

## 第1章 高年齢者雇用の現状と課題

日本の人口は2011（平成23）年より減少に転じており、生産年齢人口（15～64歳）が将来大幅に減少すると見込まれており、日本の経済社会の活力の維持・発展のためにも高年齢者の活躍が喫緊の課題となっている。このような中、高年齢者雇用については、高年齢者雇用安定法の改正により、2013（平成25）年度より企業に対して65歳までの雇用の義務化が実施され、着実に定着しているところである。

一方、65歳以上の高年齢者については、団塊の世代（1947（昭和22）年～1949（昭和24）年生まれ）が既に65歳以上（2016年には67～69歳）となっているとともに、今後の人口減少下においても65歳以上層は増加することが見込まれており、一層の活躍が期待されているところである。政府の「日本再興戦略2016―第4次産業革命に向けて―」においても、人口減少社会を迎え、高年齢者の活躍が必要であり、意欲ある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためにも極めて重要であるとしている。

このような中で、2016（平成28）年3月に雇用保険法等の一部を改正する法律案が可決、成立し、65歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となることや、シルバー人材センターの業務の拡充、地方公共団体による高年齢者の就業に関する協議会の設置などの改正が行われたところである。

（独）労働政策研究・研究機構（以下「JILPT」という。）においては、従来より、高年齢者雇用に関する研究を行ってきたところであるが、高年齢者雇用をめぐる環境変化を踏まえ、第3期中期計画期間（2012年度～2016年度）においては、大きく60代前半層と60代後半層以降に分けて調査研究を行ってきたところである。すなわち、60代前半層について、企業内における継続雇用が定着しつつある中で、一層の能力発揮、円滑な雇用管理などによる生産性の向上が重要になっているとともに、60代後半層以降については、将来における一層の人口減少、労働力不足も踏まえるならば、より一層の活躍が課題となっていると考えている。

このような認識の下、JILPTにおいては、外部の研究者も参加していただいた研究会（「高年齢者の雇用に関する研究会」）を開催し、調査研究を進めたところである。今般の調査研究成果は、JILPTが行った様々な調査も活用しながら、高年齢者雇用に関する調査研究成果を第3期中期計画期間の第一段階のとりまとめとして行ったものである。

なお、第3期中期計画期間の最後には、最終とりまとめとして、本報告書を更にブラッシュアップしたものや、外部の研究者の研究成果も含め、プロジェクト研究シリーズとしての発刊を予定しているところである。

本章においては、まず、高年齢者雇用をめぐる状況を概観し、第3期中期計画期間中の高年齢者雇用の研究の流れと調査研究成果の概要、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を説明

した後、本書の構成と各章の構成と各章の概要を示し、最後に、まとめを記載することとしたい。

## 第1節 高年齢者雇用をめぐる状況

### 1. 人口の現状と将来推計

日本の人口は、2005（平成17）年に戦後初の減少となった後は再び増加し、2007（平成19）年～2010（平成22）年の間、1億2,800万人前後とほぼ横ばいで推移した後、2011（平成23）年に26万人の減少となり、その後の減少率も年々大きくなっている状況にある。総務省は、2011（平成23）年が人口が継続して減少する始まりの年～人口減少社会「元年」～と言えるとしている。

図表1-1-1により人口の推移及び将来推計をみることにしたい。まず、人口のピークである2010（平成22）年（総人口1億2,806万人）と5年後の2015（平成27）年と比較すると、2015年には、人口全体で▲1.1%、0～14歳層で▲5.8%、15～64歳層で▲5.2%と減少しているのに対し、65歳以上で16.1%増加している。これは、団塊の世代（1947（昭和22）年～1949（昭和24）年生まれ）が2015（平成27）年には66～68歳層に移行していることが大きい。

次に、2030（平成42）年及び2050（平成62）年の人口を、人口のピークであった2010（平成22）年と比較してみると、人口総数は2030（平成42）年に▲8.9%、2050（平成62）年に▲24.2%と加速度的に減少していき、2050（平成62）年には1億人を切ると予測されている。年齢階層別にみると、0～14歳層の人口は、2010（平成22）年との比較で2030（平成42）年には▲28.3%、2050（平成62）年▲44.1%と大幅に減少し、2050（平成62）年には100万人を切ると予測されている。生産年齢人口である15～64歳層については、2010（平成22）年との比較で2030（平成42）年には▲16.4%、2050（平成62）年▲38.3%と大幅に減少すると予測されている。この年齢層は労働力として最も期待される年齢層であり、その大幅な減少は日本経済にとっても大きな影響を及ぼすことが考えられる。

一方、65歳以上層の将来推計を2010（平成22）年との比較で見ると、2030（平成42）年26.0%増、2050（平成62）年28.8%増と、人口の大幅な減少が見込まれる中、この年齢層だけは大幅に増加していくと見込まれている。高年齢者の健康状態は個人差があり、75歳以上の後期高齢者を中心に働くこと自体が難しい人も多く存在すると思われるが、健康で働くことのできる高年齢者も多数存在しており、人口減少が進展し、労働力人口の不足が見込まれる中、元気な高年齢者の活躍が期待される場所である。

図表 1-1-1 人口の将来推計

		総数	0～14歳	15～64歳	65歳以上
2010年 (平成22年)	人口(万人)	12806	1680	8103	2925
	構成比(%)	(100.0)	(13.2)	(63.8)	(23.0)
2015年 (平成27年)	人口(万人)	12660	1583	7682	3395
	対2010年比	▲1.1	▲5.8	▲5.2	16.1
	構成比(%)	(100.0)	(12.5)	(60.7)	(26.8)
2030年 (平成42年)	人口(万人)	11662	1204	6773	3685
	対2010年比	▲8.9	▲28.3	▲16.4	26.0
	構成比(%)	(100.0)	(10.3)	(58.1)	(31.6)
2050年 (平成62年)	人口(万人)	9708	939	5001	3768
	対2010年比	▲24.2	▲44.1	▲38.3	28.8
	構成比(%)	(100.0)	(9.7)	(51.5)	(38.8)

(資料出所)2010年までは総務省「国勢調査」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

(注)2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

## 2. 平成25年の高齢者雇用安定法の改正と実施状況

### ① 平成25年の高齢者雇用安定法の改正

年金の支給開始年齢については、2013(平成25)年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳に達し、比例報酬部分も65歳に向けて引上げが開始されている状況である。男性の場合(女性の場合は5年遅れ)、2013(平成25)年度61歳、2016(平成28)年度62歳、2019(平成31)年度63歳、2022(平成34)年度64歳、2025(平成37)年度65歳に段階的に引き上げられ、それらの年度以降は当該年齢に達するまでは基本的には無年金の状況となる。

このような状況を踏まえ、2013(平成25)年度から施行されている改正高齢者雇用安定法では、「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止することとし、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化(高齢者雇用確保措置)されたところである。

ただし、改正高齢者雇用安定法が施行されるまで(2013(平成25)年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められている。

### ② 改正高齢者雇用安定法の実施状況(平成27年「高齢者の雇用状況」<sup>1</sup>より)

上述したとおり、2013(平成25)年度より、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化(高齢者雇用確保措置)され、企業は「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」、「定

<sup>1</sup> 厚生労働省ホームページ「平成27年「高齢者の雇用状況」集計結果」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>) (2016年6月30日参照)

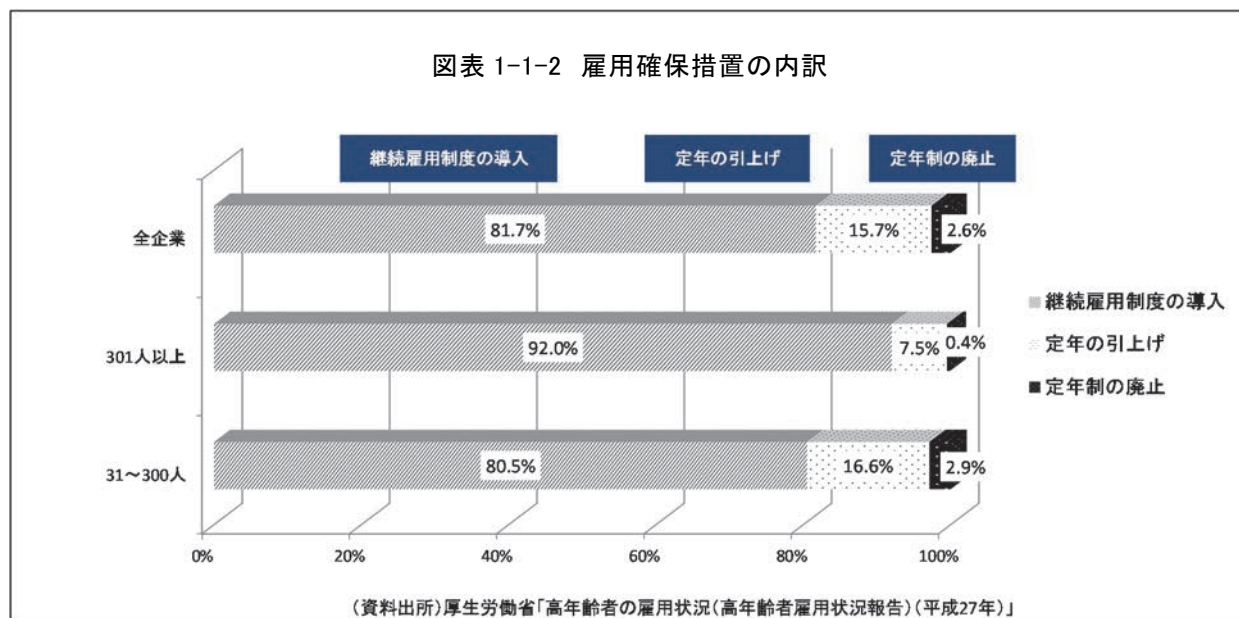
年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じていることとなっている。

「高年齢者の雇用状況」（平成27年）（従業員31人以上企業を対象）により、高年齢者雇用確保措置の実施状況をみると、実施済企業の割合は99.2%となっており、その内訳は、「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は2.6%、「定年の引上げ」15.7%、「継続雇用制度の導入」81.7%となっている（図表1-1-2）。このように、高年齢者雇用安定法の義務化による高年齢者雇用確保措置は着実に定着しつつある状況といえる。

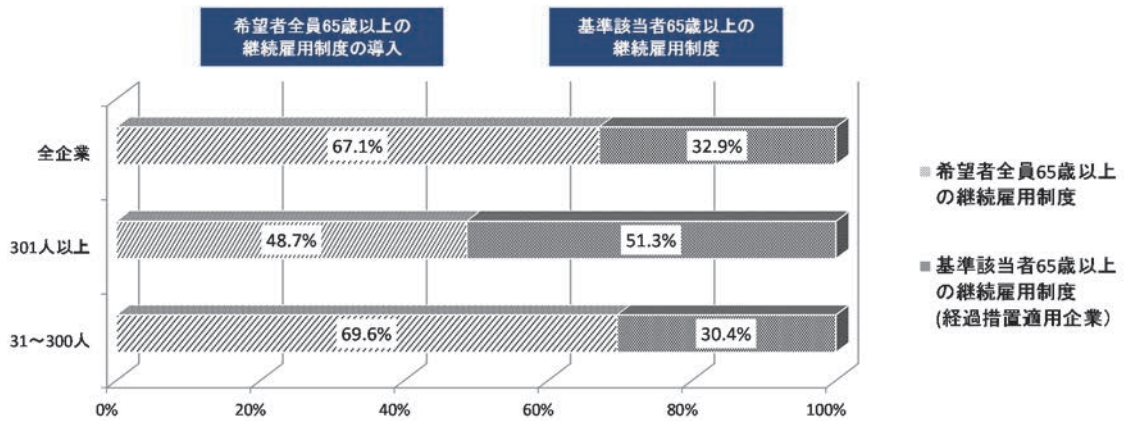
また、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業に経過措置による基準該当者の選別の実施状況についてみると、①希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は67.1%、②高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業は32.9%となっている（図表1-1-3）。

次に、希望者全員が65歳以上まで働ける企業について、報告のあった全ての企業に占める割合は72.5%となっている。企業規模別にみると、中小企業（31人～300人規模）では74.8%、大企業（301人以上規模）では52.7%となっている（図表1-1-4）。

一方、基準該当者を選別している場合も含め、70歳以上まで働ける企業については、報告のあった全ての企業に占める割合が20.1%となっている。企業規模別にみると、中小企業では21.0%、大企業では12.7%となっている（図表1-1-5）。

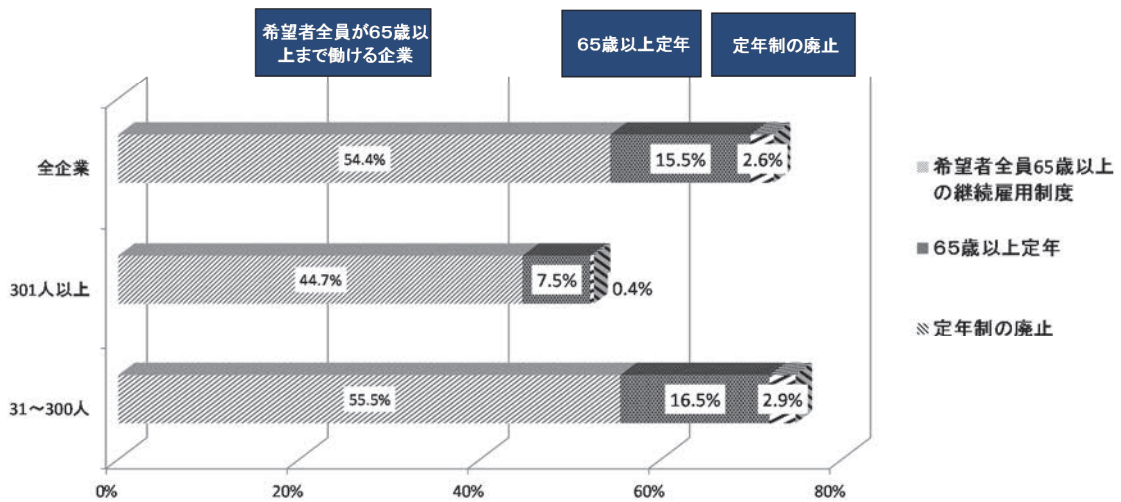


図表 1-1-3 継続雇用制度の内訳



(資料出所)厚生労働省「高齢者の雇用状況(高齢者雇用状況報告)(平成27年)」

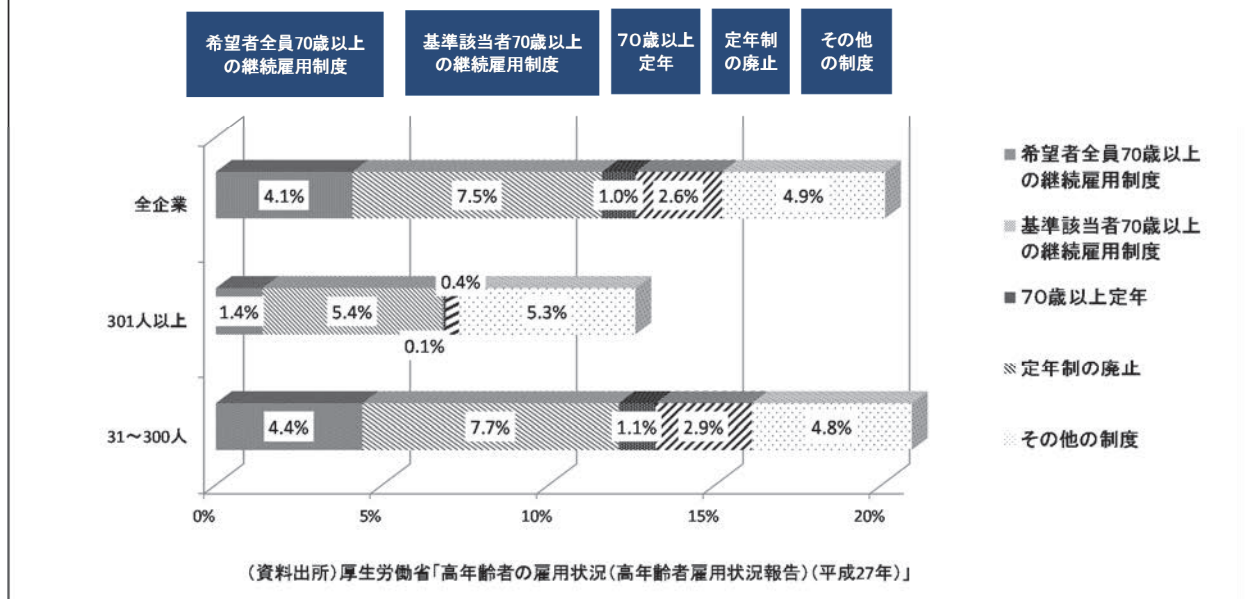
図表 1-1-4 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



(資料出所)厚生労働省「高齢者の雇用状況(高齢者雇用状況報告)(平成27年)」



図表 1-1-5 70歳以上まで働ける企業



以上のとおり、2013（平成 25）年度の改正高齢者雇用安定法の施行に伴う、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用の義務化により、65 歳までの雇用については着実に定着しつつあることが窺われる。一方、65 歳を超えた雇用については、70 歳以上まで働ける企業が、基準該当者を選別している企業を含めても 2 割程度であり、人口減少社会が進展する中で、高齢者を活用する観点からも大きな課題となっている。

### 3. 最近の政府、厚生労働省の動き

#### ①アベノミクス（「日本再興戦略」）

2012（平成 24）年 12 月に発足した安倍内閣は、発足した同月に、日本経済再生本部を設置し、長引くデフレからの早期脱却と日本経済の再生のため、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」を「三本の矢」として、一体的な取組を始め、2013（平成 25）年度以降、毎年、政府の経済政策の方針を示す「日本再興戦略」を策定・改訂している。

高齢者の雇用・就業に関しては、「「日本再興戦略」改訂 2014」<sup>2</sup>において、「人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境を作ること、いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていけるかが、日本が成長を持続していけるかどうかの鍵を握っている。」と、その問題意識を明確に述べている。

<sup>2</sup> 首相官邸ホームページ「「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦—」に掲載  
 (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>) (2016 年 6 月 30 日参照)

また、「「日本再興戦略」改訂2015」<sup>3</sup>においては、高年齢者雇用について、「高齢者の活躍も一層促進していく。高齢者が長年の仕事の経験の中で培ったビジネスノウハウや築き上げた人脈という、若者にはない財産を活かさない手はない。意欲ある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、高齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためにも極めて重要である。」と、高年齢者の活躍促進の重要性を述べている。

このように、政府の政策として、高年齢者の雇用・就業に関して、人口減少の中で、日本の経済社会の活力を維持していくという観点から、その更なる活躍と生産性の向上が求められている。

## ②「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書（2015.6）

厚生労働省においても、政府の方針を踏まえ、2015（平成27）年2月に、「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会（座長：清家篤（慶應義塾長）」を開催し、年齢にかかわらず働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくために必要となる制度・施策の方向性について検討した。同研究会は、同年6月に報告書<sup>4</sup>をとりまとめている。

この報告書では、「65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられるような社会環境を整えていく必要がある」とし、具体的な施策の方向性に言及している。

まず、企業における高年齢者の雇用の促進として、65歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要としている。

職業生活設計と能力開発の支援としては、労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要としている。

中高年齢者の再就職の支援においては、労働者が、自らの能力・適性に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援策が必要であるとともに、ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとともに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要としている。

地域における多様な雇用・就業機会の確保としては、地方自治体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要として

<sup>3</sup> 首相官邸ホームページ「「日本再興戦略」改訂2015—未来への投資・生産性革命—」に掲載  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf>) (2016年6月30日参照)

<sup>4</sup> 厚生労働省ホームページ「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>) (2016年6月30日参照)

いる。

最後に、シルバー人材センターの機能強化として、高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要であるとともに、いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要としている。

### ③雇用政策研究会報告書 ～人口減少下での安定成長を目指して～（2015.12）

厚生労働省の雇用政策研究会（座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）は、2014（平成26）年10月から、雇用政策上の課題のうち、「人的資本の質の向上」「全員参加の社会にふさわしい働き方の構築」「人手不足産業」「地域の雇用機会の確保」などについて焦点を当て検討を行い、2015（平成27）年12月にとりまとめ<sup>5</sup>を行った。

その中で、人材不足分野における対策として、「介護」、「保育」、「看護」、「建設」、「運輸（自動車運送事業）」などにおいては、パートタイム労働者のみならず、正社員等の不足感が強まっており、こうした分野における人材確保対策が重要であるとしている。

高年齢者の雇用・就業との関連では、「少子高齢化が進行する中で、今後は高年齢層の労働参加がますます重要となる。こうした中で、生涯現役社会の実現のために、キャリアコンサルティングを受けることを通じた高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要となってくる。」としている。

### ④労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 今後の高齢者雇用対策について（報告）（2015.12）

上述した「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書（2015.6）を踏まえ、2015（平成27）年10月から、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（部会長 阿部正浩 中央大学経済学部教授）において議論を重ね、2015（平成27）年12月に、厚生労働大臣に対し、今後の高年齢者雇用対策について建議<sup>6</sup>を行った。

この建議においては、「高年齢者の就業理由は「生活の糧を得るため」という者が多いものの、特に65歳以上では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」という者も増える傾向が見られる等、高年齢者の就業ニーズは多様であり、こうしたニーズを踏まえた施策を展開していく必要がある」としている。

そのためには、「企業における雇用機会の確保の促進や再就職等を希望する高年齢者に対する支援の強化とともに、企業を退職した高年齢者等の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会が確保されるようにしていくことが重要である。既にいくつかの自治体にお

<sup>5</sup> 厚生労働省ホームページ「雇用政策研究会報告書—人口減少下での安定成長を目指して—」に掲載  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105744.html>）（2016年6月30日参照）

<sup>6</sup> 厚生労働省ホームページ「労働政策審議会建議—今後の高年齢者雇用対策について—」に掲載  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107938.html>）（2016年6月30日参照）



いて、地域の関係者が連携して高年齢者の就業機会を確保・提供していく取組が進められているが、こうした取組を普及させていくことや、定年退職後の高年齢者等に対し、地域の日常生活に密着した仕事を提供しているシルバー人材センターの機能強化等に取り組むべきである。」としている。

#### ⑤労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（2015.12）

厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（部会長 岩村正彦 東京大学大学院教授）においては、高年齢者を含めた雇用保険制度の見直しの方向性を検討するため、2015（平成 27）年 8 月 4 日から議論を重ね、同年 12 月に「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」としてとりまとめ<sup>7</sup>を行った。

同報告書においては、新たに 65 歳以上に雇用される者についても雇用保険の対象とすべきとするとともに、高年齢者雇用の促進の観点からの事業主への支援（65 歳以上の高年齢者を一定割合以上雇用している事業主に対する助成、健康管理制度の助成、65 歳以上の雇入れ助成）を提言している。

なお、高年齢雇用継続給付については、今後の高年齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきであるとしている。

#### ⑥雇用保険法等の一部を改正する法律案の可決、成立（2016.3）

厚生労働省においては、上記④及び⑤の労働政策審議会の議論を踏まえて、2016（平成 28）年 1 月 13 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を労働政策審議会（会長 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）に諮問し、同審議会は、同年 1 月 15 日、おおむね妥当との答申<sup>8</sup>をした。

