

# 高齢者雇用の現状と課題

「高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告」からの示唆

統括研究員 藤井 宏一

## 1. 研究の目的

わが国においては、二〇〇五年には人口が減少に転じ、今後一層の少子高齢化の進行により、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなっている。

人口減少により労働力人口が大幅に減少することになれば、経済成長にとつて制約・マイナス要因となるおそれがある。

こうしたことから、厚生労働大臣が独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に対して指示した第二期

中期目標期間（平成一九～二三年度）における労働政策の課題に係る調査研究テーマ（プロジェクト研究）の一つとして「人口減少下における

全員参加型社会の在り方に関する調査研究」が示され、当機構の雇用戦略部門において、同プロジェクト研究を立ち上げ、労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者女性、若者等すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備のあり

方について研究を行っている。

とくに、団塊の世代が二〇〇七年より六〇歳を迎え、定年到達者が大幅に増え、二〇一二年には六五歳に到達し始めるなど、高齢者の能力を活用するための取り組みを早急に進める必要がある。

そこで、本プロジェクト研究では、サブ研究として「高齢者の就労促進に関する研究」を二〇〇七年度から先行し、高齢者がその意欲と能力を発揮でき、年齢にかかわらず働くことができるような環境整備の在り方について研究を行うこととした（研究会参加者は付注1を参照）。

他方、わが国の高齢者の就業率は長期的には低下がみられているので、高齢者の就業増加を図るためには、高齢者の就業率の変動要因を分析し、それに対する処方箋を探ることが必要である。このため、本サブ研究では、二〇〇七年度は、厚生労働省やJILPT等の既存の利用可能な最新の高齢者に関する調査の再分析を中心に、高齢者の就業・引退行動の要因、高齢者雇用に関する企業の雇用管理等と高齢者の雇用状況との関係等を幅広く分析し、高齢者の就業率の変動要因を明らかにし、高齢者の就業率の向上を図る

ための環境整備の課題を探ることとした。

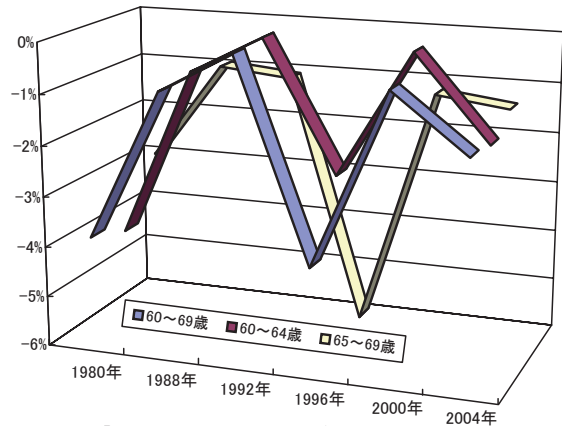
従って、二〇〇七年度の「高齢者の就業実態に関する研究」は、いわば、事実の発見と課題の整理を行ったものであり、その意味で、報告書は「高齢者の就労促進に関する研究」の中間報告と位置づけられる。なお、二〇〇八年度は、本結果等を踏まえ、高齢者就業の実態分析、個別論点等の詳細な分析、高齢者が意欲と能力があれば、年齢にかかわらず働くような環境整備のあり方についての検討を予定している。

## 2. 本報告書の構成と概要

高齢者の就業・引退行動、就業希望・意識は、年齢、年金等の非勤労所得、健康状態、本人の就業経歴、家族状況、地域要因等、さまざまな要因によって規定されていると考えられる。また、高齢者の賃金額や労働時間や就業意識等もこうした要因が影響していると考えられる。他方、高齢者の就業・非就業には、社会の制度・慣行、産業・職業構造、経済・雇用情勢、企業の人事雇用管理の動向も影響していると考え

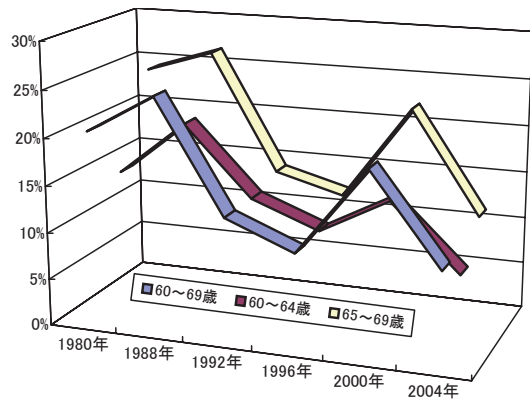


第1図① 厚生年金受給額に対する就業確率の変化の推移



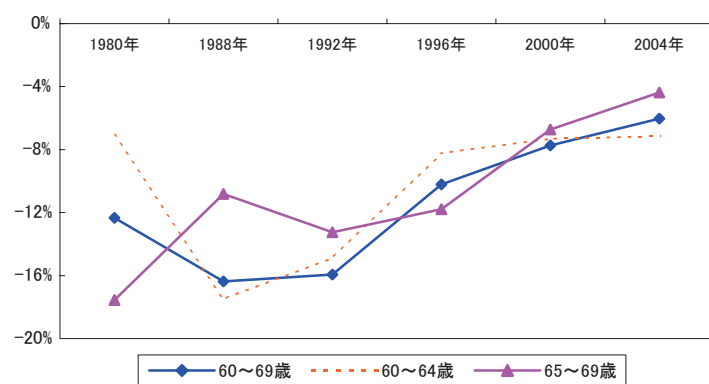
資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。  
注：厚生年金受給額が1カ月1万円上昇した時の就業確率の変化

