

第7章 60代前半の雇用者における仕事の継続・変化と 仕事・就業に対する評価

第1節 はじめに～本稿の目的と検討課題

65歳までの雇用確保措置を実施する企業の大半は、60歳定年制と勤務延長・再雇用による「継続雇用制度」の組み合わせにより、65歳までの雇用確保措置を実施している。「令和2年高年齢者の雇用状況」の集計結果では、この組み合わせを採用する企業は、従業員31人以上の企業の76.4%に達する。

さらに60歳定年制と継続雇用制度の組み合わせを実施している企業のかなりの割合（少なくとも半数程度）の企業は、本書第3章で見た通り、60歳定年に達した従業員の仕事について、責任を軽くしたり業務内容を変更したりしている。この点を踏まえると、日本にある企業で働く60歳以上の雇用者の多くが、60歳あるいは定年到達を挟んで、仕事の変化や、あるいはこれまで歩んできたキャリアの変化を経験していることとなる。

こうした60歳（または定年）到達前後での仕事や責任の変化が、企業の人事労務管理にどのような影響を及ぼしうるかについては、本書第3章において分析を行った。一方で、こうした60歳（または定年）到達前後での仕事や責任の変化は、実際に企業で働く60歳以上の雇用者にどのような影響を与えるだろうか。なかでも、これらの雇用者の働く意欲やモチベーションに関わる事項に対してどのように影響しているかは、これからの60歳以上の雇用・就業体制を考える上でも看過できない。

本稿では、労働政策研究・研修機構が2019年に60～69歳の個人を対象に実施したアンケート調査「60代の雇用・生活調査（個人調査）」（以下、「JILPT個人調査」と記載）のデータセットの中から、60代前半（60～64歳）のフルタイム雇用者のデータを活用し、60歳（または定年）到達前後での仕事や責任の変化が、働く意欲に関わると考えられる、仕事に対する満足度と、仕事を続けたいという意向（以下、「就業継続意向」と記載）にどのような影響を与えているのかについて分析を行う。以下、本稿は次のような構成をとる。第2節では、分析の対象とする60代前半のフルタイム雇用者が、60歳又は定年到達後にどのような仕事の変化を経験しているかを概観し、そうした経験が雇用者の属性や担当業務、勤務先の企業の状況によってどの程度異なるかを見る。第3節では60歳（または定年）到達前後での仕事や責任の変化と仕事満足度との関連、第4節では就業継続意向との関連について、多変量解析を行い、分析結果について考察する。最終部となる第5節では、第3・4節における分析結果を踏まえて、今後の高年齢者の雇用・就業体制に向けた取組みにおいて、留意すべき点、配慮が求められる点について検討を行い、分析結果からのインプリケーションとして提示する。

第2節 60歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化

60歳または定年到達を挟んでの仕事の継続・変化について、「JILPT 個人調査」では、「定年年齢または60歳に到達した際、仕事の内容が変わりましたか」という形で尋ねている。本稿で分析の対象とする、55歳時点で雇用されていて、2019年の6月時点でも、フルタイム勤務の雇用者として働いていた60～64歳の回答者452人の回答分布は、「変わっていない」（259人、57.3%）が6割近くを占め最も多く、次に回答が多かったのが「同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった」（115人、25.4%）である。「JILPT 個人調査」では責任の重さが軽くなったのか、重くなったのかは尋ねていないが、第3章で取り上げた「JILPT 企業調査」では、60歳（定年）前後で、従業員の仕事上の責任が変わるケースが最も多いと答えた38.8%の企業のうち、責任が重くなると答えた企業はわずか0.4%（責任が変わると答えた企業の約1%）なので、「JILPT 個人調査」で責任の重さが変わったと回答している回答者も、ほとんどが60歳または定年に到達した際に仕事上の責任が軽くなったものと推測される。

定年年齢または60歳に到達した際、仕事の内容が「全く別の業務分野の仕事に変わった」という回答者は48人、「業務内容の一部が変わった」という回答者は19人で、両者を併せて、仕事が変わったという回答者の比率は、55歳時点で雇用されていて、2019年の6月時点でも、フルタイム勤務の雇用者として働いていた60～64歳の回答者の14.8%に当たる。以下の分析では、これらの仕事が変わった回答者を1つのグループとして取り扱う。

回答者自身の属性、担当している業務の内容、勤務先の従業員規模や業種、55歳時点での勤務先に勤務し続けているか否かといった点における相違と、定年または60歳を挟んでの仕事の継続・変化との関連をクロス集計の形でまとめたものが、第7-2-1表となる。男性に比べると女性の方が定年又は60歳を挟んでも仕事の内容が「変わっていない」という比率が高い。これは業種において、「変わっていない」という回答の比率が他業種よりも高い医療・福祉や、サービス・複合サービスで、女性の比率が高いためと考えられる。年齢別の集計では、60歳や61歳で回答の傾向が他の年齢と異なっているが、62歳以降はほぼ同様の分布となっている。

第 7-2-1 表 60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化
： 60 代前半（60～64 歳）のフルタイム雇用者