これを受け、厚生労働省は、雇用保険法等の一部を改正する法律案を 2016（平成 28）年 1 月 29 日国会に提出し、同法案は同年 3 月 29 日に可決・成立しているところである。

同法の具体的な改正事項としては、以下のとおりである。

- ①65 歳以降新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする。
- ②地方公共団体、シルバー人材センター、事業主団体などの高年齢者の就業等に係る地域の関係者は、協議会を組織することができ、当該協議会の協議を経て地方公共団体が策定し、厚生労働大臣の同意が得られた計画に定める高年齢者の雇用に資する事業については、雇用保険二事業として実施する。
- ③シルバー人材センターにおける業務について、従来、「臨時的・短期的（概ね月 10 日程度まで）」又は「軽易な業務（概ね週 20 時間を超えないこと）」に限定されていたが、

<sup>7</sup> 厚生労働省ホームページ「労働政策審議会 職業安定分科会雇用保険部会報告」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715.html>) (2016 年 6 月 30 日参照)

<sup>8</sup> 厚生労働省ホームページ「「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」の諮問及び答申について」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000108756.html>) (2016 年 6 月 30 日参照)

派遣・職業紹介に限り、週 40 時間までの就業を可能とする。

### ⑦一億総活躍国民会議

政府は、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に係る審議を行うため、2015（平成 27）年 10 月、一億総活躍国民会議を開催し、2016（平成 28）年 6 月 2 日に「ニッポン一億総活躍プラン」<sup>9</sup>を閣議決定したところである。

同プランにおいては、「少子高齢化の進行が、労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくするという認識が、将来に対する不安・悲観へとつながっている。日本が、少子高齢化に死にもの狂いで取り組んでいかない限り、日本への持続的な投資は期待できない。これが、アベノミクス第 1 ステージで得られた結論であった。」「他方、日本には多くのポテンシャルを秘めている女性や、元気で意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者などがたくさんおられる。こうした潜在力とアベノミクスの果実を活かし、今こそ、少子高齢化という日本の構造的な問題に、内閣一丸となって真正面から立ち向かう必要がある」として高年齢者の就労促進を一つの柱としている。

具体的には、「日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の 7 割近くが、65 歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は 2 割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。」とし、「将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法等の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。」としている。

### ⑧まとめ

これまでの厚生労働省の高年齢者の雇用・就業対策については、以下の 4 つの柱で実施されてきたところである。

<sup>9</sup> 首相官邸ホームページ「ニッポン一億総活躍プラン」に掲載  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>) (2016 年 6 月 30 日参照)

- ①2013（平成 25）年度より施行されている改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置（65 歳までの雇用の義務化）の実施
- ②年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進
- ③シルバー人材センターの活用などによる、定年退職後などの高年齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保
- ④高年齢者などの再就職の援助・促進

上述した雇用保険法等の改正を受けて、今後の高年齢者雇用・就業対策については、上記の 4 本柱は引き続き維持されるものの、主に以下の 3 点により焦点の当たった施策の展開が予想される場所である。

一点目は、今般、雇用保険法等の一部を改正する法律案が成立し、65 歳以降の高年齢者も雇用保険の被保険者となったことから、65 歳以降の者を対象に雇用保険二事業を活用した積極的な雇用対策を打ち出せることとなり、65 歳以降も雇用労働者の対象として雇用促進を進めることとなったことである。

二点目は、シルバー人材センターは、高年齢者の多様な就業機会を確保する観点から、従来より、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定して取り扱ってきたところであるが、派遣・職業紹介に限って、週 40 時間までの就業を可能にしたところであり、シルバー人材センターを活用して働く高年齢者の活躍の場が広がったことである。

三点目は、地域での協議会を活用した高年齢者の多様な就業の機会の確保について、雇用保険二事業として実施することができるようになった。従来、雇用以外の就業については、主に一般財源が活用されてきたが、高年齢者の多様な就業の機会の確保対策について、より積極的な対策が取られるようになったことである。

これまで、65 歳以上の高年齢者は雇用保険の被保険者とならないため、65 歳以上の高年齢者の国の施策は主に一般財源により実施してきたところである。今後は、政府としても、雇用保険二事業も活用しつつ、65 歳以上の雇用促進に積極的に取り組むとともに、高年齢者の雇用以外の就業についても積極的に取り組む姿勢を示しており、高年齢者の雇用・就業による積極的な活躍促進対策を打ち出した意味は大きいと思われる。

## 第 2 節 調査研究活動の流れとこれまでの研究成果（第 3 期中期計画期間）

### 1. 調査研究活動の流れ（第 3 期中期計画期間）

第 2 期中期計画期間（2007 年度～2011 年度）においては、65 歳までの雇用確保のための条件を明らかにすることが主な研究対象（目的）であった。

第 3 期中期計画期間（2012 年度～2016 年度）においては、当初は、第 2 期と同じ環境であったが、2013（平成 25）年度から、改正高年齢者雇用安定法の施行により、65 歳までの雇用

が義務化（継続雇用の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止）された。この制度改正に伴い、2013（平成 25）年度以降は、65 歳までの雇用に関しては、雇用確保よりも、賃金制度も含めた雇用管理、生産性の向上に研究の重点が移っている。また、継続雇用などの雇用確保に関しては、65 歳以降の高年齢者が研究の中心になった。

このような環境変化を踏まえ、JILPT の研究成果としては、まず、2013（平成 25）年度にディスカッションペーパー「これからの高齢者雇用政策」（2014 年 3 月）をとりまとめたところ。

2014（平成 26）年度には、高年齢者に対するアンケート調査である「60 代の雇用・生活調査」を実施し、2015（平成 27）年度に調査シリーズ No.135「60 代の雇用・生活調査」（2015 年 7 月）をとりまとめたところ。

2014（平成 26）年度の終わりに、厚生労働省から今後の高年齢者雇用対策の制度改正を検討するための基礎資料として各種調査の依頼があり、それも踏まえ 2015（平成 27）年度に、高年齢求職者給付金受給者を対象とする「高年齢求職者給付金のアンケート調査」、中高年齢層を対象とした「中高年齢者の転職・再就職調査」、企業に対する調査である「高年齢者雇用に関する調査（企業調査）」を実施し、それぞれ調査シリーズ No.147「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016 年 2 月）、調査シリーズ No.149「中高年齢者の転職・再就職調査」（2016 年 4 月）、調査シリーズ No.156「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016 年 5 月）をとりまとめた。

2015（平成 27）年 10 月には、外部の有識者も入った「高年齢者の雇用に関する研究会」を設置（同年 12 月に第 1 回研究会開催）し、これらの調査結果も活用しながら、今般、労働政策研究報告書とりまとめたところである。また、2016（平成 28）年度は第 3 期中期計画期間の最終年度に当たり、高年齢者雇用に関してもプロジェクト研究シリーズの発刊を予定している。今般の労働政策研究報告書を更にブラッシュアップするとともに、新たな視点からの研究成果も盛り込みながら、第 3 期中期計画期間中の成果としてのとりまとめを予定している。

また、高年齢者については、雇用以外の形態も含めた多様な活躍が重要であるが、地域によって特色のある高年齢者の活躍に関する取組が行われている場合が多い。このため、地域における高年齢者の活躍について、2016（平成 28）年中に地域における高年齢者の活躍に関する成功事例をヒアリングし、その結果を 2016（平成 28）年度内にとりまとめることとしている。

## 「高年齢者の雇用に関する研究会」メンバー表

※所属は、2015（平成27）年12月（第1回研究会開催）時点のものである。

今野浩一郎	学習院大学経済学部教授
山田 篤裕	慶應義塾大学経済学部教授
馬 欣欣	一橋大学経済研究所准教授
三村 国雄	一橋大学経済研究所講師
田原 孝明	労働政策研究・研修機構統括研究員
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
藤本 真	労働政策研究・研修機構主任研究員
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー

## 2. これまでの研究成果の概要（第3期中期計画期間）

第3期中期計画期間の高年齢者雇用に関するこれまでの調査研究成果は以下のとおりであり、その概要について触れておきたい。

### ○DP（ディスカッションペーパー）14-01「これからの高齢者雇用政策—今から備えるべきこと—」（2014年3月）

2013（平成25）年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行による65歳までの雇用の義務化を踏まえ、今後の研究の中心的課題を、働く意欲のある高年齢者が年齢に関わりなく働くことのできる社会づくりを進めることに据えるとともに、企業内就労の観点から、そのための今後の高年齢者雇用政策をめぐる主要な論点と、これを受けての今後の研究課題を整理した。

### ○調査シリーズ No.135「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

本調査は、60代の高年齢者を対象に雇用・生活の全般を質問し、今後の高年齢者雇用のヒントを得ようとするものである。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①60代の不就業者のうち26.0%が就業を希望しており、特に、60代前半層の男性の不就業者のうち42.9%が就業を希望している。将来の労働力人口の確保が求められる中、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが確認されたので、就業希望者に対するマッチング機能の一層の強化が重要であろうとしている。
- ②高年齢者の定年到達後の仕事の内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）が最も多い。一方、高年齢者の定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっている。このような状況に対し、賃金が下がったことについての考えを尋

ねたところ（複数回答）、「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人（是認派）は72.6%（継続雇用者68.1%）である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人（否認派）は58.2%（継続雇用者83.1%）と、是認派と否認派が拮抗した状況となっている。将来の労働力人口減少を踏まえ、高齢者に納得して働いてもらうためには、各企業において高齢者の賃金制度の在り方を再検討する時期に来ているのではないかとしている。

#### ○調査シリーズ No.147 「高齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016年2月）

本調査は、ハローワークから過去の高齢求職者給付金の受給者に調査を行い、高齢求職者給付金の活用実態について調査した。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①給付金は、求職活動中の生活の助けになっていたケースが多く、制度として一定の役割を果たしていたことが示唆された。
- ②給付金の認知経路としては「退職するとき会社から説明された」が最も多いが、従業員100人未満の事業所ではその比率が大企業よりも10%ポイント程度低かった。今後給付金の周知、及び認知率の格差を是正するにあたっては、特に100人未満の中小企業の事業主への要請が有効と考えられる。
- ③「すでに仕事からは引退している」という人は70～74歳で37.7%、75歳以上でも56.9%に留まり、程度差はあれ就業意思を失っていない高齢者が少なくないことが分かった。ただし、健康状況が悪くなると同比率が高まることから、健康促進の観点も引き続き重要である。

#### ○調査シリーズ No.149 「中高年齢者の転職・再就職調査」（2016年4月）

本調査では、45～74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて、調査機関のモニターを活用した郵送調査により実施した。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①男女では転職活動の内容はもとより、その背景となる動機や就業意識が一部質的に異なっていることが示されており、この点に配慮した政策が必要と考えられる。
- ②中高年齢者の転職では非正規化・賃金低下など他の年齢層であればネガティブに評価される変化が確認された。ただし男性の60歳以上、および女性全体では本人の希望自体が少日数・短時間を中心とすることから、一概に悪い変化とは言えず、本人の希望が実現していたかどうか注目する必要がある。
- ③転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には同変数が有意な説明変数とならなかった。常識的に考えれば賃金の低下はある程度普遍的に転職結果への満足度を減少させる要因と想定されるが、この常識が60歳以上の転職には



当てはまらないという知見は特に重要である。

- ④現在 65 歳以上の人について、64 歳以下での転職経験のある人のほうが、64 歳以下での転職経験のない人よりも、現在の就業率・雇用率が高かった。ただしその結果については、男性の定年退職や自身・家族の健康上の理由、経済的理由等が複合的に作用していると考えられ、今後さらに要因を精査する必要がある。

### ○調査シリーズ No.156 「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016 年 5 月）

65 歳以上、更には 70 歳以上の高年齢者が企業で一層活躍することの検討に資することを目的に、高年齢者の活用実態などの企業の雇用管理について、アンケート調査を実施した。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①60 代前半層の賃金の在り方が課題となっているが、「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」、「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」とする企業が大半を占めており、今後の 60 代前半層の賃金設計や高年齢継続給付の在り方に参考となると思われる。
- ②65 歳以降の継続雇用については、「希望者全員働くことができる」10.4%、「基準該当者は働くことができる」55.5%、「働くことができない」29.6%となっており、特に 1000 人以上の大企業では 47.7%が働くことができない状況であり、今後の課題と思われる。

## 第 3 節 高年齢者の雇用・就業をめぐる課題

以上のような高年齢者雇用・就業をめぐる状況変化及び最近行った各種アンケート調査の結果等を踏まえて、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を再整理することとしたい。その際、「60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60 代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」の 3 つのグループに分けて整理することとする。

### 1. 60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題

2015（平成 23）年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行により、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化され、60 代前半層の雇用確保は着実に定着しつつある。

一方、高年齢者は 60 代前半層の働き方について十分に納得しているであろうか。今後、人口減少社会が進展する中で、労働力人口も減少し、生産性の向上が求められているが、高齢労働者が納得して働くことが生産性の向上につながり、労働者本人にとっても、企業にとっても、更には社会全体にとっても有益なことであると考えられる。

このような問題認識の下、ここでは、60 代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度などについて、定年前の相談や定年後の賃金低下から 60 代前半層の雇用管理の課題を示すとともに、

現在、政府をあげて取り組んでいる同一労働・同一賃金の検討などとも関係する課題であることを示すこととしたい。

### （１）60代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度

#### ①60代前半層の雇用管理 ～定年前の相談について～

65歳までの雇用が義務化されたところであるが、企業は60代前半層の高年齢者が納得し、高い生産性が見込まれる雇用管理を行っているであろうか。

定年到達者等で定年後も仕事をした人に「定年前に働いていた会社での高齢期、定年に向けての相談の機会」の有無について尋ねたところ、「なかった」と回答した人が52.2%であり、「あった」とする人は22.9%に過ぎなかった。また、定年後に労働条件が変わる人が多い継続雇用者については「あった」とする人が53.9%である一方、「なかった」と回答した人は40.5%いた（図表1-3-1）。

また、相談の結果の満足度については、「一定程度、満足している」が71.8%と最も高く、「非常に満足している」14.2%、「不満である」12.0%となっており、個別相談の満足度は高くなっている（図表1-3-2）。

相談の結果、「非常に満足している」「一定程度、満足している」と回答した人に、満足している理由を尋ねたところ、「定年後の仕事内容や条件について、一定程度、希望が受け入れられた」が63.3%と最も高くなっている。また、「希望は受け入れられなかったが、会社の考え方がわかり、働きやすくなった」17.3%、「希望は受け入れられなかったが、自分の話を聞いてもらえたから」10.1%、「希望を受け入れられなかったが、今後相談しやすい環境となったから」4.3%と、希望を受け入れられなくても満足している人が合計して31.7%もいる結果となっている（図表1-3-3）。

65歳までの雇用が義務化され、定年後も引き続き同じ会社で働き続ける人も多い中で、定年前後で雇用形態や職務内容などが大幅に変化することが多いと想定される。そのような環境で、高年齢労働者が十分納得して働き続けるためには、会社側からのきちんとした相談・説明が不可欠と思われるが、高齢期、定年に向けての相談の機会さえ持っていない企業が多いことが明らかとなった。

また、労働者の側からすれば、希望が受け入れられない場合でも、会社側がきちんと相談の機会を持ってくれることに満足している人の割合が高い結果となっている。

高年齢者が定年後も満足して働けるような雇用管理を行うことが、高年齢者の生産性を上げることにつながると思われる。今回、会社側が「高齢期、定年に向けての相談の機会を設けたか」について取り上げたが、定年後の高年齢者の雇用管理については改善の余地も多いと思われ、今後の課題ではないだろうか。

図表 1-3-1 定年前に働いていた会社の高齢期、定年に向けての相談の機会

	総数 (千人)	計	あった	なかった	なかった ので、自分 から相談 に行った	無回答
男女計	11,329	100.0	22.9	52.2	1.1	23.8
60～64歳	6,146	100.0	22.8	51.0	0.9	25.3
65～69歳	5,183	100.0	23.0	53.7	1.3	22.0
男性計	6,348	100.0	29.2	51.5	1.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	29.9	50.3	1.2	18.7
男性・65～69歳	2,930	100.0	28.4	53.0	1.6	17.0
女性計	4,981	100.0	14.9	53.1	0.7	31.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	14.0	51.9	0.5	33.6
女性・65～69歳	2,252	100.0	16.0	54.6	0.9	28.5
うち継続雇用者計	2,352	100.0	53.9	40.5	1.2	4.4
60～64歳	1,227	100.0	54.1	40.9	0.9	4.1
65～69歳	1,125	100.0	53.6	40.2	1.5	4.7
55歳当時/100人未満規模企業	5,726	100.0	14.0	57.9	1.2	27.0
55歳当時/100人～499人規模企業	1,974	100.0	26.5	51.5	1.4	20.7
55歳当時/500人以上規模企業	2,734	100.0	37.3	44.5	1.0	17.2

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)  
 (注) 総数については、復元後の人数(第1章において、以下同じ)。

図表 1-3-2 相談の結果の満足度

	総数 (千人)	計	非常に満足している	一定程度、満足している	不満である	無回答
男女計	2,715	100.0	14.2	71.8	12.0	1.9
60～64歳	1,457	100.0	12.9	72.4	13.5	1.2
65～69歳	1,258	100.0	15.7	71.2	10.3	2.7
男性計	1,938	100.0	13.1	72.6	13.1	1.2
男性・60～64歳	1,061	100.0	12.2	73.3	13.4	1.1
男性・65～69歳	877	100.0	14.2	71.8	12.7	1.3
女性計	777	100.0	17.0	70.0	9.4	3.6
女性・60～64歳	396	100.0	14.8	70.1	13.7	1.4
女性・65～69歳	381	100.0	19.2	69.9	4.9	6.0

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-3 相談について満足している理由

	総数 (千人)	定年後の 仕事内容や 条件について、 一定程度、希望が 受け入れられた	希望は 受け入れられ なかったが会社 の考えがわかり、 働きやすくなった	希望は 受け入れられ なかったが、 自分の話を聞いて もらえたから	希望は 受け入れられ なかったが今 後相談しやすい 環境になった から	その他	無回答
男女計	2,337	63.3	17.3	10.1	4.3	9.4	1.1
60～64歳	1,244	60.0	19.8	9.3	3.6	9.9	1.2
65～69歳	1,094	67.1	14.4	11.1	5.1	9.0	1.0
男性計	1,662	68.5	16.5	8.1	4.3	7.6	0.2
男性・60～64歳	908	61.6	20.1	8.3	4.1	9.0	0.4
男性・65～69歳	754	76.8	12.1	7.9	4.6	6.0	0.0
女性計	676	50.4	19.2	15.0	4.3	13.9	3.3
女性・60～64歳	336	55.5	18.9	11.9	2.4	12.2	3.4
女性・65～69歳	339	45.4	19.5	18.1	6.2	15.6	3.2

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

②定年後の賃金低下について

今後、労働力人口も減少し、生産性の向上が求められているが、高齢労働者が納得して働くためには、賃金の問題は避けて通れないと考えられる。

定年後も同じ会社で継続して仕事をした人について、定年に到達した直後の賃金額の変化についてみると、80.3%が賃金額は減少したと回答しており、その減少率は、「41～50%」が

24.2%と最も多くなっている（図表 1-3-4、1-3-5）。

継続雇用者に、このような定年後の賃金低下についての考えを尋ねたところ（複数回答）、是認的な意見として「雇用が確保されるのだから賃金の低下はやむを得ない」47.5%、「仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変わるのは仕方がない」14.6%、「仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない」6.0%となっている一方、否認的な意見として「仕事がほとんど変わっていないのに、賃金下がるのはおかしい」30.0%、「会社への貢献度が下がったわけではないに賃金下がるのはおかしい」20.8%、「仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに下がりすぎだ」17.0%、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るといって下げるのはおかしい」15.3%となっている。複数回答のため単純には比較できないが、否認的な意見の合計が83.1%、是認的な意見の合計が68.1%となっており、是認的な意見よりも否認的な意見の方が多くなっている（図表 1-3-6）。

このような状況を踏まえると、高齢労働者が納得し、ひいては生産性の向上が期待できる賃金制度の構築は喫緊の課題であり、60歳以降の大幅な賃金低下の再考も含めて、検討していく必要がある。

また、高年齢雇用継続給付は、60歳以降の継続雇用を促進するために導入された制度であるが、高年齢雇用継続給付の存在によって、逆に、同給付を最大限受給するために、高年齢者の賃金を削減しているという面もあると考えられる。実際、継続雇用者の定年後の賃金額の減少率について「41～50%」が24.2%と最も多くなっていることは、高年齢雇用継続給付を最大限に受給するためには4割削減した場合であることと符合している。今後、60代前半層の望ましい賃金制度を検討するに当たっては、高年齢者雇用継続給付の雇用や賃金に与える影響等も含めて検討する必要がある。

図表 1-3-4 定年に到達した直後の賃金額

(%)

	総数 (千人)	計	賃金額は 減少した	賃金額は 余り変化し ていない	賃金額は 増加した	無回答
<b>男女計</b>	11,329	100.0	41.9	32.5	2.7	22.9
60～64歳	6,146	100.0	42.0	32.9	2.1	23.0
65～69歳	5,183	100.0	41.8	32.1	3.3	22.8
<b>男性計</b>	6,348	100.0	56.0	23.6	2.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	55.4	24.2	2.3	18.1
男性・65～69歳	2,930	100.0	56.8	23.0	2.5	17.7
<b>女性計</b>	4,981	100.0	23.9	43.8	3.0	29.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	25.1	43.8	1.9	29.1
女性・65～69歳	2,252	100.0	22.4	43.8	4.3	29.5
<b>うち継続雇用者計</b>	2,352	100.0	80.3	13.8	1.2	4.7
60～64歳	1,227	100.0	83.8	10.4	1.0	4.8
65～69歳	1,125	100.0	76.4	17.6	1.4	4.7

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-5 賃金額の減少率

		(%)												
	総数 (千人)	計	1%~ 5%	6%~ 10%	11% ~ 15%	16% ~ 20%	21% ~ 30%	31% ~ 40%	41% ~ 50%	51% ~ 60%	61% ~ 70%	71% ~	無回 答	
<b>男女計</b>	4,748	100.0	2.1	3.4	2.3	10.0	17.9	12.1	19.1	9.9	6.6	6.5	10.2	
60~64歳	2,579	100.0	2.5	3.8	2.4	9.7	15.3	12.9	19.7	11.7	7.5	6.0	8.5	
65~69歳	2,168	100.0	1.5	2.8	2.2	10.3	20.9	11.2	18.3	7.7	5.6	7.1	12.2	
<b>男性計</b>	3,558	100.0	1.1	2.3	1.9	9.6	17.2	13.4	22.0	11.6	7.0	7.1	6.9	
男性・60~64歳	1,893	100.0	1.3	2.6	1.7	9.2	14.2	15.0	23.0	14.3	8.2	6.1	4.3	
男性・65~69歳	1,665	100.0	0.9	1.9	2.0	10.1	20.6	11.5	20.8	8.5	5.6	8.2	9.9	
<b>女性計</b>	1,190	100.0	4.9	6.6	3.5	11.1	19.8	8.4	10.5	4.8	5.6	4.8	20.0	
女性・60~64歳	686	100.0	6.0	7.2	4.2	11.0	18.2	7.1	10.6	4.4	5.5	5.7	20.0	
女性・65~69歳	504	100.0	3.4	5.8	2.6	11.3	22.0	10.1	10.3	5.3	5.6	3.6	20.0	
<b>うち継続雇用者計</b>	1,888	100.0	1.1	2.6	2.2	8.3	18.6	13.7	24.2	10.8	7.2	4.8	6.4	
60~64歳	1,029	100.0	2.1	2.6	3.0	5.0	15.7	15.2	25.2	13.0	10.3	4.3	3.5	
65~69歳	859	100.0	0.0	2.7	1.3	12.3	22.1	12.0	23.0	8.0	3.4	5.3	9.9	

