

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

第1節 はじめに～本稿における分析の背景と分析課題～

2019年に内閣府が発表した『経済財政運営と改革の基本方針2019』（以下、「成長戦略実行計画」と記載）において、「全世代型社会保障への改革」の一環として、「70歳までの就業機会」の確保が政策目標として掲げられた¹。2004年の高年齢者雇用安定法（以下「高年法」と記載）の改正に基づく、2006年からの年金受給開始年齢までの雇用確保措置の義務化により、「65歳までの雇用継続」が社会的に普及・定着する中、「骨太の方針2019」では、働く意欲のある高年齢者が、「人生100年時代」においてその能力を十分に発揮できる活躍の場を整備する必要性が唱えられるとともに、65歳までの雇用・就業機会の確保とは異なり、それぞれの高年齢者の特性に応じた活躍のため、取りうる選択肢を広げる必要があるという政府の考え方が示された（内閣府2019：13）。

成長戦略実行計画ではさらに、70歳までの就業機会の確保実現に向けたスケジュールも打ち出された。同方針では、「第1段階の法制整備」として、70歳までの就業確保の方法として取りうる選択肢を法律に明示した上で、70歳までの就業確保を企業の努力義務とする規定を設けることが掲げられ、2020年の通常国会で法案の提出・成立を図るとされた（内閣府2019：14）。この「第1段階の法制整備」という構想に沿う形で、高年法の改正が進められ、2020年2月に閣議決定、同年3月に国会で可決された。この改正高年法は2021年4月1日より施行されている。

成長戦略実行計画に示されたように、改正高年法は、「70歳までの高年齢者就業確保措置」を、企業の努力義務として規定している。この「70歳までの高年齢者就業確保措置」の内容は、①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）、③定年廃止、④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に、a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業、あるいはb. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入、となる。①～③は年金受給開始年齢までの雇用確保措置の形式を、そのまま70歳までの就業確保に向けて継承している。④はいわゆる「フリーランス」として、高年齢者が勤続してきた企業・組織と新たに業務委託契約を結ぶことで就業継続を図るもの、⑤は高年齢者が勤続してきた企業や当該企業が委託・出資等を行うNPOなどで、社会貢献事業に従事するという形で就業継続を図るものとなり、

¹ 「骨太の方針2019」では、70歳までの就業機会の確保に向けた、より具体的な政策の工程表（ロードマップ）が示されたが、政府が70歳までの雇用・就業機会の確保を目指すこと自体は、2007年4月に発表された「高年齢者等職業安定対策基本方針」で、「70歳まで働ける企業」の普及・定着に言及されるなどの形で、「骨太の方針2019」以前からも示されている。

いずれも高年齢者が勤続してきた企業・組織による雇用とは異なるため、「創業支援等措置（雇用以外の措置）」として規定されている。

また成長戦略実行計画には、さらに「第2段階の法制整備」として、企業名公表による実施の担保や義務化に向けた法改正を検討すると記されている。この「第2段階の法制整備」の際には、2012年の高年法改正と同様に、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、就業確保措置の適用除外とする規定を設けることも検討するとされている（内閣府 2019：14）。

成長戦略実行計画に示された構想や、高年法の2020年改正の内容から、今後は70歳までの雇用・就業の継続が、政策的・社会的な課題として、徐々に大きく取り上げられるようになる予想される。ただ、70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務化されたとはいえ、現状、65歳以降の雇用・就業については、60～65歳までの雇用継続の様に、強力に規制されているわけではない。この状況の下で、65歳以降の雇用継続について各企業がどのような体制を採っているのか。それぞれの体制の下で実際に65歳以上の従業員を雇用しているのか。また、65歳以降の雇用継続に関する体制や、65歳以上の従業員の雇用の有無を左右しているのは、どういった要因か。これらについて明らかにしていくことは、今後の「65歳までの雇用継続」から「70歳までの雇用・就業の継続」への移行に向けて、必要な取組み・体制についての検討に寄与するものと考えられる。