（単位：％）

| | 計 | 変わっていない | 同じ分野の業務 であるが責任が 変わった | 業務内容が 変わった | 無回答 |
|---------------------|-----|-------------|----------------------------|---------------|-----|
| 60 代前半雇用者計 | 452 | 57.3 | 25.4 | 14.8 | 2.4 |
| 【性別】 | | | | | |
| 男性 | 366 | 54.9 | 27.3 | 15.6 | 2.2 |
| 女性 | 86 | 67.4 | 17.4 | 11.6 | 3.5 |
| 【年齢】 | | | | | |
| 60 歳 | 112 | 66.1 | <u>18.8</u> | 12.5 | 2.7 |
| 61 歳 | 85 | <u>44.7</u> | 31.8 | 21.2 | 2.4 |
| 62 歳 | 99 | 57.6 | 24.2 | 16.2 | 2.0 |
| 63 歳 | 90 | 58.9 | 27.8 | 11.1 | 2.2 |
| 64 歳 | 66 | 56.1 | 27.3 | 13.6 | 3.0 |
| 【担当している業務の種類】 | | | | | |
| 管理的な仕事 | 42 | 54.8 | 26.2 | 14.3 | 4.8 |
| 専門的・技術的な仕事 | 131 | 59.5 | 26.7 | 12.2 | 1.5 |
| 事務的な仕事 | 68 | <u>48.5</u> | 33.8 | 14.7 | 2.9 |
| 販売の仕事 | 29 | 62.1 | 31.0 | <u>3.4</u> | 3.4 |
| サービス・保安の仕事 | 52 | 67.3 | 9.6 | 23.1 | 0.0 |
| 生産工程の仕事 | 49 | 65.3 | 22.4 | 10.2 | 2.0 |
| 輸送・機械運転・建設・採掘の仕事 | 34 | 67.6 | 23.5 | <u>5.9</u> | 2.9 |
| 【従業員規模】 | | | | | |
| 9 人以下 | 45 | 75.6 | <u>11.1</u> | 13.3 | 0.0 |
| 10～29 人 | 53 | 73.6 | <u>13.2</u> | <u>9.4</u> | 3.8 |
| 30～99 人 | 76 | 61.8 | 25.0 | 10.5 | 2.6 |
| 100～299 人 | 82 | 41.5 | 39.0 | 18.3 | 1.2 |
| 300～999 人 | 71 | 49.3 | 29.6 | 19.7 | 1.4 |
| 1000 人以上 | 100 | 56.0 | 25.0 | 15.0 | 4.0 |
| 【業種】 | | | | | |
| 建設業 | 43 | 67.4 | 23.3 | <u>9.3</u> | 0.0 |
| 製造業 | 110 | 51.8 | 29.1 | 17.3 | 1.8 |
| 運輸・郵便業 | 37 | 59.5 | 27.0 | 10.8 | 2.7 |
| 卸売・小売業 | 51 | 56.9 | <u>19.6</u> | 19.6 | 3.9 |
| 学術研究・専門技術・教育学習支援 | 27 | 59.3 | 29.6 | 11.1 | 0.0 |
| 医療・福祉 | 42 | 64.3 | <u>19.0</u> | 11.9 | 4.8 |
| サービス・複合サービス | 48 | 70.8 | <u>12.5</u> | 14.6 | 2.1 |
| 【勤続の状況】 | | | | | |
| 55 歳当時と同じ会社などに勤めている | 328 | 66.2 | 24.7 | <u>7.3</u> | 1.8 |
| 55 歳当時と別の会社に勤めている | 124 | <u>33.9</u> | 27.4 | 34.7 | 4.0 |

注 1) 集計の対象としているのは、55 歳時点で会社や組織に雇用され、2019 年 6 月時点でフルタイムの雇用者として働く 60～64 歳の個人である。

2) 網掛けをしている数字は、回答企業全体の比率より 5% 以上高いもの。斜字で下線を引いている数字は、回答企業全体の比率より 5% 以上低いもの。

3) 「担当している業務の種類」および「業種」について、該当者が少数（20 人以下）の業務および業種のクロス集計は、この表には掲載していない。

担当している業務の種類別に集計してみると、事務的な仕事の従事者が、集計した業務の中では「変わっていない」という回答の比率が最も低く、逆に「同じ分野の業務であるが責任が変わった」という比率が最も高い。販売の仕事の従事者も、事務的な仕事の従事者と同じく「同じ分野の業務であるが責任が変わった」という比率が3割を超えているのであるが、こちらは「変わっていない」という回答も約6割で「業務内容が変わった」という比率が目立って低い。

一方、サービス・保安の仕事、生産工程の仕事、輸送・機械運転・建設・採掘の仕事は、集計した回答者全体に比べ「変わっていない」という比率が高く、7割近くに達している。これら「変わっていない」という比率が高いという点では共通している3つの業務の間にも、責任が変わった、あるいは業務内容が変わったという回答の分布においては、傾向の違いが見られる。サービス・保安の仕事の従事者は責任が変わったという回答の比率が約1割と他業務の従事者よりも低い反面、「業務内容が変わった」という回答の比率が他業務従事者よりも高い。これに対し、生産工程の仕事、輸送・機械運転・建設・採掘の仕事では、業務内容が変わったという回答者の比率はごく低い。60歳前後で仕事に変化する場合でも、業務(職種)により変化の傾向に違いがあることがうかがえる。

回答者勤務先の従業員規模別の集計からは、「変わっていない」という比率は、勤務先の従業員規模による違いが大きく、特に30人未満の小零細企業では「変わっていない」という比率が高くなっていることがわかる。回答者勤務先の業種別の集計においては、先に触れたように、医療・福祉や、サービス・複合サービスに勤務する回答者で「変わっていない」という回答の比率が相対的に高いほか、建設業も同様に「変わっていない」という回答の比率が高くなっている。反面、製造業に勤務する回答者は、「変わっていない」の比率が、他の業種に比べて低い。

55歳当時に雇用されていた企業に、2019年6月時点でも勤続しているか否かによる分布の違いはかなり大きく、特に「変わっていない」と「業務内容が変わった」の比率において違いが顕著である。勤続しているという回答者は66.2%が「変わっていない」と答えているのに対し、55歳当時とは異なる企業に勤めている、つまり55歳以降に転職の経験があるという回答者では33.9%と、勤続している回答者の約半分の比率にとどまる。他方で「業務内容が変わった」の比率は、勤続しているという回答者ではわずか7.3%であるのに対し、55歳以降に転職の経験があるという回答者では34.7%に達する。この数字は集計した回答者全体と比べても目立って高い。

