

第4章 雇用確保措置と高年齢者の仕事・賃金の配分： 高年齢者の平均賃金に与える影響

第1節 問題意識

労働力人口の減少を背景として、年齢に関わらず就業を継続できる生涯現役社会の構築が進められている。高年齢者雇用に関する労働政策としては、高年齢者雇用安定法の改正によって、2006年より65歳までの雇用確保措置が義務化され、2013年には原則希望者全員が継続雇用の対象となった。2021年4月より65歳から70歳までの就業機会の確保が努力義務となっている。総務省「労働力調査」によれば、60～64歳の就業率は、2006年の52.6%から2019年の70.3%へ大幅に上昇しており、2006年の法改正が60代前半の就業率を上昇させたことが認められる（近藤2014）。

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、高年齢期の生活保障における企業の役割が高まる中で、高年齢従業員が従事する仕事や賃金をどのように配分するのかということが大きな課題となっている。日本企業の多くで、定年は労働条件を変える区切りになっており、企業内における仕事や賃金の配分への影響が大きい。藤波・大木（2011）によると、定年前の正社員と定年後の再雇用者では仕事内容や労働時間の継続性が高いが、報酬管理の継続性は低い傾向にある。また山田（2009）は、継続雇用後の賃金を最高時の4割以上削減している企業が半数にのぼることを指摘している。

今野（2014）によれば、現役社員の賃金管理は長期雇用の中で成果と賃金が均衡する長期決済型になるが、長期的な育成対象ではない高齢社員の賃金管理は、短期間で成果と賃金を均衡させる短期決済型になると考えられ、高齢社員の賃金は仕事の現在価値で決定することが合理的になる。他方、実際の継続雇用者の基本給の決め方をみると、60歳時点の（＝過去の）基本給や職能資格・職位を基準とする企業のほうが、現在の職種や仕事内容に応じて決める企業よりも多い（藤波・鹿生2020）。

高年齢者雇用安定法では、企業に「定年制の廃止」「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」のいずれかの雇用確保措置を講じるよう義務付けている。厚生労働省によると、2020年における従業員31人以上の企業が実施している65歳までの雇用確保措置は、「継続雇用制度の導入」が76.4%、「定年の引上げ」が20.9%、「定年制の廃止」が2.7%となっており（厚生労働省2021）、多くの企業が継続雇用制度の導入によって高年齢者の雇用を確保している。

定年年齢と賃金の関係について、Clark and Ogawa（1992）は定年年齢が高い企業のほうが勤続に伴う賃金上昇が緩やかになっていることを指摘している。また、Kimura, Kurachi and Sugo（2019）によれば定年延長には賃金プロファイルをフラットにする効果がある。本章とほぼ同一の質問紙を用いた調査データを分析した山田（2019）は、定年年

齢が 60 歳の企業と 61 歳以上の企業の賃金プロファイルを比較し、定年年齢が 61 歳以上の企業では、賃金プロファイルの傾きが緩やかであり、60 代前半の賃金下落率が小さいことを指摘している。このことは、継続雇用制度を導入するか、定年延長をするかという、企業が採用する雇用確保措置の違いが、高年齢期の平均賃金に影響を及ぼしており、その影響が高年齢者にとどまらず、若年・中高年期の賃金配分にも及んでいる可能性を示唆している。

以上を踏まえて本章では、2019 年に実施された『高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)』を用いて、高年齢者の賃金と企業が採用する雇用確保措置や高年齢者の仕事や賃金の配分に関する方針との関係を実証的に明らかにする。

第 2 節 使用する変数について

本章における賃金とは、当該企業の年齢別平均賃金であり、初任給の平均月額給与の実額(単位：万円)と初任給を 100 とした時のおおよその指数をもとに算出した。平均賃金分布の上位・下位 1% を削除して用いている。雇用確保措置は、定年年齢が 60 歳の場合を継続雇用制度、定年年齢が 61 歳以上の場合を定年延長とするダミー変数である。

賃金配分に関する変数として、賃金水準決定の際に最も重視する点と、高年齢者の賃金のあり方に対する考え方をを用いる。前者は企業が高年齢者の賃金水準を決定する際に最も重視する点を 1 つ選択させる質問である。後者は高年齢者の賃金の決め方や制度に関する考え方を尋ねる質問であり、選択肢を「そう思う」「どちらともいえない」「そう思わない」に分けて 3 ～ 1 の数値を割り当てた。各項目の具体的な内容は第 4 節で説明する。

高年齢者が従事する仕事内容については、60 歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合、60 歳頃と同じ仕事だが責任が軽くなる場合、60 歳頃と異なる仕事に従事する場合に分けている。以下では就業継続体制と呼ぶことにする。

そのほかに第 6 節の多変量解析では、統制変数として下記の変数を使用した。60 代前半層の評価制度の導入状況は、導入済み、導入を検討中、予定なしの 3 カテゴリーからなる変数である。労働組合や労使協議機関が存在する企業を 1、存在しない企業を 0 とするダミー変数を用いる。人的資本に関わる変数として、当該企業の正社員で最も多い学歴(高卒、大卒、その他)と正社員の平均勤続年数を用いる。企業属性として、企業規模(従業員数 300 人以上を大企業、300 人未満を中小企業)、社齢(調査年から創業年を差し引いた年数)、業種を使用した。そのほかに会社所在地域を 2020(平成 30)年度の地域別最賃金額により A ～ D のランクに分けた変数で会社所在地域の賃金差を統制した。