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-6 賃金が下がったことについての考え(複数回答)

		賃金低下に否認的な意見					賃金低下に是認的な意見			(%)	
	総数 (千人)	仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい	会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい	仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに、下がりがすぎだ	在職年齢や高齢雇用継続給付が出るといって下げるのはおかしい	仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変るのは仕方がない	仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない	雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない	その他	無回答	
<b>男女計</b>	4,748	21.9	14.9	11.3	10.1	15.6	13.1	43.9	11.3	3.8	
60~64歳	2,579	23.1	15.4	13.8	10.2	15.1	11.6	44.3	12.1	3.0	
65~69歳	2,168	20.4	14.2	8.4	10.0	16.2	15.0	43.5	10.4	4.8	
<b>男性計</b>	3,558	20.3	14.9	12.8	11.3	16.9	13.2	46.8	8.1	3.5	
男性・60~64歳	1,893	21.7	15.5	14.8	11.7	16.3	12.1	47.7	9.6	2.4	
男性・65~69歳	1,665	18.7	14.2	10.5	10.9	17.5	14.4	45.8	6.5	4.7	
<b>女性計</b>	1,190	26.7	14.8	7.0	6.4	11.9	13.0	35.3	20.9	4.7	
女性・60~64歳	686	27.2	15.1	11.0	6.0	11.8	10.2	34.9	19.0	4.4	
女性・65~69歳	504	26.0	14.5	1.6	7.1	12.0	16.9	35.8	23.4	5.1	
<b>うち継続雇用者計</b>	1,888	30.0	20.8	17.0	15.3	14.6	6.0	47.5	8.5	1.2	
60~64歳	1,029	33.7	20.6	21.2	14.2	13.9	4.5	47.7	8.0	0.3	
65~69歳	859	25.6	21.0	12.0	16.5	15.6	7.9	47.3	9.0	2.3	

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

## (2) 同一労働・同一賃金の問題

労働契約法第 20 条に定める有期契約労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」は、同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するものである。

厚生労働省作成の同条を解説するリーフレット<sup>10</sup>において、定年後の雇用契約の変更について、「例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、「職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）」「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情のない限り不合理と認められないと解されます。」としている。

一方、定年後の継続雇用者について「仕事の内容の変化」についてみると、「仕事内容は変化していない」50.7%が最も多く、「同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった」34.8%と続いている（図表 1-3-7）。また、定年後に継続雇用された者の業務内容と賃金の増減についてみると、「仕事内容は変化していない」と回答した者の 77.2%が「賃金額は減少した」と回答している（図表 1-3-8）。このアンケート調査結果については、労働者サイドのみ聞いたもので、必ずしも客観的な事実とは限らないが、定年前後で、業務内容や責任が同じであるにも関わらず、契約期間の定めがある雇用契約に変更したことにより賃金低下している場合には、労働契約法第 20 条との関係が出てくる可能性も考えられる。

2016（平成 28）年 5 月 13 日に、定年退職後に再雇用された嘱託社員のトラック運転手 3 人が、正社員との賃金格差の是正を求めた訴訟で、東京地方裁判所は、「業務内容が同じなのに賃金が異なるのは不合理」として原告の請求通り正社員との賃金の差額計約 400 万円を支払うよう運送会社に命じた。判決は「定年前と同じ立場で仕事をさせながら、給与水準を下げコスト圧縮の手段にするのは正当ではない」と指摘。再雇用者の賃金を下げる運送会社の社内規定について、正社員と非正社員の不合理な待遇の違いを禁じた労働契約法に違反すると判断している。ただし、運送会社は、同年 5 月 16 日、東京高裁に控訴している段階のものなので、今後の判決の推移を見守る必要がある。今後、労働契約法第 20 条の判例が積み重なることとなれば、その解釈も定まっていくものと考えられ、その趨勢を注視していく必要がある。

また、一億総活躍国民会議（平成 28 年 2 月 23 日）において、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めるとともに、どのような賃金差が正当でないと認められるのかについて、政府としても、早期にガイドラインを制定していくとし、2016（平成 28）年 3 月 23 日から、政府において、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が開催されているところである。この検討結果が、現在広く行われている高年齢者の定年後の賃金低下とも関係する可能性もあるので、注視していく必要がある。

併せて、前述したとおり、高年齢雇用継続給付の存在により、企業は同給付を最大限に受給することを目的に、定年後の継続雇用者の賃金を削減している面もあると考えられる。今後、労働契約法第 20 条の判例の蓄積や、政府において検討している同一労働同一賃金の検討

<sup>10</sup> 厚生労働省ホームページ「労働契約法改正のあらまし」（2016 年 6 月 30 日参照）  
（[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html)）に掲載



の状況によっては、高年齢雇用継続給付との関係も含め、高年齢者の定年後の賃金をめぐる環境が変化することも考えられ、そうした変化に対応した調査研究が求められよう。

図表 1-3-7 定年年齢後の仕事の内容の変化

(%)

	総数 (千人)	計	全く別の 業務分野 の仕事に 変わった	同じ分野 の業務で はある が、責任 の重さが 変わった	業務内容 の一部が 変わった	変わって いない	その他	無回答
<b>男女計</b>	11,329	100.0	13.5	16.9	2.7	49.0	1.0	16.9
60～64歳	6,146	100.0	11.8	17.4	2.7	50.1	0.9	17.0
65～69歳	5,183	100.0	15.5	16.4	2.7	47.6	1.1	16.8
<b>男性計</b>	6,348	100.0	16.9	22.3	3.3	43.5	1.2	12.7
男性・60～64歳	3,418	100.0	15.5	22.6	3.3	44.0	1.1	13.5
男性・65～69歳	2,930	100.0	18.7	21.9	3.2	43.0	1.3	11.9
<b>女性計</b>	4,981	100.0	9.1	10.1	1.9	55.9	0.8	22.2
女性・60～64歳	2,729	100.0	7.3	10.9	2.0	57.9	0.7	21.3
女性・65～69歳	2,252	100.0	11.3	9.2	1.9	53.5	0.9	23.2
<b>うち継続雇用者計</b>	2,352	100.0	7.4	34.8	2.8	50.7	0.5	3.8
60～64歳	1,227	100.0	6.9	35.1	3.4	51.2	0.9	2.5
65～69歳	1,125	100.0	8.1	34.5	2.1	50.2	0.0	5.1

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-8 定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

	総数 (千人)	計	賃金額は減少 した	賃金額は余り 変化していな い	賃金額は増加 した	無回答
全く別の業務分野の仕事に変わった	175	100.0%	70.7%	17.1%	2.5%	9.7%
同じ分野の業務ではあるが、責任の重 さが変わった(軽くなった・重くなった)	818	100.0%	92.5%	5.2%	1.6%	0.8%
業務内容の一部が変わった	66	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
変わっていない	1,193	100.0%	77.2%	21.2%	0.9%	0.8%
その他・無回答	100	100.0%	10.7%	0.0%	0.0%	89.3%
合 計	2,352	100.0%	80.3%	13.8%	1.2%	4.7%

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)より作成

## 2. 60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題

希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたところであるが、労働者がこれまで培った知識・経験を更に活かしていくためには、企業における 65 歳以降の雇用を促進する必要がある。

また、雇用保険法の改正により、65歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となり、失業給付（高年齢求職者給付金）を複数回、受給できるようになり、高年齢者をめぐる転職・再就職市場が活性化することが見込まれるところである。

さらに、高年齢者が納得した職業生活を送るためには、高年齢求職者のキャリアチェンジや、高齢期に入る前からの職業能力開発が重要である。

同時に、高年齢者雇用対策を推進していくためには、高年齢者雇用をめぐる実態把握が重要である。

このような問題認識の下、ここでは、①企業における65歳以降の継続雇用、②就職希望の高年齢者の就職促進、③高年齢者のキャリアチェンジ、能力開発、④高年齢者雇用の実態把握について、その課題を明らかにすることとしたい。

### （1）企業における65歳以降の継続雇用

労働者がこれまで培った知識・経験を更に生かしていくためには、企業における65歳以降の継続雇用や定年延長を促進していくことが重要である。

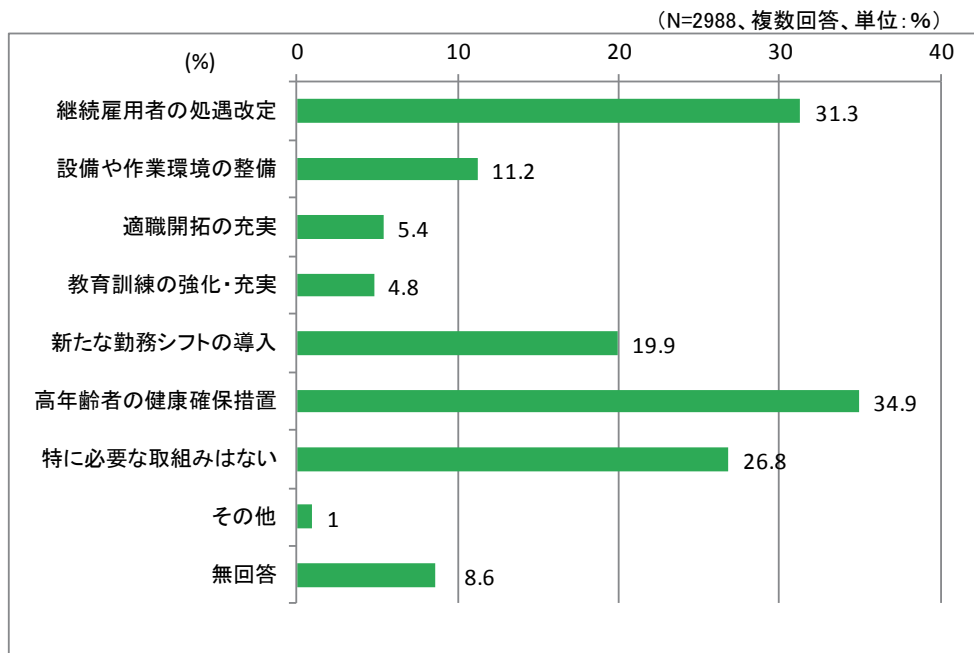
図表1-1-5（前掲）によると、70歳以上まで働ける企業の割合（必ずしも希望者全員ではない）は20.1%に過ぎない。このような中で、希望者全員を対象とした65歳を超える継続雇用制度の普及（定年延長も含む。）が大きな課題となっている。

企業に対するアンケート調査により、60代後半層及び70代前半層の雇用確保の予定ありと回答した企業に、それぞれの年齢層の雇用確保措置に必要なと思われる取組みを尋ねたところ、「高年齢者の健康確保措置」が60代後半層で34.9%、70代前半層で40.9%と、いずれも最も高くなっている。次いで「継続雇用者の処遇改定」が60代後半層で31.3%、70代前半層で25.6%、「新たな勤務シフトの導入」が60代後半層で19.9%、70代前半層で20.7%となっている。「特に必要な取組はない」との回答も60代後半層で26.8%、70代前半層で25.1%となっている（図表1-3-9、1-3-10）。

このように、65歳以降の継続雇用を促進していくためには、「高年齢者の健康確保措置」とともに、「継続雇用者の処遇改定」が必要になるとと思われる取組みとする割合が高くなっており、高年齢者が健康で能力を発揮できる雇用管理の構築が企業にとって大きな課題となっていると考えられる。

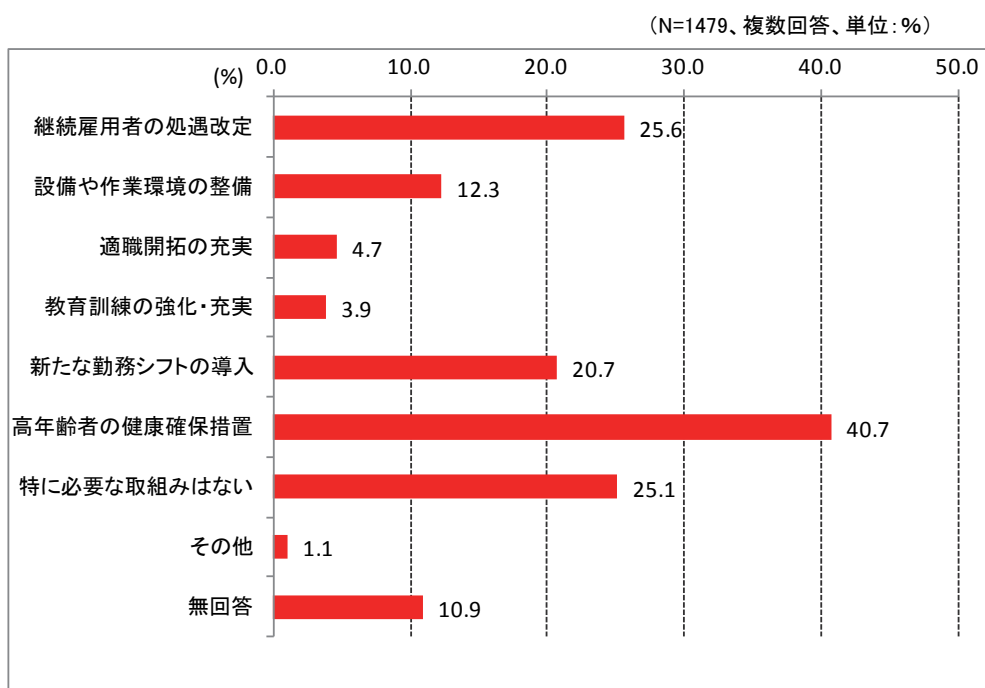
一般の雇用保険等の改正により、今後、65歳以上の高年齢者も雇用保険の対象となることから、65歳以上の雇用について雇用保険二事業による各種助成金による各種支援策も拡充されることが考えられ、企業サイドのニーズを踏まえながら、65歳以降の継続雇用を実施する上での必要な支援策についても検討していく必要がある。

図表 1-3-9 60代後半層(65～69歳)の雇用確保に必要と思われる取組み



(資料出所) JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

図表 1-3-10 70代前半層(70～74歳)の雇用確保に必要と思われる取組み



(資料出所) JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

## (2) 就業希望の高年齢者の就職促進

### ① 就業希望の高年齢者

60代前半層の不就業者の割合は37.3%、60代後半層は52.6%となっている。このうち、仕事をしたいと思いつながら、仕事に就けなかった者は、不就業者のうち60代前半層で28.0%、

後半層で24.4%となっている。特に、男性の60代前半層の不就業者のうち、42.9%が就業を希望している（図表1-3-11）。

人口減少社会の進展が見込まれる中、就業を希望しながら就業できていない者を就職に結び付けていくことは重要な課題である。

また、60～64歳で働いている人を対象に65歳以降の仕事の継続を尋ねたところ、「まだ決めていない。分からない」が31.4%と最も多く、次に「すでに働くことが（ほぼ）決まっている（誘い・雇用契約がある）」が15.9%、「採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい」13.5%と続いている（図表1-3-12）。同様に、65歳以上で働いている人を対象に、70歳以降の就業継続意向を尋ねたところ、「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」が30.8%と最も多く、次に「まだ決めていない。分からない」が23.4%、「年金だけでは生活できないので、なお働かなければならない」18.9%と続いている（図表1-3-13）。

このように、高年齢者の中には、「積極的に働きたい」、又は「引退するつもり」という回答のほかに、「まだ決めていない、わからない」と回答する人も多く存在しており、元気で働ける状態の高年齢者に働いてもらうよう動機づけしていくことも重要と思われる。

図表 1-3-11 高年齢者の就業状況(平成 26 年6月中)

(単位:%)

区分	高年齢者 総数 (千人)	計	就業者 (収入になる 仕事をした者)	不就業者 (収入になる 仕事をしな かった者)	うち	うち
					就業希望者 (仕事をしたい と思いながら 仕事に就けな かった者)	非就業希望者 (仕事をしたい と思わなかつ た者)
総数	18,199	100.0	55.5	44.5 (100.0)	11.6 (26.0)	32.0 (71.9)
60～64歳	9,650	100.0	62.7	37.3 (100.0)	10.4 (28.0)	26.0 (69.7)
65～69歳	8,549	100.0	47.4	52.6 (100.0)	12.8 (24.4)	38.6 (73.6)
男性(計)	8,861	100.0	65.9	34.1 (100.0)	11.9 (35.0)	20.8 (61.1)
60～64歳	4,761	100.0	74.8	25.2 (100.0)	10.8 (42.9)	13.2 (52.5)
65～69歳	4,100	100.0	55.6	44.4 (100.0)	13.2 (29.8)	29.7 (66.9)
女性(計)	9,337	100.0	45.6	54.4 (100.0)	11.2 (20.6)	42.5 (78.2)
60～64歳	4,889	100.0	50.8	49.2 (100.0)	10.1 (20.5)	38.5 (78.3)
65～69歳	4,448	100.0	39.9	60.1 (100.0)	12.4 (20.7)	47.0 (78.2)

- (注) 1. 無回答:略  
 2. 行中の下段の数値は、不就業者=100.0とした場合の内訳を表す。  
 3. 総数について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は2.1%(下段)  
 (資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-12 65歳以降の仕事の継続意向

(%)

	総数 (千人)	計	まだ決めて いない。わ からない	仕事はした くない。仕 事からは引 退するつも り	自分の健 康、家庭の 事情等で 働けないと 思う	健康ではあ るが、私の 職種は体 力等を要す る仕事なの で働けない と思う	採用してく れる職場 があるな ら、ぜひ働 きたい	すでに働く ことが(ほ ぼ)決まっ ている(誘 い・雇用契 約がある)	その他	無回答
男女計	6,005	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	3,541	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	2,464	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-13 70歳以降の就業継続意向

(%)

	総数 (千人)	計	まだ決め ていない。 わからない	もう十分 に働いた ので、引 退して好 きなこと を楽しみ たい	年金だけ では生活 ができて いないの で、なお 働かねば ならない	生きがい や健康の ために、 元気な限 り働きた い	すでに働く ことが(ほ ぼ)決まっ ている (誘い・雇 用契約が ある)	その他	無回答
男女計	3,994	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
男性	2,238	100.0	24.4	11.0	20.6	28.2	3.5	2.2	10.2
女性	1,756	100.0	22.3	9.8	16.8	34.1	1.6	3.5	12.1

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

## ②需給調整（マッチング）機能の強化

### （高年齢者の就業ニーズ）

60代の高年齢者で就業希望の不就業者に、仕事に就けなかった主な理由を尋ねたところ、「適当な仕事が見つからなかった」が36.2%と最も多く、「あなたの健康上の理由」32.7%、「家族の健康上の理由（介護等）」15.9%と続いている（図表 1-3-14）。次に、「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、その主な理由を尋ねたところ、「条件にこだわらないが仕事がない」37.6%、「職種が希望と合わなかった」30.1%、「労働時間が希望と合わなかった」16.1%と続いている（図表 1-3-15）。さらに、「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、最も希望する働き方を尋ねたところ、「短時間勤務で会社などに雇われたい」50.1%、「普通勤務（フルタイム勤務）で会社などに雇われたい」19.3%、「近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事をしたい」15.3%となっている（図表 1-3-16）。

このように、高年齢者の仕事に就けなかった理由としては、「適当な仕事が見つからなかった」とする人が多く、その内訳としては「条件にこだわらないが、仕事がない」とする人も多いものの、合わなかった条件としては、「職種が希望と合わなかった」、「労働時間が希望と合わなかった」が多く、就業ニーズとしては、短時間、近場で働きたいというニーズがかなり高いことが窺われる。

図表 1-3-14 仕事に就けなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	適当な 仕事が見 つからな かった	起業・開 業の準 備中で あった	請負や 内職の 仕事の 注文が こなか った	あなた の健康 上の理 由	家族の 健康上 の理由 (介護 等)	家庭の 事情(5 を除く。 家事な ど)	その他	無回答
男女計	2,099	100.0	36.2	0.6	1.5	32.7	15.9	9.5	3.0	0.6
60～64歳	1,006	100.0	35.2	0.7	0.7	34.2	16.0	9.5	3.4	0.4
65～69歳	1,093	100.0	37.1	0.5	2.3	31.3	15.8	9.5	2.7	0.8
男性計	1,054	100.0	40.8	1.2	3.0	35.6	12.9	4.0	2.5	0.0
男性・60～64歳	513	100.0	43.0	1.4	1.3	35.7	12.2	3.5	3.0	0.0
男性・65～69歳	541	100.0	38.7	0.9	4.6	35.6	13.7	4.4	2.0	0.0
女性計	1,044	100.0	31.5	0.0	0.0	29.7	18.9	15.1	3.5	1.2
女性・60～64歳	493	100.0	27.0	0.0	0.0	32.6	20.0	15.8	3.7	0.7
女性・65～69歳	551	100.0	35.5	0.0	0.0	27.1	18.0	14.5	3.3	1.6

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-15 適当な仕事が見つからなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	職種が希 望と合わ なかった	労働時間 が希望と 合わな かった	賃金、報酬 が希望と 合わな かった	通勤時間 が希望と 合わな かった	条件にこだ わらない が、仕事 がない	その他	無回答
男女計	759	100.0	30.1	16.1	4.1	1.5	37.6	4.7	5.8
60～64歳	354	100.0	36.0	19.0	8.8	0.0	25.7	4.4	6.1
65～69歳	405	100.0	24.9	13.5	0.0	2.9	48.1	5.0	5.7
男性計	430	100.0	36.1	9.1	6.0	1.2	36.2	5.1	6.4
男性・60～64歳	220	100.0	35.7	11.7	11.7	0.0	29.6	4.5	6.8
男性・65～69歳	210	100.0	36.4	6.4	0.0	2.4	43.0	5.7	6.0
女性計	329	100.0	22.2	25.2	1.6	2.0	39.6	4.3	5.1
女性・60～64歳	133	100.0	36.5	31.2	4.0	0.0	19.1	4.4	4.8
女性・65～69歳	196	100.0	12.5	21.1	0.0	3.4	53.6	4.2	5.3

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-16 最も希望する働き方

(%)

	総数 (千人)	計	普通勤務(フル タイム勤務)で 会社などに雇 われたり	短時間勤務で 会社などに雇 われたり	近所の人や会 社などに頼まれ たりして、任意 に行う仕事をし たい	家庭で内職をし たい	自分で事業をし たい	その他	無回答
男女計	759	100.0	19.3	50.1	15.3	1.4	2.2	4.2	7.4
60～64歳	354	100.0	22.7	59.3	8.9	0.0	1.1	1.0	7.1
65～69歳	405	100.0	16.4	42.1	20.9	2.6	3.3	7.0	7.7
男性計	430	100.0	23.7	50.6	11.5	2.5	0.9	3.6	7.3
男性・60～64歳	220	100.0	27.9	51.1	9.2	0.0	1.7	1.6	8.5
男性・65～69歳	210	100.0	19.4	50.0	13.8	5.0	0.0	5.7	6.0
女性計	329	100.0	13.5	49.6	20.4	0.0	4.0	5.0	7.6
女性・60～64歳	133	100.0	14.0	72.8	8.3	0.0	0.0	0.0	4.8
女性・65～69歳	196	100.0	13.2	33.7	28.6	0.0	6.7	8.3	9.4

