

I 調査の概要

本調査は、厚生労働省からの要請に基づいて緊急に実施したものである。

公的年金の支給開始年齢の引上げは、周知のように 2001 年度より定額部分に関して始まり、2013 年度には定額部分については 65 歳に完全に移行するとともに、厚生年金の報酬比例部分について支給開始年齢の引上げが始まることとなっている。これに対して、企業における高齢者雇用の実態は、65 歳まで働きたい者が必ずしも全員、継続雇用されるとは限らない状況となっている。こうしたことから今回の緊急調査では、定年到達した高齢労働者に対する、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に主眼点を置いた。併せて、60 歳代後半層の人々の就職径路の実態や高齢者自身の 65 歳を超えた雇用に係る意識などについて、調査を実施した。

1. 調査対象： 55～69 歳の男女 7,000 人。（調査会社のモニター。基本的に現在、雇用者である者を対象にしている。内訳は 55～59 歳層および 60～64 歳層が各 3,000。65～69 歳層が 1,000。）
2. 標本抽出法： モニター調査形式
3. 調査方法： 郵便による調査票の配布・回収
4. 調査票： 55～59 歳層、60～64 歳層および 65～69 歳層の各年齢階層ごとに、別々に調査票を作成した。（一部、他の年齢層に共通した調査項目も含まれてはいるが、基本的には、各年齢層が抱える高齢者雇用の問題は質的に少しずつ異なることから、年齢層ごとに別々に調査票を作成することにしたものである。）
5. 調査期間： 2011 年 8 月 26 日～9 月 6 日
6. 有効回収数： 6,004。有効回答率 85.8%。
7. 回答者の属性

回答者の属性は、下表の通りである。

	人数(人)	割合	(内訳)
男性 55～69歳	3792	63.2	100.0
55～59	1855		48.9
60～64	1525		40.2
65～69	412		10.9
女性 55～69歳	2212	36.8	100.0
55～59	683		30.9
60～64	1077		48.7
65～69	452		20.4
男女計 55～69歳	6004	100.0	100.0
55～59	2538		42.3
60～64	2602		43.3
65～69	864		14.4

II 調査結果の概要

上に述べたように、今回、調査票は年齢階層別（55～59歳、60～64歳および65～69歳別）に3つ別々に作成した。調査の冒頭部分で尋ねた、仕事を行ったか否か、行った仕事の種類、業種、企業規模、経験年数、従業上の地位¹、雇用形態²などに係る質問、調査票の後段で尋ねた健康づくりや職業能力開発（教育訓練）等に関する質問事項、さらに最終部分で尋ねた回答者の属性に関する質問項目（性、年齢、学歴、家族構成、収入など）については、全年齢階層に共通しているが、それ以外の項目は年齢階層によって内容が少しずつ異なっている。

調査票の冒頭部分の調査事項に係る回答結果については、上記の「回答者の属性」の箇所 で年齢別の構成を紹介した。それ以外の詳しいデータ並びに調査票の最終部分で尋ねた回答者の属性に係る詳しいデータに関しては、もっぱら本書後段の付属統計表をご覧頂くこととしたい。以下では、それ以外の本調査の主要調査項目に関して、調査結果を紹介することとしたい。

以下の取りまとめに当たっては、分析を大きく二種類に分けた。まず初めに、3つの年齢階層別に、それぞれの調査結果を取りまとめた。その後、調査票最終部分の健康づくりや職業能力開発（教育訓練）等に係る、共通調査事項に関する結果を取りまとめた。順にご覧頂きたい。

なお、今回実施した調査のうち特に60～64歳票のデータを用いて、JILPTが従前実施した高齢者に係る二つの調査結果（平成18年10月および同20年2月に実施）と接続させて、同一対象者を追跡した一種のパネル・データを作成し、関連の分析を試んだ。その結果を補論として掲載した。

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

(1) 賃金水準の変化

初めに55～59歳層の者に対する調査結果を見てみよう。

まず、50歳代前半期と比べて時の賃金水準の変化を尋ねた。図表1によると、「上がった」者が19.4%、「下がった」が45.3%、「変わらない」が34.8%となっており、下がったとする者が多くなっている。男女別には、男性では「上がった」者が15.4%、「下がった」が51.9%、「変わらない」が32.4%であるのに対し、女性では「変わらない」が41.9%を占めて最も多く、次いで「上がった」(31.0%)者の方が「下がった」(26.0%)者よりも若干多くなっており、男女間で賃金の変化状況はやや異なっている。1歳刻みのデータで見ると、男性にお

¹ 雇用者、会社経営・役員、自営業主、その他、のいずれに該当するかを尋ねたもの。

² 正社員、嘱託・契約社員、パート・アルバイト、派遣労働者、その他、のいずれの形態に該当するかを尋ねたもの。

図表1 55～59歳の雇用者の50歳代前半期と比べた賃金水準の変化

(単位:%)

	計	上がった	下がった	変わらない	無回答
男女計	100	19.4	45.3	34.8	0.5
男性計	100	15.4	51.9	32.4	0.3
55歳	100	18.5	46.3	34.6	0.6
56歳	100	18.1	48.5	33.3	0.0
57歳	100	16.1	50.3	33.3	0.3
58歳	100	11.2	57.7	31.1	0.0
59歳	100	13.1	56.8	29.5	0.6
女性計	100	31.0	26.0	41.9	1.2
55歳	100	28.3	30.0	39.2	2.5
56歳	100	33.6	23.0	40.7	2.7
57歳	100	34.5	26.6	38.1	0.7
58歳	100	26.5	21.4	52.1	0.0
59歳	100	31.5	29.2	39.3	0.0

図表2 賃金の増減幅

(単位:%)

	計	5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～30%未満	30%以上	無回答
賃金が増加した者								
男女計	100	43.8	29.1	13.5	7.3	3.2	2.8	0.2
男性計	100	44.4	28.8	14.0	7.0	2.3	3.1	0.4
女性計	100	43.0	29.6	12.8	7.8	4.5	2.2	0.0
賃金が減少した者								
男女計	100	11.0	20.0	18.7	14.7	14.9	20.2	0.5
男性計	100	10.5	19.3	18.2	15.5	15.2	20.8	0.6
女性計	100	14.0	24.0	21.3	10.7	13.3	16.7	0.0

いて高齢になるほど「下がった」者の割合がやや高くなっている。

賃金の増減幅を見ると、まず賃金が増加した者の場合には、男女とも「5%未満」とする者が4割を超えて最も多く、次いで「5～10%未満」が3割弱、「10～15%未満」が15%弱といった状況となっている。一方、賃金が減少した者の場合には、「5%未満」とする者は1割程度で最も少なく、多くの場合「5～10%未満」から「30%以上」にかけて、ばらつきが大きくなっている。その中で「30%以上」とする者はほぼ2割を占めており、かなり低下した者も多いことが窺える(図表2)。以上の傾向は、1歳刻みで見ても大きな違いは見られない³。

次に賃金変動の理由を尋ねた⁴。

³ このため図表2では1歳刻みのデータを省略した。なお以下本書では、1歳刻みのデータの表示については、同様の要領に従い、選択的に行った。すなわち、別に説明した場合を除き、各歳別の統計結果に大きな違いが見られないものについては年齢計だけで表示した。各歳刻みのデータを知りたい場合には、本書後段の附属統計表に直接当たってご確認頂きたい。

⁴ 図表3は変動理由の項目が多く、図表中の文字が小さくなって読みにくくなるため、便宜上、年齢計の回答結果が5.0%を下回った項目は表示を省略した。5.0%を下回る項目を含むデータ全体については附属統計表でご確認頂きたい。

まず賃金が上がった者については、基本給が「適用される賃金表（賃金ゾーン）が変わった」とする者が 52.5%と最も多く、次いで「諸手当の額が増えた」（35.6%）者も多かった。これに次いで多いのは、役職手当が「支給率・支給額が引き上げられ」（14.0%）たために増えたものや、「人事制度等の見直しで役職手当の支給率が引き上げ」（10.1%）られたもので、「初めて管理職に登用され」（10.3%）て管理職手当が支給された者もいた。なお、給与制度の見直しを受けて、総額は増えたものの、「基本給で変動部分が減り、固定給の割合が増えた⁵」（13.3%）者や「基本給の一部に額の上限が設けられ」（11.0%）て基本給については減ったとする者もいた。こうした傾向は、男女別に見て男性で役職手当に係るデータが相対的にやや大きい点を除くと、男女別にも 1 歳刻みで見ても、余り大きな差がない（図表 3）。

図表 3 賃金水準の変動の内容（賃金が上がった者）（複数回答）

(単位:%)

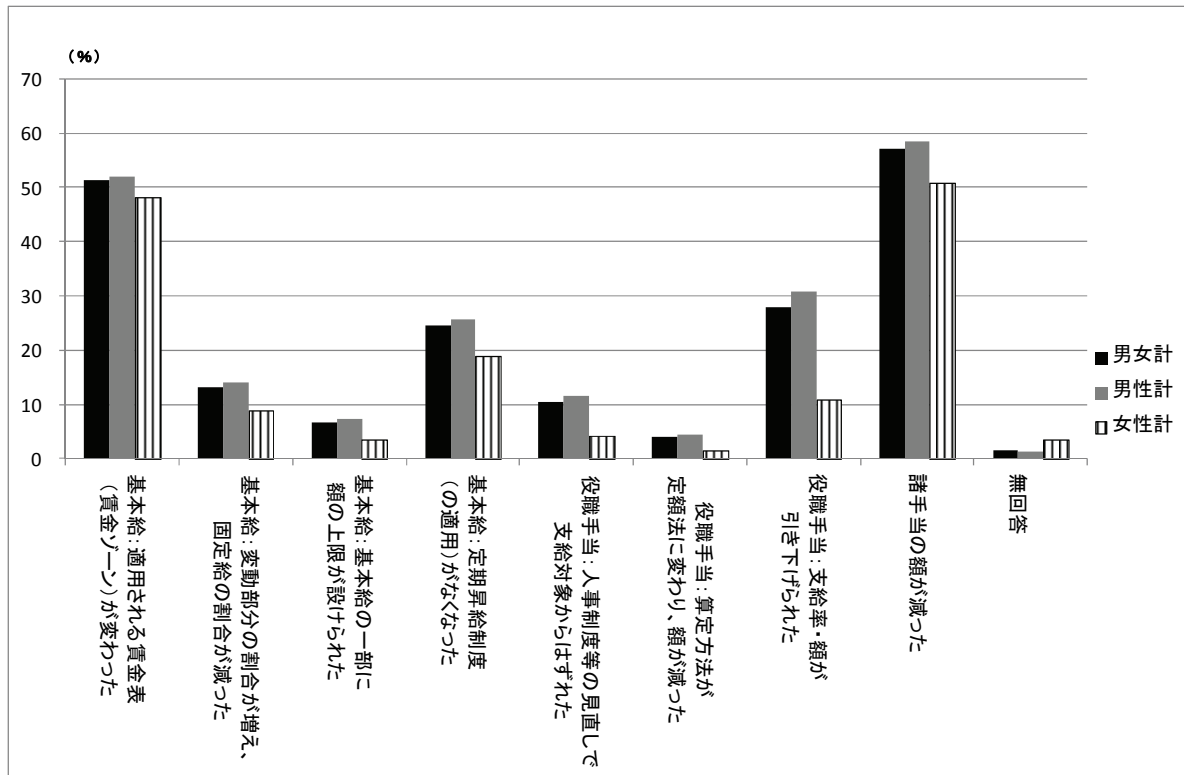
	計	基本給:適用される賃金表(賃金ゾーン)が変わった	基本給:変動部分の割合が減り、固定給の割合が増えた	基本給:変動部分の割合が増え、固定給の割合が減った	基本給:基本給の一部に額の上限が設けられた	役職手当:初めて管理職に登用された	役職手当:人事制度等の見直しで支給率を引き上げ	役職手当:支給率・額が引き上げられた	諸手当の額が増えた	諸手当の額が減った	無回答
男女計	100	52.5	13.3	5.7	11.0	10.3	10.1	14.0	35.6	5.0	1.4
男性計	100	54.9	14.0	5.8	11.3	11.3	11.3	18.7	35.4	5.8	0.8
55歳	100	63.3	13.3	6.7	8.3	11.7	10.0	20.0	23.3	5.0	0.0
56歳	100	45.2	9.7	9.7	17.7	12.9	12.9	17.7	35.5	6.5	1.6
57歳	100	53.7	13.0	1.9	11.1	13.0	9.3	13.0	44.4	3.7	1.9
58歳	100	55.3	23.7	7.9	10.5	5.3	10.5	26.3	34.2	7.9	0.0
59歳	100	58.1	14.0	2.3	7.0	11.6	14.0	18.6	41.9	7.0	0.0
女性計	100	49.2	12.3	5.6	10.6	8.9	8.4	7.3	35.8	3.9	2.2
55歳	100	58.8	2.9	8.8	11.8	5.9	8.8	14.7	44.1	0.0	0.0
56歳	100	47.4	18.4	0.0	10.5	7.9	7.9	5.3	28.9	2.6	2.6
57歳	100	45.8	12.5	10.4	8.3	10.4	8.3	4.2	37.5	2.1	0.0
58歳	100	51.6	6.5	6.5	12.9	12.9	9.7	6.5	32.3	12.9	6.5
59歳	100	42.9	21.4	0.0	10.7	7.1	7.1	7.1	35.7	3.6	3.6

一方、賃金が下がった者について賃金変動の理由を見ると⁶、「諸手当の額が減った」（57.2%）と「適用される賃金表（賃金ゾーン）が変わった」（51.3%）が多く、次いで「役職手当の支給率・額が引き下げられた」（27.8%）となっている。また、高齢者の給与を抑制しようとする企業の給与制度の見直しを反映して、「基本給において定期昇給制度（の適用）がなくなった」とする者（24.6%）や、「基本給で変動部分が増え、固定給の割合が減った」とする者（13.2%）、「人事制度等の見直しで役職手当の支給対象からはずれた」とする者（10.4%）も見られる。以上の傾向は、役職手当に係るデータが男性でやや大きい点を除くと、男女別にも 1 歳刻みでも余り大きな差がない（図表 4）。

⁵ 調査設計の仕方から、その結果基本給の額自体はどうなったのかは、この結果からだけではわからない。なお、一般に管理職の場合には変動部分の割合が高い。管理職について変動部分を縮小することは余り考えられない（基本給抑制には逆に働く）ため、この項目に○をつけた者は管理職以外の者ではないか、と考えられる。

⁶ 図表 3 と同様、図表 4 においても、年齢計の回答結果が 5.0% を下回った項目は表示を省略した。

図表4 賃金水準の変動の内容（賃金が下がった者）（複数回答）



(2) 役職、その他処遇面での変化

次に役職やそれ以外の処遇面での変化について尋ねた。

まず役職については、全体の6割の人は変わらないとする中で、「上がった」とする者が1割弱、「下がった」とする者が2割弱となっている。男女別に見ると、男性の方が「上がった」とする者が若干多い一方で「下がった」もかなり多くなっている。一方、1歳刻みで見るとほとんど差がない（図表5）。

図表5 役職の変化

(単位:%)

	計	上がった	変わらない	下がった	無回答
男女計	100	8.7	61.4	15.6	14.4
男性計	100	9.6	60.6	18.7	11.0
女性計	100	5.9	63.5	6.6	24.0

役職が下がった人についてその具体的内容を見ると、男女で大きく異なっている。男性の場合には、全体の47.1%の者が「一定の年齢に達してライン管理職からはずれた」としているほか、「人事・給与制度の見直しでライン管理職からはずれた」（20.2%）が多くなっている。1歳刻みのデータで見ても、どの年齢もほぼ同様の傾向となっている。それに対して女

図表6 役職が下がった人の具体的な内容

(単位:%)

	計	一定の年齢に達してライン管理職からはずれた	人事・給与制度の見直しでライン管理職からはずれた	会社の成長部門からはずれた部門の管理職に異動した	その他	無回答
男女計	100	44.3	18.3	2.6	33.1	1.7
男性計	100	47.1	20.2	2.9	27.9	1.9
55歳	100	48.0	22.0	10.0	20.0	0.0
56歳	100	34.0	22.6	3.8	35.8	3.8
57歳	100	44.3	22.9	0.0	28.6	4.3
58歳	100	53.3	21.3	1.3	22.7	1.3
59歳	100	53.1	12.5	1.6	32.8	0.0
女性計	100	21.1	2.6	0.0	76.3	0.0

性の場合には⁷、「一定の年齢に達してライン管理職からはずれた」とする者は21.1%に過ぎない(図表6)⁸。

次に役職以外の処遇面について尋ねると、「変わらない」とする者が72.9%を占め、「変わった」とする者は11.5%に過ぎない。男女別で大きな違いは見られない(図表7)。また、昇進・昇格の状況について尋ねると、男性の場合、55歳では「昇進・昇格が止まった」とする者が37.0%、「変わらない(引き続き昇進・昇格している)」とする者が48.5%となっているが、年齢が高くなるに従って「昇進・昇格が止まった」とする者の割合が高まり、「変わらない」者の割合が低くなっており、59歳では「昇進・昇格が止まった」とする者は53.8%、「変わらない」とする者は29.8%となっている。一方、女性の場合には「変わらない」とする者が多く、55~59歳層全体で51.4%を占めている。「昇進・昇格が止まった」とする者は20.4%であった(図表8)。

図表7 その他の処遇面の変化

(単位:%)

	計	変わった	変わらない	無回答
男女計	100	11.5	72.9	15.5
男性計	100	12.2	75.0	12.8
女性計	100	9.5	67.0	23.5

⁷ 女性は総数が非常に少なかったので、図表6では1歳刻みのデータは省略した。

⁸ なお「その他」を挙げた者が33.1%と多くを占めている。そのほとんどが自由記入欄に具体的な理由を記しているので詳しく見たところ、「その他」に○をつけた者の55%が転職(子会社・関連会社への移籍を含んでいる模様)を挙げている。この他、20%の者は会社の都合でポストがなくなったり、給与が大幅に減らされたりしたと記している。さらに10%の者は嘱託や一般社員、パートに身分が変わったとしている。

図表 8 昇進・昇格の状況

(単位:%)

	計	昇進・昇格 が止まった	変わらない (昇進・昇 格する)	無回答
男女計	100	39.3	43.4	17.3
男性計	100	45.8	40.6	13.5
55歳	100	37.0	48.5	14.5
56歳	100	42.1	45.6	12.3
57歳	100	43.5	43.8	12.8
58歳	100	52.7	35.5	11.8
59歳	100	53.8	29.8	16.4
女性計	100	20.4	51.4	28.2
55歳	100	22.5	52.5	25.0
56歳	100	18.6	47.8	33.6
57歳	100	17.3	56.1	26.6
58歳	100	23.9	46.2	29.9
59歳	100	20.2	53.9	25.8

2. 定年制度と継続雇用制度

(1) 勤務先企業における定年制度の現状

次に、55～59歳の高齢者の現在の勤務先企業における、定年制度や継続雇用制度の制度の概要を見ることとする⁹。

まず、勤務先企業に定年制度がある者の割合は86.6%、ない者は9.0%であった¹⁰。男女別には、男性では定年制度がある者の割合は89.0%、ない者は7.2%、女性では定年制度がある者の割合が79.8%、ない者は14.0%となっており、女性で定年制度がない者の割合が若干高くなっている。

次に、定年制度がある者に対して、定年年齢（一律制度でない場合は対象者が最も多い年齢）を尋ねると、60歳が82.7%、61～64歳が2.8%、65歳が10.7%、66歳以上が0.8%などとなっており、平均は60.6歳となっている。男女別には、男性では60歳が85.3%、61～64歳が2.5%、65歳が8.4%、66歳以上が0.7%で平均60.5歳、女性では60歳が74.2%、61～64歳が3.9%、65歳が18.4%、66歳以上が1.1%で平均61.1歳となっており、女性の方がわずかではあるが、定年年齢が高い企業に勤めている者の割合が高くなっている。

(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

次に、勤務先企業に定年制度がある者（上述の通り全体の86.6%）に対して、継続制度があるかどうか尋ねると、「ある」とした者は82.2%であった¹¹。男女別にもほとんど差がない

⁹ 以下で言及する制度に係るデータは、通常、企業・事業所調査によって得るべきデータである。その意味で参考データであることから、ここでは図表として掲載せず、文中に数値で紹介する形を採った。図表形式でまとめご覧になりたい方は、後段の付属統計表に直接当たって頂きたい。

¹⁰ この他、「わからない」が4.0%、無回答0.4%。

¹¹ このデータ結果については、平成23年度は高年齢者雇用確保措置の業務年齢は64歳なので、定年年齢が64

が、高齢者雇用の重要な制度であるはずの継続雇用について、女性の場合には、勤め先にあるかどうか「わからない」者の割合（11.7%¹²⁾がやや高いのが気になるところである。

継続雇用の内訳を見ると、「勤務延長制度（定年退職せず引き続き雇用）」が21.1%、「再雇用制度（定年退職後に再び雇用）」が72.9%で、大部分は再雇用制度であった。男女別には、男性では「勤務延長制度」が17.2%、「再雇用制度」が77.9%、女性では「勤務延長制度」が34.1%、「再雇用制度」が56.0%となっており、女性で勤務延長制度とする割合がかなり高いのが注目される。

次に、継続雇用制度の対象従業員を尋ねると、「原則として希望者全員」とする者は34.4%、「基準に適合した者」とする者は49.8%である。こうした傾向は、男女別にも1歳刻みで見ても余り大きな違いは見られない（図表9）。

図表9 継続雇用制度の対象従業員

(単位:%)

	計	原則として 希望者全員	対象者につ いての基準 に適合した 者	わからない	無回答
男女計	100	34.4	49.8	15.0	0.8
男性計	100	33.7	51.8	13.7	0.8
女性計	100	36.8	43.1	19.5	0.5

継続雇用制度の対象を決める基準に関して、その内容を尋ねると、もっとも割合が高いのは「働く意思・意欲があること」（80.4%）で、次いで「健康上支障がないこと」（66.0%）、「会社が提示する職務内容に合意できること」（58.1%）、「出勤率・勤務態度」（50.9%）などがかなり高くなっている。「一定の業績評価」（46.5%）はこれに次ぐ第5順位となっている。以上見た傾向は男女別にも、また1歳刻みデータでも大きな差は見られない（図表10¹³⁾。

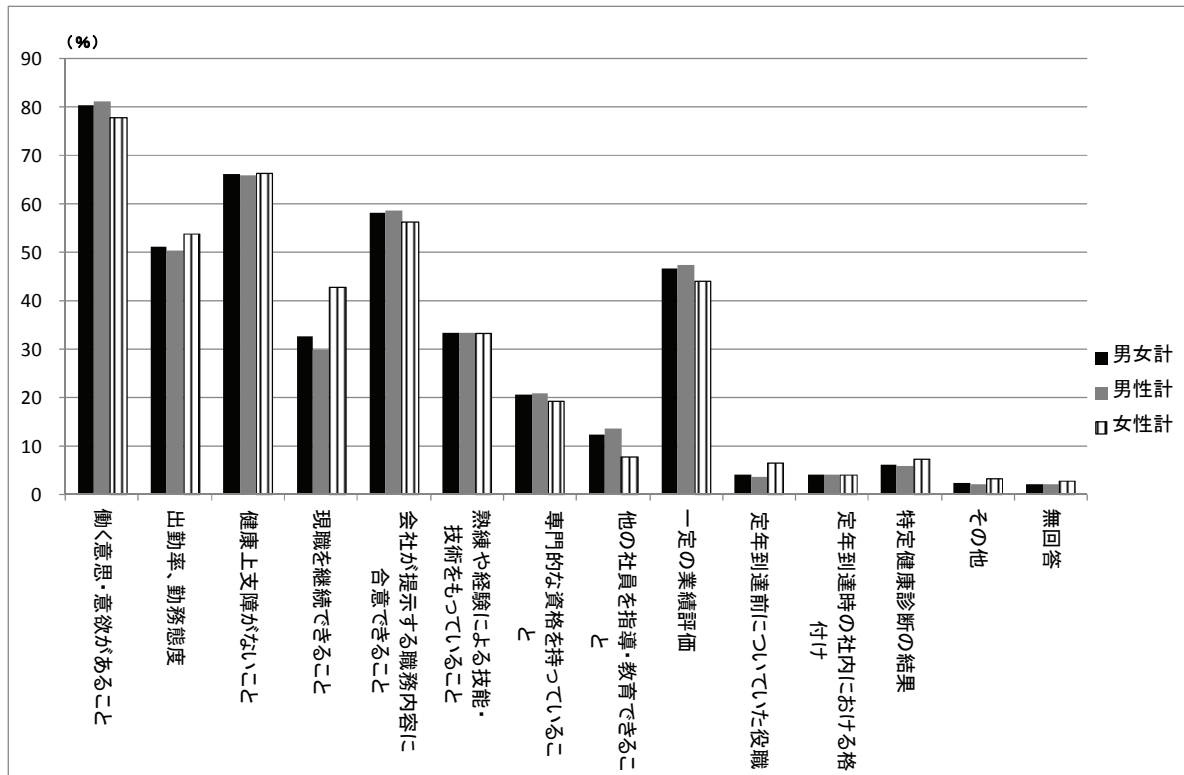
次に、定年年齢に達したら今の会社での継続雇用を希望するかどうか尋ねたところ、「希望する」が44.7%、「希望しない」が21.5%、「今のところ、わからない」が33.4%となっている。これを1歳刻みの年齢別に見ると特徴ある傾向が見られる。すなわち、55歳では「今のところ、わからない」とする者が最も多くを占めているが、年齢が高まるにつれてその割合が少なくなり、「希望する」とする者の割合が多くなっている。特に定年到達直前の59歳では、男女とも6割以上の者が継続雇用を希望している。なお女性の場合、「希望しない」者の割合が加齢とともに少なくなっている。これは男性には見られない傾向である。女性の場合、55歳の者は継続雇用を希望しない者の割合が男性よりやや高いが、こうした傾向が60歳間近の者では、継続雇用希望に変わっている傾向があるのかもしれない（図表11）。