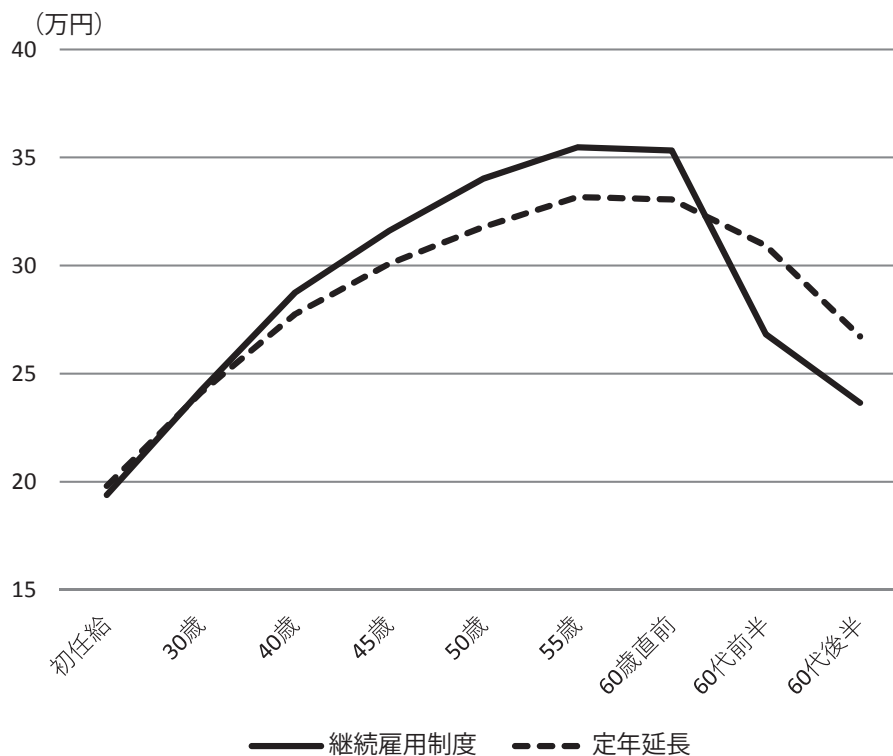
第 3 節 雇用確保措置と平均賃金

第 4-3-1 図は雇用確保措置の種類別の賃金プロファイルを示している。この賃金プロファ

イルは雇用確保措置の種類を分けて各社の年齢別平均賃金を平均したものである。40歳から60歳直前の期間において、継続雇用制度採用企業より定年延長採用企業のほうが、賃金プロファイルの傾きが低いことがみてとれる。また、60歳直前から60代前半にかけて、継続雇用採用企業の平均賃金は大きく下落している。定年延長採用企業も同じ時期に下落するが、その変化の度合は緩やかである。高年齢期の生活保障に果たす役割において継続雇用採用企業と定年延長採用企業にはかなりの違いがある。

定年延長採用企業は、60歳以上の賃金を手厚く保障しており、高年齢期の生活安定に寄与しているが、40歳から60歳直前までの賃金は抑制されている。ここから、定年延長採用企業は、中高年期の賃金を押し下げることで、60歳以上の賃金原資を確保している可能性が指摘できる。なお、継続雇用採用企業においても、雇用継続制度の導入前と比べて、他の年齢層の賃金抑制が生じているかもしれないが、本章のデータでこれを確認することはできない。

第 4-3-1 図 雇用確保措置別賃金プロファイル



企業調査には「60代前半の継続雇用を実施するために、近年、若年者・中年者の賃金水準や制度を変更しましたか」(問9)という質問があるので、この項目と雇用確保措置のクロス表をみることで、定年延長採用企業が他の年齢層の賃金管理の変更を近年実施したのかを検討する。

第 4-3-2 表をみると、「若年者・中年者の賃金の水準・制度は近年変更していない」企業が、継続雇用採用企業と定年延長採用企業の半数を占めており、両者に差はみられない。また、賃金の水準・制度を近年見直した企業の割合は、定年延長採用企業（23.2+8.4=31.6%）よりも継続雇用採用企業（30.6+6.1=36.7%）のほうがむしろ高くなっている。

したがって、定年延長採用企業と継続雇用採用企業の間にみられた、中高年期における平均賃金の差は、近年の賃金水準・制度の変更の有無では説明することができない。定年延長採用企業は、定年延長の導入に備えて賃金総額を増加させたのかもしれないし、定年延長に先行して賃金水準・制度をすでに変更しているのかもしれない。制度変更の内容や運用面の差（個別賃金決定方式の変更等）である可能性も考えられる。

第 4-3-2 表 雇用確保措置別賃金水準・制度変更

	若年者・中年者の賃金の水準・制度は近年変更していない	近年賃金の水準・制度を見直したが、60代前半の継続雇用の実施は直接関係がない	60代前半の継続雇用を実施することも踏まえ、近年賃金の制度を見直したが、若年者・中年者の水準が全体的に低下しているわけではない	60代前半の継続雇用を実施するために、近年若年者・中年者の賃金水準を全体的に低下させた	無回答	合計
継続雇用制度	53.9	30.6	6.1	0.4	9.0	4148
定年延長	54.4	23.2	8.4	0.2	13.7	1318
合計	54.0	28.8	6.7	0.4	10.1	5466

