「労働時間が希望と合わなかった」（14.0%、8.3%、23.8%）などとなっている。

29.5%)、「家族の健康上の理由（介護等）」（同 13.9%、12.2%、16.4%）などが続いている。

また、就業を希望していなかった人についても、その理由が調査されている。それによると、「あなたの健康上の理由」（22.5%、23.6%、21.5%）、「趣味、社会活動に参加したいから」（18.5%、23.2%、14.0%）、「家事などに専念したいから」（18.2%、3.0%、32.7%）、「経済上の理由」（17.0%、21.7%、12.6%）¹²の4つが多く挙げられ、男女間でのかなりの違いを伴いながらややばらついている。「適当な就職口がみつからなかった」とした人も、数%にとどまっている（5.8%、8.4%、3.3%）ものの、男性を中心として存在していた。このように、非就業者のうち就業希望者は適当な仕事が見つからなかったこと、就業を希望しない人は仕事をしなくとも今後の生活の見通しがついていることがそれぞれ主要な理由となっているが、一方で、健康上の理由といった共通する事項が挙げられている部分もあり、両者の区分はなお流動的な面もあるといえる。こうした点には留意しながらも、ここでの分析においては、図表 3-2-2 で示されている区分を就業状態の基本的な分類軸として用いることとしたい。

（65～69 歳の調査時現在雇用者の就業実態）

調査時点で就業していた人のうち 65～69 歳層においても半数を占める雇用者（役員を含まない。以下同じ。）について、就業の実態を概観しておこう。なお、図表については主なものに限って掲載している。

雇用期間の定めについて、特に定められていない（無期雇用）割合は、65～69 歳の男性で 46.4%、女性では 61.7%となっている。60～64 歳層（男性：34.7%、女性：46.4%）の場合と比べると男女とも 65～69 歳層の方が高くなっている。60 代後半で雇用者として仕事している人にとっては、無期雇用となっている割合が相対的に高くなっているといえる¹³。

勤務時間の形態についてみると、「普通勤務（フルタイム勤務）」とする割合は、男性では 45.4%、女性は 31.9%となっている。普通勤務以外では短時間勤務がほとんどであり、男性では勤務日数の少ない勤務（18.0%）と 1 日当たりの労働時間とともに勤務日数も少ない勤務（17.0%）が多く、女性では 1 日当たりの労働時間が短い勤務（26.6%）と 1 日当たりの労働時間とともに勤務日数も少ない勤務（23.4%）が多くなっている（図表 3-2-3）。あくまで相対的なものであるが、男性は勤務日数が少ないこと、一方女性は 1 日当たりの労働時間が短いことへの選好度が高いといえることができる。60～64 歳層（男性：67.9%/女性：45.4%）との比較では、男性で普通勤務の割合がかなり低くなっていることが目立っている。

雇用形態についてみると、「正社員」の割合は、男性で 25.3%、女性で 13.8%となってい

¹² 「経済上の理由」を挙げた人にさらに具体的に尋ねた結果（複数回答）をみると、「年金、退職金で生活できるようになったから」が 71.0%（男性 86.4%、女性：74.1%）が格段に多く、次いで「預貯金がある」（39.4%、40.9%、37.0%）となっている。

¹³ 後述（第 4 節）する企業を対象とした「高齢者の雇用に関する調査」（平成 27 年 7 月実施）によると、65 歳以上の高齢者を雇用する企業において、就業できる年齢の上限を定めているかどうかについて「定めていない」とするところが 71.9%と多くなっており、また、上限を定めている場合でも 70 歳以上としているところが 8 割程度となっており、期間の定めがない場合が多いことの背景となっているとともに、65～69 歳層に限れば、雇用期間の定めの有無にかかわらず制度的には就業を継続することができるものと考えられる。

図表 3-2-3 調査時現在雇用者の勤務形態

	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
普通勤務(フルタイム勤務)	56.4	67.9	33.4	41.0	45.4	31.9
普通勤務より1日当たりの労働時間が短い	16.3	10.0	29.0	14.9	9.3	26.6
普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ない	9.7	11.2	6.9	14.9	18.0	8.5
両方とも(注)	10.6	6.0	19.7	19.1	17.0	23.4
勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務	3.2	1.9	5.9	5.2	5.7	4.3
在宅勤務	0.6	0.2	1.4	0.7	1.0	0.0
その他	2.8	2.4	3.4	3.8	3.1	5.3
無回答	0.5	0.5	0.3	0.3	0.5	0.0

(注)「両方とも」とは、「普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない」である。

図表 3-2-4 調査時現在雇用者の雇用形態

	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	26.5	31.1	17.2	21.5	25.3	13.8
パート・アルバイト	35.3	20.3	65.5	44.8	34.0	67.0
嘱託	18.7	24.2	7.6	17.4	24.2	3.2
契約社員	12.5	16.3	4.8	12.2	12.4	11.7
派遣労働者	1.8	1.7	2.1	1.0	1.5	0.0
その他	4.0	5.3	1.4	2.4	2.1	3.2
無回答	1.1	1.0	1.4	0.7	0.5	1.1

る。「正社員」の割合は、60～64歳層においても高いとはいえないが、65～69歳層ではさらに低くなっている。これに対して「パート・アルバイト」の割合が男性で34.0%、女性では67.0%ともっとも多い雇用形態となっている。また、男性では「嘱託」も24.2%と多くを占めている。

なお、勤務時間の形態と雇用形態とのクロス集計をとってみると、男性についてたとえば正社員であっても普通勤務（フルタイム勤務）である割合は60～64歳層の89.0%から65～69歳層では81.6%へと低下しており、こうした傾向はパート・アルバイト（35.6%→24.2%）や嘱託（74.5%→42.6）、契約社員（69.5%→45.8%）でもみられている。一方、女性については、正社員の普通勤務の割合は同じ傾向（84.0%→76.9%）がみられるが、パート・アルバイト（15.3%→20.6%）などでは必ずしも確認できない。

また、1カ月（平成26年6月）の就業日数と1日当たりの就業時間を尋ねた結果とクロスしてみると、普通勤務（フルタイム勤務）であるとした65～69歳男性では「20～24日」が61.4%でもっとも多く、次いで「15～19日」13.6%、「25～30日」11.4%と続いている。これに対して、60～64歳男性では「20～24日」が77.0%、「25～30日」13.2%、「15～19日」5.3%となっており、普通勤務ということであっても60～64歳層に比べて65～69歳層では勤務日

数が短くなっている人が多いことが窺える。こうした傾向は、短時間の就業形態においてもみられている¹⁴。

つぎに従事している職業をみると、男性では専門的・技術的な仕事（28.9%）がもっとも多く、次いでサービスの仕事（14.4%）、管理的な仕事（11.3%）などとなっており、女性ではサービスの仕事（21.3%）や専門的・技術的な仕事（20.2%）が2割程度で多く、次いで運搬・清掃・包装等の仕事（14.9%）、事務的な仕事（12.8%）、販売の仕事（11.7%）が二桁の割合となっている。60～64歳層と比べて割合が高くなっている職業には、男性ではサービスの仕事（3.4%ポイント高い）や販売の仕事（2.4%ポイント）、農林漁業の仕事（1.4%ポイント）などがあり、女性では運搬・清掃・包装等の仕事（4.2%ポイント）や農林漁業の仕事（2.9%ポイント）などとなっている（図表3-2-5）。

図表 3-2-5 調査時現在雇用者の職業

	（%）					
	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
管理的な仕事	9.7	12.5	4.1	9.0	11.3	4.3
専門的・技術的な仕事	25.9	28.5	20.7	26.0	28.9	20.2
事務的な仕事	11.7	9.8	15.5	8.3	6.2	12.8
販売の仕事	7.5	4.8	12.8	8.7	7.2	11.7
サービスの仕事	14.4	11.0	21.4	16.7	14.4	21.3
保安の仕事	3.1	4.6	0.0	3.5	5.2	0.0
農林漁業の仕事	0.6	0.7	0.3	2.4	2.1	3.2
生産工程の仕事	8.7	6.7	12.8	5.2	3.6	8.5
輸送・機械運転の仕事	6.4	9.6	0.0	6.6	9.8	0.0
建設・探掘の仕事	3.9	5.8	0.0	2.8	4.1	0.0
運搬・清掃・包装等の仕事	7.1	5.3	10.7	8.3	5.2	14.9
不詳	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0.8	0.3	1.7	2.4	2.1	3.2

就業している産業をみると、男性では最狭義サービス業（19.1%）や製造業（18.1%）が2割近くをそれぞれ占め多く、次いで医療・福祉（13.8%）、宿泊・飲食サービス業（10.6%）などが多くなっており、女性でも最狭義サービス業（17.0%）と製造業（16.0%）がもっと

¹⁴ 月間勤務日数及び1日当たり勤務時間数の平均は、次のようになっている。

			普通勤務	1日当たり時間短い	週当たり日数少ない	両方
月間勤務日数 (日)	男性	60～64歳	21.3	19.8	15.3	14.1
		65～69歳	20.2	18.6	12.5	13.3
	女性	60～64歳	20.9	20.2	13.1	15.0
		65～69歳	21.2	20.1	17.1	15.0
1日当たり時間 (時間)	男性	60～64歳	8.3	6.0	7.8	5.3
		65～69歳	7.9	5.4	7.1	5.0
	女性	60～64歳	7.6	4.8	6.6	4.9
		65～69歳	7.6	4.9	6.4	4.9

も多い1位、2位となっており、次いで建設業（11.3%）などが続いている。60～64歳層と比べて割合が高くなっている産業には、男性では医療・福祉（10.4%ポイント）、最狭義サービス業（9.6%ポイント）、宿泊・飲食サービス業（8.0%ポイント）などがあり、女性では建設業（11.0%ポイント）、運輸・郵便業（7.4%ポイント）、製造業（5.3%ポイント）などとなっている（図表3-2-6）。

図表 3-2-6 調査時現在雇用者の産業

	（%）					
	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業	1.1	1.0	1.4	2.1	2.1	2.1
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	1.0
建設業	8.6	12.7	0.3	9.0	4.3	11.3
製造業	16.9	19.9	10.7	16.7	18.1	16.0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4	3.4	0.3	1.4	1.1	1.5
情報通信業	1.6	1.5	1.7	1.0	1.1	1.0
運輸・郵便業	7.5	11.0	0.3	6.3	3.2	7.7
卸売・小売業	11.0	8.9	15.2	8.0	8.5	7.7
金融・保険業	3.6	4.0	2.8	2.4	4.3	1.5
不動産・物品賃貸業	1.1	1.7	0.0	1.0	0.0	1.5
学術研究・専門・技術サービス業	2.3	2.4	2.1	3.1	2.1	3.6
宿泊・飲食サービス業	3.7	2.6	5.9	4.5	10.6	1.5
生活関連サービス、娯楽業	2.5	1.9	3.8	2.8	1.1	3.6
教育・学習支援業	4.8	3.8	6.9	4.5	4.3	4.6
医療・福祉	8.4	3.4	18.3	9.7	13.8	7.7
複合サービス事業	2.3	2.6	1.7	2.8	2.1	3.1
サービス業(他に分類されないもの)	11.9	9.5	16.9	17.7	19.1	17.0
公務	7.5	7.7	6.9	4.2	2.1	5.2
その他	1.4	1.4	1.4	0.3	0.0	0.5
無回答	1.5	0.5	3.4	1.7	2.1	1.5

勤務先の企業規模をみると、男性では100～299人規模企業（19.6%）がもっとも多く、次いで10～29人（13.9%）、50～99人（11.9%）、5～9人（10.3%）が続いており、女性では10～29人（30.9%）が3割を占めもっとも多く、次いで5～9人（11.7%）などが続いている。60～64歳層と比べて割合が高くなっているところは、男性では100～299人（7.2%ポイント）がかなり高くなっており、次いで4人以下（2.6%ポイント）や5～9人（2.2%ポイント）などであり、女性では10～29人（15.4%ポイント）が目立って高くなっており、次いで5～9人（3.4%ポイント）などがあり、総じて規模の小さいところの割合が上昇している¹⁵（図表3-2-7）。

¹⁵ その中で、500～999人規模で60～64歳層よりも65～69歳層の方が高くなっている。

図表 3-2-7 調査時現在雇用者の勤務先の企業規模

(%)

	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
4人以下	5.2	4.6	6.2	6.6	7.2	5.3
5～9人	8.1	8.1	8.3	10.8	10.3	11.7
10～29人	15.0	14.8	15.5	19.4	13.9	30.9
30～49人	9.7	9.1	11.0	9.7	9.8	9.6
50～99人	10.7	11.3	9.3	11.1	11.9	9.6
100～299人	12.2	12.4	11.7	16.0	19.6	8.5
300～499人	8.0	8.4	7.2	4.2	5.7	1.1
500～999人	5.4	6.5	3.1	6.9	7.7	5.3
1000～4999人	10.4	10.8	9.7	7.6	8.2	6.4
5000人以上	7.8	8.1	7.2	2.1	1.5	3.2
官公庁	4.8	4.6	5.2	2.8	3.1	2.1
無回答	2.6	1.2	5.5	2.8	1.0	6.4

勤続年数についてみると、男性では5～9年（23.2%）と1～4年（22.7%）とが同程度の割合で高く、次いで10～14年（9.3%）などが続いており、女性では1～4年（23.4%）がもっとも高く、次いで10～14年（18.1%）のほか24年までの各区分で10%を超える割合となっている。60～64歳層との比較においては、男性で5～9年（11.2%ポイント）、女性で1～4年（7.5%ポイント）などで高くなっており、総じて勤続年数の短い層の割合が高くなっているといえる（図表 3-2-8）。

図表 3-2-8 調査時現在雇用者の勤務先での勤続年数

(%)

	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
6カ月以下	5.8	5.7	6.2	5.2	6.7	2.1
1～4年	20.9	23.4	15.9	22.9	22.7	23.4
5～9年	14.0	12.0	17.9	19.4	23.2	11.7
10～14年	12.2	8.9	18.6	12.2	9.3	18.1
15～19年	5.5	3.4	9.7	6.6	4.1	11.7
20～24年	6.8	5.0	10.3	6.3	3.1	12.8
25～29年	4.5	2.7	7.9	3.8	2.1	7.4
30～34年	4.4	4.6	3.8	4.5	4.6	4.3
35～39年	8.1	10.7	3.1	2.8	3.6	1.1
40年以上	17.0	22.7	5.5	14.6	19.6	4.3
無回答	0.9	0.9	1.0	1.7	1.0	3.2

（注）「6カ月超1年未満」は該当がなかった。

勤続年数の分布からは、いくつかのポイントを抽出することができる。一つは、65～69歳層の勤続5年未満（男性：29.4%、女性：25.5%）は、そのすべてが60代において転職によ

り現在の企業に入職された人々であり、また、勤続5～9年（同23.2%、11.7%）にも60代転職層が少なからず含まれている¹⁶。男性でいえば、65～69歳層の雇用者のうち半数程度が60代で転職を経験した人々であることが示されている。一方、勤続40年以上（同19.6%、4.3%）は、学卒時を含め少なくとも20代、すなわち職業生涯の早い段階で現在勤めている企業に就職した層であるが、それらは男性で2割足らずであることも示している¹⁷。勤続年数のこの両端の間にある人々は、職業生涯の中間段階において転職（ないし一時中断後に再就職）を経験した層であるということが出来る。

調査時現在雇用者の就業実態に関するデータの最後に、調査時点（平成26年6月）における賃金月額をみると（図表3-2-9）、男性では10～15万円未満（22.7%）がもっとも多く、その両側5～10万円未満から20～25万円未満までの各区分が二桁の割合となっている。女性では5～10万円未満（36.2%）が3分の1強を占めもっとも多く、その両側の15万円未満（無収入は含まない）で7割近く（68.1%）を占めている。60～64歳層と比較すると、男性では5～10万円未満（8.3%ポイント）など15万円未満の各区分で割合が高くなっている。一方、女性では、10万円未満の各区分で高まっているとともに、20～25万円未満（5.4%ポイント）でも小さいとはいえない程度で高くなっている。

図表 3-2-9 調査時現在雇用者の月間賃金額

	60～64歳			65～69歳		
	男女計 (872人)	男性 (582)	女性 (290)	男女計 (288)	男性 (194)	女性 (94)
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
無収入	0.9	0.5	1.7	2.4	3.1	1.1
5万円未満	6.0	2.2	13.4	11.5	8.8	17.0
5～10万円未満	16.1	7.2	33.8	22.2	15.5	36.2
10～15万円未満	18.2	16.2	22.4	20.1	22.7	14.9
15～19万円未満	17.2	21.0	9.7	12.2	13.9	8.5
20～25万円未満	14.0	18.4	5.2	12.2	12.9	10.6
25～29万円未満	9.2	12.4	2.8	5.6	7.7	1.1
30～40万円未満	6.1	8.2	1.7	4.5	5.7	2.1
40～50万円未満	3.6	5.0	0.7	0.7	1.0	0.0
50～75万円未満	1.6	2.1	0.7	1.0	1.5	0.0
75～100万円未満	0.6	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0
100万円以上	0.2	0.3	0.0	0.7	1.0	0.0
無回答	6.4	5.7	7.9	6.9	6.2	8.5

（注）「無収入」とは、仕事は持っていたものの、当該月には就業しなかった場合である。

¹⁶ 例えば69歳の人であれば、勤続年数が5～9年とは直近の入職（＝転職）はほとんどが60～64歳のとき、すなわち60代で行われたと考えられる。65歳まで現在の年齢が低くなるほど60代での入職が減り、50代後半で入職した人が多くなっていくが、調査時点で65～69歳で勤続年数が5～9年の人の中には60代入職の人が少なからず、というよりかなりの割合で含まれると考えられる。

¹⁷ 60～64歳層について、職業生涯の早い段階で現在の企業に就職した層として勤続35年以上をとってみれば、男性で33.4%、女性で8.6%となっている。

(65～69歳の調査時現在雇用者以外の形態での就業実態)

以上、調査時現在雇用者として就業していた人の就業実態に関するデータをみたが、ここでは雇用者以外の形態についても、図表化してデータを掲げることは省略し、主な特徴点だけ簡単に紹介しておきたい¹⁸。

会社等の役員については、女性の回答者数が非常に少ないので男性（回答者数N=42人）のみ取り上げることとし、まず職業は当然ながら「管理的な仕事」が47.6%を占め多く、次いで専門的・技術的な仕事が23.8%となっている。産業は、製造業と卸売・小売業がいずれも21.4%でもっとも多く、建設業や医療・福祉などが続いている。企業規模は、5～9人規模が31.0%でもっとも多く、30人未満の割合が8割近く（78.6%）を占めており、大半が規模の小さい企業の役員であるといえる。勤続年数は、40年以上が45.2%を占め、次いで35～39年が16.7%とこの2つで6割強を占めるが、一方で、5～9年が14.3%となっている。8割以上が月に20日以上働き、1日の勤務時間は7～8時間（57.1%）が半数以上を占め、次いで9～10時間（21.4%）、5～6時間（14.3%）となっている。賃金等収入は、月50～75万円未満が21.4%でもっとも多く、次いで25～29万円未満（19.0%）、40～50万円未満（9.5%）などとなっている。

自営業主・自由業として仕事をしてきた人（男性：N=96人／女性：N=44人）についてみると、職業は男女とも農林漁業の仕事（男性36.5%／女性25.0%）がもっとも多く、次いで男性は専門的・技術的な仕事（24.0%）、サービスの仕事（13.5%）などが、女性は専門的・技術的な仕事とサービスの仕事（いずれも22.7%）、販売の仕事（20.5%）などが多くなっている。産業は、男女とも農林漁業（34.4%／22.7%）でもっとも多く、次いで男性は建設業（11.5%）、卸売・小売業（10.4%）など、女性は卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業（いずれも13.6%）、最狭義サービス業（9.1%）などとそれぞれなっている。企業規模は、男女とも4人以下（71.9%／56.8%）がもっとも多いなど小規模がほとんどである¹⁹。勤続年数は、男女とも40年以上（40.6%／38.6%）がもっとも多く、次いで男性は35～39年（13.5%）であるのに対して、女性は10～14年（13.6%）が2位となっている。なお、男性においても、女性ほど高くはないものの5～9年（7.3%）に低い方のピークがあり、2つの峰を持つプロフィールとなっている。月の勤務日数は、男女とも25～30日（49.0%／27.3%）がもっとも多く、2位も20～24日（25.0%／22.7%）であり勤務日数は総じて多い。1日の勤務時間は、男性は7～8時間（36.5%）がもっとも多く、2位も9～10時間（19.8%）であるのに対して、女性は1～4時間（29.5%）がもっとも多く、2位は7～8時間（25.0%）であるが3位は5～6時間（20.5%）と男性はフルタイム型、女性はパートタイム型となっているといえる。月間の収入は、無収入（18.8%／15.9%）が少なくない割合（男性は1位、女性は2位）と

¹⁸ これは一面として、各形態にどのような人が多いのかなど、この先の分析結果をみる際の参考にされることをめざしたものである。また、総じて回答者数が少ないので、かなり幅をもってみる必要があることには留意が必要である。

¹⁹ 企業規模の設問に対しては、無回答が相対的に多かった（男性：11.5%／女性：25.0%）。

なっているが、その多くは農林漁業従事者であり6月という事情もあったものと思われる。それ以外で高い割合となっているのは、男性では15～20万円未満(10.4%)、女性では5～10万円未満(20.5%)などがある。男性の一部(4.2%)で50万円以上の収入がある人もいるものの、総じていえば雇用者の場合とあまり違わないかやや少ない場合が多いといえる。

雇用者や役員、自営以外の形態で仕事をしていた人(男性：N=51人／女性：N=40人)についてみると、種々多様な就業が混在していることからそれぞれの事項でかなり散らばっていることに留意する必要があるが、割合の高いものを挙げておきたい。職業は、男性で専門的・技術的な仕事(19.6%)、サービスの仕事や運搬・清掃・包装等の仕事(いずれも13.7%)、女性で農林漁業の仕事(22.5%)、サービスの仕事(20.0%)などが多くなっている。産業は、男性で最狭義サービス業(13.7%)、農林漁業や製造業(いずれも11.8%)、女性で農林漁業(22.5%)、卸売・小売業(20.0%)、製造業(10.0%)などが多い。企業規模は、10人未満の小規模が男女とも多い(51.0%/55.0%)が、100～299人(17.6%/10.0%)も比較的多くなっている。月の勤務日数は、男性で10～14日(35.3%)がもっとも多く、次いで20～24日(19.6%)、15～19日(13.7%)など、女性は25～30日(25.0%)がもっとも多く、次いで10～14日や15～19日(いずれも17.5%)などとなっている。1日の仕事時間は、男性で7～8時間(33.3%)がもっとも多く、次いで5～6時間(29.4%)、1～4時間(25.5%)であり、女性では1～4時間(35.0%)がもっとも多く、次いで5～6時間(30.0%)となっている。賃金等収入の月額額は、男性で5～10万円未満(43.1%)がもっとも多く、次いで5万円未満(21.6%)などであり、女性では5～10万円(35.0%)がもっとも多く、次いで5万円未満(32.5%)などとなっている。

2. 55歳以降の就業状況の変遷(「60代の雇用・生活調査」から)

「60代の雇用・生活調査」では、55歳の時点で雇用されていたかどうかを起点として、その後の就業上のポイント(定年経験、定年前の退職、再就職など)における就業状況等が調査されており、就業状況の変遷をある程度追うことができる。

まず、その起点となる55歳時点で雇用されていたかどうかについてみておこう。詳細は図表3-2-10をみていただくこととし、ここでは表の右半分の縦構成比に注目すると、55歳時点で雇用されて就業していた人(65～69歳層)のうち調査時現在雇用者として就業している人が男性で33.6%(役員を含めた広義の雇用では38.7%)、女性では28.8%(同30.7%)と相対的に多くなっているが、一方で、非就業でかつ就業を希望しない(就業非希望層)割合(男性：32.8%/女性：39.4%)も同様に高くなっている。また、55歳時点で雇用されてはいなかった人についてみると、調査時現在自営業主・自由業の割合が男性で39.6%と高く、雇用者として就業している割合は男女とも8%程度と少数となっている。さらに、55歳時点非雇用者の男性では就業非希望層(17.4%)が相対的に低い一方、女性(56.4%)では半数を超えている。55歳時点で雇用されてはいなかったとした人には、男性を中心としてその時

図表 3-2-10 調査時現在の就業状況別 55 歳時点での雇用就業の有無(65～69 歳層)

	実数 (人)	横構成比(現在の就業の形態内割合)(%)				縦構成比(男女別現在の就業状況割合)(%)				
		計	雇われてい た	雇われてい なかった	無回答	計	雇われてい た	雇われてい なかった	無回答	
男性	計	690	100.0	78.6	20.9	0.6	100.0	100.0	100.0	100.0
	雇用されて仕事	194	100.0	93.8	6.2	0.0	28.1	33.6	8.3	0.0
	会社等の役員として仕事	42	100.0	66.7	33.3	0.0	6.1	5.2	9.7	0.0
	自営業主・自由業として仕事	96	100.0	37.5	59.4	3.1	13.9	6.6	39.6	75.0
	その他の就業形態で仕事	51	100.0	70.6	29.4	0.0	7.4	6.6	10.4	0.0
	形態不詳・無回答で仕事	3	100.0	100.0	0.0	0.0	0.4	0.6	0.0	0.0
	仕事しなかった／仕事したいと思う	90	100.0	80.0	20.0	0.0	13.0	13.3	12.5	0.0
	仕事しなかった／仕事したいと思わない	203	100.0	87.7	12.3	0.0	29.4	32.8	17.4	0.0
	無回答・不詳	11	100.0	63.6	27.3	9.1	1.6	1.3	2.1	25.0
女性	計	466	100.0	58.8	40.3	0.9	100.0	100.0	100.0	100.0
	雇用されて仕事	94	100.0	84.0	16.0	0.0	20.2	28.8	8.0	0.0
	会社等の役員として仕事	7	100.0	71.4	28.6	0.0	1.5	1.8	1.1	0.0
	自営業主・自由業として仕事	44	100.0	36.4	56.8	6.8	9.4	5.8	13.3	75.0
	その他の就業形態で仕事	40	100.0	70.0	30.0	0.0	8.6	10.2	6.4	0.0
	形態不詳・無回答で仕事	2	100.0	100.0	0.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.0
	仕事しなかった／仕事したいと思う	61	100.0	55.7	42.6	1.6	13.1	12.4	13.8	25.0
	仕事しなかった／仕事したいと思わない	214	100.0	50.5	49.5	0.0	45.9	39.4	56.4	0.0
	無回答・不詳	4	100.0	50.0	50.0	0.0	0.9	0.7	1.1	0.0

点で既に自営業を営んでいた人も多いこと、女性ではいわゆる専業主婦であった人も少なくなかったことなどが反映していると考えられる²⁰。

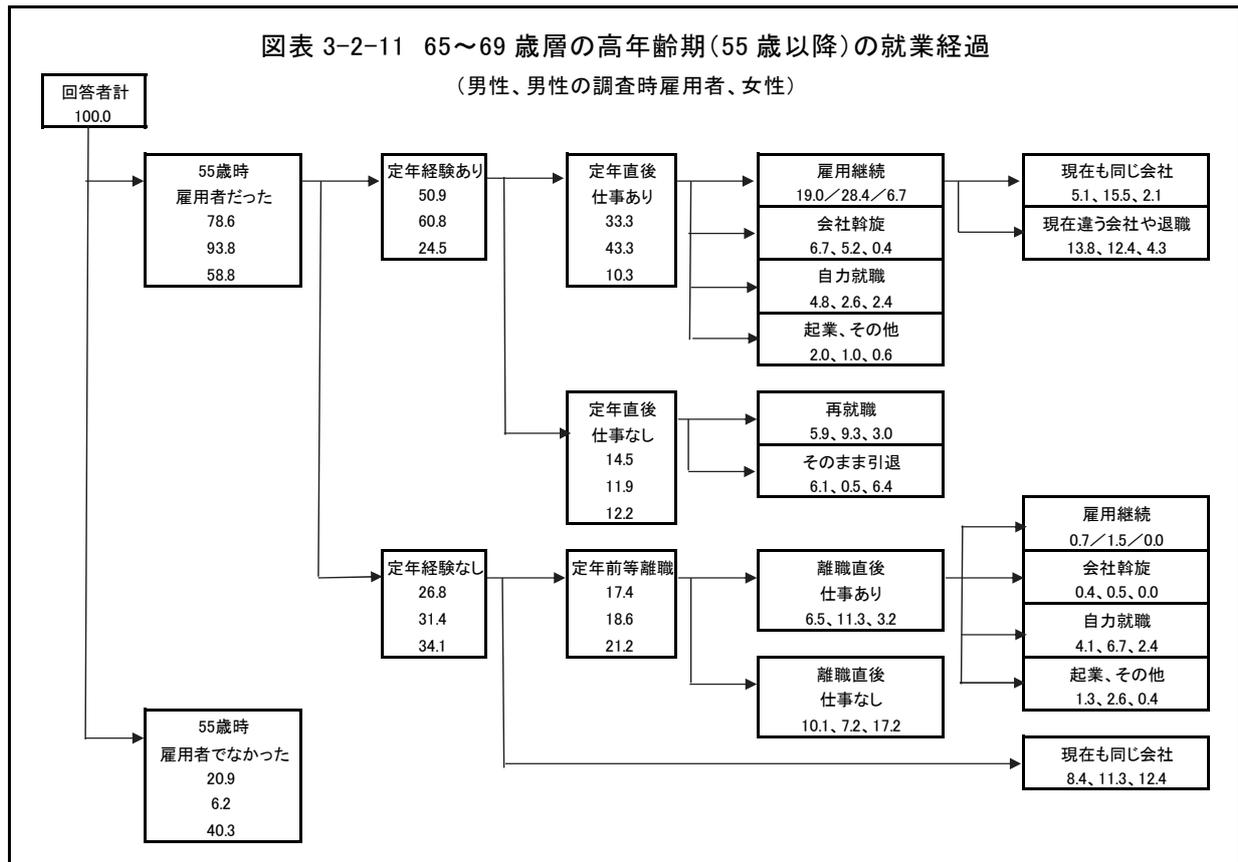
(55 歳以降の就業状況変遷の概観)

図表 3-2-11 は、「60 代の雇用・生活調査」から得られるデータを用いて、調査時現在 65～69 歳の回答者がたどった 55 歳以降の高年齢期における就業状況の変遷を概括したものである。回答者計を 100 として、55 歳時点で雇用者だったかどうかを出発点として、55 歳時点で雇用者だった人がその後どのような就業状況の変遷をたどったかを一望することを目的としたものである。それぞれの事象を示すハコには、男性 (N=690)、男性のうち調査時雇用者であった人 (N=194) 及び女性 (N=466) の 3 つのデータを掲げている。

男性 (計) についてみていくと、78.6 (回答者計の人数を 100 とした指数。以下この項で同じ。) が雇用者であったが、定年 (年齢到達) を経験した人が 50.9 となり、そのうち定年直後に仕事があった人が 33.3 であり、仕事のなかった人が 14.5 である。定年直後に仕事があった人について、それが企業の雇用継続による人が 19.0、会社あつせんで就職した人が 6.7、(会社あつせんによらずに) 自力で就職した人が 4.8、自営開業や内職、任意での仕事などそれら以外 (以下「起業等」という。) により仕事を得た人が 2.0 となっている。定年時に雇用継続された人で調査時にもその企業で仕事していた人が 5.1、別の会社等に転職していた人が 13.8 であった。一方、定年を経験しなかったとする人 (26.8) をみると、現在も同じ会社にいる人が 8.4、定年前に離職 (定年のない企業からの離職を含む。以下「定年前等離職」という。) した人が 17.4 であり、当該離職直後に仕事のあった人が 6.5 (自力就職: 4.1、起

²⁰ 55 歳時点で会社等の役員であった人が、当時雇われていたのかの設問に対してどちらを選択したのかは確定的にはいえないと思われる。調査票の流れから役員は「雇われて」には該当しないと考えた人もいる一方、当該設問 (問 6) のすぐ後にある当時の「役職」を尋ねた設問 (問 7(2)) の選択肢に「役員相当」があることもあって当時役員であった人もこれら設問に回答した可能性も十分考えられる。これらのデータをみる場合には留意すべき点であると思われる。

業等：1.3 など)、当該離職直後には仕事のなかった人が 10.1 となっている。図に掲げたデータでは、55 歳時に雇用されていた企業等において 65～69 歳層となった現在も就業している人は回答者の 13.5 (5.1+8.4) である²¹。調査時に自営業等である人の中にも 55 歳当時雇用されていた企業で現在も勤めていると回答した人もわずかながらいることには留意する必要はあるが、65～69 歳層において 55 歳時点の企業に継続して勤務している人は現在のところ少数派であることを改めて確認しておきたい。



(注) 数値は、回答者計を100とした指数である。
各設問に無回答があるので、少しずつ脱漏がある。
数値は、上段又は左側が男性、中段又は中央が男性のうち調査時雇用者、下段又は右側が女性である。
一部にデータとして整合性に問題があるものもあるが、そのまま掲載した。(例：調査時雇用者としながら「引退した」と回答)

図には男性の調査時雇用者及び女性のデータもあり、詳細はそれぞれご覧いただくこととして、違いが際立っている点だけ挙げておきたい。まず、男性計と男性・調査時点雇用者との比較では、既述のように 55 歳時点で雇用者であった割合 (78.6 : 93.8) が後者でかなり高いことをはじめとして、定年の経験があつて定年直後に仕事をもっていた割合 (33.3 : 43.3)、そしてそれが継続雇用によつた割合 (19.0 : 28.4)、さらに調査時現在も当該継続雇用された企業等に勤めている割合 (5.1 : 15.5)、また、定年経験がなく定年前等に 55 歳時の雇用先を

²¹ 調査では、別途の設問で当時と同じ会社等で勤めているかどうかを尋ねている。それにより回答者 (計) ベースの割合を計算すると男性計で 12.5% (調査時現在雇用者の男性は 32.0%、女性 (計) は 13.3%) となる。これらは、当該別の設問における無回答によるものであるが、留意が必要である。

離職した直後に仕事をもっていた割合（6.5：11.3）などで調査時雇用者である人（男性）の方が男性計よりも相対的にかなり高くなっている。つぎに、男性と女性とを比較すると、これも既述のように55歳時点で雇用者であった割合（78.6：58.8）が男性の方がかなり高いことをはじめとして、定年経験がある割合（50.9：24.5）、定年直後に仕事をもっていた割合（33.3：10.3）などは男性の方が相対的に高く、一方、定年経験がなく定年前等に離職した割合（17.4：21.2）、さらに離職直後に仕事をもっていなかった割合（10.1、17.2）などでは、女性の方が高くなっている。

（高年齢期における就業状況の変遷別にみた現在の就業状況）

以上、概観したように、「60代の雇用・生活調査」データからは、高年齢期における就業状況の変遷として次のような経路に分けることができる。

- ㉖ 55歳時雇用→定年経験→定年後雇用継続→現在もその企業に勤務
- ㉗ 55歳時雇用→定年経験→定年後雇用継続→その後転職又は退職→現在に至る
- ㉘ 55歳時雇用→定年経験→会社あっせんで他社へ転職→現在に至る
- ㉙ 55歳時雇用→定年経験→自力で他社へ転職→現在に至る
- ㉚ 55歳時雇用→定年経験→起業して自営やその他の形態で仕事→現在に至る
- ㉛ 55歳時雇用→定年経験→定年直後非就業→再就職→現在に至る
- ㉜ 55歳時雇用→定年経験→定年直後非就業→その後再就職していない
- ㉝ 55歳時雇用→定年経験なし→現在もその企業に勤務
- ㉞ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後に元の会社関連で次の仕事→現在に至る
- ㉟ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後に自力で他社へ転職→現在に至る
- ㊱ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後に起業して自営やその他の形態で仕事→現在に至る
- ㊲ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後非就業→その後再就職→現在に至る
- ㊳ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後非就業→その後再就職せず→現在に至る²²
- ㊴ 55歳時雇用されていなかった→現在に至る

これらの就業変遷の経路ごとに、現在の就業状況をみてみたい。とはいえ、経路によってはごく少数の回答者となるものも少なくなく、一部には今回の調査にはまったく該当者のいない経路もあった。それでも何らかの実態を反映したものであることは間違いのないところであるので、総じてかなり幅をもってみるべきことを前提として、すべての経路について集計結果を掲げてみた（図表3-2-12）。

既述の㊴（55歳時雇用されていなかった）を別として該当者の多い経路をみると、男性で

²² ㉞と㊳については、先のフロー図では区分して示していない。

は㊸（定年時雇用継続してその後転職又は退職）（13.8%）、㊹（定年経験なく現在まで勤務継続）（8.4%）、㊺（定年前等の離職後再就職せず）（8.3%）などの順となっており、女性では㊺（定年前等の離職後再就職せず）（14.8%）、㊹（定年経験なく現在まで勤務継続）（12.4%）の2つが多く、次いで㊻（定年直後に非就業となり再就職しなかった）（6.4%）などの順になっている。

また、経路の構成比（該当数）がかなり低いものに留意しつつ、調査時現在「雇用されて仕事」の割合が高い経路をみると、男性で㊰（定年後雇用継続で現在まで就業）（85.7%）、㊱（定年前等の離職直後は非就業でその後再就職）（50.0%）、㊲（定年前等に離職し直後自力で再就職）（46.4%）、㊳（定年直後自力で再就職）（45.5%）、㊴（定年直後非就業でその後再就職）（43.9%）などの順であり、女性では㊰（100.0%）、㊳（63.6%）、㊹（56.9%）などの順となっている。また、該当数が少ないので留意する必要があるが、男性の㊸（定年前等に離職し直後に起業等）（55.6%）や女性の㊲（45.5%）なども調査時現在雇用者の割合が高くなっている。さらに、男性の㊹（定年経験なく雇用継続）も、調査時現在雇用者である割合（37.9%）はそれほど高いとはいえないものの、役員である割合（36.2%）が他よりも群を抜いて高く、これを合わせてみれば現在広義の雇用者である割合の高い経路であるといえることができる。

これだけの情報で軽々に結論づけることは慎重でなければならないが、65～69歳層において雇用者である蓋然性の高い経路としては、㊰や㊹といった55歳時の企業等にそのまま継続して勤務している場合が高いのはある意味で当然であるので別にすれば、㊳や㊲といった定年時や定年前等の離職に際して直後に「自力で」再就職をした場合や、㊴や㊱といった定年時や定年前等の離職の直後において仕事をしていない期間があった後再就職した場合なども含めてよいと考えられる。もとより、男性でみて上述のように調査時に雇用者である割合は、㊰（85.7%）や㊹（役員を合わせて74.1%）の雇用継続グループに比べてかなり差がみられるものの、㊳（45.5%）や㊲（46.4%）の離職直後自力再就職グループや㊴（43.9%）や㊱（50.0%）の離職後一時非就業後再就職グループも相対的に高い割合であるといってもよいであろう。

また、図表3-2-12から無業・就業希望（仕事しなかった／仕事したいと思う）の割合が相対的に高い経路をみると、男性では㊺（定年前等の離職後再就職せず）（29.8%）が3割程度ともっとも高く、次いで㊻（定年直後非就業でその後も再就職せず）（26.2%）などであり、また、女性では㊸（25.0%）や㊻（23.3%）などとなっている。定年や定年前等の離職後非就業できている人の中に就業希望が少なくないことは、注目される。

同様に無業・就業非希望（仕事しなかった／仕事したいと思わない）の割合が相対的に高い経路をみると、男性では㊻（66.7%）、㊸（50.5%）、㊺（47.4%）、㊼（定年直後会社あつせんで転職）（47.8%）など、女性では㊺（76.8%）、㊻（76.7%）の2つが群を抜いて高く、次いで㊸（50.0%）などとなっている。定年後や定年前等の離職の後非就業できている層（㊻や㊺）（定年等離職即リタイア）や定年後雇用継続やあつせんでの就業を終えたとみられる層

図表 3-2-12 55歳以降の就業状況の変遷区分別にみた調査時現在の就業状況

調査時現在の年齢・就業状態	55歳以降の就業状況の変遷区分別											計		
	(A)55歳時雇用継続・現在まで	(B)55歳時雇用継続・転職等	(C)55歳時雇用者・定年・直後会社あつせん	(D)55歳時雇用者・定年・直後自力で転職	(E)55歳時雇用者・定年・直後起業等	(F)55歳時雇用者・定年・直後非就業・その後再就職	(G)55歳時雇用者・定年・直後非就業・その後再就職なし	(H)55歳時雇用者・定年・経験なし・ずっと勤務継続	(I)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後会社関連で再就職	(J)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後自力で再就職	(K)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後起業等		(L)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後非就業・その後再就職	(M)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後非就業・その後再就職せず
計	35	95	46	33	14	41	42	58	6	28	9	24	57	144
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用されて仕事	85.7	25.3	21.7	45.5	14.3	43.9	2.4	37.9	50.0	46.4	55.6	50.0	8.8	8.3
会社等の役員として仕事	6.1	1.1	2.2	3.0	7.1	2.4	0.0	36.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	9.7
自営業主・自由業として仕事	13.9	3.2	6.5	3.0	28.6	4.9	2.4	12.1	0.0	7.1	11.1	12.5	8.8	39.6
その他の就業形態で仕事	7.4	0.0	4.3	6.1	21.4	19.5	2.4	3.4	12.5	7.1	11.1	12.5	3.5	10.4
形態不詳・無回答で仕事	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事しなかった／仕事したいと思う	13.0	2.9	11.6	17.4	18.2	12.2	26.2	1.7	0.0	10.7	11.1	12.5	29.8	12.5
仕事しなかった／仕事したいと思わない	29.4	0.0	50.5	47.8	28.6	17.1	66.7	1.7	37.5	25.0	11.1	12.5	47.4	17.4
無回答・不詳	1.6	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	2.1
計(人数)	486	10	20	2	11	3	14	58	0	11	2	16	69	188
	100.0	2.1	4.3	0.4	2.4	0.6	3.0	12.4	0.0	2.4	0.4	3.4	14.8	40.3
<経路の構成比>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用されて仕事	20.2	100.0	20.0	0.0	63.6	33.3	21.4	56.9	-	45.5	0.0	31.3	1.4	8.0
会社等の役員として仕事	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	6.9	-	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
自営業主・自由業として仕事	9.4	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	15.5	-	9.1	100.0	0.0	0.0	13.3
その他の就業形態で仕事	8.6	0.0	5.0	9.1	9.1	50.0	0.0	19.0	-	9.1	0.0	12.5	2.9	6.4
形態不詳・無回答で仕事	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事しなかった／仕事したいと思う	13.1	0.0	25.0	0.0	9.1	0.0	14.3	1.7	-	9.1	0.0	18.8	18.8	13.8
仕事しなかった／仕事したいと思わない	45.9	0.0	50.0	50.0	18.2	66.7	76.7	0.0	-	27.3	0.0	25.0	76.8	56.4
無回答・不詳	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	-	0.0	0.0	6.3	0.0	1.1

(注) 「計(人数)」に掲げたように、該当者がいないかいても極めて少ない場合もあるので総じてかなり幅をもってみる必要があることに留意されたい。回答に整合性のないものもられるが、そのまま掲げている。(例：再就職はしていないと回答する一方、調査時に雇用者であつたと回答しているケースなど。) 経路を区分するためのベースとなった設問に対して無回答があるので、経路の構成比の各項目の合計は100よりかなり少なくなっている。(男性：88.4、女性：89.6)

【コラム】55歳以降の就業状況の変遷について前回調査（平成21年調査）との比較

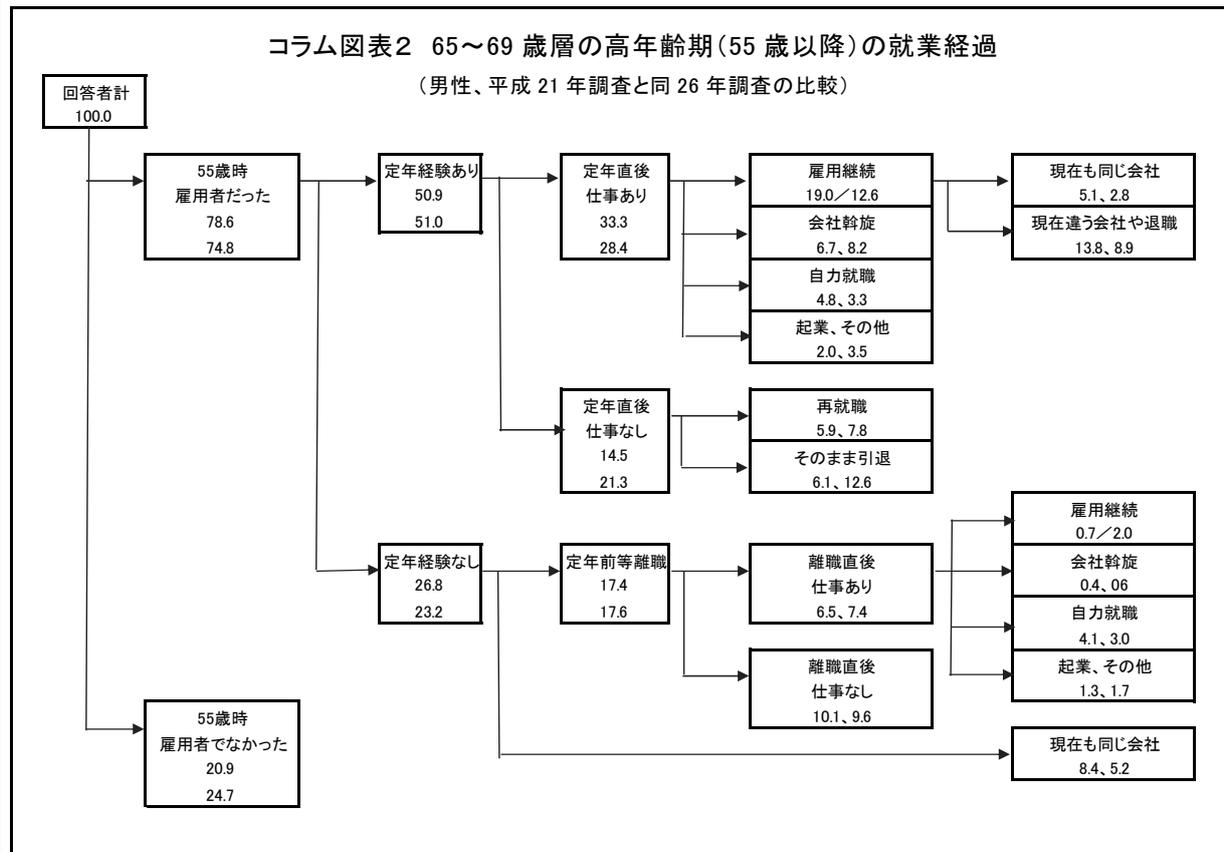
男性・65～69歳層の就業状況の変遷について、今回調査と前回調査とを比較しておこう。その前提として、調査時現在の就業状況を比較すると、雇用者の割合が上昇（24.5%→28.1%）している（コラム図表1）。就業状況の変遷をみると、55歳時雇用者だった割合が上昇し、定年後の雇用継続を中心として定年直後に仕事があった割合が上昇している。また、定年を経験していない層を含めて55歳時の企業に現在も継続して勤務している割合も上昇している。一方、定年直後に仕事がなく、そのまま引退した割合はかなり低下している。

コラム図表1 男性・65～69歳層調査時点就業状況（前回調査と今回調査の比較）

	計	雇用されて仕事	会社等の役員として仕事	自営業主・自由業として仕事	その他の就業形態で仕事	形態不詳・無回答で仕事	仕事しなかった／仕事したいと思う	仕事しなかった／仕事したいと思わない	無回答・不詳
今回調査(平成26年)(690)	100.0	28.1	6.1	13.9	7.4	0.4	13.0	29.4	1.6
前回調査(平成21年)(539)	100.0	24.5	5.4	16.0	6.3	0.0	17.6	30.2	0.0

コラム図表2 65～69歳層の高年齢期(55歳以降)の就業経過

(男性、平成21年調査と同26年調査の比較)



(注) 各設問に無回答があるので、少しずつ脱漏がある。
 数値は、上段又は左側が平成26年調査、下段又は右側が前回の平成21年調査である。
 一部にデータとして整合性に問題があるものもあるが、そのまま掲載した。(例:調査時雇用者としながら「引退した」と回答)

(㊸や㊹) (雇用継続後リタイア) で割合が高くなっている²³。

3. 就業経路とさまざまな項目とのクロス集計結果

上記のような55歳以降における就業経路を一つの視点軸として、いろいろな項目とのクロス集計を行った。ここでは、そのうち主なものを紹介しておきたい。なおその際、㊸から㊹まで14の経路をそのまま集計対象とすることはそれぞれのケース数からいっても困難なものも少なくない。そこで、14の経路を次の7つに集約して集計することとしたい。

- ①継続勤務層 (55歳時の勤め先にずっと継続勤務／㊸及び㊹)
- ②定年等後会社関連雇用確保層 (定年直後雇用継続後退社 (転職ないし引退)、定年直後会社あっせんで再就職、又は定年前等離職後会社関連で再就職／㊺、㊻及び㊼)
- ③定年等後自力再就職層 (定年直後又は定年前等離職直後に自力で再就職／㊽及び㊾)
- ④定年等後一時非就業後再就職層 (定年直後又は定年前等離職直後は非就業でその後再就職／㊿及びⓀ)
- ⑤定年等後非就業継続層 (定年直後又は定年前等離職直後は非就業でその後再就職せず／㊿及びⓁ)
- ⑥定年等後起業・任意就業層 (定年直後又は定年前等離職直後に起業等／Ⓜ及びⓎ)
- ⑦55歳時非雇用層 (Ⓩ)

先にみたように男性について調査時点で雇用者である割合をみると、「継続勤務層」は役員を含めて8割程度、「会社関連雇用確保層」は2割程度 (ただし、㊼は50.0%であるが該当者が少ない)、「自力再就職層」は4割台半ば、「一時非就業後再就職層」は4～5割、「定年等後非就業継続層」は数%²⁴、「55歳時非雇用層」も数%となっている。それぞれ総じて類似しており、この面からも分析軸となり得る区分であるといえる。

このように集約した就業経路の分布は、図表3-2-13のようになった。このように集約してもケース数がかなり少ない経路がみられる。例えば「定年等後起業・任意就業層」は、自営や任意での就業など高齢期の仕事を考える際に重要な経路であるが、今回の調査では該当者が少なく、残念ながら参考程度にとどめることが適当であると思われる。また、女性についてもケース数が少ない場合がかなりあるので、以下においては男性について主にみていくこととしたい。

²³ たとえば男性の㊸についてみれば、定年時 (多くが60歳) 以降も雇用の継続がされたが、その勤務の後再び別の会社に再就職した人は25.3%であり、任意的な形態で仕事をしている人も8.4%いる一方、半数(50.5%)は引退していると考えられる。これまでの雇用継続の多くが60代前半にとどまっていることもあって、雇用継続に係る勤務が終了した後に次の職場 (雇用機会) が見つからなければ、60代後半層においては引退者を増やす方向に現在のところ作用している面もあることが示唆される。

²⁴ 本来、再就職をしていないから調査時に雇用者である人はいないはずであるが、回答のあったとおり挙げておいた。多分、「再就職」などの言葉の意味あるいは時間の範囲の取り方が異なる回答者がわずかながらおられたことによるものと考えられる。いずれにしてもこの区分の人は多くが非就業であることの方に注目したい。

図表 3-2-13 集約した就業経路の分布(65～69 歳層)

(上段: 該当回答者数(人)、下段: 構成比(%))

	合計	①継続勤務層	②定年等後会社関連雇用確保層	③定年等後自力再就職層	④定年等後一時非就業後再就職層	⑤定年等後非就業継続層	⑥定年等後起業・任意就業層	⑦55歳時非雇用者層	不詳・無回答
男性	690 100.0	93 13.5	149 21.6	61 8.8	65 9.4	99 14.3	23 3.3	144 20.9	56 8.1
女性	466 100.0	68 14.6	22 4.7	22 4.7	30 6.4	99 21.2	5 1.1	188 40.3	32 6.9

(55 歳時雇用者であったときの就業状況)

今回のデータにおいて就業経路の出発点である 55 歳時雇用者であったときの就業状況をみておこう。したがってここでは、経路の一つである「55 歳時非雇用層」についてはデータが存在しない。

まず、55 歳時における雇用形態をみたものが図表 3-2-14 である。以下において、各経路における構成比が経路合計のそれよりもかなり高いものを挙げていくこととしたい。たとえばこの表において、男性の「継続勤務層」について「その他」(12.9%/経路合計では 2.4%) は経路合計でよりもかなり高くなっている。多分これは、当時役員であった人が多く含まれていることによるものと考えられる。また、「(定年等後) 自力再就職層」において「契約社員」(6.6%/3.9%) にも同様の結果がみられ、これは、契約社員であった人が相対的に多く「自力での」再就職をめざしたことによるものと考えてよいであろう。なお、男性においては、正社員であった割合は、その他が多かった「継続勤務層」でやや低いものの総じて大きな差はないと思われ、正社員であったこととその後の経路とはあまり関係がないといえる。一方、女性では、「会社関連雇用確保層」の「正社員」(63.6%/39.1%)、「定年等後非就業継続層」の「パート・アルバイト」(63.6%/50.4%) で経路合計よりもかなり高い割合となって

図表 3-2-14 就業経路別 55 歳時雇用者のときの雇用形態(65～69 歳)

(%)

		合計	正社員	パート・アルバイト	嘱託	契約社員	派遣労働者	その他	無回答
男性	合計	100.0	85.2	3.3	3.0	3.9	1.1	2.4	1.1
	継続勤務層	100.0	73.1	5.4	1.1	3.2	0.0	12.9	4.3
	会社関連雇用確保層	100.0	87.9	2.0	4.7	2.0	2.0	0.7	0.7
	自力再就職層	100.0	82.0	8.2	3.3	6.6	0.0	0.0	0.0
	一時非就業後再就職層	100.0	89.2	3.1	3.1	3.1	1.5	0.0	0.0
	定年等後非就業継続層	100.0	87.9	2.0	2.0	6.1	2.0	0.0	0.0
	定年等後起業・任意就業層*	100.0	91.3	4.3	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	不詳・無回答	100.0	90.4	0.0	1.9	5.8	0.0	0.0	1.9
女性	合計	100.0	39.1	50.4	2.2	2.2	1.1	4.4	0.7
	継続勤務層	100.0	36.8	47.1	1.5	4.4	0.0	10.3	0.0
	会社関連雇用確保層	100.0	63.6	18.2	0.0	9.1	4.5	4.5	0.0
	自力再就職層	100.0	36.4	54.5	0.0	4.5	0.0	4.5	0.0
	一時非就業後再就職層	100.0	40.0	53.3	3.3	0.0	3.3	0.0	0.0
	定年等後非就業継続層	100.0	31.3	63.6	3.0	0.0	0.0	2.0	0.0
	定年等後起業・任意就業層*	100.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不詳・無回答	100.0	53.6	28.6	3.6	0.0	3.6	3.6	7.1

(注) ケース数が少ないために、特に留意が必要であり、参考程度にすべき経路に「*」を付している。ケース数については、図表 3-2-13 を参照されたい。(以下、図表 3-2-16 まで同じ。)

いる。会社関連の雇用確保措置は正社員の方が対象とされやすく、また、パート就業者は55歳時の会社等を退職するとともに職業から引退した人が相対的に多かったことが窺われる。

つぎに、55歳時の役職をみると（図表3-2-15）、男性では「継続勤務層」における「役員相当」（36.6%/14.4%）が高く、これは上述したところと軌を一にしたものといえよう。また、「会社関連雇用確保層」における「課長相当」（30.9%/21.6%）が高く、そのほか「係長相当」（12.8%/9.4%）や「部長相当」（17.4%/11.4%）でも同様の傾向がみられている。一方、「自力再就職層」において「一般従業員層」（57.4%/40.8%）が高くなっている。何らかの役職に就いていた層の方が例えば出向転籍など会社関連での雇用確保がより広範に行われたことが反映されたものといえる²⁵。一方、女性では目立ったものは少ないが、やはり「会社関連雇用確保層」において「課長相当」（13.6%/1.8%）が高くなっているといえる。

図表 3-2-15 就業経路別 55 歳時雇用者のときの役職 (65～69 歳)

		(%)						
		合計	一般従業員	係長相当	課長相当	部長相当	役員相当	無回答
男性	合計	100.0	40.8	9.4	21.6	11.4	14.4	2.4
	継続勤務層	100.0	38.7	5.4	6.5	5.4	36.6	7.5
	会社関連雇用確保層	100.0	30.2	12.8	30.9	17.4	7.4	1.3
	自力再就職層	100.0	57.4	3.3	23.0	8.2	8.2	0.0
	一時非就業後再就職層	100.0	44.6	13.8	26.2	4.6	9.2	1.5
	定年等後非就業継続層	100.0	44.4	10.1	17.2	13.1	14.1	1.0
	定年等後起業・任意就業層*	100.0	39.1	13.0	13.0	17.4	17.4	0.0
	不詳・無回答	100.0	44.2	5.8	26.9	11.5	7.7	3.8
女性	合計	100.0	86.1	3.6	1.8	1.1	4.4	2.9
	継続勤務層	100.0	80.9	2.9	0.0	0.0	13.2	2.9
	会社関連雇用確保層	100.0	77.3	4.5	13.6	0.0	4.5	0.0
	自力再就職層	100.0	86.4	4.5	4.5	4.5	0.0	0.0
	一時非就業後再就職層	100.0	93.3	3.3	0.0	0.0	0.0	3.3
	定年等後非就業継続層	100.0	90.9	4.0	0.0	0.0	2.0	3.0
	定年等後起業・任意就業層*	100.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	不詳・無回答	100.0	82.1	3.6	3.6	3.6	0.0	7.1

（注） ケース数が少ないために、特に留意が必要であり、参考程度にすべき経路に「*」を付している。

企業規模をみると（図表3-2-16）、男性の「継続勤務層」で「9人以下」（25.8%/11.4%）及び「10～29人」（20.4%/13.8%）で経路計よりも高くなっており、女性でも「継続勤務層」の「9人以下」（39.7%/26.6%）などが高くなっている。65～69歳まで継続して勤務するケースは小規模企業において相対的に多いことが窺われる。男性ではこのほか、「会社関連雇用確保層」の「1,000人以上」（36.2%/26.0%）、「一時非就業後再就職層」の同じく「1,000人以上」（43.1%/26.0%）、「自力再就職層」の「30～99人」（24.6%/16.8%）などで高くなっている。一方、女性では、「会社関連雇用確保層」の「1,000人以上」（22.7%/12.0%）や「300～999人」（18.2%/7.3%）、「自力再就職層」の100人以上の各区分で相対的に高くなっている。規模の大きいところでは、定年等に際して雇用継続が行われたり、それを希望しなかった層が離職後一時期非就業の期間があるもののその後再就職したりする人が相対的に多いこ

²⁵ 調査時（平成26年）に65～69歳層であった人は、60歳到達時は希望者全員の雇用確保措置の実施が法制化される以前であったことに留意されたい。

図表 3-2-16 就業経路別 55 歳時雇用者のときの勤務先会社などの従業員規模 (65～69 歳)

		(%)								
		合計	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公庁	無回答
男性	合計	100.0	11.4	13.8	16.8	11.4	12.9	26.0	6.3	1.3
	継続勤務層	100.0	25.8	20.4	17.2	16.1	6.5	8.6	1.1	4.3
	会社関連雇用確保層	100.0	3.4	8.7	13.4	10.7	15.4	36.2	10.7	1.3
	自力再就職層	100.0	4.9	16.4	24.6	8.2	16.4	24.6	4.9	0.0
	一時非就業後再就職層	100.0	10.8	12.3	7.7	12.3	10.8	43.1	3.1	0.0
	定年後非就業継続層	100.0	11.1	15.2	20.2	8.1	10.1	25.3	10.1	0.0
	定年後起業・任意就業層*	100.0	21.7	13.0	26.1	4.3	21.7	13.0	0.0	0.0
	不詳・無回答	100.0	13.5	13.5	17.3	17.3	17.3	15.4	3.8	1.9
女性	合計	100.0	26.6	15.7	18.2	11.7	7.3	12.0	5.5	2.9
	継続勤務層	100.0	39.7	17.6	19.1	4.4	4.4	11.8	1.5	1.5
	会社関連雇用確保層	100.0	13.6	4.5	18.2	18.2	18.2	22.7	4.5	0.0
	自力再就職層	100.0	9.1	13.6	9.1	22.7	13.6	22.7	9.1	0.0
	一時非就業後再就職層	100.0	26.7	10.0	26.7	6.7	6.7	20.0	0.0	3.3
	定年後非就業継続層	100.0	25.3	20.2	16.2	15.2	7.1	6.1	7.1	3.0
	定年後起業・任意就業層*	100.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	不詳・無回答	100.0	25.0	14.3	17.9	7.1	3.6	10.7	14.3	7.1

とが窺われる。

(定年又は 60 歳前後における就業上の変化)

高年齢期は、他の年代と比べて相対的に就業上のさまざまな変化が経験される。「60 代の雇用・生活調査」において調査されている項目から、そうした変化を示すデータについて就業経路とクロス集計してみた。これまでと同様に、それぞれの経路における構成比が経路計における構成比をかなり上回っているものを中心に、その結果を紹介しておこう²⁶。以下では特に断らない限り、65～69 歳男性のデータである。なお、ここでも経路の一つである「55 歳時非雇用層」についてはデータが存在しない。また、データを図表にして掲げるのは、主なものとどめている。

定年前等に離職した人について、事業主都合の離職であったかどうかを尋ねた結果をみると、経路計 (N=120) では 25.0%がそうであったと回答している。経路別にみると、「自力再就職層」(N=28) が 32.1%と相対的に多くなっている。当然ながら、事業主都合で離職した場合は自力再就職になることが窺われる²⁷。

定年前等に離職した人について、早期退職優遇制度を活用したかどうかを尋ねた結果をみると、経路計では制度がなかったが 65.0%と多い中で制度を活用した人は 22.5%となっている。経路別にみると、「一時非就業後再就職層」(N=19) が 31.6%と相対的に多くなっている²⁸。

定年到達直後又は定年前等に離職した直後に就いていた職業 (職種) をみると (図表

²⁶ これまでよりもさらに対象を限定した集計となり、ケース数が少なくなることから、これまで以上に幅をもつてみる必要があることに留意されたい。

²⁷ 事業主都合で離職した人 (N=30) における経路別構成をみると、「定年後非就業継続層」が 36.7%と最も多く、次いで「自力再就職層」が 30.0%となっている。高年齢期の「解雇」は、その後非就業につながりやすいといえるかも知れない。ただし、3分の2程度の人が何らかの再就業をしていることにも注目する必要がある。

²⁸ 制度を活用した人 (N=27) における経路別構成比をみると、「定年後非就業継続層」が 48.1%と最も多く、次いで「一時非就業後再就職層」が 22.2%となっている。早期退職優遇制度を活用した人は、その後の非就業 (引退) につながりやすいといえるかも知れない。ただし、半数強の人が何らかの再就業をしていることにも注目する必要がある。

3-2-17)、経路計 (N=275) では「管理的な仕事」(23.6%)、「専門的・技術的な仕事」(22.2%) が2割を超えて多く、次いで「事務的な仕事」(11.3%)、「サービスの仕事」(9.1%) などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」(N=35)において「専門的・技術的な仕事」(31.4%/22.2%)、「生産工程の仕事」(14.3%/6.5%)、「輸送・機械運転の仕事」(11.4%/6.2%) など、「会社関連雇用確保層」(N=149)で「管理的な仕事」(30.9%/23.6%)、「自力再就職層」(N=61)で「サービスの仕事」(16.4%/9.1%)、「運搬・清掃・包装等の仕事」(9.8%/4.4%)などでそれぞれ経路計の構成比をかなり上回っている²⁹。

図表 3-2-17 定年到達直後又は定年前の退職直後に仕事していた人のその職業(男性・65～69歳)

	合計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・探掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	無回答
合計(275)	100.0	23.6	22.2	11.3	5.1	9.1	3.3	2.5	6.5	6.2	3.3	4.4	2.5
継続勤務層(35)	100.0	14.3	31.4	2.9	5.7	11.4	2.9	0.0	14.3	11.4	0.0	2.9	2.9
会社関連雇用確保層(149)	100.0	30.9	19.5	16.1	4.7	6.7	2.7	1.3	5.4	4.7	2.7	3.4	2.0
自力再就職層(61)	100.0	11.5	24.6	8.2	3.3	16.4	6.6	0.0	4.9	8.2	6.6	9.8	0.0
定年後起業・任意就業層(23)*	100.0	21.7	26.1	0.0	13.0	4.3	0.0	21.7	4.3	4.3	4.3	0.0	0.0
不詳・無回答(7)	100.0	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	42.9

上記の職業が定年前や離職前に就いていた職業と同じだったかどうかを尋ねた結果をみると、経路計では78.2%が同じであったとし、同じでなかったとしたのは20.0%であった(無回答1.8%)。経路別にみると、「継続勤務層」(N=35)や「会社関連雇用確保層」(N=149)では同じであった割合(それぞれ91.4%、87.2%)が高く、一方、「自力再就職層」(N=61)では同じでなかった割合(45.9%)が経路計よりもかなり高くなっている。「自力再就職層」では、定年や定年前等の離職・転職において、従前と異なる仕事に再就職するケースが多く、それが「サービスの仕事」や「運搬・清掃・包装等の仕事」などであることが少なくないことが窺われる。

