



労働政策研究報告書 No.120

サマリー 2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題

「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」 サマリー

執筆担当者(執筆順)

藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章
清家篤	慶應義塾大学商学部教授	第1章
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー	第1章、第7章
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授	第2章
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授	第3章
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長	第4章
藤本真	労働政策研究・研修機構研究員	第5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	第6章、第8章、第9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10章

高齢者の就労促進に関する研究会メンバー(平成20年度～)

清家篤	慶應義塾大学商学部教授(座長)
岩田克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授
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
大木栄一	職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授
鹿生治行	高齢・障害者雇用支援機構情報研究部情報開発課
小野旭	一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長
藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員
大塚崇史	労働政策研究・研修機構副統括研究員
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
小野晶子	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
藤本真	労働政策研究・研修機構研究員
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
(オブザーバー)	
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(～平成21年7月)
吉永和生	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長(平成21年7月～)

1. 研究期間

平成19～21年度

2. 本研究の目的

我が国においては、2005年には人口が減少に転じ、今後も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、経済成長にとって制約・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・研修機構に対して指示した第2期中期目標期間（平成19～23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、労働政策研究・研修機構では、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在り方について調査研究を行っている。

特に、団塊の世代が2007年より60歳を迎え、定年到達者が大幅に増え、2012年には65歳に到達し始めること、2013年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まり、60歳台前半は段階的に年金が全く支給されなくなること等から、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」を平成19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出来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。平成19年度は、既存の調査の再分析等により高齢者の就業決定要因を探った。平成20年度に入って、19年度の分析結果等を踏まえ、企業の60歳台前半の雇用の状況、65歳より先の雇用確保等について企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」を実施し、同調査の分析により高齢者の就業促進のための課題を探るとともに、高齢者の就業形態選択、健康と就業決定の関係に関し既存調査の再分析を行う他、欧州諸国の近年の高齢者就業の現状・政策を概観し、高齢者が意欲と能力があれば、年齢にかかわらず働けるような環境整備の在り方についての検討を行った。

3. 分析結果の概要

報告書の構成は、大きく分けて、企業調査の分析（企業の人事雇用管理）（第1章～第6章）、高齢者の就業実態に関する分析（既存調査の再分析）（第7章～第9章）、欧州諸国の高齢者就業の現状と対策の概観（第10章）の3つの部分に分けられる。以下、各章の概要を述べる。

1) 企業調査の分析

(1) 「第1章 企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因—年功賃金の影響を含む実証分析」

JILPT2008年の「高齢者の雇用・採用に関する調査」を用い、企業の年功賃金と高齢者雇用の年齢制限に関する影響について、(1)賃金カーブが企業の定年年齢の設定に与える影響、(2)賃金カーブが企業における継続雇用の上限年齢の設定に与える影響、の2つの問題に関して、セレクション・バイアスおよび内生性の問題を考慮した計量分析を行った。分析結果から明らかになった点とその政策含意は、以下のようにまとめられる。

第一に、賃金カーブが企業の高齢者雇用に影響を与えることが明らかになった。他の条件一定のもとで、賃金が毎年1万円上昇すると、定年年齢は約4歳低く設定され、継続雇用の上限年齢は約2歳低く設定される。賃金カーブが急になるほど定年年齢と継続雇用の上限年齢が低くなることが示され、Lazearモデルが検証された。政策含意としては、高齢者就業の年齢制限を無くし、雇用の「エイジフリー」の社会を構築するためには、年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務などの要素を重視する制度に向けた見直しに努めることが求められる。ただし、緩やかな賃金カーブを設定すると、長期雇用の従業員に対するモチベーションが下がる可能性もあるため、企業が雇用する高年齢者などの雇用および生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものを設定・実施するように努めることが望ましい。賃金制度以外の人事管理制度、例えば従業員の雇用生涯にわたる能力開発、職務の充実、付加給付 (fringe benefit) などの人的資源管理の仕組みを工夫することも必要である。

第二に、企業規模ごとに賃金カーブが高齢者雇用の上限年齢の設定に与える影響は異なる。(1)定年年齢に与える影響については、各規模で賃金カーブが有意な影響を与えているが、その影響は異なり、賃金が毎年1万円上昇すれば、定年年齢はそれぞれ約5歳(1~99人企業)、約5歳(100~299人企業)、約3歳(300人以上企業)低く設定される。(2)継続雇用の上限年齢に与える影響については、1~99人企業、100~299人企業では賃金カーブは有意な影響を与えていないが、300人以上の企業では、賃金カーブが継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えており、賃金が毎年1万円上昇すれば、継続雇用の上限年齢は約5歳低く設定される。政策的含意としては、賃金カーブが高齢者雇用の上限年齢の設定に与える影響が企業規模ごとに異なり、300人以上企業の場合、賃金カーブが、定年年齢、継続雇用の上限年齢に与える影響はマイナスである。従業員の労働生産性だけでなく、その生活保障費用を考慮した年功賃金制度は、定年まで従業員に対するインセンティブ効果を持つ一方、60歳以上の高齢者の継続雇用にマイナスの効果を持つ。300人以上企業の高齢者の継続雇用の促進するため、そのバランスをとりつつ、賃金・人事処遇制度の改革を検討することは必要であろう。

第三に、他の要因も定年および継続雇用の上限年齢に影響を与える。定年年齢に与える影響は、初任給が高く、大卒従業員の割合が多く、300人以上企業で、また製造業に比べ、建設業、サービス業の場合、企業は定年年齢を高く設定する。継続雇用の上限年齢に与える影響は、「賃金>生産性」に比べ、「賃金=生産性」の場合(55歳時)、また、製造業に比べ、卸売・小売業、サービス業の場合、企業規模が大きく、正規従業員の割合が多く、大卒従業員の割合が多いほど、企業は継続雇用の上限年齢を高く設定する。

最後に、残された大きな課題として、企業側の調査に基づいた分析では、定年年齢と継続雇用の上限年齢は平均値でしかとれないという資料上の制約がある。制度の運用上の問題に関する実証分析は行っていないこと及び、企業における60歳までの高齢者の残存率と高齢者雇用の上限年齢の設定における内生性の問題を考慮した実証分析も今後の課題である。

(2) 「第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響—賃金プロファイルの形状および労働組合の存在—」

本章では、山田(2007)の研究枠組を踏襲し、JILPTの2008年企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」を用い、高年齢者の継続雇用に関して、次の5つの関係、(1)高年齢者の継続雇用と賃金の年功度(賃金プロファイル)との関係、(2)高年齢者の継続雇用と賃金水準の下げ幅および公的給付利用との関係、(3)高年齢者の継続雇用と正社員に対する労働需要との関係、(4)高年齢者の継続雇用と60歳までの雇用管理との関係、(5)高年齢者の継続雇用と労働組合との関係を中心に分析を行った。