注：最右列の「合計」の単位は人、その他の単位は %。

第 4-3-3 表は、60 歳直前と 60 歳前半の平均賃金を、継続雇用採用企業と定年延長採用企業で比較したものである。60 歳直前の平均賃金は、継続雇用採用企業が 35.4 万円であり、定年延長企業の 33.2 万円より 2 万円ほど高い。一方で 60 歳前半の平均賃金は、継続雇用採用企業が 27.1 万円、定年延長採用企業が 31.2 万円であり、定年延長採用企業のほうが約 15% 高くなっている（31.2 万円 / 27.1 万円）。

第 4-3-3 表 雇用確保措置別平均賃金

60 歳直前	Obs	Mean	Std. Dev.
継続雇用制度	2326	35.4	13.2
定年延長	697	33.2	13.1
60 歳前半	Obs	Mean	Std. Dev.
継続雇用制度	2172	27.1	11.9
定年延長	669	31.2	13.1

注：「Obs」の単位は人、「Mean」と「Std. Dev」の単位は万円。

次に、60歳直前から60代前半における平均賃金の変化を、増減率を用いてより細かく確認する。第4-3-4表は、60歳直前から60代前半における平均賃金増減率、すなわち60歳直前の平均月額給与を100としたときの60代前半の月収の増減率を、継続雇用採用企業と定年延長採用企業で比較している（以下、平均賃金増減率と呼ぶ）。

まず、第4-3-1図には現れていなかった点として、60歳直前の平均賃金とくらべて、60代前半の平均賃金が増加する、ないし変化しない企業の存在が挙げられる。こうした企業は定年延長採用企業の7割を占めているが、継続雇用採用企業では2割にとどまっており、大半の継続雇用採用企業では60歳前後で平均賃金が減少している。

減少の程度をみると、定年延長採用企業は20%未満が大部分を占めるのに対して、継続雇用採用企業では20～40%未満が最も多く、40%以上減少する企業も20%近く存在する。以上から、企業が採用する雇用確保措置の種類（継続雇用／定年延長）によって、60歳直前から60歳前半における平均賃金が大きく左右されることが確認できる。

第4-3-4表 雇用確保措置別平均賃金増減率

	増加・変化なし	20%未満	20～40%未満	40%以上	合計
継続雇用制度	21.95	25.54	34.25	18.27	2146
定年延長	66.87	21.14	7.8	4.2	667
合計	32.6	24.49	27.98	14.93	2813

注：最右列「合計」の単位は人、その他の単位は%。

第4節 賃金配分と平均賃金

継続雇用採用企業と定年延長採用企業では、中高年期および高年齢期の平均賃金水準が異なる。この点については各企業における賃金配分ルールの違いを検討する必要がある。

ここでは、企業調査における賃金配分に関わる項目として、「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員について、賃金水準決定の際に最も重視している点」（問10付問②、以下、賃金水準決定要素）と高年齢者の賃金制度のあり方（問11）を取り上げる。いずれの質問も、60代前半あるいは高年齢者の賃金について尋ねた質問である点に着目し、定年延長採用企業と継続雇用採用企業の比較に用いることにした。

賃金水準決定要素については、賃金水準決定で参照する基準の違いによって、3つのタイプに分類することができる。

まず、業界他社の状況、担当する職務の市場賃金、自社所在地域の最低賃金のように、企業の外部に広がる業界（組織フィールド）や職業別市場、地域を準拠集団とするタイプがある。2つ目は、自社の初任給水準、60歳到達時の賃金水準、個人の知識・技能・技術のように、社内の基準を活用するタイプである。この中で自社の初任給水準は、過去の貢献や現在の働きから切り離して、高年齢者を一律に処遇するものである。また、60歳到達時の賃

金水準は、60歳までの貢献を反映させる点で藤波・鹿生（2020）が「過去基準」とよぶ賃金の決め方であり、個人の知識・技能・技術は現在の人的資本を考慮する「いま基準」の決め方である。最後に、退職金の受給状況、在職老齢年金の受給状況、高年齢雇用継続給付の状況などの公的給付の受給状況を参照するタイプがある。

高年齢者の賃金制度のあり方に関する調査項目も3つのタイプに分類する。第一に、賃金を下げるべきではないと考えたうえで、この考えを正当化する理由が異なるタイプがある。「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」「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」「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」がこのタイプに該当する。

第二に、賃金を下げても構わないと考えたうえで、この考えを正当化する理由が異なるタイプがある。このタイプには「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」「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」がある。賃金の低下に結びつきやすいと考えられる「高年齢者の賃金は一律でも構わない」もこのタイプに含める。

第三に賃金・評価制度に基づいて考えるタイプがあり、「高年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」「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」がここに含まれる。

1. 賃金水準決定要素と平均賃金

第4-4-1表では賃金水準決定要素ごとに60歳前半の平均賃金を示している。社内の基準を活用するタイプでは、60歳到達時の賃金水準（28.2万円）や個人の知識・技能・技術（29万円）の平均賃金が比較的高く、これらを重視する企業も多い。自社の初任給水準を参照する企業の平均賃金は低い。社外の基準を参照するタイプでは、担当する職務の市場賃金・相場（28.5万円）が高く、業界他社の状況（26.8万円）、自社所在地域の最低賃金（22.1万円）と続く。自社所在地域の最低賃金は、全ての項目の中で最も低くなっている。公的給付の受給状況を考慮するタイプでは、重視する企業は少ないものの、退職金の受給状況の平均賃金が高くなっている。在職老齢年金の受給状況（26.2万円）、高年齢雇用継続給付の受給状況（23.7万円）の順に平均賃金は低くなっていく。