以下、本稿では次のような構成で、企業における65歳以降の雇用継続体制と雇用の実態を分析していき、70歳までの雇用・就業継続の普及・定着に向けて必要な取組みや体制整備について考察する。まず、65歳以上の雇用についての既存の調査研究や収集されている事例、および65歳以上の雇用に影響を与えうる現行の諸制度を概観し、65歳以降の雇用継続体制や、65歳以上の従業員の雇用の有無を左右する要因について検討する。そのうえで本稿における分析の考え方・フレームワークを示す。分析においては、これまでの各章でも用いられてきた、労働政策研究・研修機構による2019年の企業アンケート調査「高年齢者の雇用に関する調査」（以下、「JILPT企業調査」と記載）のデータセットを使い、まず65歳以降の雇用継続体制の現状と、各社の雇用継続体制を左右する要因について明らかにしていく。次いで、65歳以降の雇用継続体制やその他の事項が、実際の65歳以上の従業員の雇用の有無に影響を与えているのかについての分析を行う。最終部では分析結果から得られる、今後の取組みや体制整備に向けたインプリケーションについて検討していく。

第2節 65歳以降の雇用を左右する要因の探索

1. 65歳以上を対象とした雇用・雇用体制に関わる先行研究

2006年の雇用確保措置の義務化以降、企業で実施されてきた、65歳以上の従業員を対象とした雇用や人事労務管理については、次のような調査・研究成果がある。

藤本（2010）は、2008年にJILPTが実施した企業アンケート調査の結果を基に、65歳より先の雇用確保を行っている企業について分析を行った。アンケートでは、回答企業全体の約4分の1にあたる893社が「65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している」と答えていたが、その半数弱の417社は、定年年齢65歳以下且つ継続雇用制度の上限年齢も65歳以下であり、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中ではこのケースが最も多かった。つまり、65歳から先の雇用確保措置を実施している企業の中では、65歳から先の雇用について定めた人事制度を特に設定していない企業が最も多かったこととなる。藤本は、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多く（6～7割）が、措置を実施する理由として「高齢者でも十分活躍できる」、「戦力となる高齢者を活用する必要性」を挙げている点に着目し、65歳より先の雇用は、実際に自社に在籍している、65歳以降も戦力となる見込みの高い個々の高年齢者を雇用するために行われており、そのために制度的な措置を伴わないことが多いのではないかと推測している。また、65歳から先の雇用確保措置を検討している企業の半数近くが、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ができる何らかの仕組みによって、65歳から先の雇用確保を実現しようとしているという調査結果から、65歳以上の従業員の雇用は、制度に従ってというよりは、個々の企業や従業員の状況に応じて実施されていくケースが多い点は変わらないのではないかと推測している。

鹿生・大木・藤波（2016）は、2013年に高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施した企業アンケート調査を分析し、65歳を超えた雇用を推進する企業の人事労務管理における特徴を明らかにしている。分析によると、65歳を越えた雇用を推進するための制度を導入する企業は、65歳までの雇用確保措置を講じている企業に比べて、①高齢者の能力向上を志向し、②役割や教育訓練は、高齢者の自律性を尊重して決定する、といった特徴を持つ。65歳を超えた雇用を推進する企業の人事労務管理において、なぜこうした特徴が生じるのかについて、鹿生たちは定年後の雇用期間に着目して解釈している。65歳を超えて雇用する場合、65歳までの雇用確保措置を取る場合に比べて、定年後の雇用期間が長くなるため、企業側は戦力化を図る期間が長くなる。そのため能力向上に力を入れる。能力向上は、また就業意欲を高く維持するための施策でもある。一方で定年後の雇用期間が長くなることにより、能力や体力、キャリアの見通しにおける個人差が生じやすくなる。そこで一律に企業の要請に高年齢者を適合させる方法を採用すると、高年齢者のニーズが満たされず、能力も活かされないということになりかねない。こうした事態を避けるために、企業は役割や教育訓練に関する高年齢者の要望を把握し、高年齢者の自主性を尊重しながら、交渉と調整を行いつつキャリア管理（「すりあわせのキャリア管理」）を進めていく。