JILPT個人調査では、転職経験者が現在の勤務先に移るまでの経緯(何度転職をしたかといったことなど)や、直前の勤務先やそこでの仕事の状況についてはデータを集めていないため、55歳以降に転職の経験がある回答者の「業務内容が変わった」という回答の比率が、勤続している回答者における比率を、なぜ大幅に上回っているのかについて、より詳細なデータを基に裏付けることは難しい。ただ55歳以降に転職の経験がある124人のうち42.7%

にあたる 53 人は、59～61 歳の時点で現在の勤務先に転職しており、60 歳前後で現在の勤務先に転職してきたこれらの人々が、転職によって勤務先の業種や担当する業務が変わったために、「業務内容が変わった」の比率が、55 歳以降に転職の経験がある回答者において高くなっているとの推測はできる。

第 3 節 60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と仕事に対する満足度

本稿で分析の対象とする仕事の満足度は、2019 年 6 月時点で行っていた仕事に対する満足度であり、「JILPT 個人調査」の中では 5 段階の尺度を設けて尋ねている。2019 年 6 月にフルタイムで働いていた雇用者の回答結果は、第 7-3-1 表に示した通りであり、現在の仕事に満足している（「大いに満足している」＋「やや満足している」）回答者が 34.5%、「普通」が 50.2%、不満（「やや不満である」＋「大いに不満である」）という回答者が 14.8% である。

第 7-3-1 表には、60 歳又は定年到達前後での仕事の変化の有無により、満足度に関する回答分布がどの程度変わってくるかも示している。それによると、60 歳又は定年到達前後で仕事が「変わっていない」という回答者と、「同じ分野の業務であるが責任が変わった」という回答者の間には、分布に大きな違いはない。しかし「業務内容が変わった」という回答者は、他の 2 つの回答者グループとは回答分布に違いがある。「業務内容が変わった」という回答者では、「普通」と答える回答者の比率が他の 2 つの回答者グループに比べて約 15 ポイント低く、その分、満足している回答者の比率が 15～16 ポイントほど高い。

第 7-3-1 表 現在の仕事に対する満足度
： 60 歳又は定年到達前後の仕事の変化の有無による異同

(単位：%)

| | 計 | 大いに満足している | やや満足している | 普通 | やや不満である | 大いに不満である | 無回答 |
|--------------------|-----|-----------|----------|------|---------|----------|-----|
| 60 代前半雇用者計 | 452 | 13.3 | 21.2 | 50.2 | 10.8 | 4.0 | 0.4 |
| 変わっていない | 259 | 11.6 | 20.5 | 52.1 | 11.6 | 3.9 | 0.4 |
| 同じ分野の業務であるが責任が変わった | 115 | 13.0 | 20.0 | 53.0 | 10.4 | 2.6 | 0.9 |
| 業務内容が変わった | 67 | 19.4 | 28.4 | 37.3 | 9.0 | 6.0 | 0.0 |

以上のクロス集計の結果は、60 歳又は定年到達前後で仕事が変わることにより、仕事の満足度が高まる可能性を示唆しているが、第 2 節で見た通り、60 歳又は定年到達前後における仕事の変化の有無は、回答者の属性や担当する業務、勤務先の規模・業種などによって状況が異なっており、他方でこれらの属性や担当業務、勤務先の状況なども仕事の満足度に影響しうる。そこで、属性や担当業務、勤務先の状況などをコントロールした上でもなお、

60歳又は定年前後の仕事の変化が満足度に影響を及ぼすか否かについて、分析を行う。

分析においては、満足度を目的変数、60歳又は定年到達前後における仕事の変化を説明変数とした、重回帰分析モデルを用いる。目的変数となる満足度については、第7-3-1表に示した各選択肢を「大いに満足している」＝5点～「大いに不満である」＝1点として得点化する。また説明変数である60歳又は定年到達前後における仕事の変化については、「変わっていない」という回答者をリファレンス・グループとし、「同じ分野の業務であるが責任が変わった」、「業務内容が変わった」に該当する場合にそれぞれ1を付与するダミー変数として取り扱う。

満足度に影響を与えうる事項と考えられ、統制変数として扱うのは、まず回答者の属性である「性別」と「年齢」、それから回答者の仕事に関わる「担当する業務」、「月収」、「雇用形態」である。また回答者個人に関わる事項として「働く理由」も、満足度に影響を与えると考えられるため統制変数に加えた。回答者の勤務先に関わる事項としては「従業員規模」、「業種」のほか、「従業員の体力等に対する会社側の配慮」を統制変数としている。それぞれの統制変数の扱いについては、第7-3-2表に示した。

第7-3-2表 60歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と仕事に対する満足度との関係に関する多変量解析における統制変数の扱い