第1図② 貸金率に対する就業確率変化の推移



資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1図③ 定年経路要因による就業確率の変化



資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

政策的含意として、男性高齢者の就業を促進するため、市場貸金率を上昇させる政策が求められる。在職老齢年金制度の改正によって、一律二割減額の廃止は市場貸金率を上昇させる効果を持つ。在職老齢年金制度の改革は、貸金の引き下げ効果をなくす面でも就業確率を高めると期待される。また、男性高齢者における人的資本の活用や人的資本の再投資も重要である。高齢者個人向けの公的職業教育訓練政策は、今後の重要な課題で

次は労働力需要側の分析は、特に改正高年齢者雇用安定法施行以降の企業の雇用管理と継続雇用の関連に着目した。

就業実態調査（一九八〇、一九八八、一九九二、一九九六、二〇〇〇、二〇〇四）の個人票データを用い、各年

仮説検証を行った。分析の結果明らかとなった点とその政策含意としては、以下のように

整理できる（上記①～④は仮説どおりの結果となった）。

①どの年代においても、年金受給額が高いほど就業確率は低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる（第1図①）。

政策的含意としては、高齢者の就業をさらに促進しようとするならば、年金制度の改革が求められる。とくに厚生年金などの公的年金制度については、より就業を抑制しない方向での改革が必要である。

②市場貸金率が高いほど就業確率は高くなる。こうした市場貸金率の影響は、六〇歳代後半のほうが六〇歳代前半より大きい（第1図②）。

### 3. 各章の主要分析結果

（一）第一章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化（一九八〇～二〇〇四）

本章では、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」(一九八〇、一九八八、一九九二、一九九六、二〇〇〇、二〇〇四)の個人票データを用い、各年の就業率、就業意欲、制度改革、女性)に着目して、分析を行った。

次に労働力需要側の分析は、特に改正高年齢者雇用安定法施行以降の企業の雇用管理と継続雇用の関連に着目した。

本章は、供給分析の総論にあたる。その上で、第2章から第4章では、今後の労働力供給を考える上で重要と思われる、いくつかの観点(就業意欲、制度改革、女性)に着目して、分析を行った。

そこで、本報告書では、まず、労働力供給側の分析として、「第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化（一九八〇～二〇〇四）」で、長期的にみた男性高齢者の就業率の規定要因について分析し、男性労働力供給の全体的・長期的な動向の整理を行った。

本章は、供給分析の総論にあたる。その上で、第2章から第4章では、今後の労働力供給を考える上で重要と思われる、いくつかの観点(就業意欲、制度改革、女性)に着目して、分析を行った。

そこで、本報告書では、まず、労働力供給側の分析として、「第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化（一九八〇～二〇〇四）」で、長期的にみた男性高齢者の就業率の規定要因について分析し、男性労働力供給の全体的・長期的な動向の整理を行った。

て分析を行った。第5章、第6章は既存の調査をもとに現状と課題の整理を行った。第7章は、労働力供給側の分析であるが、企業の継続雇用制度の取組状況(労働需要側)と高齢者の就業決定を関連させて分析を行った。

ここでは、総論にあたる第1章、JILPTの最新の調査の分析(第2章、第3章、第7章等)を中心に概要を紹介する。

代における六〇歳代の男性高齢者における就業決定の規定要因を明らかにし、たうえで、時代とともに各要因の影響の変化も考察した。

具体的には、計量分析によって、年齢、市場貸金率(個人が市場で得られる時間当たり賃金)、職業経歴、定年経歴、健康、年金制度、家族構成要因、マクロ経済環境(首都圏ダミー)などの要因が男性高齢者の就業行動(就業確率)に与える影響を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の変化についても考察を行った。その際、①年金、②市場貸金率、③定年経歴、④加齢効果の就業の確率に与える影響について、仮説検証を行った。

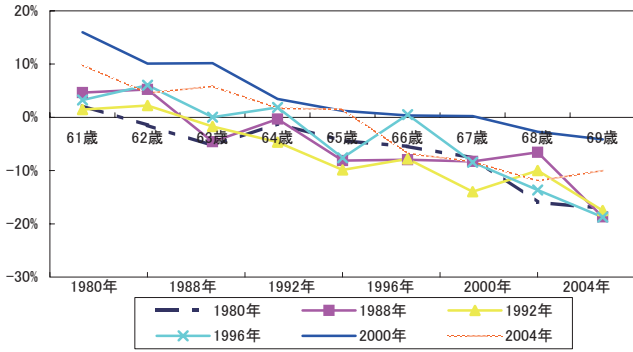
整理できる（上記①～④は仮説どおりの結果となった）。

①どの年代においても、年金受給額が高いほど就業確率は低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる（第1図①）。

政策的含意としては、高齢者の就業をさらに促進しようとするならば、年金制度の改革が求められる。とくに厚生年金などの公的年金制度については、より就業を抑制しない方向での改革が必要である。