歳以上の場合、継続雇用制度が設けられていないこともあると考えられる。

¹²⁾ 男性で「わからない」とする者は6.8%。

¹³⁾ 図表10も文字の小さい図となったが、情報の重要性に鑑み、項目は省略せず総て表示した。

図表 10 継続雇用制度の対象者を決める基準（複数回答）



図表 11 定年到達時に継続雇用を希望する者の割合

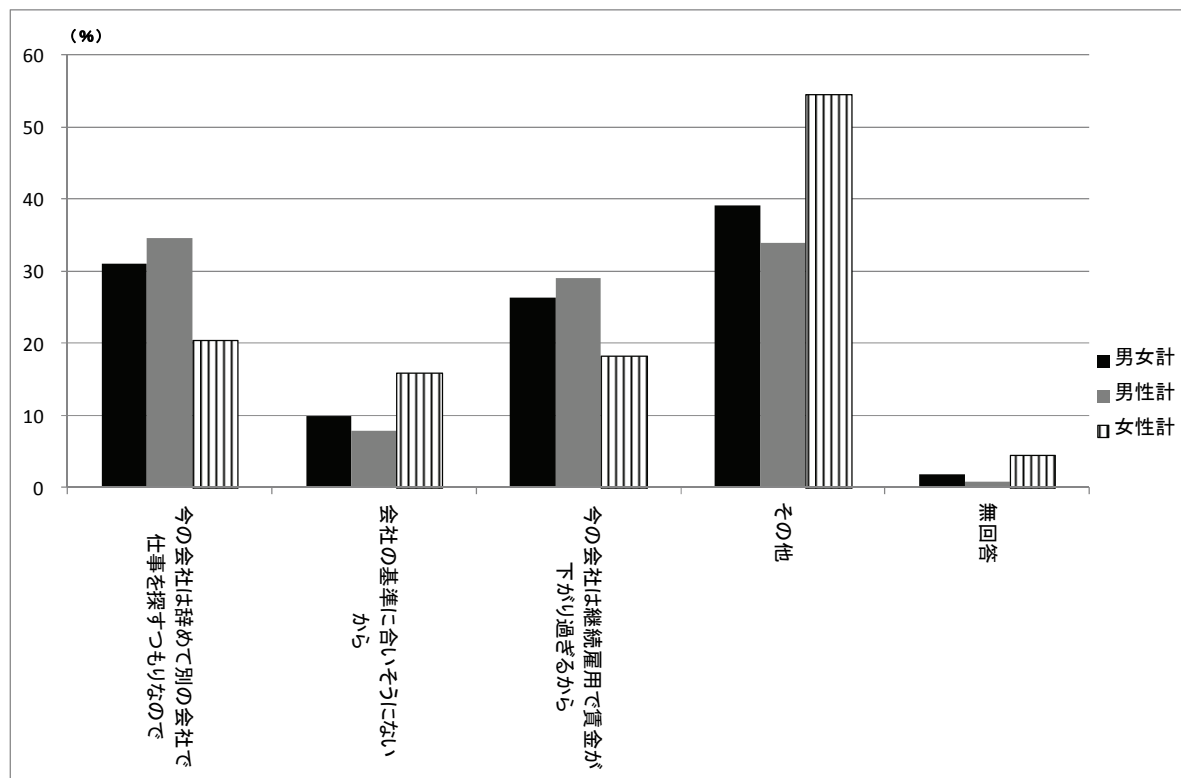
(単位: %)

	計	希望する	希望しない	今のところ、わからない	無回答
男女計	100	44.7	21.5	33.4	0.5
男性計	100	46.9	19.8	32.7	0.6
55歳	100	33.3	23.3	43.4	0.0
56歳	100	48.4	18.9	32.8	0.0
57歳	100	49.3	19.0	31.0	0.7
58歳	100	41.9	19.7	36.8	1.7
59歳	100	60.8	18.5	20.0	0.8
女性計	100	35.7	28.0	36.3	0.0
55歳	100	22.2	38.9	38.9	0.0
56歳	100	26.9	30.8	42.3	0.0
57歳	100	39.5	23.7	36.8	0.0
58歳	100	39.0	26.8	34.1	0.0
59歳	100	62.5	12.5	25.0	0.0

最後に、継続雇用制度を希望しない者に対してその理由を尋ねると（複数回答）、「今の会社を辞めて別の会社で仕事を探すつもり」は 31.0%、「今の会社は継続雇用で賃金が下がり過ぎる」は 26.3%で、「会社の基準に合いそうにない」（ので自分から希望しない）は 9.9%と少ない。男女別に見ると、男性では「今の会社を辞めて別の会社で仕事を探すつもり」は 34.6%、「今の会社は継続雇用で賃金が下がり過ぎる」は 29.1%となっているのに対して、女

性ではこれらの項目はいずれも男性より低く（順に 20.5%、18.2%）、「会社の基準に合いそうにない」が 15.9%とやや高くなっている（図表 12）¹⁴。

図表 12 継続雇用を希望しない理由（複数回答）



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

(1) 出向・転籍の制度・慣行がある割合と適用年齢

次に 55～59 歳の高齢者について、勤務先企業における出向・転籍の実施状況（慣行の実態）や高齢者自身のこれまでの適用経験を見てみよう。

勤務先企業に出向・転籍の制度または慣行があるかどうか尋ねたところ、「ある（常態として実施されている）」とする者は 13.4%に過ぎず、「制度はあるが、時々実施される程度である」も 6.2%であって、過半数は「全く実施されていない（制度はない）」（49.3%）、「ほとんど実施されていない」（12.3%）としている。これを男女別に見ると、男性では「ある」（15.6%）、「制度はあるが、時々実施される程度である」（7.7%）がいずれも女性よりやや高いが、それでも過半数の者は「ほとんど実施されていない」（13.2%）、「全く実施されていない」（46.8%）と答えている。女性も同様の状況である（図表 13）。

¹⁴ なお、「その他」が 3～4 割と非常に多く、回答項目別で最も多い割合を占めている。この内訳を知ることはできないが、若干ではあるが自由記入欄への記入があった。その内容を見てみたところ、長く勤めてきたのでゆっくりしたい、とするものが最も多かった。このほか、他にやりたいことがある（自営業を含む）、今の会社は忙し過ぎる、今の会社は将来性がない、年金などで生活が可能、などといった内容の意見が寄せられていた。

図表 13 出向・転籍の制度（慣行）が存在する割合

(単位:%)

	計	ある(常態として実施されている)	制度はあるが、時々実施されている程度である	ほとんど実施されていない	全く実施されていない(制度はない)	わからない	無回答
男女計	100	13.4	6.2	12.3	49.3	16.1	2.7
男性計	100	15.6	7.7	13.2	46.8	14.3	2.4
女性計	100	7.3	1.7	9.5	56.6	21.3	3.6

出向・転籍制度のある者（図表 13 で「ある（常態として実施）」または「時々実施」と答えた者）について、その適用年齢を尋ねたところ図表 14 を得た。女性は該当者数が極めて少ないので、ここでは男性について適用年齢を見ることとする。55 歳および 60 歳という節目の年齢がそれぞれ 25.7%と 25.2%と多くなっているほか、割合はやや少ないが 50 歳とする者が 15.2%を占め、小さな山を形成している。また 56 歳から 58 歳にかけての年齢も割合はやや高い。平均するとほぼ 55 歳強となっている。以上の傾向は 1 歳刻みのデータで見てもほとんど差がない（図表 14）。

図表 14 出向・転籍の適用年齢

(単位:%)

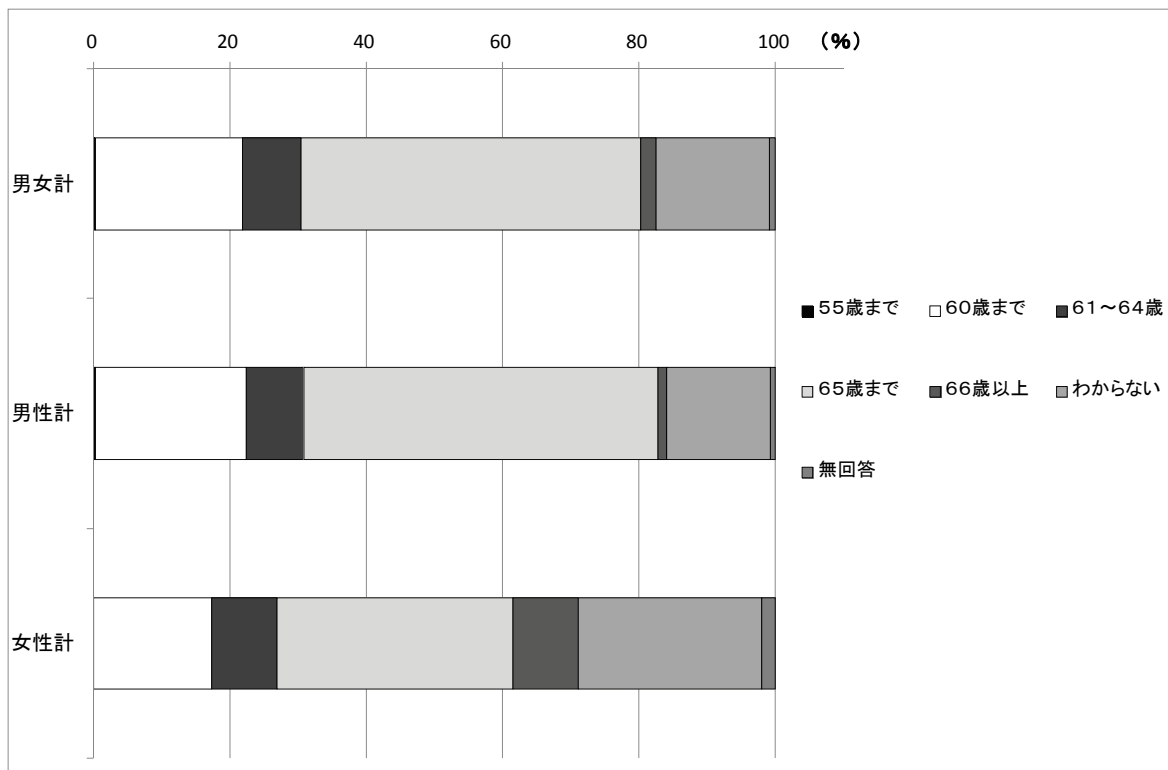
	計	40~49歳	50歳	51~54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	無回答	平均年齢
男女計	100	5.2	14.7	2.7	23.6	3.9	3.6	5.9	0.2	26.3	2.9	10.9	55.5
男性計	100	4.6	15.2	2.8	25.7	4.4	3.9	6.2	0.3	25.2	2.6	9.3	55.4
55歳	100	6.3	23.8	1.3	31.3	0.0	3.8	8.8	0.0	18.8	2.5	3.8	54.5
56歳	100	2.8	11.3	2.8	18.3	2.8	8.5	8.5	0.0	29.6	5.6	9.9	56.5
57歳	100	2.6	15.8	2.6	22.4	3.9	3.9	3.9	0.0	28.9	2.6	13.2	55.9
58歳	100	6.1	14.6	4.9	20.7	9.8	3.7	3.7	1.2	26.8	0.0	8.5	55.1
59歳	100	5.0	10.0	2.5	35.0	5.0	0.0	6.3	0.0	22.5	2.5	11.3	55.5
女性計	100	9.6	11.5	1.9	7.7	0.0	1.9	3.8	0.0	34.6	5.8	23.1	55.6

次に出向・転籍先で何歳まで勤務が可能か尋ねた（図表 15）。以下では同じく男性のデータで見えていく。

見られるように、「65 歳まで」勤務可能とする者が 51.9%を占めて最も多く、次いで「60 歳まで」とする者が 22.1%となっている。こうした結果に関する限り、かなり多くの企業が出向・転籍を人事管理制度の中にきちんと位置付け、高齢従業員に対して、出向・転籍先で 65 歳まで雇用継続していく仕組み（慣行）を作り上げてきているものと受け止められる。ただし、「60 歳まで」とする回答も多い。これは図表 14 で見たように、50 歳前後のかなり若い時期から出向する場合もあることが影響しているかもしれない。

一方で、何歳まで勤務が可能か「わからない」とするものが 15.2%占めている。これについてその理由を尋ねたところ、同じく男性計では、「従業員一般に労使協定などで明確に説明されていない」が 45.8%、「勤務状況等により従業員によって異なると聞いている」が同じく 45.8%などとなっている（図表 16）。出向・転籍制度（慣行）は関係する企業の経営の実

図表 15 出向・転籍先で勤務可能な年齢



図表 16 出向・転籍先で勤務可能な年齢がわからない理由

(単位:%)

	計	従業員一般に 労使協定などで 明確に説明され ていない	勤務状況等 により従業員 によって異なる と聞いている	その他	無回答
男女計	100	52.1	41.1	5.5	1.4
男性計	100	45.8	45.8	6.8	1.7
女性計	100	78.6	21.4	0.0	0.0

態や企業間の関係に深く依存したものと思われる。関係企業間で、契約と言えほど明確なルールが存在するわけではないことが容易に想像されるところであり、「従業員一般に労使協定などで明確に説明されていない」のは、それを反映した結果と考えられる。また、出向先の企業の経営状況や職場の状況を勘案しながら実施されているものと思われ、出向先企業等の経営状況によっては出向先への派遣数や派遣先分野などが大幅に見直されたり、出向したタイミングによって出向期間など人事運用上の取扱いが途中で変更されたりすることは、頻繁に生じていることであろう。「勤務状況等により従業員によって異なる」のは、正に出向という形態の人事管理の難しさと本質を示唆していると考えられる。

(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

次に回答者自身について、これまでの出向・転籍経験を尋ねた。雇用者または会社経営・役員のうち、現在の職場に出向・転籍で来た者は 13.4%を占めている。男女別には男性で 16.0%、女性で 6.3%となっている¹⁵。この割合を 1 歳きざみのデータで見ると、(女性は該当者数が少ないことから) 男性では 55 歳が 14.4%、56 歳 14.0%、57 歳 13.6%、58 歳 19.3%、59 歳 18.7%などとなっており、どの年齢でも同じ程度の割合で発生していることが窺える。先ほど、出向・転籍の適用年齢については 55 歳で大きな山を迎えた後、60 歳が次の山になっている実態を見たが、60 歳前の年齢であれば割合はほぼ変わらないという、ここで取り上げた 1 歳刻みのデータ結果は、そうした出向・転籍の適用年齢の実態を反映しているのかもしれない。

次に、これら出向・転籍で異動して来た雇用者または会社経営・役員に対して、現在取り組んでいる業務について、過去の業務経験との関連性はどうか尋ねた。該当者数が少ない女性は除き、同じく男性について見ると、「以前と類似または経験が活かせる業務で取り組みやすい」とするのが 63.1%で最も多く、「以前と業務の内容は変わったが、楽しく取り組んでいる」(7.5%) とか、「以前と業務の内容は変わり、慣れるのに苦労している」(8.6%) などはいずれも少数であった。また、「以前と類似の業務だが経験が活かせず面白みが少ない」とするものも、6.5%と同じく少数であった。なお、「どんな仕事でも業務内容のいかんは気にならない」は 14.0%であった (図表 17)。

図表 17 現在の業務の過去の経験との関係 (現在の会社に出向・転籍で来ている者)

(単位: %)

	計	以前と類似または経験が活かせる業務で取り組みやすい	以前と業務の内容は変わったが楽しく取り組んでいる	以前と業務の内容が変わり慣れるのに苦労している	以前と類似の業務だが経験が活かせず面白みが少ない	どんな仕事でも業務内容のいかんは気にならない	無回答
男女計	100	61.8	7.9	9.1	6.3	13.9	0.9
男性計	100	63.1	7.5	8.6	6.5	14.0	0.4
55歳	100	51.0	8.2	16.3	10.2	12.2	2.0
56歳	100	74.5	3.9	9.8	3.9	7.8	0.0
57歳	100	70.8	4.2	8.3	4.2	12.5	0.0
58歳	100	64.2	3.0	3.0	6.0	23.9	0.0
59歳	100	56.3	17.2	7.8	7.8	10.9	0.0
女性計	100	52.6	10.5	13.2	5.3	13.2	5.3

見られるように、出向・転籍で異動して来た者の多くは従前の経験を活かせる業務に就いており、適用に苦労するような状況は余り見られないようである。ただ 1 歳刻みで見た場合

¹⁵ 現在の会社に出向・転籍で異動して来た者の男女構成比を見ると、男性が 88.0%を占めている。母数となる、当該年齢層の雇用者数の男女比率を加味して考えるべきではあるが、出向・転籍は一般に男性に多い異動形態であると見て取れる。

には、55歳で「以前と類似または経験が活かせる業務で取り組みやすい」が51.0%とやや低く、「以前と業務の内容は変わり慣れるのに苦労している」(16.3%)や「以前と類似の業務だが経験が活かせず面白みが少ない」(10.2%)が他の年齢より多くなっている。また59歳の者において、「以前と類似または経験が活かせる業務で取り組みやすい」(56.3%)が同じくやや低く、「以前と業務の内容は変わったが楽しく取り組んでいる」(17.2%)がやや多くなっている。節目の年齢では、新しい職場に出向・転籍して来て、新しい業務や環境に慣れるのに苦労している労働者はやや多いのかもしれない。

最後に、現在の職場に出向・転籍で来た者に対して、今後の雇用の見通しについて尋ねた。同じく該当者数が少ない女性は除き、男性について見ることにする。

それによると、「出向先に転籍となり定年後は出向先で継続雇用」となるとする者が29.7%で最も多いが、「わからない」とするものが23.7%ある。次いで「定年後、出向元斡旋で他社に再就職か出向元で継続雇用」(20.4%)といった出向元の会社主導の継続雇用もあるが、「出向先に転籍となり定年後は出向先と交渉となる」といったものも15.8%を占めている。先に、出向・転籍先で何歳まで勤務が可能かに関して、「わからない」、「勤務状況等により従業員によって異なると聞いている」という者がかなりいる実態を見たが、今後の雇用見通しに関するこれらのデータは、転籍者の雇用の継続をめぐるの、そうした厳しい現実を表しているものと思われる。

なお1歳刻みのデータに関しては、55歳の者について「わからない」とする者がやや多いこと(28.6%)、60歳を直前に迎えた、現在59歳の者について「出向先に転籍となり定年後は出向先で継続雇用」が43.8%を占めていることなどを除けば、年齢による違いは特に見られない(図表18)。

図表18 今後の雇用の見通し(現在の会社に出向・転籍で来ている者)

(単位:%)

	計	定年後、出向元斡旋で他社に再就職か出向先で継続雇用	出向先に転籍となり定年後は出向先で継続雇用	出向先に転籍となり定年後は出向先と交渉となる	その他	わからない	無回答
男女計	100	18.9	28.7	14.5	6.6	26.5	4.7
男性計	100	20.4	29.7	15.8	7.5	23.7	2.9
55歳	100	16.3	24.5	24.5	4.1	28.6	2.0
56歳	100	25.5	29.4	7.8	11.8	21.6	3.9
57歳	100	29.2	25.0	12.5	8.3	25.0	0.0
58歳	100	19.4	23.9	20.9	10.4	20.9	4.5
59歳	100	14.1	43.8	12.5	3.1	23.4	3.1
女性計	100	7.9	21.1	5.3	0.0	47.4	18.4

次いで、今後継続雇用される見通しの者に対して何歳まで継続雇用されるかを尋ねると、同じく男性で「65歳まで」とするのが65.7%を占めて最も多い。なお「わからない」とする

者が 20.0%いる。また 1 歳刻みのデータで見ると、現在 56 歳、57 歳の者では、65 歳以上までは至らず「61～64 歳まで」と答えた者が 10～15%程度を占めている（図表 19）。

図表 19 継続雇用される場合の雇用年齢（今後、継続雇用される見通しの者）

		(単位: %)					
	計	60歳まで	61～64歳	65歳まで	66歳以上	わからない	無回答
男性計	100.0	2.9	8.6	65.7	2.1	16.4	4.3
55歳	100.0	5.0	5.0	65.0	0.0	20.0	5.0
56歳	100.0	3.6	14.3	60.7	3.6	10.7	7.1
57歳	100.0	3.8	11.5	61.5	0.0	19.2	3.8
58歳	100.0	3.4	6.9	65.5	3.4	17.2	3.4
59歳	100.0	0.0	5.4	73.0	2.7	16.2	2.7

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

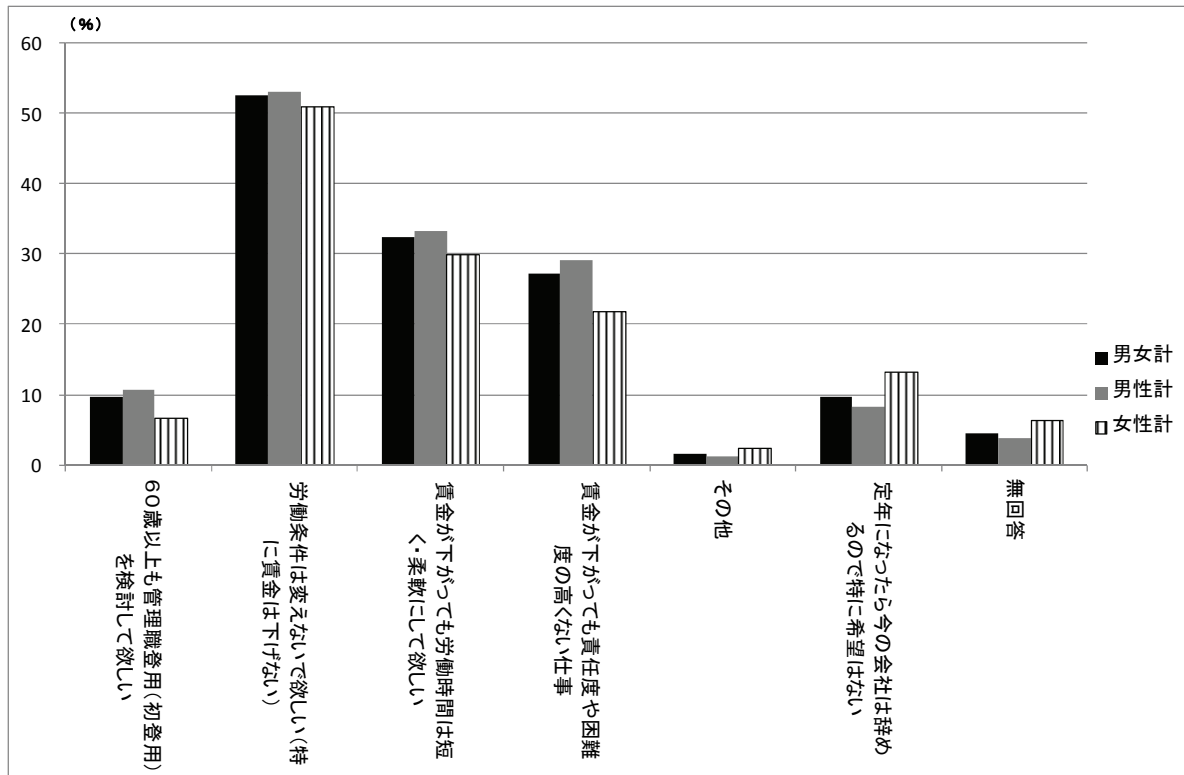
55～59 歳層の者に対する最後の調査項目（年齢層共通の項目を除く）として、現在の勤め先が 65 歳に定年延長をした場合に会社に望むこと、そして 60 歳以降の収入・生活費の見通しについて調査結果を見てみよう。

まず、勤め先の会社が 65 歳に定年延長をしたとした場合に会社に望むこと（複数回答）を見ると、最も多いのが「労働条件は下げないで欲しい（特に賃金）」で 52.6%を占めている。次いで、「賃金があっても労働時間は短く（柔軟に）して欲しい」（32.4%）や「賃金があっても責任度や困難度の高くない仕事」（27.2%）もかなり多い。こうした傾向は男女間で大きな差はなく、また 1 歳刻みで見てもほとんど年齢差はない。また、「60 歳以上も管理職登用（初登用）を検討して欲しい」とする者は 9.7%を占め、男性（10.7%）の方が女性（6.7%）より多くなっている。なお、「定年になったら今の会社は辞めるので特に希望はない」とする者は女性にやや多い（13.3%）ものの、男女計で 9.6%に過ぎない。基本的に、もし今の会社で 65 歳まで働けるなら条件さえ整えば、現在の会社に勤め続けていきたいと思っている模様である（図表 20）。

以上の結果は、後に見る 60 歳代前半層の就労意識と大きな違いはない。55～59 歳層の者も、既に 60 歳代前半の年齢に入った者と同様に、60 歳以降も現役で 65 歳定年まで働く場合には、賃金は下げないで欲しいこと、また労働時間は短く、また難易度の高くない仕事とするなどの配慮を望む内容となっている。

次に、50 歳代後半層の人たちが 60 歳以降の生計費をどのように予想し、どう生活設計を立てているか見ていきたい。50 歳代後半層の人たちは、間もなく定年を迎えるとはいえ、中には定年後の仕事や生活のことを考える余裕もない、忙しい現役管理職などもある年齢層である。以下の調査項目は、そうした年齢層の人々が定年後をどう現実的に意識し、準備しているかを尋ねようとしたものである。

図表 20 勤め先の会社が 65 歳定年延長をした際に、会社に望むこと（複数回答）



まず、定年到達後、65歳までどのようにして生活を維持していくか、主たる収入源を尋ねた（3つまでの複数回答）。図表 21 によると、最も多いのは「本人の賃金等収入」で 64.1% を占めている。次いで 2～3 割を占めるものとして、「貯蓄の取り崩し」（29.8%）、「本人の公的年金収入」（25.2%）、「退職金の取り崩し」（25.1%）、「配偶者の賃金等収入」（21.2%）、「本人のその他の年金収入（企業年金を含む）」（18.9%）などとなっている。それ以外の項目はいずれも 1 割を下回る状況となっている。