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)



(高年齢者を中途採用した企業の実態)

55歳以上の高年齢者を中途採用した企業に、採用経路、採用理由、賃金(月額)、採用時の雇用形態を尋ねたところ、まず、採用経路については、55～59歳、60～64歳、65歳以上のいずれの年齢区分においてもハローワークを利用した人の割合が最も多くなっている。採用理由については、55～59歳、60～64歳、65歳以上のいずれの年齢区分においても「応募があったから」という回答が最も多くなっているとともに、「高い技能・技術・ノウハウの活用」や「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」と高年齢者を評価する回答も多くなっている。賃金(月額)の平均額は、55～59歳で28.5万円、60～64歳で25.4万円、65歳以上で22.1万円と年齢が上がるにつれて低くなっている。採用時の雇用形態については、55～59歳では正社員としての採用が最も多いが、60～64歳、65歳以上はいずれも「パート、アルバイト」としての採用が最も多くなっている(図表1-3-17)。

この中で、特に注目したいのは、高年齢者の中途採用においては、①ハローワークの果たす役割が高いこと、②採用理由も「応募があったから」という理由が最も高いように、いい人材がいれば高年齢ということは、それほどネックとなっていないとともに、高年齢者を評価する回答も多かったことである。

図表 1-3-17 55歳以上の中途採用者について

(N=55～59歳 1580、60～64歳 1490、65歳以上 1006、単位：%)

採用経路(MA)											賃金(月額)									
(M A A )	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	親戚	紹介予定派遣	その他	無回答	(M A A )	合計	10万円未満	10.1～15万円未満	15.1～20万円未満	20.1～25万円未満	25.1～30万円未満	30万円以上	無回答	平均値(万円)
55～59歳	100.0	55.1	10.1	33.0	6.3	4.7	16.5	1.4	8.8	5.3	55～59歳	100.0	3.0	3.2	8.0	9.3	7.8	18.0	50.8	28.5
60～64歳	100.0	49.1	6.2	28.0	4.4	6.6	19.9	1.2	10.3	7.7	60～64歳	100.0	4.0	4.2	7.8	8.1	5.5	13.2	57.3	25.4
65歳以上	100.0	36.8	4.6	26.7	3.5	7.1	22.3	1.0	10.7	17.2	65歳以上	100.0	4.9	5.4	6.1	6.0	2.8	6.0	69.0	22.1

採用理由(MA)											採用時の雇用形態(MA)								
(M A A )	合計	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技術・ノウハウの活用	高い技能・技術・ノウハウへの伝授	若い従業員への授け	勤務態度や仕事ぶりがまじめ	応募があったから	比較的安全のため採用	その他	無回答	(M A A )	合計	正社員	契約社員	パート・アルバイト	嘱託	その他	無回答
55～59歳	100.0	5.2	8.7	26.3	5.5	21.0	49.9	7.5	6.5	8.5	55～59歳	100.0	41.7	13.2	30.6	5.5	0.7	8.4	
60～64歳	100.0	4.4	5.6	28.8	6.8	18.9	44.5	11.7	6.4	10.4	60～64歳	100.0	18.7	16.2	37.0	16.0	1.1	10.9	
65歳以上	100.0	2.8	2.1	25.2	6.5	19.3	38.4	11.0	7.0	20.2	65歳以上	100.0	10.0	10.6	45.5	13.2	1.3	19.3	

(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

### (高年齢者雇用のマッチングの課題)

以上見てきたとおり、高年齢労働者の供給サイドの特徴としては、①高年齢者の中には就業希望があるにもかかわらず就業できない人が一定程度存在すること、②明確な就業希望者以外にも高年齢者の中には態度未定の者もかなり存在すると考えられること、③高年齢者の就業ニーズとしては、短時間、近場でというニーズがかなり高いこと、があげられる。

一方、高年齢者の需要サイド（企業）としては、①企業の高年齢者の中途採用においてはハローワークを頼りにしている場合が多いこと、②企業の中途採用においては高齢がそれほどネックとはなっていないことがあげられる。また、雇用政策研究会報告書（平成 27 年 12 月）には、人材不足分野として、特に、介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）が取り上げられているところである。

このような状況を踏まえると、以下のとおり、ハローワークが一層、積極的な役割を果たす期待がもたれるところである。

まず、ハローワークには、障害者雇用の経験で培ったような、求職者個々人のニーズに合った求人開拓を行うというノウハウを持っているので、それを高年齢者のマッチングに生かしていくことも考えられる。具体的には、高年齢者は通常のフルタイムの勤務以外に、短時間、近場というニーズも高いので、そのような高年齢者個々人のニーズに合った求人開拓を行うことが考えられる。その際、人手不足分野である介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）などの分野を重点に求人開拓を行えば、高齢求職者のみならず、人手不足で困っている求人企業にとっても満足度が高まると思われる。介護、保育、看護などの分野では、資格保有者が行う業務は難しいと思われるが、それ以外の附帯業務を切り出して高年齢者用の求人とすることも考えられる。建設の分野でも資格取得を奨励するなどして、高年齢者でも行うことのできる業務を切り出すことも考えられるのではないか。運輸（自動車運送事業）の分野では、近年大きく伸びている宅配などの業務は、まさに、近場で働きたいとする高年齢者のニーズに合っているので、高年齢者用の求人を開拓することが考えられる。

また、高年齢者の中には、後述（(3) ①）するように、ブルーカラー的な仕事を嫌う人もいたので、ハローワークの就職支援の手段である、職業相談、キャリアカウンセリング、職場体験、トライアル雇用、職業訓練などを通じて、新たな職種への挑戦の壁を取り除くことも重要と思われる。

現在、高年齢者の雇用に際してハローワークが大いに活用されているところであるが、ハローワークの存在意義を一層高めるために、特に人手不足分野からの高年齢者のニーズに合った（短時間、近場を含めた）求人開拓の方策、高年齢者のキャリアチェンジに有効な職業相談・キャリアカウンセリングの方法など、高年齢者雇用を進める上でハローワークにとって有効な方策について検討することは重要な課題と考えられる。

また、高年齢求職者給付金の受給者<sup>11</sup>に、受給後の再就職状況を尋ねたところ、54.3%が再就職していないとの回答（図表 1-3-18）である。しかしながら、今般の雇用保険法改正で、2017（平成 29）年 1 月から、65 歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給（支給要件・内容は現行のものと同様。）するとされており、高年齢者をめぐる転職・再就職市場が活性化すると見込まれるところである。今後、高年齢求職者給付金の支給などを通じて、高年齢者がハローワークを利用する機会は増大すると思われるので、高年齢者の有効な就職支援策の検討が一層重要になるとと思われる。

図表 1-3-18 給付金受給後の再就職状況

	n	自営でない仕事について (シルバー人材センターの会員含む)	自営の仕事について	再就職していない	無回答
全体計	2560	42.7%	3.0%	54.3%	-
65～69歳	2090	43.4%	3.1%	53.4%	-
70～74歳	407	40.8%	2.5%	56.8%	-
75歳以上	58	29.3%	1.7%	69.0%	-
男性計	1688	43.7%	3.6%	52.7%	-
65～69歳	1381	44.2%	3.8%	51.9%	-
70～74歳	268	42.2%	2.6%	55.2%	-
75歳以上	38	34.2%	2.6%	63.2%	-
女性計	864	41.1%	1.7%	57.2%	-
65～69歳	702	42.2%	1.7%	56.1%	-
70～74歳	139	38.1%	2.2%	59.7%	-
75歳以上	20	20.0%	-	80.0%	-

（資料出所）JILPT「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016年2月）

### （3）高年齢者のキャリアチェンジ、能力開発

#### ①高年齢求職者のキャリアチェンジ

就業希望の高年齢者で、仕事に就けなかった理由として「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、その主な理由を尋ねたところ「条件にこだわらないが、仕事がない」37.6%に次いで、「職種が希望と合わなかった」30.1%が多い結果となっている（図表 1-3-15（前掲））。

<sup>11</sup> 平成 28 年 12 月末までは、同一の事業主の適用事業に 65 歳以前から引き続いて雇用されている者（高年齢継続被保険者）が、離職して求職活動をする場合に、高年齢求職者給付金（賃金の 50～80%の最大 50 日分）が 1 度だけ支給される。

今般の雇用保険法改正で、平成 29 年 1 月から、65 歳以降に雇用された者についても雇用保険が適用され、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金が支給（支給要件・内容は現行のものと同様。）される。

高齢者の様々な形態による活躍の調査研究において、板橋区のシルバー人材センターや東京都のアクティブシニア就業支援センターでヒアリングを行ったところ<sup>12</sup>、高度成長期以降に就職した人はホワイトカラーの仕事をやってきた人が多く、そういう人はブルーカラー的な仕事をやりたがらないという声もあったところである。

高齢求職者が希望する職業に固執するあまり就職できないよりは、何らかの仕事の続けて社会との接点を持ち続けた方が、本人が社会から孤立せず、健康にもいいと思われる。その際、高齢求職者がある程度、納得してキャリアチェンジを行うことが重要である。

ハローワークにおける高齢者のキャリアチェンジの促進方策としては、例えば、前述したように、高齢求職者との職業相談やキャリアカウンセリングを通じて、職種に対する心理的な壁を低くすることや、職場体験、トライアル雇用、あるいは職業訓練などを通じて、あらかじめ体験してみるという機会を持ってもらうことも、心理的な壁を低くすることに役立つと思われる。

高齢者は、高齢求職者給付金の支給などの機会を通じて、ハローワークとの接点があるので、高齢者のキャリアチェンジに効果的な方策を検討することは重要な課題と思われる。

## ②高齢期に入る前からの職業能力開発

雇用政策研究会報告書（平成 27 年 12 月）には、高齢者が長く活躍し続けるためには、高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要と指摘している<sup>13</sup>。

一方、定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組みについては、「特に取り組んだことはない」が 70.5%と他を引き離しており、その他では「過去の職務経歴を振り返って、自分の職務能力分析を行ったことがある」9.9%、「資格を取得するために自分で勉強したことがある」6.0%、「資格取得について調べたことがある」5.5%となっており、定年を意識した職業能力開発の取組は全般的に低調といえよう（図表 1-3-19）。

現状においては、高齢期に入る前から、どのような職業能力開発を行えば、専門性を深め、高齢期も安心して長く働くことができるか必ずしも明確ではないため、高齢期に入る前からの職業能力開発の取組みが低調な面もあると思われる。

上述した雇用政策研究会報告書においても、「個々の労働者が高めた能力を最大限発揮できるようにするためには、企業内のみならず企業外でも客観的に評価可能な制度を構築し、能力の「見える化」をより一層推進していくことが必要である。」とし、「業界団体が主体となって実践的な検定を整備し、企業横断・業界内共通の能力評価ができるように推進していくことが求められる。」、「社内のキャリアラダーを明確化し、働き手の職業能力を適切に評

<sup>12</sup> 多様な形態による高齢者の活躍の事例として、今後、JILPT の成果物として取りまとめる予定。

<sup>13</sup> 雇用政策研究会報告書（平成 27 年 12 月）p8 参照。

価するためにも、社内検定の更なる普及促進を図ることが重要である。」としている<sup>14</sup>。

高齢期に入る前から、どのような専門性を深めれば、他の企業も含めて定年後も活躍し能力を発揮することができるのか、どのような職種転換を行えば、高齢期でも長く働くことができるのか、そのキャリアルートや職業生活設計の明確化、普及啓発が今後の課題と考えられる。

図表 1-3-19 定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組み

		(%)								
	総数 (千人)	自営業を 始めるた めの準備 をした	資格取得 について 調べたこ とがある	資格を取 得するた めに自分 で勉強し たことが ある	資格を取 得するた めに学校 に通った り、通信 講座を受 講したり した	職業能力 の向上に 取り組ん だことは ないが転 職の準備 はしたこ とがある	過去の職 務経歴を 振り返っ て、自分 の職務能 力分析を 行ったこ とがある	その他	特に取り 組んだこ とはない	無回答
<b>男女計</b>	16,980	3.7	5.5	6.0	5.0	4.0	9.9	2.4	70.5	3.1
60～64歳	9,083	3.4	6.0	6.1	5.5	4.3	9.4	2.0	69.6	3.0
65～69歳	7,897	4.1	5.0	5.8	4.3	3.7	10.4	2.9	71.5	3.2
<b>男性計</b>	8,225	5.5	6.3	7.3	4.3	5.4	12.9	2.9	65.3	2.9
男性・60～64歳	4,412	5.1	6.7	6.9	3.7	5.4	12.6	2.5	66.2	2.7
男性・65～69歳	3,812	5.9	6.0	7.7	5.0	5.3	13.2	3.4	64.2	3.1
<b>女性計</b>	8,755	2.1	4.8	4.7	5.6	2.8	7.1	1.9	75.3	3.3
女性・60～64歳	4,671	1.7	5.3	5.4	7.3	3.3	6.5	1.4	72.7	3.3
女性・65～69歳	4,084	2.5	4.2	4.0	3.6	2.3	7.7	2.4	78.3	3.3

(資料出所)JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

#### (4) 高年齢者雇用の実態把握

##### (企業調査と労働者調査のズレ)

上述したとおり、2013(平成25)年度より、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化され、高年齢者雇用確保措置(「継続雇用制度の導入」「定年の引上げ」「定年の廃止」のいずれかの措置)は着実に定着しつつあるが、その実態を企業調査と労働者調査で比較すると、若干ニュアンスが異なっている。

定年到達者の状況を、同時期に実施した<sup>15</sup>、厚生労働省の平成26年「高年齢者の雇用状況」(企業調査)<sup>16</sup>とJILPT「60代の雇用・生活調査」(労働者調査)で比較してみると、平成26年「高年齢者の雇用状況」では、定年到達者のうち、「継続雇用者」82.9%、「継続雇用を希望しない者」16.8%、「継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者」0.3%となっており、

<sup>14</sup> 雇用政策研究会報告書(平成27年12月)p8参照。

<sup>15</sup> ここでは平成26年に実施した調査で比較している。すなわち、厚生労働省の平成26年「高年齢者の雇用状況」は平成26年6月1日現在の状況を調査しており、JILPT「60代の雇用・生活調査」は平成26年7～8月に実施したアンケート調査に基づくものである。

<sup>16</sup> 厚生労働省ホームページ「平成27年「高年齢者の雇用状況」集計結果」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>) (2016年6月30日参照)

継続雇用の定着が窺われる（図表 1-3-20 上図）。

一方、「60代の雇用・生活調査」をみると、定年到達者のうち、「定年到達後仕事をしてきた」57.9%で、うち「再雇用等で勤務継続」は42.4%となっている。「定年到達直後無業」は32.4%で、うち「再雇用・勤務延長を希望しなかったから」24.9%、「再雇用・定年延長を希望したが雇用されなかった」3.4%、「勤務していた会社に再雇用・勤務延長の制度がなかったから」3.9%となっており、「高年齢者の雇用状況」（企業調査）よりも継続雇用の実施状況が悪くなっている（図表 1-3-20 下図）。ただし、同調査では、定年到達直後の就業状況について9.7%が無回答であることも留意が必要である。

これらの調査の比較においては、①「高年齢者の雇用状況」（企業調査）は、従業員規模が31人以上を対象にした行政が行う全数調査であるのに対して、JILPT「60代の雇用・生活調査」は、住民基本台帳を基に対象者を抽出しており、有効回答者数も3244人と多くはなく、統計上のブレが生じやすいこと、②両調査の定年到達者の定年到達の時期が必ずしも同じ時期でないことなど、必ずしも正確に比較できるものでないことに留意する必要がある<sup>17</sup>。このような点を踏まえつつも、定年到達者については、小規模企業に勤務する雇用者も含め、企業調査、労働者調査の双方を活用しながら、その実態を把握していくことが重要と考える。

その際、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会の「今後の高齢者雇用対策について（報告）（平成27年12月）」において、「雇用確保措置の対象とならない高齢の有期雇用労働者への対応は引き続きの課題」とされたところである。図表 1-3-20 の両調査を比較しても、対象となる定年到達者（経験者）の把握の段階での差異も大きく影響していると思われる。定年到達者（経験者）の状況については、継続雇用の実施状況などのほかにも、そもそも対象となる定年到達者の状況（継続雇用の対象となっていない者の状況）についての実態の把握も重要と考えられる。

<sup>17</sup> 厚生労働省「高年齢者の雇用状況（高年齢雇用状況報告）」（企業調査）は、31人以上規模企業を対象に全ての事業所について、過去1年間の定年到達者の状況を尋ねている。ただ、平成24年就業構造基本統計調査により、60-64歳層の雇用者の従業員規模別の勤務先についてみると、1-29人規模企業に勤める人の割合は42.4%、30人以上規模企業に勤める人の割合は55.2%となっており、4割以上の人が対象となっていないことに留意する必要がある。また、高年齢雇用状況報告においては法律の施行状況を確認する意味合いもあり、未実施の場合には、行政指導の対象となることから、事業主も慎重に回答している面もあるかもしれない。

一方、JILPT「60代の雇用・生活調査」は、住民基本台帳を基に対象者を抽出しており、有効回答者数も3244人と多くはないため、統計上のブレが生じやすい。また、労働者調査のため、会社の制度についてきちんと理解していない場合があることも留意する必要がある。

さらに、両調査の定年到達者の定年到達の時期が必ずしも同じ時期ではない。すなわち、厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」の定年到達者は過去1年間に定年に到達した者である一方、図表 1-3-20 の JILPT「60代の雇用・生活調査」の定年到達者は、現在、60代前半層の高齢者で、55歳当時正社員として働き、定年を経験した者を対象としており、両調査の定年到達の時期が必ずしも一致していない。

図表 1-3-20 定年到達者の状況（「高年齢の雇用状況」と「60代の雇用・生活調査」の比較）

26年調査 (6.1調査)	31人以上規模 (企業調査)	定年到達者総数	継続雇用者数	うち、子会社等・関連会社等での継続雇用者数	継続雇用を希望しない者	継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者
	人数					
	%	100.0	81.4	4.6	18.3	0.3

(資料出所)厚生労働省「高年齢者の雇用状況(高年齢者雇用状況報告)」(2014年6月)

60代の雇用・生活調査	労働者調査	60～64歳(正社員)の定年経験者	定年到達直後仕事をしていた	再雇用等で勤務継続	会社あつせんで別の会社	自力で再就職	起業その他	定年到達直後無業	再雇用・勤務延長を希望しなかったから	再雇用・勤務延長を希望したが雇用されなかったから	勤務していた会社に再雇用・勤務延長の制度がなかったから	無回答
			(100.0)	(73.2)	(9.7)	(10.2)	(5.2)	(100.0)	(76.9)	(10.5)	(12.0)	

(資料出所)JILPT「60代の雇用・生活調査」(2014年7月)

（定年後の継続雇用の希望の状況）

定年後の希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されているが、「希望者全員」というのも留意する必要があると思われる。図表 1-3-21 は、平成 21 年及び 26 年に JILPT が行った高年齢者の実態調査<sup>18</sup>により男性高年齢者の就業・引退プロセスを比較したものである。同図表により、60～64 歳層の定年経験者で、「再雇用等で勤務継続」した者（点線で囲った部分）をみると、定年経験者が若干減少している影響もあるが、平成 21 年が 24.7% であるのに対し、平成 26 年は 22.9% となっている。2013（平成 25）年度より、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたことを考慮すると若干意外な結果となっている。

また、「高年齢者の雇用状況」において、「定年による離職者数(継続雇用を希望しない者)」の推移をみると、リーマンショック後の影響を最も受けたと思われる、2010（平成 22）年の割合が 26.3%と前後の年度よりも高く（特に、2010 年以前と比べると大幅に高く）なっている<sup>19</sup>。

このように、「継続雇用の希望」は、会社の経営状態が厳しい時などは、事業主の説得などにより継続雇用を希望しないなどの可能性も考えられ、特に、不景気の際の継続雇用の希望者数等の動向について注視する必要があると思われる。

<sup>18</sup> JILPT が行った両調査は、平成 21 年「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」、平成 26 年「60 代の雇用・生活調査」と調査名は異なるが、就業・引退プロセスが比較できるよう設問されている。

<sup>19</sup> 厚生労働省ホームページ「平成 27 年「高年齢者の雇用状況」集計結果」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>) (2016 年 6 月 30 日参照)



### （定年前の離職の状況）

定年前の離職状況も留意する必要があると思われる。定年後の継続雇用が義務化されているのに、定年前に意図せざる離職を余儀なくされてしまえば、継続雇用の恩恵にあずかれないからである。

図表 1-3-21 により、60～64 歳層で、定年を経験せず、定年前に離職した人のうち、離職直後無業の者の割合（点線で囲った部分）が、平成 21 年が 11.1%であるのに対し、平成 26 年は 16.3%と高くなっている。これは、平成 26 年調査で 60～64 歳の人は、リーマンショック発生時に 50 代後半の者も多いため、リストラ等の対象となった可能性が高いためと思われる。

このように、経済の状況が悪い時は、定年前の高年齢者は強い影響を受ける可能性があり、定年前に解雇されてしまえば、65 歳までの雇用の対象とならないので、高年齢者全体の雇用の安定の観点からは、その動向に注視する必要があるだろう。

