

第1章 調査の趣旨、実施方法、回答企業の特徴等

第1節 調査の趣旨、実施方法

1 本調査の趣旨・目的

我が国は、人口減少社会を迎えており、働く意欲と能力のある高年齢者が、その能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような環境整備が課題となっている。これまで、年金の支給開始年齢の引上げ等もあり、65歳までの雇用確保（継続）に力点が置かれがちであったが、今後、65歳以上、更には70歳以上の高年齢者が企業や地域で一層活躍することも重要な課題となっている。

このような問題意識から、65歳以上の高年齢者の活用も含む企業の雇用管理について、今般、企業に対してアンケート調査することにより、今後の参考とすることを目的としている。

2 調査名

「高年齢者の雇用に関する調査」

3 主な調査項目

今回調査の主な調査項目は以下のとおり。

- I. 定年制の状況と法改正への対応
- II. 高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取組み状況
- III. 60代前半の継続雇用者の勤務実態
- IV. 60代前半の賃金・評価制度
- V. 65歳以降の高年齢者の雇用
- VI. 高年齢者の中途採用
- VII. 各種支援制度
- VIII. 企業の属性

4 実施方法

調査の方法概要は以下のとおりである。

（1）調査の対象

東京商工リサーチの企業情報から、農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数50人以上の民間企業20,000社を無作為に抽出した。具体的には、平成24年経済センサス・活動調査に合わせて、業種・規模別に層化無作為抽出を行った。

（2）調査方法

郵送による調査票の配布・回収

(3) 調査委託事業者

株式会社 日本統計センター

(4) 調査実施期間

2015年7月17日から7月31日。調査時点は2015年7月1日現在。

5 回答状況等

有効回答数 6,187 社（有効回答率 30.9%）

第2節 回答企業の特徴

調査項目の分析を行う前に、今回の分析に用いられた企業の特徴について簡単に見ていくことにする。

1 業種

調査の結果、回答が寄せられた 6,187 件について業種の分布を見ると、卸売・小売業(18.4%)が最も多く、続いて一般機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業、電気機械器具製造業を除いた製造業(16.5%)、サービス業(16.2%)、運輸業(9.9%)、建設業(7.4%)等の順番となっている(図表 1-1)。

図表 1-1 業種の分布

合計	建設業	一般機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	精密機械器具製造業	電気機械器具製造業	左記以外の製造業	水道・電気・ガス・熱供給・	情報通信業	運輸業
6,187	460	251	184	114	186	1,022	28	187	613
100.0	7.4	4.1	3.0	1.8	3.0	16.5	0.5	3.0	9.9
	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食業・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業	その他	無回答
	1,141	64	50	237	195	85	1,000	181	189
	18.4	1.0	0.8	3.8	3.2	1.4	16.2	2.9	3.1

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表には網掛けを施しているが、説明文にある重要ポイントの割合や数値を強調するために行っている。以下の図表についても同様である。

2 設立年

回答企業の設立年を見ると、1951～1970 年の設立と回答した企業が最も多く 3 割程度を占め(30.4%)、続いて 1971～1990 年設立が 4 分の 1 程度(26.9%)、1901～1950 年(17.0%)、1991～2000 年(9.6%)等の順番となっている(図表 1-2)。

図表 1-2 設立年

合 計	1 9 0 0 年 以 前	1 1 9 9 5 0 0 1 年 年 }	1 1 9 9 7 5 0 1 年 年 }	1 1 9 9 9 7 0 1 年 年 }	2 1 0 9 0 9 0 1 年 年 }	2 2 0 0 1 0 0 1 年 年 }	2 0 1 1 年 以 降	無 回 答
6,187 100.0	67 1.1	1,054 17.0	1,878 30.4	1,662 26.9	592 9.6	465 7.5	99 1.6	370 6.0

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

3 従業員数・正社員数

対象企業の従業員数を見ると、従業員数 50～99 人が最も多く(39.2%)、続いて 100～299 人(35.6%)等の順となっている。従業員数 50～299 人の範囲におよそ 4 分の 3 程度(74.8%)の企業数が集中している。ただし、従業員数 300 人以上の企業数も 15%程度あり、それに引っ張られる形で従業員数の平均値は 320.1 人となっている。表にある標準偏差は分布の散らばりを測定する尺度で、この値が大きいほど散らばりの程度が大きいことを示すものである。表の値は 1,682.3 人であり、従業員分布がかなりの広がりを持っていることを示している(図表 1-3)。

図表 1-3 従業員数

合 計	4 9 人 以 下	9 5 9 0 人 人 }	2 1 9 0 9 0 人 人 }	9 3 9 0 9 0 人 人 }	以 1 上 0 0 0 人	無 回 答	(平 均 値 人)	(標 準 偏 差 人)
6,187 100.0	428 6.9	2,428 39.2	2,205 35.6	695 11.2	222 3.6	209 3.4	320.1	1,682.3

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

また、企業の正社員数を見ると、「55～99人」（38.4%）、「100～299人」（24.5%）の割合が高くなっており、この範囲に正社員数が集中していることがわかる。こうした状況を反映するように、正社員の平均値は195.8人となっている（図表1-4）。

図表 1-4 正社員数

合 計	4 9 人 以 下	9 5 9 0 人 人)	2 1 9 0 9 0 人 人)	9 3 9 0 9 0 人 人)	以 1 上 0 0 人	無 回 答	(平 均 値 人)	(標 準 偏 差 人)
6,187 100.0	1,094 17.7	2,373 38.4	1,514 24.5	344 5.6	111 1.8	751 12.1	195.8	1,009.7

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

4 年齢階層別従業員構成

以下、年齢階層別に、正社員および非正社員の従業員数について見ていくことにする。

（1）50～54歳層

まず正社員について見ていくと、「1～5人」（29.3%）、「6～10人」（25.0%）、「11～30人」（24.4%）の割合が相対的に高くなっており、この年齢階層には平均22.7人の正社員が雇用されている。一方、非正社員については、半数の企業が「0人」（50.2%）と回答している。ただし、多くの非正社員を雇用している企業もあることから、平均値で見た非正社員数は11.4人となっている（図表1-5）。

図表 1-5 年齢階層別従業員構成（50～54歳層）

	合 計	0 人	5 1 人 人)	1 6 0 人 人)	3 1 0 1 人 人)	5 3 0 1 人 人)	以 5 上 1 人	無 回 答	(平 均 値 人)	(標 準 偏 差 人)
正社員	6,187 100.0	344 5.6	1,810 29.3	1,546 25.0	1,510 24.4	224 3.6	276 4.5	477 7.7	22.7	155.2
非正社員	6,187 100.0	3,104 50.2	1,566 25.3	384 6.2	378 6.1	110 1.8	168 2.7	477 7.7	11.4	109.3

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

（2）55～59歳層

この年齢階層についても、総じて50～54歳層と同様の結果である。正社員については、「0人」、「1～5人」とする回答割合が50～54歳層に比べて増えており、その影響もあって

か、平均値が 16.5 人と 50～54 歳層に比べて少なくなっている（図表 1-6）。

図表 1-6 年齢階層別従業員構成（55～59歳層）

	合計	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	（平均値）	（標準偏差）
正社員	6,187 100.0	594 9.6	2,088 33.7	1,392 22.5	1,265 20.4	163 2.6	208 3.4	477 7.7	16.5	97.1
非正社員	6,187 100.0	3,119 50.4	1,582 25.6	403 6.5	365 5.9	89 1.4	152 2.5	477 7.7	10.3	97.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

（３）60～64歳層

60～64 歳層の場合、50 歳台の場合とは打って変わり、「0 人」とする割合が 4 割弱 (38.9%) を占める等正社員数が大幅に減り、正社員の平均値が 4.8 人となっている。一方、60～64 歳層の非正社員で「0 人」とする割合が 35.2%と他の年齢層に比べて低くなっている。

後の章で見るように、定年制を定めている企業は 60 歳を定年年齢としていることが多いことから、60 歳定年を契機として継続雇用ないしは再雇用される際に雇用形態がこれまでの正社員から非正社員に変わる場合が多く、そうした結果が 50 歳台と比べた当該年齢階層における正社員数の減少および非正社員数の増加へとつながっているものと考えられる（図表 1-7）。

図表 1-7 年齢階層別従業員構成（60～64歳層）

	合計	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	（平均値）	（標準偏差）
正社員	6,187 100.0	2,405 38.9	2,023 32.7	705 11.4	464 7.5	61 1.0	52 0.8	477 7.7	4.8	15.9
非正社員	6,187 100.0	2,177 35.2	1,759 28.4	695 11.2	721 11.7	139 2.2	219 3.5	477 7.7	14.5	107.1

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

（４）65～69歳層

65 歳以上の年齢階層の場合には、正社員、非正社員とも「0 人」とする割合が高く、正社員で 60.3%、非正社員で 44.9%という回答割合となっている。その結果、従業員数は正社員、非正社員とも少なく、正社員で平均 1.5 人、非正社員で平均 6.9 人という結果である。ただし、非正社員の場合には標準偏差が 68.7 人とかなり大きいことから、非正社員を多く雇用している企業も多いことが窺われる（図表 1-8）。

図表 1-8 年齢階層別従業員構成（65～69歳層）

	合計	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	(人) 平均値	(人) 標準偏差
正社員	6,187 100.0	3,731 60.3	1,591 25.7	237 3.8	117 1.9	25 0.4	9 0.1	477 7.7	1.5	4.9
非正社員	6,187 100.0	2,779 44.9	1,917 31.0	447 7.2	371 6.0	94 1.5	102 1.6	477 7.7	6.9	68.7

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

(5) 70歳以上層

70歳以上の場合も、65～69歳の場合と同様の傾向であるが、正社員、非正社員とも「0人」とする割合が増え、正社員で76.0%、非正社員で63.1%の企業が「0人」と回答している。その結果平均従業員数も65～69歳層に比べて減少し、正社員で0.5人、非正社員で2.2人となっている(図表1-9)。

図表 1-9 年齢階層別従業員構成（70歳以上）

	合計	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	(人) 平均値	(人) 標準偏差
正社員	6,187 100.0	4,704 76.0	919 14.9	51 0.8	33 0.5	1 0.0	2 0.0	477 7.7	0.5	2.4
非正社員	6,187 100.0	3,905 63.1	1,450 23.4	175 2.8	123 2.0	22 0.4	35 0.6	477 7.7	2.2	22.3

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

5 賃金制度

(1) 正社員の中で最も多い性・学歴階層

調査票では、企業の中で最も多い性・学歴階層について聞いている。その結果、高卒・男子(49.5%)が最も高い割合となっており、およそ半数の割合となっている。続いて、大卒・

図表 1-10 最も多い性・学歴階層

合計	高卒・男子	高卒・女子	大卒・男子	大卒・女子	その他	無回答
6,187 100.0	3,061 49.5	467 7.5	1,762 28.5	181 2.9	299 4.8	417 6.7

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

男子（28.5%）となっており、男性でおよそ8割を占めている。女性の場合は、高卒・女子が7.5%、大卒・女子ではわずかに2.9%である（図表1-10）。

（２）初任給の平均的な給与額

また、上記設問の最も多い性・学歴階層における正社員を対象として、初任給の平均的な給与月額を見た結果が、図表1-11である。初任給の平均値を見ると、高卒・男子で18万800円、高卒・女子で16万3,400円、大卒・男子で20万5,500円、大卒・女子で21万300円となっている。

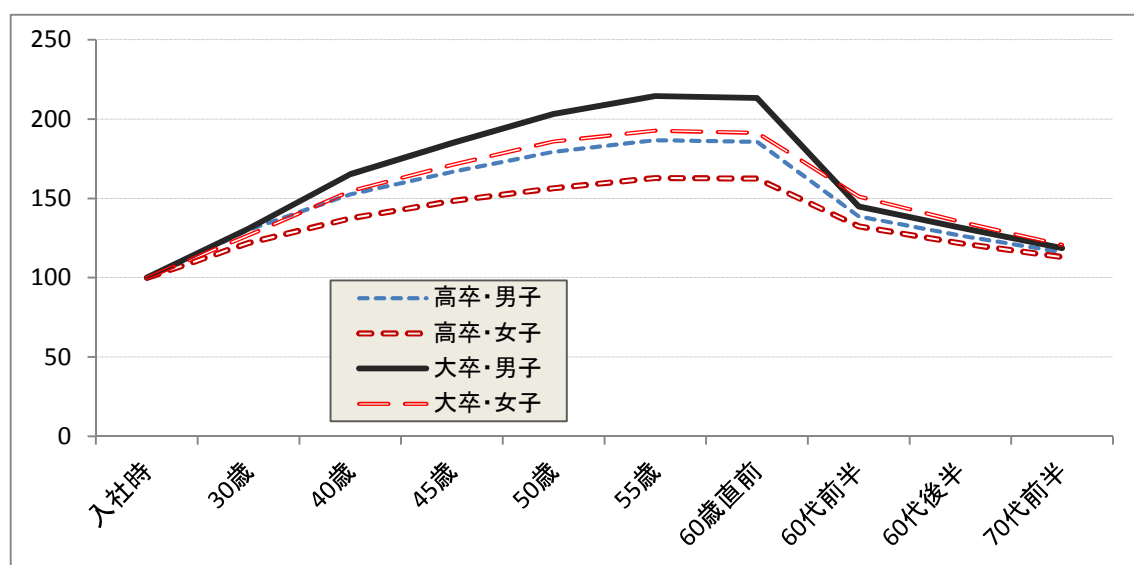
図表 1-11 初任給の平均的な給与月額

	平均値(千円)	度数	標準偏差 (千円)	最小値(千円)	最大値(千円)
高卒・男子	180.8	2721	33.500	68	400
高卒・女子	163.4	402	33.058	100	451
大卒・男子	205.5	1581	25.604	120	400
大卒・女子	210.3	165	38.331	140	486
その他	185.0	261	33.312	105	355
合計	188.2	5130	34.229	68	486

（３）各年齢の平均的な給与月額指数

また、調査票では初任給を100とした時の各年齢における給与月額を指数で表示してもらっている。この数値の平均値を正社員に占める最も多い性・学歴階層について示した結果が図表1-12である。

図表 1-12 各年齢の平均的な給与月額指数



60歳直前までは、年齢別指数の大きさが概ね大卒・男子＞大卒・女子＞高卒・男子＞高卒・女子の順となっていることがわかる。ただし、60歳以降の指数の大きさについては、大卒・女子が大卒・男子を上回っている状況が確認できる。

6 企業年金制度

(1) 企業年金制度の設置状況

企業に企業年金制度の設置状況を聞いたところ、「企業年金制度を設けていない」(46.8%)とする回答割合が最も高く、半数近くの企業が企業年金制度を設けていない状況が明らかとなっている。企業年金制度を設けている企業の中では、「厚生年金基金」(23.4%)とする割合が最も高く、続いて「確定拠出企業年金」(14.6%)、「規約型・確定給付企業年金」(8.8%)等の順となっている(図表 1-13)。

図表 1-13 企業年金制度の設置状況(複数回答)

合 計	厚生 年金 基金	給 付 約 型 ・ 確 定 給 付	給 付 金 型 ・ 確 定 給 付	適 格 退 職 年 金	企 業 確 定 年 金 拠 出	バ ン ク ・ 信 託 ・ プ ラ ン	設 立 企 業 年 金 制 度 は な い	無 回 答
6,187 100.0	1,448 23.4	546 8.8	149 2.4	108 1.7	902 14.6	46 0.7	2,893 46.8	676 10.9

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

(2) 企業年金の支給開始年齢

企業年金制度がある企業に対して、企業年金の支給開始年齢を尋ねている。「60歳」とする企業が49.0%と半数を占めている。ただし、無回答が39.8%と4割近くあるため、実際は、もっと多くの企業が年金支給開始年齢を60歳に定めていると思われる(図表 1-14)。

図表 1-14 企業年金の支給開始年齢

合 計	6 0 歳 未 満	6 0 歳	6 4 歳 ・ 6 5 歳	6 5 歳	6 6 歳 以 上	無 回 答	(平 均 値 ・ 標 準 偏 差)	(平 均 値 ・ 標 準 偏 差)
2,618 100.0	15 0.6	1,282 49.0	59 2.3	220 8.4	1 0.0	1,041 39.8	60.7	1.9

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

(3) 企業年金の支給期間

また、企業年金の支給期間を見ると、「10~15年未満」(21.9%)が最も高い割合となって

おり、この結果を反映して支給期間の平均値は 11.8 年となっている。ただし、無回答が 67.3% と 3 分の 2 を上回っていることから、必ずしも実態を反映しているとは言い難い（図表 1-15）。

図表 1-15 企業年金の支給期間

合 計	1 0 年 未 満	1 1 5 0 年 年 未 満	2 1 0 5 年 年 未 満	2 0 年 以 上	無 回 答	（平 均 値 ） （年）	（標 準 偏 差 ） （年）
2,618 100.0	79 3.0	573 21.9	79 3.0	126 4.8	1,761 67.3	11.8	4.8

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

7 労働組合や常設的な労使協議機関の有無

労働組合や常設的な労使協議機関の有無を企業に聞いたところ、「ある」と回答した企業は 24.4%に留まっており、4 社に 1 社の割合である（図表 1-16）。

図表 1-16 労働組合や常設的な労使協議機関の有無

合 計	あ る	な い	無 回 答
6,187 100.0	1,507 24.4	4,309 69.6	371 6.0

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

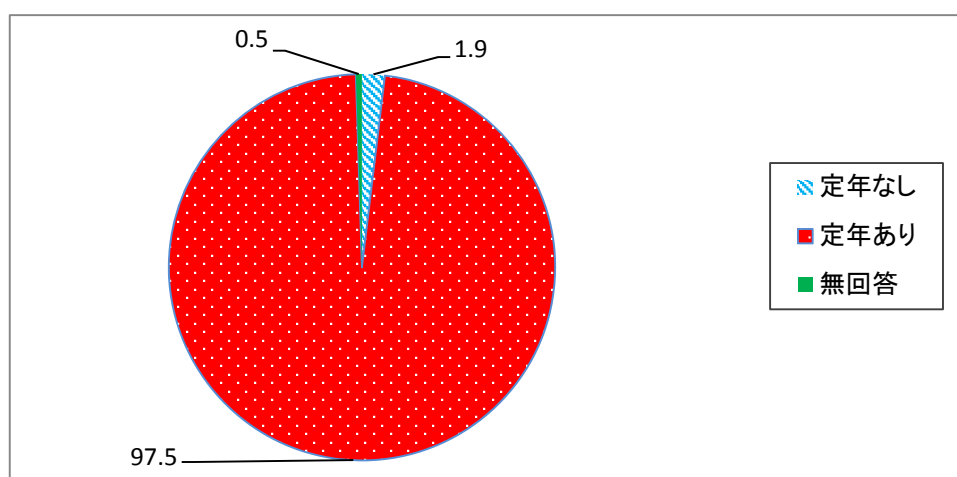
第2章 定年制の状況と法改正への対応

第1節 定年制の状況

1 定年制の有無

調査票では、回答企業に定年制の有無を尋ねている。「定年あり」(97.5%)、「定年なし」(1.9%) となっており、ほとんどの企業に定年制のあることがわかる(図表 2-1)。

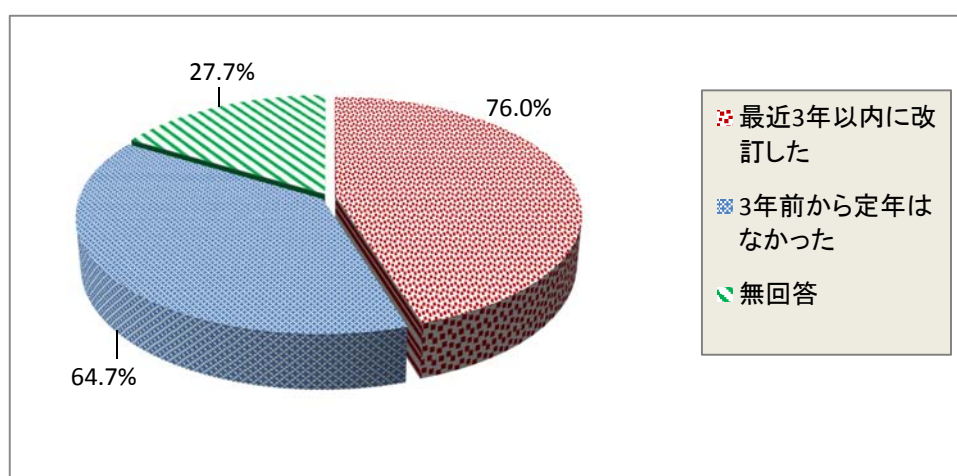
図表 2-1 回答事業所における定年制の有無(単位: %)



2 「定年なし」となった時期

「定年なし」と回答した企業に、定年なしとなった時期を尋ねている。「3年前から定年は無かった」とする企業が64.7%と多くを占め、「最近3年以内に改訂した」(76.0%)となっている(図表 2-2)。

図表 2-2 「定年なし」となった時期(単位: %)



3 定年年齢の分布

調査票では、企業の定年年齢を尋ねている。図表 2-3 を見ると、「60 歳」としている企業が 81.2%であり、これに「65 歳」と回答している企業（13.9%）を加えると 95.1%となり、ほとんどの企業が 60 歳ないしは 65 歳に定年年齢を定めていることがわかる（図表 2-3）。

図表 2-3 定年年齢の分布

合 計	6 0 歳	6 1 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 4 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以 7 上 1 歳	無 回 答
6,035 100.0	4,903 81.2	64 1.1	60 1.0	75 1.2	13 0.2	841 13.9	2 0.0	- -	4 0.1	- -	45 0.7	2 0.0	26 0.4

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

第2節 継続雇用制度

1 継続雇用制度の定めの有無

調査票では、希望者全員を対象とする継続雇用制度を就業規則で定めているかどうか尋ねている。「就業規則等で継続雇用制度を定めている」と回答している企業が 96.3%となっている（図表 2-4）。

図表 2-4 継続雇用制度の有無

	合 計	い 定 制 度 と し て い し な て	て 制 で 就 業 規 則 を 定 め て い る 等	無 回 答
合計	5,115 100.0	172 3.4	4,928 96.3	15 0.3

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

2 継続雇用を希望する従業員の割合

継続雇用制度を制度として定めている企業に対して、定年に到達した正社員のうち継続雇用を希望している者の割合を尋ねている。「全員」と回答した企業は 40.1%であり、続いて「90～100%未満」（26.0%）、「80～90%未満」（7.9%）、「70～80%未満」（6.6%）の順である。70%以上を合計すると 80.6%となり、多くの従業員が継続雇用を望んでいる実態が窺われる（図表 2-5）。

図表 2-5 継続雇用制度を希望する従業員の割合

合 計	全 員	9 0 ～ 1 0 0 % 未 満	8 0 ～ 9 0 % 未 満	7 0 ～ 8 0 % 未 満	6 0 ～ 7 0 % 未 満	5 0 ～ 6 0 % 未 満	3 0 ～ 5 0 % 未 満	1 0 ～ 3 0 % 未 満	1 0 % 未 満	定 年 到 達 者 が い な い	無 回 答
4,928 100.0	1,974 40.1	1,280 26.0	391 7.9	323 6.6	156 3.2	128 2.6	89 1.8	27 0.5	93 1.9	431 8.7	36 0.7

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比 (%) を示す。

3 継続雇用制度の継続雇用先

調査票では、継続雇用制度の継続雇用先について尋ねている。98.2%が「自社」と回答しており、続いて「親会社・子会社等」(6.4%)、「関連会社等」(5.5%)となっている。

継続雇用先を従業員規模別に見ると、「自社」とする割合に従業員規模による差は観察されないものの、「親会社・子会社等」および「関連会社等」で従業員規模による差が観察される。いずれの継続雇用先も従業員規模が大きくなるにつれて回答割合が高くなっており、特に1,000人以上の大企業でその割合が高くなっている。従業員規模が大きくなるにつれて、継続雇用先が多様化している状況を確認できる(図表 2-6)。

図表 2-6 継続雇用先(従業員規模別)(複数回答)

		合 計	自 社	子 親 会 社 社 等 ・	等 関 連 会 社	無 回 答
合 計		4,928 100.0	4,838 98.2	313 6.4	269 5.5	40 0.8
従 業 員 規 模	1 0 0 人未満	2,174 100.0	2,141 98.5	78 3.6	67 3.1	19 0.9
	1 0 0 ～ 3 0 0 人未満	1,837 100.0	1,802 98.1	110 6.0	96 5.2	13 0.7
	3 0 0 ～ 1 0 0 0 人未満	592 100.0	580 98.0	81 13.7	58 9.8	4 0.7
	1 0 0 0 人以上	193 100.0	186 96.4	36 18.7	37 19.2	2 1.0
	無回答	132 100.0	129 97.7	8 6.1	11 8.3	2 1.5

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比 (%) を示す。

第3章 高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取組み状況

第1節 正社員の自社内勤務継続割合

調査票では、50歳当時の同世代の正社員数を100とした場合、現在それぞれの年齢階層で、どのくらいの割合の正社員が自社内で働き続けているのか、企業に聞いている。図表3-1は、年齢階層別に見た自社内における正社員の勤務継続割合を示している。

50代前半の場合は、「90%以上」とする回答割合が57.6%と多く、この結果を反映して平均値は79.9となっている。8割が継続して自社内で働き続けていることになる。50代後半には「90%以上」とする割合が50.2%に減るために、平均値は74.0%となり、50代前半層に比べて6ポイント程度減ることになる。

既に見たように、定年制がある場合、定年年齢を60歳とする企業が多かった。その際に企業を辞めたり、継続雇用する場合でも従業員数の多い企業を中心として継続勤務先が親会社・子会社や関連会社等に多様化する結果、自社内で働き続ける者の割合は低下することになる。60代前半で「90%以上」とする割合は25.1%で、50代後半の半分の割合となるものの、「70～90%未満」の割合（17.1%）が増加するため、平均では56.8%が自社内に留まる結果となっている。60代後半や70歳以上の場合には、「0%」（いない）という回答増えるため、平均値はそれぞれ18.8%、5.6%と大きく低下することになっている（図表3-1）。

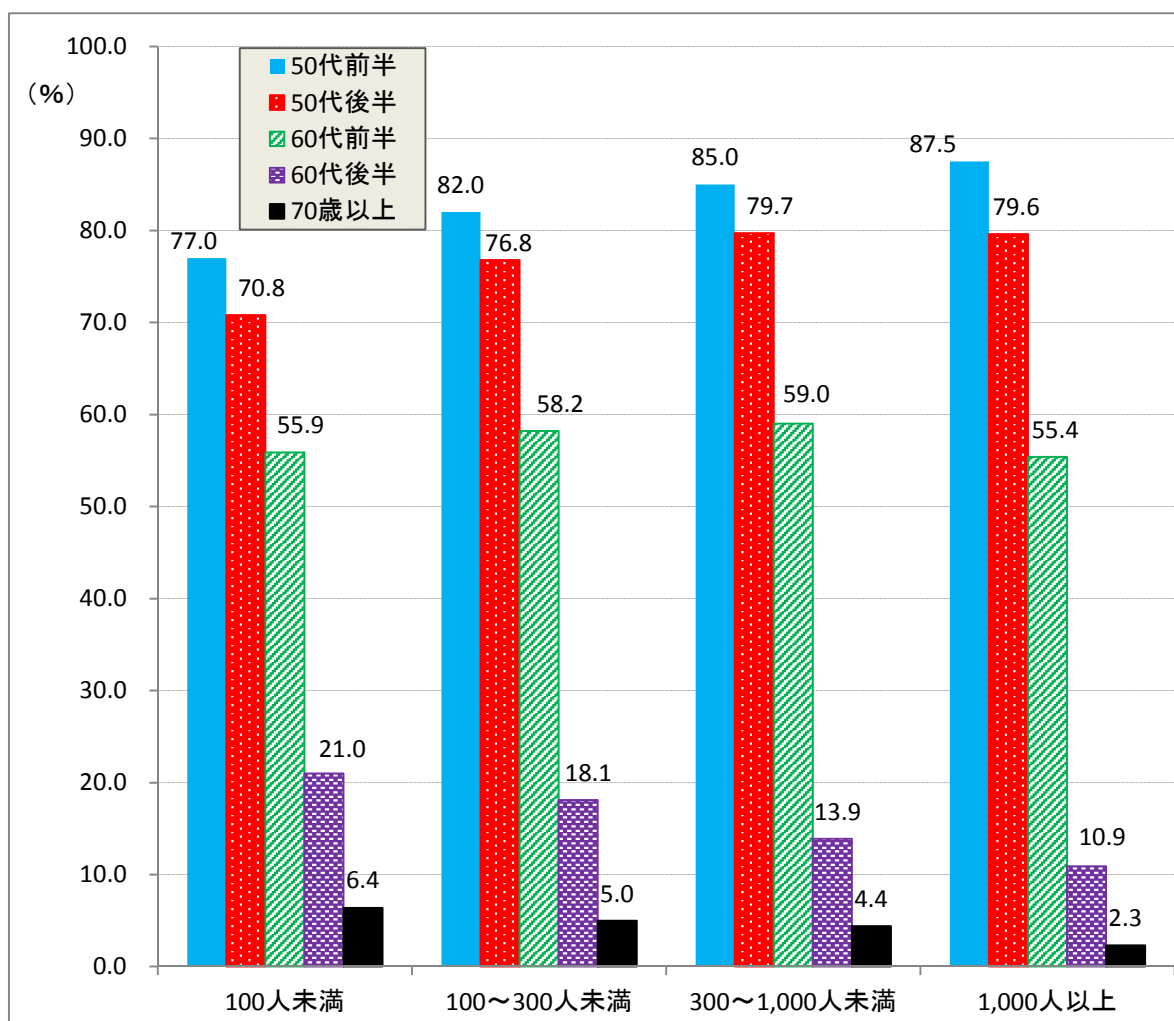
図表3-1 自社内勤務継続率（年齢階層別）

	合計	0% (いない)	10% 未満	10% 30% 未満	30% 50% 未満	50% 70% 未満	70% 90% 未満	90% 以上	無回答	平均値 (%)	標準偏差 (%)
50代前半	6,187 100.0	139 2.2	201 3.2	285 4.6	262 4.2	310 5.0	335 5.4	3,565 57.6	1,090 17.6	79.9	31.3
50代後半	6,187 100.0	260 4.2	221 3.6	394 6.4	321 5.2	265 4.3	457 7.4	3,107 50.2	1,162 18.8	74.0	34.5
60代前半	6,187 100.0	592 9.6	363 5.9	563 9.1	285 4.6	484 7.8	1,059 17.1	1,554 25.1	1,287 20.8	56.8	37.3
60代後半	6,187 100.0	1,838 29.7	724 11.7	1,027 16.6	265 4.3	306 4.9	208 3.4	304 4.9	1,515 24.5	18.8	28.7
70歳以上	6,187 100.0	2,978 48.1	897 14.5	375 6.1	57 0.9	60 1.0	23 0.4	104 1.7	1,693 27.4	5.6	17.2

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

また、自社内勤務継続率の平均値を従業員規模別に見た結果が、図表3-2に示されている。50代前半および50代後半では、従業員規模の大きな企業で自社内勤務継続率が相対的に高くなっている状況が確認できる。60代前半が転換点となり、60代後半、70歳以上では反対に従業員規模の小さな企業で自社内勤務継続率が相対的に高くなっている。

図表 3-2 従業員規模別自社内勤務継続率（単位；％）



第2節 早期退職優遇制度等の実施状況

50歳以上の正社員を対象として、「早期退職優遇制度」、「転籍」、「出向後定年時に移籍」、「転職支援のための取組み（転籍を除く）」、「独立開業支援のための取組み」の5つの取組みに関する企業の実施状況を示した結果が図表 3-3 に掲載されている。以下に見るように、どの取組みも総体的に活用実績としては乏しい取組みであるといえる。

「早期退職優遇制度」について見ると、制度を活用した企業は246社であり、実際に早期退職優遇制度を活用した50歳以上の従業員は平均9.1人となっている。標準偏差が67.4人であるため、人数のバラツキがかなり大きいということがわかる。ところで、「50歳以上の正社員を対象として」と明記しているので、50歳以上の正社員を対象として早期退職優遇制度を実施した企業のみ回答しているはずであるが、制度を活用した人数を「0人」としている企業もある。50歳未満の従業員に対して早期退職優遇制度を実施し、50歳以上の正社員で対象者がいなかったために「0人」と回答したのかもしれない。こうした場合が次の転籍以下の取組みについても当てはまることに留意されたい。

「転籍」を活用した企業は 134 社であり、「1～5 人」の割合が最も高く 53.7%となっている。ただし、それ以上の人数を回答している企業も少なからずあり、平均で転籍を活用した 50 歳以上の正社員は 9.4 人となっている。

「出向後定年時に移籍」の場合、68 社が同取組みを活用しており、「1～5 人」とする回答（61.8%）が最も多くなっている。転籍同様、それ以上の人数を回答する企業も少なからずあることから、平均では 5.9 人が同取組みの対象となったことがわかる。

「転職支援のための取組み（転職は除く）」については、52 社が活用しており、平均 2 人の活用実績となっている。

「独立開業の支援のための取組み」については、さらに活用実績に乏しく 41 社が実施したと回答している。制度を活用した平均人数は、1 人である（図表 3-3）。

図表 3-3 早期退職優遇制度などの実施状況

	合計	0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 10 人	11 ～ 30 人	31 ～ 50 人	51 人以上	無回答	平均値（人）	（人）標準偏差
早期退職優遇制度	246 100.0	113 45.9	91 37.0	8 3.3	12 4.9	3 1.2	6 2.4	13 5.3	9.1	67.4
転籍	134 100.0	30 22.4	72 53.7	12 9.0	4 3.0	2 1.5	4 3.0	10 7.5	9.4	40.6
出向後定年時に移籍	68 100.0	10 14.7	42 61.8	5 7.4	3 4.4	1 1.5	2 2.9	5 7.4	5.9	14.2
転職支援のための取組み	52 100.0	15 28.8	24 46.2	3 5.8	2 3.8	— —	— —	8 15.4	2.0	3.0
独立開業支援のための取組み	41 100.0	17 41.5	14 34.1	1 2.4	— —	— —	— —	9 22.0	1.0	1.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

第 3 節 60 歳に到達する前の正社員を対象としたセミナー・説明会、能力開発、個別面談等の取組み

1 セミナー・説明会の実施状況

（1）実施の有無

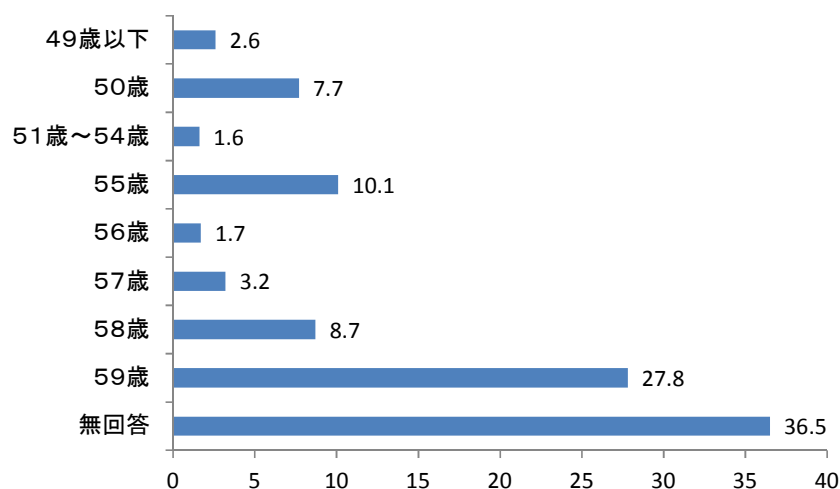
60 歳に到達する前の正社員を対象としたセミナー・説明会について、「実施している」企業が 13.0%と少数にとどまる。ただ、業種別に集計してみると金融・保険業では 40.6%と他業種に比べて目立って高い。また、1000 人以上の企業でも実施している企業の割合が 4 割を超える（図表 3-4）。

実施している企業 803 社に参加可能な年齢について尋ねたところ、59 歳が 27.8%で最も多く、次いで 55 歳が 10.1%となっている（図表 3-5）。

図表 3-4 60歳に到達する前の正社員を対象としたセミナー・説明会の実施の有無
(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	実施 してい る	実施 してい ない	無回 答
合計	6187	13.0	85.4	1.6
【業種】				
建設業	460	11.7	87.2	1.1
一般機械器具製造業	251	17.1	82.1	0.8
輸送用機械器具製造業	184	23.9	75.5	0.5
精密機械器具製造業	114	9.6	90.4	-
電気機械器具製造業	186	17.7	82.3	-
上記以外の製造業	1022	16.6	82.3	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	28	17.9	82.1	-
情報通信業	187	11.8	83.4	4.8
運輸業	613	10.9	87.9	1.1
卸売・小売業	1141	12.3	86.5	1.2
金融・保険業	64	40.6	57.8	1.6
不動産業	50	6.0	94.0	-
飲食業・宿泊業	237	8.0	90.3	1.7
医療・福祉	195	9.7	88.2	2.1
教育・学習支援業	85	4.7	90.6	4.7
サービス業	1000	9.1	89.5	1.4
その他	181	17.1	79.6	3.3
【従業員数】				
100人未満	2856	8.9	89.6	1.5
100～300人未満	2205	13.3	85.4	1.3
300～1000人未満	695	19.1	80.0	0.9
1000人以上	222	41.4	58.1	0.5

図表 3-5 セミナー・説明会に参加可能な年齢（単位：%）



(注) セミナー・説明会を実施している 803 社の回答を集計。

（２）参加者に対する説明項目

セミナー・説明会を実施している企業が、セミナー・説明会において参加者に説明している項目については、「雇用形態（正社員か、非正社員かなど）」と「雇用契約期間」がいずれも 77.7% で最も回答が多く、次いでほぼ同程度の回答率で「賃金水準」（76.3%）となっている。以下「年金など公的給付の状況」（68.4%）、「労働時間、勤務日数」（63.6%）、「仕事内容」（60.1%）と続く。

規模別に集計してみると、従業員 300 人以上の企業では「年金など公的給付の状況」を説明するという企業が最も多く、300～1000 人未満の企業では 80.5%、1000 人以上の企業では 89.1% が説明すると答えている（図表 3-6）。