男女別に見ると、多くの項目で男性の方が女性よりも若干、回答割合が高いことを除き、大まかな傾向はほとんど変わらない（以上、図表 21）。

次にこれらを収入ごとに少し詳しく見る。まず賃金について受取り見込み水準と最低希望水準を見てみよう。以下では雇用者を集計対象としている。

今の会社から定年後、どれくらい賃金を受け取ることができるか、最も可能性の高い水準を尋ねたところ、「現在の賃金の 6～7 割程度」が 35.4% を占めて最も多く、次いで「4～5 割程度」（20.2%）、「現在とほぼ同程度」（16.4%）、「8～9 割程度」（12.9%）などとなっている。男女別には、男性では大幅に低下するとする者が多いのに対して、女性では最も多い「6～7 割程度」（32.2%）に次いで「現在とほぼ同程度」（27.0%）、「8～9 割程度」（16.3%）などとなっている（図表 22）。女性の場合、大幅に低下した者が少ないのは、女性の賃金が元々相対的に低いことが原因として考えられる。

図表 21 定年到達後、65 歳までの生活生計のための主たる収入源（3 つまで）

(単位: %)

	計	あなたの賃金等収入	あなたの公的年金収入	あなたのその他の年金収入(企業年金を含む)	あなたの高年齢雇用継続給付金	配偶者の賃金等収入	子供の賃金等収入	配偶者の年金収入(公的年金、企業年金を含む)	親族の年金収入	自営業などの事業収入	財産収入(家賃・利子・配当金など)	退職金の取り崩し	貯蓄の取り崩し	雇用保険	仕送り	生活保護	その他	無回答
男女計	100	64.1	25.2	18.9	2.4	21.2	2.4	9.1	1.2	1.9	4.9	25.1	29.8	5.7	0.1	0.4	1.6	6.9
男性計	100	67.9	26.1	20.2	2.8	20.2	1.7	2.2	0.8	1.7	5.5	29.2	29.1	5.4	0.1	0.3	1.8	6.5
55歳	100	66.4	20.7	19.8	2.2	18.2	1.2	2.2	0.9	2.2	4.9	33.3	31.5	7.1	0.3	0.9	1.5	6.8
56歳	100	67.8	20.8	18.7	2.9	22.8	2.0	2.3	1.2	1.8	7.0	29.8	31.6	6.4	0.0	0.0	1.5	4.7
57歳	100	66.7	24.4	19.6	2.4	19.9	1.2	2.4	0.9	1.5	5.7	30.1	33.0	6.0	0.0	0.6	2.4	7.4
58歳	100	68.0	28.7	21.3	2.7	21.9	1.2	2.7	0.9	1.8	5.3	29.9	28.4	2.4	0.0	0.0	1.5	5.9
59歳	100	70.8	35.9	21.6	4.0	17.9	3.0	1.5	0.3	1.5	4.6	23.1	20.7	5.2	0.3	0.0	2.1	7.9
女性計	100	52.9	22.8	15.2	1.4	24.2	4.2	28.9	2.1	2.2	3.1	13.3	31.8	6.6	0.0	0.5	0.9	8.1
55歳	100	50.0	19.2	15.8	0.8	21.7	3.3	22.5	0.8	2.5	6.7	14.2	32.5	8.3	0.0	0.8	0.8	8.3
56歳	100	49.6	19.5	16.8	0.9	28.3	2.7	34.5	1.8	0.9	1.8	18.6	28.3	2.7	0.0	1.8	0.9	5.3
57歳	100	59.0	27.3	14.4	2.2	25.9	4.3	30.2	1.4	2.9	2.9	12.9	33.8	5.0	0.0	0.0	1.4	6.5
58歳	100	52.1	24.8	17.1	0.0	20.5	4.3	29.1	1.7	1.7	1.7	13.7	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	12.0
59歳	100	52.8	22.5	11.2	3.4	24.7	6.7	28.1	5.6	3.4	2.2	5.6	30.3	5.6	0.0	0.0	1.1	9.0

図表 22 今の勤め先から定年後、受け取る可能性が最も高い賃金水準（雇用者）

(単位: %)

	計	現在の賃金より多い	現在の賃金とほぼ同程度	現在の賃金の8~9割程度	現在の賃金の6~7割程度	現在の賃金の4~5割程度	現在の賃金の3割程度	無回答
男女計	100	1.3	16.4	12.9	35.4	20.2	6.1	7.7
男性計	100	1.3	12.8	11.7	36.5	23.1	7.8	6.8
女性計	100	1.4	27.0	16.3	32.2	11.8	1.4	10.0

一方、最低限希望する賃金の水準を尋ねると、「現在の賃金の8~9割程度」(28.0%)と「6~7割程度」(27.4%)がほぼ同程度で、最も高い割合を示している。次いで「現在とほぼ同程度」(22.5%)、「4~5割程度」(10.9%)などとなっており、定年後に受け取れそうな賃金水準よりも少しずつ高い賃金水準を希望していることが窺える。男女別に見ると、最低希望水準はいずれも「8~9割程度」が最も大きい割合を示しているが(男性27.9%、女性28.2%)、女性の場合にはこれに次いで「現在とほぼ同程度」(27.3%)が高く、「6~7割程度」(22.0%)が第3順位となっており、男性と比べて第2、第3順位が入れ替わっている(図表23)。

賃金の最低希望水準に関しては、年齢が高まり定年後のことが現実味を帯びてくると、希望が変化する可能性が考えられる。そこで図表23を1歳刻みでデータを見てみたところ、特に男性では55歳で「8~9割程度」(33.6%)の方が「6~7割程度」(25.9%)より高いのに対し、59歳では両者が逆転し、「6~7割程度」(31.0%)の方が「8~9割程度」(27.7%)より高くなっているのが注目される。一つの仮説として、年齢が高まるとその間に職場や世間の実態を知って、希望水準を下方に調整しているかもしれない。一方、女性ではやや状況が異なっている。すなわち、55歳では「8~9割程度」(29.2%)が最も高く、次いで「6~7割程度」と並んで「現在とほぼ同程度」が同じく24.2%を占めているが、59歳でも「現在とほぼ同程度」(37.1%)が最も多くなっている。

図表 23 今の勤め先から定年後、もらう賃金として最低限希望する水準（雇用者）

(単位:%)

	計	現在の賃金より多い	現在の賃金とほぼ同程度	現在の賃金の8～9割程度	現在の賃金の6～7割程度	現在の賃金の4～5割程度	現在の賃金の3割程度	無回答
男女計	100	0.9	22.5	28.0	27.4	10.9	2.7	7.5
男性計	100	1.0	20.9	27.9	29.3	11.4	2.8	6.8
55歳	100	0.9	20.4	33.6	25.9	10.5	1.9	6.8
56歳	100	0.9	22.2	25.1	30.1	11.1	4.4	6.1
57歳	100	0.6	21.4	27.4	29.5	13.4	1.2	6.5
58歳	100	1.8	21.0	26.0	29.9	10.9	4.7	5.6
59歳	100	0.6	19.1	27.7	31.0	11.2	1.5	8.8
女性計	100	0.9	27.3	28.2	22.0	9.5	2.4	9.7
55歳	100	0.0	24.2	29.2	24.2	8.3	1.7	12.5
56歳	100	0.0	31.0	29.2	21.2	9.7	1.8	7.1
57歳	100	1.4	23.7	27.3	25.9	10.1	3.6	7.9
58歳	100	1.7	23.9	29.1	19.7	10.3	3.4	12.0
59歳	100	1.1	37.1	25.8	16.9	9.0	1.1	9.0

次に、賃金に年金や他の公的給付を加えた額で、同じことを尋ねた。以下、同様に雇用者を集計対象としている。

まず、定年後の賃金に年金や他の公的給付を加えた年収額が、現在の賃金比でどの程度水準となりそうか、最も可能性の高い場合を尋ねたところ、「現在の賃金の6～7割程度」が29.2%で最も多く、次いで「4～5割程度」(17.8%)、「8～9割程度」(15.4%)、「現在の賃金とほぼ同程度」(15.2%)などとなっている。「現在の賃金より多い」とするのは4.7%であった。男女別には、男性では「6～7割程度」(32.1%)がかなり多くなっているが、女性では「現在の賃金とほぼ同程度」(22.7%)が最も多く、ほぼこれに並んで「6～7割程度」(20.9%)が占めている(図表24)。

図表 24 定年後の賃金に年金・公的給付を加えた額で、受け取る可能性が最も高い年収水準（雇用者）

(単位:%)

	計	現在の賃金より多い	現在の賃金とほぼ同程度	現在の賃金の8～9割程度	現在の賃金の6～7割程度	現在の賃金の4～5割程度	現在の賃金の3割程度	わからない	無回答
男女計	100	4.7	15.2	15.4	29.2	17.8	4.1	5.5	8.1
男性計	100	3.7	12.6	15.8	32.1	19.5	4.6	4.8	6.9
女性計	100	7.6	22.7	14.4	20.9	12.6	2.8	7.6	11.4

次に、この定年後の賃金と公的年金等を加えた年収額について、最低希望水準を尋ねたところ、現在の賃金の「8～9割程度」が26.3%で最も多く、ほぼ並んで「現在の賃金とほぼ同程度」(23.3%)、「6～7割程度」(23.0%)が続いている。受け取れる可能性のある水準と比べて、少しずつ高めの額を希望していることがわかる。男女別には、先ほど賃金に関して見たのとほぼ同様に、女性の場合には「現在の賃金とほぼ同程度」を希望する割合(30.3%)

図表 25 定年後の賃金に年金・公的給付を加えた額で、最低限希望する年収水準（雇用者）

(単位: %)

	計	現在の賃金より多い	現在の賃金とほぼ同程度	現在の賃金の8~9割程度	現在の賃金の6~7割程度	現在の賃金の4~5割程度	現在の賃金の3割程度	わからない	無回答
男女計	100	2.5	23.3	26.3	23.0	11.5	1.6	3.2	8.6
男性計	100	2.5	20.9	27.7	25.0	12.0	1.8	2.8	7.3
女性計	100	2.6	30.3	22.1	17.3	9.9	1.0	4.3	12.5

が最も高くなっている（図表 25）。

次に公的年金について尋ねた。まず、支給される公的年金の額を知っているかを尋ねたところ、公的年金の支給額がわかっている者は 35.4%に過ぎず、59.2%の人はわからないとした。こうした傾向は男女ともほとんど差がない（図表 26）。

図表 26 もらえる公的年金の額を知っている者の割合（雇用者）

(単位: %)

	計	公的年金をもらえる(支給額を知っている)	わからない	無回答
男女計	100	35.4	59.2	5.4
男性計	100	34.8	60.0	5.2
女性計	100	37.0	56.7	6.2

支給額を知っているとした者について受給見込み額（回答は、該当する金額幅を選択する形ではなく、一つの額を記入する方法）を見たところ、ここでの額の集計・グループ分けでは、月額「10~14万円」（11.1%）とする者が最も多く、次いで「15~19万円」（7.7%）、「6~9万円」（6.7%）、「20~24万円」（5.6%）などとなっており、平均額は 13.3万円であった。男女別には、男性は 10万円台が多く（「10~14万円」（10.3%）、「15~19万円」（9.2%））、また「20~24万円」は 7.4%を占めており平均は 14.8万円、一方女性は「10~14万円」（13.3%）、「6~9万円」（13.0%）が多く、平均額は 9.5万円となっている（図表 27）。

図表 27 公的年金の受給見込み額（月額）（雇用者）

(単位: %)

	計	0円(なし)	1~5万円	6~9万円	10~14万円	15~19万円	20~24万円	25~29万円	30万円以上	わからない	無回答	平均値(万円)
男女計	100	0.5	2.5	6.7	11.1	7.7	5.6	0.8	0.5	59.2	5.4	13.30
男性計	100	0.6	1.3	4.5	10.3	9.2	7.4	1.0	0.7	60.0	5.2	14.75
女性計	100	0.2	6.2	13.0	13.3	3.6	0.3	0.2	0.2	56.7	6.2	9.53

次に退職一時金について尋ねた。同様にまず支給額を知っているかどうか、尋ねたところ、公的年金とほぼ同様の状況で、4割弱の人しか支給見込み額を知っておらず、6割近くの人「わからない」とした。男女とも同様の状況である（図表 28）。

図表 28 もらえる退職一時金の額を知っている者の割合

(単位:%)

	計	退職一時金をもらえる(支給額を知っている)	わからない	無回答
男女計	100	39.0	56.7	4.4
男性計	100	40.7	55.6	3.7
女性計	100	34.1	59.7	6.2

退職一時金の支給見込み額を知っているとした者に対してその額を尋ねたところ(回答は、同様に一つの額を記入してもらう方式)、額の集計分布として多い順に「2,000万円以上」(9.5%)、「1～299万円」(6.1%)、「1,000～1,499万円」(5.4%)、「500～799万円」(3.2%)などとなっている。この他に「なし(0円)」が5.9%あった。男女別には、男性の方が高い額の方に多く分布しており、平均見込み額は男性 1,201万円、女性 469万円であった(図表 29)。

図表 29 退職一時金の支給見込み額

(単位:%)

	計	0円(なし)	1万～299万円	300～499万円	500～799万円	800～999万円	1,000～1,499万円	1,500～1,999万円	2,000万円以上	わからない	無回答	平均値
男女計	100	5.9	6.1	2.9	3.2	1.6	5.4	4.4	9.5	56.7	4.4	1036.3
男性計	100	4.4	4.8	2.6	3.4	2.0	6.2	5.4	11.9	55.6	3.7	1200.9
女性計	100	10.4	9.7	3.6	2.8	0.2	3.1	1.6	2.8	59.7	6.2	469.0

企業年金について同様に尋ねた。まず、企業年金の受給見込み額を知っているかどうかについては、「知っている」とする者は24.4%に過ぎず、69.6%の者は「わからない」としている。男女ともほぼ同様の結果であった(図表 30)。

図表 30 もらえる企業年金の金額を知っている者の割合

(単位:%)

	計	企業年金をもらえる(支給額を知っている)	わからない	無回答
男女計	100	24.4	69.6	6.0
男性計	100	24.8	69.9	5.3
女性計	100	23.4	68.5	8.1

受給見込み額を知っているとした者に対して、その額を尋ねたところ（回答は金額を記入してもらう方式）、額の集計分布として月額「10～14万円」（3.5%）、「4～5万円」（3.0%）、「1～3万円」（2.0%）などとなっている。この他に「0円（なし）」が12.1%あった。男女別には、若干ではあるが男性の方が高い支給額に分布が多くなっており、平均では月額で男性5.2万円、女性2.0万円であった（図表31）。

図表31 企業年金の受給見込み額（月額）

(単位:%)

	計	0円 (なし)	1～3 万円	4～5 万円	6～9 万円	10～14 万円	15～19 万円	20～24 万円	25万 以上	わから ない	無回答	平均値
男女計	100	12.1	2.0	3.0	1.9	3.5	1.0	0.7	0.2	69.6	6.0	4.40
男性計	100	10.8	1.7	3.5	2.2	4.1	1.3	0.8	0.3	69.9	5.3	5.19
女性計	100	15.9	2.8	1.6	1.0	1.7	0.2	0.2	0.0	68.5	8.1	1.98

最後に60歳以降の必要生活費について、どう把握し準備しているかを尋ねた。

ここで非常に重要な発見は、高齢者の一部には60歳以降の必要生計費がまだわかっていない者がいることである。全体の66.7%の人は「生活費を知っている」としたが、28.7%の人は「まだわからない」と答えた。男女別に見ても同様の傾向が窺える（図表32）。

図表32 60歳以降の必要生活費がわかっている者の割合

(単位:%)

	計	生活費(月 額)を知って いる	まだわから ない	無回答
男女計	100	66.7	28.7	4.6
男性計	100	66.7	28.9	4.3
55歳	100	60.2	34.9	4.9
56歳	100	68.1	28.1	3.8
57歳	100	69.0	26.5	4.5
58歳	100	65.4	30.8	3.8
59歳	100	70.8	24.6	4.6
女性計	100	66.4	28.2	5.4
55歳	100	70.0	24.2	5.8
56歳	100	61.9	34.5	3.5
57歳	100	64.7	30.9	4.3
58歳	100	66.7	25.6	7.7
59歳	100	69.7	24.7	5.6

次に必要生計費の見込み額（回答は金額を記入してもらう方式）を尋ねると、「20～24万円」（16.7%）、「25～29万円」（14.9%）、「30～34万円」（17.0%）あたりが中心額となっている。男女別に大きな差異はないが、女性の方が分布が若干、低い額に寄っている（図表33）。

図表 33 60歳以降の必要生計費の見込み額（月額）

(単位:%)

	計	10万円未満	10～14万円	15～19万円	20～24万円	25～29万円	30～34万円	35～39万円	40万円以上	まだわからない	無回答	平均値
男女計	100	0.1	1.7	7.5	16.7	14.9	17.0	3.2	5.5	28.7	4.6	25.58
男性計	100	0.0	1.2	4.7	15.5	16.1	18.8	3.6	7.0	28.9	4.3	26.79
女性計	100	0.5	3.3	15.4	20.4	11.4	12.1	2.1	1.2	28.2	5.4	22.07

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

(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

次に60～64歳層の者に対する調査結果を見てみよう。

まず、これまでに定年を経験したことがあるかどうか尋ねたところ、全体の51.5%の者が定年経験があるとしている（ほかに「なし」が46.9%、無回答が1.6%であった）。男女別には、男性で67.9%、女性で27.9%の者が定年経験ありと答えている。女性では定年経験がない者の割合が高いが、先に見た55～59歳層の調査結果と合わせて考えると、60～64歳層の女性も、同じく定年がない企業に働いている者の割合が相対的に高いのかもしれない。

次に定年経験のある者に対して、定年到達時に継続雇用されたかどうかを尋ねると、67.2%の者が継続雇用されたとしている。男女別には男性が67.2%、女性が67.3%となっており、継続雇用される割合は男女間で格差は全くない。なお、平成18年4月に施行された高年齢者雇用確保措置は、企業に対して実施義務年齢を段階的に引き上げていることを認めている。こうした制度の社会的浸透度といったものを反映するかのようになり、1歳刻みのデータで見ると、継続雇用された者の割合は現在60歳、61歳の者の場合（女性の場合には62歳も）には、ほぼ7割を超える者が継続雇用されたと答えているのに対し、現在63歳、64歳の者の場合には継続雇用された者の割合は5～6割台に止まっている（図表34）。

図表 34 定年経験者のうち、継続雇用された者の割合

(単位:%)

	計	継続雇用されたことがある	継続雇用されなかった	無回答
男女計	100	67.2	31.9	0.9
男性計	100	67.2	32.1	0.6
60歳	100	70.1	29.9	0.0
61歳	100	74.2	25.8	0.0
62歳	100	66.2	32.9	0.9
63歳	100	62.7	35.9	1.4
64歳	100	64.9	34.7	0.4
女性計	100	67.3	31.0	1.8
60歳	100	69.8	25.6	4.7
61歳	100	72.1	26.2	1.6
62歳	100	72.1	27.9	0.0
63歳	100	65.5	34.5	0.0
64歳	100	56.9	39.7	3.4

継続雇用されなかった者(定年経験のある者の31.9%)に対してその理由を尋ねたところ、図表 35 によれば、「基準不適合以外の理由で継続雇用を希望しなかった」(48.9%、定年経験のある者の15.6%)、「継続雇用の基準に合致しないと思い、希望をしなかった」(10.4%、定年経験のある者の3.3%)と、半数近くが「希望をしなかった」となっている。

一方、「定年を迎えた時に継続雇用の制度がなかったから」(28.5%、定年経験のある者の9.1%)、「継続雇用を希望したが基準に合致しないと言われた」(9.2%、定年経験のある者の2.9%)となっている¹⁶。

以上のデータ結果は男女別に見て大きな差異は見られないが、「基準不適合以外の理由で、継続雇用を希望しなかった」は男性(52.2%)の方が多(女性36.8%)ことが若干異なっている。

図表 35 継続雇用されなかった理由

(単位:%)

	計	定年を迎えた時の会社に継続雇用の制度がなかったから	継続雇用の基準に合致しないと思い、希望をしなかった	基準不適合以外の理由で、継続雇用を希望しなかった	継続雇用を希望したが基準に合致しないと言われた	無回答
男女計	100	28.5	10.4	48.9	9.2	3.0
男性計	100	26.6	10.4	52.2	7.9	2.8
女性計	100	35.6	10.3	36.8	13.8	3.4

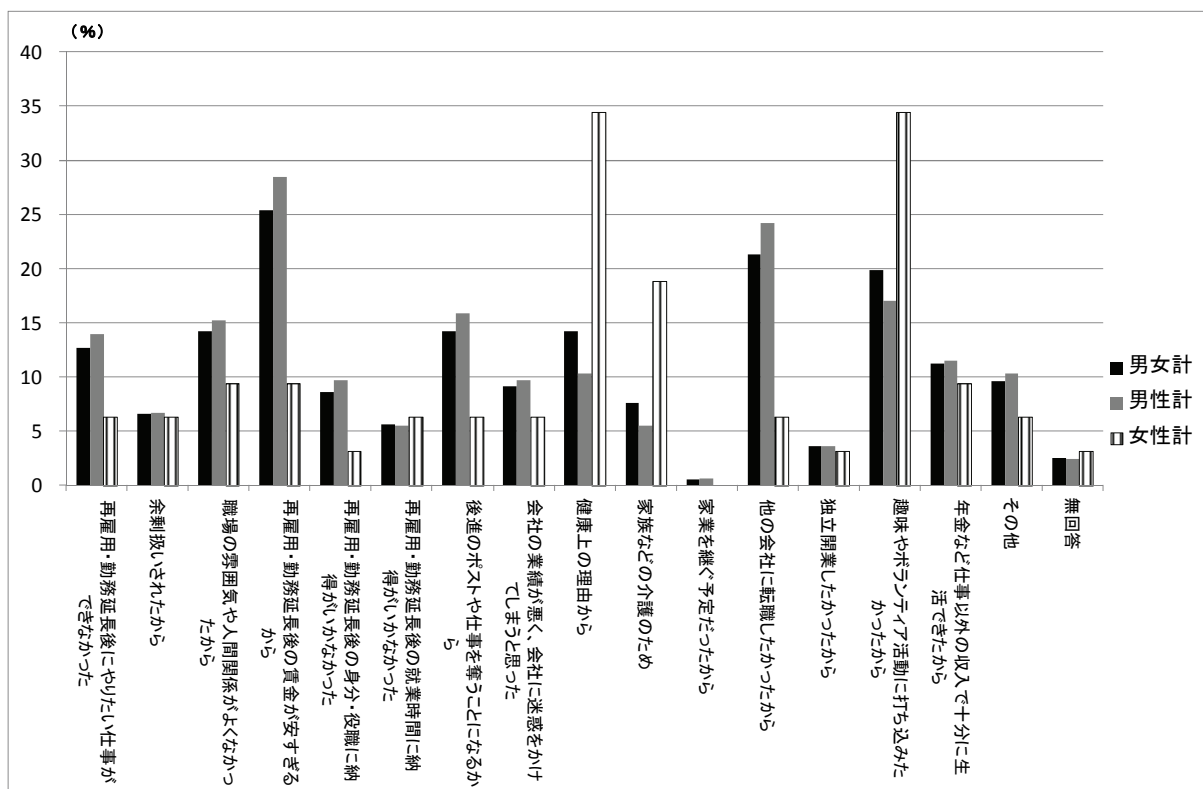
¹⁶ これらのデータは、平成 23 年「高年齢者の雇用状況」(厚生労働省)とは異なるが、調査対象者に継続雇用制度に対する理解の違いがあり得ると考えられ、それが回答に影響を与えている可能性があること(本調査の55～59歳層の調査結果において、勤務先企業の継続雇用制度の有無について「わからない」が8.0%、継続雇用制度の対象従業員について「わからない」が15.0%)に加え、データの違い(厚生労働省のデータは過去1年間の定年到達者に関する企業データである一方、当方のデータは30人以下の企業に働く者を含む労働者に対する過去の経験を尋ねたデータであること)、経年による制度の社会的浸透度などが影響しているとも考えられる。

次に、継続雇用を希望しなかった理由について、その背景を少し詳しく見ていく。

まず「基準不適合以外の理由で、継続雇用を希望しなかった」とした者に対して、どのような理由（複数回答）で希望しなかったのか尋ねたところ、「継続雇用¹⁷後の賃金が安すぎるから」（25.4%）が最も多く、他に「他の会社に転職したかったから」（21.3%）、「趣味やボランティア活動に打ち込みたかったから」（19.8%）、「職場の雰囲気や人間関係がよくなかったから」（14.2%）、「後進のポストや仕事を奪うことになるから」（14.2%）、「健康上の理由から」（14.2%）などが多かった。「年金など仕事以外の収入で十分に生活ができたから」とするのは11.2%だった。

以上の理由には、定年退職者特有の理由と思われるものも含まれる一方で、「賃金が安すぎる」や「職場の雰囲気や人間関係がよくなかった」のように、若い労働者にも一般に見られる転職動機も含まれている。ただし、定年退職を契機にそれまでの勤務条件上の課題や仕事の状況を大きく精算し、再出発しようとする行為と考えれば、高齢者のこの時期の転職（退職）動機としては、注目すべき重要な理由かもしれない（図表 36）。