### （定年を経験していない者の勤務状況）

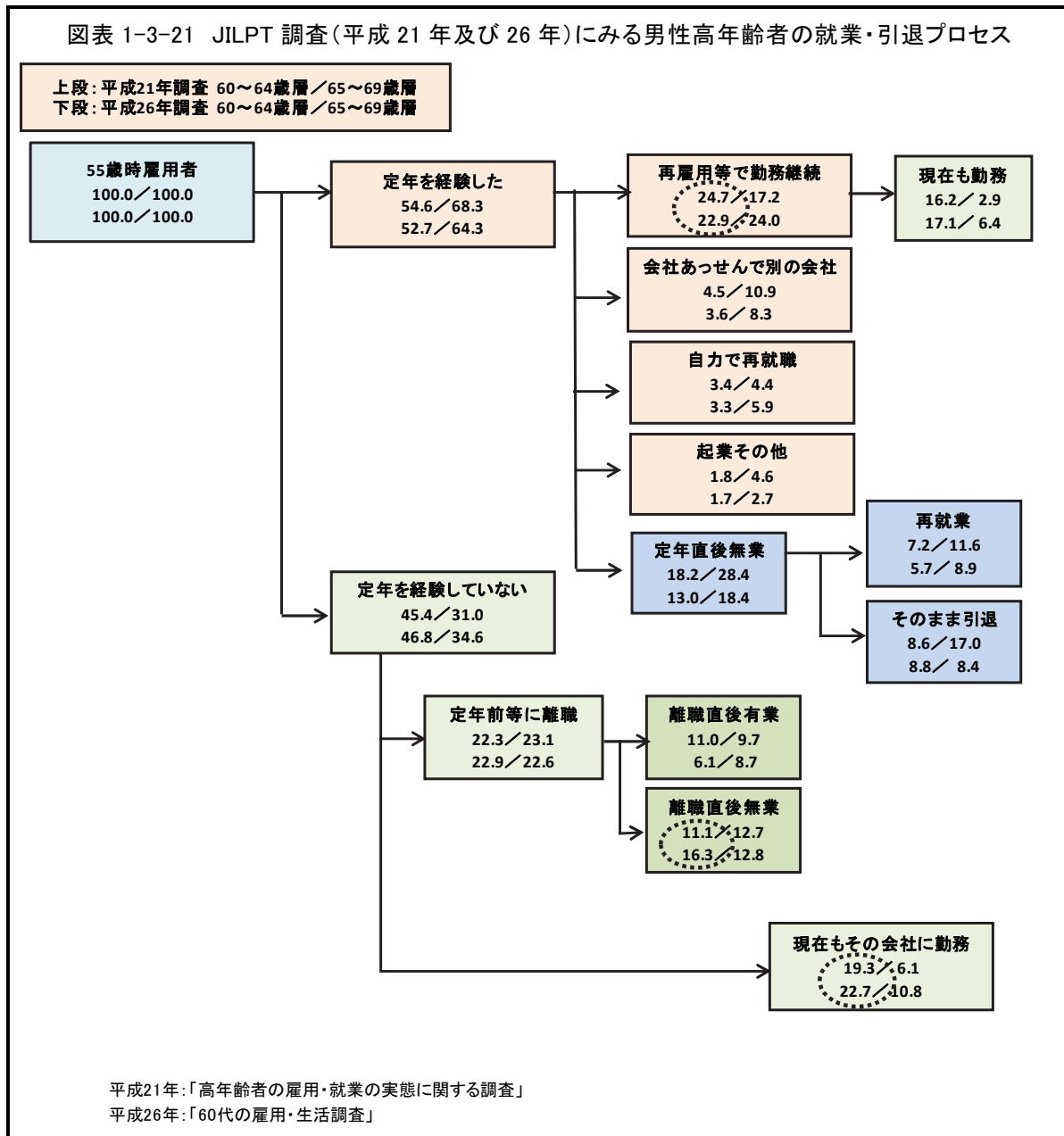
また、定年を経験していない人の動向も重要である。定年の定めのある場合には 65 歳までの雇用の義務がかかってくるが、定年の定めのない場合には、そのような義務はないため、その動向を注視する必要があると思われる。

図表 1-3-21 により、60～64 歳層で、定年を経験せず、現在もその会社に勤務している者の割合（点線で囲った部分）が、平成 21 年では 19.3%であったが、平成 26 年では 22.7%まで上昇している。

この結果は、定年を経験していない者でも長く同じ会社に勤務し続ける者の割合が増大しており望ましい結果と言えよう。しかし、定年の定めのある場合には希望者全員の 65 歳までの雇用の義務があることを踏まえ、定年制を廃止した企業について、法的な義務はないものの、65 歳までの高年齢者の雇用の実態を把握することは重要であろう。

### （高年齢者雇用の実態把握の重要性）

以上のとおり、高年齢者雇用の実情を把握するに際しては、高年齢雇用確保措置の実施状況だけでなく、定年による離職（継続雇用を希望しない者）の動向、定年前の解雇の状況、定年を経験していない人の継続勤務の状況など、高年齢者の雇用をめぐる状況を総合的に観察していくことも大きな課題と考えられる。



### 3. 高齢者の活躍や関連施策の課題

人口減少社会が進展する中で、日本の活力を維持していくためには、高齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍していくことが重要である。

また、高齢者雇用の検討に当たっては、在職老齢年金、高齢者の健康・介護など高齢者雇用に関連する制度についても検討し、必要に応じて提言していくことも重要と考えている。

このような問題意識から、ここでは、①多様な形態による高齢者の活躍、②高齢者の雇用と年金、③高齢者の様々な活動と健康、介護について、その課題を示すこととしたい。

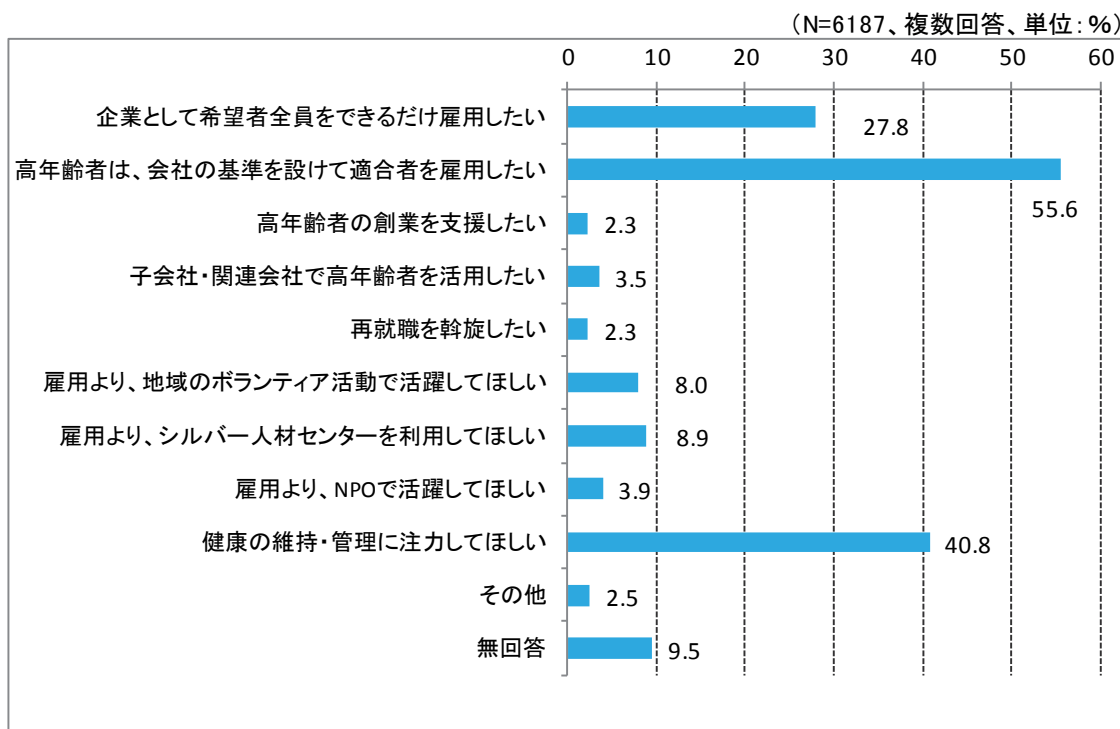
(1) 多様な形態による高年齢者の活躍

人口減少社会が進展する中で、日本の活力を維持していくためには、高年齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍していくことが重要である。

JILPTが行った「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」において「65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方」を60代後半層と70代前半層に分けて尋ねている。その結果、「高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい」が60代後半層で55.6%、70代前半層で33.2%、「企業として希望者全員をできるだけ雇用したい」が60代後半層で27.8%、70代前半層で10.8%と企業での雇用を期待する回答があった一方、「雇用より、シルバー人材センターを利用してほしい」が60代後半層で8.9%、70代前半層で13.4%、「雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい」が60代後半層で8.0%、70代前半層で13.6%との回答があったほか、「高年齢者の創業を支援したい」という回答も60代後半層で2.3%、70代前半層で1.0%あったところである(図表1-3-22、1-3-23)。

企業における雇用については、60代後半層、70代前半層とも「雇用したい」との声があるが、業種、職種、個々の企業の年齢構成などによって、65歳以降の高年齢者の雇用について様々な考えがあると思われる。どのような産業等において高年齢者の雇用の場を拡充できる可能性があるか検討する必要があるとともに、高年齢者の活躍の場を雇用だけに限定することなく、様々な形で活躍してもらうことについても併せて検討していく必要がある。

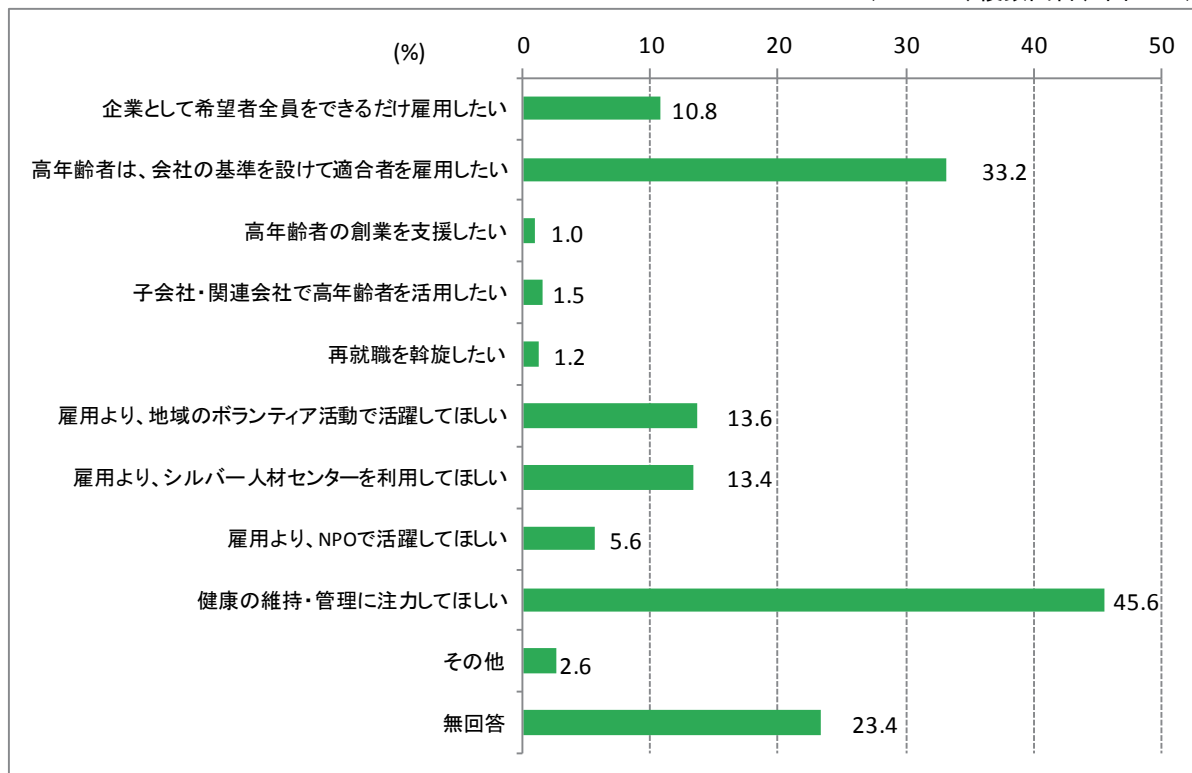
図表 1-3-22 60代後半層(65~69歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方



(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

図表 1-3-23 70代前半層(70~74歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

(N=6187、複数回答、単位:%)



(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

(自営業主・家族従業者)

労働力調査により、就業している65歳以上の高年齢者の内訳をみると、2015年で「雇用者」62.7%、「自営業主・家族従業者」36.6%となっている。15歳以上全体でみると、「雇用者」88.5%、「自営業主・家族従業者」11.1%であるので、高年齢者ほど「自営業主・家族従業者」の割合が高くなっている。時系列で65歳以上の「自営業主・家族従業者」の割合をみると、近年その割合は大幅に減少しており、農業従事者などの高齢による引退の影響が大きいと思われる(図表 1-3-24)。

高年齢者がこれまで培ってきた知識・技能を活用するという観点からも、一つの選択肢として「起業、創業」が考えられる。上述したアンケート調査(図表 1-3-22、1-3-23)の中にも、わずかではあるが、「高年齢者の創業を支援したい」との回答もあり、高年齢者の起業、創業支援の効果的な方法について検討することも重要と思われる。

図表 1-3-24 就業者(年齢、従業上の地位別)の経年推移

(単位:万人、%)

	15歳以上			65歳以上		
	就業者総数	自営業主・ 家族従業者	雇用者	就業者総数	自営業主・ 家族従業者	雇用者
1975年	5223 (100.0)	1567 (30.0)	3646 (69.8)	242 (100.0)	153 (63.2)	89 (36.8)
1980年	5536 (100.0)	1554 (28.1)	3971 (71.7)	274 (100.0)	172 (62.8)	102 (37.2)
1985年	5807 (100.0)	1475 (25.4)	4313 (74.3)	295 (100.0)	196 (66.4)	100 (33.9)
1990年	6249 (100.0)	1395 (22.3)	4835 (77.4)	357 (100.0)	227 (63.6)	129 (36.1)
1995年	6457 (100.0)	1181 (18.3)	5263 (81.5)	438 (100.0)	254 (58.0)	183 (41.8)
2000年	6446 (100.0)	1071 (16.6)	5356 (83.1)	482 (100.0)	273 (56.6)	208 (43.2)
2005年	6356 (100.0)	932 (14.7)	5393 (84.8)	495 (100.0)	265 (53.5)	228 (46.1)
2010年	6257 (100.0)	768 (12.3)	5463 (87.3)	570 (100.0)	253 (44.4)	314 (55.1)
2015年	6376 (100.0)	705 (11.1)	5640 (88.5)	730 (100.0)	267 (36.6)	458 (62.7)

(資料出所)総務省「労働力調査」

(注)1975年は年齢別の就業上の地位の統計はない。1975年、1980年の65歳以上の「自営業主・家族従業者」の数字は「就業者総数」から「雇用者」を引いて算出したもの。

## (シルバー人材センター、NPO・ボランティア活動など)

次に、シルバー人材センターについては、既に、全国の市町村に設置され、広く認知されているところである。上述した雇用政策研究会報告書(平成27年12月)には、人材不足分野として、特に、介護、保育、看護、建設、運輸(自動車運送事業)が取り上げられている。既に、先駆的なシルバー人材センターにおいては、これらの人材不足分野において、派遣事業を中心に、人材不足分野に対して積極的に貢献しているところである。このような人材不足分野において、シルバー人材センターが側面援助してくれることは、当該分野における人材不足に一定の貢献となると考えられるので、そのような活動を行っているシルバー人材センターの取組みを広く紹介していくことも重要と考えられる。

NPO活動やボランティア活動については、既に、JILPTにおいても様々な研究成果<sup>20</sup>があるが、今後も、高年齢者がNPO活動やボランティア活動を円滑に開始できるような支援、一旦始めたNPO活動、ボランティア活動を長く継続できるような支援につて、検討を続けることが重要と考える。

今般の高年齢者雇用安定法の改正において、地域の関係機関(地方公共団体、シルバー人材センター、事業主団体など)による協議会を通じて、高年齢者の就業、社会参加を促すこととしている。高年齢者の就業、社会参加については、地域によって様々な特色ある取組みがなされているので、今般の改正法で新たに設置できることとなった協議会による効果的な活用方法等も含めて、地域における特色ある取組みを収集・発信していくことも重要な課題と

<sup>20</sup> 例えば、JILPT労働政策研究報告書No.183「NPO就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」(2016年5月)の「第6章 高齢者のNPO活動開始年齢と活動への関与度」(梶谷真也)では「より早い時期(例えば50歳台)からNPO活動に参加することが望まれる」としており、高年齢者の就業を検討する上で有益な知見となっている。

考えられる。

## （２）高年齢者の雇用と年金

### ①高年齢者の年金の受給実態と雇用について

年金の支給開始年齢については、2013（平成 25）年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が 65 歳に達し、比例報酬部分も 65 歳に向けて引上げが開始されている状況である。比例報酬部分の支給開始年齢も、男性の場合（女性の場合は 5 年遅れ）、2013（平成 25）年度から 61 歳、2016（平成 28）年度から 62 歳に引き上げられている。

2013（平成 25）年度より施行されている改正高年齢者雇用安定法により、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたが、対象者を限定する基準を定めていた事業主については年金の引上げスケジュールと同様の経過措置が設けられている。これは、雇用から年金への接続（円滑な移行）を意図した改正といえよう。

しかしながら、今回の「60 代の雇用・生活調査」によると、そもそも老齢厚生年金の受給資格が「ある」と回答した人が、60 代前半層で 47.9%、60 代後半層で 53.9%にしか過ぎない（図表 1-3-25）。さらに、厚生年金の受給月額について尋ねたところ、そもそも受給資格のない人もいるので「記入なし」が半数を超えているが、受給している人の半数以上は、「10 万円未満」となっている（図表 1-3-26）。ただし、厚生年金以外の年金を重複で貰っている人もいるので金額としては低めに出ている可能性は留意する必要がある。

このような状況も踏まえると、雇用から年金への接続（円滑な移行）ができているかという観点よりはむしろ、そもそも年金の受給資格がない、あるいは年金だけでは生活できないという層に対する対策が重要と考えられる。というのも、定年まで雇用され、その後も一定期間継続雇用された者は、年金の受給資格があり、年金額も一定程度の額が支給されると考えられるからである。

第 3 章（浅尾）に詳しいが、年金だけでは生活できず、フルタイムに近い就労をせざるを得ない高年齢者については、同じ年齢層で雇用されている者は低賃金の者<sup>21</sup>が多いことから、低賃金で働かざるを得ない場合も多いと思われる。生活の苦しい高年齢者の雇用・就業対策が最も緊急を要する課題と考えられ、その実態、支援策の検討が必要であろう。

<sup>21</sup> 前述したとおり、JILPT「60 代の雇用・生活調査」によると、定年後に継続雇用された高年齢者の 80.3%が賃金額が低下したと回答しており、賃金額の減少率についても「41～50%」の低下が 24.2%と最も多くなっている。

図表 1-3-25 老齢厚生年金の受給資格

	総数 (千人)	計	ある	ない	無回答
男女計	18,199	100.0	50.5	40.8	8.6
60～64歳	9,650	100.0	47.9	43.3	8.8
65～69歳	8,549	100.0	53.6	38.1	8.4
男性計	8,861	100.0	55.6	35.7	8.7
男性・60～64歳	4,761	100.0	50.9	40.1	9.0
男性・65～69歳	4,100	100.0	61.2	30.6	8.3
女性計	9,337	100.0	45.7	45.8	8.6
女性・60～64歳	4,889	100.0	44.9	46.5	8.7
女性・65～69歳	4,448	100.0	46.6	45.0	8.5

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-26 厚生年金の受給月額

	総数 (千人)	計	0円	5万円 未満	5～10 万円	10～ 15 万円	15～ 20 万円	20～ 30 万円	30～ 50 万円	50 万円 以上	記入 なし	平均 (千円)
男女計	18,199	100.0	2.3	17.3	12.3	9.3	5.2	2.9	0.1	0.0	50.6	81.5
60～64歳	9,650	100.0	3.5	20.5	11.6	6.9	1.6	0.9	0.1	0.0	54.8	60.1
65～69歳	8,549	100.0	1.0	13.7	13.0	11.9	9.2	5.0	0.2	0.0	46.0	100.6
男性計	8,861	100.0	2.7	9.2	12.8	12.2	8.8	5.0	0.2	0.0	49.0	108.1
男性・60～64歳	4,761	100.0	4.1	10.7	14.2	9.8	2.1	1.4	0.2	0.1	57.5	80.7
男性・65～69歳	4,100	100.0	1.0	7.5	11.1	15.1	16.6	9.3	0.3	0.0	39.1	128.5
女性計	9,337	100.0	2.0	24.9	11.9	6.5	1.7	0.8	0.0	0.0	52.2	54.9
女性・60～64歳	4,889	100.0	3.0	29.9	9.2	4.2	1.1	0.5	0.0	0.0	52.1	43.0
女性・65～69歳	4,448	100.0	1.0	19.4	14.8	9.0	2.4	1.1	0.0	0.0	52.3	67.5

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

## ②在職老齢年金と雇用の関係

高年齢者が仕事をして賃金収入がある場合、在職老齢年金として支給される。60代前半層の在職老齢年金の仕組みは図表 1-3-27、65歳以降の在職老齢年金の仕組みは図表 1-3-28 のとおりである。60代前半層と65歳以降では仕組みが異なるが、いずれの場合においても、年金額がカットされる可能性がある。年金の減額については、60代前半層では、図表 1-3-27 のとおり、例えば、老齢厚生年金の月額が18万円の人が年収360万円(月30万円)の収入がある場合には、月10万円(年間120万円)減額されることとなる。60代後半層では、図表 1-3-28 のとおり、例えば、老齢厚生年金の月額が15万円の人が年収500万円(月約42万円)の収入がある場合には、月5万円(年間60万円)減額されることとなる。

これまで、在職老齢年金については、できる限り就労意欲を阻害しない方向で逐次改善されてきたところである。しかし、今後、生産性の向上や同一労働・同一賃金という社会的要請などから、60歳以降の賃金を大幅に減額しないという企業が増える場合には、逆に在職老齢年金により、年金を大幅に減額される人が増えることが想定される。そうなれば、在職老



齢年金による年金額の減額を嫌がる人が増え、就労意欲の減退を促進してしまうという恐れも考えられる。

また、図表 1-3-29 は繰下げ加算制度の概要である。65 歳受給開始を 70 歳受給開始にすれば、42.0%の増額が見込まれるが、65 歳以降働いていた人は、在職老齢年金を適用した年金額を基に、繰下げ加算の計算がなされることとなっている。例えば、70 歳までは現役で働いて、年金の受給は 70 歳から加算した年金額で受給しようと思っても、加算額の基礎は在職老齢年金で減額された年金額となってしまうこととなり、就労意欲にはマイナスの影響も考えられる。

今後、人口減少社会が進展し、労働力人口が減少することを踏まえると、従来就労意欲をできる限り阻害しないという観点よりも、一歩進んで、就労人口を増加させるという観点から、在職老齢年金や年金の繰り延べ制度について検討することも考えられる。アメリカ、イギリス、ドイツなどは満額支給開始年齢後、年金は減額されないとのことである。また、日本では現在、年金の保険料の支払いが国民年金が 60 歳まで、被用者が 70 歳までとなっているが、働いている人にとっては年金の減額よりも保険料の徴収の方が理解を得やすいかもしれない。

いずれにしても、年金制度の設計が高年齢者の雇用・就業に大きな影響を与えるので、雇用・就業促進という観点からも、今後の年金制度を検討していくことも重要な課題と考えられる。

図表 1-3-27 60代前半層(60～64歳)の在職老齢年金

## 60歳以上65歳未満の在職老齢年金

60歳以上65歳未満の方で、厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けるときは、基本月額<sup>※1</sup>と総報酬月額相当額<sup>※2</sup>に応じ、年金額が支給停止<sup>※3</sup>（全部または一部）される場合があります。

- ※1 年金額（年額）を12で割った額。共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、日本年金機構と共済組合等からの全ての老齢厚生年金を合わせた年金額を12で割った額。
- ※2 毎月の賃金（標準報酬月額）+1年間の賞与（標準賞与額）を12で割った額。
- ※3 共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、全ての老齢厚生年金に対する支給停止の総額を、それぞれの老齢厚生年金の年金額に応じて割り振り算出します。

①基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下のとき	➡	支給停止額 =0円（全額支給）
②基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 =（総報酬月額相当額+基本月額-28万円）×1/2×12
③基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 ={（47万円+基本月額-28万円）×1/2+（総報酬月額相当額-47万円）}×12
④基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 =総報酬月額相当額×1/2×12
⑤基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 ={47万円×1/2+（総報酬月額相当額-47万円）}×12

### 計算例

老齢厚生年金額216万円（基本月額18万円）の方が、総報酬月額相当額30万円（標準報酬月額22万円、標準賞与額96万円（月額8万円））の場合

- 〔解説〕
- 基本月額 216万円÷12=18万円
  - 基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下ですので、②に該当します。
    - ・支給停止額 =（30万円+18万円-28万円）×1/2×12=120万円（月額10万円）
    - ・年金支給額 = 216万円 - 120万円 = 96万円（月額8万円）