図表 3-6 セミナー・説明会の参加者に説明している項目（従業員規模別、単位：％）

	n	雇用 正社員 形態（正社員 か、非	雇用 契約期 間	賃金 水準	労働 時間、 勤務日 数	勤務 場所	仕事 内容	年金 など公 的給付 の状況	その他	無回 答
合計	803	77.7	77.7	76.3	63.6	52.2	60.1	68.4	12.5	0.4
【従業員数】										
100人未満	255	80.0	83.9	82.4	68.2	52.5	64.7	56.9	5.9	0.4
100～300人未満	293	80.2	78.8	77.8	65.2	58.4	64.5	65.9	10.6	-
300～1000人未満	133	67.7	65.4	63.2	53.4	42.1	47.4	80.5	17.3	0.8
1000人以上	92	78.3	75.0	75.0	60.9	44.6	52.2	89.1	28.3	1.1

（注）セミナー・説明会を実施している 803 社の回答を集計。

2 能力開発

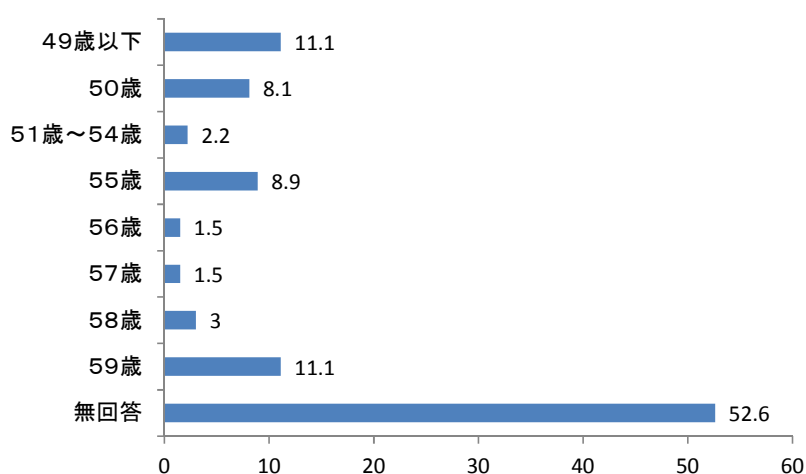
60 歳以降の雇用を円滑に進めるために、60 歳に到達する前の正社員を対象に能力開発（研修）を実施しているという企業は 2.2% とごくわずかである。1000 人以上の企業は実施率が 7.7% と他の企業に比べてやや高くなる（図表 3-7）。

図表 3-7 60歳到達前の正社員に対する能力開発の実施の有無（従業員規模別、単位：％）

	n	実施 している	実施 していない	無回 答
合計	6187	2.2	95.6	2.2
【従業員数】				
100人未満	2856	1.9	95.7	2.3
100～300人未満	2205	1.9	96.4	1.7
300～1000人未満	695	1.9	96.8	1.3
1000人以上	222	7.7	91.9	0.5

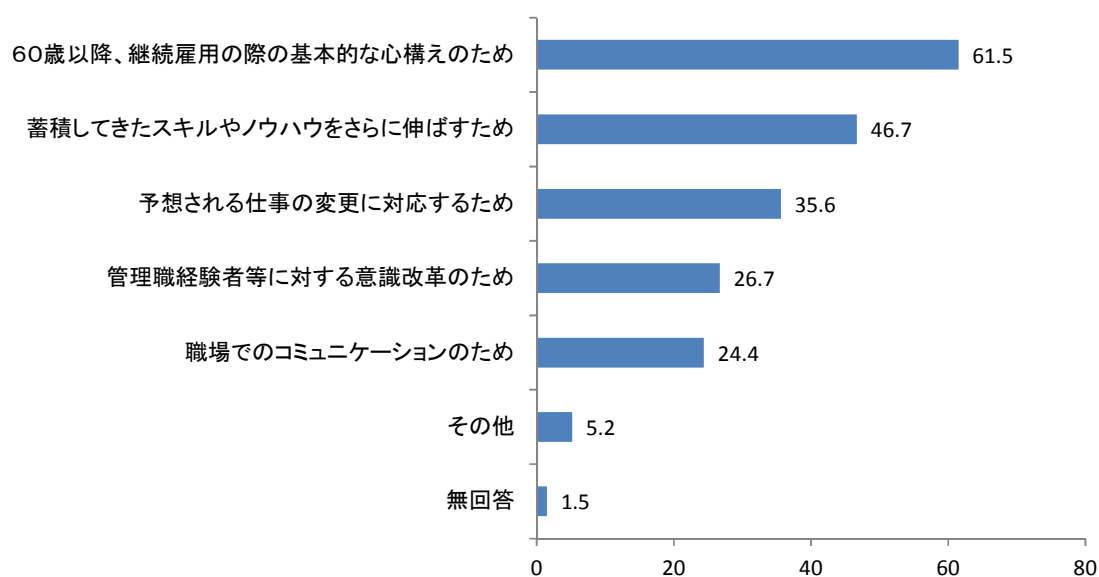
能力開発を実施している 135 社に何歳から実施しているかを尋ねると、52.6%は無回答で、回答があったなかでは 59 歳（15 社、実施企業の 11.1%）、55 歳（12 社、同 8.9%）、50 歳（11 社、同 8.1%）を挙げる企業が比較的多い（図表 3-8）。実施の目的としては「60 歳以降、継続して雇用された際の基本的な心構えのため」（実施企業の 61.5%）の回答率が最も高く、以下回答率の高い順に「これまで蓄積してきたスキルやノウハウをさらに伸ばすため」（同・46.7%）、「予想される仕事の変更に対応するため」（同・35.6%）となっている（図表 3-9）。

図表 3-8 能力開発を開始している年齢（単位：%）



（注）60 歳以降の雇用を円滑に進めるために、60 歳到達前の正社員に能力開発を実施している 135 社の回答を集計。

図表 3-9 能力開発を実施する目的（複数回答、単位：%）



（注）60 歳以降の雇用を円滑に進めるために、60 歳到達前の正社員に能力開発を実施している 135 社の回答を集計。

3 個別面談等

60歳以降の雇用（継続雇用等）に際して、従業員に対して個別面談等の機会を設けているか否かについては、「設けている」という企業が73.1%と、回答企業の4分の3近くを占める。業種別に回答状況を見ると、金融・保険業（89.1%）や、一般機械器具製造業（86.1%）、輸送用機械器具製造業（84.8%）、精密機械器具製造業（83.3%）といった製造業の業種で設けているという回答の割合が相対的に高く、逆に情報通信業（46.0%）や教育・学習支援業（56.5%）では低い（図表3-10）。規模別の回答状況にはさほど大きな違いは見られない。

図表3-10 60歳以降の雇用に際しての個別面談等の機会の有無（業種別、単位：%）

	n	個別面談等 設けている 機会を	個別面談等 設けていない 機会を	無回答
合計	6187	73.1	24.4	2.5
【業種】				
建設業	460	77.6	20.9	1.5
一般機械器具製造業	251	86.1	13.5	0.4
輸送用機械器具製造業	184	84.8	13.6	1.6
精密機械器具製造業	114	83.3	15.8	0.9
電気機械器具製造業	186	82.8	14.5	2.7
上記以外の製造業	1022	80.4	18.3	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	28	75.0	25.0	-
情報通信業	187	46.0	43.3	10.7
運輸業	613	72.3	25.4	2.3
卸売・小売業	1141	75.4	22.7	1.9
金融・保険業	64	89.1	9.4	1.6
不動産業	50	66.0	34.0	-
飲食業・宿泊業	237	66.7	30.0	3.4
医療・福祉	195	68.7	29.2	2.1
教育・学習支援業	85	56.5	36.5	7.1
サービス業	1000	64.7	32.4	2.9
その他	181	69.6	27.1	3.3

個別面談等を実施している4523社に個別面談の目的を挙げてもらったところ、「労働条件（勤務条件、賃金、評価制度等）を説明するため」（個別面談等を実施している企業の92.3%）という回答が9割を超える。これに続くのが「本人の仕事の希望を聞くため」（同・62.9%）で、以下「従業員との意思疎通のため」（同・49.6%）、「期待する役割を明確に伝えるため」（同・44.6%）がともに40%台の回答率となっている。規模別に集計してみたところ、「期

待する役割を明確に伝えるため」、「従業員との意思疎通のため」、「本人の仕事の希望を聞くため」、「本人の家庭の事情（介護等）を把握するため」といった目的は、規模が大きくなるほど回答率が高くなる傾向にある。業種別に比較してみると、情報通信業で「本人の仕事の希望を聞くため」、「期待する役割を明確に伝えるため」の回答率が他企業に比べ高い。また、金融・保険業では「本人の家庭の事情（介護等）を把握するため」の回答率が 43.9%と、個別面談等を実施している企業全体の回答率を 20 ポイント近く上回っているほか、「期待する役割を明確に伝えるため」の回答率も他業種に比べて高くなっている（図表 3-11）。

図表 3-11 個別面談等の目的（複数回答、業種別・規模別、単位：％）

	n	件労働条件（勤務条件）を説明するため	期待する役割を明確に伝えるため	従業員との意思疎通のため	本人の仕事の希望を聞くため	（本人の）家庭の事情（介護等）を把握するため	その他	無回答
合計	4523	92.3	44.6	49.6	62.9	24.7	2.0	0.6
【業種】								
建設業	357	93.8	42.6	49.6	60.8	23.5	2.0	0.6
一般機械器具製造業	216	93.1	42.1	47.7	60.6	27.3	2.8	0.5
輸送用機械器具製造業	156	92.3	43.6	46.8	62.2	21.2	1.9	-
精密機械器具製造業	95	92.6	46.3	49.5	64.2	18.9	2.1	-
電気機械器具製造業	154	94.8	47.4	49.4	60.4	26.6	2.6	0.6
上記以外の製造業	822	94.5	45.5	51.0	60.3	24.8	1.6	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	21	85.7	47.6	57.1	66.7	42.9	4.8	-
情報通信業	86	91.9	60.5	52.3	73.3	29.1	-	1.2
運輸業	443	87.4	37.7	48.5	66.4	21.0	2.9	0.7
卸売・小売業	860	95.6	50.5	50.0	60.7	26.5	1.6	0.5
金融・保険業	57	91.2	57.9	61.4	71.9	43.9	1.8	-
不動産業	33	97.0	42.4	54.5	66.7	24.2	-	-
飲食業・宿泊業	158	89.2	39.2	44.9	72.2	25.9	3.8	0.6
医療・福祉	134	91.8	40.3	42.5	70.9	26.1	0.7	1.5
教育・学習支援業	48	83.3	47.9	50.0	60.4	22.9	-	2.1
サービス業	647	89.6	42.2	51.2	66.3	25.5	2.0	0.5
その他	126	88.1	40.5	46.0	54.0	16.7	3.2	1.6
【従業員数】								
100人未満	1999	92.7	43.1	48.2	61.9	23.3	1.5	0.6
100～300人未満	1691	92.4	43.9	49.3	63.3	23.8	2.5	0.7
300～1000人未満	534	92.9	50.0	54.1	66.9	30.3	1.7	-
1000人以上	175	86.9	52.0	58.3	69.1	36.0	3.4	0.6

（注）60歳以降の雇用に際して個別面談等の機会を設けている 4523 社の回答を集計。

第4章 60代前半層の継続雇用者の勤務実態

第1節 60代前半層の雇用形態

60代前半（60歳以上64歳以下）の継続雇用者の雇用形態につき、各企業に複数回答で答えてもらったところ、「正社員」を挙げた企業は34.2%と、回答企業全体の約3分の1である。一方、「嘱託・契約社員」を挙げた企業は60.7%と6割を超える。そのほかの雇用形態については「パート・アルバイト」（21.7%）を挙げる企業が約2割、2013年の高年齢者雇用安定法において認められるようになった「グループ・関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」を挙げる企業が3.9%であった。

従業員規模が大きくなるほど、「正社員」の回答率は低下し、「嘱託・契約社員」、「パート・アルバイト」の回答率が上昇する。「嘱託・契約社員」の回答率は100人未満の企業で50.5%であるのに対し1000人以上の企業では78.8%、「パート・アルバイト」の回答率は、100人未満の企業で16.0%であるのに対し1000人以上の企業では38.3%となっている。また、1000人以上の企業では、「グループ・関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」を

図表4-1 60代前半の継続雇用者の雇用形態（複数回答、業種別・規模別、単位：%）

	n	正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	グループ・関連会社等で継続雇用された従業員	その他	無回答
合計	6187	34.2	60.7	21.7	3.9	1.4	12.1
【業種】							
建設業	460	48.3	58.5	8.5	3.0	0.7	6.5
一般機械器具製造業	251	34.7	69.3	20.3	5.2	0.8	4.0
輸送用機械器具製造業	184	38.0	65.2	22.3	7.6	2.2	6.5
精密機械器具製造業	114	29.8	69.3	17.5	1.8	-	9.6
電気機械器具製造業	186	24.2	69.9	17.7	4.8	2.2	9.1
上記以外の製造業	1022	31.1	68.6	24.3	4.9	1.8	5.2
電気・ガス・熱供給・水道業	28	32.1	71.4	3.6	3.6	-	7.1
情報通信業	187	17.6	40.1	4.8	1.6	-	45.5
運輸業	613	50.1	57.3	21.0	3.8	1.6	7.0
卸売・小売業	1141	27.2	66.6	20.9	4.2	1.1	11.0
金融・保険業	64	9.4	84.4	26.6	17.2	-	6.3
不動産業	50	26.0	60.0	12.0	-	-	18.0
飲食業・宿泊業	237	40.1	49.8	41.4	1.7	2.5	13.9
医療・福祉	195	40.0	51.8	39.5	1.5	0.5	14.9
教育・学習支援業	85	25.9	56.5	14.1	-	3.5	23.5
サービス業	1000	35.4	53.0	25.2	3.5	1.8	18.5
その他	181	24.9	55.2	15.5	2.2	1.1	17.7
【従業員数】							
100人未満	2856	39.1	50.5	16.0	1.9	1.1	14.7
100～300人未満	2205	31.5	67.9	24.1	3.4	1.4	9.4
300～1000人未満	695	24.5	77.7	30.6	8.3	2.0	8.2
1000人以上	222	25.7	78.8	38.3	18.0	3.2	6.8

挙げる企業が2割近くに達している。

業種別の異同を確認すると、運輸業では「正社員」を挙げる企業が50.1%に達している。これと対照的なのが金融・保険業で「正社員」の回答率は9.4%にとどまり、「嘱託・契約社員」(84.4%)の回答率が8割を超える(図表4-1)。

第2節 60代前半層の仕事内容と配置

1 定年前後での仕事の変化

60代前半の継続雇用者の仕事内容については、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」(39.5%)、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」(40.5%)に回答が集中する。約8割の回答企業は、定年前後で仕事の内容そのものは変わらないと答えていることになる。

「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」の回答率は規模が大きいほど低下し(100人未満・42.9%、1000人以上・26.6%)、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」の回答率は規模が大きくなるほど上昇する(100人未満・36.0%、1000人以上・

図表4-2 定年前後での仕事の変化(業種別・規模別、単位：%)

	n	定 年 前 と 同 じ 仕 事 と な っ た	定 年 前 と 同 じ 仕 事 で あ る が 、 責 任 の 重 さ が 変 わ る	定 年 前 と 異 な る 仕 事	定 年 前 と 異 な る 仕 事 と な っ た	そ の 他	無 回 答
合計	6187	39.5	40.5	8.7	0.7	1.6	8.9
【業種】							
建設業	460	51.7	37.2	4.8	—	0.7	5.7
一般機械器具製造業	251	33.9	58.2	5.6	0.4	0.4	1.6
輸送用機械器具製造業	184	32.6	57.1	6.0	0.5	—	3.8
精密機械器具製造業	114	35.1	47.4	10.5	0.9	0.9	5.3
電気機械器具製造業	186	26.3	51.6	11.3	1.1	2.2	7.5
上記以外の製造業	1022	34.5	50.8	9.7	0.5	0.7	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	28	42.9	42.9	10.7	—	—	3.6
情報通信業	187	23.0	24.6	5.3	1.6	3.2	42.2
運輸業	613	58.4	25.0	11.4	0.3	1.1	3.8
卸売・小売業	1141	30.7	47.1	10.6	1.4	2.6	7.6
金融・保険業	64	18.8	51.6	20.3	—	3.1	6.3
不動産業	50	44.0	32.0	6.0	2.0	2.0	14.0
飲食業・宿泊業	237	44.3	35.0	6.3	0.8	2.5	11.0
医療・福祉	195	57.9	24.1	8.7	—	2.1	7.2
教育・学習支援業	85	38.8	22.4	11.8	—	3.5	23.5
サービス業	1000	43.1	33.8	7.0	0.7	2.4	13.0
その他	181	36.5	35.9	10.5	0.6	0.6	16.0
【従業員数】							
100人未満	2856	42.9	36.0	7.9	0.4	1.6	11.1
100～300人未満	2205	38.0	44.5	8.2	0.7	1.4	7.2
300～1000人未満	695	33.2	46.0	13.1	1.3	1.7	4.6
1000人以上	222	26.6	50.0	14.4	1.4	4.5	3.2

50.0%)。業種別にみると、運輸業(58.4%)や医療・福祉(57.9%)、建設業(51.7%)は「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」の回答率が他業種よりも高く、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」の回答率は、一般機械器具製造業(58.2%)、輸送用機械器具製造業(57.1%)、電気機械器具製造業(51.6%)、金融・保険業(51.6%)といった業種で相対的に高くなっている(図表4-2)。

2 継続雇用者の配置における配慮

60代前半の継続雇用者の配置にあたって配慮する点についての回答は多い順に、「慣れている仕事に継続して配置すること」(71.7%)、「本人の希望への配慮」(53.8%)、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」(29.7%)、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」(22.1%)となっている。これら以外の選択肢の回答率はいずれも10%未満とごく低い。また「特に配慮していることはない」という企業は4.8%であった。

「慣れている仕事に継続して配置すること」、「本人の希望への配慮」、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」はいずれも規模が大きくなるほど回答率が高くなる。この傾向が際立っているのが「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」で、100人未満企業での回答率は25.6%であるのに対し、1000人以上企業での回答率は47.7%と20ポイント以上の差がある。

図表4-3 継続雇用者の配置における配慮(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	本人の 希望への配 慮	慣 れ て い る 配 置 に 対 し て の 配 慮	肉 体 的 に 負 担 の 少 な い 仕 事 に 配 置 す る こ と	設 備 や 作 業 環 境 の 改 善	マ ニ ュ ア ル や 作 業 指 示 書 の 改 善	労 働 力 が 不 足 し て い る 部 署 に 優 先 的 に 配 置 す る こ と	技 能 や ノ ウ ハ ウ の 継 承 が 円 滑 に 進 む よ う に す る こ と	兼 ね を し な い に 気 に 配 置 す る こ と	6 0 歳 以 上 の 従 業 員 を 対 象 と し た 健 康 診 断 実 施	管 理 職 を 経 験 し た 意 識 改 革	そ の 他	特 に 配 慮 し て い る こ と は な い	無 回 答
合計	6187	53.8	71.7	22.1	1.7	1.0	5.7	29.7	7.5	1.1	3.5	1.1	4.8	8.9
【業種】														
建設業	460	55.0	76.3	20.7	0.4	0.7	3.3	38.0	7.0	0.7	2.4	0.4	5.4	5.7
一般機械器具製造業	251	60.2	81.3	19.9	2.8	2.0	4.4	45.8	4.0	-	5.2	1.2	3.2	1.6
輸送用機械器具製造業	184	50.0	80.4	27.2	6.0	2.2	3.8	44.6	6.0	0.5	3.3	0.5	2.7	4.3
精密機械器具製造業	114	50.9	72.8	19.3	3.5	2.6	7.0	39.5	7.0	0.9	1.8	0.9	5.3	4.4
電気機械器具製造業	186	48.9	73.7	20.4	4.3	2.2	9.7	44.1	8.1	0.5	3.2	1.6	2.7	7.5
上記以外の製造業	1022	52.1	79.2	24.4	2.4	1.4	6.6	39.8	8.4	0.5	4.0	0.5	4.2	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	28	53.6	64.3	25.0	-	-	17.9	39.3	7.1	3.6	-	-	3.6	3.6
情報通信業	187	36.4	38.0	7.0	-	0.5	2.1	21.9	4.8	1.1	2.1	1.1	6.4	41.7
運輸業	613	60.7	71.3	34.4	2.0	0.5	3.8	16.8	8.0	4.7	1.3	1.3	6.2	4.7
卸売・小売業	1141	52.8	74.1	20.4	1.1	0.7	6.7	28.1	8.9	0.6	4.3	1.5	4.3	7.9
金融・保険業	64	64.1	70.3	10.9	-	1.6	23.4	32.8	12.5	-	3.1	1.6	-	7.8
不動産業	50	48.0	62.0	14.0	2.0	-	2.0	16.0	4.0	-	6.0	-	8.0	12.0
飲食業・宿泊業	237	65.4	74.3	20.3	1.7	1.3	5.5	19.8	8.9	0.4	3.8	0.8	4.2	10.1
医療・福祉	195	62.1	71.3	22.6	1.0	0.5	3.1	16.4	8.7	-	1.5	2.1	7.2	7.7
教育・学習支援業	85	43.5	56.5	4.7	-	-	2.4	22.4	3.5	1.2	3.5	2.4	11.8	21.2
サービス業	1000	54.2	66.3	21.7	0.8	0.7	5.5	24.1	6.1	0.9	3.9	1.1	4.8	12.8
その他	181	49.7	63.5	21.5	1.7	0.6	7.2	31.5	8.8	0.6	3.9	0.6	5.0	14.9
【従業員数】														
100人未満	2856	49.8	69.0	21.6	1.7	0.7	3.9	25.6	7.7	1.2	3.2	1.0	5.5	10.8
100～300人未満	2205	55.2	74.2	22.9	1.4	1.0	5.5	33.3	7.4	1.0	3.9	0.9	3.9	7.4
300～1000人未満	695	63.2	74.5	23.6	1.4	1.0	9.9	34.2	6.5	0.4	3.6	1.9	4.9	4.5
1000人以上	222	67.1	78.4	21.6	4.5	4.5	14.9	47.7	9.9	0.9	4.5	1.8	3.2	4.1

業種別の状況を比較すると、一般機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業、電気機械器具製造業といった製造業の業種はいずれも「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」の回答率が40%前後と、他業種に比べて高い。また情報通信業では、「本人の希望への配慮」や「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」の回答率が、他業種に比べて目立って低い（図表4-3）。

第3節 60代前半層の雇用確保における課題

60代前半層の雇用確保にあたって課題となっている点については、「管理職社員であった者の扱いが難しい」（23.0%）、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」（20.7%）、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」（19.6%）、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」（16.6%）を回答する企業が比較的多い。特に課題が無いと考える企業は、回答企業の約3割（28.0%）であった。

従業員規模の大きい企業ほど、特に課題が無いという企業の割合が低く（100人未満・31.1%、1000人以上・18.5%）、「管理職社員であった者の扱いが難しい」や「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」の回答率が高くなる。業種別の集計では、①情報通信業で「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」の回答率が30.5%と回答企業全体の2倍近い数字になっていること、②金融・保険業で「管理職社員であった者の扱いが難しい」の回答率が4割に達する（40.6%）こと、③教育・学習支援業で、回答企業全体では10%に満たない「人件費負担が増える」という回答が2割を超える（23.5%）こと、が目につく（図表4-4）。

図表4-4 60代前半層の雇用確保における課題（複数回答、業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	高年齢者の自 社社員が担 当している確 率	高年齢者の 確率が自 社社員が 担当してい る確率	高年齢者の 整備が作 業環境に 与える影響 が大きい確 率	高年齢者の 積みが自 社社員が 担当してい る確率	管理職の 扱いが自 社社員が 担当してい る確率	定年後も 雇い続ける 確率が自 社社員が 担当してい る確率	定年後も 雇い続ける 確率が自 社社員が 担当してい る確率	定年後も 雇い続ける 確率が自 社社員が 担当してい る確率	若・壮年層 の採用が 低下する 確率	若・壮年層 の採用が 低下する 確率	若・壮年層 の採用が 低下する 確率	人件費負担 が増える 確率	労働意欲が 低い確率	生産性が 低い確率	その他	特に課題 はない確 率	無回答
合計	6187	16.6	3.4	4.5	9.6	23.0	19.6	0.2	4.6	20.7	9.7	12.0	8.8	3.0	28.0	9.3		
【業種】																		
建設業	460	10.2	2.8	3.7	7.4	23.3	24.1	-	5.7	18.7	10.7	12.6	7.6	3.5	32.4	6.3		
一般機械器具製造業	251	11.2	1.6	6.8	10.4	26.3	26.7	0.4	4.8	22.7	10.0	18.7	8.8	3.6	25.9	2.4		
輸送用機械器具製造業	184	15.2	3.3	6.0	11.4	27.7	17.4	-	3.8	20.7	10.9	14.7	7.6	3.3	26.1	7.1		
精密機械器具製造業	114	17.5	0.9	2.6	7.9	26.3	21.9	-	3.5	18.4	10.5	14.0	8.8	3.5	23.7	6.1		
電気機械器具製造業	186	18.3	2.7	5.4	13.4	28.0	21.5	-	4.8	22.0	12.9	11.8	8.1	7.0	30.6	7.0		
上記以外の製造業	1022	17.7	3.6	7.4	10.4	26.5	23.4	0.4	5.0	25.4	9.3	12.2	8.7	2.3	26.3	4.9		
電気・ガス・熱供給・水道業	28	7.1	10.7	-	10.7	28.6	14.3	-	3.6	28.6	17.9	14.3	7.1	-	14.3	7.1		
情報通信業	187	30.5	6.4	3.7	13.9	17.6	11.8	-	3.2	11.2	13.4	5.3	3.7	1.1	14.4	34.8		
運輸業	613	21.4	3.8	3.9	5.5	13.7	16.6	0.3	3.3	21.0	5.4	15.2	11.1	3.6	31.5	7.2		
卸売・小売業	1141	18.0	4.3	3.8	12.3	28.0	20.9	0.3	5.0	21.6	10.0	13.7	10.3	2.2	25.5	7.8		
金融・保険業	64	23.4	4.7	3.1	17.2	40.6	23.4	-	4.7	21.9	15.6	25.0	9.4	6.3	17.2	4.7		
不動産業	50	4.0	2.0	2.0	12.0	12.0	20.0	-	10.0	14.0	14.0	14.0	4.0	2.0	44.0	8.0		
飲食業・宿泊業	237	13.5	3.4	3.4	7.6	22.4	20.3	-	5.9	19.0	8.4	8.4	11.4	-	29.1	9.7		
医療・福祉	195	8.7	1.5	4.6	5.1	23.1	23.6	-	5.1	13.3	10.3	8.2	6.2	4.6	35.9	7.7		
教育・学習支援業	85	11.8	-	1.2	4.7	16.5	8.2	-	4.7	23.5	23.5	8.2	5.9	3.5	23.5	21.2		
サービス業	1000	16.1	3.2	3.4	9.8	18.9	15.5	0.3	4.6	19.5	9.4	8.9	8.9	4.0	29.7	13.0		
その他	181	17.7	3.3	3.9	7.7	19.3	13.3	0.6	1.1	17.1	6.1	7.2	7.7	2.2	32.6	13.3		
【従業員数】																		
100人未満	2856	14.2	2.0	3.5	7.7	19.3	18.2	0.3	4.0	20.4	8.8	11.1	9.1	2.7	31.1	11.1		
100～300人未満	2205	17.1	3.9	5.2	10.1	24.6	21.2	0.1	4.8	22.0	9.4	11.5	7.4	2.9	27.5	7.3		
300～1000人未満	695	22.3	4.6	5.6	14.7	31.4	21.3	0.3	6.0	19.9	12.5	16.1	10.8	4.2	19.9	5.8		
1000人以上	222	27.9	9.5	7.2	17.1	34.2	21.2	0.5	6.3	16.7	15.8	15.8	10.8	6.3	18.5	5.4		

第5章 60代前半層の従業員の賃金・評価制度

第1節 60代前半層の従業員の年収・賃金

1 年収水準と年収の構成

60代前半の自社のフルタイム勤務の継続雇用者について、平均的な年収を各社に尋ね、分布をまとめた。ここでいう年収には、企業が支給する賃金・賞与のほか、企業から支給される企業年金、公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）を含む。約3割の回答企業からは回答が得られなかったが、回答が得られた企業（71.1%）において最も多くの企業が該当しているのが、「300万円以上 400万円未満」（27.1%）であった。次いで、「200万円以上 300万円未満」（15.6%）、「400万円以上 500万円未満」（15.0%）となっている。回答企業の6割近くは200万円から500万円の間に該当していることとなる。年収について回答が得られた企業の平均値は、376.7万円であった。

1000人以上の企業は「300万円以上 400万円未満」の割合が他企業に比べてやや低くなり、「400万円以上 500万円未満」の割合がやや高くなる。業種別に回答状況を比較すると、

図表 5-1 60代前半のフルタイム勤務・継続雇用者の平均的な年収の分布

（業種別・従業員規模別、単位：％）

	n	1 0 0 万円 未 満	1 0 0 万 円 未 満	2 0 0 万 円 未 満	3 0 0 万 円 未 満	4 0 0 万 円 未 満	5 0 0 万 円 未 満	6 0 0 万 円 未 満	7 0 0 万 円 未 満	無 回 答	平 均 値 （万 円）
合計	6187	0.0	2.6	15.6	27.1	15.0	6.3	2.3	2.1	28.9	376.7
【業種】											
建設業	460	-	0.2	7.0	23.5	24.8	12.4	4.8	2.6	24.8	429.5
一般機械器具製造業	251	-	2.4	13.5	33.1	18.7	6.0	1.2	1.2	23.9	361.4
輸送用機械器具製造業	184	-	1.1	20.1	32.1	14.1	4.3	-	0.5	27.7	341.7
精密機械器具製造業	114	-	1.8	19.3	22.8	13.2	7.9	1.8	4.4	28.9	372.8
電気機械器具製造業	186	-	5.4	15.1	23.1	19.4	3.8	1.6	1.6	30.1	375.1
上記以外の製造業	1022	-	4.0	19.0	29.5	14.0	5.4	1.7	1.5	25.0	348.7
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	-	17.9	17.9	21.4	10.7	3.6	7.1	21.4	414.0
情報通信業	187	-	-	3.7	10.2	11.2	5.3	4.8	2.7	62.0	454.4
運輸業	613	-	1.3	17.1	38.8	14.0	4.9	0.7	0.7	22.5	359.5
卸売・小売業	1141	-	1.3	14.1	27.8	16.0	7.7	3.0	2.3	27.9	386.1
金融・保険業	64	-	-	7.8	31.3	14.1	9.4	1.6	10.9	25.0	529.2
不動産業	50	-	4.0	12.0	24.0	16.0	6.0	6.0	4.0	28.0	420.8
飲食業・宿泊業	237	0.4	2.1	21.5	30.4	13.1	3.8	1.7	0.4	26.6	342.2
医療・福祉	195	-	2.6	23.1	20.0	15.4	5.1	3.6	2.1	28.2	360.8
教育・学習支援業	85	-	-	7.1	16.5	18.8	4.7	1.2	11.8	40.0	501.5
サービス業	1000	0.1	5.4	17.7	24.7	11.0	5.7	2.3	2.1	31.0	371.9
その他	181	-	3.9	12.7	25.4	11.6	5.0	1.1	2.2	38.1	364.2
【従業員数】											
100人未満	2856	0.1	2.3	15.6	26.5	15.0	6.1	2.6	2.1	29.9	373.2
100～300人未満	2205	-	3.0	15.9	28.9	15.2	6.3	2.0	1.8	26.8	371.4
300～1000人未満	695	-	2.9	15.5	29.1	13.7	6.5	1.9	3.0	27.5	399.0
1000人以上	222	-	1.4	14.0	19.8	20.7	9.5	2.7	3.6	28.4	422.2

運輸業で「300 万円以上 400 万円未満」の割合が 38.8%と、他業種よりも高くなっている（図表 5-1）。

60 代前半のフルタイム勤務の継続雇用者の年収は、どのように構成されているか。①会社から支給される賃金・賞与については、年収のすべてを占めるという企業が 33.6%で最も多く、年収の「90%以上 100%未満」を占めるという企業が 15.3%でこれに次ぐ。賃金・賞与が年収のすべてを占めているという回答は規模が小さいほどその割合が高く（100 人未満・38.5%、1000 人以上・24.8%）、業種別に見ると、不動産業（44.0%）や医療・福祉（51.3%）において、他産業よりも回答率が高いのが目に付く（図表 5-2）。

図表 5-2 年収に占める賃金・賞与の割合の分布（業種別・従業員規模別、単位：％）

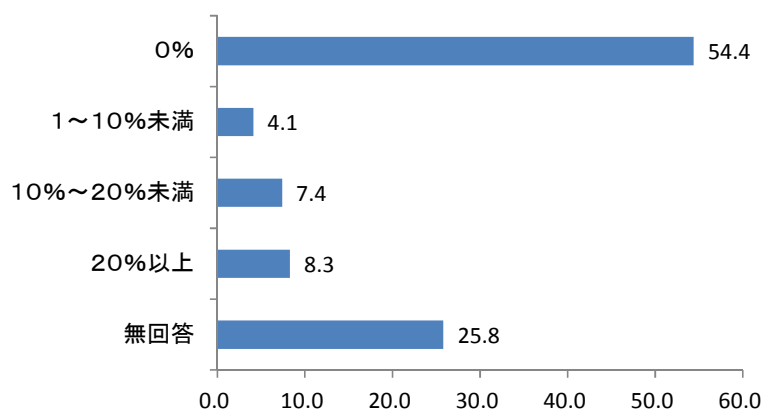
	n	60%未満	60%～70%未満	70%～80%未満	80%～90%未満	90%～100%未満	100%以上	無回答	平均値（％）
合計	6187	1.6	4.0	8.1	11.5	15.3	33.6	25.8	89.7
【業種】									
建設業	460	1.5	3.9	7.6	12.0	17.8	39.8	17.4	90.7
一般機械器具製造業	251	2.0	5.6	12.0	16.7	18.3	24.7	20.7	86.9
輸送用機械器具製造業	184	1.1	4.9	11.4	14.7	21.7	20.7	25.5	87.4
精密機械器具製造業	114	3.5	2.6	11.4	11.4	14.9	28.9	27.2	87.9
電気機械器具製造業	186	2.7	5.4	11.8	11.8	16.1	26.9	25.3	86.8
上記以外の製造業	1022	2.1	6.1	10.2	14.0	15.9	29.3	22.5	87.5
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	3.6	7.1	3.6	21.4	42.9	21.4	93.2
情報通信業	187	2.1	-	3.2	6.4	7.5	26.7	54.0	91.8
運輸業	613	1.6	3.6	8.0	11.9	16.6	39.8	18.4	90.4
卸売・小売業	1141	1.8	4.3	9.1	12.9	18.0	29.9	24.1	88.9
金融・保険業	64	6.3	10.9	12.5	18.8	4.7	21.9	25.0	81.5
不動産業	50	-	6.0	2.0	10.0	8.0	44.0	30.0	92.9
飲食業・宿泊業	237	0.4	0.4	7.6	6.3	14.8	41.8	28.7	93.4
医療・福祉	195	1.5	2.1	4.6	4.6	9.7	51.3	26.2	94.0
教育・学習支援業	85	-	-	3.5	8.2	16.5	30.6	41.2	93.8
サービス業	1000	1.1	3.1	5.2	9.0	12.5	40.3	28.8	92.2
その他	181	2.8	2.8	5.5	8.3	12.7	30.9	37.0	89.9
【従業員数】									
100人未満	2856	1.4	3.3	6.9	10.1	13.9	38.5	25.9	91.1
100～300人未満	2205	1.2	4.4	9.2	13.1	16.8	31.4	23.9	89.2
300～1000人未満	695	3.3	4.3	9.5	12.9	18.8	25.5	25.6	87.3
1000人以上	222	4.5	7.2	9.0	12.6	15.3	24.8	26.6	85.9

②企業年金については、全く年収に含まれていないという回答が 67.4%と 3 分の 2 以上を占めている。企業年金制度を設けていない企業が 46.8%、企業年金制度について回答していない企業が 10.9%ある（図表 1-13 参照）ことが反映されていると見られる。金融・保険業は全く年収に含まれていないという回答が 48.4%と、他業種に比べると低い（図表 5-3）。③在職老齢年金は全く年収に含まれないという回答が 54.4%、他方 2 割以上を占めるという企業が 8.3%である（図表 5-4）。年収の構成について回答の得られた企業 4590 社において、在職老齢年金が年収に占める割合の平均は 4.5%であった。

図表 5-3 年収に占める企業年金の割合の分布（業種別、単位：％）

	n	0 %	1 ％ 未満	1 0 ％ ～ 2 0 ％ 未満	2 0 ％ 以上	無 回 答	平 均 値 （ ％ ）
合計	6187	67.4	2.3	2.8	1.7	25.8	1.2
【業種】							
建設業	460	75.4	3.9	1.5	1.7	17.4	0.9
一般機械器具製造業	251	72.1	2.0	2.8	2.4	20.7	1.4
輸送用機械器具製造業	184	62.0	3.8	4.9	3.8	25.5	2.3
精密機械器具製造業	114	64.0	1.8	3.5	3.5	27.2	2.1
電気機械器具製造業	186	69.4	1.6	1.6	2.2	25.3	1.1
上記以外の製造業	1022	69.3	2.0	4.4	1.9	22.5	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	28	64.3	7.1	－	7.1	21.4	2.5
情報通信業	187	40.6	1.6	1.6	2.1	54.0	1.8
運輸業	613	74.6	2.8	2.4	1.8	18.4	1.1
卸売・小売業	1141	67.7	3.2	3.6	1.4	24.1	1.2
金融・保険業	64	48.4	6.3	7.8	12.5	25.0	6.1
不動産業	50	68.0	－	2.0	－	30.0	0.3
飲食業・宿泊業	237	68.4	1.7	0.8	0.4	28.7	0.6
医療・福祉	195	70.8	2.1	0.5	0.5	26.2	0.4
教育・学習支援業	85	57.6	－	1.2	－	41.2	0.3
サービス業	1000	67.2	0.9	1.9	1.2	28.8	0.8
その他	181	59.7	0.6	2.2	0.6	37.0	0.7
【従業員数】							
100人未満	2856	68.6	1.9	2.1	1.4	25.9	1.0
100～300人未満	2205	69.3	2.3	3.1	1.4	23.9	1.1
300～1000人未満	695	65.6	2.9	3.7	2.2	25.6	1.5
1000人以上	222	55.0	5.4	6.3	6.8	26.6	4.0