定年到達時又は60歳となった時において、仕事内容に変化があったかどうかを尋ねた結果をみると、経路計(N=491)では「変わっていない」(43.2%)がもっとも多く、次いで「同分野の業務ではあるが責任の重さが変わった」(22.2%)、「全く別の業務分野の仕事に変わった」(18.5%)などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」(N=93)では「変わっていない」(65.6%)が高く、「会社関連雇用確保層」(N=149)では「同分野の業務ではあるが責任の重さが変わった」(39.6%)、「自力再就職層」(N=61)や「一時非就業後再就職層」(N=65)では「全く別の業務分野の仕事に変わった」(それぞれ39.3%、46.2%)が経路計の場合よりも高くなっている。後二者の経路は勤務先が変更した場合であるが、その場合は仕事内容がかなり変わっている人が多いことが窺われる。

²⁹ 「定年後起業・任意就業層」(N=23)において、「農林漁業の仕事」(21.7%/2.5%)、「販売の仕事」(13.0%/5.1%)でかなり高くなっている。なお、「定年後起業・任意就業層」で割合がもっとも大きいのは、「専門的・技術的な仕事」(26.1%)となっている。

（調査時点で仕事をしている人の勤務状況）

調査時点で就業している人の勤務状況に関するデータと就業経路とをクロス集計してみた。現在の勤務状況については上述している（この節の1.）が、そこでは雇用されて働いている人のみのデータであった。ここでは、雇用者に限らず仕事していた人すべてが集計対象である。なお、「55歳時非雇用者層」もデータが示される。

勤務形態をみると³⁰、経路計（N=194）では「普通勤務（フルタイム勤務）」（45.4%）がもっとも多く、次いで「週当たりの勤務日数が少ない」（18.0%）、「1日当たり労働時間・週当たりの勤務日数ともに少ない」（17.0%）などとなっている。これまでと同様に、経路別に構成比が経路計の場合よりもかなり高いものをみていくと、「継続勤務層」（N=52）と「自力再就職層」（N=28）では「普通勤務」（それぞれ53.8%、60.7%）が、「会社関連雇用確保層」（N=38）では「1日当たりの労働時間が短い」（15.8%）がそれぞれ相対的に多くなっている。「自力再就職層」では、フルタイムで働いている人がかなりの割合でいることが窺われる。

雇用形態をみると、経路計では「パート・アルバイト」（34.0%）がもっとも多く、次いで「正社員」（25.3%）、「嘱託」（24.2%）などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」では「正社員」（32.7%）と「嘱託」（34.6%）とが、「会社関連雇用確保層」では「契約社員」（18.4%／経路計：12.4%）が、「自力再就職層」では「正社員」（42.9%）と「契約社員」（17.9%）とが、「一時非就業後再就職層」（N=38）では「パート・アルバイト」（50.0%）が、それぞれ相対的に多くなっている。なお、ケース数が少ないことに留意する必要があるものの、「55歳時非雇用者層」（N=12）では「パート・アルバイト」（58.3%）が多くなっている。定年等後の離職直後に自力再就職した層では、現在も正社員や契約社員として就業している場合が多い一方、定年等後の離職後一時非就業を経験した層や55歳時に雇用者でなかった層はパート・アルバイト就業をしている割合が相対的に高いことが示されている³¹。

従事していた職業（仕事の種類）をみると（図表3-2-18）、経路計（N=386）では「専門的・技術的な仕事」（25.6%）がもっとも多く、次いで「サービスの仕事」（13.0%）、「管理的な仕事」（12.7%）などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」（N=86）では「管理的な仕事」（19.8%）や「専門的・技術的な仕事」（30.2%）などが³²、「自力再就職層」（N=36）では「専門的・技術的な仕事」（38.9%）などが、「一時非就業後再就職層」（N=47）では「サービスの仕事」（25.5%）が、「55歳時非雇用者層」（N=98）では「農林漁業の仕事」（22.4%／経路計：11.7%）がそれぞれ相対的に多くなっている。また、ケース数が少ないことは留意しなければならないが、「自力再就職層」ではまた、「建設・採掘の仕事」（8.3%／同4.7%）や「運搬・清掃・包装等の仕事」（8.3%／同5.2%）でも相対的に多くなっている。

³⁰ 勤務形態と次の雇用形態は、調査時に雇用者として働いていた人に限られた設問データである。

³¹ 「自力再就職層」においても、「パート・アルバイト」は28.6%（経路計：34.0%）でそれほど低いわけではなく、「嘱託」が10.7%（同24.2%）と低くなっている。

³² 女性の「継続勤務層」（N=67／経路計：N=187）では、「事務的な仕事」（23.9%／同12.3%）が相対的に多くなっている。

図表 3-2-18 調査時に仕事をしていた人の職業(男性・65～69 歳)

	合計	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	無回答
合計(386)	100.0	12.7	25.6	4.1	7.0	13.0	3.1	11.7	4.4	5.7	4.7	5.2	2.8
継続勤務層(86)	100.0	19.8	30.2	8.1	5.8	9.3	1.2	1.2	7.0	8.1	4.7	2.3	2.3
会社関連雇用確保層(57)	100.0	15.8	15.8	7.0	8.8	14.0	1.8	10.5	5.3	8.8	3.5	7.0	1.8
自力再就職層(36)	100.0	8.3	38.9	0.0	5.6	16.7	5.6	0.0	2.8	5.6	8.3	8.3	0.0
一時非就業後再就職層(47)	100.0	14.9	19.1	4.3	2.1	25.5	6.4	6.4	2.1	8.5	0.0	6.4	4.3
定年等後非就業継続層(16)*	100.0	12.5	18.8	0.0	6.3	12.5	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
定年等後起業・任意就業層(17)*	100.0	11.8	41.2	0.0	11.8	0.0	0.0	29.4	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0
55歳時非雇用者層(98)	100.0	6.1	26.5	1.0	9.2	11.2	1.0	22.4	5.1	0.0	8.2	5.1	4.1
不詳・無回答(29)	100.0	10.3	17.2	6.9	6.9	10.3	6.9	13.8	3.4	6.9	3.4	6.9	6.9

勤務先の産業をみると、経路計では「製造業」(13.5%)、「最狭義サービス業」(13.0%)などが多く、次いで「農林漁業」(11.1%)、「建設業」(10.9%)、「卸売・小売業」(10.1%)などが続いている。経路別には、「継続勤務層」では「製造業」(23.3%)、「卸売・小売業」(16.3%)などが相対的に多くなっている。一方、「自力再就職層」では、「運輸・郵便業」(11.1%/経路計:5.4%)や「教育・学習支援業」(8.3%/同2.8%)などが相対的に多くなっている。また、「55歳時非雇用者層」では、「農林漁業」(22.4%)や「建設業」(15.3%)などで相対的に多くなっている。

勤務先の企業規模をみると、経路計では「4人以下」(29.3%)がもっとも多く、次いで「5～9人」(13.0%)、「100～299人」(12.7%)、「10～29人」(11.4%)などとなっている。経路別には、「継続勤務層」では「100～299人」、「10～29人」(それぞれ17.4%)、「50～99人」(14.0%/経路計:7.5%)などが、「会社関連雇用確保層」では「100～299人」(19.3%)、「1,000人以上」(12.2%/同5.4%)などが、「自力再就職層」では「100～299人」(19.4%)、「300～999人」(13.9%/同7.0%)などが、「一時非就業後再就職層」では「300～999人」(14.9%)などが、それぞれ相対的に多くなっている。また、「定年等後起業・任意就業層」及び「55歳時非雇用者層」では「4人以下」(それぞれ58.8%、62.2%)が半数以上を占めている。65歳以上では規模の小さい企業に勤務していることが大半であるがその一方、定年等前後で雇用継続や再就職した層では100～399人や300～999人といった中規模の企業で現在就業していることも少なくないことが窺われる³³。

調査対象となった平成26年6月の就業時間について、月の就業日数と1日当たりの就業時間との組合せでみると(図表3-2-19)、経路計では「月20～24日/1日当たり7～8時間」(19.2%)の「フルタイム残業なし勤務」に該当する人がもっとも多く、次いで「25～30日/7～8時間」(10.1%)、「15～19日/7～8時間」(7.0%)などとなっている³⁴。経路別には、

³³ これに関連して、調査時現在の勤務の継続年数についてみると、当然ながら「継続勤務層」では「40年以上」(46.5%/経路計:26.7%)をはじめとして15年以上の長期勤務の人が多い。これに対して、「自力再就職層」では「5～9年」(43.9%/同17.9%)が多い一方、「会社関連雇用確保層」では「～4年(=5年未満)」(61.4%/同23.3%)が多くなっている。前者は定年前後など60歳前後で55歳時企業から他へ転職した人が多いことが窺われるが、後者は、調査時に働いていた人においてはではあるが、60歳以降数年の継続勤務を経た後で現在の勤め先に転職したケースが多く、この層も「自力で」再就職した層であり、広い意味で「自力再就職層」といえると思われる。

³⁴ 調査対象の平成26年6月は、日曜日が5日、土曜日が4日あり、いわゆる週日は21日であった。これを踏ま

図表 3-2-19 調査時仕事をしている人の多い就業時間上位5つ(男性・65～69 歳)

		(%)									
		1位		2位		3位		4位		5位	
合計(386)	月: 20～24日 1日: 7～8時間	19.2	25～30日 7～8時間	10.1	15～19日 7～8時間	7.0	20～24日 5～6時間	6.5	25～30日 9～10時間	5.4	
継続勤務層(86)	月: 20～24日 1日: 7～8時間	25.6	25～30日 7～8時間	11.6	15～19日/7～8時間 20～24日/9～10時間		9.3	25～30日 9～10時間	5.8		
会社関連雇用確保層(57)	月: 20～24日 1日: 7～8時間	21.1	10～14日 7～8時間	10.5	15～19日 1～4時間	8.8	20～24日 5～6時間	7.0	10～14日 1～4時間	7.0	
自力再就職層(36)	月: 20～24日 1日: 7～8時間	19.4	20～24日 5～6時間	8.3	20～24日 1～4時間	8.3	同率4位6つの組合せ*		5.6		
一時非就業後再就職層(47)	月: 15～19日 1日: 7～8時間	19.1	20～24日 7～8時間	14.9	10～14日 5～6時間	12.8	20～24日/1～4時間 15～19日/1～4時間		6.4		
55歳時非雇用者層(98)	月: 25～30日/1日: 7～8時間 20～24日/7～8時間		17.3	25～30日 9～10時間	14.3	20～24日 5～6時間	7.1	5～9日 7～8時間	5.1		

(注)「自力再就職層」の同率4位の組合せは、「25～30日/7～8時間」、「25～30日/1～4時間」、「20～24日/9～10時間」、「10～14日/7～8時間」、「10～14日/1～4時間」、「1～4日/1～4時間」の6つである。

「継続勤務層」では標準的なフルタイム就業である「20～24日/7～8時間」(25.6%)のほか「20～24日/9～10時間」(9.3%/経路計:3.6%)などが相対的に多くなっており、総じてフルタイム就業が相対的に多いといえる。「会社関連雇用確保層」では「10～14日/7～8時間」(10.5%/同4.9%)、「15～19日/1～4時間」(8.8%/同2.6%)などが相対的に高い割合となっている。「自力再就職層」ではいずれかの組合せで相対的にかなり多くなっているというよりは、各組合せにばらついていることが特徴であるといえる。「一時非就業後再就職層」では「15～19日/7～8時間」(19.1%/同7.0%)、「10～14日/5～6時間」(12.8%/同4.7%)など日数を中心とした短時間勤務をしている人の割合が相対的に高くなっている。「55歳時非雇用者層」では「25～30日/7～8時間」(17.3%)、「25～30日/9～10時間」(14.3%/5.4%)など仕事時間がより長い組合せの人が相対的に多くなっている。これは、「55歳時非雇用者層」には自営の形で就業している人がかなり多く含まれていること(図表3-2-12参照)によるものと考えられる³⁵。

(雇用形態、企業規模、仕事の異同に関する異時点クロス集計)

上述でわかるように「60代雇用・生活調査」では、同一の事項について異なる時点における状況を調査しているものがある。すなわち雇用形態(55歳時に雇用者であったとき/調査時の雇用者)、企業規模(55歳時に雇用者であったとき/調査時に勤務している企業・団体)及び仕事(職業分類)(定年前後、定年前等に退職して直後に転職したときのその前後、及び調査時現在の3時点)の3項目である。それぞれについて、異時点間のクロス集計した結果

えると、雇用者である場合には、「20～24日/7～8時間」が週休2日制の下での標準的なフルタイム勤務でほとんど残業等をしなかったものと考えてよい。また、「25～30日/7～8時間」も一部休日勤務を伴う標準的なフルタイム勤務に含めてよいであろう。これに対して、月間「15～19日」又はそれより少ない場合は労働日数に係る短時間勤務、1日当たり「5～6時間」又はそれより短い場合は労働日の労働時間が短い短時間勤務であると考えられる。

³⁵ ちなみに、調査時の仕事が自営業や自由業であった65～69歳男性(N=96)について同様の集計を行ってみると、「25～30日/7～8時間」(18.8%)、「25～30日/9～10時間」(16.7%)、「20～24日/7～8時間」(12.5%)の順で多かった。一方、雇用者であった人(N=194)では、「20～24日/7～8時間」(25.3%)、「15～19日/7～8時間」(9.8%)、「20～24日/5～6時間」(7.2%)の順であった。

を紹介しよう。いずれも、65～69歳・男性に関する集計である。

図表 3-2-20 は、55 歳時に雇用者であったときの雇用形態と調査時点での雇用形態とをクロス集計した結果である³⁶。集計対象は、両時点とも雇用されて仕事をしてきた人である。55 歳時に正社員であった人についてみると、「継続勤務層」では現在も正社員である人や嘱託となっている人（両方とも 36.4%）が多い。また、「自力再就職層」でも現在も正社員の人半数近く（47.8%）と相対的に多くなっている。これに対して、「会社関連雇用確保層」や「一時非就業後再就職層」では現在も正社員である人は少なく、パート・アルバイトが相対的に多くなっている（それぞれ 39.4%、50.0%）。なお、55 歳時に非正規で就業していた人については、いずれもケース数がきわめて少ないので、結果は掲げておくものの特段の言及は避けておきたい。

図表 3-2-20 55 歳時雇用者の当時と調査時点雇用者の現在の雇用形態(男性・65～69 歳)
(55 歳時・調査時点とも雇用されて仕事していた人)

就業状況経路	55歳時の雇用形態	調査時点での雇用形態 (%)							
		計	正社員	パート・アルバイト	嘱託	契約社員	派遣労働者	その他	無回答
継続勤務層	計(52)	100.0	32.7	17.3	34.6	9.6	1.9	3.8	0.0
	正社員(44)	100.0	36.4	18.2	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0
	正社員以外計(8)	100.0	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0	0.0
会社関連雇用確保層	計(38)	100.0	18.4	39.5	21.1	18.4	2.6	0.0	0.0
	正社員(33)	100.0	15.2	39.4	21.2	21.2	3.0	0.0	0.0
	正社員以外計(5)	100.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
自力再就職層	計(28)	100.0	42.9	28.6	10.7	17.9	0.0	0.0	0.0
	正社員(23)	100.0	47.8	26.1	8.7	17.4	0.0	0.0	0.0
	正社員以外計(5)	100.0	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
一時非就業後再就職層	計(30)	100.0	13.3	50.0	20.0	6.7	3.3	3.3	3.3
	正社員(26)	100.0	11.5	50.0	23.1	3.8	3.8	3.8	3.8
	正社員以外計(4)	100.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0

図表 3-2-21 は、勤務（就業）先の企業規模のクロス集計結果である³⁷。「継続勤務層」では、55 歳時、調査時点とも同規模であることがほとんどであるのは当然であるとして、他の経路では勤務先が変わっているため、その規模も異なっている場合が多い。規模間の移動という視点からいえば、55 歳時よりも規模のより小さいところで調査時は就業している場合が多いといえる。55 歳時に大企業で働いていた人も、勤務先が変わった場合には、中小企業で就業していることが一般的であるといえる。ただし、より規模の大きなところで就業している人もいることも確かである。また、別の視点からいえば、「継続勤務層」においては 300 人以上の企業での割合がかなり小さくなっており、65～69 歳まで継続勤務できる企業が元々少ないことも示している。

³⁶ 55 歳時点での雇用形態については、ケース数の関係から非正規形態（正社員以外）計のみ掲げた。

³⁷ 細かい集計であるので、各カテゴリーはケース数がかなり少ないものが多いことには留意する必要がある。

図表 3-2-21 55 歳当時勤めていた会社などの従業員規模と調査時の勤務先従業員規模

(55 歳時に雇用者であり、調査時点に何らかの形態で仕事していた人)

(%)

就業状況経路	55歳時の企業規模	調査時点の勤務先の従業員規模								
		計	～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公庁	無回答
継続勤務層	計(86)	100.0	30.2	17.4	24.4	17.4	2.3	4.7	1.2	2.3
	～9人(22)	100.0	95.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
	10～29人(19)	100.0	10.5	73.7	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～99人(16)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人(13)	100.0	0.0	7.7	0.0	92.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	300～999人(6)	100.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
	1,000人以上(5)	100.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0
	官公庁(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
無回答(4)	100.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	
会社関連雇用確保層	計(57)	100.0	24.6	10.5	17.5	19.3	10.5	12.3	1.8	3.5
	～9人(4)	100.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	10～29人(5)	100.0	20.0	0.0	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	30～99人(8)	100.0	25.0	37.5	12.5	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人(4)	100.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	300～999人(7)	100.0	42.9	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3
	1,000人以上(24)	100.0	20.8	0.0	16.7	29.2	8.3	20.8	4.2	0.0
	官公庁(4)	100.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
無回答(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
自力再就職層	計(36)	100.0	22.2	13.9	16.7	19.4	13.9	11.1	0.0	2.8
	～9人(2)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～29人(6)	100.0	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7
	30～99人(10)	100.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人(3)	100.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	300～999人(3)	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
	1,000人以上(9)	100.0	22.2	22.2	0.0	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0
	官公庁(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
一時非就業後再就職層	計(47)	100.0	21.3	12.8	17.0	12.8	14.9	6.4	8.5	6.4
	～9人(5)	100.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10～29人(5)	100.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	30～99人(5)	100.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	100～299人(7)	100.0	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3
	300～999人(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	1,000人以上(21)	100.0	14.3	4.8	4.8	19.0	28.6	9.5	14.3	4.8
	官公庁(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 3-2-22 は、職業（仕事の内容）間の移動についてみたものである。職業間の移動をすべて掲げることはケース数からいって適当と思われないので、ここでは、前後の時点で同じ職業である割合と他の職業となった場合のうちより多いものの職業名と移動した割合を掲げている³⁸。時点は、定年前後、定年前等に退職して直後に転職したときのその前後における職業の異同、及びその定年・転職等の後の職業と調査時現在の職業との異同である。ここでは、前者を定年等前後の移動と呼び、後者を定年等後からの移動と呼ぶこととしたい。

「継続勤務層」は、55 歳から現在まで同じ勤務先で就業し続けている人であるが、定年等前後の移動（職業に変化のなかった人の割合：91.4%）では、管理職からの離脱とみられる動きのほかは、ほとんどの人に職業（分類）の変化はなかった。一方、定年等後からの移動（同 68.8%）では、同じ仕事であった場合が多いものの仕事に変化があった人も少なからずみられる。たとえば、専門的・技術的な仕事や事務の仕事へ移行した場合などのほか、生産

³⁸ この職業別の集計についてもケース数がかなり少ない場合が多いので留意が必要である。

図表 3-2-22 定年前後・定年前等の退職転職前後／定年後雇用継続直後又は定年前等の転職後の職業と調査時現在の職業の異同
(55歳時に雇用者であった人で前後とも仕事に就いていた人、65～69歳・男性)

就業状況経路	変化前の職業	定年等前一定年等後				定年等直後→調査時現在			
		人数	同じ職業	異なる職業1位	異なる職業2位	人数	同じ職業	異なる職業1位	異なる職業2位
継続勤務層	計	35	91.4			32	68.8		
	管理的な仕事	7	71.4	専門、保安 14.3		5	60.0	専門、事務 20.0	
	専門的・技術的な仕事	10	100.0			9	88.9	管理的な仕事 11.1	
	事務的な仕事	1	100.0			1	100.0		
	販売の仕事	2	100.0			2	50.0	専門的・技術的な仕事 50.0	
	サービスの仕事	4	100.0			3	66.7	輸送・機械運転の仕事 33.3	
	保安の仕事	0	—			1	100.0		
	農林漁業の仕事	0	—			0	—		
	生産工程の仕事	5	100.0			5	60.0	事務、運搬 20.0	
	輸送・機械運転の仕事	4	100.0			4	50.0		
	建設・採掘の仕事	0	—			0	—		
	運搬・清掃・包装等の仕事	1	100.0			1	100.0		
	無回答	1	100.0			1	0.0	管理的な仕事 100.0	
会社関連雇用確保層	計	149	87.2			57	47.4		
	管理的な仕事	46	89.1	事務的な仕事 6.5	専門、生産 2.2	21	28.6	農林漁業の仕事 23.8	事務、運搬 9.5
	専門的・技術的な仕事	31	87.1	管理的な仕事 9.7	運搬・清掃・包装等の仕事 3.2	8	75.0	管理、建設 12.5	
	事務的な仕事	23	91.3	管理、専門 4.3		4	25.0	専門、販売、サービス 25.0	
	販売の仕事	7	85.7	管理的な仕事 14.3		5	60.0	サービスの仕事 40.0	
	サービスの仕事	11	90.9	販売の仕事 9.1		7	28.6	管理、専門、事務、生産、輸送 14.3	
	保安の仕事	4	100.0			1	100.0		
	農林漁業の仕事	1	100.0			1	100.0		
	生産工程の仕事	10	70.0	農林、建設、運搬 10.0		1	100.0		
	輸送・機械運転の仕事	7	100.0			3	100.0		
	建設・採掘の仕事	3	100.0			1	100.0		
	運搬・清掃・包装等の仕事	3	100.0			4	50.0	管理、販売 25.0	
	無回答	3	100.0			1	0.0		
自力再就職層	計	61	55.7			36	69.4		
	管理的な仕事	8	50.0	専門的・技術的な仕事 37.5	事務的な仕事 12.5	4	50.0	専門的・技術的な仕事 50.0	
	専門的・技術的な仕事	19	52.6	サービスの仕事 15.8	管理等5つ* 5.3	9	100.0		
	事務的な仕事	2	50.0	管理的な仕事 50.0		1	0.0	保安の仕事 100.0	
	販売の仕事	5	20.0	専門、事務、保安、運搬 20.0		2	100.0		
	サービスの仕事	4	100.0			7	57.1	専門的・技術的な仕事 28.6	運搬・清掃・包装等の仕事 14.3
	保安の仕事	6	50.0	管理、サービス、運搬 16.7		2	50.0	専門的・技術的な仕事 50.0	
	農林漁業の仕事	0	—			0	—		
	生産工程の仕事	6	33.3	サービスの仕事 33.3	管理、運搬 16.7	0	—		
	輸送・機械運転の仕事	3	100.0			2	100.0		
	建設・採掘の仕事	5	60.0	事務、輸送 20.0		4	75.0	サービスの仕事 25.0	
	運搬・清掃・包装等の仕事	3	100.0			5	40.0	管理、サービス、生産 20.0	
	無回答	0	—			0	—		

(注) 異なる職業1位又は2位に同順位があるときは、職業名を省略して(原則として最初の2文字)並べて記載してある。その際の構成比は、それぞれ1つの職業の構成比を記載している。
*「管理等5つ」は、管理的、事務的、販売、生産、輸送、運搬。

工程の仕事から運搬・清掃・包装等の仕事へ移行した人もみられた。「会社関連雇用確保層」は、定年等に際して会社のあっせんなどにより他の会社等に転職した層であり、その後現在までその会社等で継続勤務している場合とさらに別の会社へ転職した人とが含まれている。定年等前後の移動(同87.2%)では、この層も同じ仕事を継続したケースが多いが、仕事の内容に変化があった場合は、専門的・技術的な仕事と管理的な仕事との双方向の移動が相対的に多くなっている。一方、定年等後からの移動(同47.4%)は、仕事内容に変化があった場合が目立っており、移動先の職業もサービスの仕事などより多様な職業が挙げられている。「自力再就職層」は、定年や定年前等に退職を経験し、会社のあっせん等ではなく自力で再就職先を果たした人であるが、他の経路に比べて定年等前後の移動(同55.7%)で職業に変化があった人が多い。職業に変化があった場合をみると、管理的な仕事→専門的・技術的な仕事といった変化とともに、専門的・技術的な仕事→サービスの仕事、生産工程の仕事→サービスの仕事、販売の仕事→保安の仕事など多様な変化が挙げられている。一方、定年等後

からの移動(同 69.4%)では、職業が変わった割合に他の経路と大きな違いはみられていない。

以上、3つの項目について、時点間のクロス集計をみたが、そこからは既知ではあるが重要な次の点を改めて確認することができる。一つは、高齢期の転職に伴って正社員形態からいわゆる非正規形態へ転換するケースが多いことである。非正規形態としてはパート・アルバイトが中心となるが、嘱託や契約社員といった形態も少なくない。なお、定年等前後に「自力で」再就職をした人では正社員として就業している割合がかなり高いという結果も出ている。二つは、転職先としては相対的に規模の小さい企業への転職が多いことである。規模の大きい企業で就業している人がいないわけではないが、一方で、もともと規模の大きい企業に60代後半層の雇用機会が少ないことも窺われている。三つは、従事する仕事について、企業が変わらない場合はもとよりであるが、転職した場合でもそれまでと同じ職業分類に属する仕事に従事するケースが多いことに留意しつつも、転職した場合にはサービスの仕事などを中心にそれまでと異なる職業に従事するケースも少なくなく、とりわけ会社のあっせん等によらずに「自力で」再就職した層にはより強くそうした傾向がみられる。一方で、職業が変わるかどうにかかわらず転職後に専門的・技術的な仕事に就いているケースも少なからずみられ、専門的・技術的な仕事での就業機会があることが高齢期に仕事をするかどうかに関わる要素となっていることが窺われる。

第3節 転職と60代後半における雇用・就業

前節では、「60代の雇用・生活調査」(以下この節で「60代調査」と略す。)から、近年における60代後半層の雇用・就業状況を就業経路別にみることを通じて、就業上のさまざまな変化を描出してきた。そこでは、主に55歳時に雇用者であったときを起点としたその後の変遷をみることができた。しかしながら、それは転職を重要な契機として含みつつも、必ずしもそれを主な焦点とできておらず、また、55歳以前の転職との関連をみることもできていなかった。そこで、ここでは、転職に直接的な焦点を当てた「中高年齢者の転職・再就職調査」(以下「転職調査」という。)の結果データを用いて、55歳前における転職も含め、転職と60代後半層における雇用・就業との関連をみてみることにしたい。なお、この節では、分析の対象を男性・65～69歳層に絞ることとしたい。

1. 「転職調査」の基礎的データの確認

分析に入る前に「転職調査」が捉えた男性・65～69歳層(N=459人)の基礎的なデータを確認しておこう³⁹。

³⁹ 「転職調査」は、民間調査機関が構築した郵送モニターを対象に実施された。モニター調査については種々の問題点が指摘されてきているが、総じていえば特定の属性に焦点を当てた調査が比較的簡便に実施できるなど、その便益が短所を上回っていると思われる。したがって、その問題点に的確に考慮を払いながら活用することが重要であると考えられる。今回の調査において留意すべき点の一つに回答者の学歴構成の違いがある。「転職

(現在の就業状況)

調査時点の就業状況を見ると(図表 3-3-1)、就業している(働いている)人が41.2%、就業していない人が58.6%となっている。「60代調査」と比べると、就業している人の割合が低くなっており、それは正社員や自営業主などでみられる一方、パート・アルバイトでは「転職調査」の方が多くなっている。また、就業している人の中で「会社などに雇われている」と回答した人は63.0%（「60代調査」では50.3%、役員を含めると61.1%）となっている。

図表 3-3-1 調査時の就業状況
(男性・65～69歳)

	(%)	
	「転職調査」 (N=495)	「60代調査」 (N=386)
計	100.0	100.0
働いている	41.2	55.9
正社員	3.1	7.1
パート・アルバイト	11.3	9.1
嘱託	4.4	6.8
契約社員	2.8	3.5
派遣労働者	0.2	0.4
役員	4.6	6.1
自営業主・家族従業者	12.6	15.7
その他	1.1	6.7
就業形態無回答	1.1	0.6
働いていない	58.6	43.8
就業の有無無回答	0.2	0.3

(注) 両調査で質問形式が異なるので必ずしも厳密には対応しないものもあるが、「60代調査」結果を可能な限り「転職調査」に合わせて作成した。

就業している人について、従事している仕事(職業分類)を見ると、専門的・技術的な仕事(21.7%/「60代調査」では25.6%)がもっとも多く、次いで管理的な仕事(15.9%/同12.7%)、サービスの仕事(11.6%/同13.0%)、農林漁業の仕事(7.4%/同11.7%)、運搬・清掃・包装等の仕事(7.4%/同5.2%)などの順となっている。「60代調査」との比較では、大きなものではないが、「転職調査」の方が管理的な仕事の割合がやや高いなどの違いがみられている。

従事している産業をみると、卸売・小売業(14.3%/同10.1%)がもっとも多く、次いで最狭義サービス業(15.9%/同13.0%)、建設業(9.5%/同10.9%)、農林漁業(8.5%/同11.1%)、製造業(6.9%/13.5%)などの順となっている。「60代調査」との比較では、「転職調査」では製造業が相対的に少なく、卸売・小売業が多いなどやや大きな違いがみられている。

月間の勤務日数をみると、11～20日(39.2%/同36.3%)、21～25日(30.2%/同33.9%)などとなっており、「60代調査」との比較でも、わずかな違いはあるものの分布に大きな違

調査」の65～69歳層の回答者の学歴構成は、中・高卒が47.1%、大卒が44.7%となっている。一方、「60代の雇用・生活調査」では、中・高卒が68.8%、大卒が23.9%となっている。他のモニター調査結果にもみられるように、回答者の大卒割合がかなり高いサンプルとなっているといえ、これを念頭にデータをみていく必要がある。

いはみられない。また、1日当たりの勤務時間をみても、8時間（37.6%/同34.2%）、6時間（10.6%/同10.4%）、5時間（10.6%/同7.0%）、7時間（9.0%/同11.7%）などになっており、「60代調査」との比較でも、わずかな違いはあるものの分布に大きな違いはみられない⁴⁰。

月間の賃金等収入額をみると、10～15万円未満（21.2%/同15.3%）、5～10万円未満（18.0%/同16.1%）、20～30万円未満（15.3%/同17.4%）などになっており、「60代調査」との比較でも、わずかな違いはあるものの分布に大きな違いはみられない⁴¹。

（転職経験の状況）

ここでの中心的な関心事項である転職に関する基礎的データを確認しておこう。男性・65～69歳において、過去に転職・再就職の経験のある人は60.8%、ない人は39.2%となっている。

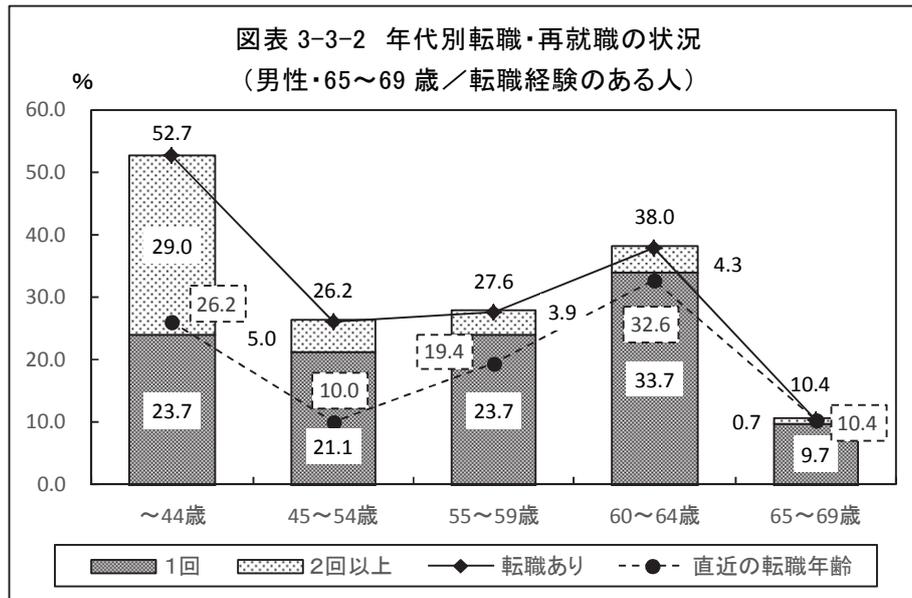
転職経験のある人（N=279人）について、転職を経験した年代別みると、45歳未満のときに転職経験がある人が52.7%、45～54歳のときに経験がある人が26.2%、55～59歳が27.6%、60～64歳が38.0%、65～69歳が10.4%となっている。年代のきざみの幅の違いに留意しながらみると、60～64歳層で転職を経験した割合がもっとも多く、次いで55～59歳が多くなっているといえる。各年代における転職の回数をみると、45歳未満では職業生活に入って20年以上に及ぶ期間であることもあり、2回以上あった人も多い。これに対して45歳以上の各年代では、多くの場合が当該年齢層での転職は1回であったとしている（図表3-3-2）。また、直近（現在のところ最後）の転職・再就職をした年代をみると、60～64歳であったとする人が32.7%でもっとも多く、次いで45歳未満が26.2%、55～59歳が19.4%などとなっている。これから、当該年代（年齢層）であったときに転職を経験した人の中で最後の転職であった人の割合を算出すると、45歳未満が49.7%、45～54歳が38.4%、55～59歳が70.1%、60～64歳が85.8%となっている。

直近の転職・再就職において、前の勤務先を辞めた理由を尋ねた結果をみると（複数回答）、「定年」を挙げた人が22.9%でもっとも多く、次いで「期間満了」（13.3%）、「希望退職」（12.2%）、「倒産・整理解雇」（10.0%）などが続いている。「出向・転籍」も5.0%挙げられている。また、「職場の人間関係が好ましくなかった」（8.2%）、「給与等収入が少なかった」（7.9%）などといった理由も挙げられている。

直近の転職・再就職において利用した機関やサービスを尋ねた結果をみると（複数回答）、「縁故」が39.1%でもっとも多く、次いで「ハローワーク」（24.0%）、「求人情報誌、新聞、チラシ等」（17.9%）、「前の会社の斡旋」（15.8%）などが続いている。

⁴⁰ 勤務日数、勤務時間に関しては、「転勤調査」が特に限定なく一般的に尋ねているのに対して「60代調査」では調査時前月（平成26年6月）の実績を尋ねた結果であることは留意が必要である。なお、総じていえば「60代調査」の方の勤務時間が長い印象があるが、いずれにしても違いはわずかである。

⁴¹ 賃金等収入額も、「60代調査」では調査時前月（平成26年6月）の実績を尋ねた結果である。なお、総じていえば「60代調査」の方で相対的に収入額の高い層の割合がやや高い印象があるが、いずれにしても違いはわずかである。



(注) 破線による囲みのあるデータ値は、直近の転職年齢が当該年代である割合を示している。

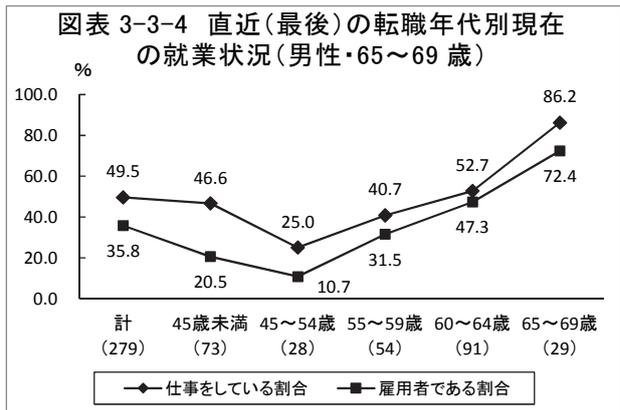
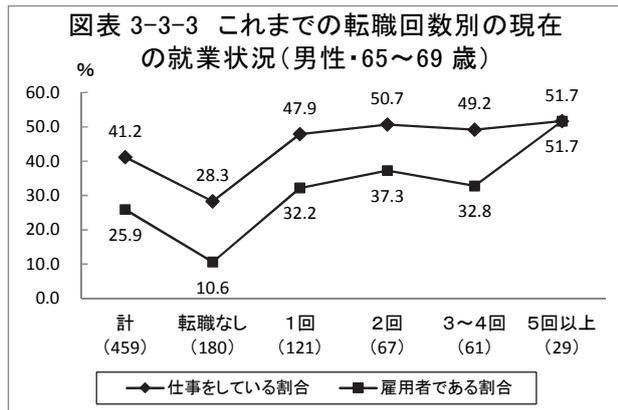
2. 転職経験と現在の就業との関係

以上、「転職調査」における基礎的なデータを確認したが、これを素材として過去の転職経験と現在の就業との関係についてまずクロス集計結果をみていくこととしよう。ただし、ケース数との関係から、現在の就業については、就業しているかどうかと雇用されて働いているかどうかに限ることとしたい。なお、以下において就業（仕事）している人の割合を「有業割合」、雇用されて就業している人の割合を「雇用者割合」ということとしたい。

(転職経験別にみた現在の就業状況)

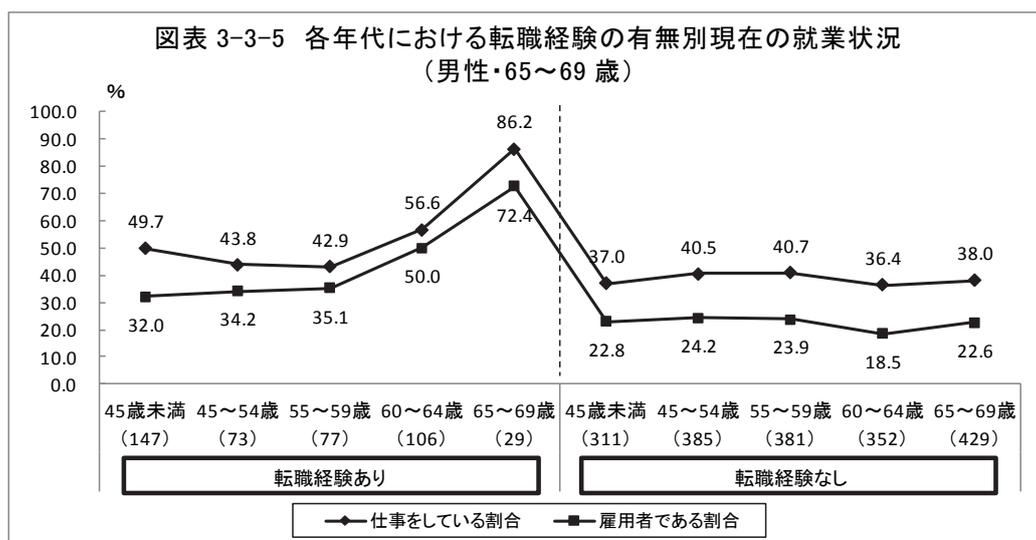
図表 3-3-3 は、これまでの転職回数別に現在（調査時点）の就業状況をみたものである。「転職なし」（＝65～69歳になるまで一度も転職したことがない）の人の有業割合は 28.3% と「転職あり」の人よりもかなり低くなっている。1つの会社にずっと勤務し続けてきた人の多くは、60代後半となって現在では就業していないといえる。一方、職業生涯において転職を経験した人の半数程度は現在も仕事しているが、転職回数ごとにみても有業割合は同程度であり、転職回数によって現在の就業状況に大きな違いはみられていない。雇用者割合についてもほぼ同様の動きとなっているが、転職回数が5回以上と多数になる場合は仕事をしている場合はすべて雇用されて働いている結果となっている。

図表 3-3-4 は、直近（現在のところの最後）の転職をした年代別にみたものである。直近の転職が 45～54歳であった人は現在の有業割合が 25.0%ともっとも低く、それ以降年代が高くなるほど現在の有業割合が高くなっている。転職からの期間が短いほど現在も継続して就業している割合が高くなっているという面もあるが、また、60代後半層で就業しているためには60歳以降において転職していることが求められているという面もあると考えられる。直近転職年代が45～54歳以降については、雇用者割合も有業割合とほぼ平行に推移して



いる⁴²。なお、直近転職が45歳未満にはいろいろな人が含まれていることに留意しなければならない。例えば、若年期(20代)に適職探索的な転職をして安定した勤務先を見つけたという意味で1社継続勤務に準じた人もいれば、後にみるように中年期にさしかかって会社の人員整理(希望退職の募集)の対象になったり、家庭の事情で転職したりした人も少ないとはいえない。また、現在の有業割合と雇用者割合との乖離が他の転職年代層よりも大きく、この時点で自営等に転じた人もかなりいると考えられる。

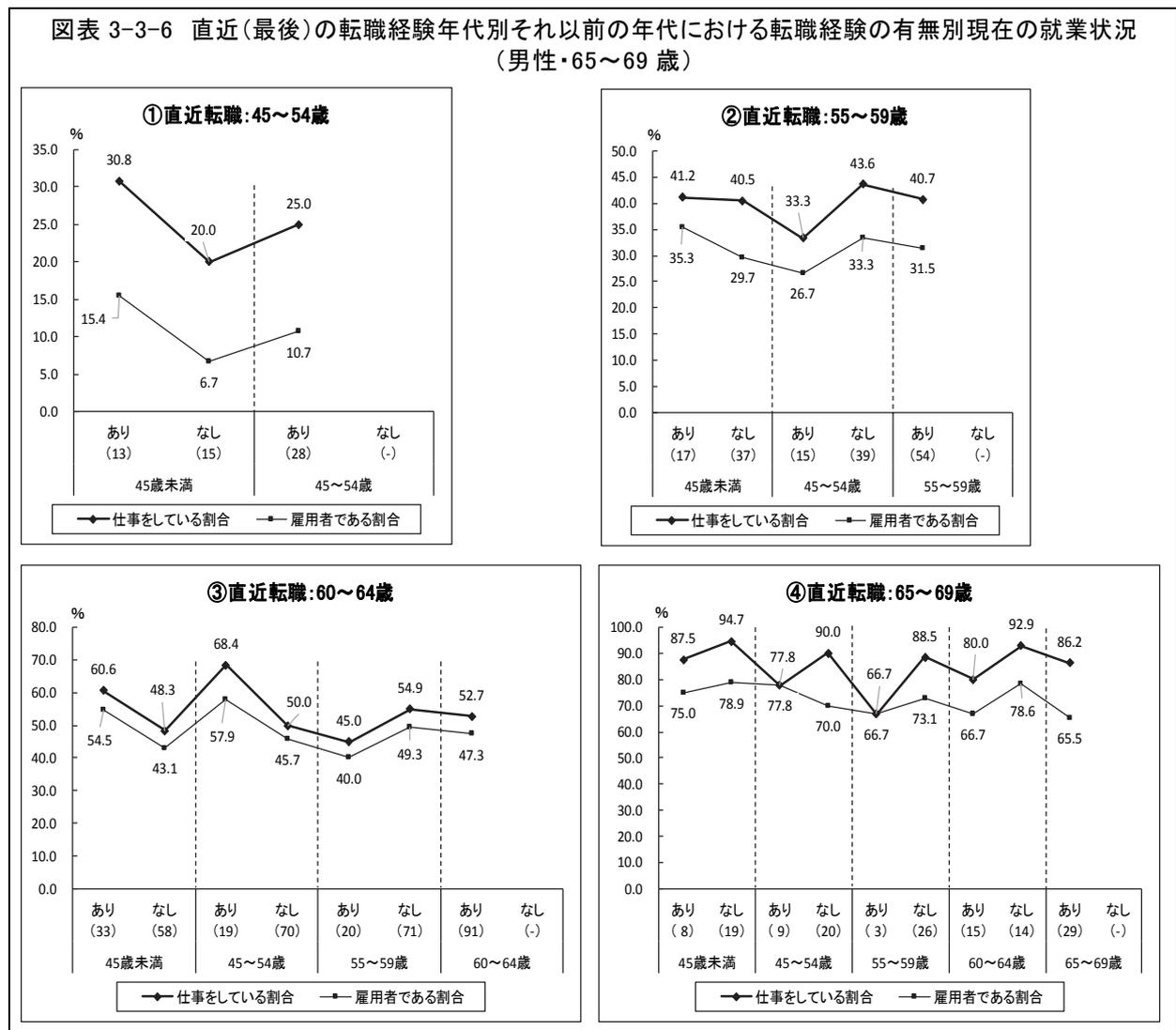
図表 3-3-5 は、直近かどうかを問わず各年代における転職経験の有無別に現在の就業状況をみたものである。その年代での転職経験の有無でみると、50代までについては、どの年代に転職経験があるかどうかは現在の就業状況との関連ではそれほどの違いはみられないのに対して、60歳以降の年代では転職がある方が現在の就業状況を高めることが窺われる。すなわち、当面60代後半層(以降)の就業を高めるためには、60代における転職が円滑に行われることが一つの大きな課題であるといえることができる。



⁴² 有業割合と雇用者割合との乖離幅は、自営や任意的な就業をしている人の割合を示している。確定的にいうことは躊躇されるが、その中で60～64歳に直近の転職をした層において両者の乖離がもっとも小さい(5.4%ポイント)ことはやや注目される。この年代での転職が60代後半での雇用就業に結びつきやすいといえるのかも知れない。

図表 3-3-6 は、直近（最後）の転職年代別に、それ以前における年代別の転職経験の有無が現在の就業状況に違いがみられるかどうかをみたものである。例えば、直近（最後）の転職を 60～64 歳にした人であっても、45 歳未満、45～54 歳、55～59 歳それぞれにおける転職経験の有無によって、現在の有業率に違いがあるかどうかである。図のグラフ③をみると、60～64 歳に直近（最後）の転職をした人の有業率は、図表 3-3-4 でみたように 52.7% であるが、45 歳未満においても転職経験があった人は 60.6% であるのに対してなかった人は 48.3% であった。また、45～54 歳であったときの転職経験の有無別にみてもあった人（68.4%）の方がなかった人（50.0%）よりも有業率は高くなっている。一方、60 代直前の 55～59 歳については、転職経験ありの人（45.0%）の有業率は、なかった人（54.9%）よりも低くなっている⁴³。したがって、60～64 歳で転職した人において、その転職が初めての人よりも若い時期に既に転職を経験している人の方が現在の有業率は高い傾向があるが、60 歳直前に転

図表 3-3-6 直近（最後）の転職経験年代別それ以前の年代における転職経験の有無別現在の就業状況（男性・65～69 歳）



(注) 原則として各グラフの右端(「あり」のみがある)のケース数と他の年代における「あり」・「なし」のケース数の合計とは一致するが、無回答があるので一致しないことがある。

⁴³ 一部を除き、雇用者割合も有業率と平行な動きとなっている。

職経験があるときは必ずしも当てはまらないといえることができるかも知れない。しかし一方、直近（最後）の転職を65～69歳で経験した人についてみると（グラフ④）、全般的に現在の有業率が高くなっている中ではあるが、過去において転職経験がある人の方がいない人よりも有業率が高くなっているわけではなく、むしろ相対的に低くなっている。ケース数の少なさも留意しなければならないが、65～69歳層での転職それ自体が現在の就業にとってより重要であって、過去の転職経験はあまり影響を与えないとも考えられる。さらに根拠なき推論を重ねるとすれば、60～64歳での転職はそれまでの勤務先での就業継続の可能性がある中での転職であった人も少なくなく、過去の転職経験が活かせる場合が多いのに対して、65～69歳での転職は定年後再雇用期間の終了をはじめとして、仕事をするのであればせざるを得ない転職であったという背景もあるものと考えられる。

（直近の転職における前職の離職理由と現在の就業状況）

以上、転職経験そのものと現在の就業状況とのクロス集計をみてきたが、つぎに、「転職調査」で取られたデータとして重要な直近（最後）の転職における態様と現在の就業状態とのクロス集計の結果をみてみよう。

図表3-3-7は、直近（最後）の転職年代別に、当該転職の前職を辞めた理由（複数回答）と現在の就業状況とをクロスした結果である。まず、前職離職理由（文章上適宜略して表現する。）として多く挙げたものをみると、直近（最後）の転職が45歳未満であった人は「会社の将来が不安」（16.4%）、「家庭の事情」（15.1%）、「給与の少なさ」（12.3%）などが多く、

図表 3-3-7 直近の転職における前職を離職した理由別就業・雇用割合（男性・65～69歳）

（離職理由：複数回答可）

直近(最後の)転職の年代別	仕事の内容に興味がもてなかった			能力・個性・資格を生かせなかった			職場の人間関係が好ましくなかった			会社の将来が不安だった			給与等収入が少なかった		
	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合
	仕事をして	いる割合		仕事をして	いる割合		仕事をして	いる割合		仕事をして	いる割合		仕事をして	いる割合	
計(279)	5.4	66.7	60.0	5.7	62.5	43.8	8.2	43.5	34.8	6.8	21.1	15.8	7.9	45.5	31.8
45歳未満(73)	5.5	50.0	25.0	12.3	66.7	33.3	6.8	60.0	20.0	16.4	16.7	8.3	12.3	33.3	11.1
45～54歳(28)	3.6	0.0	0.0	0.0	-	-	3.6	0.0	0.0	10.7	0.0	0.0	0.0	-	-
55～59歳(54)	11.1	83.3	83.3	0.0	-	-	9.3	40.0	40.0	3.7	50.0	50.0	9.3	60.0	40.0
60～64歳(91)	2.2	100.0	100.0	6.6	66.7	66.7	11.0	40.0	40.0	2.2	50.0	50.0	5.5	40.0	40.0
65～69歳(29)	6.9	50.0	50.0	0.0	-	-	6.9	50.0	50.0	0.0	-	-	10.3	66.7	66.7
	労働時間、休日等が悪かった			家庭の事情(介護等)			期間満了			定年			出向・転籍		
直近(最後の)転職の年代別	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合
計(279)	5.4	33.3	33.3	7.9	36.4	9.1	13.3	54.1	40.5	22.9	51.6	43.8	5.0	35.7	35.7
45歳未満(73)	4.1	0.0	0.0	15.1	54.5	18.2	5.5	100.0	50.0	17.8	7.7	7.7	1.4	0.0	0.0
45～54歳(28)	3.6	100.0	100.0	10.7	33.3	0.0	0.0	-	-	17.9	20.0	0.0	10.7	0.0	0.0
55～59歳(54)	1.9	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	9.3	40.0	40.0	9.3	20.0	20.0	11.1	33.3	33.3
60～64歳(91)	8.8	37.5	37.5	4.4	0.0	0.0	20.9	36.8	26.3	34.1	67.7	58.1	3.3	100.0	100.0
65～69歳(29)	3.4	100.0	100.0	3.4	100.0	0.0	31.0	77.8	66.7	31.0	100.0	88.9	3.4	0.0	0.0
	倒産・整理解雇			希望退職			その他								
直近(最後の)転職の年代別	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合	当該理由を挙げた割合		雇用者である割合						
計(279)	10.0	53.6	42.9	12.2	47.1	32.4	10.0	46.4	17.9						
45歳未満(73)	4.1	33.3	0.0	12.3	44.4	22.2	15.1	72.7	18.2						
45～54歳(28)	14.3	0.0	0.0	14.3	50.0	25.0	21.4	33.3	16.7						
55～59歳(54)	9.3	60.0	40.0	27.8	40.0	26.7	11.1	16.7	0.0						
60～64歳(91)	14.3	61.5	61.5	6.6	66.7	66.7	3.3	0.0	0.0						
65～69歳(29)	10.3	100.0	66.7	0.0	-	-	6.9	100.0	100.0						

(注)1. 「仕事をしている割合」及び「雇用者である割合」は、それぞれ当該理由を挙げた人に占める割合である。
2. 若年期でも「定年」が挙げられているなど、一部に解釈誤りと思われるものもあるが、そのまま挙げておいた。

45～54歳であった人は「倒産、整理解雇」(14.3%)、「家庭の事情」(10.7%)、「出向・転籍」(10.7%)など、55～59歳であった人は「仕事の内容」(11.1%)などがそれぞれ多くなっている。また、「希望退職」を挙げた人の割合は、60歳未満の各年齢層において10%を超えており、とりわけ55～59歳直近転職層では27.8%と多くなっている。60代についてみると、直近(最後)の転職が60～64歳であった人は「定年」(34.1%)がもっとも多く、次いで「期間満了」(20.9%)、「倒産、整理解雇」(14.3%)などとなっており、「人間関係」(11.0%)も比較的多く挙げられている。また、65～69歳直近転職層をみると、「定年」と「期間満了」とが同じ割合(31.0%)でもっとも多く、次いで「倒産、整理解雇」や「給与の少なさ」(いずれも10.3%)が比較的多く挙げられている。

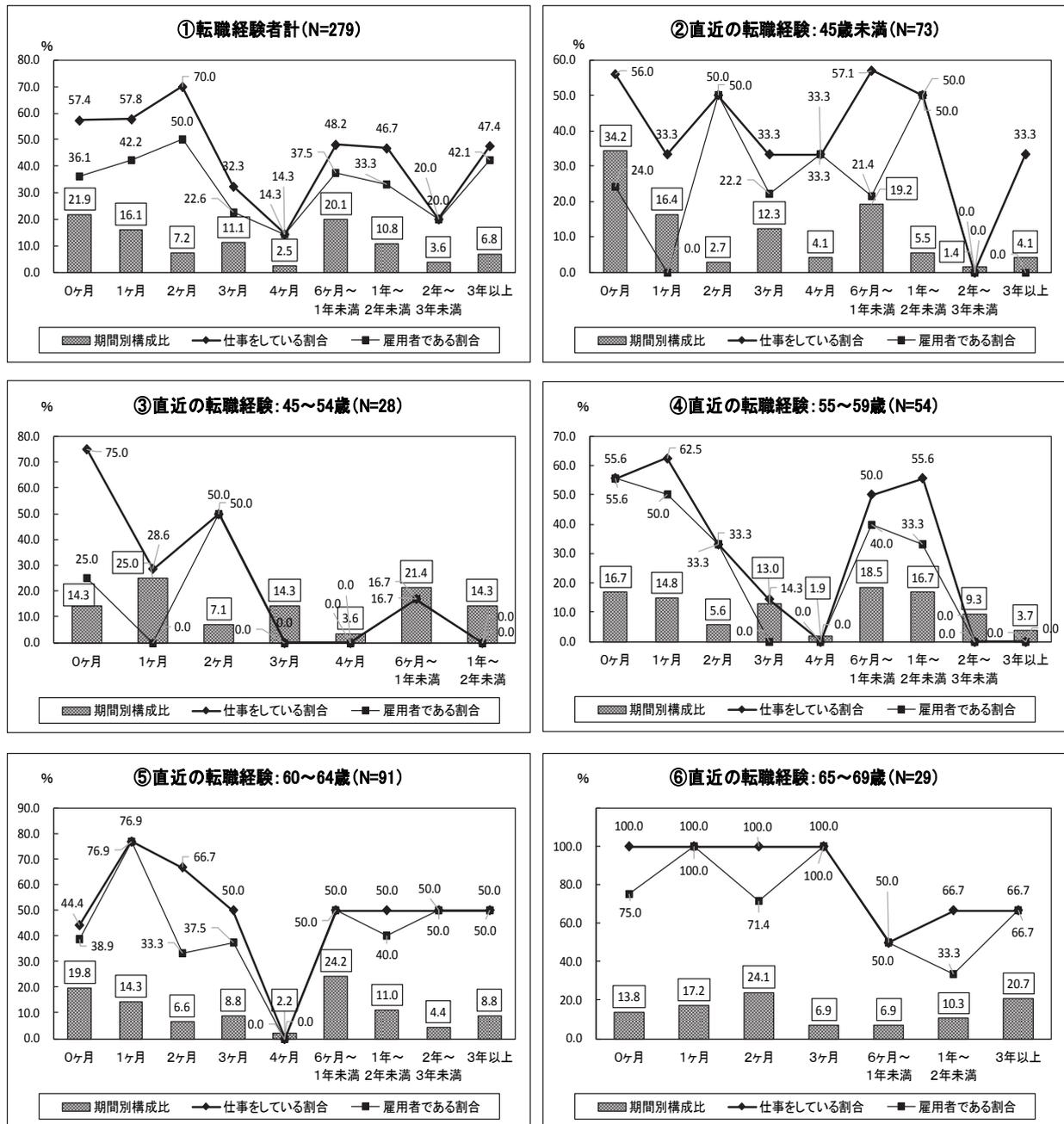
これだけのデータから、こうした前職の離職理由と現在の就業状況との間に関連を見出すことは容易ではないが、前述(図表3-3-4)のように直近(最後)の転職年代が高いほど現在の有業率が高くなっていることから推測されるように、60代での直近転職層に相対的に多い離職理由、すなわち「定年」や「期間満了」、「倒産・整理解雇」などを挙げた人において現在の有業率(雇用者率もほぼ同様)が相対的に高い傾向がみられる。

(直近の転職における求職期間と現在の就業状況)

図表3-3-8は、直近(最後)の転職年代別に、その転職において再就職までに要した求職期間別に現在の就業状況をみたものである。まず、求職期間の分布をみると(棒グラフ)、直近(最後)の転職が45歳未満であった人では「0ヶ月」や「1ヶ月」など非常に短い期間を挙げた人の割合が高く、半数を超える(53.4%)人が2ヶ月程度までに再就職をしている。2ヶ月程度までの比較的短い期間で再就職をした人の割合は、転職年齢が上がるにつれて低下し、45～54歳で46.4%、55～59歳で37.0%と推移するが、60～64歳では40.7%とやや高くなり、65～69歳では55.2%と再び半数を超える。ただし、65～69歳では「0ヶ月」(13.8%)は比較的少なく、「1ヶ月」(17.2%)、「2ヶ月」(24.1%)となるに従い割合が高くなっているといった、他の年齢にはみられない特徴もみられる。

つぎに現在の就業状況をみると、たとえば直近の転職経験年代が60～64歳についてみて(図のグラフ⑤)、求職期間が「0ヶ月」だった人の現在の有業率は44.4%であり、「1ヶ月」では76.9%とかなり高くなり、「2ヶ月」も66.7%と高い水準にあるが、「3ヶ月」は50.0%と下がり始め、「4ヶ月」では現在就業している人はいなくなるが、「6ヶ月から1年未満」(50.0%)になると再び中程度まで高くなっている。こうした2峰型のプロフィールは他の年代についても総じてみられ、相対的に短い求職期間の人が現在も就業している割合が相対的に高く、3ヶ月～6ヶ月未満でいったん有業率は低くなって、6ヶ月以上になると再び高くなる傾向がみられる。少ないデータ数での結果であるので、どこまで一般化できるかには留意する必要があるが、転職・再就職において離職後1～2ヶ月の短い期間で再就職できることが高齢期においても就業することにつながりやすいとともに、半年を超えての再就職であっても高齢期にわたる息の長い就業につながる可能性が小さいわけではないことは示唆さ

図表 3-3-8 直近(最後)の転職経験年代別再就職に要した求職期間別現在の就業状況



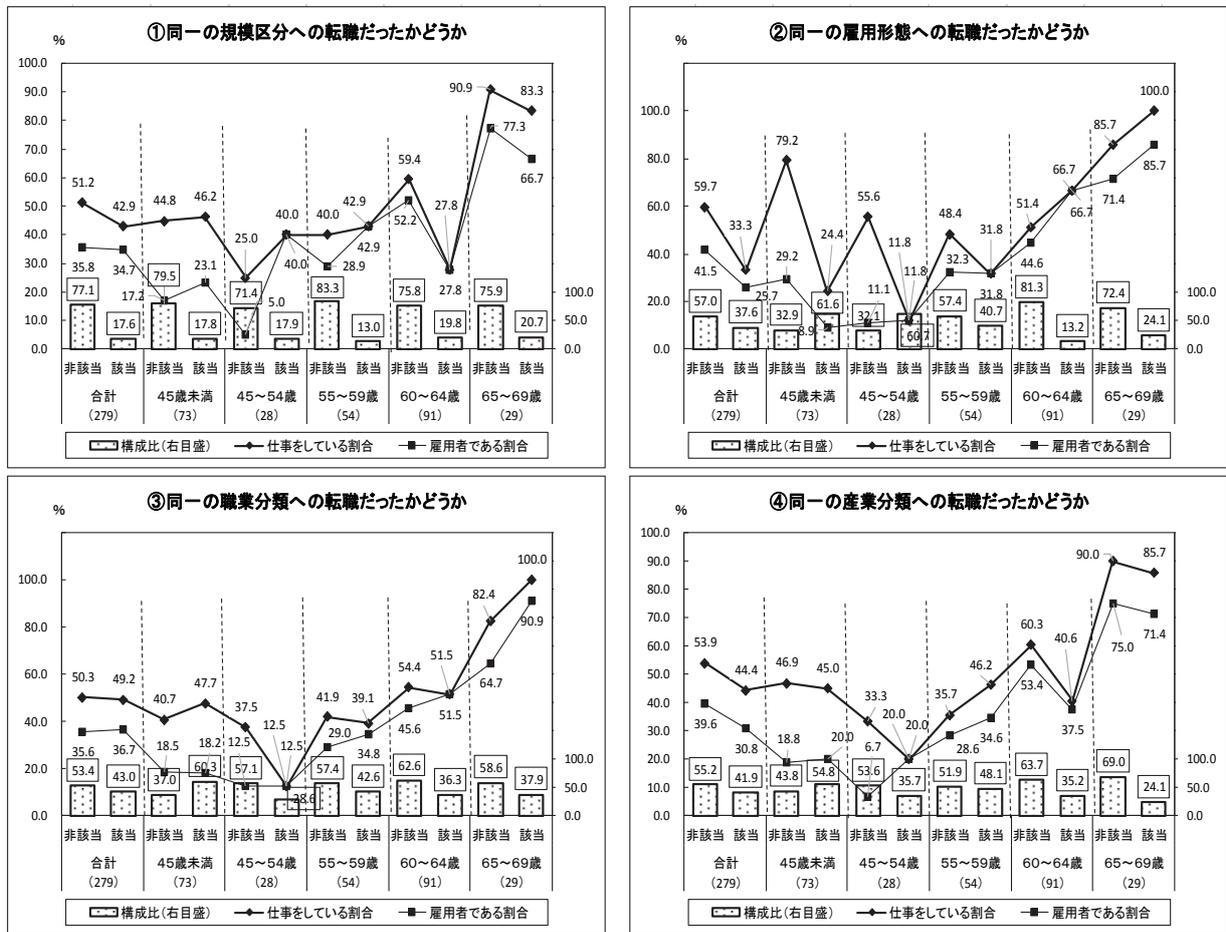
(注) □で囲んだデータ値が求職期間別の構成比(%)である。

れているといえよう。

(直近の転職における前後の状況の異同と現在の就業状況)

「転職調査」においては、直近(最後)の転職の前後におけるさまざまな状況(勤務先の従業員規模、雇用形態、職種など)の異同について調査している。しかしながら、それぞれについて前後のクロス集計結果を示すことはケース数からいってやや困難であるので、ここでは、転職の前後でそれぞれの要素について同じ範疇間での転職であったかどうかに着目して、それと現在の就業状況との関係についてみてみよう(図表 3-3-9)。

図表 3-3-9 直近(最後)の転職・再就職経験年代別さまざまな要素の移動の有無別現在の就業状況(その1)
(男性・65～69歳)



(注) 1. 円で囲んだデータ値が求職期間別の構成比(%)である。
2. 無回答があるので、「該当」と「非該当」との合計は100とはならない。

図のグラフ①は、転職の前後で勤務先の規模区分が同一（例：10人未満→10人未満、300～999人→300～999人、1,000人以上→1,000人以上など）であったかどうか別にみたものである。該当（同一規模間移動）・非該当（異なる規模間移動）別の構成比をみると（棒グラフ／右目盛。ここでは以下同じ。）、いずれの年代でも同一規模間移動は20%程度ないしそれ以下であることが確認される。そのうえで現在の就業状況を見ると、50代までの転職においては同一規模間の移動であった方が現在の有業率は高くなっているのに対して、60代における転職では逆に規模の異なる移動の方が有業率は高くなっている。規模間移動においては、より規模の小さな企業等への移動が多くを占めており、高年齢期の就業における中小企業の重要性がここでも確認できる⁴⁴。

図のグラフ②は、雇用形態間の異同についてみたものである。該当（同一形態間移動）・非該当（異なる形態間の移動）別の構成比をみると、45歳未満、45～54歳での転職では同一形

⁴⁴ ちなみにより規模の小さい企業への転職が占める割合をみると、45歳未満での転職では51.6%、45～54歳では58.3%、55～59歳では54.3%、60～64歳では53.4%、65～69歳では64.0%となっている。なお、無回答及び官公庁を除いて算出した（以下この項での同様の計算において同じ。）。

態間移動（多くは正社員→正社員）が60%を占め、55～59歳での転職でも40%程度を占めているのに対して、60代での転職ではかなり少なくなっている（60～64歳：13.2%、65～69歳：24.1%）⁴⁵。現在の就業状況を見ると、50代までの転職では非該当の有業率が該当のそれを上回っているのに対して、60代の転職では逆になっており、しかも該当・非該当間の差異がかなり大きいことも特徴の一つとして挙げられる。