クロス集計結果をまとめると、企業の9割は定年年齢を60歳に設定しており、定年後に継続雇用制度がある企業の9割で上限年齢を65歳に設定している。また、一部企業で継続雇用者の絞り込みは50歳代から行われている。60歳正社員の継続雇用率は二極化の傾向がみられる。半数近くの企業は最高時の賃金より40%以上賃金削減をした上で継続雇用している。企業の4分の1が外部労働市場での賃金を考慮して継続雇用者の賃金水準を決めている。公的給付の支給額が変更された場合、賃金を変更しないという企業が5割を超えており、公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低い。

定年年齢設定に関する分析(61歳以上に設定かどうか、プロビット分析)では、「賃金上昇倍率」は、定年年齢61歳以上確率を下げている。賃金プロファイルの傾斜のきつさは、定年年齢延長のマイナス要因となっており、「正社員の増加率」は定年年齢61歳以上確率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年年齢延長の促進要因となっている。50歳代での雇用管理に関する変数として採用した「50歳正社員の10年間残存率」や「55歳以前の賃金低下」は定年年齢61歳以上確率に有意な影響を与えない。また、労働者側の交渉力の代理変数として採用した「正社員に占める55~59歳比率」や「労働組合の存在」は、定年年齢延長に対して前者は促進する影響、後者はマイナス要因で統計的にも有意である。

60歳以降の継続雇用率に関する実証分析(OLS推定)の結果は、「賃金上昇倍率」は継続雇用率を上げている。しかし、それ以上に大きく、「60歳前後の推計賃金下落率」は継続雇用率を下げる。継続雇用時に大きく賃金を引き下げると、労働者側で継続雇用を希望しなくなり、人件費圧縮による促進効果よりも、阻害効果の方が大きくなるとの山田(2007)の結果を再確認したことになる。これと関連し「60歳代前半の企業内賃金格差」は、継続雇用率を下げており、継続雇用後の賃金に差をつけすぎると継続雇用の阻害要因となる。反対に、「正社員の増加率」は継続雇用率を上げている。「50歳正社員の10年間残存率」や「55歳以前の

賃金低下」も継続雇用率を有意に高めている。「正社員に占める55～59歳比率」は統計的に有意でなく、「労働組合の存在」はマイナス要因で統計的にも有意である。欠損値が多いため参考値ではあるが、公的給付の年収維持への利用への影響（推計式に公的給付の説明変数を追加）をみると、「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」は有意な影響を与えていない一方、「企業年金」の年収維持への利用は、継続雇用率を下げている。

以上をまとめると、賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど定年延長確率が高く、賃金プロファイルを定年到達前に修正している企業では、継続雇用率は高い傾向にある。継続雇用時の賃金引下げ幅が大きいと継続雇用率が下がる。欠損値が多いため留保が必要な結果ではあるが、公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低い。企業年金を継続雇用時の年収保障に組み込むと継続雇用率が下がる傾向にある。また、労働組合のある企業では定年年齢延長確率も継続雇用率も下がる傾向にある。労働組合のある企業の場合、継続雇用者の選別の基準を設けている傾向が強く、その基準も業績評価等客観的なものが多い。この点に関しては、労働者側の交渉力の代理変数として「労働組合」の有無が適当であるかどうか、あるいは他の代理変数となっていないかどうかを含め、今後、さらに慎重な検討が必要な課題である。

（3）「第3章 60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁—企業が抱える課題の分析—」

本章では、本研究会中間報告の分析（労働者本人の意識分析）で議論した「就業希望と就業実現の間にある壁（雇用・不雇用の分岐点）」に存在に着目し、JILPTの2008年の「高齢者の雇用・採用に関する調査」のデータを用いて、雇用継続の実現に至るまでの道筋を分断している壁が何であるのかを、現在主流の60歳定年制で継続雇用制度がある企業を対象とし、「企業のマネジメント」の観点から明らかにすることを試みた。具体的には、①雇用保障が強い企業（50歳正社員が60歳に到達する比率が100%）、②60歳定年以降の就業希望者（継続雇用希望）が多い企業、③60歳以上雇用比率が高い企業、④雇用保障が強く就業希望が多い企業で60歳以上の雇用比率が高い企業の特徴を明らかにした。

分析の結果、雇用保障が強い企業ほど、60歳定年以降の就業希望者が多く、定年後の雇用継続の実現が、定年前までの「雇用保障の強度」にも依存していることが新たに見出された。上述の結果は、定年前に職場でリストラが実施される場合、60歳以降の就業希望が減退し、雇用される可能性も低いと考える傾向が強くなるという中間報告の分析結果と同じような労働者心理が作用していると思われる。

また、年功要素を反映した賃金体系をとっている企業で、定年までの雇用保障が強く、60歳定年以降の就業希望者が多い場合があることが示された。多くの日本企業の従業員は、長く勤め上げるとともに賃金はある程度上昇していくという考えの下で、将来の賃金を予想し、おそらく、当初予定通り、着実に安定的な賃金が支払われている場合、従業員に定年以降も

働き続けたいという意欲が喚起されやすく、就業実現への確信が強められやすいであろう。

本分析の結果を考えると、賃金体系の改変は慎重な議論が要される。今後、高年齢者雇用の促進を図る上で企業が賃金カーブの下方修正を行わなければならない場合には、各従業員の最終的な受け取り賃金総額が期待を下回ることで機会主義行動が誘発されないよう、基本的には一律定年引上げによる全員雇用延長を前提とすることが望まれるであろう。また賃金の上昇率を押し下げる施策が、働く意欲を削ぐような賃金体系の改変であってはならないし、高年齢層を含めた全従業員にとって経済生活を脅かすものとなってはならない。60歳以降の雇用は60歳までの雇用の延長線上にあり、従業員の雇用を守ることに努め、生活安定に配慮した賃金保障の努力をしていくことが企業に求められているといえるだろう。

高年齢者雇用を行う上での企業の課題のひとつは、60歳までの雇用維持が実現可能かどうか、そしてそれを支える人事管理となっているかという問題にあると考えられる。

この他、60歳以降の雇用比率を押し上げる要因として、新たに、「55歳以上の高年齢層の中途採用」の実施と、「60歳代後半層の雇用確保措置」が浮かび上がった。また、60歳代後半層の雇用を実施あるいは検討している企業で、60歳定年到達者たちの就業希望が高められていることは着目すべき点である。

さらに、定年以降の就業希望者が多い企業で、労働組合や労使協議機関の存在が有意に負の結果となっており、これについては、他の代理指標となっている可能性や高年齢者雇用との間にどのような因果プロセスが存在するのかも含め、今後検討を重ねる必要がある。

上記以外の重要な結果として、60歳までの雇用保障が強く、就業希望者が多い企業の中で、特に高年齢者雇用に推進している（60歳以上雇用比率が高い）企業では、60歳定年以降の働き方や生活に関して定年到達前の従業員に説明するセミナーを実施していることが明らかとなった。中間報告論文でも、就業実現可能性が高い人は、計画性があり堅実な生き方をしていることが多いことが明らかとなっている。本分析でも計画的かつ堅実な生活設計が立てられるような機会を提供している企業で高年齢者雇用が進展していることが示された。