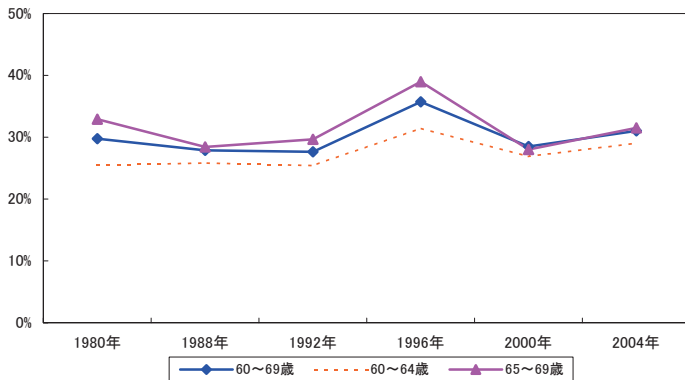
②市場貸金率が高いほど就業確率は高くなる。こうした市場貸金率の影響は、六〇歳代後半のほうが六〇歳代前半より大きい（第1図②）。

第1図④ 加齢効果による就業確率の推移



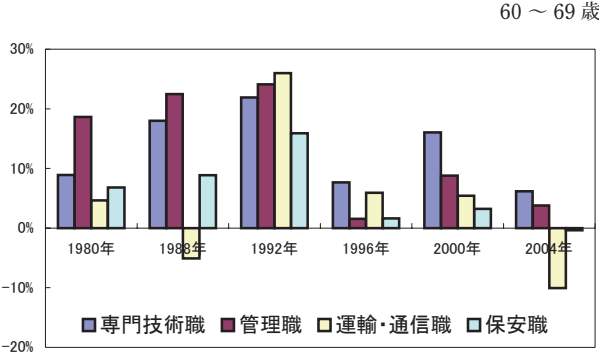
資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1図⑤ 健康要因による就業確率の推移



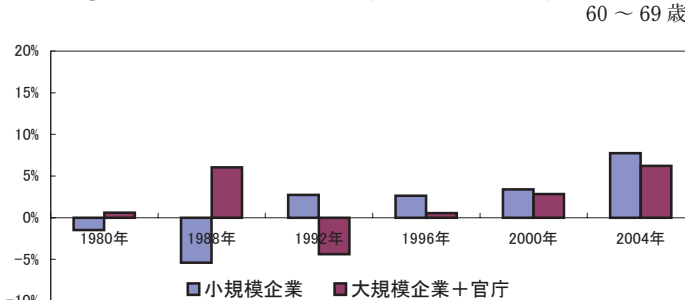
資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1図⑥ 職業要因の影響（就業確率の変化）の推移



資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。  
注：職業は55歳時点の職業（雇用者）

第1図⑦ 企業規模要因の影響（就業確率の変化）の推移



資料出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。  
注：企業規模は55歳時点の企業規模（雇用者）

あるし、企業に対する高齢者の教育訓練援助金政策も検討する価値がある。③どの年代においても、定年を経験した場合、就業確率が低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる（第1図③）。  
政策的含意としては、労働需要側の雇用制度が高齢者に影響を与えることは従来から確認されている。定年制度の廃止は今後の重要な検討課題である。

④加齢効果が存在する。つまり、年齢の上昇とともに就業確率は低くなる。こうした加齢効果は、六〇歳代後半のほうが六〇歳代前半より大きい（第1図④）。  
⑤健康は就業確率に大きな影響を与える。健康であることは就業にプラスの影響を与える。また、健康が男性高齢者の就業に与える影響は、時代にかかわらずほぼ一定である（第1図⑤）。  
⑥高齢就業者のうち、五五歳時点での専門技術職者と管理職者のようなホワイトカラー職業者のみならず、他の職業についていた高齢就業者の割合が、近年になるほど増加している（第1図⑥）。高齢者就業の職域が広がっていることがうかがえる。

政策的含意としては、今後、中高年齢者向きの職業政策の必要性も高まると考えられる。職業キャリアの支援政策的職業教育訓練政策が重要である。  
⑦近年になるほど、五五歳時点での大企業（官公庁）及び小企業での就業経験は、六〇歳代の男性高齢者の就業にプラスの影響を与えており、中企業での高齢者の就業確率は相対的に低い（第1図⑦）。  
政策的含意としては、大企業及び小企業での高齢者就業の促進とともに、中企業（一〇〇〜九九九人）において、高齢者就業促進政策の実施面の問題であるいは、企業需要側の要因を検討すべきであろう。

けるという選択肢を選び、またその希望が実際に実現されていくためには、人的資源管理上においてどのような視点が必要となるのかについて、労働政策研究・研修機構「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関する調査（二〇〇六年）の本人調査データを用いて、六〇歳以降の就業希望・実現可能と考える人とそうでない人の間の人的資源の相違点等を分析することで検討した。主な分析結果は以下のとおりである（第1表）。  
（a）六〇歳以降の就業希望及び就業実現可能性の一般的な傾向について  
1）リストラは、就業意欲全体に負の影響を与えている。企業の施策で、六〇歳以降の就業意欲が減退されられ