図表 5-4 年収に占める在職老齢年金の割合の分布（単位：％）



④高年齢雇用継続給付については全く含まれていないという企業が 40.7%、年収の 10%未満という企業が 13.2%、年収の 10%以上 20%未満を占めるという企業が 17.2%である。高年齢雇用継続給付が全く含まれないという企業の割合は、規模により開きが見られ、規模が大きくなるほど割合は低下する（100 人未満・46.6%、1000 人以上・29.7%）。また金融・保険業では、年収の中に高年齢雇用継続給付が含まれないと答えた企業の割合が 21.9%と他業種に比べて目立って低い（図表 5-5）。年収の構成について回答の得られた企業 4590 社における、高年齢雇用継続給付の年収に占める割合の平均値は 4.6%である。

図表 5-5 年収に占める高年齢雇用継続給付の割合の分布

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	0 %	1 ～ 1 0 % 未 満	1 0 % ～ 2 0 % 未 満	2 0 % 以 上	無 回 答	平 均 値 (%)
合計	6187	40.7	13.2	17.2	3.1	25.8	4.6
【業種】							
建設業	460	49.3	16.5	14.1	2.6	17.4	3.8
一般機械器具製造業	251	30.3	21.1	23.1	4.8	20.7	6.2
輸送用機械器具製造業	184	31.0	18.5	21.2	3.8	25.5	5.7
精密機械器具製造業	114	36.0	9.6	22.8	4.4	27.2	5.9
電気機械器具製造業	186	32.8	16.1	21.5	4.3	25.3	5.9
上記以外の製造業	1022	36.3	16.6	20.3	4.3	22.5	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	28	42.9	28.6	7.1	-	21.4	3.1
情報通信業	187	30.5	3.2	10.7	1.6	54.0	3.8
運輸業	613	51.1	10.9	17.8	1.8	18.4	3.7
卸売・小売業	1141	35.2	15.4	21.6	3.7	24.1	5.5
金融・保険業	64	21.9	21.9	31.3	-	25.0	6.3
不動産業	50	48.0	6.0	10.0	6.0	30.0	4.4
飲食業・宿泊業	237	52.3	7.6	10.1	1.3	28.7	2.5
医療・福祉	195	57.9	5.1	9.2	1.5	26.2	2.2
教育・学習支援業	85	32.9	11.8	11.8	2.4	41.2	4.5
サービス業	1000	47.1	8.9	12.9	2.3	28.8	3.4
その他	181	34.8	13.3	11.0	3.9	37.0	4.6
【従業員数】							
100人未満	2856	46.6	10.0	14.9	2.6	25.9	3.9
100～300人未満	2205	38.0	15.5	19.2	3.4	23.9	5.0
300～1000人未満	695	30.4	16.5	23.3	4.2	25.6	6.2
1000人以上	222	29.7	27.5	13.1	3.2	26.6	5.0

2 定年時と比較した賃金水準

フルタイム勤務の継続雇用者の 61 歳時点の賃金水準を、60 歳直前の水準と比較して答えてもらった。

61歳時点の賃金水準が平均的な水準の継続雇用者については、60歳直前の水準を100とした場合に「60以上70未満」にあたるという企業が18.3%で最も多い。次いで回答が多いのが「70以上80未満」で16.4%、3番目に多いのが「80以上90未満」で11.4%となっている。「100」と回答した企業は10.8%で、回答の得られた4488社の平均値は73.5であった。

従業員300人以上の企業では「80以上90未満」と回答した企業が1割をきっており、「100」と回答した企業の割合は規模が大きくなるほど低くなる。業種別にみると、金融・保険業は「60以上70未満」の割合が29.7%と他業種に比べて高く、反面「70以上80未満」(6.3%)、「80以上90未満」(3.1%)の割合は、他業種に比べて低くなっている(図表5-6)。

図表5-6 60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の賃金水準の分布：平均的水準

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	30未満	30～40未満	40～50未満	50～60未満	60～70未満	70～80未満	80～90未満	90～100未満	100	100超以上	無回答	平均値
合計	6187	0.2	0.8	2.1	6.6	18.3	16.4	11.4	5.6	10.8	0.3	27.5	73.5
【業種】													
建設業	460	0.2	0.9	2.4	2.6	17.6	16.7	19.1	8.9	10.0	0.4	21.1	75.5
一般機械器具製造業	251	0.4	0.4	0.4	10.0	21.1	23.9	18.3	4.0	6.8	0.8	13.9	72.6
輸送用機械器具製造業	184	-	1.1	1.1	12.0	27.7	19.6	4.9	3.8	7.1	-	22.8	68.1
精密機械器具製造業	114	-	0.9	4.4	6.1	25.4	18.4	10.5	3.5	7.0	-	23.7	68.8
電気機械器具製造業	186	0.5	0.5	3.2	6.5	21.0	22.0	14.0	2.7	4.3	-	25.3	69.0
上記以外の製造業	1022	-	0.7	3.2	7.9	24.5	18.3	11.3	5.6	7.6	0.3	20.6	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	7.1	10.7	3.6	21.4	7.1	3.6	-	17.9	-	28.6	66.7
情報通信業	187	-	2.7	2.1	4.8	9.6	5.9	4.3	2.1	7.5	0.5	60.4	70.5
運輸業	613	-	0.2	0.8	3.6	15.2	17.5	10.9	11.3	18.4	0.3	21.9	80.0
卸売・小売業	1141	0.1	1.0	2.4	8.8	22.7	18.5	9.1	3.9	7.1	0.4	26.0	69.9
金融・保険業	64	1.6	4.7	6.3	10.9	29.7	6.3	3.1	4.7	3.1	-	29.7	61.1
不動産業	50	2.0	-	2.0	4.0	18.0	12.0	12.0	-	18.0	-	32.0	74.5
飲食業・宿泊業	237	-	-	1.7	5.9	12.2	13.5	13.9	8.0	16.0	0.4	28.3	78.4
医療・福祉	195	-	-	1.0	4.1	8.7	11.8	16.9	5.6	21.0	-	30.8	81.1
教育・学習支援業	85	1.2	2.4	2.4	10.6	11.8	5.9	3.5	1.2	14.1	2.4	44.7	70.9
サービス業	1000	0.3	0.7	1.3	5.1	12.4	13.3	11.8	5.4	16.3	0.1	33.3	77.4
その他	181	0.6	1.7	3.3	7.2	15.5	15.5	12.2	3.3	6.1	1.1	33.7	75.7
【従業員数】													
100人未満	2856	0.1	0.4	1.3	4.8	16.4	16.0	11.1	6.2	12.7	0.4	30.6	75.9
100～300人未満	2205	0.2	0.8	2.1	7.3	19.7	16.9	13.1	5.8	9.7	0.3	24.1	72.8
300～1000人未満	695	0.4	2.0	3.5	9.8	23.7	18.0	9.2	3.0	8.6	0.6	21.2	69.4
1000人以上	222	0.5	2.3	9.9	13.1	20.3	14.4	7.7	3.2	7.2	-	21.6	64.8

61歳時点の賃金水準が最も高い水準の継続雇用者については、60歳直前の賃金水準を100としたときに「100」であると答えた企業が21.6%で最も多く、以下該当企業の多い順に「80以上90未満」（13.3%）、「90以上100未満」（13.0%）と続く。「100」と答えた企業の割合は運輸業（32.8%）、飲食業・宿泊業（32.1%）で比較的高い。最も高い水準の継続雇用者について回答が得られた企業（4269社）の水準の平均値は85.4である（図表5-7）。

図表5-7 60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の賃金水準の分布：最も高い水準
（業種別、単位：％）

	n	30未満	30～40未満	40～50未満	50～60未満	60～70未満	70～80未満	80～90未満	90～100未満	100以上	100超以上	無回答	平均値
合計	6187	0.1	0.2	0.6	2.3	6.0	10.4	13.3	13.0	21.6	1.3	31.0	85.4
【業種】													
建設業	460	-	0.2	0.7	2.0	5.0	8.5	13.9	15.7	28.5	1.5	24.1	87.5
一般機械器具製造業	251	0.4	-	-	2.4	5.6	17.5	17.1	18.7	19.1	1.6	17.5	85.3
輸送用機械器具製造業	184	-	0.5	0.5	3.8	8.2	17.9	16.3	9.8	19.0	0.5	23.4	81.2
精密機械器具製造業	114	-	0.9	-	4.4	7.0	10.5	13.2	13.2	17.5	0.9	32.5	82.3
電気機械器具製造業	186	-	0.5	0.5	2.7	10.8	11.8	14.5	15.1	15.1	-	29.0	81.2
上記以外の製造業	1022	-	0.1	1.3	2.5	7.8	13.4	16.9	14.5	17.2	1.3	25.0	82.8
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	-	7.1	3.6	7.1	14.3	3.6	7.1	14.3	3.6	39.3	78.2
情報通信業	187	-	0.5	1.6	1.6	5.9	4.8	7.0	5.3	10.2	-	63.1	79.8
運輸業	613	-	0.2	-	1.0	3.8	8.6	13.5	14.2	32.8	2.1	23.8	90.6
卸売・小売業	1141	-	0.3	0.8	3.0	7.6	11.6	15.4	12.5	16.7	1.7	30.5	83.0
金融・保険業	64	1.6	1.6	1.6	6.3	12.5	14.1	14.1	9.4	7.8	1.6	29.7	73.9
不動産業	50	2.0	2.0	4.0	-	8.0	6.0	10.0	14.0	20.0	-	34.0	81.0
飲食業・宿泊業	237	-	-	-	1.7	3.0	7.6	10.5	12.7	32.1	1.7	30.8	90.6
医療・福祉	195	-	-	-	2.6	0.5	7.7	10.3	14.9	31.3	1.0	31.8	90.2
教育・学習支援業	85	1.2	-	1.2	3.5	9.4	5.9	4.7	4.7	18.8	4.7	45.9	82.0
サービス業	1000	0.2	0.1	0.3	2.0	4.1	7.1	10.2	12.4	26.4	1.0	36.2	88.0
その他	181	-	-	-	2.8	7.7	11.6	9.9	8.3	16.0	1.1	42.5	90.6
【従業員数】	189												
100人未満	2856	0.1	0.1	0.5	1.9	5.0	9.8	12.4	12.0	22.5	1.4	34.3	86.5
100～300人未満	2205	0.1	0.2	0.6	2.2	6.6	11.0	14.6	14.4	21.1	1.3	27.8	85.2
300～1000人未満	695	0.1	0.6	1.4	4.0	8.3	11.9	14.4	12.5	21.3	1.4	23.9	82.9
1000人以上	222	-	0.9	0.5	5.9	8.6	10.4	13.1	14.4	18.5	2.7	25.2	82.8

61歳時点の賃金水準が最も低い水準の継続雇用者についての回答分布をみると、60歳直前を100とした場合に「50以上60未満」となるという企業が16.0%、「60以上70未満」という企業が15.4%である。回答が得られた企業（4066社）の水準平均値は65.3であった。金融・保険業では「50以上60未満」の割合が、他業種に比べて高く（26.6%）なっている（図表5-8）。

図表 5-8 60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の賃金水準の分布：最も低い水準
(業種別、単位：%)

	n	30未満	30～40未満	40～50未満	50～60未満	60～70未満	70～80未満	80～90未満	90～100未満	100超	100超以上	無回答	平均値
合計	6187	0.8	2.2	5.0	16.0	15.4	9.8	5.7	2.6	7.9	0.2	34.3	65.3
【業種】													
建設業	460	1.1	2.4	2.6	13.7	16.3	13.7	10.9	3.9	8.0	0.4	27.0	68.3
一般機械器具製造業	251	0.8	0.8	9.6	18.3	20.3	15.9	5.6	2.0	6.0	0.8	19.9	64.0
輸送用機械器具製造業	184	1.6	2.2	7.6	19.6	22.3	9.8	3.8	2.2	4.9	-	26.1	60.8
精密機械器具製造業	114	0.9	2.6	3.5	19.3	19.3	9.6	5.3	1.8	3.5	-	34.2	61.2
電気機械器具製造業	186	1.1	2.2	6.5	22.6	16.1	13.4	3.8	1.1	2.2	-	31.2	59.1
上記以外の製造業	1022	0.7	2.8	5.8	20.9	18.7	9.7	5.7	2.7	4.8	-	28.2	61.9
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	7.1	7.1	10.7	7.1	3.6	3.6	3.6	10.7	-	46.4	64.4
情報通信業	187	2.1	3.7	2.7	8.6	7.0	3.7	2.1	0.5	4.3	-	65.2	59.0
運輸業	613	0.2	1.0	3.4	13.9	15.7	9.5	10.0	4.6	13.5	0.3	28.1	71.9
卸売・小売業	1141	1.0	2.6	6.0	19.5	17.0	9.3	4.0	2.5	4.7	0.2	33.3	61.5
金融・保険業	64	4.7	9.4	7.8	26.6	12.5	1.6	3.1	1.6	1.6	-	31.3	51.9
不動産業	50	2.0	-	10.0	10.0	14.0	10.0	2.0	-	14.0	-	38.0	66.4
飲食業・宿泊業	237	-	2.1	3.8	14.3	13.9	8.4	4.6	3.4	12.7	0.4	36.3	68.9
医療・福祉	195	-	1.5	4.1	11.3	10.3	10.8	5.6	3.6	17.4	-	35.4	72.9
教育・学習支援業	85	1.2	5.9	4.7	12.9	4.7	3.5	2.4	1.2	15.3	-	48.2	66.4
サービス業	1000	0.5	1.2	4.2	11.0	12.4	9.9	6.0	2.1	12.4	-	40.3	69.7
その他	181	1.1	2.2	4.4	12.2	13.8	8.3	5.5	1.1	5.0	1.1	45.3	69.9
【従業員数】													
100人未満	2856	0.6	0.9	3.1	14.3	14.0	10.0	6.7	2.7	9.3	0.2	38.2	68.4
100～300人未満	2205	0.5	2.3	5.4	17.6	17.6	10.4	5.8	2.7	7.1	0.1	30.3	64.6
300～1000人未満	695	2.2	4.6	9.9	19.1	17.1	8.9	3.2	1.9	6.3	0.1	26.6	59.4
1000人以上	222	2.7	10.8	12.2	18.9	13.1	5.9	2.7	0.9	4.5	-	28.4	53.8

第2節 60代前半層の賃金水準の決定

企業は60代前半層の従業員の賃金をどのように決めているのか。まず定年到達後、継続雇用により雇用されている60代前半の従業員について、賃金の決定の際に考慮している点に関する回答を見てみると、「個人の知識、技能、技術」(46.4%)、「60歳到達時の賃金水準」(46.3%)を挙げる企業が半数弱で、「高年齢雇用継続給付の受給状況」(17.7%)、「担当する職務の市場賃金・相場」(17.3%)、「業界他社の状況」(15.5%)を挙げる企業がそれぞれ15～17%程度である。「業界他社の状況」は、規模が大きいほど回答率が高くなる傾向にある(100人未満・14.9%、1000人以上・24.3%)。同様の傾向は「担当する職務の市場賃金・相場」の回答率にも認められる。業種別の集計では、一般機械器具製造業(58.6%)、建設業(58.3%)、金融・保険業(57.8%)で、「個人の知識、技能、技術」の回答率が高くなっているのが目立つ(図表5-9)。

図表 5-9 定年後継続雇用により雇用されている60代前半従業員の賃金を決定するうえで
考慮している点（複数回答、業種別・従業員規模別、単位：％）

	n	業 界 他 社 の 状 況	市 担 場 当 賃 す 金 ・ 職 務 相 場 の	賃 金 0 水 歳 準 到 達 時 の	準 自 社 の 初 任 給 水	最 自 社 所 在 地 域 の	能 個 、 人 技 の 術 知 識 、 技	況 退 職 金 の 受 給 状 況	受 在 給 職 老 年 金 の 状 況	給 高 付 年 の 受 雇 給 用 状 況 統	そ の 他	無 回 答
合計	6187	15.5	17.3	46.3	4.6	11.0	46.4	3.2	14.0	17.7	4.8	14.8
【業種】												
建設業	460	18.0	19.3	52.4	2.8	4.3	58.3	4.3	19.6	20.2	2.8	9.8
一般機械器具製造業	251	13.9	16.3	61.0	4.8	8.4	58.6	4.4	17.9	24.3	5.6	3.2
輸送用機械器具製造業	184	15.2	12.5	51.6	3.3	13.6	41.3	3.8	17.9	21.2	6.5	8.2
精密機械器具製造業	114	15.8	15.8	42.1	7.0	12.3	50.9	0.9	8.8	16.7	6.1	11.4
電気機械器具製造業	186	11.3	13.4	52.2	5.4	17.7	52.7	3.8	18.8	22.6	4.8	8.1
上記以外の製造業	1022	13.5	15.9	53.7	4.8	14.6	48.3	2.4	16.9	22.3	4.1	8.9
電気・ガス・熱供給・水道業	28	21.4	21.4	42.9	14.3	10.7	50.0	7.1	7.1	10.7	7.1	10.7
情報通信業	187	11.8	16.0	31.6	2.1	2.1	34.8	1.1	10.7	13.4	3.7	44.9
運輸業	613	20.2	20.2	40.5	5.1	17.3	37.5	2.9	12.9	14.5	7.3	14.0
卸売・小売業	1141	13.4	17.7	48.1	4.6	7.9	48.7	3.4	14.1	20.5	5.0	13.3
金融・保険業	64	21.9	17.2	50.0	3.1	3.1	57.8	1.6	20.3	23.4	9.4	9.4
不動産業	50	14.0	16.0	46.0	-	2.0	44.0	2.0	10.0	10.0	6.0	24.0
飲食業・宿泊業	237	15.2	16.9	43.9	5.9	9.7	49.4	5.1	12.2	17.7	1.7	17.3
医療・福祉	195	18.5	21.5	49.2	9.2	8.7	43.1	1.0	5.6	9.2	2.6	18.5
教育・学習支援業	85	14.1	10.6	30.6	5.9	8.2	25.9	2.4	7.1	11.8	11.8	32.9
サービス業	1000	17.4	19.3	40.4	4.4	13.1	45.1	3.6	11.2	11.9	3.5	17.8
その他	181	11.0	12.7	38.7	4.4	7.2	42.0	4.4	11.0	14.9	7.7	20.4
【従業員数】												
100人未満	2856	14.9	17.2	44.4	3.6	9.4	45.3	3.2	13.0	16.0	4.1	17.4
100～300人未満	2205	13.9	16.3	49.4	4.7	11.6	47.7	2.9	14.9	19.4	4.7	12.1
300～1000人未満	695	18.8	18.4	48.6	7.8	13.4	48.9	3.3	15.4	20.4	6.3	9.4
1000人以上	222	24.3	24.3	44.1	6.3	16.7	50.0	4.1	14.0	18.5	10.8	8.1

60代前半の継続雇用者の賃金を決定する要素のうち、最も重視しているものを挙げてもらったところ、「60歳到達時の賃金水準」（28.6％）を挙げる企業が最も多かった。2番目に多かったのはほぼ同程度の数の企業が挙げている「個人の知識、技能、技術」（27.7％）で、そのほかの要素については、いずれも回答する企業の割合がごくわずかにとどまっている。規模による回答状況の違いはさほどなく、業種別に集計してみると、一般機械器具製造業で「60歳到達時の賃金水準」（39.0％）の回答率が他業種に比べ高くなっている（図表 5-10）。

60代前半の従業員のうち、定年に到達していない従業員の賃金決定についても尋ねてみた。回答が比較的多いのは、継続雇用者の賃金決定要素と同様、「個人の知識、技能、技術」（53.1％）、「60歳到達時の賃金水準」（29.4％）、「業界他社の状況」（25.9％）、「担当する職務の市場賃金・相場」（25.6％）であるが、継続雇用者の賃金決定と比べて「60歳到達時の賃金水準」の回答率が低下し、「業界他社の状況」や「担当する職務の市場賃金・相場」と同程度となっている。また、継続雇用者では2割弱の企業が挙げていた「高年齢雇用継続給付の受給状況」は、定年に到達していない60代前半の従業員の賃金決定においては挙げる企業が5%未満にとどまる。

図表 5-10 定年後継続雇用により雇用されている60代前半従業員の賃金を決定するうえで最も重視している点（業種別、単位：％）

	n	業界他社の状況	市場当賃する・職務相場の	賃金0歳到達時の	準自社の初任給水	最低賃金所在地の	個人、人の知識、技術	退職金の受給状況	在職状況年齢年金の	給付年齢受雇用状況継続	その他	無回答
合計	6187	4.2	5.6	28.6	1.6	2.8	27.7	0.3	3.4	3.0	3.8	18.9
【業種】												
建設業	460	3.7	4.1	28.3	0.9	0.7	37.2	0.2	5.7	3.0	2.4	13.9
一般機械器具製造業	251	2.8	3.6	39.0	0.4	1.2	35.5	-	2.8	4.0	4.0	6.8
輸送用機械器具製造業	184	3.8	4.9	36.4	0.5	3.8	22.3	0.5	2.7	3.8	4.9	16.3
精密機械器具製造業	114	5.3	7.0	28.9	0.9	3.5	31.6	-	0.9	4.4	4.4	13.2
電気機械器具製造業	186	2.2	5.4	30.1	2.2	5.9	28.5	-	3.2	4.3	4.8	13.4
上記以外の製造業	1022	3.7	4.5	34.6	1.4	3.3	29.4	0.4	3.8	3.2	3.6	12.0
電気・ガス・熱供給・水道業	28	3.6	7.1	28.6	3.6	-	28.6	-	3.6	7.1	3.6	14.3
情報通信業	187	2.7	3.7	13.9	-	-	23.0	-	1.6	3.2	2.7	49.2
運輸業	613	6.0	9.5	25.8	2.4	5.5	20.6	0.3	3.1	2.1	5.4	19.2
卸売・小売業	1141	3.5	5.4	29.1	1.8	1.8	28.6	0.4	3.9	3.8	4.0	17.6
金融・保険業	64	4.7	6.3	25.0	1.6	-	29.7	-	6.3	4.7	6.3	15.6
不動産業	50	6.0	8.0	34.0	-	-	22.0	-	-	-	4.0	26.0
飲食業・宿泊業	237	4.6	3.4	29.5	1.7	1.3	31.6	0.4	3.4	2.5	0.4	21.1
医療・福祉	195	4.6	7.2	33.3	4.6	2.6	23.1	-	-	1.0	2.1	21.5
教育・学習支援業	85	7.1	4.7	17.6	1.2	3.5	17.6	-	-	4.7	9.4	34.1
サービス業	1000	5.1	6.9	24.4	1.7	3.5	28.4	0.4	3.5	2.0	2.9	21.2
その他	181	1.7	3.9	23.8	1.7	2.8	24.9	0.6	4.4	2.8	6.6	27.1

「業界他社の状況」や「担当する職務の市場賃金・相場」は、規模が大きい企業ほど考慮する割合が高い。また、「個人の知識、技能、技術」を考慮するという企業の割合は、継続雇用の賃金決定と同様、電気機械器具製造業（67.7%）、一般機械器具製造業（66.1%）、精密機械器具製造業（64.0%）など製造業の業種で、他業種に比べて高くなっている。また、建設業（66.1%）でもその割合が高い（図表 5-11）。

定年に到達していない 60 代前半の従業員の賃金決定要素のうち、最も重視しているものについて各企業に尋ねたところ、「個人の知識、技能、技術」（36.8%）を挙げる企業が最も多く約 4 割を占めている。これに次ぐのが、「60 歳到達時の賃金水準」（17.2%）であり、以下、「担当する職務の市場賃金・相場」（8.6%）、「業界他社の状況」（8.2%）と、いずれも 10% に満たない。業種別にみると、「個人の知識、技能、技術」を最も重視するという回答の割合が相対的に高いのは、精密機械器具製造業（48.2%）、一般機械器具製造業（47.4%）、建設業（46.7%）といった業種である。また「業界他社の状況」を挙げる企業の割合は、規模が大きいほど高い（図表 5-12）。

図表 5-11 定年に到達していない60代前半従業員の賃金を決定するうえで考慮している点
(複数回答、業種別・従業員規模別、単位：％)

	n	業 界 他 社 の 状 況	市 担 場 当 賃 す る ・ 職 相 務 場 の	賃 6 金 0 水 歳 準 達 時 の	準 自 社 の 初 任 給 水	最 自 低 社 賃 所 在 地 域 の	能 個 ・ 人 の 技 術 知 識 、 技	況 退 職 金 の 受 給 状 況	受 在 給 職 状 老 年 金 の	給 高 付 年 の 受 雇 給 用 状 況 続	そ の 他	無 回 答
合計	6187	25.9	25.6	29.4	11.7	9.8	53.1	1.9	3.3	4.6	4.0	16.3
【業種】												
建設業	460	27.2	29.3	37.6	12.0	5.7	66.1	2.2	3.3	4.1	3.5	9.6
一般機械器具製造業	251	23.9	26.3	33.9	11.2	8.4	66.1	1.6	3.6	4.4	4.0	6.4
輸送用機械器具製造業	184	29.3	22.8	29.9	14.1	9.2	52.7	1.6	3.8	4.9	4.3	10.3
精密機械器具製造業	114	24.6	22.8	25.4	15.8	8.8	64.0	2.6	0.9	2.6	4.4	14.9
電気機械器具製造業	186	26.3	29.0	34.4	15.6	14.0	67.7	0.5	4.3	4.8	1.6	10.8
上記以外の製造業	1022	25.2	24.3	32.9	12.2	10.5	56.8	2.0	3.5	5.5	2.3	12.6
電気・ガス・熱供給・水道業	28	21.4	17.9	17.9	14.3	7.1	53.6	—	—	3.6	3.6	21.4
情報通信業	187	24.1	21.9	18.2	10.2	4.3	41.7	0.5	1.1	2.7	3.7	43.3
運輸業	613	30.7	27.1	27.7	10.4	17.1	41.1	2.0	4.1	4.4	7.2	15.3
卸売・小売業	1141	24.1	25.8	30.9	11.7	7.1	55.7	2.3	3.9	6.5	3.9	15.3
金融・保険業	64	32.8	26.6	26.6	15.6	—	56.3	—	6.3	4.7	7.8	12.5
不動産業	50	24.0	24.0	34.0	4.0	8.0	50.0	2.0	6.0	6.0	4.0	20.0
飲食業・宿泊業	237	27.8	29.5	28.3	13.1	13.9	59.1	0.8	3.8	4.6	1.3	14.8
医療・福祉	195	30.8	34.4	29.7	11.8	10.8	48.2	1.5	2.1	3.6	3.6	17.9
教育・学習支援業	85	21.2	15.3	20.0	8.2	4.7	24.7	1.2	1.2	2.4	12.9	31.8
サービス業	1000	26.4	25.9	25.2	11.2	11.6	48.6	1.7	2.6	2.8	3.5	18.6
その他	181	17.7	18.8	25.4	11.0	6.6	47.5	3.3	1.7	4.4	7.2	24.3
【従業員数】												
100人未満	2856	23.9	24.5	28.4	10.3	8.9	52.0	2.0	3.4	4.1	3.3	18.5
100～300人未満	2205	26.1	26.0	31.5	12.7	10.2	55.3	1.7	3.0	4.5	4.0	14.1
300～1000人未満	695	32.1	27.5	28.9	14.8	11.8	53.2	1.9	3.9	6.5	4.9	11.8
1000人以上	222	35.1	34.2	25.2	12.6	11.7	58.1	0.9	3.2	3.6	9.9	10.8

図表 5-12 定年に到達していない60代前半従業員の賃金を決定するうえで
最も重視している点（業種別・従業員規模別、単位：％）

	n	業 界 他 社 の 状 況	市 担 場 当 賃 す る ・ 職 相 務 場 の	賃 6 金 0 水 歳 準 達 時 の	準 自 社 の 初 任 給 水	最 自 低 社 賃 所 在 地 域 の	能 個 ・ 人 の 技 術 知 識 、 技	況 退 職 金 の 受 給 状 況	受 在 給 職 状 老 年 金 の	給 高 付 年 の 受 雇 給 用 状 況 続	そ の 他	無 回 答
合計	6187	8.2	8.6	17.2	3.1	1.4	36.8	0.3	0.4	0.4	3.0	20.5
【業種】												
建設業	460	5.9	6.5	22.6	1.5	0.2	46.7	—	0.7	0.2	2.2	13.5
一般機械器具製造業	251	9.6	7.6	19.5	2.4	0.4	47.4	0.4	—	—	4.0	8.8
輸送用機械器具製造業	184	10.3	5.4	20.7	3.3	1.6	34.8	—	—	0.5	3.8	19.6
精密機械器具製造業	114	5.3	9.6	15.8	0.9	—	48.2	1.8	—	—	1.8	16.7
電気機械器具製造業	186	7.0	7.0	18.3	4.8	1.1	45.2	—	—	0.5	1.1	15.1
上記以外の製造業	1022	7.5	7.6	19.8	3.3	1.3	41.2	0.5	0.8	0.7	1.8	15.6
電気・ガス・熱供給・水道業	28	—	7.1	10.7	3.6	—	50.0	—	—	3.6	—	25.0
情報通信業	187	6.4	4.8	7.5	—	—	29.4	—	—	0.5	2.1	49.2
運輸業	613	12.1	12.9	16.0	2.9	3.8	24.8	0.3	0.7	0.2	5.4	21.0
卸売・小売業	1141	6.3	9.3	17.8	3.6	0.7	39.5	0.2	0.2	0.3	3.1	19.1
金融・保険業	64	10.9	7.8	12.5	3.1	—	37.5	—	3.1	—	6.3	18.8
不動産業	50	10.0	12.0	10.0	—	—	36.0	—	4.0	—	2.0	26.0
飲食業・宿泊業	237	10.1	6.8	17.7	2.5	2.1	40.1	—	0.8	0.4	0.8	18.6
医療・福祉	195	12.3	12.8	16.4	4.6	1.5	28.7	—	—	0.5	2.6	20.5
教育・学習支援業	85	15.3	7.1	14.1	3.5	—	14.1	—	—	—	11.8	34.1
サービス業	1000	8.7	9.8	15.0	3.7	2.4	34.0	0.3	0.4	0.4	2.6	22.7
その他	181	4.4	4.4	15.5	3.9	1.1	32.6	0.6	—	1.7	5.5	30.4
【従業員数】												
100人未満	2856	7.2	8.3	16.9	2.6	1.4	36.9	0.3	0.5	0.4	2.7	22.8
100～300人未満	2205	8.1	8.9	18.0	3.4	1.5	37.6	0.3	0.4	0.4	2.9	18.3
300～1000人未満	695	11.8	9.1	17.0	4.9	1.6	36.5	—	0.4	0.7	3.2	14.8
1000人以上	222	12.2	9.9	14.9	1.8	0.5	37.4	—	—	—	8.1	15.3

第3節 60代前半層を対象とした評価制度

60代前半の従業員を対象とした評価制度については、導入済の企業が26.3%、検討中の企業が27.7%である。導入済企業の割合は規模による差が顕著で、100人未満企業における導入済の割合が20.0%、100～300人未満では27.9%であるのに対し、1000人以上の企業では58.6%と多数を占める。業種別の状況をみると、金融・保険業で導入済み企業の割合が57.8%と群を抜いて高い。また電気機械器具製造業も導入済み企業の割合が4割に達し(40.3%)、他業種に比べて高くなっている(図表5-13)。

図表 5-13 60代前半層を対象とした評価制度の導入状況

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	評価制度を導入済	評価制度の導入を検討中	評価制度を導入する予定はない	無回答
合計	6187	26.3	27.7	37.4	8.6
【業種】					
建設業	460	24.6	33.9	35.4	6.1
一般機械器具製造業	251	33.1	30.3	33.9	2.8
輸送用機械器具製造業	184	26.1	27.2	42.4	4.3
精密機械器具製造業	114	29.8	27.2	36.8	6.1
電気機械器具製造業	186	40.3	21.0	31.7	7.0
上記以外の製造業	1022	30.7	26.9	37.0	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	28	28.6	25.0	39.3	7.1
情報通信業	187	24.6	23.0	25.1	27.3
運輸業	613	17.8	26.6	50.9	4.7
卸売・小売業	1141	29.4	26.7	35.9	7.9
金融・保険業	64	57.8	14.1	20.3	7.8
不動産業	50	22.0	28.0	42.0	8.0
飲食業・宿泊業	237	24.9	31.6	34.6	8.9
医療・福祉	195	22.6	29.7	38.5	9.2
教育・学習支援業	85	22.4	21.2	37.6	18.8
サービス業	1000	21.9	30.0	37.0	11.1
その他	181	21.5	25.4	42.5	10.5
【従業員数】					
100人未満	2856	20.0	27.9	41.6	10.5
100～300人未満	2205	27.9	27.3	38.1	6.6
300～1000人未満	695	37.8	29.5	28.2	4.5
1000人以上	222	58.6	21.6	15.3	4.5

評価制度を導入している1628社に評価結果の活用について尋ねたところ、「評価結果に基づき個別面談等を行い、賃金を改定」という企業が55.0%、「評価結果に基づき個別面

談等を行うが賃金に反映なし」が 19.9%、「評価は行うが個別面談等を行わず賃金にも反映しない」が 11.1%という回答分布となった。評価結果に基づき賃金を改定するという回答は、情報通信業や飲食業・宿泊業では約 7 割に達しており、他業種よりも割合が高くなっている（図表 5-14）。

図表 5-14 60代前半層を対象とした評価結果の活用（業種別、単位：％）

	n	評価 を結 果に 基 づ き 賃 金 を 個 別 面 談 等	評 価 を 行 う 結 果 に 基 づ き 賃 金 に き づ き 反 映 な し 面 談 等	評 価 は 行 う が 賃 金 に も 反 映 し な い 面 談 等 は 行 わ ず	そ の 他	無 回 答
合計	1628	55.0	19.9	11.1	12.7	1.3
【業種】						
建設業	113	57.5	16.8	12.4	13.3	-
一般機械器具製造業	83	57.8	14.5	15.7	10.8	1.2
輸送用機械器具製造業	48	37.5	27.1	18.8	14.6	2.1
精密機械器具製造業	34	58.8	23.5	8.8	8.8	-
電気機械器具製造業	75	50.7	21.3	9.3	17.3	1.3
上記以外の製造業	314	47.5	22.9	12.1	15.0	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	8	87.5	-	-	12.5	-
情報通信業	46	69.6	15.2	2.2	13.0	-
運輸業	109	51.4	20.2	15.6	12.8	-
卸売・小売業	336	54.8	21.1	8.3	14.3	1.5
金融・保険業	37	48.6	35.1	10.8	5.4	-
不動産業	11	72.7	18.2	9.1	-	-
飲食業・宿泊業	59	71.2	11.9	8.5	8.5	-
医療・福祉	44	59.1	22.7	11.4	6.8	-
教育・学習支援業	19	68.4	10.5	10.5	10.5	-
サービス業	219	58.4	19.2	11.4	9.6	1.4
その他	39	61.5	10.3	7.7	17.9	2.6

（注）60代前半の従業員を対象とした評価制度を導入している 1628 社の回答を集計。

第 4 節 公的給付と賃金の調整

1 在職老齢年金の支給に伴う賃金調整

在職老齢年金が支給される 60 代前半の従業員がいる場合に、その従業員の賃金を調整するか否かについて尋ねた。約半数（51.3％）の企業は調整しないと回答し、調整する（「支給額と同額を賃金で調整する」（2.4％）＋「支給額の一部を賃金で調整する」（10.6％））とい

う企業は、ごく少数にとどまっている。また 4 分の 1 弱（23.1%）の企業は、従業員に対する在職老齢年金の支給状況を把握していないと答えている。調整を行わない企業の割合は、規模が大きいほど高い（図表 5-15）。

図表 5-15 在職老齢年金の支給に伴う賃金調整の有無（従業員規模別、単位：%）

	n	支給額と同額を賃金で調整する	支給額の一部を賃金で調整する	賃金は調整しない	その他	在職老齢年金の支給状況を把握していない	無回答
合計	6187	2.4	10.6	51.3	2.3	23.1	10.3
【従業員数】							
100人未満	2856	2.6	11.3	47.5	2.5	24.2	12.0
100～300人未満	2205	2.1	10.6	53.7	2.0	23.0	8.6
300～1000人未満	695	2.7	9.2	56.4	3.0	22.0	6.6
1000人以上	222	1.8	5.0	68.0	2.3	17.6	5.4

2 高年齢雇用継続給付の支給と支給に伴う賃金調整

高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員がいるという企業は 51.7%である。規模の大きい企業ほど支給を受けているという回答の割合は高く、業種別では輸送用機械器具製造業（72.3%）、金融・保険業（71.9%）、一般機械器具製造業（68.5%）といった業種で支給を受けているという回答の割合がとりわけ高い。反面、情報通信業（23.5%）や医療・福祉（31.8%）、不動産業（34.0%）は支給を受けているという回答の割合が他業種に比べて目立って低い（図表 5-16）。

支給を受けている従業員がいると回答した企業 3198 社に、支給を受けている従業員の人数を尋ねたところ、「1～10 人」（79.0%）、「11～20 人」（7.6%）、「21～50 人」（3.6%）、

「51 人以上」（1.7%）という分布となった。また、支給を受けている従業員がいる企業 3198 社のうち、従業員の賃金の調整を行っている企業は 18.3%（「支給額と同額を賃金で調整する」（3.6%）＋「支給額の一部を賃金で調整する」（14.7%））である。在職老齢年金同様、調整を行わない企業の割合は規模が大きいほど高くなる（図表 5-17）。

さらに、支給を受けている従業員がいる企業に、高年齢雇用継続給付の支給が雇用継続を決める要因となったかどうかを尋ねると、約 3 分の 2 は要因にはならなかったと答えた。従業員規模が大きいほど要因にはならないと回答する割合はより高い。他方、「雇用継続を決める要因の一つにはなった」という回答は 3 割弱、「雇用継続を決める大きな要因になった」という企業は 5%弱にとどまっている（図表 5-18）。

図表 5-16 高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員の有無

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	いる	いない	無回答
合計	6187	51.7	41.7	6.6
【業種】				
建設業	460	50.9	44.6	4.6
一般機械器具製造業	251	68.5	28.3	3.2
輸送用機械器具製造業	184	72.3	25.0	2.7
精密機械器具製造業	114	58.8	36.8	4.4
電気機械器具製造業	186	64.5	30.6	4.8
上記以外の製造業	1022	61.6	34.2	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	28	67.9	25.0	7.1
情報通信業	187	23.5	51.9	24.6
運輸業	613	49.9	46.7	3.4
卸売・小売業	1141	55.9	38.3	5.8
金融・保険業	64	71.9	23.4	4.7
不動産業	50	34.0	60.0	6.0
飲食業・宿泊業	237	37.6	57.4	5.1
医療・福祉	195	31.8	64.1	4.1
教育・学習支援業	85	44.7	40.0	15.3
サービス業	1000	41.6	50.0	8.4
その他	181	48.1	41.4	10.5
【従業員数】				
100人未満	2856	41.8	50.5	7.7
100～300人未満	2205	58.4	36.4	5.3
300～1000人未満	695	67.3	29.8	2.9
1000人以上	222	73.4	21.6	5.0