| 変数 | 変数の設定方法 | 変数 | 変数の設定方法 |
|-------------|---|-------------------|--|
| 性別 | 男性＝1、女性＝0のダミー変数。 | 従業員の体力等に関する会社側の配慮 | 「体力等の衰えに対する勤務先の会社の配慮」についての回答を得点化。各選択肢を「会社とは、仕事の内容について個人的に相談・面接する場が定期的であり、その際、作業上の問題なども相談できるので、配慮してもらっている」＝3点、「仕事の内容に関する個人的相談の場は特にないが、契約の年度更新などの際に申し入れれば、職場で用いる文字の大きさや補助器具の購入、作業の速度などについては、見直してくれている」＝2点、「仕事の内容に関する個人的相談の場はあるが、体力や視力などの問題は個人的な問題として、特に配慮はしてもらえない」＝1点、「会社側は何も配慮（対応）してくれないので、必要な作業機器や什器などは自分で揃えている」＝0点として得点化し、「その他」は無回答扱いにしている。 |
| 年齢 | 回答者の年齢（60～64歳）をそのまま値とする。 | | |
| 働いていた理由 | 2019年6月時点で就業していた理由として、「経済上の理由」、「健康上の理由」、「いきがよい、社会参加のため」、「頼まれたから」、「時間に余裕があるから」のそれぞれに該当している場合に1点を、該当しない場合は0点となるダミー変数。 | | |
| 担当している業務の種類 | 「事務的な仕事」をリファレンスグループとし、「管理的な仕事」、「専門・技術的な仕事」、「販売の仕事」、「サービス・保安の仕事」、「生産工程の仕事」、「輸送・機械運転・建設・探掘・運輸・清掃・包装等」のいずれかに該当する場合に1となるダミー変数。 | | |
| 雇用形態 | 2019年6月時点で雇用されていた勤務先で正社員として働いていた場合に1点、正社員以外の雇用形態で働いていた場合は0点となるダミー変数。 | 勤務先の従業員規模 | 2019年6月時点で雇用されていた勤務先の規模についての回答をダミー変数としたもの。1000人以上をリファレンスグループとし、「9人以下」、「10～29人」、「30～99人」、「100～299人」、「300～999人」のいずれかに該当する場合に1となる。 |
| 月収 | 2019年6月の賃金等収入（年金、給付金などの公的給付や財産収入、仕送りなどは除く）についての回答をダミー変数としたもの。15万円未満をリファレンスグループとし、「15～20万円未満」、「20～25万円未満」、「25～30万円未満」、「30～35万円未満」、「35～40万円未満」、「40万円以上」のいずれかに該当する場合に1となる。 | 勤務先の業種 | 2019年6月時点で雇用されていた勤務先の業種についての回答をダミー変数としたもの。製造業をリファレンスグループとし、「建設」、「電気・ガス・水道・熱供給」、「情報通信」、「運輸・郵便」、「卸売・小売」、「金融・保険・不動産・物品賃貸」、「宿泊・飲食・生活関連・娯楽」、「学術研究サービス・専門技術サービス・教育学習支援」、「医療・福祉」、「サービス・複合サービス」のいずれかに該当する場合に1となる。 |

第7-3-3表が分析結果となる。なお本章における統計解析の分析結果表においては、10%有意水準で目的変数と有意な関係が認められる変数に印をつけている。60歳または定年到達前後において業務内容が変わった回答者は、変わらなかった回答者に比べて、様々な事項をコントロールしても、現在の仕事に対する満足度が、統計的に見て有意に高くなり、第7-3-1表のクロス集計で示唆された結果となった。また、同じ業務分野で責任が変わった回答者は、変わらなかった回答者に比べて、満足度が統計的に見て有意に高くなったり低くなったりといったことが認められなかった。

つまり60代前半の雇用者にとって、60歳又は定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも良い事態とはいえないのではないかとということが、少なくともこの満足度の分析からは提起できる。分析に用いたJILPT個人調査では、60歳または定年到達前にどのような仕事をしていて、変化後の仕事とどういった関係があるのかといった点については十分なデータが得られていないため、早急に結論付けるのは避けるべきではあるが、むしろ60歳又は定年到達前後に仕事が変わったほうが、気分が一新されたり、新たな学びに向けてのモチベーションが高められたりといった理由で、仕事に対する満足度が高まるのかもしれない。

第 7-3-3 表 60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と
仕事に対する満足度との関係：重回帰分析

| | β | t 値 | 有意確率 |
|--|---------|-----------|------|
| 【定年または 60 歳に到達した際の仕事・責任の変化 (ref. 変わっていない)】 | | | |
| 同じ業務分野だが責任が変わった | 0.060 | 1.025 | |
| 業務内容が変わった | 0.117 | 2.077 * | |
| 性別 (男性 = 1) | -0.028 | -0.459 | |
| 年齢 (60 ~ 64 歳) | 0.015 | 0.282 | |
| 【働いていた理由】 | | | |
| 経済上の理由 | 0.045 | 0.837 | |
| 健康上の理由 | 0.112 | 1.994 * | |
| いきがい、社会参加のため | 0.086 | 1.464 | |
| 頼まれたから | 0.052 | 0.889 | |
| 時間に余裕があるから | -0.029 | -0.520 | |
| 【担当している業務の種類 (ref. 事務的な仕事)】 | | | |
| 管理的な仕事 | 0.003 | 0.037 | |
| 専門・技術的な仕事 | -0.029 | -0.351 | |
| 販売の仕事 | -0.055 | -0.757 | |
| サービス・保安の仕事 | -0.055 | -0.690 | |
| 生産工程の仕事 | 0.018 | 0.229 | |
| 輸送・機械運転・建設・採掘・運輸・清掃・包装等 | -0.083 | -1.132 | |
| 雇用形態 (正社員 = 1) | -0.049 | -0.799 | |
| 【月収 (ref. 15 万円未満)】 | | | |
| 15 ~ 20 万円未満 | 0.021 | 0.275 | |
| 20 ~ 25 万円未満 | 0.053 | 0.656 | |
| 25 ~ 30 万円未満 | 0.136 | 1.744 | |
| 30 ~ 35 万円未満 | 0.053 | 0.723 | |
| 35 ~ 40 万円未満 | 0.048 | 0.736 | |
| 40 万円以上 | 0.214 | 2.588 * | |
| 従業員の体力等に関する会社側の配慮 | 0.228 | 4.050 *** | |
| 【勤務先従業員規模 (ref. 1000 人以上)】 | | | |
| 9 人以下 | 0.044 | 0.696 | |
| 10 ~ 29 人 | 0.015 | 0.221 | |
| 30 ~ 99 人 | -0.014 | -0.209 | |
| 100 ~ 299 人 | -0.140 | -2.099 * | |
| 300 ~ 999 人 | -0.032 | -0.502 | |
| 【勤務先業種 (ref. 製造業)】 | | | |
| 建設 | -0.032 | -0.454 | |
| 電気・ガス・水道・熱供給 | 0.117 | 2.043 * | |
| 情報通信 | 0.018 | 0.305 | |
| 運輸・郵便 | -0.005 | -0.069 | |
| 卸売・小売 | 0.029 | 0.404 | |
| 金融・保険・不動産・物品賃貸 | 0.016 | 0.276 | |
| 宿泊・飲食・生活関連・娯楽 | -0.057 | -0.907 | |
| 学術研究サービス・専門技術サービス・教育学習支援 | -0.021 | -0.329 | |
| 医療・福祉 | 0.033 | 0.519 | |
| サービス・複合サービス | -0.016 | -0.224 | |
| 定数 | | 0.844 | |
| R2 乗 | | 0.229 | |
| 調整済み R2 乗 | | 0.128 | |
| N | | 327 | |

