

「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」

就業形態等で企業と従業員のニーズに違い 「嘱託・契約」ではなく5割超が「正社員」を希望

1. 「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」について

高齢者雇用安定法の改正による雇用確保措置の義務化をきっかけに、高齢者の継続雇用に向けての取り組みが多くの企業において見直されていく中で、従業員は自らの継続雇用後の働き方や処遇について、どのような見通しや希望を持つようになっていくか。従業員の見通しや希望は、企業の高齢者継続雇用に向けての取り組みの違いにどの程度左右されるのか。また、継続雇用に向けての取り組みも含めた高齢者を対象とする人事労務管理について、従業員はいかなる評価を与えているのか。これらの点を明らかにするこ

とは、働く従業員の立場からみてもより望ましい継続雇用のあり方を検討する上で必要であろう。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、高齢者継続雇用に関する企業アンケート調査に引き続き、従業員を対象に「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」を実施した。企業調査の回答結果と連携させる形で分析を可能とするため、調査票は企業調査の対象企業である、従業員300人以上の企業

500社（企業の属性について詳しくは、本号「JILPT高齢者年齢者の継続雇用実態に関する企業調査」を参照のこと）に郵送し、五七～五九歳の正社員10人への配布を依頼している。依頼にあたっては、10人のなかに、①事務・管理部門以外（販売・営業部

門、研究開発部門、製造部門など）に勤務している正社員を二人以上含む、②非管理職を三人以上含む、③一人以上は女性を含むよう、JILPT側で指定した。ただ、五七～五九歳の正社員が10人いなかったり、五七～五九歳の正社員の在籍状況から指定のような配布が不可能だったりする企業もあり、必ずしもすべての企業でJILPT側が指定したような調査票の配布が行われているわけではない。

調査を配布する従業員を五七～五九歳の正社員としたのは、多くの企業で定年と設定されている60歳に達するまで時間のある従業員では、継続雇用後の状況に関する見通しや希望がまだ漠然としており、今後の継続雇用のあり方を考える上で参考となるような回答が得られにくいと見られたため、他方60歳以降で継続雇用されている従業員はすでに自社の継続雇用について了承した上で継続雇用されていると推測され、継続雇用後の就業状況や処遇に関する評価が肯定的なものに傾く可能性があると考えられたからである。

2. 回答者のプロフィール

調査は二〇〇七年二月に実施され、二六七一人から回答を得た。このうち既に紹介した企業調査に回答した企業に勤務しており、企業調査の回答結果との連携が可能な回答者は一三二五人である。

回答者の八四・六％は男性であり、年齢別分布は、五七歳が二八・三％、五八歳が三六・五％、五九歳が三五・二％となっている。役職は、回答の多い順に、「役職についていない」一



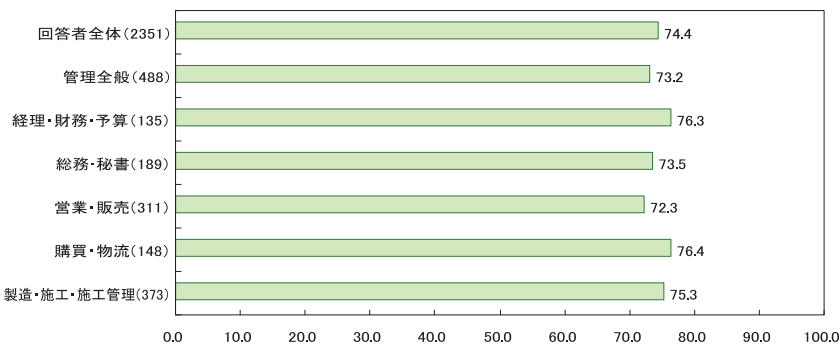


自社の定年が六〇歳で、再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者（二三五一人）のうち七四・四％は、定年後も収入のある仕事を続けたいと考えている。この希望者の割合