以上をまとめると、本章の主要な結論として、安定的な雇用が行われている企業では、従業員たちはこの会社に居続けることに高い価値を見出しやすいということがいえる。おそらく、働くということが、単なる金銭的な対価としての労働力の提供という以上の意味を持ち、各人の人生に深く根付く肯定的な役割認識を形成しているためと考えられる。働くことへの肯定的なイメージの背景には、企業に対する深い信頼感がある。そのことが60歳以降の就業意欲を高め、将来的には高年齢者雇用の促進につながっていくものと考えられる。

従って60歳到達前にどのような人事管理を受けてきたかという問題が、60歳以降の雇用・不雇用の決定において重要な要件になると考えねばならない。高年齢者雇用の促進のためには、企業には、長期的視点に立った人材育成を行い、また従業員に人生設計を促す機会を提供していくことが必要とされ、また単に、雇用継続のための制度を設置するだけでなく、従業員一人ひとりの心理やキャリア全体に目配りをした人的資源のマネジメントを行っていく

ことが求められているという、中間報告論文と同じ含意が、ここでも示されることになる。

(4) 「第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響」

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付については、高齢者だけでなく、雇用する企業にも影響を及ぼし、企業による賃金引下げ等の反応が起こるとの議論がある。しかし、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が受けられることにより、高齢者はより低い賃金でも働くようになると考えられるため、企業の賃金引下げ等は、このような高齢者の反応を受けたものにすぎない可能性がある。

そこで、企業側にそれを超えて賃金を引き下げる反応があるか、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフトだけでなく、企業の需要曲線の下方（左方）シフトも起きているのかについて、分析を行った。データは、JILPTの2008年の「高齢者の雇用・採用に関する調査」により、60歳代前半の高齢者の継続雇用を対象とした。なお、労働供給側の分析は中間報告の浜田(2008)の分析結果に基づいている。

分析結果を見ると、賃金に対する在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は、理論的想定のとおり負で有意であるが、浜田(2008)で推計した労働供給における留保賃金に対する両者の係数と絶対値を比較すると、いずれも有意に半分以下である。在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。

一方、雇用関数を推定すると、継続雇用率に対する賃金の係数は理論どおり負ではあるが小さい。労働需要の賃金弾力性も小さく、浜田(2008)で推計した就業関数に基づく労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない(高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用確保措置を講じなければならなくなったことの影響が考えられる)。このため、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する労働供給曲線の下方（右方）シフトによる賃金の低下は、それによる留保賃金の低下の半分より小さいとはいえない。

よって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフト（高齢者がより低い賃金でも働くようになる）の影響を超えるものとはいえないから、企業の需要曲線の下方（左方）シフトが起きているとはいえない。すなわち、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。したがって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業による賃金引下げによって相殺されてしまうことはなく、これらには雇用補助金の効果があるといえる。

(5) 「第5章 65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み」

本章では、65歳より先の雇用確保に向けた企業の動き、雇用確保を進める・進めようとしていない企業の意図、雇用確保措置の内容・実績について、JILPTが2008年に実施した「高齢者の

雇用・採用に関する調査」の結果から明らかにした。

65歳より上の雇用確保措置は、回答企業の4分の1（23.1%）の企業ですでに実施されており、その実施の程度はとりわけ業種による相違が大きい（運輸業、教育学習・支援業、一般機械器具製造業で実施割合が高い）。

65歳より先の雇用確保措置が必要な理由は、高齢者でも十分に働くことができる、あるいは戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるという企業が多い。65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由は、65歳以上の雇用は差し迫った課題ではない、個々の従業員の体力や能力に差があり一律の雇用・処遇は難しい、65歳以降の高齢者の健康・体力面での不安等が多い。こうしたことから、65歳より先の継続雇用は、企業側の動機に主に導かれて実施されており、こうした動機は、実際に自社にいる戦力となる高齢者の存在により裏付けされているのではないかと推測される。

雇用確保措置の実施に伴い必要となる人事管理上の取組については、「必要な取組みはない」、「無回答」（＝「わからない」）が多く、人事管理上の仕組みや取組みと65歳より上の雇用確保措置の実施とはさほど強い結びつきがないと見られること、が明らかとなった。

65歳より先の雇用確保措置の内容をみると、65歳より先の雇用確保を行っている企業で最も多いパターンは、定年制度や継続雇用制度といった取組みによらないケース（全員定年があり、定年年齢が65歳以下で継続雇用制度の上限年齢65歳以下の企業）である。65歳を超えた従業員の状況に即して特例として雇用確保を行っている企業が多いと推測される。企業が今後65歳より先の雇用確保措置として実施を検討している内容は、「定年制度や継続雇用制度に関わる仕組み以外で企業の実情に応じて働くことのできる何らかの仕組み」が半数近くで最も多いことから、定年制度や継続雇用制度の内容とは別に雇用確保を行うというパターンは、今後も最も主要なパターンと予想される。65歳より先の雇用確保を実現する継続雇用制度の特徴としては、勤務延長制度の活用度が高く、希望者全員を対象者とする傾向が強く、対象者に関する基準は現職の継続をより重視し、業績評価の重視の度合いはやや弱く、継続雇用後の雇用・就業形態としてより多くの形態が活用されている。

65歳以上の従業員の在籍状況は、65歳より先の雇用確保措置の取組み状況で大きく変わるが（取り組んでいる企業で在籍割合が高い）、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業の間では、雇用確保を実現する仕組みの中身でさほど目立った違いはない。

以上の分析結果を踏まえ、65歳以上雇用機会の拡大促進のための方策を考える際、まず留意すべきは、65歳より先の継続雇用が多くの場合、制度にとらわれることなく、戦力となる高齢者を確保する目的でアド・ホックに実施されていると見られる点である。だとすれば、65歳以上でも戦力となると思われる高齢者を企業が見出すことができる機会を増やすことが雇用機会拡大のため必要であろう。就業者が65歳になる前に、自らの特性や就業経験などを生かしながら職業能力をより一層高めていく必要があり、社会的には職業能力を伸ばしていくための機会にアクセスしやすい環境の整備が求められる。高齢者の職業能力をよりアピー

ルするような形での求人・求職活動におけるマッチングも検討されてもよいだろう。

もう一つ留意すべきは、65歳以前までの継続雇用に比べて、多様な雇用・就業形態が活用されている点である。高齢就業者の加齢に伴う身体的・心理的な状況の変化を考えれば妥当であり、より高齢の雇用・就業機会を確保する上で必要な取組みといえるだろう。今後65歳より先の雇用機会の拡大を進める際、重要なのは、フルタイム以外での雇用・就業形態の活用と高齢者の戦力活用との両立であろう。この点については、65歳以上の従業員の活用事例などから、高齢者の配置や処遇、進捗管理などの詳細な経験的データを収集し、より踏み込んだ考察を行うことが必要と思われる。