図のグラフ③は、職種間（ここでは職業大分類の区分間）の異同についてみたものである。該当（同一職業分類への移動）・非該当（異なる同分類への移動）別の構成比をみると、45歳未満では該当（60.3%）が非該当（37.0%）をかなり上回っているが、45歳以上の各年代では非該当の方が該当を上回っている⁴⁶。とりわけ60～64歳での転職では異なる職業への移動が6割をやや上回り（62.6%）、他の年代に比べて高くなっている。現在の就業状況を見ると、該当・非該当間の比較において、45歳未満での転職では該当の方が現在の有業率は非該当より高くなっているのに対して、45～54歳での転職では逆に該当の方がかなり低くなっている。60～64歳での転職では、非該当の方が該当をやや上回っているが、大きな差異ではなくほぼ同程度であるといつてよい。この年代での転職では、転職に伴う職業の異同にその後の就業継続にとって人それぞれで特段の傾向的な影響はないのかも知れない。65～69歳での転職では、現在の有業率は該当の方が非該当をかなり上回っているが、いずれにしても有業率の水準は他の年代よりもかなり高いことが注目される。

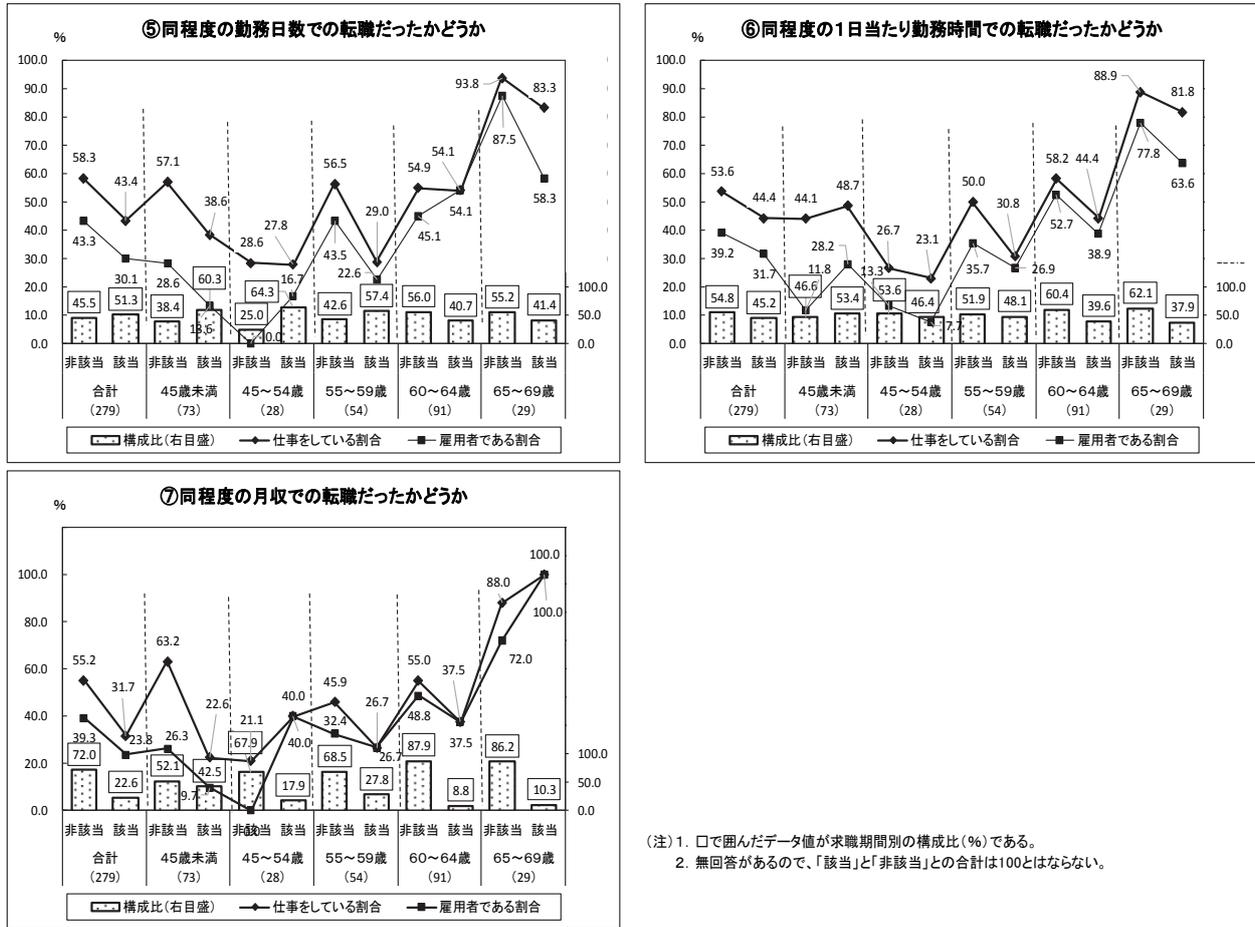
図のグラフ④は、産業間（ここでは産業大分類間）の異同をみたものである。該当（同一産業間移動）・非該当（異なる産業間の移動）別の構成比をみると、50代までの転職では無回答がやや多い45～54歳を除いて該当・非該当がほぼ半々を占めているのに対して、60代での転職では該当の割合が低く、非該当すなわち異なる産業への移動が6～7割を占めている。現在の就業状況を見ると、傾向的な特徴を捉えることは困難であるが、60代の転職では非該当の方が該当より現在の有業率は高くなっているとみられる。とりわけ60～64歳の転職では、両者間の差異がかなり大きく、それまでと異なる産業への移動が現在の就業につながる要素になっていることが窺われる。

図（図表3-3-9（その2））のグラフ⑤及び⑥は、勤務時間の異同についてみたものである。詳細な記述は省略したいが、50代までの転職では同程度の勤務時間への移動（「該当」）がかなり多いのに対して、60代の転職では異なる時間数への移動（「非該当」）の方がかなり多くなるとともに、異なる時間数への移動の方が現在の有業率は高くなっている。とりわけ65～

⁴⁵ いうまでもなく60～64歳での転職では正社員から非正規の各形態（パート・アルバイト、嘱託、契約社員など）への移動が多くを占め（58.8%）、同一形態間移動は非正規の同一形態間移動（8.2%）のほか、正社員→正社員（5.9%）もみられる。これに対して、65～69歳での移動では正社員→正社員（3.6%）はさらに少なく、パート→パートなど非正規の同一形態間の移動（17.9%）の割合がかなり上昇している。また、50代までの転職を中心として、異なる形態への移動の中に正社員→役員や正社員→自営等が少なからず含まれている。なお、ここでの数値は無回答を除いて計算したものであるため、本文の数値と微妙に異なっていることに留意されたい。

⁴⁶ ただし、異なる職業への移動の中に、例えば事務や生産工程の仕事から管理的な仕事への移動など、いわゆるキャリア・アップに伴う移動である場合もあることには留意する必要がある。

図表 3-3-9 直近(最後)の転職・再就職経験年代別さまざまな要素の移動の有無別現在の就業状況(その2)
(男性・65～69歳)



69歳での転職では、勤務日数における変化（多くは縮減）がある移動の方での有業率の差異が大きくなっている⁴⁷。

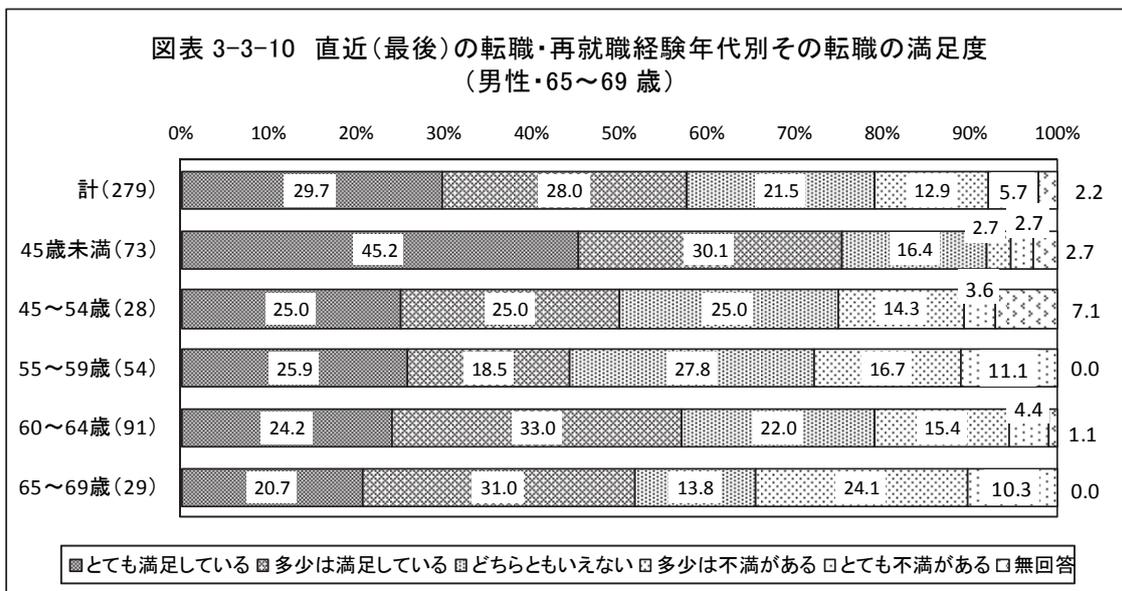
図のグラフ⑦は、賃金等の月収額の異同についてみたものである。該当（同程度の月収額での転職）・非該当（異なる月収額への転職）別の構成比をみると、45歳未満での転職では該当が42.5%あり相対的に多くなっているが、より高い年齢での転職になるほど概ね「該当」の割合は低下し、60代での転職では1割程度となっている⁴⁸。現在の就業状況を見ると、55～59歳及び60～64歳での転職では、「該当」よりも「非該当」の方で現在の有業率が高くなっている。一方、65～69歳での転職では、「該当」の転職をした人は現在もすべて就業しており、「非該当」の有業率を上回っている。この年齢層では既に月収額が元々低くなっていることが背景にあるものと考えられる。

⁴⁷ 転職に占める勤務時間がより短くなる方向での移動の占める割合をみると、週の勤務日数では45歳未満：22.2%、45～54歳：16.0%、55～59歳：30.2%、60～64歳：43.7%、65～69歳：46.4%となっており、1日当たりの勤務時間ではそれぞれ25.0%、32.0%、37.7%、51.1%、50.0%となっている。

⁴⁸ 転職の年代別により高い賃金/より低い賃金への転職の割合をみると、45歳未満：34.8%/20.3%、45～54歳：16.7%/62.5%、55～59歳：5.8%/65.4%、60～64歳：4.6%/86.2%、65～69歳：10.7%/78.6%となっている。55歳以降の転職においては、いわゆる収入の上向移動はほとんどないといっており、65～69歳での上向移動は、移動後の月収がせいぜい20万円台への移動である。

(直近の転職の満足度と現在の就業状況)

直近（最後）の転職におけるさまざまな状況と現在の就業状況との関連に関する集計の最後に、当該転職に対する満足度についてみておこう⁴⁹。図表 3-3-10 は、当該転職年代別に満足度に関する回答状況をみたものである。「とても満足」の割合をみると、直近（最後）の転職年代が 45 歳未満の人が 45.2% ともっとも高く⁵⁰、45～54 歳、55～59 歳では 25% 程度、60～64 歳では 25% 弱、65～69 歳は 20% 強となっており、掛け値なく満足と感じている人は年齢が高いほど少なくなる傾向が窺われる。一方、「多少は満足」を合わせてみた満足方向の割合でみてみると、45 歳未満で 4 分の 3 程度ともっとも高いことに変わりがないが、それ以降の年齢については、55～59 歳で 44.4% ともっとも低くなっており、60～64 歳（57.2%）や 65～69 歳（51.7%）ではこれを上回っている。高齢期の転職は、最大級の満足ではないもののほどほどの満足を感じている場合が多いといえる。なお、「多少」、「とても」を合わせた不満方向の回答割合が、65～69 歳で他よりも高くなっていることには留意が必要である。



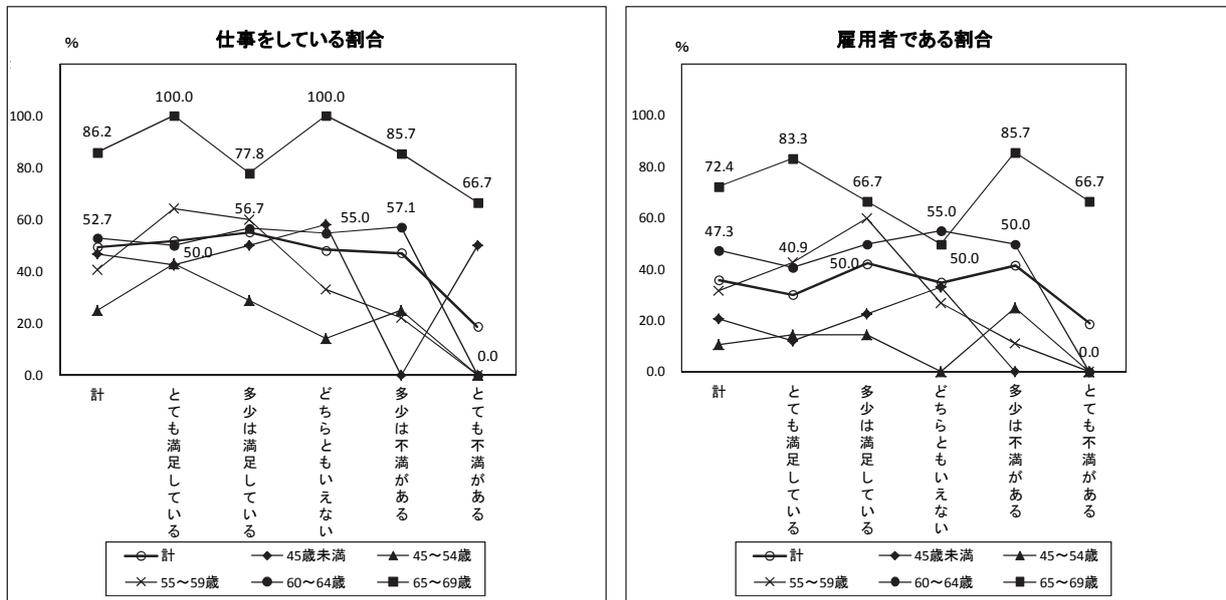
つぎに、満足度別に現在の就業状況をみたものが図表 3-3-11 である。自然な想定としては、満足しているほど現在の（継続した）就業につながっているものと思われるところであり、今回の集計においてもそうした傾向は総じて窺われている。しかしながら、例えば転職年代計をみると、「とても満足」から順に現在の有業率は 51.8%、55.1%、48.3%、47.2%、18.8% となっており、きれいに低下しているわけでは必ずしもないが、総じて満足度が低くなるほど現在の有業率も低下するといえる。しかしその中で、60～64 歳で直近の転職をした人では、「とても満足」から「多少は不満」まで有業率は 50% 台とほぼ横ばい域で推移しており、ま

⁴⁹ 調査票上の設問は、「転職・再就職した結果についてどの程度満足していますか」である。

⁵⁰ 45 歳未満での満足度が特に高いことは、比較的若い時期に転職を経験し、その後転職をしていない人々であることから、若年期における適職探索の成功などといった背景を考察することができる。

た、65～69歳でも同様に、振れ幅は大きいものの横ばい域であるとみなせる動きをしている。ただ、さすがに、「とても不満」の人については、両者とも有業率はかなり低くなっている。

図表 3-3-11 直近(最後)の転職経験年代別当該転職の満足度別現在の就業状況(男性・65～69歳)



(注) データ値は、直近(最後)の転職年代が60～64歳及び65～69歳にのみ示している。

3. 転職経験と現在の就業との大勢としての関係

以上、素朴なクロス集計により、過去の転職経験と60代後半となった現在の就業状況との関係について概観してきた。そのうえで、ここでは、諸要素間相互の関係にもできる範囲で留意しながら、いわば大勢としての両者の関係をみるために、簡単なロジスティック回帰分析をした結果を紹介したい。従属変数(被説明変数)は現在仕事をしているかどうか(1 = 仕事をしている / 0 = 仕事をしていない)というシンプルなものである。分析対象は、これまで同様、調査時点で65～69歳の男性である。

ただし、筆者として、前もって断っておきたいことがある。ロジスティック回帰も統計分析の一つである以上、変数間における関係の有意性の有無にまずは焦点を当てることとなるが、その有意性は大勢として傾向を示すものであって、有意性が析出されなくても、その変数(要素)に配慮しなくともよいというわけではないということである。例えば、ある職業に転職した場合に現在の就業(確率)を高める傾向があると析出されたとしても、それは大勢としてそのような傾向があるということであって、個々のケースでその職業への転職を勧めることがよいかどうかはまた別の問題である。ケースによっては、有意性が析出されなかった他の職業であっても、当該職業への転職が60代後半での就業に資することも往々にしてあるということには十分留意する必要がある。職業経験が未熟な若年層の場合であればそうした大勢を十分に参考にすることもよいと思われるが、長期にわたる職業経験があり、かつ、今後の職業能力上の展開にも限界のある場合が多い高齢者にあつては、ケース・バイ・

ケースの対応が重要であり、大勢に従うことが必ずしも効果的であるとばかりはいえないのではないかと考えている。

(分析の概要)

ロジスティック回帰を行うに当たっては、調査で得られたデータのうち関連するものをすべて独立変数（説明変数）として同時に投入して試みるのが望まれるが、そのためには得られているケース数はやや不足しているため、ここでは、前項（2.）でみた転職の有無を中心としてベースとなる説明変数セットを設定し、これに加えて直近（最後）の転職において転職後の状況についての変数を投入することとし、その際に、相互に関連することの少ない産業と職業について別のセットとして投入するという作業を行った⁵¹。「転職回数」と「直近（最後）の転職の満足度」以外の変数は、該当＝1，非該当＝0をとるダミー変数とした。「直近（最後）の転職の満足度」については、「とても満足」＝4から「とても不満」＝1までのスコアを与えたものとし、職業の入ったセットに追加する形で分析を行った。なお、満足度は転職経験者のみに尋ねられている設問であるため、分析に用いたケース数（N）は他よりも少なくなるとともに、その対象範囲での分析となっている⁵²。

(分析結果)

ロジスティック回帰分析の結果を示したのが、図表 3-3-12 である。示唆される点としては、例えば次のようなものが考えられる。

- ① 転職経験の有無そのものは、必ずしも 60 代後半での就業につながらない。説明変数セット ①（以下「セット①」などという。）では、「転職経験の有無」はプラスに有意となっているが、直近（最後）の転職の際の状況を投入したセット②及び③では有意性は弱まり、符号もマイナスとなっている。転職経験があること自体が重要なのではなく、どのような転職をしたのが重要であることが示唆されている。また、セット②及び③では、「転職回数」がマイナスに有意となっており、頻繁に転職を重ねることは 60 代後半での就業にあまりつながらないことも示唆されている。
- ② そうした中で、「45 歳未満での転職経験」と「65～69 歳での転職経験」があることは、セット①～③すべてにおいてプラスに有意となっている。若年期での適職選択の重要性が示唆されるとともに、とりわけ後者の係数（→効果）が大きくなっており、65 歳以降の適切な転職の重要性が示されている。今後、希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置が定着する中で、次の就業機会を見つけることの重要性は、こうした分析をまたないとも思われる。
- ③ 直近（最後）の転職前後での同一性は、これと密接に関連する要素が投入されていないケース①でみるのが適当であるが、「雇用形態」と「月収額」とにおいてマイナスに有意となっている。これだけの分析では確定していることは必ずしもできないが、雇用形態では

⁵¹ すべての説明変数を同時に投入した分析も行ったが、適切な最終解は得られなかった。

⁵² すなわち、他の分析では転職経験のない人も含まれているのに対して、転職満足度については転職を経験した人の中での分析となっている。したがって、説明変数に「転職の有無」は入っていない。

図表 3-3-12 ロジスティック回帰分析結果(回帰係数関係のみ揭示)

(従属変数: 現在仕事しているかどうか(している=1))

説明変数のセット		①ベース・セット		②産業入りセット		③職業入りセット		④転職満足度(セット③ベース)		
		B(回帰係数)	Exp(B)	B(回帰係数)	Exp(B)	B(回帰係数)	Exp(B)	B(回帰係数)	Exp(B)	
	定数項	-0.928 ***	0.395	-0.928 ***	0.395	-0.928 ***	0.395	-3.900 ***	0.020	
① ベ ー ス	転職経験の有無	0.983 **	2.672	-2.307 *	0.100	-1.814	0.163			
	転職回数	-0.131	0.878	-0.381 **	0.683	-0.330 **	0.719	-0.379 ***	0.684	
	45歳未満での転職経験の有無	0.949 **	2.583	1.528 ***	4.610	1.245 **	3.472	1.361 **	3.900	
	45～54歳での転職経験の有無	-0.200	0.819	-0.149	0.862	-0.111	0.895	-0.053	0.949	
	55～59歳での転職経験の有無	0.186	1.204	0.778 -	2.177	0.693	2.000	1.042 **	2.836	
	60～64歳での転職経験の有無	0.343	1.410	0.943 *	2.567	0.945	2.573	1.213 **	3.364	
	65～69歳での転職経験の有無	2.253 ***	9.516	3.630 ***	37.700	3.296 ***	27.001	3.996 ***	54.406	
	<直近(最後)の転職前後での同一性>									
		従業員規模同一区分	-0.272	0.762	0.463	1.589	0.459	1.583	0.658	1.931
		雇用形態同一区分	-0.917 ***	0.400	0.226	1.254	0.356	1.427	0.536	1.710
		職種同一区分	0.297	1.346	0.503	1.654	0.608	1.836	0.820 *	2.271
		産業同一区分	-0.117	0.890	-0.232	0.793	-0.457	0.633	-0.425	0.654
		勤務日数同一区分	-0.053	0.948	-0.266	0.767	-0.070	0.933	-0.192	0.825
		1日当たり勤務時間同一区分	-0.268	0.765	-0.169	0.844	-0.607	0.545	-0.512	0.600
	月収額同一区分	-0.648 *	0.523	-1.022 **	0.360	-1.124 **	0.325	-1.248 **	0.287	
<直近(最後)の転職で前職を辞めた理由(複数回答)>										
② 離 職 理 由	自己の判断			-0.606	0.546	-0.896	0.408	-0.693	0.500	
	家庭の事情			-1.232	0.292	-1.882 **	0.152	-1.944 **	0.143	
	期間満了			-1.376 -	0.253	-1.495 *	0.224	-1.621 *	0.198	
	定年			-0.249	0.780	-0.543	0.581	-0.351	0.704	
	経営上の措置			-0.044	0.957	-0.123	0.884	0.108	1.114	
	その他			-0.810	0.445	-1.031	0.357	-0.563	0.569	
<直近(最後)の転職の求職期間(基準:0カ月)>										
③ 求 職 期 間	1～3カ月			-0.691	0.501	-0.113	0.894	-0.298	0.742	
	4～6カ月			-1.980 ***	0.138	-1.582 **	0.206	-1.793 **	0.166	
	7カ月～1年			-0.459	0.632	-0.615	0.541	-0.413	0.662	
	1年超～2年			-1.689 **	0.185	-1.931 **	0.145	-1.739 **	0.176	
	2年超			-1.544 *	0.214	-1.642 *	0.194	-1.770 **	0.170	
<直近(最後)の転職先の従業員規模(基準:1,000人以上)>										
④ 規 模	30人未満			2.320 ***	10.174	2.402 ***	11.047	2.885 ***	17.910	
	30～99人			0.815	2.259	0.946	2.575	1.174 *	3.234	
	100～299人			1.119 *	3.062	1.149 *	3.153	1.274 *	3.574	
	300～999人			0.767	2.152	1.142 -	3.132	1.614 **	5.024	
	<直近(最後)の転職先での雇用形態(基準:正社員)>									
⑤ 雇 用 形 態	パート・アルバイト			1.725 **	5.615	1.939 **	6.953	2.096 **	8.130	
	嘱託			0.726	2.066	1.236	3.440	1.418	4.127	
	契約社員			0.568	1.764	0.899	2.457	0.938	2.555	
	派遣労働者			3.217 **	24.959	2.819 *	16.759	2.975 *	19.586	
	役員			1.891 **	6.626	2.078 **	7.988	1.875 **	6.518	
	自営			2.777 ***	16.076	3.288 ***	26.778	3.280 ***	26.589	
	その他			3.012 *	20.327	1.742	5.708	2.975	19.592	
<直近(最後)の転職先の産業(基準:製造業)>										
⑥ 産 業	農林漁業			3.225 **	25.156					
	建設業			2.438 ***	11.449					
	情報通信業			2.040 *	7.687					
	運輸・郵便業			2.545 ***	12.743					
	卸売・小売業			1.574 **	4.825					
	金融・保険・不動産・物品賃貸業			-0.480	0.619					
	宿泊・飲食・生活関連・娯楽業			3.443 **	31.278					
	医療・福祉			2.412 **	11.154					
	最狭義サービス業			2.628 ***	13.850					
	掲出以外の産業(製造業を除く)			1.840 ***	6.298					
	<直近(最後)の転職先での職種(基準:事務)>									
⑦ 転 職 先 の 職 種	管理的な仕事					0.918	2.504	0.770	2.160	
	専門的・技術的な仕事					1.213 *	3.363	1.175 -	3.238	
	販売の仕事					1.013	2.754	0.885	2.422	
	サービスの仕事					2.015 **	7.504	2.049 **	7.763	
	保安の仕事					2.425 **	11.303	2.715 **	15.109	
	農林漁業の仕事					2.371 *	10.712	2.269 *	9.672	
	生産工程の仕事					-0.352	0.704	-0.423	0.655	
	輸送・機械運転の仕事					2.546 **	12.756	3.020 **	20.495	
	建設・採掘の仕事					19.247	※	18.566	※	
	運搬・清掃・包装等の仕事					0.700	2.015	0.914	2.495	
	その他の仕事					4.304 ***	73.989	4.148 ***	63.338	
	<直近(最後)の転職満足度スコア>									
	⑧	直近(最後)の転職満足度スコア							0.517 ***	1.678
使用ケース数			457		434		435		252	
Cox-Snell R ² 乗			0.140		0.304		0.297		0.426	
	Nagelkerke R ² 乗		0.189		0.410		0.400		0.568	

(注) ***:1%未満、**:5%未満、*:10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。

「※」は、意味のある数値ではないことを示す。

項目②離職理由のうち「自己の判断」は、図表3-3-7にある離職理由のうち「仕事の内容に興味が持てなかった」から「労働時間、休日等が悪かった」までの6つの理由のいずれかが挙げられている場合を1とするダミー変数である。

例えば正社員からパートになるなどの変化、月収額ではある程度の低下を受け入れることなどの変化があることが、60代後半での就業につながることを示唆される。

- ④直近（最後）の転職の際の求職期間については、その期間が長くなるほどより60代後半での就業につながらなくなるといったきれいな関係では必ずしもないが、求職期間が3カ月までにとどまっている場合に60代後半での就業につながる傾向にあることが示唆される。
- ⑤直近（最後）の転職先の企業規模については、「30人未満」が相対的に大きなプラスに有意となっているなど、これもきれいな関係では必ずしもないが、中小企業に再就職した場合に60代後半での就業につながる傾向にあることが示唆される。
- ⑥直近（最後）の転職先での雇用形態については、正社員であった場合と比較して、「自営」が有意で係数がプラスでもっとも大きく、次いで「派遣労働者」、「パート・アルバイト」、「役員」がプラスに有意となっている⁵³。
- ⑦直近（最後）の転職先の産業については、製造業の場合と比較すれば金融・保険・不動産・物品賃貸業を除きいずれの産業もプラスに有意となっている。係数の大きさをみると、宿泊・飲食・生活関連・娯楽業や農林漁業、最狭義サービス業、運輸・郵便業、建設業、医療・福祉の順となっている。
- ⑧直近（最後）の転職先での職業については、事務の場合と比較して、「輸送・機械運転の仕事」、「保安の仕事」、「農林漁業の仕事」、「サービスの仕事」とともに、「専門的・技術的な仕事」もプラスに有意となっている。なお、「その他の仕事」が有意性も高く、係数も大きくなっており、既存の職業分類に当てはめにくい仕事が高齢期の就業にとって適合していることを示しているとも考えられる。
- ⑨直近（最後）の転職についての満足度については、プラスに有意となっている。やはり、満足できる転職ができた場合に、60代後半での就業につながる傾向にあることが示唆される。
- ⑩直近（最後）の転職における前職の離職理由については、明確に有意な結果が出ているといえないが、「期間満了」がマイナスにやや有意となっており、この分析だけでなんともいえない面があるが、これが60代における雇用継続の終期を意味するとすれば注目してよいと思われる。また、「家庭の事情」の係数がマイナスであることも、同様に注目される。

⁵³ 派遣労働者については、転職後に派遣労働者となったケースは非常に少ないので注意が必要であるが、一方、高年齢期において派遣労働者へと転職した場合には、60代後半以降の就業につながりやすいことが示されているとも考えられる。

第4節 企業における60代後半層の雇用

前節までにおいて、個人を対象とした調査から65～69歳層の人々の就業状況をみてきたが、雇用されて働いている場合には、それらは他方において、雇用する企業側の動向にも大きく左右されていると考えることができる。そこで、ここでは、企業を対象として実施されたJILPT「高齢者の雇用に関する調査」（平成27年7月実施。以下「企業調査」という。）のデータにより、企業の65～69歳層の雇用状況をみておくこととしたい⁵⁴。

1. 65歳以上の就業可能性の有無

「企業調査」では、「貴社では、希望すれば65歳以上も働き続けることができますか」（問15）との設問により65歳以上の就業可能性を尋ねている。その結果を産業・企業規模（従業員規模）、そして本社所在地域別に集計したものが図表3-4-1である。

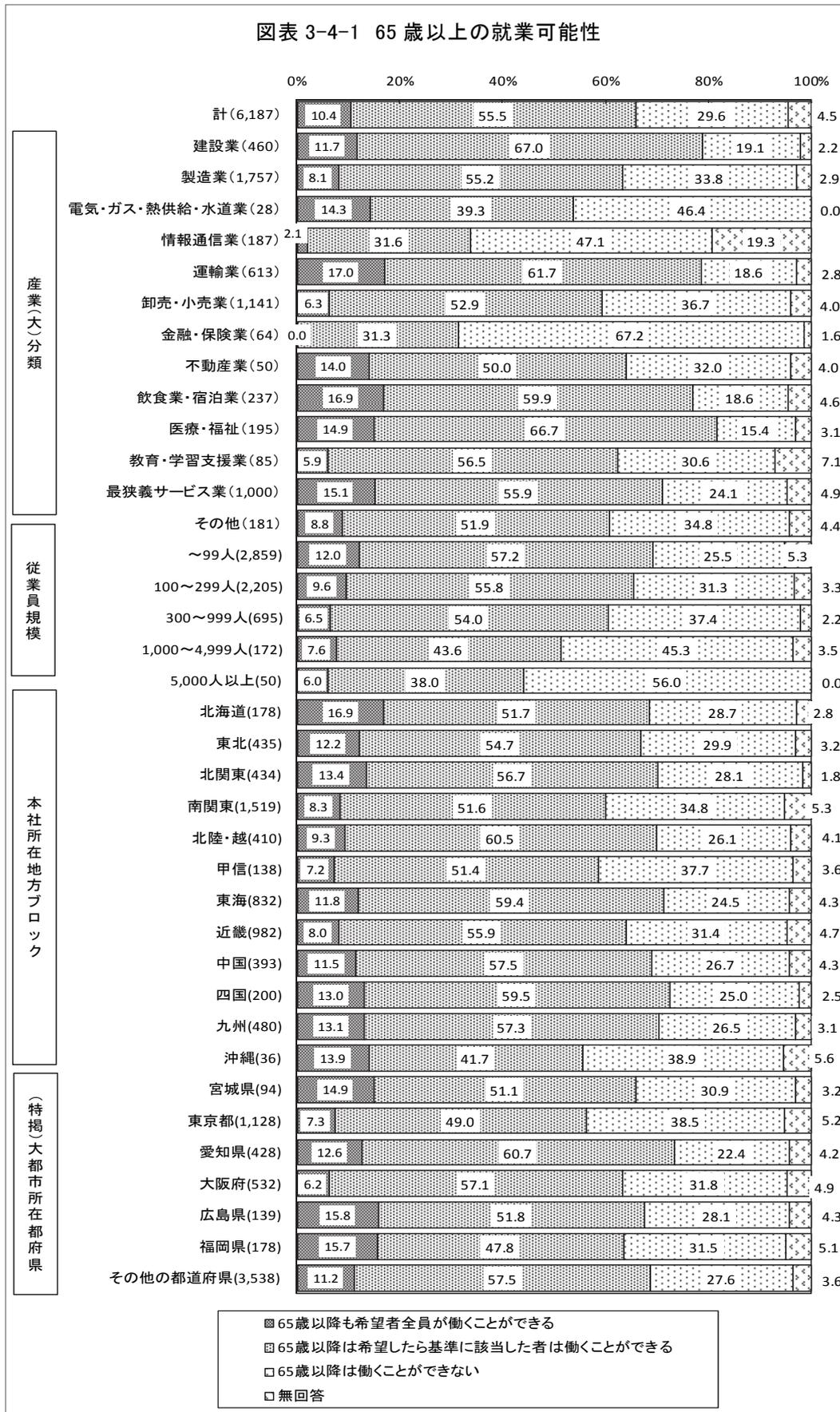
まず「計」をみると、「希望者全員が働くことができる」（以下「希望者全員可能」という。）が10.4%、「希望したら基準に該当した者は働くことができる」（同「基準該当者可能」）が55.5%⁵⁵、「働くことはできない」（同「就業不可」）が29.6%となっている。何らかの基準に合うことを条件とする場合を含めて、ほぼ3分の2の企業が65歳以上も就業が可能であるとしている。これを産業別にみると、医療・福祉（希望者全員可能：14.9%／基準該当者可能を含めて81.6%）、運輸業（同17.0%／78.7%）、建設業（同11.7%／78.7%）、飲食業・宿泊業（同16.9%／76.8%）、最狭義サービス業（同15.1%／71.0%）などが就業可能とする企業の割合が高くなっている。一方、割合が低い産業には、金融・保険業（同0.0%／31.3%）、情報通信業（同2.1%／33.7%）などがある。また、企業規模別にみると、概ね規模が小さいほど就業可能な企業割合は高くなっている（100人未満規模：同12.0%／69.2%→5,000人以上規模：同6.0%／44.0%）。これらの産業や企業規模については、前節までにおいて確認された65～69歳層の就業先として割合の高い産業や企業規模と概ね対応するものといえる。

なお、高齢者の雇用については、労働力需給双方の要因から地域別にかなりの違いがあるといわれることが少なくない。そこで、所在地別の集計も行ってみた。ただし、企業を対象とした調査であるので、複数の事業所がある場合も把握されているのは本社の所在地のみであることには留意しなければならないが、その結果をみると（グラフの下段）、65歳以上

⁵⁴ 全国の従業員数50人以上民間企業2万社を対象として実施され、6,187社（30.9%）から回答を得た。この調査は、65歳以上の雇用に限らず高齢者の雇用に関する総合的な調査であり、種々の視点からの分析が可能であるが、ここではこの調査にみられる65歳以上の従業員の雇用の現状に関するデータのみを提示していくこととしたい。

⁵⁵ この回答をした企業にその基準を尋ねた結果をみると（複数回答）、「働く意思・意欲があること」（58.9%）、「健康上支障がないこと」（58.7%）、「会社が提示する労働条件に合意できること」（45.2%）、「出勤率、勤務態度」（40.7%）、「会社が提示する職務内容に合意できること」（40.1%）「熟練や経験による技能・技術をもっていること」（34.2%）、「現職を継続できること」（33.9%）などが多く挙げられている。なお、無回答が28.9%あり、実質的な回答があった企業は7割程度であったことに留意する必要がある。

図表 3-4-1 65歳以上の就業可能性

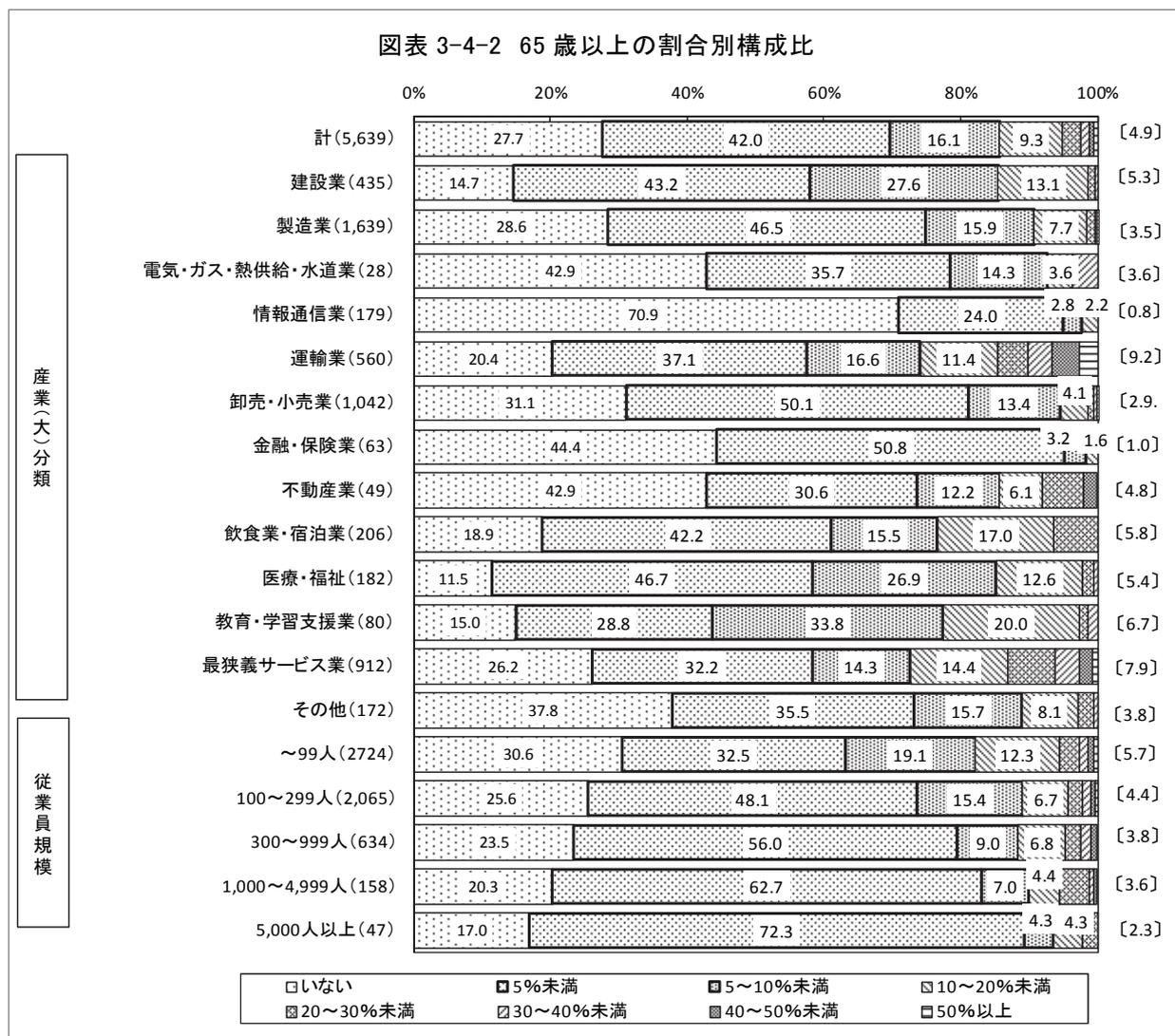


(注) 計には、産業、従業員規模、本社所在都道府県いずれかに無回答であったケースが含まれている。

も就業可能である企業の割合は、四国（同 13.0%/72.5%）、東海（同 11.8%/71.2%）、九州（同 13.1%/70.4%）、北関東（13.4%/70.1%）が 70%を超え高くなっている。

2. 65 歳以上の従業員の割合

前項（1.）は、「65 歳以上も働くことができるか」に関するものであったが、「企業調査」では、調査時点の高年齢者の従業員数も調査されている。その結果から、従業員に占める 65～69 歳の割合（%）を算出すると、図表 3-4-2 のようになった。「計」の結果を確認しておくとして、「5%未満」とする企業が 42.0%と 4 割強を占め、これに「いない」（27.7%）と「5～10%未満」（16.1%）の企業を合わせると 85.8%となり、大半の企業が 10%未満となって



- (注) 1. 20%以上の各区分のデータ値は、示していない。
 2. 無回答を除いて計算している。
 3. グラフの右の[]内は、各企業の割合を平均したもの(%)である。
 4. 計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

いる⁵⁶。これを簡便にみるために、企業ごとの割合を単純に平均すると（企業平均割合）、4.9%と算出された。

産業別にみて比較的65歳以上の割合が高いものとしては、運輸業（企業平均割合：9.2%）、最狭義サービス業（7.9%）、教育・学習支援業（6.7%）などがある。一方、割合の低い産業は、情報通信業（0.8%）、金融・保険業（1.0%）などとなっている。これら2つの産業では「いない」とする割合が総じて高くなっており、それぞれ70.9%、44.4%となっている。これに対して、不動産業や電気・ガス・熱供給・水道業でも「いない」割合（いずれも42.9%）が高いが、65歳以上の企業平均割合（それぞれ4.8%、3.6%）は際だって低いわけでもなく、「いない」企業も多いものの比較的割合の高い企業も少なくないといえる。

企業規模別にみると、企業平均割合は5,000人以上規模の2.3%から100人未満規模の5.7%まで規模が小さいほど総じて高くなっているが、65歳以上割合の分布をみると、規模が小さいほど「いない」とする割合も高くなると同時に、5%以上の各区分もまた高くなっている。規模の小さい企業には、65歳以上割合の高い企業も多い一方で、「いない」ところも多いということがいえる⁵⁷。

3. 65歳以上の中途採用の有無⁵⁸

この章の関心事項の一つに転職があるが、転職は企業からみれば中途採用にほかならない。「企業調査」では、平成26年（2014年）4月以降における中途採用の有無、あった場合において高年齢者（55歳以上）、さらには65歳以上の中途採用があったかどうかを尋ねている。65歳以上の中途採用の有無を全回答企業数に対する割合として示したものが図表3-4-3である。「計」をみると、「中途採用あり」が74.5%、「高年齢者がいた」37.0%、「65歳以上がいた」16.3%となっている。なお、65歳以上の中途採用のあった企業は、中途採用のあった企業の21.8%、高年齢者の中途採用のあった企業の44.0%となっている。

⁵⁶ 前項1. でみた65歳以上の就業可能性において「就業不可」とした企業においても、65歳以上の従業員がいるとするところもあることには留意が必要である。両設問をクロスした結果をみると、「就業不可」の企業（n=1,712）において、「いない」は59.2%にとどまり、「5%未満」が33.8%、「5～10%未満」5.0%などとなっている。65歳以上割合の水準は高いとはいえないものの、65歳以上の従業員がいる場合も少なくない。一方で、「希望者全員」とする企業（n=573）でも「いない」とする割合が10.1%と1割程度はあることにも留意する必要がある。また、「基準該当者可能」とする企業（n=3,136）での「いない」とする割合は、12.0%となっている。なお、就業可能性ごとの企業平均割合は、「希望者全員可能」が10.9%、「基準該当者可能」が6.0%、「就業不可」が1.3%となっている。

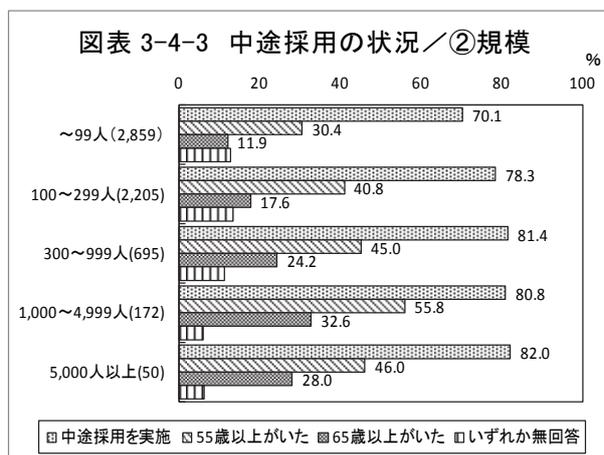
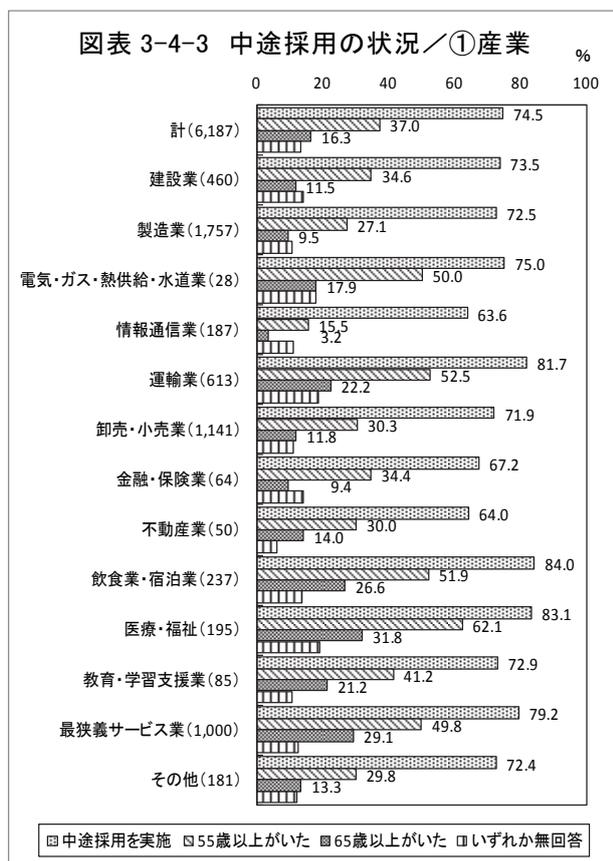
⁵⁷ 図表での掲出は省いたが、本社所在ブロック別の企業平均割合をみると、高い方から九州（6.1%）、東海（5.3%）などがあり、低い方からは沖縄（3.3%）、南関東（4.4%）などとなっている。

⁵⁸ 65歳を超えて雇用することを前提として高齢者を中途採用する場合もこの章の関心対象となり得るが、65歳以降も雇用することを予定して高年齢者を中途採用している企業は、同時に65歳以上も中途採用している場合が多いと思われるため、ここでは65歳以上の中途採用を取り上げている。ちなみに65歳未満の中途採用のあった企業について、65歳までの雇用を予定しているところとそれ以降も雇用を予定しているところに分けて、65歳以上の中途採用があった割合（%）をみると、次のとおりとなっている。

55～59歳中途採用者があった企業のその雇用予定上限年齢	65歳まで(868)	35.5
	66歳以上(474)	63.9
60～64歳中途採用者があった企業のその雇用予定上限年齢	65歳まで(600)	34.8
	66歳以上(647)	63.8

産業別に65歳以上の中途採用者のいた企業の割合をみると(左側の①のグラフ)、高い方から順に医療・福祉(31.8%)、最狭義サービス業(29.1%)、飲食業・宿泊業(26.6%)などがあり、また、運輸業(22.2%)や教育・学習支援業(21.2%)も相対的に高いといえる。これらは、教育・支援業の就業可能性は中程度であったのを除けば、先に(図表3-4-1)みた65歳以上の就業可能性が高い方の産業であるといえる。一方、情報通信業(3.2%)、金融・保険業(9.4%)、製造業(9.5%)などが相対的に低くなっており、これらは、中程度であった製造業を除けば、就業可能性の低い産業であった。また、情報通信業や金融・保険業は、中途採用の実施割合自体が他産業に比べて相対的に低い産業でもある。

また、企業規模別にみると(右側②のグラフ)、中途採用の実施、高年齢者やそのうち65歳以上の中途採用があった割合いずれも、規模が大きいところほど概ね割合が高くなっている。



(注) いずれも、それぞれの回答企業全体数に対する割合(%)である。
無回答のデータ値は、示していない。
計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

4. 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

「企業調査」でもう一つ注目したい調査項目として、65歳以上の雇用・就業のあり方に関する考えを複数回答で尋ねていることがある⁵⁹。その結果をみると(図表3-4-4)、「計」では、

⁵⁹ このほかにも高年齢者を雇用する理由などの設問がなされており、いずれも貴重なデータではあるが、それらは高年齢者を雇用している企業あるいは雇用していない企業に限定して尋ねられているのに対して、この設問は、

「適合者を雇用したい」とする企業が55.6%でもっとも多く、次いで「健康の維持・管理に注力して欲しい」(40.8%)、「希望者全員を雇用したい」(27.8%)などが多くなっている。その中で、「シルバー人材センターを利用して就労してほしい」(8.9%)や「地域のボランティア活動で活躍してほしい」(8.0%)を挙げた企業も比較的多くなっている。

これを産業別にみると⁶⁰、「希望者全員を雇用」については、運輸業(40.1%)や飲食業・宿泊業(34.6%)、最狭義サービス業(34.6%)、医療・福祉(33.8%)、建設業(33.5%)などで相対的に多く、一方、金融・保険業(4.7%)、情報通信業(11.8%)、教育・学習支援業(14.1%)などで相対的にかなり少なくなっている。「適合者を雇用」については、産業別に際立って多い・少ないはあまりみられない中で、情報通信業(44.9%)では相対的に少なくなっているといえる。そのほかの項目について特徴的であると思われる点を挙げれば、教育・学習支援業で「地域のボランティア」(16.5%)、「シルバーセンター」(12.9%)、「NPO」(7.1%)を挙げる企業が相対的に多くなっていることがある。これらの項目については、金融・保険業や情報通信業でも多い傾向がややみられる。このほか、電気・ガス・水道・熱供給業や不動産業では「子会社等での活用」を、金融・保険業では「再就職のあっせん」を挙げる企業が相対的に多くなっている。また、企業規模別にみると、「適合者を雇用」については規模別に大きな差異はみられない一方、「希望者全員を雇用」については、必ずしもきれいな関係と言い切れない面もあるが、規模が小さいところほど多くなっている。そのほかの項目については、総じて規模が大きいところほど挙げる企業が相対的に多くなっているといえる。

図表 3-4-4 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する考え

(複数回答、%)

	計	希望者全員を雇用したい	適合者を雇用したい	高齢者の創業を支援したい	子会社・関連会社で高齢者を活用したい	再就職を斡旋したい	地域のボランティア活動で活躍してほしい	シルバー人材センターを利用して就労してほしい	NPOで活躍してほしい	健康の維持・管理に注力してほしい	その他	無回答
計(6,187)	100.0	27.8	55.6	2.3	3.5	2.3	8.0	8.9	3.9	40.8	2.5	9.5
産業分類												
建設業(460)	100.0	33.5	62.6	2.2	4.3	2.0	5.4	5.9	2.0	43.0	2.0	6.1
製造業(1,757)	100.0	24.7	55.7	1.7	2.6	1.2	9.4	11.1	4.4	41.5	2.3	8.7
電気・ガス・熱供給・水道業(28)	100.0	28.6	50.0	0.0	7.1	3.6	7.1	7.1	3.6	64.3	3.6	3.6
情報通信業(187)	100.0	11.8	44.9	1.1	2.7	4.3	9.1	12.3	5.9	35.8	1.6	26.2
運輸業(613)	100.0	40.1	55.5	3.8	4.9	3.3	5.2	6.9	2.4	44.4	2.0	5.2
卸売・小売業(1,141)	100.0	21.8	59.9	1.8	3.2	2.1	9.5	10.4	5.2	42.3	2.8	8.3
金融・保険業(64)	100.0	4.7	60.9	0.0	1.6	7.8	9.4	14.1	3.1	50.0	1.6	14.1
不動産業(50)	100.0	22.0	62.0	4.0	8.0	4.0	0.0	4.0	2.0	42.0	0.0	10.0
飲食業・宿泊業(237)	100.0	34.6	59.5	2.1	2.1	0.8	5.9	4.2	0.8	37.1	2.1	8.9
医療・福祉(195)	100.0	33.8	55.4	2.6	2.6	2.1	9.7	6.7	6.2	32.3	2.6	8.7
教育・学習支援業(85)	100.0	14.1	54.1	1.2	0.0	1.2	16.5	12.9	7.1	37.6	8.2	9.4
最狭義サービス業(1,000)	100.0	34.6	51.7	3.3	4.8	3.4	6.7	6.8	3.5	39.6	2.1	10.0
その他(181)	100.0	21.0	55.2	3.3	2.8	1.7	6.6	8.8	2.8	37.0	8.3	8.8
従業員規模												
～99人(2,859)	100.0	31.3	54.8	2.8	3.0	2.1	7.1	7.7	2.9	38.6	2.2	9.7
100～299人(2,205)	100.0	26.1	57.0	2.1	3.6	1.9	8.7	10.2	4.5	42.8	2.4	8.3
300～999人(695)	100.0	19.9	58.6	1.3	5.0	3.3	8.9	9.1	4.2	46.3	3.6	7.3
1,000～4,999人(172)	100.0	19.8	54.1	1.7	4.1	1.7	12.2	12.2	8.1	40.7	4.1	10.5
5,000人以上(50)	100.0	22.0	56.0	4.0	6.0	6.0	6.0	10.0	6.0	44.0	6.0	10.0

(注) 計で二桁の割合がある項目については、計の割合を概ね10ポイント以上上回る産業・規模を口で、同下回るところを破線枠円でそれぞれ囲み、それ以外の項目については目立って大きいところを口で囲んだ。計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

雇用の有無にかかわらずすべての調査対象企業から回答を得ているところが注目される。

⁶⁰ 以下、各項目を適宜省略して記述したい。

5. 企業における60代後半層の雇用状況の概括

ここでは、前項まででみた「企業調査」データによる65歳以上の雇用状況について、回帰分析を記述統計的に活用することにより、産業・規模などを総合的に勘案した結果を概括的に整理しておきたい。すなわち、前項までにおいて、65歳以上の就業可能性、従業員に占める65歳以上の割合、65歳以上の中途採用の有無について概観したが、これら3つを被説明変数として、産業や企業規模、そして前項でみた65歳以上の雇用・就業のあり方に関する考えを説明変数とした回帰分析を行い、特徴を整理した。また、試みに本社所在ブロックを説明変数として投入した場合も試算した。分析手法は、被説明変数が名義データのものは二項ロジスティック回帰、通常の数値データのものはOLS（通常の線型回帰）によった。結果は、図表3-4-5のとおりとなった⁶¹。これから、次のような傾向を整理することができる。

65歳以上の就業可能性については、医療・福祉、建設業、運輸業で高く、また、飲食業・宿泊業でも高い傾向が窺える一方、金融・保険業や情報通信業ではかなり低く、また、卸売・小売業や機械以外の製造業も低くなっている。企業規模は、規模が小さいほど就業可能性が高い傾向がある。65歳以上の雇用・就業のあり方については、「希望者全員雇用」や「適合者を雇用」との考えの企業では就業可能性が高いのは当然として、「再就職をあっせん」や「シルバーセンターの就労を」などの考えの企業では、就業可能性は低い。

従業員に占める65歳以上の割合については、運輸業や最狭義サービス業、教育・学習支援業で高く、また、飲食業・宿泊業や医療・福祉でも比較的高くなっている一方、情報通信業や卸売・小売業では低くなっている。企業規模は、100人未満の比較的規模の小さい企業で高くなっている。65歳以上の雇用・就業のあり方については、「希望者全員雇用」や「適合者を雇用」との考えの企業では65歳以上の割合がかなり高く、また、「健康の維持・管理を」とする企業も比較的高くなっている一方、「再就職のあっせん」、「シルバーセンターの就労を」、「子会社等で活用」などの考えの企業では65歳以上の割合がかなり低くなっている可能性が示されている。

65歳以上の中途採用については、医療・福祉、最狭義サービス業、教育・学習支援業、運輸業の企業で実施割合が高い一方、情報通信業では低くなっている。企業規模は、規模が大きいほど実施割合は高い傾向が窺われる。65歳以上の雇用・就業のあり方については、「希望者全員雇用」や「適合者を雇用」との考えの企業では割合が高く、また、「高年齢者の創業支援」も高い傾向がある一方、「子会社等で活用」や「シルバーセンターの就労を」といった考え方のところでは、割合が低くなっている。なお、有意性はいま一步であるが、「健康の維持・管理を」とする企業も65歳以上の中途採用がある割合が高くなっている可能性が窺われる。

⁶¹ この回帰分析の説明変数はすべてダミー変数で構成されているが、ちなみに使用した統計ソフト SPSS により「共線性の診断」を行ったところ、企業規模で他の変数項目との相関が高く留意を要する結果となった。ただ、我が国の企業社会にあって雇用面の事象が企業規模との間でかなり高い相関をもつことは周知のことである。とはいえ、VIF 値で7をやや上回る程度であるので、緩やかな判定基準（10 未満）をとれば問題とするまでのものではないといえる。

図表 3-4-5 65 歳以上の雇用に関する回帰分析結果(回帰係数のみ表示)

回帰分析方法 被説明変数	二項ロジスティック回帰								OLS(通常の線型回帰)	
	65～69歳の就業可能性				65歳以上の中途採用の有無				65歳以上従業員割合	
	地方ブロック入り		地方ブロック入り		地方ブロック入り		地方ブロック入り		地方ブロック入り	
説明変数セットの種類	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	B
定数	-1.238 ***	0.290	-1.360 ***	0.257	-1.551 ***	0.212	-1.694 ***	0.184	1.037 -	0.869
産業ダミー(参照(基準):機械関連製造業)										
建設業	0.414 **	1.513	0.452 ***	1.572	0.037	1.038	0.071	1.073	0.470	0.584
機械以外の製造業	-0.353 ***	0.703	-0.352 ***	0.703	-0.144	0.866	-0.106	0.899	-0.540	-0.524
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.577	0.562	-0.477	0.621	0.724	2.063	0.776	2.172	-0.477	-0.241
情報通信業	-1.145 ***	0.318	-1.038 ***	0.354	-0.899 **	0.407	-0.810 *	0.445	-2.538 ***	-2.343 ***
運輸業	0.370 **	1.447	0.404 **	1.497	0.736 ***	2.087	0.781 ***	2.183	4.540 ***	4.608 ***
卸売・小売業	-0.437 ***	0.646	-0.407 ***	0.665	0.068	1.070	0.104	1.110	-0.852 **	-0.781 **
金融・保険業	-1.362 ***	0.256	-1.412 ***	0.244	-0.296	0.744	-0.425	0.654	-1.578	-1.588
不動産業	-0.104	0.902	-0.017	0.983	0.379	1.462	0.443	1.558	0.595	0.648
飲食業・宿泊業	0.358 -	1.431	0.407 *	1.502	0.761 ***	2.140	0.817 ***	2.265	1.756 ***	1.829 ***
医療・福祉	0.691 ***	1.995	0.755 ***	2.128	1.365 ***	3.917	1.401 ***	4.061	1.229 *	1.317 **
教育・学習支援業	0.305	1.357	0.326	1.385	0.855 ***	2.352	0.886 ***	2.425	3.991 ***	4.043 ***
農林業サービス業	0.171	1.186	0.219 -	1.245	1.157 ***	3.179	1.213 ***	3.363	4.039 ***	4.145 ***
その他の産業	-0.268	0.765	-0.197	0.821	0.313	1.367	0.388	1.474	0.115	0.334
企業規模ダミー(参照(基準):1,000人以上規模)										
～99人	0.975 ***	2.650	0.935 ***	2.547	-1.367 ***	0.255	-1.389 ***	0.249	1.718 ***	1.619 ***
100～299人	0.805 ***	2.238	0.761 ***	2.141	-0.849 ***	0.428	-0.884 ***	0.413	0.663	0.557
300～999人	0.659 ***	1.934	0.631 ***	1.879	-0.444 **	0.641	-0.438 **	0.645	0.215	0.142
65～69歳の雇用・就業のあり方の考え方ダミー										
希望者全員を雇用したい	2.786 ***	16.208	2.791 ***	16.298	0.729 ***	2.073	0.742 ***	2.100	4.630 ***	4.638 ***
適合者を雇用したい	1.694 ***	5.442	1.698 ***	5.465	0.411 ***	1.509	0.431 ***	1.538	1.134 ***	1.128 ***
高年齢者の創業を支援したい	-0.653 **	0.520	-0.641 **	0.527	0.374 *	1.454	0.373 *	1.453	0.833	0.766
子会社・関連会社で高年齢者を活用したい	-0.315 *	0.730	-0.338 *	0.713	-0.702 ***	0.495	-0.700 ***	0.497	-1.166 **	-1.172 **
再就職を斡旋したい	-1.100 ***	0.333	-1.106 ***	0.331	-0.239	0.787	-0.199	0.820	-2.113 ***	-2.012 ***
地域のボランティア活動で活躍してほしい	-0.322 **	0.725	-0.302	0.739	-0.170	0.844	-0.157	0.855	-0.795 *	-0.721
シルバー人材センターを利用して就労してほしい	-0.807 ***	0.446	-0.798 ***	0.450	-0.444 **	0.642	-0.430 **	0.650	-1.536 ***	-1.528 ***
NPOで活躍してほしい	-0.010	0.990	-0.003	0.997	0.146	1.157	0.167	1.182	0.288	0.338
健康の維持・管理に注力してほしい	-0.141 *	0.868	-0.139 *	0.870	0.126 -	1.134	0.128 -	1.136	0.555 ***	0.522 **
その他	-0.194	0.824	-0.182	0.833	-0.118	0.889	-0.073	0.930	-0.797	-0.733
本社所在ブロックダミー(参照(基準):南関東)										
北海道			-0.149	0.861			-0.304	0.738		-0.782
東北			0.030	1.030			0.122	1.130		-0.333
北関東			0.100	1.106			0.091	1.095		0.029
北陸・越			0.354 **	1.425			0.125	1.133		0.468
甲信			-0.072	0.931			0.128	1.137		-0.866
東海			0.390 ***	1.476			0.126	1.134		0.580 -
近畿			0.085	1.089			0.147	1.159		0.398
中国			0.252 -	1.287			0.150	1.161		0.249
四国			0.409 *	1.505			0.213	1.237		0.219
九州			0.108	1.114			0.248 *	1.282		0.881 **
沖縄			-0.956 **	0.384			0.056	1.057		-1.921
使用したケース数(N)	5,335		5,293		5,447		5,405		5,160	5,129
Cox-Snell R2 乗	0.253		0.256		0.079		0.081			
Nagelkerke R2 乗	0.361		0.365		0.132		0.136			
分散分析F値									41.458***	29.504***
自由度調整済み決定係数									0.169	0.171

(注) ***:1%未満、**:5%未満、*:10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。

なお、本社所在ブロックについては、65歳以上の就業可能性に関して有意性が析出されているものが少なくないといえるが、総じていえば、特徴的な傾向はあまり析出されていない⁶²。

6. 65歳以上の中途採用の状況

高年齢期における転職を意味する65歳以上の中途採用の状況について、「企業調査」のデータをさらにみておこう。

⁶² 所在地については、本社の所在地では傾向を析出することは難しい面があるものと考えられ、決して地域的に特徴がみられないということが確認されたわけではないと考えるべきである。なお、有意ではないものの、総じて回帰係数がプラスとなっている地域が多くなっており、基準とした南関東に本社のある企業での相対的な低さを示していることも窺われる。

(65歳以上中途採用の採用理由)

図表3-4-6は、65歳以上の中途採用があった企業にその採用理由を尋ねたものである。「計」をみると、「応募があったから」(38.4%)、「高い技能・技術・ノウハウの伝授」(25.2%)、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」(19.3%)などが多くなっている。産業別にみると、「応募があったから」は一部を除き多くの産業で万遍なく挙げられているが、とりわけ飲食業・宿泊業や最狭義サービス業で多くなっている。また、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」も、これと同様な傾向がみられる。一方、「高い技能・技術・ノウハウの伝授」は、教育・学習支援業や建設業、製造業などで相対的に多く、また、これらの産業では「若い従業員への技能・ノウハウの伝授」を挙げる企業も相対的に多くなっている。なお、「経営幹部の確保」を挙げた割合は、教育・学習支援業で特に高くなっている。企業規模別にみると、技能等の伝授関係を中心として、規模の大きいところほど指摘割合が高い傾向がややみられている。

これだけのデータでなんともいえない面もあるが、高年齢者の中途採用においては、高度技能等の伝授といったものと「まじめさ」に対する期待とともに応募があれば採用するといったものと大きく二つの理由があることが窺われる。

図表 3-4-6 65歳以上の中途採用者の採用理由

		(複数回答、%)									
		合計	経営幹部の確保	中間管理層の確保	高い技能・技術・ノウハウの伝授	若い従業員への技能・ノウハウの伝授	勤務態度や仕事ぶりがまじめ	応募があったから	比較的安い賃金で採用できるため	その他	無回答
計(1,006)		100.0	2.8	2.1	25.2	6.5	19.3	38.4	11.0	7.0	20.2
産業分類	建設業(53)	100.0	3.8	5.7	49.1	9.4	18.9	18.9	9.4	3.8	22.6
	製造業(167)	100.0	3.6	3.0	33.5	12.6	18.0	19.8	10.8	7.8	26.3
	運輸業(136)	100.0	0.7	0.0	19.1	2.2	22.1	39.0	7.4	5.9	26.5
	卸売・小売業(135)	100.0	2.2	0.0	19.3	4.4	18.5	40.0	12.6	9.6	20.0
	飲食業・宿泊業(63)	100.0	0.0	0.0	12.7	3.2	23.8	57.1	7.9	0.0	25.4
	医療・福祉(62)	100.0	4.8	3.2	24.2	4.8	27.4	40.3	4.8	9.7	9.7
	教育・学習支援業(18)	100.0	22.2	11.1	72.2	11.1	0.0	0.0	22.2	0.0	11.1
	最狭義サービス業(291)	100.0	1.4	2.1	19.2	5.2	19.6	52.2	14.1	7.9	13.7
	その他(24)	100.0	4.2	8.3	29.2	8.3	12.5	37.5	16.7	4.2	20.8
従業員規模	～99人(339)	100.0	3.2	2.4	25.4	5.9	24.8	34.2	11.5	6.5	17.7
	100～299人(388)	100.0	3.4	2.6	24.7	6.2	16.2	35.1	12.6	6.4	22.4
	300～999人(168)	100.0	1.8	0.6	25.6	6.5	14.3	49.4	6.5	10.1	20.2
	1,000～4,999人(56)	100.0	0.0	3.6	30.4	8.9	21.4	44.6	5.4	5.4	21.4
	5,000人以上(14)	100.0	7.1	0.0	35.7	21.4	35.7	78.6	21.4	0.0	0.0