図表 36 継続雇用を希望しなかった、基準不適合以外の理由（複数回答）



¹⁷ 調査票の元の用語は、図表 36 に表示の通り「再雇用・勤務延長」であるが、ここでは簡略化のため「継続雇用」と表現した。

上記に見た、継続雇用を希望しなかった理由は、男女別に見るとかなり異なっている。男性の場合には、「継続雇用後の賃金が安すぎるから」(28.5%)、「他の会社に転職したかったから」(24.2%)が高く、次いで「趣味やボランティア活動に打ち込みたかったから」(17.0%)、「後進のポストや仕事を奪うことになるから」(15.8%)、「職場の雰囲気や人間関係がよくなかったから」(15.2%)などといった理由が続くが、「継続雇用後にやりたい仕事ができなかった」(13.9%)といった理由も割合がやや高くなっている。賃金水準の問題とともに、今後の(完全引退までの)自分の仕事のあり方を見つめた上での理由が挙げられているものと考えられる。これに対して女性の場合には、「健康上の理由から」¹⁸と「趣味やボランティア活動に打ち込みたかったから」がいずれも34.4%を占めて、主要な理由となっている。また、これに次いで「家族など介護のため」(18.8%)が高く、家庭の事情に影響を受ける女性高齢者の特徴を示している。以上のように継続雇用を希望しなかった背景は、男女別にはかなり異なったものとなっている(図表36)。

次に、会社から基準に合致しないとされた理由(複数回答)を見る。これらは現在の65歳継続雇用制度の問題を把握する上で、極めて重要な情報となる。データが少ないので詳しく紹介するのは控えるが¹⁹、男性では「その他」(44.0%)²⁰を除くと「一定の業績評価」(24.0%)が最も高く、次いで「定年前に就いていた役職」(20.0%)などとなっている。一方、「働く意思・意欲があること」、「健康上支障がないこと」(いずれも2.7%)や「出勤率、勤務態度」(0.0%)などの理由で継続雇用されなかった者は殆どいないことがわかる(図表37)。

最後に「継続雇用の基準に合致しないと思い、希望をしなかった」ケースについて、どのような理由で合致しないと思ったのか見てみると(複数回答)、最も多かったのは「継続雇用基準が自分には該当しないと以前から思っていた」(69.0%)であった。他には「定年到達前の人事面接時に、遠回しに言われたと感じた」(14.3%)や「採用されないのは気分が悪いので自分から希望しな」かった(14.3%)とする者があった(図表38)²¹。

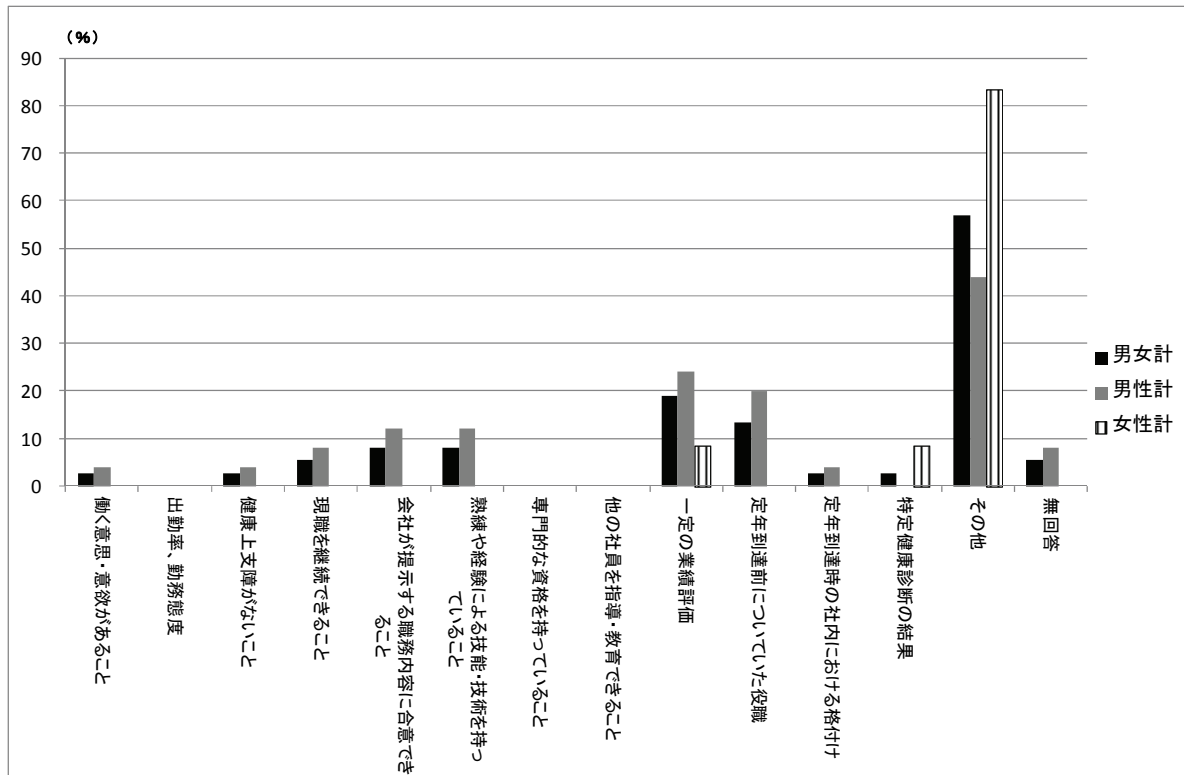
¹⁸ 女性が仕事に就けない理由のうち、男性とかなり異なるものとして、女性は健康上の理由を特に大きく意識する点があるように思われる。(この点は、近刊である労働政策研究・研修機構編プロジェクト研究シリーズNo.1『高齢者雇用の現状と課題』の第1章にて指摘した。関心のある向きは参照されたい。)

¹⁹ 本データの該当者(基準に合致しなかった者)は極めて少ない。これは本調査対象のモニターの特性が反映しているのかもしれない。データを見る上では注意が必要である。

²⁰ 本問では「その他」が多くを占めている(男女計では56.8%)。男女計に関して自由記入欄を見たところ、該当者数は極めて少ないが「その他」を選んだ者は全員が記入をしており、その内容を見ると、ごく一部に定年を理由に拒否されたとするものを除き、ほとんどの者は会社の業績悪化を理由に挙げている。

²¹ 該当者数が少ないので、図表38では1歳刻みのデータを掲載するのは止めた。

図表 37 会社から基準に合致しないと言われた具体的な内容（複数回答）



図表 38 基準に合致しないと思い、希望しなかった理由（複数回答）

(単位: %)

	計	定年到達前の人事面接時に、遠回しに言われたと感じた	継続雇用されなかった先輩を見て、当てはまると感じた	継続雇用基準が自分には該当しないと以前から思っていた	採用されないのは気分が悪いので自分から希望しない	その他
男女計	100	14.3	4.8	69.0	14.3	19.0
男性計	100	15.2	6.1	69.7	12.1	21.2
女性計	100	11.1	0.0	66.7	22.2	11.1

(2) 継続雇用後の契約期間と賃金水準の変化

本節では継続雇用の契約期間と、継続雇用後の賃金水準の変化の実態について見てみよう。

まず、現在継続雇用中の者に対して継続雇用の契約期間を尋ねたところ、68.4%の者が「1年更新」と答えて最も多い。以下、「5年間」(7.0%)、「4年間」(2.6%)、「2年間」(2.1%)、「3年間」(2.1%) などとなっており、1年更新が一般的であることが窺える。なお、「その他」の自由記入欄には、かなり短期の期間の記入があったため別途集計したところ、半年未満(1.8%)や半年(4.5%)などといった結果が得られた。これらの該当割合はわずかとはいえ、こうした契約期間の実態があること自体は、継続雇用の制度趣旨を考えた場合、今後課題となるかもしれない。こうした傾向には男女間で大きな違いはないものの、女性の場合

図表 39 継続雇用の契約期間（現在、継続雇用中の者）

（単位：％）

	計	1年更新	継続雇用 終了まで 2年間	継続雇用 終了まで 3年間	継続雇用 終了まで 4年間	継続雇用 終了まで 5年間	継続雇用 終了まで 6年以上	その他 (半年未 満更新)	その他 (半年更 新)	その他 (それ以 外)	無回答
男女計	100	68.4	2.1	2.1	2.6	7.0	0.7	1.8	4.5	6.5	4.4
男性計	100	73.4	2.5	2.3	2.7	6.3	0.9	1.3	2.9	3.8	4.0
女性計	100	52.3	0.6	1.2	2.3	9.3	0.0	3.5	9.9	15.1	5.8

には「その他」（半年未満の更新や半年更新、それ以外）がやや多い（図表 39）。

次に現在、継続雇用中の者に対して賃金水準の変化を尋ねてみた。以下では、比較基準として、55 歳当時の賃金と定年退職時の賃金の 2 時点を決め、現在の賃金水準をこれら 2 時点と比較している。

まず 55 歳当時の賃金との比較である。初めに、55 歳当時の賃金と比べて上がったか、下がったかを尋ねると、58.8%の者が「下がった」としており、「変わらない」は 26.5%、「上がった」は 10.4%となっている。男女別には、男性の方が「下がった」とする者が多く（男性 63.7%、女性 43.0%）、女性の場合には「下がった」者もいるが、「変わらない」者が 41.3%も占めている（男性の「変わらない」は 21.9%）。なお 1 歳刻みで見ると、男女とも年齢が高くなるほど、「上がった」とする者の割合が減って「下がった」とする者の割合が高くなっている。このデータだけから判断することはできないが、あるいは継続雇用期間に入ってから、徐々に賃金が下方改訂される場合が多いのかもしれない。これは今後の調査で明らかにしたい点である（図表 40）。

図表 40 55 歳当時と比べた現在の賃金水準（現在、継続雇用中の者）

（単位：％）

	計	上がった	下がった	変わらない	無回答
男女計	100	10.4	58.8	26.5	4.3
男性計	100	10.8	63.7	21.9	3.6
60歳	100	14.4	54.8	29.8	1.0
61歳	100	12.1	62.9	21.0	4.0
62歳	100	10.2	65.6	21.1	3.1
63歳	100	7.8	63.7	22.5	5.9
64歳	100	9.2	71.4	15.3	4.1
女性計	100	9.3	43.0	41.3	6.4
60歳	100	23.3	40.0	30.0	6.7
61歳	100	11.9	42.9	38.1	7.1
62歳	100	7.5	37.5	50.0	5.0
63歳	100	0.0	44.1	50.0	5.9
64歳	100	3.8	53.8	34.6	7.7

次に賃金の変動幅について見てみよう。賃金が増加した者については、該当者数が少ないのでデータを見る場合には注意が必要であるが、「10%未満」が 50.0%と最も多く、次いで「10～15%」（31.6%）となっており、増加幅は相対的に小さなものとなっている（図表 41）。

図表 41 賃金の増加幅（55歳当時と比較して賃金が増加した者）

(単位:%)

	計	10%未満	10~15%未満	15~20%未満	20~30%未満	30~50%未満	50%以上	無回答
男女計	100	50.0	31.6	7.9	7.9	1.3	0.0	1.3
男性計	100	48.3	33.3	8.3	6.7	1.7	0.0	1.7
女性計	100	56.3	25.0	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0

一方、賃金が減少した者について、該当者数の少ない女性を除き男性について見てみると、「30~50%未満」(24.9%)、「20~30%」(18.9%)、「50%以上」(17.8%)などとなっており、男性の場合には賃金が大幅に減少していることが見て取れる(図表 42)。

図表 42 賃金の減少幅（55歳当時と比較して賃金が減少した者）

(単位:%)

	計	10%未満	10~15%未満	15~20%未満	20~30%未満	30~50%未満	50%以上	無回答
男女計	100	11.2	15.4	12.9	19.2	23.1	16.6	1.6
男性計	100	10.2	15.3	11.9	18.9	24.9	17.8	1.1
60歳	100	10.5	5.3	15.8	17.5	31.6	15.8	3.5
61歳	100	12.8	12.8	10.3	15.4	30.8	16.7	1.3
62歳	100	7.1	19.0	10.7	23.8	22.6	16.7	0.0
63歳	100	10.8	26.2	6.2	20.0	20.0	16.9	0.0
64歳	100	10.0	11.4	17.1	17.1	20.0	22.9	1.4
女性計	100	16.2	16.2	17.6	20.3	14.9	10.8	4.1

次に定年到達時点の賃金との比較を見てみよう。継続雇用の実態を知る上では、先のデータよりも一層重要なデータとなる。まず図表 43 に従って、上がったか、下がったかについて見ると、男女とも定年到達時に比べて「上がった」とする者はほぼ皆無であり、男性の場合は 88.7%の者が「下がった」としている。女性も 64.5%の者は「下がった」としている。なお先に見た、継続雇用期間に入ってから、高齢者の賃金は徐々に下方改訂されているかもしれないとの点に注目して、1歳刻みのデータを見てみたが、図表 43 に関してはそうした傾向は見て取れなかった。

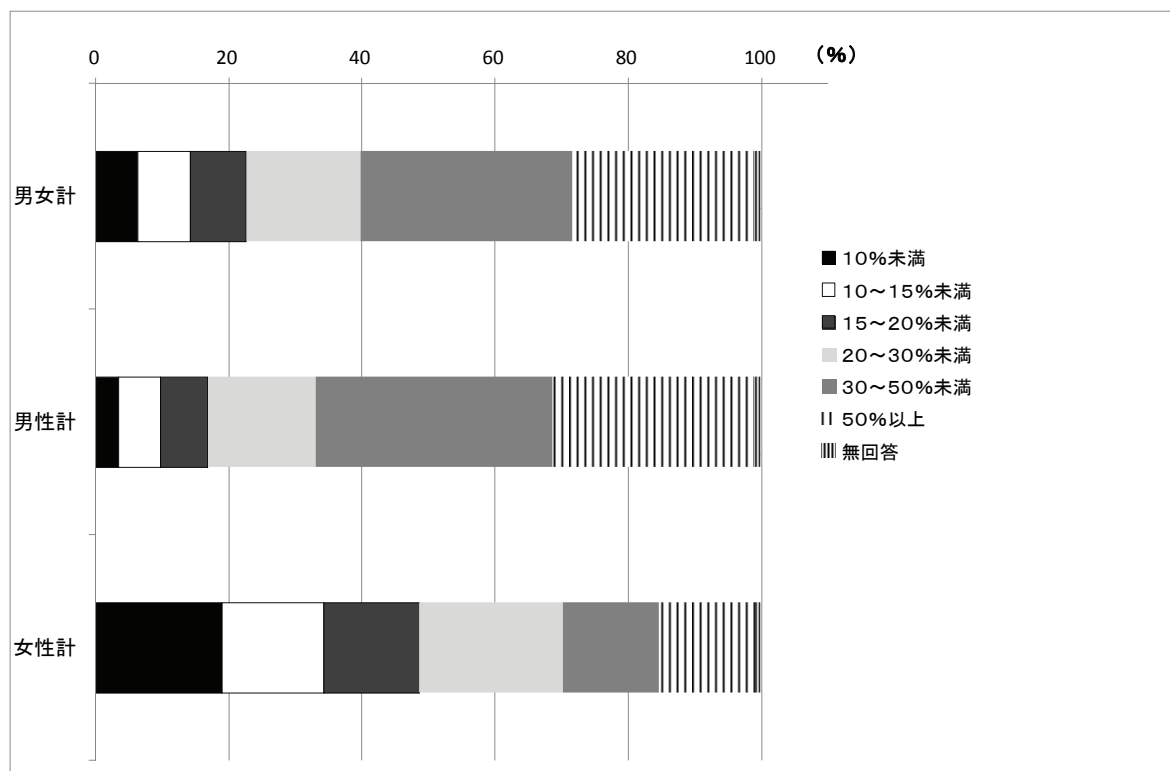
次に、賃金が減少したケースのみを取り上げて、定年到達時の賃金と比べた減少幅を見る。なお、賃金変動の実態は男女間で大きな格差があることから、初めから男女別に状況を見ることとする。男性の場合には定年到達時と比べて、「30~50%未満」(35.7%)下がったとする者が最も多く、次いで「50%以上」(30.2%)となっており、下げ幅はかなり大きくなっている。一方、女性の場合には「20~30%」(21.6%)が最も多いが、次いで「10%未満」(18.9%)、「10~15%」(15.3%)、「30~50%未満」(14.4%)、「50%以上」(14.4%)などとなっており、減少幅の大きさは人によってばらつきが大きい結果となっている(図表 44)。

図表 43 定年到達時と比べた現在の賃金水準（現在、継続雇用中の者）

(単位: %)

	計	上がった	下がった	変わらない	無回答
男女計	100	0.7	83.0	9.8	6.6
男性計	100	0.2	88.7	5.8	5.4
60歳	100	0.0	84.6	10.6	4.8
61歳	100	0.0	91.9	3.2	4.8
62歳	100	0.8	90.6	6.3	2.3
63歳	100	0.0	88.2	4.9	6.9
64歳	100	0.0	86.7	4.1	9.2
女性計	100	2.3	64.5	22.7	10.5
60歳	100	6.7	56.7	26.7	10.0
61歳	100	0.0	66.7	23.8	9.5
62歳	100	2.5	60.0	27.5	10.0
63歳	100	0.0	61.8	26.5	11.8
64歳	100	3.8	80.8	3.8	11.5

図表 44 賃金の減少幅（定年到達時と比較して賃金が減少した者）



(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

本節では、継続雇用後に仕事の内容や責任の重さなどがどう変わったか、そうした状況に関してどの程度満足しているか、また仕事に取り組む気持ちに変化があったかどうか、などの実態を見てみる。

まず 60 歳以前と比べて、仕事の内容、責任の重さ、労働時間の実態がどう変わったかを見ると、最も多いのは「全く（ほとんど）変わっていない」とする者である（58.4%）。次いで

「仕事の内容が変わり責任も軽くなったが、フルタイム勤務」(16.8%)が多く、「同じ仕事内容をパートで従事、責任の重さは変化なし」(7.6%)、「同じ仕事内容をパートで従事、責任の重さは軽くなった」(6.5%)や「全て変わった」(4.3%)は少ない(図表45)。

図表45 60歳以前と比べた時の仕事の内容、責任の重さ、労働時間

(単位:%)

	計	60歳以前の頃と全く(ほとんど)変わっていない	仕事内容が変わり責任も軽くなったが、フルタイム勤務	同じ仕事内容をパートで従事、責任の重さは変化なし	同じ仕事内容をパートで従事、責任の重さは軽くなった	全て変わった(仕事内容変化、責任軽減、パート勤務)	その他	無回答
男女計	100	58.4	16.8	7.6	6.5	4.3	2.6	4.0
男性計	100	56.8	21.2	4.1	6.8	5.4	2.0	3.6
60歳	100	71.2	14.4	2.9	2.9	5.8	1.9	1.0
61歳	100	60.5	23.4	1.6	5.6	3.2	0.8	4.8
62歳	100	57.8	24.2	5.5	5.5	3.1	2.3	1.6
63歳	100	48.0	26.5	6.9	4.9	5.9	2.9	4.9
64歳	100	44.9	16.3	4.1	16.3	10.2	2.0	6.1
女性計	100	63.4	2.3	18.6	5.2	0.6	4.7	5.2
60歳	100	63.3	0.0	20.0	3.3	0.0	6.7	6.7
61歳	100	61.9	4.8	21.4	2.4	2.4	2.4	4.8
62歳	100	65.0	2.5	17.5	5.0	0.0	5.0	5.0
63歳	100	61.8	0.0	17.6	11.8	0.0	2.9	5.9
64歳	100	65.4	3.8	15.4	3.8	0.0	7.7	3.8

こうした実態は男女別で一部異なっている。図表45に見られるように、男性の場合には上述の内容とほぼ同じような傾向となっているが、女性の場合には、60歳以前と比べて「全く(ほとんど)変わっていない」とする者が、ほぼ同程度の63.4%を占めているが、次いで「同じ仕事内容をパートで従事、責任の重さは変化なし」(18.6%)が多くなっている。また「全て変わった」とするのは0.6%とほぼ皆無である(男性は5.4%)。さらに1歳刻みのデータで見ると、男性の場合には「全く(ほとんど)変わっていない」とする者の割合が、60歳の71.2%から64歳の44.9%へと徐々に少なくなり、その分、別の就労実態を答える者が増える形となっているが、女性の場合には加齢に伴うこうした変化は見られない。女性の場合には60歳になる前の段階で、既にかなり多くの者がパート勤務していることが基本的に影響しているものと考えられる。

次に、今述べた仕事の内容や雇用形態の変化について、時間的にはどのようにして変化してきたのかを尋ねたところ、図表46を得た。最も多いパターンは「定年到達後にすぐに切り替わり、その後は変わっていない」で73.4%を占めている。これ以外では、「特別な事情が生じてその時点で見直しがなされた」(6.2%)のほか、「定期的見直しの際に見直しが行われ、何回か変わっている」(5.1%)、「試行期間があり、試行期間終了後は変わっていない」(4.0%)などとなっており、定期的な見直しを行っている会社や試行期間を設けている会社があることが窺える。

なお、定年到達後、一定期間が過ぎてから、その時点での状況を見て見直しを行うようなパターンもあるのかどうか注目したが、図表 46 に関する限りそうした形態は特に見られない。基本的に定年到達時で見直すか、その後、定期的に見直すか、のいずれかのようなものである（図表 46）。

図表 46 仕事の内容等の変化の仕方（変化した者＝100）

（単位：％）

	計	定年到達時 点ですぐに 切り替わり その後は変 わっていない	試行期間が あり、試行 期間終了後 は変わって いない	定期的見直 しの際に見 直しが行わ れ何回か変 わっている	特別な事情 が生じてそ の時点で見 直しがなさ れた	その他	無回答
男女計	100	73.4	4.0	5.1	6.2	4.7	6.6
男性計	100	76.4	3.6	5.5	7.3	3.6	3.6
60歳	100	89.7	3.4	0.0	0.0	0.0	6.9
61歳	100	81.4	4.7	2.3	9.3	2.3	0.0
62歳	100	76.9	7.7	0.0	9.6	5.8	0.0
63歳	100	68.8	2.1	8.3	8.3	4.2	8.3
64歳	100	70.8	0.0	14.6	6.3	4.2	4.2
女性計	100	61.1	5.6	3.7	1.9	9.3	18.5
60歳	100	77.8	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0
61歳	100	71.4	0.0	7.1	0.0	7.1	14.3
62歳	100	41.7	8.3	0.0	8.3	8.3	33.3
63歳	100	45.5	9.1	9.1	0.0	9.1	27.3
64歳	100	75.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5

次に継続雇用後の賃金や仕事の満足度を見てみよう。

まず賃金の満足度については、「非常に満足している」が 2.5%、「おおむね満足している」が 26.2%、「あまり満足していない」が 35.6%、「まったく満足していない」が 25.0%となっており、総じて満足度が低い方により多く偏っている²²。男女別に見ると、大きな差異は見られないが、男性の方が満足度が低い方により多く偏っている（図表 47）。

なお、図表 47 について興味深いのは、1 歳刻みのデータに関して、男性の場合には年齢が高まるにつれて「あまり満足していない」割合が少なくなり「おおむね満足している」割合が緩やかに高くなっていることである。これは女性には見られない傾向である。先に見たように男性の場合、年齢が高まるにつれて、仕事の責任の重さなどが総じて軽くなる者が増える傾向にあることを考え合わせると、男性の場合には、そうした仕事の内容・責任の重さの変化と考え合わせて、現在の賃金水準を相対的にはおおむね満足できるものと感じているのかもしれない。

²² 賃金の満足度は、一般に他の年齢でも不満の方が多くなる傾向にあることに注意する必要がある。

図表 47 継続雇用後の賃金の満足度

(単位:%)

	計	非常に満足 している (4点)	おおむね満 足している (3点)	あまり満足 していない (2点)	まったく満 足していな い (1点)	無回答	平均値
男女計	100	2.5	26.2	35.6	25.0	10.7	2.07
男性計	100	1.6	25.7	36.2	25.9	10.6	2.03
60歳	100	3.8	19.2	39.4	29.8	7.7	1.97
61歳	100	1.6	17.7	40.3	26.6	13.7	1.93
62歳	100	0.8	28.9	39.8	24.2	6.3	2.07
63歳	100	0.0	29.4	31.4	28.4	10.8	2.01
64歳	100	2.0	34.7	27.6	20.4	15.3	2.22
女性計	100	5.2	27.9	33.7	22.1	11.0	2.18
60歳	100	10.0	30.0	30.0	23.3	6.7	2.29
61歳	100	0.0	23.8	38.1	26.2	11.9	1.97
62歳	100	5.0	25.0	30.0	22.5	17.5	2.15
63歳	100	8.8	32.4	41.2	11.8	5.9	2.41
64歳	100	3.8	30.8	26.9	26.9	11.5	2.13

続いて仕事の満足度を見ると、「非常に満足している」が5.6%、「おおむね満足している」が55.6%、「あまり満足していない」が24.3%、「まったく満足していない」が7.8%となっており、賃金の場合と異なり、仕事に関しては総じて満足度は高くなっている。男女別にも余り大きな差異はない。1歳刻みで見た場合、同じく男性の場合には賃金の満足度と同様、年齢が高まるに従って「あまり満足していない」割合が減って「おおむね満足している」割合が高くなる傾向が見られる。女性の場合にも、男性ほど明確ではないが、年齢が高くなるほど、仕事満足度が緩やかに高くなる傾向は同様に指摘できそうである（図表 48）。

図表 48 継続雇用後の仕事の満足度

(単位:%)