(6) 「第6章 継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか」

本章では、JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)を使用し、高齢者就労に関する企業側の目的を探り、高齢者就労に関する市場の動きを概観し、最後に若干の考察を加えた。

改正高年齢者雇用安定法の雇用確保義務措置に対して、多くの企業は継続雇用制度で対応している。企業の側にも継続雇用制度の導入には、より積極的な要因が存在するはずである。60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇や60歳以降も引き続き雇用された者の割合と企業の業績(5年前と比べた売上高の状況)とは無関係である。しかし、業績が悪化した企業の場合は、「正社員の採用(新卒採用/中途採用)が難しくなったため」に60歳を迎えた正社員を引き続き雇用するという回答が多く、コスト削減として、新規の採用を控えこれの訓練費用を削減し、一方で熟練した60歳代前半の者を再雇用等で継続的に雇用することで人手不足を解消している。同時に、再雇用で賃金の水準も一定水準以下に抑えることが可能となる。これは諸刃の剣であり、企業の体質が変わりにくい、若手の雇用を奪うといった問題点が指摘できる。また、継続雇用者の年収の水準は、売上高の状況に応じて変化している。

65歳を超えた者の働き方や雇用の確保の問題と直接に連関するのは、年金制度であろう。世界(英米独)は、年金支給開始は65歳以上である。

65歳より先の雇用確保措置について、63.5%の企業は「実施も検討もしていない」。雇用確保措置を実施・検討していない理由は「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」、「65歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」であり、現状では65歳を超えた年齢までの継続雇用の義務化には多くの困難があると考えて良さそうである。

一方、株主等の市場では、株主が鋭敏になるのは、おそらく高齢者の退職給付債務(PB0)の問題である。特に厚生年金基金や確定給付企業年金ではPB0問題を無視することはできない。高年齢者雇用は給付額やその支払い時期に変更を与えることになり、将来の支払額を現在価値に割り戻すことにより計算されるPB0に大きな影響を与える。65歳まで定年延長を実施し

た場合、一定の仮定をおいて確認すると、個人ベースでみたPBOは減少するが、定年延長は、将来、従業員の高齢化を引き起こす可能性が高く、その場合、企業のPBOが増加する。この点から考えても、定年延長や定年制度の廃止は、人事報酬体系の変更が必要であり、従業員に非常に厳しい変更になることが想像できる。

改正高年齢者雇用安定法の雇用確保措置のうち、継続雇用制度は、原則は希望者全員を対象とすることが求められているが、企業の実情に応じ柔軟な対応がとれるようになっており、雇用確保措置としての選択が一番多い。この理由として、①「労働生産性低下のリスク」が比較的小さいこと（継続雇用制度では、対象者に対して客観的な基準を定めることが可能で、一定の能力水準をもつ従業員のみを雇用することができる）、②「人件費増加のリスク」が小さいこと（継続雇用制度では、高年齢者の従業員数を絞り込むことが可能なことに加え、60歳以降、新しい労働条件への変更が比較的容易）、③「人事制度変更のリスク」が小さいこと（継続雇用制度では、60歳未満の従業員に対する人事制度の枠組みや考え方をある程度は踏襲できると考えられる）が考えられる。以上は、ほぼ本調査で確認できたと思われる。

一方、PBOを考慮に入れた場合、高齢者雇用によって債務が確定しにくいという問題点は残される。特に、厚生年金基金や確定給付企業年金の場合はその確率が高くなる。その意味で、企業は高齢者雇用に際して、「継続雇用」を選択し、かつ、企業年金は設けない（本調査では40.4%）という選択を行うことが見込まれる。雇用か年金かという二者択一を迫られることになり、従業員にとっては望ましいことであるとは言えない。今後、企業年金の動向を見定めながら、雇用と年金の双方に一層留意した仕組みの検討が望まれる。

2) 高齢者の就業実態に関する分析(個人調査の再分析)

(1) 「第7章 60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因－職業経歴の要因を含む実証分析」

本章では、厚生労働省「高年齢者就業実態調査(個人票)」(2000年、2004年)を用いて、職業経歴を含む各要因が60歳代の高年齢者の就業形態に与える影響に関する実証分析を行った。具体的には、(職歴が把握可能な)55歳当時雇用者であった者の60～69歳の就業形態(雇用就業、自営業就業、他の就業、引退(仕事をしていない)の4区分(引退を基準))についての多項ロジット分析を行った。主な分析の結果と政策的含意は以下の通りである。

第一に、55歳当時の職種類型の影響(低技能非肉体職を基準)については、2004年は、高技能非肉体職者が自営業の確率に有意にプラスの影響となっている。60歳代後半に比べ、60歳代前半の場合、職種類型の影響は大きい。男女とも、2004年は、職種類型の影響が大きくなるが、性別により、その影響が異なる。分析結果から、高技能非肉体職者の場合、高齢者自営業の支援政策は有効であることがうかがえ、支援策を続けると同時に、低技能職者の就業促進政策を考慮すべきである。

第二に、(定年到達(定年前退職)直後の仕事と定年前(定年前退職)との)職種変更経験の影

響については、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業(2000年のみ)、他の就業者になる可能性が高くなり、高齢者全体の就業確率が高まる。60歳代前半と60歳代後半で大きな差異はない。男女とも、2000年は職種変更経験ありの方が、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる確率が高い。政策含意として、職種変更の場合、企業特殊的人的資本の損失により労働生産性が低下し、賃金が低下する可能性がある。この問題の解決のため、高年齢に合わせた職業教育訓練制度の充実や自己啓発支援政策が求められる。

第三に、市場賃金率の効果は、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が高まり、自営業者になる確率が小さく、就業形態で差がみられる。60歳代前半、60歳代後半とも、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が高まり、自営業者になる確率が概ね小さくなる。賃金率が高くなるほど、男女とも自営業者になる確率が小さく、男性は雇用就業者になる確率が大きくなる。賃金率を上昇させる政策効果の就業形態間の差に留意すべきであろう。

第四に、健康要因の影響は、健康者である場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率がいずれも高い。2004年は、健康状況が雇用就業の確率に与える影響が小さくなる一方、自営業就業、他の就業に与える影響が大きくなっている。60歳代前半、60歳代後半とも、男女とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。

第五に、55歳当時の企業規模の影響については、2004年は、企業規模が有意に就業形態に影響しているが、企業規模の差異により、就業形態が異なっている。55歳当時の中企業（従業員100～999人）雇用者に比べ、大企業（従業員1000人以上・官庁）雇用者の場合、雇用就業者になる可能性が大きく、小企業（従業員1～99人）雇用者の場合、自営業者になる確率が高い。男女で企業規模の影響に差異がある。

第六に、定年経験の影響については、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が高く、また、2004年は自営業者になる可能性も高い。60歳代前半より60歳代後半で定年経験が雇用就業者になる確率に与えるプラスの影響が大きい。男女とも、2004年は、定年をした後に自営業者になる確率が高く、2000年は、定年経験が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える。2004年は、定年経験が男性の雇用就業に有意な影響を与えるが、女性の雇用就業に与える影響は有意ではなく、男女の差がある。