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

- 注 1) 定年または 60 歳に到達した際の仕事・責任の変化について無回答だった回答者、また「その他」と回答した回答者は、分析の対象から除外している。
- 2) 「性別」、「年齢」、「雇用形態」、「月収」について無回答だった回答者は分析の対象から除外している。
- 3) 「担当している業務」について無回答だった回答者、また「その他」と回答した回答者は分析の対象から除いている。
- 4) 「勤務先従業員規模」について無回答だった回答者、また「官公庁」と回答した回答者は、分析の対象から除外している。
- 5) 「勤務先業種」について無回答だった回答者、また「公務」、「その他」と回答した回答者は、分析の対象から除外している。

第3章では、高年齢者自身の意欲を低下させない、あるいは若・壮年層のモラルを低下させないといった、人事労務管理上の効果の点から、60歳定年以降仕事の内容を変化させない、あるいは60歳以降仕事の内容が変わらない65歳定年制が望ましいと考えられた。また、第5章では65歳以降の雇用・就業機会の拡大につながりやすいという社会的・政策的課題への対応という点から、同じく60歳定年以降仕事の内容を変化させない、あるいは60歳以降仕事の内容が変わらない65歳定年制が望ましいという結論が導かれた。しかし、60代前半雇用者の満足度に関する分析は、実際に働く高年齢者の立場からも、60歳定年以降仕事の内容を変化させない体制が、必ずしも望ましいとは言えないことを示唆しており、今後60歳以降の雇用・就業のあり方をどのように形作っていくかについて検討する際に留意しなければならない点を投げかけている。

また第7-3-3表によれば、60歳または定年到達前後における仕事の変化の有無以外で、現在の仕事に対する満足度と統計的に有意な関係を持つ事項がいくつかあるが、中でも着目に値するのは、「従業員の体力等に関する会社側の配慮」である。この事項は仕事に対する満足度との間に統計的に有意な正の関係があり、勤務先が高年齢従業員の体力の衰え等について実態を把握し、対応するための取組みをより積極的に進めていると、雇用者が認識した場合に、雇用者の仕事に対する満足度がより高くなることを示している。この分析結果も、60歳以上の従業員を対象とする雇用・就業体制や人事労務管理について検討していく上で、留意しておくべきと言える。

第4節 60歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と就業継続意向

就業継続意向については、「JILPT個人調査」の「あなたは現在勤務している会社でいつまでも働けるとしたら、何歳くらいまで働きたいですか」という質問に対する回答結果を分析の対象とする。この質問に対しては、「x歳くらいまで働きたい」、「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも働きたい」、「わからない」の3つの選択肢が設けられており、1つを選択する形で回答する。また、「x歳くらいまで働きたい」と答えた回答者は、自分が働きたいと考える上限年齢・xを記載することとなっている。

以下では各回答者の回答を、「x歳くらいまで働きたい」＝「年齢に上限のある就業継続意向がある」、「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも働きたい」＝「年齢の上限がない就業継続意向がある」、「わからない」＝「明確な就業継続意向がない」と捉え直して分析の対象とする。2019年6月にフルタイムで働いていた雇用者の回答分布は、「年齢に上限のある就業継続意向がある」が56.0%、「年齢の上限がない就業継続意向がある」が26.1%、「明確な就業継続意向がない」が17.7%であった（第7-4-1表）。

第 7-4-1 表 就業継続意向：60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化による異同

(単位：%)

| | 計 | 年齢に上限のある就業継続意向がある | 年齢の上限がない就業継続意向がある | 明確な就業継続意向がない | 無回答 |
|--------------------|-----|-------------------|-------------------|--------------|-----|
| 60 代前半雇用者計 | 452 | 56.0 | 26.1 | 17.7 | 0.2 |
| 変わっていない | 259 | 52.5 | 29.7 | 17.8 | 0.0 |
| 同じ分野の業務であるが責任が変わった | 115 | 63.5 | 16.5 | 20.0 | 0.0 |
| 業務内容が変わった | 67 | 59.7 | 26.9 | 13.4 | 0.0 |

また、年齢に上限のある就業継続意向がある回答者 253 人が、何歳くらいまで働きたいと考えているのかについて集計してみると、64 歳以下が 5.9%（年齢に上限のある就業継続意向がある回答者 253 人における比率、以下このパラグラフにおいては同様）、65 歳が 42.7%、66～69 歳が 9.9%、70 歳が 39.9%、71 歳以上が 1.6% で、65 歳と 70 歳に回答が集中していた。なお、この回答における最小値は 62 歳、最高値は 80 歳であった。