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。

老 齢 厚 生 年 金  18 万 円	}	(支給停止) 10万円	➡	この方のケースでは、老齢厚生年金が月額10万円支給停止となり、勤め先からの賃金・賞与（月額30万円）と年金額（月額8万円）を足して、月38万円が合計の収入となります。
		(一部支給) 8万円		

（資料出所）日本年金機構ホームページ<sup>22</sup>

<sup>22</sup> 日本年金機構ホームページ「在職老齢年金の支給停止の仕組み」に掲載  
（[https://www.nenkin.go.jp/pamphlet/kyufu.files/000000011\\_0000027898.pdf](https://www.nenkin.go.jp/pamphlet/kyufu.files/000000011_0000027898.pdf)）（2016年6月30日参照）

図表 1-3-28 65 歳以上の在職老齢年金

**65歳以上の在職老齢年金**

65歳以上で厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受ける方（70歳以上の在職者も含む）は、65歳未満の方とは別の在職老齢年金の仕組みによって、年金額が支給停止（全部または一部）される場合があります。

- ①基本月額<sup>(2ページ※1)</sup>と総報酬月額相当額<sup>(2ページ※2)</sup>の合計額が47万円以下のとき → 支給停止額 = 0円（全額支給）
- ②基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えるとき → 支給停止額 = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 47万円) × 1/2 × 12

**計算例** 老齢厚生年金額180万円（基本月額15万円）の方が、総報酬月額相当額42万円（標準報酬月額32万円、標準賞与額10万円）の場合

（解説）○基本月額 180万円 ÷ 12 = 15万円  
 ○基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えますので、②に該当します。  
 ・支給停止額 = (42万円 + 15万円 - 47万円) × 1/2 × 12 = 60万円（月額5万円）  
 ・年金支給額 = 180万円 - 60万円 = 120万円（月額10万円）

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。

老 齢 厚 生 年 金  15 万 円	(支給停止) 5万円	→	この方のケースでは、老齢厚生年金が月額5万円支給停止となり、勤め先からの賃金・賞与(月額42万円)と老齢厚生年金(月額10万円)・老齢基礎年金 <sup>※</sup> (月額6万円)を足して、月58万円が合計の収入となります。
	(一部支給) 10万円		
	老齢基礎年金 <sup>※</sup> (全額支給) 6万円		

※在職による支給停止は老齢厚生年金に対して行われるもので、老齢基礎年金は支給停止の対象とはなりません。

（資料出所）日本年金機構ホームページ。詳細は図表 1-3-27 に同じ。

図表 1-3-29 年金の繰下げ加算額

**繰下げ加算額**

繰下げ加算額は、原則、65歳時点の老齢厚生年金額を基準として、支給の繰下げの申出をした時期に応じて、計算されます。

繰下げ加算額 = (繰下げ対象額 + 経過的加算額) × 増額率

繰下げ対象額は、原則、65歳時点の老齢厚生年金額ですが、65歳以後に被保険者であった方の場合はその被保険者であった期間に在職老齢年金制度を適用したと仮定した場合に支給される老齢厚生年金額です。

増額率は、「繰下げ月数 × 0.7% (0.007)」、最大「42% (0.42)」です。

**繰下げ請求と増額率**

請求時の年齢	増額率
66歳0ヵ月～66歳11ヵ月	8.4%～16.1%
67歳0ヵ月～67歳11ヵ月	16.8%～24.5%
68歳0ヵ月～68歳11ヵ月	25.2%～32.9%
69歳0ヵ月～69歳11ヵ月	33.6%～41.3%
70歳0ヵ月～	42.0%

（資料出所）日本年金機構ホームページ<sup>23</sup>

<sup>23</sup> 日本年金機構ホームページ「老齢厚生年金の繰下げ受給」に掲載（2016年6月30日参照）  
 (http://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/kuriage-kurisage/20140421-05.html)

### (3) 高齢者の様々な活躍と健康、介護

#### (高齢者の様々な活躍と健康)

高齢者が雇用・就業をはじめ様々な形態で活躍するためには、高齢者が健康でなくてはならない。健康寿命は、「健康上の問題ない状態で日常生活が制限されることなく生活できる期間のこと」で2015（平成27）年現在、男性の平均寿命が80.21歳で、健康寿命が71.19歳、女性の平均寿命が86.61歳で、健康寿命が74.21歳となっている。健康政策としては、この健康寿命を延ばすことが重要とされているところである。

高齢者が雇用・就業をはじめ様々な形で活躍する場合、健康寿命の年齢までは問題なく活躍できると思われる。また、介護や障害者雇用などの知見を活かしていけば、日常生活に多少の制限があっても様々な活躍も可能と思われる。

高齢者が様々な形態で活動することは、健康であるから活動ができるのか、あるいは活動することによって健康となるのか、因果関係は難しい面もある。しかし、JILPTが行った「60代の雇用・生活調査」において、調査時点で働いていた人にその理由を尋ねたところ、「経済上の理由」71.4%のほかに、「いきがい、社会参加のため」31.5%、「健康上の理由（健康に良いなど）」23.1%と続いており、高齢者が仕事を続けることは、本人の「生きがい」や「健康」にもプラスに働いていることが窺われる（図表1-3-30）。

高齢者が様々な形で活躍することによって、健康を維持・向上できるということが明らかになれば、健康政策の面からも、日常生活に多少の制限がある人も含めて、様々な活動を行うことが積極的に奨励されるべきであろう。さらに、高齢者に対して、年齢や健康状況によって、どのような強度の活動（雇用・就業やNPO・ボランティア活動の強度など）を行うことが望ましいか、また、その活動が高齢者の生きがいや健康にどのように役に立つかを明らかにして、国民に提示し、啓発していくことも重要な課題と思われる。

図表 1-3-30 就業者の働いた理由(複数回答)

	総数 (千人)	経済上 の理由	健康上 の理由 (健康 に良い など)	いきが い、社 会参加 のため	頼まれ たから	時間 に 余裕が あるか ら	その他	無回答
<b>男女計</b>	10,081	71.4	23.1	31.5	17.5	22.6	10.1	2.2
60～64歳	6,040	75.2	20.6	29.6	14.3	20.4	10.0	2.4
65～69歳	4,041	65.9	26.7	34.4	22.3	26.0	10.3	2.1
<b>男性計</b>	5,829	75.3	23.2	28.1	18.6	18.8	9.3	1.7
男性・60～64歳	3,559	80.0	20.5	26.2	14.1	15.4	8.8	2.0
男性・65～69歳	2,271	67.9	27.5	30.9	25.6	24.2	10.2	1.3
<b>女性計</b>	4,252	66.2	22.9	36.3	16.0	27.9	11.2	3.0
女性・60～64歳	2,481	68.2	20.9	34.5	14.7	27.5	11.7	2.9
女性・65～69歳	1,771	63.3	25.8	38.8	17.9	28.3	10.5	3.0

(資料出所)JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)



いずれにしても、高年齢者が雇用・就業も含めて様々な活動を行うことの効果を検証することは、健康政策と雇用・就業政策との連携に生かされる可能性もあり、重要な課題と思われる。

### （高年齢者の様々な活躍と介護）

図表 1-3-14 でも述べたとおり、60 代の高年齢者が仕事に就けなかった主な理由としては、「適当な仕事が見つからなかった」36.2%、「あなたの健康上の理由」32.7%、「家族の健康上の理由（介護等）」15.9%となっている。高年齢者の就業の阻害要因としては、高年齢者自身の健康問題や、介護などの家族の健康問題も大きなものとなっている。

高年齢者になれば、配偶者や親の介護の負担がかかってくる場合が多いが、その負担が高年齢者の就業の阻害要因となっている場合も多いと推察される。一方で、配偶者や親の介護について様々な支援を受けながら、高年齢者自身は就業を続けているケースもあり、どのような支援や配慮があれば雇用就業を継続できるのか検討することも重要な課題と思われる。

また、高年齢者が在宅介護等を行い、雇用・就業は難しい場合でも、リフレッシュの観点も含めて、様々な形で活躍していくことも考えられ、そのような取組みの先進事例を収集・発信していくことも重要であると考えられる。さらに、介護される側も、重篤な状況でなければ、健康増進という観点からも様々な形で活躍していくことも重要であり、そのような事例も収集・発信していくことも重要であると考えられる。その際、高年齢者の様々な形での活躍は、地域によって特色のある取組みがなされているので、介護との関係も含めて、事例収集・発信を行っていくことも課題と考えられる。

## 第 4 節 本書の構成と各章の概要

### 1. 本書の構成

高年齢者の雇用をめぐる課題は第 3 節で述べたとおり、様々な課題がある。本書では、第 3 節で述べた課題の分類に従い、「60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60 代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」の 3 分野に分類することとする。それぞれの分野には、以下の論文を収めている。

#### <60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

（第 2 章）60 代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理（藤本）

#### <60 代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題>

（第 3 章）60 代後半層以降の雇用・就業と転職（浅尾）

（第 4 章）65 歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討（鎌倉）

（第 5 章）どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか（堀）

### <高年齢者の活躍や関連施策の課題>

(第6章) 中高年齢者における NPO 活動の継続意欲の決定要因分析 (馬)

(第7章) 高齢者の就業と健康・介護 (三村)

## 2. 各章の概要

各章の概要は以下のとおりである。

### <60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

(第2章「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」(藤本))

第2章は、JILPT 藤本真主任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」と題して、JILPT が2015(平成27)年に実施したアンケート調査「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」から、60歳定年制を採用する企業が、定年後の継続雇用者をどのように仕事に配置するかに着目し、配置のあり方と継続雇用者を対象とする人事労務管理との間にどのような関連が見られるかを分析するとともに、配置のあり方と継続雇用者の雇用確保に当たっての課題との関係についても明らかにしている。

継続雇用者の定年後の配置のあり方について、①定年前後で仕事の内容を変えない「無変化型」、②定年前後で仕事の内容は変えないが、管理職から外すなど責任の重さを変える「責任変化型」、③定年前後で仕事の内容を変える「業務変化型」の3つの類型を設定し、それぞれの類型の人事労務管理の特徴をアンケート調査のデータを基に探っていったところ、「無変化型」と「業務変化型・責任変化型」とのあいだで、継続雇用者の人事労務管理に差異が見られることがわかった。「無変化型」では定年前後での給与の変化を2割以内に抑えるところが多数を占めるのに対し、「責任変化型・業務変化型」では定年に伴い3割以上の給与引き下げを行うケースが一般的であった。また、「責任変化型・業務変化型」では大半の企業が、継続雇用者を正社員以外の雇用・就業形態で就業させているのに対し、「無変化型」では定年後も正社員として働くケースが主流であるという企業が、少なからず見られたとしている。

60代前半層の雇用確保をめぐる課題については、「無変化型」と他の2類型とで状況が大きく異なっていた。「無変化型」では60代前半層の雇用確保について課題を感じないという企業が少なくなかったのに対し、「責任変化型・業務変化型」では少数にとどまっていた。「責任変化型」では管理職についていた社員の扱いが、「業務変化型」では管理職についていた社員の扱いに加え、自社内に高年齢者が担当する仕事を確保することが、主要な課題となっていたとしている。

以上の分析結果から導かれる実践的な示唆の方向性は、まず、60代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高い、「無変化型」の配置を実現できる企業を増やすと

いうものである。今回明らかにした「無変化型」企業の継続雇用者に対する人事労務管理の特徴や、あるいは今回はデータの制約により検討することができなかった定年前の従業員を対象とした人事労務管理との関連について踏まえた上で、「無変化型」を可能とするような人事労務管理の実現を促していく必要があるとしている。

もう一つの方向性としては、「無変化型」とは異なる継続雇用者の配置を実施する企業が直面する課題の解消である。企業規模などの要因により、仕事を定年前後で変えないという配置を、継続雇用者の主要な配置のあり方とするのが難しい企業もあるだろう。そうした企業が直面しやすい、高年齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められるとしている。

### <60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題>

#### (第3章「60代後半以降の雇用・就業と転職」(浅尾))

第3章は、JILPTの浅尾特任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「60代後半以降の雇用・就業と転職」と題して、60代後半以降に焦点を当てて、JILPTが実施したアンケート調査結果により、その雇用や就業の実態をみるとともに、その課題について考察している。

JILPTが2014(平成26)年から2015(平成27)年にかけて実施した高年齢者に関する3本の調査結果から、65～69歳層の就業や雇用の現状について以下のとおり要約している。

- ①高年齢期の就業は、男性に限っていえば、中年期に比べてむしろ変化の激しい時期であり、65歳以降において就業している人は、何らかの転職を経験している場合が多く、その際、正規雇用から短時間就業(パート)を中心とした多様な雇用形態への変化、中小企業へといったより規模の小さな企業への転職、サービスの仕事など従来と異なる職業への転換、といった変化が生じることが多い。
- ②転職先の産業としては、「宿泊・飲食・生活関連・娯楽業」や「農林漁業」、「最狭義サービス業<sup>24</sup>」、「運輸・郵便業」、「建設業」、「医療・福祉」などが大勢としては65歳以上での就業を進める傾向があることが示唆された。
- ③転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、65歳以降の就業につながるものとしては、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。その際、ハローワークの役割が大きい一方、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、高年齢期の転職において多様なマッチング・ルートが活用されている。

また、65歳以降の就業について健康状況や年金・貯蓄によって表される経済基盤に基づき整理分析した結果は以下のとおりとしている。

<sup>24</sup> 日本標準産業分類の大分類「サービス業(他に分類されないもの)」に該当する。81ページ参照。



- ①年金額の相対的に少ない層を中心として、フルタイム勤務で就業している割合が高い傾向がみられる。
- ②年金額や貯蓄額の少ない層において、「サービスの仕事」や「建設・採掘・運搬・清掃・包装の仕事」、「運送・機械運転の仕事」といったどちらかといえば現業系や軽作業系の仕事に従事している場合が相対的に多い。また、産業についても、「建設業」や「運輸・郵便業」、「医療・福祉」、「最狭義サービス業」といった産業に総じて集中している傾向が窺われる。
- ③これに対して、年金額や貯蓄額の相対的に多い層においては、職業（種）について「管理の仕事」や「事務の仕事」など、産業について「製造業」や「卸売・小売業」など、より多種・多様な仕事や産業で従事している傾向が窺われる。
- ④職業（種）の「専門的技術的な仕事」に従事する場合は、広範な年金・貯蓄層にみられるが、総じて相対的に年金・貯蓄額の高い区分でその割合が高くなっている傾向が窺われる。
- ⑤勤務先の企業規模については、おしなべて中小企業において就業している場合が多くなっている。
- ⑥平均して労働時間や賃金がどの程度であるかをみると、労働時間面では、年金・貯蓄額の低い区分ではフルタイム勤務であるのに対して、それ以外では少日数・短時間勤務であり、総じて年金額や貯蓄額のより多い層ほど少日数や短時間の程度が大きくなる傾向がみられている。

以上を踏まえて、65歳以降の就業をめぐる政策課題と施策の方向について以下のとおり整理している。

- ①まず、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層が少なからず存在し、65～69歳層の少なくとも2～3割程度の人々がそうした状態にあると思われる結果となっている。そして、そのうち現に就業している人が6割程度で、4分の1程度の人が広い意味での失業の状態にあると推測される。全体からみれば1割に満たない量であるが、これらの層（就業緊要高齢層）への対応を念頭に高齢期の就業促進が図られる態勢が整備されることが重要であると指摘している。この層には、フルタイムでの就業へのニーズが高く、ハローワークの出番であるとしている。
- ②次に、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層における就業ニーズとしては、自己の職業能力を発揮したいという面と「人の役に立ちたい」という面との主に二つの方向を持った意欲に基づくものと考えられるとしている。後者の方向が強い場合には、ボランティア活動の範疇に入ることとなるが、後者の方向も併せもちながらも、職業の世界で能力発揮をめざす場合を考えたとき、職業としては「専門的技術的な仕事」が典型的なものであると考えられるとしている。
- ③以上のような65歳以上層を中心とした高年齢者の再就職促進に直接関係する課題への対応とともに、さらに視野を広げた政策課題として、中期的には、もう少し早い時期、例えば40歳台や50歳台前半の時期において、65歳以降も就業し続けることも狙いの一つとし

た転職を図ることも考えられてよいと思われるとしている。そうすることによって、高齢期になってから転職を経験することに比べて、より円滑に65歳以降までの就業継続につながり、長期の視点からみればより望ましい成果を享受できるような態勢を構築することが検討されてよいと思われるとしている。

- ④また、被用者年金制度についても見直されるべき課題が提起されているとしている。少なくない人々が、公的年金を受給してもなお老後の生活に不安を覚えざるを得ない状況にある。したがって、建前ではなく実際の状況に対応した想定の下で、高齢期の入り口における個々の総決算において、少なくともフルタイム就業を余儀なくさせるような状況にはしない程度の水準の確保をめざして、公的年金における対応的工夫が求められると思われるとしている。

#### （第4章「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」（鎌倉））

第4章は、JILPT アシスタント・フェローの鎌倉哲史氏の執筆によるデータ分析である。ここでは、「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」と題して、65歳以降の就業可否の規定要因に関する実証データの蓄積に貢献することを目的としている。

65歳以降の就業可否について「全員可能群」「該当者のみ群」「全員不可群」に分け、「該当者のみ群」を基準に「全員可能群」「全員不可群」の特徴を明らかにしている。

65歳以降も希望者全員が就業可能であるか否かは、調整変数として投入した定年制度状況以外では、「50歳時正社員の50代後半時残存率」のみが正の説明変数として有意であった。すなわち、50代で正社員の多くが離職している企業ほど、65歳以降は希望者全員が就業可能となりやすいことが示唆された。これは企業側が事前に「絞り込み」や「選別」を行った上で「全員可能」を実現しているとも見なせるが、一方で今回のデータでは50代での離職理由を把握できておらず、解釈には注意が必要である。

対照的に、65歳以降、希望の有無に関わらず就業できない企業であるか否かは、業種や定年制度の状況にも左右されるものの、その影響を除外してもなお多数の変数によっても規定されていることが示唆された。すなわち、大規模で、正社員率が高く、60歳前後での賃金下落率が高い企業では「全員不可」となりやすく、逆に企業としての歴史が長く、正社員に占める60～64歳の比率が高く、労働組合があり、全年齢での賃金制度の一貫性を志向<sup>25</sup>し、60代前半の継続雇用者に60歳前と同一性の高い仕事を任せている企業では「希望者のみ可能」となりやすいとしている。

このうち、60歳前後での賃金下落率を緩和させるような賃金制度改革を行ったり、賃金制度の一貫性を高めようとする意識を醸成したり、労働者側が組合をつくったり、継続雇用時も定年（60歳頃）と同じ仕事を任せたりすることは「全員不可」から「希望者のみ可能」へ

<sup>25</sup> 定義については、187ページ参照。

と転換してもらうにあたって、業種や定年制度の違いによらず有効に働く可能性があるとしている。

### （第5章「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」（堀））

第5章は、JILPTの堀春彦主任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「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」と題して、高年齢者の中途採用について、どの様な企業が中途採用を実施しているのか、また中途採用者数に影響を及ぼす要因は何か、高年齢中途採用者の初任給がどの様な要因によって影響を受けているのかについて分析を行っている。

正規労働者の中途採用の実施の有無に関する分析では、以下の結論が得られた。

- ①正規労働者については、いずれの年齢階層でも、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する設問に肯定的な企業ほど中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。
- ②定年制度なしとする企業（55～59歳層を除く）や正規従業員数でも正の効果が観察され、定年制度のない企業や65歳以降も希望者全員が働くことができる企業や同世代の正規労働者数が多い企業では中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。
- ③55～59歳層では従業員規模に関する効果が観察され、従業員規模が大きいほど中途採用の実施確率が高まるという結論が得られたが、60歳以降の年齢階層については、こうした効果はまったく観察されなかった。
- ④65歳以上層を除いて、労働組合や労使協議機関のある企業、社歴の長い企業では中途採用を実施する可能性が低くなることが確認された。また、離職率の高い産業では、中途採用を実施する可能性が高くなることが確認された。
- ⑤中途採用を実施する際に重視する項目として、知識・技能を選択した企業は、正規労働者の中途採用を実施する確率が高まることが明らかとなった。

次に、非正規労働者の中途採用の実施の有無に関する分析では以下の結果が得られた。

- ①同世代の非正規労働者が多い企業ほど、非正規労働者の中途採用を実施する可能性が高まることが明らかとなった。
- ②どの年齢階層でも、従業員規模の大きな企業ほど中途採用を実施する可能性が高くなることが示された。また、正規労働者の場合と同様に、離職率の高い産業ほど中途採用を実施する確率が高くなることが示された。
- ③中途採用の際に重視する理由をみると、若者が採用できない場合や賃金が安くても応募してくれる場合のように後ろ向きな理由を選択する企業では、非正規労働者を中途採用する可能性が高くなっている。また、短時間でも可能な場合を重視する理由とする場合も、非正規労働者を中途採用する可能性が高くなっている。

次に、正規労働者の中途採用者数に関する分析結果は以下のとおり。

- ①65歳以上層を除いて、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する設問に肯定的な企業ほど中途採用数が多くなるという結論が得られた。
- ②定年制度のない企業ないしは65歳以降も希望者全員が働くことができる企業や同世代の正規労働者数が多い企業では、中途採用数が多くなるという結論が得られた。
- ③従業員規模300人以上の企業では、いずれの年齢階層でも正規労働者の中途採用者数が少なくなるという結果が得られた。また、65歳以上層を除いて、女性従業員割合の高い企業、社歴の長い企業では中途採用者数が少なくなる傾向が確認された。
- ④採用理由をみると、どの年齢階層でも、経営幹部の確保、中間管理職の確保、高い技能・技術・ノウハウの活用を採用理由に挙げている企業は、中途採用者数が増加する傾向にあり、反対に比較的安い賃金で採用できるためを採用理由に挙げている企業は中途採用者数が少なくなる傾向にあった。
- ⑤採用経路では、65歳以上層を除いて、縁故、インターネットの場合中途採用者数が増加する傾向が確認された。ただ、正規労働者の場合には採用経路が多様化しており、55～59歳層では親会社・関連会社、ハローワーク、民間職業紹介を選択した場合も中途採用者数が増加する傾向にあった。また、60～64歳層の場合には、求人誌・新聞・広告や紹介予定派遣の場合も中途採用者数が増加する傾向が観察された。
- ⑥非正規労働者については、どの年齢階層についても、同世代の非正規労働者が多くなると、中途採用者数が増加する傾向が窺えた。
- ⑦65歳以上層を除いて、離職率の高い産業で非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向が観察された。
- ⑧採用理由をみると、65歳以上層を除いて、応募があったから、比較的安い賃金で採用するためを選択した企業で中途採用者数が増加する傾向が確認できた。経営幹部の確保を選択した企業では、非正規労働者の中途採用が減少する傾向がどの年齢階層でも明らかである。
- ⑨採用経路については、65歳以上層を除いて、ハローワークや求人誌・新聞・広告を選択した企業で非正規労働者の採用数が増加する傾向が確認できた。ただし、65歳以上層で統計的に有意となった採用経路は存在しなかった。