第七に、雇用延長経験の影響については、雇用延長経験者は、雇用就業者になる可能性が高い。60歳代前半と60歳代後半（2004年を除く）、男女とも、雇用延長経験が雇用就業者になる確率に有意にプラスの影響を与える。女性の方が男性より影響が大きい。

定年経験、雇用延長経験の分析結果から、定年経験者が雇用就業者になる可能性が高い理由の一つとして、継続雇用制度による定年後の雇用就業を継続する者の増加があげられる。高齢者の雇用就業の促進のため、希望者全員を対象とする継続雇用制度の普及が必要である。継続雇用制度の導入・実施状況に関する更なる分析は今後の課題である。

第八に、公的年金の影響については、2004年は公的年金が雇用就業に有意にマイナスで2000年に比べ影響が大きくなる。60歳代前半、60歳代後半とも、2004年は、2000年に比べ公的年金

金が多いほど雇用就業者になる確率が小さくなる。公的年金の影響は、男性が女性より大きい。分析結果から、公的年金が、高齢者老後の生活保障機能を持つ一方、公的年金受給額の増加により雇用就業確率が低下する可能性が伺える。従って、公的年金制度の改革に当たっては、高齢者の雇用・就業に及ぼす影響をも考慮することが重要な課題といえる。

第九に、マクロ経済要因の影響について、失業率が低いほど、自営業者、他の就業者（2004年）になる可能性は大きい。有効求人倍率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が高い。60歳代前半、60歳代後半では、2004年は失業率が高くなるほど自営業者になる可能性は小さく、2000年は有効求人倍率が高いほど雇用就業者になる確率が大きくなる。分析結果から、高齢者の就業促進政策において、全体の労働需要を上昇させるマクロ経済政策が求められる。マクロ経済政策の高齢者就業への影響の更なる分析は、今後の課題である。

（2）「第8章 健康要因から見た高年齢者就業の実態—昭和55～平成16年の高年齢者就業実態調査から—」

本章の目的は、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」の個人票データを用いて、健康と就業状態の同時決定関係を考慮したうえで公的年金などの政策変数の影響力を検討する。就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアス及び不健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就労の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考える。本章では、大石(2000)と同じ種類のデータを使用し、分析の目的も似ているため、これを踏襲した分析を行っている。結果の解釈では、清家・馬(2008)との比較検討を行う。分析の対象は、現在60～69歳の男性で、55歳当時雇用者だった者に限定するが、定年を考慮し、分析年齢を、60歳定年制が定着している1996年以降は60～64歳、65～69歳、1992年以前は55～59歳、60～64歳としている。

健康の内生性についてHausman(1978)の外生性テストをした結果、「ふだんの健康状態」(全期間)は、1983～1992年の55～59歳、60～64歳、1996～2000年の60～64歳、65～69歳で、就業決定で健康変数は内生変数という仮説を支持しているが、「肉体的な就業可能性」(1996～2004年)は2000年のみ支持という結果となった。このように結果が安定的でないのは、大石(2000)の予想「健康の内生性をテストする本論文の試みは、いくつかの重要な課題を残している。(中略) 今後は日本でも、アメリカで行われているように多様な健康情報を用いた高齢者の労働供給構造の解明が重要なテーマとなるであろう」と平行である。

公的年金受給について、清家・馬(2008)は、「各年代においても、年金受給額が高いほど就業の確率は低くなる。ただし、近年になるほど年金の影響は小さくなる」と結論している。本章では、推定値の時系列的な変化は問題としていない。「ふだんの健康状態」の場合、健康を考慮に入れると、1983年～1992年までは有意で、公的年金が就業決定に影響を与えている可能性は認められる。1996年、2000年は、健康を考慮に入れた場合、統計的に有意とはいえない(健康を考慮に入れない単一式の推定では有意な場合がある)。2004年は、健康変数が内生変数という仮説が支持されず、健康を考慮に入れない単一式の推定は、公的年金

の受給額は有意であった。分析手法等の違いから、清家・馬(2008)とは若干異なる点はあるものの、概ね、公的年金の受給額が就業決定に影響を与えている可能性は言えそうである。

賃金率について、清家・馬(2008)は、「各年代においても、市場賃金率が高いほど就業の確率は高くなる。こうした市場賃金率の影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい」と結論している。賃金と就業決定の関係は、市場賃金率が上昇すると労働者の労働供給が増加する(代替効果)。一方、所得効果により、労働者の労働供給が減少する可能性も存在する。したがって、就業決定の場において、賃金がマイナスに影響を与える(賃金が低下しても就業決定を行う)という行動も容認されると考えるが、従来の就業決定モデルでは、符号はプラスのようである。本章の結果は芳しくない。統計的に有意な結果が公的年金と比べて少なく、安定的でなく、符号条件もマイナスが多い。分析方法の違いがあり、厳密な比較はできないが、清家・馬(2008)とは差異がある。

推定方法、説明変数の使用などの分析手法が異なる(本章は健康の内生性を考慮し、清家・馬(2008)では公的年金受給額と就業決定の内生性を考慮(この他、説明変数が一部異なる))ため、厳密な比較は難しいものの、以上のように公的年金、市場賃金率に関する分析結果は、本章と清家・馬(2008)とは若干異なる。しかし、清家・馬(2008)の推計結果は直感とも合致する優れたものであり、「高年齢者就業実態調査」からは健康を考慮に入れるよりも、公的年金受給額と就業決定の内生性を考慮に入れた方が建設的な分析が可能のように思われる。

本章の主要な結論は、健康情報が少ない中で健康の内生性を考慮した分析を行うと、概ね60~64歳の就業決定においては健康水準を気にしている可能性を示唆したことである。また、平均的に見れば、概ね、公的年金の水準を考慮し就業決定を行っているといえよう。賃金の水準も平均的に見れば、(やや弱い)これを考慮して就業決定を行っているように見える。

高齢者の就労は少子高齢社会では大きな影響を持つ。労働力の確保、健康の保持(これは医療費とも関連)の点である。就労は、高齢者に目標・目的を与え、生活を規則的なものにし、他者とのコミュニケーションを通して、身心の諸活動を維持・活性化する。その意味では、健康保持は就労の必要条件である。定年退職後に充実した生活を営むための収入の確保も重要である。年金や蓄えなどのみで十分でない人々も多く、就労で収入を補う必要がある。健康を損なったり介護が必要となる場合などに備え、蓄えを減らさずに余裕を残して安心して生活できるように、定年後も就労を希望する人々が多い。そうした期待に応えることが、高齢者就労支援政策に望まれている。

(3) 「第9章 中高年者縦断調査を用いた中高年の就労決定に関する予備的考察」

本章の目的は、厚生労働省「第1回中高年者縦断調査」(2005年10月現在で50~59歳の全国の男女を対象に実施)の個票データを用いて、中高年世代の就労決定・健康(身体および精神)の内生性を考慮した同時推定を行うことである。同調査は、健康に関し身体的な健康だけでなく精神の健康度も調査する等詳しい情報が得られる。分析の枠組みは、先行研究と同様、