60 歳又は定年到達前後の仕事の変化による異同をクロス集計で確認していくと（第 7-4-1 表）、「同じ分野の業務であるが責任が変わった」という回答者では、「年齢に上限のある就業継続意向がある」という回答の比率が 6 割を超え、他の 2 つの回答者グループよりも高い。特に「変わっていない」という回答者の比率に比べると、10 ポイント以上高い。反面、「同じ分野の業務であるが責任が変わった」という回答者では、「年齢の上限がない就業継続意向がある」という比率が 16.5% と、他の 2 つの回答者グループでは 3 割近くの比率を占めているのに対して低くなっている。ここでの「責任の変化」は前述したように、ほとんどは「責任が軽くなる方向への変化」と推測されるが、そうした仕事の変化により、60 代前半の雇用者の就業継続意向に対して、年齢上の目途が意識されやすくなっていることが予想される。

以下では、仕事満足度に関する分析と同様、60 歳又は定年到達前後の仕事の変化の有無以外に、就業継続意向に影響を与える事項をコントロールした多変量解析を行い、60 歳又は定年到達前後の仕事の変化が、60 代前半のフルタイム雇用者の就業継続意向に影響を与えているかについて検証する。

60 歳又は定年到達前後の仕事の変化と就業継続意向との関連に関する多変量解析は、2 段階に分けて行う。第 1 段階としては、明確な就業意向の有無を目的変数、60 歳又は定年到達前後における仕事の変化を説明変数とした、二項ロジスティック分析を実施する。目的変数は明確な就業意向のある場合、つまり「年齢に上限のある就業継続意向がある」か「年齢の上限がない就業継続意向がある」場合を 1 とし、「明確な就業意向がない」場合を 0 とするダミー変数である。また、説明変数である 60 歳又は定年到達前後における仕事の変化については、仕事満足度に関する分析と同様、「変わっていない」という回答者をリファレンス・グループとし、「同じ分野の業務であるが責任が変わった」、「業務内容が変わった」

に該当する場合にそれぞれ 1 を付与するダミー変数として取り扱う。統制変数も仕事満足度に関する分析と同様に、第 7-3-2 表に示した事項となり、変数の扱いも変わらない。

60 歳又は定年到達前後の仕事の変化と就業継続意向との関連に関する多変量解析の第 2 段階は、明確な就業意向がある回答者に対象を絞り込み、その就業継続意向に年齢の上限があるか否かと、60 歳又は定年到達前後の仕事の変化との間の関連を検証する分析である。この分析では、「年齢に上限のある就業継続意向がある」場合に 1 点、「年齢の上限がない就業継続意向がある」場合に 2 点をとる目的変数を設定し、順序回帰モデルを用いる。説明変数である 60 歳又は定年到達前後における仕事の変化の扱いや、統制変数として用いる事項およびこれらの事項の変数としての取り扱いは、第 1 段階の二項ロジスティック分析と同じである。

第 7-4-2 表に第 1 段階の二項ロジスティック分析の結果を、第 7-4-3 表に第 2 段階の順序回帰分析の結果を示した。

第 7-4-2 表によると、明確な就業継続意向を持つことと、60 歳又は定年到達を挟んでの責任あるいは業務内容の変化との間には、統計的に有意な関係は見られない。つまり、60 歳又は定年到達を挟んで仕事が変わらない場合と比べて、責任や業務内容が変化することは、明確な就業継続意向を持つか否かには影響を与えていない。

一方、明確な就業継続意向を持つ回答者に絞って、その就業継続意向が年齢による上限を設定されているかどうか、60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と関連を持つかについて分析した第 7-4-3 表においては、60 歳又は定年到達を挟んでの責任の変化と、上限年齢を設定しない就業継続意向を持つこととの間に、統計的に有意な負の関係が認められる。就業継続意向に影響を与えうる様々な事項をコントロールしても、第 7-4-1 表のクロス集計で示唆されたように、60 歳又は定年到達を挟んで仕事が変わらない場合と比べて、責任が変化することで年齢の上限がない就業継続意向を持ちにくくなる。逆に言えば、60 歳又は定年到達を挟んで仕事上の責任が変化することで、60 代前半の雇用者は、就業継続意向に年齢の上限を設定する傾向が強まる。

先に見たように、年齢の上限がある就業継続意向を持つ回答者のほとんどは、65 歳または 70 歳に上限年齢を設定している。60 歳又は定年到達を挟んで仕事上の責任が変化（軽くなる）ことで、60 代前半のフルタイム雇用者は、組織の中での自分の役割が小さくなっていくことを実感し、数年後に職業生活から引退する際のプロセスについて、より明確に想起できるようになるのかもしれない。

第 7-4-2 表 60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と就業継続意向①
 : 明確な就業継続意向の有無との関連に関する二項ロジスティック分析