図表 5-17 高年齢雇用継続給付の支給に伴う賃金調整の有無（従業員規模別、単位：%）

	n	支給 額と 調整 する 賃	支給 額の 調整 する 賃	賃 金は 調整 しない	その他	無 回 答
合計	3198	3.6	14.7	78.6	1.3	1.7
【従業員数】						
100人未満	1193	4.8	16.4	75.1	1.5	2.2
100～300人未満	1287	2.9	15.1	79.5	1.0	1.6
300～1000人未満	468	3.2	11.5	82.5	1.9	0.9
1000人以上	163	2.5	6.7	89.0	1.2	0.6

(注) 高年齢者雇用継続給付の支給を受けている従業員がいる 3198 社の回答を集計。

図表 5-18 高年齢雇用継続給付の支給が雇用継続の要因となったか

(従業員規模別、単位：%)

	n	雇用継続を決める大きな要因になった	雇用の一つには決めた要因	要因にはならなかった	無回答
合計	3198	4.9	27.4	65.9	1.8
【従業員数】					
100人未満	1193	5.3	29.6	63.3	1.8
100～300人未満	1287	4.8	27.7	65.7	1.7
300～1000人未満	468	5.6	23.5	69.7	1.3
1000人以上	163	1.2	21.5	75.5	1.8

(注) 高年齢者雇用継続給付の支給を受けている従業員がいる 3198 社の回答を集計。

第5節 継続雇用の実施に伴う社内における賃金水準・制度の変更

60代前半の継続雇用を実施するために、若年者・中年者など他の年齢層の賃金水準や、他の年齢層が関わる賃金制度を変更した企業はどの程度あるのか。回答企業のなかでは「若年者・中年者の賃金水準・制度は近年変更していない」という企業が約6割(60.2%)を占め、最も多い。次いで多いのが「近年賃金水準・制度を見直したが、60代前半の継続雇用の実施は直接関係がない」という企業で24.4%、「60代前半の継続雇用を実施することも踏まえ、近年賃金制度を見直したが、若年者・中年者の水準が全体的に低下しているわけではない」(4.8%)、「60代前半の継続雇用を実施するために、近年若年者・中年者の賃金水準を全体的に低下させた」(0.4%)といった、60代前半の継続雇用と連動させて若年者・中年

図表 5-19 継続雇用の実施に伴う賃金水準・制度の変更

合計	若年・中年は近年の賃金水準・制度は変更しな	雇用継続を決める大きな要因になった	雇用の一つには決めた要因	継続雇用は近年の賃金水準・制度は変更しな	無回答
6,187 100.0	3,724 60.2	1,508 24.4	299 4.8	24 0.4	632 10.2

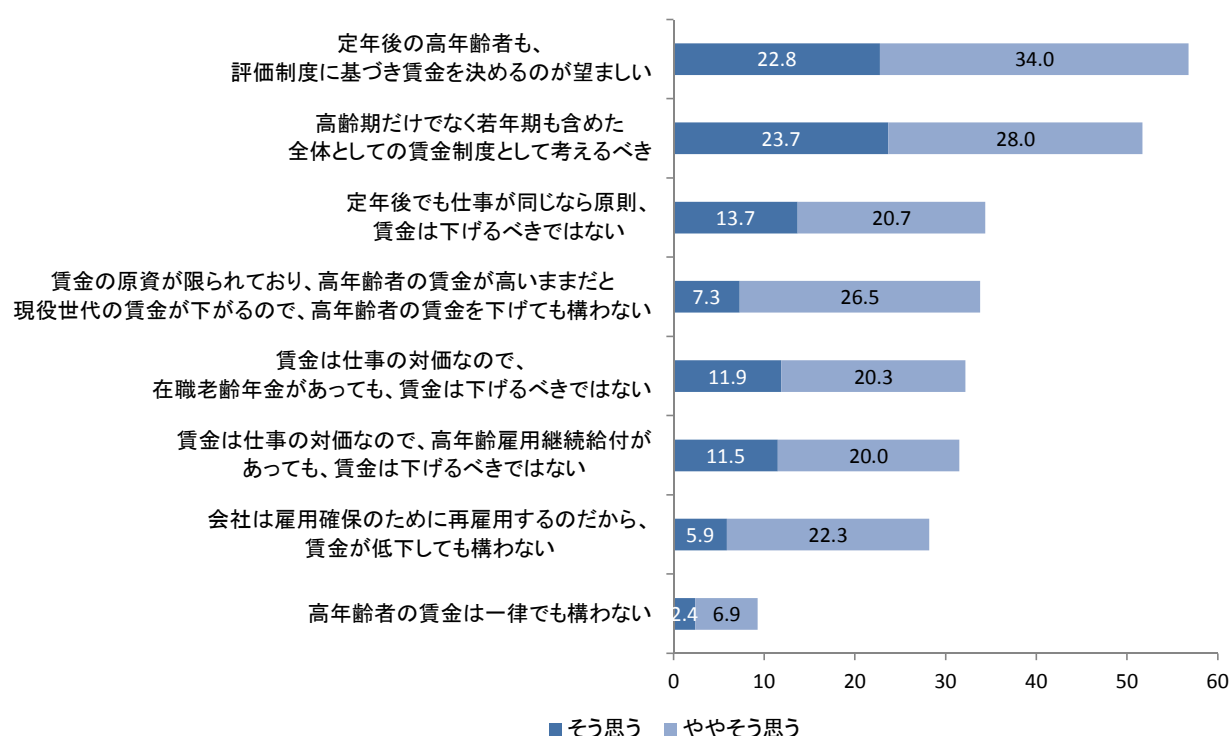
(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

者の賃金水準や制度を変更したという企業はごくわずかにとどまる。規模別、業種別に集計してみても、回答状況が目立って異なる業種・規模は見当たらない（図表 5-19）。

第 6 節 継続雇用者を対象とする賃金・評価制度についての考え

今後の高年齢者の賃金制度のあり方について、企業はどのように考えているだろうか（図表 5-20）。回答企業全体で、肯定的回答（「そう思う」＋「ややそう思う」）の割合が最も高かったのは、「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という見解で 56.8%がそのように考えている。「高年齢者の賃金は一律でも構わない」という見解を肯定する企業は 9.3%とごく少ない。また、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」という見解も肯定的に捉えている企業が半数を超える（肯定的回答・51.7%）。

図表 5-20 今後の高年齢者の賃金についての考え（単位：％）



「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という見解について肯定的な企業は回答企業全体の 3 分の 1 程度（同・34.4%）、また「賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない」（同・32.2%）、「賃金は仕事の対価なので、高年齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない」（同・31.5%）といった、公的給付の有無に関わらず仕事に見合った賃金を支払うべきあるという見解についてもそれぞれ 3 分の 1 前後の回答企業が肯定的に考えている。一方で、「会社は雇用確保のために再

雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」(同・28.2%)、「賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」(同・33.8%)といった、高年齢者の雇用確保、あるいは現役世代の賃金水準の維持を図るために高年齢者の賃金を調整してもよいと考える企業がそれぞれ3割前後ある。

「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という見解は、1000人以上の企業で肯定的回答の割合が68.2%と、より規模の小さい企業におけるよりも高い。また「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という見解について肯定的に回答する企業の割合は運輸業(47.8%)で、「賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」という見解についての肯定的な回答の割合は輸送用機械器具製造業(48.4%)で、それぞれ他業種に比べて高くなっている。

第6章 65歳以降の高年齢者の雇用

第1節 65歳以降の雇用を確保する制度・仕組み

1 65歳以降の高年齢者の雇用状況

調査票では、希望すれば65歳以降も働き続けられるのかどうか企業に尋ねている。回答企業（6187社）のうち、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」が55.5%と最も多く、以下、「65歳以降は働くことができない」が29.6%、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」が10.4%となっている。

また、上記結果に従業員規模別に見ていくと、従業員規模が大きいほど、「65歳以降は働くことができない」とする割合が高くなっていることがわかる。反対に、従業員規模の相対的に小さな企業では、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」とする割合が高くなっている（図表6-1）。

図表 6-1 65歳以降の高年齢者の雇用状況（従業員規模別）

		合計	が65歳以降は働くことができない	働らく基準に該当は希望した者はた	員65歳以降も希望者全員	無回答
合計		6,187 100.0	1,830 29.6	3,434 55.5	645 10.4	278 4.5
従業員規模	100人未満	2,856 100.0	729 25.5	1,634 57.2	344 12.0	149 5.2
	100～300人未満	2,205 100.0	690 31.3	1,231 55.8	211 9.6	73 3.3
	300～1000人未満	695 100.0	260 37.4	375 54.0	45 6.5	15 2.2
	1000人以上	222 100.0	106 47.7	94 42.3	16 7.2	6 2.7
	無回答	209 100.0	45 21.5	100 47.8	29 13.9	35 16.7

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

「65歳以降は働くことができない」と回答した企業を対象として、調査票では以下の設問をしている。それは、過去3年間で、65歳で辞めた人の中で、65歳以降も継続雇用を希望していた人がいたかどうかという設問である。当設問に対する状況が図表6-2に示されている。

「希望者はいなかった」が 62.5%と 6 割以上を占め、「明確にはわからないが、希望者がいた可能性がある」が 22.0%、「希望者がいた」が 4.8%となっている。

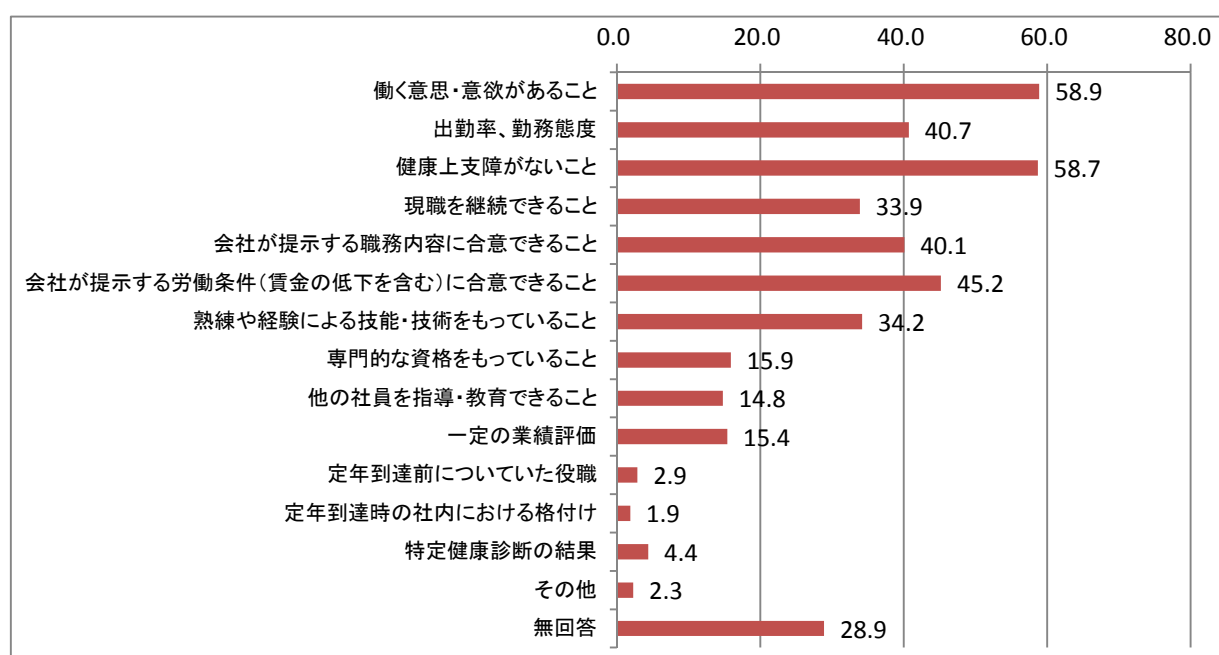
図表 6-2 65歳以降の継続雇用が不可能な企業における継続雇用の希望状況

	合計	希望者がいた	望明 者確 がに いは たわ 可か 能ら ない があ る、 希	希 望 者 は い な か つ た	無 回 答
合計	1,830 100.0	88 4.8	403 22.0	1,144 62.5	195 10.7

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

調査票では、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」と回答した企業に対して、その該当基準について尋ねている。「働く意思・意欲があること」(58.9%)が最も多く、続いて「健康上支障がないこと」(58.7%)、「会社が提示する労働条件に合意できること」(45.2%)、「出勤率、勤務態度」(40.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(40.1%)等の順番となっている(図表 6-3)。

図表 6-3 65歳以降も働く際の該当基準(複数回答、単位: %)



また、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」ないしは「65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した企業について、制度として65歳以降の上限年齢を設けているかどうか尋ねている。「上限年齢を定めていない」と回答した企業が71.9%、「上限年齢を定めている」と回答した企業が18.9%となっている（図表6-4）。

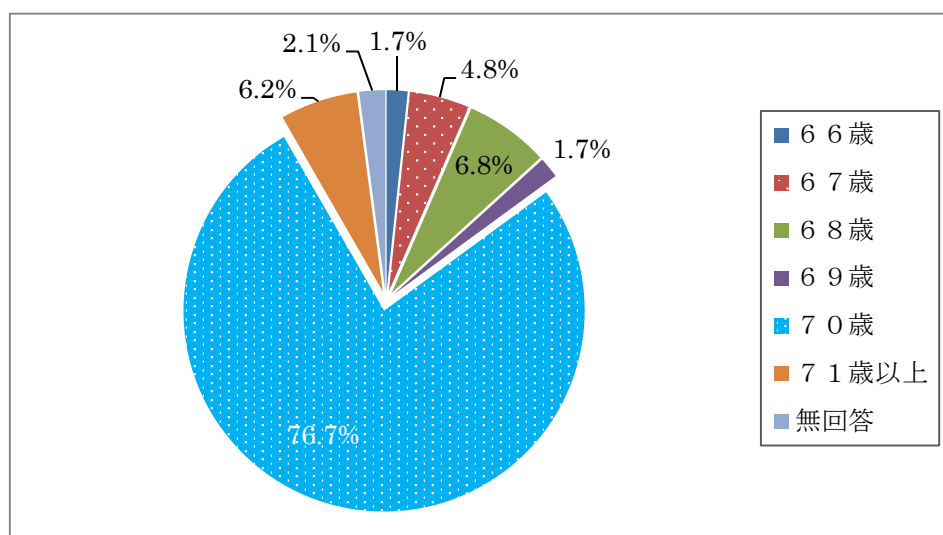
図表 6-4 65歳以降の高年齢者を雇用する際の上限年齢

合 計	て 上 い 限 る 年 齢 を 定 め	て 上 い 限 な 年 齢 を 定 め	無 回 答
4,079 100.0	769 18.9	2,931 71.9	379 9.3

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

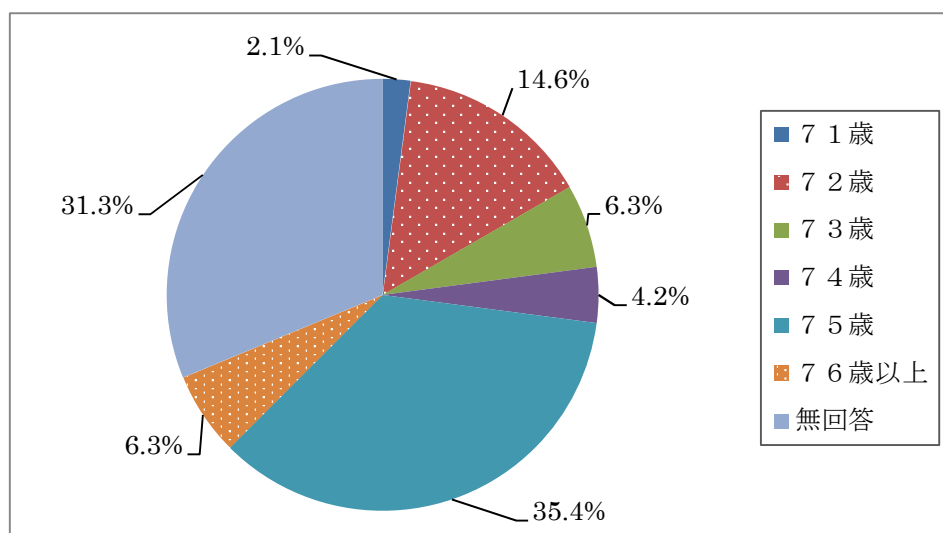
さらに、上記設問で「上限年齢を定めている」と回答した企業について、調査票ではその上限年齢を聞いている。その結果が図表6-5である。上限年齢を定めている769社のうち、「70歳」が76.7%と最も多く、以下、「68歳」が6.8%、「71歳以上」が6.2%、「67歳」が4.8%、「69歳」と「66歳」が1.7%となっている。

図表 6-5 65歳以降の高年齢者を雇用する際の上限年齢（単位：%）



上限年齢を「71歳以上」としている企業に、具体的な上限年齢について聞いている。対象となった企業（48件）のうち、「75歳」が35.4%、「72歳」が14.6%などとなっている（図表6-6）。

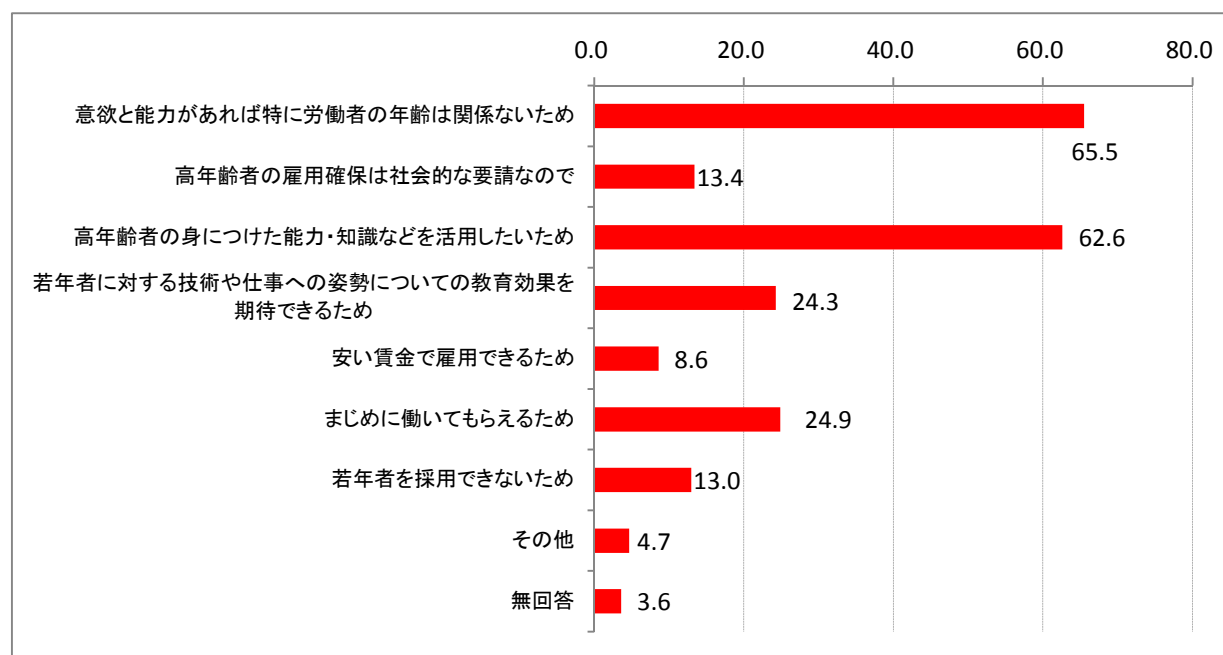
図表 6-6 71歳以上の上限年齢の内訳（単位：％）



2 65歳以降の高年齢者を雇用している理由

65歳以降の高年齢者の雇用状況について「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」ないしは「65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した企業について、65歳以降の高年齢者を雇用している理由を尋ねている。「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」（65.5％）と「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」（62.6％）がそれぞれ6割以上を占め、企業にとってこの2つが65歳以降の高年齢者を雇用する大きな理由となっている（図表 6-7）。

図表 6-7 65歳以降の高年齢者を雇用している理由（複数回答、単位：％）



3 勤務日数および勤務時間

65歳以降の高年齢者の勤務状況について尋ねた結果が図表 6-8 である。「フルタイムで働く者がほとんどである」とする回答が 57.7%、「フルタイム以外で働く者がほとんどである」とする回答が 34.8%となっている。これを従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるほど、「フルタイムで働く者がほとんどである」とする割合が小さくなり、「フルタイム以外で働く者がほとんどである」割合が高くなっている。

図表 6-8 65歳以降の高年齢者の勤務状況（従業員規模別）

		合計	でくフ あ者ル るがタ ほイ とム んで ど働	んでフ ど働ル でくタ あ者イ るがム ほ以 と外	無 回 答
従業員 規模	合計	4,079 100.0	2,353 57.7	1,418 34.8	308 7.6
	100人未満	1,978 100.0	1,205 60.9	581 29.4	192 9.7
	100～300人未満	1,442 100.0	841 58.3	521 36.1	80 5.5
	300～1000人未満	420 100.0	201 47.9	204 48.6	15 3.6
	1000人以上	110 100.0	42 38.2	63 57.3	5 4.5
	無回答	129 100.0	64 49.6	49 38.0	16 12.4

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

「フルタイム以外で働く者がほとんどである」と回答した企業については、対象となっている高年齢者がどのような勤務日数・勤務時間で働いているのか、次の4つの項目から選択してもらっている（複数回答）。それらは、①「短日数（定年前より日数が減る、時間は同じ）」、②「短時間（定年前と日数は同じ、時間が減る）、③「短日数・短時間（定年前より日数、時間ともに減る）、④「その他」の4つである。結果を見ると、「短日数・短時間（定年前より日数、時間ともに減る）」が44.8%で最も回答割合が高く、続いて「短日数（定年前より日数が減る、時間は同じ）」（40.3%）、「短時間（定年前と日数は同じ、時間が減る）」（31.2%）の順となっている（図表 6-9）。

図表 6-9 65歳以降の高年齢者の勤務日数と勤務時間（複数回答）

合 計	短日数（定年前より日数が減る、時間は同じ）	短時間（定年前と日数は同じ、時間が減る）	短日数・短時間（定年前より日数・短時間とも定年前より減る）	その他	無回答
1,418 100.0	572 40.3	443 31.2	635 44.8	67 4.7	69 4.9

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

「フルタイム以外で働く者がほとんどである」と回答している企業について、その理由を尋ねたところ、「高年齢者の体力に配慮するため」（55.1%）とする回答が最も多く、次いで「高年齢者の就労ニーズの多様化に対応するため」（48.2%）となっている。この2つがフルタイム以外で働く者が多い主な理由となっている（図表 6-10）。

図表 6-10 フルタイム以外で働く者が多い理由（複数回答）

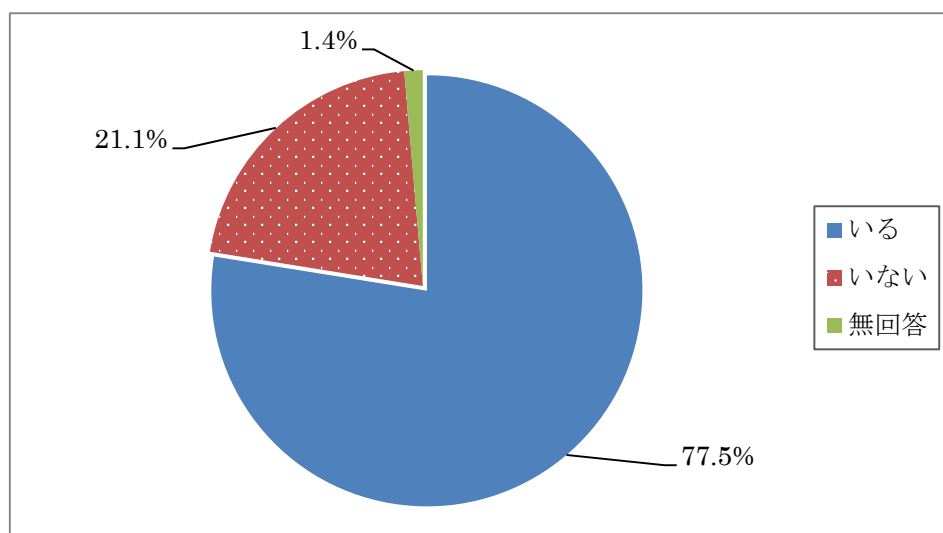
合 計	人件費を抑えるため	高年齢者向けの仕事の確保	高年齢者の体力に配慮	高年齢者の就労ニーズ	社会保険関係で週2時間以内	通勤費を抑えたいため	その他	無回答
1,418 100.0	224 15.8	136 9.6	782 55.1	684 48.2	266 18.8	6 0.4	128 9.0	93 6.6

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

4 65歳以降の高年齢者の雇用の有無

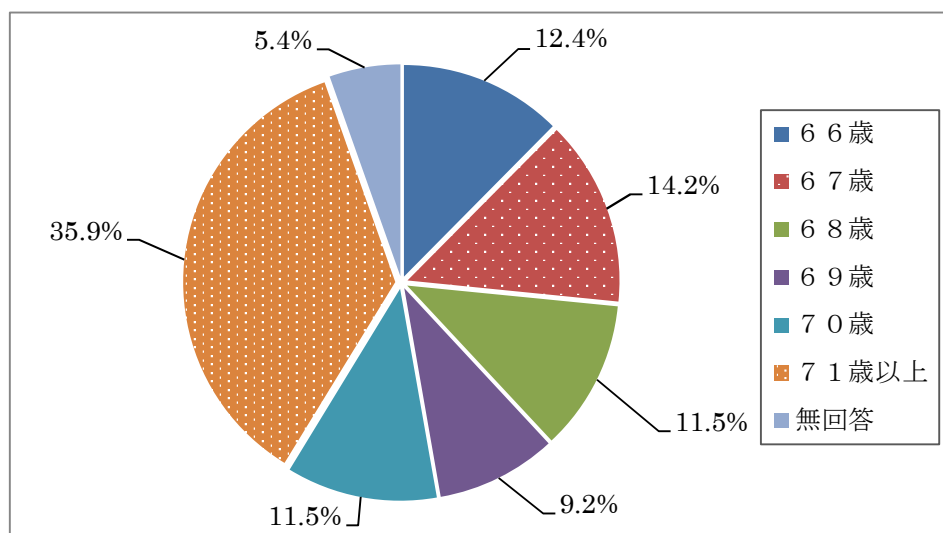
65歳以降の高年齢者雇用の有無について見ると、回答企業（4079所）のうち、高年齢者のいる企業が77.5%と多く占めている（図表 6-11）。

図表 6-11 65歳以降の高年齢者雇用の有無（単位：％）



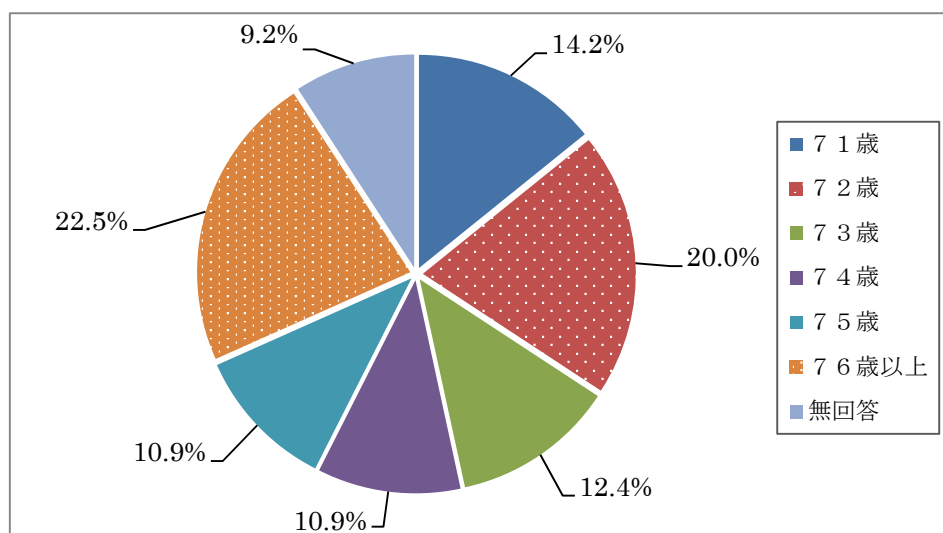
65歳以上の高年齢者を雇用している企業（3,163社）のうち、高年齢雇用者の最長年齢を見ると、「71歳以上」（35.9％）とする割合が最も多く、以下、「67歳」（14.2％）、「66歳」（12.4％）等の順となっている（図表 6-12）。

図表 6-12 雇用されている65歳以降の高年齢者の最長年齢71歳以上の内訳（単位：％）



続いて、高年齢者の最長年齢が71歳以上の企業（1,134件）を対象として、その最長年齢が何歳なのか尋ねている。「76歳以上」（22.5％）が最も高い割合となっており、続いて「72歳」（20.0％）、「71歳」（14.2％）、「73歳」（12.4％）等の順となっている（図表 6-13）。

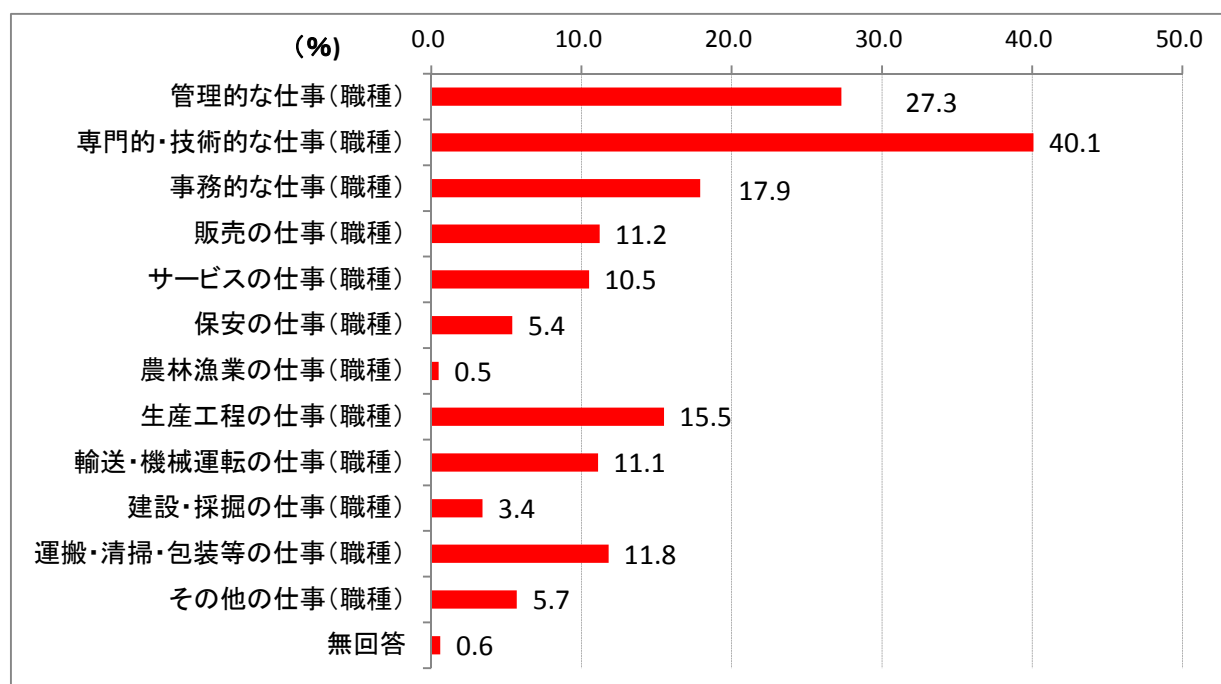
図表 6-13 雇用されている高年齢者の最長年齢71歳以上企業の最長年齢の内訳（単位：％）



5 65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）

65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）についてみると、「専門的・技術的な仕事」（40.1％）が最も高い割合となっており、以下「管理的な仕事」（27.3％）、「事務的な仕事」（17.9％）等の順番となっている。専門的なスキルを持っている者は、年齢が高くなっても、そのスキルの特殊性ゆえに企業に雇用される確率が高いことが窺われる（図表 6-14）。

図表 6-14 65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）（複数回答、単位：％）



また、調査票では、65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）が、当該高年齢者の65歳前の仕事（職種）と同じかどうか企業に尋ねている。その結果、「ほとんどの者が同じ仕事（職種）に就いている」とする回答が91.1%と圧倒的に高くなっており、9割を超える回答割合である（図表6-15）。

図表 6-15 65歳以降の高年齢者が就いている仕事の継続性

合 計	（ほとんどの者が就いている仕事（職種））	（ほとんどの者が就いていない仕事（職種））	ケース・バイ・ケース	無回答
3,163 100.0	2,882 91.1	24 0.8	228 7.2	29 0.9

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

第2節 65歳以上の高年齢者の賃金

1 年収の水準

65歳以上の高年齢者の平均的な年収（賃金・賞与のほか、企業年金、公的給付も含む）について見ると、「300万～400万円未満」（17.8%）とする回答割合が最も多く、続いて「200万～300万円未満」（15.9%）、「400万～500万円未満」（9.5%）等の順となっており、「300万～400万円未満」の階層を頂点とした山型の年収分布となっている。結果として、年収について回答が得られた企業の平均値は333.9万となっている（図表6-16）。

図表 6-16 65歳以上の高年齢者の年収の分布

合 計	100万円未満	100万～200万円未満	200万～300万円未満	300万～400万円未満	400万～500万円未満	500万～600万円未満	600万～700万円未満	700万円以上	無回答	平均値（万円）	標準偏差（万円）
4,079 100.0	27 0.7	323 7.9	650 15.9	727 17.8	389 9.5	176 4.3	72 1.8	63 1.5	1,652 40.5	333.9	196.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

2 年収の内訳

65歳以上の高年齢者の平均的な年収の内訳についてみると、「賃金・賞与」が83.5%と最も多く、「厚生年金」が13.7%、「その他公的給付」が1.7%、「企業年金」が1.1%となっている（図表 6-17）。

図表 6-17 高年齢者の平均的な年収の内訳（単位：％）

	平均 値 (％)	標 準 偏 差 (％)
貴社が支給する賃金・賞与	83.5	20.0
企業年金	1.1	4.6
厚生年金	13.7	18.4
その他の公的給付	1.7	6.3
合計	100.0	

3 66歳時点の賃金水準

調査票では、65歳直前の賃金水準を100とした場合、66歳時点での賃金（賃金・賞与を合計した年間賃金）がどの程度の水準になるのか、①最も高い水準の人、②平均的な水準の人、③最も低い水準の人について記入してもらっている。

結果を平均値で見ると、最も高い水準の人の賃金が95.1、平均的な水準の人が87.3、最も低い水準の人で80.9となっている。最も高い者と最も低い者との間に平均でおよそ15ポイント程度の賃金格差があることがわかる（図表 6-18）。

図表 6-18 65歳直前の水準と比べた66歳時点の賃金水準（単位：％）

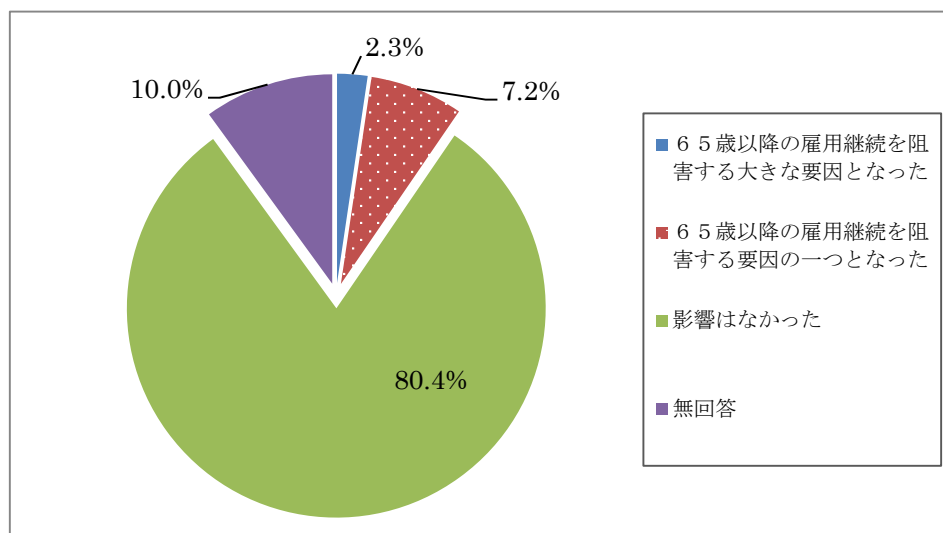
	平均 値	標 準 偏 差
最も高い水準の人	95.1	21.9
平均的な水準の人	87.3	19.9
最も低い水準の人	80.9	22.2

第3節 高年齢雇用継続給付

調査票では、すべての企業を対象として、65歳以降は高年齢雇用継続給付の支給がされないことが、65歳以降の雇用継続の阻害要因になったかどうか尋ねている。結果を見ると、「影響はなかった」が80.4%と8割を占めており、ほとんど影響がなかったことが窺える（図表

