

## 終章 要約とインプリケーション

本報告書では、65歳までの雇用・労働が社会的に定着、普及し、70歳までの継続雇用に向けた制度設計が議論されていることを背景に、企業側の視点（第2章～第5章）と労働者側の視点（第6章、第7章）の双方から、高年齢者の働き方の現状と課題を明らかにした。使用したデータは、第2章が2010～2019年の厚生労働省『高年齢者の雇用状況』のデータ、第3章～第5章は2019年に労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業を対象に実施した『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』データ、第6章、第7章は同じく2019年にJILPTが高年齢者個人を対象に実施した『60代の雇用・生活調査（個人調査）』である。各章の分析結果から得た知見の要約、及び政策的インプリケーションは、以下の通りまとめられる。

### 第1節 各章の知見の要約

#### 第1章の知見

第1章では、本報告書全体の社会的背景と研究目的、特徴、構成を示した。まず、高年齢者雇用・就業をめぐる状況を概観し、JILPTで行ってきたこれまでの調査研究の流れと成果概要、高年齢者雇用・就業をめぐる課題について説明した。そして、本報告書の特徴2点（①60代前半の継続雇用に関する調査・研究を踏まえて、その成果と有機的・体系的な連関の下に65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題を体系的に明らかにしたこと、②この課題に対して、企業視点と労働者視点の双方からアプローチしたこと）を挙げ、各章の概要と関係を述べた。

#### 第2章の知見

65歳までの継続雇用の対象を原則希望者全員とした2013年の改正高年齢者雇用安定法の施行が、企業の60代前半層の雇用に対して与えた影響を分析した。まず2013年法改正の影響を受けた企業の傾向として、情報通信業や金融・保険業、学術研究、専門・技術サービス業、卸売・小売業、常用労働者数が多い企業、組合のある企業という特徴が挙げられた。そして、2013年法改正の影響を受けた企業群では、法改正が行われなかったと仮定した場合に比べて、60～64歳の常用労働者数が2012年からの7年間で1企業あたり約2.7人、64歳までの全常用労働者に占める60～64歳層の比率が約0.8%増加したことがわかった。また、2010年代にどのような企業で65歳以上の常用労働者比率が増加したのかを分析すると、運輸業や郵便業、飲食サービスなどの対人サービス業、組合が組織されていない企業、そして中小企業で増加率が高いことがわかった。

### 第3章の知見

60代前半（65歳まで）の雇用継続体制の多様性に着目し、3つのタイプ（①60歳定年を境に仕事上の責任や仕事の内容が変わる「60歳定年制＋変化タイプ」、②60歳定年を境に仕事上の責任や仕事の内容が変わらない「60歳定年制＋無変化タイプ」、③「65歳定年制タイプ」）に整理した。そして、高年齢者の仕事や賃金に対する企業の考え方や評価、及び60代前半層の雇用面の課題について、3タイプで比較分析を行なった。その結果、①に比べて、②や③は60代以上の高年齢従業員の労働意欲の低下という課題が、③は若・壮年層のモラル低下という課題が、指摘されにくいことがわかった。また、技能やノウハウの継承に対する姿勢が①と他の2タイプを分けており、前者はこの点を配慮している企業が多いのに対して、後者は特に配慮していない企業が多かった。

### 第4章の知見

企業の60歳代前半層の平均賃金と雇用確保措置、賃金配分に対する考え方、就業継続体制との関連を分析した。すると、定年延長採用企業は、継続雇用採用企業よりも、60代前半の平均賃金が12.8%高かった。また、定年延長採用企業のほうが、高年齢者の賃金引き下げに批判的であり、全体としての賃金・評価制度に基づく賃金決定を志向する傾向があった。過去の賃金や現在の職務・人的資本を重視する企業は、60代前半の平均賃金が相対的に高いのに対して、在職老齢年金や高年齢者雇用継続給付の受給状況を最も重視する企業では、平均賃金が減少していた。定年前後の仕事や責任の変化と賃金の関係については、仕事の責任が軽くなる場合は4.2%、異なる仕事に従事する場合は6.6%、平均賃金が減少していた。