(注) 産業のうち、ケース数が極めて少ないものは掲載を省略した。

計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

(採用時の雇用形態)

図表3-4-7は、65歳以上の中途採用者でもっとも多い採用時の雇用形態をみたものである。「計」をみると、「パート・アルバイト」とした企業が45.5%ともっとも多く、次いで「嘱託」(13.2%)、「契約社員」(10.6%)、「正社員」(10.0%)などとなっている。無回答が2割近くあることには留意しなければならないが、65歳以上の中途採用ではパート・アルバイトでの採用がかなりのウェイトを占めていることが確認できる。産業別にみると、飲食業・宿泊業、医療・福祉、卸売・小売業では6割程度以上の企業がパート・アルバイトを挙げており、特に多くなっている。一方、建設業や教育・学習支援業では正社員や契約社員を挙げた

企業が他の産業より割合が高くなっている。また、運輸業では、パート・アルバイト、嘱託、正社員などに回答が比較的散らばっており、多様な形態での活用が窺われている。企業規模別には、パート・アルバイトを挙げた割合は規模が大きくなるほどほぼ高くなる一方、正社員や嘱託では規模が小さいところほど高くなっている。

図表 3-4-7 65 歳以上の中途採用者の雇用形態(もっとも多いもの)

		(%)						
		計	正社員	契約社員	パート・アルバイト	嘱託	その他	無回答
計(1,006)		100.0	10.0	10.6	45.5	13.2	1.3	19.3
産業分類	建設業(53)	100.0	24.5	18.9	9.4	26.4	0.0	20.8
	製造業(167)	100.0	9.6	13.2	37.7	12.6	2.4	24.6
	運輸業(136)	100.0	15.4	6.6	29.4	22.1	0.0	26.5
	卸売・小売業(135)	100.0	3.7	5.2	57.0	13.3	1.5	19.3
	飲食業・宿泊業(63)	100.0	0.0	4.8	68.3	3.2	0.0	23.8
	医療・福祉(62)	100.0	16.1	3.2	61.3	6.5	1.6	11.3
	教育・学習支援業(18)	100.0	22.2	22.2	22.2	16.7	5.6	11.1
	最狭義サービス業(291)	100.0	8.9	13.1	51.9	10.7	1.4	14.1
	その他(24)	100.0	4.2	16.7	50.0	12.5	4.2	12.5
	従業員規模	～99人(339)	100.0	16.5	10.0	38.1	15.3	1.5
100～299人(388)		100.0	8.5	10.8	44.3	12.6	1.8	21.9
300～999人(168)		100.0	4.8	11.3	56.0	13.1	0.6	14.3
1,000～4,999人(56)		100.0	3.6	7.1	58.9	10.7	0.0	19.6
5,000人以上(14)		100.0	0.0	7.1	85.7	7.1	0.0	0.0

(注) 産業のうち、ケース数が極めて少ないものは掲載を省略した。
計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

(採用経路)

図表 3-4-8 は、65 歳以上の中途採用者の採用経路をみたものである(複数回答)。「計」をみると、「ハローワーク」とした企業が 36.8%でもっとも多く、次いで「求人誌・新聞・広告」(26.7%)、「縁故」(22.3%) などとなっている。産業別にみると、「ハローワーク」は最狭義サービス業、飲食業・宿泊業などで他の産業より割合が高くなっており、これらの産業では同時に「求人誌・新聞・広告」の割合も高くなっている。一方、「縁故」は教育・学習支援業や建設業で相対的に高くなっている。また、「民間職業紹介機関」は医療・福祉や教育・学習支援業で、「親会社・関連会社」は建設業や製造業でそれぞれ相対的に高くなっている。企業規模別にみると、おしなべて規模の大きいところほど指摘割合が高くなる傾向があるが、その中で「縁故」は規模の小さいところほど指摘割合が高くなっている。この採用経路については、本社の所在ブロック別にもみてみると、「ハローワーク」は東北や九州、四国、北陸・越といったブロックで相対的に高いのに対して、「求人誌・新聞・広告」は北関東や中国などで、「縁故」は北陸・越や北海道、甲信などで相対的に高くなっている。また、「民間職業紹介機関」は南関東や近畿で、「インターネット」は特に南関東で、それぞれ他の地域よりも高くなっており、示唆的で興味深い。

図表 3-4-8 65 歳以上の中途採用者の採用経路(複数回答)

		(複数回答、%)									
		合計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	縁故	紹介予定派遣	その他	無回答
計(1,006)		100.0	36.8	4.6	26.7	3.5	7.1	22.3	1.0	10.7	17.2
産業分類	建設業(53)	100.0	26.4	3.8	5.7	5.7	9.4	35.8	3.8	15.1	18.9
	製造業(167)	100.0	23.4	3.0	8.4	0.6	9.0	20.4	0.6	15.6	25.7
	運輸業(136)	100.0	33.1	2.9	26.5	2.9	4.4	24.3	2.2	11.8	19.1
	卸売・小売業(135)	100.0	31.9	5.2	25.9	1.5	4.4	20.0	0.0	11.9	19.3
	飲食業・宿泊業(63)	100.0	46.0	0.0	42.9	4.8	3.2	22.2	3.2	0.0	20.6
	医療・福祉(62)	100.0	33.9	12.9	22.6	0.0	3.2	27.4	0.0	14.5	11.3
	教育・学習支援業(18)	100.0	16.7	11.1	5.6	5.6	5.6	44.4	0.0	22.2	11.1
	最狭義サービス業(291)	100.0	51.5	5.2	43.0	6.5	7.9	17.5	0.3	7.2	11.0
	その他(24)	100.0	45.8	0.0	12.5	4.2	4.2	29.2	0.0	12.5	16.7
	従業員規模	～99人(339)	100.0	31.0	3.2	16.8	0.9	5.9	25.7	1.5	13.3
100～299人(388)		100.0	33.8	4.1	25.5	2.1	8.2	22.4	1.0	9.0	19.8
300～999人(168)		100.0	47.6	5.4	38.1	9.5	8.3	19.0	0.0	11.3	16.1
1,000～4,999人(56)		100.0	46.4	8.9	42.9	3.6	8.9	10.7	0.0	14.3	19.6
5,000人以上(14)		100.0	57.1	28.6	78.6	35.7	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1
本社所在地 12ブロック	北海道(27)	100.0	33.3	0.0	37.0	0.0	3.7	37.0	0.0	3.7	18.5
	東北(70)	100.0	47.1	2.9	14.3	0.0	5.7	20.0	1.4	11.4	15.7
	北関東(70)	100.0	25.7	4.3	40.0	2.9	7.1	17.1	0.0	8.6	17.1
	南関東(236)	100.0	34.3	5.9	28.0	7.6	10.2	22.9	1.7	9.7	19.1
	北陸・越(60)	100.0	40.0	5.0	21.7	3.3	3.3	38.3	1.7	13.3	10.0
	甲信(21)	100.0	33.3	4.8	19.0	0.0	4.8	33.3	0.0	9.5	14.3
	東海(139)	100.0	35.3	2.9	29.5	1.4	8.6	20.1	0.7	10.8	17.3
	近畿(164)	100.0	35.4	9.1	23.8	4.9	6.1	21.3	0.6	15.9	14.6
	中国(68)	100.0	35.3	5.9	36.8	2.9	5.9	16.2	0.0	7.4	22.1
	四国(33)	100.0	45.5	0.0	27.3	0.0	12.1	9.1	0.0	9.1	21.2
	九州(89)	100.0	46.1	0.0	14.6	1.1	3.4	24.7	2.2	12.4	15.7
	沖縄(6)	100.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3

(注) 産業のうち、ケース数が極めて少ないものは掲載を省略した。
計には、産業、従業員規模、本社所在都道府県いずれかに無回答であったケースが含まれている。

(採用時の雇用形態・採用理由・採用経路の相互関係)

以上、65歳以上の中途採用における採用時の雇用形態、採用理由及び採用経路をみたが、つぎにこれらの相互関係をみておきたい。産業や企業規模別にみることはあまりに煩雑になり過ぎるので今後の課題とし、ここでは「計」での相互関係のみにとどめておきたい。そのクロス集計結果を示したのが図表 3-4-9 である。

まず、採用理由(複数回答)の各項目を挙げた企業別に採用時の雇用形態(もっとも多いもの)をみると(上段①の表)、あくまで相対的にいえることであることではあるが、高度技能等の伝授を目的として採用した企業では契約社員や嘱託として、仕事ぶりのまじめさや応募があればとの採用動機ではパート・アルバイトでの採用がそれぞれ多くなっている。また、経営幹部や中間管理層の確保では、正社員採用が多く、比較的安い賃金での採用ではパート・アルバイトでの採用が大半となっている。

雇用形態別に採用経路(複数回答)をみると(中段②の表)、採用のもっとも多い形態として半数近くの企業が挙げるパート・アルバイトは、ハローワークや求人誌・新聞・広告が多くなっている。また、嘱託は縁故を挙げるところが多くなっている。正社員や契約社員では、経路別の順位ではハローワークがもっとも多いことに留意しつつ、相対的には縁故や契約社員について親会社・関連会社がやや多くなっている。

図表 3-4-9 65 歳以上中途採用者の採用時の雇用形態、採用理由、採用経路相互の関係

①65歳以上中途採用者の採用理由別65歳以上中途採用者の採用時の雇用形態

65歳以上中途採用者の採用理由	雇用形態 (%)						
	計	正社員	契約社員	パート・アルバイト	嘱託	その他	無回答
合計 (1,006)	100.0	10.0	10.6	45.5	13.2	1.3	19.3
経営幹部の確保 (28)	100.0	25.0	10.7	14.3	28.6	3.6	17.9
中間管理層の確保 (21)	100.0	47.6	23.8	9.5	19.0	0.0	0.0
高い技能・技術・ノウハウの伝授 (254)	100.0	16.9	20.5	28.0	26.8	2.8	5.1
若い従業員への技能・ノウハウの伝授 (65)	100.0	16.9	23.1	32.3	21.5	1.5	4.6
勤務態度や仕事ぶりがまじめ (194)	100.0	11.3	9.8	64.4	9.3	1.0	4.1
応募があったから (386)	100.0	8.5	6.7	69.4	9.1	1.3	4.9
比較的安い賃金で採用できるため (111)	100.0	4.5	5.4	71.2	16.2	1.8	0.9
その他 (70)	100.0	8.6	17.1	48.6	17.1	2.9	5.7
無回答 (203)	100.0	2.5	4.4	12.8	4.4	0.0	75.9

②65歳以上中途採用者の採用時の雇用形態と65歳以上中途採用者の採用経路

65歳以上中途採用者の採用時の雇用形態	採用経路 (%)									
	計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	縁故	紹介予定派遣	その他	無回答
計 (1,006)	100.0	36.8	4.6	26.7	3.5	7.1	22.3	1.0	10.7	17.2
正社員 (101)	100.0	34.7	5.9	15.8	3.0	6.9	27.7	1.0	19.8	3.0
契約社員 (107)	100.0	32.7	3.7	18.7	4.7	15.0	29.0	1.9	15.0	1.9
パート・アルバイト (458)	100.0	52.6	4.6	43.2	4.4	6.3	22.1	0.4	7.4	3.1
嘱託 (133)	100.0	26.3	7.5	11.3	3.8	11.3	35.3	3.0	21.1	2.3
その他 (13)	100.0	23.1	7.7	15.4	0.0	23.1	53.8	0.0	15.4	0.0
無回答 (194)	100.0	10.8	2.1	9.3	1.0	0.5	5.2	0.5	4.1	77.8

③65歳以上中途採用者の採用理由別65歳以上中途採用者の採用経路

65歳以上中途採用者の採用理由	採用経路 (%)									
	計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	縁故	紹介予定派遣	その他	無回答
合計 (1,006)	100.0	36.8	4.6	26.7	3.5	7.1	22.3	1.0	10.7	17.2
経営幹部の確保 (28)	100.0	10.7	10.7	14.3	0.0	21.4	50.0	0.0	25.0	3.6
中間管理層の確保 (21)	100.0	23.8	9.5	19.0	9.5	14.3	38.1	4.8	19.0	0.0
高い技能・技術・ノウハウの伝授 (254)	100.0	24.4	8.3	12.2	3.5	16.9	37.0	2.0	19.7	2.8
若い従業員への技能・ノウハウの伝授 (65)	100.0	27.7	9.2	12.3	6.2	16.9	29.2	3.1	18.5	6.2
勤務態度や仕事ぶりがまじめ (194)	100.0	50.0	6.2	33.5	6.2	6.2	24.2	1.5	11.3	1.0
応募があったから (386)	100.0	64.8	5.7	49.7	6.5	3.4	18.1	0.5	5.7	1.8
比較的安い賃金で採用できるため (111)	100.0	61.3	6.3	29.7	4.5	6.3	27.9	0.0	5.4	0.0
その他 (70)	100.0	25.7	4.3	21.4	1.4	15.7	27.1	0.0	24.3	2.9
無回答 (203)	100.0	9.4	0.0	0.5	0.5	2.5	5.9	0.5	3.0	77.3

採用理由（複数回答）別に採用経路をみると（下段③の表）、仕事ぶりのまじめさや応募があればとの採用動機や比較的安い賃金での採用ではハローワークがもっとも多く、次いで求人誌・新聞・広告が多くなっている。一方、高度技能等の伝授を目的として採用した企業では縁故や親会社・関連会社なども多くなっている。経営幹部や中間管理層の確保でも縁故や親会社・関連会社が多くなっているが、それとともに民間職業紹介機関を挙げた割合も相対的に多くなっている。

このように、ハローワークは、先にみた地域的な側面も含めて、多様な場面で高齢者の転職経路となっていることが確認されるが、それを前提として、一方で、採用理由やそれに伴った雇用形態の採用に当たって適宜の経路を活用されていることにも留意することが必要である。

（小括）

ここまで、今回 JILPT が実施した 3 つの調査によって、高齢期の就業の変遷をみる中で転職が 65 歳以降で就業することに関連している場合が多いこと、とりわけ 65 歳以降の就業につながる高年齢期における転職には、雇用形態や賃金水準の変化をはじめ、産業や職種における変化が求められる場合も多いことが示唆された。転職先の産業としては、宿泊・飲食・

生活関連・娯楽業や農林漁業、最狭義サービス業、運輸・郵便業、建設業、医療・福祉などが大勢としては65歳以上での就業を進める傾向があることが示唆された。企業規模の視点からは、相対的に規模の小さい企業で就業するケースが多いといえる。これらのことは、企業の側からの就業（雇用）可能性などの視点からも符合することがある程度確認された。転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。ハローワークの役割が大きいが、一方で、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、民間の職業情報媒体や職業紹介機関も少なくない役割を担っており、縁故や元の勤務先の再就職支援も併せて、高年齢期の転職において多様なマッチング機能が活用されている。いずれにしても、当該転職が、高年齢者にとって満足されるものであることが65歳以降の就業につながることも示唆された。

これらのことを踏まえ、次節では、再び「60代の雇用・生活調査」に戻って、さらに65歳以上の就業について検討を続けてみたい。

第5節 60代後半層が就業する・しないに関連するもの

1. 健康と収入状況を考慮に加えた分析

（就業状況に関連する要因に関する簡単なロジスティック回帰分析）

これまで、65歳以上層の就業について、転職を中心的な視座として検討してきたが、視野をやや広げて、就業するしないに関して通常大きな要因となると考えられる健康状態や収入の状況も考慮に入れて分析してみよう。データは、こうした変数が取られている「60代雇用・生活調査」を用い、手法は簡単なロジスティック回帰によった。分析対象は、引き続き男性・65～69歳層である。

まず、説明変数（独立変数）として投入するものについて説明しておこう。これまで記述してきたことを受けて、転職に関する変数を投入することとしたいが、「60代雇用・生活調査」には第3節でみた「転職調査」のように転職に関する調査項目は備わっていない。そこで、いわば代理的な変数として、第2節3.（97ページ参照）でみた集約化した就業経路を援用することとしたい。ただし、現在の就業状況そのものを定義に含んでいる「継続勤務層」（就業経路①）及び「定年等後非就業継続層」（同⑤）は投入しないこととした⁶³。また、「55歳時非雇用層」（同⑦）については、「60代雇用・生活調査」の自営に関する設問を使って「55歳時自営業層」とそれを除いた「55歳時非雇用（自営以外）層」とに分割して投入することとした⁶⁴。いずれも、該当するケースは「1」、該当しないケースは「0」とするダミー変数である。収入状況については、ここでは高齢期に特有なものとして、就業しない場合

⁶³ 結果として就業経路に関しては、「勤続継続層」と「定年等後非就業継続層」とを合わせたものが参照カテゴリー（基準）となっている。

⁶⁴ 具体的には、自営開始年齢（付問23）が55歳未満であり、かつ、自営業の廃業年齢（問26(1)）が55歳までではないケースを「55歳時自営業層」とした。

であっても得られる収入額を示すものを変数とすることし、年金額と貯蓄額を投入した。ここの年金額は、データ上世帯単位でなく回答者本人に対して支給されるものに限られていることには留意しなければならないが、いわゆる公的年金に限らずに企業（独自）年金や個人年金も含めた額となっている⁶⁵。一方、貯蓄額は、世帯の貯蓄として調査された結果を用いた。それぞれ千円と万円を単位とする実額データを投入している。

ついで、被説明変数（従属変数）は、調査時において「仕事をした」（就業）及びそのうちの「雇用者として仕事をした」（雇用者）のほか、「就業」に「働きたいけど仕事につけなかった」を加えたもの（疑似労働力）の3つについて行った。いずれも、該当するケースは「1」、該当しないケースは「0」とするダミー変数である。このようにして行った結果は、図表 3-5-1 のようになった。

まず、「就業経路」に関する結果を確認しておこう。「就業」（仕事をしているかどうか）についてみると、55歳時に自営業であった場合（経路8）や55歳時に雇用者であって定年や定年前後にその会社等を離職した層でその後「起業・任意就業」（経路6）したり「一時非就業後再就職」（経路4）したりした場合に65～69歳における就業を高めることが示唆されている。「雇用者」（雇用者であるかどうか）については、55歳時点で雇用者でなかった「55歳時自営業」（経路8）や「55歳時非雇用（自営以外）」（経路7）はマイナスに有意となっており、一方、「定年後一時非就業後再就職」（経路4）や「定年後自力再就職」（経路3）ではプラスに有意となっている。どちらも高年齢期においていわゆる自力で転職した層であ

図表 3-5-1 現在の就業状況に関する二項ロジスティック回帰分析結果（男性・65～69歳）

被説明変数	仕事をした		雇用者として仕事をした		仕事した+働きたいけど仕事につけなかった(疑似労働力)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数	0.504 **	1.655	-0.371 *	0.690	1.085 ***	2.959
就業経路2/定年後会社関連雇用確保層	-0.367 -	0.693	-0.206	0.814	-0.464 *	0.629
就業経路3/定年後自力再就職層	0.307	1.360	0.708 *	2.031	0.427	1.533
就業経路4/定年後一時非就業後再就職層	1.057 ***	2.878	0.781 **	2.183	1.028 ***	2.794
就業経路6/定年後起業・任意就業層	1.104 **	3.017	0.273	1.314	0.793	2.210
就業経路7/55歳時非雇用(自営以外)層	-0.383	0.682	-0.821 **	0.440	-0.264	0.768
就業経路8/55歳時自営業層	1.957 ***	7.078	-1.522 ***	0.218	2.178 ***	8.831
健康状態ダミー/大変良い	0.558	1.747	0.279	1.322	0.647	1.909
健康状態ダミー/あまり良くない	-0.905 ***	0.405	-0.530 **	0.589	-0.427 **	0.652
健康状態ダミー/良くない	-1.630 ***	0.196	-1.134 **	0.322	-0.234	0.791
すべての年金受給月額(実額/単位千円)	-0.002 **	0.998	-0.001	0.999	-0.002 **	0.998
世帯の貯蓄額(実額/単位万円)	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000 -	1.000
分析で使用了たケース数	624		624		624	
Cox-Snell R2 乗	0.187		0.099		0.143	
Nagelkerke R2 乗	0.252		0.141		0.202	

データ: JILPT「60代の雇用・生活調査」

(注) 1. ***: 1%未満, **: 5%未満, *: 10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。

2. 「世帯貯蓄額」の係数は、少数以下3桁では「0.000」であるが、より多く桁をとれば、マイナスとなっている。

3. 就業経路に係るダミーについては、55歳時に雇用者であってその後も勤務を継続している層及び定年等の前後にその会社等を離職して以降再就職したことのない層が参照カテゴリーとなっている。

4. 健康状態ダミーの参照カテゴリーは、「良い」である。

⁶⁵ 以下の図表の標題が「すべての年金額」となっているのは、このことを指している。

ることは注目される。「疑似労働力」（就業の世界にとどまっているかどうか）については、「55歳時自営業」（経路8）や「定年等後一時非就業後再就職」（経路4）でプラスに有意となった一方で、「会社関連雇用確保」（経路2）でマイナスの有意性が析出された。この層は、60代前半において雇用継続された人が多く含まれているが、就業ニーズが相対的に高くはないとも思われる。

つぎに、健康状態に関する結果をみると、現に働いているかどうかである「就業」及び「雇用者」については、健康状態がよくないと就業していない人を増やす傾向が示唆されている。

「疑似労働力」についても、「あまり良くない」でマイナスに有意となっている中で、「良くない」では係数はマイナスであるものの有意性は消えている。すなわち、健康状態が「良い」と同程度には就業に対するニーズがあるという結果となっている。健康状態が良好とはいえないにもかかわらず、働くことを必要としている人もいることが示唆されている。

また、年金受給額に関する結果をみると、「就業」と「疑似労働力」とでマイナスに有意となっており、年金額が低い人ほど仕事し、また、仕事へのニーズが高いことを示している。このことは、65～69歳層を対象としたこの分析においては、年金があるから就業意欲を削いでいるということではなく、年金があっても働く必要を感じている人が少なくないことを示すものと解するのが適当である。なお、「雇用者」については、係数はマイナスであるが有意ではないので、年金額の高低と現に雇用者となっているかどうかとは強い関連はみられていないといえる⁶⁶。

一方、世帯の貯蓄額については、3つの分析とも有意な結果は析出されなかったが、係数は微小ながらもマイナスであり、「疑似労働力」（有意確率 0.116）では有意性検出までいま一歩となっている。65～69歳層の就業状況を考える際には、考慮する必要のある要素であると思われる。

以上の分析結果を受けて、年金額と貯蓄額と就業状況に関して、さらにデータを確認していきたい。

2. 年金額・貯蓄額別にみた就業・生活状況

（就業状況）

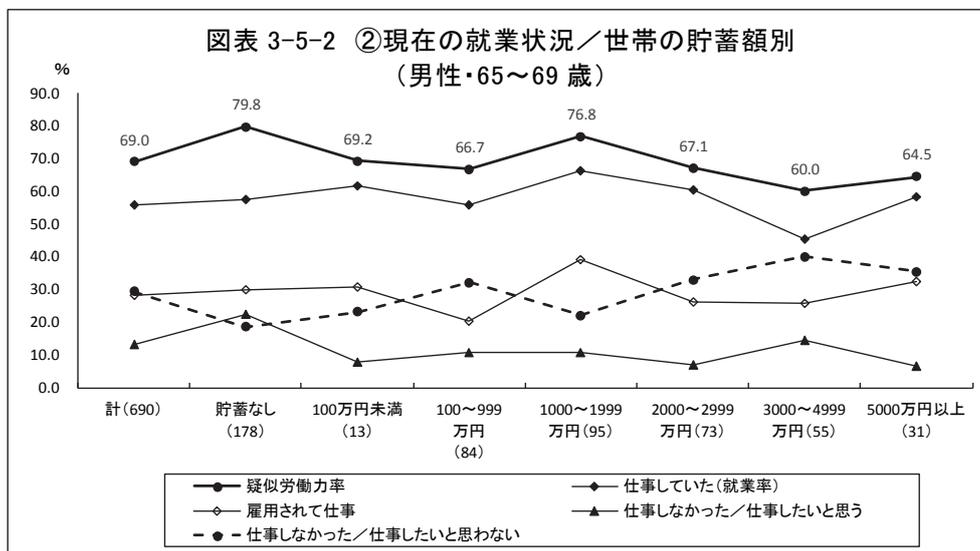
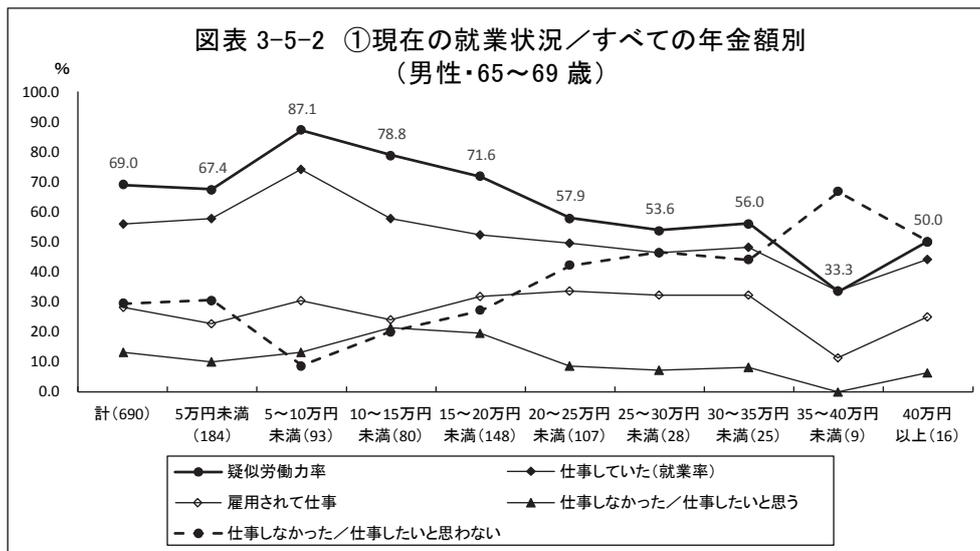
まず、調査時における就業状況を年金・貯蓄額別にみたものが図表 3-5-2 である。

「仕事をしていた」割合（以下「就業率」という。）をみると、年金額については、「5万円未満」を別とすれば、「5～10万円」の74.2%から「40万円以上」の43.8%までジグザグする部分はあるものの、おおむね年金額が高くなるほど就業率は低下する傾向にある⁶⁷。一

⁶⁶ 「就業」については、自営業が含まれているので、年金が基礎年金（国民年金）中心となり相対的に受給額が低くなっていることが影響している可能性がある。また、「雇用者」について有意性が析出されていないことは、働くことが必要であるにもかかわらず勤務先が見つけられていない人が少なくないことも示唆されていると思われる。

⁶⁷ 年金額が「5万円未満」の層において就業率が相対的に低くなっている背景の一つに、本人の健康上の理由が

方、貯蓄額については、3,000万円未満においてはほぼ60%前後で推移しており、明確な低下傾向はみられていない。「雇用されて仕事」の割合（以下「雇用者割合」という。）をみると、年金額では35万円未満、貯蓄額ではほぼ全域にわたって総じてほぼ横ばい域で推移している。一方、「疑似労働力」の割合（以下「疑似労働力率」という。）をみると、年金額では「5万円未満」を別とすれば、「5～10万円」の87.1%から「40万円以上」の50.0%まで総じて低下傾向にあり、貯蓄額でも「貯蓄なし」の79.8%から「5,000万以上」の64.5%までジグザグはあるものの緩やかな低下傾向を示している⁶⁸。



(注) 計には、年金額や世帯の貯蓄額について無回答のケースを含む。
「疑似労働力率」とは、「仕事をしていた」「仕事しなかった/仕事したいと思う」を加えたものの割合である。
データ値は、疑似労働力率についてのみ表示している。

あることが考えられる。ちなみに、この層 (n=184) において、働きたいのに仕事につけなかった理由として「(自身の)健康上の理由」を挙げた人(11人)と仕事をしておらず働きたいとは思わない理由として同理由を挙げた人(21人)とを合わせれば17.4%となっている。一方で、年金額が「5～10万円未満」の層にも同様の人が7.5%、「10～15万円未満」では17.5%、「15～20万円未満」でも9.5%おり、これですべてを説明できるわけではないが、一つの大きな背景要因であることは否定できないと思われる。

⁶⁸ 年金額と貯蓄額との間には、比例関係がある(相関係数0.249/1%未満で有意)事には留意する必要がある。

そうした中で、「仕事しなかった／仕事したいと思わない」の割合（以下「リタイア率」という。）をみると、年金額、貯蓄額ともに、総じてそれらが高くなるほどリタイア率も高くなっている。

つぎに、ケース数の関係から適当とはいえ集計であることは承知のうえで、年金額と貯蓄額とを2重にクロスさせた場合に就業率、雇用者割合及び疑似労働力率がどのようになっているか集計した結果をみておこう（図表3-5-3）⁶⁹。

表の脚注にあるように背景色のあるセルを無視してみて、総じて疑似労働力においてもっともわかりやすい傾向がみられているといえる。すなわち、例外は少なくないが、同程度の貯蓄額であれば年金額が少ないほど、また、年金額が同程度であれば貯蓄額が少ないほど、疑似労働力が総じて高くなっている傾向がみられている。同様のことは就業率についてもある程度いえそうである。一方、雇用者割合については、同程度の貯蓄額において年金額が高いほど雇用者割合も高まるといった動きもみられ、明確な関係性は確認できないといえる。

図表 3-5-3 世帯の貯蓄額・すべての年金額別現在の就業状況を示す指標

(%)

		＜すべての年金額＞								
		5万円未満 (184)	5～10万円 未満 (93)	10～15万円 未満 (80)	15～20万円 未満 (148)	20～25万円 未満 (107)	25～35万円 未満 (53)	35万円以上 (25)		
＜世帯の貯蓄額＞										
		就業率 (計:55.9%)	100万円未満(191)	60.3	74.3	50.0	43.2	55.0	57.1	100.0
			100～1,000万円未満(84)	63.6	72.7	57.1	47.6	30.0	25.0	100.0
			1,000～2,000万円未満(95)	77.8	68.8	87.5	65.7	44.4	66.7	0.0
			2,000～3,000万円未満(73)	75.0	100.0	70.0	50.0	60.0	37.5	66.7
			3,000～4,000万円未満(55)	80.0	100.0	50.0	33.3	40.0	41.7	25.0
5,000万円以上(31)	100.0		0.0	66.7	100.0	50.0	50.0	33.3		
雇用者割合 (計:28.1%)	100万円未満(191)	22.2	37.1	30.0	29.7	45.0	28.6	0.0		
	100～1,000万円未満(84)	9.1	22.7	7.1	23.8	30.0	25.0	50.0		
	1,000～2,000万円未満(95)	33.3	31.3	37.5	37.1	33.3	66.7	0.0		
	2,000～3,000万円未満(73)	0.0	33.3	30.0	27.3	35.0	12.5	0.0		
	3,000～4,000万円未満(55)	40.0	0.0	12.5	22.2	33.3	25.0	25.0		
	5,000万円以上(31)	100.0	0.0	33.3	80.0	10.0	37.5	0.0		
疑似労働力率 (計:69.0%)	100万円未満(191)	77.8	97.1	80.0	73.0	65.0	57.1	100.0		
	100～1,000万円未満(84)	72.7	81.8	71.4	61.9	40.0	25.0	100.0		
	1,000～2,000万円未満(95)	77.8	81.3	100.0	80.0	55.6	66.7	0.0		
	2,000～3,000万円未満(73)	75.0	100.0	70.0	68.2	65.0	37.5	66.7		
	3,000～4,000万円未満(55)	100.0	100.0	75.0	66.7	46.7	50.0	25.0		
	5,000万円以上(31)	100.0	0.0	66.7	100.0	50.0	75.0	33.3		

(注) 「すべての年金合計額」は、回答者本人に支給されたものである。

一般的にケース数が少ない場合が多いので、留意が必要である。とりわけ、背景色のあるセルは、ケース数が10未満である。

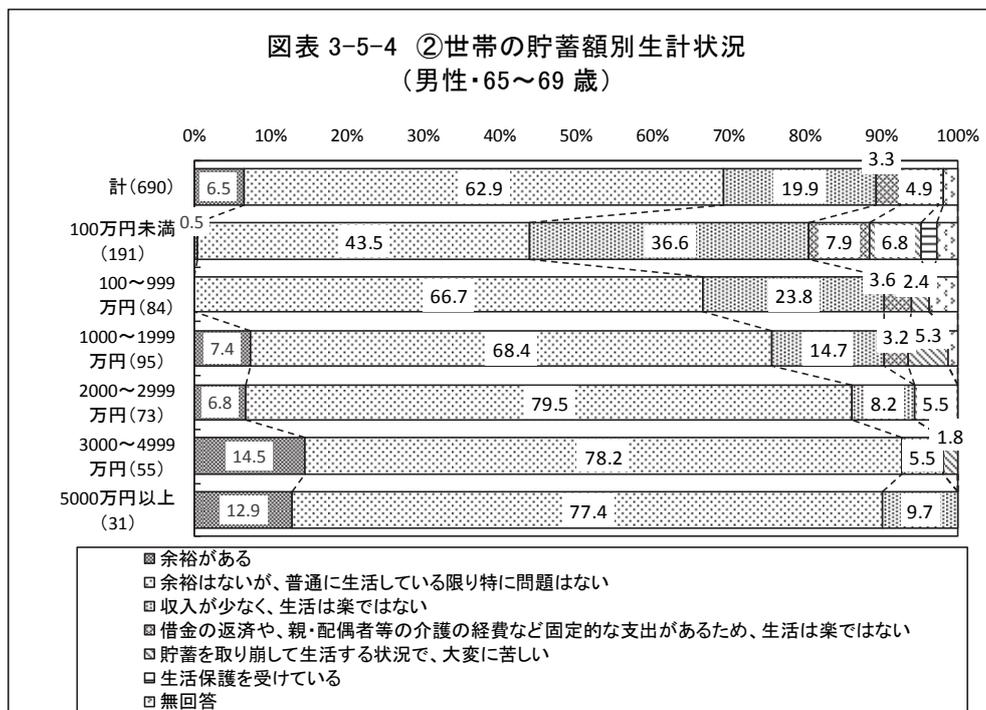
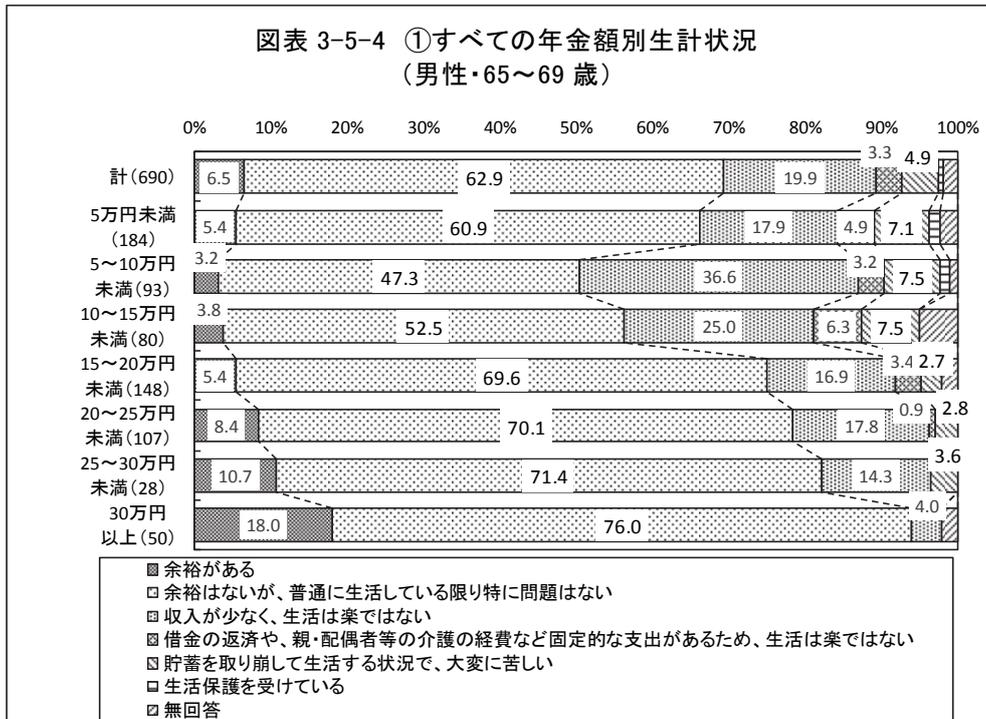
表側、表頭のケース数には、それぞれ年金額又は貯蓄額の無回答のケースも含んでいる。

(生活状況)

図表3-5-4は、年金額(①のグラフ)又は貯蓄額(②のグラフ)別に生計状況に関する設問の回答をみたものである。詳述は省略したいが、年金額や貯蓄額が高くなるにつれて「余裕がある」や「特に問題なし」とする割合が大きくなる一方、「楽ではない」や「大変苦しい」

⁶⁹ なお、年金額が5万円未満と回答した人において、貯蓄額が無回答であった割合(49.5%)が特に高くなっている。多くは、わずかな額であるゆえの無回答であると思われるが、留意が必要である。

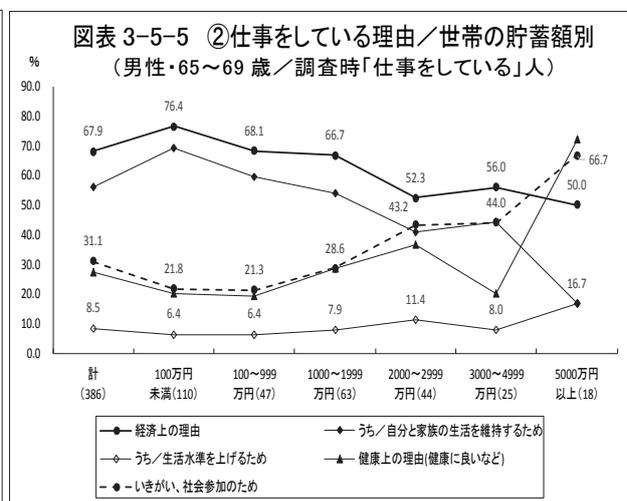
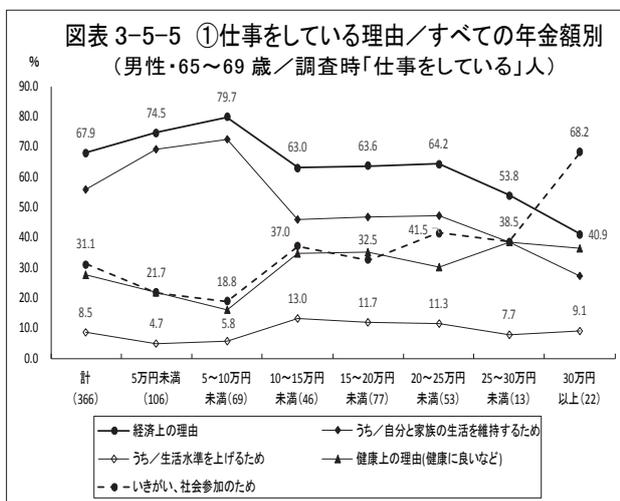
とする割合が小さくなる傾向がみられている。当然ながら、上述のような就業ニーズは、このような生計状況に対応するためである面が大きいことが窺われる。なお、「生活保護を受けている」とした人は全体の0.6%で、年金額は10万円未満、貯蓄額は100万円未満に属する人であった。



(注) 貯蓄額の100万円未満には、貯蓄なしを含む。
「計」には、年金額や貯蓄額の無回答を含む。
データ値は、「生活保護を受けている」及び「無回答」について省略している。

(就業者の仕事をしている理由)

年金額や貯蓄額の少ない人において、主に生計状況に対応した就業ニーズがあることは、現に仕事している人の仕事をしている理由からも確認できる。図表 3-5-5 は、調査時に仕事をしてきた人にその理由を尋ねた結果（複数回答）を、年金額・貯蓄額別に集計したものである。これをみると、「経済上の理由」を挙げる割合が総じて高くなっているが、年金額では10万円、貯蓄額では2,000万円をそれぞれ上回るとその割合はかなり低くなっている。さらに、「経済上の理由」の内容を尋ねた結果から、「経済上の理由」のうち「生活を維持するため」が低下し、「生活水準を引き上げるため」とする割合が上昇していることが確認できる。代わって、年金額や貯蓄額が多い層ほど「いきがい、社会参加のため」や「健康によいから」とする割合が高くなっている。



(注) 貯蓄額の「100万円未満」には、貯蓄なしを含む。
「計」には、年金額や世帯の貯蓄額について無回答のケースを含む。
データ値は、「経済上の理由」、そのうちの「生活水準を上げるため」及び「いきがい、社会参加のため」の3つを表示している。

3. 現在雇用者の勤務条件から就業促進のあり方を考える

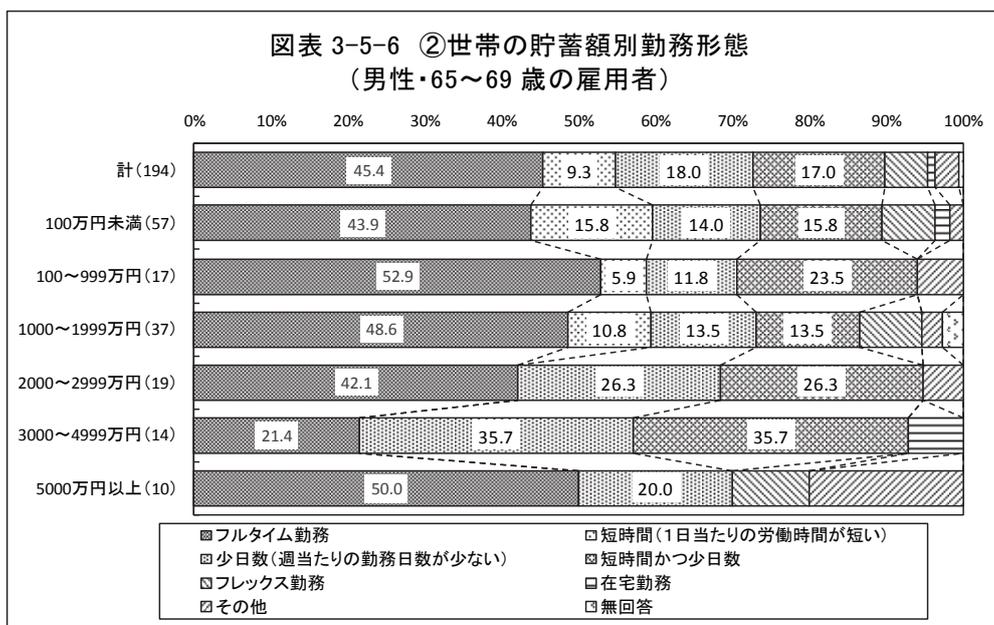
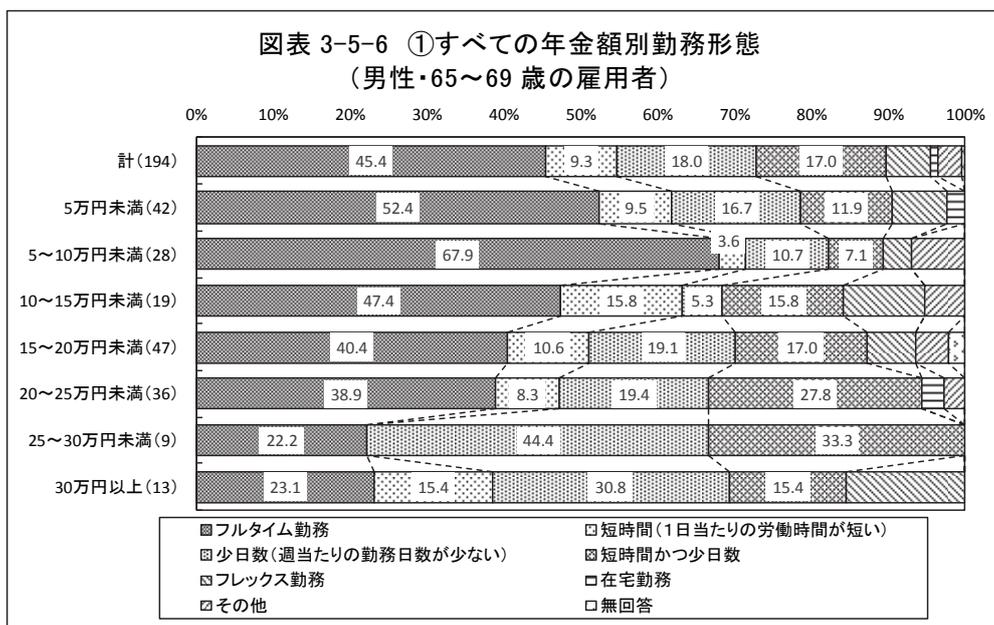
これまでみたように、65～69歳層にあって基礎的な収入環境があまり良好とはいえない層における就業ニーズが現状において雇用の場で十分満たされていないとしても、そうした層が求める就業機会は雇用されて働くというものが大半であると思われる。そこで、現状において雇用者として就業している層の勤務条件等の実態を整理することを通じて、より一層の就業促進に向けた方向性を探してみたい。

このような問題意識の下「60代の雇用・生活調査」データの集計を行った結果、調査されている雇用者の勤務条件等のうちで、年金額や貯蓄額別に顕著な傾向がみられたものが、フルタイム・パートタイムといった勤務形態であった。それを示したものが図表 3-5-6 である。グラフにみられるように、年金額や貯蓄額が少ない層ではフルタイムで勤務している割合が高く、年金額・貯蓄額が多くなるに従ってパートタイムでの勤務が多くなり、中でも少日数で勤務している割合が高くなる傾向がみられる。直接的に示すデータではないが、基礎的な

収入基盤が弱い人は、収入をより多くするような形で就業していることが窺われる。

このことは、データを網羅的に示すことは省略するが、雇用形態にも現れており、年金額について10万円未満の層では、正社員形態で働いている割合が高く（38.6%）、10～20万円未満（24.2%）、20～30万円未満（11.1%）と額が大きくなるに従い低下している。一方、パート・アルバイト形態の割合は、10万円未満（28.6%）よりも10～20万円未満（39.4%）や20～30万円未満（37.8%）の方が高くなっている⁷⁰。

他の勤務実態についてみると、まずは、職業（職種）では、年金額が少ない層が就業して



(注) 貯蓄額の100万円未満には、貯蓄なしを含む。
データ値は、フルタイム及び短時間勤務についてのみ示している。

⁷⁰ 雇用形態に関するこうした傾向は、貯蓄額別にはあまりきれいにみられていない。

いる割合が高いものには、サービスの仕事（10万円ごとの区分で年金額が少ない方から順に24.3%、6.1%、8.9%）、建設・採掘の仕事（同10.0%、1.5%、該当なし）などがある。また、産業では、建設業（同18.6%、9.1%、6.7%）、最狭義サービス業（同17.1%、16.7%、15.6%）、医療・福祉（同11.4%、7.6%、該当なし）⁷¹、運輸・郵便業（同10.0%、9.1%、4.4%）、宿泊・飲食サービス業（同4.3%、以下該当なし）などで年金額の少ない層が多く就業している。企業規模では、30人未満の企業（同40.0%、25.8%、35.6%）で年金額の少ない層が相対的に多く就業している。

（労働時間等の実数平均値の確認）

「60代の雇用・生活調査」では、調査時（平成26年6月分）における実際の労働時間や月収賃金等について実数で回答してもらっている。そこで、年金額・貯蓄額別にそれらの平均値をみておこう（図表3-5-7）。年金額別にみると、労働日数、1日当たりの労働時間について年金額が少ない層で多くまた長く、年金額が多い層ほどより少なくまた短くなる傾向がほぼみられている。年金額別ほどこれいなものではないが、貯蓄額別にも同様の傾向がみられるとあってよいであろう。一方、月収賃金額をみると、そうした傾向はみられず、一部の層を除きいずれも10万円台半ばで同程度の平均額となっている⁷²。現在の状況の下では、年金額や貯蓄額が少ない層にあっても、月に15万円程度の収入があればなんとか生計を維持していけるということが窺われる。

図表 3-5-7 すべての年金額・世帯の貯蓄額別労働日数、労働時間、月収賃金の平均値
（男性・65～69歳の雇用者）

年金額	月の労働日数 (日)	1日当たり 労働時間 (時間)	月の賃金等 収入 (千円)	貯蓄額	月の労働日数 (日)	1日当たり 労働時間 (時間)	月の賃金等 収入 (千円)
計(182)	16.6	7.1	175.8	計(182)	16.6	7.1	175.8
5万円未満(32)	18.1	7.2	157.0	100万円未満(53)	17.6	7.2	136.8
5～10万円未満(28)	20.0	8.1	238.7	100～999万円(17)	17.6	6.8	151.6
10～15万円未満(19)	16.3	7.2	151.9	1000～1999万円(37)	16.9	7.6	171.1
15～20万円未満(46)	15.6	7.5	170.5	2000～2999万円(19)	14.5	6.8	166.2
20～25万円未満(35)	15.0	6.4	140.0	3000～4999万円(13)	13.8	5.8	255.7
25～30万円未満(9)	13.1	6.7	151.1	5000万円以上(10)	14.8	9.1	163.4
30万円以上(13)	15.4	5.8	254.2	不詳・無回答(33)	16.9	6.6	234.3

（注）貯蓄額の100万円未満には、貯蓄なしを含む。

「計」には、年金額や世帯の貯蓄額について無回答のケースを含む。

（ ）には、3項目のうち差はわずかであるが回答のもっとも少なかった「月の賃金等収入」についてのケース数を掲げた。ケース数がきわめて少ないものもあるので、かなり幅をもってみる必要があることに留意されたい。

⁷¹ なお、医療・福祉には、年金額30万円以上層の16.7%が就業している結果となっている。

⁷² 月収賃金額について、ちらばりを示す標準偏差をみると、年金額が多い層ほど大きくなる動きもややみられるが、きれいな傾向ではないので確定的なことをいえる状況にはない。

4. (補論) 女性・65～69 歳に関する分析結果

以上では、65～69歳の男性を分析対象としてきたが、女性についても、今後正社員として就業してきた人が定年を迎えるケースが量的にも増えることが見込まれるなど、高齢期における就業や生活の態様やそのあり方を検討することの重要性は変わらないと考えられる。ただ、現在高齢期を迎えようとしている世代においては、55歳時において雇用されて働いていた人やとりわけ正社員として働いている人は男性に比べて多いとはいえず、このことが「60代の雇用・生活調査」にも反映されざるを得ず、十分な分析ができるにはいたらなかった。このため、ここでは、この節の1.で行った就業状況に関する二項ロジスティック回帰分析を65～69歳の女性についても行った結果を紹介するにとどめておきたい。

図表3-5-8がその結果である。ただし、説明変数として「配偶者ありダミー」を新たに投入している。配偶者がいることは、「就業」したり「疑似労働力」となったりする傾向を弱めることが析出されている。就業経路に関しては、55歳時に仕事をしていないこと（経路7）は3つの分析いずれも65～69歳での就業等の割合を低める傾向があり、一方、55歳時に自営業であったことは、「就業」と「疑似労働力」に対してはプラス、「雇用者」にはマイナスとなる傾向が示唆された。そのほか「定年等後自力再就職」（経路3）で有意性が析出され、また「疑似労働力」では「一時非就業後再就職」も有意となり、いずれも促進的（係数がプラス）に析出されている。自力で、自分のニーズにあった就業先を見つけ出すことの重要性が示唆されていると思われる。健康状態については、それが思わしくないときは就業を抑制することが示されているが、「疑似労働力」についてはいずれも有意とはならなかった。健康

図表 3-5-8 現在の就業状況に関する二項ロジスティック回帰分析結果(女性・65～69 歳)

被説明変数	仕事をした		雇用者として仕事をした		仕事した+働きたいけど仕事につけなかった(疑似労働力)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
定数	0.529 -	1.697	-0.138	0.871	0.754 **	2.126
配偶者ありダミー	-0.558 **	0.572	-0.356	0.701	-0.680 ***	0.507
就業経路2/定年等後会社関連雇用確保層	-0.683	0.505	-0.475	0.622	-0.195	0.823
就業経路3/定年等後自力再就職層	1.065 **	2.902	0.932 *	2.539	0.928 *	2.529
就業経路4/定年等後一時非就業後再就職層	0.592	1.807	-0.387	0.679	1.072 *	2.922
就業経路6/定年等後起業・任意就業層	0.713	2.040	-0.163	0.850	0.247	1.280
就業経路7/55歳時非雇用(自営以外)層	-1.162 ***	0.313	-1.289 ***	0.276	-0.774 ***	0.461
就業経路8/55歳時自営業層	2.530 ***	12.554	-0.982 **	0.375	2.263 ***	9.613
健康状態ダミー/大変良い	0.546	1.726	0.249	1.283	0.112	1.119
健康状態ダミー/あまり良くない	-0.837 ***	0.433	-0.924 ***	0.397	-0.255	0.775
健康状態ダミー/良くない	-1.455 **	0.233	-1.815 *	0.163	0.052	1.053
すべての年金受給月額(実額/単位千円)	-0.002	0.998	-0.001	0.999	0.001	1.001
世帯の貯蓄額(実額/単位万円)	0.000 *	1.000	0.000 *	1.000	0.000 ***	1.000
分析で使用したケース数	391		391		391	
Cox-Snell R2 乗	0.271		0.112		0.200	
Nagelkerke R2 乗	0.365		0.174		0.267	

データ: JILPT「60代の雇用・生活調査」

- (注) 1. ***: 1%未満, **: 5%未満, *: 10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。
 2. 「世帯貯蓄額」の係数は、少数以下3桁では「0.000」であるが、より多く桁をとれば、マイナスとなっている。
 3. 就業経路に係るダミーについては、55歳時に雇用者であってその後も勤務を継続している層及び定年等の前後にその会社等を離職して以降再就職したことがない層が参照カテゴリーとなっている。
 4. 健康状態ダミーの参照カテゴリーは、「良い」である。

状態にかかわらず働きたいとするニーズも存在するのかもしれない。年金額、貯蓄額については、男性の場合とは逆に、年金額は有意性が析出されず、貯蓄額の方が有意となっている⁷³。このように、男性の場合とは異なる部分もあるものの、総じていえば同様の傾向が示されているといえ、とりわけ高年齢期に仕事をしようとする層については、男性に関する議論を女性にもほぼ同様に当てはめることができるのではないかと思われる。

第6節 65～69歳層の雇用促進の課題—本章のまとめをかねて

JILPTが平成26年から27年にかけて実施した高年齢者に関する3本の調査結果から、65～69歳層の就業や雇用の現状についてみてきた。かなり細々とした集計結果も紹介したが、結果としてまとめれば、それほど目新しいことはなく、いうなればこれまでいわれてきたことの確認が大部分であったと思われる。ただ、ここまで65～69歳の就業に限ってその現状に関するデータを整理したものは少ないと思われ、いささかでも参考になるところがあればよいとの思いは大きい。なお、以下において政策方向や意見に属する部分については、筆者の研究者としての独自の見解であることを特に注記しておきたい。

これまでの結果の要点をまとめれば、

- ①高年齢期の就業は、人それぞれにおいて多様な変遷をたどるものであり、男性に限っていえば、中年期に比べてむしろ変化の激しい時期であるといえる。その中で、65歳以降において就業している人は、何らかの転職を経験している場合が多く、その際、正規雇用から短時間就業（パート）を中心とした多様な雇用形態への変化、中小企業へといったより規模の小さな企業への転職、サービスの仕事など従来と異なる職業への転換、といった変化が生じることが多い。ただし、一方において、専門的・技術的な仕事に従事することが65歳以降の就業と親和的な面も窺われている。
- ②転職先の産業としては、宿泊・飲食・生活関連・娯楽業や農林漁業、最狭義サービス業、運輸・郵便業、建設業、医療・福祉などが大勢としては65歳以上での就業を進める傾向があることが示唆された。相対的に規模の小さい企業で就業するケースが多いことを含め、これらは、企業の側からの就業（雇用）可能性などとも符合することが確認された。
- ③とはいえ、先にも述べたように、これらの転職先の産業や職業等に関しては、大勢としての傾向であって、そうでない場合も少なくなく、個々の場合についてはケース・バイ・ケースの対応が重要であることには、再度留意を促しておきたい。
- ④転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、65歳以降の就業につながるものとしては、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。その際、

⁷³ これだけの分析からは確定的にいうことには慎重でなければならないが、例えば配偶者のおられない単身女性高年齢者や一般的な女性の相対的な低年金の問題とともに、世帯の貯蓄額に女性の方がよりセンシティブであるといったことが仮説的に思いつかれる。

- ハローワークの役割が大きいですが、一方で、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、民間の職業情報媒体や職業紹介機関も少なくない役割を担っており、縁故や元の勤務先の再就職支援も併せて、高年齢期の転職において多様なマッチング・ルートが活用されている。
- ⑤また、転職が、高年齢者にとって満足されるものであることが65歳以降の就業につながることも示唆された。
- ⑥65歳以降の就業にとって、それにつながるような転職が高年齢期を中心になされることが重要である一方、高齢期を迎えた人々の就業ニーズを基礎づける要素、ここでは、健康状況や年金・貯蓄によって表される経済基盤も重要であり、むしろこれらの要素に基づく高年齢者の就業ニーズに的確に対応するために、的確な転職（雇用の場の確保）の実現を図ることが重要である。

こうしたことを受けて、内容的に重複する部分もあるが、さらに政策的視点からのデータを提示しながら、課題を整理しつつ最後のまとめをしておきたい。

（年金額×貯蓄額での層分け）

第5節でみたように、年金額や貯蓄額に応じて65歳以降の就業状況にかなりの違いがみられることから、そこでみられた傾向も踏まえて、年金額・貯蓄額をそれぞれ4区分に集約したものをクロス集計して得られる16の分類により、さらにデータを整理・確認してみたい⁷⁴。なお、その際、貯蓄額について無回答のケースは除き、529件を対象総数として集計した。集計された16区分の分布をみると（図表3-6-1）、集計対象全体では、「年金Ⅰ・貯蓄

図表 3-6-1 すべての年金額・世帯の貯蓄額別の構成
（男性・65～69歳）

	(%)			
	年金Ⅰ (10万円未満)	年金Ⅱ (10～20万円未満)	年金Ⅲ (20～30万円未満)	年金Ⅳ (30万円以上)
集計対象全数の分布 (N=529)				
貯蓄Ⅰ (100万円未満 (貯蓄なしを含む))	18.5	12.7	4.5	0.4
貯蓄Ⅱ (100～2,000万円未満)	11.0	14.7	7.0	1.1
貯蓄Ⅲ (2,000～5,000万円未満)	3.2	9.3	8.1	3.6
貯蓄Ⅳ (5,000万円以上)	0.4	1.5	2.6	1.3
調査時雇用者の分布 (N=154)				
貯蓄Ⅰ (100万円未満 (貯蓄なしを含む))	17.5	13.0	6.5	0.0
貯蓄Ⅱ (100～2,000万円未満)	9.1	14.3	9.7	1.9
貯蓄Ⅲ (2,000～5,000万円未満)	2.6	7.8	9.1	1.9
貯蓄Ⅳ (5,000万円以上)	0.6	3.2	0.6	1.9
仕事をしていないが仕事はしたいと思う人の分布 (N=75)				
貯蓄Ⅰ (100万円未満 (貯蓄なしを含む))	25.3	26.7	2.7	0.0
貯蓄Ⅱ (100～2,000万円未満)	6.7	14.7	4.0	0.0
貯蓄Ⅲ (2,000～5,000万円未満)	1.3	12.0	2.7	1.3
貯蓄Ⅳ (5,000万円以上)	0.0	0.0	1.3	1.3

（注）背景色のあるセルの以下に掲げるデータについてはケース数が特に少ないので、留意が必要である。
貯蓄額について無回答のケースを除いて算出したものである。

⁷⁴ 年金額・貯蓄額の区分は、図表3-6-1の表頭・表側のとおりで。以下同じ。

I」が18.5%ともっとも多く、次いで「年金Ⅱ・貯蓄Ⅱ」(14.7%)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」(12.7%)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅱ」(11.0%)などが続いている。相対的に低い層の割合が高くなっているといえる。調査時に雇用者であった人に限って分布をみても、概ね同様であるが、全体と比較して、年金Ⅰの各層で割合がやや低くなっている一方、年金Ⅲの各層でやや高くなっている。なお、図表に背景色をつけたセルは、該当数が極めて少ないので、以下に掲げるデータにおいて特に幅をもってみる必要がある。

また、雇用政策の対象として特に注目すべきものである「(調査時に) 仕事はしていなかったが仕事はしたいと思う人」(=失業中の人)の分布をみると(表の下段)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」及び「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」がそれぞれ4分の1強と、この貯蓄がほとんどない2つの区分で半数を超えており、就業ニーズの高さが窺われる。また、このことは、就業促進のための支援を図る必要のある層が一定程度存在することが示唆されているといえる。

(健康状況)

就業状況にかなり影響を与える健康状況について、「良くない」と「あまり良くない」とを合わせた「健康に自信のない割合」でみると(図表3-6-2)、全体では、「年金Ⅲ・貯蓄Ⅰ」(54.2%)がもっとも高く、次いで、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅲ」(47.1%)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」(二つとも41.8%)の順となっている。年金Ⅰや貯蓄Ⅰの層において、相対的に高くなっていることが窺われる。また、調査時に雇用者であった人に限ってみると、表の下段のとおりとなっているが、全体との比較において、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」が19.6%ポイント、「年金Ⅲ・貯蓄Ⅰ」が13.3%ポイントそれぞれ低くなっており、こうした層において、健康に自信のない人々において雇用就業が相対的に進んでいないことが窺われる。健康状況も含め、就業ニーズは高い一方で就業上の課題を抱える高年齢者にとって的確な就業機会のアレンジを行いながら就業促進を図っていくことが一つの課題となることが示唆されているといえる。

図表 3-6-2 すべての年金額・世帯の貯蓄額別の健康に自信のない割合
(男性・65～69歳)

	(%)			
	年金Ⅰ (10万円未満)	年金Ⅱ (10～20万円未満)	年金Ⅲ (20～30万円未満)	年金Ⅳ (30万円以上)
集計対象全数(N=529)				
貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))	41.8	41.8	54.2	0.0
貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)	37.9	28.2	16.2	33.3
貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)	47.1	28.6	14.0	21.1
貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)	0.0	0.0	28.6	14.3
調査時雇用者(N=154)				
貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))	22.2	30.0	30.0	0.0
貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)	28.6	22.7	20.0	33.3
貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)	50.0	25.0	14.3	33.3
貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)	0.0	0.0	0.0	0.0

(注) 健康状況に関する問いに「良くない」又は「あまり良くない」と回答した割合である。
背景色のあるセルについては、ケース数が特に少ないので留意が必要である。

(就業状況)

年金額・貯蓄額による層別に調査時現在の就業状況をみると(図表3-6-3)、まず、就業率については、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅲ」が88.2%でもっとも高く、次いで「年金Ⅰ・貯蓄Ⅱ」(70.7%)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」(65.3%)と続いている。年金額がもっとも少ない「年金Ⅰ」の各層で就業率が相対的に高くなっているといえるが、その中でも貯蓄額が多い層ほど就業率が高くなっていることは留意が必要である。ただし、就業率のこうした傾向には、自営業主の動向が反映している面も考えられる。そこで、調査時に雇用者として就業している人の割合(雇用者割合)についてみると(表の2段目)、もっとも高い区分は「年金Ⅲ・貯蓄Ⅰ」(41.7%)であり、次いで「年金Ⅲ・貯蓄Ⅱ」(40.5%)、「年金Ⅲ・貯蓄Ⅲ」(32.6%)となっており、就業率の場合とは異なり、「年金Ⅲ」のほほどの額の年金を得ている層で高くなっている。さらにいえば、「年金Ⅲ」と「年金Ⅱ」の間にかかなりの差がみられ、「年金Ⅱ」や「年金Ⅰ」の各層の雇用者割合は「年金Ⅲ」よりも10%ポイント程度ないしそれ以上低くなっている。

疑似労働力率をみると(表の3段目)、年金額において、より少ない層の方で高くなっていることがみてとれる。さらに、疑似労働力率と就業率との差である「失業者」の割合をみると(表の下段)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」が29.9%とやや突出して高く、次いで「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」(19.4%)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅲ」(18.4%)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅱ」(14.1%)と続いている。「年金Ⅱ」の各層の相対的な高さが目立っている。また、「年金Ⅰ」の各層については、先にみた(図

図表 3-6-3 すべての年金額・世帯の貯蓄額別の就業状況
(男性・65～69歳/集計対象全数(N=529))