	計	非常に満足 している (4点)	おおむね満 足している (3点)	あまり満足 していない (2点)	まったく満 足していな い (1点)	無回答	平均値
男女計	100	5.6	55.6	24.3	7.8	6.6	2.63
男性計	100	4.7	55.9	25.0	7.9	6.5	2.61
60歳	100	5.8	47.1	28.8	13.5	4.8	2.47
61歳	100	4.0	54.8	29.0	6.5	5.6	2.60
62歳	100	2.3	60.9	25.0	7.0	4.7	2.61
63歳	100	7.8	53.9	20.6	9.8	7.8	2.65
64歳	100	4.1	62.2	20.4	3.1	10.2	2.75
女性計	100	8.7	54.7	22.1	7.6	7.0	2.69
60歳	100	3.3	63.3	16.7	10.0	6.7	2.64
61歳	100	4.8	52.4	31.0	4.8	7.1	2.62
62歳	100	12.5	50.0	22.5	7.5	7.5	2.73
63歳	100	8.8	52.9	26.5	5.9	5.9	2.69
64歳	100	15.4	57.7	7.7	11.5	7.7	2.83

以上の個別要素を総合した総合的満足度を尋ねたところ、「非常に満足している」が2.9%、「おおむね満足している」が41.3%、「あまり満足していない」が33.1%、「まったく満足していない」が10.4%となっている。「非常に満足」および「おおむね満足」の合計は、「あまり満足していない」と「まったく満足していない」の合計とほぼ同じ割合（43～44%）となっており、満足・不満足はほぼ半々と言うべきであろう（図表49）。

図表49 継続雇用後の総合的満足度

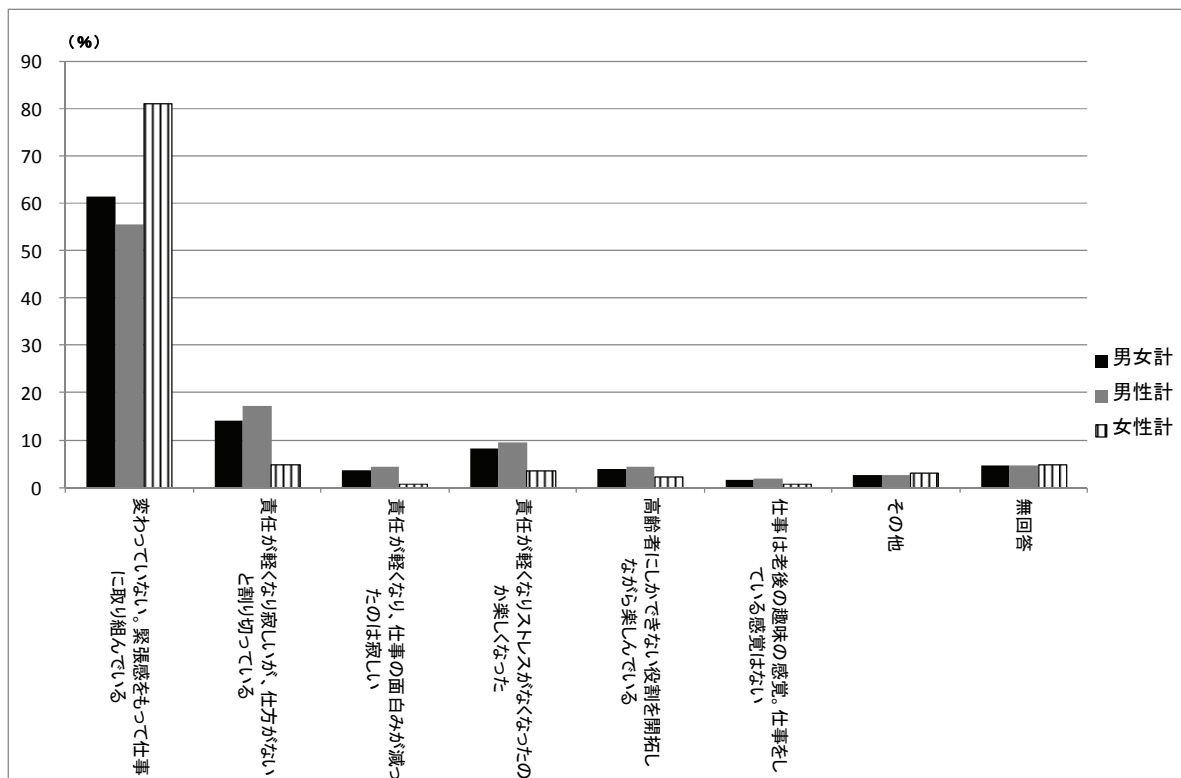
(単位:%)

	計	非常に満足 している (4点)	おおむね満 足している (3点)	あまり満足 していない (2点)	まったく満 足していな い(1点)	無回答	平均値
男女計	100	2.9	41.3	33.1	10.4	12.2	2.42
男性計	100	2.3	39.9	35.6	10.1	12.1	2.39
60歳	100	3.8	34.6	38.5	11.5	11.5	2.35
61歳	100	1.6	34.7	38.7	11.3	13.7	2.31
62歳	100	2.3	43.8	37.5	10.2	6.3	2.41
63歳	100	1.0	46.1	30.4	9.8	12.7	2.44
64歳	100	3.1	40.8	31.6	7.1	17.3	2.48
女性計	100	4.7	45.9	25.0	11.6	12.8	2.50
60歳	100	3.3	53.3	23.3	13.3	6.7	2.50
61歳	100	0.0	47.6	26.2	11.9	14.3	2.42
62歳	100	7.5	42.5	15.0	15.0	20.0	2.53
63歳	100	8.8	50.0	23.5	8.8	8.8	2.65
64歳	100	3.8	34.6	42.3	7.7	11.5	2.39

なお男女別に見れば、男性は満足・不満足が相半ばしているが、女性の場合には「非常に満足」および「おおむね満足」の合計が男性よりほぼ10ポイント高く、満足の方が多い。なお、1歳刻みのデータで見た場合には、男性でも年齢が高まるにつれて「あまり満足していない」割合が減って「おおむね満足している」割合が高くなっている。この点は注目しておきたい。

最後に、60歳以前の頃と比較して、仕事に取り組む気持ちがどう変化したかを尋ねた。調査結果によると、60歳以前の頃と「変わっていない。緊張感をもって仕事に取り組んでいる」とする者が61.4%と最も多い。次いで「責任が軽くなり寂しいが、仕方がないと割り切っている」(14.1%)が多いが、「責任が軽くなりストレスがなくなったのか、楽しくなった」(8.1%)とする者が、これについて多くの割合を占めている。これに対して、「責任が軽くなり、仕事の面白みが減ったのは寂しい」(3.6%)や「高齢者にしかできない役割を開拓しながら楽しんでいる」(3.8%)、「仕事は老後の趣味。仕事をしている感覚はない」(1.5%)などは少ない（図表50）。

図表 50 60歳以前の頃と比較した、仕事に取り組む気持ち



これを男女別に見ると大きな差があり、男性の場合には上に述べた傾向とほぼ同様となっているのに対し、女性の場合にはほとんどの者が「変わっていない」(80.8%)と答えている。また、加齢に伴って取り組む気持ちに変化があるかどうか、1歳刻みでデータを見てみたが、上記とほぼ同様の傾向となっている。

2. 退職一時金、公的年金等の受給状況と生活の現状

(1) 退職一時金等の受給状況

次に、60～64歳層の人たちの生計費の実態を見ていくこととする。引き続き現在、継続雇用期間中の者に対して尋ねた。

まず退職一時金の受給状況を見てみよう。女性は該当者数が少なかったため、男性についてデータ結果を紹介すると、82.4%の者が支給されており、まだ支給されていない者は2.5%である(図表 51)²³。

²³ 他に、「退職一時金制度がそもそもない」とする者が10.8%いる。なお因みに、退職一時金制度の制度内容を知る目的から、退職一時金の算定時期を尋ねたところ、図表 52のような結果を得た。ほとんどが定年退職時点と答えている。ただし、定年退職の5年ほど前とするものも散見される。

図表 51 退職一時金の受給状況

(単位:%)

	計	支給された	まだ支給されていない	退職一時金制度はない	無回答
男女計	100	73.9	3.0	18.3	4.8
男性計	100	82.4	2.5	10.8	4.3
女性計	100	46.5	4.7	42.4	6.4

図表 52 退職一時金の算定時期

(単位:%)

	計	定年退職時点	定年退職の1年前	定年退職の2年前	定年退職の3年前	定年退職の4年前	定年退職の5年前	定年退職の6年以上前	わからない
男女計	100	87.7	0.4	0.9	0.4	1.1	3.5	1.9	2.8
男性計	100	88.4	0.4	1.1	0.2	0.9	3.5	2.0	2.4
女性計	100	83.8	0.0	0.0	1.3	2.5	3.8	1.3	5.0

退職一時金が支給された者に対して支給額（回答は一つの額を記入してもらう方式）を尋ねたところ、「2,000万円以上」の区分に27.0%と最も多くの者が占めており、「1,000～1,499万円」（15.2%）や「1,500～1,999万円」（11.5%）もかなり多くの割合を占めているが、その一方で「1～299万円」とする者も21.6%いる。男女別には、男性の方が支給額の高い区分に圧倒的に多くの者が分布しており、支給額の平均は男性が1,378万円、女性が289万円（男女計で1,214万円）となっている（図表53）。

図表 53 退職一時金の受給額

(単位:%) (万円)

	計	1万～299万円	300～499万円	500～799万円	800～999万円	1,000～1,499万円	1,500～1,999万円	2,000万円以上	無回答	平均値
男女計	100	21.6	8.6	7.2	3.7	15.2	11.5	27.0	5.2	1213.85
男性計	100	14.8	6.3	7.4	4.1	17.2	12.9	31.7	5.5	1378.34
女性計	100	60.0	21.3	6.3	1.3	3.8	3.8	0.0	3.8	288.87

次に公的年金の受給状況を見る。まず受給資格の状況を見ると85.9%の者は「受給資格がある」としているが、10.0%の人は受給資格がないとしている。男女別にもほぼ同様の状況である。当該設問が現在雇用者で、会社で継続雇用されている者が答えていることを考えると、この結果は従前、転職などして、国民年金ないし厚生年金に加入した合算期間が必要年数にまだ達していない者がいる影響かもしれない。因みに1歳刻みのデータを見ると、64歳の者（男性については63歳も）では「受給資格なし」とする者の割合は大幅に少ない（図表54）。

次いで、公的年金の受給資格がある者に対して受給額（月額。回答は一つの額を記入してもらう方式）を尋ねると、「1～3万円」は15.5%、「4～5万円」は11.0%、「6～9万円」は13.3%、「10～14万円」は9.3%などとなっている。「0円（支給停止）」だという者も32.0%

図表 54 公的年金の受給資格の有無

(単位:%)

	計	受給資格あり	受給資格なし	無回答
男女計	100	85.9	10.0	4.1
男性計	100	86.9	9.4	3.8
60歳	100	78.8	18.3	2.9
61歳	100	90.3	7.3	2.4
62歳	100	85.2	12.5	2.3
63歳	100	92.2	2.9	4.9
64歳	100	87.8	5.1	7.1
女性計	100	82.6	12.2	5.2
60歳	100	76.7	13.3	10.0
61歳	100	78.6	16.7	4.8
62歳	100	87.5	7.5	5.0
63歳	100	85.3	14.7	0.0
64歳	100	84.6	7.7	7.7

図表 55 公的年金の受給額 (月額)

(単位:%) (万円)

	計	0円(支給停止)	1~3万円	4~5万円	6~9万円	10~14万円	15~19万円	20~24万円	25万以上	無回答	平均値
男女計	100	32.0	15.5	11.0	13.3	9.3	4.8	3.2	2.1	8.8	5.81
男性計	100	36.9	12.2	9.7	11.8	10.6	5.6	3.9	2.7	6.6	6.20
60歳	100	50.0	11.0	8.5	7.3	8.5	3.7	1.2	3.7	6.1	5.17
61歳	100	44.6	14.3	9.8	9.8	9.8	1.8	0.0	1.8	8.0	4.29
62歳	100	41.3	11.9	11.9	12.8	8.3	3.7	1.8	2.8	5.5	5.36
63歳	100	37.2	12.8	10.6	17.0	7.4	3.2	6.4	1.1	4.3	5.12
64歳	100	8.1	10.5	7.0	11.6	19.8	17.4	11.6	4.7	9.3	12.10
女性計	100	15.5	26.8	15.5	18.3	4.9	2.1	0.7	0.0	16.2	4.32

を占めている。男女別には、男性の方が受給額の高い者が多く、女性は10万円未満の低い額により多くが分布している(図表55)。

高齢雇用継続給付²⁴の受給状況を見ると、60歳代前半層のほぼ4割の者が受給している。男女別には、男性の場合には5割弱の者が受給しているのに対して、女性は2割弱と割合が低い(図表56)。

高齢雇用継続給付を受給している者に対して受給額(月額。回答は一つの額を記入してもらう方式)²⁵を尋ねたところ、「3万円台」が41.2%を占めて最も多く、次いで「2万円台」(20.6%)、「1万円台以下」(18.2%)などとなっており、平均受給額は3.25万円であった。男女別には受給額としては大きな差異はない(図表57)。

²⁴ 同給付金は、60歳到達時点で雇用保険の被保険者期間が5年以上あった者で、60歳到達後、継続雇用された際に支払われた賃金が、60歳到達時点の賃金の75%未満まで下がった者に対して、65歳前までの期間、一定額の手当を支給するもの。継続雇用でなく、60歳以後に再就職した場合であっても、支払われる賃金額が同様の状況であれば、同じように支給される(給付金としてはこれら2種類が存在する)。

²⁵ 図表57では、男性に関して敢えて1歳刻みのデータを表示した。男性に対しても該当者数は少ないのでデータを見るときは注意が必要。

図表 56 高年齢雇用継続給付金の受給の有無

(単位: %)

	計	受給している	していない	無回答
男女計	100	40.7	53.0	6.3
男性計	100	48.0	46.6	5.4
60歳	100	44.2	49.0	6.7
61歳	100	49.2	48.4	2.4
62歳	100	50.8	46.1	3.1
63歳	100	52.0	43.1	4.9
64歳	100	42.9	45.9	11.2
女性計	100	16.9	73.8	9.3
60歳	100	16.7	73.3	10.0
61歳	100	21.4	69.0	9.5
62歳	100	7.5	80.0	12.5
63歳	100	17.6	79.4	2.9
64歳	100	23.1	65.4	11.5

図表 57 高年齢雇用継続給付金の受給額 (月額)

(単位: %) (万円)

	計	1万円以下	2万円	3万円	4万円	5万円	6~9万円	10~14万円	15万円以上	無回答	平均値
男女計	100	18.2	20.6	41.2	8.4	1.0	3.0	0.7	3.0	3.7	3.25
男性計	100	15.7	18.4	45.3	9.0	1.1	3.4	0.7	3.0	3.4	3.36
60歳	100	15.2	17.4	45.7	4.3	0.0	4.3	2.2	4.3	6.5	3.74
61歳	100	13.1	23.0	50.8	8.2	1.6	1.6	0.0	0.0	1.6	2.65
62歳	100	18.5	12.3	38.5	13.8	3.1	6.2	0.0	4.6	3.1	3.78
63歳	100	11.3	15.1	47.2	11.3	0.0	1.9	1.9	5.7	5.7	4.18
64歳	100	21.4	26.2	45.2	4.8	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	2.40
女性計	100	41.4	41.4	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0	3.4	6.9	2.11

(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次に、今見た公的年金や給付金などでどの程度、収入が確保できているのかを見るために、公的年金や給付金などに賃金を加えた合算額が60歳時点での賃金水準より多いか少ないかを尋ねてみた。大半は60歳時点の賃金より「少ない」(63.6%)としており、「変わらない」は14.3%、「多い」は5.6%であった。男女別には、男性はこれとほぼ同様の比率であったが、女性の場合には、「変わらない」(23.3%)や「多い」(13.4%)がいずれも男性より多く、「少ない」は40.1%であった(図表58)。

合算額が60歳時点での賃金水準より少ないとした者について、どの程度少ないか尋ねたところ、ここでの集計区分で言うと、「30~50%未満」少ないとする者が30.5%を占めて最も多く、次いで「20~30%未満」(21.8%)、「50%以上」(19.2%)などとなっており、かなり少ないとしている。男女別に見ると、男性は上記とほぼ同じような割合となっているが、女性の場合には、「10~15%未満」(23.2%)、「15~20%未満」(20.3%)、「30~50%未満」(18.8%)などとなっており、60歳時点での賃金水準との格差は男性ほど大きくない(図表59)。

図表 58 60 歳当時の賃金水準と比べての、年金、給付金、賃金の合算額の大きさ

(単位:%)

	計	多い	少ない	変わらない	無回答
男女計	100	5.6	63.6	14.3	16.5
男性計	100	3.2	70.9	11.5	14.4
60歳	100	0.0	68.3	15.4	16.3
61歳	100	2.4	74.2	10.5	12.9
62歳	100	3.1	73.4	12.5	10.9
63歳	100	4.9	69.6	8.8	16.7
64歳	100	6.1	67.3	10.2	16.3
女性計	100	13.4	40.1	23.3	23.3
60歳	100	13.3	26.7	26.7	33.3
61歳	100	11.9	61.9	9.5	16.7
62歳	100	17.5	22.5	37.5	22.5
63歳	100	14.7	35.3	20.6	29.4
64歳	100	7.7	53.8	23.1	15.4

図表 59 60 歳当時の賃金水準と比べての、年金、給付金、賃金の合算額の低下幅
(低下した者)

(単位:%)

	計	10%未満	10~15%未満	15~20%未満	20~30%未満	30~50%未満	50%以上	無回答
男女計	100	6.3	9.5	10.2	21.8	30.5	19.2	2.6
男性計	100	5.3	7.1	8.4	23.1	32.5	21.6	2.0
60歳	100	0.0	8.5	7.0	21.1	35.2	25.4	2.8
61歳	100	7.6	5.4	6.5	25.0	34.8	18.5	2.2
62歳	100	5.3	9.6	10.6	21.3	29.8	20.2	3.2
63歳	100	1.4	7.0	2.8	22.5	38.0	26.8	1.4
64歳	100	12.1	4.5	15.2	25.8	24.2	18.2	0.0
女性計	100	11.6	23.2	20.3	14.5	18.8	5.8	5.8

(3) 企業年金の受給状況

次に企業年金の受給状況を見る。

まず企業年金制度があるとする者は 44.0%²⁶で、男女別には男性は 50.7%、女性は 22.1%であった。制度があるとした者に対して実際の受給の有無を尋ねたところ、受給している者は 73.1%、「まだ支給されていない」者は 20.6%となっている。男女別には、受給している割合は男性 72.0%、女性 81.6%となっている（なお女性は該当者数が少ないので、データには注意が必要）。1 歳刻みのデータで男性について見ると、63 歳前後までは人によってまだ支給されていない者がいる（図表 60）。

受給額（月額。回答は一つの額を記入してもらう方式）を尋ねると、ここでの額の区分で「1~3 万円」(30.3%)とする者が最も多く、次いで「6~9 万円」(24.8%)、「4~5 万円」(16.7%)、「10~14 万円」(15.4%) などとなっている。男女別には、男性はこれとほぼ同様の分布と

²⁶ 制度がないとする者は 51.8%、無回答は 4.3%であった。

図表 60 企業年金を受給している者の割合

(単位: %)

	計	月額支給あり	まだ支給されていない	無回答
男女計	100	73.1	20.6	6.3
男性計	100	72.0	21.6	6.4
60歳	100	60.3	31.0	8.6
61歳	100	62.7	28.4	9.0
62歳	100	74.6	18.6	6.8
63歳	100	78.2	20.0	1.8
64歳	100	90.7	4.7	4.7
女性計	100	81.6	13.2	5.3

図表 61 企業年金の受給額 (月額)

(単位: %) (万円)

	計	1~3万円	4~5万円	6~9万円	10~14万円	15~19万円	20~24万円	25万円以上	無回答	平均値
男女計	100	30.3	16.7	24.8	15.4	7.7	3.0	1.7	0.4	7.22
男性計	100	21.7	17.7	28.6	17.2	8.9	3.4	2.0	0.5	8.00
女性計	100	87.1	9.7	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	2.16

図表 62 企業年金の支給時期 (会社に企業年金制度があつて、かつ未受給の者)

(単位: %)

	計	支給され始めるのは60歳から	支給され始めるのは61歳から	支給され始めるのは62歳から	支給され始めるのは63歳から	支給され始めるのは64歳から	支給され始めるのは65歳から	無回答
男性計	100	1.6	1.6	3.3	0.0	8.2	62.3	23.0

なっているが、女性の場合には、ほとんどが「1~3万円」(87.1%)となっており額が少ない。平均受給額は男性8.0万円、女性2.2万円であった(図表61)。

なお、企業年金がまだ支給されていない者に対して、企業年金の支給時期を尋ねたところ、62.3%の者が「65歳から」としている(図表62)²⁷。

(4) 定年後の家計の状況

定年後の家計の状況を見る。まず住宅ローン残高がある者の割合を見ると、男女ともほぼ7割の者が「ない」(男性69.8%、女性70.3%)と答え、「ある」とする者は2割弱に過ぎない(男性19.6%、女性14.0%)²⁸。1歳刻みで年齢別に比較しても、こうした傾向にほとんど違いは見られない。

次に住宅ローンがある者について、住宅ローンの返済期限を尋ねたところ(数字で何歳ま

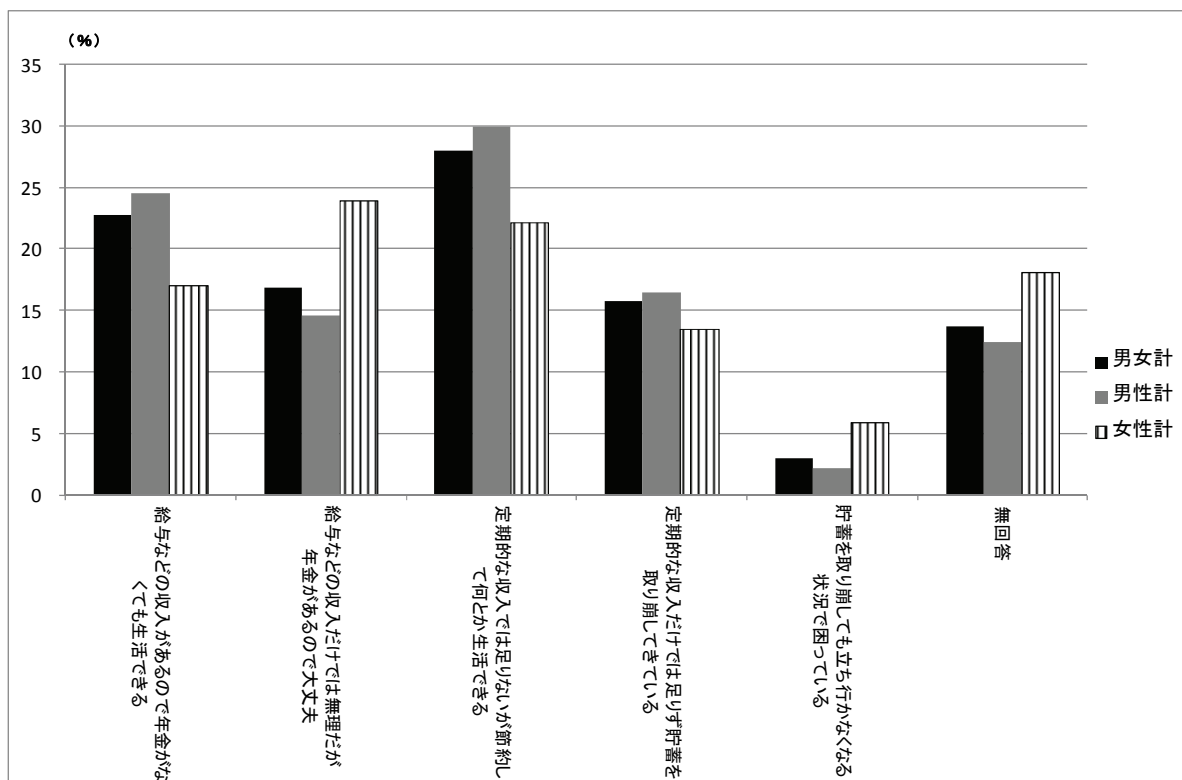
²⁷ その他の状況は図表62にある通り。なお、女性は該当者数が少ないので、ここでは男性計の集計だけ掲載した。

²⁸ ほかに「無回答」が男性10.6%、女性15.7%。

でと記入)、該当者が少なかった女性を除き男性について年齢分布を見ると、64歳までが4.6%、65～69歳が25.7%、70～74歳が27.5%、75～79歳が21.1%、80歳以上と答えた者は14.7%となっており、平均は71.9歳であった。

さらに現在の家計の状況について尋ねたところ、「給与などの収入があるので年金がなくとも生活できる」という者も22.7%（男女計のデータ。以下同じ）いるが、最も多いのは「定期的な収入では足りないが節約して何とか生活できる」（28.0%）である。ほかに「給与などの収入だけでは無理だが年金があるので大丈夫」が16.8%をしめる。なお、「定期的な収入だけでは足りず貯蓄を取り崩してきている」とする者は15.8%いる。また、「貯蓄を取り崩しても立ち行かなくなる状況で困っている」は3.0%となっている（図表63）。

図表63 現在の家計の状況



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

次に60～64歳層について、これまでの出向・転籍の経験について見ていく。

まず、55歳以降、出向・転籍を経験したことがあるかどうか尋ねると、全体の8.3%の者が経験ありとしている²⁹。男女別には、男性は11.7%で割合こそ余り多くないものの、女性（3.4%）より多い。1歳きざみの年齢別データでも、こうした傾向に大きな違いは見られない。

²⁹ 他に「ない」とする者は85.2%、無回答は6.5%。

次に、現在の勤め先に出向・転籍で来た者（上で経験が「ある」と答えた者の59.1%（男女別には男性では同61.6%、女性46.7%））に対して、出向・転籍して来た時の年齢を尋ねると³⁰、55歳が最も多く、次いで57歳や60歳が多くなっており、55～57歳が一つの山で、その次の山は60歳となっていると言えよう（図表64）。