6-19)。

図表 6-19 高年齢雇用継続給付の有無が雇用継続に及ぼす影響（単位：％）

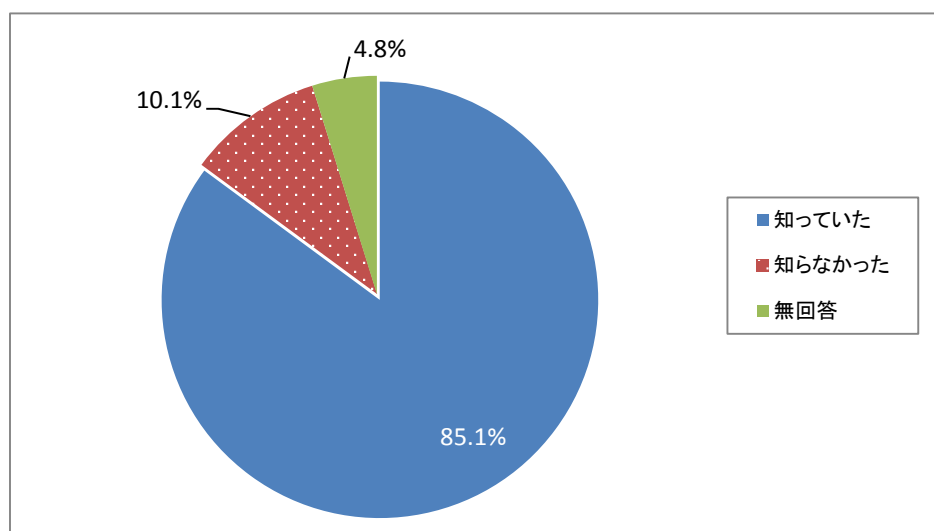


第4節 雇用保険料

1 雇用保険料の仕組みに関する認知状況

調査票では、65歳以降は高年齢雇用者の雇用保険料が免除されるという仕組みを企業が知っているかどうか尋ねている。回答企業（6,187件）のうち、「知っていた」とする回答割合が85.1%と高くなっており、雇用保険料が免除される仕組みが多くの企業に知れ渡っている状況を確認できる（図表 6-20）。

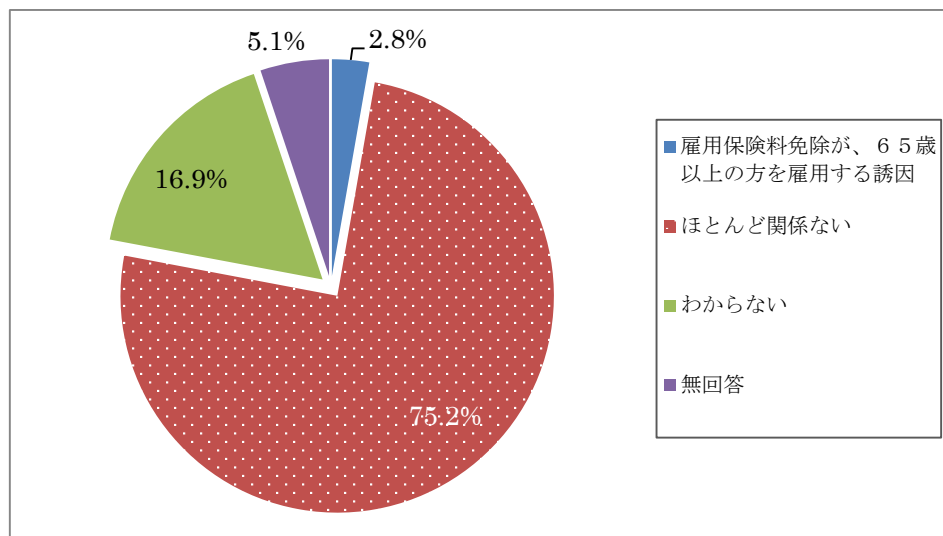
図表 6-20 65歳以降の雇用保険料の仕組みに関する認知状況（単位：％）



2 雇用保険料の免除が65歳以上層の雇用に与える影響

65歳以降の高年齢雇用者の雇用保険料の免除が、その雇用にどの程度影響を及ぼすのか影響を尋ねたところ、「ほとんど関係ない」が75.2%と多く、「雇用保険料が免除されていることが65歳以上の方を雇用するインセンティブになっている」とする割合はわずか2.8%である（図表6-21）。

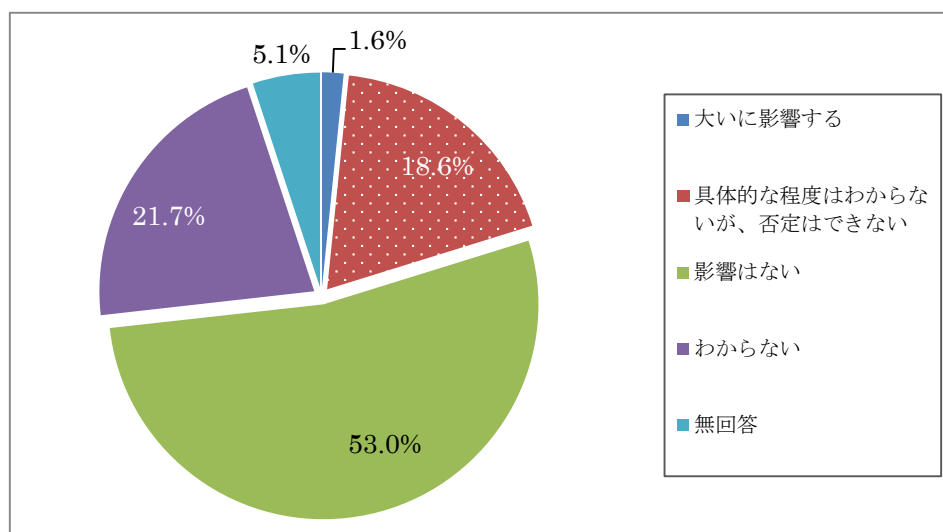
図表 6-21 65歳以降の雇用保険料の免除が65歳以上層の雇用に与える影響（単位：％）



3 雇用保険料が免除されない場合の雇用への影響

仮に、65歳以降の高年齢雇用者の雇用保険料が免除されない場合、今後の65歳以上層の雇用に影響が生じるのかどうか尋ねたところ、「影響はない」とする回答割合が53.0%と5割を超える割合となり、続いて「わからない」（21.7%）、「具体的な程度はわからないが、否定はできない」（18.6%）、「大いに影響する」（1.6%）、「無回答」（5.1%）。

図表 6-22 雇用保険料が免除されない場合の雇用に及ぼす影響（単位：％）



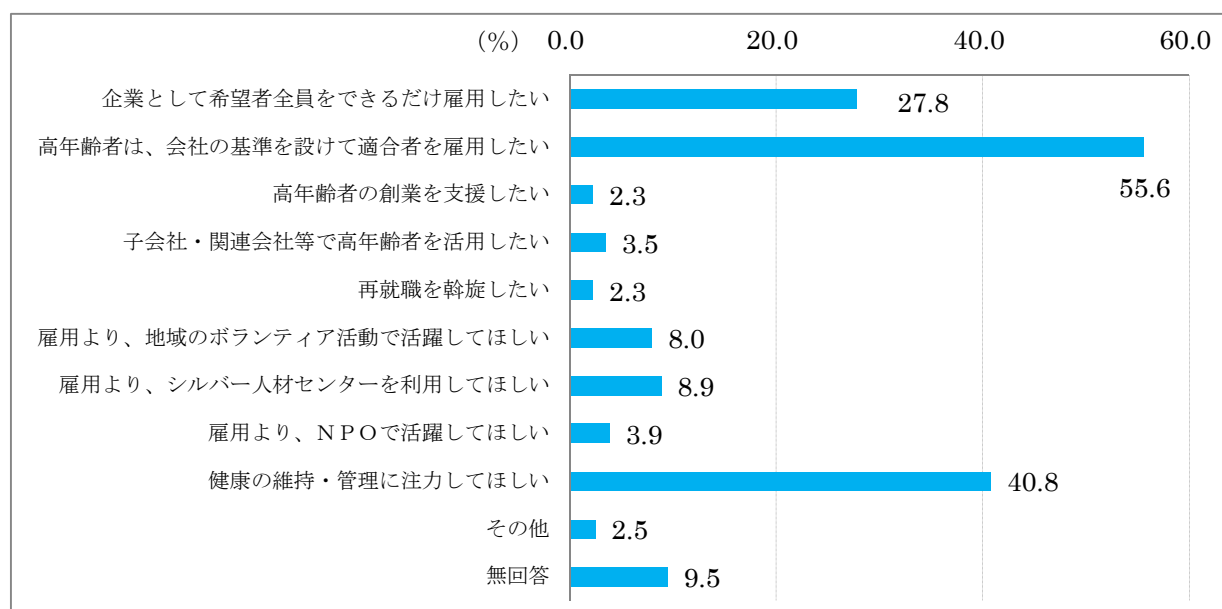
定はできない」(18.6%)となっている。半数は「影響ない」としているものの、雇用保険料が免除されない場合の雇用への影響度合は不確定であるといえる(図表 6-22)。

第5節 65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

調査票では、65歳以上層の今後の雇用・就業のあり方について企業に意見を聞いている。そのうち、65～69歳層の高年齢雇用者を対象とした結果が、図表 6-23 である。「高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい」が55.6%と5割強を占め、「健康の維持・管理に注力してほしい」(40.8%)、「企業として希望者全員をできるだけ雇用したい」(27.8%)と続いている。

図表 6-23 65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方(65～69歳)

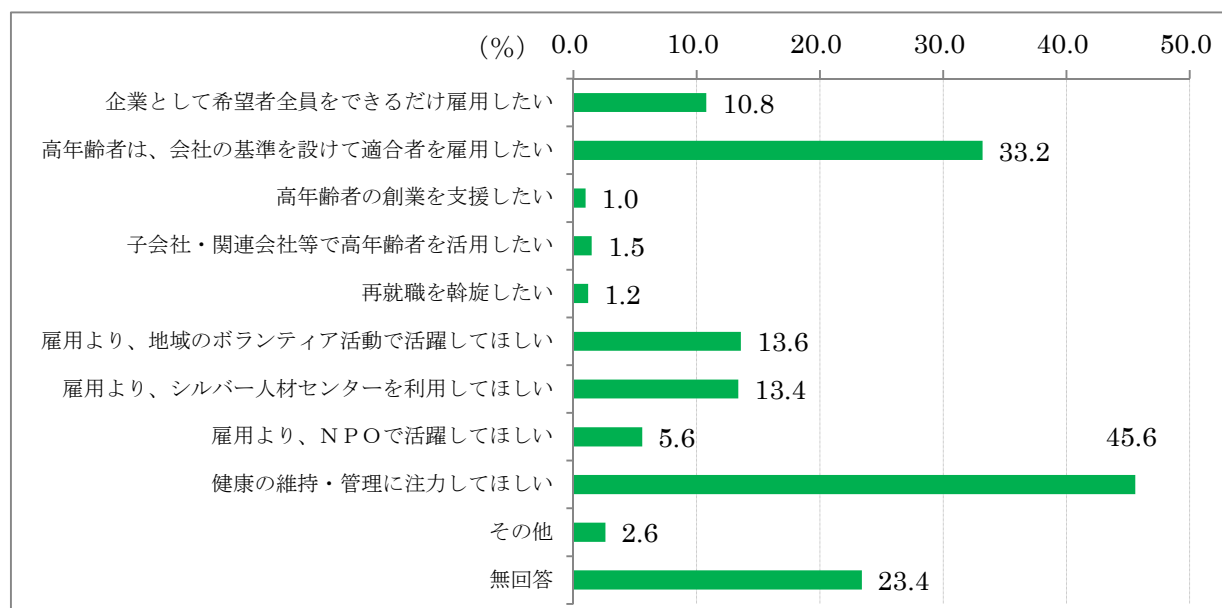
(複数回答、単位：%)



また、70-74歳層の高年齢雇用者を対象とした結果については、「健康の維持・管理に注力してほしい」(45.6%)が最も高い割合となっており、「高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい」(33.2%)、「雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい」(13.6%)等の順となっている。70-74歳層の場合には、特に健康に配慮する考え方がより鮮明になっている(図表 6-24)。

図表 6-24 65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方（70～74歳）

（複数回答、単位：％）

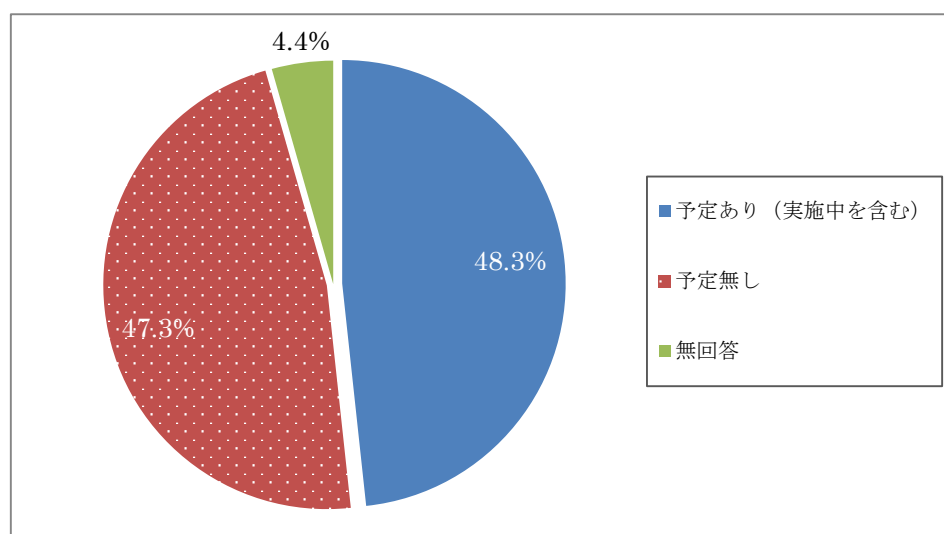


第6節 60代後半層（65～69歳）の高年齢者活用について

1 60代後半層（65～69歳）の高年齢者に対する雇用確保の予定

調査票では、60代後半層（65～69歳）の高年齢者の雇用を確保する予定があるのかどうか聞いている。「予定あり」（48.3％）と「予定無し」（47.3％）が拮抗した回答割合となっている（図表 6-25）。

図表 6-25 60代後半層（65～69歳）の高年齢者活用における予定の有無（単位：％）

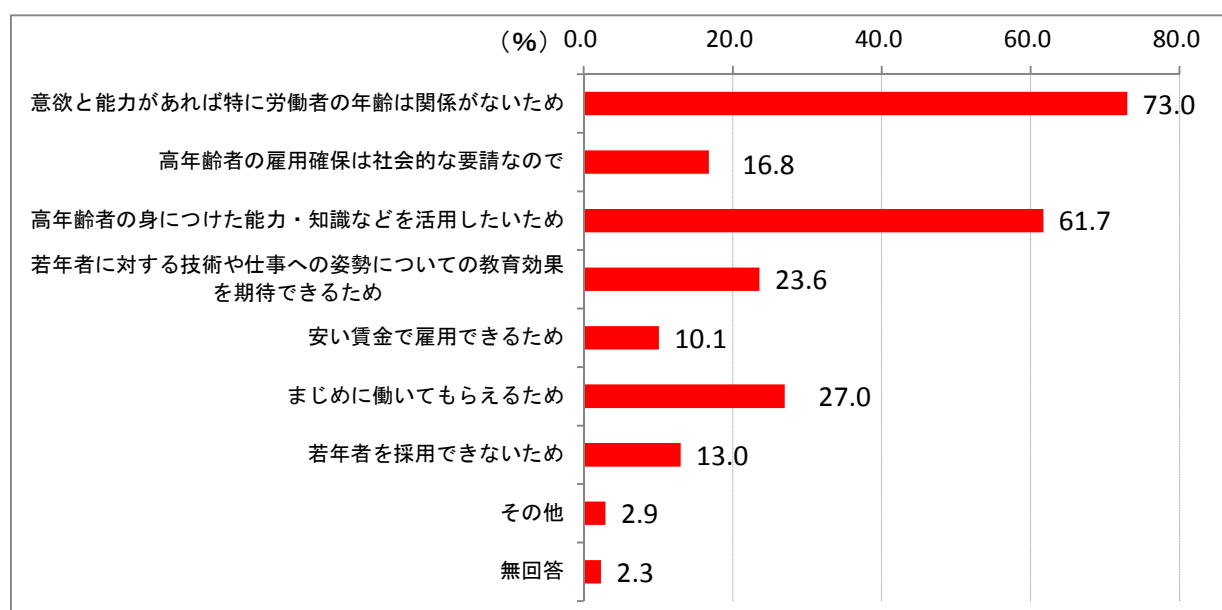


2 60代後半層（65～69歳）の高年齢者に対する雇用確保が必要と考える理由

上記設問で「予定あり」と回答した企業に対して、60代後半層の高年齢者に対して雇用確保措置が必要と考える理由を尋ねている。その結果を見ると、「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」が73.0%と7割強を占め、最も高い回答割合である。また、「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」が61.7%となっており、これら2つが主な雇用確保措置の理由となっている（図表 6-26）。

図表 6-26 60代後半層（65～69歳）の雇用確保が必要と考える理由

（複数回答、単位%）

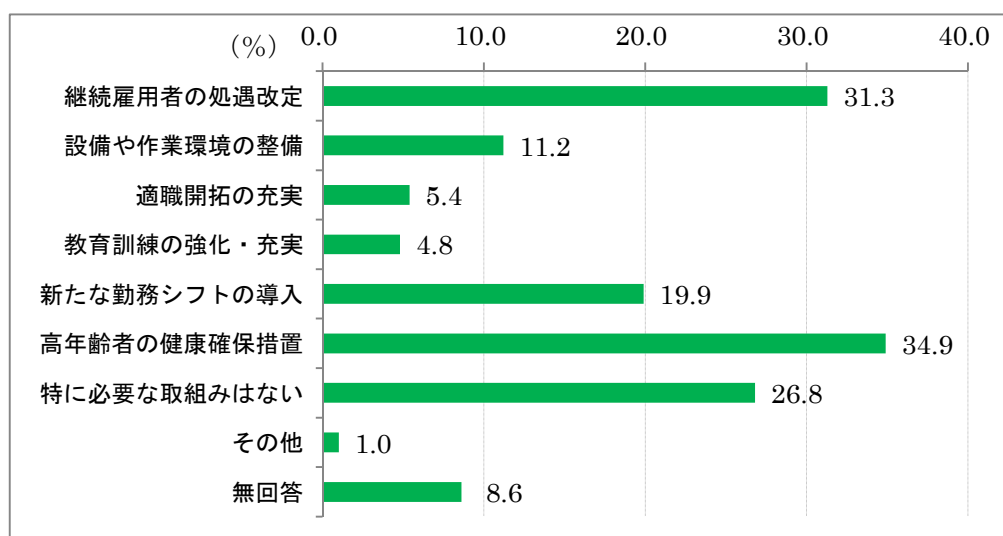


3 60代後半層（65～69歳）の高年齢者に対する雇用確保を実施する場合に必要な取組み

60代後半層の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組みを企業に尋ねた結果が図表 6-27 に掲示されている。結果を見ると、「高年齢者の健康確保措置」が34.9%と最も多く、「継続雇用者の処遇改定」(31.3%)、「特に必要な取組みはない」(26.8%)、「新たな勤務シフトの導入」(19.9%)等の順となっている。

図表 6-27 60代後半層（65～69歳）の雇用確保に必要なと思われる取組み

（複数回答、単位：％）

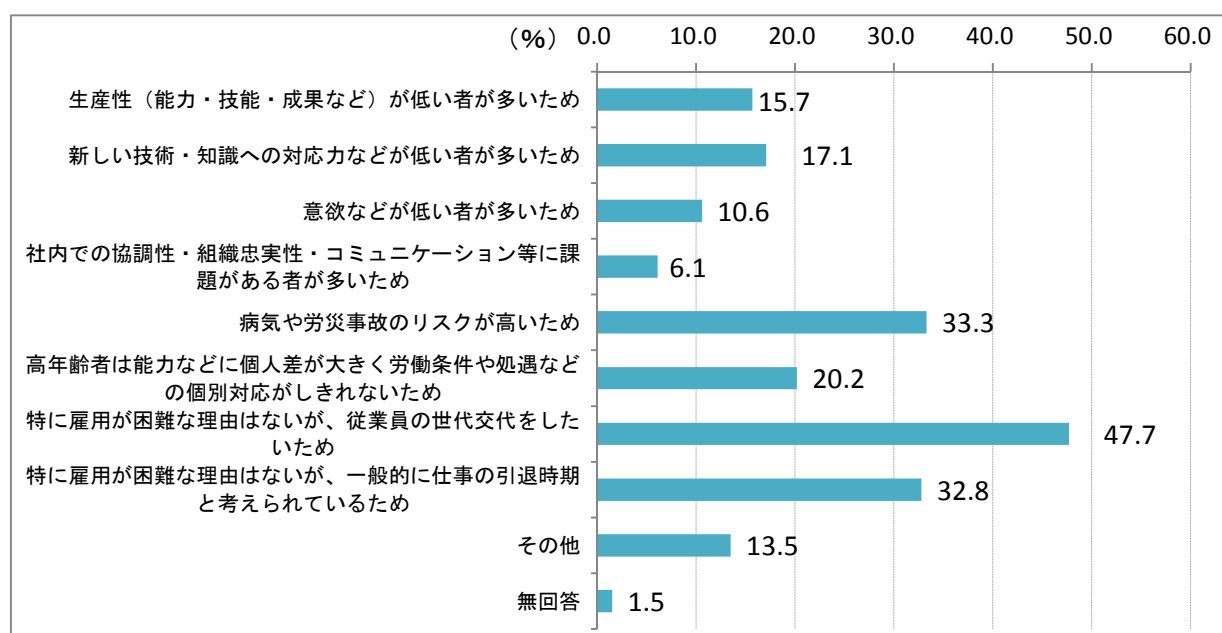


4 60代後半層（65～69歳）の高年齢者に対する雇用確保が不要と考える理由

調査票では、60代後半層の雇用確保について「予定無し」と回答した企業に対して、60代後半の高年齢者の雇用確保が不要と考える理由を尋ねている。「特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世代交代をしたいため」が47.7%と5割弱を占め、続いて「病気や労災事故のリスクが高いため」(33.3%)、「特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えられているため」(32.8) %、「高年齢者は能力などに個人差が大きく労働条件や処遇などの個別対応がしきれないため」(20.2%) 等が主な理由となっている（図表 6-28）。

図表 6-28 60代後半層（65～69歳）の雇用確保が不要と考える理由

（複数回答、単位：％）

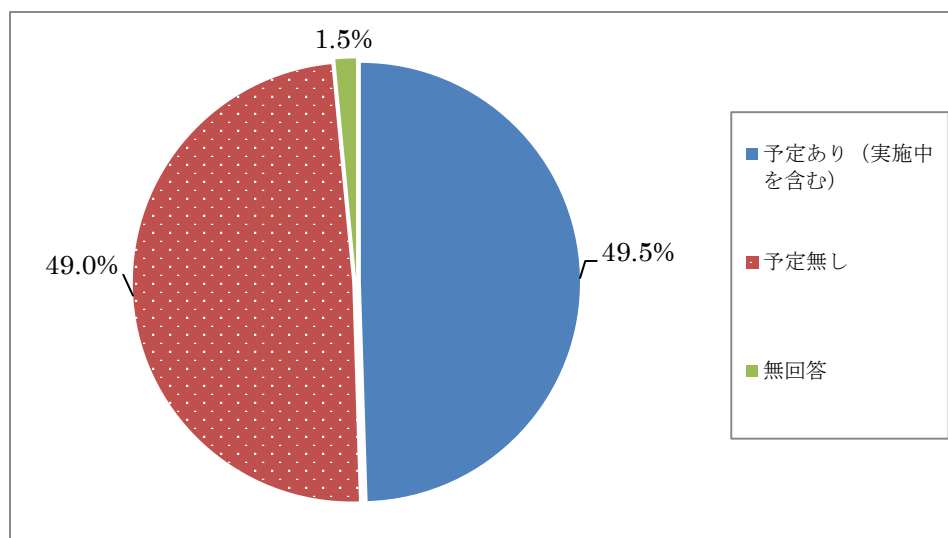


第7節 70代前半層（70～74歳）の高年齢者活用について

1 70代前半層（70～74歳）の高年齢者に対する雇用確保の予定

調査票では、70代前半層（70～74歳）の高年齢者の雇用を確保する予定があるのかどうか聞いている。結果を見ると、「予定あり」（49.5%）と「予定なし」（49.0%）が拮抗している状況が確認される（図表 6-29）。

図表 6-29 70代前半層（70～74歳）の高年齢者活用の予定の有無（単位：％）



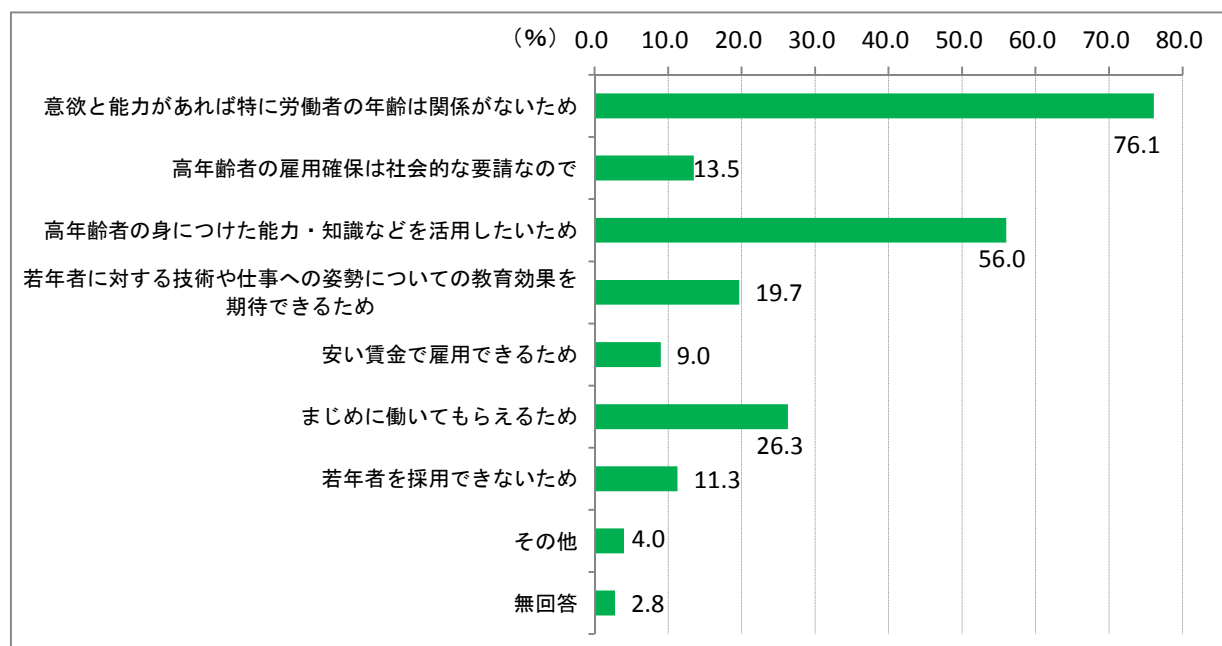
2 70代前半層（70～74歳）の高年齢者に対する雇用確保が必要と考える理由

上記設問で「予定あり」と回答した企業に対して、70代前半の高年齢者に対して雇用確保措置が必要と考える理由を尋ねている。

結果を見ると、「意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がないため」が76.1%と8割弱を占め、最も高い回答割合となっている。また、「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため」（56.0%）が高い割合となっており、これら2つが雇用確保が必要と考える主な理由となっている（図表 6-30）。

図表 6-30 70代前半層（70～74歳）の雇用確保が必要と考える理由

（複数回答、単位：％）



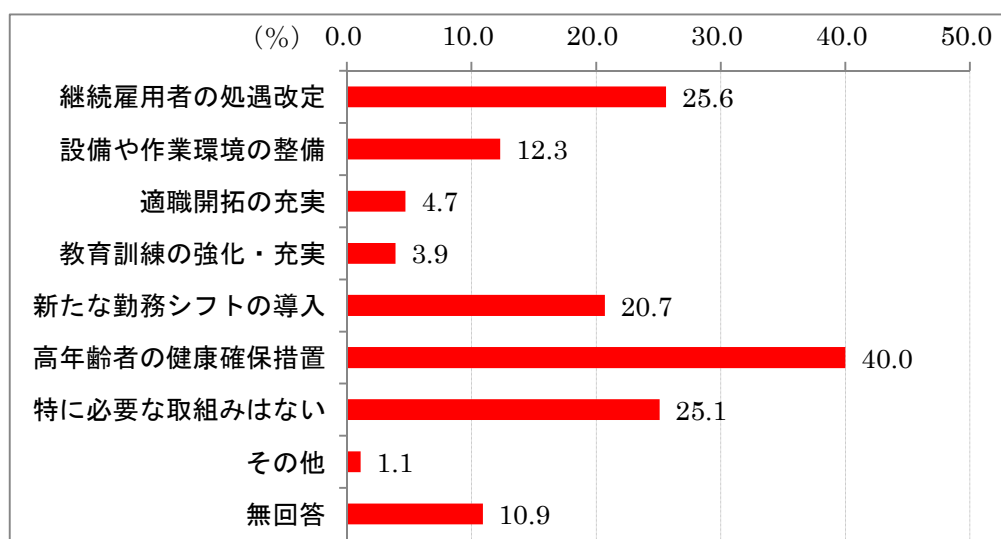
3 70代前半層（70～74歳）の高年齢者に対する雇用確保を実施する場合に必要な取組み

70代前半の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組みを企業に尋ねた結果が図表 6-31 に掲示されている。

「高年齢者の健康確保措置」が 40.0％と最も多く、続いて「継続雇用者の処遇改定」（25.6％）、「特に必要な取組みはない」（25.1％）、「新たな勤務シフトの導入」（20.7％）等

図表 6-31 70代前半層（70～74歳）の雇用確保に必要なと思われる取組み

（複数回答、単位：％）



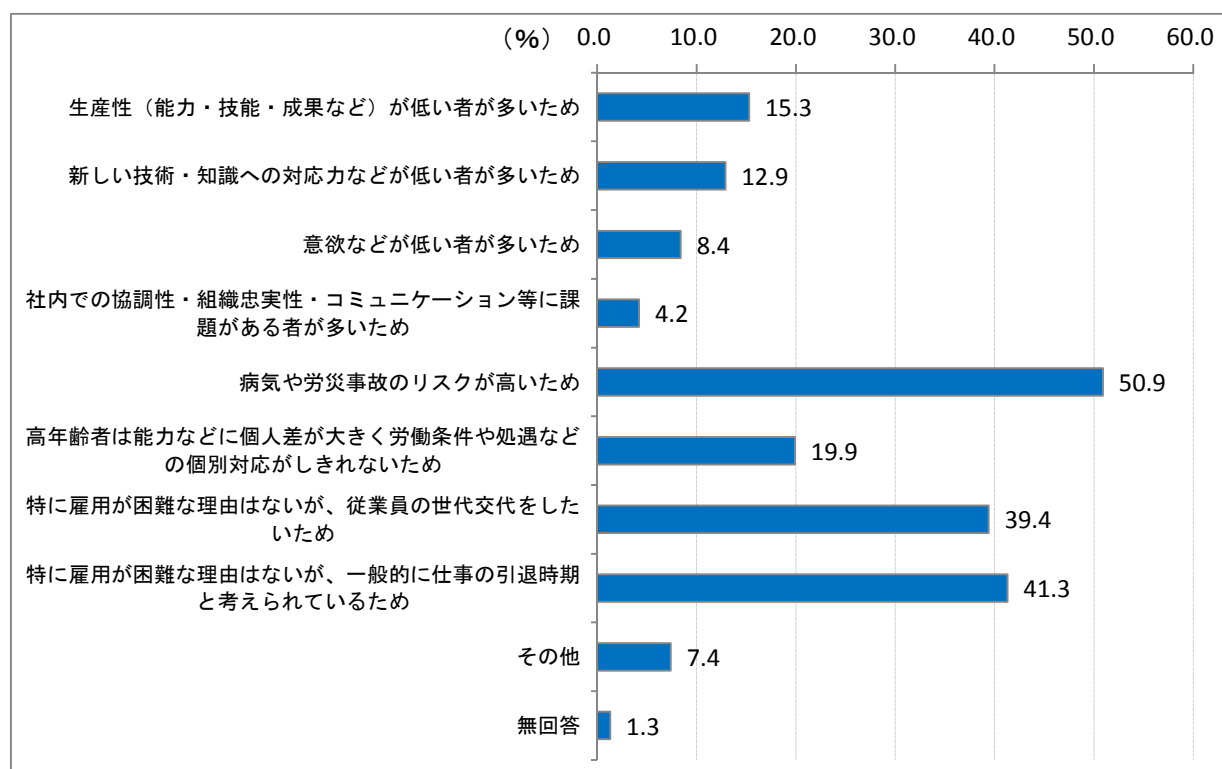
となっている。数値こそ違え、60代後半の場合と同じ取組みを企業が回答していることがわかる（図表 6-27 を参照。）。

4 70代前半層（70～74歳）の高年齢者に対する雇用確保が不要と考える理由

70代前半の雇用確保について「予定無し」と回答した企業に、70代前半の高年齢者の雇用確保措置が不要と考える理由を尋ねたところ、「病気や労災事故のリスクが高いため」（50.9%）とする回答が最も多く、「特に雇用が困難な理由はないが、一般的に仕事の引退時期と考えられるため」（41.3%）、「特に雇用が困難な理由はないが、従業員の世代交代をしたいため」（39.4%）が主な理由となっている（図表 6-32）。

図表 6-32 70代前半層（70～74歳）の雇用確保が不要と考える理由

（複数回答、単位：％）

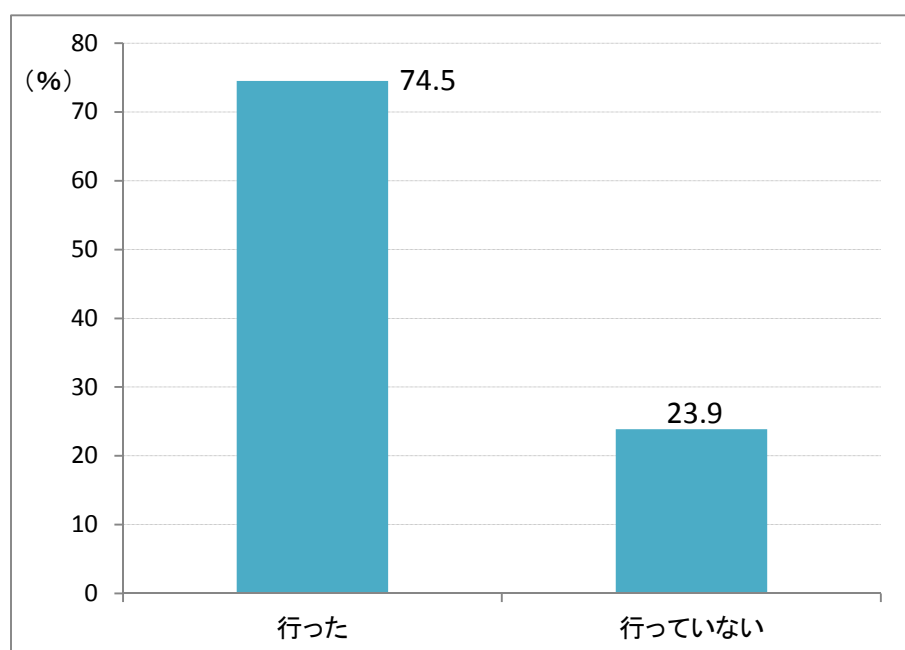


第7章 高年齢者の中途採用

第1節 中途採用の状況

2014年の4月以降、高年齢者にかかわらず中途採用者（非正社員も含む）の採用を行ったかどうか企業に聞いている。対象となった企業 6,187 社について結果を見たところ、4 分の 3 に当たる 74.5%の企業が中途採用を行ったと回答している。行っていない企業は 23.9%であり、無回答が 1.6%となっている（図表 7-1）。

図表 7-1 中途採用実施の有無（単位：％）



中途採用を行った企業の割合を業種別に見ていくことにする。当該業種が成長過程にあり、今後も労働需要が続くと思われる業種や従業員の高齢化が頻繁な業種で中途採用の実施割合が高いという傾向があるように思われる。中途採用の実施割合が高い業種としては、飲食業・宿泊業（84.0%）、医療・福祉（83.1%）、運輸業（81.7%）、サービス業（79.2%）などの業種が挙げられる（図表 7-2）。

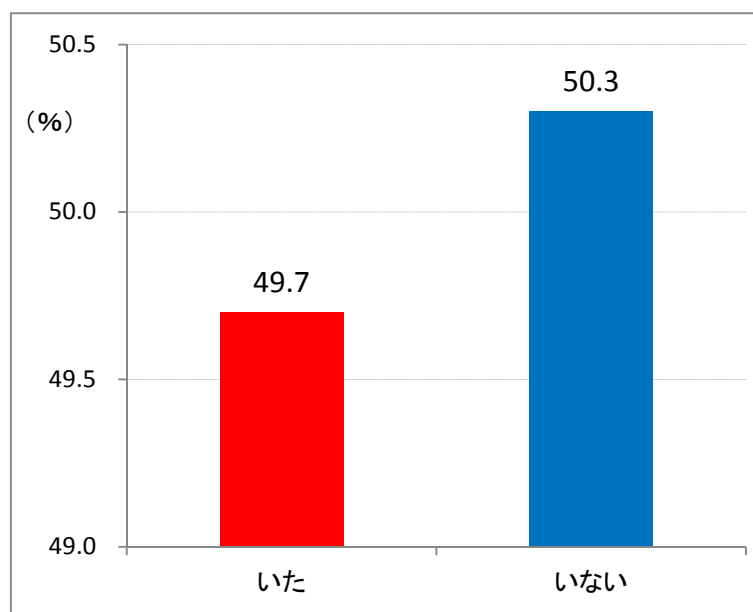
図表 7-2 中途採用実施の有無（業種別）

		合 計	行 っ た	い 行 な っ て	無 回 答
業 種	合計	6,187 100.0	4,608 74.5	1,481 23.9	98 1.6
	建設業	460 100.0	338 73.5	117 25.4	5 1.1
	一般機械器具製造業	251 100.0	176 70.1	73 29.1	2 0.8
	輸送用機械器具製造業	184 100.0	129 70.1	51 27.7	4 2.2
	精密機械器具製造業	114 100.0	80 70.2	34 29.8	－ －
	電気機械器具製造業 （％）	186 100.0	147 79.0	39 21.0	－ －
	上記以外の製造業	1,022 100.0	741 72.5	276 27.0	5 0.5
	電気・ガス・熱供給・水 道業	28 100.0	21 75.0	7 25.0	－ －
	情報通信業	187 100.0	119 63.6	58 31.0	10 5.3
	運輸業	613 100.0	501 81.7	109 17.8	3 0.5
	卸売・小売業	1,141 100.0	820 71.9	306 26.8	15 1.3
	金融・保険業	64 100.0	43 67.2	20 31.3	1 1.6
	不動産業	50 100.0	32 64.0	18 36.0	－ －
	飲食業・宿泊業	237 100.0	199 84.0	35 14.8	3 1.3
	医療・福祉	195 100.0	162 83.1	32 16.4	1 0.5
	教育・学習支援業	85 100.0	62 72.9	21 24.7	2 2.4
	サービス業	1,000 100.0	792 79.2	197 19.7	11 1.1
	その他	181 100.0	131 72.4	48 26.5	2 1.1