鎌倉（2016）は、2015年にJILPTが実施した企業アンケート調査に基づき、65歳以降の就業可否に関する企業の体制を左右する要因について分析を行った。この研究では、65歳以降の就業可否に関する企業の体制が、①65歳以降の就業は認めない（全員不可群）、②

希望者のうち企業による基準に該当した者の就業を認める（該当者のみ群）、③希望者全員の65歳以降の就業を認める（全員可能群）の3つに分類され、該当者のみ群をレファレンス・グループとして、全員可能群および全員不可群への該当可能性を高くする／低くする要因について、多項ロジスティック回帰分析による検証がなされている。

分析の結果、全員可能群への該当可能性を高める統計的に有意な要因は、定年がない、および定年年齢65歳以上の定年制が採用されていることであった。また、50歳の正社員が50代後半でどの程度会社に在籍し続けているかという「50代後半時残存率」がより高い企業は、全員可能群への該当可能性がより低くなった。一方、全員不可群への該当可能性を高める要因は、従業員数、全従業員に占める正社員率、平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率で、これらはいずれもより大きい企業ほど、全員不可群への該当可能性が高まる。反面、全従業員に占める60～64歳の比率がより高いこと、労働組合や労使協議機関が存在すること、全年齢で一貫した賃金制度を設けようとする意識がより高いこと、60代前半において60歳頃との仕事の同一性がより高いこと、は全員不可群への該当可能性を有意に低下させる。

2. 高年齢者の雇用に関連する制度の影響～在職老齢年金制度と高年齢雇用継続給付

65歳以降の雇用および雇用体制に関する既存の調査研究は、企業の人員構成や人事労務管理制度の状況に焦点をあてているが、60歳以上の高年齢者の雇用や雇用体制に影響を与える事項として看過できないのは、年金など高年齢者を対象とする公的給付制度の存在である。

高年齢者の雇用・就業に関わる公的給付制度としては、雇用保険を財源とする高年齢雇用継続給付と、公的年金制度の一環である在職老齢年金制度を挙げることができる。このうち、60歳到達時点に比べて賃金が一定割合以上低下した高年齢雇用者に対して、高年齢者の就業意欲を維持、喚起する目的で給付される高年齢雇用継続給付は、60歳以上65歳未満を対象としており、65歳以上の雇用者に対しては給付されない。

一方、60歳以上の雇用者が受け取ることができる老齢厚生年金の支給を、賃金と年金額に応じて、一部または全額停止するという在職老齢年金制度は、65歳以上にも適用される。年金の基本月額（＝月々に受け取る予定の年金額）と総報酬月額相当額（＝その月に受け取る賃金を基に決定された標準報酬月額＋その月以前の12か月に受け取った賞与を基に決定された「標準賞与額」÷12）の合計額が47万円を超えた場合に、47万円を超えた金額分の半分が、基本月額から差し引かれる。ただし、65歳以上で受け取ることができる老齢厚生年金の定額部分については、全額支給される。

高年齢従業員を対象とした企業の人事労務管理に対する公的給付制度の影響について、山田（2007）は、2006年にJILPTが実施した企業アンケート調査のデータセットを用い、公的給付制度の活用による賃金・年収水準の調整が、定年後の継続雇用に与える影響を分析