第1表 分析結果の要約

		[1] -1 60歳以降 就業希望あり (全サンプル)	[1] -2 60歳以降 就業希望あり (男性サンプル)	[2] 現企業での 就業希望 あり	[3] 現企業での 就業実現 可能性あり	[4] 現企業以外 での就業実 現可能性あり
企業属性	産業：卸売・小売業	+				
	産業：サービス業	+	+			
個人属性	産業：公共サービス業			-		-
	産業：公務				-	-
職務上の特性	業況 = リストラあった	-	-	-	-	-
	社会的活動 = している	+				
60歳以降の就業	性別 = 男性			-	+	
	要介護者 = あり				-	-
老後の生活設計	健康状況 = 不良		-			-
	職位：係長			+		++
老後の生活設計	職位：部長					++
	職位：役員					++
老後の生活設計	職務：専門・技術	++	++			
	職務：管理	++	++			
老後の生活設計	職務：サービス				-	
	職務：保安・運輸・通信	+	+			
老後の生活設計	職務：生産技能	+	+			
	労働組合 = 加入			+		
老後の生活設計	転職経験 = 3回以上		-			++
	仕事経験 = 多職能型			+		
老後の生活設計	職業タイプ：ジェネラリスト			+		
	職業タイプ：スペシャリスト				+	++
老後の生活設計	職業タイプ：職人タイプ				+	++
	組織とのつながり = 強い	+	+		-	
老後の生活設計	自己啓発 = している	+	+		-	
	法改正による就業意識 = 変化あり	+	+		+	
老後の生活設計	就業希望の理由 = 収入を得るため	+	+	-		
	就業希望の理由 = 知識・技能の活用	+	+	+		
老後の生活設計	就業希望の理由 = 健康のため	+	+	+	+	
	希望する働き方 = これまでと同じ仕事	+	+	+	+	
老後の生活設計	希望する働き方 = 知識経験が活かせる仕事		+	+		+
	収入へのこだわり = 強い	+	+	+	+	
老後の生活設計	61～63歳の短時間勤務希望 = あり			-		
	生活設計 = 既に目標達成				+	
老後の生活設計	公的年金の受給金額 = 知っている				+	
	子供の養育等の費用 = 必要あり				-	
老後の生活設計	住宅ローン = あり		+			

注：表中の+（-）は、各要因が「就業希望」あるいは「就業実現可能性」に有意に正（負）の効果があることを示す。

転職経験が多い人や多職  
業の実現可能性については、  
現企業以外での就業を  
（d）現企業以外での就  
業の実現可能性について  
表明せず、最終的に引退。  
最終的に雇用継続、就業  
実現に対する障壁に気づ  
いたならば、就業希望を  
（d）現企業以外での就  
業の実現可能性について  
表明せず、最終的に引退。

（c）自己選別の始動（雇  
用・不雇用の分岐点の把  
握・確定）  
現企業で長期間勤める  
中で、その企業の評価基  
準と自分の状況を照らし  
合わせて、六〇歳以降の  
雇用可能性の事前診断が  
可能となり、自己選別が  
行われると考えられる  
（就業実現可能性が高い  
と確認した場合には就業  
希望を企業側に表明し、  
最終的に雇用継続、就業  
実現に対する障壁に気づ  
いたならば、就業希望を  
（d）現企業以外での就  
業の実現可能性について  
表明せず、最終的に引退。

つまり、定年時ではな  
く、定年に到達するまで  
の長い職業キャリアをど  
れだけ計画的に堅実に歩  
んでいるか、またそうし  
た志向性を持っているか  
が、分岐点と言える。  
（c）自己選別の始動（雇  
用・不雇用の分岐点の把  
握・確定）  
現企業で長期間勤める  
中で、その企業の評価基  
準と自分の状況を照らし  
合わせて、六〇歳以降の  
雇用可能性の事前診断が  
可能となり、自己選別が  
行われると考えられる  
（就業実現可能性が高い  
と確認した場合には就業  
希望を企業側に表明し、  
最終的に雇用継続、就業  
実現に対する障壁に気づ  
いたならば、就業希望を  
（d）現企業以外での就  
業の実現可能性について  
表明せず、最終的に引退。



①企業の人的資源管理として、高い  
職務能力を体得し、六〇歳を超えても  
以上からの分析から、多くの人が雇用継  
続を選択し実際に雇用されるために必  
要な施策や政策については、  
（c）自己選別の始動（雇  
用・不雇用の分岐点の把  
握・確定）  
現企業で長期間勤める  
中で、その企業の評価基  
準と自分の状況を照らし  
合わせて、六〇歳以降の  
雇用可能性の事前診断が  
可能となり、自己選別が  
行われると考えられる  
（就業実現可能性が高い  
と確認した場合には就業  
希望を企業側に表明し、  
最終的に雇用継続、就業  
実現に対する障壁に気づ  
いたならば、就業希望を  
（d）現企業以外での就  
業の実現可能性について  
表明せず、最終的に引退。

る点、注意を払う必要がある。  
（2）多くの人が、これまでと同じ仕  
事に従事し、体得してきた知識や技能  
を活かして働きたいと考えている（就  
業希望、就業実現可能性も有意に正の  
影響）。  
（b）就業希望と就業実現（可能性）  
との間の障壁について  
（1）就業・不就業の自発的選択は、

老親等の面倒や介護が必要という家庭  
事情が背景。  
（2）雇用・不雇用の分岐点は、本人  
の人的資源の特性による。  
（i）スペシャリストや職人タイプで、  
現企業での就業実現可能性が高いと考  
えており、特定分野や担当職能に関す  
る高い職務能力を体得しているか否か  
が、分岐点。

