



労働政策研究報告書 No. 211

2021

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

70歳就業時代の展望と課題

—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—

70歳就業時代の展望と課題

—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会でもある。人生 100 年時代を迎えるにあたっては、経済社会の活力を維持できるよう、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できることが重要であるが、特に今後の人口減少下においても増加することが見込まれる高年齢者の一層の活躍が期待されている。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的な環境を整備することは、高年齢者自身の職業生活における希望を実現するとともに、人生 100 年時代を豊かなものにするためにも極めて重要である。

高年齢者の雇用については、高年齢者雇用安定法に基づく各種の施策が推進されてきた。65 歳までの雇用は、希望者全員の雇用確保措置の義務化を定めた 2006 年や 2013 年の法改正により、着実に進展してきている。他方、2021 年 4 月施行の改正法では、70 歳までの就業機会の確保のために、何らかの措置を講ずることが事業主の努力義務として規定されたところであり、これに対する対応も求められている。

当機構においても、プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」の主要な柱の一つとして「高年齢者の雇用・就業に関する研究」を位置づけている。昨年度には、当該研究の一環として、企業と個人双方を対象に、高年齢者雇用・就業・キャリアの現状と課題を把握するための大規模なアンケート調査を実施した。本報告書は、主にこの 2 つの調査から得られたデータの二次分析の結果をとりまとめたものである。とりわけ、高年齢者雇用の促進という社会的な要請に対応するため、企業がどのような人事管理施策を実施し、またそれが個人の働き方にどう影響しているかに注目した研究成果が収録されている。各章の研究結果から、70 歳までの継続雇用を制度的に促進することで、企業と個人の働き方がどのような影響を受け得るかについて、多くの示唆を得ることが期待される。

本報告書が企業経営者、人事担当者、労働者、政策担当者、高年齢者の雇用・就業問題に関心のある方々をはじめ、国民一般に活用され、高年齢者の就業の促進、さらには生涯現役社会の実現に資することができれば幸いである。

2021 年 6 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
くぼ まさひろ 久保 雅裕	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章
もりやま ともひこ 森山 智彦	労働政策研究・研修機構 研究員	第2章、終章
ふじもと まこと 藤本 真	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第3章、第5章、第7章
ふくい やすたか 福井 康貴	名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	第4章
よしおか ようすけ 吉岡 洋介	千葉大学大学院人文科学研究院 准教授	第6章

目 次

第 1 章 高年齢者雇用・就業の現状と課題	1
第 1 節 高年齢者雇用・就業を取り巻く状況	2
第 2 節 JILPT の調査研究活動の流れと研究成果（第 4 期中期計画期間）	6
第 3 節 高年齢者雇用・就業をめぐる課題	9
第 4 節 各章の概要	17
第 2 章 2013 年の高年齢者雇用安定法改正が企業にもたらした影響： 60～64 歳と 65 歳以上の常用労働者数、比率に注目して	22
第 1 節 研究目的	22
第 2 節 継続雇用政策の展開、先行研究	23
第 3 節 2010 年代における定年制、継続雇用制度の実施と高年齢労働者の 雇用状況	26
第 4 節 DID-PSM による 2013 年法改正の効果推計	29
第 5 節 結果のまとめ、政策的インプリケーション	40
第 3 章 65 歳までの雇用継続体制の要因とその影響	44
第 1 節 はじめに～多様な「65 歳までの雇用継続体制」	44
第 2 節 本稿での分析に関する論理的考察	46
第 3 節 65 歳までの雇用継続体制	48
第 4 節 高年齢者の仕事・役割や賃金に対する企業の考えと 65 歳までの 雇用継続体制	51
第 5 節 65 歳までの雇用継続体制と 60 代前半層の雇用における課題	57
第 6 節 結論	59
第 4 章 雇用確保措置と高年齢者の仕事・賃金の配分： 高年齢者の平均賃金に与える影響	62
第 1 節 問題意識	62
第 2 節 使用する変数について	63
第 3 節 雇用確保措置と平均賃金	63
第 4 節 賃金配分と平均賃金	66
第 5 節 雇用確保措置および就業継続体制と賃金配分との関係	71
第 6 節 高年齢期の平均賃金に関する多変量解析	74
第 7 節 結論	76

第 5 章	60 代後半層の雇用についての分析と雇用機会拡大に向けての課題	79
第 1 節	はじめに～本稿における分析の背景と分析課題～	79
第 2 節	65 歳以降の雇用を左右する要因の探索	80
第 3 節	本稿における分析	83
第 4 節	60 代後半層の雇用体制を左右する要因	85
第 5 節	60 代後半層の雇用体制と 65 歳以上の高年齢者の雇用	93
第 6 節	結論	94
第 6 章	高年齢者は就業に何を求めるのか	98
第 1 節	はじめに	98
第 2 節	分析方法と分析結果	98
第 3 節	結論	107
第 7 章	60 代前半の雇用者における仕事の継続・変化と仕事・就業に対する評価	109
第 1 節	はじめに～本稿の目的と検討課題	109
第 2 節	60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化	110
第 3 節	60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と仕事に対する満足度	113
第 4 節	60 歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と就業継続意向	117
第 5 節	結論	122
終章	要約とインプリケーション	124
第 1 節	各章の知見の要約	124
第 2 節	政策的インプリケーション	126
第 3 節	今後の課題	130