している。その結果、年収水準の保証のために企業が活用する公的給付の額が増加するほど、継続雇用を希望する従業員のうち企業が雇用する比率が高まることが明らかとなった。また浜田（2010）は、2008年にJILPTが実施した企業アンケート調査のデータセットを用い、企業による在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の活用が、60代前半の賃金に与える影響について分析した。浜田の分析によれば、企業による在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の活用は60代前半の実際の賃金を低下させるが、留保賃金（＝労働者が就業しても良いと考える賃金水準）を低下させるほどには低下させない。こうした結果から浜田は、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その効果を相殺されてしまうことはなく、小川（1998）や樋口・山本（2002）が、雇用確保措置義務化の前のデータで確認した、支払賃金の低下によって労働需要の増加をもたらす雇用補助金としての効果があるとする。在職老齢年金制度の活用による支払賃金の減額は雇用者を対象とする調査からも確認でき、高山・白石（2017）は、2012年に実施した56～69歳の男性1253人を対象とするアンケート調査から、60～64歳で厚生年金保険に加入していた在職者の80%前後が、総報酬月額＋年金受給月額合計額を28万円以下²に調整し、減額なしで年金を受給していたという知見を得ている。

以上の、高年齢従業員を対象とした企業の人事労務管理に対する公的給付制度の影響についての調査・研究成果は、いずれも60代前半層を対象とする人事労務管理への影響について明らかにしている。ただ、60代前半層を対象とする人事労務管理に及ぶ影響の内容は、60代後半層の雇用や雇用体制に及ぶ影響を考える上でも参考となる。例えば、65歳以上になると、前述のとおり高年齢雇用継続給付の適用対象から外れ、また在職老齢年金制度による調整が行われるようになるのも、総報酬月額相当額＋年金の基本月額合計額が47万円を超えてからと、調整実施の下限額が60～64歳に比べてかなり上がるので、公的給付制度が企業による支払賃金を低下させる効果は薄れ、労働需要の増加をもたらすこともなくなるのではないかと考えられる。

第3節 本稿における分析

既存の調査研究の知見や公的給付制度の影響を検討していくと、60代後半層（65歳以降）の企業における雇用や雇用の体制を左右すると考えられる主な事項は、①人員構成に関する事項、特に従業員の年齢に関わるもの、②企業の人事労務管理に関する事項、③60代を対象とする公的給付制度への対応、の3つに分けられる。

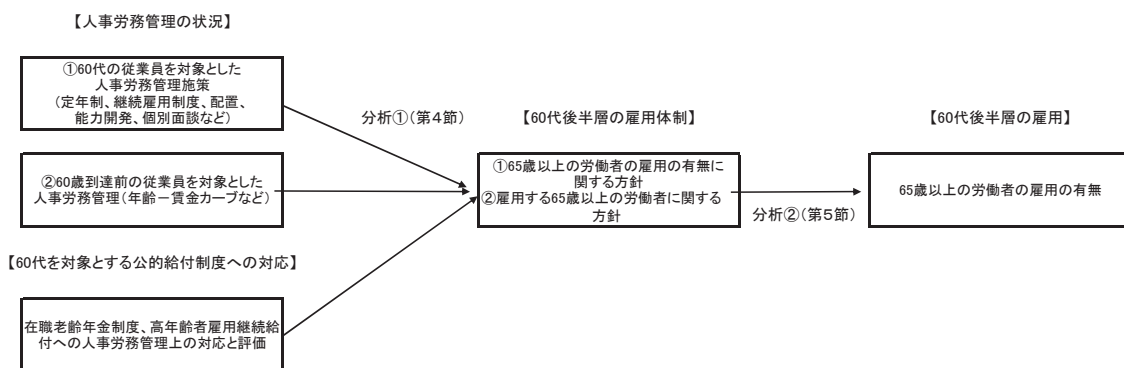
本稿では、今後の企業における取組みや、あるいは政策上の取組みについての検討を行うため、①の影響力をコントロールしたうえで、②や③がどのように、企業における60代後