	(%)			
	年金Ⅰ (10万円未満)	年金Ⅱ (10～20万円未満)	年金Ⅲ (20～30万円未満)	年金Ⅳ (30万円以上)
仕事をしている割合(就業率)				
貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))	65.3	46.3	58.3	50.0
貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)	70.7	61.5	45.9	66.7
貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)	88.2	51.0	48.8	42.1
貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)	50.0	87.5	42.9	57.1
雇用者として仕事をしている割合(雇用者割合)				
貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))	27.6	29.9	41.7	0.0
貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)	24.1	28.2	40.5	50.0
貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)	23.5	24.5	32.6	15.8
貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)	50.0	62.5	7.1	42.9
疑似労働力率(就業者+仕事をしていないが仕事をしたい人の割合)				
貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))	84.7	76.1	66.7	50.0
貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)	79.3	75.6	54.1	66.7
貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)	94.1	69.4	53.5	47.4
貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)	50.0	87.5	50.0	71.4
「失業者」(仕事をしていないが仕事をしたい人)の割合				
貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))	19.4	29.9	8.3	0.0
貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)	8.6	14.1	8.1	0.0
貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)	5.9	18.4	4.7	5.3
貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)	0.0	0.0	7.1	14.3

(注) 背景色のあるセルの以下に掲げるデータについてはケース数が特に少ないので、留意が必要である。
貯蓄額について無回答のケースを除いて算出したものである。

表 3-6-2) 健康状態に自信の持てない割合が相対的に高い層であることを併せて考慮したとき、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」の失業者の割合の高さにも注目される。

(調査時に雇用者の就業状態・条件)

調査時に雇用者がどのような勤務形態で主な職業(種)や産業、企業規模などはどのようなものであったのかについてみてみよう(図表 3-6-4)。これは、どのような方向での就業促進を図ることが大勢として望まれるか検討するためのものである。なお、ケース数がきわめて少ない「年金Ⅳ」及び「貯蓄Ⅳ」の各層については、掲出を省略したい。例外が少なくないことを前提として、大勢としての特徴をそれに関連した課題とともに挙げるとすれば、次のようになる。

図表 3-6-4 すべての年金額別・世帯の貯蓄額別雇用者の就業状態・条件のまとめ
(男性・65～69歳、調査時雇用されて働いていた人)

	年金Ⅰ	年金Ⅱ	年金Ⅲ
貯蓄Ⅰ	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:55.6%/少日数・短時間勤務:33.3%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> サービス:29.6% 建設・探掘・運搬・清掃・包装:29.6% 運送・機械運転:11.1% 専門的・技術的:11.1% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 建設:29.6% 最狭義サービス:18.5% 運輸・郵便・医療・福祉:各14.8% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:85.2%(30人未満:44.4%) 300人以上:7.4% </p>	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:25.0%/少日数・短時間勤務:60.0%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的:25.0% 運送・機械運転:20.0% 建設・探掘・運搬・清掃・包装:15.0% サービス:5.0% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 製造業:20.0% 卸売・小売業、最狭義サービス業:各15.0% 建設、運輸・郵便、医療・福祉:各10.0% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:65.0%(30人未満:30.0%) 300人以上:30.0% </p>	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:50.0%/少日数・短時間勤務:50.0%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的、保安:各20.0% 管理、事務、販売、サービス、運送・機械運転、建設・探掘・運搬・清掃・包装:各10.0% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 建設、卸売・小売業、最狭義サービス業:各20.0% 製造業など:各10% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:60.0%(30人未満:30.0%) 300人以上:30.0% </p>
貯蓄Ⅱ	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:64.3%/少日数・短時間勤務:21.4%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> サービス:35.7% 専門的・技術的:28.6% 運送・機械運転、管理:各14.3% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 最狭義サービス:28.6% 運輸・郵便:14.3% 建設、製造業など:各7.1% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:57.1%(30人未満:42.9%) 300人以上:35.7% </p>	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:54.5%/少日数・短時間勤務:36.4%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的:36.4% 運送・機械運転:18.2% 管理、事務、サービス:各9.1% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 最狭義サービス:18.2% 製造業、最狭義サービス:各18.2% 建設、運輸・郵便:各13.6% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:77.3%(30人未満:22.7%) 300人以上:22.7% </p>	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:33.3%/少日数・短時間勤務:60.0%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的:26.7% 管理、販売:14.3% 事務、サービスなど:各7.1% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 最狭義サービス:26.7% 製造業、卸売・小売業:各20.0% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:73.7%(30人未満:46.7%) 300人以上:20.0% </p>
貯蓄Ⅲ	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:50.0%/少日数・短時間勤務:50.0%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> サービス:50.0% 建設・探掘・運搬・清掃・包装:25.0% 保安:25.0% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 最狭義サービス:25.0% 建設:25.0% 宿泊・飲食サービス:25.0% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:50.0%(30人未満:50.0%) 300人以上:50.0% </p>	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:41.7%/少日数・短時間勤務:50.0%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的:33.3% 管理:16.7% 事務:16.7% サービス:8.3% 運送・機械運転:8.3% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 製造業:41.7% 学術研究等:16.7% 卸売・小売業、医療・福祉、最狭義サービスなど:各8.3% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:91.7%(30人未満:25.0%) 300人以上:8.3% </p>	<p>(勤務形態) フルタイム勤務:28.6%/少日数・短時間勤務:64.3%</p> <p>(職業(種)) <ul style="list-style-type: none"> 専門的・技術的:35.7% 管理:14.3% 販売:14.3% サービス、建設、探掘・運搬・清掃・包装:7.1% </p> <p>(産業) <ul style="list-style-type: none"> 製造業:21.4% 建設、情報通信、運輸・郵便、最狭義サービス:各7.1% </p> <p>(規模) <ul style="list-style-type: none"> 300人未満:64.3%(30人未満:35.7%) 300人以上:21.4% </p>

(注) それぞれの区分における割合を示している。職業(種)及び産業については、割合の高い順であるがすべてを掲げていない。「建設・探掘の仕事」と「運搬・清掃・包装の仕事」とは統合して1つの区分として割合を算出した。「年金Ⅰ・貯蓄Ⅲ」は、特にケース数が少ないので留意が必要である。

- ①年金額の相対的に少ない層を中心として、フルタイム勤務で就業している割合が高い傾向がみられること。
- ②年金額や貯蓄額の少ない層（図表の左上方向の区分）において、「サービスの仕事」や「建設・採掘・運搬・清掃・包装の仕事」、「運送・機械運転の仕事」といったどちらかといえば現業系や軽作業系の仕事に従事している場合が相対的に多いこと。また、産業についても、「建設業」や「運輸・郵便業」、「医療・福祉」、「最狭義サービス業」といった産業に総じて集中している傾向が窺われること。
- ③これに対して、年金額や貯蓄額の相対的に多い層（図表の右下方向の区分）においては、職業（種）について「管理の仕事」や「事務の仕事」など、産業について「製造業」や「卸売・小売業」など、より多種・多様な仕事や産業で従事している傾向が窺われる。
- ④職業（種）の「専門的技術的な仕事」に従事する場合は、広範な年金・貯蓄層にみられるが、総じて相対的に年金・貯蓄額の高い区分でその割合が高くなっている傾向が窺われる。
- ⑤勤務先の企業規模については、おしなべて中小企業において就業している場合が多くなっている。

また、平均して労働時間や賃金がどの程度であるかをみると（図表 3-6-5）、労働時間面では上述（①）を裏付けるように、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」や「年金Ⅰ・貯蓄Ⅱ」ではフルタイム勤務であるのに対して、それ以外では少日数・短時間勤務であり、総じて年金額や貯蓄額のより多い層ほど少日数や短時間の程度が大きくなる傾向がみられている。一方、月例賃金収入額をみると、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅲ」（213.5 千円）と「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」（128.1 千円）を除けば、いずれも 10 万円台半ばから後半にかけての範囲にある⁷⁵。

（政策課題と施策方向）

以上の整理を踏まえて、65 歳以降の就業をめぐる政策課題と施策の方向について考察しておきたい。

高齢期の入口は、長年にわたる職業生活の総決算の時期に当たる。65 歳までの雇用継続の制度が整備された現在においては、65 歳がまさにその総決算の重要な節目となる。その時点において、公的な年金制度を含めて相応の貯蓄形成ができたかどうかによって、その後の職業や仕事との関わりが再構築されることとなろう。その時点において、老後の生活を支えるに十分な蓄積ができなかった層については、その程度に応じて、引き続き収入を得ることを重点とした就業を継続することが必要となる。一方、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層においても、それで職業から引退するといった単純なものではなく、培ってきた職業能力が自己価値となっている場合、健康維持への思いなど様々な事情に応じて、様々な就業

⁷⁵ 確定的にいうことはできないが、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅲ」における相対的な賃金額の高さは、この層に「管理の仕事」や「専門的技術的な仕事」に従事している人がかなりいたことが背景となっていると考えられる。また、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」で賃金額が相対的に低くなっていること背景としては、現業系や軽作業系の仕事に従事している人が多い中で、少日数・短時間勤務をしている場合も多いということが考えられる。なお、貯蓄額はほとんどないものの、年金額は概ね平均的な水準にあるこの層でのこうした動向は、上述の健康状態が良いとはいえない割合の相対的な高さと併せて、懸念される面も感じさせる。

図表 3-6-5 層別に見た平均値の比較
(男性・65～69 歳、調査時雇用されて働いていた人)

	年金Ⅰ	年金Ⅱ	年金Ⅲ
貯蓄Ⅰ	月間労働日数 :18.7 日 1日当たり労働時間 :7.8 時間 月例賃金収入 :142.3 千円	16.4 日 6.8 時間 128.1 千円	16.9 日 6.3 時間 140.0 千円
貯蓄Ⅱ	月間労働日数 :20.8 日 1日当たり労働時間 :7.7 時間 月例賃金収入 :187.4 千円	16.4 日 7.3 時間 170.7 千円	14.5 日 7.3 時間 144.1 千円
貯蓄Ⅲ	月間労働日数 :17.1 日 1日当たり労働時間 :6.5 時間 月例賃金収入 : 82.5 千円	14.8 日 7.4 時間 213.5 千円	14.8 日 5.8 時間 148.4 千円

ニーズが存在することとなる。

この章での分析結果から出てくる課題の第一は、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層が少なからず存在することである。65～69 歳層の少なくとも 2～3 割程度の人々がそうした状態にあると思われる結果となっている⁷⁶。そして、そのうち現に就業している人が 6 割程度で、4 分の 1 程度の人が広い意味での失業の状態にあると推測される⁷⁷。全体からみれば 1 割に満たない量であるが、まずは、これらの層（以下「就業緊要高齢層」という。）への対応を念頭に高齢期の就業促進が図られる態勢が整備されることが重要であると思われる。そうした態勢整備は、当然において、他の層の就業に対しても効果をもつこととなる。

就業緊要高齢層における就業促進対策の眼目は、65 歳以降の就業継続をめざした再就職（＝転職）の促進である。転職と高年齢者の就業に関する分析結果が示唆するものは、サービスの仕事などの現業の仕事や運搬・清掃・包装といった軽作業系の仕事での就業や中小企業への就職などが親和的であると考えられる。また、可能な場合は、運転系（運輸）の仕事もその候補となる。一方でこの層では、正社員かどうかは別としてフルタイムでの就業へのニーズが高いことには留意が必要である。ただ、そのニーズが一定の収入を確保する必要から出ていると考えられる。一定の収入が確保されるのであれば、雇用形態には柔軟な選択が行われよう。

こうした点にかんがみれば、まさにハローワークの出番であるといえる。労働力の需給システムの中であって、ハローワークの職業紹介が相対的に得意とする分野であるといえる。また、上述の「転職調査」にあるように、企業の 65 歳以上の中途採用の理由において「応募

⁷⁶ 図表 3-6-1 から、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」が 18.5%、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」が 12.7%（両者合わせて 31.2%）であることを念頭に置いた概数である。

⁷⁷ このデータも、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」及び「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」を念頭に置いた概数である。

があったから」が少なくないウェイトを占めているが、まずは、求職者（高年齢者）の的確な情報（就業ニーズ・希望、就業に当たって配慮が必要な事項等）の提供とともに、選考の過程に載せることが重要である。さらに、求人者（＝企業）に対して求人条件の適切な変更を促すことや中小企業とのつながりという面もハローワークの得意とするところである。就業緊要高齢層を中心として、65歳以降の高年齢者の再就職の促進において、ハローワークが中軸となるべき要素が多いといわなければならない⁷⁸。これまで、65歳以上で就職した者は雇用保険の被保険者になれなかったこともあって、65歳以上層の再就職についてハローワークは本来の能力を発揮できていなかった面も感じられるが、企業における65歳までの雇用継続の取組も一段落したところであり、65歳以上で就職した場合も雇用保険の被保険者となれるとの制度改正も受けて、今後の活躍が期待される。なお、その際に、就業緊要高齢層をはじめとする65歳以上層の就職に当たって企業の賃金負担はそれほど過大なものである場合は少ないことにかんがみ、賃金助成を中心とする採用促進よりも、高年齢者の就業に当たって必要となるさまざまな配慮措置に要する費用負担を軽減するような施策の方がより重要となるものと考えられる。

一方、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層における就業ニーズとしては、自己の職業能力を発揮したいという面と「人の役に立ちたい」という面との主に二つの方向を持った意欲に基づくものと考えられる⁷⁹。後者の方向が強い場合には、ボランティア活動の範疇に入ることとなるが、これについては別の章で扱われる。後者の方向も併せもちながらも、職業の世界で能力発揮をめざす場合を考えたとき、職業としては「専門的・技術的な仕事」が典型的なものであると考えられる⁸⁰。このことは、高年齢期における転職においても、転職前に当該仕事に従事していた人は転職後も同じ職業であることが他の職業よりも総じて多いことにも現れている。専門的・技術的職業従事者の再就職については、もとより職種の制限なく取り扱うハローワークの対象ではあるが、実際として必ずしも得意分野であるとはいえない面がある。したがって、縁故や元の会社からのあっせん、民間雇用サービス会社などを含めた多様なマッチング経路の活躍が期待される。さらに、専門的・技術的職業従事者の中には相当に自律した働き方をめざす人々も少なくないところであり、専門職能集団としての協同組合（ワーカーズ・コレクティブ）のような働き方も一つの方向となると思われる。その際、労働者派遣制度を活用したり、又は新たな制度的枠組みを整備したりといった環境整備について、政策面の検討が求められるとも考えられる。ただし、第4節の6. で企業に

⁷⁸ ただし、あくまで「中軸」の役割を果たすことが期待されるのであって、ハローワークだけがこの機能を果たすということではなく、求人情報媒体をはじめとした多様なマッチング関係機関の連携が求められることはいうまでもない。

⁷⁹ このほかに「健康によいから」という理由ないし動機もあり、重要なものではあるが、ここでは割愛したい。なお、「健康によいから」だけが仕事をしている理由となっている場合は、それほど多くない。

⁸⁰ ここでは「専門的・技術的な仕事」を一つの典型例として取り上げようとするもので、職業分類上他の分類に属するものであっても、本人は「専門的な仕事」とであると意識している場合も少なくないと考えられる。その人なりの職業上の「おはこ（十八番）」といった方がより適切であると思われるが、ここでのデータでは、「専門的・技術的な仕事」で代表させることとしたい。

よる中途採用について検討する中でみたように（図表 3-4-8 参照）、多様なマッチング関連機関が必ずしも整備されていない地方圏においては、この面においても、ハローワークがより大きな役割を果たすことが求められるであろうことは指摘しておきたい。

以上のような 65 歳以上層を中心とした高年齢者の再就職促進に直接関係する課題への対応とともに、さらに視野を広げた政策課題についても指摘しておきたい。60 歳定年制が一般的である下での 65 歳までの雇用確保の枠組みが完成されたばかりの現在においては、主に定年に際して、又は定年後の雇用継続期間終了に際しての再就職（＝転職）の促進が当面の重点課題となることはいうまでもないが、中期的には、もう少し早い時期、例えば 40 代や 50 代前半の時期において、65 歳以降も就業し続けることも狙いの一つとした転職を図ることも考えられてよいと思われる。今回のデータでは、現在の 65～69 歳層がその年代に経験した転職には、いわゆる非自発的な理由によるものが少なくなかった。バブル崩壊後の厳しい経済・雇用情勢を背景として、そういう世代であったわけである。残念ながら、今回のデータからいえることは甚だわずかであるとしかいいえない。しかしながら、今後においては、高齢期の就業を念頭に置いた自発的な転職もされてよいと思われる。そのためには、転職のための環境整備が必要であると思われる。現在における転職論議においては、転職によって経済の効率化と経済成長が進み、転職が就業条件・環境の改善をもたらすことを暗黙の前提とされているように思われるが、実際の転職はそのような場合は多いとはいえない。とりわけ、中年期以降の転職は、一般的に就業条件・環境の一定の低下を甘受しなければならないことが多い。したがって、実際として、転職を促進するためにはこうした不利を一定程度補填するような仕組みの導入が求められる。そうすることによって、高齢期になってから転職を経験することに比べて、より円滑に 65 歳以降までの就業継続につながり、長期の視点からみればより望ましい成果を享受できるような態勢を構築することが検討されてよいと思われる。

それとも関連するが、被用者年金制度についても見直されるべき課題が提起されていると思われる。高齢期の入り口が人々にとって職業生活の総決算の時期であるように、現在は公的な被用者年金の機能面の棚卸しを行う必要があることが示唆されている。前述のように、少なくない人々が、公的年金を受給してもなお老後の生活に不安を覚えざるを得ない状況にあるということ自体が、課題を投げかけている。それは、基本的な制度設計にまでさかのぼらざるを得ないといったものではないが、制度設計が前提としていた経済・雇用状況と実際のそれとの乖離によるものと考えられる。すなわち一つには、雇用の広範な非正規化の進展であり、二つには経済の大きな変動が繰り返し起きようになり、かなりの期間失業状態にあることを余儀なくされる層が確実に増大したことである。その結果、制度のモデル的な設定と実際とに齟齬をきたすこととなり、実際の年金給付額がモデル的な想定よりもかなり下回る層が少なくなってきたといえることができる。したがって、建前ではなく実際的な状況に対応した想定の下で、高齢期の入り口における個々の総決算において、少なくともフルタイム就業を余儀なくさせるような状況にはしない程度の水準の確保をめざして、公的年金にお

ける対応的工夫が求められると思われる。その具体的方策は、筆者の能力を超えるので、課題の指摘にとどめておきたい。

最後に、筆者の得意分野であるマクロ経済の視点から一つ付け加えるとすれば、職業生活の総決算において、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層については、むしろその貯蓄を趣味、教養、旅行などに消費することにより、消費需要の拡大をもたらすことも重要な社会的貢献であることを申し添えて、この章を閉じたい。

<参考文献>

(注) 以下の文献は、本文と直接的な関係が必ずしもあるものではないが、筆者の問題意識の全体的な形成に影響を与えたもので、参考までに掲げた。

赤瀬川原平 (2001) 『老人力 全一冊』筑摩書房／ちくま文庫

岩崎日出俊 (2013) 『65歳定年制の罨』KK ベストセラーズ／ベスト新書 397

岸本裕紀子 (2015) 『定年女史』集英社

楠木新 (2014) 『働かないオジサンの給料はなぜ高いのか』新潮社／新潮新書 565

多湖輝 (2015) 『定年力』ゴマブックス (新書)

橋本治 (2015) 『いつまでも若いと思うなよ』新潮社／新潮新書 639

藤田孝典 (2015) 『下流老人 一億総老後崩壊の衝撃』朝日新聞出版／朝日文庫 520

村松友視 (2015) 『老人の極意』河出書房新社 (新書)

矢部武 (2014) 『60歳からの生き方再設計』新潮社／新潮新書 584

<JILPT 報告書>

浅尾裕 (2007) 「『団塊の世代』の今後における「引退過程」の諸相」労働政策研究・研修機構 (編) 『『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告』JILPT 労働政策研究報告書No.85、第7章

藤本真 (2010) 「65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み」労働政策研究・研修機構 (編) 『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』JILPT 労働政策研究報告書No.120、第5章

第4章 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

第1節 本章の問題意識

1. 継続雇用制度の意義

現在の継続雇用の仕組みについて、それに付随する公的給付のあり方を含めて批判が無いわけではない。たとえば OECD（清家監訳，山田・金訳，2005）は主に高年齢雇用継続給付について、就業に負のインセンティブ¹をもたらす、もともと恵まれた立場にある終身雇用&年功賃金の男性高齢者にさらに恩恵を与え格差を広げる、雇用保護の強化が他の人々の雇用機会を奪う、等の理由で批判している。特に若年者雇用の文脈では、高齢者の雇用保護が若年者の雇用機会を奪うという「置き換え効果」の弊害について議論されることが多い（e.g. 玄田，2001，2004；太田，2010）。また今野（2014）は高齢社員の人事管理の観点から、高年齢雇用継続給付の存在が賃金の合理的決定を歪めてしまうと指摘している。この他にも、継続雇用は「希望者」の雇用の継続を企業に求めるが、あえて劣悪な職務内容や労働条件を提示することで「自発的に」希望を取り下げさせるという行為が罰則なく放置されているとの指摘もある（e.g. 柳澤，2016）。

しかし上述の課題や問題点を踏まえても、来るべき「生涯現役社会」において継続雇用の理念・発想自体は有効な選択肢の1つと考えられる。諸外国では長寿化と社会保障制度の財政逼迫等を背景として、定年前のフルタイム就業と定年後の完全引退の間をつなぐ雇用のことを「橋渡し雇用 (bridge employment)」と呼び四半世紀にわたって研究を蓄積してきた（e.g. Cahill, Giandrea and Quinn, 2006; Dingemnas, Henkens and Van Solinge, 2015; Ruhm, 1990）。その中でも高齢労働者がフルタイム就業を終えた後に引き続き同一の雇用主との関係を残しつつ徐々に労働時間や負担を減らす「段階的引退 (phased retirement)」は、最も望ましい橋渡し雇用の1つであると評価されている（Hutchens and Grace-Martin, 2006）。なぜなら「段階的引退は労働人生の終わりをより充実したものとするだけでなく、特定の人的資本を保持することを通して生産性の向上にも寄与する」と考えられるためである（Hutchens and Grace-Martin, 2006, p.525）。

我が国の継続雇用制度は公的年金の支給開始年齢引き上げに伴って、この段階的引退を法的に義務付けたという側面がある。もちろん、60代前半の継続雇用者においても60歳前と同程度の仕事をこなしている人もいる。実際のところ、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）が2013年に60代継続雇用者を対象に実施した調査では、勤務時間や勤

¹「負のインセンティブ」とは、勤労収入の60歳前後での減少幅が小さいと高年齢雇用継続給付が減額されるために、「60-64歳の一部の就業者を、従前賃金よりも低い賃金が支払われる職に就くよう促してしまう危険性がある」ことを指す(OECD, 清家監訳, 山田・金訳, 2005, p.80)。

務日数について60歳前と「変わらない」人が約8割を占めている（JEED, 2015a）。同様に、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という）が2008年に実施した企業調査でも、60代前半層の継続雇用者は「通常60歳ごろと同じ仕事内容を継続」しているとする企業が約8割を占め、また「フルタイム勤務」であるという企業も約7割を占めていた（藤本, 2012）。

しかし雇用契約上の規定の勤務日数、勤務時間が変わらなかったとしても、実際には仕事の負担は60代前半層の継続雇用者において減少しているケースが多い。たとえば上述のJEEDの調査によれば、雇用形態としては正社員の約7割は継続雇用に際して非正規化しており、残業時間については半数以上が「減っている」と回答している。さらに仕事の内容・範囲、期待される仕事の成果、配置転換や出張の頻度、および職責の重さについても4~6割の人が「変わった」と回答している（今野, 2014; JEED, 2015a）。同様に、JILPT（2016a）による2015年実施の企業調査でも60代前半層が「定年前とまったく同じ仕事」をするという企業は39.5%で、「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」企業が40.5%とわずかながら上回っている。したがって、我が国の60代前半層の継続雇用者は60歳前と比較して仕事の負担や職責がある程度軽減されつつも、継続的に同じ使用者の下で働き続けることができる段階的引退の中にあるケースが多いと言えるのである。

こうした我が国の段階的引退の1つとしての継続雇用の現状について永野（2012）は、「必要に迫られた企業が制度の導入を急いだという側面もあるので、改善すべき点も少なくない」と認めつつも、「同一企業でのより高齢層までの就業の道を開き、「それにより、転職に伴うロスが回避される」として肯定的に評価している。この「転職に伴うロス」とは、具体的には失業期間の長期化を指すものと考えられる。たとえば岩田（2008）によれば、2007年の有効求人倍率（パートを含む）は全年齢で1.00倍に対して、55~59歳では0.57倍、60~64歳では0.70倍に留まっていたという（p.59）^{2,3}。またJILPT（2016b）による転職・再就職に要した求職期間の調査でも、中高年での転職は長期化するケースが若年層よりも多いことが示唆されている⁴。

² なお、岩田(2008)が報告している有効求人倍率は「ハローワークが受理した求人を年齢別に均等配分した場合の数値」である(p.59)。この集計方法は「求人数均等配分方式」と呼ばれる。

³ ただし、2007年当時は1.00前後で横ばいであった有効求人倍率（求人数均等配分方式）は、リーマン・ショックを受けて2008年、2009年には大幅に低下したものの（全年齢でそれぞれ0.84, 0.44）、その後一貫して上昇傾向にある。直近の2015年では全年齢で1.08と8年ぶりに1.00を上回り、特に55~59歳では1.11と全年齢を上回る水準となっている。この意味で本文中で引用した岩田(2008)の指摘は一部当てはまらなくなってきたが、一方で60~64歳では0.79と低い水準に留まっており、60代前半層の「転職に伴うロス」は依然として大きいことが示唆される。

⁴ JILPT(2016b)では、転職・再就職に成功した人を対象に転職・再就職に要した求職期間を尋ねている。その結果、「60歳以上での転職経験者」の求職期間の平均値、中央値は「44歳以下での転職経験者」や「45~59歳での転職経験者」とほとんど違いが見られなかった。この理由について「転職・再就職の際に利用した機関・サービス」の観点から見ると、「60歳以上での転職」では「前の会社の斡旋」が16.2%と高くなっている（「44歳以下」では3.1%、「45~59歳」では7.3%）。したがって、前の会社の斡旋によって求職期間なしで就業できた人が「60歳以上」には一定数含まれていたために平均値が押し下げられたと考えられる。一方、「60歳以上での転職経験者」の求職期間の第3四分位数は12ヶ月となっており、4人に1人以上が1年以上かかっていたことが分かった。これは「45~59歳」の11ヶ月とは大きな差は無いが、「44歳以下」の7ヶ月と比べると長く、継続雇用以外で中高年での転職・再就職を試みる人の中には求職期間が長期化する人が少なくないことを示唆している。詳細はJILPT(2016b), pp.21-22を参照されたい。

したがって雇用者が「それまで蓄積したキャリアを有効活用したい」、「転職に伴う長期的失業のリスクを避けたい」といった理由で、もし選択可能であるならば定年前と同じ馴染みのある職場で引き続き働き続けたいと考えることは自然なことだと考えられる。

2. 65歳以降の就業促進の意義と、継続雇用のさらなる延長の可能性

さて、我が国では法改正によって65歳までの継続雇用が定着したものと考えられるが、今後は65歳を超えて高齢者に就業し続けてもらうことが重要となってくる。この理由として永野(2012)は、(1)実際に我が国では、長寿化や経済的理由を背景に「70歳くらいまで」働きたいという人が多い、(2)65歳に達する「団塊の世代」の職業能力をより長期に活用したい、(3)年金支給開始年齢のさらなる引き上げが必要となる可能性がある、の3点を挙げている。このうち年金支給開始年齢という観点では、我が国よりも高齢化の進行が比較的緩やかなアメリカ、イギリスで既に65歳超への将来的な移行が決定されている(厚生労働省, 2011)ことから、より厳しい状況にある我が国でもさらなる支給開始年齢の引き上げは検討されるべきと考えられる⁵。また、岩田(2008, 2012)によれば、高齢者1人を何人の勤労者で支えるかを表すサポート率という観点で見ると、我が国では20~70歳までを勤労者世代、70歳以上を「高齢者」と設定して初めて、欧州における65歳「高齢者」と同程度のサポート率になるという。したがって我が国では、長寿化と高齢者の高い就業意識を背景として、当面は70歳までの雇用確保が大きな目標となっているのである。

ここで、単純に就業率の底上げを考えた場合、我が国では女性の就業促進が大きな鍵を握っているが(e.g. 浅尾, 2015; 岩田・北浦, 2008)、それ以外で現実的に考え得る65歳超の雇用確保策の1つが継続雇用のさらなる延長である。65歳までの雇用確保措置の義務化は、2004年、2013年の2段階の強化を経て社会に広く浸透し、実際に高齢者の就業率を向上させた。そこで、たとえば今後公的年金の支給開始年齢がさらに引き上げられた場合に、それとタイミングを合わせて定年後の継続雇用の範囲を65歳超まで広げていくことは十分考えうる。

しかし公的年金の支給開始年齢の引き上げにせよ、継続雇用のさらなる延長にせよ、今後社会的な合意の形成に向けて議論が必要なトピックであって直ちに実現することはできない。また仮に社会的合意が得られたとしても直ちに延長を実現することはできず、十分な準備期間・移行期間を設定しなければ社会の混乱の元になってしまう。たとえばアメリカでは65歳から67歳への公的年金支給開始年齢の引き上げ決定から開始までに20年間の準備期間を、

⁵ なお、厚生労働省(2011)の資料によれば、ドイツでも2007年に年金支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げる決定が行われ、2012年から段階的引き上げが始まっていた。ところが2013年の総選挙でメルケル首相が率いるキリスト教民主・社会同盟が単独過半数を達成できず、連立政権を組むことになった社会民主党の要求で2014年5月に公的年金支給開始年齢の65歳から63歳への「引下げ」が可決された(藤本, 2015)。この時勢に逆行する「引下げ」の対象は1963年以前の生まれの人のみであり、1964年以降生まれの人は65歳支給開始となるものの、「公的年金の支給開始年齢引上げを前提として、高齢者雇用に向けたさまざまな取組みがとりわけ積極的に進められているヨーロッパにおいても、政治状況によっては流れが変化しうることを示している」と藤本(2015)は述べている(p.47)。

開始から完了までの移行期間に 24 年間を設定しており、同様にイギリスでは 65 歳（女性は 60 歳）から 68 歳への引き上げに 17 年間の準備期間と 22 年間の移行期間を設定している（厚生労働省, 2011）。

したがって、中・長期的には公的年金の支給開始年齢引き上げに伴って継続雇用の期間がさらに延長されることは十分現実的に想定し得るものの、少なくとも今後当面は 65 歳を超えての継続的な雇用は各企業の判断に委ねられることになる。

3. 高齢期も就業しやすい企業の特徴に関する先行研究

それでは、法によって義務化されていないにも関わらず、雇用者が高齢になっても働き続けることができる企業とはどのような特徴を持っているのだろうか。また、そのような企業を説明・予測するための規定要因とは何なのだろうか。この点についてヒントを得るべく、本項では発行年順に、Hutchens and Grace-Martin (2006)、山田 (2009)、藤本 (2012)、Van Dalen et al. (2014)、鹿生・大木・藤波 (2016) の研究をピックアップして概観してゆく⁶。

(1) Hutchens and Grace-Martin (2006) による米国企業での段階的引退実態調査

始めに、前項でも言及した「段階的引退」に関する Hutchens and Grace-Martin (2006) の研究を確認する。既に紹介した通り、著者らは段階的引退が橋渡し雇用の中でも特に好ましいものであると評価している。また実際にアメリカの高齢雇用者たちも半数以上が、フルタイム就業からいきなり完全引退したり、他の使用者の下へ転職・再就職したりするよりも、同じ職場で段階的引退に移行したいという希望を持っているという。ところが、著者らによれば、本論文の執筆当時のアメリカにおいて段階的引退の希望が実現するケースは稀であり、その背景には使用者たる企業側が難色を示していることが考えられた。

そこで著者らはアメリカ国内の 950 の企業を対象に調査を実施し、段階的引退を認める企業と認めない企業の特徴を検討した。その結果、段階的引退をより認めやすい企業の特徴について主に 3 つの知見を得ている。

第 1 に、既に段階的引退をしている従業員がいる企業では段階的引退を受け入れやすい傾向が見られた。確かに、先例があれば企業としても受け入れやすいというのはもっともらしい知見である。おそらく雇用者側としても先例となる人物を例示してフェアな処遇を求めやすいであろうし、あるいはそもそも先例があるということは何らかの理由で段階的引退を認めやすい性質を持った企業なのかもしれない⁷。

第 2 に、団体交渉によって守られているはずのホワイトカラー労働者の比率が高い企業は

⁶ なお、レビュー対象文献の選定にあたっては(1)日本国内の研究を中心としつつも、高齢化が進行している欧米の研究も含めること、(2)発刊年が比較的新しいこと、(3)本章の多変量解析に際して、分析の枠組みの設定や結果の解釈に直接的に役立て得る知見を含んでいること、等を考慮した。

⁷ ただし、この先例効果の理屈は「昨日健康だった人は今日も健康である可能性が高い」というような、おそらく事実ではあるが事象の規定要因の説明としてはあまり意味がない印象も受ける。

ど、段階的引退を認めない傾向が見られた。著者らはこれを実証研究における1つの驚きと評した上で、その背景について、労働組合がしばしば労働契約の明文化とその遵守の一貫性を企業に求めがちである点を指摘している。つまり、アメリカでは組織力の高い労働組合に加入している企業ほど一貫した方針とその実践に向けた企業努力を求められており、結果的に労働契約に明文化されていないインフォーマルな雇用としての段階的引退を認めづらくなってしまっている可能性があるのである⁸。

第3に、規定の最低労働時間が短く設定されている企業ほど、段階的引退を認めやすい傾向が見られた。たとえばパートタイムのホワイトカラー労働者を雇用していたり、ジョブ・シェアリングを認めていたり、流動的な始業時間の設定を認めている企業では、もともと労働時間の管理体制が緩やかであるので、結果的に段階的引退についても認めやすいことになる。逆に、たとえば週40時間といった最低労働時間を厳格に正社員に設定している企業ほど、高齢社員だからといって短時間勤務という例外を認めにくくなりがちであるという知見は、確かにもっともらしい結果と言える。

以上の Hutchens and Grace-Martin (2006) の研究について、アメリカの場合は年齢を理由とした解雇は違法であり、我が国の定年を前提とした継続雇用制度とは大きく状況が異なる。しかし、「社会全体では一般的とはいえず、法的強制があるわけでもない状況下での高齢者雇用への先進的な取組」という観点では、当時のアメリカにおける段階的引退と2016年現在の我が国における65歳超の継続雇用には一部共通する面もある。特に、労働組合の効果や最低労働時間の設定等についての知見は、企業の高齢者雇用に対する柔軟性を示唆する指標として十分参照するだけの価値があるものと考えられる。

(2) 山田 (2009) による民間企業の60代前半層就業率を規定する要因の研究

次に山田 (2009) の研究を確認する。OECD加盟国内での一般論に反して、我が国では「年齢-賃金プロファイル」(以下「賃金プロファイル」という)の傾きがきついにも関わらず高齢者の就業率が高い。著者はこの理由が定年退職の慣行と定年前後での柔軟な賃金調整にあるとの仮説を立て、縦断的マクロデータと横断的マイクロデータから検証している。

まず労働力調査、賃金構造基本統計調査等を用いたマクロデータの分析結果からは、男性60~64歳の就業率に最も大きな影響を与える要因は労働市場の状況悪化であることが示唆された。したがって、企業の戦略・努力とは無関係に、高齢者の労働市場全体の状況によって60代前半層の就業率は大きく左右されると考えられる。しかし同時に、61歳以上の定年

⁸ 我が国では企業ごとに労働組合がある場合が多いが、アメリカでは一般的に職業・産業ごと、もしくは地域ごとに労働組合が存在しており、そこへ加入しているかどうか企業が特性に関する論点の1つとなる。なお菅野(2004)によれば、超企業的組織としての労働組合がある欧州諸国では一般的に労働組合は「広く外部労働市場の取引基準設定を目指」し、個別企業の労働者の利益を代表するのは従業員代表委員会となるが、アメリカの労働組合は「超企業的組織でありながら、個別企業の労働条件設定と苦情処理とを2大機能とする」点が欧州諸国と異なる点である(p.292)。

制を採用している企業の比率が高まるほど男性 60～64 歳の就業率が高まり、また賃金プロファイルの傾きがきついほど、すなわち高齢者の賃金が若年層と比較して「割高」⁹になるほど、男性 60～64 歳の就業率は低くなることも示唆された。この結果について山田（2009）は、「いずれも企業側の雇用管理・賃金制度の変更によるもので、それらの変更如何によって 60～64 歳の就業率がいかに大きく改善するかを示唆する結果」であると結論付けている（p.9）。

一方、民間企業 3,867 社の 2008 年のマイクロデータを用いた分析結果¹⁰からは、第 1 に、賃金プロファイルが緩やかであることが、定年延長確率を高めることで継続雇用率を高める効果を持つことが示唆された。また、「一部企業では、継続雇用時の賃金引き下げ幅が大きすぎるため、定年到達者は離転職を選択し、継続雇用率が下がって」いた（p.16）。分析結果によれば、55 歳よりも前に賃金低下によるプロファイルの修正を行っているほど 60 歳以上の継続雇用率は高まるが、逆に 60 歳前後での賃金低下については、その下げ幅が大きいほど 60 歳以上の継続雇用率は低下してしまうのである。

第 2 に、「正社員が増加した企業では定年延長確率も継続雇用率も上がる傾向が」見られた（p.16）。この結果について山田（2009）は、「マクロ・データでも失業率低下が 60 歳代前半の就業率を大きく改善することと整合的である」と解釈している（pp.16-17）。

第 3 に、「予想に反し、労働組合のある企業では定年延長確率も継続雇用率も下がる傾向にあった」（p.17）。この結果について山田（2009）は、当初は労働組合の存在を「労働者側の交渉力の代理変数」と見なしていたものの、先行研究においては「定年までの雇用保障の要求による雇用関係硬直化」という労働組合の負の影響を指摘しているケースもあることを踏まえ、慎重な検討が必要であると述べている（p.14）。この指摘は前述の Hutchens and Grace-Martin（2006）による「労働組合の存在が、雇用契約の明文化とその遵守を企業に求めることで、結果的に段階的引退を認めづらくする」という指摘とよく似ている。

以上の山田（2009）の研究では従属変数が 60 代前半層での就業率変動・継続雇用率であり、また 2013 年以降は 65 歳までの雇用確保の義務化がさらに強化されたため、得られた知見をそのまま現在の 65 歳超の継続雇用に当てはめることはできない。しかし、定年と絡めた賃金プロファイルという我が国固有の文脈を加味した研究として参照すべき点が多いと言える。

（3）藤本（2012）による 60 歳定年後に賃金水準を大きく変えない企業の特徴の検討

続いて藤本（2012）の研究を確認する。2012 年当時も、そして 2016 年現在においても継続雇用の実態は定年後の再雇用がほとんどであり、大幅な賃金低下を伴うことが一般的である。こうした中で「例外的」に賃金水準を変えていない企業にはいかなる特徴があるのだろうか。

⁹ なお、「割高」という表現は山田（2009）が直接使用しているわけではなく、本章筆者が文意を汲み取って使用したものである。以下同じ。

¹⁰ 山田（2009）では主要な知見を 5 点報告しているが、ここでは本章の目的と特に関連する 3 点のみ紹介している。

この点について著者が前述の山田（2009）と同じ民間企業 3,867 社の 2008 年データを用いて分析したところ、60 歳到達後に賃金面で処遇を変えない企業は処遇を変える企業と比較して、(a)小規模企業に多い、(b)業種としては飲食・宿泊、医療・福祉、運輸の 3 業種に多い、(c)仕事の内容も 60 歳前と同じであることがほとんどである、(d)賃金設定にあたって高年齢雇用継続給付や在職老齢年金を考慮しないことが多い、(e)希望者全員を継続雇用対象とすることが多い¹¹、(f)賃金プロファイルの年功的な性格が弱い、等の傾向が見られたという。

また「高齢者雇用を進める上での課題」に関する調査結果からは、「不動産」「金融・保険」「情報通信」の 3 業種で課題が多く、その背景には「数年のうちに定年を迎える 50 歳代後半の雇用者において、労働需要のとりわけ低い事務職従事者の占める割合が他産業に比べて高い」という共通点があると指摘されている（p.109）。逆に「医療・福祉」「教育・学習支援」「運輸」の 3 業種は高齢者雇用への課題が少なく、その背景については「50 歳代後半の雇用者において、専門的・技術的職業や運輸・通信といった仕事に従事する人の割合が相対的に高く、こうした 50 歳代後半における職種別構成上の特徴が、雇用確保措置や 60 歳代前半の人事管理の内容における特徴につながっている」と考察されている（p.109）。

さらに、処遇を変えない企業であるか、それ以外の企業であるかを従属変数とするロジスティック回帰分析の結果からは、「高年齢社員に適した仕事の開発」を行っている企業では処遇を変えない確率が高いことが示唆された。この結果について藤本（2012）は、「継続雇用時の賃金を高く維持していく上で、その賃金水準に見合った仕事を見つけるための取組みが有効である」と述べている（p.104）。

一方、「新たな勤務シフト（短時間勤務制度など）の導入」を行っている企業や「役職定年制・任期制」といった人事管理の取組みを行っている企業では、逆に 60 歳以降処遇を変えない確率が高いことが示唆された。この結果について藤本（2012）は、「言い換えると、高齢従業員が管理職、あるいはフルタイム勤務で働き続けられる状況であるほうが、継続雇用時に賃金水準は高く維持されやすい」のだと解釈している（p.104）¹²。

以上の藤本（2012）の研究は、当時の 60 歳前半層の状況について検討したもので、得られた知見をそのまま現在の 65 歳以降の就業可否に当てはめることはできない。しかし、賃金面での処遇という側面から高齢者雇用に先進的に取り組んでいる企業の特徴を明らかにし、その規定要因を仔細に検討した本研究からは、現在 65 歳以降の継続的な雇用に取り組んでいる

¹¹ なお、藤本(2012)は山田(2009)と同じく 2013 年の法改正前の調査データを使用しているため、当時は労使間の協定等により基準を設けて該当者のみを継続雇用対象とすることができた。実際に、同調査結果からは調査対象企業の 8~9 割が継続雇用対象者に対し基準を設けていた。このため、藤本(2012)の集計においても山田(2009)の研究と同様に、継続雇用対象が「希望者全員」であるかどうかには焦点が当てられている。

¹² ただし、「高齢従業員が管理職で働き続けること」について藤本(2012)は「あるエンジニアリングの会社」の事例を例示しつつ、「継続雇用後も管理職としての働きを期待し、高水準の賃金を維持する場合、その賃金に見合うだけの働きがさまざまな理由から難しくなった場合に対応していくのか」という課題が出てくる」と指摘している(p.105-106)。つまり、確かに分析結果からは「管理職」を維持させることが賃金面での処遇を変えない企業の規定要因の 1 つであることが示唆されたものの、実際にはそう簡単に実現することは難しいケースもあると考えられるのである。

企業の特徴や規定要因を探るにあたって参照すべき点が多いと考えられる。

(4) Van Dalen, Henkens and Wang (2015) による欧州 6 カ国の企業の高齢者活用戦略の検討

次に Van Dalen et al. (2015) の研究を確認する。著者らによれば、現在のヨーロッパの使用者が高齢労働者に関して取りうる企業戦略は大きく分けて「適応実践 (accommodation practices)」、「発展実践 (development practices)」、「退出機会の提供 (offering exit options)」の 3 戦略である。

まず「適応実践」とは、加齢のプロセスに伴って身体的・認知的に起こりうる能力の低下を埋め合わせる職場の包括的な環境づくりを行う戦略である。適応実践戦略においては労働時間や仕事の負担を減少させたり、変則的なシフトや時間外労働から高齢者を遠ざけるといった工夫で、高齢労働者の状況に職場が「適応する」戦略を採る。

次に「発展実践」とは、高齢労働者の生産能力を向上させるべく、人的資本への投資を行う戦略である。前述の適応実践戦略は「どれだけ高齢者の能力低下を環境によって緩和させ補うか」、マイナスをゼロへ近づけようとする発想であった。これに対して発展実践戦略では、高齢者の能力をさらに伸ばし、プラスへと転じようとする発想に立つ。このように聞くとポジティブに感じられるが、実際のところ著者らによれば発展実践戦略は若年者の採用が難しい場合や、これまでの知識が技術的進歩によって破壊されてしまった場合、もしくは投資費用自体が安上がりになり済む場合に採られ易くなるという^{13,14}。

最後に「退出機会の提供」とは、慣習的な引退年齢¹⁵よりも前に雇用関係を切り上げてしまうべく早期退職等を推奨する戦略である。著者らによれば、年功賃金の傾向が強く高齢になるほど人件費の負担が大きくなる企業でこの戦略が採られやすい。また、新しいテクノロジーへの適応が必要で、高齢者は若い世代と比べて適応させるためのコストが高くついてしまう場合にも、この戦略が採られやすくなるという¹⁶。

以上の 3 つの企業戦略について、著者らはデンマーク、ドイツ、イタリア、オランダ、ポーランド、スウェーデンの 6 カ国の 3,638 企業を対象とした 2009 年の調査データを用いて規定要因を検討している。分析に投入された主要な予測要因は、50 歳以上の高齢労働者の比率、組織の規模、年功賃金の傾向、労働組合への加入¹⁷、職務遂行のための訓練の必要性、新規

¹³ とはいえ、後述の「退出機会の提供」と比べれば雇用保護の観点からはポジティブな戦略と言える。

¹⁴ なお、Van Dalen et al. (2015)によれば、この「発展実践戦略」には企業内で高齢者の配置転換の流動性を促進することも含まれるという。つまり、高齢者にこれまでとは異なる業務の能力を「発展」させてもらおうという発想である。

¹⁵ 「慣習的な引退年齢」は、ほとんどの国では 65 歳を指すと Van Dalen et al. (2015)は述べている。

¹⁶ ただし、この戦略は従来から最も簡易な戦略として用いられてきたものの、近年は規制強化もあって、ヨーロッパの使用者にとって選択しづらい戦略となりつつあるという。

¹⁷ 前掲の脚注でも既に言及したが、我が国では労働組合は企業ごとに存在することが多いが、欧州諸国では職業別・産業別に存在しているケースが多い。したがって、「労働組合の存在」ではなく、「労働組合への加入」が分析に投入されている。また、欧州諸国の超企業的組織としての労働組合は個別企業の労働者の利益を守ることもより外部労働市場の取引基準設定を目指す点で日本やアメリカの労働組合と役割が異なるため（菅野，2004，p.292）、Van Dalen et al. (2015)における同変数は解釈に注意が必要である。

採用の難しさ、および職務に必要とされる知識の深さ、の7つである¹⁸。

構造方程式モデリング¹⁹による推定の結果、投入された変数の中で最も戦略の選択に影響を及ぼしていたのは「高齢労働者の比率」であった。この変数は、3 戦略を全て有意に促進しており、したがって高齢労働者の比率が高い企業では適応実践戦略や発達戦略といったポジティブな戦略と同時に、退出機会の提供というネガティブな戦略も採られ易くなることが示唆された。

次に、「訓練の必要性」も3 戦略に対して正の有意な説明変数であった。つまり、職務の遂行にあたって従業員に訓練を実施する必要性が高い企業ほど適応実践戦略や発展実践戦略といったポジティブな戦略が採られやすくなるが、同時に退出機会の提供というネガティブな戦略も採られやすくなることが示唆された。

その他の変数の中で、退出機会の提供というネガティブな戦略の規定要因として有意であったのは労働組合への加入であった。労働組合への加入は、適応実践戦略をある程度促進し、高齢者が働きやすい環境づくりを促す効果を持っている。しかし同時に退出を推奨する戦略を採らせやすくする効果も持っており、相対的に見ると退出機会の提供戦略の促進効果のほうが強い。欧州諸国の労働組合は日本やアメリカとはやや性質が異なる点に留意が必要だが、高齢者の就労という観点では Hutchens and Grace-Martin (2006) や山田 (2009) と一貫性のあるネガティブな結果が得られたものと言える。

一方、適応実践戦略と発展実践戦略の2つのポジティブな戦略を促進していた要因として「新規採用の難しさ」が有意であった。つまり、労働力として新規に採用を増やしたいが実現が難しい企業では、高齢者に活躍してもらうべく働きやすい環境づくりを行ったり、高齢者の能力開発に積極的に取り組みやすくなることが示唆された。

次に、「職務に必要とされる知識の深さ」については発展実践戦略のみを促進する要因として有意であった。つまり、職務の遂行にあたって知識を蓄積した深い専門性が必要とされるような場合には、高齢者においてもさらに能力を高めるような戦略が採られやすくなることが示唆された。

これに対して、「年功賃金の傾向」は適応実践戦略のみを促進する要因として有意であった。つまり、加齢に応じて賃金の上昇幅が大きくなる企業では、高齢者が働きやすいような環境づくりに取り組む可能性が高くなる。この結果もやや意外なものであり、前述の山田(2009)、藤本(2012)の知見とも矛盾する結果であるが、この点について著者らは「企業が高齢者を選別して対応する、デュアル・アプローチの戦略を採ることを示唆しているのかもしれない」と述べるに留め、深くは考察していない(p.821)。

¹⁸ なお、この7つの主要な説明変数のほかに調整変数として、業種(公的機関を参照群として、製造業、サービス業、健康・教育)、国(ドイツを参照群として、イタリア、デンマーク、スウェーデン、ポーランド、オランダ)が分析に投入されている。

¹⁹ 構造方程式モデリング(structural equation model; SEM)とは、「構成概念や観測変数の性質を調べるために集めた多くの観測変数を同時に分析するための統計的手法であり、「その最大の長所は柔軟なモデル構成力である」(豊田, 1998, p.1)。詳しくは豊田(1998)等の解説を参照されたい。

最後に「組織の規模」については、いずれの戦略の規定要因としても有意ではなかった。藤本（2012）の研究では小規模企業ほど賃金面での処遇を変えない企業が多い等の結果を得ており、JEED（2015a）の調査でも小規模企業ほど高齢者雇用がしやすいことが示唆されたが、本研究においてはこうした違いは見られなかった。

以上の Van Dalen et al.（2015）の知見は、我が国とは様々な観点から状況が大きく異なる欧州諸国の企業を対象として得られたものであり、そのまま我が国の65歳以降の就業可否に当てはめることはできない。しかし、海外の直近の高齢者雇用に関する企業戦略に関する研究として、規定要因の設定や分析の枠組みにおいて参考になる点が多い。

（5）鹿生・大木・藤波（2016）による65歳以降の雇用を制度的に推進する企業の特徴の検討

本項の最後に鹿生・大木・藤波（2016）の研究を確認する。本研究では、2013年4月より65歳までの希望者全員の雇用確保が義務付けられた²⁰ことを受けて、(1)同改正の施行後の60代前半層の活用方針と今後の方向性を捉えること、(2)その方針に基づく人事施策を効果的に進める方法を検討すること、の2点が目的とされている。著者らによれば、同改正によって企業は60歳以上の高齢者の「数量的な増加」と「質の多様化」に直面している（p.67）。またこれに対応するためには、高齢者を積極的に活用する方針を明確化する「戦力化」と、その方針に基づき制度設計によって人事管理を整備する「制度化」の2点が必要になるという。そこで筆者らは、JEEDが2013年に全国の4,203社から回答を得た企業調査データを用いて、「戦力化」と「制度化」の現状と今後の方向性を検討している。

分析結果からは、まず65歳までの高齢者雇用を行っている企業では、高齢者活用の基本方針として能力再編による活用、企業主導による役割設定を行いやすいという傾向が見られた。これとは対照的に、65歳以降の雇用を制度的に推進している企業では、能力向上による活用、高齢者の自律性を尊重した役割設定がなされているという傾向が見られたという。つまり、高齢者の「戦力化」を図るにあたって、65歳以降の就業に関する「制度化」の進展具合に応じて大きく異なる方針が採られていたのである。

この理由について著者らは、「定年後の雇用期間の違い」（p.70）という統一的な観点から解釈を進めている。まず一般論として継続雇用者は60歳での定年を機に役割変化による役割喪失の危機を経験することになるが、65歳までの雇用を行っている企業では「その企業で勤務できる期間は限られている」ために、「これが引退を意識させ」、「能力拡大によって企業に貢献する意欲は低下することが考えられる」（p.70）。さらに企業側としても「訓練に投資した場合の回収期間は短くなる」ことから、「能力の拡大を通じた役割の獲得よりも、役割変化を原因とする役割喪失の問題を最小限に抑える対策を優先させ」ることになるという

²⁰ より正確には、2004年の高年齢者等雇用安定法の改正で65歳までの希望者全員の雇用確保は「原則」とされてきたが、労使間の協定等に基づく基準の設置が認められていた。しかし2013年4月より、こうした基準の設置に関する条項が廃止され、基準を設けない希望者全員の65歳までの雇用確保の義務化がより厳格化された。

(p.70-71)。

これに対して、65歳を超えて就業できる制度を推進している企業では60歳後に期待される雇用期間がより長くなる。このために、「高齢者側は、雇用され続けるために能力を維持・向上させる必要が生じ」、「教育への投資意欲が高まることが想定される」(p.71)。一方企業側としては「戦力化を図る期間が長くなる」ために、「能力再編では、雇用期間中に能力が陳腐化する可能性が高くなる」こと、また高齢者の「就業意欲を高く維持する対策にも力を入れる必要もある」ことから、その手段として「訓練機会の提供」が選択されやすくなるという(p.71)。なぜなら、「訓練機会は企業から支援されるという高齢者の感覚を高め」、「企業への貢献意欲を高める効果が期待できる」ためである(p.71)。

さらに、役割設定における企業主導、本人の自律性尊重の違いについて著者らは、雇用期間の長期化によって高齢者の「能力や体力の個人差」が大きくなり、「企業は標準的な対策をとることは困難になる」のだと指摘している(p.71)。さらには、この個人差を理由として「企業と高齢者の両者の要望は大きく乖離する恐れが」でてくるため、「この問題に対処するには、両者の要望を伝えて、交渉し、調整する機会を企業が設けておくことが必要となる」のである(p.71)。以上の考察結果を踏まえ著者らは、「今後、法が定める年齢を越えた雇用を推進する場合には、能力向上と自律性を柱に高齢者の活用方針を定めることが予想される」と結論付け、またその実現のためには高齢者と企業の交渉・調整機会を設置する「すりあわせのキャリア管理」が重要になると結論付けている(p.71)。

以上の鹿生ら(2016)の知見は、本章における65歳以降の就業可否の検討にあたって直接的に役立てられるものと考えられる。雇用期間が長期化することで「戦力化」の方針が大きく変化するという実証的知見は、了解可能性が高い。また、本知見は「継続雇用が65歳までか、70歳までか」という当面の状況を超えて、より普遍的な一般法則を示唆しているようにも思われる。この点についてさらに再現可能性を確かめていくことは、本領域の研究の蓄積において重要な論点の1つと考えられる。

4. 本章の研究目的

さて、前項で見た通り、高齢者の継続的な就業の可否については既にさまざまな研究結果が報告されている。しかし、鹿生ら(2016)を除けば60代後半層の継続的な就業に直接焦点を当てた研究は少なく、未だ研究知見の蓄積の途上にあると言える。そこで、本章では前項で見てきた先行研究の知見を可能な範囲で取り込みつつ、直近のデータを用いて65歳以降の就業可否の規定要因に関する実証データの蓄積に貢献することを目的とする。

第2節 65歳以降も希望者は全員就業可能な企業の特徴

－基準を設けている企業、就業不可の企業と比較して

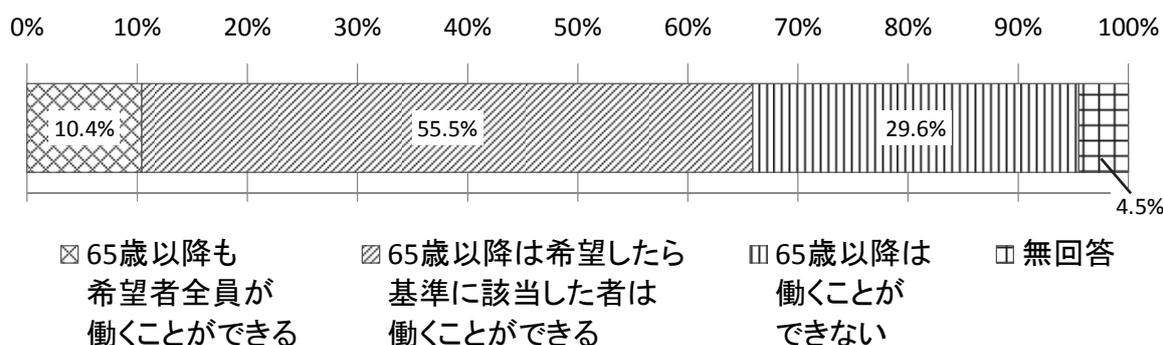
前節の目的を受けて、まず本節では65歳以降も希望すれば全員が就業可能な企業の特徴について単変量ごとに確認する。使用するデータは、2015年7月に実施された本報告書内で共通の「高年齢者の雇用に関する調査」である。調査の方法・概要については第1章、および既刊のJILPT(2016a)を参照されたい。

1. 本節における65歳以降の就業可否3区分

まず、有効回答のあった6,187社における65歳以降の就業可否の状況について確認する。アンケート調査において「貴社では、希望すれば65歳以降も働きつづけることができますか」と尋ねたところ、図表4-2-1の結果を得た。希望者全員働くことができる企業は約1割、逆に希望有無とは関係なく働くことができないとする企業は約3割であった。一方、過半数の企業では「基準に該当した者は働くことができる」という状況であった。

本節ではこの設問への回答に基づき、(a)「65歳以降も希望者全員が働くことができる」企業645社を「全員可能群」、(b)「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3,434社を「該当者のみ群」、(c)「65歳以降は働くことができない」企業1,830社を「全員不可群」として、以下クロス集計に基づき比較してゆく²¹。

図表4-2-1 調査対象企業における65歳以降の就業可否状況(n=6187)



²¹ なお、「該当者のみ群」の企業における該当者の判定のための「基準」については、多重回答形式の設問で選択率が高い順に「働く意思・意欲があること」(58.9%)、「健康上支障がないこと」(58.7%)、「会社が提示する労働条件(賃金の低下を含む)に合意できること」(45.2%)、「出勤率、勤務態度」(40.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(40.1%)といった状況であった。詳しくは既刊のJILPT(2016a)を参照されたい。

2. 企業の基本属性

(1) 業種

まず業種ごとの3群の比率を示したのが図表4-2-2である²²。全員可能群の比率が全体平均を5%以上上回ったのは、「飲食業・宿泊業」(17.7%)、「運輸業」(17.4%)、「サービス業」(15.9%)の3業種であった。一方、全員不可群の比率が40%以上と高かったのは「金融・保険業」(68.3%)、「情報通信業」(58.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.4%)の3業種であった。

第1節でレビューした藤本(2012)の報告と今回の集計結果を比較すると、いくつかの業種²³については違いが見られるものの、「高齢者雇用に先進的に取り組みやすい業種であるか」という広い観点では概ね一貫性のある結果となった。

図表 4-2-2 業種ごとの65歳以降就業可否3群の比率(無回答を除く)

	n	全員可能群	該当者のみ群	全員不可群
建設業	450	12.0%	68.4%	19.6%
製造業(全体)	1706	8.4%	56.8%	34.8%
一般機械器具製造業	248	8.1%	64.5%	27.4%
輸送用機械器具製造業	177	6.8%	58.2%	35.0%
精密機械器具製造業	109	11.9%	52.3%	35.8%
電気機械器具製造業	180	8.9%	53.9%	37.2%
それ以外の製造業	992	8.3%	55.6%	36.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	28	14.3%	39.3%	46.4%
情報通信業	151	2.6%	39.1%	58.3%
運輸業	596	17.4%	63.4%	19.1%
卸売・小売業	1095	6.6%	55.2%	38.3%
金融・保険業	63	0.0%	31.7%	68.3%
不動産業	48	14.6%	52.1%	33.3%
飲食業・宿泊業	226	17.7%	62.8%	19.5%
医療・福祉	189	15.3%	68.8%	15.9%
教育・学習支援業	79	6.3%	60.8%	32.9%
サービス業	951	15.9%	58.8%	25.3%
その他	173	9.2%	54.3%	36.4%
全体	5755	10.9%	58.2%	30.9%

²² 本節では原則的に、65歳以降の就業可否3群ごとの各設問への回答比率を見るが、業種に関してのみ群ごとではなく業種ごとに3群の比率を見たほうが有意義と考えた。

²³ 具体的には、教育・学習支援業は高齢者雇用における課題が少ない業種として、不動産業は課題が多い業種として藤本(2012)では指摘されていたが、今回の集計では両業種とも目立った特徴が見られなかった。

(2) 設立年

次に設立年について、3群ごとの回答分布、および有効回答内での平均設立年を見たところ図表4-2-3の結果を得た。全員可能群は他群と比べて「1949年以前」の比率が低く、その分それ以降の設立年の比率が総合的に高くなっている。設立後の経過年数平均値で見ても他群よりも3～5年ほど短く、統計学的に他の2群よりも有意に低かった²⁴。したがって、希望者は65歳以降も全員就業できるとする企業は比較的若い企業が多いことが示唆された。

図表4-2-3 65歳以降の就業可否3群ごとの設立年(無回答を除く)

	n	設立年				2015年時点 の設立後 経過年数 の平均値
		1949年以前	1950年 ～1974年	1975年 ～1999年	2000年以降	
全員可能群	594	9.8%	46.1%	32.2%	12.0%	42.0年
該当者のみ群	3244	17.6%	44.7%	28.4%	9.3%	47.3年
全員不可群	1748	19.5%	38.8%	28.3%	13.4%	45.8年
全体	5586	17.4%	43.0%	28.8%	10.9%	46.3年

3. 従業員・正社員の状況

(1) 従業員数・正社員数

続いて従業員数について3群ごとの回答状況を見たのが図表4-2-4である。全員可能群は、「50人以上100人未満」の比率が他の群よりもやや高く、また「300人以上1000人未満」、「1000人以上」の比率はやや低い。平均値の差を統計学的に検討したところ、全員可能群と該当者のみ群の間で有意な差は見られなかったが、全員不可群は他の2群よりも有意に高かった²⁵。したがって全員可能群に小規模企業が多いというよりも、全員不可群に大規模企業が多い、と解釈したほうが自然と言える。この点について先行研究では従業員数が少ない企業のほうが高齢者を雇用しやすいことが繰り返し指摘されているが(e.g. 藤本, 2012; JEED, 2015)、今回の集計でも概ね一貫性のある結果になったと言える。

²⁴ 3群間で1要因分散分析を行ったところ有意であった($F(2, 5583)=11.6, p<.001$)。多重比較の結果、全員可能群は該当者のみ群と全員不可群よりも有意に平均値が低く、該当者のみ群と全員不可群の間に有意差は見られなかった。

²⁵ 3群間で1要因分散分析を行ったところ有意であった($F(2, 5346)=11.6, p<.001$)。多重比較の結果については本文記載の通りである。

図表 4-2-4 65歳以降の就業可否3群ごとの従業員数(無回答、無効回答26を除く)

	n	従業員数区分				平均値
		50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1000人未満	1000人以上	
全員可能群	541	49.7%	39.0%	8.3%	3.0%	241人
該当者のみ群	3108	45.3%	39.6%	12.1%	3.0%	273人
全員不可群	1700	37.9%	40.6%	15.3%	6.2%	518人
全体	5349	43.4%	39.9%	12.7%	4.0%	348人

また正社員数についても3群ごとの回答状況を見たところ図表4-2-5の結果を得た。従業員数と同じく、全員可能群は他群よりも比較的少ない人数である様子が窺える。平均値の差についても、従業員数と同じく全員不可群が他の2群より統計学的に有意に高いという結果となった²⁷。したがって全員不可群は正社員数という観点でも大規模な企業が多いと言える。

図表 4-2-5 65歳以降の就業可否3群ごとの正社員数(無回答を除く)

	n	正社員数区分					平均値
		50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1000人未満	1000人以上	
全員可能群	555	28.1%	45.0%	22.7%	3.2%	0.9%	101人
該当者のみ群	3010	20.7%	46.2%	26.6%	5.2%	1.2%	142人
全員不可群	1655	14.2%	39.0%	32.7%	10.0%	4.1%	339人
全体	5220	19.4%	43.8%	28.1%	6.5%	2.1%	200人

(2) 全体・60代前半における正社員率、正社員で最も多い学歴

次に、前述の正社員総数を従業員総数で割った全体の正社員率と、60代前半層の継続雇用者²⁸の正社員率、および正社員における最多学歴区分について3群の回答状況を確認した結果を図表4-2-6に示す。全員可能群は他の2群と比較して全体の正社員率はやや低いが、60代前半の継続雇用者の正社員率は50.2%と他群より高い。正社員の最多学歴区分では、全員可能群は「高卒・男子」「高卒・女子」の比率が他群より高く、その分、「大卒・男子」の比率が他群より低い。以上をまとめると、全員可能群では高卒正社員を比較的多く雇用しており、また彼らが60代前半の継続雇用者となった場合には正社員として雇用する傾向が他群よ

²⁶ 本調査では従業員数50人以上の企業を対象に調査を実施したが、中には従業員数を50人未満と回答している企業もあった(全体の6.9%)。人数の変動があることを踏まえればこれらのケースが誤った回答とまでは言えないが、従業員数の各区分の比率を見る上では条件が統制される必要があると考え、本クロス集計のみ50人未満のケースを無効回答として除外した上で各区分の比率を求めている。

²⁷ 3群間で1要因分散分析を行ったところ有意であった($F(2, 5217)=22.6, p<.001$)。多重比較の結果については本文記載の通りである。

²⁸ 調査票では「継続雇用者」について、「60歳に到達するまで貴社に正社員として勤続し、60歳以降も貴社で雇用され続けている従業員(正社員または非正社員)」と定義している。これは前節で紹介したJEED(2015)における「正社員として20年以上勤務」という条件を含めた定義と比べると、やや緩い定義と言える。