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

調査票では、中途採用を行った企業に対して、中途採用者の中に 55 歳以上の高年齢者がいたかどうか聞いている。対象となった 4,607 社のうち、55 歳以上の中途採用者がいたと回答した企業は 49.7%となっており、中途採用をした企業のおよそ半数が 55 歳以上の労働者を採用していることがわかる。サンプルのおよそ 37%（ $=0.745 \times 0.497$ ）の企業が 55 歳以上の高年齢者の中途採用を行っていることがわかる（図表 7-3）。

図表 7-3 55歳以上層の中途採用の有無（単位：％）



55歳以上の中途採用の有無に従業員規模別に見ると、規模の相対的に大きな企業で55歳以上の高年齢者を中途採用している割合が高いことが窺える（図表 7-4）。

図表 7-4 55歳以上層の中途採用の有無（従業員規模別）

		合計	いた	いない	無回答
従業員規模	合計	4,608 100.0	2,288 49.7	2,319 50.3	1 0.0
	100人未満	2,005 100.0	869 43.3	1,135 56.6	1 0.0
	100～300人未満	1,726 100.0	900 52.1	826 47.9	－ －
	300～1000人未満	566 100.0	313 55.3	253 44.7	－ －
	1000人以上	180 100.0	119 66.1	61 33.9	－ －
	無回答	131 100.0	87 66.4	44 33.6	－ －

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

また、55歳以上層の中途採用の有無を業種別に見ていくと、医療・福祉（74.7％）、運輸業（64.3％）、サービス業（62.9％）、飲食業・宿泊業（61.8％）などの業種で高い割合となっている（電気・ガス・熱供給・水道業は対象件数が少ないため、上には挙げていない）（図表 7-5）。

図表 7-5 55歳以上の中途採用の有無（業種別）

		合 計	い た	い な い	無 回 答
業 種	合計	4,608 100.0	2,288 49.7	2,319 50.3	1 0.0
	建設業	338 100.0	159 47.0	179 53.0	－ －
	一般機械器具製造業	176 100.0	71 40.3	105 59.7	－ －
	輸送用機械器具製造業	129 100.0	37 28.7	92 71.3	－ －
	精密機械器具製造業	80 100.0	23 28.8	57 71.3	－ －
	電気機械器具製造業	147 100.0	58 39.5	89 60.5	－ －
	上記以外の製造業	741 100.0	288 38.9	453 61.1	－ －
	電気・ガス・熱供給・水道業	21 100.0	14 66.7	7 33.3	－ －
	情報通信業	119 100.0	29 24.4	90 75.6	－ －
	運輸業	501 100.0	322 64.3	178 35.5	1 0.2
	卸売・小売業	820 100.0	346 42.2	474 57.8	－ －
	金融・保険業	43 100.0	22 51.2	21 48.8	－ －
	不動産業	32 100.0	15 46.9	17 53.1	－ －
	飲食業・宿泊業	199 100.0	123 61.8	76 38.2	－ －
	医療・福祉	162 100.0	121 74.7	41 25.3	－ －
	教育・学習支援業	62 100.0	35 56.5	27 43.5	－ －
	サービス業	792 100.0	498 62.9	294 37.1	－ －
	その他	131 100.0	54 41.2	77 58.8	－ －

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

第2節 高年齢者の採用実績

1 中途採用した人数

続いて、55歳以上の高年齢者の採用状況について見ていく。

まず55歳以上の中途採用者がいた企業を対象として、その中途採用者の中に55～59歳層の中途採用者がいたかどうか聞いたところ69.1%の企業が「いる」と回答していることがわかる（図表7-6）。

図表 7-6 中途採用者の有無（55～59歳層）

合 計	い な い	い る	無 回 答
2,288 100.0	304 13.3	1,580 69.1	404 17.7

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

では実際に、55～59 歳層の年齢階層の中途採用者数はどの位であったのだろうか。図表 7-7 は、中途採用者数の合計、正規従業員、非正規従業員別に 55～59 歳層の中途採用者数を見た結果である。2014 年 4 月からの 1 年間で、企業が 55～59 歳層の者を何人中途採用したかがわかる。正規、非正規を併せた人数計で見ると、中途採用した人数は 1～5 人のカテゴリーが最も高い割合となっており、55～59 歳層の中途採用を行った企業のおよそ 7 割が 1～5 人の者を中途採用している。こうした結果を反映して、採用者数の平均値は 5.4 人となっている。表には記していないが、人数計の最大値が 675 人となっていることなどを反映して、標準偏差はかなり大きな値である。

表 7-7 中途採用した人数（55～59歳層）

	合 計	0 人	1 ～ 5 人	6 ～ 10 人	11 ～ 30 人	31 ～ 50 人	51 人 以上	無 回 答	平均 値 （人）	（人） 標準 偏差
人数計	1,580 100.0	-	1,136 71.9	117 7.4	77 4.9	11 0.7	18 1.1	221 14.0	5.4	23.2
正規	1,580 100.0	558 35.3	761 48.2	37 2.3	10 0.6	-	-	214 13.5	1.3	2.2
非正規	1,580 100.0	630 39.9	593 37.5	81 5.1	60 3.8	10 0.6	18 1.1	188 11.9	4.1	22.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

平均値を見てわかるように、正規従業員の値は 1.3 人である一方で、非正規従業員の平均値は 4.1 人となっており、55～59 歳層の活用が非正規従業員を中心として進んでいることがわかる。

次に 60～64 歳層の中途採用の実態について見ていくことにする。55 歳以上の中途採用者がいた企業を対象として、60～64 歳層の者を中途採用した企業がどの程度いるのか見た結果が図表 7-8 である。65.1%の企業が「いる」と回答しているが、55～59 歳層のそれと比較すると、「いる」と回答している割合が 4 ポイントほど低くなっている。

図表 7-8 中途採用者の有無（60～64歳層）

合 計	い な い	い る	無 回 答
2,288 100.0	337 14.7	1,490 65.1	461 20.1

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

図表 7-9 は、中途採用者数の合計、正規従業員、非正規従業員別に 60～64 歳の中途採用者数を見た結果である。55～59 歳層と比較すると、正規従業員数 0 人の割合が高まっており、それが正規従業員の平均中途採用者数 0.8 人という結果へと繋がっているものと思われる。反対に、非正規従業員数については、55～59 歳層よりも平均値が高くなっている。結果として、人数計で見た平均値は 55～59 歳層と変わらない 5.4 人である。

図表 7-9 中途採用した人数（60～64歳層）

	合 計	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人以上	無 回 答	平均 値 (人)	(標準 偏差)
人数計	1,490 100.0	- -	1,065 71.5	96 6.4	63 4.2	14 0.9	15 1.0	237 15.9		5.4	26.6
正規	1,490 100.0	794 53.3	451 30.3	22 1.5	4 0.3	2 0.1	- -	217 14.6		0.8	2.1
非正規	1,490 100.0	375 25.2	795 53.4	68 4.6	56 3.8	13 0.9	14 0.9	169 11.3		4.4	25.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

最後に 65 歳以上層の中途採用の結果について見て行く。55 歳以上の中途採用者がいた企業を対象として、65 歳以上層の者を中途採用した企業がどの程度いるのか見た結果が図表 7-10 である。これまで見た 55～59 歳層や 60～64 歳層よりもさらに「いる」とする割合が低くなっており、65 歳以上層の中途採用を行った企業は、4 割強となっている。

図表 7-10 中途採用者の有無（65歳以上層）

合 計	い な い	い る	無 回 答
2,288 100.0	568 24.8	1,006 44.0	714 31.2

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

また、65歳以上層の年齢階層を中途採用した企業が、実際に何人の従業員を採用しているのか見ると、正規従業員については「0人」とする割合がおよそ3社に2社の割合で、65歳以上の年齢階層については、他の年齢階層以上に非正規従業員として活用している状況が確認される（図表 7-11）。

図表 7-11 中途採用した人数（65歳以上層）

	合計	0人	1人 5人	6人 10人	11人 30人	31人 50人	51人以上	無回答	平均値（人）	（人） 標準偏差
人数計	1,006 100.0	－ －	632 62.8	60 6.0	52 5.2	11 1.1	10 1.0	241 24.0	6.2	29.1
正規	1,006 100.0	647 64.3	174 17.3	11 1.1	3 0.3	－ －	－ －	171 17.0	0.5	1.9
非正規	1,006 100.0	231 23.0	530 52.7	55 5.5	44 4.4	11 1.1	10 1.0	125 12.4	4.9	27.2

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

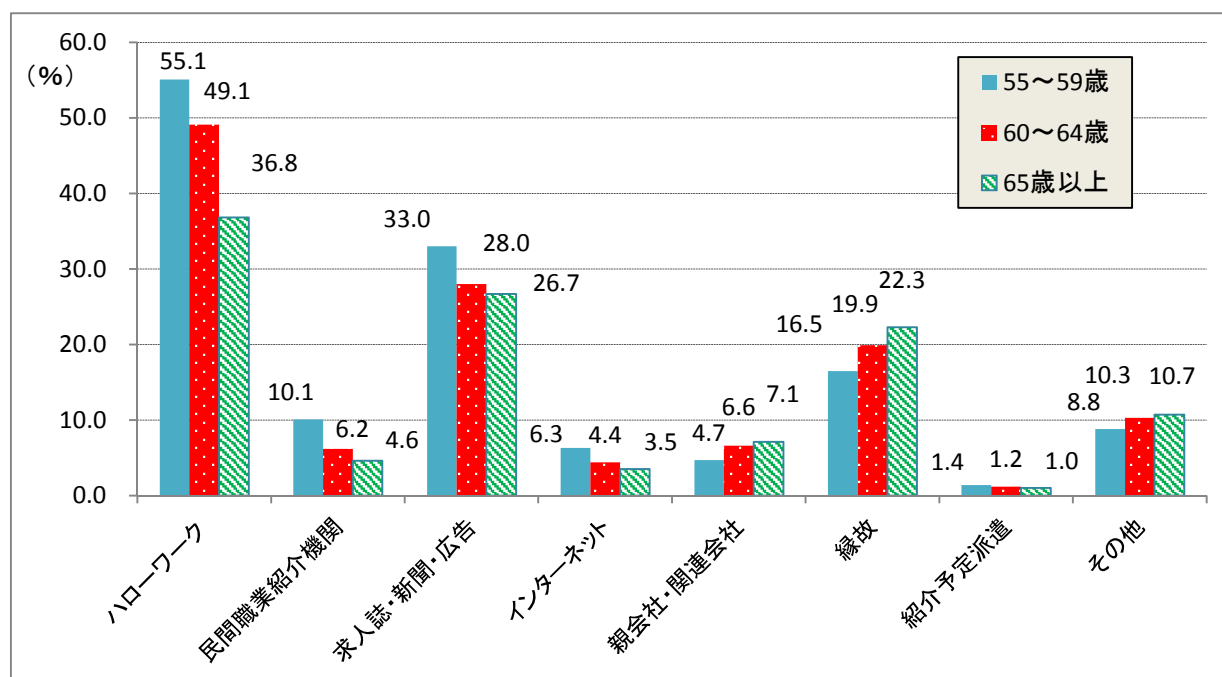
以上の高年齢層の採用に関する分析から読み取れる点は以下の通りである。まず、年齢階層の上昇とともに中途採用を行う企業が減っていくということである。特に、65歳以上の場合については、中途採用を実施する企業自体が大きく減少している。また、年齢階層が高くなるに従って、正規労働者を中途採用する企業が少なくなっていくことがわかる。年齢階層が高くなるに従って非正規従業員として活用する割合が高くなるのである。

2 中途採用の採用経路

中途採用者の採用経路を年齢階層別に見た結果が、図表 7-12 に示されている。中途採用者の採用経路は、①ハローワーク、②求人誌・新聞・広告、③縁故、の3つが3大採用経路となっていることがわかる。

年齢階層別に採用経路の割合を見ると、多少異なる動きが見えてくる。ハローワークや民間職業紹介機関などの紹介機関を通した採用経路の割合が年齢階層の高まりとともに減少して行き、反対に縁故や親会社・関連会社などの割合が高まっていくことがわかる。

図表 7-12 中途採用者の採用経路（複数回答、単位：％）



55～59 歳層を中途採用した企業に、その採用経路を聞いた結果を従業員規模別に見た結果が図表 7-13 である。従業員規模の相対的に大きな企業では、ハローワークのほか求人誌・新聞・広告や民間職業紹介機関、インターネット、親会社・関連会社などの回答割合が相対的に高くなっており、採用経路が多様化している傾向が窺える。一方、従業員規模の小さな企業では、ハローワークのほかでは縁故に頼る割合が高く、縁故が大きな採用の経路になっていることが窺える。

図表 7-13 中途採用者の採用経路（55～59歳層）（複数回答、従業員規模別）

		合計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	縁故	紹介予定派遣	その他	無回答
合計		1,580	871	160	522	100	75	260	22	139	83
		100.0	55.1	10.1	33.0	6.3	4.7	16.5	1.4	8.8	5.3
従業員規模	1000人未満	547	293	33	122	13	20	98	9	42	34
		100.0	53.6	6.0	22.3	2.4	3.7	17.9	1.6	7.7	6.2
	1000～3000人未満	614	337	62	201	31	23	104	7	48	30
		100.0	54.9	10.1	32.7	5.0	3.7	16.9	1.1	7.8	4.9
	3000～10000人未満	253	145	33	118	35	15	39	2	28	9
		100.0	57.3	13.0	46.6	13.8	5.9	15.4	0.8	11.1	3.6
	10000人以上	109	55	28	57	16	15	9	3	17	6
		100.0	50.5	25.7	52.3	14.7	13.8	8.3	2.8	15.6	5.5
無回答		57	41	4	24	5	2	10	1	4	4
		100.0	71.9	7.0	42.1	8.8	3.5	17.5	1.8	7.0	7.0

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

ハローワークの回答割合が高い業種として、医療・福祉（67.8%）、サービス業（64.3%）、飲食業・宿泊業（61.6%）などの業種がある。

求人誌・新聞・広告の回答割合が高い業種を見ると、飲食業・宿泊業（49.5%）、サービス業（46.4%）などとなっており、総じて離転職率の高い業種であることがわかる。求人誌・新聞・広告といったマスメディアを用いて、多くの求人を一括採用しているのであろうと予

図表 7-14 中途採用者の採用経路（55～59歳層）（複数回答、業種別）

		合計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	縁故	紹介予定派遣	その他	無回答
合計		1,580 100.0	871 55.1	160 10.1	522 33.0	100 6.3	75 4.7	260 16.5	22 1.4	139 8.8	83 5.3
業種	建設業	104 100.0	48 46.2	8 7.7	12 11.5	4 3.8	10 9.6	34 32.7	4 3.8	7 6.7	5 4.8
	一般機械器具製造業	47 100.0	26 55.3	4 8.5	6 12.8	－ －	2 4.3	7 14.9	1 2.1	6 12.8	4 8.5
	輸送用機械器具製造業	15 100.0	8 53.3	1 6.7	1 6.7	－ －	－ －	1 6.7	1 6.7	1 6.7	3 20.0
	精密機械器具製造業	10 100.0	3 30.0	6 60.0	－ －	－ －	－ －	1 10.0	－ －	－ －	－ －
	電気機械器具製造業	41 100.0	20 48.8	7 17.1	4 9.8	2 4.9	4 9.8	9 22.0	1 2.4	2 4.9	1 2.4
	上記以外の製造業	185 100.0	92 49.7	27 14.6	38 20.5	4 2.2	7 3.8	21 11.4	4 2.2	17 9.2	14 7.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	－ －	－ －	5 50.0	－ －	2 20.0	1 10.0
	情報通信業	14 100.0	2 14.3	4 28.6	1 7.1	1 7.1	3 21.4	5 35.7	－ －	2 14.3	－ －
	運輸業	244 100.0	137 56.1	16 6.6	102 41.8	19 7.8	7 2.9	35 14.3	2 0.8	25 10.2	13 5.3
	卸売・小売業	222 100.0	103 46.4	22 9.9	85 38.3	10 4.5	10 4.5	39 17.6	2 0.9	27 12.2	16 7.2
	金融・保険業	14 100.0	5 35.7	1 7.1	1 7.1	－ －	3 21.4	3 21.4	1 7.1	3 21.4	1 7.1
	不動産業	10 100.0	6 60.0	2 20.0	1 10.0	－ －	－ －	2 20.0	－ －	1 10.0	－ －
	飲食業・宿泊業	99 100.0	61 61.6	3 3.0	49 49.5	7 7.1	2 2.0	17 17.2	1 1.0	1 1.0	2 2.0
	医療・福祉	90 100.0	61 67.8	12 13.3	26 28.9	4 4.4	4 4.4	12 13.3	2 2.2	10 11.1	2 2.2
	教育・学習支援業	22 100.0	10 45.5	2 9.1	1 4.5	6 27.3	1 4.5	7 31.8	－ －	5 22.7	1 4.5
	サービス業	375 100.0	243 64.8	36 9.6	174 46.4	40 10.7	18 4.8	45 12.0	3 0.8	20 5.3	16 4.3
	その他	36 100.0	18 50.0	5 13.9	5 13.9	2 5.6	3 8.3	6 16.7	－ －	4 11.1	3 8.3
	製造業	298 100.0	149 50.0	45 15.1	49 16.4	6 2.0	13 4.4	39 13.1	7 2.3	26 8.7	22 7.4
	非製造業	1,240 100.0	698 56.3	112 9.0	458 36.9	93 7.5	61 4.9	210 16.9	15 1.2	107 8.6	60 4.8
	無回答	42 100.0	24 57.1	3 7.1	15 35.7	1 2.4	1 2.4	11 26.2	－ －	6 14.3	1 2.4

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

想される。本文には結果を表示していないが、正規および非正規従業員数を併せた 55～59 歳層の合計中途採用者数を見ると、飲食業・宿泊業は平均 12.9 人、サービス業 7.0 人と相対的に高い採用者数となっており、求人誌・新聞・広告を通じた一括採用の実態が窺われる。

また、縁故では、建設業（32.7%）の回答割合が相対的に高くなっていることがわかる（電気・ガス・水道・熱供給業や情報通信業等の業種は対象件数が少ないため、結果を無視している。）。建設業では、縁故を通じた採用が他の業種に比べて顕著であることが明らかである。

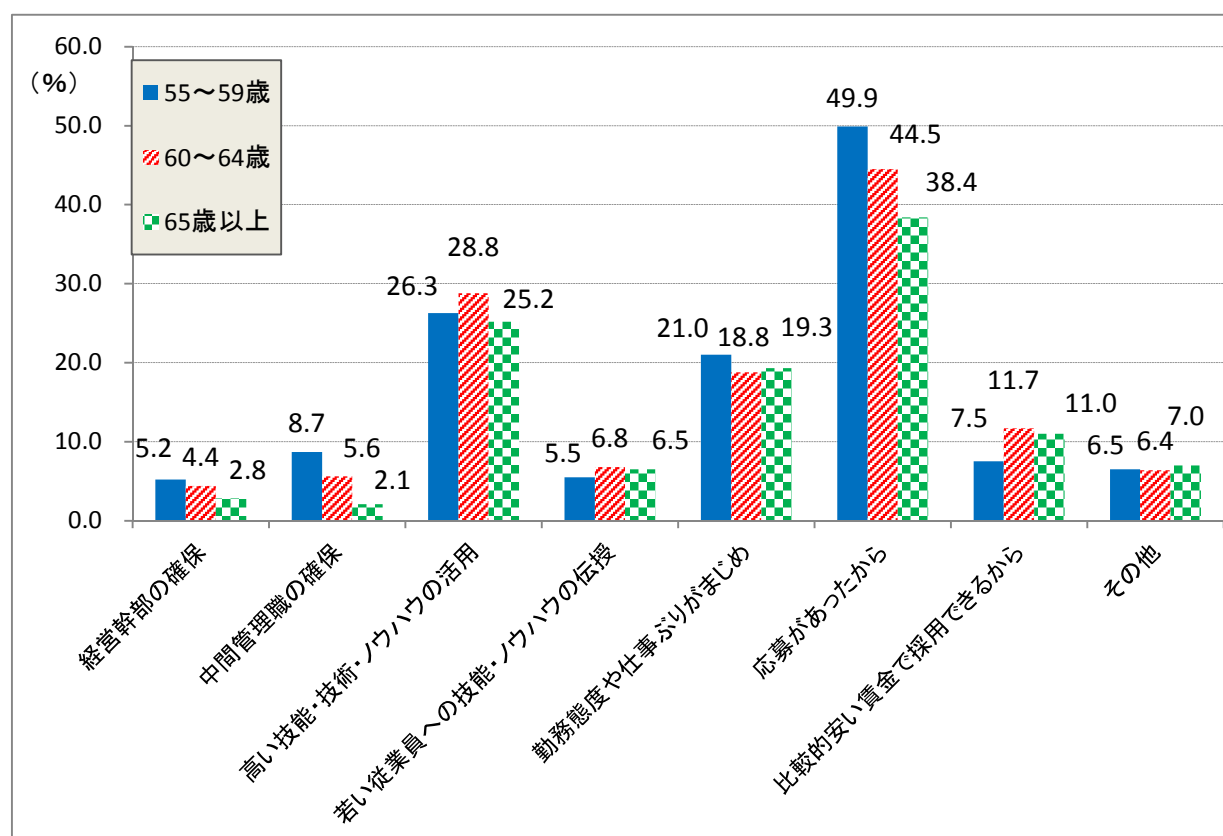
なお、60～64 歳層および 65 歳以上層の結果についても、55～59 歳層の結果と数値の大きさは変わるがその傾向は基本的に変わらないため、以下ではその結果を省略する。

3 中途採用者の採用理由

55 歳以上の高年齢者の採用理由を見ると、どの年齢階層でも「応募があったから」とする割合が最も高くなっている。中途採用をしようとした結果、たまたま高年齢者の応募があり、採用条件を満たしていたために採用したということである。能動的に高年齢者を活用しようとする理由が採用理由の一番回答割合が高い理由とはなっていない。

2 番目に高い回答割合は、どの年齢階層でも「高い技能・技術・ノウハウの活用」となっており、中高年齢層の持つスキルを活用しようという企業の意図がくみ取れる結果である。また、3 番目に高い回答は「勤務態度や仕事ぶりが真面目」である（図表 7-15）。

図表 7-15 中途採用者の採用理由（複数回答、単位：％）



続いて、年齢階層ごとに中途採用者の採用理由について見ていくことにする。まず、55～59歳層について従業員規模別に見ると、1,000人以上の従業員規模の大きな企業で「高い技能・技術・ノウハウの活用」と回答する企業割合が明らかに高くなっていることがわかる。大企業で高齢者層のスキルを活用しようという意図が顕著である。

また、「応募があったから」とする回答割合も従業員規模の高まりとともに高くなっているのが観察される。従業員規模の大きな企業では、高齢者層のスキルを活用しようという意図を持ちながらも、応募があれば高齢者層の採用に踏み切る柔軟さを持ち合わせているといえる（図表 7-16）。

図表 7-16 中途採用者の採用理由（55～59歳層）（複数回答、従業員規模別）

		合計	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技能・技術・ノウハウの活用	若い従業員の技術伝授	勤め度や仕事ぶりがまじり	応募があったから	比較的に安い賃金で採用できる	その他	無回答
合計		1,580 100.0	82 5.2	137 8.7	415 26.3	87 5.5	332 21.0	789 49.9	119 7.5	103 6.5	135 8.5
従業員規模	100人未満	547 100.0	24 4.4	34 6.2	132 24.1	26 4.8	128 23.4	250 45.7	37 6.8	28 5.1	60 11.0
	100～300人未満	614 100.0	30 4.9	62 10.1	160 26.1	28 4.6	123 20.0	315 51.3	52 8.5	41 6.7	42 6.8
	300～1000人未満	253 100.0	17 6.7	25 9.9	68 26.9	13 5.1	44 17.4	131 51.8	18 7.1	21 8.3	19 7.5
	1000人以上	109 100.0	10 9.2	13 11.9	45 41.3	14 12.8	22 20.2	63 57.8	7 6.4	10 9.2	6 5.5
	無回答	57 100.0	1 1.8	3 5.3	10 17.5	6 10.5	15 26.3	30 52.6	5 8.8	3 5.3	8 14.0

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

55～59歳層の中途採用者の採用理由を業種別に見ると、「応募があったから」とする割合が飲食業・宿泊業（69.7%）、サービス業（61.9%）などで高くなっている。こうした業種は相対的に離職が高い業種であり、慢性的な従業員不足に直面しているために、高齢者からの応募があればそれを受け入れる余地があり、高齢者の中途採用を行っているものと考えられる。

高い技能・技術・ノウハウの活用では、建設業（56.7%）の回答割合の高さが顕著である。かつては就業人口の1割を数えた建設業であるが、公共事業の縮小とともに就業人口も縮小傾向にあった。一転して、震災復興や東京オリンピック、トンネル・橋梁をはじめとした公共建造物の改修など建設業における労働需要の増加が続く中、逼迫した労働需給に対処するため、建設業では高齢者層の持つスキルの高さに注目しているのかもしれない（図表 7-17）。

なお、60～64歳層、65歳以上層についても結果の傾向は変わらないので、以下では結果

を省略する。

図表 7-17 中途採用者の採用理由（55～59歳層）（複数回答、業種別）

		合計	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技術・活用技術・ノウハウの伝授	若い従業員の育成	勤務態度や仕事ぶりがまじめ	応募があったから	比較的に安い賃金で採用できるため	その他	無回答
合計		1,580 100.0	82 5.2	137 8.7	415 26.3	87 5.5	332 21.0	789 49.9	119 7.5	103 6.5	135 8.5
業種	建設業	104 100.0	7 6.7	17 16.3	59 56.7	10 9.6	21 20.2	33 31.7	2 1.9	7 6.7	5 4.8
	一般機械器具製造業	47 100.0	2 4.3	5 10.6	12 25.5	3 6.4	7 14.9	12 25.5	7 14.9	2 4.3	10 21.3
	輸送用機械器具製造業	15 100.0	2 13.3	2 13.3	3 20.0	1 6.7	2 13.3	4 26.7	3 20.0	1 6.7	2 13.3
	精密機械器具製造業	10 100.0	4 40.0	2 20.0	3 30.0	－	2 20.0	1 10.0	－	－	－
	電気機械器具製造業	41 100.0	6 14.6	7 17.1	14 34.1	4 9.8	8 19.5	14 34.1	6 14.6	4 9.8	1 2.4
	上記以外の製造業	185 100.0	16 8.6	21 11.4	36 19.5	9 4.9	42 22.7	88 47.6	15 8.1	10 5.4	17 9.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	－	2 20.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0
	情報通信業	14 100.0	4 28.6	5 35.7	11 78.6	2 14.3	2 14.3	1 7.1	－	－	1 7.1
	運輸業	244 100.0	5 2.0	8 3.3	43 17.6	6 2.5	67 27.5	145 59.4	10 4.1	17 7.0	25 10.2
	卸売・小売業	222 100.0	14 6.3	17 7.7	64 28.8	12 5.4	44 19.8	100 45.0	19 8.6	19 8.6	19 8.6
	金融・保険業	14 100.0	2 14.3	1 7.1	6 42.9	1 7.1	2 14.3	4 28.6	2 14.3	4 28.6	1 7.1
	不動産業	10 100.0	－	1 10.0	2 20.0	－	3 30.0	5 50.0	1 10.0	－	－
	飲食業・宿泊業	99 100.0	－	10 10.1	15 15.2	4 4.0	19 19.2	69 69.7	6 6.1	2 2.0	9 9.1
	医療・福祉	90 100.0	2 2.2	7 7.8	26 28.9	5 5.6	21 23.3	41 45.6	4 4.4	12 13.3	4 4.4
	教育・学習支援業	22 100.0	3 13.6	2 9.1	16 72.7	1 4.5	－	7 31.8	5 22.7	1 4.5	1 4.5
	サービス業	375 100.0	8 2.1	23 6.1	81 21.6	21 5.6	74 19.7	232 61.9	35 9.3	17 4.5	30 8.0
	その他	36 100.0	4 11.1	3 8.3	11 30.6	3 8.3	9 25.0	14 38.9	2 5.6	－	5 13.9
	製造業	298 100.0	30 10.1	37 12.4	68 22.8	17 5.7	61 20.5	119 39.9	31 10.4	17 5.7	30 10.1
	非製造業	1,240 100.0	50 4.0	95 7.7	337 27.2	65 5.2	264 21.3	652 52.6	87 7.0	81 6.5	102 8.2
	無回答	42 100.0	2 4.8	5 11.9	10 23.8	5 11.9	7 16.7	18 42.9	1 2.4	5 11.9	3 7.1

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

4 中途採用者の所定労働時間

55 歳以上の中途採用者を採用した企業に、採用した従業員の所定労働時間（1 週当たり）を聞いている。なお、ここでは最も該当者が多いケースについて、企業に回答してもらっている。図表 7-18 は、年齢階層別に所定労働時間およびその平均値、標準偏差を見た結果である。標準偏差は数値の散らばりを示す尺度で、散らばりの程度が大きいほど大きな値を取る。

55～59 歳層、60～64 歳層の場合は、40 時間とする回答割合が最も高くなっている。55～59 歳層では 46.3%とおおよそ半数程度の者が週 40 時間勤務である。この割合が 60～64 歳層の場合には 3 分の 1 程度に落ち（35.8%）、65 歳以上層の場合には週 40 時間労働の割合が 2 割程度（21.2%）となる。

年齢階層が高くなるにつれて、20 時間未満、20～30 時間未満、30～35 時間未満の回答割合が増え、所定労働時間が多様化している状況が確認できる。こうした状況は、平均値や標準偏差を通して確認できる。所定労働時間の平均値は 55～59 歳層で 35.1 時間、60～64 歳層で 32.5 時間、65 歳以上層で 28.6 時間と所定労働時間そのものは短くなっているが、反対に標準偏差は 55～59 歳層の 8.4 時間、60～64 歳層の 9.8 時間、65 歳以上層の 10.2 時間へと増加しており、年齢の高まりとともに所定労働時間のバラツキが拡大していることを確認できる。

図表 7-18 中途採用者の所定労働時間

	合計	20 時間未満	20～30 時間未満	30～35 時間未満	35～40 時間未満	40 時間	40 時間超	無回答	平均値（時間）	標準偏差（時間）
55～59歳	1,580 100.0	80 5.1	165 10.4	115 7.3	237 15.0	731 46.3	30 1.9	222 14.1	35.1	8.4
60～64歳	1,490 100.0	131 8.8	231 15.5	135 9.1	184 12.3	533 35.8	25 1.7	251 16.8	32.5	9.8
65歳以上	1,006 100.0	116 11.5	237 23.6	107 10.6	63 6.3	213 21.2	4 0.4	266 26.4	28.6	10.2

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

中途採用時の年齢が 55～59 歳である従業員を対象として、従業員規模別に所定労働時間を見た結果が、図表 7-19 である。従業員規模により、所定労働時間には明確な傾向が観察される。週法定労働時間である 40 時間と回答している企業が、従業員規模の小さな企業で多く、従業員規模の高まりとともにその割合が減少していることが確認できる。

所定労働時間を 40 時間としている企業が、従業員規模 100 人未満の場合では 52.8%と半

数強の割合であるのに対して、従業員規模 1,000 人以上の場合には 4 分の 1 程度 (24.8%) の割合となっている。一方、従業員規模の大きな企業では、その分 20～30 時間未満の割合や 35～40 時間未満の割合が高くなっており、従業員規模の大きな企業の方がより多様な所定労働時間を中高年層に提供しているといえる。

こうした傾向は平均値や標準偏差の値を通して確認でき、例えば 100 人未満の平均値は 36.3 時間と長く、標準偏差は 7.6 時間と比較的小さいのに対して、1,000 人以上の大企業では平均値が 30.9 時間と短く、反対に標準偏差は 9.7 時間と比較的大きくなっている。

図表 7-19 中途採用者の所定労働時間 (55～59歳層：従業員規模別)

		合計	20時間未満	20～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40時間	40時間超	無回答	平均値 (時間)	標準偏差 (時間)
合計		1,580 100.0	80 5.1	165 10.4	115 7.3	237 15.0	731 46.3	30 1.9	222 14.1	35.1	8.4
従業員規模	100人未満	547 100.0	21 3.8	46 8.4	30 5.5	72 13.2	289 52.8	17 3.1	72 13.2	36.3	7.6
	100～300人未満	614 100.0	26 4.2	55 9.0	39 6.4	95 15.5	297 48.4	11 1.8	91 14.8	35.7	8.0
	300～1000人未満	253 100.0	21 8.3	35 13.8	29 11.5	40 15.8	93 36.8	1 0.4	34 13.4	32.8	9.4
	1000人以上	109 100.0	11 10.1	24 22.0	9 8.3	25 22.9	27 24.8	－ －	13 11.9	30.9	9.7
	無回答	57 100.0	1 1.8	5 8.8	8 14.0	5 8.8	25 43.9	1 1.8	12 21.1	35.4	7.8

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比 (%) を示す。

同様に、業種別に所定労働時間を見ていく。ただし、数値の信頼性を考慮し、対象件数が 50 以上の業種について検討する。40 時間とする回答割合が建設業 (68.3%) や運輸業 (62.3%) で相対的に高くなっている。こうした業種では、高年齢従業員だからということで多様な所定労働時間を設定するのではなく、他の若い年代の従業員らと同様な労働時間で働いてもらうことを企図している。

また、20～30 時間未満とする割合が、飲食業・宿泊業 (22.2%) で相対的に高くなっている。飲食業・宿泊業では、仕事の繁忙時間帯が他の業種に比べて集中する傾向にあると考えられ、その繁忙時間帯に対処するために短時間働くことが可能な高年齢者を採用しているのかもしれない (図表 7-20)。

図表 7-20 中途採用者の所定労働時間（55～59歳層：業種別）

		合計	2 0 時間 未 満	2 0 ～ 3 0 時間 未 満	3 0 ～ 3 5 時間 未 満	3 5 ～ 4 0 時間 未 満	4 0 時間	4 0 時間 超	無 回 答	平 均 値 （時 間）	標 準 偏 差 （時 間）
合計		1,580 100.0	80 5.1	165 10.4	115 7.3	237 15.0	731 46.3	30 1.9	222 14.1	35.1	8.4
業 種	建設業	104 100.0	3 2.9	1 1.0	2 1.9	18 17.3	71 68.3	4 3.8	5 4.8	38.2	6.1
	一般機械器具製造業	47 100.0	－ －	1 2.1	1 2.1	13 27.7	23 48.9	－ －	9 19.1	38.5	3.1
	輸送用機械器具製造業	15 100.0	－ －	－ －	2 13.3	－ －	10 66.7	1 6.7	2 13.3	38.6	3.9
	精密機械器具製造業	10 100.0	－ －	－ －	1 10.0	2 20.0	7 70.0	－ －	－ －	38.5	3.2
	電気機械器具製造業	41 100.0	1 2.4	1 2.4	3 7.3	9 22.0	20 48.8	1 2.4	6 14.6	37.2	6.6
	上記以外の製造業	185 100.0	6 3.2	12 6.5	11 5.9	43 23.2	88 47.6	3 1.6	22 11.9	36.6	7.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	1 10.0	－ －	1 10.0	3 30.0	4 40.0	－ －	1 10.0	35.8	7.4
	情報通信業	14 100.0	－ －	－ －	－ －	5 35.7	6 42.9	－ －	3 21.4	38.9	1.6
	運輸業	244 100.0	1 0.4	10 4.1	11 4.5	16 6.6	152 62.3	13 5.3	41 16.8	38.7	4.8
	卸売・小売業	222 100.0	21 9.5	35 15.8	24 10.8	38 17.1	70 31.5	2 0.9	32 14.4	32.0	9.7
	金融・保険業	14 100.0	1 7.1	1 7.1	－ －	6 42.9	3 21.4	－ －	3 21.4	35.4	6.5
	不動産業	10 100.0	－ －	2 20.0	1 10.0	3 30.0	4 40.0	－ －	－ －	34.9	6.8
	飲食業・宿泊業	99 100.0	7 7.1	22 22.2	11 11.1	5 5.1	40 40.4	1 1.0	13 13.1	32.1	9.3
	医療・福祉	90 100.0	3 3.3	12 13.3	7 7.8	13 14.4	39 43.3	1 1.1	15 16.7	35.0	7.3
	教育・学習支援業	22 100.0	2 9.1	2 9.1	3 13.6	8 36.4	6 27.3	－ －	1 4.5	33.0	10.4
	サービス業	375 100.0	30 8.0	57 15.2	31 8.3	43 11.5	155 41.3	4 1.1	55 14.7	32.9	9.7
	その他	36 100.0	2 5.6	6 16.7	3 8.3	8 22.2	11 30.6	－ －	6 16.7	32.8	9.5
	製造業	298 100.0	7 2.3	14 4.7	18 6.0	67 22.5	148 49.7	5 1.7	39 13.1	37.1	6.3
	非製造業	1,240 100.0	71 5.7	148 11.9	94 7.6	166 13.4	561 45.2	25 2.0	175 14.1	34.5	8.8
	無回答	42 100.0	2 4.8	3 7.1	3 7.1	4 9.5	22 52.4	－ －	8 19.0	35.6	8.8

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

中途採用時の年齢が 60～64 歳層および 65 歳以上層については、55～59 歳層と同様の傾向だったため、以下では結果を省略する。

5 中途採用者の賃金

中途採用時の年齢が、55～59 歳層、60～64 歳層、65 歳以上層の者について、企業に中途採用時の賃金を尋ねている。賃金の支払い形態は、月額、日額、時間額の 3 種類である。本項目では、無回答の割合が非常に多く、中途採用者の雇用形態により賃金額が大きく変わることも予想されるため、これまでのようなクロス表等を使った分析には適さない。以下では簡単に、賃金の分布状況について見ていくことにする。なお、ここでは最も該当者が多いケースについて企業に回答してもらっている。

まず賃金の支払い形態が月額の場合について見ていく。55～59 歳層、60～64 歳層では、30 万円以上という割合が最も高くなっている。しかしながら、30 万円未満の賃金階層にも広く薄く回答が散らばっているために、平均値で見た月額は、55～59 歳層で 28.5 万円、60～64 歳層で 25.4 万円となっている。65 歳以上層については、それぞれの賃金カテゴリーに回答が分布しており、特に回答割合が高い賃金カテゴリーは存在しない。65 歳以上層の平均賃金は 22.1 万円と他の年齢階層に比べて低い値となっているが、賃金の散らばりが大きいために標準偏差は 18.6 万円と他の年齢階層に比べて大きくなっている（図表 7-21）。