| | B | Exp (B) |
|--|--------|----------|
| 【定年または 60 歳に到達した際の仕事・責任の変化 (ref. 変わっていない)】 | | |
| 同じ業務分野だが責任が変わった | -0.212 | 0.809 |
| 業務内容が変わった | 0.502 | 1.652 |
| 性別 (男性 = 1) | -0.277 | 0.758 |
| 年齢 (60 ~ 64 歳) | -0.103 | 0.902 |
| 【働いていた理由】 | | |
| 経済上の理由 | 0.948 | 2.580 |
| 健康上の理由 | 0.965 | 2.624 + |
| いきがい、社会参加のため | 0.303 | 1.354 |
| 頼まれたから | 0.578 | 1.783 |
| 時間に余裕があるから | 0.789 | 2.201 |
| 【担当している業務の種類 (ref. 事務的な仕事)】 | | |
| 管理的な仕事 | 0.465 | 1.593 |
| 専門・技術的な仕事 | 0.907 | 2.476 |
| 販売の仕事 | -0.767 | 0.464 |
| サービス・保安の仕事 | 1.228 | 3.414 + |
| 生産工程の仕事 | 1.811 | 6.115 * |
| 輸送・機械運転・建設・採掘・運輸・清掃・包装等 | 1.219 | 3.385 |
| 雇用形態 (正社員 = 1) | 0.214 | 1.239 |
| 【月収 (ref. 15 万円未満)】 | | |
| 15 ~ 20 万円未満 | 0.934 | 2.546 |
| 20 ~ 25 万円未満 | 0.258 | 1.294 |
| 25 ~ 30 万円未満 | -0.017 | 0.983 |
| 30 ~ 35 万円未満 | 1.245 | 3.474 |
| 35 ~ 40 万円未満 | 1.969 | 7.163 |
| 40 万円以上 | 0.314 | 1.368 |
| 従業員の体力等に関する会社側の配慮 | -0.297 | 0.743 |
| 【勤務先従業員規模 (ref. 1000 人以上)】 | | |
| 9 人以下 | -0.227 | 0.797 |
| 10 ~ 29 人 | -0.538 | 0.584 |
| 30 ~ 99 人 | -0.936 | 0.392 |
| 100 ~ 299 人 | -1.358 | 0.257 * |
| 300 ~ 999 人 | -0.625 | 0.535 |
| 【勤務先業種 (ref. 製造業)】 | | |
| 建設 | 0.027 | 1.028 |
| 電気・ガス・水道・熱供給 | 0.483 | 1.621 |
| 情報通信 | 0.030 | 1.031 |
| 運輸・郵便 | -1.409 | 0.245 + |
| 卸売・小売 | 2.372 | 10.714 * |
| 金融・保険・不動産・物品賃貸 | 0.654 | 1.923 |
| 宿泊・飲食・生活関連・娯楽 | -0.431 | 0.650 |
| 学術研究サービス・専門技術サービス・教育学習支援 | 0.987 | 2.683 |
| 医療・福祉 | -0.535 | 0.585 |
| サービス・複合サービス | -0.417 | 0.659 |
| 定数 | 7.033 | 1133.271 |
| - 2 対数尤度 | | 228.948 |
| Nagelkerke R2 乗 | | 0.251 |
| N | | 328 |

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

- 注 1) 就業継続意向について無回答だった回答者、また「その他」と回答した回答者は、分析の対象から除外している。
- 2) 上記 1 以外に分析の対象から除外した回答者については、第 7-3-3 表の注 2 ~ 5 に記した回答者と同様である。

第 7-4-3 表 60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と就業継続意向①
：就業継続意向における上限年齢の有無との関連に関する順序回帰分析

| | B | Wald |
|--|--------|---------|
| 【定年または 60 歳に到達した際の仕事・責任の変化 (ref. 変わっていない)】 | | |
| 同じ業務分野だが責任が変わった | -0.747 | 3.302 + |
| 業務内容が変わった | -0.385 | 0.860 |
| 性別 (男性 = 1) | -1.073 | 5.883 * |
| 年齢 (60 ~ 64 歳) | -0.008 | 0.006 |
| 【働いていた理由】 | | |
| 経済上の理由 | 0.119 | 0.046 |
| 健康上の理由 | 0.466 | 1.650 |
| いきがい、社会参加のため | 0.336 | 0.971 |
| 頼まれたから | -0.241 | 0.198 |
| 時間に余裕があるから | 0.335 | 0.601 |
| 【担当している業務の種類 (ref. 事務的な仕事)】 | | |
| 管理的な仕事 | 0.690 | 0.891 |
| 専門・技術的な仕事 | 0.830 | 2.043 |
| 販売の仕事 | -0.512 | 0.421 |
| サービス・保安の仕事 | 1.226 | 3.313 + |
| 生産工程の仕事 | 1.041 | 2.104 |
| 輸送・機械運転・建設・探掘・運輸・清掃・包装等 | 0.209 | 0.096 |
| 雇用形態 (正社員 = 1) | 0.333 | 0.920 |
| 【月収 (ref. 15 万円未満)】 | | |
| 15 ~ 20 万円未満 | -1.038 | 3.833 + |
| 20 ~ 25 万円未満 | -0.222 | 0.186 |
| 25 ~ 30 万円未満 | -0.786 | 1.800 |
| 30 ~ 35 万円未満 | -0.202 | 0.103 |
| 35 ~ 40 万円未満 | -1.284 | 2.245 |
| 40 万円以上 | -1.122 | 3.099 + |
| 従業員の体力等に関する会社側の配慮 | -0.301 | 3.733 + |
| 【勤務先従業員規模 (ref. 1000 人以上)】 | | |
| 9 人以下 | 1.283 | 4.650 * |
| 10 ~ 29 人 | 0.866 | 2.305 |
| 30 ~ 99 人 | -0.029 | 0.003 |
| 100 ~ 299 人 | 0.656 | 1.833 |
| 300 ~ 999 人 | 0.211 | 0.182 |
| 【勤務先業種 (ref. 製造業)】 | | |
| 建設 | 0.209 | 0.123 |
| 電気・ガス・水道・熱供給 | -1.321 | 1.245 |
| 情報通信 | 1.435 | 2.627 |
| 運輸・郵便 | 0.043 | 0.004 |
| 卸売・小売 | 0.272 | 0.241 |
| 金融・保険・不動産・物品賃貸 | 0.864 | 1.163 |
| 宿泊・飲食・生活関連・娯楽 | -1.405 | 1.821 |
| 学術研究サービス・専門技術サービス・教育学習支援 | -0.164 | 0.037 |
| 医療・福祉 | -0.716 | 1.006 |
| サービス・複合サービス | -0.451 | 0.501 |
| - 2 対数尤度 | | 351.546 |
| Nagelkerke R2 乗 | | 0.257 |
| N | | 278 |

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

注 1) 明確な就業継続意向を持つ回答者（「x 歳くらいまで働きたい」、「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも働きたい」と回答した回答者）を分析の対象としている。

