

JILPT 調査シリーズ

No. 94

2012年3月

# 高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

本書は、厚生労働省からの要請に基づいて緊急に実施した「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」の結果報告書である。

現在、高齢者雇用に関しては、企業は高齢者雇用安定法に基づき、定年を65歳まで引き上げるか、定年制度を廃止、もしくは65歳までの継続雇用制度を導入・実施しなければならないこととされている。また継続雇用制度で65歳までの雇用を確保する場合には、労働組合等との書面による協定で、継続雇用制度の対象とする高齢者に係る基準を定めるものとされている。

現在のこうした制度は2006年4月に施行・導入され、施行後6年が過ぎようとしている。この間に高齢者雇用は着実に進展してきてはいるものの、高齢者雇用をめぐる特に社会保障制度面において、一層の雇用確保の推進が必要とされる状況となってきた。公的年金の支給開始年齢引上げは、周知のように2013年には、定額部分の支給開始年齢は65歳に完全に移行することとなっている。しかも、昨今の国の税・社会保障の一体改革の動きのなかで、年金制度の一層厳しい見直し案なども議論としては論じられている模様である。こうした状況下にあって、特に継続雇用制度については、対象労働者を基準で絞り込むことの妥当性が論じられている。また、定年到達後、労働条件は一般に賃金を中心に、大きく変化していると言われているが、その実態は必ずしも明確になってはいない。

こうした現状を受けて、今回の緊急調査では厚生労働省からの要請事項として、企業における継続雇用制度の運用の実態を明らかにすることを大きな眼目としている。なお、迅速に調査結果を得る必要があったことから、企業を対象とした調査ではなく、働く高齢者個人に対するモニター調査形式によることとした。

なお当研究所としては、今後、65歳定年制のあり方を論ずるとともに、65歳を超える雇用についても視野に入れて政策論議を行っていく必要があると考えていることから、調査項目の設定に当たっては、併せて、60歳代後半層の人々はこれまでどのような働き方をしてきたのか、また、高齢者自身は65歳を超えた雇用についてどう考えているのか、などの項目についても調査事項に加えた。

本書が、政策立案や企業の高齢者雇用管理の改善に関して、何らかお役に立てれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口 浩一郎

## 執筆担当

氏名	所属	執筆箇所
梅澤 眞一	労働政策研究・研修機構統括研究員	本文
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構研究所長	補論

なお、本調査シリーズの本文中の図の作成および後段の付属統計表は、労働政策研究・研修機構臨時研究協力員の川上淳之氏によって取りまとめられたものである。

## 目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	2
第1 55～59歳層の調査結果（共通質問項目を除く）	
1. 50歳代前半と比べての賃金等の変化	2
(1) 賃金水準の変化	2
(2) 役職、その他処遇面での変化	5
2. 定年制度と継続雇用制度	7
(1) 勤務先企業における定年制度の現状	7
(2) 勤務先企業における継続雇用制度の状況と継続雇用の適用希望状況	7
3. 勤め先企業における出向・転籍制度の実態とこれまでの経験	10
(1) 出向・転籍の制度・慣行がある割合と適用年齢	10
(2) これまでの出向・転籍の経験と今後の雇用継続の見通し	13
4. 65歳に定年延長された場合に会社に望むことと60歳以降の収入・生活費の見通し	15
第2 60～64歳層の調査結果（共通質問項目を除く）	
1. 継続雇用の適用状況、継続雇用における労働条件の変化と仕事に取り組む気持ち	22
(1) 定年到達後の継続雇用の適用の実態と継続雇用されなかった理由	22
(2) 継続雇用後の契約期間と賃金水準の変化	26
(3) 仕事の内容や責任の重さ等の変化と満足度、および仕事に取り組む気持ち	29
2. 退職一時金、公的年金等の受給状況と生活の現状	34
(1) 退職一時金等の受給状況	34
(2) 60歳当時の賃金水準と比べたときの、賃金、公的年金、給付金の合算額の大きさ	37
(3) 企業年金の受給状況	38
(4) 定年後の家計の状況	39
3. 出向・転籍の経験の有無、年齢、労働条件の変化と取り組んでいる業務	40
4. 転職の経験	43
5. 65歳に定年延長された場合に会社に望むこと、働く目的といくつまで働くか	46
第3 65～69歳層の調査結果（共通質問項目を除く）	
1. 定年到達後、雇用者の65歳までの雇用の変遷	48

(1) 定年到達後の帰趨	48
(2) 定年後の年収、労働時間、仕事の内容等の変化	50
(3) 退職理由およびその後の転職回数	51
2. 仕事の内容や賃金水準の変化、仕事に取り組む気持ち	52

第4 高齢者雇用のための健康づくり、職業能力開発、65歳を超えた雇用に関する考え方等について（全年齢層に共通の項目を中心に）	56
(1) 高齢者雇用のための健康づくり	56
(2) 職業能力開発の取組み状況と高齢者雇用のための職業能力開発	57
(3) 65歳を超えた高齢者雇用のあり方に関する考え方（60歳以上の層のみの調査項目）	59
(4) 社会貢献活動の実施状況と必要な情報（65～69歳層のみの調査項目）	63

#### 補論

追跡調査データ化によるこの5年間における「団塊の世代」の就業の軌跡 ー平成18年10月に60歳定年が適用される正社員であったケースの集計ー	65
--------------------------------------------------------------------------	----

#### 資料編

資料1 調査票（『高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査』）	
【55～59歳用】	83
【60～64歳用】	97
【65～69歳用】	110
資料2 付属統計表『高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査』	119