就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアス及び、健康、 \ln (賃金率)、就労の間の相互の内生性を考慮した同時推定モデルを考える。50～59歳の男性、雇用者に限定し、健康度は精神的な健康度を加味した場合、加味しない場合両方を考慮している。

構造形の賃金率関数の推定結果は、健康状態（推定値）は予想に反し有意ではない。また、精神的な健康度もなんら影響を与えていない。精神的な健康度を加味しない場合、サンプル・セレクション・バイアスの問題は生じていない。

健康関数の推計結果は、年齢の効果が無いが、サンプルの年齢が比較的若いためと考えられる。喫煙しないは有意で健康の水準を上げるが、飲酒しないは健康度には有意ではない。病気や怪我の治療費をかけた場合は健康水準が低下する。健康維持に費用をかけた場合（スポーツジム等）は有意ではないが、中程度や高程度の運動は有意に健康水準を引き上げる。各種の疾患に罹患することは健康の水準を引き下げる。趣味・教養の活動は健康度の増加に対しプラスで有意な影響を与える。また、精神的な健康度（数値が上がるほど精神的に不健康な疑い）は有意にマイナスとなる。なお、精神的な健康度の効果は身体疾患より小さい。

構造形の就業関数の推定結果（男性）について、50～54歳サンプルは、予想に反し、健康水準がマイナスで有意である。仮説だが、年齢が若く、かつ、健康水準が高ければ自営業等の自分が本来やりたかった職業に転換している可能性もある。本来、この年齢階層では健康水準は就業と無関係なのかもしれない。賃金は有意にプラスである。企業規模は、99人以下が有意にプラスである。貯蓄、持ち家はある方が就業確率を高めている。住宅ローンは有意ではなかった。趣味・教養活動を行っている者は就業確率を高める。配偶者の所得があるもプラスで有意なのは、年齢階層が若い結果によるのであろう。たばこは吸わないはプラスで有意だが、飲酒は有意ではない。検診を受けている場合には就業確率が高まる。各種疾患に罹患した場合はマイナスだが有意ではないが、入院経験がある場合は就業確率を引き下げる。最後に、精神的な健康度だがマイナスに有意であり、この値が悪くなる（値が大きくなる）と就業確率を低下させることがわかった。

55～59歳サンプルは、健康水準は有意とならない。賃金は有意にプラスである。企業規模に関しては、99人以下企業と1,000人以上と官公庁が有意にプラスであった。貯蓄は有意でなくなった。持ち家ありで就業という構造は同様に見られる。住宅ローンも有意ではなかった。趣味・教養活動を行っている者も有意ではなくなった。配偶者の所得があるはプラスで有意なのは同様である。たばこは効かなくなった。検診を受けている場合には就業確率が高まるのは同様である。各種疾患に罹患した場合はマイナスだが有意ではないが、入院経験がある場合は就業確率を引き下げるのは同様である。最後に、精神的な健康度は有意ではない。

就業関数の結果から精神に関する指標の効果が年齢階層で異なり、50～54歳に関しては有意に就業確率を引き下げ、55～59歳に対しては有意でないことが分かった。50～54歳は自殺率の山と一致し、50歳代の自殺の減少は我が国の政策上の喫緊の課題である。自殺の原因は経済・生活問題が最多で、次に健康問題である。精神的な健康度指標が、50～54歳で有意に

就業にマイナスという結果は注目に値する。これはメンタルな問題から就業を継続したいのに就業を継続できない場合も含んでいる。勿論、ほとんどの者が精神的には健康であるし、本調査は臨床上のスクリーニングを受けていない点、この係数を読む際注意を要する。

以上をまとめると、健康水準の向上は就労確率を高めることは明らかになった。この結果は、大石（2000）と同様である。精神的な健康指標を加味して分析を行った結果、精神の健康指標は就労の決定に際して大きな影響を与える可能性が見いだせた。

なお、データ上の問題点として、身体的な健康度と精神的な健康度を峻別できるかどうか、という問題があり、これは推計上、多重共線性の問題であり、今後の課題でもある。

3) 欧州諸国の高齢者就業の現状と政策及び日本への示唆

「第10章 欧州における高齢者雇用就業の現状と日本一本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開をー」

近年、EU（欧州連合）諸国でも高齢者雇用の促進に力を入れている。人口高齢化による税や社会保障負担の増大傾向を受け、1990年代後半には、「活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）」政策へと全面的かつ明確に転換している。また、高齢者雇用に関する報告書が出されている。本章では、EU諸国の近年の高齢者就業拡大の特徴・要因、高齢者の就業促進を目指した政策対応をまとめ、日本に対する政策的インプリケーションを論ずる。

日本は、高齢化が急進展しているため、欧州諸国以上に、多くの高齢者が社会を支える側（税・社会保険料負担者）へ回ることが大切である。例えば、2020年の日本では、勤労者世代を20歳から70歳までとしても、勤労者2.83人で1人の高齢者（70歳以上）を支えないとまらない。これは、同年の西欧諸国平均で勤労者世代を20歳から65歳までとした2.78人とほぼ同じで、日本の方が5歳長く働いて西欧諸国とつりあうことになる。さらに、日本の年金、特に老齢基礎年金（国民年金）の水準は、国際的にみて決して高くない。少子高齢化の進展を考えると、高齢者の雇用就業の拡大及び就業内容の改善が極めて重要である。

EU諸国における高齢者の雇用増加内容（2000～2006年）をみると、①女性の増加が大きい、②雇用者、③常用雇用者、④フルタイムでより増加、⑤就業分野では、より知的集約的な職種に移行している。日本は、男性の伸びが大きく、パートタイマー、期間雇用労働者（嘱託・契約社員）の増加が大きいなど、欧州とは雇用増加の内容が異なっている。

高齢者の就業率増加に影響する要因として、「2007年欧州雇用白書」は、

（1）公的年金等引退後の所得、（2）高齢労働者の就業可能性（employability）に影響する要因（①産業構造の変化（サービス産業就業者比率が高い国で高齢者就業率は高いが相関は特に強くない）、②使用者による年齢差別、③年功賃金と生産性（年功賃金と高齢者就業率は負の相関という分析がある一方、純粋に年齢のみの効果はほとんどないという分析もある）、④雇用保護立法（OECDのEPL指標と高齢者（55～64歳）就業率との間では、通常弱いマイナスの相関）、⑤健康、職場の安全衛生（障害者の非活動割合は非障害者より高い、加齢に伴い