² 60歳以上65歳未満の在職年金受給者の場合、2021年3月時点でも、基本月額と総報酬月額相当額の合計が28万円を超えると、年金支給月額の調整が行われる。

半層の雇用や雇用体制を左右しているのかについて、分析・考察を試みる。既存の調査研究成果を踏まえると、②に該当する事項としてはさらに詳しく、a. 定年制や継続雇用制度のあり方、b. 60代従業員の賃金の設定、c. 60代従業員の意向を把握したり、会社側の意向との調整を行ったりする機会の設定・運用、d. 60代の従業員または60歳になる（少し）前の従業員に対する能力開発（研修）、など、60代の従業員を対象とした各種施策を挙げることができるだろう。また、60代前半層の雇用や雇用体制を対象とした調査・研究ではしばしば影響が指摘される、e. 60歳到達前の従業員を対象とした賃金のあり方（年齢－賃金カーブなど）³も含めて検討すべきであると考えられる。

第5-3-1図に本稿における分析のフレームワークを示した。本稿ではまず、上記の②や③に該当する事項のうちどの事項が、60代後半層の雇用体制を左右しているのかについて分析・検討する。ここでいう「60代後半層の雇用体制」とは、65歳以降の従業員を雇用するか否かといった点や、雇用する場合にはどの程度の範囲の従業員を雇用するのかといった点についての、企業の方針を意味する。続いて、この60代後半層の雇用体制が、65歳以上の従業員の実際の雇用の有無にどのようにつながっているのかについて、分析・検討していきたい。

第5-3-1図 60代後半層の雇用体制と雇用の有無の分析～本稿におけるフレームワーク



³ 山田（2007）では、1歳毎の賃金上昇率がより低い、つまり年齢－賃金カーブの傾斜がより緩いと、定年延長が実施される可能性がより高くなることが明らかにされており、藤本（2012）は、継続雇用後の賃金水準がより高い企業において、年齢－賃金カーブの傾斜がより緩くなっているという知見を得ている。また藤本（2017）は、60歳定年の後、従業員に60歳直前と同様の仕事を担当させている企業においては、60歳直前と責任や仕事の内容を変えている企業に比べて、年齢－賃金カーブの傾斜が緩くなっていることを示している。これらの知見を総合すると、60代従業員の仕事や処遇を維持しようとする企業においては、年齢－賃金カーブの傾斜が緩くなっていると言え、65歳以降の雇用体制や雇用の有無にも影響を与えている可能性がある。

第4節 60代後半層の雇用体制を左右する要因

1. 60代後半層の雇用体制

第5-4-1表は、「JILPT企業調査」に回答した企業の、60代後半層の雇用体制（雇用の有無および雇用の範囲に関する方針）について集計した結果である。JILPT企業調査では60代後半層の雇用体制について、「65歳以降は働くことができない」・「65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」・「65歳以降も希望者全員が働くことができる」という3つの選択肢を挙げ、その中から1つを選ぶ形で企業から回答を得ている。

回答企業全体で見ると、「65歳以降は働くことができない」という企業は17.3%で、8割以上の企業は雇用者が65歳以降も自社で働くことを認めている。ただ、自社で働くことを認めている企業の約4分の3（回答企業全体の58.0%）は、65歳以上の希望者のうち、基準該当者が働くことができるとしている。この点は、2008年の企業アンケート調査の分析を基に藤本（2010）が指摘した、65歳より先の雇用は、実際に自社に在籍している65歳以降も戦力となる見込みの高い個々の高年齢者を雇用するために行うという、企業の基本的な傾向が、2019年時点でも続いている可能性を示唆する。

60代後半層の雇用体制における傾向は、業種によって大きな違いがある。情報通信業や金融保険業は、「65歳以降は働くことができない」という企業が半数を超え、他の業種に比べて、65歳以降は自社で働くことを認めない傾向が目立って強い。これとは対照的なのが建設業、運輸業、飲食業・宿泊業、医療・福祉といった業種で、「65歳以降は働くことができない」という企業は1割未満にとどまる。一方で、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」という回答の比率は、「65歳以降は働くことができない」という企業の比率がとりわけ低い運輸業、飲食業・宿泊業、医療・福祉で他業種に比べて高くなっており、3割前後に達している。