2) 1 に該当する回答者のうち分析の対象から除外した回答者については、第 7-3-3 表の注 2 ~ 5 に記した企業と同様である。

統制変数としてモデルに組み入れた変数の中にも、就業継続意向に年齢による上限を設定しないことと統計的に有意な関係を持つものがある。そのうちの1つが、現在の仕事に対する満足度との間にも統計的に有意な関係が認められた「従業員の体力等に関する会社側の配慮」である。この事項は、現在の仕事に対する満足度とは正の関係を持っていたが、就業継続意向に年齢による上限を設定しないこととの間の関係は負の関係である。つまり、60代前半のフルタイム雇用者が、自らの体力の衰え等について会社側に相談し、対応策を求めることができる機会がより充実していると、現在の仕事に対する満足度は高まるが、年齢に関係なく働きたいだけ働くという意向を持つ可能性は低下（就業継続意向に上限年齢を設ける可能性は上昇）していく。自らの体力の衰え等について会社側に相談し、対応策を求めることができる機会がより充実することで、60代前半のフルタイム雇用者は、自らの体力や担当している仕事などについて振り返ったり、先々の職業生活について考えたりする機会が増え、就業継続意向に具体的な上限年齢を設定しようという意向が高まるものと考えられる。

第5節 結論

本稿では、2019年6月時点で就業していた60代前半層（60～64歳）のフルタイム雇用者を対象に、60歳（定年）前後における仕事内容や仕事における責任の変化の有無が、現在の仕事に対する満足度や、就業継続意向といった、働きがいやモチベーションに関わる事項にどのような影響を及ぼすかについて分析を行った。

現在の仕事に対する満足度を目的変数とした重回帰分析からは60歳前後において仕事が変わらない場合よりも、仕事内容に変化が生じたほうが、現在の仕事に対する満足度が統計的に有意に高まるという結果が得られた。一方、仕事上の責任が変わるという経験をするのと現在の仕事に対する満足度との間には、有意な関係は見られなかった。

就業継続意向については、明確な就業継続意向を持つことと、60歳前後で仕事内容が変わること、あるいは仕事上の責任が変わることとの間には統計的に有意な関係は見られなかった。しかし、明確な就業継続意向をもつ回答者に絞って、就業継続意向の上限年齢を設定している／いないを左右する要因についての順序回帰分析を行ったところ、60歳前後で仕事が変わらないという雇用者に比べて、仕事上の責任が変わるといふ雇用者は、上限年齢を設定しない就業継続意向を持つ可能性が、有意に低くなった。

60歳前後における仕事の継続・変化と、仕事に対する満足度・就業継続意向との関連についての分析は、次のようなことを示唆すると思われる。分析の順番とは前後するがまず、就業継続意向に対する60歳前後での仕事の変化の影響に関する分析結果は、ほとんどは軽くする方向と推測される仕事上の責任の変化が、60代の従業員の引退に対する意識をより高めていると考えることができる。第3章でみたように、60歳定年の後に、仕事上の責任

を軽くしている企業は、より若い世代への技能やスキルの継承に配慮する傾向が強い。本稿の就業継続意向に関する分析の結果は、60歳以降仕事上の責任を軽くすることが、より若い世代への継承を促進しうることを、雇用者の意識の面からも裏付けている結果だといえる。このように考えると、60歳以降の仕事上の責任を軽くする企業の目的と、高年齢従業員における取組みの効果との間に齟齬がなく、今後もこうした取組みは多くの企業で継続されることが予想される。ただ、第5章の分析結果で示した通り、60歳定年の後に仕事上の責任を軽くする企業は、65歳以降の雇用機会を設けない傾向が他企業よりも強く、企業の人事労務管理上の観点から60歳定年の後に仕事上の責任を軽くする傾向が続くことと、65歳以降の雇用・就業機会の拡大という課題との関係をどのように取り扱っていくかが、大きな課題となろう。

65歳以降の雇用・就業機会の拡大という課題を念頭に置いた時に、もう1つ、本稿における分析結果で留意する必要があるのは、仕事満足度との関連に関する分析結果である。本稿における分析からは、60歳前後で変わらず同じ仕事を担当することが、雇用者の立場からは必ずしも望ましいこととは言えないという点である。第3章や第5章で見たように、60歳前後で仕事の内容を変えずに60歳以上の高年齢従業員を雇用し続けることは、企業の人事労務管理の観点や、65歳以降の雇用機会を拡大するという政策的・社会的課題の解決を重視する観点からは、望ましいことと考えられる。しかし、企業の人事労務管理上より望ましいアウトカムや、あるいは政策的・社会的課題の解決を目指していく中で、実際に働いている高年齢者の仕事・就業に対する評価や、それらに対するニーズを看過してはならないという点を、60歳前後における仕事の継続・変化と、仕事に対する満足度との関連に関する分析結果からは、敷衍することができる。

もし、60歳以上の従業員により長く仕事やキャリアの継続を求めるのならば、そのことによって実際に働く従業員の労働意欲やモチベーションを損なわないための施策の整備も必要となるだろう。仕事への満足度に関する分析において、現在の勤務先が従業員の体力等への配慮をより講じてくれると回答した雇用者ほど、60歳前後での仕事上の変化に関わらず満足度が有意に高まったが、この結果は、65歳まであるいは65歳以降の雇用・就業機会を拡充していくことと、60代の雇用者が高い意欲をもって働くこととを両立させる取組みを考えていく上で、留意すべきであろう。

ただ、就業継続意向に関する分析からは、勤務先に従業員の体力等への配慮をより講じてくれると回答した雇用者ほど、就業継続意向に上限年齢を設けやすくなるという点も明らかになった。この結果を踏まえると、仕事への高い満足度と、より長期にわたって働きたいという意向を両立し、高年齢者がより意欲の高い状態で、より長く働くことができることを目標とするならば、現在よりも高い年齢に至るまでの雇用・就業を見すえた企業と高年齢従業員間のコミュニケーションや、コミュニケーションを土台とする人事労務管理施策を推進していく必要があると思われる。