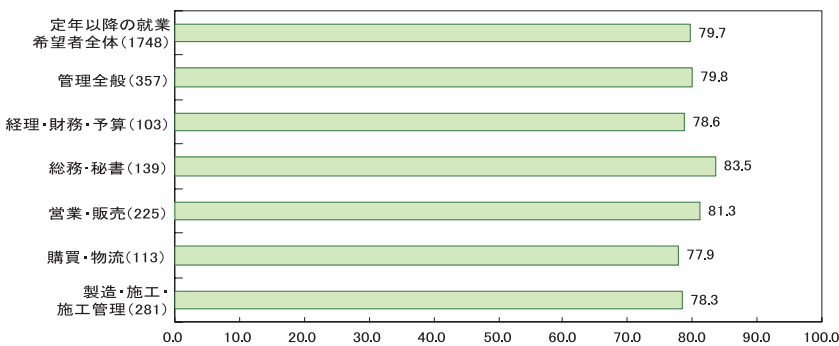
3. 定年後の就業・継続雇用についての希望

一般従業員（二二六・五％）、「課長相当」（二五・三％）、「部長相当」（一七・五％）であった。
 従事している仕事について、現在は「管理全般」（一九・七％）、「製造・施工・施工管理」（二六・六％）、「営業・販売」（二四・〇％）といった仕事を主に担当しているという回答者が比較的多い。また、これまで最も長期にわたって経験した仕事についてたずねたところ、「製造・施工・施工管理」（二二・一％）と答えた回答者が最も多く、「営業・販売」（二二・〇％）、「管理全般」（二〇・〇％）がこれに次いでいる。

図表1 定年後も収入のある仕事につきたいと考える人の割合（％）



図表2 定年後の就業を希望する回答者で現在の会社での継続雇用を希望する人の割合（％）



は、現在従事している仕事別に集計してみてもほとんど差は見られない（図表1）。
 さらに、定年後も収入のある仕事につきたいと考えている回答者（二七四八人）に、現在勤務している会社に定年後も継続雇用されたいかどうかをたずねたところ、七九・七％が継続雇用を希望している。定年後の就業希望についての回答とあわせて考えると、六〇歳定年制の企業に勤める回答者のうち、約六割が現在の企業における継続雇用を希望していることとなる。継続雇用希望者の割合についても、

現在従事している仕事による差異はさほど見られない（図表2）。
 定年後の継続雇用に関する希望は、企業の継続雇用に対する取り組みによって左右されるだろうか。企業調査との連携が可能な回答者のうち定年後の就業を希望している人を、原則、希望者全員を継続雇用する企業に属するグループ（一四三人）と、継続雇用者に関する基準に適合した人のみを雇用する企業に属するグループ（六六四人）にわけて、それぞれのグループにおける継続雇用希望者の割合を算出してみた。結果は、前者における継続雇用希

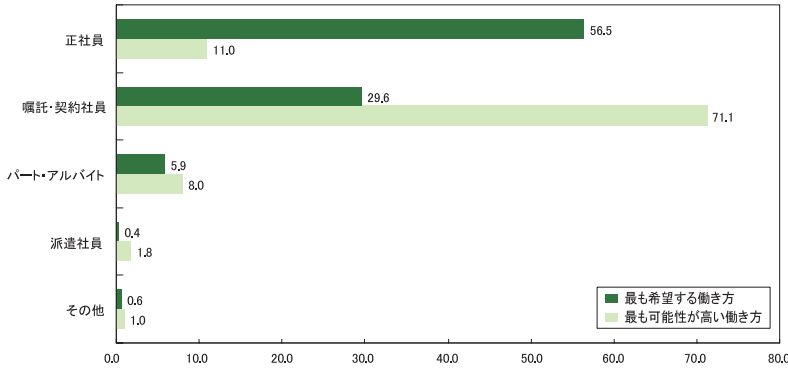
4. 継続雇用後の働き方・処遇に関する見通し・希望

(1) 継続雇用後の働き方に関する見通しと希望

六〇歳定年を控えた従業員は、自らが継続雇用された後の就業状況や処遇について、どのように考えているだろうか。

定年後の就業に関する希望と同じく、自社の定年が六〇歳で、再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者に、継続雇用後の就業形態（正社員、嘱託・契約社員、パート・アルバイトなどの別）に関し、最も実現の可能性があると思われるものと、自らが最も希望するものをたずねてみた。最も実現の可能性がある就業形態としては、「嘱託・契約社員」を挙げる回答者が約七割にも及ぶ。しかし、最も希望する就業形態としては、最も実現の可能性が高い就業形態として一・〇％の回答者が指摘するにとどまった「正社員」を六割弱の回答者が挙げていた（図表3）。企業調査の結果からも明らかのように、現在、継続雇用の際に採用されている就業形態で最も多いのは嘱託・契約社員であり、大半の従業員はそうした就業形態が自らの継続雇用においても適用されるとみている一方で、正社員としての継続雇用に対するニーズが大きいことがわ