### 第5章の知見

65歳以上の労働者の雇用について、企業の体制や方針を左右しうる要因について検討した。分析の結果、第3章で提示した①（60歳定年制＋変化タイプ）では、65歳以降も働くことができる体制がとられにくいのに対して、③（65歳定年制タイプ）では、そのような体制が採られやすく、且つ希望者全員が働ける企業が多いことがわかった。また、希望者全員が働ける体制を採っている企業は、実際の雇用確率が高いことも確認された。さらには、個別面接や評価等の人事管理施策が、65歳以降の雇用の際の従業員選抜につながっていることが示唆された他、高年齢雇用継続給付を受給する従業員の賃金の調整度合いが高い企業ほど、65歳以降も働くことができる確率が高いことも明らかになった。

### 第6章の知見

60～64歳の労働者個人の就業理由に注目し、高年齢者自身が就業に何を求めているのか、どのような高年齢者が就業に「生活のため」だけではない理由を見出すのかを明らかにした。

まず潜在クラス分析の結果、60～64歳男性の就業理由は、4つのタイプ（①「生活維持」のみ、②「生活維持」＋「いきがい」、③「頼まれた」、④「健康に良い」＋「時間余裕」＋「いきがい」）に分けることができた。この4タイプとキャリアの関連を分析すると、55歳時に所属していた企業の規模が小さいほど、①のみになりやすいのに対して、55歳時に大企業、官公庁の正社員だった男性や貯蓄額に余裕がある男性は②になりやすいことがわかった。ただし、55歳以降のキャリアの違いは、それぞれのタイプへの所属とあまり関係がなかった。

## 第7章の知見

第3章、第5章でも注目した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、高年齢者個人の現在の仕事満足度や、就業継続意向に及ぼす影響を分析した。その結果、60歳前後で仕事内容に変化が生じた人は、変わらない人よりも、仕事に対する満足度が高かった。他方、責任の変化の有無と仕事満足度との間、並びに仕事内容や責任の変化と明確な就業継続意向を持つこととの間には、有意な関連がなかった。ただし、明確な就業継続意向を持つ高年齢者に限定し、就業継続の上限年齢の有無について分析すると、60歳前後で仕事上の責任が変わる人は、変わらない人に比べて、上限年齢を設定している傾向が見られた。

## 第2節 政策的インプリケーション

各章の分析結果を総合的に踏まえると、次の5つの点から、政策的インプリケーションを導くことができる。

- ① 70歳までの就業機会確保の義務化が促進された際の企業の対応
- ② 65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理
- ③ 公的給付
- ④ 60歳（定年）前後で仕事等を変えることは是か非か（企業、個人双方の視点から）
- ⑤ 高年齢期の格差

### 1. 70歳までの就業機会確保の義務化が促進された際の企業の対応

2021年4月に施行された高年齢者雇用安定法の改正では、企業に70歳までの就業機会確保を努力義務とする規定が盛り込まれている。この流れは、65歳までの雇用確保を義務化した時と同様であり、70歳までの就業確保を義務化する方向で進められている。70歳までの継続雇用を制度的に促進することが、企業と個人の働き方にどのような影響を与えるかについて、65歳までの雇用義務化に関する研究結果から、多くの示唆を得ることができる。

第2章の分析結果を踏まえると、70歳までの就業機会の確保を義務化した場合も、企業

は 65 歳の雇用義務化時と同様の行動を採ることが予想される。2010 年代には運輸業や対人サービス業といった産業、あるいは小規模企業や労働組合が組織されていない企業で 65 歳以上の雇用がかなり増加している。つまり需要に対して労働力の供給が不足している企業が、年金だけでは十分な生活が賄えない一定数の高年齢者を雇用した結果、既に 65 歳以上の就業はある程度伸びていると思われる。その上で法改正によって 70 歳までの就業確保を義務化すれば、金融業等や中堅・大企業、組合が組織化されている企業が、何らかの方法で 65 歳以降の継続雇用を図る体制を整備することもあるだろう。

ただし、市場全体の影響を測る際は、世代効果と影響を受ける企業の数に留意する必要がある。65 歳までの義務化時と違い、団塊世代は既に 70 歳を超えているので、継続雇用にかかる人件費総額が低く見込まれるとすれば、企業にとって導入の障壁は低いと考えられる。しかし他方で、70 歳まで希望すれば働ける企業は 2019 年の段階で全体の 1 割ほどのため、相当の数の企業が継続雇用等に伴う賃金・人事制度の見直しを迫られることも予想される。