障害要因者は増加等)、⑥技術水準と生涯学習(高学歴ほど労働力率が高い、高齢者の訓練受講率と就業率との関係の国際比較は、正で統計的に有意な関係)、(3)高齢者を引きつける仕事の魅力(就業条件)(仕事の質(quality of work)は高齢者を雇用に留め、職場復帰を奨励する大変重要な要素、仕事が高齢者に魅力的なものになることが重要(①就業時間の漸減や多様な就業時間の設定が可能な職場、②人間工学に配慮した職場づくり、職務設計(job design)等))、(4)労働(適応)能力(work ability)と労働の質に焦点を置いた総合的取組み(「労働(適応)能力」は、仕事と個人的な資質(生涯を通じた健康、専門的能力や価値)との間の適切なバランスに影響するものであり、労働(適応)能力の保持に失敗すると、適当なバランスを崩し、ほどなく離職や引退につながるとされる。就業条件指標と高齢者就業率との間の相関関係が高い。)を挙げている。

欧州各国は、上記の諸要因に影響を与える多面的な取組みを行っている。

(1)年金改革およびその他の社会保障制度改革(ほぼ全てのEU加盟国で、近年、早期引退の道を狭め、就業年齢延長を促進するより、個々の高齢者のインセンティブを高める改革が実施された。多くの国で、保険料と年金給付のリンクが強化され、障害、病気等を理由とした早期引退制度の利用が難しくなっている。特に注目すべきことは、標準的年金支給開始年齢を67歳ないし68歳へと引上げを決定ないし本格検討する国が増えている。また、ほとんどの国で、早期引退の規定を厳しくしている。)、(2)年齢差別是正、男女平等化への積極的対応(「宗教または信条、障害、年齢、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用機会均等EU指令」(2000年11月)に基づく差別禁止法制が全てのEU加盟国で施行されている。女性の職場進出に対する社会規範が変化し、女性の技能水準の向上や就業と家庭の両立がしやすくなったことにより、若い世代の女性から高齢期女性の就業率上昇へとつながっている。)、

(3)学習・教育訓練(EUの雇用戦略に基づき、成人教育へ的高齢者の参加率を高める対策が各国で実施され、若年期教育がもたらす生涯を通じた就業拡大効果をEUでは大変重視している。)、(4)職場の就業環境改善キャンペーンの奨励、(5)雇用戦略、社会保護及び社会的統合に関する公開調整プロセス(欧州雇用戦略により一連の総合的雇用政策改善手続きを実施、同様のプロセスが、社会的排除との闘い、年金戦略、医療・介護の分野でも始まり、年金戦略では、「就労期間延長のインセンティブ強化」が強調されている。ストックホルム欧州サミットで、55歳から64歳の高齢者就業率50%目標が追加された。)

欧州以上に高齢化が急速な日本においては、欧州以上の積極的な取組みが必要で、多面的な分析に基づく、労働政策、社会保障政策のより統合的なアプローチが求められる。

日本の課題及び欧州の政策からのインプリケーションを整理すると、以下のようなだろう。

(1) 60歳代前半の雇用継続内容の改善と70歳までの雇用・就業の促進

①雇用継続内容の改善：60歳代前半の継続雇用は、2004年の高年齢者雇用安定法の改正を踏まえ、量的には着実に進展しているが、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変化しないにもかかわらず、賃金・賞与、雇用形態、格付けが大きく変わるなど、質的側面では

課題が多い。欧州でも、近年、労働の質の改善、教育訓練の受講促進等に積極的に取り組んでいる。日本でも、職域改善、職業教育訓練等条件整備、60歳以降での賃金改善等により、高齢者の能力の一層の活用を図る必要がある。

②70歳までの雇用・就業の促進：EU諸国は65歳程度までの就業を目指している。人口構成の違いからすると、日本では、70歳までの就業促進が必要である。70歳程度まで生き生きと働ける社会の実現を目指し、60歳代後半層の政策的位置付けを早期に変えなくてはならない。65歳以上の者は、現在、雇用保険の適用除外であり、これは、65歳を労働市場からの標準的な引退年齢とし、それ以前の者は雇用就業政策の対象、それ以後の者は公的年金で扱うとの政策分担の考え方に基づいている。しかし、1999年の年金改正で、65歳以上70歳未満の者のうち就業する者は、公的年金の世界では引退者ではなくなった。雇用政策でも「70歳まで働ける企業」施策の推進が始まった。60歳代後半層を、雇用・就業と年金の混合領域と明確に位置付け、①65歳以上70歳未満の者に対する雇用保険に基づく支援を事業主への雇用助成各種給付金の支給から漸進的に始めること、②自営、NPOその他の多様な社会参加を積極的に奨励すること、等70歳までの雇用・就業の促進を目指した積極的な対策を推進する必要がある。欧州諸国で67歳ないし68歳への年金支給開始年齢の引上げを決定ないし本格検討している国が増加している状況は、十分留意する必要がある。

(2) 活力ある高齢化に向けた総合政策

日本でも目標設定に基づく戦略的取組みが個別政策分野で広まってきた。しかし、日本は世界でも高水準の高齢化の道を歩んでいる。積極的な高齢者雇用就業政策に加え、①若年・女性の就業促進と就業所得の改善、②生涯を通じた健康保持・能力開発、③基礎年金水準の所得も得られない低所得高齢者の所得保障対策、④非正規労働者への年金等社会保険の適用拡大、など「活力ある高齢化社会」の実現をめざした総合的かつ強力な施策の展開が緊要であり、労働（適応）能力と労働の質に焦点を当てた取組み等、欧州諸国の政策対応は、日本でも大いに参考となろう。

4. 分析結果からの示唆

以上の各論文の様々な切り口からの分析結果からの示唆としては、

まず、高齢者雇用の促進を進める上で、人事労務管理、特に賃金制度の在り方が非常に重要である。高齢者の就業ニーズ等も踏まえ、適切な制度の設計・運用が求められる。

分析結果からは、定年年齢や継続雇用上限年齢の61歳以上への引き上げ等60歳以降の高齢者雇用の本格的な促進を図る上で、賃金・人事制度の見直しをする場合の方向としては、年齢の制約を小さくする、年齢的要素を重視する賃金制度の見直しを図る（賃金プロファイルの修正）ことが示唆された。しかし、賃金制度の見直しに際しては、年功的要素を全くなくすということではなく、高齢者のモチベーションや生活の安定等へ配慮する必要がある（年功的要素も配慮）。また、継続雇用を進める際には、継続雇用後の賃金水準も、大幅な賃金調

整をすべきでなく、また、過度に差をつけすぎるのでなく、高齢者の就業の実態(意欲も含む)や生活等を考慮する必要がある。さらに、長期的視点にたち、職業生涯をにらんだキャリア形成、人材育成を図ることが求められる。

高齢者雇用の推進は、高齢者の「戦力化」をいかに図るか、高い職業能力があるかが、企業だけでなく労働者にとっても重要である。高齢者の職業能力をどう高めるか、企業が高齢者の能力を適切に把握し、評価、活用するか、が重要である。その際、職業能力は、基本的には、それまでの仕事経験の上に培われてくるものであり、従って、高齢期になる前の働き方が非常に重要である。高齢者の職業能力を的確に評価できる仕組み、労働者自身が適切に把握できるようなガイダンス等も重要である。また、高齢期になっても引き続き就業を続けられるには、職業能力の維持、向上を図る機会、高齢期になり新たな職場、職務での就業という場合もあり、そのための能力開発機会の整備が重要である。行政の支援も重要である。