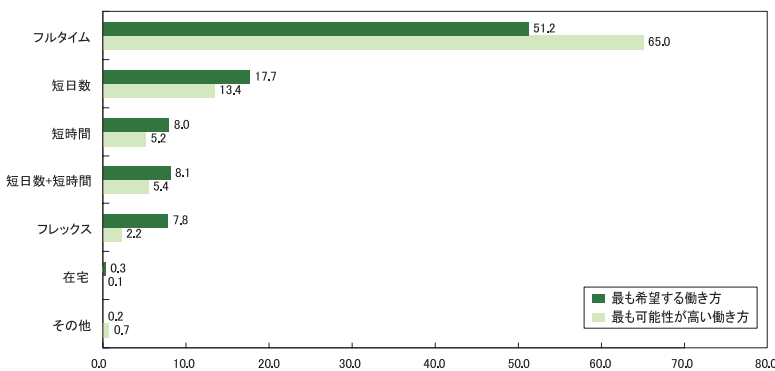
図表3 継続雇用後の就業形態に関する見通しと希望 (%)



かる。
就業形態に関する見通しと希望のギャップは、六〇歳定年が近づくにつれて小さくなるわけではない。正社員としての継続雇用を希望する回答者の割合は、五七歳回答者で五六・八%、五九歳回答者で五七・二%であり、ほとんどかわらない。また、現在従事している仕事別に見ると、「購買・物流」の従事者で正社員としての継続雇用を望む割合がやや高く(六三・五%)、逆に「総務・秘書」の従事者ではやや低く(五〇・三%)となっているが、そのほかの仕事に従事する回答者の間では違いはほとんど見られない。

フルタイムや短時間勤務の別といった勤務形態についても、就業形態と同様、最も希望するものと、最も実現の可能性が高いものを回答者に挙げてもらった。こちらも、就業形態ほどではないが、見通しと希望との間に差がある。継続雇用後、最も実現の可能性が高い勤務形態としてフルタイム勤務を挙げる回答者は約六五%であるが、フルタイムを最も希望する回答者の割合はこれよりも小さく約五割である。一方で、フルタイム以外の勤務形態について最も実現可能性が高いと見ている回答者は四分の一程度であるが、希望する回答者は四割程度となっており、今後、企業が従業員の希望にこたえる形で継続雇用を進めようとするならば、多様な勤務形態をより一層活用していく必要が生じうることを示唆する結果

図表4 継続雇用後の勤務形態に関する見通しと希望 (%)



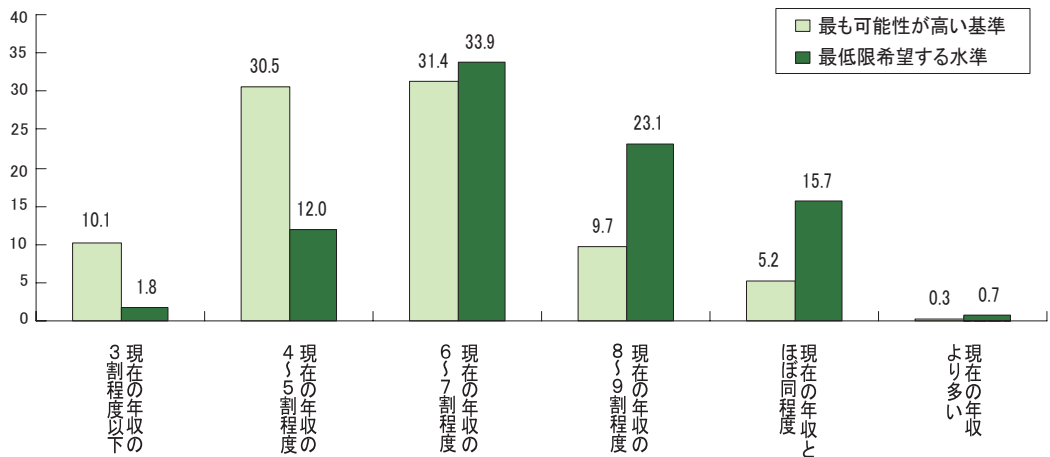
となつている(図表4)。
そのほかの継続雇用後の働き方に関する項目については、回答者の希望と見通しの間にさほど大きなずれはないと言つてよい。勤務場所については、現在の勤務場所を継続して勤務することを希望する回答者の割合が七四・九%、現在の勤務場所を継続して勤務すると見ている回答者の割合が六五・七%であった。また、仕事内容については、七七・四%の回答者が現在と同様の仕事を望むのに対し、現在と同様の仕事を継続雇用後も続けられる可能性が高いと考えている回答者の割合は七〇・九%となつている。