図表64 今の会社に出向・転籍した時の年齢

		(単位:%)											(歳)
	計	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	無回答	平均値
男性計	100	26.9	10.8	14.0	5.4	9.7	15.1	4.3	3.2	1.1	0.0	9.7	57.50
60歳	100	32.3	9.7	16.1	9.7	12.9	6.5	—	—	—	—	12.9	56.78
61歳	100	27.8	16.7	5.6	5.6	5.6	16.7	5.6	—	—	—	16.7	57.20
62歳	100	28.6	21.4	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	7.1	—	—	0.0	57.00
63歳	100	7.1	7.1	14.3	7.1	7.1	14.3	7.1	14.3	7.1	—	14.3	59.17
64歳	100	31.3	0.0	6.3	0.0	18.8	31.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	58.19

また、出向・転籍先（現在の勤め先）で最高何歳まで働けると言われてきたか尋ねた。全体として人数が少ないので男性計で見ると、「65歳まで」が64.5%を占めて最も多く、次いで「勤務実績を見た上でと言われ、何歳までかはわからない」（16.1%）、「説明はなかった」（7.5%）などとなっている（図表65）。

図表65 出向・転籍先で働けると言われてきた年齢限度

		(単位:%)									
	計	65歳まで	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳くらいまで	勤務実績を見た上でと言われ、何歳までかはわからない	説明はなかった	その他	無回答
男性計	100	64.5	1.1	0.0	0.0	0.0	3.2	16.1	7.5	2.2	5.4

次に、定年をどこで迎え雇用契約はどう変わったか、を加味した出向・転籍先への異動パターンを尋ねた。同じく全体として人数が少ないので男性計で見ると、「出向先で定年退職し、改めて今の会社と雇用契約を結んだ」と「出向期間中に転籍。転籍先で定年、そのまま継続雇用」がそれぞれ24.7%で、他に「出向先で定年退職し雇用条件が提示され今の会社を選択」が12.9%を占めている（図表66）³¹。

³⁰ ここでは女性はデータ数が少ないので、男性のみで集計した。なお、男性もデータ数は多くはないため、図表64で1歳刻みのデータを見る時には、あくまでも参考として見て頂きたい。

³¹ なお、図表66は「その他」が31.2%を占めている。該当者数は極めて少ないが、その全員が自由記入をしていたので詳しく見てみた。様々なケースがあるので総括は難しいが、「その他」の2割を占めて最も多かったケースとして、出向元で定年を経験し（一部はその後、再雇用もされて）、その後、別会社に出向したとする例があった。

図表 66 出向・転籍先の会社への異動パターン

(単位:%)

	計	出向先で定年退職し雇用条件が提示され今の会社を選択	出向先で定年退職し改めて今の会社と雇用契約を結んだ	出向期間中に転籍。転籍先で定年、そのまま継続雇用	その他	無回答
男性計	100	12.9	24.7	24.7	31.2	6.5

次いで出向・転籍した後の変化について尋ねた。同じく男性計について見ていく。

まず、雇用する企業がどう変わったかについては、「出向期間中は（出向元と出向先の）両者に雇用され、転籍後は今の会社」が 48.4%で最も多いが、「出向した当初から今の会社に転籍し、雇用」とする者も 22.6%いる（図表 67）。

図表 67 出向・転籍した後の雇用先企業の変化

(単位:%)

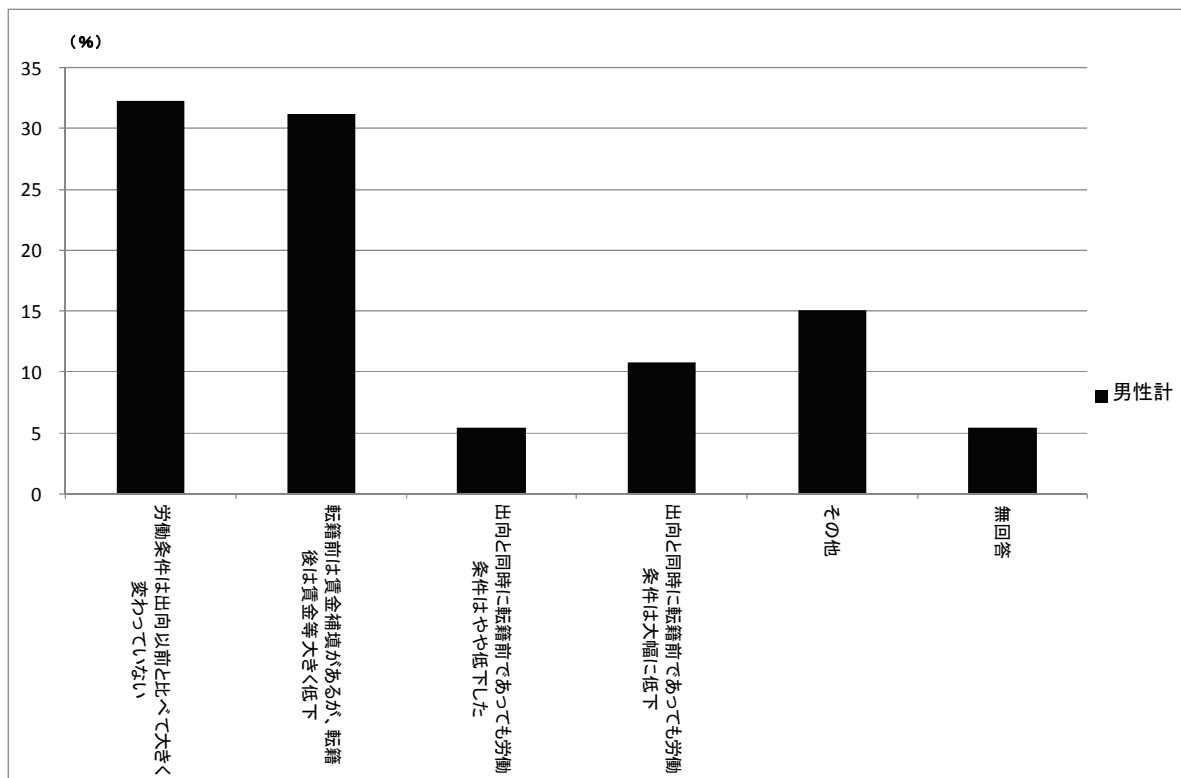
	計	出向期間中は両社に雇用され、転籍後は今の会社に雇用	出向した当初から今の会社に転籍し、雇用されている	その他	無回答
男性計	100	48.4	22.6	23.7	5.4

処遇の変化については、「労働条件は出向以前と比べて大きく変わっていない」が 32.3%、「転籍前は賃金補填があるが、転籍後は賃金等は大きく変化」が 31.2%で割合が高い。一方で、「出向と同時に転籍前であっても労働条件は大幅に低下」（10.8%）や、同じく「やや低下」（5.4%）というのも若干ではあるが存在する（図表 68）。

雇用形態の変化に関しては、「出向・転籍以来、正社員の身分は変わったことがない」（36.6%）が最も多く、次いで「転籍先で継続雇用された時に身分が嘱託等に変った」（20.4%）、「転籍した時に身分が嘱託等に変った」（12.9%）が多くなっている。このほか、「出向した時に身分が嘱託などに変って、その後同じ」（7.5%）や「出向時に嘱託等に変り、転籍時に正社員等に変った」（3.2%）というのも、若干ではあるが見られる（図表 69）。

最後に、出向・転籍先企業で前の会社の職務経験が活かしているかどうか尋ねた。過半数の者（71.0%）が「以前と類似または経験が活かせる業務で取り組みやすい」としているのが注目される。出向の場合、出向先企業の受入れ状況が大きく影響し、職務が変わったり、同種の業務であったとしても、役職や責任の重さなどが異なったりするのではないかと思われたが、「以前とは関係のない業務に就いており、苦勞している」（6.5%）や「以前と類似の業務だが経験が活かせず面白みが少ない」（5.4%）とするのは少なかった。なお、「どんな仕事でも業務内容のいかんは気にしない」というのは 9.7%であった（図表 70）。

図表 68 出向・転籍した後の処遇の変化（男性計）



図表 69 出向・転籍した後の雇用形態の変化

(単位: %)

	計	出向・転籍以来、正社員の身分は変わったことがない	転籍先で継続雇用された時に身分が嘱託等になった	転籍した時に身分が嘱託等になった	出向した時に身分が嘱託等になって、その後同じ	出向時に嘱託等に変更、転籍時に正社員等に変更	その他	無回答
男性計	100	36.6	20.4	12.9	7.5	3.2	14.0	5.4

図表 70 出向・転籍先企業で前の会社の職務経験が活かしている者の割合

(単位: %)

	計	以前と類似または経験が活かせる業務で取り組みやすい	以前と類似の業務だが経験が活かせず面白みが少ない	以前とは関係のない業務に就いており、苦勞している	以前とは関係のない業務だが、楽しく従事している	どんな仕事でも業務内容のいかんは気にならない	無回答
男性計	100	71.0	5.4	6.5	3.2	9.7	4.3

4. 転職の経験

次に 60～64 歳層について、55 歳以降の転職経験の実態を見てみよう。

図表 71 によれば、55 歳以降に転職経験のある者は 20.6%を占める。男女別には、男性が 22.7%、女性が 17.6%となっており、男性の方が若干割合が高い。また 1 歳刻みのデータを見ると、男女ともそれぞれ年齢が高いほど、転職経験の割合がわずかではあるが高くなって

図表 71 55 歳以降の転職経験の有無

(単位: %)

	計	ある	ない	無回答
男女計	100	20.6	68.8	10.6
男性計	100	22.7	67.2	10.0
60歳	100	17.5	72.4	10.2
61歳	100	19.8	70.1	10.1
62歳	100	21.1	67.6	11.4
63歳	100	28.0	62.2	9.8
64歳	100	27.0	64.4	8.7
女性計	100	17.6	71.0	11.4
60歳	100	13.7	76.1	10.2
61歳	100	16.9	70.4	12.7
62歳	100	22.3	66.8	10.9
63歳	100	16.0	72.5	11.5
64歳	100	19.3	69.0	11.7

いる。加齢に伴うデータの自然増かもしれない（図表 71）。

次に転職した時の年齢（最も直近のもの）を尋ねたところ、まず全体としては 60 歳が最も割合が高く（21.1%）、この前後（57～59 歳、61 歳）でこれに次ぐ高さとなっている。男女別に見ても、分布自体はほぼ同様の構造になっている（図表 72）。

図表 72 転職時の年齢（最も直近の転職）

(単位: %) (歳)

	計	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	無回答	平均値
男女計	100	9.1	8.1	11.1	14.8	11.7	21.1	11.1	5.9	2.8	1.0	3.4	58.79
男性計	100	10.6	7.9	10.6	13.1	11.2	21.9	10.0	6.7	2.7	1.5	3.6	58.79
60歳	100	25.0	12.5	16.7	16.7	8.3	14.6	—	—	—	—	6.3	57.16
61歳	100	12.3	7.0	17.5	17.5	14.0	19.3	8.8	—	—	—	3.5	58.11
62歳	100	14.3	7.9	11.1	12.7	11.1	22.2	11.1	6.3	—	—	3.2	58.46
63歳	100	6.0	6.0	3.6	9.6	12.0	27.7	14.5	13.3	3.6	—	3.6	59.54
64歳	100	2.6	7.7	9.0	11.5	10.3	21.8	11.5	9.0	7.7	6.4	2.6	59.74
女性計	100	6.2	8.5	11.9	18.1	12.4	19.8	13.0	4.5	2.8	0.0	2.8	58.78
60歳	100	10.7	17.9	25.0	25.0	10.7	7.1	—	—	—	—	3.6	57.30
61歳	100	8.3	5.6	19.4	22.2	11.1	19.4	11.1	—	—	—	2.8	58.29
62歳	100	2.3	9.3	4.7	25.6	20.9	23.3	11.6	2.3	—	—	0.0	58.81
63歳	100	3.1	3.1	9.4	12.5	3.1	15.6	25.0	12.5	9.4	—	6.3	59.93
64歳	100	7.9	7.9	5.3	5.3	13.2	28.9	15.8	7.9	5.3	0.0	2.6	59.35

なお、これを 1 歳刻みで見ると、年齢によって転職年齢の構造が若干異なって見える。これは直近の転職年齢を尋ねていることが影響していよう。60 歳の人々の転職経験と異なり、62～63 歳の人にとっては、定年以後の時期も対象範囲に含まれるわけで、年齢分布は当然少し違って来るはずである。以下、具体的にデータに基づきながら、少し詳しく見てみたい（以下、データは同じく図表 72）。

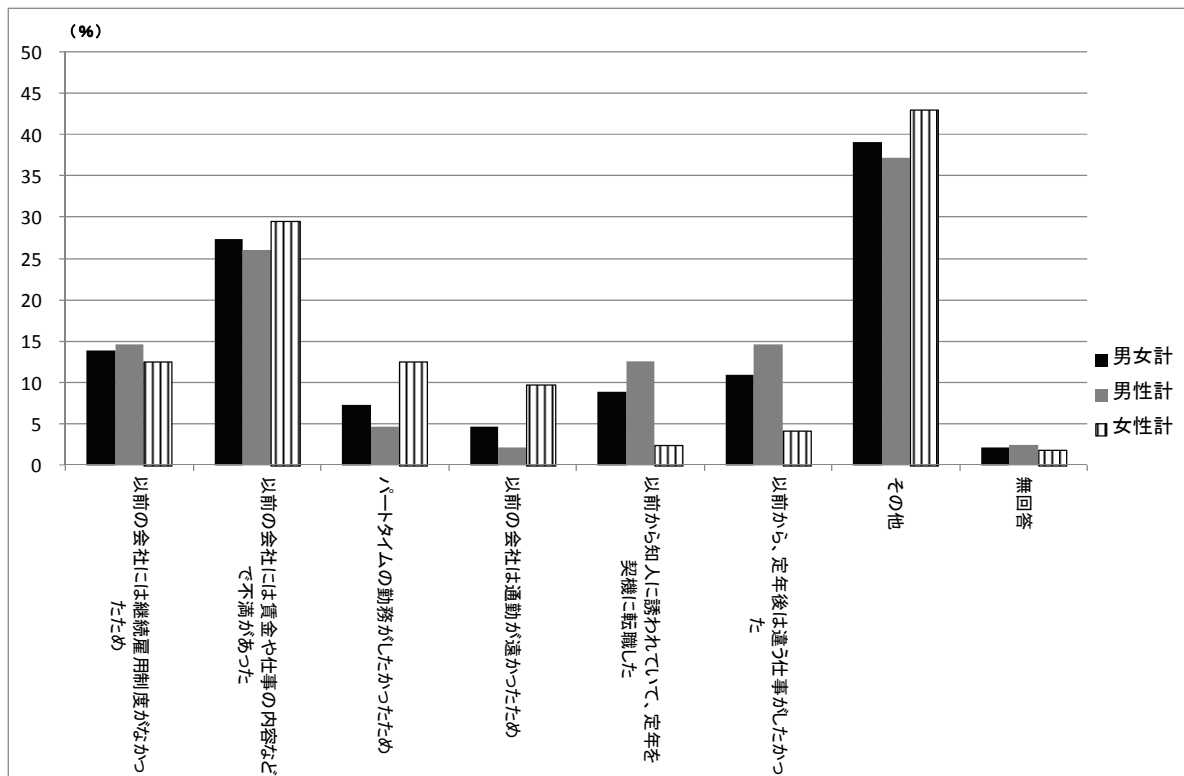
まず男性の場合、現在 60 歳の者については 55 歳に大きな山（25.0%）があり、次いで 57 歳、58 歳（共に 16.7%）、そして 60 歳（14.6%）となっている。これに対して、例えば現在

62歳の者では、60歳が大きな山(22.2%)を成し、ついでやや割合は低い55歳(14.3%)、57歳(11.1%)、58歳(12.7%)と並んで61歳が11.1%を占めている。さらに現在64歳の場合には、60歳が21.8%を占めて山を成し、58歳(11.5%)も小さな山を成しているが、61歳(11.5%)、62歳(9.0%)、63歳(7.7%)と転職は続いている。

一方女性の場合には、55歳が転職の大きな山とはなっておらず、特徴的となっている。60歳から64歳にかけてデータを1歳刻みで眺めてみると、60歳は確かに大きな山ではあるが、58歳くらいにも(場合によっては60歳よりも)大きな山がある。そして61歳以降でも、男性同様に転職をしている。

最後に図表73に基づいて転職の理由(複数回答)を見てみよう。ここで最も多い転職理由は、「その他」(39.1%)³²を除くと、「以前の会社には賃金や仕事の内容などで不満があった」(27.3%)である。次いで「以前の会社には継続雇用制度がなかったため」(13.8%)といった理由もあるが、「以前から定年後は違う仕事をしたかった」(10.9%)、「以前から知人に誘

図表73 転職の理由(複数回答)



³² 「その他」に○をつけた者はほとんど全員、自由記入欄に詳しい理由を記入していたので、それを詳しく分析してみた。「その他」のうち、会社の廃業・閉鎖を挙げる者が最も多く(24.5%)、これに解雇・事業のリストラ、会社の業績悪化(で会社の残れなかった)を加えると、記入者全体の39.6%を占める。さらに退職勧奨を加えると47.9%になる。次いで多い理由は自己都合(病気、引っ越し、親の介護、再婚など)で15.1%を占める。これに自営業の廃業、自営業・家事手伝いを加えると21.4%を占める。この他では、知人・他社社長に誘われた、が8.3%、継続雇用の期間満了が7.3%、正社員になりたかった・収入を稼ぐ必要があった、が5.2%であった。

われていて、定年を契機に転職した」(8.9%)、「パートタイムの勤務がしたかったため」(7.3%)といった、高齢期特有の理由が続いている。

男女別に見ると、「以前の会社には賃金や仕事の内容などで不満があった」と「以前の会社には継続雇用制度がなかったため」については、男女ともにそれぞれ第1、第2順位を占め、割合もほぼ同じ水準であるが、第3順位以下では男女の違いが大きい。男性では、これらに次いで「以前から定年後は違う仕事をしたかった」(14.6%)と「以前から知人に誘われていて、定年を契機に転職した」(12.5%)が高くなっているが、女性はそれぞれ4.0%と2.3%と極めて少ない。一方、女性で第3、第4順位を占めたのは「パートタイムの勤務がしたかったため」(12.4%)と「以前の会社は通勤が遠かったため」(9.6%)であるが、男性ではそれぞれ4.6%と2.1%で該当者が少ない。これらについては、それぞれ男性、女性特有の理由と言えよう。

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

最後に60～64歳層の高齢者の働く意識を見てみたい。

まず、今勤めている会社が65歳に定年延長をしたとした場合、会社に何を望むか(複数回答)尋ねたところ、過半数(59.6%)の者は「労働条件を変えないで欲しい(特に賃金を下げないで欲しい)」と答えている。これに対して、「賃金が下がっても労働時間は短く・柔軟にして欲しい」(26.0%)や「賃金が下がっても責任度や困難度の高くない仕事」(20.4%)は割合がやや小さい。また「60歳以上も管理職登用(初登用)を検討して欲しい」は8.2%であった³³。男女別には、「60歳以上も管理職登用(初登用)を検討して欲しい」は男性(10.4%)でやや高く、「労働条件を変えないで欲しい(特に賃金を下げないで欲しい)」は逆に女性で10ポイントほど高くなっている(66.0%。男性は55.1%)。1歳刻みで見ても、加齢による変化は特に見られない(図表74)。

次に、いくつまで働きたいか尋ねたところ、「65、66歳で引退するつもり」(34.8%)が最も多く、次いで「64歳まで」(14.0%)、「70歳まで」(12.3%)、「67～69歳くらいまで」(8.6%)などとなっている。「70歳を超えても働ける限り働きたい」も8.3%占めている。この他に、「引退年齢はまだ考えたことがない」とする者が14.2%いる。男女別には大きな差異は見られないが、「引退年齢はまだ考えたことがない」とする女性が16.9%と、男性(12.3%)より割合がやや高いことが注目される。

1歳刻みのデータで見ると、5歳ごとにいわゆる「山」があることがわかる。60歳の時に

³³ なお、これらの質問項目は55～59歳層の質問と共通となっている。55～59歳層の回答と比較すると、60～64歳層では「労働条件を変えないで欲しい(特に賃金を下げないで欲しい)」はやや多くなっている(55～59歳層では52.6%)一方、「賃金が下がっても労働時間は短く・柔軟にして欲しい」(同32.4%)や「賃金が下がっても責任度や困難度の高くない仕事」(同27.2%)は、逆に少なくなっている。これは労働時間や仕事の責任などについては、60～64歳層では、一部の者はすでにある程度調整を受けていること、賃金はほぼ総ての層で減少となっていることなどが影響しているように思われる。

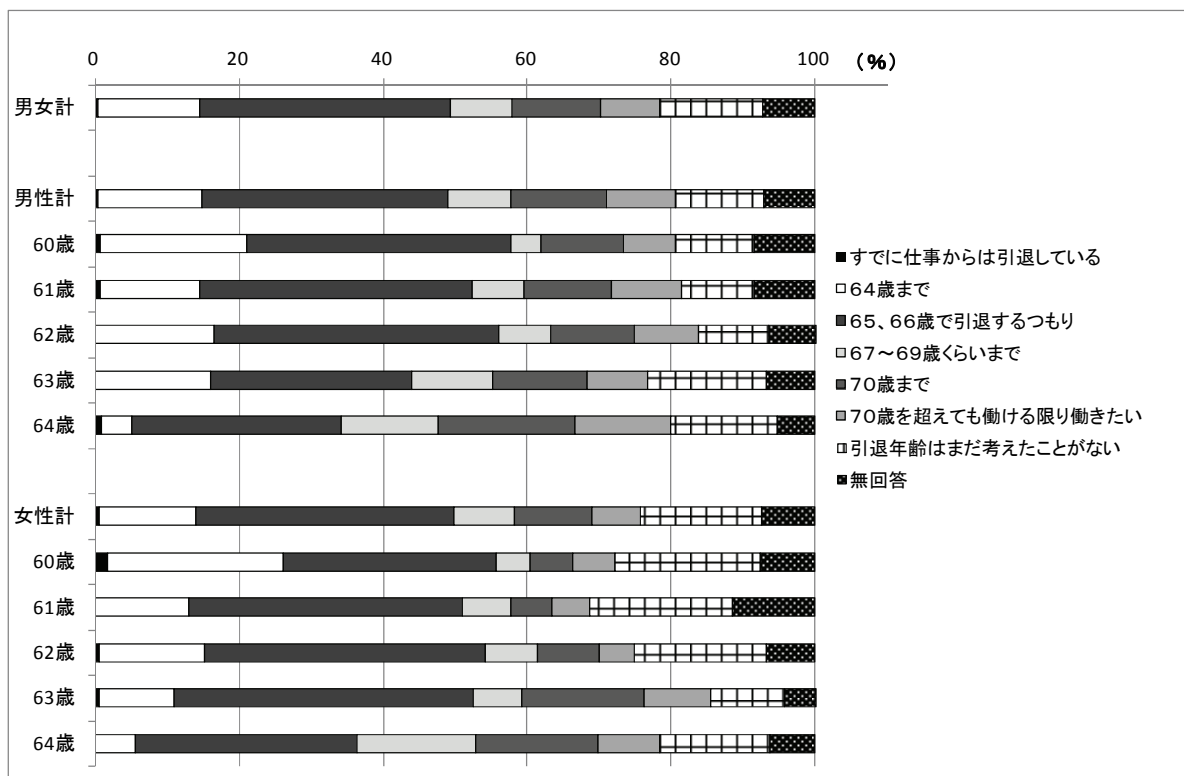
図表 74 勤め先の会社が 65 歳定年延長をした際に、会社に望むこと（複数回答）

(単位:%)

	計	60歳以上も 管理職登用 (初登用)を 検討して欲 しい	労働条件は 変えないで 欲しい(特に 賃金は下げ ない)	賃金が下 がっても労 働時間は短 く・柔軟にし て欲しい	賃金が下 がっても責 任度や困難 度の高くな い仕事	その他	無回答
男女計	100	8.2	59.6	26.0	20.4	2.7	8.8
男性計	100	10.4	55.1	28.5	21.9	2.5	9.0
60歳	100	11.4	56.5	28.3	19.4	2.1	10.1
61歳	100	11.7	57.1	25.5	22.7	2.8	10.1
62歳	100	8.1	59.5	24.7	20.1	3.1	9.3
63歳	100	8.4	50.0	34.0	24.0	2.4	8.0
64歳	100	12.6	51.9	30.3	23.4	1.7	7.4
女性計	100	5.2	66.0	22.5	18.3	3.0	8.6
60歳	100	3.6	72.2	18.9	16.6	1.8	7.1
61歳	100	6.8	62.5	24.0	19.8	4.7	10.9
62歳	100	6.1	61.0	23.8	22.0	3.7	7.3
63歳	100	7.3	67.1	22.0	14.0	3.0	6.1
64歳	100	2.3	67.6	23.9	18.8	1.7	10.8

は、「65、66歳で引退」が一つの大きな目安であり、「64歳まで」というのも2割程度を占めているのに対して、年齢が63歳、64歳と上がるにつれて、「70歳まで」とする者の割合が急激に増え、「67～69歳くらいまで」なども割合がかなり高くなっている。さらに男性では、「70歳を超えても働ける限り働きたい」とする者が大幅に多くなっている。

図表 75 いくつまで働きたいか



見られるように、高齢者がいくつまで働きたいかについては、総じて65歳を一つの目安と考える人が多い一方で、70歳くらいまでも視野に入れて考えている人も2割前後いる。さらに、63歳、64歳まで結果として働き続けることができた人については、70歳くらいまで働こうとする者の割合が、いわば「上方修正」されるかのように多くなっていく構造となっている（図表75）。