第 4-4-1 表 賃金水準決定要素別平均賃金

	Obs	Mean	Std. Dev.
業界他社の状況	153	26.8	9.7
担当する職務の市場賃金・相場	189	28.5	12.3
自社所在地域の最低賃金	101	22.1	7.8
自社の初任給水準	55	24.6	9.4
60歳到達時の賃金水準	984	28.2	11.1
個人の知識、技能、技術	973	29.0	14.2
退職金の受給状況	11	29.7	9.0
在職高齢年金の受給状況	50	26.2	13.1
高年齢雇用継続給付の受給状況	80	23.7	7.3
その他	107	27.2	11.4

注：「Obs」の単位は人、「Mean」と「Std. Dev.」の単位は万円。

第 4-4-2 表は賃金水準決定要素と平均賃金増減率のクロス表である。賃金水準決定要素の中で、最も重視する企業が多い項目は、やはり 60 歳到達時の賃金水準と個人の知識・技能・技術である。「増加・変化なし」の割合は、個人の知識・技能・技術（37.2%）のほうが 60 歳到達時の賃金水準（26.6%）よりも高く、現在の働きを考慮することが平均賃金の安定につながりやすいといえる。ただし、個人の知識・技能・技術を重視する企業でも、平均賃金が減少する企業は 6 割程度存在している。社内の基準を活用するタイプの中で、自社の初任給水準を参照する企業では、平均賃金が減少する割合は高いが、初任給水準を参照する企業自体少ない。

社外に参照基準があるタイプでは、いずれも「増加・変化なし」の割合が 40% 弱と比較的高く、60 歳前後で賃金の下落を経験しにくい傾向がある。ただし後で確認するように、最低賃金を参照する企業の場合は「増加・変化なし」であっても賃金水準そのものが高くない。

公的給付を重視するタイプは全体として少数である。この中で、高年齢雇用継続給付の受給状況を最も重視する企業では、ほとんどの企業において賃金が下落しており、下落幅も比較的大きいことがみてとれる。高年齢者雇用継続基本給付金は、60 歳以後の賃金が 60 歳時点の 75% 未満となっている場合に対象者となっており、重視する企業には経営体力のない中小企業が多いことが理由として考えられる。こうした企業の高年齢従業員は雇用確保と賃金減少をセットで受容していると考えられる。

第 4-4-2 表 賃金水準決定要素別平均賃金増減率

	増加・変化なし	20% 未満	20～40% 未満	40% 以上	合計
業界他社の状況	36.8	17.8	25.0	20.4	152
担当する職務の市場賃金	39.6	24.6	25.1	10.7	187
自社所在地域の最低賃金	39.6	18.8	20.8	20.8	101
自社の初任給水準	25.5	20.0	30.9	23.6	55
60歳到達時の賃金水準	26.6	27.0	32.5	13.9	973
個人の知識・技能・技術	37.2	25.9	25.2	11.8	966
退職金の受給状況	36.4	45.5	0.0	18.2	11
在職老齢年金の受給状況	26.5	30.6	28.6	14.3	49
高年齢雇用継続給付の受給状況	3.8	16.3	51.3	28.8	80
その他	31.8	13.1	30.8	24.3	107
合計	31.9	24.7	28.7	14.6	2681

注：最右列「合計」の単位は人、その他の単位は％。

2. 高年齢者の賃金制度のあり方と平均賃金

次に、高年齢者の賃金制度のあり方と平均賃金の関連を検討する。第 4-4-3 表では、賃金制度に対する考え方ごとに、60 歳直前と 60 歳前半の平均賃金を示している。各項目の「そう思う」のみ抜き出した。60 歳前半の平均賃金を 3 つのタイプで比べると、賃金を下げても構わないと考えるタイプの平均賃金が低く、中でも「高年齢者の賃金は一律でも構わない」が低くなっている。賃金を下げるべきではないと考えるタイプと賃金・評価制度に基づいて考えるタイプは、相対的に平均賃金が高く、各タイプの内部で差はあまりみられない。

第 4-4-4 表は高年齢者の賃金制度のあり方と平均賃金増減率の関連を検討したクロス表である。各項目の「そう思う」のみ抜き出した。「増加・変化なし」の割合は、賃金を下げるべきではないと考えるタイプがいずれも 40% を超えており、賃金・評価制度に基づいて考えるタイプも 40% に近い水準である。これに対して賃金を下げても構わないと考えるタイプは 20% 台にとどまっている。ここから賃金制度のあり方に関する企業の考え方は、実際の平均賃金水準の変化と密接に関連していることがわかる。賃金を下げるべきではないと考えるタイプと賃金を下げても構わないと考えるタイプの中で、正当化する理由の違いによって「増加・変化なし」の割合はそれほど変わらない。