(2) 継続雇用後の処遇に関する見通しと希望

継続雇用後の処遇に関する見通しと希望については、①会社からもらう賃金(給与・賞与)、②賃金に公的給付なども含めた年収水準に関して、回答者が最も可能性が高いと考える水準と、最低限希望する水準をたずねた。

継続雇用後に会社からもらう賃金の水準として最も可能性が高いのは、「現在の賃金の六〇〜七割程度」と答える回答者が最も多く(三一・四%)、ほぼ同程度で「現在の賃金の四〇〜五割程度」という回答が続いている。しかし、最低限希望する賃金水準については、「現在の賃金の六〇〜七割程度」という回答は最も多くなっているものの、「現在の賃金の四〇〜五割程度」という回答者は約一割にとどまる。一方で、「現在の賃金の八〇〜九割程度」を最低限希望

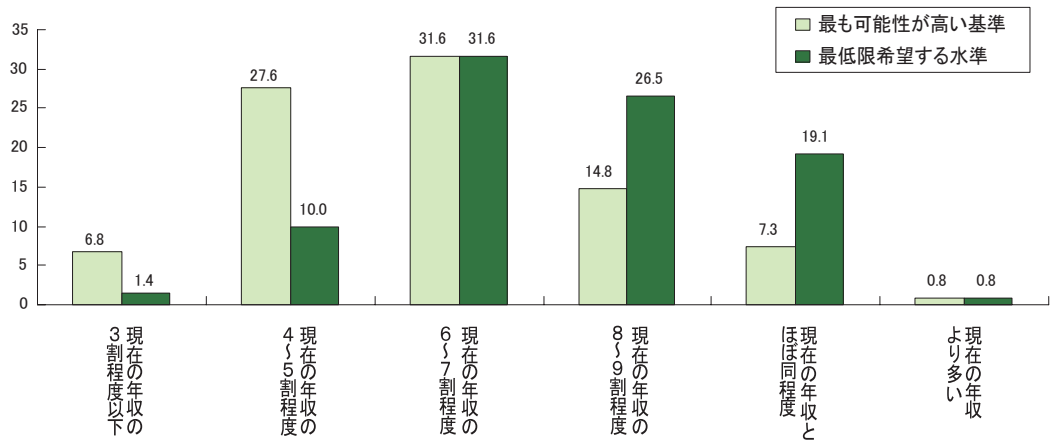
図表5 継続雇用後に会社からもらう賃金の見通しと最低限希望する水準（％）



する回答者が二三・一％、「現在の賃金とほぼ同程度」の賃金を最低限希望する回答者が一五・七％と、見通しに比べてこの二つを挙げる回答者の割合が目立って増加する（図表5）。