最後に、高齢まで働いている理由（複数回答）を見ると、「生活の糧を得るため」（70.0%）が最も多く、次いで「いきがい、社会参加のため」（43.9%）、「健康にいいから」（39.8%）、「時間に余裕があるから」（25.4%）などとなっている。男女別に見た場合、女性について「いきがい、社会参加のため」（50.3%）と「時間に余裕があるから」（33.6%）が男女計より割合がやや高いほかは、男女ともに大きな差異はない。

60歳から64歳にかけて1歳刻みでデータを比較すると、男女ともに年齢が高まるにつれて、「生活の糧を得るため」の割合が低くなり、代わって「いきがい、社会参加のため」と「健康にいいから」が高くなるほか、「時間に余裕があるから」もかなり多くなる構造となっている（図表76）。

図表76 高齢まで働いている理由（複数回答）

（単位：％）

	計	生活の糧を得るため	健康にいいから	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他	無回答
男女計	100	70.0	39.8	43.9	11.6	25.4	3.6	6.9
男性計	100	73.4	40.0	39.4	10.9	19.6	2.5	6.9
60歳	100	76.4	36.3	33.3	7.6	10.1	2.5	8.4
61歳	100	79.4	37.2	37.7	8.9	18.6	0.8	8.1
62歳	100	69.9	38.2	36.7	12.0	19.7	3.9	6.2
63歳	100	74.4	40.4	44.0	12.8	21.6	1.6	6.4
64歳	100	67.1	48.5	45.5	13.4	28.1	3.9	5.2
女性計	100	65.1	39.4	50.3	12.6	33.6	5.2	6.9
60歳	100	68.6	34.9	47.3	8.3	32.5	5.9	8.3
61歳	100	67.7	30.2	43.8	10.9	28.1	5.7	10.4
62歳	100	62.8	42.7	53.7	15.2	34.8	6.7	5.5
63歳	100	62.8	46.3	53.7	14.0	34.1	4.9	3.7
64歳	100	63.1	44.3	54.0	14.8	39.2	2.8	6.3

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

(1) 定年到達後の帰趨

最後に65～69歳層の者に対する調査結果を見てみよう³⁴。

³⁴ 本調査では、55～59歳層および60～64歳層の高齢者の就業と生活の実態を重点的に把握する目的から、65～69歳層はもともと調査サンプル数が少なくなっている。このために、以下では回答数が余りに少なかった場合には、データの確からしさの観点から、一部の質問項目のデータ結果については紹介していない。（例えば、自

まず 65～69 歳層の回答者全員のうち、55 歳以降、雇用者として働いていたことのある者は全体の 65.0%（男性の 82.0%、女性の 49.6%）を占めているが、このうち定年を経験したことのある者は 63.0%（男性の 76.9%、女性の 42.0%）いる。さらに定年を経験した時の年齢を尋ねると 64.4%の者は 60 歳と答えている。なお、65 歳以上になってからと答える者も 7.3%存在する（図表 77）。

図表 77 定年到達時の年齢

(単位:%) (歳)

	計	54歳以前	55歳のとき	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳以上	無回答	平均値
男女計	100	1.4	6.5	1.7	2.5	2.8	1.7	64.4	2.0	2.0	3.1	1.4	7.3	3.1	59.95
男性計	100	1.5	6.2	2.3	2.3	3.5	1.9	66.2	1.9	1.2	4.2	1.2	5.8	1.9	59.84
女性計	100	1.1	7.4	0.0	3.2	1.1	1.1	59.6	2.1	4.3	0.0	2.1	11.7	6.4	60.26

この定年経験者に対して、継続雇用される制度または慣行があったかどうか尋ねたところ、65%の者は「あった」（男性は 69.2%、女性は 53.2%）と答えている。そして、その会社で継続雇用を希望していたかどうか尋ねたところ、54.8%の者は「希望していた」と答えており（男性 52.8%、女性 62.0%）、男女で若干の違いはあるが、継続雇用を希望した者としなかった者は、おおよそ半々くらいとなっている（図表 78）。

図表 78 定年到達時、その会社で継続雇用を希望していたか

（会社に継続雇用制度・慣行があった者＝100）

(単位:%)

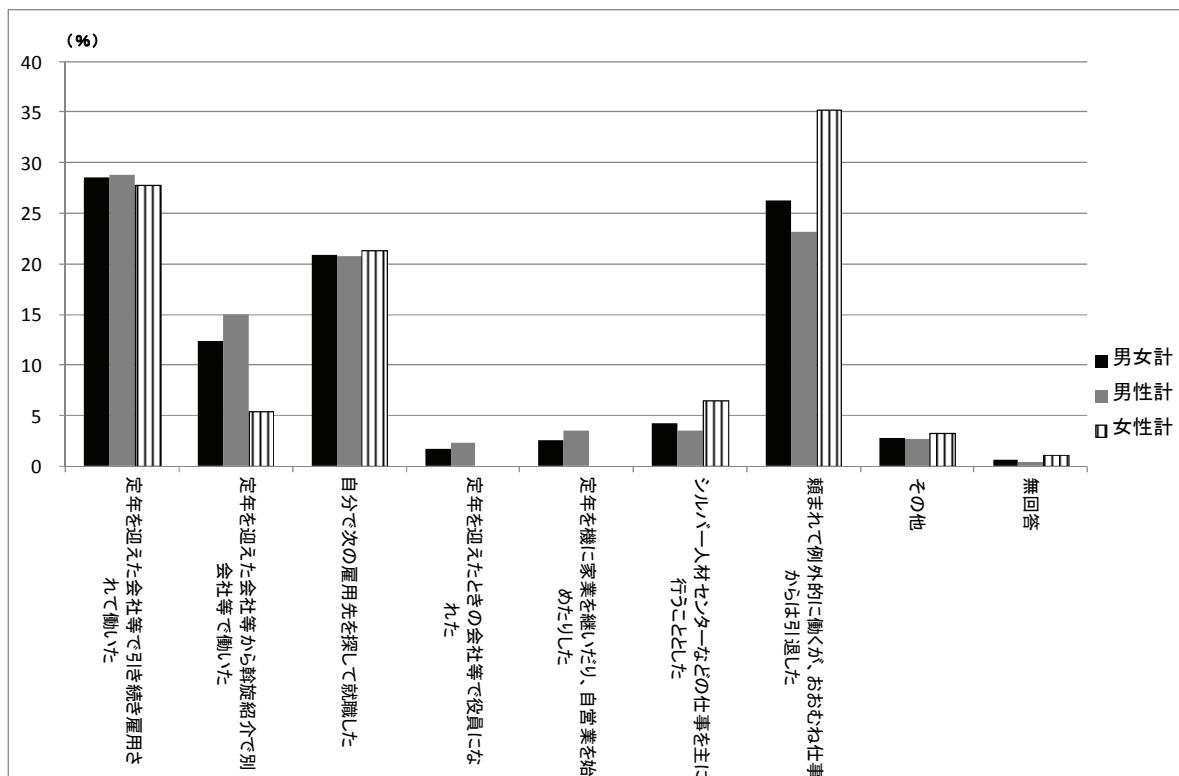
	計	希望していた	希望していなかった	無回答
男女計	100	54.8	43.9	1.3
男性計	100	52.8	45.6	1.7
65歳	100	50.0	47.4	2.6
66歳	100	67.6	29.7	2.7
67歳	100	45.7	54.3	0.0
68歳	100	52.5	45.0	2.5
69歳	100	46.7	53.3	0.0
女性計	100	62.0	38.0	0.0

そして定年到達時、仕事が最終的にどうなったのか尋ねたところ、「定年を迎えた会社等で引き続き雇用されて働いた」が 28.5%、「自分で次の雇用先を探して就職した」が 20.9%、「定年を迎えた会社等から斡旋紹介で別会社等で働いた」が 12.4%などとなっている。「頼まれて例外的に働くが、おおむね仕事からは引退した」という者も 26.3%いる。家業や自営業を始めた者（2.5%）やシルバー人材センターなどで働くことにした者（4.2%）なども一部見

営業主が起業した背景事情を尋ねた項目（65～69 歳層の調査票の問 9）などは、その全体が脱落している。）調査結果全体を知りたい方は、ぜひ本書後段の付属統計表に直接当たって頂きたい。

られる³⁵（図表 79）。

図表 79 定年到達後の最終的な仕事等の結果（定年経験者全員＝100）



(2) 定年後の年収、労働時間、仕事の内容等の変化

定年到達後、雇用者であった者を対象として、その後の年収の変化の大きさを尋ねると、男性では「6～7割程度」、「半分程度」、「3～4割程度」とする者が、それぞれ2割強を占めており、人によってかなり減少した者がいたことが窺える。女性の場合には「8～9割程度」、「6～7割程度」あたりに、それぞれ2割強の者が占めている（図表 80）。

図表 80 定年前と比べたときの賃金（年収ベース）の変化幅（定年後、雇用者＝100）

(単位：%)

	計	定年前より多くなった	定年前とほぼ同じくらい	定年前の8～9割程度	定年前の6～7割程度	定年前の半分程度	定年前の3～4割程度	定年前の1～2割程度	覚えていない	無回答
男女計	100	3.2	6.4	11.0	24.2	23.7	21.9	7.3	0.0	2.3
男性計	100	3.0	4.2	7.7	23.8	27.4	24.4	7.7	0.0	1.8
女性計	100	3.9	13.7	21.6	25.5	11.8	13.7	5.9	0.0	3.9

³⁵ なお、このうち上記の継続雇用を希望していた者に絞ってその帰趨を集計し直すと、実際に継続雇用された者は73.0%、同じ定年を迎えた会社等の斡旋紹介で別会社等に就職した者は13.5%などとなっている。（これらの結果は付属統計表に並列して掲示してあるので参照されたい。）

賃金以外に変化した労働条件としては、「仕事の内容」(48.9%)、「責任の程度」(47.0%)、「仕事をする場所」(45.7%)が高い割合を占めたほか、労働時間関係では「所定勤務日数」(35.2%)、「所定労働時間」(29.7%)、その他に「役職」(35.6%)などが高い割合を示した。男女別に見ると、男女間で総じて大きな差が見られない中で、やや大きな差が見られるのは、男性は「役職」、「仕事の責任」で女性よりかなり高く、一方女性では「変化したものはない」が男性より高いことである(図表 81)。

図表 81 その他に変化した労働条件(定年後、雇用者=100)(複数回答)

(単位:%)											
	計	所定労働時間	所定勤務日数	役職	仕事の内容	仕事の難易度	仕事の責任の程度	仕事をする場所	変化したものはない	よく覚えていない	無回答
男女計	100	29.7	35.2	35.6	48.9	25.1	47.0	45.7	15.5	0.0	0.9
男性計	100	29.2	36.9	42.9	50.0	26.2	53.0	47.6	11.9	0.0	1.2
女性計	100	31.4	29.4	11.8	45.1	21.6	27.5	39.2	27.5	0.0	0.0

(3) 退職理由およびその後の転職回数

定年到達後、雇用者として勤め始めた者のうち、今も同じ会社に勤めている者は29.7%(男性は28.0%、女性35.3%)で、7割前後の者は定年到達時の会社をすでに退職している。退職した時の年齢を尋ねると、65歳が26.3%を占めて最も多く、ついで63歳(16.4%)、62歳(13.8%)、60歳(13.2%)、64歳(10.5%)などとなっている。66歳以降に辞めたという者も1割を占めている。

また、定年到達した会社を辞めたときの理由(複数回答)を尋ねると、継続雇用等の「上限年齢に達したから」(48.7%)が最も多く、次いで「仕事から引退しようと思ったから」(23.0%)となっている。このほか、「体力的にきつくなってきたから」が11.2%を占めているほか、「別の勤め先に転職しようと思ったから」が7.2%を占めている(図表 82)。

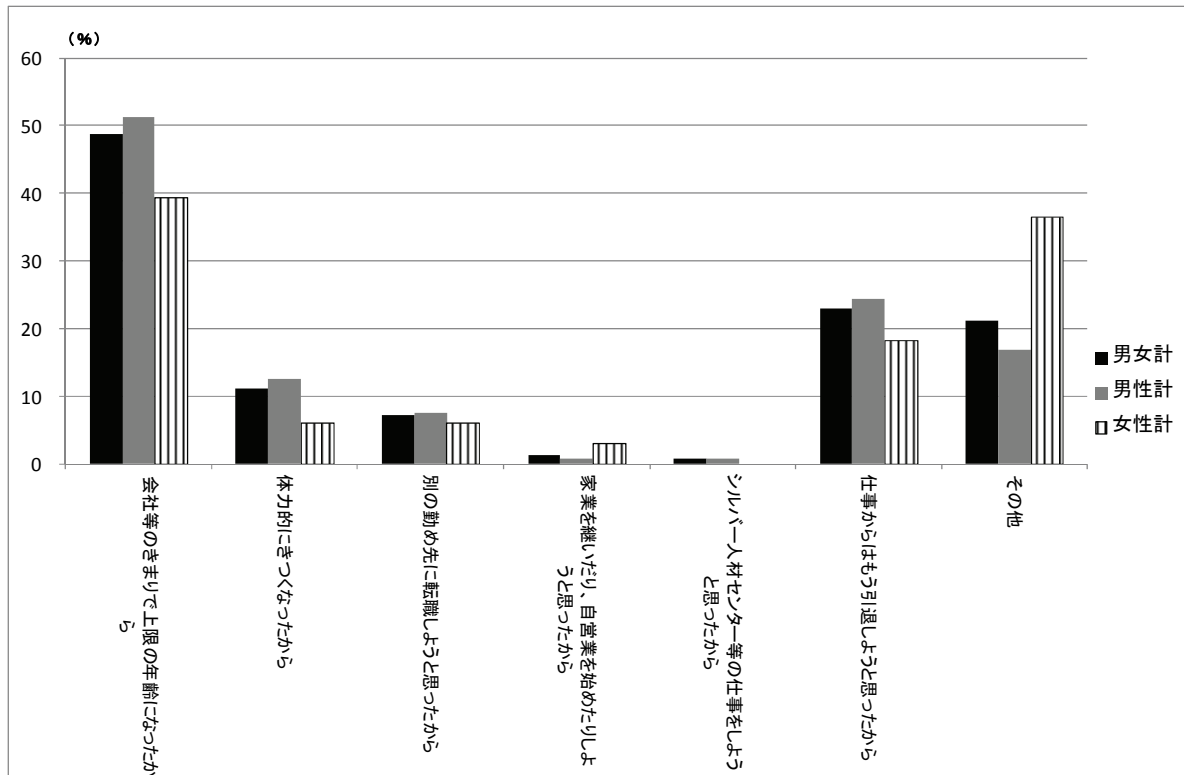
定年到達時の会社を退職した者のうち、38.8%の者はその後、別の会社に就職している(男女別には男性41.2%、女性30.3%)³⁶。このうち、40.7%の者はその転職先(1社目)に今も勤務しているが、さらに転職して2~3社目の会社にいる者も42.4%、4社目以上の会社に転職した者も3.4%いる。なお、13.6%の者は1社目の転職先を辞めて、現在は勤めていない。

定年退職後、2社以上勤務経験がある者を対象として、転職回数が多くなった理由を尋ねたところ、男性では³⁷「第二の職業人生として自分に合う仕事を探していた」(男性対象者のうちの43.5%)が多いほか、「勤め先の会社が倒産・不景気のため解雇された」や「生活のため労働条件のよい会社に転職する必要があった」(同いずれも13.0%)を挙げる者が見られた。

³⁶ 該当者数が少ないため、年齢別に詳しく見るのは止めておきたい。

³⁷ 2社以上勤務経験がある者はデータとして非常に数が少ないため、ここでは相対的にデータが多い男性の状況を紹介した。

図表 82 退職した理由（複数回答）



2. 仕事の内容や賃金水準の変化、仕事に取り組む気持ち

次に、60歳以前の頃に比べて仕事の内容や賃金はどうか変化したか、また仕事に取り組む気持ちに変化があるかどうかを尋ねた。

まず、仕事の内容や責任の重さの変化について尋ねたところ、「仕事の内容も変わり、責任も軽くなった」とする者が41.0%を占めて最も多いが、「仕事の内容も責任も、ほとんど変わっていない」という者も29.5%を占めている。このほか「仕事の内容は変わらないが責任は軽くなった」者が9.5%いる。以上の傾向は男女別に見ても大きな差は見られない（図表 83）。

図表 83 60歳以前の頃と比べた、仕事の内容や責任の重さの変化

(単位: %)

	計	仕事の内容も責任も、ほとんど変わっていない	仕事の内容は変わらないが責任は軽くなった	仕事の内容も変わり、責任も軽くなった	その他	無回答
男女計	100	29.5	9.5	41.0	6.2	13.8
男性計	100	26.9	10.0	50.0	3.1	10.0
女性計	100	33.8	8.8	26.3	11.3	20.0

仕事の内容等が変化したとする者に対して、変化の仕方(定年到達後の時間経過的な側面)を尋ねたところ、女性は該当者数が少なかったため男性について見ると、「60歳前後ですぐ切り替わり、その後は変わっていない」(31.7%)が最も多く、次いで「試用期間があり、若干の見直し後、現在まで変わらない」(15.9%)となっている。これだけ見ると、60歳前後(恐らくは定年時)に一旦、切り替わった後は、同じ仕事内容等が続くのが一般的かと思えるが、「試用期間後、一旦切り替わり、その後定期的に見直しし変わった」(14.6%)や「試用期間後、一旦切り替わった後、特別な事情で見直された」(13.4%)とするものもあり、見直しのタイミングは定年到達時以外にも複数存在することが窺える(図表84)。

図表84 仕事の内容等の変化の仕方(変化した者=100)

(単位:%)

	計	60歳前後ですぐに切り替わりその後は変わっていない	試用期間があり、若干の見直し後、現在まで変わらない	試用期間後、一旦切り替わり、定期的に見直し変わった	試用期間後一旦切り替わった後、特別な事情で見直された	その他	無回答
男性計	100	31.7	15.9	14.6	13.4	19.5	4.9

次に現在の賃金水準について、定年到達時との比較を見てみよう。

まず、定年到達時の賃金と比べて賃金が「下がった」とする者は大半を占めており(66.2%)、「上がった」とする者は3.8%、「変わらない」とする者は16.7%である。男女別には、女性は「変わらない」(30.0%)とする者が相対的に多く、その分、「下がった」(47.5%)とする者の割合が少なくなっている(図表85)。

次いで、「下がった」とする者についてその下落幅を見ると、男性ではここでの分布では「50%以上」(40.6%)が最も多く、次いで「30~50%未満」(25.7%)、「20~30%未満」(17.8%)などとなっている(図表86)。

図表85 定年到達前の賃金と比較した現在の賃金水準

(単位:%)

	計	上がった	下がった	変わらない	無回答
男女計	100	3.8	66.2	16.7	13.3
男性計	100	2.3	77.7	8.5	11.5
女性計	100	6.3	47.5	30.0	16.3

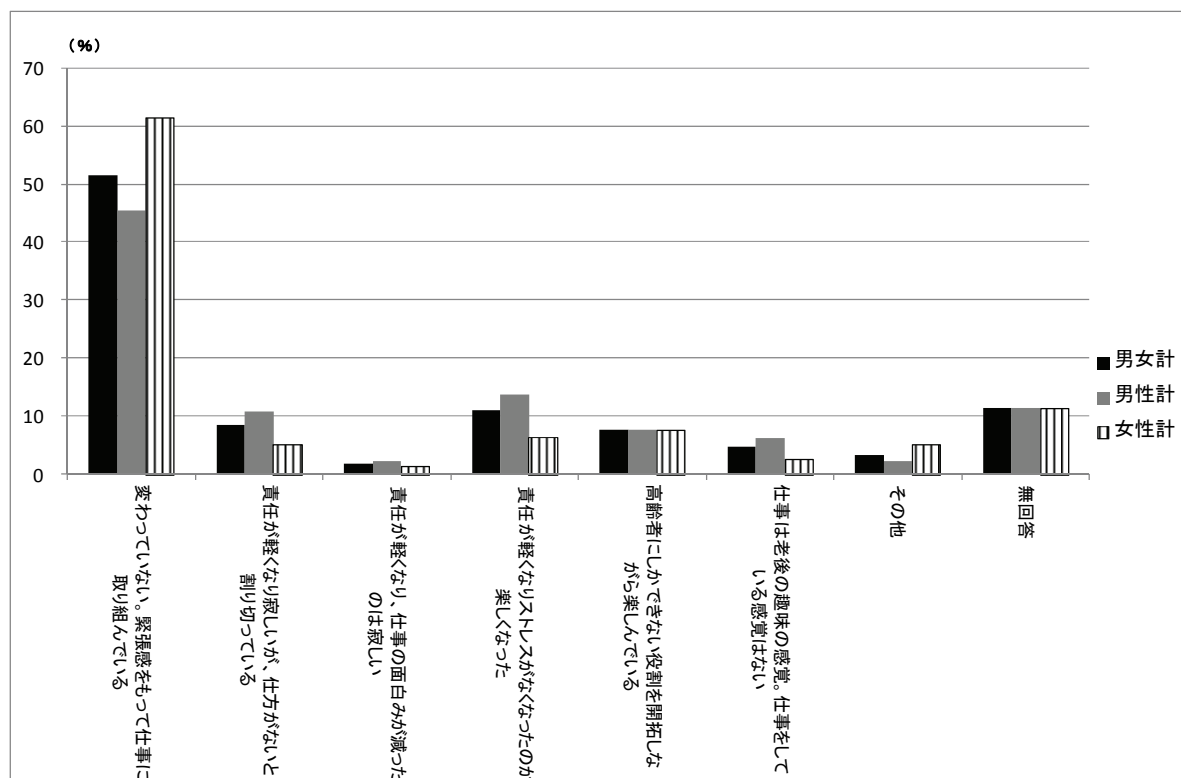
図表86 定年到達以前と比較した賃金の低下幅

(単位:%)

	計	10%未満	10~15%未満	15~20%未満	20~30%未満	30~50%未満	50%以上	無回答
男性計	100	1.0	6.9	7.9	17.8	25.7	40.6	0.0

次に、60歳以前の頃と比較して、仕事に取り組む気持ちがどう変化したかを尋ねた。調査結果によると、60歳以前の頃と「変わっていない。緊張感をもって仕事に取り組んでいる」とする者が51.4%と最も多い。次いで「責任が軽くなりストレスがなくなったのか、楽しくなった」(11.0%)、「責任が軽くなり寂しいが、仕方がないと割り切っている」(8.6%)、「高齢者にしかできない役割を開拓しながら楽しんでいる」(7.6%)などとなっている(図表87)。

図表87 60歳以前の頃と比較した、仕事に取り組む気持ち



以上の結果を、同一質問に対する60～64歳層の回答結果と比較すると、65～69歳層では「変わっていない。緊張感をもって仕事に取り組んでいる」とする者は、なお最も高い割合を占めるものの、60～64歳層より10ポイントほど低い。また「責任が軽くなりストレスがなくなったのか、楽しくなった」が「責任が軽くなり寂しいが、仕方がないと割り切っている」より割合が高くなっており、60～64歳層の回答結果と大小関係が逆転している。さらに「高齢者にしかできない役割を開拓しながら楽しんでいる」とする者の割合が、60～64歳層より若干ではあるが高まっている。高齢者は仕事への意識は変わらないとしながらも、加齢に伴い、仕事の内容等は変化しているわけで、以上のデータ結果は、そうした仕事上の変化に高齢者が意識の上で順応していることを示すものと読むことができるのではないかと。

次に、いくつまで働きたいか尋ねたところ、65～69歳層の調査票では現在働いていない者も調査対象者に含めたため、「すでに仕事からは引退している」が52.2%を占めている。こ

れを除いて、「70歳を超えても働ける限り働きたい」が14.9%を占めて最も多く、次いで「70歳まで」(12.5%)、「引退年齢はまだ考えたことがない」(8.7%)、「67～69歳くらいまで」(6.9%)などとなっている(図表88)。

図表88 いくつまで働きたいか

(単位:%)

	計	すでに仕事からは引退している	65、66歳で引退するつもり	67～69歳くらいまで	70歳まで	70歳を超えても働ける限り働きたい	引退年齢はまだ考えたことがない	無回答
男女計	100	52.2	2.0	6.9	12.5	14.9	8.7	2.8
男性計	100	40.5	2.7	9.2	14.8	20.1	9.5	3.2
65歳	100	30.8	10.3	15.4	15.4	17.9	9.0	1.3
66歳	100	32.2	3.4	13.8	19.5	19.5	9.2	2.3
67歳	100	36.5	0.0	10.6	18.8	21.2	9.4	3.5
68歳	100	51.9	0.0	6.2	7.4	23.5	7.4	3.7
69歳	100	51.9	0.0	0.0	12.3	18.5	12.3	4.9
女性計	100	62.8	1.3	4.9	10.4	10.2	8.0	2.4
65歳	100	53.3	6.5	9.8	10.9	5.4	14.1	0.0
66歳	100	61.5	0.0	6.6	12.1	7.7	6.6	5.5
67歳	100	66.3	0.0	5.4	8.7	10.9	5.4	3.3
68歳	100	64.1	0.0	2.2	16.3	8.7	6.5	2.2
69歳	100	69.4	0.0	0.0	3.5	18.8	7.1	1.2

なお1歳刻みのデータを見ると、「70歳を超えても働ける限り働きたい」の割合は、男女ともに年齢が高まるに従って割合が高まるような傾向となっており、注目できる。

最後に高齢まで働いている理由(複数回答)を見ると、「いきがい、社会参加のため」(51.9%)、「生活の糧を得るため」(49.4%)、「健康にいいから」(49.1%)の3つが最も高い割合を示している。次いで「時間に余裕があるから」(30.1%)、「頼まれたから」(19.5%)などとなっている(図表89)。