第4-4-3表 高年齢者の賃金のあり方別平均賃金

	60歳直前			60歳前半		
	Obs	Mean	Std. Dev.	Obs	Mean	Std. Dev.
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	1996	34.6	13.7	1891	28.4	13.0
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	1335	34.5	14.6	1264	29.0	14.2
賃金は仕事の対価なので、高年齢者雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない	1295	34.3	14.6	1233	28.8	14.2
現役世代の賃金さが下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない	944	35.3	14.2	644	27.2	11.3
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	674	35.8	12.5	644	27.2	11.3
高年齢者の賃金は一律でも構わない	244	35.0	20.4	230	25.5	19.3
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	1996	34.6	13.7	1891	28.4	13.0
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	2080	34.8	13.7	1959	28.5	13.1

注：「そう思う」の割合を示している。「Obs」の単位は人、「Mean」と「Std. Dev.」の単位は万円。

第4-4-4表 高年齢者の賃金のあり方と平均賃金増減率

	増加・変化なし	20%未満	20～40%未満	40%以上	合計
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	44.1	23.8	21.6	10.5	1,511
賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金を下げるべきではない	42.8	23.3	22.1	11.9	1,256
賃金は仕事の対価なので、高年齢者雇用継続給付があっても、賃金を下げるべきではない	43.4	23.4	21.5	11.8	1,225
現役世代の賃金さが下がるので、賃金を下げても構わない	24.9	24.0	33.4	17.7	878
雇用確保のために再雇用するのだから、賃金を下げても構わない	23.7	23.0	33.4	19.9	634
高年齢者の賃金は一律でも構わない	29.7	13.7	28.3	28.3	226
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	37.0	24.8	25.1	13.1	1,879
定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決定するのが望ましい	36.9	24.3	25.5	13.3	1,946

注：「そう思う」の割合を示している。最右列「合計」の単位は人、その他の単位は%。

第5節 雇用確保措置および就業継続体制と賃金配分との関係

雇用確保措置の違いは、高年齢者にどのような仕事を配分するかという就業継続体制と密接に関わっている。定年延長であればそれまでの仕事を継続させやすく、継続雇用であれば定年前後で仕事内容を変更することや仕事の責任を軽くすることが多いと考えられる。そして、高年齢者が従事する仕事の内容や責任の範囲は賃金に反映されるので、就業継続体制は賃金配分ルールと関連があるだろう。定年延長という法制度に義務付けられていない雇用確保措置を先行して採用する企業は、高年齢者の就業体制や賃金配分に関しても、先進的な考えをもつイノベーター企業であるのかもしれない。そこで本節では雇用確保措置と高年齢者の賃金配分や就業継続体制との関連を検討する。

1. 雇用確保措置と賃金配分

第4-5-1表は雇用確保措置の種類と賃金水準決定要素のクロス表である。多くの企業が最も重視する項目は60歳到達時の賃金水準（36.3%）と個人の知識・技能・技術（36.2%）である。雇用確保措置との関連をみると、60歳到達時の賃金水準の割合は、継続雇用採用企業のほうが7%ポイント高く、個人の知識・技能・技術の割合は、定年延長採用企業が7%ポイント高くなっている。

第4-5-1表 雇用確保措置と賃金水準決定要素

	業界他社の状況	担当する職務の市場賃金・相場	自社所在地の最低賃金	自社の初任給水準	60歳到達時の賃金水準	個人の知識、技能、技術	退職金の受給状況	在職老齢年金の受給状況	高年齢雇用継続給付の受給状況	その他	合計
継続雇用制度	5.2	5.9	3.6	1.8	39.0	34.8	0.3	1.8	3.4	4.2	3469
定年延長	7.6	9.9	5.2	2.0	26.0	41.5	0.3	1.9	1.0	4.6	918
合計	5.7	6.7	3.9	1.9	36.3	36.2	0.3	1.8	2.9	4.3	4387

注：最右列「合計」の単位は人、その他の単位は%。

第4-5-2表は雇用確保措置の種類と高年齢者の賃金制度のあり方のクロス表である。「そう思う」の割合に注目すると、賃金を下げるべきではないと考えるタイプでは、3項目とも定年延長採用企業が10%ポイント以上高くなっている。逆に、賃金が低下しても構わないと考えるタイプでは、3項目とも継続雇用採用企業が定年延長採用企業を上回っているが、その差は比較的小さい。

賃金・評価制度に基づいて考えるタイプに関しては、定年延長採用企業が継続雇用採用企業を上回っている。第4-3-1図では定年延長採用企業が中高年期の平均賃金を抑制しており、それゆえ全体としての賃金制度を変化させている可能性を指摘した。実際、定年延長採用企業のほうが高年齢者の賃金のあり方を全体としての賃金制度と結びつけて考えている割合が

高く、整合的である。ただし、継続雇用採用企業との差は10%ポイント程度に過ぎず、中高年期の賃金プロファイルの違いに見合った差であるとはいえない。定年延長採用企業のほうが、評価制度にもとづいて賃金を決めるのが望ましいと考える割合が高い点は、賃金水準決定要素において「いま基準」である個人の知識・技能・技術を重視する割合が高いことと整合的である。