また、中途採用時の初任給に関する決定要因の分析においては、高年齢者の初任給においても正社員とパート・アルバイトの間には大きな賃金格差が観察された。また、55～59歳層では従業員規模による初任給の格差が観察されたが、60～64歳層、65歳以上層ではそうした初任給の格差が観察されなかった。

## ＜高年齢者の活躍や関連施策の課題＞

### （第6章「中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析」（馬））

第6章は、一橋大学経済研究所の馬欣欣准教授によるデータ分析である。ここでは、「中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析」と題して、JILPTが2014年に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」及び「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO活動に参加している個人、およびNPO法人のマッチングデータを構築し、中高年齢者の各グループ（50～59歳、60～64歳、65歳以上）におけるNPO活動の継続意欲の決定要因に関する4つの仮説（①人的資本活用仮説、②消費モデル仮説、③活動動機仮説、④報酬要因仮説）を検証した。

【人的資本活用仮説】過去に蓄積された人的資本（たとえば、資格、過去社会貢献活動に参加していた経験）が中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える。

【消費モデル仮説】非勤労所得が中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える。

【活動動機仮説】利他主義精神が強いほど中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲が高い。

【報酬要因仮説】金銭的報酬（賃金・謝礼金）水準およびNPO法人の報酬制度が中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える。

その主な結論は、第1に、全体的にみると、人的資本活用仮説、活動動機仮説が支持された。一方、消費モデル仮説、報酬要因仮説が確認されなかった。

第2に、他の要因が一定である場合、年齢階層によって各要因の影響が異なる。たとえば、50歳以下グループに比べ、50歳以上グループで人的資本要因、利他主義要因、報酬要因の影響が相対的に小さいことが示された。

第3に、50歳以上の中高年齢層において、年齢階層グループごとに、NPO活動の継続意欲の決定要因が異なることが示された。

第4に、活動分野によって、人的資本活用要因、消費モデル、報酬要因の影響の方向性がほぼ同じであるが、活動動機の影響に関しては、保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野別年齢階層別によって異なっていた。

これらの実証分析の結果は以下のような政策含意を持つとしている。

第1に、人的資本活用仮説に関する分析結果によると、資格の影響については、資格なしグループに比べ、医療系資格を取得した場合、保健医療福祉分野・50～59歳、非保健医療福祉分野・60歳以上の両グループにおいて活動継続意欲が弱い。高齢化の進展とともに医療介護産業における労働力不足の問題が深刻化している背景下で、保健医療福祉業においてNPO活動を促進することは重要な課題となっている。そのため、既に医療系資格を取得した専門職としての中高年齢者が保健医療福祉分野においてNPO活動を行いやすい環境を構築すると同時に、介護福祉専門資格を取得する労働雇用・教育訓練の促進政策を検討する必要がある。地域連携型保健医療福祉分野のNPO法人創立支援政策、医療系資格を持つ者に対して

NPO 活動参加の支援政策、介護福祉資格を取得するための補助金政策などを考案する必要があるであろうとしている。

第2に、報酬要因仮説に関する分析結果によると、報酬水準が変化するNPO法人に勤める者グループに比べ、報酬水準が不変である場合、中高年齢者の活動継続意欲が高い傾向になることが示された。したがって、NPO活動を継続させるため、NPO法人で安定な報酬制度を実施すべきであろうとしている。

第3に、活動動機仮説の検証結果、加齢とともに利他主義動機が活動継続意欲に与える影響が大きくなる傾向にあるが、65歳以下の年齢層において活動動機の影響が小さいことが示された。今後、中高年齢者に対してNPO活動に関する宣伝・教育を行うことが必要であるが、他のNPO活動を継続させる政策（たとえば、柔軟な労働時間制度、NPO活動休暇制度など）に取り組む必要があるであろうとしている。

第4に、消費モデル仮説に関する分析結果によると、高年齢層（65歳以上）の両グループで活動継続意欲が非勤労所得の影響を受けており、中高所得層に比べ、低所得層グループで活動継続意欲が弱く、NPO活動をやめたいと考える可能性が高いことが示された。低所得層グループは高年齢層になると、加齢とともに就業とNPO活動の両方に参加せず、社会から疎外され、孤独者になる可能性が高いことが窺える。高齢者孤独死のような社会問題を解決するため、低所得の高年齢者グループに対して、生活保護などの所得再分配政策を実施すると同時に、NPO活動を続けていく支援・促進政策も検討する必要があるであろうとしている。

### （第7章「高齢者の就業と健康・介護」（三村））

第7章は、一橋大学経済研究所の三村国雄講師によるデータ分析である。ここでは、「高齢者の就業と健康・介護」と題して、2014年の「60代の雇用・生活調査」の個人票を用いて、60代の高齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高齢者の就業に与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析している。

その結果、第一に、主観的健康感が就業に与える影響については、全ての年齢・性別区分において有意にプラスであった。したがって、主観的健康感が良好であれば就業する確率は高くなる。これは先行研究に整合的である。

第二に、介護負担が就業へ与える影響については、本人が主な介護者である場合に限り、60代後半の女性を除き、有意にマイナスであった。したがって、主な介護者は就業する確率は低くなる。

第三に、就業が主観的健康感に与える影響については、いずれの年齢・性別区分においても有意にプラスであった。したがって、就業することによって主観的健康感が高くなる。

これらの分析結果から得られる政策的なインプリケーションは以下の通りであるとしている。

第一に、高齢者の主観的健康を高めるような政策は高齢者の就業促進に有効である。高齢

者の主観的健康感は、身体的・精神的な社会的健康度や生活の質を反映していることを鑑みると、中高年齢者を対象とした健康増進を含めた幅広い生活支援が高齢者の就業を促進する可能性があることを示唆している。

第二に、高齢者本人が介護者である場合には、就業の抑制が発生する反面、介護者が本人以外の家族である場合は就業を抑制する効果は確認できなかったことは、要介護者との同居自体が負担なのではなく、介護者が直面する介護負担が就業抑制につながっていることを示唆している。したがって、在宅介護支援の充実や介護者以外の家族が介護に参加することを促進するような環境整備等により、介護者の負担を軽減させることが、高齢者の就業促進につながる可能性があることを示唆している。

第三に、高齢者の就業促進が高齢者の主観的健康感の増加に有効である。働くということは、60代の高齢者にとっては、収入を得て自己実現を果たすことに加えて、高齢者自身の健康状態や生活の質（Quality of Life）に正の影響を及ぼすような外部性を有していることを示唆している。したがって高齢者の就業を促進するような政策は、労働力の確保や高齢者の所得保障の観点からだけでなく、高齢者の健康増進にとっても有効であることを示唆している。

## 第5節 まとめ

最後に、第3節で述べた高年齢者の雇用・就業をめぐる課題や、各章での分析結果・政策的インプリケーションを踏まえつつ、私見ではあるが、本調査研究成果で分かったこと、残された課題は何かについて、若干のとりまとめを行いたい。

### <60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

第3節で述べたとおり、「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」は、65歳までの雇用が義務化された中で、如何に従業員からも支持される雇用管理制度を実現していくか、どのような賃金制度が望ましいかなどを整理し、従業員が納得して働き、高い生産性をあげることのできる雇用管理制度を検討していくことが課題と考えている。

第2章「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」（藤本）において、導かれる一つの方向性としては、定年前後で仕事の内容を変えない「無変化型」の雇用管理が、他の2類型（「責任変化型」、「業務変化型」）に比べて、60代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高く、「無変化型」の配置を実現できる企業を増やすこととしている。また、別の方向性としては、他の2類型（「責任変化型」、「業務変化型」）を実施する企業が直面しやすい、高年齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められるとしている。60代前半層の雇用管理制度の構築にとって示唆に富む提言と思われる。



「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」では、高年齢者を活用し、生産性を上げる雇用管理の在り方の検討が重要であり、今後とも、様々な観点からの検討が必要になると思われる。その際、第3節でも述べたとおり、政府などの動き（60代前半層の賃金低下の判例、同一労働・同一賃金の動き、高年齢雇用継続給付）とも関連する課題であるので、これらの動きを引き続き注視していく必要があるだろう。

### ＜60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題＞

第3節で述べたとおり、「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」は、①企業における65歳以降の継続雇用の促進、②就職希望の高年齢者の就職促進、③高年齢者のキャリアアプレンティス、能力開発、④高年齢者雇用の実態把握など、様々な課題が考えられる。これらの中でも、今後、人口減少社会が進展する中で、65歳以降の継続雇用や就職促進による雇用拡大が最も重要な課題と考えられる。

第3章「60代後半層以降の雇用・就業と転職」（浅尾）においては、特に、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層（就業緊要高齢層）への就業促進を図る体制整備の重要性を指摘している。高年齢者の雇用促進を考える際、本人の生活状況も踏まえた対策が重要との新たな視点を提示しており、傾聴に値すべきものと考えられる。

第4章「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」（鎌倉）では、65歳以降の就業継続の可否について分析し、50代で正社員の多くが離職している企業ほど65歳以降は希望者全員が就業可能となりやすいことが示唆されたとしている。この結果は、高年齢者雇用を考える際、単に60歳以降の継続雇用の状況を見るだけでなく、60歳以前の雇用状況を含めた高年齢者雇用の全体像の実態把握の必要性を示唆しているものと考えられる。また、大規模で、正社員率が高く、賃金下落率が高い企業では、65歳以降の継続雇用が全員不可となりやすいとしており、これらの企業においては65歳以降も高年齢者を活用していくためには、賃金カーブを含めた雇用管理制度を抜本的に検討する必要があることを示唆していると思われる。

第5章「どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか」（堀）では、高年齢者の中途採用について、どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているかなどについて分析を行い、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する企業ほど、正規労働者の中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られたとしている。今後、人手不足分野が拡大し、高年齢者の中途採用市場が活性化していくと思われるが、その前提として、評価制度に基づく賃金設定が重要との指摘は示唆に富むものと考えられる。

「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」については、どのようにすれば65歳以降を中心に高年齢者の雇用を拡大できるかが中心的な課題になると考えられる。中でも、企業における65歳以降の継続雇用の促進は重要な課題であり、効果的な推進方法等について、引き続き検討を進めていく必要があるだろう。また、雇用保険の対象が65歳以上に拡大され、高

年齢求職者給付金を複数回受給できるようになるので、高年齢者の就職市場が活性化すると思われ、引き続き、高年齢求職者の円滑な就職促進のための検討を行う必要がある。上記の成果以外にも、まだまだ深めていかなければいけない課題も多い。特に、本調査研究報告書においては、就業希望の高年齢者のマッチング方策の検討、高年齢者の雇用の維持・拡大に資するキャリアチェンジ・能力開発の方策などは手が回らなかった。今後の課題としたい。

### <高年齢者の活躍や関連施策の課題>

第3節で述べたとおり、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」は、①多様な形態による高年齢者の活躍、②高年齢者の雇用と年金、③高年齢者の様々な活躍と健康・介護など、様々な課題が考えられる。これらの課題の中でも、人口減少社会が進展する中で、高年齢者の雇用に拡大に資する関連の制度や施策を再検討するとともに、雇用以外の多様な形態による高年齢者の活躍を促進していくことが大きな課題と考えている。

第6章「中高年齢者における NPO 活動の継続意欲の決定要因分析」(馬)は、中高年齢者の各グループ(50～59歳、60～64歳、65歳以上)における NPO 活動の継続意欲の決定要因に関する4つの仮説(人的資本活用仮説、消費モデル仮説、活動動機仮説、報酬要因仮説)を検証している。同章では、政策的インプリケーションとして、NPO 活動を継続させるための提言(医療系資格取得者に対する NPO 活動の支援、安定的な報酬制度の実施、中高年齢者に対する啓発、非勤労所得の低い層に対する支援)を行っており、高年齢者の様々な形態での活躍として NPO 活動を選択する場合の参考になると考えられる。

第7章「高齢者の就業と健康・介護」(三村)においては、60代の高年齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高年齢者の就業を与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析している。政策的インプリケーションとして、①中高年齢者を対象とした健康増進を含めた幅広い生活支援が高年齢者の就業を促進する可能性がある、②介護者の負担を軽減させることが高年齢者の就業促進につながる可能性がある、③高年齢者の就業を促進する政策は高年齢者の健康増進にとって有効であることが示唆されたとしている。特に、高年齢者が健康であれば就業促進となるだけでなく、高年齢者の就業促進が高年齢者の健康増進にも役立つことは高年齢者雇用政策と健康政策の連携にとっても有益な分析結果といえよう。

「高年齢者の活躍や関連施策の課題」については、高年齢者の雇用に拡大に資する関連の制度や施策の再検討や、雇用以外の多様な形態による高年齢者の活躍の促進策の検討が中心的な課題になると考える。上記の成果以外にも、まだまだ深めていかなければいけない課題は多い。特に、本調査研究報告書においては、高年齢者の雇用と年金制度の検討などは手が回らなかった。今後の課題としたい。

なお、多様な形態での高年齢者の活躍については、地域によって特色ある取組みが様々ななされており、それを取り上げ情報発信していくことも重要であるので、既に、今年度(平

成 28 年度) から、事例収集を開始しており、資料シリーズとしてとりまとめる予定となっているところである。

#### <参考文献>

JILPT (2010) 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」 JILPT 調査シリーズ調査シリーズ No.75

JILPT (2014) 「これからの高齢者雇用政策—今から備えるべきこと—」 JILPT ディスカッションペーパー14-01

JILPT (2015) 「60 代の雇用・生活調査」 JILPT 調査シリーズ No.135

JILPT (2016a) 「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」 JILPT 調査シリーズ No.147

JILPT (2016b) 「中高年齢者の転職・再就職調査」 JILPT 調査シリーズ No.149

JILPT (2016c) 「高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)」 JILPT 調査シリーズ No.156

JILPT (2016d) 「NPO の就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」  
労働政策研究報告書 No.183



## 第 I 部

# 60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題



## 第2章 60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理

### 第1節 はじめに

日本の高齢者継続雇用の特徴の1つは、多くの企業が定年としている60歳が「節目」となり、その節目において高齢従業員の役割が再設定される点にある。この「再設定」の内容は企業により異なってくるであろうが、その相違の背景には、事業内容や従業員の構成のほか、人事労務管理に関わる諸制度・諸慣行が存在すると考えられる。

本稿では、JILPTが2015年に実施したアンケート調査「高齢者の雇用に関する調査<sup>1</sup>」から、60歳定年制を採用している企業を取り上げて、継続雇用者の仕事内容についての回答を基に、企業による「再設定」について類型を作り、類型ごとの人事労務管理の状況について分析する。さらには各類型に該当する企業における高齢者雇用の課題についても、明らかにしていく。最終部では、以上の分析をもとに、高齢者雇用をめぐる人事労務管理における今後予想される課題と対応策について、検討する。

### 第2節 定年到達後の60代前半層の配置－3つの配置類型－

今回の調査に回答した企業のうち、60歳定年制を採用している企業は4903社である。この4903社に、定年後の60代前半の継続雇用者の仕事内容について、社内で最も多く見られるケースを尋ねた（図表2-2-1）。

最も回答が多かったのは「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」で、46.2%を占めた。「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」に該当する典型的なケースは、営業や経理、総務といった定年前と同様の業務を行いながら、課長や部長といった管理職からは外れるというケースであろう。

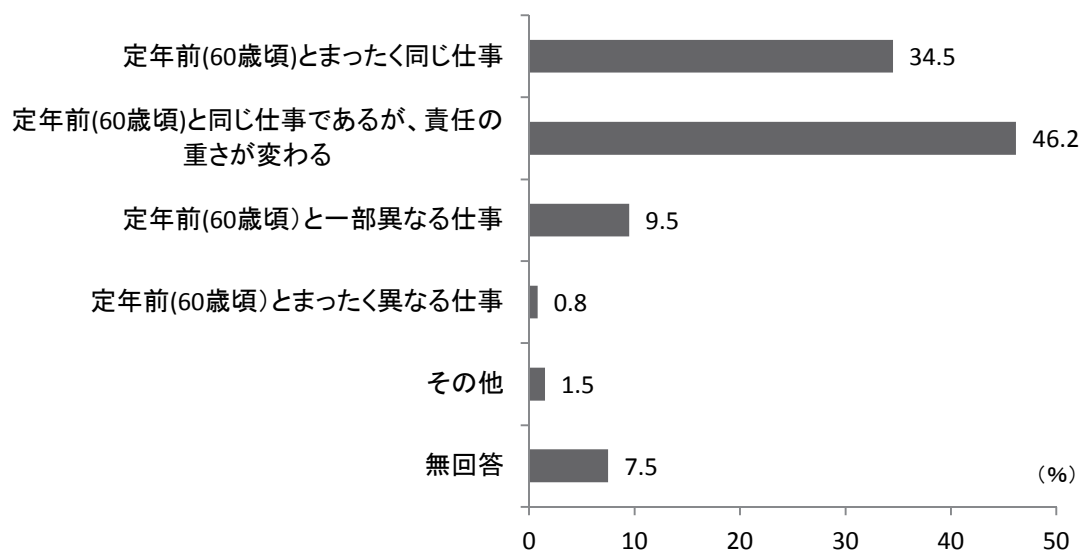
次いで回答が多かったのは「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」で、60歳定年制を採用する企業の34.5%が回答した。「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」と合わせると、約8割の企業が仕事内容については60歳定年の前後で変わらないと答えていることになる。

「定年前（60歳頃）と一部異なる仕事」を定年後担当するケースが最も多いと答えた企業は9.5%、「定年前（60歳頃）とまったく異なる仕事」については回答企業が0.8%であった。定年後に定年前とは異なる仕事を担当させるケースが最も多いという会社は、双方合わせても約10%と、60歳定年制を採用する企業全体から見るとごく少数にとどまっている。

<sup>1</sup> 農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員50人以上の民間企業20000社を対象とし、2015年7月17日から7月31日にかけて実施した。6187社（有効回答率30.9%）から回答を得ている。



図表 2-2-1 定年到達後の60代前半継続雇用者の仕事内容:社内で最も多いケース(n=4903)



この継続雇用者の定年後の仕事に関する状況についての回答を基に、本稿では60歳定年制を採用している回答企業を3つに分類する。「定年前と全く同じ仕事」と回答した企業は定年前後で仕事の内容が変わらないケースが最も多いということから、「無変化型」と呼ぶ。また、「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」ケースが最も多いと答えた企業は、「責任変化型」とする。「定年前と一部異なる仕事」および「定年前とまったく異なる仕事」と答えた企業に関しては、「定年前とまったく異なる仕事」と答えた企業が1%未満と非常に少なく、単独で取り上げて人事労務管理などの傾向を回答から推し量るのは難しいため、「定年前と一部異なる仕事」と答えた企業と「定年前とまったく異なる仕事」と答えた企業を合わせ「業務変化型」として以下では扱うこととする。

3つの類型に該当する企業における60歳定年後の継続雇用の状況について、さらに見ておきたい。図表 2-2-2 は、定年後継続雇用される従業員の勤務先に関する回答を集計したものである。いずれの類型でもほぼすべての企業が、継続雇用者の勤務先として自社を挙げている点是不変である。他方、「親会社・子会社等」の回答率は、無変化型で4.3%であるのに対し、責任変化型では7.4%、仕事変化型では10.4%で、責任や仕事が定年前後で変化するという類型において回答率がより高い。「関連会社等」の回答率についても同様に、無変化型に比べて責任変化型、仕事変化型におけるほうが高い。

また「親会社・子会社等」、「関連会社等」とともに、業務変化型での回答率が3類型中最も高く、無変化型と比べた場合に2.0~2.5倍程度の数字となっている。継続雇用者の仕事が定年前後で変わるというケースが主要となる1つの理由として、親会社・子会社・関連会社といった、これまで勤務していた会社とは異なる会社で継続雇用される点があることをうかがわせる結果である。

図表 2-2-2 定年到達後の60代前半継続雇用者の継続雇用先(複数回答)

(単位:%)

	n	自社	親会社・子会社等***	関連会社等**
無変化型	1635	98.8	4.3	4.1
責任変化型	2204	98.2	7.4	5.6
業務変化型	491	98.6	10.4	8.1

注. \*\*\*&lt;.001\*\*&lt;.01 (カイ二乗独立性検定)。

### 第3節 企業のプロフィールと配置類型

ところで上記の各類型は、どういった企業において現れやすいのか。業種や規模といった企業のプロフィールとの関係を見ていくこととしよう(図表 2-3-1)。

図表 2-3-1 企業の業種・従業員規模別にみた各配置類型の構成比

(単位:%)

	n	無変化型	責任変化型	業務変化型
総計	4903	34.5	46.2	10.3
<b>【業種別】</b>				
建設業	372	48.7	41.4	4.3
製造業	1540	30.6	55.5	9.8
電気・ガス・熱供給・水道業	22	36.4	50.0	9.1
情報通信業	141	<u>22.7</u>	31.2	8.5
運輸業	414	51.2	<u>31.4</u>	14.0
卸売・小売業	978	28.3	50.0	12.7
金融・保険業	59	<u>18.6</u>	55.9	18.6
不動産業	34	41.2	<u>35.3</u>	8.8
飲食・宿泊業	162	32.7	44.4	8.0
医療・福祉	141	50.4	<u>30.5</u>	9.9
教育・学習支援業	52	42.3	<u>23.1</u>	13.5
サービス業	711	34.6	41.6	9.4
<b>【従業員規模別】</b>				
100人未満	2176	37.5	42.2	9.0
100~300人未満	1814	33.6	49.6	9.3
300人以上	780	28.2	50.5	16.4

注. 1. 集計企業全体の比率より 10 ポイント以上高い比率は網掛けし、10 ポイント以上低い比率は斜字にしたうえで下線を施している。

2. いずれの類型にも該当していない企業(「その他」と回答した企業、無回答だった企業)の数字は記載していない。

図表 2-3-1 によれば、無変化型の比率が集計企業全体における比率よりも 10 ポイント以上高くなっているのは、運輸業、医療・福祉、建設業といった業種においてであり、いずれも無変化型が半数前後となっている。対照的に集計企業全体に比べて無変化型の比率が低いのは情報通信業、金融・保険業といった業種で、2 割程度にとどまっている。金融・保険業

は、責任または業務が変化するケースが主要であるとする企業が約4分の3と、多数を占めており、情報通信業では3類型に該当しない企業（「その他」と回答した企業、無回答の企業）が約4割に達している。

一方、図表 2-3-1 から従業員規模との関連をみていくと、100 人未満、100 人以上 300 人未満、300 人以上の各カテゴリー間で構成比に際立った違いは見られないものの、規模の大きいカテゴリーほど無変化型の比率が低下し、責任変化型、業務変化型の比率が増す。無変化型の仕事配置が、従業員のより少ない企業において実施されやすいことがわかる。従業員のより少ない企業においては、①毎年の定年到達者がより少なく、定年前後で仕事や責任を変化させなくても、より若い年齢の従業員を「滞留」させるような事態が生じにくい、②従業員がより少ないため、定年到達者に定年到達後も到達時と同様の仕事をしてもらう必要性がより高い、といった理由から、より規模の大きい企業よりも無変化型の仕事配置が行われやすくなることが考えられる。

また、業務変化型の比率は 300 人以上の企業で 16.4%と、300 人未満の企業における比率の 2 倍近い数字になっている。300 人以上の企業は、より規模の小さい企業に比べて子会社や関連会社といったグループ会社を有しているケースが多いと推測されるため、上述した業務変化型の企業が継続雇用者の雇用先として親会社・子会社等や、関連会社等を挙げる比率が相対的に高いこと（図表 2-2-2 参照）と符合しているものと思われる。