## 2. 65 歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理

このように、一定数の企業は 70 歳までの就業確保の義務化とは関係なく市場メカニズムにより 65 歳以上の高年齢者を雇用し、その他の企業は義務化の影響を受けて 65 歳以降の継続雇用を進めることが予想される。ただしこれはあくまで雇用する労働者の数にのみ焦点を当てた場合の話である。各企業は継続雇用を導入した際の人件費負担を考慮し、高年齢従業員への賃金や仕事内容、仕事上の責任の重さを工夫するなどの対応を迫られることになる。

65 歳以降の就業機会の一層の拡大を目標に、65 歳以降の就業機会を設ける企業を増やそうとする場合、あるいは 65 歳以降に雇用され続ける従業員の範囲を拡大しようとする場合に、まず着目すべきは、65 歳までの雇用継続体制である（第 5 章）。第 3 章で区分した 3 つのタイプのうち、①（60 歳定年制＋変化タイプ）の企業では、②（60 歳定年制＋無変化タイプ）や③（65 歳定年制タイプ）に比べて、65 歳以降働き続けることができる体制が生まれにくい。したがって、60 歳前後で仕事内容や責任を変えないという雇用継続のあり方へと変えていくことが、65 歳以降の雇用、就業機会の拡大に寄与するのではないだろうか。

①から②や③への移行の促進に必要な取り組みを考える上で、第 3 章の分析から多くの示唆が得られる。第 3 章では、継続雇用体制に関する 3 タイプの中で各企業がどのタイプに属するかを規定する要因を分析したが、そこでの重要な発見は、「技能やノウハウの継承」という役割の強調により、60 歳以上の高年齢従業員が、定年を挟んで同じ仕事内容や役割を継続し長く働く機会が狭められている可能性があるという点である。また、60 歳以上の従業員の賃金に対する考え方として、賃金原資の年齢層間・世代間配分を重視するよりも、年齢に関わらず仕事内容や役割、評価に即して決定していくための制度の導入が、65 歳以降の雇用・就業機会の拡大につながると考えられる。

ただし、これらはあくまで 65 歳以降の雇用機会のさらなる拡大に向けたインプリケーション

ョンであり、それぞれの企業は、実際には、組織全体の年齢構成や賃金の配分、人材の配置、組織全体や部門の業績（パフォーマンス）等を考慮しながら、高年齢者の雇用維持・確保を実現するという難しい課題の解決を迫られる。この点を論じる上で必要なのは、高年齢者を継続雇用することによる企業全体の採用や賃金への影響を検証することである。両者の因果関係を厳密に検証することは難しいが、検証に必要なデータの取得から取り組むことで、解明に近づいていきたい。

### 3. 公的給付

第4章、第5章の分析から、公的給付のあり方に関するインプリケーションが導かれる。第4章では、60歳到達時の賃金水準を考慮する企業に比べて、在職老齢年金の受給状況を最も重視する企業では10.8%、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8.3%、60代前半層の平均賃金が低いことがわかった。賃金水準の決定において公的給付を最重視する企業は全体として少数だが、特に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、下落幅も大きい点は注目すべき結果といえよう。

ただし同時に、公的給付を重視する企業では、より高年齢の従業員を雇用している傾向も確認された。例えば、高年齢雇用継続給付を受給する従業員の賃金を調整する度合いがより高い企業ほど、65歳以降も働くことができる体制を採っている（第5章）。また、このような企業では、現在の高年齢雇用継続給付が65歳以上を対象としないことを評価していない点から、給付対象の拡充を望んでいることが示唆される。これらは、高年齢期の賃金低下による引退を防止し就業を促進するという本来の公的給付の目的を支持する結果と言える。したがって、65歳以降の雇用・就業機会を創り出し、拡大するという観点からすると、負担能力が低い企業の高年齢従業員に対して公的な所得保障を充実させるためには、高年齢雇用継続給付が今後も必要である。

しかしながら、公的給付による就業促進が長期的にも効果を持つかどうかは、本報告書の実証分析の範囲を超えており、判断には慎重を要する。高年齢雇用継続給付の効果は、高年齢者への支払賃金の低下によって労働需要の増加をもたらす雇用補助金としての効果であり、高年齢者の手取り賃金を上げることによる労働供給の増加の効果はほとんどない（小川1998、樋口・山本2002）。仮に需要が増加したとしても、企業が支払う賃金を引き下げ過ぎ、手取り賃金が高年齢者の留保賃金を上回らなければ、実際の就業には結びつかないことも想定される。つまり、高年齢雇用継続給付への依存度が高まることは、結局のところ、65歳以降の雇用・就業機会の創設・拡大の可能性を狭めることもあり得る。この点は、65歳以降の雇用がより拡大した今後のデータを分析することで、実証的に確認したい。