（ii）企業の就業を実現できると思っ  
ている人は、計画的で堅実な経済生活  
を送っている場合が多い（一高年齢者  
雇用安定法改正による六〇歳以上の雇  
用可能性に関する認識）を持ち、「老後  
のための資金目標をたてて既に目標達  
成」、「公的年金の受給金額を知ってい  
る」人は、現企業での就業実現可能性  
で有意な正の影響がみられる）。

能型キャリアの人で高い（有意に正の  
影響）が、この結果は、本人の認識で  
あり、就業を実現できると思っても、  
「思い違い」の可能性もある。高年齢  
期の転職は、従前の企業の支援により  
従前企業との取引や人的つながりがあり  
る企業へと移動する（企業との強い紐  
帯（strong tie）を利用）場合が多い  
と考えられ、また、企業側は高年齢  
職者に「職能の専門能力」や「管理・  
折衝能力」を期待している。このため、  
企業との長期的な関係の中で強い紐帯  
を利用できる人や、高度な職務能力を  
体得できた人が、他企業への転職や独  
立創業をする場合でも有利な可能性は  
否定できない。

必要とされ続ける人材を多く育成することが大切である。このような有用な人材は、企業の発展に貢献する人材でもある。企業と従業員間の長期安定的な雇用関係のなかで、一貫性のある人的資源管理を施し、計画的、意図的に従業員一人ひとりの能力育成を行うことが求められる。

②企業は従業員に対して、自身の能力の棚卸しや長期的観点で職業人生と老後を含む経済生活の設計図を描くよう促すことも必要である。

③リストラのような、従業員に負の感情を抱かせるような施策は、就業意欲を減退させる。企業は、従業員心理を念頭に入れた人的資源管理を行っていくことが求められている。

④六〇歳以降の就業は、これまでの職業キャリアのなかで、雇用・不雇用の分岐点の根幹となる要素が形成されていく。六〇歳以降の就労促進のために、定年前後の雇用管理だけでなく、入社から定年時に至る従業員のキャリア全体への目配りが企業の人的資源管理に求められる。

⑤老親への介護は、就業・不就業の自発的判断の背景であり、雇用促進政策の視点からも、介護問題に何らかの施策を講じる必要がある。

〔6〕第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響

本章は、より新しい時点のデータにより、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めたものである。

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるといふ相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するための先行研究にない、実際の年金額（在職老齢年金）と就業に伴う減額前の年金額、高年齢雇用継続給付等を説明変数とする留保賃金関数と賃金留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行った。データは、労働政策研究・研修機構「六〇歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」（二〇〇七年）により、男性高齢者の継続雇用希望選択を分析対象とした。分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。

分析結果をみると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老



第2表 継続雇用希望率の弾力性と変化幅

	弾力性	変化幅(%)
減額前年金	-0.048	-0.035
在職老齢年金	0.021	0.015
高年齢雇用継続給付	0.022	0.016

注：1. 変化幅は、説明変数の1%増加による継続雇用希望率の変化  
2. 数値は平均値で評価したもの

齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりである。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、理論的想定のとおりである。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせた減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している（第2表）。

本稿の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションによれば、  
①六〇歳代前半の在職老齢年金の二〇〇五年度からの就業に伴う年金一律二割減額の廃止により、継続雇用希望率が〇・三ポイント上昇する効果があったと推計される。  
②六〇歳代後半について六〇歳代前半との

制度の相違の影響を求めると、六〇歳代後半の就業希望については、六〇歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが七・〇ポイント高める一方、減額前年金額の高さが二・一ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが一・五ポイント低下させる効果があると推計される。

本分析からは、現行制度下、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果で、近年、年金の就業に対する抑制的影響は小さくなってきたといえる。

（4）「第4章 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか」  
高齢者の就業機会を増やすことは重要な政策課題である。しかし、仮に妻の労働供給が高齢者夫の就業率又は収入との間に負の相関関係があるとすれば、たとえ、高齢者男性の就業率を政策の狙い通りに引き上げられたとしても、高齢者女性の就業率が低下するたため、高齢者全体の就業率の改善はみられない可能性もある。

そこで、夫の状況を中心に、妻の就業状態等も調べている、高齢・障害者雇用支援機構（財）高年齢者雇用開発協会）「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（二〇〇二年）を用いて、六〇歳代の高齢期夫の就業率や稼働収入の高さが、その高齢期妻の労働供給に与える影響を明らかにした。

実証分析から得られた主な結果は以下のとおりである。

①高齢期夫の就業確率は、妻の就業確率に正の影響を与えている。つまり、予測とは反対に、高齢期夫の労働参加



は、妻の就業を抑制するような関係はなく、妻の労働供給を促す効果をもたらす。両者の間には相乗効果がみられる。

② 高齢期夫の稼働所得と就労時間数のいずれも、妻の労働供給に有意な影響を与えていない。

③ 妻の就業率に影響する大きな要因は、妻自身の年齢、健康要因、住宅ローンの有無、夫の退職一時金の多寡である。

⑤ 「第5章 高齢者継続雇用の実態と課題」

本章では、既存の各種調査結果を踏まえ、高齢者継続雇用の現況につき、雇用内容の質的側面の改善を中心として考察を行った。量・質あいまつた継続雇用の進展には、労働生産性の向上がポイントであり、モラール・アップ、仕事の開発、能力開発、処遇の見直し