以上をまとめると、定年延長採用企業のほうが、高年齢者の賃金の引き下げに批判的であり、全体としての賃金制度や評価制度に基づく賃金決定を志向する傾向がある。

第4-5-2表 雇用確保措置と高年齢者の賃金のあり方

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				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					
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
継続雇用制度	19.9	33.0	47.1	3880	継続雇用制度	33.8	44.2	22.0	3872
定年延長	13.4	25.4	61.3	1203	定年延長	42.4	40.3	17.4	1197
合計	18.3	31.2	50.5	5083	合計	35.8	43.3	20.9	5069
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				高年齢者の賃金は一律でも構わない					
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
継続雇用制度	19.3	40.8	39.9	3870	継続雇用制度	65.3	26.8	7.9	3868
定年延長	12.8	36.5	50.7	1199	定年延長	61.5	31.5	6.9	1196
合計	17.7	39.8	42.5	5069	合計	64.4	27.9	7.7	5064
賃金は仕事の対価なので、高年齢者雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない				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					
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
継続雇用制度	21.0	40.4	38.6	3864	継続雇用制度	11.2	27.2	61.7	3848
定年延長	13.5	36.3	50.3	1197	定年延長	6.9	20.8	72.4	1190
合計	19.2	39.4	41.4	5061	合計	10.1	25.7	64.2	5038
現役世代の賃金下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない				定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい					
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
継続雇用制度	24.5	44.4	31.1	3871	継続雇用制度	10.0	25.6	64.4	3875
定年延長	31.8	42.8	25.4	1195	定年延長	7.3	20.7	72.0	1200
合計	26.2	44.0	29.8	5066	合計	9.4	24.4	66.2	5075

注：最右列「合計」の単位は人、その他の単位は%。

2. 就業継続体制と賃金配分

高年齢者の就業継続体制については、企業調査の問6(1)を用いて、60歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合、60歳頃と同じ仕事だが責任が軽くなる場合、60歳頃と異なる仕事に従事する場合に分類した。第4-5-3表は雇用確保措置と就業継続体制のクロス表である。60歳頃と同じ仕事に従事する企業は、継続雇用採用企業が40.9%、定年延長採用企業が75.7%となっており、雇用確保措置と就業継続体制は密接に関連していることがわかる。また、継続雇用採用企業では、同じ仕事であっても責任が軽くなる場合が多い。

第 4-5-3 表 雇用確保措置と就業継続体制

	同じ仕事で 同じ責任	同じ仕事だが責任 が軽くなる	仕事が変わる	合計
継続雇用制度	40.9	51.4	7.7	3714
定年延長	75.7	19.5	4.8	1145
合計	49.1	43.9	7.0	4859

注：最右列「合計」の単位は人、その他の単位は％。

第 4-5-4 表は就業継続体制と賃金水準決定要素のクロス表である。大部分を占める 60 歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合と 60 歳頃と同じ仕事だが責任が軽くなる場合についてみると、いずれの項目でも両者に大きな差がないことがみてとれる。たとえば、60 歳到達時の賃金水準は、60 歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合が 35.7%、60 歳頃と同じ仕事だが責任が軽くなる場合が 38.0% である。個人の知識・技能・技術についても同様の傾向がある。

第 4-5-4 表 就業継続体制と賃金水準決定要素

	業界他 社の状 況	担当す る職務 の市場 賃金・ 相場	自社所 在区域 の最低 賃金	自社の 初任給 水準	60 歳到 達時の 賃金水 準	個人の 知識、 技能、 技術	退職金 の受給 状況	在職老 齢年金 の受給 状況	高年齢 雇用継 続給付 の受給 状況	その他	合計
同じ仕事で同じ責任	6.4	7.5	4.4	1.7	35.7	37.5	0.3	1.6	1.4	3.6	2112
同じ仕事だが責任が 軽くなる	5.1	5.9	3.2	1.7	38.0	35.5	0.3	1.6	4.4	4.4	1964
仕事が変わる	6.5	6.8	4.9	3.3	35.1	28.9	0.7	3.6	3.3	7.1	308
その他	2.0	6.1	4.1	2.0	22.5	49.0	0.0	2.0	2.0	10.2	49
合計	5.8	6.7	3.9	1.8	36.5	36.1	0.3	1.7	2.9	4.3	4433

注：最右列「合計」の単位は人、その他の単位は％。

第 4-5-5 表は就業継続体制と高年齢者の賃金のあり方のクロス表である。本表に限り、継続雇用採用企業に限定して算出した。「そう思う」の割合に注目して、60 歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合と 60 歳頃と同じ仕事だが責任が軽くなる場合を比較する。

賃金を下げるべきではないと考えるタイプでは、3 項目とも、60 歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合の割合が高くなっている。特に「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」では、15% ポイントほどの差がある。賃金が低下しても構わないと考えるタイプでは、3 項目とも、仕事の責任が軽くなる企業が、同じ仕事に従事する企業を上回っている。60 歳頃と同じ仕事であったとしても、責任が軽くなることが、賃金の低下を正当化しやすくするのかもしれない。賃金・評価制度に基づいて考えるタイプに関しては、60 歳頃と同じ仕事に従事する企業がいずれも高いが、大きな差ではない。