図表 7-21 中途採用時の賃金（月額）

	合計	1 0 万円 未満	1 0 万 ～ 1 5 万円 未満	1 5 万 ～ 2 0 万円 未満	2 0 万 ～ 2 5 万円 未満	2 5 万 ～ 3 0 万円 未満	3 0 万円 以上	無 回 答	平均 値 （万 円）	標準 偏差 （万 円）
55～59歳	1,580 100.0	47 3.0	50 3.2	126 8.0	147 9.3	123 7.8	285 18.0	802 50.8	28.5	17.2
60～64歳	1,490 100.0	59 4.0	62 4.2	116 7.8	121 8.1	82 5.5	196 13.2	854 57.3	25.4	15.7
65歳以上	1,006 100.0	49 4.9	54 5.4	61 6.1	60 6.0	28 2.8	60 6.0	694 69.0	22.1	18.6

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

賃金の日額については、どの年齢階層も平均 7,000 円台の日給を得ていることがわかるが、年齢階層の高まりとともに標準偏差が大きくなっており、特に 65 歳以上層では標準偏差の値が 4,592.5 円となっている。65 歳以上層の場合には、他の年齢階層に比べて賃金のバラツキがかなり大きく、高い日給を得る者が多い一方で、低い日給を得る者も多いという状況が観察される（図表 7-22）。

図表 7-22 中途採用時の賃金（日額）

	合計	5 千 円 未 満	5 千 ～ 8 千 円 未 満	8 千 ～ 1 万 円 未 満	1 万 ～ 2 万 円 未 満	2 万 円 以 上	無 回 答	平 均 値 （ 円 ）	標 準 偏 差 （ 円 ）
55～59歳	1,580 100.0	35 2.2	130 8.2	72 4.6	40 2.5	1 0.1	1,302 82.4	7,492.9	2,820.0
60～64歳	1,490 100.0	46 3.1	118 7.9	64 4.3	43 2.9	6 0.4	1,213 81.4	7,650.8	3,780.9
65歳以上	1,006 100.0	36 3.6	79 7.9	28 2.8	24 2.4	3 0.3	836 83.1	7,248.3	4,592.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

最後に時間給について見ていく。平均値を見ると、どの年齢階層を見ても 900 円台となっており、年齢階層による大きな賃金格差は観察されない（図表 7-23）。

図表 7-23 中途採用時の賃金（時間額）

	合計	1 0 0 0 円 未 満	1 0 0 ～ 1 5 0 0 円 未 満	1 5 0 0 ～ 2 0 0 0 円 未 満	2 0 0 0 ～ 2 5 0 0 円 未 満	3 0 0 0 ～ 3 5 0 0 円 未 満	無 回 答	平 均 値 （ 円 ）	標 準 偏 差 （ 円 ）
55～59歳	1,580 100.0	413 26.1	116 7.3	15 0.9	4 0.3	3 0.2	1,029 65.1	939.4	470.0
60～64歳	1,490 100.0	439 29.5	121 8.1	16 1.1	10 0.7	5 0.3	899 60.3	985.0	840.5
65歳以上	1,006 100.0	316 31.4	90 8.9	11 1.1	7 0.7	2 0.2	580 57.7	936.2	300.9

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

6 中途採用時の雇用形態

55 歳以上の高年齢者について、中途採用時の雇用形態について見た結果が図表 7-24 である。年齢階層によって大きな特徴があることがわかる。55～59 歳層では正社員が 41.7%いるものの、60～64 歳層では 18.7%、65 歳以上では 10.0%となっており、年齢階層の高まりとともに正社員の回答割合が大きく低下していることが観察される。一方、正社員の回答割

合の低下を補填するように、年齢階層の高まりとともにパート・アルバイトの回答割合が高まっていることがわかる。

図表 7-24 中途採用時の雇用形態

	合計	正社員	契約社員	トアパ ル バ ト イ・	嘱託	その他	無回答
55～59歳	1,580 100.0	659 41.7	208 13.2	483 30.6	87 5.5	11 0.7	132 8.4
60～64歳	1,490 100.0	279 18.7	241 16.2	551 37.0	239 16.0	17 1.1	163 10.9
65歳以上	1,006 100.0	101 10.0	107 10.6	458 45.5	133 13.2	13 1.3	194 19.3

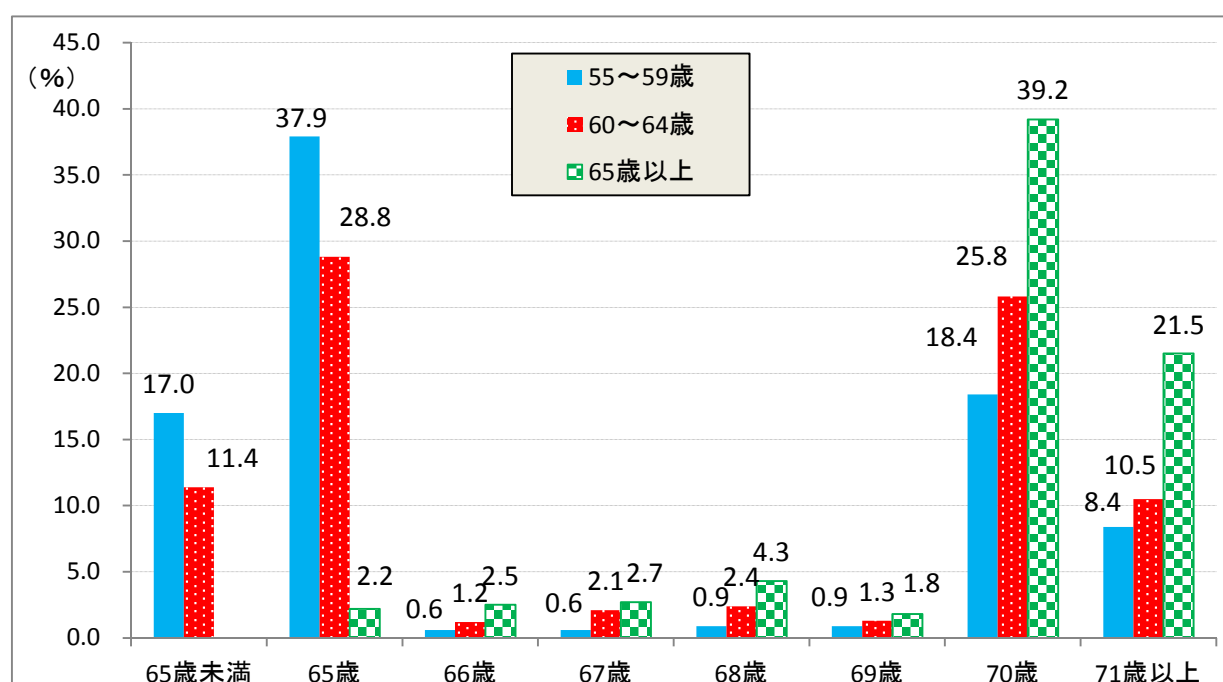
(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

7 中途採用者の予定雇用年齢

調査票では、中途採用した高年齢者を何歳まで雇用するのか、その年齢を尋ねている。図表 7-25 は、中途採用時における年齢階層ごとに、何歳まで雇うのかを見た結果である。結果については、無回答を表示していないため、横軸の年齢カテゴリーを足し合わせても 100% にはならない。

中途採用時の年齢が 55～59 歳の者については、65 歳という回答割合が最も高くおよそ 4 割である(37.9%)。また、70 歳(18.4%)や 65 歳未満(17.0%)という回答もそれぞれ 2 割弱あり、55～59 歳層の場合予定雇用年齢が 3 極化している。

図表 7-25 中途採用者の予定雇用年齢(単位: %)



60～64 歳層については、65 歳とする割合が最も高く 3 割弱の回答割合となっている（28.8%）。一方、70 歳（25.8%）とする回答も 4 分の 1 程度あり、60～64 歳層については主に予定雇用年齢が 2 極化している状況が窺える。

最後に、65 歳以上層の予定雇用年齢について見ると、そもそも中途採用時の年齢が高いため、70 歳とする割合が最も高くおよそ 4 割を占めている（39.2%）。また、71 歳以上とする割合も相対的に高く 2 割程度の割合（21.5%）である。

中途採用時の年齢が 55～59 歳の者を対象に、従業員規模別に見た時に予定雇用年齢に違いが生じているか検討したが、従業員規模による回答割合の差は観察されなかった（図表 7-26）。

図表 7-26 中途採用者の予定雇用年齢（55～59歳層：従業員規模別）

		合計	未6 満5 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以7 上1 歳	無 回 答
従業員 規模	100人未満	547 100.0	88 16.1	191 34.9	3 0.5	4 0.7	5 0.9	6 1.1	100 18.3	50 9.1	100 18.3
	100～300人未満	614 100.0	102 16.6	250 40.7	6 1.0	6 1.0	3 0.5	6 1.0	107 17.4	46 7.5	88 14.3
	300～1000人未満	253 100.0	48 19.0	95 37.5	1 0.4	－	5 2.0	3 1.2	51 20.2	23 9.1	27 10.7
	1000人以上	109 100.0	23 21.1	43 39.4	－	－	1 0.9	－	23 21.1	8 7.3	11 10.1
	無回答	57 100.0	8 14.0	20 35.1	－	－	1 1.8	－	10 17.5	6 10.5	12 21.1

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

同様に、中途採用時の年齢が 55～59 歳の者を対象に、業種別に見た時に予定雇用年齢に違いが生じているか検討した結果が図表 7-27 である。業種カテゴリーの対象件数が 50 件を超える業種を対象として見ると、予定雇用年齢が 70 歳とする業種の中で、飲食業・宿泊業（28.3%）の割合が相対的に高くなっている。仕事ぶりが良ければ、高年齢者であろうとより長く働いてもらいたいという飲食業・宿泊業の戦略が垣間見られる結果である。

中途採用時の年齢が 60～64 歳の者を対象に、従業員規模別に予定雇用年齢を見た結果が図表 7-28 である。既に記したように、中途採用時の年齢が 60～64 歳の者の予定雇用年齢のピークは 65 歳と 70 歳の 2 時点である。予定雇用年齢が 70 歳の場合には、特に従業員規模による回答割合の差は観察されないものの、65 歳については、従業員規模に比例するように回答割合が高くなっていることに気が付く。60～64 歳の中途採用であるため、65 歳という予定雇用年齢はかなり短い勤続年数となることを意味するが、それでも従業員規模の大きな企業では、その 65 歳という年齢で区切りよく従業員を辞めさせる戦略を持つ企業が多いことを示している。

図表 7-27 中途採用者の予定雇用年齢（55～59歳層：業種別）

	合計	未6 満5 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以7 上1 歳	無 回 答
合計	1,580 100.0	269 17.0	599 37.9	10 0.6	10 0.6	15 0.9	15 0.9	291 18.4	133 8.4	238 15.1
建設業	104 100.0	15 14.4	50 48.1	1 1.0	2 1.9	- -	- -	16 15.4	8 7.7	12 11.5
一般機械器具製造業	47 100.0	11 23.4	18 38.3	1 2.1	1 2.1	- -	- -	4 8.5	1 2.1	11 23.4
輸送用機械器具製造業	15 100.0	3 20.0	6 40.0	- -	- -	- -	- -	2 13.3	1 6.7	3 20.0
精密機械器具製造業	10 100.0	2 20.0	5 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	3 30.0
電気機械器具製造業	41 100.0	12 29.3	17 41.5	- -	1 2.4	- -	- -	8 19.5	- -	3 7.3
上記以外の製造業	185 100.0	36 19.5	84 45.4	2 1.1	2 1.1	1 0.5	2 1.1	23 12.4	9 4.9	26 14.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	2 20.0	5 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 10.0	2 20.0
情報通信業	14 100.0	7 50.0	5 35.7	- -	- -	- -	- -	1 7.1	- -	1 7.1
運輸業	244 100.0	40 16.4	59 24.2	1 0.4	1 0.4	4 1.6	2 0.8	57 23.4	38 15.6	42 17.2
卸売・小売業	222 100.0	48 21.6	95 42.8	2 0.9	2 0.9	1 0.5	2 0.9	23 10.4	9 4.1	40 18.0
金融・保険業	14 100.0	2 14.3	10 71.4	- -	- -	- -	- -	1 7.1	- -	1 7.1
不動産業	10 100.0	- -	5 50.0	- -	- -	1 10.0	- -	2 20.0	2 20.0	- -
飲食業・宿泊業	99 100.0	12 12.1	33 33.3	- -	- -	- -	1 1.0	28 28.3	9 9.1	16 16.2
医療・福祉	90 100.0	15 16.7	40 44.4	1 1.1	- -	1 1.1	1 1.1	11 12.2	10 11.1	11 12.2
教育・学習支援業	22 100.0	4 18.2	17 77.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 4.5
サービス業	375 100.0	42 11.2	126 33.6	2 0.5	- -	7 1.9	6 1.6	97 25.9	45 12.0	50 13.3
その他	36 100.0	10 27.8	11 30.6	- -	1 2.8	- -	1 2.8	6 16.7	- -	7 19.4
製造業	298 100.0	64 21.5	130 43.6	3 1.0	4 1.3	1 0.3	2 0.7	37 12.4	11 3.7	46 15.4
非製造業	1,240 100.0	197 15.9	456 36.8	7 0.6	6 0.5	14 1.1	13 1.0	242 19.5	122 9.8	183 14.8
無回答	42 100.0	8 19.0	13 31.0	- -	- -	- -	- -	12 28.6	- -	9 21.4

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 7-28 中途採用者の予定雇用年齢（60～64歳層：従業員規模別）

	合計	未6 満5 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以7 上1 歳	無 回 答
合計	1,490 100.0	171 11.5	429 28.8	18 1.2	32 2.1	36 2.4	19 1.3	385 25.8	157 10.5	243 16.3
従業員 規模	100人未満	519 100.0	60 11.6	145 27.9	8 1.5	10 1.9	10 1.9	6 1.2	123 23.7	62 18.3
	100～300人未満	592 100.0	68 11.5	170 28.7	7 1.2	17 2.9	13 2.2	10 1.7	161 27.2	56 9.5
	300～1000人未満	232 100.0	23 9.9	68 29.3	2 0.9	4 1.7	7 3.0	3 1.3	62 26.7	23 9.9
	1000人以上	91 100.0	11 12.1	33 36.3	- -	- -	4 4.4	- -	25 27.5	9 9.9
	無回答	56 100.0	9 16.1	13 23.2	1 1.8	1 1.8	2 3.6	- -	14 25.0	7 12.5

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

同様に、業種別の結果を示したものが、図表 7-29 である。以下では回答割合の信頼性に鑑み、業種の対象件数が 50 を超えるものについて見ている。予定雇用年齢 65 歳では、建設業（40.4%）、卸売・小売業（38.5%）の回答割合が相対的に高くなっている。特に建設業では、仕事における肉体的な荷重がかなり高いと考えられることから、65 歳という年齢で辞めてもらおうとする企業が多いのであろう。

図表 7-29 中途採用者の予定雇用年齢（60～64歳層：業種別）

	合計	未 6 満 5 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以 7 上 1 歳	無 回 答
合計	1,490 100.0	171 11.5	429 28.8	18 1.2	32 2.1	36 2.4	19 1.3	385 25.8	157 10.5	243 16.3
建設業	104 100.0	10 9.6	42 40.4	4 3.8	3 2.9	1 1.0	－ －	23 22.1	10 9.6	11 10.6
一般機械器具製造業	32 100.0	8 25.0	12 37.5	1 3.1	－ －	1 3.1	－ －	4 12.5	3 9.4	3 9.4
輸送用機械器具製造業	20 100.0	2 10.0	6 30.0	－ －	－ －	－ －	2 10.0	3 15.0	2 10.0	5 25.0
精密機械器具製造業	12 100.0	2 16.7	2 16.7	－ －	－ －	－ －	－ －	3 25.0	－ －	5 41.7
電気機械器具製造業	38 100.0	6 15.8	10 26.3	1 2.6	1 2.6	1 2.6	－ －	13 34.2	2 5.3	4 10.5
上記以外の製造業	164 100.0	22 13.4	55 33.5	2 1.2	5 3.0	6 3.7	1 0.6	31 18.9	9 5.5	33 20.1
電気・ガス・熱供給・水道業	11 100.0	1 9.1	4 36.4	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	2 18.2	4 36.4
情報通信業	17 100.0	1 5.9	11 64.7	－ －	－ －	－ －	－ －	2 11.8	－ －	3 17.6
運輸業	210 100.0	28 13.3	41 19.5	－ －	1 0.5	5 2.4	2 1.0	59 28.1	38 18.1	36 17.1
卸売・小売業	208 100.0	27 13.0	80 38.5	2 1.0	7 3.4	2 1.0	2 1.0	37 17.8	16 7.7	35 16.8
金融・保険業	15 100.0	2 13.3	6 40.0	－ －	－ －	－ －	－ －	3 20.0	－ －	4 26.7
不動産業	10 100.0	－ －	3 30.0	－ －	－ －	1 10.0	－ －	2 20.0	2 20.0	2 20.0
飲食業・宿泊業	94 100.0	4 4.3	21 22.3	1 1.1	1 1.1	－ －	1 1.1	39 41.5	10 10.6	17 18.1
医療・福祉	77 100.0	11 14.3	18 23.4	－ －	3 3.9	1 1.3	1 1.3	23 29.9	10 13.0	10 13.0
教育・学習支援業	25 100.0	2 8.0	15 60.0	－ －	1 4.0	1 4.0	－ －	5 20.0	－ －	1 4.0
サービス業	375 100.0	34 9.1	80 21.3	6 1.6	8 2.1	16 4.3	9 2.4	119 31.7	51 13.6	52 13.9
その他	36 100.0	6 16.7	11 30.6	－ －	1 2.8	－ －	1 2.8	7 19.4	－ －	10 27.8
製造業	266 100.0	40 15.0	85 32.0	4 1.5	6 2.3	8 3.0	3 1.1	54 20.3	16 6.0	50 18.8
非製造業	1,182 100.0	126 10.7	332 28.1	13 1.1	25 2.1	27 2.3	16 1.4	319 27.0	139 11.8	185 15.7
無回答	42 100.0	5 11.9	12 28.6	1 2.4	1 2.4	1 2.4	－ －	12 28.6	2 4.8	8 19.0

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

70 歳という年齢について見ると、飲食業・宿泊業（41.5%）の回答割合が高くなっている。55～59 歳層の場合と同様で、仕事ぶりが良ければ、高年齢者であろうとより長く働いてもらいたいという飲食業・宿泊業の戦略が垣間見られる結果である。

中途採用時の年齢が 65 歳以上の者を対象に、従業員規模別に予定雇用年齢を見た結果が図表 7-30 である。既に記したように、中途採用時の年齢が 65 歳以上の者の予定雇用年齢のピークは 70 歳と 71 歳以上の 2 時点である。

70 歳の場合、従業員規模に比例するように回答割合が高くなっており、反対に 71 歳以上の場合には、従業員規模が小さいほど回答割合が高くなっている。65 歳以上の中途採用者については、70 歳までの期限を決めて従業員を雇おうとする大企業と機会があれば 71 歳以降も雇い続けようという小企業の雇用戦略の違いが明らかである。

図表 7-30 中途採用者の予定雇用年齢（65歳以上層：従業員規模別）

		合計	未 6 満 5 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以 7 上 1 歳	無 回 答
従業員 規模	合計	1,006 100.0	－ －	22 2.2	25 2.5	27 2.7	43 4.3	18 1.8	394 39.2	216 21.5	261 25.9
	1 0 0 人未満	339 100.0	－ －	5 1.5	12 3.5	8 2.4	15 4.4	7 2.1	120 35.4	88 26.0	84 24.8
	1 0 0 ～ 3 0 0 人未満	388 100.0	－ －	11 2.8	6 1.5	11 2.8	15 3.9	5 1.3	153 39.4	81 20.9	106 27.3
	3 0 0 ～ 1 0 0 0 人未満	168 100.0	－ －	2 1.2	5 3.0	4 2.4	9 5.4	4 2.4	73 43.5	27 16.1	44 26.2
	1 0 0 0 人以上	70 100.0	－ －	4 5.7	2 2.9	1 1.4	3 4.3	－ －	31 44.3	10 14.3	19 27.1
	無回答	41 100.0	－ －	－ －	－ －	3 7.3	1 2.4	2 4.9	17 41.5	10 24.4	8 19.5

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

また、業種別に 65 歳以上の結果を見ていくと、70 歳ではこれまでの年齢階層と同様に飲食業・宿泊業（49.2%）の回答割合が高くなっており、71 歳以上では運輸業（33.1%）、医療・福祉（30.6%）の回答割合が高くなっている。肉体的荷重の大きいと考えられる運輸業で、予定雇用年齢が 71 歳以上としている結果は意外である（図表 7-31）。

図表 7-31 中途採用者の予定雇用年齢（65歳以上層：業種別）

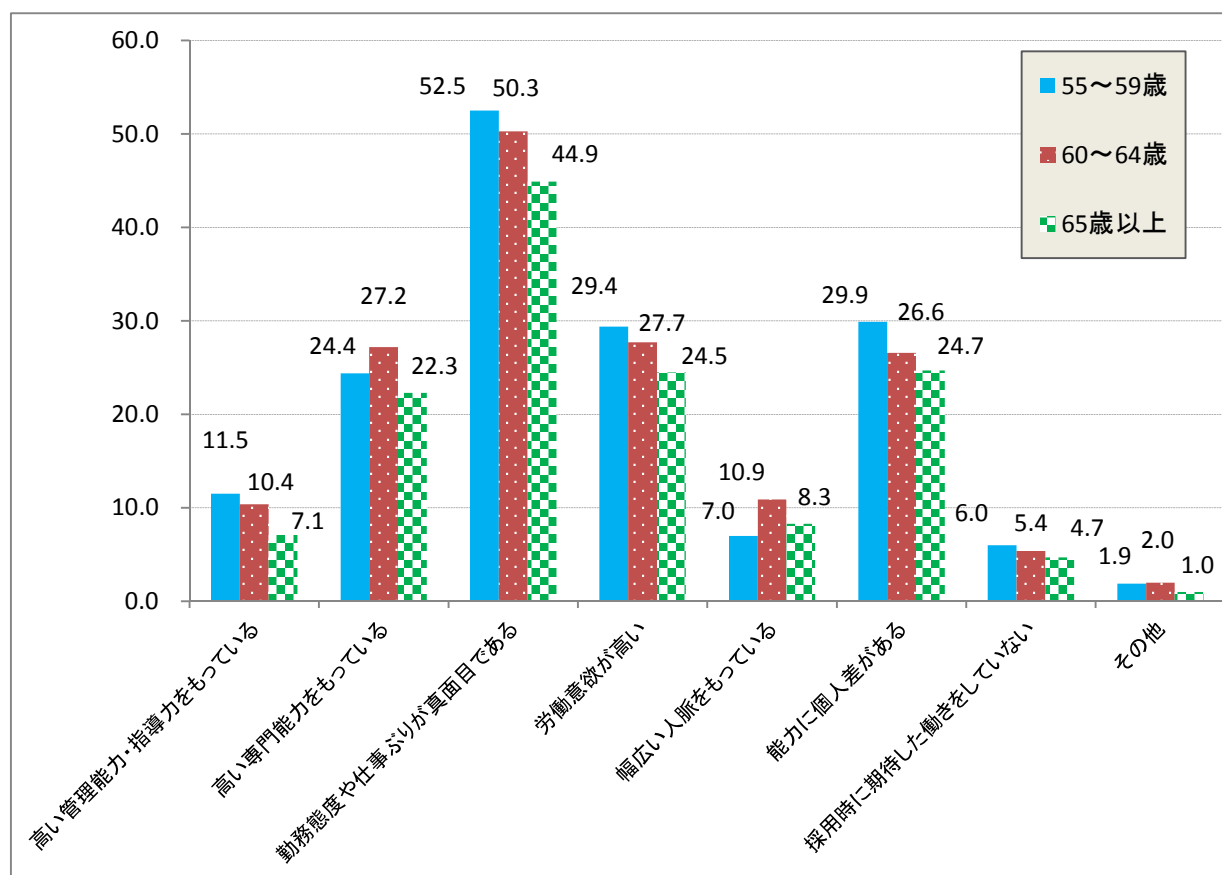
		合計	未 満 5 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以 7 上 1 歳	無 回 答
合計		1,006 100.0	- -	22 2.2	25 2.5	27 2.7	43 4.3	18 1.8	394 39.2	216 21.5	261 25.9
業 種	建設業	53 100.0	- -	2 3.8	2 3.8	2 3.8	4 7.5	1 1.9	16 30.2	10 18.9	16 30.2
	一般機械器具製造業	28 100.0	- -	- -	1 3.6	3 10.7	- -	- -	11 39.3	4 14.3	9 32.1
	輸送用機械器具製造業	12 100.0	- -	- -	2 16.7	- -	1 8.3	2 16.7	2 16.7	3 25.0	2 16.7
	精密機械器具製造業	11 100.0	- -	- -	1 9.1	- -	1 9.1	- -	3 27.3	1 9.1	5 45.5
	電気機械器具製造業	19 100.0	- -	- -	1 5.3	- -	2 10.5	- -	7 36.8	7 36.8	2 10.5
	上記以外の製造業	97 100.0	- -	2 2.1	4 4.1	2 2.1	3 3.1	- -	33 34.0	17 17.5	36 37.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 20.0	- -	4 80.0
	情報通信業	6 100.0	- -	1 16.7	- -	- -	- -	- -	3 50.0	- -	2 33.3
	運輸業	136 100.0	- -	4 2.9	4 2.9	2 1.5	8 5.9	2 1.5	45 33.1	45 33.1	26 19.1
	卸売・小売業	135 100.0	- -	3 2.2	3 2.2	8 5.9	5 3.7	2 1.5	48 35.6	22 16.3	44 32.6
	金融・保険業	6 100.0	- -	- -	- -	1 16.7	- -	- -	2 33.3	- -	3 50.0
	不動産業	7 100.0	- -	- -	- -	1 14.3	2 28.6	- -	2 28.6	1 14.3	1 14.3
	飲食業・宿泊業	63 100.0	- -	1 1.6	- -	2 3.2	1 1.6	- -	31 49.2	12 19.0	16 25.4
	医療・福祉	62 100.0	- -	2 3.2	- -	- -	2 3.2	3 4.8	23 37.1	19 30.6	13 21.0
	教育・学習支援業	18 100.0	- -	1 5.6	- -	1 5.6	1 5.6	- -	8 44.4	4 22.2	3 16.7
	サービス業	291 100.0	- -	5 1.7	5 1.7	5 1.7	12 4.1	6 2.1	133 45.7	62 21.3	63 21.6
	その他	24 100.0	- -	1 4.2	1 4.2	- -	1 4.2	- -	11 45.8	3 12.5	7 29.2
	製造業	167 100.0	- -	2 1.2	9 5.4	5 3.0	7 4.2	2 1.2	56 33.5	32 19.2	54 32.3
	非製造業	806 100.0	- -	20 2.5	15 1.9	22 2.7	36 4.5	14 1.7	323 40.1	178 22.1	198 24.6
	無回答	33 100.0	- -	- -	1 3.0	- -	- -	2 6.1	15 45.5	6 18.2	9 27.3

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

8 中途採用した高年齢者の仕事に対する評価

中途採用した高年齢者の仕事ぶりをどう評価しているのか回答してもらったところ、「勤務態度や仕事ぶりが真面目である」とする回答割合がどの年齢階層でも最も高くなっている。続いて、「能力に個人差がある」、「労働意欲が高い」、「高い専門能力を持っている」といった回答割合が高くなっている。高年齢層の中途採用を反映して「能力に個人差がある」とする割合が高くなっている点に特徴がある（図表 7-32）。

図表 7-32 中途採用した高年齢者の仕事に対する評価（複数回答、単位：％）



中途採用時の年齢が 55～59 歳であった者を対象として、仕事に対する評価を従業員規模別に見た結果が、図表 7-33 である。

まず、最も回答割合の高い「勤務態度や仕事ぶりが真面目である」という項目は、従業員規模が小さな企業ほどその回答割合が高くなる傾向がある。従業員規模の小さな企業ほど高年齢中途採用者の真面目な勤務態度や働きぶりを評価していることがわかる。

「能力に個人差がある」とする割合は、従業員規模の大きな企業を中心として回答割合が高くなっており、特に 300～1,000 人未満の規模で最も高くなっている。表等では掲示していないものの、高年齢者のどの年齢階層で見ても、人数計で見た中途採用者数は圧倒的に従業員規模の大きな企業で多くなっている。中途採用者の人数が多い分、中途採用者の評価として「能力に個人差がある」とする回答割合が高くなるのであろう。

また、「高い専門能力を持っている」とする回答割合が、従業員規模の大きな企業で高くなっている。既に、図表 7-16 で見たように、55～59 歳層の高年齢中途採用者の採用理由として、従業員規模の大きな企業ほど「高い技能・技術・ノウハウの活用」という回答割合が高かった。従業員規模の大きな企業ほど高年齢者の中途採用に際して、中途採用者に求める基準として高い専門能力を持っていることを重視し、採用の結果それが実現したために上記結果が生じたものと解釈できる。

図表 7-33 中途採用した高年齢者の仕事に対する評価（55～59歳層）

（複数回答、従業員規模別）

		合計	も力高 つ・い て指管 い導理 る力能 を	を高 もい つ専 て門 い能 る力	目事勤 でぶ務 あり態 るが度 真や 面仕	い労働 意欲 が高	も幅 つ広 てい い人 る脈 を	が能 あ力 るに 個人 差	てし採 いた用 な働時 いきに を期 し待	その他	無 回 答
合計		1,580 100.0	182 11.5	386 24.4	829 52.5	464 29.4	111 7.0	472 29.9	95 6.0	30 1.9	131 8.3
従業員 規模	100人未満	547 100.0	58 10.6	126 23.0	307 56.1	163 29.8	33 6.0	128 23.4	35 6.4	11 2.0	61 11.2
	100～300人未満	614 100.0	67 10.9	133 21.7	321 52.3	178 29.0	35 5.7	184 30.0	35 5.7	11 1.8	47 7.7
	300～1000人未満	253 100.0	34 13.4	71 28.1	120 47.4	77 30.4	26 10.3	100 39.5	17 6.7	4 1.6	13 5.1
	1000人以上	109 100.0	19 17.4	41 37.6	48 44.0	24 22.0	11 10.1	37 33.9	5 4.6	2 1.8	7 6.4
	無回答	57 100.0	4 7.0	15 26.3	33 57.9	22 38.6	6 10.5	23 40.4	3 5.3	2 3.5	3 5.3

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

中途採用時の年齢が 55～59 歳であった者を対象として、仕事に対する評価を業種別に見ると、以下のことがいえる。

まず、「能力に個人差がある」とする回答割合が相対的に高い業種として、サービス業（38.1％）や飲食業・宿泊業（37.4％）といった業種を挙げることができる。既述したように、これらの業種は他の業種に比べて高年齢者の中途採用人数が多い業種であり、そのために中途採用者の能力にバラツキが生じやすく、こうした結果が生じたものと推察される。

「労働意欲が高い」という項目では、運輸業（40.2％）で回答割合が高くなっていることに気づく。「高い専門能力を持っている」では、建設業（46.2％）が顕著に高くなっており、この業種に求められる高いスキルが窺える結果となっている（図表 7-34）。

中途採用時の年齢が 60～64 歳の者の仕事に対する評価および 65 歳以上の者の仕事に対する評価について、従業員規模別、業種別に検討したが、55～59 歳層の者の結果と相違がないため、結果については省略する。

図表 7-34 中途採用した高年齢者の仕事に対する評価（55～59歳層）（複数回答、業種別）

		合計	も力高 つ・い て指管 い導理 る力能 を	を高 もい つ専 て門 い能 る力	目事勤 でぶ務 あり態 るが度 真や 面仕	い労働 意欲 が高	も幅 つ広 てい い人 る脈 を	が能 あ力 るに 個人 差	てし採用 いた用 な働時 いきに を期 し待	その他	無 回 答
合計		1,580 100.0	182 11.5	386 24.4	829 52.5	464 29.4	111 7.0	472 29.9	95 6.0	30 1.9	131 8.3
業 種	建設業	104 100.0	21 20.2	48 46.2	56 53.8	26 25.0	19 18.3	19 18.3	3 2.9	3 2.9	10 9.6
	一般機械器具製造業	47 100.0	7 14.9	13 27.7	26 55.3	13 27.7	3 6.4	12 25.5	4 8.5	- -	6 12.8
	輸送用機械器具製造業	15 100.0	3 20.0	5 33.3	7 46.7	2 13.3	1 6.7	3 20.0	- -	- -	3 20.0
	精密機械器具製造業	10 100.0	5 50.0	4 40.0	5 50.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	- -	- -	2 20.0
	電気機械器具製造業	41 100.0	7 17.1	13 31.7	25 61.0	20 48.8	8 19.5	9 22.0	3 7.3	1 2.4	2 4.9
	上記以外の製造業	185 100.0	18 9.7	38 20.5	108 58.4	57 30.8	11 5.9	44 23.8	12 6.5	10 5.4	19 10.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	1 10.0	4 40.0	7 70.0	4 40.0	1 10.0	2 20.0	- -	- -	1 10.0
	情報通信業	14 100.0	5 35.7	10 71.4	7 50.0	3 21.4	3 21.4	2 14.3	3 21.4	- -	- -
	運輸業	244 100.0	21 8.6	44 18.0	133 54.5	98 40.2	9 3.7	79 32.4	15 6.1	3 1.2	20 8.2
	卸売・小売業	222 100.0	27 12.2	52 23.4	118 53.2	61 27.5	20 9.0	58 26.1	14 6.3	3 1.4	24 10.8
	金融・保険業	14 100.0	3 21.4	3 21.4	11 78.6	3 21.4	2 14.3	- -	- -	1 7.1	1 7.1
	不動産業	10 100.0	1 10.0	2 20.0	7 70.0	2 20.0	- -	2 20.0	- -	1 10.0	- -
	飲食業・宿泊業	99 100.0	4 4.0	15 15.2	57 57.6	26 26.3	3 3.0	37 37.4	8 8.1	- -	6 6.1
	医療・福祉	90 100.0	9 10.0	29 32.2	40 44.4	18 20.0	2 2.2	31 34.4	5 5.6	3 3.3	6 6.7
	教育・学習支援業	22 100.0	3 13.6	17 77.3	8 36.4	2 9.1	3 13.6	5 22.7	- -	- -	- -
	サービス業	375 100.0	37 9.9	72 19.2	174 46.4	103 27.5	19 5.1	143 38.1	23 6.1	4 1.1	22 5.9
	その他	36 100.0	5 13.9	8 22.2	20 55.6	13 36.1	4 11.1	10 27.8	1 2.8	1 2.8	4 11.1
	製造業	298 100.0	40 13.4	73 24.5	171 57.4	96 32.2	24 8.1	69 23.2	19 6.4	11 3.7	32 10.7
	非製造業	1,240 100.0	137 11.0	304 24.5	638 51.5	359 29.0	85 6.9	388 31.3	72 5.8	19 1.5	94 7.6
	無回答	42 100.0	5 11.9	9 21.4	20 47.6	9 21.4	2 4.8	15 35.7	4 9.5	- -	5 11.9

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

第3節 高年齢者の中途採用で重視するポイント

ここまでは、主に高年齢者の中途採用を実施した企業に対する設問について検討してきたが、ここからは調査票に回答したすべての企業を対象としてその結果を見ていく。

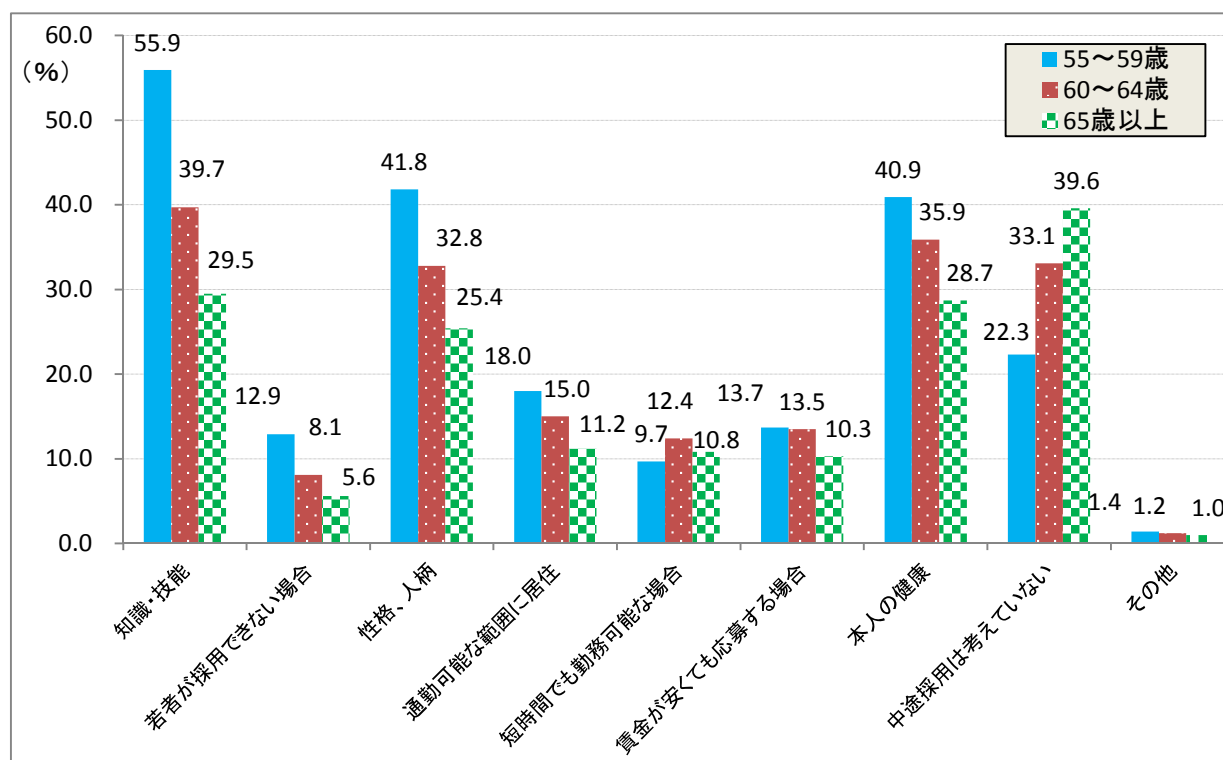
55歳以上の中途採用者を採用する際に、どのようなことを重視して採用を行っているのか企