が重要なことを論じた。

高齢者継続雇用の現況は、① 量的側面は着実に進展している（定年到達者のうち継続雇用される予定者の割合は、二〇〇五年の四八・四％から二〇〇七年七六・七％へと大幅に増加）が、②

質的側面では、雇用継続後の仕事内容はあまり変わらないが、賃金・賞与、雇用形態、格付け等は大きく変化しており、賃金面を中心に課題が残る。

企業が高齢者の一層の活用を図るためには、高齢期での賃金と労働生産性の乖離を縮小する必要があり、そのための課題（モラール・アップ、仕事の開発、能力開発、処遇の見直し）

職務の目標の設定が必要である。

② 仕事の開発・企業では高齢者に適した仕事の開発はあまり進んでいない。「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」と答える社が多い。解決策としては、高齢者の特性を踏まえた仕事の開発である。高齢者にふさわしい仕事は多い。例えば、後輩に教えたという意欲を活かした「教える仕事」や、相手に喜んでもらいたいという気持ちを活かした「個人向けサービス」などの職務の開発が考えられる。

第3表 高齢従業員を対象とした人事管理上の取組み（類型別、％）

	高齢社員の体力に配慮した職務への配置		高齢社員に適した仕事の開発		高齢社員の健康状態の改善		作業環境の改善（照明、温度、湿度など）		機械器具や設備の改善		マニュアル・作業指示書の改善	
	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である
低処遇限定型	31.8	21.9	6.6	35.5	28.9	24.0	22.7	19.8	13.6	16.9	10.7	16.5
低処遇非限定型	32.8	29.3	10.3	37.9	25.9	29.3	24.1	15.5	17.2	15.5	13.8	19.0
中処遇限定型	27.5	27.2	6.5	31.7	28.7	30.2	23.4	21.9	16.6	22.2	16.9	21.6
中処遇非限定型	32.2	28.8	8.5	32.2	26.3	31.4	26.3	21.2	18.6	16.1	17.8	24.6
高処遇限定型	24.7	35.6	5.5	34.9	25.3	31.5	21.2	24.0	17.1	24.0	15.1	27.4
高処遇非限定型	32.4	23.9	7.0	21.1	35.2	35.2	26.8	26.8	22.5	25.4	21.1	26.8

	新たな勤務シフト（短時間勤務など）の導入		新たに必要な知識・技術・技能を習得するための教育訓練		退職準備プログラム、生涯生活設計セミナーの実施		専門職制度の運用		他社への転職の紹介・あっせん		役職定年制・任期制	
	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である
低処遇限定型	12.8	21.5	7.9	25.6	26.9	26.0	20.2	26.9	9.5	13.2	47.5	10.3
低処遇非限定型	24.1	24.1	20.7	19.0	17.2	32.8	12.1	17.2	10.3	8.6	25.9	17.2
中処遇限定型	16.3	26.3	11.2	26.6	18.9	26.9	14.8	25.4	9.5	11.8	32.2	17.2
中処遇非限定型	17.8	31.4	12.7	22.0	10.2	28.8	11.0	19.5	7.6	11.0	26.3	17.8
高処遇限定型	21.2	24.7	8.9	26.0	13.7	21.9	8.2	25.3	5.5	10.3	26.7	17.8
高処遇非限定型	25.4	28.2	16.9	18.3	11.3	19.7	7.0	25.4	2.8	11.3	21.1	19.7

資料出所：労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」（2006年）個票より作成

① 高齢者のモラール・アップ・企業の高齢者に対する評価は厳しい。仕事能力の低下が、高齢期におけるやる気の出る職務の設定が困難であり、そのため五五歳前後で定年前後の目標を見失うことにより発生するとするならば、問題解決のために、しかるべき時期から、やる気の出る（高齢期の）継続雇用の

④ 処遇の見直し（賃金水準、賃金の個人差など）…六〇歳以降の処遇の見直し状況について、六〇歳定年後の継続雇用は、現状では正社員・正職員でない雇用形態を取る場合が多い。改正高齢者雇用安定法施行後における、継続雇用の進展は、必ずしも賃金水準の改善を伴っておらず、高齢継続雇用の従業員の五五〜五九歳層に比べた賃金低下の状況はあまり変わっていない。解決策としては、個々人の能力・適性を評価した処遇の見直しが考えられる。これらの解決策により、生産性の向上、質の高い継続雇用の実現を図ることが重要である。特に、高齢者の能力開発（継続雇用を見据えその準備段階の四〇歳代、五〇歳代での能力開発が重要）やモラール・アップ対策の研究

第4表 多項ロジットモデル推計結果(年収水準モデル、限界効果)