第4-5-5表 就業継続体制と高齢者の賃金のあり方

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					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				
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
同じ仕事で同じ責任	15.7	29.4	55.0	1461	同じ仕事で同じ責任	42.2	39.0	18.8	1455
同じ仕事だが責任が軽くなる	23.7	35.8	40.6	1848	同じ仕事だが責任が軽くなる	28.1	47.1	24.8	1845
仕事が変わる	20.3	32.6	47.1	276	仕事が変わる	28.7	47.3	24.0	275
その他	11.9	40.5	47.6	42	その他	40.5	42.9	16.7	42
合計	20.0	33.0	47.0	3627	合計	34.0	43.8	22.3	3617
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					高齢者の賃金は一律でも構わない				
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
同じ仕事で同じ責任	16.2	38.2	45.6	1455	同じ仕事で同じ責任	67.5	25.9	6.5	1454
同じ仕事だが責任が軽くなる	22.1	41.8	36.2	1846	同じ仕事だが責任が軽くなる	64.2	26.9	8.9	1844
仕事が変わる	22.3	46.4	31.4	274	仕事が変わる	63.0	27.9	9.1	276
その他	19.1	38.1	42.9	42	その他	61.9	28.6	9.5	42
合計	19.7	40.6	39.7	3617	合計	65.4	26.6	8.0	3616
賃金は仕事の対価なので、高齢者雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない					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				
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
同じ仕事で同じ責任	16.9	38.1	45.0	1453	同じ仕事で同じ責任	9.4	25.4	65.2	1441
同じ仕事だが責任が軽くなる	23.9	41.8	34.3	1844	同じ仕事だが責任が軽くなる	12.1	29.1	58.9	1840
仕事が変わる	27.1	41.8	31.1	273	仕事が変わる	15.3	30.7	54.0	274
その他	21.4	40.5	38.1	42	その他	17.1	24.4	58.5	41
合計	21.3	40.3	38.4	3612	合計	11.3	27.7	61.0	3596
現役世代の賃金が下がるので、高齢者の賃金を下げても構わない					定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい				
	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計		そう思わない	どちらともいえない	そう思う	合計
同じ仕事で同じ責任	31.7	42.3	26.1	1453	同じ仕事で同じ責任	9.6	24.6	65.8	1458
同じ仕事だが責任が軽くなる	19.0	45.4	35.6	1845	同じ仕事だが責任が軽くなる	10.6	26.7	62.7	1845
仕事が変わる	22.5	45.7	31.9	276	仕事が変わる	12.6	25.3	62.1	277
その他	23.8	54.8	21.4	42	その他	7.1	28.6	64.3	42
合計	24.4	44.3	31.3	3616	合計	10.3	25.8	63.9	3622

注：継続雇用採用企業に限定して算出。最右列「合計」の単位は人、その他の単位は%。

第6節 高齢期の平均賃金に関する多変量解析

これまで確認してきた雇用確保措置や賃金配分の方針、就業継続体制が、60代前半の平均賃金に与える効果を重回帰分析によって確かめる（第4-6-1表）。60代前半の平均賃金は対数変換して用いる。

雇用確保措置に関しては、定年延長のほうが継続雇用制度よりも平均賃金が12.8%高く、

第 4-6-1 表 60 代前半の対数平均賃金に対する重回帰分析の推定結果

	Coef.	S.E.	
雇用延長（基準：継続雇用制度）			
定年延長	0.128	0.020	**
賃金水準決定の際に最も重視している点（基準：60 歳到達時の賃金水準）			
業界他社の状況	-0.066	0.035	†
担当する職務の市場賃金・相場	-0.046	0.031	
自社の初任給水準	-0.100	0.050	*
自社所在地域の最低賃金	-0.223	0.041	**
個人の知識、技能、技術	-0.005	0.017	
退職金の受給状況	0.094	0.113	
在職老齢年金の受給状況	-0.109	0.057	†
高年齢雇用継続給付の受給状況	-0.083	0.045	†
その他	-0.054	0.039	
高年齢者の賃金に対する考え方			
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	0.010	0.800	
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	-0.004	-0.280	
高年齢者の賃金は一律でも構わない	-0.038	-3.040	**
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	0.024	1.260	
賃金は仕事の対価なので、高年齢者雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない	-0.016	-0.870	
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	0.031	2.610	**
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	-0.005	-0.360	
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さがるので、高年齢者の賃金を下げても構わない	0.005	0.370	
60 歳頃と比べた 60 代前半の仕事内容（基準：まったく同じ仕事）			
同じ仕事だが責任が軽くなる	-0.041	0.017	*
異なる仕事	-0.066	0.030	*
その他	-0.130	0.083	
60 代前半層の評価制度の導入状況、労働組合・労使協議機関、正社員の最多学歴、正社員の平均勤続年数、企業規模、社齢、地域別最低賃金額（平成 30 年度）、業種			
	✓		
定数項	3.472	0.072	**
Number of Obs.		2082	
Adj R-squared		0.1906	

† : p<0.10, *: p<0.05, **: p<0.01.

統計的にも有意である。第 4-3-3 表の約 15% からわずかに減少しているが、考えられる様々な要因を統制した場合でも、雇用確保措置の種類によって、高年齢者の平均賃金に差があることが確認された。

賃金水準決定要素については、60 歳到達時の賃金水準を考慮する場合を基準カテゴリとしている。符号の多くが負であるが、統計的に有意な違いがあるのは、業界他社の状況 (-0.066)、自社所在地域の最低賃金 (-0.223)、自社の初任給水準 (-0.100)、在職老齢年金の受給状況 (-0.109)、高年齢雇用継続給付の受給状況 (-0.083) である（ただし、業界他社の状況、在職老齢年金の受給状況、高年齢雇用継続給付の受給状況は 10% 水準で有意である）。最低賃金や初任給を参考に賃金を決定したり、公的給付の受給の有無を考慮している企業は、高年齢者の平均賃金が相対的に低く、特に最低賃金を考慮する場合は 22.3% の大きな下落となる。