50歳代の雇用保障、高齢者の中途採用、65歳より先の雇用確保等高齢者の活用を図っている企業は、高齢者の戦力化が進んでいるものとみられる。また、高齢者の就業意欲も高いものと予想される。結果的に賃金も高く、60歳以降の高齢者の継続雇用や就業希望、60歳以上の雇用割合等が高く、高齢者の雇用が進んでいるものと考えられる。

60歳以降の高齢者の雇用・就業決定は、60歳になるまでの働き方・職業キャリアが影響しており、非常に重要である。企業調査に加え、個人調査の分析結果でも60歳以降の就業形態選択に60歳以前の職業経歴が影響している。企業の長期的視点に立った人事管理、人材育成、長い職業生涯を見据えた生活設計機会の提供や労働者のキャリア形成が重要である。

制度面の高齢者就業への影響について、定年制度・継続雇用制度、公的給付に加え、企業年金(退職給付)についても注目する必要があることが示唆された。定年制度は、高年齢者雇用安定法の改正等もあり、継続雇用制度も含めてその影響を考察することが重要となってきた。公的給付について、個人調査の分析では、年金の就業抑制効果について、健康の内生性を考慮した場合、1983～92年は認められるが、1996、2000年は統計的に有意とはいえない。また、2004年は2000年に比べ年金の影響度は大きくなっている。長期的には年金の影響は小さくなっていることが示唆される。企業調査の分析では、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付は企業への雇用補助金効果が検証され、年収維持への利用は継続雇用に影響を与えないという分析から就業抑制要因となっていないことが示唆される。他方、企業年金については、企業調査の分析から、年収維持への利用は継続雇用率を下げている。また、退職給付債務の問題(特に厚生年金基金、確定給付企業年金)もあり、高齢者雇用への影響が示唆される。

高齢者の就業能力に関連し、健康要因が、内生性も考慮した上でも高齢者の就業決定に影響する点を確認された。さらに身体的健康だけでなく精神的な健康も高齢者(50～54歳)の就業決定に影響を与える可能性が今回示唆された点も重要である。

現状では、高齢者雇用についての企業の取り組み方に大きな差がみられる。また、65歳まで

の雇用確保措置は継続雇用制度で基準に適合した者を対象とする対応が中心であるほか、継続雇用の質的課題（賃金、処遇等）が挙げられる。65歳より先の雇用確保については多くの企業は実施も検討も行っていない。他方、65歳より先の高齢者の雇用確保措置を行っている企業も、定年制度や継続雇用制度によらず、企業の実情に応じた仕組みでの対応が多く、いわば、戦力となる高齢者へのアド・ホック的な対応が多いとみられる。しかし、今後、団塊の世代が2012年には65歳に到達し始めること、2013年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まり、60歳代前半は段階的に年金が全く支給されなくなること等から、企業としてもこれまで以上に多くの60歳代前半層の本格的な活用（フル雇用）、65歳以降の高齢者の能力の活用が求められよう。すなわち、より一層、高齢者の戦力化が求められよう。高齢者の就業ニーズも踏まえつつ、また、60歳になる前の期間も含めて賃金・人事処遇制度（定年制度、継続雇用制度を含む）の見直し、職場環境の整備を図ることが必要と考えられる。

特に、65歳より先の高齢者雇用は、高齢者の就業ニーズ・能力・体力が多様であること等から、65歳までの雇用とは、企業の取組み方、制度的対応等に違いがあると推察される。企業調査からも、多様な雇用・就業形態を活用している点等が示唆される。

今回調査の制約も指摘できる。今回の調査は、労使の高齢者雇用への取組み方、企業全体の人事労務管理制度（福利厚生を含む）、企業行動と高齢者雇用に関しては、十分な把握分析ができていない。企業調査の分析では、労働組合の高齢者就業への影響が示唆される結果もみられたが、有意でない分析もみられた。労働組合の効果の解釈について他の代理変数となっていないかも含め、検討が必要である。

高齢者雇用の推進を図る上で、企業戦略と高齢者雇用、労使の高齢者雇用への取組状況、特に高齢者活用企業の特徴、制度面、実態面等について、ヒアリング調査等も含め、一層情報収集、分析を行い、知見を深め、また、ノウハウ等の共有化を図ることが必要であろう。

また、高齢者の多様な就業ニーズ等の把握が重要な他、今後は（社会参加も含め）企業によらない働き方も重要である。こうした点の実態把握は、個人への調査が必要である。

最後に高齢者就業支援策について、65歳までのフル雇用、65歳より先の雇用の促進を図る上で雇用確保措置を今後どう整備していくかが重要な課題と考えられる。また、就業意欲を阻害しない制度設計（年金等）、職業能力開発への支援、就業可能な環境整備、キャリア形成への支援、高齢者の健康対策等が求められる他、高齢者雇用先進事例の収集・分析・情報提供も有用であろう。さらに欧州諸国の経験から、重複するが、労働（適応）能力と労働の質を高める政策、総合政策（社会保障と労働政策（若年・女性も含む）等の総合展開）の重要性が指摘できる。なお、高齢者の就業にはマクロ経済（需要）要因も影響しており、就業環境整備という点では、マクロ経済政策も重要である。

以上、本報告書の分析結果を整理したが、高齢者の就業決定には、①年金や定年制等制度要因（年金、定年制の影響は近年小さい）、②従業員の意識・就業能力（本人の職務能力、健康、

介護等家庭事情等)、③企業の人事労務管理施策(特に継続雇用の質的課題やリストラが継続雇用希望にマイナスの影響)、④60歳以前の働き方の状況(企業、労働者双方の対応)が影響するという中間報告の結果が再確認されるとともに、より詳しい(新しい)知見も得られた。また、今後の検討課題も浮かびあがった、といえよう。今回の分析を踏まえ、ヒアリング調査、個人調査等により、高齢者の就労促進に関する研究を深めていくこととしている。

報告書目次

まえがき

序章 調査研究の概要と本研究の含意

第1章 企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因

－年功賃金の影響を含む実証分析

第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響

－賃金プロファイルの形状および労働組合の存在－

第3章 60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁

－企業が抱える課題の分析－

第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響

第5章 65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み

第6章 継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか

第7章 60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因

－職業経歴の要因を含む実証分析

第8章 健康要因から見た高年齢者就業の実態

－昭和55～平成16年の高年齢者就業実態調査から－

第9章 中高年者縦断調査を用いた中高年の就労決定に関する予備的考察

第10章 欧州における高齢者雇用就業の現状と日本

－本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を－

労働政策研究報告書 No.120 サマリー

継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題

発行年月日 2010年6月18日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 あをばぷりんと

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページ提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)