り強いということになる。逆に全員不可群は、大卒の男性正社員の比率が高いが、60代前半の継続雇用時には非正社員として雇用する傾向が強い。

図表 4-2-6 65歳以降の就業可否3群ごとの全体正社員率、60代前半継続雇用者の正社員率、および正社員における最多学歴区分(各無回答は除く)

	n	全体 正社員率	60代前半 継続雇用者 の正社員率	正社員における最多学歴区分				
				高卒 ・男子	高卒 ・女子	大卒 ・男子	大卒 ・女子	その他
全員可能群	629	70.7%	50.2%	64.4%	11.7%	16.2%	1.7%	6.1%
該当者のみ群	3347	73.6%	29.4%	57.0%	8.9%	25.9%	3.3%	4.9%
全員不可群	1779	79.0%	17.7%	42.9%	5.3%	43.3%	3.2%	5.2%
合計	5755	75.0%	28.2%	53.4%	8.1%	30.3%	3.1%	5.1%

(3) 50歳時点の正社員数を100とした場合の、その後の同世代の残存率

続いて、50歳時点の正社員数を100とした場合の、同世代のその後の残存率（非正規雇用への移行者を含む）について、3群の状況を確認したところ図表4-2-7の結果を得た²⁹。全員可能群は当然ながら60代後半以降の残存率が高いが、一方で「50代前半」「50代後半」層では残存率が他群より低い様子が窺える。これを反映して、全員可能群は確かに正社員の平均年齢は他群よりやや高いものの、平均勤続年数で見ると逆にやや低くなっている。

また、50歳以上の正社員を対象とした取組の実施状況を見ると、全員可能群では他群と比べて「早期退職優遇制度」の実施率が低い。したがって、全員可能群では確かに「より高齢期まで継続的に働き続ける人」が一定数いるが、同時に早期退職制度が無いケースが多いにも関わらず、他群と比較して「50代で早めに離職する人」が他群より多いものと考えられる。この結果は、第1節で紹介した Van Dalen et al. (2015) において指摘されていた「企業による高齢者の選別」と、その選別に基づき異なる雇用戦略を使い分ける「デュアル・アプローチ」が、全員可能群においても50代のうちに発揮されていた可能性を示唆している。

ただし、今回の集計では50代での離職が本人都合（処遇への不満や健康上の理由等）によるものなのか、会社都合（解雇等）によるものなのかは不明である。後述するように全員可能群では賃金プロファイルの傾きが比較的緩やかで50代の賃金水準は比較的強く抑えられている。したがって、実際には全員可能群では会社が選別を行っているわけではなく、本人都合での離職者が多かった等の可能性も残されている。

²⁹ なお、全員不可群で「60代後半」「70歳以上」が0%になっていないのは、役員への就任等の例外的に働き続けている者の存在を反映したものと考えられる。

図表 4-2-7 65歳以降の就業可否3群ごとの50歳時点の正社員数を100とした場合の
その後の同世代の各年齢層における残存率、50歳以上の正社員を対象とした取組の
実施状況、および正社員全体の平均年齢、平均勤続年数

	n	残存率の集計年代					50歳以上正社員対象の取組み					正社員の 平均年齢	正社員の 平均勤続 年数
		50代 前半	50代 後半	60代 前半	60代 後半	70歳 以上	優 遇 制 度	早 退 職	転 籍	年 出 時 移 移 籍 定	出 向 後 定		
全員可能群	641	70.0%	64.6%	54.5%	33.4%	14.2%	1.2%	1.6%	0.2%	0.2%	1.1%	43.5歳	10.5年
該当者のみ群	3419	81.3%	76.2%	60.2%	23.5%	6.2%	2.5%	2.1%	0.9%	0.5%	0.3%	41.6歳	11.5年
全員不可群	1825	83.2%	76.3%	54.0%	5.3%	1.6%	8.2%	2.7%	1.9%	1.9%	1.2%	39.9歳	12.4年
合計	5885	80.7%	75.0%	57.7%	19.1%	5.7%	4.1%	2.2%	1.1%	0.9%	0.7%	41.3歳	11.7年

4. 定年・賃金に関する制度状況

(1) 定年の有無、および定年年齢

次に定年の有無、および定年がある場合の定年年齢について3群ごとの回答状況を見たのが図表4-2-8である。全員可能群は他群と比較して「定年なし」の比率がやや高く、また定年がある場合にも「60歳」の比率が他群より低く、その分「65歳」や「70歳」の比率が高くなっている。したがって、前述の60代前半継続雇用者の正社員率が全員可能群において高かったのは、同群では定年がなかったり、定年年齢が60歳よりも高く設定されていたりする企業が多いことが反映されたものと解釈できる。こうした企業では、65歳以降についても全員就業可能である場合が多いというのは自然な結果と言える。

図表 4-2-8 65歳以降の就業可否3群ごとの定年有無、および定年がある場合の定年年齢

n	定年なし	定年あり	定年がある場合の定年年齢										
			60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	68歳	70歳	71歳 以上	
全員可能群	641	6.9%	93.1%	60.6%	0.7%	1.7%	2.7%	0.5%	27.4%	0.2%	0.3%	5.7%	0.2%
該当者のみ群	3419	1.3%	98.7%	80.5%	1.2%	1.0%	1.4%	0.1%	15.3%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%
全員不可群	1825	0.4%	99.6%	91.0%	0.8%	0.8%	0.6%	0.2%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	5885	1.7%	98.3%	81.8%	1.0%	1.0%	1.3%	0.2%	13.8%	0.0%	0.1%	0.7%	0.0%

(2) 初任給、およびその後の賃金プロファイル

続いて初任給から70代前半までの賃金プロファイル、および60代前半フルタイム継続雇用者の平均収入月額、60代後半の従業員の平均収入月額を図表4-2-9に示す³⁰。全員不可群

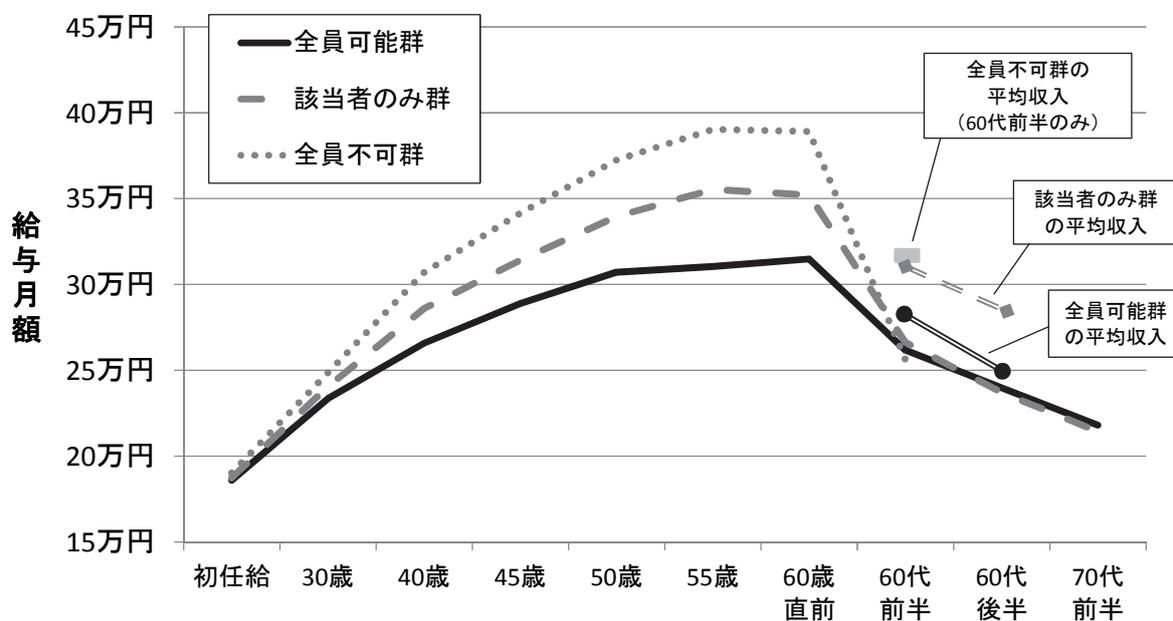
³⁰ 調査票では初任給の平均的な給与月額を尋ね、その後、初任給を100とした場合の各年齢層における給与指数を尋ねている。ここでは、両変数から各企業ごとの具体的な給与月額を算出している。また、60代前半フルタイム継続雇用者の平均収入月額と60代後半の従業員の平均収入月額は、調査票における「給与+企業年金+公的給付」の年収を単純に12で割って月額として算出したものである。

については、60代後半以降の給与月額と60代後半の従業員の平均年収月額は集計対象外とした³¹。

まず賃金プロファイルの傾きだけに注目すると、60歳直前までの勾配は全員不可群が最もきつく、全員可能群が最も緩やかで、該当者のみ群はちょうど中間程度であることが読み取れる。賃金プロファイルの傾きが緩やかな企業ほど高齢者雇用がしやすいという結果は、第1節の山田(2009)、藤本(2012)の結果とも一致している。また、60代前半時点の給与月額については、3群ともほぼ同水準に収束している。一方、60代前半層の平均収入月額に注目すると全員可能群は他の2群よりも低く、また60代後半の従業員の平均収入月額についても該当者のみ群より低い。

以上の結果を前述の定年状況を加味して解釈すると、全員可能群の企業では高い定年年齢設定等、他群よりも長く働きやすい環境が整っているが、60歳までの賃金は相対的に見て低く、また60歳以降の企業年金や公的給付による収入の上乗せも小さい。逆に全員不可群は、65歳以降は働けない環境ではあるが、60歳までの給与は高く、また60歳以降の企業年金や公的給付による収入の上乗せも充実しており、経済的に「働く必要がない」層が比較的多い可能性が示唆される。

図表 4-2-9 65歳以降の就業可否3群ごとの賃金プロファイル、および60代前半のフルタイム継続雇用者の平均収入と60代後半の従業員の平均収入(全て月額、無回答を除く)



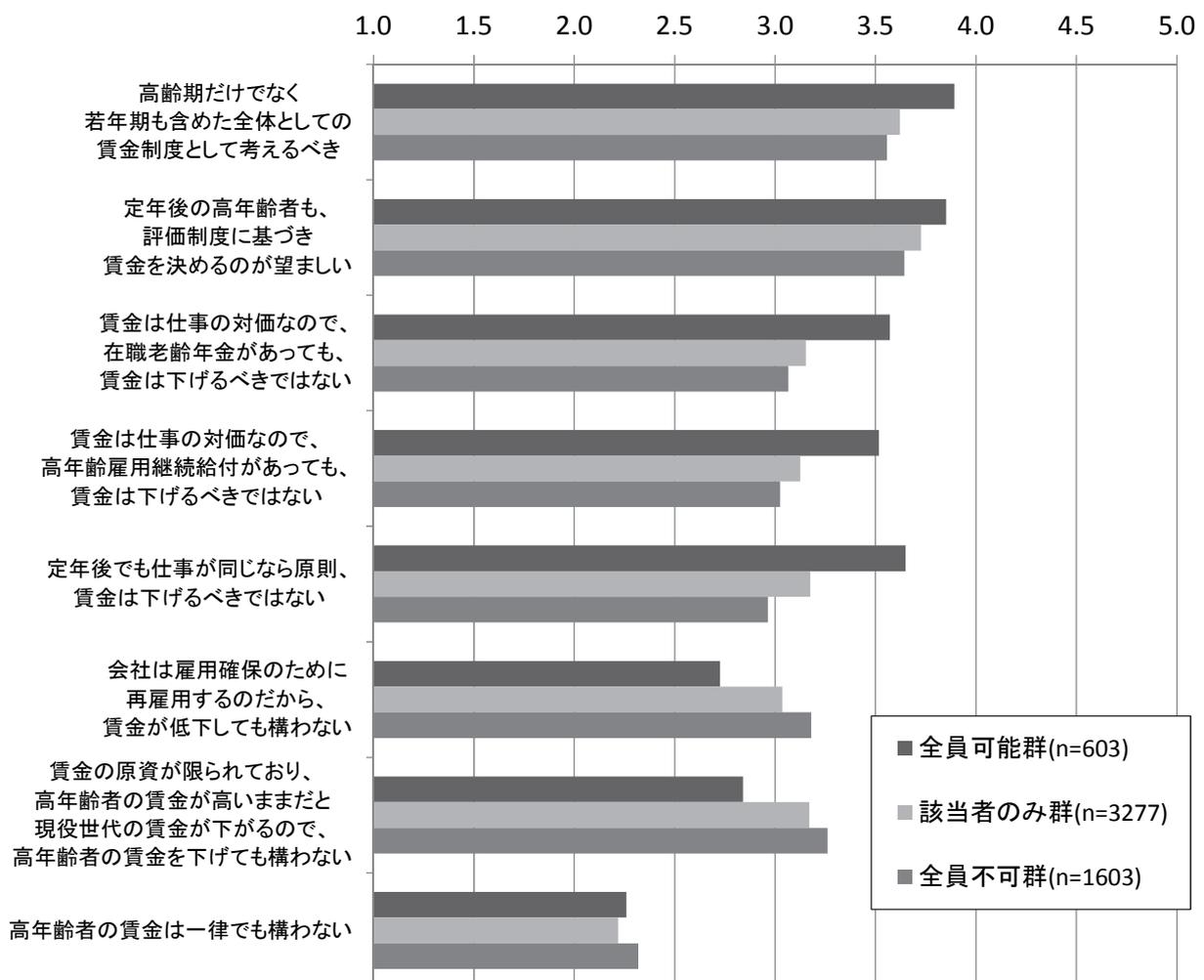
³¹ 調査票ではすべての企業に対して、「60歳以降もフルタイム勤務で継続雇用された場合」を想定して65歳以降についても回答を求めている。しかし、全員不可群の企業では60代後半について80.0%が、70代前半について87.3%が無回答であり、著しく欠損値が増えることもあってここでは集計対象外としている。

5. 高齢者の賃金設定、および今後の雇用・就業に関する意識

(1) 今後の高齢者の賃金のあり方に関する意識

次に今後の高齢者の賃金のあり方に関する意識 8 項目について、5 点「そう思う」から、1 点「そう思わない」までの 5 件法で尋ねた平均値を 3 群ごとに示したのが図表 4-2-10 である。全体傾向として、全員可能群の企業は定年後の高齢者についても若年層・中年層と一貫した制度の下で、定年前と同じく評価制度に基づき賃金が決定されるべきと考える傾向が強く、また同一労働同一賃金の観点等に基づき賃金を下げるべきでないとする傾向も強い。対照的に全員不可群では、企業側の雇用努力や現役世代の賃金確保を理由として、賃金を下げても構わないとする傾向が強い。藤本（2012）によれば 60 歳以降に賃金面での処遇を変えない企業では、2008 年の調査当時は基準を設けることが可能だったにも関わらず「希望者全員」の継続雇用を実施している比率が高かったが、65 歳以降についても同様の相関傾向が確認された。

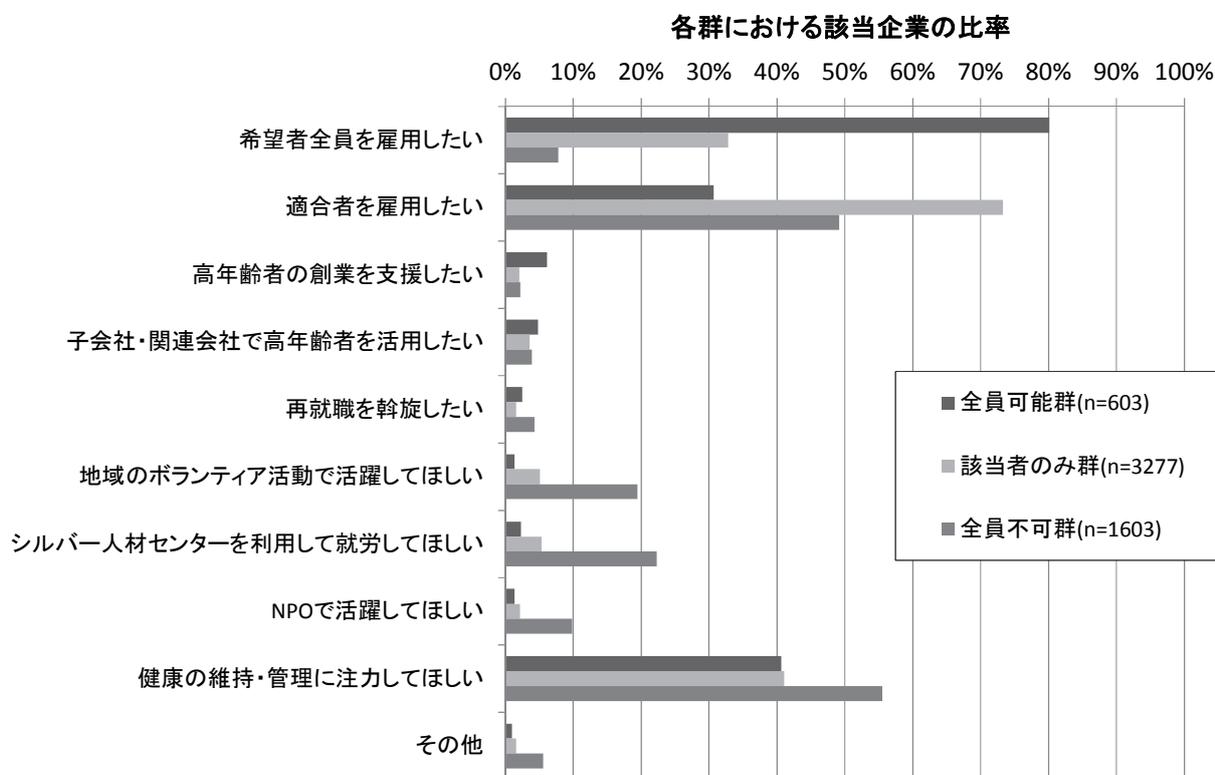
図表 4-2-10 65 歳以降の就業可否 3 群ごとの高年齢者の賃金制度のあり方に関する意識
(多重回答形式、横軸は平均値を表す)



(2) 65歳以上の今後の雇用・就業のあり方に関する意識

続いて、より広い観点から65歳以上の高齢者の今後の雇用・就業のあり方に関する意識について3群の回答状況をまとめたのが図表4-2-11である。全員可能群では今後も「希望者全員を雇用したい」企業が8割であり、また該当者のみ群では今後も「適合者を雇用したい」企業が7割超を占め、一方全員不可群では自社での雇用ではなく「ボランティア」「シルバー人材センター」「NPO」等の就業以外の領域での活躍を期待するとの回答が多かった。したがって、基本的には現在の65歳以降の雇用方針と一貫した意識を今後についても保持している様子が読み取れる³²。

図表 4-2-11 65歳以降の就業可否3群ごとの65歳以上の今後の雇用・就業のあり方に関する意識(多重回答形式、無回答は除く)



³² なお、「健康の維持・管理に注力してほしい」について全員不可群が他群より15%程度高いが、これは全員不可群では高齢者の就業に関して本人の健康面への懸念が強いことを示唆するものかもしれない。

6. 本節のまとめ

本節における3群比較から得られた知見は下記の10点である。

(1) <65歳以降の就業可否に関する企業の基本的な状況>

全国の従業員50名以上の企業6,187社のうち、65歳以降も希望者全員が働くことができる企業は10.4%、基準に該当した者のみ働くことができる企業は55.5%、65歳以降は働くことができない企業が29.6%であった。

(2) <業種>

業種別に見ると、希望者全員が65歳以降も働ける企業が多かったのは「飲食業・宿泊業」(17.7%)、「運輸業」(17.4%)、「サービス業」(15.9%)、「医療・福祉」(15.3%)、「不動産業」(14.6%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(14.3%)等であった。逆に65歳以降は就業できないとする企業が多かったのは、「金融・保険業」(68.3%)、「情報通信業」(58.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.4%)であった。

(3) <設立後経過年数>

希望者全員が65歳以降も働ける企業には、そうでない企業と比べて比較的若い企業が多かった。

(4) <従業員規模・正社員規模>

65歳以降は働けないとする企業には、希望者全員が働ける企業や該当者のみ働ける企業と比較して従業員規模・正社員規模が大きい企業が多かった。

(5) <正社員率>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、高卒の正社員を比較的高い比率で雇用しており、また彼らが60代前半の継続雇用者となった場合には正社員として雇用する傾向が他群より強かった。逆に65歳以降は働けないという企業では大卒の男性正社員の比率が高かったが、60代前半の継続雇用時には非正社員として雇用する傾向が強かった。

(6) <50代以降の残存率>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、確かに「より高齢期まで継続的に働き続ける人」が一定数いたが、同時に早期退職制度が無いケースが多いにも関わらず、他群と比較して「50代で早めに離職する人」が多い傾向があった。

(7) <定年制度>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、定年がなかったり、定年年齢が60歳よりも高く設定されている企業が多かった。

(8) <賃金制度>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、60歳までの賃金の上昇幅は相対的に見て低く、また60歳以降の企業年金や公的給付による収入の上乗せも小さかった。逆に65歳以降は働けない企業では60歳までの賃金の上昇幅は比較的高く、また60代以降の企業年金や公的給付も充実していた。

(9) <高齢者の賃金設定に関する意識>

希望者全員が65歳以降も働ける企業は、高齢者の賃金についても若年層・中年層と一貫した制度の下で、定年前と同じく評価制度に基づき賃金が決定されるべきと考える傾向が強かった。また同一労働同一賃金の観点等に基づき賃金を下げるべきでないとする傾向も強かった。対照的に65歳以降は働けない企業では、企業側の雇用努力や現役世代の賃金確保を理由として、賃金を下げても構わないとする傾向が強かった。

(10) <65歳以上の今後の雇用・就業のあり方に関する意識>

65歳以上の高齢者の今後の雇用・就業のあり方に関して、基本的に現在の就業可否状況と一貫性のある意識を持っている傾向が見られた。

以上の10点をまとめると、65歳以降の就業可否によって全員可能群、該当者のみ群、全員不可群に分けて比較した結果、業種や規模、正社員率といった企業の基本属性や、定年制度・賃金制度（賃金プロファイル）等の設定状況に違いが見られたと同時に、賃金制度のあり方、今後の高齢者雇用のあり方についての意識にも違いが見られたということになる。ただし、本節では単変量ごとに群間の差を単純比較したもので、これらの要因間の共変性やどの要因が最も65歳以降の就業可否を規定しているかについては把握することができず、この点を確かめるためには多変量解析が必要となってくる。

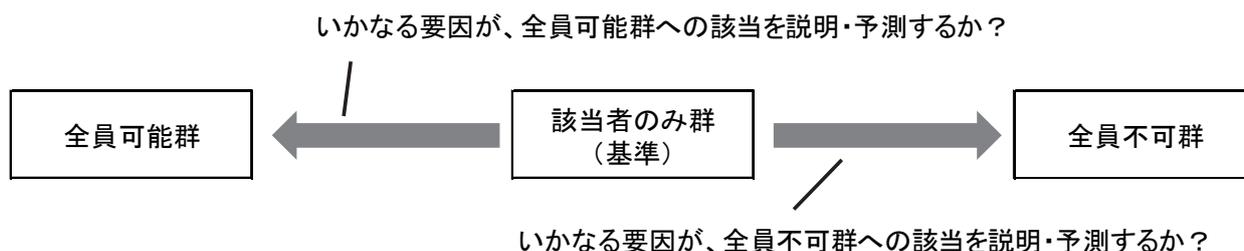
第3節 65歳以降の就業可否を規定する要因の検討

前節で確認した単変量ごとの違いを踏まえ、本節ではいずれの要因が65歳以降の就業可否をより強く規定しているのか多変量解析によって検討する。

1. 分析の枠組み

本節では多項ロジスティック回帰分析の手法を用いて、ある企業が全員可能群、該当者のみ群、全員不可群のいずれに属しているかを説明・予測する要因（規定要因）を明らかにすることを旨とする。その際、最も該当する企業数が多く、3群の中で中間的位置づけにあたる該当者のみ群を基準（reference group: 参照群）として設定し、いかなる要因が全員可能群・全員不可群への該当を説明・予測し得るか、という枠組みで分析を進めることとする（図表4-3-1）。

図表 4-3-1 本節の多項ロジスティック回帰分析による分析の観点



2. 分析に投入する説明変数

分析に投入する19の説明変数のリストを図表4-3-2に示す。説明変数間のVIFは全て2.0未満であり、多重共線性の懸念は小さいと判断された。以下、図表4-3-2の上から順に投入理由を述べる。

図表 4-3-2 多項ロジスティック回帰分析に投入する説明変数リスト

説明変数		データ種別	備考
統制変数	定年なし、または定年年齢が65歳以上	2値	0: 非該当 (83.5%)、1: 該当(16.5%)
	「全員可能群」比率が高い業種 (飲食業・宿泊業、運輸業、サービス業、医療・福祉)	2値	0: 非該当 (65.9%)、1: 該当 (34.1%)
	「全員不可群」比率が高い業種 (金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業)	2値	0: 非該当 (95.3%)、1: 該当 (4.7%)
	2015年時点の設立後経過年数	連続値	範囲: 0~424、M=45.9、SD=24.9
企業の 人員構成	従業員数 (\log_{10})	連続値	範囲: 0.00~4.93、M=2.11、SD=0.42
	全従業員に占める正社員率	連続値	正社員数÷従業員数、範囲: 0.00~1.00、M=0.75、SD=0.25
	50歳時正社員の50代後半時残存率	連続値	範囲: 0~100%、M=74.0、SD=34.5
	全従業員に占める60~64歳の比率	連続値	範囲: 0.00~0.81、M=0.07、SD=0.06
制度環境	企業年金制度の存在	2値	0: なし (52.5%)、1: あり (47.5%)
	労働組合・常設的な労使協議機関の存在	2値	0: なし (74.1%)、1: あり (25.9%)
現在の 賃金設定	60代前半のフルタイム継続雇用者の人件費 (平均給与×年収(\log_2))	連続値	\log_2 (60代前半時の平均年収×賃金・賞与比率)、 範囲: 5.58~13.25、M=8.28、SD=0.58
	初任給に対する最大給与月額比率	連続値	範囲: 0.80~7.80、M=2.01、SD=0.63
	平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率	連続値	100-「平均的な水準の人」の61歳時点の対60歳直前賃金水準、 賃金上昇の21ケース除外、範囲: 0.0~80.0、M=27.1、SD=16.7
高齢者の 賃金設定 に関する 企業意識	高齢者の賃金低下に対する問題意識	連続値	範囲: 4~20、M=12.1、SD=3.3
	全年齢での賃金制度の一貫性志向	連続値	範囲: 2~10、M=7.3、SD=1.8
現在の 60代前半 継続雇用 者の 処遇	60歳以降雇用のための60歳前の能力開発	2値	0: 非該当 (97.8%)、1: 該当 (2.2%)
	本人の希望への配慮	2値	0: 非該当 (40.9%)、1: 該当 (59.1%)
	60歳前と比較した仕事内容の同一性	連続値	範囲: 1~4、M=3.3、SD=0.7
	高齢者への評価制度導入	2値	0: 非該当 (71.2%)、1: 該当 (28.8%)

(注1) 連続値に関する備考欄の「範囲」の小数点以下の桁数は、分析投入時の桁数を反映している。

(注2) 平均値(M)と標準偏差(SD)については原則的には小数点第1位に丸め、投入桁数が小数点第2位まで含む場合のみ同桁数に丸めた。

(1) 統制変数

まず、統制変数として投入する4変数について投入理由を述べる。前節の単変量比較ではさまざまな点で3群間に違いが見られた。しかし実際には、それらのうちいくつかの違いは群間の基本属性の違いによって見られたものかもしれない。そこで本節の分析では、こうした比較的固定的な効果を持つと考えられる企業の基本属性等の要因を統制要因として分析に投入し、その上で他の要因の効果がみられるかを検討する³³。

第1の統制変数は「定年なし、または定年年齢が65歳以上」である。本変数は65歳以降の就業可否を大きく規定することが自明であり、この要因を統制することは他の要因の効果

³³ この「他の要因を統制（コントロール）しなければならない」という点について一般の読者向けに補足する。たとえば60歳定年後の継続雇用者の賃金水準が高い企業Aが同賃金水準の低い企業Bよりも65歳以降の雇用に消極的であったとしても、直ちに「継続雇用者の賃金水準が高いと65歳以降の雇用に消極的となる」とは言えない。なぜなら、もし賃金水準が高い企業Aが大企業が多く含まれているのであれば、65歳以降の雇用に消極的な真の理由は大企業の人事管理システム等の別の要因によるものかもしれないためである。したがって、他の関連する要因をコントロールした上で両群を比較しなければ、個々の要因の効果について判断することはできないのである。

を検討する上で最も重要と考えられる。

第2の統制変数は『全員可能群』比率が高い業種である。これは全員可能群の比率が全体平均より5%以上高い4業種（飲食業・宿泊業、運輸業、サービス業、医療・福祉）を設定した。企業にとって業種は固定的な要因であり、この要因を統制した上で他の要因の効果を検討することは重要である。

第3の統制変数は『全員不可群』比率が高い業種である。これは全員不可群の比率が際立って高かった3業種（金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業）を設定した。業種の効果を統制する重要性については、既に述べた通りである。

第4の統制変数は「2015年時点の設立後経過年数」である。本変数も企業の戦略や努力等によって変えがたい要因であり、統制する必要があると判断した。

（2）企業の人員構成

次に、企業の人員構成に関する4つの説明変数の投入理由を述べる。

本区分における第1の説明変数は「従業員数」である。過去の先行研究や調査データによれば、小規模な企業ほど高齢者雇用をしやすい環境にあることが繰り返し報告されている（e.g.藤本, 2012; JEED, 2015; 梅澤, 2012）。そこで本節の分析でも、従業員数の違いが65歳以降の就業可否にどの程度の効果を持つのかを検討する。その際、従業員数をそのまま投入するのではなく常用対数に変換した上で投入することとした。なぜなら、同じ従業員数の1人増加といっても、従業員数が10人から11人に増えるケースと1000人から1001人に増えるケースでは期待される効果に大きな違いがあると考えられるためである。この常用対数変換の結果、同変数が「1」変化するということは、従業員数が10倍になるということ意味することになるので次項以降の結果を解釈するにあたって留意されたい。

本区分における第2の説明変数は「全従業員に占める正社員率」である。上述の通り確かに従業員数は企業の人員構成を特徴付ける重要な要因ではあるが、たとえば同じ従業員数100名の企業でも全員が正社員の場合と全員が非正社員の場合では企業の労務管理や社会保障費の負担額等、雇用関連コストには大きな違いがあるはずである。そこで、本要因についても説明変数として分析に投入することとした。

本区分における第3の説明変数は、「50歳時正社員の50代後半時残存率」である。山田(2009)の先行研究では、65歳までの雇用確保が義務化されていなかった当時において60代前半層の継続雇用率の規定要因を探る中で「50歳正社員の10年間残存率」を説明変数として投入し、50歳代の定年前に正社員の絞り込みをかけている企業では60歳以上の継続雇用率が高まる傾向を見出している（p.13）。そこで、本節の分析でも山田（2009）に倣って50代後半時点での残存率を分析に投入することとした³⁴。

³⁴ なお、今回の分析では従属変数を65歳以降の就業可否としているため、その直前期である60代前半時の残存率を投入することも考えられた。しかしこの場合、定年前（多くの場合60歳前）の高齢者の選別という観点

本区分における第4の説明変数は、「全従業員に占める60～64歳の比率」である。前述の山田（2009）や、欧州の企業を対象に高齢者の雇用戦略の規定要因を探ったVan Dalen et al.（2015）の研究では、企業の正社員数または従業員数に占める高齢者の比率を説明変数として投入している。投入の理由についてVan Dalen et al.（2015）は、高齢者の比率が高い企業においては高齢者が直面する課題を使用者が直接的に経験している可能性が高く、また高齢者の要望や人的投資、高齢者の能力等に合わせてより活動的に働いてもらうことに比較的慣れている可能性が高いと述べている（p.817）。また山田（2009）によれば、まもなく継続雇用の対象となる年齢の従業員の多寡は「労働者側の継続雇用への交渉力を表す指標」ともなる（p.12）。そこで本節の分析では、従属変数が65歳以降の就業可否であることも踏まえ、その直前期にあたる「全従業員に占める60～64歳の比率」を説明変数として投入し、その効果を検討することとした³⁵。

（3）制度環境

続いて制度環境に関する2つの説明変数について投入理由を述べる。

本区分における第1の説明変数は「確定給付型の企業年金制度の存在」である。前節でも確認した通り、全員可能群、該当者のみ群、全員不可群では60歳までの賃金水準とは関係なく、60代前半のフルタイム継続雇用者の給与水準はほぼ一致していた。しかし同時に、企業年金と公的給付を含む収入月額という観点では「全員不可群>該当者のみ群>全員可能群」の順に高く、全員不可群は比較的手厚い企業年金が整備されていることが示唆された。もし潤沢な企業年金が支払われ、働かなくても生活できるのであれば、65歳以降も就業したいという雇用者側の要望は相対的に低くなる可能性がある。

一方、前節で紹介したHutchens and Grace-Martin（2006）では、「確定給付型年金（Defined Benefit Pensions）仮説」について言及されている。この仮説によれば、確定給付型の年金計画を持っている企業は、他の条件が等しいならば確定拠出型年金計画を持つ企業や企業年金を持たない企業よりも段階的引退を認めにくくなると予測する。なぜなら、個人個人の運用によって給付額が変動する確定拠出型年金とは違って、先に給付額が一律に定められ企業全体の統一システムとして機能している確定給付型年金においては、後から「例外」を認めづらくなるためである。

この確定給付型年金仮説は、実際にはHutchens and Grace-Martin（2006）の使用したデータでは支持する結果が得られていない。しかし、仮説としての論理性は高く再検討の価値は

がばやけてしまう。また前節の単変量比較でも「全員可能群」では他群と比較して50代での残存率が10%ポイント以上低く、その差は60代前半時にはほぼ消失していることから、今回はこの「50代での高齢者の選別」について規定要因としての効果を検証することとした。

³⁵ なお、本説明変数については60歳以前から非正社員で60代前半でも引き続き非正社員である者（いわゆる「継続雇用者」ではない者）も含まれている。したがって狭義の、（元）正社員を対象とした「継続雇用」への交渉力を表す指標というより、広義の対象を限定しない「65歳以降の継続的な就業」への交渉力を表す指標となっている。

高いと本章筆者は判断した。そこで今回の分析では、企業年金の中でも「確定給付型の企業年金制度の存在」に注目し、本変数が全員不可群への該当を促進する説明変数として有意となるかどうか確かめる。

本区分における第2の説明変数は「労働組合・常設的な労使協議機関の存在」である³⁶。前述の山田（2009）、Van Dalen et al.（2015）はいずれも労働組合の有無を説明変数として投入し、その効果を検証している。その結果、山田（2009）では同要因が企業の継続雇用率にネガティブな効果を持っていることが、Van Dalen et al.（2015）では「高齢者に退出してもらおう」戦略を取りやすくさせることが示唆されている。そこで、本節の分析でも労働組合等の存在が65歳以降の就業可否にいかなる効果を持っているのか検討することとした。

（4）現在の賃金設定

次に、現在の賃金設定に関する3つの説明変数について投入理由を述べる。

本区分の第1の説明変数は「60代前半のフルタイム継続雇用者の人件費」である³⁷。これは言い換えれば、「60代前半の継続雇用者の雇用コストの絶対値」である。後述するように、賃金プロファイルや60歳前後での賃金下落率といった相対的な賃金状況は重要な説明変数である。しかし一方で、単純に継続雇用者の雇用コストの絶対値が低いほど企業としては65歳以降も就業を認めやすくなる可能性がある。そこで、本節の分析では前述の「定年なし、または定年年齢が65歳以上」や、賃金プロファイル、60歳前後での賃金下落率等の要因が統制された上で、雇用コストの絶対値としての本変数が65歳以降の就業可否に有意な効果を持つか検討することとした。またその際、人件費をそのままの金額ではなく対数変換した上で投入した³⁸。これは従業員数と同様、年収が200万円の人と400万円の人では1万円の増加による効果は異なるであろうと考えたためである。

本区分の第2の説明変数は「初任給に対する最大給与月額比率」である。山田（2009）の先行研究では60歳以上の継続雇用率の規定要因を探る中で、入社時の賃金に対する最高時の賃金の比率を「賃金プロファイルの傾き」として分析に投入している。一般論として賃金プロファイルがきつい企業ほど高齢者の雇用が難しいことが知られており（e.g. 藤本，2012）、実際に前節の単変量比較でも全員可能群では賃金プロファイルの傾きが緩やかであることが

³⁶ 労働組合の存在は「制度」とは言えないかもしれないが、ここでは広い意味で企業を取り巻く「環境」と見なしている。

³⁷ 調査票では、まず60代前半のフルタイム継続雇用者の給与＋企業年金＋公的給付の総合年収に回答してもらい、その後、その内訳（比率）を尋ねている。ここでの「人件費」とは、この総合年収と内訳（比率）を掛け合わせることで算出した「企業年金、公的給付を除く、給与年収」を指す。

³⁸ なお、本変数に関して自然対数や常用対数ではなく、底を2として対数変換を行った理由は、従属変数との線形関係を高める等の統計学的根拠に基づくものではなく、単純に分析結果の解釈容易性を高めるためである。たとえば自然対数を用いた場合、ロジスティック回帰分析の結果から「年収がネイピア数（約2.72）倍になった時に各群への該当率が何%上昇/下降するか」という結果となり、直感的に解釈しにくい。同様に、常用対数を用いた場合には「年収が10倍になった時に～～」という知見が得られることになるが、年収が10倍になるという想定はあまり現実的とは言えない。そこで、底を2とすることで「年収が2倍になったとき」の変化について知見を得たほうが解釈が容易になるであろうと判断したものである。

確かめられている。そこで本節の分析においても、他の説明変数による影響を統制した上でも、賃金プロファイルの傾きが65歳以降の就業可否を有意に説明・予測する要因となるのか、検討することとした。

本区分の第3の説明変数は「平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率」である。山田(2009)の先行研究では、上述の「賃金プロファイルの傾き」と併せて「60歳前後の推定賃金下落率」を分析に投入し、60歳以上の継続雇用率への効果を検討している。継続雇用制度の課題としてしばしば、「仕事の内容が変わらないのに賃金が大幅に低下する」ことが本人のモチベーションを低下させることが指摘されている(e.g. JEED, 2015a; 田中, 2015)。一方で、定年後に大幅に賃金が低下するからこそ、企業としては雇用を維持しやすくなるのだという見方もできる。そこで、同変数は「初任給に対する最大給与月額比率」との間で相関係数 $r=.28$ と正の相関があるものの、 $VIF=0.08$ と多重共線性の懸念も小さかったため、独立した要因として65歳以降の就業可否を説明し得るか検討することとした。

(5) 高齢者の賃金制度のあり方

続いて高齢者の賃金制度のあり方に関する企業の意識について2つの説明変数の投入理由を述べる。

調査票では「高年齢者の賃金制度のあり方」について、5件法で8項目への回答を求めている。この回答データを用いて因子分析(主因子法プロマックス回転)を実施し、3因子を抽出した(図表4-3-3)³⁹。第1因子は「賃金を下げるべきでない」とする2項目で構成されていたため、「賃金低下否認因子」と名づけた。第2因子は「賃金を下げても構わない」とする2項目で構成されていたため、「賃金低下容認因子」と名づけた。第3因子は「若年期も含めた全体として賃金制度として考えるべき」と、「定年後も評価制度に基づき賃金を決定すべき」の2項目で構成されていたため、「全年齢での賃金制度の一貫性志向意識」と名づけた^{40, 41}。

以上の3因子について、当初はそれぞれ構成項目の得点を単純加算して得点化し、本節の多項ロジスティック回帰分析に投入することを考えた。しかし、「賃金低下否定」得点と「賃金低下容認」得点の相関が $r=-.57$ とやや高く、内容的にも賃金低下に関する肯定的意識と否定的意識という観点から正負を反転して統合可能であると考えられた。そこで最終的に、賃金低下容認因子の2項目の得点を逆転処理した上で賃金低下否定因子2項目の得点に加算し、「高齢者の賃金低下に対する問題意識」得点として分析に投入することとした。「全年齢での賃金制度の一貫性志向意識」得点については、そのまま2項目の加算得点を分析に投入した。

³⁹ なお、「高年齢者の賃金は一律でも構わない」については共通性が0.17と低かったため、除外した上で7項目にて再分析を実施している。おそらく同項目は、「定年前と一律」とも、「高齢者の中で一律」とも読み取れてしまう多義性を有していたために、他の項目との共通性が低くなったのだと推測される。

⁴⁰ 「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」については、複数の因子にまたがっているため因子得点には含めなかった。

⁴¹ 斜交回転のため参考値だが、回転前の累積寄与率は77.2%であった。

図表 4-3-3 「高齢者の賃金制度のあり方」に関する因子分析結果
(主因子法プロマックス回転、共通性 0.2 未満の項目は除外)

質問項目	第1因子	第2因子	第3因子
賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない	.96	.03	-.03
賃金は仕事の対価なので、高年齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない	.96	.01	-.03
会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない	.07	.90	.03
賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない	-.02	.76	.06
定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない	.28	-.36	.23
高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき	-.08	.05	.66
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	.05	.03	.57
因子間相関	(1)	-.57	.54
	(2)		-.42

(6) 現在の 60 代前半継続雇用者の処遇

最後に、60 代前半の継続雇用者に対する企業の現在の処遇に関する 4 つの説明変数について投入理由を述べる。

本区分の第 1 の説明変数は、「60 歳以降雇用のための 60 歳前の能力開発」である。2013 年の調査データを用いて継続雇用者の戦力化に関する企業のあり方を検討した鹿生ら(2016)によれば、65 歳以降も雇用し続けるための制度を導入する企業では、高齢者の戦力化を図る雇用期間が長くなり、その間に陳腐化しないだけの能力の維持・向上に努める必要があるという。さらに、高齢者本人の就業意欲を高く維持するためにも訓練機会の提供は「支援されている」感覚を持ってもらう意味で有効であるという。こうした理由から、65 歳以降も働ける制度を持つ企業では能力開発に投資する傾向が強まるのだと指摘している。この能力開発の実施状況について、本節で扱う調査データでは 60 歳以降のデータが無いが、鹿生ら(2016)の指摘が正しければ、60 歳以前から 60 歳以降を見越して能力開発に取り組んでいる企業は 65 歳以降も就業しやすくなる効果が見られるかもしれない。そこでこの点について確かめるため、説明変数として分析に投入することとした⁴²。

本区分の第 2 の説明変数は、「本人の希望への配慮」である。鹿生ら(2016)によれば、能力や体力の個人差が大きくなる高齢者の雇用に際しては、企業と高齢者の両者の要望を調整

⁴² 調査票では「貴社では、60 歳以降の雇用を円滑に進めるために、60 歳に到達する前の正社員を対象に能力開発(研修)を実施していますか」と尋ねており、「実施している」を選択した企業を 1、「実施していない」を選択した企業を 0 として分析に投入した。

する機会を企業が設ける「すりあわせのキャリア管理」(p.71)が重要となる。そこで、本節で扱うデータでは60代前半の継続雇用者について「本人の希望への配慮」の有無を尋ねているため、これを説明変数として投入することで65歳以降の就業可否の規定要因と見なせるか検討することとした。

本区分の第3の説明変数は、「60歳前と比較した仕事内容の同一性」である。JEED(2012)、および今野(2014)では、主に継続雇用者の賃金設定を考えるにあたって「期待する役割」という概念を提示している。期待する役割とは「どのような仕事を遂行してもらう社員なのか」を表し、具体的には、担当する仕事の内容・範囲、職責、期待する仕事の成果、配置転換や出張の頻度等から総合的に判断されるものであるとされている。この期待する役割が高いか低いかで賃金設定のあり方が変わってくるのだとJEED(2012)、今野(2014)は述べている。そこで本章筆者は、この期待する役割の違いは65歳以降の就業可否にも影響を及ぼしているのではないかと考え、説明変数として分析に投入し検証することとした⁴³。

本区分の第4の説明変数は、「高齢者への評価制度導入」である。上述のJEED(2012)、および今野(2014)では、同じく継続雇用者の賃金設定という文脈において「成果への期待」という概念を提示している。成果への期待とは具体的には、「成果を期待する社員なのか」どうかであり、成果を期待するのであれば成果責任を問うことになるため、人事評価の有無という観点から判断されるという。ここで本章筆者は、「期待する役割」と同じく「成果への期待」についても、企業の高齢者活用戦略の基幹的な概念であると考え、65歳以降の就業可否の規定要因となり得るのではないかと考え、説明変数として分析に投入することとした^{44,45}。

⁴³ 調査票では、「貴社で働いている60代前半の継続雇用者の仕事内容についてうかがいます。」という大問の中で、「継続雇用後の仕事内容についてお尋ねします。定年前(60歳頃)と比べて、仕事の内容や責任は変わりますか」と尋ね5択で回答を求めている。今回の分析ではそのうち、「その他」を除く4つの選択肢について、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」を4、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」を3、「定年前(60歳頃)と一部異なる仕事」を2、「定年前(60歳頃)とまったく異なる仕事」を1として分析に投入した。

⁴⁴ 調査票では、「高齢者の仕事に対する評価制度についてお尋ねします。貴社では現在、60歳代前半層に評価制度を導入していますか」と尋ね3択で回答を求めている。今回の分析ではそのうち、「評価制度を導入済み」を1とし、「評価制度の導入を検討中」と「評価制度を導入する予定はない」を0として分析に投入した。

⁴⁵ なお、JEED(2012)、および今野(2014)においてはもう1つ、「就業自由度」の概念も継続雇用者の賃金設定の観点としている。就業自由度は、定年前に比べてどの程度時間的な拘束性が低下したかを表す概念であり、たとえばフルタイム就業からパートタイム就業に変化すれば就業自由度が大きくなったと判断される。当初、この就業自由度も説明変数として分析に投入することを検討した。しかし、(1)今回使用する調査では、時間的な拘束性の変化について直接的に尋ねていないこと、(2)雇用形態は尋ねているものの、先行研究によれば「嘱託」の継続雇用者がフルタイム勤務で正社員並みに働くケースも珍しくなく、必ずしも就業自由度の指標とはならないこと、等の理由で今回は説明変数に入れることを断念した。

3. 分析結果

(1) モデル全体の評価

多項ロジスティック回帰分析の結果を図表 4-3-4 に示す。モデル全体の適合度検定結果は有意ではないため、データへの当てはまりは許容範囲と考えられる。擬似 $R^2=0.24$ であり、本モデルによって 65 歳以降の就業可否を概ね 24%程度説明・予測し得るものと解釈できる。以上を踏まえ、全員可能群についての推定結果と全員不可群についての推定結果をそれぞれ確認していく。

(2) 全員可能群への該当を説明・予測する規定要因

該当者のみ群を基準として、いかなる要因が全員可能群への該当を説明・予測するかについて、統制変数である「定年なし、または定年年齢が 65 歳以上」が正の説明変数として有意であった。オッズ比から解釈すると、他の説明変数が一定であるとき、定年なし、または定年年齢が 65 歳以上である企業は、そうでない企業よりも全員可能群への該当確率が 2.30 倍となる。

また上記の統制変数の影響を統制すると、「50 歳時正社員の 50 代後半時残存率」が負の説明変数として有意であった。すなわち、50 代の時に正社員があまり離職していない (i.e.残存率が高い) 企業ほど 65 歳以降に希望者全員就業可能とはなりにくいことが示唆された。オッズ比から解釈すると、残存率が 1%上がることで全員可能群に該当する確率が 0.99 倍となる。この結果は前節の単変量比較で見られた傾向と一貫しており、本変数が他の変数の影響を統制してもなお全員可能群の説明・予測に役立つことが示唆された。

一方、その他の説明変数に関しては有意とはならなかった。したがって、前節の単変量比較では様々な変数に群間の差が見られたものの、実際には希望者全員が 65 歳以降就業可能である (i.e.全員可能群である) かどうかは定年制度の状況と 50 代での高齢者の残存率によって大きく規定されており、その影響を取り除いた場合にはほとんどの説明変数は有意性を消失してしまうということになる。

(3) 全員不可群への該当を説明・予測する規定要因

全員可能群に関する結果とは対照的に、該当者のみ群を基準として全員不可群への該当を説明・予測する推定結果は多くの説明変数が有意となった。

まず統制変数は、「定年なし、または定年年齢が 65 歳以上」が負の説明変数として、「『全員不可群』の比率が高い業種」が正の説明変数として、「2015 年時点の設立後経過年数」が負の説明変数として有意であった。したがって、定年なしまたは定年年齢が 65 歳以上の場合、

および設立後の経過年数が長い歴史のある企業の場合は全員不可群には該当しにくく⁴⁶、逆にもともと全員不可群の比率が高い業種の企業は全員不可群への該当率が高まる。

オッズ比から解釈すると、定年なし、または定年年齢が 65 歳以上の企業は、そうでない企業と比較して全員不可群に該当する確率が 0.56 倍となる。また金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業に該当する企業はそうでない企業よりも全員不可群への該当確率が 1.91 倍に高まる。設立後経過年数に関しては、1 年歴史が古くなることで全員不可群への該当確率が 0.99 倍となる。

以上の統制変数の影響を統制した上で、人員構成に関する 4 つの説明変数では、「50 歳時正社員の 50 代後半時残存率」を除く 3 変数が有意であった。推定結果の正負から、従業員数が多かったり、正社員率が高かったりする企業では、65 歳以降は就業できないとする確率が高くなり、逆に全従業員に占める 60～64 歳の比率が高い企業では、65 歳以降、就業できないとする確率が低くなる (i.e. 該当者は就業できる、とする確率が高まる)。

オッズ比の観点から解釈すると、従業員数が 10 倍になることで全員不可群への該当確率は 1.78 倍となる。また全従業員に占める正社員比率が 0 (正社員皆無) から 1 (全員正社員) になることで、全員不可群への該当確率は 3.21 倍となる。一方、全従業員に占める 60～64 歳の比率が 0 (60 代前半層皆無) から 1 (全員が 60 代前半層) になることで、全員不可群への該当確率は 0.03 倍となる。

続いて制度環境については、「確定給付型の企業年金の存在」は Hutchens and Grace-Martin (2006) の先行研究と同様に有意でなかったが、「労働組合や労使協議機関の存在」は負の説明変数として有意であった。したがって、労働組合等がある企業では、無い企業と比べて 65 歳以降就業できないとする確率が低くなる (i.e. 該当者は就業できる、とする確率が高まる)。オッズ比から解釈すれば、労働組合等があることで全員不可群に該当する確率は 0.63 倍になると考えられる。この労働組合等のポジティブな効果は、山田 (2009) や Van Dalen et al. (2015) において労働組合の存在が高齢者の継続的な雇用にネガティブな効果を持っていたことと、やや矛盾するように思われる結果である⁴⁷。

次に賃金設定に関する 3 変数では、「平均的な従業員の 60 歳前後の賃金下落率」のみ正の説明変数として有意であった。したがって、60 歳前後で急激な賃金低下がある企業ほど、65

⁴⁶ なお、前節の単変量の集計では「希望者は 65 歳以降も全員就業できるとする企業は比較的若い企業が多い」と述べたが、多変量解析では逆に若い企業ほど全員不可群に該当しやすくなるという結果となった。この点について一見矛盾するようにも思われるが、実際には単変量比較においても最も継続年数の平均値が高かったのは「該当者のみ群」であり、他の要因を統制した結果として矛盾しているわけではない。

⁴⁷ ただし、先行研究で見出された労働組合等のネガティブな効果とは「法によって義務付けられているわけではない高齢世代の雇用に関して、社会全体の標準的な状況と比べて先進的でありにくくする」、言い換えれば「プラスをゼロにする」する効果であった。この点で、「全員不可群に該当しにくくする」という今回の分析結果は、「社会全体の標準的な状況 (該当者のみ群) と比べて後進的でありにくくする」、すなわち「マイナスをゼロに」する効果とも見なせる。したがって、もし労働組合等がもたらす「雇用関係硬直化」が「社会全体の標準的な状態 (ゼロ) への回帰」を促すのだとすれば、今回の結果は先行研究と必ずしも矛盾するとは言えないかもしれない。いずれにせよこの点についてはさらなる実証的研究が必要である。

歳以降は就業できないとする確率が高くなる。この結果は、山田（2009）の先行研究における知見と一貫性がある。オッズ比から解釈すれば、賃金の下落幅が1%増加すると、全員不可群への該当確率は1.03倍に高まる。

続いて賃金設定に関する企業意識については、「全年齢での賃金制度の一貫性志向」が負の説明変数として有意であった。したがって、高齢者についても若・中年層と同様に賃金に評価を反映させるべきである、またその賃金制度は若年層も含めた全体として考えるべきであるという意識を持つ企業ほど、65歳以降に就業できないとする確率は低い（i.e. 該当者は就業できる、とする確率が高まる）ということになる。オッズ比から解釈すると、全年齢での賃金制度の一貫性志向の得点（範囲：2～10点）が1点増加することで全員不可群への該当確率は0.93倍となる。

最後に60代前半の継続雇用者への対応状況については、「60歳前と比較した仕事内容の同一性」のみ負の説明変数として有意であった。すなわち、60代前半の継続雇用者について60歳前と同一性の高い仕事を任せている企業ほど、全員不可群には該当しにくい。JEED（2012）、および今野（2014）の研究では、「期待する役割」を高齢者の賃金設定のための要素と見なしていたが、同要因は65歳以降の就業可否の説明・予測においても役立て得ることが示唆された。オッズ比から解釈すると、60歳前と比較した仕事内容の同一性得点（範囲：1～4点）が1点上昇することで「全員不可」群への該当確率が0.78倍になる。

なお、以上の各説明変数について標準化 β によって影響力を相対的に比較すると最大の規定要因は「平均的な従業員の60歳前後賃金下落率」であった（標準化 $\beta=.40$ ）。すなわち、今回投入した説明変数の中で他の要因の影響を統制した場合、「60歳前後で賃金が大きく低下していること」が「全員不可群」への該当を最もよく説明・予測する規定要因であると言える。

その他、第2位の規定要因は「全従業員に占める正社員率」（標準化 $\beta=.29$ ）、第3位が「従業員数（log）」（標準化 $\beta=.25$ ）、1つ飛ばして第5位が「全従業員に占める60～64歳の比率」（標準化 $\beta=-.24$ ）と、人員構成に関する3つの説明変数が上位となった。すなわち、「正社員率が高かったり、従業員数が多かったり、まもなく65歳を迎える高齢者（60代前半層）の比率が低かったりすること」が、「全員不可群」への該当しやすさを説明・予測する上で相対的に大きな規定要因であることが示唆された。

また、第4位は「労働組合や労使協議機関の存在」（標準化 $\beta=-.22$ ）であった。したがって、賃金下落率や人員構成の諸要因に続いて、労働組合等の存在は「全員不可」への抑止力として少なからぬ影響力を保持していることが示唆されている。

図表 4-3-4 65歳以降の就業可否3群への該当有無を説明・予測する
多項ロジスティック回帰分析の結果(n=2002)⁴⁸

説明変数	全員可能群 (n=195)						該当者のみ群 (n=1188)	全員不可群 (n=619)					
	標準化β	B	SE	Exp(B)	95%CI			標準化β	B	SE	Exp(B)	95%CI	
					min	max						min	max
定年なし、または定年年齢が65歳以上	0.30	0.83	0.20	2.30 ***	1.55	3.41	-0.17	-0.58	0.24	0.56 *	0.35	0.89	
統制変数	「全員可能群」比率が高い業種 (飲食業・宿泊業、運輸業、サービス業、医療・福祉)	0.17	0.36	0.18	1.43	1.00	2.05	-0.11	-0.24	0.13	0.79	0.61	1.02
	「全員不可群」比率が高い業種 (金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業)	-0.09	-0.58	0.75	0.56	0.13	2.45	0.13	0.65	0.27	1.91 *	1.13	3.21
	2015年時点の設立後経過年数	0.01	0.00	0.00	1.00	0.99	1.01	-0.15	-0.01	0.00	0.99 *	0.99	1.00
人員構成	従業員数(log)	-0.05	-0.13	0.25	0.88	0.54	1.44	0.25	0.58	0.15	1.78 ***	1.32	2.40
	全従業員に占める正社員率	-0.03	-0.13	0.35	0.88	0.44	1.75	0.29	1.17	0.27	3.21 ***	1.89	5.43
	50歳時正社員の50代後半時残存率	-0.22	-0.01	0.00	0.99 **	0.99	1.00	0.06	0.00	0.00	1.00	1.00	1.01
	全従業員に占める60~64歳の比率	0.03	0.47	1.27	1.60	0.13	19.28	-0.19	-3.46	1.17	0.03 **	0.00	0.31
制度	確定給付型の企業年金の存在	0.00	0.00	0.18	1.00	0.70	1.43	0.03	0.06	0.11	1.06	0.85	1.33
	労働組合や労使協議機関の存在	0.12	0.28	0.22	1.33	0.86	2.05	-0.22	-0.47	0.12	0.63 ***	0.49	0.79
賃金設定	60代前半のフルタイム継続雇用者の人件費 (平均給与年取(log2))	-0.12	-0.22	0.16	0.80	0.58	1.11	0.01	0.02	0.11	1.02	0.82	1.27
	初任給に対する最大給与月額比率	-0.07	-0.11	0.15	0.89	0.66	1.21	0.04	0.06	0.10	1.07	0.88	1.28
	平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率	-0.14	-0.01	0.01	0.99	0.98	1.00	0.40	0.03	0.00	1.03 ***	1.02	1.03
企業年金意識	高齢者の賃金低下に対する問題意識	0.15	0.04	0.03	1.05	0.99	1.10	-0.05	-0.02	0.02	0.99	0.95	1.02
	全年齢での賃金制度の一貫性志向	0.14	0.08	0.05	1.09	0.98	1.20	-0.13	-0.07	0.03	0.93 *	0.87	0.99
60代前対状況層	60歳以降雇用のための60歳前の能力開発	0.03	0.16	0.49	1.17	0.45	3.03	-0.07	-0.46	0.35	0.63	0.32	1.25
	本人の希望への配慮	-0.05	-0.10	0.17	0.90	0.65	1.26	-0.06	-0.12	0.11	0.88	0.71	1.10
	60歳前と比較した仕事内容の同一性	0.14	0.21	0.14	1.23	0.94	1.63	-0.17	-0.25	0.08	0.78 **	0.66	0.92
	高齢者への評価制度導入	-0.16	-0.36	0.20	0.70	0.47	1.04	0.06	0.14	0.12	1.15	0.91	1.45

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001, Nagelkerke's R² = .24, Pearson's χ²(3964) = 4032.4, p = .220

第4節 本章のまとめと政策的含意

本章の最後に、前節で報告した分析結果を踏まえて「希望者全員が65歳以降も働ける企業を増加させる方策」、および「65歳以降は働くことができない企業を減少させる方策」について得られた知見をまとめ、政策的含意を述べる。

1. 希望者全員が65歳以降も働ける企業を増加させる方策について

今回の分析では、65歳以降も希望者全員が就業可能である企業を説明・予測するにあたっては定年制度の状況、ならびに50歳時正社員の50代での残存率が役立つことが示唆された。このうち定年制度状況については、一定の意味を見出すことは可能であるものの⁴⁹、あくま

⁴⁸ サンプル・サイズが調査対象数と比べて大きく減少しているのは、投入した変数に1つでも欠損のあるケースが除外されているためである。

⁴⁹ たとえば今回の分析結果に基づき、「なにはともあれ、現状の60歳定年制度を改革することが『全員可能』な

で今回の分析では統制変数の位置づけで他の説明変数への影響を統制することが投入の狙いであって、それ自体に政策的含意を求めることは妥当ではないと考えられる。

そこで注目されるのが、統制変数以外で唯一有意な負の規定要因であった「50歳時正社員の50代後半時残存率」である。この結果は山田（2009）の先行研究における、50歳代の定年前に正社員の絞り込みをかけている企業ほど60歳以上の継続雇用率が高まるという知見と一貫性が見られる。もし今回の結果が、山田（2009）の指摘するように企業側の「絞り込み」によって50代正社員の離職が促進され、その結果65歳以降に「全員可能」に該当しやすくなることを意味するのだとすれば、Van Dalen et al.（2015）が強調した「企業による高齢者の選別」⁵⁰に当てはまることになる。すなわち、2016年現在において雇用が義務付けられていないにも関わらず65歳以降も希望者が全員就業できる企業とは、実際には50代のうちから「選別」に着手しており、結果的に定年等を超えて65歳まで残っている「選抜者」については引き続き全員雇用しているという可能性である。

ただし、上記の解釈はあくまで50代での離職が企業側の働きかけによるものであるという前提に立ったものであり、今回のデータではこの点について自己都合・会社都合等を判別することができない。したがって、実際には全員可能群の企業では企業側の思惑とは無関係に自発的な離職者が多いということも考えられる⁵¹。この点について、たとえば50代正社員への早期退職優遇制度の有無で見ても、全員可能群は1.2%と3群間で最も低く（該当者のみ群2.5%、全員不可群8.2%）、「選別」の根拠となるデータは確認できない⁵²。もし全員可能群の企業において企業側の思惑に反して50代での自発的な離職者が多いのだとすれば、企業としては辞めずに残ってくれた高齢者を65歳以降も全員雇用しているということになり、「選別」という文脈とは大きく異なる解釈も可能となる。

しかしいずれにせよ、他の要因が一定である場合に、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くなるという結果は示唆深い。この結果から導かれる政策的含意としては、今後、「65歳以降も全員就業可能」とするよう企業努力を求めていく場合に、その実現のための方策として企業は50代での選別激化や、50代での諸々の待遇悪化による自発的な離職者の増大といった方策を選択するリスクがあるため配慮が必要

企業を増やす上で有効である」といった解釈を行うこともできる。ただ、この主張はややトートロジックな面もある。なぜなら定年をなくす、もしくは65歳超に延長することで65歳以降の就業がしやすくなることはほぼ自明であり、「65歳以降に希望者全員が働けるためには、定年制度改革が必要である」という主張は、「少子化問題を解決するには、出生率を上げる必要がある」というのに近い同義反復的な主張のようにも思われるためである。

⁵⁰ 企業による高齢者の選別とは、ある高齢者に対しては早期退職を促し、ある高齢者に対しては手厚く戦力化を図る、といった企業の「デュアル・アプローチ」の根底にある戦略である。詳しくは第1節のVan Dalen et al.（2015）のレビューを参照されたい。

⁵¹ 実際にはここでの「自発的」の範囲については大いに議論の余地がある。たとえば50代での待遇に雇用者が不満を感じて離職する場合にも「自発的」な離職と言いつくが、そうした雇用者の判断を見越して使用者側があえて劣悪な待遇を提示しているのだとすれば、実質的には「選別」を行っているものと変わらない。

⁵² ただし、単変量比較において全員可能群の早期退職優遇制度実施率が低かったのは、全員可能群に中小企業が比較的多いことも影響していると考えられる。

となる、ということが挙げられる。こうした企業の反応は合理的ではあるが、雇用保護という観点、「生涯現役社会」の実現という観点からは抑制されることが望ましい反応と言える。

さて、上述の通り「50歳時正社員の50代後半時残存率」については一定の知見が得られたものの、分析の全体としては「全員可能群」の説明・予測にあたってほとんどの説明変数は有意ではなく、規定要因を十分に見出すことができなかった。一体なぜ、今回の分析では有意な規定要因をあまり抽出できなかったのだろうか。

この点について第1に考えられるのは、サンプル・サイズの影響である。一般論としてサンプル・サイズが小さいほど標準誤差は大きくなり、説明変数が有意となりにくくなる。この意味で「全員可能群」は $n=195$ と、他群と比べてサイズが小さいので、たとえば全員不可群($n=619$)と同程度のサンプル・サイズであれば有意性が見出せたであろう説明変数が今回の分析では有意とならなかった可能性がある。ただ、社会科学領域においては195というサンプル・サイズは取り立てて小さいとも言い切れないこと、このサンプル・サイズならば母集団に明確な差異があれば説明変数として有意となることを踏まえると、この解釈はあまり妥当とは言えないように思われる。

そこで第2に考えられるのは、今回の分析結果は「該当者のみ群」と「全員可能群」の母集団が投入した諸要因によって区別できないことを正しく反映している、という解釈である。つまり、調査時現在において65歳以降も希望者全員が働ける企業とは、確かに定年なしまたは65歳以上の定年年齢を設定していたり、50代での離職率が高かったりといった性質によって説明・予測され得るものの、それ以外の人員構成や賃金設定等において特徴ある企業というわけではない、ということである。この解釈が正しいのであれば、「65歳以降も希望者全員が働ける企業」の企業像を何か特殊なものを見出すことには慎重である必要が示唆される。

ただし、以上の解釈はあくまで今回の分析の枠組み内で導かれたものである。今後異なる分析の枠組みで検討した場合に何らかの規定要因が見出されることは十分考えられ、引き続き実証的研究の蓄積が必要と考えられる。

2. 65歳以降は働くことができない企業を減少させる方策について

対照的に、65歳以降、希望の有無に関わらず就業できない企業であるか否かは、業種や定年制度の状況、設立後経過年数にも左右されるものの、その影響を除外してもなお多数の変数によって規定されていることが示唆された。すなわち、60歳前後での賃金下落率が高く、正社員率が高く、従業員数が多い企業では「全員不可」となりやすく、逆に正社員に占める60代前半層が多く、労働組合等があり、企業としての歴史が長く、全年齢での賃金制度の一貫性を志向し、60代前半の継続雇用者に60歳前と同一性の高い仕事を任せている企業では「全員不可」となりにくい。