60 歳到達時の賃金水準と、担当する職務の市場賃金・相場や、個人の知識・技能・技術との間に統計的に有意な差はないことから、高年齢者の賃金決定において、それまでの賃金や実際の職務、人的資本を考慮する企業では、平均賃金が相対的に高い傾向がある。

高年齢者の賃金のあり方に対する考え方に関しては、「高年齢者の賃金は一律でも構わない」と考えるほど平均賃金が約 4% 低くなり、「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」と考えるほど平均賃金が約 3% 高くなる。

就業継続体制に関しては、60 歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合と比べて、60 歳頃と同じ仕事だが責任が軽くなる場合 (-0.041) や、60 歳頃と異なる仕事に従事する場合 (-0.066)、平均賃金が減少する。

その他の説明変数については、評価制度を導入済みであると、導入を検討中の場合や導入予定なしの場合よりも、平均賃金が高いこと、労働組合や労使協議機関があるほうが平均賃金は低いこと、正社員の最多学歴が高卒である企業より、大卒である企業のほうが平均賃金は高くなることなどが明らかになった。

第 7 節 結論

本章では、雇用確保措置や賃金の配分に対する企業の考え方、就業継続体制に注目して、高年齢者の平均賃金を分析した。本章の主な知見は以下の通りである。

定年延長採用企業の 7 割は 60 歳前後で平均賃金が減少しないが、大半の継続雇用採用企業では平均賃金が下落しており、雇用確保措置の種類によって高年齢期の平均賃金は大きく左右される。他の変数を統制した場合でも、定年延長採用企業のほうが継続雇用採用企業より 60 代前半の平均賃金は 12.8% 高い。

賃金水準決定要素の中では、60 歳到達時の賃金水準と個人の知識・技能・技術を重視する企業が多い。60 歳到達時の賃金水準、個人の知識・技能・技術、担当する職務の市場賃金・

相場には統計的に有意な差がなく、過去の賃金や現在の職務・人的資本を重視する企業では、60代前半の平均賃金は相対的に高い傾向にある。

賃金水準決定において公的給付を最も重視する企業はそれほど多くないが、在職老齢年金の受給状況や高年齢雇用継続給付の受給状況を最も重視する企業では、平均賃金が減少する傾向がみられる（両者とも10%水準で、それぞれ10.9%、8.3%の減少）。ただし、公的年金の支給時期や支給金額と労働から得る稼得賃金額は同時決定的であり、個人データを用いて内生性を考慮した推定を行う必要がある。また、高年齢雇用継続給付の受給状況を最も重視する企業では、ほとんどの企業において平均賃金が下落しており、下落幅も比較的大きいことから、負担能力が低い企業の高年齢従業員について、公的な所得保障を充実させていくことが課題だと考えられる。

高年齢者の賃金のあり方に対する考え方に関しては、多変量解析の結果から、「高年齢者の賃金は一律でも構わない」と考えるほど平均賃金が4%低くなり、「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」と考えるほど平均賃金が3%高くなることがわかった。

単純集計でみると、賃金を下げても構わないと考えるタイプでは平均賃金が低く、60歳前後で平均賃金が減少する企業も多いなど、高年齢者の賃金のあり方に関する考え方は、現実の賃金配分とある程度の対応関係がある。また、高年齢者の賃金のあり方に関する考え方は、雇用確保措置とある程度関連しており、定年延長採用企業のほうが、高年齢者の賃金の引き下げに批判的であり、全体としての賃金制度や評価制度に基づく賃金決定を志向する傾向がある。

就業継続体制に関しては、他の変数を統制した状態でも、60歳頃と同じ仕事で責任も同じ場合と比べて、仕事の責任が軽くなる場合(-4.1%)や異なる仕事に従事する場合(-6.6%)、平均賃金が減少しており、高年齢者にどのような仕事を配分するかということが、その企業の高年齢者の賃金水準と密接に関連している。

雇用確保措置は就業継続体制とかなりの関連がある。60歳頃と同じ仕事に従事する企業は、継続雇用採用企業の4割に対して定年延長採用企業が7割を超えている一方で、継続雇用採用企業では仕事の責任が軽くなる場合が多い。

文献

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。
厚生労働省、2021、令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15880.html。2021年1月17日閲覧)。

近藤絢子、2014、「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか—高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』642: 13-22。

藤波美帆・大木栄一、2011、「嘱託（再雇用者）社員の人事管理の特質と課題」『日本労働

研究雑誌』607: 112-22.

藤波美帆・鹿生治行、2020、「高齢社員の戦力化と賃金制度の進化—仕事基準の基本給が選択される条件とは」『日本労働研究雑誌』715: 58-72.

山田篤裕、2009、「高齢者就業率の規定要因—一定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』589: 4-19.

山田篤裕、2019、「高齢者の賃金プロファイル・賃金水準」『季刊 個人金融』2019 秋: 47-56.

Clark, Robert L. and Naohiro Ogawa, 1992, "The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan," *Industrial and Labor Relations Review* 45: 258-266.

Kimura, Taro, Yoshiyuki Kurachi and Tomohiro Sugo, 2019, "Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience Using Micro Data of Workers," *Bank of Japan Working Paper Series No.19-E-12*.