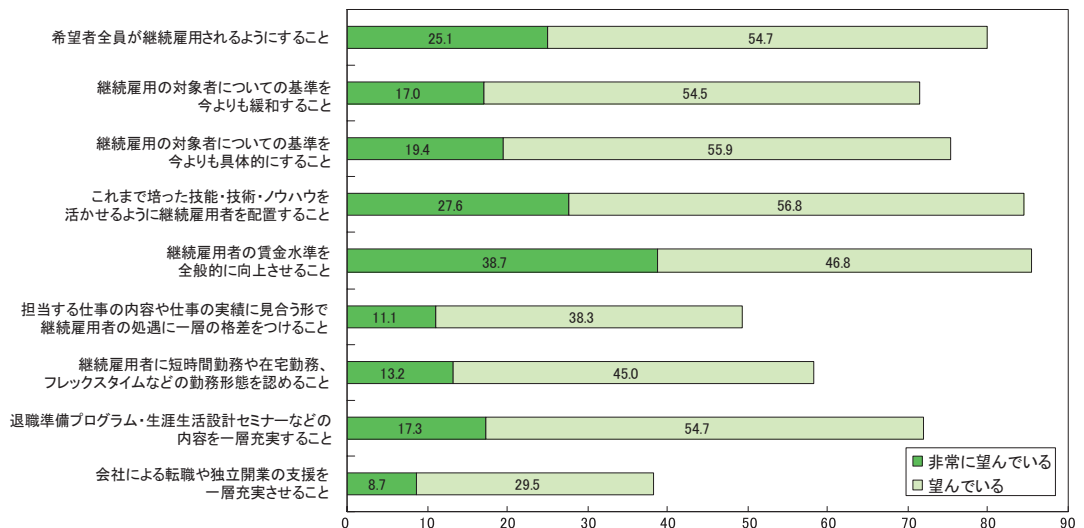
年収水準の見通しと最低限希望する水準についての回答にも、賃金水準に

図表6 継続雇用後の年収の見通しと最低限希望する水準（％）



ついでこの回答に見られたのと同様の傾向が認められる（図表6）。見通しとしては、「現在の年収の六〜七割程度」、「現在の年収の四〜五割程度」を挙げる回答者が多いが、最低限希望する年収水準としては、現在の年収の八割程度以上を挙げる回答者が五割弱いる。

図表7 継続雇用や高齢者向け人事労務管理に対する要望（％）



企業調査によれば、企業が設定する継続雇用後の年収水準として最も多かったのは、定年到達時の年収水準の六〜七割程度であったが、従業員調査の回答結果からは、企業が設定する水準では継続雇用後に予想される働きぶりに見合わない、あるいは定年後の生活に

5. 継続雇用や高齢者向けの取り組みに対する希望

必要な収入には足りないと考えられている高齢従業員が、企業内に相当な比重で存在することがうかがえる。

全回答者（二六七一人）に継続雇



用や高齢者向けの取り組みに関しての希望をたずねたところ、大半の回答者が望んでいたのは、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」「(非常に望んでいる)」と「望んでいる」の合計・八五・五%、以下同様)、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」(八四・四%)、「希望者全員が継続雇用されること」(七九・八%)といった点である。なかでも、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」は、「非常に望んでいる」という回答者の割合が三八・七%と、他の項目に比べて高齢従業員からの要望の度合いがとりわけ高いと言える。一方、同じ処遇に関わる項目でも、「担当する仕事の内容や仕事の実績に見合う形で継続雇用者の処遇に一層の格差をつけること」を希望する回答者は約半数であり、定年を控えた高齢従業員の多くは、継続雇用後の成果主義的な処遇管理よりもまずは継続雇用者の賃金水準の底上げを優先してほしいと考えて

いることが推測される。継続雇用の対象者に係る基準については、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも具体的にすること」「継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること」をいずれも約四分の三の回答者が希望している。

6. おわりに

以上、企業調査に引き続き実施した従業員調査の結果を、主要な調査項目に絞って紹介してきた。ここで紹介したのは単純集計と簡単なクロス集計の結果であるが、これらの集計を概観するだけでも、いわゆる大企業においては、定年後の継続雇用を希望する高齢従業員がかなり存在すること、そうした希望は会社側が実施する継続雇用の範囲によってはあまり左右されないこと、また、就業形態、勤務形態や処遇に関して、企業において現在主流を占める取り組みと、従業員の希望との間にはかなりの開きがあることなど、今後の継続雇用のあり方を検討する上で、念頭に置いておかなければならない点がいくつか浮かび上がった。

この従業員調査については、企業調査との連携が可能な回答をより活用するなど、これからさらに分析を進め、高齢者雇用をめぐる企業の人事労務管理や、社会的・政策的な取組みに資する知見を見出していきたいと考えている。

(JILPT研究員

藤本 真

大原社会問題研究所雑誌

No.582 2007.5

■論文

在留特別許可の法社会学
女性事務職のキャリア形成と「女性活用」

丹野清人
駒川智子

■研究回顧

一社会政策研究者の中間回顧 (上)

相澤與一

■書評と紹介

松島静雄監修/石川晃弘

川喜多喬・田所豊策編著『東京に働く人々』

上林千恵子

本間義人著『地域再生の条件』

橋本美由紀

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271