#### 4. 60歳（定年）前後で仕事等を変えることは是か非か（企業、個人双方の視点から）

本報告書の特徴の一つは、60歳（または定年）前後の仕事内容や責任の変化が雇用・就業に与える影響について、企業（第3章、第5章）と個人（第7章）双方の視点から分析を試みた点である。それらの結果を総合的に見た時、60歳（定年）前後で仕事等を変えることは是か非かという問いへの回答は、何を目標とするかによって異なることが明らかになった。

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すると、60歳前後で仕事内容を変えずに従業員を雇用し続けることが望ましい。反対に、高年齢者個人の仕事満足度に目を向けると、60歳前後の仕事内容に変化がないことが、調査時（高年齢期）の就業状況を統計的に統制しても、満足度にマイナスの効果を持っている。つまり、60歳前後の仕事に変化がないことは、被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。

さらに、高年齢者の就業継続意向に注目すると、60歳前後での仕事上の責任の変化は、企業の意向にも個人の意向にも沿った帰結をもたらしている。60歳前後での仕事上の責任の変化が概ね軽くする方向だと仮定すると、責任を軽減させる企業は、65歳以降の雇用機会を設けず、60代前半の従業員に対して、若い世代への技能・スキルの継承を期待している傾向がある。同時に、仕事の責任が軽くなった個人も一定の年齢での引退を望んでおり、責任の軽減が若い世代への技能継承を促進しうることを、雇用者の意識の面からも裏づけられる。

定年等を契機として仕事の中身や責任を変えるか否かは、企業の人事労務管理の問題であり、当然ながら最終的には各企業の判断に委ねられる。しかしもし65歳以降の雇用・就業機会の拡大という課題を社会的に重視するならば、実際に働く高年齢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仕事管理以外の施策の整備も必要だろう。第7章の結果から導かれる具体的な方策としては、従業員の体力等への配慮を講じるための施策や、現在よりも高い年齢に至るまでの雇用・就業を見据えて、企業と従業員間のコミュニケーションを促進することなどが挙げられる。

#### 5. 高年齢期の格差

高年齢者個人のデータを分析した第6章、第7章の結果は、高年齢期の就業、キャリアの格差が、現役期のキャリアに強く規定されることを示している。高年齢期はそれまでに蓄積された経済的・社会的な有利／不利が発露されるライフステージであり、現役期の格差がより広がることが指摘されてきた（累積的有利／不利（cumulative advantage/disadvantage）仮説）。実際に、日本の先行研究でも、個人所得や世帯所得、資産の格差が、男性の現役期の職業キャリアで説明されている（野呂 2001、木村 2002、麦山 2018）。本報告書の結果は、現役期のキャリアが、高年齢期の就業理由や定年前後の移行を含む高年齢

期キャリアにも影響していることを確認するものとして位置づけられる。一方で、高年齢期の就業理由と、60歳（定年）以降のキャリアとは関連が見られないことから、高年齢期のキャリアの変遷は、格差に大きく影響するものではないとも言えよう。

今後を見据えると、現役期に格差社会を経験してきた世代が続々と高年齢期を迎えるため、高年齢期の格差は今まで以上に顕在化するだろう。現行の日本の雇用システムが維持される限り、現役期に積み重ねられた格差を高年齢期に是正することは、かなり難しそうである。この社会的課題に対して、本報告書の結果から処方箋のような施策を見出すことは無理があるため、この点も今後の研究課題としたい。まずは、具体的な政策を講じる前に、格差自体の是正を図るべきか、あるいは健康上のリスクを抱える高年齢期においても誰もが安心して能力が発揮できる就業機会が適宜提供される社会を築くべきかといった、目指すべき社会を議論することが求められる。

### 第3節 今後の課題

年金の受給開始年齢の引き上げや高年齢者雇用安定法の改正を機に、65歳までの雇用・労働は定着し、65歳以降の就業も進みつつある。本報告書では、企業の継続雇用体制や個人の高年齢期キャリアの視点から、高年齢者の働き方の現状と課題を分析した。特に、60代前半の継続雇用に際して、企業がどのような人事施策を展開し、それが企業と個人双方にどのような影響をもたらしているのかを実証的に明らかにした点や、それらの分析と65歳以降の雇用・就業の現状分析をもとに、70歳までの就業確保の義務化に向けた政策が社会にどのような影響をもたらすかについて論じた点は、既存研究とは異なる本研究の貢献と言えるだろう。