以上の結果を、同一質問に対する60～64歳層の回答結果と比較すると、60～64歳層では「生活の糧を得るため」が最も高い割合を示したが、これが65～69歳層では20ポイントと大幅に少なく、逆に「いきがい、社会参加のため」が60～64歳層より10ポイントほど多い。このために65～69歳層では「いきがい、社会参加のため」が最も割合が高くなっている。また「健康にいいから」や「頼まれたから」なども、60～64歳層の回答結果より10ポイントほど多い。

なお男女別に見ると、男性の場合には「生活の糧を得るため」(56.0%)がなお最も高く、次いで「いきがい、社会参加のため」(52.2%)、「健康にいいから」(51.7%)の順となっている。60歳代後半に入って、男性も「生活の糧を得るため」の割合が大きく減り、家庭において生計費を担う役割が軽くなっていることが窺われるが、それでも女性と比較すると相対的には、なお男性に生計費維持の負担がかかっていることが見て取れる(女性の場合には、「いきがい、社会参加のため」(51.6%)、「健康にいいから」(45.2%)、「生活の糧を得るた

め」(39.5%)の順となっている)。

図表 89 高齢まで働いている理由 (複数回答)

(単位:%)

	計	生活の糧を得るため	健康にいいから	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他	無回答
男女計	100	49.4	49.1	51.9	19.5	30.1	4.6	0.8
男性計	100	56.0	51.7	52.2	20.7	28.9	3.4	0.0
65歳	100	50.9	54.7	60.4	18.9	37.7	3.8	0.0
66歳	100	63.2	43.9	43.9	26.3	15.8	1.8	0.0
67歳	100	54.9	51.0	60.8	15.7	31.4	3.9	0.0
68歳	100	44.4	63.9	44.4	22.2	36.1	2.8	0.0
69歳	100	65.7	48.6	48.6	20.0	25.7	5.7	0.0
女性計	100	39.5	45.2	51.6	17.8	31.8	6.4	1.9
65歳	100	44.2	39.5	51.2	16.3	30.2	7.0	0.0
66歳	100	40.0	50.0	43.3	16.7	40.0	13.3	3.3
67歳	100	50.0	39.3	46.4	17.9	32.1	3.6	0.0
68歳	100	35.5	41.9	58.1	22.6	25.8	3.2	3.2
69歳	100	24.0	60.0	60.0	16.0	32.0	4.0	4.0

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)

これまで3つの年齢階層別に、順に調査結果を見てきた。最後に3つの調査に年齢共通で取り込んだ、健康づくり上の課題、職業能力開発の問題、そして65歳を超えた高齢者雇用に関する意識³⁸の3つの調査項目について、その結果を見ていくこととする。なお併せて、65～69歳層のみに設けた調査項目ではあるが、社会貢献活動をめぐる現状についても調査結果をまとめた。

(1) 高齢者雇用のための健康づくり

まず、高齢期にいつまでも元気で働けるようにするために、健康維持増進のために何が必要か(3つまでの複数回答)尋ねたところ、55～69歳全体では、「定期健康診断」(64.4%)や「規則正しい食生活や生活習慣病対策の配慮」(62.4%)が高い割合を示し、次いで「適度な運動(スポーツやハイキングなど)」(48.6%)、「仕事上のストレスをため込まないこと」(34.9%)、「仕事だけの生活にならないよう、広く趣味を持つ」(33.0%)などとなっている。このほか、「自治活動や趣味の活動に参加し交友関係を大事にする」(17.3%)、「職場以外の友人との交流を大事にし退職後の準備をする」(15.9%)などが挙げられている(図表90)。

年齢階層別に見てもほとんど差異はない。唯一、65～69歳層になると仕事の要素が減るためか、「仕事上のストレスをため込まないこと」(25.2%)や「仕事だけの生活にならないよ

³⁸ この3番目の項目は55～59歳層では聞いておらず、60～64歳層と65～69歳層の2つの調査票で共通に尋ねたものである。

う、広く趣味を持つ」(27.7%)の割合が少なくなり、逆に「自治活動や趣味の活動に参加し交友関係を大事にする」(26.4%)の割合が高くなっている程度である。

男女別に見ても大きな差異はなく、わずかに「適度な運動(スポーツやハイキングなど)」が男性でやや高く、逆に「職場以外の友人との交流を大事にし退職後の準備をする」が女性でやや高くなっている程度である。

図表 90 健康維持増進に必要なだと思うこと(3つまでの複数回答)

(単位:%)

	計	定期健康診断	仕事上のストレスをため込まないこと	適度な運動(スポーツやハイキングなど)	規則正しい食生活や生活習慣病対策の配慮	仕事だけの生活にならないよう、広く趣味を持つ	職場以外の友人との交流を大事にし退職後の準備をする	自治活動や趣味の活動に参加し交友関係を大事にする	無回答
男女計	100	64.4	34.9	48.6	62.4	33.0	15.9	17.3	2.9
年齢計	100	64.4	34.9	48.6	62.4	33.0	15.9	17.3	2.9
55～59歳	100	64.5	33.4	54.0	65.3	32.3	16.6	14.5	1.5
60～64歳	100	64.4	39.7	43.3	58.6	35.5	15.9	17.0	3.7
65～69歳	100	63.9	25.2	48.7	65.2	27.7	13.8	26.4	4.9
男性計	100	65.9	33.9	53.2	61.2	32.6	14.2	16.4	2.5
年齢計	100	65.9	33.9	53.2	61.2	32.6	14.2	16.4	2.5
55～59歳	100	64.8	32.8	56.4	64.4	31.8	15.2	14.7	1.6
60～64歳	100	66.4	37.3	49.3	56.9	35.0	13.2	16.7	3.3
65～69歳	100	68.9	26.2	52.7	62.6	27.7	13.6	23.1	2.9
女性計	100	61.8	36.7	40.8	64.4	33.7	18.7	18.9	3.8
年齢計	100	61.8	36.7	40.8	64.4	33.7	18.7	18.9	3.8
55～59歳	100	63.8	34.8	47.3	67.8	33.7	20.4	14.2	1.3
60～64歳	100	61.6	43.1	34.8	61.0	36.3	19.7	17.5	4.1
65～69歳	100	59.3	24.3	45.1	67.5	27.7	13.9	29.4	6.6

(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

次に、高齢者の雇用確保のために重要と言われている職業能力開発について、これまで高齢者がどう取り組んできたか尋ねた。

まず会社での取組み(複数回答)を尋ねた。見られるように、「特に研修はなかった」とする回答が56.0%を占めて最も多い。「段階的に研修体系があり50歳以降も研修があった」というのは5.6%に過ぎず、あったのは「部門の業務に合った/部門別の研修プログラム」(18.2%)という状況である。ただし男性の場合には、「高齢従業員向けの定年退職準備セミナー」の受講は少なくない模様である(男性の19.0%)。これ以外では、10.7%の人が「全職員共通の基礎的知識・技能習得の研修があっただけ」を挙げた(図表91)。

次に、自分自身の取組み状況(複数回答)について尋ねたところ、「会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた」(44.6%)が最も多い。しかし、これに次いで多かったのは「自分で意識的に能力開発に取り組んだことはない」(33.9%)であった。これ以外では「専門書や専門的な教材で独習したり外部の講座に通った」(15.7%)、「職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った」(12.0%)といった状況であり、会社の研修を除くと、大半の人が自分で講習受講や専門教材の独習をすることなどは少なかったことが窺える。なお、「高齢

図表 91 会社としての職業能力開発の取組み状況（複数回答）

(単位:%)

	計	段階的に研修体系があり50歳以降も研修があった	全職員共通の基礎的知識・技能習得の研修があった	部門の業務に合った／部門別の研修プログラムがあった	高齢従業員向けの定年退職準備セミナーがあった	その他	特に研修はなかった	会社勤務の経験がない	無回答
男女計 年齢計	100	5.6	10.7	18.2	13.3	1.6	56.0	3.7	3.9
55～59歳	100	6.6	10.3	19.3	14.5	1.2	58.6	0.9	1.5
60～64歳	100	5.3	11.6	18.5	13.0	1.9	55.4	3.0	4.6
65～69歳	100	3.7	9.0	14.4	10.5	1.7	50.1	13.8	8.6
男性計 年齢計	100	7.6	11.7	19.9	19.0	1.3	54.2	1.2	2.2
55～59歳	100	7.7	10.4	20.3	17.7	1.0	56.3	0.4	1.2
60～64歳	100	7.9	13.4	19.9	20.5	1.8	51.7	0.8	3.0
65～69歳	100	6.3	10.7	18.4	19.2	1.5	53.4	6.3	3.6
女性計 年齢計	100	2.3	9.0	15.3	3.5	2.0	59.1	7.9	6.8
55～59歳	100	3.7	10.1	16.4	5.9	1.9	64.7	2.2	2.3
60～64歳	100	1.8	8.9	16.6	2.3	2.1	60.5	6.2	7.0
65～69歳	100	1.3	7.5	10.6	2.7	2.0	47.1	20.6	13.1

図表 92 自分自身の職業能力開発の取組み状況（複数回答）（会社勤務経験者＝100）

(単位:%)

	計	会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた	職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った	専門書や専門的な教材で独習したり外部の講座に通った	高齢期になってから専門講座や資格取得講座に通った	自分で意識的に能力開発に取り組んだことはない	その他	無回答
男女計 年齢計	100	44.6	12.0	15.7	7.1	33.9	6.5	4.0
55～59歳	100	45.7	11.6	17.1	5.4	35.8	4.7	3.2
60～64歳	100	44.3	12.2	14.6	7.9	32.6	7.2	4.4
65～69歳	100	41.9	13.0	14.2	10.0	31.4	10.7	5.7
男性計 年齢計	100	51.9	9.6	17.2	6.4	32.9	5.3	2.7
55～59歳	100	49.2	9.1	17.8	4.3	36.0	4.4	2.8
60～64歳	100	54.9	9.6	16.8	8.0	30.2	5.3	2.4
65～69歳	100	53.9	12.1	15.6	10.8	28.0	9.2	3.2
女性計 年齢計	100	30.4	16.7	12.8	8.3	35.8	8.9	6.6
55～59歳	100	35.9	18.7	15.3	8.4	35.1	5.4	4.3
60～64歳	100	27.7	16.3	11.1	7.9	36.4	10.1	7.5
65～69歳	100	27.0	14.0	12.3	9.0	35.7	12.7	8.7

期になってから専門講座や資格取得講座に通った」（7.1%）という人は、割合は少ないが存在した（図表 92）。

男女別にみると、「会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた」と「専門書や専門的な教材で独習したり外部の講座に通った」については男性の方が多く（それぞれ 51.9%（女性は 30.4%）と 17.2%（女性は 12.8%））、「職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った」については女性の方が多い（16.7%（男性は 9.6%））。こうした格差は、特に女性について、総じて会社で研修を受講する機会が少ないことを受けて、自ら技能を身につける

ようと努力してきたことを物語っているのかもしれない。

図表 93 は、こうして取り組んできた職業能力開発の方法の中で、最も効果があったもの（1つ回答）を挙げてもらった結果である。図表 92 の実施割合との対比で見ると、「会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた」は、相対的に効果が高く、逆に「職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った」は、やや効果が薄かったことが窺われる（図表 93）。

図表 93 自分自身の職業能力開発の取組みで最も効果があったもの

(単位:%)

	計	会社の研修を基礎に知識・技能を伸ばす努力をしてきた	職場や自治体のパソコンや資格取得の講座に通った	専門書や専門的な教材で独習したり外部の講座に通った	高齢期になってから専門講座や資格取得講座に通った	その他	無回答
男女計	100	51.0	10.8	15.2	7.0	8.4	7.7
年齢計							
55～59歳	100	54.3	7.6	11.7	3.4	4.0	3.8
60～64歳	100	50.1	7.2	9.7	5.5	6.5	6.0
65～69歳	100	42.4	7.5	8.5	7.3	9.4	8.0
男性計	100	58.5	7.5	16.0	5.9	6.5	5.6
年齢計							
55～59歳	100	59.3	5.5	12.0	2.6	3.8	3.4
60～64歳	100	59.5	4.8	10.7	5.0	4.8	4.2
65～69歳	100	50.9	6.2	9.4	7.8	7.5	5.7
女性計	100	35.5	17.6	13.7	9.2	12.1	11.9
年齢計							
55～59歳	100	40.2	13.5	11.0	5.5	4.8	5.1
60～64歳	100	33.8	11.1	8.1	6.3	9.1	8.8
65～69歳	100	30.5	9.0	7.3	6.7	11.7	11.0

(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）

最後に65歳を超えた高齢者雇用について、高齢者自身がどう考えているかを尋ねた。（この箇所のみ、60～64歳層および65～69歳層の2つの年齢階層のみに対して実施した調査である。）

具体的には、以下の5つの考え方についてどう思うかを尋ねてみた³⁹。

- ① 社会を支える方法は仕事でなくても色々あり得る（以下、文中では「仕事でなくても色々ある」と略記した）
- ② 65歳を過ぎると個人差が大きくなる。働けない人も生活できるような社会の仕組みづくり・制度であって欲しい（以下では「個人差を踏まえて」と略記）
- ③ 今後、少子高齢化の下で年金は十分支給されないと思うので、65歳以降も働かねばならない（以下では「65歳以降も働かねばならない」）

³⁹ 調査票では、それぞれの考え方はやや長文となっているため、ここでは内容を略記して紹介した。調査票は資料編に掲載してあるので、原文を知りたい方は直接、調査票に当たって頂きたい。

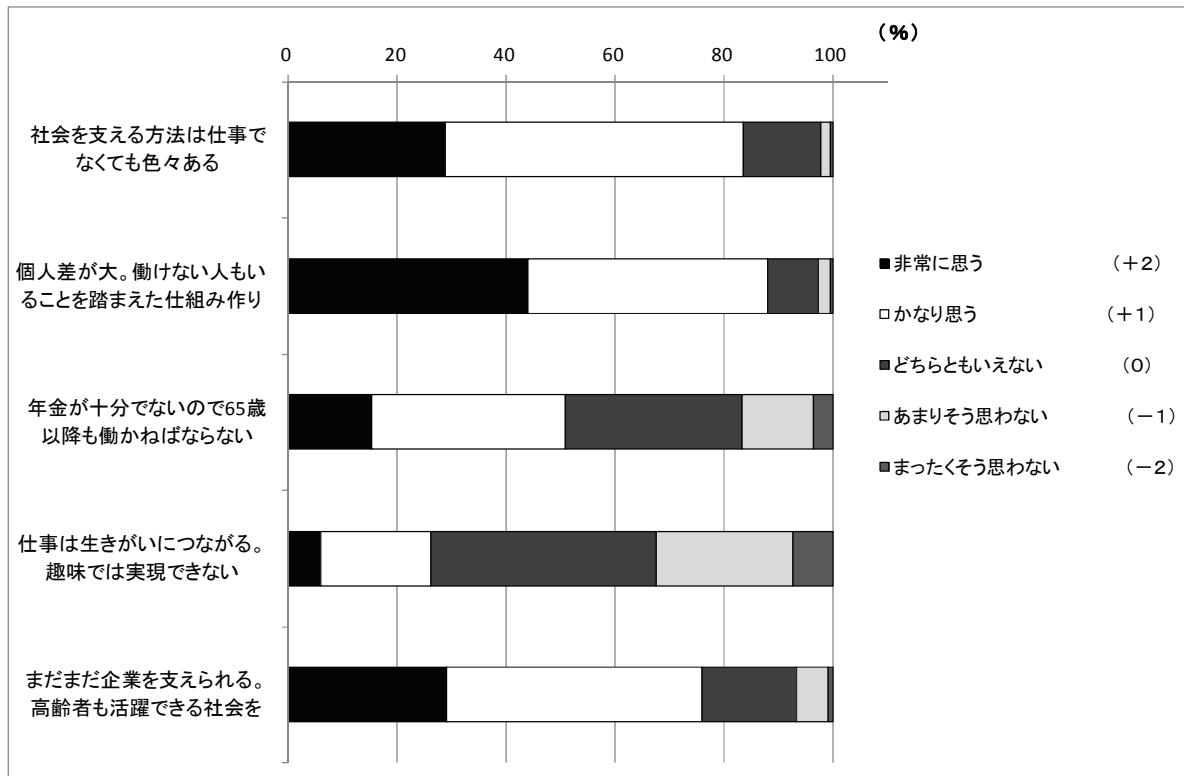
④ 仕事は社会との接点を提供し、生きがいにつながる。こうしたことは趣味では実現できない。(以下では「生きがいは趣味では実現不可能」)

⑤ 65歳を過ぎても、まだまだ企業を支える力になれる。高齢者も活躍できるような社会づくりを進めるべき(以下では「まだまだ戦力」)

これらについて「非常に思う」、「かなり思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「まったくそう思わない」の5段階で、同意する程度別に回答してもらった。また、集計に当たっては、5つの各考え方に対する回答結果の平均的な実態を把握しやすくするために、便宜上、5段階区分に対して「非常に思う」には+2を割り当て、以下順に+1、0、-1、-2を割り当てることにより、平均値を算出することとした。

まず初めに、60～69歳全体(男女計)で結果概要を見てみよう(図表94-1)。

図表94 65歳を超えた高齢者雇用のあり方に関する高齢者自身の意識(図表94-1)



平均値を参照すれば⁴⁰、「個人差を踏まえて」に対して最も肯定的な回答が多く、以下「仕事でなくても色々ある」、「まだまだ戦力」、「65歳以降も働かねばならない」の順で肯定的であり、「生きがいは趣味では実現不可能」は最も賛同が少なかったことがわかる。

⁴⁰ 平均値は、図表94-1の項目別に上から順に「仕事でなくても色々ある」1.10、「個人差を踏まえて」1.29、「65歳以降も働かねばならない」0.46、「生きがいは趣味では実現不可能」-0.07、「まだまだ戦力」0.98であった。

「個人差を踏まえて」については、「非常に思う」、「かなり思う」がともに4割を超えており、非常に肯定的に受け止められている。また、「仕事でなくても色々ある」と「まだまだ戦力」についても、「かなり思う」を中心に肯定的な意見が多かった。一方、「65歳以降も働かねばならない」については、「かなり思う」とする者は35.5%とかなり多いものの、「どちらともいえない」とする者も同程度存在している。これは、個人によって収入や資産状況などが異なることを反映しているのかもしれない。最後に「生きがいは趣味では実現不可能」については、「かなり思う」とする者も20.1%いるものの、「あまりそう思わない」とする者が25.1%、「どちらともいえない」とする者が4割を超しており、総じて肯定度が低くなっている。

図表 94-2 から 94-5 までの4つの図表では、結果を年齢層別（60～64歳層および65～69歳層の2グループ）および男女別に見ている。上に述べた傾向は基本的に総てのケースについて当てはまっている。唯一の例外は、60～64歳の女性で5つの考え方の順位（平均点の高い順）について、第2順位と第3順位が入れ替わり、「まだまだ戦力」の方が「仕事でなくても色々ある」をわずかに上回っていることである。60～64歳の女性では、「まだまだ戦力」に対して「非常に思う」（31.4%）とする者が相対的にはかなり多い。これは女性に特徴的な点かもしれない。65～69歳層の女性でも、順位の逆転こそないが、「まだまだ戦力」に対しては「かなり思う」（43.6%）を中心にかなり肯定的である。

図表 94-2

(単位:%)

	計	非常に 思う (+2)	かなり思 う (+1)	どちらとも いえない (0)	あまりそう 思わない (-1)	まったくそ う思わない (-2)	無回答	平均値
60～64歳男性								
社会を支える方法は仕事でなくても色々ある	100	28.6	52.3	13.5	2.0	0.3	3.3	1.11
個人差が大。働けない人もいることを踏まえた仕組み作り	100	40.5	44.1	9.3	2.3	0.6	3.2	1.26
年金が十分でないので65歳以降も働かねばならない	100	14.2	31.5	30.3	16.1	4.7	3.2	0.36
仕事は生きがいにつながる。趣味では実現できない	100	5.0	19.9	39.3	25.4	7.1	3.3	-0.10
まだまだ企業を支えられる。高齢者も活躍できる社会を	100	25.0	44.0	18.8	7.6	1.3	3.2	0.87

図表 94-3

(単位: %)

	計	非常に 思う (+2)	かなり思 う (+1)	どちらとも いえない (0)	あまりそう 思わない (-1)	まったくそ う思わない (-2)	無回答	平均値
60～64歳女性								
社会を支える方法は仕事で なくても色々ある	100	25.3	53.2	14.6	1.5	0.4	5.0	1.07
個人差が大。働けない人もい ることを踏まえた仕組み作り	100	48.1	38.9	6.9	1.5	0.3	4.4	1.39
年金が十分でないので65歳 以降も働かねばならない	100	16.5	36.0	30.7	10.3	1.9	4.5	0.58
仕事は生きがいにつながる。 趣味では実現できない	100	6.0	19.7	40.9	23.2	5.8	4.5	-0.03
まだまだ企業を支えられる。 高齢者も活躍できる社会を	100	31.4	44.8	16.1	3.2	0.2	4.4	1.09

図表 94-4

(単位: %)

	計	非常に 思う (+2)	かなり思 う (+1)	どちらとも いえない (0)	あまりそう 思わない (-1)	まったくそ う思わない (-2)	無回答	平均値
65～69歳男性								
社会を支える方法は仕事で なくても色々ある	100	27.4	55.8	11.4	1.7	0.5	3.2	1.12
個人差が大。働けない人もい ることを踏まえた仕組み作り	100	36.4	46.6	11.2	2.7	0.5	2.7	1.19
年金が十分でないので65歳 以降も働かねばならない	100	15.5	35.4	32.8	9.5	4.1	2.7	0.50
仕事は生きがいにつながる。 趣味では実現できない	100	7.0	21.4	37.4	23.3	8.3	2.7	-0.04
まだまだ企業を支えられる。 高齢者も活躍できる社会を	100	26.9	49.8	14.1	5.6	1.0	2.7	0.99

図表 94-5

(単位: %)

	計	非常に 思う (+2)	かなり思 う (+1)	どちらとも いえない (0)	あまりそう 思わない (-1)	まったくそ う思わない (-2)	無回答	平均値
65～69歳女性								
社会を支える方法は仕事で なくても色々ある	100	29.0	46.9	13.1	1.3	0.0	9.7	1.15
個人差が大。働けない人もい ることを踏まえた仕組み作り	100	39.4	38.1	10.8	2.0	0.2	9.5	1.26
年金が十分でないので65歳 以降も働かねばならない	100	11.7	35.4	33.2	8.4	1.8	9.5	0.52
仕事は生きがいにつながる。 趣味では実現できない	100	6.4	13.9	40.3	22.1	7.7	9.5	-0.12
まだまだ企業を支えられる。 高齢者も活躍できる社会を	100	29.4	43.6	12.6	4.0	0.7	9.7	1.08

(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）

最後にいわゆる社会貢献活動について、高齢者の取組みの現状を見てみよう。本調査は 65～69 歳層のみに尋ねた項目である。

まず社会貢献活動の実施状況を見ると、「取り組んでいる」者が 27.9%、「取り組みたいと思っている」が 30.1%、「取り組みたいと思っていない」が 39.4%となっている。男女別に見ても大きな差異は見られない（図表 95）。

図表 95 社会貢献活動の実施状況（65～69 歳層）

(単位:%)

	計	取り組んでいる	取り組みたいと思っている	取り組みたいと思っていない	無回答
男女計	100	27.9	30.1	39.4	2.7
男性計	100	26.0	30.8	42.2	1.0
女性計	100	29.6	29.4	36.7	4.2

次に「取り組みたいと思っている」者について、具体的な準備状況を尋ねると、該当者数が少ないのでデータを詳しく見ることはできない⁴¹が、男女計に関する限り、「まだ具体的には準備していない」者が 66.5%と最も多い。ほかには「関連情報の有無を各種の広報紙を注意して見ている」が 28.5%となっており、「関係の団体・機関に相談に行ったり、電話をしたりした」者は 1.5%に過ぎない（図表 96）。

図表 96 具体的な準備の実施状況（取り組みたいと思っている者=100）

(単位:%)

	計	関連情報の有無を各種の広報紙を注意して見ている	関係の団体・機関に相談に行ったり、電話をした	まだ具体的には準備していない	その他	無回答
男女計	100	28.5	1.5	66.5	2.7	1.9
男性計	100	26.0	1.6	69.3	2.4	1.6
65歳	100	20.0	3.3	73.3	3.3	0.0
66歳	100	20.0	0.0	75.0	0.0	5.0
67歳	100	20.0	0.0	76.7	0.0	3.3
68歳	100	38.5	3.8	57.7	0.0	0.0
69歳	100	33.3	0.0	61.9	9.5	0.0
女性計	100	30.8	1.5	63.9	3.0	2.3
65歳	100	16.7	0.0	70.8	8.3	4.2
66歳	100	15.4	0.0	80.8	0.0	3.8
67歳	100	41.4	0.0	58.6	0.0	0.0
68歳	100	50.0	3.8	46.2	7.7	0.0
69歳	100	28.6	3.6	64.3	0.0	3.6

⁴¹ 図表 96 では、年齢による準備状況の違いを明らかにするために、1 歳刻みのデータも図表示したが、データの確からしさの点で注意する必要がある。

最後に、社会貢献活動に必要な情報は何か尋ねたところ、「居住地域で、初心者も参加できる催しに関する情報」(64.5%)や「居住地域のボランティア団体に関する情報」(48.5%)、「居住地域のボランティア団体が行う研修会等の情報」(46.5%)などを挙げる者が多かった(図表 97)。

図表 97 社会貢献活動に関して必要な情報

(単位:%)

	計	居住地域のボランティア団体に関する情報	居住地域で、初心者も参加できる催しに関する情報	居住地域のボランティア団体が行う研修会等の情報	その他	無回答
男女計	100	48.5	64.5	46.5	3.2	3.2
男性計	100	50.9	58.1	44.9	3.8	1.7
女性計	100	46.4	70.0	47.9	2.6	4.5