このうち人員構成に関する要因は、今回の分析結果が「効果」を示唆したからといって、「正社員率を下げる」「従業員数を減らす」といった「改善」策を採るよう企業に促す政策は社会通念上も雇用保護の観点からも現実的では無い⁵³。むしろ、「こうした人員構成の企業では一般的に65歳以降の就業が認められにくい」という現状の傾向を把握した上で、これを少しでも緩和してゆくために該当企業への働きかけを強めること、制度設計を工夫してゆくこと等の意義が示されたと考えるべきである。この点が、1つの政策的含意ということになる。

一方、それ以外の規定要因に関しては直接的に「改善」を促してゆくことが考えられる。すなわち、60歳前後での賃金下落率を緩和させるような賃金制度改革を促したり、労働者側が労働組合等の労使協議機関をつくるよう促したり、企業側に賃金制度の一貫性を高めようとする意識を醸成したり、企業が継続雇用時も定年前（60歳頃）と同じ仕事を任せるよう促すことが「全員不可」から「該当者のみ可能」へと転換してもらうにあたって考える政策の方向性ということになる。

中でも賃金に関しては、60歳前後の賃金下落率の大きさが「全員不可」の規定要因として全説明変数の中で最大の影響力を保持していた。つまり、調査時現在において「65歳以降は働けない」という企業にとりあえず「該当者のみ働ける」状態へ移行してもらうにあたっては、60歳直前の給与水準と60歳以後の給与水準の差⁵⁴を緩和するよう促すことが最も有効と考えられる^{55,56,57}。この点が、本章における最大の政策的含意と言える。

⁵³ なお、「全従業員に占める60代前半層比率を上げる」という方法に限っては一考の余地があるかもしれない。継続雇用対象者については基本的に雇用が継続されるものとしても、それ以外にも60代前半層の従業員を受け入れるよう促すことで、当該企業が65歳以降「全員不可」から「該当者のみ可」に転じるよう促すことができる可能性が示唆されている。また、今後社会全体の高齢化に伴って企業の60代前半層比率が高まっていくのだとすれば、新規の政策的介入を行わずとも「全員不可」は次第に減っていくことも予想される。

⁵⁴ これは現状の60歳定年制下では、「定年前後の給与水準の差」を意味することが多い。

⁵⁵ ただしこの主張に関しては、60歳で大幅に賃金をカットし、かつ65歳以降は就業不可にするという行動様式は、何か企業の高齢者処遇パターンの類型（e.g. 高齢者の戦力化に否定的な「いやいや雇用」パターン）を表しているのではないかと、したがって今回の分析で見られた「全員不可」群の最大の規定要因としての「60歳前後の賃金下落率」は、質的に異なるカテゴリーの存在を端的に代表してしまっただけではないかと、との指摘が考えられる。もしそうだとすれば、「60歳前後の賃金下落率」を緩和するよう企業に求めても、その背景にある構造的な要因が解消されなければ効果が望めないことが考えられる。この点について本章筆者は、確かに「いやいや雇用」的な企業パターンは存在するであろうと考えているが、仮にそうだとした場合、その影響力は「高齢者の賃金低下に対する問題意識」や「60歳以降雇用のための60歳前の能力開発」、「本人の希望への配慮」等の他の説明変数にも影響力を持っていたはずであり、そうしたフェアな分析条件の中で「60歳前後の賃金下落率」だけが突出して高い標準化β値を示したということは、同要因の「全員不可群」該当の説明・予測における重要性を示すものであると考えている。別の言い方をすれば、仮に「いやいや雇用」的な企業の行動パターンが背後にあるにせよ、「60歳前後の賃金下落率」は「正しく」それを代表する指標であったと考えられる。したがって、その緩和に向けた具体的な働きかけに際しては更なる因果関係の解明が必要ではあるものの、その緩和が実現すれば全員不可群への該当確率を抑制する上で有効であるという本章の知見自体の有効性を揺るがすものではないと考えられる。

⁵⁶ なお、「60歳前後での賃金下落率」の緩和といっても、「定年前の高水準の賃金を定年後も維持してほしい」という働きかけは企業には受け入れがたい。したがって、60歳以降の賃金を上げると同時に60歳前の賃金上昇を抑えるという対応が求められることとなる。

⁵⁷ ここで読者の中には、上述の脚注でも述べたとおり「60歳前後の賃金下落率の緩和が賃金プロファイル全体の見直しを意味するのだとすれば、図表4-3-4の分析結果で賃金プロファイルの傾き（今回の分析では「初任給に対する最大給与月額比率」）が説明変数として有意でなかったのはなぜか？」と疑問に思われる方もいるかもしれない。この疑問に回答するため、今回の分析結果についてより正確に言うと「賃金プロファイルの傾きは『60歳前後での賃金下落率』の要因の影響を統制するとその規定要因としての有意性を喪失する」とい

また、労働組合等の労使協議機関を発足させることも、賃金下落率と人員構成 2 要因に続く第 4 の規定要因として「全員不可」に対する一定の抑止力が期待できる。昨今、労働組合の組織率は長期的な低下傾向にあるが、たとえば前述の「全員不可に該当しやすい人員構成の企業」等で労働組合が未組織の場合に発足を勧める等が考えられる。ただし、先行研究では労働組合の存在は高齢者の継続的な就業という観点ではネガティブに作用する可能性も示唆されていることから、この点についてはさらなるデータ収集に基づくメカニズムの解明が必要と考えられる。

この他、相対的に見て影響力は小さいものの、企業に賃金制度の一貫性をたかめようとする意識を醸成することも「全員不可」への該当確率を下げる効果が期待できる。ここで「賃金制度の一貫性志向」とは、高齢者の賃金制度のあり方に関する「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」と、「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」の 2 項目の加算得点であった。このことから、「継続雇用者等については仕事の評価を行わず、定年前とは独立した賃金制度で処遇すればよい」といった意識から、「継続雇用者等の賃金についても仕事の評価を反映させ、若年層から高齢層までの賃金制度全体の整合性の中で処遇されるべき」といった意識への転換を促すことが有効であることが示唆されている。

同じく、相対的には影響力は小さいが、企業に継続雇用時も定年前（60 歳頃）と同じ仕事を任せるよう促すことも「全員不可」への該当確率を下げる効果が期待できる。本要因は 60 歳前半の継続雇用者の仕事内容について「定年前（60 歳頃）」と比較して「1：まったく異なる仕事」、「2：一部異なる仕事」、「3：同じ仕事であるが、責任の重さが代わる」、「4：まったく同じ仕事」として点数化したものだった。したがって、現状では仕事内容や責任の重さが変わってしまっている企業に対して、可能な範囲で変えないよう求めてゆくことの意義が示されたものと考えられる⁵⁸。

以上の本章の分析で見出した諸々の知見は、既に先行研究でも「先進的な高齢者雇用の実施企業の規定要因」として指摘されていたものも多い。しかし、2013 年の改正高年齢者雇用

うことになる。というのも、60 歳前後での賃金低下率（i.e. 「平均的な従業員の 60 歳前後の賃金下落率」）を説明変数から除外しそれ以外は同じ枠組みで再分析してみると、賃金プロファイルの傾きは「全員不可群」の説明・予測にあたって正の説明変数として有意となったためである。したがって賃金プロファイルの傾きを緩やかにするという方策は、確かに「全員不可」を抑制する上で有効である可能性がある。しかし、仮にそうだとすると、あくまでその効力の実態は「60 歳前後での賃金下落率を緩和する」ことに因る面が大きいのだと言える。したがって、たとえば初任給を高く設定すれば賃金プロファイルの傾きが緩やかになるが、定年前後の賃金下落率が変わっていなければ 65 歳以降の就業可否には影響を及ぼさないだろう。つまり、「賃金プロファイルの修正」は「60 歳前後の賃金下落率」を実現するにあたって必要条件であるが、十分条件ではない。（なお「全員可能群」の説明・予測に関しては、上述の 60 歳前後での賃金下落率を除外した再分析においても業種・定年以外に有意な説明変数は見られなかった。）

⁵⁸ ただし「同一労働同一賃金」の観点から言えば、給与水準が下がるのに仕事内容が同じということには別の問題が生じる。また、継続雇用者本人としても体力面等の理由で仕事内容・職責の軽減を希望することがある。したがって、企業に対して「継続雇用者も同じ仕事内容・同じ責任の重さにする」ことを求めるには限度があり、あくまで「可能な範囲で」対応を求めるということになる。

安定法の施行以後の直近のデータを用いて、65歳以降の継続的な就業の可否についてそれらの規定要因の有効性を再確認し、また他の要因の影響を調整した上で相対的な影響力の大きさを比較検討できたことには一定の意義があったものと考えられる。この意味で、「65歳以降の就業可否の規定要因に関する実証データの蓄積に貢献する」という本章の当初の目的は達成されたものと考えられる。引き続き少子高齢化の進展や法制度改革の議論（特に年金支給開始年齢の変更）等の社会情勢を踏まえ、高齢者の継続的な雇用について実証的知見を蓄積していくことが期待される。

<参考文献>

- 浅尾裕（2015）「高齢女性が働くということについて」『エルダー』No.427, pp.7-12.
- 今野浩一郎（2014）『高齢社員の人事管理－戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社.
- 岩田克彦（2008）「人口高齢化と高齢者雇用・就業政策の現状」高梨昌（編）『70歳雇用時代への展望と課題』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センターブックレット No.13, pp.32-71.
- 岩田克彦（2012）「海外の高齢者雇用・就業の現状と取組み」労働政策研究・研修機構（編）『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.223-252.
- 岩田克彦・北浦正行（2008）「70歳時代を目指す高齢者雇用・就業政策の提案」高梨昌（編）『70歳雇用時代への展望と課題』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センターブックレット No.13, pp.72-120.
- 梅澤眞一（2012）「高齢者雇用の実態と65歳を超えた雇用のあり方をめぐって」労働政策研究・研修機構（編）『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.40-87.
- OECD（編著）・清家篤（監訳）・山田篤裕・金明中（訳）（2005）『高齢社会日本の雇用政策』明石書店.
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- 鹿生治行・大木栄一・藤波美帆（2016）「継続雇用者の戦力化と人事部門による支援課題－生涯現役に向けた支援のあり方を考える」『日本労働研究雑誌』No.667, pp.66-77.
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安－揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 玄田有史（2004）『ジョブ・クリエーション』日本経済新聞社.
- 厚生労働省（2011）「支給開始年齢について」『第4回社会保障審議会年金部会資料1』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf>
 （2016/06/01 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－「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会報告書－』高齢・障害・求職者雇用支援機構.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015a）『高齢者の人事管理と人材活用の現状と課題－70

- 歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究委員会報告書』高齡・障害・求職者雇用支援機構。
- 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (2015b) 「『高齡者雇用の現状と人事管理の展望—「高齡者調査」と「経営者・管理職調査」から—』をまとめました」『独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構ニュース』第 174 号。
- 菅野和夫 (2004) 『新・雇用社会の法[補訂版]』有斐閣。
- 田中丈夫 (2015) 「生涯現役社会の実現に向けた高齡社員の戦力化」『エルダー』No.424, pp.11-14.
- 豊田秀樹 (1998) 『共分散構造分析[入門編]—構造方程式モデリング』朝倉書店。
- 永野仁 (2012) 「65 歳以上高齡者の就業の現状—2 つの調査結果から」『政経論叢』Vol.80, pp.287-309.
- 藤本真 (2012) 「雇用管理措置をめぐる企業の人事管理上の取組みと課題」労働政策研究・研修機構 (編) 『高齡者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.88-113.
- 藤本真 (2015) 「どうなっている? 海外の高齡者雇用事情—特別編高齡者雇用をめぐる新たな動き」『エルダー』No.423, pp.46-49.
- 柳澤武 (2016) 「高齡者雇用をめぐる法制度の現状と課題」『DIO』No.313, pp.9-11.
- 山田篤裕 (2009) 「高齡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 (2016a) 『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.
- 労働政策研究・研修機構 (2016b) 『中高年齢者の転職・再就職調査』JILPT 調査シリーズ No.149.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., and Quinn, J. F. (2006) “Retirement patterns from career employment,” *The Gerontologist*, 46, pp.514-523.
- Cook, S. L. (2015) “Redirection: an extension of career during retirement,” *The Gerontologist*, 55(3), pp.360-373.
- Dingemans, E., Henkens, K., and Van Solinge, H. (2015) “Access to bridge employment: who finds and who does not find work after retirement?” *The Gerontologist Advance Access* published February 11, 2015. doi:10.1093/geront/gnu182.
- Hutchens, R. and Grace-Martin, K. (2006) “Employer willingness to permit phased retirement: why are some more willing than others?” *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), pp.525-546.
- Ruhm, C. (1990) “Bridge jobs and partial retirement,” *Journal of Labor Economics*, 8(4), pp.482-501.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., and Wang, M. (2015). “Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers,” *The Gerontologist*, 55(5), pp.814-824.

第5章 どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか

第1節 はじめに

高年齢者雇用安定法の改正により、高年齢者の65歳までの雇用が確保される一方で、団塊の世代の労働市場からの退出、少子高齢化の影響などにより今後ますます労働力人口が減少していくことが予想されている。労働力人口の減少を最小限に食い止めるための対策として考慮されているのが、女性および高年齢者の活用である。高年齢者の活用が重視されるなかで、企業が定年を迎えた内部雇用者に対して継続雇用制度を充実させるなどして高年齢者の活用を促進する一方で、今後は外部からの中途採用者を活用する機会がより多くなることは確実であろうと思われる。しかしながら、企業の高年齢者の中途採用の実態については、必ずしも多くのことが分かっているわけでもないし、ましてや企業の高年齢者の中途採用に関する研究は皆無とはいえないまでも、まだ端緒についたばかりの状態であるといえる。

そこで本稿では、高年齢者の中途採用について、どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか、また中途採用者数に影響を及ぼす要因は何かについて検討を加えることにする。併せて、高年齢中途採用者の初任給がどの様な要因によって影響を受けているのかについても分析を行う。

本稿の構成は以下の通りである。2節では、「高年齢者の中途採用の実態」と題して、本稿で用いるデータの紹介やそのデータに基づくクロス表分析により、中途採用を実施する企業の特徴や中途採用者数の多い企業の特徴を業種別、従業員規模別に検討する。続く3節では、高年齢者の中途採用に関連するこれまでの研究実績についてサーベイを行う。4節では、前節のサーベイに基づき分析で検証する仮説の説明を行う。5節では、4節で設定された仮説の検証を行い、①どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか、②高年齢者の中途採用が多い企業とはどの様な企業なのかについて検討を行う。最後の6節では、簡単なとりまとめを行う。

2節に進む前に、高年齢者の中途採用における特質について簡単に考察しておきたい。図表5-1-1は、企業からみた代表的な中高年社員の中途採用の特質をまとめたものである。今から10年ほど前のものであるが、現在も中高年社員の中途採用の特質を反映しているものと考えられ、またよくまとまっているので掲載している。

この表をみて感じるのは、職位と所属部門の分類がいわば正規・非正規の分類に対応しているのではないかという点である。例えば、高職位と低職位はそのまま正規労働者と非正規労働者の分類に対応するであろうということである。高職位者つまり正規労働者は、既存事業の拡大や組織の活性化のために中途採用され、職務経験、創造性・企画力、行動力・実行力といった知識・能力・技術などの採用基準を満たした者が中途採用され、取引先の紹介、

同業他社の紹介といった入職経路を経て中途採用されるのである。

入職経路が求職者の求職期間や企業が提示する賃金に影響を及ぼすことは Rees and Shultz (1970) などによって明らかとなっている。質の高い中途採用者を確保するには、公的職業紹介や求人誌・新聞・広告などのフォーマルな入職経路によるのではなく、社員の紹介や縁故などのインフォーマルな入職経路による場合が多くなるのである。それは、実際に重要な仕事を任せることが多く、応募者の持つ能力等について企業は事前にある程度知る必要があるからである。

一方、低職位者つまり非正規労働者については、採用の目的が退職者の補充（のちにみるように主に現業・生産部門における退職者の補充）であり、仕事の性格上、真面目さが求められることから、熱意・意欲が採用基準として挙げられている。退職者の補充として、多くの人材が早急に必要とされると考えられることから、入職経路はそれに適応した公的職業紹介、求人誌・新聞・広告などの紙媒体を通じた経路が一般的になると考えられる。

所属部門についてみた場合には、現業・生産を中心として非正規労働者が中途採用される場合が多いように思われる。低職位者の場合と同様に、採用目的として退職者の補充が中心となり、採用基準も熱意・意欲が中心となるのである。入職経路も、人材の量と早急な対応が求められることから、公的職業紹介や求人誌・新聞・広告などの紙媒体が中心となることが予想されている。

図表 5-1-1 企業からみた代表的な中高年社員の中途採用の特質

	職 位		所属部門			
	高職位者	低職位者	事務・管理	営業・販売	技術	現業・生産
採用目的	既存事業の拡大 組織の活性化	退職者の補充	組織の活性化	既存事業の 拡大、新規事 業進出	既存事業の 拡大、新規事 業進出	退職者の補充
採用基準	職務経験、創造 性・企画力、行動 力・実行力	熱意・意欲	一般知識・教 養、職務経験	行動力・実行 力	専門的知識・ 技能	熱意・意欲、健 康・体力
入職経路	取引先の紹介、 同業他社の紹介	公的職業紹介、 紙媒体		取引先の紹 介、同業他社 の紹介		公的職業紹介

(資料出所) 高齢・障害者雇用支援機構 (2006) p.14

第 2 節 高年齢者の中途採用の実態

1. 本稿で用いるデータの説明

本稿で用いる調査は、労働政策研究・研修機構が厚生労働省より要請を受け平成 27 年に実施した「高年齢者の雇用に関する調査」である。調査は、60 代前半の継続雇用の勤務実態や 60 代前半の賃金・評価制度などとともに、65 歳以上の高年齢者の雇用に焦点を当てて企業の

雇用管理の実態を調査している。調査の中で、高年齢者の中途採用についても企業に尋ねているため、本調査を用いて分析を行う。

調査の実施概要は以下のとおりである。

(1) 調査の対象

東京商工リサーチの企業情報から、農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数 50 人以上の民間企業 20,000 社を無作為に抽出した。具体的には、平成 24 年経済センサス-活動調査に合わせて、業種・規模別に層化無作為抽出を行った。

(2) 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

(3) 調査委託事業者

株式会社 日本統計センター

(4) 調査実施期間

平成 27 年 7 月 17 日から 7 月 31 日。調査時点は平成 27 年 7 月 1 日現在。

(5) 回答状況

有効回答数 6,187 社（有効回答率 30.9%）

2. データから見た高年齢中途採用者の特徴

ここでは、5 節における実証分析に先立ち、本稿で用いる「高年齢者の雇用に関する調査」を用いて、高年齢者の中途採用にどのような特徴がみられるのか、業種および企業規模をベースとしたクロス表による簡単な分析を行う。なお、中途採用については、平成 26 年 4 月から調査時点である平成 27 年 7 月 1 日までの間に実施された中途採用を対象としている。

はじめに、高年齢者の中途採用の有無についてクロス表の結果をみていく。55～59 歳層について中途採用の有無をみた結果が図表 5-2-1 である。業種では「飲食業・宿泊業」の回答割合（80.5%）が高くなっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、中途採用を実施した割合が高くなっていくことがわかる。

同様に、60～64 歳層の中途採用の有無に関する結果をみたものが図表 5-2-2 である。業種でいうと、「飲食業・宿泊業」（76.4%）、「サービス業」（75.3%）の回答割合が高く¹、55～59 歳層の場合と同様に、従業員規模が大きくなるほど、中途採用を実施した割合が高くなっていくことがわかる。

65 歳以上層について、中途採用の有無をみた結果が図表 5-2-3 である。同年齢階層の中途採用者「いる」とする割合が合計でみて 44.0%で、55～59 歳層の 69.1%、60～64 歳層の 65.1%と比べてその割合が大きく低下していることがわかる。ただし、65 歳以上の年齢階層でも 4 割を超える中途採用者がいるというのは、ある意味驚きの数値でもある。

¹ 「電気・ガス・熱供給・水道業」も中途採用の回答割合が高いが、対象件数が 14 件と少ないことから、本文からは除外している。

図表 5-2-1 高年齢者の中途採用の有無(55～59歳)

		合計	い な い	い る	無 回 答	
合計		2,288 100.0	304 13.3	1,580 69.1	404 17.7	
業 種	建設業	159 100.0	26 16.4	104 65.4	29 18.2	
	一般機械器具製造業	71 100.0	9 12.7	47 66.2	15 21.1	
	輸送用機械器具製造業	37 100.0	8 21.6	15 40.5	14 37.8	
	精密機械器具製造業	23 100.0	5 21.7	10 43.5	8 34.8	
	電気機械器具製造業	58 100.0	8 13.8	41 70.7	9 15.5	
	上記以外の製造業	288 100.0	43 14.9	185 64.2	60 20.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	1 7.1	10 71.4	3 21.4	
	情報通信業	29 100.0	8 27.6	14 48.3	7 24.1	
	運輸業	322 100.0	34 10.6	244 75.8	44 13.7	
	卸売・小売業	346 100.0	53 15.3	222 64.2	71 20.5	
	金融・保険業	22 100.0	3 13.6	14 63.6	5 22.7	
	不動産業	15 100.0	3 20.0	10 66.7	2 13.3	
	飲食業・宿泊業	123 100.0	10 8.1	99 80.5	14 11.4	
	医療・福祉	121 100.0	16 13.2	90 74.4	15 12.4	
	教育・学習支援業	35 100.0	8 22.9	22 62.9	5 14.3	
	サービス業	498 100.0	52 10.4	375 75.3	71 14.3	
	その他	54 100.0	6 11.1	36 66.7	12 22.2	
	従 業 員 規 模	100人未満	869 100.0	124 14.3	547 62.9	198 22.8
		100～300人未満	900 100.0	137 15.2	614 68.2	149 16.6
300～1000人未満		313 100.0	29 9.3	253 80.8	31 9.9	
1000人以上		119 100.0	8 6.7	109 91.6	2 1.7	
無回答		87 100.0	6 6.9	57 65.5	24 27.6	

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-2 高年齢者の中途採用の有無(60~64歳)

		合計	い な い	い る	無 回 答	
合計		2,288 100.0	337 14.7	1,490 65.1	461 20.1	
業 種	建設業	159 100.0	19 11.9	104 65.4	36 22.6	
	一般機械器具製造業	71 100.0	9 12.7	32 45.1	30 42.3	
	輸送用機械器具製造業	37 100.0	8 21.6	20 54.1	9 24.3	
	精密機械器具製造業	23 100.0	2 8.7	12 52.2	9 39.1	
	電気機械器具製造業	58 100.0	14 24.1	38 65.5	6 10.3	
	上記以外の製造業	288 100.0	54 18.8	164 56.9	70 24.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	1 7.1	11 78.6	2 14.3	
	情報通信業	29 100.0	4 13.8	17 58.6	8 27.6	
	運輸業	322 100.0	52 16.1	210 65.2	60 18.6	
	卸売・小売業	346 100.0	65 18.8	208 60.1	73 21.1	
	金融・保険業	22 100.0	4 18.2	15 68.2	3 13.6	
	不動産業	15 100.0	4 26.7	10 66.7	1 6.7	
	飲食業・宿泊業	123 100.0	11 8.9	94 76.4	18 14.6	
	医療・福祉	121 100.0	16 13.2	77 63.6	28 23.1	
	教育・学習支援業	35 100.0	5 14.3	25 71.4	5 14.3	
	サービス業	498 100.0	51 10.2	375 75.3	72 14.5	
	その他	54 100.0	10 18.5	36 66.7	8 14.8	
	従 業 員 規 模	100人未満	869 100.0	129 14.8	519 59.7	221 25.4
		100~300人未満	900 100.0	133 14.8	592 65.8	175 19.4
300~1000人未満		313 100.0	48 15.3	232 74.1	33 10.5	
1000人以上		119 100.0	22 18.5	91 76.5	6 5.0	
無回答		87 100.0	5 5.7	56 64.4	26 29.9	

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-3 高年齢者の中途採用の有無(65歳以上)

		合計	いない	いる	無回答
合計		2,288 100.0	568 24.8	1,006 44.0	714 31.2
業種	建設業	159 100.0	46 28.9	53 33.3	60 37.7
	一般機械器具製造業	71 100.0	17 23.9	28 39.4	26 36.6
	輸送用機械器具製造業	37 100.0	6 16.2	12 32.4	19 51.4
	精密機械器具製造業	23 100.0	1 4.3	11 47.8	11 47.8
	電気機械器具製造業	58 100.0	20 34.5	19 32.8	19 32.8
	上記以外の製造業	288 100.0	93 32.3	97 33.7	98 34.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	14 100.0	4 28.6	5 35.7	5 35.7
	情報通信業	29 100.0	13 44.8	6 20.7	10 34.5
	運輸業	322 100.0	76 23.6	136 42.2	110 34.2
	卸売・小売業	346 100.0	100 28.9	135 39.0	111 32.1
	金融・保険業	22 100.0	8 36.4	6 27.3	8 36.4
	不動産業	15 100.0	5 33.3	7 46.7	3 20.0
	飲食業・宿泊業	123 100.0	31 25.2	63 51.2	29 23.6
	医療・福祉	121 100.0	23 19.0	62 51.2	36 29.8
	教育・学習支援業	35 100.0	10 28.6	18 51.4	7 20.0
	サービス業	498 100.0	95 19.1	291 58.4	112 22.5
	その他	54 100.0	10 18.5	24 44.4	20 37.0
従業員規模	1000人未満	869 100.0	199 22.9	339 39.0	331 38.1
	1000～3000人未満	900 100.0	243 27.0	388 43.1	269 29.9
	3000～10000人未満	313 100.0	75 24.0	168 53.7	70 22.4
	10000人以上	119 100.0	38 31.9	70 58.8	11 9.2
	無回答	87 100.0	13 14.9	41 47.1	33 37.9

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

業種別にみると、「サービス業」の割合が相対的に高く 58.4%となっている。また従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、中途採用割合も高くなっている。55～59 歳層および 60～64 歳層とまったく同様の結果が、65 歳以上層についても観察される。

続いて、中途採用者数を年齢階層別、正規・非正規労働者別にみていく。55～59 歳層の正規労働者の中途採用者数をみた結果が図表 5-2-4 である。合計で見ると、平均中途採用者数が 1.3 人である。業種別にみると、「運輸業」で相対的に中途採用者数が高くなっており、平均 2.2 人正規労働者を中途採用していることがわかる。なお、正規労働者ないしは非正規労働者のどちらかに中途採用があった場合に中途採用者数がカウントされる形で集計しているため、中途採用者 0 人も含まれている。

従業員規模別にみると、平均中途採用者数に規模による差は観察されない。ただし、標準偏差をみると従業員規模が大きい企業で標準偏差も大きくなっていることから、規模の大きな企業でバラつきが大きいということがわかる。

55～59 歳層の非正規労働者についてみると、平均で 4.1 人中途採用している実態が窺える。業種別では、「飲食業・宿泊業」の割合が高く、平均で 11.9 人となっている。その他、「サービス業」（平均 6.0 人）でも相対的に高い割合となっている。

従業員規模別にみると、正規労働者の場合とは明らかに異なる状況がみえてくる。従業員規模 1,000 人以上の企業で圧倒的に中途採用者が多く、平均 28.0 人の中途採用実績となっている。一方、従業員規模 100 人未満の場合には、平均中途採用者数 0.8 人と少ない数値である（図表 5-2-5）。

次に 60～64 歳層についてみると、正規労働者の場合、業種もしくは従業員規模による採用者数の差は観察されない。合計で見ると平均 0.8 人の中途採用者数となっている。また、非正規労働者についてみると、合計で平均 4.4 人の中途採用者数となっている。業種別では、「飲食業・宿泊業」（平均 13.9 人）が最も多く、続いて「サービス業」（平均 6.7 人）となっている。従業員規模別では、従業員規模 1,000 人以上（平均 34.9 人）の中途採用者数が圧倒的に多くなっている（図表 5-2-6、図表 5-2-7）。

60～64 歳層で観察された中途採用者数に関する状況は、まったくそのまま 65 歳以上層についても当てはまる。正規労働者については、業種別・従業員規模別の差は観察されず、非正規労働者については、「飲食業・宿泊業」（平均 19.1 人）、「サービス業」（平均 6.6 人）で相対的に高く、従業員規模別にみると、従業員規模 1,000 人以上の企業（平均 32.5 人）で中途採用者数が圧倒的に多いことがわかる（図表 5-2-8、図表 5-2-9）。

図表 5-2-4 高年齢者の中途採用者数(55～59歳:正規労働者)

		合計	0人	155人	6510人	11530人	31550人	51人以上	無回答	平均値(人)	(標準偏差)	
合計		1,580 100.0	558 35.3	761 48.2	37 2.3	10 0.6	-	-	214 13.5	1.3	2.2	
業種	建設業	104 100.0	16 15.4	76 73.1	3 2.9	-	-	-	9 8.7	1.4	1.4	
	一般機械器具製造業	47 100.0	20 42.6	15 31.9	1 2.1	-	-	-	11 23.4	0.8	1.8	
	輸送用機械器具製造業	15 100.0	4 26.7	8 53.3	-	-	-	-	3 20.0	0.7	0.5	
	精密機械器具製造業	10 100.0	1 10.0	8 80.0	-	-	-	-	1 10.0	1.3	1.1	
	電気機械器具製造業	41 100.0	14 34.1	20 48.8	2 4.9	-	-	-	5 12.2	1.1	1.9	
	上記以外の製造業	185 100.0	72 38.9	92 49.7	-	-	-	-	21 11.4	0.8	0.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	6 60.0	3 30.0	-	-	-	-	1 10.0	1.0	1.8	
	情報通信業	14 100.0	4 28.6	5 35.7	2 14.3	-	-	-	3 21.4	2.5	3.4	
	運輸業	244 100.0	45 18.4	153 62.7	14 5.7	3 1.2	-	-	29 11.9	2.2	2.9	
	卸売・小売業	222 100.0	108 48.6	86 38.7	1 0.5	1 0.5	-	-	26 11.7	0.9	2.2	
	金融・保険業	14 100.0	8 57.1	4 28.6	1 7.1	-	-	-	1 7.1	1.1	2.0	
	不動産業	10 100.0	5 50.0	4 40.0	-	-	-	-	1 10.0	0.9	1.6	
	飲食業・宿泊業	99 100.0	55 55.6	37 37.4	1 1.0	-	-	-	6 6.1	0.7	1.2	
	医療・福祉	90 100.0	20 22.2	55 61.1	1 1.1	-	-	-	14 15.6	1.3	1.3	
	教育・学習支援業	22 100.0	4 18.2	15 68.2	1 4.5	-	-	-	2 9.1	1.7	1.6	
	サービス業	375 100.0	153 40.8	140 37.3	9 2.4	4 1.1	-	-	69 18.4	1.3	2.7	
	その他	36 100.0	14 38.9	14 38.9	-	2 5.6	-	-	6 16.7	1.4	2.8	
	従業員規模	100人未満	547 100.0	154 28.2	313 57.2	3 0.5	2 0.4	-	-	75 13.7	1.2	1.7
		100～300人未満	614 100.0	208 33.9	302 49.2	21 3.4	1 0.2	-	-	82 13.4	1.2	1.8
		300～1000人未満	253 100.0	123 48.6	86 34.0	6 2.4	4 1.6	-	-	34 13.4	1.3	2.9
1000人以上		109 100.0	55 50.5	37 33.9	4 3.7	2 1.8	-	-	11 10.1	1.5	2.7	
無回答		57 100.0	18 31.6	23 40.4	3 5.3	1 1.8	-	-	12 21.1	2.0	4.1	

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-5 高齢者の中途採用者数(55~59歳:非正規労働者)

		合計	0人	15人	65人	115人	315人	51人以上	無回答	平均値(人)	(人)標準偏差	
合計		1,580 100.0	630 39.9	593 37.5	81 5.1	60 3.8	10 0.6	18 1.1	188 11.9	4.1	22.5	
業種	建設業	104 100.0	74 71.2	20 19.2	2 1.9	-	-	-	8 7.7	0.5	1.4	
	一般機械器具製造業	47 100.0	14 29.8	22 46.8	1 2.1	-	-	-	10 21.3	1.1	1.2	
	輸送用機械器具製造業	15 100.0	6 40.0	4 26.7	-	-	-	-	5 33.3	0.8	1.3	
	精密機械器具製造業	10 100.0	8 80.0	1 10.0	-	-	-	-	1 10.0	0.1	0.3	
	電気機械器具製造業	41 100.0	16 39.0	18 43.9	1 2.4	-	-	-	6 14.6	0.9	1.6	
	上記以外の製造業	185 100.0	86 46.5	73 39.5	4 2.2	3 1.6	-	1 0.5	18 9.7	1.7	6.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	4 40.0	4 40.0	-	1 10.0	-	-	1 10.0	2.9	5.5	
	情報通信業	14 100.0	4 28.6	6 42.9	-	1 7.1	-	-	3 21.4	2.8	5.8	
	運輸業	244 100.0	149 61.1	55 22.5	6 2.5	2 0.8	-	-	32 13.1	0.9	2.7	
	卸売・小売業	222 100.0	70 31.5	100 45.0	15 6.8	9 4.1	2 0.9	8 3.6	18 8.1	7.7	27.7	
	金融・保険業	14 100.0	5 35.7	7 50.0	-	1 7.1	-	-	1 7.1	2.1	4.8	
	不動産業	10 100.0	3 30.0	4 40.0	2 20.0	-	-	-	1 10.0	2.7	3.5	
	飲食業・宿泊業	99 100.0	22 22.2	48 48.5	13 13.1	9 9.1	-	3 3.0	4 4.0	11.9	68.8	
	医療・福祉	90 100.0	34 37.8	37 41.1	3 3.3	3 3.3	-	-	13 14.4	1.9	3.4	
	教育・学習支援業	22 100.0	10 45.5	7 31.8	2 9.1	1 4.5	-	-	2 9.1	2.3	4.8	
	サービス業	375 100.0	89 23.7	161 42.9	28 7.5	29 7.7	5 1.3	6 1.6	57 15.2	6.0	15.1	
	その他	36 100.0	15 41.7	15 41.7	2 5.6	-	1 2.8	-	3 8.3	2.3	6.5	
	従業員規模	100人未満	547 100.0	279 51.0	198 36.2	4 0.7	1 0.2	-	-	65 11.9	0.8	1.5
		100~300人未満	614 100.0	257 41.9	251 40.9	25 4.1	10 1.6	-	-	71 11.6	1.5	2.6
		300~1000人未満	253 100.0	58 22.9	99 39.1	32 12.6	30 11.9	3 1.2	2 0.8	29 11.5	6.0	10.7
1000人以上		109 100.0	16 14.7	32 29.4	17 15.6	15 13.8	6 5.5	14 12.8	9 8.3	28.0	77.1	
無回答		57 100.0	20 35.1	13 22.8	3 5.3	4 7.0	1 1.8	2 3.5	14 24.6	8.1	20.1	

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-6 高年齢者の中途採用者数(60~64歳:正規労働者)

	合計	0人	15人	65人	115人	315人	51人以上	無回答	平均値(人)	(標準偏差)	
合計	1,490 100.0	794 53.3	451 30.3	22 1.5	4 0.3	2 0.1	-	217 14.6	0.8	2.1	
業種	建設業	104 100.0	35 33.7	59 56.7	1 1.0	-	-	9 8.7	1.0	1.2	
	一般機械器具製造業	32 100.0	13 40.6	10 31.3	-	-	-	9 28.1	0.5	0.7	
	輸送用機械器具製造業	20 100.0	9 45.0	7 35.0	-	-	-	4 20.0	0.4	0.5	
	精密機械器具製造業	12 100.0	6 50.0	4 33.3	-	-	-	2 16.7	0.5	0.7	
	電気機械器具製造業	38 100.0	22 57.9	12 31.6	-	-	-	4 10.5	0.4	0.7	
	上記以外の製造業	164 100.0	101 61.6	40 24.4	-	-	-	23 14.0	0.4	0.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	11 100.0	6 54.5	3 27.3	-	-	-	2 18.2	0.4	0.7	
	情報通信業	17 100.0	11 64.7	5 29.4	-	-	-	1 5.9	0.5	0.9	
	運輸業	210 100.0	63 30.0	113 53.8	6 2.9	-	-	28 13.3	1.4	1.7	
	卸売・小売業	208 100.0	138 66.3	40 19.2	-	-	-	30 14.4	0.3	0.7	
	金融・保険業	15 100.0	14 93.3	1 6.7	-	-	-	-	0.1	0.3	
	不動産業	10 100.0	7 70.0	1 10.0	-	-	-	2 20.0	0.1	0.4	
	飲食業・宿泊業	94 100.0	67 71.3	18 19.1	-	-	-	9 9.6	0.3	0.7	
	医療・福祉	77 100.0	46 59.7	24 31.2	1 1.3	-	-	6 7.8	0.6	1.0	
	教育・学習支援業	25 100.0	14 56.0	7 28.0	1 4.0	-	-	3 12.0	1.0	1.8	
	サービス業	375 100.0	205 54.7	86 22.9	10 2.7	4 1.1	1 0.3	69 18.4	1.1	3.1	
	その他	36 100.0	16 44.4	9 25.0	1 2.8	-	1 2.8	9 25.0	2.1	6.7	
	従業員規模	100人未満	519 100.0	232 44.7	203 39.1	5 1.0	1 0.2	-	78 15.0	0.8	1.5
		100~300人未満	592 100.0	321 54.2	181 30.6	10 1.7	2 0.3	-	78 13.2	0.8	1.6
		300~1000人未満	232 100.0	143 61.6	43 18.5	6 2.6	-	-	40 17.2	0.7	1.6
1000人以上		91 100.0	66 72.5	13 14.3	-	1 1.1	1 1.1	10 11.0	0.9	4.1	
無回答		56 100.0	32 57.1	11 19.6	1 1.8	-	1 1.8	11 19.6	1.5	5.3	

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-7 高齢者の中途採用者数(60~64歳:非正規労働者)

	合計	0人	1 5 5人	6 5 10人	1 1 5 30人	3 1 5 50人	5 1 人以上	無 回 答	平均 値 (人)	(人) 標準 偏差	
合計	1,490 100.0	375 25.2	795 53.4	68 4.6	56 3.8	13 0.9	14 0.9	169 11.3	4.4	25.5	
業 種	建設業	104 100.0	55 52.9	38 36.5	3 2.9	1 1.0	-	7 6.7	1.1	3.1	
	一般機械器具製造業	32 100.0	10 31.3	15 46.9	-	-	-	7 21.9	0.8	0.8	
	輸送用機械器具製造業	20 100.0	6 30.0	9 45.0	-	-	-	5 25.0	1.0	1.2	
	精密機械器具製造業	12 100.0	5 41.7	5 41.7	-	-	-	2 16.7	0.8	1.0	
	電気機械器具製造業	38 100.0	10 26.3	26 68.4	1 2.6	-	-	1 2.6	1.4	1.7	
	上記以外の製造業	164 100.0	40 24.4	106 64.6	1 0.6	3 1.8	-	1 0.6	13 7.9	1.9	5.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	11 100.0	3 27.3	4 36.4	-	2 18.2	-	2 18.2	3.8	5.5	
	情報通信業	17 100.0	6 35.3	8 47.1	-	2 11.8	-	1 5.9	2.3	4.3	
	運輸業	210 100.0	94 44.8	78 37.1	3 1.4	2 1.0	-	-	33 15.7	1.2	2.7
	卸売・小売業	208 100.0	31 14.9	134 64.4	12 5.8	5 2.4	3 1.4	4 1.9	19 9.1	6.2	26.8
	金融・保険業	15 100.0	2 13.3	11 73.3	1 6.7	1 6.7	-	-	-	2.4	3.8
	不動産業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	1 10.0	1 10.0	-	-	2 20.0	4.3	6.8
	飲食業・宿泊業	94 100.0	12 12.8	52 55.3	8 8.5	9 9.6	3 3.2	2 2.1	8 8.5	13.9	81.4
	医療・福祉	77 100.0	16 20.8	50 64.9	3 3.9	1 1.3	-	-	7 9.1	2.1	3.8
	教育・学習支援業	25 100.0	5 20.0	12 48.0	5 20.0	1 4.0	-	-	2 8.0	3.0	3.2
	サービス業	375 100.0	57 15.2	200 53.3	28 7.5	26 6.9	6 1.6	7 1.9	51 13.6	6.7	20.4
	その他	36 100.0	10 27.8	18 50.0	1 2.8	1 2.8	1 2.8	-	5 13.9	2.9	6.8
	従 業 員 規 模	1000人未満	519 100.0	173 33.3	275 53.0	3 0.6	3 0.6	-	65 12.5	1.1	2.1
		1000~3000人未満	592 100.0	156 26.4	344 58.1	26 4.4	11 1.9	-	55 9.3	1.8	2.4
3000~10000人未満		232 100.0	32 13.8	117 50.4	21 9.1	25 10.8	7 3.0	2 0.9	28 12.1	6.2	10.1
10000人以上		91 100.0	6 6.6	31 34.1	13 14.3	15 16.5	6 6.6	12 13.2	8 8.8	34.9	95.5
無回答		56 100.0	8 14.3	28 50.0	5 8.9	2 3.6	-	-	13 23.2	3.1	4.2

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-8 高年齢者の中途採用者数(65歳以上:正規労働者)

	合計	0人	1 5 5人	6 5 10人	1 1 530人	3 1 550人	5 1 人以上	無 回 答	平 均 値 (人)	(人) 標 準 偏 差
合計	1,006 100.0	647 64.3	174 17.3	11 1.1	3 0.3	-	-	171 17.0	0.5	1.9
業 種	建設業	53 100.0	27 50.9	19 35.8	-	-	-	7 13.2	0.6	1.0
	一般機械器具製造業	28 100.0	13 46.4	9 32.1	-	-	-	6 21.4	0.5	0.7
	輸送用機械器具製造業	12 100.0	10 83.3	1 8.3	-	-	-	1 8.3	0.1	0.3
	精密機械器具製造業	11 100.0	8 72.7	2 18.2	-	-	-	1 9.1	0.2	0.4
	電気機械器具製造業	19 100.0	14 73.7	-	-	-	-	5 26.3	0.0	0.0
	上記以外の製造業	97 100.0	65 67.0	16 16.5	-	-	-	16 16.5	0.2	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	4 80.0	-	-	-	-	1 20.0	0.0	0.0
	情報通信業	6 100.0	3 50.0	2 33.3	-	-	-	1 16.7	0.4	0.5
	運輸業	136 100.0	69 50.7	37 27.2	3 2.2	1 0.7	-	26 19.1	1.0	2.0
	卸売・小売業	135 100.0	97 71.9	15 11.1	-	-	-	23 17.0	0.2	0.5
	金融・保険業	6 100.0	5 83.3	-	-	-	-	1 16.7	0.0	0.0
	不動産業	7 100.0	5 71.4	1 14.3	1 14.3	-	-	-	1.0	2.2
	飲食業・宿泊業	63 100.0	52 82.5	3 4.8	-	-	-	8 12.7	0.1	0.2
	医療・福祉	62 100.0	44 71.0	14 22.6	-	-	-	4 6.5	0.3	0.6
	教育・学習支援業	18 100.0	11 61.1	5 27.8	2 11.1	-	-	-	1.4	2.4
	サービス業	291 100.0	185 63.6	43 14.8	4 1.4	2 0.7	-	57 19.6	0.8	3.1
	その他	24 100.0	15 62.5	3 12.5	-	-	-	6 25.0	0.2	0.5
	従 業 員 規 模	1000人未満	339 100.0	187 55.2	83 24.5	3 0.9	-	-	66 19.5	0.6
1000~3000人未満		388 100.0	263 67.8	60 15.5	5 1.3	2 0.5	-	58 14.9	0.5	2.1
3000~10000人未満		168 100.0	121 72.0	19 11.3	3 1.8	-	-	25 14.9	0.5	1.6
10000人以上		70 100.0	52 74.3	7 10.0	-	-	-	11 15.7	0.2	0.5
無回答		41 100.0	24 58.5	5 12.2	-	1 2.4	-	11 26.8	1.3	5.5

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-9 高年齢者の中途採用者数(65歳以上:非正規労働者)

		合計	0人	1 5 5人	6 5 10人	1 1 5 30人	3 1 5 50人	5 1 人以上	無 回 答	平均 値 (人)	(人) 標準 偏差
合計		1,006 100.0	231 23.0	530 52.7	55 5.5	44 4.4	11 1.1	10 1.0	125 12.4	4.9	27.2
業 種	建設業	53 100.0	26 49.1	19 35.8	2 3.8	1 1.9	-	-	5 9.4	1.4	3.5
	一般機械器具製造業	28 100.0	11 39.3	12 42.9	-	-	-	-	5 17.9	0.9	1.3
	輸送用機械器具製造業	12 100.0	1 8.3	10 83.3	-	-	-	-	1 8.3	1.2	0.6
	精密機械器具製造業	11 100.0	3 27.3	7 63.6	-	-	-	-	1 9.1	0.7	0.5
	電気機械器具製造業	19 100.0	-	16 84.2	-	-	-	-	3 15.8	1.9	1.4
	上記以外の製造業	97 100.0	32 33.0	45 46.4	3 3.1	2 2.1	-	-	15 15.5	1.6	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	-	3 60.0	-	1 20.0	-	-	1 20.0	7.3	12.5
	情報通信業	6 100.0	2 33.3	3 50.0	-	-	-	-	1 16.7	1.0	1.0
	運輸業	136 100.0	43 31.6	63 46.3	4 2.9	4 2.9	-	-	22 16.2	1.9	3.5
	卸売・小売業	135 100.0	21 15.6	84 62.2	1 0.7	6 4.4	4 3.0	3 2.2	16 11.9	6.1	17.9
	金融・保険業	6 100.0	1 16.7	3 50.0	1 16.7	-	-	-	1 16.7	2.4	3.7
	不動産業	7 100.0	2 28.6	3 42.9	2 28.6	-	-	-	-	2.9	3.6
	飲食業・宿泊業	63 100.0	10 15.9	31 49.2	7 11.1	6 9.5	1 1.6	2 3.2	6 9.5	19.1	96.8
	医療・福祉	62 100.0	15 24.2	42 67.7	3 4.8	1 1.6	-	-	1 1.6	1.5	2.1
	教育・学習支援業	18 100.0	5 27.8	10 55.6	2 11.1	1 5.6	-	-	-	2.6	3.4
	サービス業	291 100.0	48 16.5	145 49.8	28 9.6	20 6.9	6 2.1	5 1.7	39 13.4	6.6	16.3
	その他	24 100.0	4 16.7	15 62.5	1 4.2	2 8.3	-	-	2 8.3	3.3	5.3
従 業 員 規 模	1000人未満	339 100.0	100 29.5	188 55.5	5 1.5	1 0.3	-	-	45 13.3	1.2	1.6
	1000~3000人未満	388 100.0	95 24.5	214 55.2	19 4.9	15 3.9	1 0.3	-	44 11.3	2.5	4.6
	3000~10000人未満	168 100.0	20 11.9	84 50.0	22 13.1	15 8.9	6 3.6	3 1.8	18 10.7	7.0	12.0
	10000人以上	70 100.0	7 10.0	23 32.9	6 8.6	13 18.6	4 5.7	7 10.0	10 14.3	32.5	98.2
	無回答	41 100.0	9 22.0	21 51.2	3 7.3	-	-	-	8 19.5	1.6	2.0

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比 (%) を示す。

第3節 これまでの研究実績

高年齢者の中途採用に限定した研究実績は限定的であるため、以下ではサーベイする間口を多少広めにして、高年齢者もしくは中途採用に関連する文献について紹介を行い、以下の実証分析における仮説を固めるための糧とする。

中村(2014)は、40~65歳の中高年齢者の採用に関する計量分析を行っている。これまで

中高年齢者の採用行動に関しては、少なくとも日本では、理論仮説に基づく実証分析がなかったことから、中村は経済学の比較制度分析や人的資源管理論に依拠しながら、以下の9つの理論仮説を提示している。それらは、①外部労働市場からの人材調達ポリシーを持つ企業は、中高年齢者を雇用する（外部調達優先）②雇用保障が強い企業では、中高年齢者は採用しない（雇用保障強い）③企業特殊技術・技能よりも一般技術・技能を重視する企業は、中高年齢者を採用する（ゼネラリスト育成）④成果で社員を評価する企業は、中高年齢者を採用する（成果を評価）⑤能力で社員を評価している企業は、中高年齢者を採用しない（能力で処遇）⑥年功賃金の企業は、中高年齢者を採用していない（年功賃金）⑦中高年齢者を採用したことがある企業は、中高年齢者の採用意欲が高い（B世代採用実績）⑧中高年齢者を採用した時の満足度が高い企業は、中高年齢者の採用意欲が高い（採用満足度）⑨低い年齢階層の中途採用を行っている企業は、高い年齢階層の中途採用を行っている（A世代採用実績、A世代採用人数、A世代採用満足度、A世代採用意向）、というものである。

①の仮説について説明すると、大企業に多く散見される内部労働市場重視の人材調達ポリシーを持っている企業では中高年齢者の採用が進まないと考えられることから、それとは対極にある外部労働市場からの人材調達ポリシーを持つ企業では、中高年齢者の採用が促進されるであろうということを示す仮説である。

②の仮説については、雇用保障が強い内部労働市場重視の企業では、中高年齢者の採用が進まないということを示している。

③の仮説については、企業特殊技術・技能が能力開発の軸であるゼネラリストよりも、一般技術・技能が能力開発の軸であるスペシャリストの方が、その専門性ゆえに転職は容易であり、その様なスペシャリストを積極的に活用する企業ほど、外部からの人材の受入れにも積極的だと考えられることを示している。

④および⑤の仮説については、成果による評価ではなく、（潜在）能力で従業員を評価する企業は、外部からの人材の受入れや活用に門戸を広げているとは考えられず、中高年齢者の採用が促進されないことを示している。

⑥の仮説については、中高年齢者の場合、賃金水準と生産性との間に乖離が生じることを前提としている。日本型雇用システムの核である年功賃金は、若い時の働き（生産性>賃金）を、年齢を重ねてから回収する（賃金>生産性）賃金の後払い構造に依存しているものと仮定している。そのため、若年時の賃金の積み上げがない求職者に対して、企業は生産性以上の賃金を支払うことを忌避するので、年功賃金型の給与制度を持つ企業は中高年齢者の中途採用に積極的ではないことが予想される。

⑦および⑧の仮説については、ひとたび中高年齢者を採用した企業は、そのメリットを理解し、また中高年齢者を採用するという過去の採用実績がさらなる中高年齢者の採用を促進する効果を示している。

⑨については、若年層を中途採用している企業は中年層についても中途採用を実施してお

り、中年層の中途採用を実施している企業ほど高年齢層の中途採用を実施しているという調査結果に基づき、若年層の中途採用が盛んな企業は高年齢層の中途採用も盛んなことを予想する。

実証分析を行うに際して、中村は中高年齢者を2つのカテゴリーに分割している。40～65歳の年齢レンジの中で、賃金カーブ（賃金プロファイル）の形状が変わるかどうか企業に尋ね、形状が変わる以前の年齢層をA世代、変わって以降の年齢層をB世代としている²。分析の対象となった117社のうち、93社で賃金カーブ（賃金プロファイル）が変化しており、変化する年齢の平均は54.6歳となっている。

実証分析は、採用実績、採用人数、採用意向を被説明変数³とし、上で説明した仮説の代理指標を説明変数として、ロジット回帰分析ないしは順序ロジット回帰分析を用いて行っている。本稿では、本研究に関係するB世代の結果について紹介する。

サンプル・サイズが小さいせいか、推計したモデルにより結果が異なるため、1つのモデルでも統計的に有意となった説明変数を列挙すると、仮説①の外部調達優先、仮説③のゼネラリスト育成、仮説④の成果を評価、仮説⑤の能力で処遇、仮説⑦のB世代採用実績、仮説⑧のB世代の採用満足度、仮説⑨のうちのA世代採用実績、A世代採用人数、A世代採用意向である。

このうち、仮説④の成果を評価については、係数値の符合が負で統計的に有意な結果となっており、予想とは反対に成果主義の企業ほどB世代の採用意向が下がる結果となっている⁴。

外部調達優先という人事調達ポリシーを持っている企業、ゼネラリスト育成という方針ではなくスペシャリストの育成を重視している企業ほどB世代の採用が高まる傾向が確認されている⁵。また、能力で処遇している企業では、B世代の採用意向は高まらず、B世代の採用実績や採用満足度の高い企業では、B世代の採用意向が高まる傾向にある。A世代採用実績、A世代採用人数、A世代採用意向などで、係数値が正の値となっており⁶、世代間の経路依存性が観察される結果となっている。

Heywood, Ho and Wei (1999) は、1996年に実施した香港の事業所調査を利用して、35歳を超える者の採用に、どのような要因が影響しているのか検討している。主な仮説は2つで、1つはLazear (1979) モデルに基づく賃金の後払い構造が年齢の高い者の就業を妨げるのではないかという仮説（賃金の後払い仮説）である。もう1つの仮説は、企業特殊訓練投資の

² 賃金カーブ（賃金プロファイル）が年齢によって変化しない企業の場合、40～54歳をA世代、55～65歳をB世代としている。

³ 採用実績の場合、実績あり=1、実績なし、無回答=0とし、採用人数の場合、0名=1、1～5名=2、6～11名=3、11～30名=4、31～50名=5、51名以上=6としている。また採用意向の場合、採用したくない=1、できれば採用したくない=2、いい人がいれば採用したい=3、積極的に採用したい=4としている。

⁴ 仮説④の成果を評価に関しては、被説明変数が採用意向の場合に、係数値の符合が負で統計的に有意な結果となっている。

⁵ ゼネラリスト育成という説明変数（「専門家を育てる」より「ゼネラリストを育てる」に近い=1、そうでなければ=0）の推計結果が、係数値の符合が負で統計的に有意な結果となっている。

⁶ A世代採用実績とA世代採用意向を同時に推計式に導入した場合、A世代採用実績の係数値の符合が負で統計的に有意となる場合もある。

存在が同様に年齢の高い者の就業を妨げるという仮説（特殊人的資本仮説）である。

前者については、上でも説明したように、労働者個人の賃金と生産性の関係を、若い時の生産性>賃金と年齢を重ねてからの賃金>生産性という賃金の後払い構造に依存しているものと仮定している。こうした状況下で、若年時の賃金の積み上げがない年齢の高い求職者に対して、企業は生産性以上の賃金を支払うことを忌避するので、賃金の後払い構造が観察される企業では年齢の高い労働者を企業は雇用しないだろうと予想する。

また、2つ目の仮説であるが、訓練投資は労働者が若い時期になされることが多いので、スキルが求められる職種には年齢の高い者は採用されないだろうと予測する。実証分析の結果、両仮説とも支持される結果を得ている。

その他、注目を集める結果としては、年齢の高い者がどのような仕事（職種）で中途採用されるのかということである。専門的な仕事や販売の仕事、技能を伴う肉体労働では年齢の高い者が中途採用される可能性は低くなり、その結果年齢の高い者が中途採用される可能性の高い仕事（職種）は、技能を伴わない肉体労働ということになる。

Daniel and Heywood（2007）は、上の Heywood, Ho and Wei（1999）と同様にイギリスの事業所データを用いて、賃金の後払い仮説や特殊人的資本仮説に基づき、賃金の後払い構造を持つ企業や企業特殊訓練を実施している企業は、そうでない企業に比べて高齢者の中途採用に積極的ではないという仮説の実証分析を行っている。分析の対象は勤続年数が5年未満の50歳以上の高年齢者であり、その割合等に様々な変数がどのような影響を及ぼすのか検討している。企業年金の提供など賃金の後払い構造の代理指標は上記仮説を強く支持する結果を示している。一方、企業特殊訓練の代理指標が高年齢者の中途採用に及ぼす効果については、一部影響が観察される変数があるものの、必ずしも強く仮説を支持する結果とはなっていない。

その他の変数の影響については、女性従業員割合が高い場合や従業員規模が大きい場合には、高年齢者の中途採用が高まる場合が多いことや労働組合がある場合には、反対に高年齢者の中途採用が低くなる場合の多いことなどの結果が示されている。

大木（2013）は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施した企業に対するアンケート調査を用いて、企業の高年齢者（50歳以上の正社員）の採用行動にはどのような特質があるのか、50歳台正社員と60歳台正社員との比較を通して明らかにしている。なお、ここでの採用行動には、中途採用だけでなく出向・転籍も含まれている。

分析の結果、常用労働者数でみた従業員規模は50歳台正社員の採用には影響を及ぼさないものの、60歳台正社員の採用には影響を及ぼし、従業員規模が小さい企業ほど採用に積極的であることがわかっている。

また、中途採用者の早期戦力化に熱心な職場の管理職の特性について検討したところ、50歳台正社員については、企業レベルで中途採用者の戦力化に取り組んでいる場合、職場レベルの管理職も中途採用者の早期戦力化に熱心であることが明らかとなっている。

奥西（2001）は、直接高年齢者の中途採用について分析を行った訳ではないが、高年齢者雇用開発協会が1998年に実施した「高年齢従業員の継続雇用に関する企業調査」の個票データを用いて、60歳以上構成比（60歳以上の従業員の全従業員数に占める割合）や60歳以上入職超過率（過去1年間の入職者数と離職者数の差を従業員数で割った割合）がどのような要因によって影響を受けているのか検討している。

その結果、現に定年制がない企業や、定年延長や希望者全員の継続雇用を行っている企業では、60歳以上構成比や60歳以上入職超過率が高まる傾向にあることが確認されている⁷。事業所規模については、事業所規模が大きくなるほど、60歳以上構成比、60歳以上入職超過率とも負の効果のあることが明らかとなっている。つまり、事業所規模の高まりとともに、60歳以上の従業員の割合が少なくなり、60歳以上の入職超過が解消される状況になることを示している。

その他の要因については、企業業績が高まるにつれて入職超過の状況が強まる結果となっている。社歴は60歳以上構成比に対しては正の効果を及ぼしており、社歴が長くなると60歳以上構成比が高まる結果となっている。一方、60歳以上入職超過率に対しては負の効果を及ぼしており、社歴が長くなるにつれて60歳以上の入職超過が解消される結果となっている。社歴が長くなれば、従業員の勤続年数も必然的に長くなり、60歳以降の従業員の活用を図る機会も増えることが予想される。60歳以上構成比が高まる結果は、こうした状況を反映したものであろう。ただし、企業内部における高齢従業員の活用が優先され、60歳以降外部労働市場から高年齢者を中途採用する機会が少ないため、60歳以上入職超過率は減少するものと思われる。

業種の効果を見ると、サービス業の場合60歳以上構成比に対しても、また60歳以上入職超過率に対しても正の効果を示していることが明らかである。サービス業では、60歳以上の割合、60歳以上の入職超過率が高くなる傾向にあることを示している。また、製造業の場合、サービス業とは全く正反対の状況が確認できる。

太田・神林（2009）は、高年齢者の中途採用について直接分析を行った訳ではないが、これまで実証分析の少なかった企業の求人行動について詳細に検討を行っている。具体的には、求人規模や提示賃金、年齢制限、学歴制限といった求人条件の決定要因、求人規模・求人条件や求人経路などの説明変数が応募比率や内定辞退割合に及ぼす影響、応募比率や内定辞退比率、求人経路といった説明変数が求人期間に及ぼす影響などについて計量分析を行っている。

太田・神林の研究結果の中で特に興味深いのは以下の点である。求人経路を広告・職業紹介などのフォーマルなルートと、取引先や従業員の推薦といった縁故などのインフォーマルなルートに分けると、求人期間は求人経路によって異なってくるという点である。

⁷ 二段階最小二乗法を用いて推計を行った場合、被説明変数が60歳以上入職超過率の場合については、統計的に有意な結果となっていない。

例えば、フォーマルなルートの広告という求人経路を用いた場合には、そうでない場合よりも応募者は多く集まるが、いったん内定を出しても断られる場合が多い。その結果、広告経由の求人期間は見かけ上長くなるが、もともと応募比率や内定辞退割合が高い応募者が多く集まっているため、こうした点を考慮すると広告を用いていない場合よりも求人期間は短くなる。一方、インフォーマルなルートの縁故の場合には、応募者は少なく、採用を拒否されることが少ない。ただ、もともと応募者が少なく、内定を辞退する者が少ない点を考慮すると、縁故の場合には求人期間は長くなる傾向があり、時間をかけて求人を探しているということが示唆される。

第4節 仮説の設定

(高年齢者の中途採用の有無や高年齢者の中途採用数に影響を及ぼすと考えられる要因)

高年齢者（55～59歳、60～64歳、65歳以上）の中途採用の有無ないしは高年齢者の中途採用に影響を及ぼすと考えられる仮説について考えていくことにする。

上で紹介した研究実績のうち、仮説の設定に際して重要であると考えられるのは、賃金の後払い構造を持つ企業や企業特殊訓練を実施する企業は高年齢者の中途採用には消極的であるという仮説の検証である。

ところで、本稿で対象とするのは、55～59歳、60～64歳、65歳以上の高年齢者の中途採用である。本稿の分析でも使用する「高年齢者の雇用に関する調査」の結果からもわかるように、およそ8割の企業は60歳定年制を実施している⁸。その後、継続雇用制度や再雇用制度により同一企業で働き続ける者が多いとはいえ、多くの企業が60歳でそれまでの賃金制度・雇用制度を一旦ご破算にするのである。そのため、定年までの賃金制度を前提にした上記仮説は本稿の分析では必ずしも重要ではないと考えることができる。

重要なのは、定年を契機として、それまでの給与が大きく低下することである。今野(2014)は、高齢社員の人事管理上望ましい賃金の決め方は、評価制度に基づき賃金を決める方法だという。評価制度とは、従業員の働き度合いを上司が評価し、貢献度に見合った賃金を支給する方法である。高年齢者の持つ能力を評価し、高年齢者を有効活用しようとするのであれば、高年齢者の働きに見合った賃金を支給することが重要であることはいうまでもない。高年齢者の賃金を評価制度に基づき成果で決める企業は、高年齢者の中途採用により積極的であることが予想される。ただし、こうした効果が見込まれるのは正規労働者の場合だけであろう。非正規労働者の場合、仕事の内容が正規労働者とは異なることが考えられ、企業が成果に見合う賃金という発想を非正規労働者に対しても持つのかどうか定かではない。高年齢

⁸ 調査によれば、「貴社の正社員には定年がありますか。」という設問に対して、「定年なし」(1.9%)、「定年あり」(97.5%)、「無回答」(0.5%)となっている。また、「現在の定年年齢は何歳ですか。」という設問に対して、「60歳」(81.2%)、「61歳」(1.1%)、「62歳」(1.0%)、「63歳」(1.2%)、「64歳」(0.2%)、「65歳」(13.9%)などとなっている。定年のある企業のうち、60歳定年なのは、 $0.975 \times 0.812 = 0.792$ となり、およそ8割である。

者の賃金を成果で評価する「賃金制度（賃金を成果で評価）」を第1の仮説とする。

奥西（2001）の研究結果を考慮すると、定年制度の有無は高年齢の中途採用に影響を与えることが予想される。定年ありの企業に比べて定年なしの企業では高年齢者の中途採用が促進される可能性が高いと思われる。「定年なし」を検定すべき第2の仮説として、説明変数に導入する。

中村（2014）の研究にもあるように、過去の高年齢者の採用実績やより若い世代の採用実績が高年齢者の中途採用を促進する可能性は否定できない。ただし、残念ながら、過去の高年齢者の採用実績については調査を行っていない。そこで本稿では、代わりに「同世代の雇用効果」を仮説に加えることにする。同世代の高年齢者が多いほど、高年齢者を雇用した企業はその採用のメリットに気がつき、高年齢者をより積極的に採用するだろうという仮説である。この仮説を第3の仮説として、説明変数に導入する。

より若い世代の採用実績についても、中村の研究との比較を兼ねて説明変数に加えたいのだが、残念ながら若い世代の採用実績については調査を行っていない。正確に言えば、高年齢者の中途採用を実施した同時期にそれ以外の年齢階層に対する中途採用の有無についてのデータは取っている。しかしながら、因果関係でいうと、より若い世代の採用実績が高年齢者の採用に影響を及ぼしているということになるので、時点でいうと若い世代の採用が高年齢者の採用に先んじていなければならないことになる。そうした設問は調査のなかで設けていないため、今回の分析では若い世代の採用実績が高年齢者の採用に及ぼす効果についての検討は断念する。

また、これまでの研究においても取り上げられた「従業員規模」、「女性従業員割合」、「労働組合あり」についても説明変数に加え、仮説の妥当性を検討することとしたい。

「従業員規模」については、その影響を考えた時に、中途採用の対象となるのが正規労働者なのかどうかで中途採用の有無ないしは中途採用者数に及ぼす効果が違ってくることが考えられる。大木（2013）の研究にあるように、中途採用の対象者が正規労働者である場合、従業員規模が小さい企業ほど高年齢者の採用に積極的であることが予想される。非正規労働者の場合についてはどうかというと、Daniel and Heywood（2007）の研究結果にもあるように、従業員規模の大きな企業で高年齢者の中途採用が多いものと思われる。また、2節のクロス表の分析からも、非正規労働者を対象とする場合、従業員規模が大きいほど中途採用が促進される可能性が高いと思われる。

「女性従業員割合」については、Daniel and Heywood（2007）の研究結果と同様に高年齢者の採用に正の影響を及ぼすものと考えられる。女性従業員割合が高まると、結婚・育児・介護などに際して女性が仕事を辞める機会が増えると考えられ、その仕事を埋めるために高年齢者が雇用される機会も増えるものと考えられることができる。