しかしながら、本報告書の分析視点は、高年齢期における同一企業での継続雇用を中心としており、分析対象も60歳以降の高年齢者全体を捉えているとは言い難い。これを踏まえ、最後に、今後の研究課題を指摘しておきたい。なお、既に上記第2節の2（65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理）では、高年齢者の継続雇用が企業全体の採用や賃金に与える影響に関する実証研究が、3（公的給付）では、公的給付の長期的影響に関する実証研究が不足していることを課題として挙げている。また、5（高年齢期の格差）では、格差問題の観点から、目指すべき社会、つまり年齢に関わらず誰もが安心して働くことができる社会とはどのような社会かについて、俯瞰的な議論が不足している点を指摘した。ここでは、これら以外の研究課題を述べたい。

まず、高年齢期における非正規労働者や自営業者の就業状況、キャリアを分析しなければならない。先に述べた通り、本報告書の各章の分析は、主に常用労働者、または正規雇用者に対する企業の人事制度や、個人の高年齢期キャリアに焦点を当てている。しかしながら、高年齢期に非正規労働者として働いている人々は、近年増加の一途を辿っている。また、自

営業者として働いてきた人は、以前から高年齢期も継続的に就業し続けている。2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法でも、70歳までの就業確保措置として継続雇用等の従来の措置に加え、フリーランスや起業による就業を含む新たな措置を設けることを努力義務としているが、そもそも実態が十分に把握されていない。したがって、正規から非正規への転換も踏まえた継続雇用体制や、自営業も含めた高年齢期における職業キャリアと引退、正規と非正規間あるいは被雇用者と自営業者の格差といった点を明らかにしなければ、高年齢期における雇用・就業の全体像を把握したことにはならないだろう。

これに関連して、高年齢期における転職（職業移動）の実態を解明することも重要である。継続雇用は、子会社や関連会社への出向も含むが、その多くは同一企業において働き続けるための体制に注目したテーマである。しかし、正規から非正規雇用への転換、非正規雇用間の転職など、高年齢期は若年期と並んで職業移動が頻繁に生じる時期でもある。これまでも、高年齢期における離職や労働市場からの引退を扱った研究は行われてきたが（麦山2018、森山2020など）、60歳前後の長期的スパンにおける職業移動については、研究蓄積がほとんどない。経済的な理由で就業し続けなければならない人々に対する外部労働市場の整備という政策的観点、及び2021年4月施行の改正法に、70歳までの就業確保措置として、他企業への再就職も含まれている点からも、職業経歴データやパネルデータを用いた実態把握と政策効果の検証が求められる分野と言えよう。

さらには、女性の高年齢期キャリアも、研究がほとんど行われていない。日本的雇用慣行や男性稼ぎ主モデルといった日本の特徴からか、これまでの高年齢者研究は、現役期に正規労働者として働いてきた男性とその家族を念頭においたものが主流であった。しかし現在では、年金支給開始年齢の引き上げや年金受給額の減少、女性の社会進出を背景に、高年齢女性の就業も進んでおり、今後もさらに増加するだろう。近年は、女性のキャリアや家族形成を長期間にわたって把握できるデータが整備されつつあり、それらを分析することで、所得や高年齢期の就業機会、キャリアにおけるジェンダー格差といった実態の解明が可能になってきている。働く意欲と能力のある人が年齢や性別を問わず働き続けるために必要な社会制度・政策とは何かについて議論を深めるために、これらの研究課題の探究を進めたい。

## 参考文献

- 小川浩（1998）「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』461, pp.52-64.
- 木村好美（2002）「『過去の職業』による老後の所得格差」『理論と方法』17(2), pp.151-165.
- 樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム：年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』第21巻別冊第2号, pp.31-77.
- 野呂芳明（2001）「職業キャリアと高齢期の社会階層」平岡公一編『高齢期と社会的不平等』



東京大学出版会 , pp.111-132.

麦山亮太 (2018) 「職業経歴の影響にみる高齢層の経済格差 : 所得と資産の規定要因に関する男女比較から」 阪口祐介編『2015年SSM調査報告6 労働市場1』2015年SSM調査研究会 , pp.1-27.

森山智彦 (2020) 「職業経歴における現役期から高齢期への移行と引退」 尾嶋史章・小林大祐編『無業の多様性とその影響』科学研究費補助金基盤研究(B)研究成果報告書(17H02761) , pp.111-134.