いまひとつ、高年齢者の人事労務管理と関連があると考えられ、かつ組織としての企業の性格を示す事項として各企業の正社員の平均年齢をとりあげ、各類型の構成比との関係を見た（図表 2-3-2）。無変化型の比率は平均年齢がより高いカテゴリーほど高くなる傾向にあり、とりわけ 45 歳以上のカテゴリーにおいては、より若い年齢層カテゴリーとの差が目立って大きくなる。正社員の平均年齢が 50 歳以上の企業では、たとえ定年年齢が 60 歳であっても定年前後で仕事が変わらないという企業が多数を占める。正社員の平均年齢が 50 歳以上で、中高年正社員の比重が高いと見られる企業では、①業務遂行に必要な人材を確保するために、正社員が定年に到達した後も同様の仕事を継続させている、②定年に到達した正社員の責任や業務の内容を変更した際、その責任や業務を引き継ぐより若い年齢の正社員が不足している、といった事態が生じているために、無変化型が多数を占めるという状況になっているのであろう。

また正社員の平均年齢が 20 歳台、および 30～34 歳の企業では 3 類型に該当しない企業の比率がより高齢の年齢層カテゴリーに比べて大きくなっており、30～34 歳の企業では約 3 割、20 歳台の企業では半数近くに達している。これらの企業は、60 歳定年の事例がこれまで見られないか、数年のうちに定年を迎えそうな正社員もいないために、定年後の継続雇用者の仕事について想定ができずに回答していないものと推測される。

そしてこのように、正社員平均年齢の若いカテゴリーにおいて 3 類型に該当しない企業の比率が大きくなるのが、情報通信業の企業において、類型に該当しない企業の比率がとり

わけ高くなることの要因であると考えられる。情報通信業は、正社員の平均年齢が 35 歳未満の企業の比率が 29.1%と、集計企業全体における比率（9.1%）の 3 倍以上である。また平均年齢 40 歳未満の企業の比率は 68.8%と約 7 割に達している（集計企業全体における比率は 35.6%）。つまり他業種よりも若年者が多数を占める企業の比重が高いために、定年後の継続雇用者の仕事内容に関して回答していない企業が多くなったものとみられる。

図表 2-3-2 正社員の平均年齢別にみた各配置類型の構成比

(単位:%)

	n	無変化型	責任変化型	業務変化型
総計	4903	34.5	46.2	10.3
20歳台	67	25.4	16.4	10.4
30～34歳	379	26.1	35.6	8.4
35～39歳	1275	29.9	48.5	11.8
40～44歳	1929	32.8	51.9	10.5
45～49歳	739	43.7	42.8	10.0
50～54歳	147	57.1	32.0	5.4
55～59歳	49	77.6	12.2	2.0

- 注. 1. いずれの類型にも該当していない企業（「その他」と回答した企業、無回答だった企業）の数字は記載していない。  
2. 正社員の平均年齢 60 歳以上の企業（n=13）については、集計対象となる企業の数がごく少ないため集計からは除外している。

## 第 4 節 配置類型別にみた継続雇用者の管理

### 1. 継続雇用者の配置における配慮

各配置類型に該当する企業は、人事労務管理の内容においてどのような特徴をみせるだろうか。定年到達後の継続雇用者を対象とした人事労務管理施策から見ていくこととしよう。

図表 2-4-1 は、類型の基となっている継続雇用者の仕事への配置にあたり、いかなる点に配慮を傾けているかについての回答を、類型ごとに集計した結果である。いずれの類型でも最も回答率が高かったのは、「慣れている仕事に継続して配置すること」、2 番目に回答率が高かったのは「本人への希望の配慮」である。「慣れている仕事に継続して配置すること」の回答率は 70%台から 80%台 であり、継続雇用者の配置のあり方がいかなるものであっても大半の企業において配慮されている事項である。もっとも類型間で回答率の差はあり、仕事の内容が定年前後で変わるケースが主要となっている業務変化型の企業では、他の類型に比べて配慮される度合いがやや弱くなる。また、「本人の希望への配慮」はいずれの類型でも回答率が 6 割前後で、こちらも配置のあり方に関わらず多数の企業が配慮している。

他の事項についてはどの程度配慮されているだろうか。各類型において 3 番目に回答率が高いのは「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」である。ただ、この事項の

回答率は無変化型では 24.2%であるのに対して、責任変化型や業務変化型の企業では 4 割を超える。この結果は、継続雇用者の定年後の配置にあたって、責任や業務内容を変化させている企業では、技能やノウハウの継承をいかに支障なく進めるかという点が問題として意識されるケースが少なくないということを示している。

また各類型において 4 番目に回答率が高い事項も共通しており、「肉体的な負担の少ない仕事に配置すること」である。この事項も技能やノウハウの継承同様、類型間で回答率に差が見られ、無変化型での回答率は 15.3%にとどまる一方、責任変化型では 27.5%、業務変化型では 41.5%となっている。定年後担当する仕事が継続雇用者に与える肉体的な負担については、無変化型の企業においてはあまり問題とされないのに対し、定年前後で責任や業務内容を変化させるような配置を行っている企業では無変化型の企業に比べて配慮される傾向が強まり、とりわけ業務変化型の企業では技能やノウハウの継承と同じく、少なからぬ企業が配慮する事項となっている。

そのほか、「労働力が不足する部署に優先的に配置すること」については、無変化型や責任変化型では配慮している企業がごくわずかにとどまるが、業務変化型の企業では 16.4%が配慮すると答えている。定年前までの仕事とは異なる仕事を継続雇用者に担当させようとした場合には、各部署の要員確保について思いが及ぶことも決してめずらしくはないという点を示唆する結果である。

図表 2-4-1 60代前半の継続雇用者の配置にあたっての配慮(複数回答)

(単位:%)

	n	本人の希望への配慮+	慣れている仕事に継続して配置すること***	肉体的な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***	従業員が互いに気兼ねないように配置すること***	60歳以上の従業員を対象にした特別な健康診断の実施+	管理職を経験した者の意識改革***	特に配慮していることはない***
無変化型	1692	57.9	79.3	15.3	0.8	0.5	4.0	24.2	5.4	1.1	1.8	6.7
責任変化型	2264	61.0	87.0	27.5	1.9	1.1	6.8	41.8	10.3	0.6	5.7	1.3
業務変化型	506	62.1	70.4	41.5	4.2	2.0	16.4	44.7	12.3	1.4	4.9	1.2

注. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1 (カイ二乗独立性検定)。

継続雇用者の配置にあたっての配慮について、配置のあり方による異同を整理すると、第 1 にどのような配置のあり方をとる企業においても、多くの場合継続雇用者の定年後の仕事の配置に当たっては、継続雇用者自身の仕事の慣れと希望が配慮される。第 2 に、定年後の継続雇用者の責任や業務を定年前とは変えている企業では、少なからぬ企業が継続雇用者のもつ技能やノウハウの継承に配慮を傾けている。第 3 に、定年後の継続雇用者が担当する仕事を定年前から変えている業務変化型の企業では、継続雇用者のもつ技能やノウハウの継承と同様に、継続雇用者の肉体的負担について配慮している企業が少なくない。

## 2. 継続雇用者の雇用形態

継続雇用者の雇用形態は、継続雇用者の配置のあり方とどのように関連しているであろうか。まず、各企業が回答した継続雇用者の雇用・就業形態別比率について、類型ごとに平均値を算出した（図表 2-4-2）。平均値が最も高いのは、いずれの類型も嘱託・契約社員であるが、責任変化型、業務変化型がいずれも約 73%であるのに対し、無変化型では約 55%と 20ポイント近く低い数値となっている。反面、正社員比率の平均値は責任変化型、業務変化型ともに 10%台前半にとどまるが、無変化型の平均値は 35%近くに達している。

図表 2-4-2 60代前半継続雇用者の雇用・就業形態別比率(%)：各類型における平均値

	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
無変化型	1557	34.5	55.5	8.7	0.9	0.5
責任変化型	2111	14.1	73.8	10.1	1.5	0.5
業務変化型	465	11.4	73.5	11.6	2.8	0.7

注. 各雇用・就業形態について比率の回答が無かった企業は集計から除いている。

類型ごとの平均値からは、責任変化型、業務変化型では、嘱託・契約社員として働く継続雇用者の比率が高い企業が大半であることや、無変化型においても嘱託・契約社員として働く継続雇用者が多数を占める企業が多いものの、責任変化型、業務変化型よりは正社員の比率が高い企業が一定程度存在することなどをうかがうことができる。そこで、それぞれの類型において、どのような雇用・就業形態別の構成が広がっているのかをより正確にとらえるため、次に継続雇用者における正社員の比率に着目し、この比率の高い企業・低い企業が各類型でそれぞれどのくらいの比重を占めているのかを算出した（図表 2-4-3）。

責任変化型、業務変化型では継続雇用者の中に正社員はいないという企業がともに 8 割前後を占めており、これらの企業の大半は定年後の従業員を正社員として継続雇用していないことがわかる。継続雇用者のうち正社員が半数以上を占めるという企業の比率は、責任変化型で 14.3%、業務変化型では 11.7%であり、いずれの類型においても限定的な存在である。

一方、無変化型でも継続雇用者の中に正社員はいないという企業が 6 割近くある。ただ、無変化型では継続雇用者の半数以上が正社員という企業が 37.0%、そのうち全員正社員という企業が 24.8%あり、定年後の継続雇用者＝契約・嘱託社員として再雇用という人事労務管理がもつぱらであるとはいえない。むしろ定年後の継続雇用者を、多くの場合正社員で雇用するという慣行がある程度広がっている。

図表 2-4-3 60代前半の継続雇用者に占める正社員比率からみた構成比

(単位: %)

	n	いない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 80%未満	80%以上 100%未満	全員正社員
無変化型	1557	56.5	3.4	4.0	5.7	5.5	24.8
責任変化型	2111	79.0	3.6	3.0	2.6	2.2	9.5
業務変化型	464	82.8	2.4	2.2	4.3	1.1	7.3

注. 正社員の比率について回答が無かった企業は集計から除いている。

### 3. 継続雇用者の給与と評価

#### (1) 継続雇用者の給与水準

定年到達後の配置のあり方によって、配置された継続雇用者の給与水準はどの程度変わってくるだろうか。アンケートの回答結果から、60代前半フルタイム勤務の継続雇用者に各企業から支払われる平均的な給与額（賃金＋賞与）を算出<sup>2</sup>し、外れ値を除去<sup>3</sup>した上で、それぞれの類型における平均値、中央値、標準偏差を求めた（図表 2-4-4）。平均値、中央値ともに無変化型、責任変化型、業務変化型の順となっており、平均値・中央値ともに無変化型と他の2類型との差が大きくなっている。

図表 2-4-4 60代前半フルタイム勤務継続雇用者の給与額(平均的水準):  
各類型における統計量

(単位: 万円)

	n	平均値	中央値	標準偏差
無変化型	1235	345.43	317.00	132.39
責任変化型	1649	309.34	289.80	107.80
業務変化型	349	300.10	280.00	109.62

注. 給与額の算出ができなかった企業は集計から除いている。

継続雇用者の給与水準についていまひとつ、定年到達時の給与と比べるとどのくらいの水準に設定されているのかという点を見ておきたい。フルタイム継続雇用者の平均的な給与水準について、定年到達直前の60歳直前の賃金を100としたときに61歳時点ではどの程度になるかを各企業に回答してもらった結果を、類型ごとに集計した（図表 2-4-5）。各類型の平均値は、責任変化型、業務変化型が65前後であるのに対し、無変化型は78.16と他の2類型に比べて高い数値となっている。水準別の構成比をみると、定年到達時の給与を100としたときに61歳時点では60をきるという企業が、責任変化型では回答のあった企業の17.9%、

<sup>2</sup> アンケートにおいて各企業にたずねた、①60代前半のフルタイム勤務・継続雇用者の平均的な年収（＝給与＋企業年金＋公的給付）と、②①において会社から支払われる賃金・賞与が占めるおおよその割合、から算出した。

<sup>3</sup> 算出した平均的な給与額を対数変換し、変換後の値の第1四分位と第3四分位を活用して、外れ値とする範囲を設定した。この方法は、野呂・和田[2015]に依拠している。

業務変化型では 26.3%と決してめずらしくないのに対し、無変化型では 6.7%とごくわずかである。対照的に、継続雇用者が 61 歳時点で定年到達時の 8 割以上の給与を得ているという企業は、責任変化型では 21.4%、業務変化型では 15.4%にとどまるが、無変化型では半数を超える。

平均値・中央値や、水準別の構成比を踏まえると、責任変化型、業務変化型の企業では、定年後の継続雇用者の賃金を定年到達時に比べて 3 割以上引き下げることが一般的であるのに対し、無変化型では定年到達時からの引き下げ幅を 2 割以内にとどめるというケースが多く見られるものと推測される。

図表 2-4-5 フルタイム勤務継続雇用者の61歳時点での給与水準：

	n	60歳直前を100としたときの水準			平均値	中央値
		水準別構成比(単位:%)				
		60未満	60以上80未満	80以上		
無変化型	1319	6.7	40.9	52.3	78.16	80.00
責任変化型	1879	17.9	60.7	21.3	67.30	65.00
業務変化型	403	26.3	58.3	15.4	64.31	60.00

注. 給与水準についての回答が無かった企業は集計から除いている。

## (2) 給与決定において考慮している点と継続雇用者の給与に対する考え方

定年後の継続雇用者の給与決定にあたり、各類型に該当する企業はどのような考えを持っているだろうか。図表 2-4-6 は、給与水準の決定の際に考慮している点についての回答等を集計したものである。

いずれの類型でも、「個人の知識、技能、技術」、「60 歳到達時の賃金水準」を考慮しているという企業が半数前後を占めており、これらの事項は、配置のあり方に関係なく、比較的多くの企業が継続雇用者の給与を決める上で念頭においていることがわかる。類型による違いが見られるのは、「高年齢者雇用継続給付の受給状況」で、無変化型では考慮している企業が 15.1%であるのに対し、責任変化型、業務変化型では 25%前後の企業が考慮をしている。先に責任変化型、業務変化型の企業は、定年到達時からの給与の引き下げ幅が無変化型に比べて大きいことが明らかとなったが、引き下げ幅が大きい故に、高年齢者雇用継続給付の活用を視野に入れる傾向が、無変化型の企業に比べて強いものと考えられる。

また、業務変化型の企業では、「担当する職務の市場賃金・相場」の回答率が、他の類型の企業に比べてやや高い。業務変化型の企業は、継続雇用者が定年到達前まで行ってきた仕事の内容を変更しているため、定年到達前までの仕事を評価していた基準とは別の基準が必要となる可能性が他の類型の企業よりも高いことが推測され、そのために市場賃金・相場への意識がより強くなっているのではないかと思われる。



図表 2-4-6 フルタイム勤務継続雇用者の給与決定にあたって考慮している点(複数回答)

(単位: %)

	n	業界他社の状況	担当する職務の市場賃金・相場**	60歳到達時の賃金水準*	自社の初任給水準	自社所在地域の最低賃金	個人の知識、技能、技術	退職金の受給状況*	在職老齢年金の受給状況***	高年齢者雇用継続給付の受給状況***
無変化型	1692	14.8	16.7	53.6	4.5	11.3	49.2	2.7	12.9	15.1
責任変化型	2264	15.6	17.8	56.5	5.4	11.8	52.5	4.2	19.8	26.5
業務変化型	506	18.4	23.3	50.6	6.5	12.5	52.0	3.0	15.2	23.3

注. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 (カイ二乗独立性検定)。

さらに継続雇用者の給与決定の背景にある企業の姿勢を探るため、高年齢者の賃金に対する考え方をたずねた質問への回答結果を、類型ごとに集計した(図表 2-4-7)。この図表に示しているのは、それぞれの考え方に肯定的な(「そう思う」、「ややそう思う」と回答した)企業の比率である。

類型による違いがあまり見られないのは、いずれの類型でも多数の企業が回答している「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」、「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」といった考え方である。そのほかの項目は類型による差が見られるが、「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」、「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」、「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」は、無変化型が他の2類型よりも肯定的な見解の比率が高く、逆に「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」、「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が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」は、責任変化型・業務変化型での肯定的な見解の比率が無変化型における比率よりも高い。もっともいずれの考え方についても、ある類型では大半が支持し、別の類型では支持が少数にとどまるといったような差は見られなかった。

以上をまとめると、無変化型の企業では、定年後の継続雇用者の賃金について仕事への対価として捉え、高年齢者雇用継続給付や在職老齢年金といった公的給付の受給とは関係なく支払うべきだという考え方が、責任変化型や業務変化型の企業に比べると広がっている。また、賃金は仕事の対価であるということから、定年前後で仕事が変わらなければ賃金を下げるべきではないと考える傾向も他の2類型に比べると強い。もっともこれらのいずれの考え方についても、支持している企業が無変化型の多数を占めているわけではない点には留意が必要だろう。

一方、責任変化型と業務変化型は、賃金に対する考え方の傾向が似ている。そして、継続雇用者の雇用機会の確保と定年前後での賃金水準の維持をトレード・オフの関係として捉える考え方や、定年前の従業員の賃金水準を維持するためには継続雇用者の賃金を下げることもしないといった考え方が、多数派の企業によって支持されているわけではないが、無

変化型に比べると広がりを見せている。

図表 2-4-7 高齢者の賃金に対する考え方:肯定的な回答の比率

(単位:%)

	n	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**	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**	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***	賃金は仕事の対価なので、高齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない***	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***	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****	賃金の原資が限られており、高齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高齢者の賃金を下げても構わない***	高齢者の賃金は一律でも構わない**
無変化型	1692	56.3	62.4	36.3	36.2	39.9	27.0	31.4	8.5
責任変化型	2264	50.3	56.6	27.9	26.5	25.3	35.6	42.8	11.4
業務変化型	506	53.4	59.7	28.9	28.1	30.8	34.2	39.5	11.5

注 1. それぞれの考え方に対し「そう思う」、「ややそう思う」と答えた企業の比率を示している。  
 2. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 (カイ二乗独立性検定)。

### 第5節 60代前半層の雇用確保における課題

各類型に該当する企業が、60代前半の雇用確保を進める上で直面している課題は何か。図表 2-5-1 に課題についての回答をまとめた。

まず目に付くのは「特に課題はない」の回答率に類型間で差がみられること、とりわけ無変化型と他の2類型との差が大きいことである。回答率は責任変化型では21.8%、業務変化型では16.4%にとどまっているが無変化型では38.2%に達しており、無変化型では60代前半層の雇用確保に関して課題を感じていないという企業が少なくない。

課題の内容に目を向けると、「高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい」、「管理職社員であった者の扱いが難しい」といった事項の回答率で、類型間の開きが大きい。「高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい」は、無変化型や責任変化型では回答率が10%台であるのに対し、業務変化型では3割を超える。業務変化型ではこの事項の回答率がすべての課題事項の中で最も高く、60代前半層の雇用確保における主要課題となっていることがわかる。一方、「管理職社員であった者の扱いが難しい」は、責任変化型・業務変化型での回答率がともに33%台で、無変化型における回答率の2倍近い数値となっている。責任変化型ではこの事項が最も回答率が高い課題事項となっている。

そのほか、いずれの類型でもさほど回答率は高くはないが、類型間での差が認められる事項として、「高齢社員を活用するノウハウの蓄積がない」、「労働意欲が低い」がある。どちらも無変化型での回答率は10%未満であるが、業務変化型では2割弱の企業が課題と感じている。

図表 2-5-1 60代前半層の雇用確保における課題(複数回答)

(単位:%)

	n	高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい***	自社の子会社・関連会社等に、高齢者の雇用を確保するのが難しい***	高齢者に向けた設備や作業環境の整備が進まない	高齢社員を活用するノウハウの蓄積がない***	管理職社員であった者の扱いが難しい***	定年後も雇用し続けている従業員の処遇が難しい***	労働組合・従業員代表等の理解がなかなか得られない	若・壮年層のモラルが低下する*	若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる***	人件費負担が増える*	労働意欲が低い***	生産性が低い***	特に課題はない***
無変化型	1692	13.1	3.0	4.7	7.4	17.3	19.6	0.4	4.1	20.6	8.9	9.6	7.2	38.2
責任変化型	2264	17.8	3.7	5.4	11.9	33.9	25.9	0.2	6.0	26.1	11.0	16.0	9.7	21.8
業務変化型	506	34.0	7.1	5.9	17.4	33.6	22.9	0.2	6.7	24.9	12.1	16.6	13.0	16.4

注. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 (カイ二乗独立性検定)。

## 第 6 節 結語

本章では 60 歳定年制を採用する企業が、定年後の継続雇用者をどのように仕事に配置するかに着目し、配置のあり方と継続雇用者を対象とする人事労務管理との間にどのような関連が見られるかを分析した。また、配置のあり方と継続雇用者の雇用確保に当たっての課題との関係についても明らかにした。

継続雇用者の定年後の配置のあり方について、①定年前後で仕事の内容を変えない無変化型、②定年前後で仕事の内容は変えないが、管理職から外すなど責任の重さを変える責任変化型、③定年前後で仕事の内容を変える業務変化型の 3 つの類型を設定し、それぞれの類型の人事労務管理の特徴をアンケート調査のデータを基に探っていったところ、無変化型と業務変化型・責任変化型とのあいだで、継続雇用者の人事労務管理に差異が見られることがわかった。無変化型では定年前後での給与の変化を 2 割以内に抑えるところが多数を占めるのに対し、責任変化型・業務変化型では定年に伴い 3 割以上の給与引き下げを行うケースが一般的であった。また、責任変化型・業務変化型では大半の企業が、継続雇用者を正社員以外の雇用・就業形態で就業させているのに対し、無変化型では定年後も正社員として働くケースが主流であるという企業が、少なからず見られた。

60 代前半層の雇用確保をめぐる課題については、無変化型と他の 2 類型とで状況が大きく異なっていた。無変化型では 60 代前半層の雇用確保について課題を感じないという企業が少なくなかったのに対し、責任変化型・業務変化型では少数にとどまっていた。責任変化型では管理職についていた社員の扱いが、業務変化型では管理職についていた社員の扱いに加え、自社内に高齢者が担当する仕事を確保することが、主要な課題となっていた。

以上の分析結果から導かれる実践的な示唆の方向性は、次のようなものとなる。まず、60 代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高い、無変化型の配置を実現できる企業を増やすというものである。今回明らかにした無変化型企業の継続雇用者に対する人事労務管理の特徴や、あるいは今回はデータの制約により十分に検討することができ

なかった定年前の従業員を対象とした人事労務管理との関連について踏まえた上で、無変化型を可能とするような人事労務管理の実現を促していく必要があるだろう。

もう一つの方向性としては、無変化型とは異なる継続雇用者の配置を実施する企業が直面する課題の解消である。企業規模などの要因により、仕事を定年前後でかえないという配置を、継続雇用者の主要な配置のあり方とするのが難しい企業もあるだろう。そうした企業が直面しやすい、高年齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められよう。

#### <参考文献>

野呂竜夫・和田かず美(2015)「統計実務におけるレンジチェックのための外れ値検出方法」,  
『統計研究彙報』第72号。