「労働組合あり」については、これも Daniel and Heywood（2007）の研究結果と同様に高年齢者の中途採用に負の影響を与えることが考えられる。企業内部にいる組合員が自分たちの

雇用に影響を及ぼすかもしれない外部からの中途採用に積極的になるとは考えられない。企業が外部から中途採用を行おうとする場合、労働組合は反対行動に打って出る可能性が高い。そのため、労働組合や常設的な労使協議機関がある企業の場合、そうでない企業に比べて高年齢者の中途採用は抑制されることが考えられる。

ただし、労働組合の上記行動は自分たちの雇用に影響を及ぼすかもしれない正規労働者の中途採用に対してであり、非正規労働者の中途採用に対しての行動は定かではない。

「社歴」については、奥西（2001）の研究結果からもわかるように、社歴が長くなるにつれて従業員の勤続年数も必然的に長くなる結果、そうでない場合に比べて外部から高年齢者を中途採用する機会は減少することが予想される。

このほか、高年齢者の採用理由についても分析に加えたいのだが、当然のことながら高年齢者を中途採用した企業にしか採用の理由を聞いていないため、高年齢者の中途採用の有無に関する分析には採用理由を使って分析する訳にはいかない。高年齢者の中途採用者数に関する分析には採用理由を使うとして、高年齢者の中途採用の有無に関する分析には、代わりに高年齢者の中途採用の際に重視する点を説明変数として用いることにする。高年齢者の中途採用の際に重視する点については、高年齢者の中途採用の有無に関わらず、すべての企業にそれについて聞いているからである。

具体的にどの様な項目を説明変数として導入するかというと、以下の3つを説明変数とする。1つは正規労働者を中途採用する際の主な理由と考えられる「知識・技能」である。既存事業の拡大や組織の活性化ないしは専門技術の獲得・伝承などを目的として高年齢者を中途採用しようとする場合に、中途採用者に求められる能力は、これまでの職務経験や企画力、専門的知識・技術・技能といった専門能力が中心となることが予想される。高年齢者を中途採用する際に、「知識・技能」を重視項目とする企業は正規労働者の採用確率を高めることが期待される。

上の専門的な能力とは対照的に、非正規労働者を採用する際に重要となってくる項目が、「若者が採用できない場合」、「賃金が安くても応募してくれる場合」のような項目であろう。本来は若者を採用したいのに採用できないから仕方なく高年齢者を採用するとか、相応の賃金を支給したいのに経営を圧迫するから高年齢者を安い賃金で採用するといった高年齢者にとってはある種後ろ向きな採用理由である。しかしながら、こうした場合、若者が採用できないため、高年齢者であれば中途採用のチャンスは広がるであろうし、多少安めな賃金であっても働くことを優先する高年齢者であれば却って就業のチャンスは広がるに違いない。高年齢者を中途採用する際に、これら「後ろ向きの理由」を重視する企業では、非正規労働者を中心として高年齢者の採用確率が高まることが予想される。

これも非正規労働者の中途採用をする際に、重要な採用基準の1つとなることが予想される項目であるが、「短時間でも勤務可能な場合」を説明変数として導入する。高年齢者の就業パターンは多様化しており、フルタイムでの就業選択のみならず、短時間ないしは短日数な

どのような働き方が観察される。フルタイム以外の働き方は、こうした高年齢者のニーズに対応するものであり、高年齢者の採用を促進することが予想される。

「短時間でも勤務可能な場合」を中途採用の重視する項目とする企業では、非正規労働者を中心として高年齢者の中途採用が高まることが予想される。

上にも記したように、中途採用者数の多寡に影響を及ぼす要因の分析では、中途採用の際の採用理由を説明変数として用いる。それらは、「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」、「若い従業員への技能・ノウハウの伝授」、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」の7つである。

上の中途採用の際に重視するポイントとも重複する内容であるが、「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」などの採用理由は、正規労働者数の増加要因となることが予想されるものである。一方、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」といった採用理由は非正規労働者の採用増に繋がる要因であることが考えられる。

また、中途採用者数の分析では、採用経路も説明変数として導入することとしたい。それらは「ハローワーク」、「民間職業紹介機関」、「求人誌・新聞・広告」、「インターネット」、「親会社・関連会社」、「縁故」、「紹介予定派遣」の7つである。

「親会社・関連会社」、「縁故」などを採用経路としている場合、正規労働者の採用者数の増加に繋がることが予想される。一方、「ハローワーク」や紙媒体である「求人誌・新聞・広告」などの採用経路を選択している場合には、非正規労働者数の増加に繋がることが予想される。

その他、産業については、単に産業ダミー変数を用いて産業の影響を把握するのではなく、次の2つの変数を説明変数として分析に用いる。それらは、①「雇用増加産業ダミー変数」、②「高離職率産業ダミー変数」の2つである。

雇用が増加している業種ほど、高年齢者層の中途採用にも積極的になることが予想されるため、「雇用増加産業ダミー変数」を導入する。具体的な「雇用増加産業ダミー変数」の作成については、次節の（説明変数）で説明する。

また、離職率が高い業種ほど、離職した従業員の補填に高年齢者を当てる確率が高いのではないかと考え、「高離職率産業ダミー変数」を導入する。「高離職率産業ダミー変数」の作成についても同様に、次節の（説明変数）で説明する。

第5節 実証分析

1. 高年齢者の中途採用の有無に関する計量分析

はじめに、どのような企業が高年齢者の中途採用を実施するのか検討するために、すべての企業を対象として以下の multivariate probit 回帰分析を行う。具体的には、次の(1)式の推計を行う。

$$y_{im}^* = \beta x_{im} + u_{im}, m = 1, 2, 3, i = 1, \dots, N \quad y_{im} = \begin{cases} 1 & y_{im}^* > 0 \\ 0 & y_{im}^* \leq 0 \end{cases} \quad \dots \quad (1)$$

ここで誤差項 u_{im} は正規分布に従い、平均値は 0 で分散共分散行列 V は分散の値 1、他の誤差項との相関係数は $\rho_{jk} = \rho_{kj}$ となるように標準化されている。下付の i は個々の企業を、 m は 1~3 までの値を取り、1 の場合には 55~59 歳層の中途採用を、同様に 2 の場合には 60~64 歳層の中途採用を、3 の場合には 65 歳以上層の中途採用をそれぞれ示す。従属変数である y_{im} は、それぞれの年齢階層の中途採用を実施した場合には 1 を、また中途採用を実施しなかった場合には 0 の値を取る。

55~59 歳層の中途採用を実施する企業は、同様に 60~64 歳層ないしは 65 歳以上層の中途採用の実施も考慮に入れる可能性が高い。実際にデータで観察すると、55~59 歳層の中途採用を実施している企業では、60~64 歳層ないしは 65 歳以上層の中途採用を同時に実施している場合がかなり多いことが確認できる。そこで、本稿ではこうした企業行動の同一性を勘案し、各年齢層の中途採用の有無を個別に推計するのではなく、55~59 歳層、60~64 歳層、65 歳以上層の中途採用を(1)式により同時に推計する。

以下で説明する説明変数 (x_{im}) に基づき、係数 β の値を推計することにより、どのような特性を持つ企業が高年齢層の中途採用を行っているのか検討する。 β の値がプラスであれば、中途採用を行う可能性を高めることになり、反対に β の値がマイナスであれば、中途採用の可能性を低めることになる⁹。

(説明変数)

以下では、前節(仮説の設定)で紹介した仮説を検定するために、具体的な説明変数の作成について説明を行う。

高年齢者の賃金を成果で評価する「賃金制度(賃金を成果で評価)」を第 1 の仮説とするが、具体的には次のように説明変数を作成する。調査票では、今後の高年齢者の賃金のあり

⁹ ただし、以下で説明するように「賃金制度(評価制度が望ましい)」では、高年齢者の賃金に対する企業の考え方の尺度が、大きな値であるほど「そう思わない」とするように設定されていることから、係数値が負の値を取ると、高年齢者の中途採用が促進されることを示す結果となる。

方を企業に聞いている。その項目の1つに「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」という項目がある。この設問に対して、1「そう思う」、2「ややそう思う」、3「どちらともいえない」、4「あまりそう思わない」、5「そう思わない」という回答があり、どれか1つに○を付けてもらうことになっている。本稿では、回答の1～5の番号をそのまま値として用いることにする。

説明変数名を「賃金制度（評価制度が望ましい）」と変え、高年齢者の採用の有無に関する分析に用いる。肯定の意思が強いほど少ない値を取り、反対に否定の意思が強いほど大きな値を取るようになる。評価制度による賃金の決定が望ましいと考える度合いが強いほど、高年齢者の採用確率が高まるものと予想されるため、係数 β の値は負の符号を取ることが予想される。

次に「定年なし」についてであるが、(注)の8にあるように、「定年なし」とする企業の割合は1.9%とかなり小さい割合となっている。この「定年なし」とする場合に1を取るダミー変数を用いて分析を行うことは可能であるが、次の採用者数に関する分析や、さらには中途採用者の初任給に関する分析を行う際には、対象企業数が極端に少なくなり、係数値の値が不安定になることが予想される。そこで、65歳以降の高年齢者の雇用状況に関する設問で、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した企業も加え、「定年なし」に○をつけた企業ないしは「65歳以降も希望者全員が働くことができる」に○をつけた企業を「定年なし」とする企業とし、高年齢者の中途採用の有無に及ぼす影響について検討する。「定年なし」とする企業は、そうでない企業に比べて、高年齢者の中途採用に積極的であり、高年齢者の採用確率が高まることが予想されるため、係数 β の値は正の値を取るものと考えられる。

続いて、「同世代の雇用効果」であるが、正規労働者であれば同世代の正規労働者が何人働いているのか、非正規労働者であれば同世代の非正規労働者が何人働いているのかが重要になると思われる。正規・非正規労働者別に同世代の従業員数を説明変数とする。

調査票では、50歳以降5歳刻みで正社員・非正社員別に企業内における従業員数について聞いている。例えば、60～64歳層の非正規労働者の中途採用の有無ないしは採用者数に関する分析では、当該企業における60～64歳の非正社員数を「非正規労働者数（60～64歳）」として推計式に導入する。

正規・非正規労働者とも、同世代の従業員数が多くなると、企業も高年齢者を雇用することのメリットに気づき、中途採用を促進することが予想される。同世代の従業員数は、高年齢者の中途採用に正の影響を及ぼすことが予想される。

既に見たように、2節のクロス集計の結果からも、高年齢者の中途採用の実施の有無は、従業員規模によって大きな差が生じることが確認されている。クロス集計の結果にはないが、上の4節（仮説の設定）でも述べたように、従業員規模の影響は中途採用の対象となる高年齢者が正規労働者なのか、それとも非正規労働者なのかによって異なってくるのが予想さ

れる。正規労働者の場合には、従業員規模の高まりとともに中途採用を行う可能性が低くなるものと思われる。反対に、非正規労働者の場合については、中途採用を行う可能性が高くなるものと思われる。

従業員規模ダミー変数については、次の2つのダミー変数を説明変数として用いることにする。「従業員規模 100 人以上 300 人未満ダミー変数」（以後「100～300 人」ダミー変数）と「従業員規模 300 人以上ダミー変数」（以後「300 人以上」ダミー変数）である。ここでは従業員規模 100 人未満をベースとして、従業員規模 100 人未満の企業と比較した従業員規模 100 人以上 300 人未満の企業における効果ないしは従業員規模 100 人未満の企業と比較した従業員規模 300 人以上の企業の効果を測定することになる。

「女性従業員割合」については、全従業員数に占める女性の割合が計算できないため、正規労働者に占める女性正規労働者の割合を計算して「女性従業員割合」としている。上で説明したように、女性従業員割合が高まると、結婚・育児・介護などに際して女性が仕事を辞めたり休職したりする機会が増えると考えられ、その仕事を埋めたり、その仕事のサポートをしたりするために高年齢者が雇用される機会も増えるものと考えられる。そのため、係数値は正の値を取るものと予想される。

「労働組合あり」については、調査票で「貴社には、労働組合や常設的な労使協議機関がありますか。」という設問に「ある」と回答した企業が 1 を取るダミー変数を作成している。既に説明したように、「労働組合あり」の場合には、負の影響を及ぼすことが予想される。

続いて、「社歴」であるが、創業以来の年数をそのまま「社歴」として推計式に導入している。既に説明したように、「社歴」は負の影響を及ぼすことが予想される。

中途採用時に重視する項目も説明変数として推計式に導入する。それらは、「知識・技能」、「後ろ向きな理由」、「短時間でも勤務可能な場合」の3つである。「知識・技能」は55歳以上の高年齢者の中途採用時に重視する項目として「知識・技能」を選択した場合に 1 を取るダミー変数である。また、「後ろ向きな理由」は、同様に「若者が採用できない場合」もしくは「賃金が安くても応募してくれる場合」を選択した場合に 1 を取るダミー変数である。「短時間でも勤務可能な場合」も同様に、「短時間でも勤務可能な場合」を選択した場合に 1 を取るダミー変数である。

これらのダミー変数は、どれか1つの選択肢に○をつける形式ではなく、該当するものすべてに○をつける形式となっているものである。そのため、採用理由の解釈は、ベースとなる選択肢に比べてというのではなく、該当する選択肢を選ばなかった企業に対する効果を測定することになる。例えば、「知識・技能」の効果は、中途採用時に重視する項目として「知識・技能」を選択しなかった企業に対する「知識・技能」を選択した企業の効果である。

これらの変数の影響は、既にみたように、「知識・技能」を重視する企業は正規労働者の採用確率を高めることが期待され、「後ろ向きな理由」や「短時間でも勤務可能な場合」を選択する企業は非正規労働者の採用確率を高めることが予想される。

「雇用増加産業ダミー変数」と「高離職率産業ダミー変数」の2つの産業ダミー変数を推計式に導入することは既に述べた通りであるが、説明変数の具体的な作成方法は次の通りである。

まず、**雇用増加産業ダミー変数**の作成方法であるが、厚生労働省「労働市場分析レポート」第50号（平成27年5月1日）で、平成21年～平成26年の雇用改善局面にあった段階で、雇用が増加した「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業」に該当する場合に1を取るダミー変数を、**雇用増加産業ダミー変数**とする。

続いて、**高離職率産業ダミー変数**の作成方法であるが、本稿で用いた調査の実施時点を勘案し、厚生労働省「雇用動向調査」の平成27年上半期の結果に基づき、業種別離職率の相対的に高い「宿泊業、飲食サービス業」（離職率15.3%）、「教育、学習支援業」（同12.1%）、「サービス業」（同10.9%）の場合に1を取る**高離職率産業ダミー変数**を作成した¹⁰。

両変数とも、該当する場合には、高年齢者の中途採用確率に正の影響を及ぼすことが予想される。

（推計結果）

以上の説明変数に基づき、(1)式を推計した結果が図表5-5-1および図表5-5-2である（記述統計量は章末の付図表5-1および付図表5-2に掲示してある。）。はじめに、正規労働者の中途採用に及ぼす影響をみた図表5-5-1の結果について検討を行う。

まず、第1の仮説とした「賃金制度（評価制度が望ましい）」であるが、いずれの年齢階層でも統計的に有意で、予想通り係数が負の値を取っていることがわかる。ここで統計的に有意とは、対象となる説明変数が統計的に影響力を持っていることを示している。既に説明したように、「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」という設問に対して、肯定の意思が強いほど少ない値を取り、反対に否定の意思が強いほど大きな値を取るようになっていたため、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいと考えている企業ほど高年齢正規労働者の中途採用を実施する可能性の高いことがわかる。

次に進む前に、簡単に表の見方を確認しておくとして、例えば55～59歳層の中途採用に影響を及ぼすと考えられる「知識・技能」であるが、係数値が正の値であることから、中途採用に際して、知識・技能を重視して採用を行う企業では、高年齢者の中途採用を行う可能性が高くなることを示している。Z値は概ね2を超えれば統計的に有意となる。この値が大きいほど推計した値の信頼度が増すことになる。同様に、 $P > Z$ は、この値が小さければ小さいほど信頼度が増すことになり、この値が0.05以下であれば5%水準で統計的に有意、また0.01以

¹⁰ 離職率の高い産業として他に「生活関連サービス業、娯楽業」（離職率11.9%）もあるが、調査票では業種の回答欄に同産業がなく、その他の産業に分類されてしまうために、同産業を高離職率ダミー変数からは除外した。

下であれば1%水準で統計的に有意であるといい、信頼度が増すことを示す。

「**定年制度なし**」は65歳以上層を除いて統計的に有意であり、その係数が正の値であることから、次の解釈が成り立つ。65歳以上層を除いた年齢階層では、定年制度がない企業や65歳以降も希望者全員が働くことができる企業では、高年齢正規労働者の採用確率が高まるということである。

「**正規従業員数**」については、55～59歳層で統計的に有意ではないものの、60～64歳層、65歳以上層では統計的に有意となっており、係数も予想通り正の値を取っている。これは、60歳以上の年齢階層では、同世代の正規従業員数が多い企業ほど高年齢正規労働者の中途採用確率が高くなることを示す結果である。

従業員規模についてみると、60歳以上の年齢階層では統計的に有意な結果が得られていない。55～59歳層では、2つの従業員規模ダミー変数とも統計的に有意な結果となっているが、係数は予想とは異なり2つとも正となっている。しかも「**100～300人**」ダミー変数の値に比べて、「**300人以上**」ダミー変数の値の方が大きな値となっていることから、従業員規模が大きくなるほど正規労働者の採用確率が高まることになる。定年前の55～59歳層とはいえ、従業員規模の高まりとともに、なぜ正規労働者の採用確率が高くなるのか必ずしもその理由は定かではない。

「**女性従業員割合**」については、どの年齢階層でも統計的に有意な結果となっておらず、高年齢正規労働者の中途採用に女性従業員割合は影響を及ぼしていないことがわかる。

「**労働組合あり**」、「**社歴**」は、55～59歳層、60～64歳層で統計的に有意となっており、しかも両変数の係数の符合が予想通り負となっている。企業内に労働組合もしくは常設的な労使協議機関がある場合や社歴が長い企業の場合には、高年齢正規労働者の採用確率が低くなることを示している。企業内における労働組合の存在や社歴の長期化に伴う従業員構成の高齢化が外部労働市場からの高齢正規労働者の中途採用を阻む効果を持っているものと解釈できる。

中途採用時に重視する項目の影響をみると、「**知識・技能**」がどの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、しかも係数の符合が当初予想したように正となっている。高年齢正規労働者の中途採用ということもあり、「**知識・技能**」を中途採用時に重視する項目として選択した企業は、そうでない企業に比べて高年齢正規労働者を採用する確率が高くなることを示している¹¹。

最後に65歳以上の年齢階層を除いて、「**高離職率産業ダミー変数**」が統計的に有意な結果となっており、しかも係数が予想通り正となっている。55～59歳層、60～64歳層では、高離職率産業の場合、高年齢正規労働者の採用確率が高まることを示している。

¹¹ 60～64歳層で、「後ろ向きな理由」が統計的に有意で、係数が正の符号となっているが、この年齢階層で、しかも高年齢正規労働者の中途採用に、なぜこの変数が影響を及ぼしているのか、その理由は定かではない。

図表 5-5-1 高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(正規労働者)

Multivariate probit 推定
 Number of obs = 3544
 Wald chi2(39) = 328.47
 Log likelihood = -2537.9387
 Prob > chi2 = 0

55～59歳の中途採用の有無(正規)	係数	標準誤差	z	P>z
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.1049	0.03	-3.71	0.000
定年制度なし	0.3355	0.08	4.14	0.000
正規従業員数(55～59歳)	0.0007	0.00	1.76	0.078
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.1982	0.06	3.25	0.001
300人以上	0.2283	0.08	2.74	0.006
女性従業員割合	-0.0782	0.14	-0.55	0.585
労働組合あり	-0.1475	0.07	-2.15	0.032
社歴	-0.0026	0.00	-2.13	0.033
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.4603	0.06	7.97	0.000
後ろ向きな理由	0.0733	0.06	1.19	0.235
短時間でも勤務可能な場合	0.0704	0.08	0.84	0.403
雇用増加産業	0.0244	0.08	0.32	0.748
高離職率産業	0.2928	0.08	3.55	0.000
定数項	-1.2898	0.11	-11.83	0.000
60～64歳の中途採用の有無(正規)	係数	標準誤差	z	P>z
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.1092	0.03	-3.53	0.000
定年制度なし	0.1733	0.09	1.96	0.050
正規従業員数(60～64歳)	0.0093	0.00	6.12	0.000
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.1275	0.07	1.94	0.052
300人以上	-0.0343	0.09	-0.36	0.717
女性従業員割合	-0.0169	0.15	-0.11	0.912
労働組合あり	-0.2501	0.08	-3.20	0.001
社歴	-0.0036	0.00	-2.67	0.008
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.3940	0.06	6.78	0.000
後ろ向きな理由	0.2719	0.07	4.05	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.0170	0.08	0.22	0.827
雇用増加産業	-0.0175	0.09	-0.21	0.837
高離職率産業	0.3006	0.09	3.33	0.001
定数項	-1.3065	0.11	-11.53	0.000
65歳以上の中途採用の有無(正規)	係数	標準誤差	z	P>z
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.0981	0.04	-2.47	0.014
定年制度なし	0.2024	0.11	1.90	0.057
正規従業員数(65歳以上)	0.0415	0.01	7.22	0.000
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	-0.0386	0.08	-0.46	0.649
300人以上	-0.0095	0.11	-0.08	0.934
女性従業員割合	-0.0656	0.19	-0.34	0.735
労働組合あり	-0.0703	0.10	-0.74	0.462
社歴	-0.0032	0.00	-1.89	0.059
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.3885	0.07	5.19	0.000
後ろ向きな理由	0.0215	0.09	0.23	0.819
短時間でも勤務可能な場合	0.1599	0.10	1.61	0.107
雇用増加産業	0.0908	0.11	0.82	0.410
高離職率産業	0.2047	0.11	1.81	0.071
定数項	-1.7350	0.14	-12.19	0.000

Likelihood ratio test of rho21 = rho31 = rho32 = 0:
 chi2(3) = 727.833 Prob > chi2 = 0.0000

なお、表最下段の Likelihood ratio test は、55～59 歳層、60～64 歳層、65 歳以上層の中途採用方程式における誤差項に相関がないとする仮説を検定するためのものである。仮説が棄却されたことから、上記 3 年齢階層の中途採用の有無を同時に推計することの正しさが証明されたことになる。

続いて図表 5-5-2 の非正規労働者の中途採用の有無に関する結果についてみていく。まず、第 1 の仮説とした「賃金制度（評価制度が望ましい）」についてであるが、どの年齢階層でも統計的に有意な結果とはなっていない。非正規労働者については、賃金を評価制度に基づき決めることが望ましいとする基準が必ずしも高年齢者の雇用を促進する要因とはなっていないことがわかる。

こうした結果は「定年制度なし」についても当てはまり、定年制度なしとする企業や 65 歳以降も希望者全員が働くことができる企業で、高年齢者の中途採用される可能性が高まる訳ではないことがわかる。

「非正規従業員数」の影響をみると、どの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、しかも係数の符合が予想通り正となっている。同世代の非正規労働者数が多い企業では、高年齢非正規労働者を中途採用する可能性が高くなることがわかる。

次に、従業員規模についてみると、「100～300 人」ダミー変数および「300 人以上」ダミー変数とも、どの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、係数の符合も予想通り正となっている。しかも「100～300 人」ダミー変数の係数値よりも「300 人以上」ダミー変数の係数値の方が大きな値を取っていることから、どの年齢階層でも従業員規模が大きくなるに従って、高年齢非正規労働者の採用確率が高まることがわかる。

その他高年齢非正規労働者の採用確率に影響を及ぼす要因についてみていくと、60～64 歳層という限られた年齢階層で、「女性従業員割合」が統計的に有意な結果となっており、係数の符合が正となっている。正規労働者に占める女性正規労働者の割合が高くなるほど、60～64 歳層の非正規労働者の採用確率が高まることを示す結果である。女性正規労働者の増加に伴う離職・休職の代替の一部を 60～64 歳層の非正規労働者が担っているのかもしれない。

中途採用時に重視する項目については、「後ろ向きな理由」、「短時間でも勤務可能な場合」ともどの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、係数の符合も予想通り正となっている。「若者が採用できない場合」や「賃金が安くても応募してくれる場合」といった「後ろ向きな理由」を中途採用の際に重視するとか、「短時間でも勤務可能な場合」を重視する企業は、そうでない企業に比べて高年齢非正規労働者を採用する確率が高いということになる。

さらに、「知識・技能」についても、60～64 歳層と 65 歳以上層では統計的に有意な結果となっており、係数の符合も正となっている。これは、60 歳以上の年齢階層では、非正規労働者であっても、中途採用の際に「知識・技能」を重視する企業は、そうでない企業に比べて高年齢者の中途採用を行う可能性が高まることを示す結果である。

図表 5-5-2 高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(非正規労働者)

Multivariate probit 推定
 Number of obs = 3544
 Wald chi2(39) = 660.68
 Log likelihood = -3021.5157
 Prob > chi2 = 0

55～59歳の中途採用の有無(非正規)	係数	標準誤差	z	P>z
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.0214	0.03	-0.75	0.452
定年制度なし	0.0704	0.09	0.79	0.431
非正規従業員数(55～59歳)	0.0008	0.00	3.07	0.002
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.2657	0.06	4.10	0.000
300人以上	0.7234	0.08	9.09	0.000
女性従業員割合	0.2020	0.14	1.41	0.158
労働組合あり	-0.0622	0.07	-0.91	0.365
社歴	-0.0020	0.00	-1.66	0.097
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.0178	0.05	0.32	0.746
後ろ向きな理由	0.3095	0.06	5.15	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.5305	0.08	6.96	0.000
雇用増加産業	0.0659	0.08	0.85	0.397
高離職率産業	0.5213	0.08	6.37	0.000
定数項	-1.6246	0.11	-14.43	0.000
60～64歳の中途採用の有無(非正規)	係数	標準誤差	z	P>z
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.0053	0.03	-0.20	0.839
定年制度なし	0.0640	0.08	0.78	0.436
非正規従業員数(60～64歳)	0.0006	0.00	2.28	0.023
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.2801	0.06	4.78	0.000
300人以上	0.6003	0.08	7.77	0.000
女性従業員割合	0.2772	0.13	2.10	0.036
労働組合あり	-0.0021	0.06	-0.03	0.973
社歴	-0.0011	0.00	-1.05	0.294
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.2875	0.05	5.83	0.000
後ろ向きな理由	0.4140	0.06	7.21	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.4695	0.07	7.22	0.000
雇用増加産業	0.1300	0.07	1.85	0.065
高離職率産業	0.4215	0.08	5.52	0.000
定数項	-1.7046	0.10	-16.89	0.000
65歳以上の中途採用の有無(非正規)	係数	標準誤差	z	P>z
賃金制度(評価制度が望ましい)	0.0058	0.03	0.21	0.835
定年制度なし	0.1112	0.09	1.30	0.194
非正規従業員数(65歳以上)	0.0041	0.00	5.83	0.000
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.2636	0.06	4.20	0.000
300人以上	0.4785	0.08	5.75	0.000
女性従業員割合	0.1585	0.14	1.12	0.263
労働組合あり	-0.0528	0.07	-0.78	0.435
社歴	-0.0011	0.00	-0.99	0.322
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.2169	0.05	4.06	0.000
後ろ向きな理由	0.3702	0.06	5.71	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.4726	0.07	6.81	0.000
雇用増加産業	0.1306	0.08	1.72	0.086
高離職率産業	0.3335	0.08	4.11	0.000
定数項	-1.7781	0.11	-16.71	0.000

Likelihood ratio test of rho21 = rho31 = rho32 = 0:
 chi2(3) = 1280.94 Prob > chi2 = 0.0000

「知識・技能」という変数は、正規労働者の中途採用を促進する要因と考えてきたけれども、必ずしも正規労働者だけでなく、非正規労働者についても当てはまるという結果は予想外のものである。こうした結果が生じた背景には、非正規労働者ではあっても、知識・技能を要するいわば質の高い仕事への需要があり、それが非正規労働者の中途採用に繋がったものと解釈される。

「高離職率産業ダミー変数」は、すべての年齢階層について統計的に有意であり、係数の符号も予想通り正となっている。高離職率産業の場合には、そうでない産業に比べて高年齢非正規労働者の中途採用確率が高まる傾向にあるといえる。

2. 高年齢者の中途採用者数に関する計量分析

上記分析は、高年齢者の中途採用の有無に関する分析であったが、ここからは実際に中途採用した採用者数の多寡に関する分析を行う。分析を行う上での対象企業であるが、平成 26 年 4 月以降調査時点の平成 27 年 7 月 1 日までに、55 歳以上の高年齢者を中途採用した企業のうち、各年齢階層の高年齢者を実際に正規労働者ないしは非正規労働者として中途採用した企業である。

ところで、仮に正規労働者の採用者数に関する分析を行うとすれば、正規労働者だけを中途採用した企業を対象とすればよいのではないかと思われる節もあるかと思うが、少しでも対象企業数を増やすために正規労働者を中途採用していない企業も含めて分析を行うことにする。非正規労働者の場合もまったく同様な方法で分析を行う。

高年齢者の中途採用の有無に関する分析で行ったように、各年齢階層における採用の同時性を考慮し、Multivariate Tobit models のような手法を用いて分析を行う方法も考えられる。しかしながら、65 歳以上の採用者数に関する分析を他の年齢階層と同時に行おうとすると、対象企業数が少ない 65 歳以上の年齢階層に引張られる形で、他の年齢階層の対象企業数も少なくなってしまう、サンプル・サイズが大きく低下することが予想される。そのため、各年齢階層の同時性に関する点は考慮の外に置くことにする。

上にも記したように、正規労働者ないしは非正規労働者の採用者数が 0 人となる場合も少なからずあることから、本稿では以下の Tobit Model を用いて推計を行う。具体的には、以下の(2)式の推計を行う。

$$y_i^* = \beta x_i + u_i, \quad i = 1, \dots, N \quad y = \begin{cases} y^* & \text{if } y^* > 0 \\ 0 & \text{if } y^* \leq 0 \end{cases} \quad \dots \quad (2)$$

$$u_i \sim N(0, \sigma^2)$$

(1)と同様に、 x_i は説明変数を、 u_i は誤差項を、 β は係数を、 y_i は被説明変数を、下付 i は個々の企業を示す。また、誤差項 u_i は、平均 0、分散 σ^2 の正規分布に従うものとする。この(2)式を正規・非正規労働者別に、そして各年齢階層（55～59 歳、60～64 歳、65 歳以上）別に推

計を行う。

(説明変数)

高年齢者の中途採用の有無に関する推計で用いた「賃金制度(評価制度が望ましい)」、「定年制度なし」、「正規従業員数(もしくは「非正規従業員数」)」、「従業員規模ダミー」、「女性従業員割合」、「労働組合あり」、「社歴」、「雇用増加産業」、「高離職率産業」については、高年齢者の中途採用者数に関する分析でも引き続き説明変数として用いることにする。高年齢者の中途採用の有無に関する分析では、全企業を対象とした分析であったため¹²、全企業に共通の中途採用の際に重視する点を説明変数として用いた。しかしながら、中途採用者数に関する分析は、実際に55歳以上の高年齢者を採用した企業が対象となるため、ここでは採用理由を説明変数に加え、その影響を検討する。

採用理由として説明変数に加えるのは次の7つである。「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」、「若い従業員への技能・ノウハウの伝授」、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」である。

企業が該当する選択肢を選んだ場合に1を取るダミー変数をそれぞれの理由について作成する。調査票で採用理由は、どれか1つの選択肢に○をつける形式ではなく、該当するものすべてに○をつける形式となっている。そのため、採用理由の解釈は、ベースとなる選択肢に比べてというものではなく、該当する選択肢を選ばなかった企業に対しての効果を測定することになる。

既述したように、「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」などの採用理由は、正規労働者数の増加要因となることが予想される。一方、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」といった採用理由は非正規労働者の採用増に繋がる要因であることが考えられる。

また、ここでの分析では、採用経路も説明変数として用いる。それらは「ハローワーク」、「民間職業紹介機関」、「求人誌・新聞・広告」、「インターネット」、「親会社・関連会社」、「縁故」、「紹介予定派遣」の7つである。採用経路についても、採用理由と同様に、どれか1つの選択肢に○をつける形式ではなく、該当するものすべてに○をつける形式となっている。そのため、採用経路の解釈は、ベースとなる選択肢に比べてというものではなく、該当する選択肢を選ばなかった企業に対しての効果を測定することになる。既述したように、「親会社・関連会社」、「縁故」などを採用経路としている場合、正規労働者の採用者数の増加に繋がることを予想される。一方、「ハローワーク」や紙媒体である「求人誌・新聞・広告」などの採用経路を選択している場合には、非正規労働者数の増加に繋がることを予想される。

¹² 全企業とはいっても、分析の対象となった説明変数や非説明変数をすべて満たす企業が対象となっており、図表5-5-1、図表5-5-2にあるように、サンプル・サイズは3,544となっている。

ここで1つ注意を要する点がある。それは、太田・神林（2009）の研究でも指摘されているように、採用理由⇒採用経路という因果関係が想定されることである。つまり、採用理由が異なれば、企業は戦略として採用経路を変えるということである。実際にこうした因果関係が考えられるので、両者を同時に推計式に導入して推計することは避けるべきである。推計に当たっては、採用理由も採用経路も説明変数として入れない推計式1、推計式1に採用理由を加えた推計式2、推計式1に採用経路を加えた推計式3を、正規・非正規労働者別、年齢階層別（55～59歳、60～64歳、65歳以上）にそれぞれ推計する。

（推計結果）

図表5-5-3～図表5-5-5は、年齢階層別に正規労働者の中途採用者数に関する推計を行った結果である（なお、記述統計量については、紙幅の関係から掲載していない）。はじめに結論をいうと、55～59歳層および60～64歳層と65歳以上層では推計結果が多少異なっている。異なっているというのは、65歳以上層では統計的に有意となる説明変数が少なくなるということである。55～59歳層および60～64歳層とは異なった説明変数が中途採用者数に影響を及ぼすということではなく、55～59歳層および60～64歳層で統計的に有意であった説明変数が65歳以上層の場合には統計的に有意とならないものが多いということである。55～59歳層および60～64歳層は推計結果が似通っているので、図表5-5-3および図表5-5-4の結果をまずみることにする。

「賃金制度（評価制度が望ましい）」の結果をみると、両年齢階層とも推計式1～3のいずれのパターンでも「賃金制度（評価制度が望ましい）」は統計的に有意となっており、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と考える企業ほど、高年齢正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることを示す結果である。

「定年制度なし」については、55～59歳層では推計式1～3のいずれのパターンでも統計的に有意な結果となっているものの、60～64歳層ではまったく有意な結果とはなっていない。55～59歳層では、定年制度がないか65歳以降も希望者全員が働くことができる企業では、そうでない企業に比べて高年齢正規労働者の中途採用者数が増加することを示している。

「正規従業員数」は55～59歳層の推計式3を除いて統計的に有意な結果となっており、同世代の正規労働者数が多いほど、高年齢正規労働者の中途採用者数が多くなる傾向にあることが窺える。

従業員規模では、「300人以上ダミー変数」が両年齢階層とも推計式1～3のいずれのパターンでも統計的に有意な結果となっており、ベースとなる100人未満の企業に比べて300人以上の企業では、高年齢正規労働者の中途採用者数が少なくなることを示している。

その他の変数については、「女性従業員割合」が55～59歳層の推計式1を除いて統計的に有意となっており、正規労働者に占める女性正規労働者の割合が高くなるほど高年齢正規労働者の採用者数が少なくなることを示している。この点については、必ずしも明確な理由が

見つからない。

「社歴」については、60～64 歳層の推計式 1 を除いて統計的に有意な結果となっている。社歴が長い企業ほど高年齢正規労働者の中途採用者数が少なくなる傾向が確認される。既に説明したように、社歴の長期化に伴う従業員構成の高齢化が外部労働市場からの高齢正規労働者の中途採用を阻む効果を持っているものと解釈できる。

推計式 2 の採用理由の影響についてみると、両年齢階層ともまったく同じ結果となっている。「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」を採用理由としている企業では高年齢正規労働者の中途採用者数が高まる傾向にあり、「比較的安い賃金で採用できるため」を採用理由としている企業では高年齢正規労働者の中途採用者数が減少する傾向にあることがわかる。

最後に、推計式 3 の採用経路の影響についてみていく。当初の予想通り、「縁故」や「親会社・関連会社（55～59 歳層でのみ有意）」を採用経路として活用している場合には中途採用者数が増加する傾向が観察されるが、それ以外にも「インターネット（両年齢階層で有意）」、「ハローワーク（55～59 歳層でのみ有意）」、「民間職業紹介機関（55～59 歳層でのみ有意）」、「求人誌・新聞・広告（60～64 歳層でのみ有意）」、「紹介予定派遣（60～64 歳層でのみ有意）」と採用経路が実に多様化しており、それぞれが中途採用者数の増加に影響を及ぼしている状況が確認される。

65 歳以上層を対象とした図表 5-5-5 の結果をみると、既述したように、統計的に有意な説明変数が数少なくなっていることがわかる。65 歳以上の正規労働者の中途採用者数に影響を及ぼす要因は、「正規従業員数」、「300 人以上ダミー変数」、採用理由のうち「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」、「比較的安い賃金で採用できるため」の 6 つである。特に、採用経路の影響がまったく観察されない状況となっている。また、「賃金制度（評価制度が望ましい）」の影響も観察されていない。要は 65 歳以上層については、55～59 歳層や 60～64 歳層とは異なり、何が中途採用者数の要因となっているのか、より詳細な検討が必要だということである。

図表 5-5-3 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(正規:55~59歳)

55~59歳の中途採用者数(正規)	推計式1	推計式2	推計式3
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.2577 ** (0.09)	-0.2362 ** (0.09)	-0.2090 * (0.09)
定年制度なし	0.6463 ** (0.25)	0.5764 * (0.26)	0.7025 ** (0.25)
正規従業員数(55~59歳)	0.0051 ** (0.00)	0.0038 * (0.00)	0.0039 (0.00)
従業員規模(ペース:100人未満)			
100~300人	0.1534 (0.20)	0.2194 (0.20)	0.1352 (0.20)
300人以上	-0.5202 * (0.26)	-0.5808 * (0.27)	-0.6852 * (0.27)
女性従業員割合	-0.7274 (0.44)	-0.9995 * (0.44)	-0.9439 * (0.43)
労働組合あり	-0.2619 (0.22)	-0.2925 (0.22)	-0.2155 (0.22)
社歴	-0.0080 * (0.00)	-0.0102 * (0.00)	-0.0106 ** (0.00)
雇用増加産業	-0.3952 (0.26)	-0.2976 (0.26)	-0.3026 (0.26)
高離職率産業	-0.1217 (0.26)	-0.0333 (0.27)	-0.2727 (0.26)
定数項	1.5735 ** (0.32)	1.0432 ** (0.36)	1.0371 ** (0.35)
採用理由			
経営幹部の確保		1.3470 ** (0.35)	
中間管理職の確保		1.0112 ** (0.28)	
高い技能・技術・ノウハウの活用		0.9663 ** (0.21)	
若い従業員への技能・ノウハウの伝授		0.2322 (0.37)	
勤務態度や仕事ぶりがまじめ		0.2795 (0.22)	
応募があったから		0.3743 (0.21)	
比較的安い賃金で採用できるため		-1.6532 ** (0.38)	
採用経路			
ハローワーク			0.4561 * (0.19)
民間職業紹介機関			1.1354 ** (0.29)
求人誌・新聞・広告			0.0250 (0.20)
インターネット			0.9810 ** (0.36)
親会社・関連会社			0.8317 * (0.37)
縁故			1.1054 ** (0.24)
紹介予定派遣			0.9533 (0.72)
サンプル・サイズ	972	918	944
Pseudo R2	0.0153	0.0424	0.0291

(注) **は1%水準で統計的に有意であることを、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-4 高齢者の中途採用数に関する推計結果(正規:60~64歳)

60~64歳の中途採用者数(正規)	推計式1	推計式2	推計式3
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.2960 ** (0.11)	-0.2151 * (0.11)	-0.2590 * (0.11)
定年制度なし	0.4673 (0.30)	0.5022 (0.29)	0.5404 (0.29)
正規従業員数(60~64歳)	0.0506 ** (0.01)	0.0498 ** (0.01)	0.0489 ** (0.01)
従業員規模(ベース:100人未満)			
100~300人	-0.3063 (0.24)	-0.4288 (0.23)	-0.3508 (0.24)
300人以上	-1.8630 ** (0.34)	-2.1292 ** (0.34)	-2.0785 ** (0.35)
女性従業員割合	-1.4813 ** (0.55)	-1.6965 ** (0.54)	-1.5042 ** (0.55)
労働組合あり	-0.5061 (0.27)	-0.5540 * (0.27)	-0.4942 (0.27)
社歴	-0.0087 (0.00)	-0.0111 * (0.00)	-0.0116 * (0.00)
雇用増加産業	-0.4236 (0.33)	-0.2830 (0.32)	-0.4220 (0.33)
高離職率産業	0.5056 (0.32)	0.3654 (0.32)	0.2750 (0.32)
定数項	0.7498 * (0.37)	0.3796 (0.42)	0.4343 (0.41)
採用理由			
経営幹部の確保		1.9788 ** (0.41)	
中間管理職の確保		1.3878 ** (0.41)	
高い技能・技術・ノウハウの活用		0.5158 * (0.26)	
若い従業員への技能・ノウハウの伝授		-0.1610 (0.39)	
勤務態度や仕事ぶりがまじめ		0.4011 (0.27)	
応募があったから		0.4087 (0.26)	
比較的安い賃金で採用できるため		-0.8572 * (0.33)	
採用経路			
ハローワーク			0.0719 (0.24)
民間職業紹介機関			0.6182 (0.40)
求人誌・新聞・広告			0.6662 ** (0.26)
インターネット			1.1078 * (0.53)
親会社・関連会社			0.3941 (0.42)
縁故			0.9559 ** (0.27)
紹介予定派遣			1.6836 * (0.83)
サンプル・サイズ	898	846	860
Pseudo R2	0.0613	0.0861	0.0752

(注) **は1%水準で統計的に有意であることを、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-5 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(正規:65歳以上)

65歳以上の中途採用者数(正規)	推計式1	推計式2	推計式3
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.4949 (0.25)	-0.2938 (0.25)	-0.4636 (0.26)
定年制度なし	0.6101 (0.62)	1.5589 * (0.65)	0.9591 (0.65)
正規従業員数(65歳以上)	0.1520 ** (0.02)	0.1468 ** (0.02)	0.1493 ** (0.02)
従業員規模(ベース:100人未満)			
100~300人	-1.0156 (0.55)	-0.5896 (0.56)	-0.6675 (0.57)
300人以上	-2.9206 ** (0.75)	-3.0937 ** (0.82)	-2.5816 ** (0.81)
女性従業員割合	-0.1949 (1.21)	-1.1992 (1.26)	-0.6122 (1.26)
労働組合あり	-0.3469 (0.62)	-0.9098 (0.65)	-0.4669 (0.64)
社歴	-0.0040 (0.01)	-0.0093 (0.01)	-0.0124 (0.01)
雇用増加産業	-0.1572 (0.77)	0.3606 (0.80)	-0.0101 (0.80)
高離職率産業	0.5444 (0.71)	0.3466 (0.73)	0.2995 (0.74)
定数項	-2.1367 * (0.88)	-2.0445 * (1.04)	-1.4455 (0.98)
採用理由			
経営幹部の確保		4.4000 ** (1.10)	
中間管理職の確保		2.6967 * (1.18)	
高い技能・技術・ノウハウの活用		1.2981 * (0.60)	
若い従業員への技能・ノウハウの伝授		-0.8774 (0.91)	
勤務態度や仕事ぶりがまじめ		-0.5604 (0.61)	
応募があったから		-0.8568 (0.61)	
比較的安い賃金で採用できるため		-2.0613 * (0.93)	
採用経路			
ハローワーク			-0.7818 (0.57)
民間職業紹介機関			-0.0297 (1.16)
求人誌・新聞・広告			-0.7889 (0.65)
インターネット			1.2154 (1.26)
親会社・関連会社			1.3026 (0.82)
縁故			0.4200 (0.62)
サンプル・サイズ	582	493	510
Pseudo R2	0.1081	0.1611	0.1205

(注) **は1%水準で統計的に有意であることを、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
また、紹介予定派遣については、対象企業数が少ないことから分析から削除した。

続いて、非正規労働者の中途採用者数に関する分析についてみていこう。図表 5-5-6～図表 5-5-8 は、年齢階層別に非正規労働者の中途採用者数に関する推計を行った結果である（なお、記述統計量については、紙幅の関係から掲載していない）。

正規労働者の場合と同様に、65 歳以上層では中途採用者数に影響を及ぼす要因が極端に少ないことから、ここでも 55～59 歳層と 60～64 歳層の結果を同時にみていくことにする。図表 5-5-6 と図表 5-5-7 が 55～59 歳層および 60～64 歳層の結果である。

「賃金評価制度（評価制度が望ましい）」についてみると、55～59 歳層のみ統計的に有意で、しかも（すべての推計式で）係数が正の値であることから、評価制度に基づき賃金を決めることを望ましくないと考えている企業ほど非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることを示している。既にみたように、高年齢非正規労働者の仕事は低職位なものが多くという特徴を反映してか、仕事そのものが評価制度により賃金が決まるという賃金決定の仕組みになじまないと考えられる。60～64 歳層については、統計的に有意な結果が得られていない。

「非正規労働者数」については、正規労働者の場合と同様に、両年齢階層で、しかもすべての推計式で統計的に有意となっており、同世代の非正規労働者数の多さが中途採用者数の増加を促進しているものと考えられる。

55～59 歳層でのみ統計的に有意となっている説明変数をみると、「300 人以上ダミー変数」、「女性従業員割合」の 2 つがすべての推計式で統計的に有意となっている。55～59 歳層の場合、ベースとなる 100 人未満の従業員規模の企業に比べて、300 人以上の従業員規模の企業では、非正規労働者の中途採用者数が多くなる傾向にあることがわかる。

また、正規労働者に占める女性正規労働者の割合が高くなるほど、55～59 歳層では非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向が確認できる。女性従業員割合が高まると、結婚・育児・介護などに際して女性が仕事を辞めたり休職したりする機会が増えると考えられ、その仕事の一部の穴埋めをしたり、仕事のサポートをするために高年齢者が雇用される機会も増えるものと考えられることができる。

60～64 歳層でのみ統計的に有意な説明変数としては「労働組合あり」があり（ただし、推計式 2 以外で統計的に有意）、労働組合もしくは労使協議機関が存在する場合には、非正規労働者数の採用者数が少なくなることを示す結果となっている。ただし、55～59 歳層では統計的に有意でないのに、なぜ 60～64 歳層では統計的に有意なのか、そして正規労働者であるならまだしも、なぜ非正規労働者の中途採用を減らす結果となっているのか、その理由がわからない。

55～59 歳層の推計式 2 を除いて、「高離職者産業ダミー変数」は両年齢階層で統計的に有意となっており、高離職者産業である場合には、高年齢非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることが示されている。

次に、推計式 2 の採用理由の影響についてみていく。中途採用者数に影響を及ぼす要因は

両年齢階層とも同じで、「経営幹部の確保」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」の3つである。当初の予想通り、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」の2つの説明変数は高年齢非正規労働者の中途採用者数に影響を及ぼしており、これらの採用理由を選択した企業は非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることを示している。

一方、「経営幹部の確保」を選択した企業は、係数が負の値となっており、この採用理由を選択した企業は、高年齢非正規労働者数が減少する傾向にあることがわかる。採用理由が「経営幹部の確保」であることから、非正規労働者の採用とは相容れないため、中途採用者数の減少に繋がっていると考えられる。

最後に、推計式3の採用経路の影響についてみていく。両年齢階層とも2つの説明変数が中途採用者数に影響を及ぼしている。「ハローワーク」と「求人誌・新聞・広告」の2つである。これらの説明変数は、当初の予想通り正の符号となっていることから、採用経路としてハローワークを利用する企業、また求人誌・新聞・広告などのいわゆる紙媒体を利用する企業は高年齢非正規労働者を多く中途採用者数する傾向にあることを示す結果である。

続いて65歳以上層の結果についてみていく。既に述べたように、65歳以上層の場合、非正規労働者の中途採用者数に影響を及ぼす説明変数は2つで、それらは「非正規従業員数」と「経営幹部の確保」である。

「非正規従業員数」については、55～59歳層および60～64歳層と同様に、同世代の非正規労働者数が多くなると、65歳以上の非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることがわかる。

また、「経営幹部の確保」についても、55～59歳層および60～64歳層と同様に、非正規労働者の採用とは相容れない理由であることから、負の影響を示しているものと考えられる。

いずれにしても、正規労働者の場合と同様に、65歳以上層については、その中途採用者数の多寡に及ぼす要因の把握ができておらず、55～59歳層および60～64歳層とは異なった観点からの要因の特定が必要であり、そのためのより詳細な検討が求められるところである¹³。

¹³ 65歳以上層の中途採用者数の多寡に影響を及ぼす説明変数として、65歳以上の雇用・就業のあり方に関する変数や60代後半の高年齢者の活用についての企業の考え方などを変数として推計式に導入したが、思わしい結果は得られなかった。

図表 5-5-6 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(非正規:55~59歳)

55~59歳の中途採用者数(非正規)	推計式1	推計式2	推計式3
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
賃金制度(評価制度が望ましい)	2.8001 ** (0.90)	3.2139 ** (0.95)	2.9268 ** (0.90)
定年制度なし	2.4235 (2.67)	2.4402 (2.81)	1.4018 (2.65)
非正規従業員数(55~59歳)	0.1018 ** (0.00)	0.1023 ** (0.00)	0.1001 ** (0.00)
従業員規模(ベース:100人未満)			
100~300人	4.0234 (2.14)	3.6795 (2.27)	2.3652 (2.15)
300人以上	13.4157 ** (2.42)	14.4356 ** (2.60)	10.4157 ** (2.53)
女性従業員割合	11.7493 ** (4.34)	11.1644 * (4.54)	11.7552 ** (4.30)
労働組合あり	0.4833 (2.19)	0.4012 (2.32)	0.5180 (2.19)
社歴	0.0274 (0.04)	0.0183 (0.04)	0.0524 (0.04)
雇用増加産業	2.9262 (2.56)	2.5410 (2.70)	1.3516 (2.57)
高離職率産業	7.0817 ** (2.47)	4.7948 (2.63)	5.3918 * (2.48)
定数項	-29.1440 ** (3.50)	-34.8942 ** (4.16)	-37.0116 ** (3.83)
採用理由			
経営幹部の確保		-17.8566 ** (5.59)	
中間管理職の確保		-2.9496 (3.60)	
高い技能・技術・ノウハウの活用		-1.1065 (2.45)	
若い従業員への技能・ノウハウの伝授		0.6520 (4.36)	
勤務態度や仕事ぶりがまじめ		2.0464 (2.31)	
応募があったから		9.8215 ** (2.25)	
比較的安い賃金で採用できるため		10.7363 ** (3.07)	
採用経路			
ハローワーク			9.7063 ** (1.98)
民間職業紹介機関			0.0723 (3.06)
求人誌・新聞・広告			11.8803 ** (1.98)
インターネット			0.7511 (3.68)
親会社・関連会社			-2.7372 (4.20)
縁故			-0.9572 (2.65)
紹介予定派遣			6.0708 (7.61)
サンプル・サイズ	994	937	965
Pseudo R2	0.0797	0.0903	0.092

(注) **は1%水準で統計的に有意であることを、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-7 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(非正規:60~64歳)

60~64歳の中途採用者数(非正規)	推計式1	推計式2	推計式3
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
賃金制度(評価制度が望ましい)	0.8952 (0.47)	0.8488 (0.49)	0.8474 (0.47)
定年制度なし	1.3335 (1.34)	1.3757 (1.40)	1.2898 (1.35)
非正規従業員数(60~64歳)	0.1813 ** (0.00)	0.1806 ** (0.00)	0.1801 ** (0.00)
従業員規模(ベース:100人未満)			
100~300人	0.7930 (1.09)	1.1415 (1.13)	0.3496 (1.10)
300人以上	1.5704 (1.30)	1.7712 (1.38)	0.2941 (1.36)
女性従業員割合	3.9865 (2.28)	3.6267 (2.36)	3.7444 (2.31)
労働組合あり	-2.3285 * (1.12)	-1.8713 (1.17)	-2.6494 * (1.13)
社歴	0.0032 (0.02)	0.0000 (0.02)	0.0172 (0.02)
雇用増加産業	0.2443 (1.31)	-0.4000 (1.37)	-0.1747 (1.33)
高離職率産業	4.1123 ** (1.27)	3.5714 ** (1.32)	3.2809 * (1.29)
定数項	-8.6602 ** (1.74)	-9.6859 ** (2.04)	-10.7920 ** (1.91)
採用理由			
経営幹部の確保		-4.8270 * (2.39)	
中間管理職の確保		1.0199 (2.16)	
高い技能・技術・ノウハウの活用		0.1902 (1.23)	
若い従業員への技能・ノウハウの伝授		-1.1870 (1.91)	
勤務態度や仕事ぶりがまじめ		1.5236 (1.21)	
応募があったから		2.3571 * (1.16)	
比較的安い賃金で採用できるため		2.9110 * (1.38)	
採用経路			
ハローワーク			3.5262 ** (1.06)
民間職業紹介機関			2.7273 (1.85)
求人誌・新聞・広告			2.9184 ** (1.12)
インターネット			-0.2328 (2.29)
親会社・関連会社			1.4207 (1.85)
縁故			0.3154 (1.25)
紹介予定派遣			-4.2507 (4.89)
サンプル・サイズ	937	883	898
Pseudo R2	0.1932	0.197	0.1994

(注) **は1%水準で統計的に有意であることを、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-8 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(非正規:65歳以上)

65歳以上の中途採用者数(非正規)	推計式1	推計式2	推計式3
	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)	係数 (標準誤差)
賃金制度(評価制度が望ましい)	0.6170 (0.46)	0.4985 (0.49)	0.6829 (0.48)
定年制度なし	1.1610 (1.22)	0.7773 (1.32)	0.8422 (1.28)
非正規従業員数(65歳以上)	0.2154 ** (0.00)	0.2159 ** (0.00)	0.2148 ** (0.00)
従業員規模(ベース:100人未満)			
100~300人	0.2562 (1.07)	0.7012 (1.15)	0.7840 (1.11)
300人以上	-0.6595 (1.22)	-0.9304 (1.33)	-1.1235 (1.32)
女性従業員割合	1.5303 (2.23)	0.7040 (2.37)	0.7480 (2.33)
労働組合あり	-0.5806 (1.11)	-0.6520 (1.19)	-0.6673 (1.16)
社歴	-0.0107 (0.02)	-0.0157 (0.02)	-0.0113 (0.02)
雇用増加産業	0.6101 (1.34)	0.4182 (1.44)	0.6711 (1.42)
高離職率産業	-0.3776 (1.21)	-1.3802 (1.30)	-1.4688 (1.29)
定数項	-4.7681 ** (1.74)	-2.4656 * (2.10)	-4.5486 * (1.97)
採用理由			
経営幹部の確保		-7.3438 * (3.41)	
中間管理職の確保		-0.9488 (3.15)	
高い技能・技術・ノウハウの活用		-0.9484 (1.27)	
若い従業員への技能・ノウハウの伝授		1.6560 (1.84)	
勤務態度や仕事ぶりがまじめ		-1.4558 (1.14)	
応募があったから		0.8802 (1.17)	
比較的安い賃金で採用できるため		-0.4686 (1.38)	
採用経路			
ハローワーク			0.7145 (1.06)
民間職業紹介機関			-2.1537 (2.21)
求人誌・新聞・広告			1.7450 (1.11)
インターネット			1.6355 (2.37)
親会社・関連会社			1.6625 (1.71)
縁故			0.2972 (1.20)
サンプル・サイズ	616	527	543
Pseudo R2	0.247	0.253	0.252

(注) **は1%水準で統計的に有意であることを、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
また、紹介予定派遣については、対象企業数が少ないことから分析から削除した。

第6節 まとめ

上で行った実証分析の結果を簡単に取りまとめておきたい。

(中途採用の実施の有無に関する分析)

1. 賃金＝成果を望ましいとする企業の影響

正規労働者については、いずれの年齢階層でも、「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」とする設問に肯定的な企業ほど中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。つまり、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が明らかとなった。この点が、今回の分析結果から明確になった最も重要な点である。

非正規労働者の場合には、その仕事の性質上、成果に基づいて賃金が決定されるというものではないと考えられるために、正規労働者のような結果は観察されなかった。

2. 定年制なしや同世代の従業員数の影響

正規労働者については、定年制度なしとする企業（55～59歳層を除く）や正規従業員数で正の効果を観察され、定年制度のない企業や65歳以降も希望者全員が働くことができる企業および同世代の正規労働者数が多い企業では中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。

非正規労働者については、同世代の非正規労働者が多い企業ほど、非正規労働者の中途採用を実施する可能性が高まることが明らかとなっている。

3. 従業員規模の影響

正規労働者については、55～59歳層でのみ従業員規模に関する効果が観察され、従業員規模が大きいほど中途採用の実施確率が高まるという結論が得られた。

非正規労働者については、どの年齢階層でみても、従業員規模の大きな企業ほど中途採用を実施する可能性が高くなることを示している。

4. 労働組合や社歴の影響

正規労働者については、65歳以上層を除いて、労働組合や労使協議機関のある企業、社歴の長い企業では中途採用を実施する可能性が低くなることが確認された。

5. 高離職率産業の影響

正規労働者・非正規労働者とも、離職率の高い産業では、中途採用を実施する可能性が高くなることが確認された（正規労働者65歳以上層を除く）。

6. 中途採用を実施する際に重視する項目の影響

中途採用を実施する際に重視する項目として、知識・技能を選択した企業は、正規労働者の中途採用を実施する確率が高まることが明らかとなっている。

若者が採用できない場合や賃金が安くても応募してくれる場合のように後ろ向きな理由

を選択する企業では、非正規労働者を中途採用する可能性が高くなっている。また、短時間でも可能な場合を重視する理由とする場合も、非正規労働者を中途採用する可能性が高い。

（中途採用者数に関する分析）

1. 賃金＝成果を望ましいとする企業の影響

正規労働者についてみていくと、65歳以上層を除いて、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とする設問に肯定的な企業ほど中途採用数が多くなるという結論が得られている。中途採用の有無に関する分析同様、この結果は本稿の最も重要な観察事実である。

非正規労働者については、こうした効果は観察されない。

2. 同世代の従業員数の影響

正規労働者・非正規労働者とも同世代の従業員数が多くなると、中途採用数が多くなるという結論が得られている。

3. 従業員規模の影響

従業員規模300人以上の企業では、いずれの年齢階層でも正規労働者の中途採用者数が少なくなるという結果が得られている。

4. 女性従業員割合・社歴の影響

65歳以上層を除いて、女性従業員割合の高い企業、社歴の長い企業では中途採用者数が少なくなる傾向にあることが確認されている。

5. 高離職率産業の影響

65歳以上層を除いて、離職率の高い産業で非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向が観察される。

6. 採用理由の影響

正規労働者について採用理由の影響をみると、どの年齢階層でも、経営幹部の確保、中間管理職の確保、高い技能・技術・ノウハウの活用を採用理由に挙げている企業は、中途採用者数が増加する傾向にあり、反対に比較的安い賃金で採用できるためを採用理由に挙げている企業は中途採用者数が少なくなる傾向にある。

非正規労働者については、65歳以上層を除いて、応募があったから、比較的安い賃金で採用できるためを選択した企業で中途採用者数が増加する傾向が確認できる。経営幹部の確保を選択した企業では、非正規労働者の中途採用が減少する傾向がどの年齢階層でも明らかである。

7. 採用経路の影響

正規労働者の場合、65歳以上層を除いて、縁故、インターネットを経由する場合、中途採用者数が増加する傾向が確認される。ただ、正規労働者の場合には採用経路が多様化しており、55～59歳層では親会社・関連会社、ハローワーク、民間職業紹介を選択した場合も中途

採用者数が増加する傾向にある。また、60～64歳層の場合には、求人誌・新聞・広告や紹介予定派遣の場合も中途採用者数が増加する傾向が観察される。

また、非正規労働者の場合、65歳以上層を除いてハローワークや求人誌・新聞・広告を選んだ企業で非正規労働者の採用数が増加する傾向が確認できる。

今回の分析でみたように、65歳以上層については、他の年齢階層では説明力を持っていた仮説が妥当しないということが多々あった。より説得力のある仮説の導入を進め、どのような基準により企業が65歳以上層の中途採用を行っているのか、より詳細な検討が求められるところである。

<参考文献>

今野浩一郎（2014）『高齢社員の人事管理』中央経済社。

大木栄一（2013）「企業の高年齢者の採用行動の特質と戦略化」『玉川大学経営学部紀要』第20号,pp1-16.

太田聡一・神林龍（2009）「労働需要の実現—企業によるサーチ行動と求人経路選択—」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第6章、ミネルヴァ書房。

奥西好夫（2001）「高齢化と雇用制度改革の方向性」『生涯現役時代の雇用政策』第2章、日本評論社。

高齢・障害者雇用支援機構（2006）『中途採用者の職場定着・順応チェックリスト開発研究報告書』

中村天江（2014）「企業の中高年採用に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』No.653,pp20-34.

Daniel, K. and Heywood, J. (2007) “The determinants of hiring older workers: UK evidence,” *Labour Economics*, 14, pp.35-51.

Heywood, J., Ho, L., and Wei, X. (1999) “The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong,” *Industrial and Labor Relations Review*, 52, pp.444-459.

Lazear, E. (1979) “Why is there mandatory retirement?,” *Journal of Political Economy*, 87, pp.1261-1284.

Rees, A. and Shultz, G. (1970) *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, London: The University of Chicago Press.

付図表 5-1 記述統計量(高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(正規労働者))

変数	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
55～59歳採用企業割合	3,544	0.1312	0.34	0	1
60～64歳採用企業割合	3,544	0.0971	0.30	0	1
65歳以上採用企業割合	3,544	0.0494	0.22	0	1
賃金制度(評価制度が望ましい)	3,544	2.2878	1.02	1	5
定年制度なし	3,544	0.1075	0.31	0	1
正規従業員数(55～59歳)	3,544	15.9086	68.80	0	2377
正規従業員数(60～64歳)	3,544	4.5573	13.51	0	336
正規従業員数(65歳以上)	3,544	1.8214	5.90	0	190
企業規模100～300人	3,544	0.3694	0.48	0	1
300人以上	3,544	0.1637	0.37	0	1
女性従業員割合	3,544	0.2551	0.20	0	1
労働組合あり	3,544	0.2726	0.45	0	1
社歴	3,544	46.9800	24.82	1	424
知識・技能(55～59歳)	3,544	0.5948	0.49	0	1
後ろ向きな理由(55～59歳)	3,544	0.2317	0.42	0	1
短時間でも勤務可能な場合(55～59歳)	3,544	0.1030	0.30	0	1
雇用増加産業	3,544	0.4255	0.49	0	1
高離職率産業	3,544	0.2017	0.40	0	1
知識・技能(60～64歳)	3,544	0.4396	0.50	0	1
後ろ向きな理由(60～64歳)	3,544	0.1986	0.40	0	1
短時間でも勤務可能な場合(60～64歳)	3,544	0.1385	0.35	0	1
知識・技能(65歳以上)	3,544	0.3665	0.48	0	1
後ろ向きな理由(65歳以上)	3,544	0.1676	0.37	0	1
短時間でも勤務可能な場合(65歳以上)	3,544	0.1340	0.34	0	1

付図表 5-2 記述統計量(高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(非正規労働者))

変数	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
55～59歳採用企業割合	3,544	0.1326	0.34	0	1
60～64歳採用企業割合	3,544	0.1676	0.37	0	1
65歳以上採用企業割合	3,544	0.1315	0.34	0	1
賃金制度(評価制度が望ましい)	3,544	2.2878	1.02	1	5
定年制度なし	3,544	0.1075	0.31	0	1
正規従業員数(55～59歳)	3,544	10.2170	95.42	0	2817
正規従業員数(60～64歳)	3,544	14.5454	103.29	0	3541
正規従業員数(65歳以上)	3,544	8.7449	64.71	0	3132
企業規模100～300人	3,544	0.3694	0.48	0	1
300人以上	3,544	0.1637	0.37	0	1
女性従業員割合	3,544	0.2551	0.20	0	1
労働組合あり	3,544	0.2726	0.45	0	1
社歴	3,544	46.9800	24.82	1	424
知識・技能(55～59歳)	3,544	0.5948	0.49	0	1
後ろ向きな理由(55～59歳)	3,544	0.2317	0.42	0	1
短時間でも勤務可能な場合(55～59歳)	3,544	0.1030	0.30	0	1
雇用増加産業	3,544	0.4255	0.49	0	1
高離職率産業	3,544	0.2017	0.40	0	1
知識・技能(60～64歳)	3,544	0.4396	0.50	0	1
後ろ向きな理由(60～64歳)	3,544	0.1986	0.40	0	1
短時間でも勤務可能な場合(60～64歳)	3,544	0.1385	0.35	0	1
知識・技能(65歳以上)	3,544	0.3665	0.48	0	1
後ろ向きな理由(65歳以上)	3,544	0.1676	0.37	0	1
短時間でも勤務可能な場合(65歳以上)	3,544	0.1340	0.34	0	1