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]
有配偶者	0.002	[0.025]	-0.015	[0.038]	0.012	[0.029]
経済的非自立な子ども有り	-0.021	[0.014]	0.002	[0.021]	0.019	[0.016]
要介護者有り	0.010	[0.018]	-0.043	[0.027]	0.032	[0.021]
健康状態(あまり)良くない	0.099	[0.029]	***	-0.111	[0.035]	***
持ち家	0.003	[0.024]		-0.002	[0.036]	
現在勤務地が東京	-0.048	[0.014]	***	0.049	[0.024]	**
最終学歴:高卒	-0.031	[0.026]		0.047	[0.040]	
最終学歴:短大・高専卒	-0.006	[0.035]		0.038	[0.048]	
最終学歴:大卒・院卒	-0.016	[0.028]		0.015	[0.044]	
勤続年数	0.001	[0.001]		0.001	[0.001]	
予想年収水準:8-9割	0.019	[0.001]		-0.148	[0.036]	*
予想年収水準:6-7割	-0.001	[0.029]		-0.127	[0.066]	*
予想年収水準:4-5割	-0.023	[0.027]		-0.171	[0.079]	**
予想年収水準:3割以下	-0.006	[0.036]		-0.350	[0.125]	***
最長経験分野:管理・経営	0.038	[0.034]		-0.018	[0.041]	
最長経験分野:法務・経理	0.003	[0.037]		0.058	[0.044]	
最長経験分野:総務・秘書	0.083	[0.058]		-0.106	[0.070]	
最長経験分野:情報システム	0.007	[0.052]		-0.118	[0.088]	
最長経験分野:営業・販売	0.059	[0.030]	**	-0.051	[0.036]	
最長経験分野:購買・物流	0.047	[0.048]		-0.042	[0.057]	
最長経験分野:研究・開発	0.010	[0.035]		-0.014	[0.046]	
最長経験分野:その他	-0.006	[0.025]		0.022	[0.035]	
従業員数:300-499人	0.015	[0.036]		0.050	[0.044]	
従業員数:500-999人	-0.011	[0.033]		0.099	[0.042]	**
従業員数:1000-2999人	0.039	[0.045]		0.024	[0.050]	
従業員数:3000人以上	0.023	[0.050]		0.043	[0.054]	
入社経緯:中途入社	0.011	[0.018]		-0.040	[0.028]	
入社経緯:出向転籍	0.027	[0.038]		0.005	[0.046]	
正社員希望だが可能性低い	0.008	[0.028]		0.005	[0.039]	
正社員以外希望で可能性高い	0.067	[0.036]	*	-0.051	[0.044]	
正社員以外希望だが形態一致せず	0.116	[0.076]		-0.180	[0.088]	**
正社員希望に関するその他	0.168	[0.138]		-0.169	[0.140]	
フルタイム希望だが可能性低い	0.031	[0.050]		0.019	[0.056]	
フルタイム以外希望で可能性高い	0.043	[0.046]		0.007	[0.051]	
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.086	[0.044]	**	-0.101	[0.050]	**
フルタイム希望に関するその他	-0.067	[0.019]	***	0.130	[0.041]	***
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.007	[0.053]		-0.062	[0.091]	
他勤務場所希望で可能性高い	-0.005	[0.033]		-0.057	[0.051]	
他勤務場所希望だが形態一致せず	-0.009	[0.030]		-0.122	[0.053]	**
勤務場所希望に関するその他	0.011	[0.043]		-0.208	[0.080]	***
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.028	[0.033]		-0.002	[0.040]	
異なる仕事内容で可能性高い	0.006	[0.026]		-0.152	[0.052]	***
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.031	[0.036]		-0.181	[0.061]	***
仕事内容に関するその他	0.032	[0.060]		-0.133	[0.092]	
企業年金無し	-0.019	[0.024]		-0.048	[0.048]	
Pseudo R2	0.1504					
Log likelihood	-809.8928					
N	1356					
各選択肢の割合(N=1.00)	0.077		0.825		0.098	

資料出所:労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007年) 個票より作成

注:1. 被説明変数の選択肢は、同一企業での継続雇用を希望するの、他企業での再就職を希望するの、引退を希望するの

2. \*\*、\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

が大変重要である。  
 (6)「第6章 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件」  
 本章では、労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」(二〇〇六年)を用いて、継続

雇用制度の対象範囲と対象者の処遇水準(年収水準)から、継続雇用に関する企業アンケート調査に回答した企業を六つの類型(対象範囲限定・非限定×高処遇・中処遇・低処遇)に分類し、それぞれの高齢者従業員を対象とした人事管理の内容と、高齢者従業員に対する

認識・評価を見ることで、高齢者の就業を促進する継続雇用制度の枠組みがどのような要因に支えられるのかを明らかにしようとした。  
 分析の結果、継続雇用の対象者を限定することなく、かつ他企業よりも高い処遇で雇用しようという企業は、設備やマニュアルなどの作業環境の整備や、健康状態の改善にむけた取り組みをより進めている企業であった(第3表)。  
 企業は、高齢従業員に十分に活躍してもらうことを目的にこうした取り組みを進められていくと考えられる。一方、高齢従業員に対する認識・評価は、継続雇用制度の枠組みにはさほど影響を与えていないとは見られない。

ただ、ここで分析は、クロス表での分析であり、さらに詳細な検証が必要である。

(7)「第7章 就業条件の変化が高齢者の継続雇用に与える影響—従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定」  
 高齢者の同一企業における継続雇用は、企業内で蓄積された人的資本の活用等の観点から、高齢期における望ましい就業のあり方の一つである。改正高齢者雇用安定法は継続雇用を促進する上で大きな役割を期待されており、その際、雇用と年金の「接続」がどれだけスムーズに行われるかが重要な評価ポイントになる。  
 本章では、労働政策研究・研修機構「六〇歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」(二〇〇七年)を用い、継続雇用制度(再雇用・勤務延長制度)のある企業に現在勤務中の男性(五七—五九歳)を対象に、従業員側から高齢期における賃金低下・段