業に聞いている。

中途採用で重視するポイントを検討する前に、「中途採用は考えていない」とする項目を見ると、55～59歳層の場合22.3%、60～64歳層の場合33.1%、65歳以上の場合39.6%の企業が回答している。

高齢者の中途採用で重視するポイントは大きく分けて3つある。「知識・技能」、「本人の健康」、「性格、人柄」の3つである。いずれの項目も対象となる中途採用者の年齢階層が高くなるに従って企業の回答割合が低くなっている（図表7-35）。

図表7-35 高齢者の中途採用で重視するポイント（複数回答、単位：％）



55～59歳層の中途採用で重視するポイントを業種別に見ると、「知識・技能」では医療・福祉（71.3%）、建設業（69.6%）の回答割合が相対的に高くなっていることがわかる。医療・福祉にしても建設業にしても「知識・技能」が求められる業種であることは容易に理解でき、そのため中途採用者の採用条件としても「知識・技能」が必要条件として求められているのである。

「性格、人柄」を見ると、医療・福祉（70.3%）、飲食業・宿泊業（59.1%）の回答割合が高くなっている。両業種とも対人関係が重要視される最たる業種であり、中途採用者の採用条件として「性格、人柄」が重視されるのは理解できるところである。

また、「本人の健康」に関しては、運輸業（55.8%）、医療・福祉（53.3%）、飲食業・宿泊業（51.9%）の割合が相対的に高くなっている。いずれの業種も体が資本と考えられる仕事

内容が多く、高年齢者の採用条件として重視されているのであろう（図表 7-36）。

図表 7-36 高年齢者の中途採用で重視するポイント（55～59歳層）（複数回答、業種別）

		合 計	知 識 ・ 技 能	き 若 な い が 場 採 用 で	性 格 、 人 柄	困 通 に 勤 居 可 住 能 な 範	務 短 可 時 間 な で 場 も 合 勤	れ も 賃 金 が 合 し 安 く て	本 人 の 健 康	え 中 途 採 用 は 考	そ の 他	無 回 答
	合計	6,187 100.0	3,457 55.9	799 12.9	2,588 41.8	1,112 18.0	599 9.7	847 13.7	2,530 40.9	1,380 22.3	84 1.4	477 7.7
業 種	建設業	460 100.0	320 69.6	49 10.7	204 44.3	78 17.0	10 2.2	46 10.0	206 44.8	95 20.7	7 1.5	23 5.0
	一般機械器具製造業	251 100.0	150 59.8	20 8.0	93 37.1	27 10.8	18 7.2	37 14.7	99 39.4	73 29.1	5 2.0	12 4.8
	輸送用機械器具製造業	184 100.0	112 60.9	17 9.2	61 33.2	29 15.8	6 3.3	25 13.6	68 37.0	54 29.3	1 0.5	13 7.1
	精密機械器具製造業	114 100.0	67 58.8	11 9.6	33 28.9	11 9.6	8 7.0	13 11.4	27 23.7	38 33.3	2 1.8	5 4.4
	電気機械器具製造業	186 100.0	111 59.7	15 8.1	65 34.9	32 17.2	16 8.6	34 18.3	73 39.2	44 23.7	6 3.2	13 7.0
	上記以外の製造業	1,022 100.0	562 55.0	145 14.2	389 38.1	183 17.9	86 8.4	157 15.4	401 39.2	276 27.0	15 1.5	66 6.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	28 100.0	19 67.9	2 7.1	10 35.7	3 10.7	1 3.6	2 7.1	13 46.4	6 21.4	-	1 3.6
	情報通信業	187 100.0	98 52.4	11 5.9	52 27.8	21 11.2	9 4.8	18 9.6	43 23.0	66 35.3	-	21 11.2
	運輸業	613 100.0	355 57.9	111 18.1	309 50.4	132 21.5	47 7.7	78 12.7	342 55.8	83 13.5	6 1.0	36 5.9
	卸売・小売業	1,141 100.0	588 51.5	125 11.0	435 38.1	191 16.7	109 9.6	131 11.5	404 35.4	323 28.3	16 1.4	87 7.6
	金融・保険業	64 100.0	32 50.0	2 3.1	21 32.8	11 17.2	2 3.1	6 9.4	21 32.8	23 35.9	1 1.6	4 6.3
	不動産業	50 100.0	31 62.0	10 20.0	19 38.0	7 14.0	4 8.0	8 16.0	18 36.0	13 26.0	1 2.0	1 2.0
	飲食業・宿泊業	237 100.0	138 58.2	52 21.9	140 59.1	62 26.2	50 21.1	34 14.3	123 51.9	32 13.5	5 2.1	16 6.8
	医療・福祉	195 100.0	139 71.3	45 23.1	137 70.3	43 22.1	42 21.5	36 18.5	104 53.3	9 4.6	6 3.1	5 2.6
	教育・学習支援業	85 100.0	61 71.8	7 8.2	38 44.7	16 18.8	4 4.7	9 10.6	34 40.0	10 11.8	1 1.2	10 11.8
	サービス業	1,000 100.0	502 50.2	147 14.7	450 45.0	203 20.3	154 15.4	166 16.6	425 42.5	161 16.1	8 0.8	83 8.3
	その他	181 100.0	101 55.8	15 8.3	72 39.8	31 17.1	18 9.9	23 12.7	71 39.2	47 26.0	3 1.7	18 9.9
	製造業	1,757 100.0	1,002 57.0	208 11.8	641 36.5	282 16.1	134 7.6	266 15.1	668 38.0	485 27.6	29 1.7	109 6.2
	非製造業	4,241 100.0	2,384 56.2	576 13.6	1,887 44.5	798 18.8	450 10.6	557 13.1	1,804 42.5	868 20.5	54 1.3	305 7.2
	無回答	189 100.0	71 37.6	15 7.9	60 31.7	32 16.9	15 7.9	24 12.7	58 30.7	27 14.3	1 0.5	63 33.3

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

次に、60～64 歳層の中途採用で重視するポイントを業種別に見た結果も、55～59 歳層のそれとほとんど変わらない状況であるが、「中途採用は考えていない」という項目については、情報通信業（50.8%）、輸送用機械器具製造業（44.0%）、一般機械器具製造業（41.4%）で相対的に高い割合となっている。いわゆる製造業関係の業種であり、技術進歩が早いために、

これまで労働者が培って来たスキルも陳腐化するのが早く、高年齢者には適応が難しいために、中途採用が見送られているのかもしれない。65 歳以上の結果については、同様の結果が観察されたため、省略する（図表 7-37）。

図表 7-37 高年齢者の中途採用で重視するポイント（60～64歳層）（複数回答、業種別）

		合計	知識・技能	き若 な者 いが 場採 合用 で	性 格、 人 柄	囲通 に勤 居可 住能 な範	務短 可時 間間 なで 合勤	れも賃 る応金 場募が 合し安 てく くて	本人の 健康	え中 て途 い採 用い は考	その他	無 回 答
合計		6,187 100.0	2,459 39.7	500 8.1	2,031 32.8	931 15.0	768 12.4	833 13.5	2,221 35.9	2,046 33.1	75 1.2	791 12.8
業 種	建設業	460 100.0	240 52.2	27 5.9	161 35.0	65 14.1	20 4.3	42 9.1	177 38.5	151 32.8	8 1.7	47 10.2
	一般機械器具製造業	251 100.0	105 41.8	9 3.6	63 25.1	20 8.0	18 7.2	31 12.4	77 30.7	104 41.4	5 2.0	26 10.4
	輸送用機械器具製造業	184 100.0	74 40.2	8 4.3	43 23.4	20 10.9	15 8.2	24 13.0	59 32.1	81 44.0	1 0.5	21 11.4
	精密機械器具製造業	114 100.0	44 38.6	3 2.6	28 24.6	12 10.5	10 8.8	13 11.4	28 24.6	56 49.1	－ －	9 7.9
	電気機械器具製造業	186 100.0	80 43.0	7 3.8	48 25.8	22 11.8	22 11.8	30 16.1	61 32.8	64 34.4	1 0.5	27 14.5
	上記以外の製造業	1,022 100.0	357 34.9	75 7.3	279 27.3	152 14.9	122 11.9	140 13.7	318 31.1	415 40.6	13 1.3	128 12.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	28 100.0	17 60.7	2 7.1	9 32.1	3 10.7	1 3.6	2 7.1	11 39.3	10 35.7	－ －	－ －
	情報通信業	187 100.0	64 34.2	3 1.6	38 20.3	15 8.0	8 4.3	11 5.9	29 15.5	95 50.8	－ －	29 15.5
	運輸業	613 100.0	262 42.7	84 13.7	242 39.5	113 18.4	68 11.1	83 13.5	294 48.0	146 23.8	5 0.8	81 13.2
	卸売・小売業	1,141 100.0	399 35.0	80 7.0	338 29.6	155 13.6	136 11.9	137 12.0	349 30.6	448 39.3	15 1.3	142 12.4
	金融・保険業	64 100.0	19 29.7	－ －	12 18.8	5 7.8	2 3.1	2 3.1	16 25.0	33 51.6	1 1.6	9 14.1
	不動産業	50 100.0	25 50.0	7 14.0	16 32.0	5 10.0	7 14.0	9 18.0	18 36.0	20 40.0	1 2.0	1 2.0
	飲食業・宿泊業	237 100.0	99 41.8	35 14.8	118 49.8	56 23.6	62 26.2	36 15.2	119 50.2	50 21.1	5 2.1	28 11.8
	医療・福祉	195 100.0	110 56.4	29 14.9	113 57.9	38 19.5	48 24.6	36 18.5	96 49.2	22 11.3	6 3.1	20 10.3
	教育・学習支援業	85 100.0	50 58.8	5 5.9	31 36.5	12 14.1	3 3.5	9 10.6	27 31.8	17 20.0	1 1.2	13 15.3
	サービス業	1,000 100.0	387 38.7	108 10.8	391 39.1	188 18.8	181 18.1	179 17.9	426 42.6	234 23.4	9 0.9	115 11.5
	その他	181 100.0	77 42.5	6 3.3	55 30.4	26 14.4	20 11.0	23 12.7	62 34.3	65 35.9	3 1.7	23 12.7

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（％）を示す。

第 4 節 高年齢層の採用に必要とされる条件整備

すべての企業を対象として、55 歳以上の年齢階層の採用拡大に必要とされる条件整備について回答してもらった結果が、図表 7-38 である。

どの年齢階層でも最も高かった回答項目が「本人の健康」であることがわかる。高年齢層の採用を拡大するためには、まず当事者の高年齢者本人が元気で健康であることが最も重要

であると企業が考えていることが明らかとなっている。

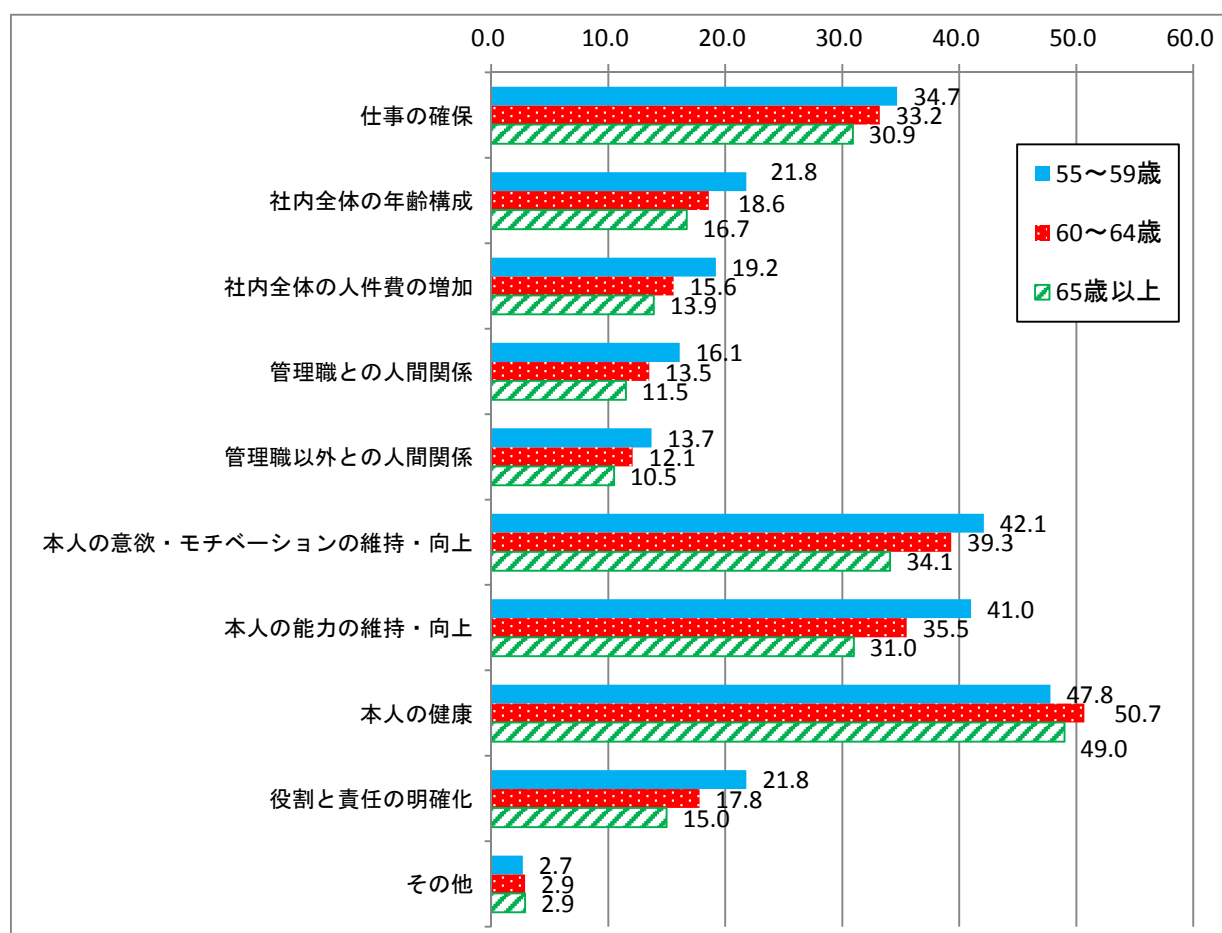
続いて、「本人の意欲・モチベーションの維持・向上」、「本人の能力の維持・向上」という項目の回答割合が高くなっている。高年齢者になったからといって適当に仕事に向き合うのではなく、高い意欲を持ち、能力向上に努めるなどして前向きに仕事に取り組むことを企業が望んでいることがわかる。

また、「仕事の確保」を挙げる割合も高く、高年齢者に仕事を提供するためには、まず提供するための仕事を確保することが必要であると企業は回答している。

こうして見ると、高年齢者の採用拡大のためには、主に「働く者の健康」、「働く意欲」、「仕事の確保」が主に重要なポイントとなっているといえる。

採用拡大に必要とされる条件整備を業種別に見ると、「本人の健康」で運輸業（64.9%）、飲食業・宿泊業（57.8%）で回答割合が高くなっている。高年齢者の中途採用に関して重視するポイントを検討した際にも、業種別で見た場合これらの業種は高い回答割合となっていた。そこでも既述したように、これらの業種は体が資本と考えられる仕事内容が多いために、採用しようとする企業はまず「本人の健康」を重要と考え、採用拡大のための条件として回答しているのであろう。

図表 7-38 高年齢者の採用拡大に必要な条件整備（複数回答、単位：％）



「仕事の確保」では、情報通信業（55.6%）が高い回答割合となっている。情報通信業はその仕事の性格から技術進歩が早く、従業員の能力開発が欠かせない業種である。従業員のこれまで培ってきたスキルの退化が激しいと推察され、特に古いスキルしか持ち合わせてない高齢者のための仕事を提供することが難しいのであろう。こうした状況が「仕事の確保」の高い回答割合へと繋がっているものと思われる（図表 7-39）。

60～64 歳層および 65 歳以上層の中途採用者を対象として、採用拡大に必要とされる条件整備を従業員数別、業種別に検討したが、従業員規模に関しては 55～59 歳層の場合と同様に特に規模別の傾向が観察されず、また業種別の傾向については、55～59 歳層の場合と同じであったため、結果を省略する。

図表 7-39 高齢者の採用拡大に必要な条件整備（55～59歳層）（複数回答、業種別）

		合計	仕事の確保	構社内全体の年齢	費社の内増加体の人件	関係職種との人間	人管理関係以外の	維持本人の意向・向上・のモ	持本人の向上能力の維	本人の健康	確役割と責任の明	その他	無回答
合計		6,187 100.0	2,149 34.7	1,346 21.8	1,185 19.2	998 16.1	846 13.7	2,603 42.1	2,534 41.0	2,958 47.8	1,325 21.4	168 2.7	697 11.3
業 種	建設業	460 100.0	180 39.1	120 26.1	93 20.2	80 17.4	67 14.6	203 44.1	195 42.4	228 49.6	94 20.4	12 2.6	43 9.3
	一般機械器具製造業	251 100.0	78 31.1	51 20.3	51 20.3	41 16.3	31 12.4	91 36.3	112 44.6	114 45.4	46 18.3	10 4.0	26 10.4
	輸送用機械器具製造業	184 100.0	66 35.9	38 20.7	33 17.9	31 16.8	20 10.9	81 44.0	75 40.8	88 47.8	33 17.9	6 3.3	19 10.3
	精密機械器具製造業	114 100.0	43 37.7	25 21.9	30 26.3	15 13.2	13 11.4	47 41.2	46 40.4	46 40.4	26 22.8	5 4.4	9 7.9
	電気機械器具製造業	186 100.0	75 40.3	49 26.3	40 21.5	34 18.3	16 8.6	80 43.0	74 39.8	80 43.0	48 25.8	7 3.8	16 8.6
	上記以外の製造業	1,022 100.0	341 33.4	258 25.2	216 21.1	166 16.2	152 14.9	462 45.2	424 41.5	487 47.7	245 24.0	29 2.8	93 9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	28 100.0	12 42.9	8 28.6	9 32.1	2 7.1	2 7.1	5 17.9	9 32.1	15 53.6	4 14.3	2 7.1	2 7.1
	情報通信業	187 100.0	104 55.6	39 20.9	44 23.5	35 18.7	21 11.2	68 36.4	78 41.7	56 29.9	37 19.8	2 1.1	33 17.6
	運輸業	613 100.0	241 39.3	96 15.7	72 11.7	73 11.9	64 10.4	263 42.9	270 44.0	398 64.9	90 14.7	12 2.0	57 9.3
	卸売・小売業	1,141 100.0	369 32.3	271 23.8	230 20.2	200 17.5	170 14.9	481 42.2	463 40.6	484 42.4	278 24.4	36 3.2	128 11.2
	金融・保険業	64 100.0	25 39.1	17 26.6	17 26.6	12 18.8	9 14.1	34 53.1	30 46.9	25 39.1	18 28.1	2 3.1	6 9.4
	不動産業	50 100.0	20 40.0	14 28.0	14 28.0	13 26.0	11 22.0	19 38.0	23 46.0	17 34.0	12 24.0	1 2.0	2 4.0
	飲食業・宿泊業	237 100.0	57 24.1	39 16.5	38 16.0	36 15.2	41 17.3	96 40.5	104 43.9	137 57.8	53 22.4	5 2.1	24 10.1
	医療・福祉	195 100.0	51 26.2	42 21.5	43 22.1	38 19.5	33 16.9	101 51.8	93 47.7	105 53.8	52 26.7	4 2.1	14 7.2
	教育・学習支援業	85 100.0	19 22.4	25 29.4	22 25.9	8 9.4	12 14.1	32 37.6	29 34.1	31 36.5	21 24.7	2 2.4	10 11.8
	サービス業	1,000 100.0	376 37.6	186 18.6	175 17.5	158 15.8	144 14.4	421 42.1	388 38.8	500 50.0	213 21.3	23 2.3	114 11.4
	その他	181 100.0	61 33.7	36 19.9	32 17.7	32 17.7	24 13.3	72 39.8	70 38.7	84 46.4	31 17.1	5 2.8	32 17.7

（注）表中の上段は対象件数、下段は構成比（%）を示す。

Appendix：どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか？

ここまで、単純集計、従業員規模別のクロス表並びに業種別のクロス表を用いるなどして高年齢者の中途採用に関して検討を行ってきた。最後に、どの様な特性を持つ企業が高年齢者の中途採用を行っているのか、より詳細に分析する。例えば、中村（2014）や大木（2013）は先行研究に基づき、経済学的小および人的資源管理的観点から理論仮説を導き出し、その仮説の検証を行っているが、ここではそうした理論仮説に基づいて分析を行う訳ではなく、中途採用時に重視するポイントや企業における高年齢者の割合など調査票で企業に尋ねた設問項目を中心として、分析を深めることを企図している。

具体的には、次の multivariate probit 回帰分析を行う。

$$y_{im}^* = \beta x_{im} + u_{im}, m = 1, \dots, M \quad y_{im} = \begin{cases} 1, & y_{im}^* > 0 \\ 0, & y_{im}^* \leq 0 \end{cases} \quad \dots \quad (1)$$

ここで誤差項 u_{im} は正規分布に従い、平均値は 0 で分散共分散行列 V は分散の値 1、他の誤差項との相関係数は $\rho_{jk} = \rho_{kj}$ となるように標準化されている。下付の i は個々の企業を、 m は 1～3 までの値を取り、1 の場合には 55～59 歳層の中途採用を、同様に 2 の場合には 60～64 歳層の中途採用を、3 の場合には 65 歳以上層の中途採用をそれぞれ示す。従属変数である y_{im} は、それぞれの年齢階層の中途採用を実施した場合には 1 を、また中途採用を実施しなかった場合には 0 の値を取る。

55～59 歳層の中途採用を実施する企業は、同様に 60～64 歳層ないしは 65 歳以上層の中途採用の実施も考慮に入れる可能性も高い。実際にデータで観察すると、55～59 歳層の中途採用を実施している企業では、60～64 歳層ないしは 65 歳以上層の中途採用を同時に実施している場合がかなり多いことが確認できる。そこで、本稿ではこうした企業行動の同一性を勘案し、各年齢層の中途採用の有無を個別に推計するのではなく、55～59 歳層、60～64 歳層、65 歳以上層の中途採用を（1）式により同時に推計する。

以下で説明する説明変数（ x_{im} ）に基づき、係数 β の値を推計することにより、どの様な特性を持つ企業が高年齢層の中途採用を行っているのか検討する。 β の値がプラスであれば、中途採用を行う可能性を高めることになり、反対に β の値がマイナスであれば、中途採用の可能性を低めることになる。

（説明変数）

（1）式に用いる説明変数は以下の通りである。既に見たように高年齢者の中途採用の実施の有無は、従業員規模によって大きな差の生じることが確認されている。そこで、2 つの従業員規模ダミー変数を説明変数として用いることにする。「従業員規模 100 人以上 300 人未満ダミー変数」と「従業員規模 300 人以上ダミー変数」である。ここでは従業員規模 100 人

未満をベースとして、従業員規模 100 人未満の企業と比較した従業員規模 100 人以上 300 人未満の効果ないしは従業員規模 100 人未満の企業と比較した従業員規模 300 人以上の効果測定することになる。

また、高年齢層の中途採用の実施の有無に業種により大きな違いのあることも既に見た通りである。ただし、本稿では、単純に業種別ダミー変数を作成して業種の影響を推計するのではなく、次の 2 点により業種を分類しその影響を分析する。どのような視角から業種を分類するかというと、①雇用増加、②離職率の 2 点である。

雇用が増加している業種ほど、高年齢層の中途採用にも積極的になることが予想されるため、雇用増加産業である場合には 1 を取るダミー変数を作成し（「雇用増加産業ダミー変数」）、その影響を検討する。具体的には、厚生労働省「労働市場分析レポート」第 50 号（平成 27 年 5 月 1 日）で、平成 21 年～平成 26 年の雇用改善局面にあった段階で、雇用が増加した「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業」に該当する場合には、雇用増加産業ダミー変数が 1 を取るものとする。

離職率が高い業種ほど、離職した従業員の補填に高年齢者を補填する確率が高いのではないかと考え、「高離職率産業ダミー変数」を説明変数として導入することとした。具体的には、本調査の実施時点を勘案し、厚生労働省「雇用動向調査」の平成 27 年上半期の結果に基づき、業種別離職率の相対的に高い「宿泊業、飲食サービス業」（離職率 15.3%）、「教育、学習支援業」（同 12.1%）、「サービス業」（同 10.9%）の場合に 1 を取る高離職率産業ダミー変数を作成し、その影響を検討する¹。

そのほか、高年齢者の中途採用に当たり重視するポイントを企業に回答してもらっているので、重視するポイントの違いにより採用行動に違いが出るのか検討する。

高年齢者の中途採用に当たり、高年齢者の持つ「知識・技能」を重視する企業は、そのスキルを得ようと高年齢者の採用に動くはずである。もし、そのスキルが経験年数を重ねることにより獲得でき、若年層によっては代替不可能である場合には、より高年齢者の採用確率を高めるであろう。採用に当たり、「知識・技能」を重視すると回答した企業は 1 を、そうでない企業は 0 を取るダミー変数を推計式に導入し、採用への影響を計測する。

また、重視するポイントには、「若者が採用できない場合」、「賃金が安くても応募してくれる場合」のように、「後ろ向きの理由」が選択肢として含まれている。本来は若者を採用したいのに採用できないから仕方なく高年齢者を採用するとか、本来は相応の賃金を支給したいのに経営を圧迫するから、高年齢者を安い賃金で採用するといった高年齢者にとっては後ろ向きな採用である。しかしながら、こうした場合、若者が採用できないため高年齢者であれば採用のチャンスは広がるであろうし、多少安めな賃金であっても働くことを優先する高年

¹ 離職率の高い産業として他に「生活関連サービス業、娯楽業」（離職率 11.9%）もあるが、調査票では業種の回答欄に同産業がなく、その他の産業に分類されてしまうために、同産業を高離職率ダミー変数からは除外した。

高齢者であれば却って就業のチャンスは広がるに違いない。後ろ向きな理由を掲げる企業では、高齢者の採用確率が高まることが予想される。「若者が採用できない場合」もしくは「賃金が安くても応募してくれる場合」のどちらか1つの選択肢を選んだ場合に1を取るダミー変数を導入し、採用に及ぼす結果を推計する。

高齢者の就業パターンは多様化しており、フルタイムでの就業選択のみならず、短時間ないしは短時日などの様々な働き方が観察される。短時間でも勤務可能な働き方は、こうした高齢者のニーズに対応するものであり、高齢者の採用を促進することが予想される。重視する採用ポイントとして企業が「**短時間でも勤務可能な場合**」を選択した場合に1を取るダミー変数を導入し、採用に及ぼす影響について検討する。

今野（2014）によれば、高齢社員の人事管理上望ましい賃金の決め方は、評価制度に基づき賃金を決める方法だという。評価制度とは、従業員の働き度合いを上司が評価し、貢献度に見合った賃金を支給する方法である。

ところで、年功賃金をめぐる学説にはいくつかの理論仮説があるが、1時点で見た場合いずれの理論も定年前の賃金水準と従業員の貢献度は乖離しているとするものがほとんどである。入社から定年までの長期間で賃金総額と従業員の貢献度の総量がトータルで均衡すればよいとする考え方が根底にある。継続雇用制度で働き続けるにせよ、再就職して働き続けるにせよ、高齢者の予想される雇用期間は長くはなく、だからこそ賃金水準と貢献度が毎年均衡する賃金水準が望まれるのである。

しかしながら、定年を機に従業員の賃金は大きく下落するケースが多く、第5章でも見たように、そうした高齢者の賃金の下落を是認する企業も少なくない。定年後の高齢者の賃金を評価制度で決めるとする考え方は、貢献度に見合った賃金を支給するものであり、高齢者の活用が前提となっているものと考えられることができる。

調査票では、今後の高齢者の賃金のあり方に関する設問で、「定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」とする設問があり、1「そう思う」、2「ややそう思う」、3「どちらともいえない」、4「あまりそう思わない」、5「そう思わない」とする5つの回答が用意されており、どれか1つの回答に○をつけてもらうことになっている。本稿では、「**賃金制度（評価制度が望ましい）**」とする説明変数を導入する。その際、上の回答の1～5の番号をそのまま値として用いている。肯定の意思が強いほど少ない値を取り、反対に否定の意思が強いほど大きな値を取るようになる。評価制度による賃金の決定が望ましいと考える度合いが強いほど、高齢者の採用確率が高まるものと予想されるため、係数 β の値は負の符号をとることが予想される。

高齢者の中途採用には、企業内における中高年齢層の従業員数も影響してくることが予想される。例えば、高齢者層の非正社員を既に多く雇用している企業では、こうした年代の使い勝手なり働き方を把握しており、さらに中途採用を行う可能性が高いものと推察される。本稿では、高齢者の中途採用を実施したか否かで分析を行うが、既に見て来たように

高年齢中途採用者の多くは、非正社員として採用されている。そこで、それぞれの年齢階層における「非正社員の従業員数」を説明変数とし、既に雇用されている非正規従業員の多寡が高年齢者の中途採用に影響を及ぼすのかどうか検討する。

（推計結果とまとめ）

以上の説明変数に基づき、(1) 式を推計した結果が付表 7-1 である（記述統計量は付表 7-2 に掲示してある。）。55～59 歳層、60～64 歳層、65 歳以上層それぞれの中途採用の有無について、説明変数が影響を及ぼしているかどうか見たものである。表中ほとんどの説明変数が統計的に有意な説明変数である。統計的に有意とは、対象となる説明変数が統計的に影響力を持っていることを示している。

表の見方であるが、例えば、55～59 歳層の中途採用に影響を及ぼすと考えられる「知識・技能」であるが、係数値が正の値であることから、中途採用に際して、知識・技能を重視して採用を行いたいとする企業では、高年齢者の中途採用を行う可能性が高くなることを示している。Z 値は概ね 2 を超えれば統計的に有意となる。この値が大きいほど推計した値の信頼度が増すことになる。同様に、 $P > Z$ は、この値が小さければ小さいほど信頼度が増すことになり、この値が 0.05 以下であれば 5%水準で統計的に有意、また 0.01 以下であれば 1%水準で統計的に有意であるといい、信頼度が増すことを示す。

どの年齢階層についてもいえることであるが、従業員規模が大きくなるにつれて、中途採用を行う可能性が高まるということである。従業員規模 100 人以上 300 人未満および 300 人以上とも係数値が両者とも統計的に有意であることから、ベースとなる従業員規模 100 人未満に比べて中途採用を行う確率が高くなることを示している。しかも従業員規模 100 人以上 300 人未満の係数値よりも従業員規模 300 人以上の係数値の方が高い値を取っていることから、従業員規模が大きくなるにつれて、中途採用を行う可能性が高まるといえるのである。

さらに各年齢階層における非正規従業員数が統計的に有意であることから、各年齢階層の非正規従業員数が多いほど、同年齢階層における中途採用の可能性が高まることになる。また、高離職率産業が統計的に有意であるため、離職率の高い産業ほど高年齢者の中途採用に積極的であることがわかる。また、65 歳以上層では、雇用増加産業でも係数値が統計的に有意となっており、対象産業では高年齢者の中途採用を行う確率が高くなることを示している。

知識・技能、後ろ向きな理由、および短時間でも勤務可能な場合はすべての年齢階層で統計的に有意であり、正の符号を取っていることから、中途採用時に知識・技能や後ろ向きな理由、短時間でも勤務可能な場合を重視ポイントとする場合には、企業は高年齢者の採用を行う確率が高いことがわかる。

賃金制度（評価制度が望ましい）の場合には、55～59 歳層および 60～64 歳層で統計的に有意となっており、しかも係数値が負の値であることから、賃金決定に際して評価制度が望ましいと考える企業ほど 55～59 歳層および 60～64 歳層における中途採用を行う確率が高

くなることを示している。ただし、65歳以上層については、統計的に有意でなく、その限りでない。

なお、表最下段の Likelihood ratio test は、55～59歳層、60～64歳層、65歳以上層の方程式における誤差項に相関がないとする仮説を検定するためのものである。仮説が棄却されたことから、上記3年齢階層の中途採用の有無を同時に推計することの正しさが証明されたことになる。

付表 7-1 高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果

Multivariate probit 推定

Number of obs = 4201

Wald chi2(27) = 650.03

Log likelihood = -4490.0913

Prob > chi2	=	0.0000
-------------	---	--------

55～59歳の中途採用の有無	係数	標準誤差	z	P>z
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.2142	0.04	5.12	0.000
後ろ向きな理由	0.2390	0.05	5.16	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.3563	0.06	5.78	0.000
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.0671	0.02	-3.03	0.002
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.2345	0.05	4.76	0.000
300人以上	0.4934	0.06	7.70	0.000
非正規従業員数(55～59歳)	0.0008	0.00	3.63	0.000
雇用増加産業	0.0468	0.06	0.82	0.411
高離職率産業	0.4661	0.07	7.06	0.000
定数項	-1.1793	0.07	-16.62	0.000
60～64歳の中途採用の有無	係数	標準誤差	z	P>z
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.3423	0.04	8.47	0.000
後ろ向きな理由	0.4028	0.05	8.42	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.3540	0.05	6.46	0.000
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.0593	0.02	-2.69	0.007
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.2830	0.05	5.79	0.000
300人以上	0.4588	0.07	7.00	0.000
非正規従業員数(60～64歳)	0.0007	0.00	2.83	0.005
雇用増加産業	0.0515	0.06	0.91	0.363
高離職率産業	0.4538	0.07	6.91	0.000
定数項	-1.2828	0.07	-18.57	0.000
65歳以上の中途採用の有無	係数	標準誤差	z	P>z
中途採用時に重視する項目				
知識・技能	0.3209	0.04	7.38	0.000
後ろ向きな理由	0.3114	0.05	5.84	0.000
短時間でも勤務可能な場合	0.3947	0.06	6.89	0.000
賃金制度(評価制度が望ましい)	-0.0411	0.02	-1.75	0.080
従業員規模(ベース:100人未満)				
100～300人	0.2024	0.05	3.86	0.000
300人以上	0.3907	0.07	5.63	0.000
非正規従業員数(65歳以上)	0.0029	0.00	4.85	0.000
雇用増加産業	0.1220	0.06	2.03	0.042
高離職率産業	0.3705	0.07	5.42	0.000
定数項	-1.4871	0.07	-20.30	0.000

Likelihood ratio test of $\rho_{21} = \rho_{31} = \rho_{32} = 0$:

chi2(3) = 2235.58 Prob > chi2 = 0.0000

付表 7-2 記述統計量

変数	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	最小値	最大値
55～59歳採用企業割合	4,201	0.2171	0.41	0	1
60～64歳採用企業割合	4,201	0.2221	0.42	0	1
65歳以上採用企業割合	4,201	0.1666	0.37	0	1
知識・技能(55～59歳)	4,201	0.5960	0.49	0	1
後ろ向きな理由(55～59歳)	4,201	0.2316	0.42	0	1
短時間でも勤務可能な場合(55～59歳)	4,201	0.1026	0.30	0	1
賃金制度(評価制度が望ましい)	4,201	2.2911	1.03	1	5
100～300人	4,201	0.3678	0.48	0	1
300人以上	4,201	0.1597	0.37	0	1
非正規従業員数(55～59歳)	4,201	10.3045	95.68	0	2817
非正規従業員数(60～64歳)	4,201	14.7855	111.76	0	3700
非正規従業員数(65歳以上)	4,201	10.0750	103.61	0	5428
雇用増加産業	4,201	0.4256	0.49	0	1
高離職率産業	4,201	0.2033	0.40	0	1
知識・技能(60～64歳)	4,201	0.4444	0.50	0	1
後ろ向きな理由(60～64歳)	4,201	0.1976	0.40	0	1
短時間でも勤務可能な場合(60～64歳)	4,201	0.1373	0.34	0	1
知識・技能(65歳以上)	4,201	0.3694	0.48	0	1
後ろ向きな理由(65歳以上)	4,201	0.1671	0.37	0	1
短時間でも勤務可能な場合(65歳以上)	4,201	0.1347	0.34	0	1

参考文献

今野浩一郎(2014)『高齢社員の人事管理』中央経済社.

大木 栄一(2013)「企業の高年齢者の採用行動の特質と戦略化」『玉川大学経営学部紀要』
第20号, pp1-16.

中村 天江(2014)「企業の中高年採用に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』No.653,
pp20-34.

第8章 各種支援制度の認知・利用状況

高年齢者雇用に関する国（独立行政法人も含む。）の各種支援制度の認知状況について尋ねたところ、まず、「高年齢雇用継続給付」については 83.4%の企業が知っており、そのうち 67.0%が利用するなど、認知状況、利用状況ともに最も高くなっている。

特定求職者雇用開発助成金は、57.1%が認知しており、そのうち 31.7%が利用したことがあるなど、一定の認知状況、利用状況となっている。

高年齢者雇用安定助成金は、57.8%が認知しているものの、そのうち 10.6%しか利用しておらず、利用状況が相対的に低調となっている。

労働移動支援助成金は、24.9%しか認知しておらず、また、そのうち 2.0%しか利用していない状況となっており、認知状況、利用状況ともに最も低くなっている。

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言については、独立行政法人の事業であるが、41.4%が認知しており、そのうち 19.7%が利用している。

最後に、高年齢者雇用優良事業所の表彰制度の認知状況は 22.5%となっている（図表 8-1）。

図表 8-1 各種支援制度の認知・利用状況

(単位: %)

	n	合計	知らない	知っている	利用した	利用していない	無回答	無回答
高年齢雇用継続給付	6,187	100.0	10.0	83.4 (100.0)	(67.0)	(30.3)	(2.7)	6.6
特定求職者雇用開発助成金	6,187	100.0	33.5	57.1 (100.0)	(31.7)	(64.8)	(3.5)	9.5
高年齢者雇用安定助成金 (高齢・障害・求職者雇用支援機構)	6,187	100.0	32.6	57.8 (100.0)	(10.6)	(85.2)	(4.2)	9.6
労働移動支援助成金	6,187	100.0	64.1	24.9 (100.0)	(2.0)	(92.9)	(5.1)	11.0
高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言 (高齢・障害・求職者雇用支援機構)	6,187	100.0	47.9	41.4 (100.0)	(19.7)	(74.8)	(5.5)	10.7
高年齢者雇用優良企業の表彰	6,187	100.0	63.6	22.5	—	—	—	14.0