階的引退可能性と継続就業に関して、  
 ①継続雇用時に賃金・年収水準を大幅に引き下げられる可能性の高い従業員は継続雇用を希望していないのかどう  
 か、②継続雇用を望んでいない従業員は引退を希望しているのか、別の企業で再就職を希望しているのか、③賃金・年収水準低下以外の継続雇用時の就業条件にも継続就業を阻む要素はあるのか、の三つの課題について分析を行った(クロス集計と回帰分析)。

多項ロジットモデル分析の結果、以下の点が明らかになった(第4表)。  
 ①予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない。  
 ②同一企業への継続雇用を希望しない場合、引退ではなく他企業への再就職を希望する。

③賃金・賞与だけでなく公的給付(在職老齢年金の報酬比例部分や高齢雇用継続給付等)を含めた年収が、継続雇用の希望の選択に関し、より大きな影響力を持っている。  
 ④「就業形態(従業上の地位)」、「勤務形態(労働時間)」、「勤務場所」、「仕事内容」などの賃金・賞与以外の就業条件も継続雇用希望確率に影響を与えている。正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率は下がる。とくにフルタイム以外希望者で勤務形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることは注目に値する。

以上のように企業の年収・賃金水準の大幅な引き下げにより、高齢者は継続雇用を希望しなくなるが、引退でなく他企業での再就職を希望する。

分析結果の留保として、①年収・賃金水準の引き下げは労働者本人の現時点での予想であり、実際には予想以上の引き下げとなる可能性もある。②労働者本人が他企業への再就職を希望しても、再就職先が見つからずに引退せざるを得ないことも考えられる。

さらに雇用と年金の適切な接続といった観点からすると、改正高齢者雇用安定法が就業率に関しては一定の役割を果たしている一方、継続雇用時の賃金水準のあり方等は将来的な所得保障上の課題であり、さらに検討する必要がある(本格的な問題となるのは、定額部分の受給開始年齢引き上げが完了し、報酬比例部分の受給開始年齢引き上げが開始される二〇一三年以降)。また、フルタイム以外希望者で労働時間形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まるので、高齢者企業と企業双方にとって望ましい段階的引退の在り方について分析する必要がある。

#### 4. JILPT分析結果からの示唆

以上の分析結果をまとめると、高齢者の就業決定には、

- ①制度要因の影響が大きい。特に年金や定年制度の影響が大きい。
- ②従業員自身の意識と就業能力も影響。本人の職務能力、健康、介護等家庭事情の他、本人の就業希望(個人の事情・能力特性も関連)があるかどうかの影響している。
- ③企業の人事労務管理の影響も大きい。

い・継続雇用の質的側面の課題(賃金・年収が大幅低下する場合、賃金・年収以外の就業条件は希望と一致しない場合) 継続雇用希望に影響(労働者は継続雇用を希望せず)している。また、リストラは就業意欲を減退させる。  
 ④六〇歳以前の働き方の状況が影響(企業、労働者の双方の対応)・就業の自己選別、雇用・不雇用の分析点に形成されること、高齢者はこれまでと同じ仕事希望していること、五五歳時の大企業・官公庁と小企業就業が六〇歳以上の就業にプラス(中企業に比べ)等が指摘できよう。

このため、就業行動に中立的、就業意欲を阻害しないような制度の設計、高齢者の就業能力向上支援、就業可能な環境整備(・支援)が求められる他、企業も、(高い職務能力を有する高齢者の活用は企業の発展にも資するものがあり)・長期的視点(入社時から定年・継続雇用時)に立ち、従業員の心理・モラルを考慮しつつ、人事管理・賃金・処遇制度の工夫や人材育成を行うとともに、高齢者の特性にあつた仕事・就業環境の整備を図ることが求められる。就業者自身も職業生涯をにらんだキャリア形成を図ることも求められる。

〔付注1〕

「高齢者の就労促進に関する研究会」メンバー  
 清家篤 慶應義塾大学商学教授  
 授(座長) (第1章)



岩田克彦 職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授 (第5章)  
 高木明代 敬愛大学経済学部准教授 (第2章)  
 山田篤裕 慶應義塾大学経済学部准教授 (第7章)  
 山本克也 国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第四室長  
 小野旭 一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問(前理事長)  
 浜田浩児 労働政策研究・研修機構副所長 (第3章)  
 藤井宏一 労働政策研究・研修機構統括研究員 (序章)  
 大地直美 労働政策研究・研修機構主任研究員 (平成一九年八月)  
 堀春彦 労働政策研究・研修機構副主任研究員  
 周燕飛 労働政策研究・研修機構研究員 (第4章)  
 藤本真 労働政策研究・研修機構研究員 (第5章)  
 松淵厚樹 労働政策研究・研修機構主任調査員 (二〇〇八年三月)  
 馬欣欣 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員 (第1章)  
 (オプザーバー)  
 宮野甚一 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長 (二〇〇七年八月)  
 長門利明 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長 (二〇〇七年八月)  
 ( ) は、中間報告書執筆担当章