第 5-4-1 表 60 代後半層の雇用体制

(単位：%)

	n	65歳以降は 働くことが できない	65歳以降は希望 したら基準該当者 は働く事ができる	65歳以降も希望 者全員が働くこと ができる
回答企業計	5891	17.3	58.0	21.8
【業種】				
建設業	382	<u>7.1</u>	66.8	24.9
一般機械器具製造業	188	21.3	63.3	<u>14.4</u>
輸送用機械器具製造業	151	19.9	57.6	21.9
精密機械器具製造業	117	20.5	60.7	18.8
電気機械器具製造業	152	26.3	56.6	13.8
その他の製造業	739	21.5	59.0	17.6
電気・ガス・熱供給・水道業	24	29.2	<u>41.7</u>	29.2
情報通信業	170	50.0	<u>36.5</u>	<u>5.9</u>
運輸業	468	<u>8.5</u>	56.2	32.9
卸売・小売業	843	24.1	58.1	<u>14.9</u>
金融・保険業	56	60.7	<u>37.5</u>	<u>1.8</u>
不動産業	60	20.0	<u>48.3</u>	23.3
飲食業・宿泊業	235	<u>8.9</u>	57.9	30.6
医療・福祉	1140	<u>7.4</u>	62.7	27.6
教育・学習支援業	241	28.6	56.8	<u>13.3</u>
サービス業	706	16.4	54.8	25.4
【従業員規模】				
100人未満	2771	16.5	55.5	24.8
100～299人	2131	16.5	61.3	20.5
300～999人	694	22.5	59.7	<u>16.4</u>
1000人以上	167	27.5	56.3	<u>13.2</u>
【正社員の平均年齢】				
30歳未満	448	12.5	54.5	23.2
30歳台	1632	24.8	55.8	15.7
40歳台	3291	16.2	61.4	20.8
50歳台	464	<u>5.8</u>	<u>48.5</u>	44.6
60歳以上	56	<u>0.0</u>	<u>32.1</u>	62.5

注 1) 60 代後半層の雇用体制について無回答の企業の比率は記載していないため、各回答の比率の合計は 100% にはならない。

2) 網掛けをしている数字は、回答企業全体の比率より 5% 以上高いもの。斜字で下線を引いている数字は、回答企業全体の比率より 5% 以上低いもの。

従業員規模との関係を見ると、「65歳以降は働くことができない」という回答の比率は、従業員規模がより大きい企業ほど高まる傾向にある。反面、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」という企業の比率は、より規模の大きい企業ほど低下する。

正社員の平均年齢の高低による傾向の相違は、平均年齢30歳未満から40歳台までの集計グループ間でははっきりとしないが、平均年齢50歳台以上の集計グループでは非常に顕著となる。平均年齢50歳台および60歳台の企業では、「65歳以降は働くことができない」および「65歳以降は希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」という企業の比率が、平均年齢40歳台までの企業に比べて大きく低下し、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」企業の比率が大きく上昇する。65歳以上の希望者全員が働くことができる企業の比率は、平均年齢50歳台の企業では回答企業全体における比率の約2倍（44.6%）、平均年齢60歳台の企業では同じく約3倍（62.5%）に達している。

2. 60代後半層の雇用体制を左右する要因についての分析

60代後半層の雇用体制を左右する要因については、すでに述べた通り、①企業の人事労務管理の状況、②60代を対象とする公的給付制度への企業の対応・評価が、どのように影響を及ぼしているのかに着目して、分析・検討を行う。

60代後半層の雇用体制に影響を及ぼすと考えられる企業の人事労務管理の状況は、さらに、a.60代の従業員を対象とした人事労務管理の状況と、b.60歳に到達する前の従業員を対象とした人事労務管理の状況に分けることができる。60代の従業員を対象とした人事労務管理の状況としては、まず、本書第3章で分析の対象とした65歳までの雇用継続体制の3タイプ（「60歳定年制+変化タイプ」、「60歳定年制+無変化タイプ」、「65歳定年制タイプ」⁴）を取り上げる。第3章で説明した通り、この3タイプは定年制の状況と、60歳前後での仕事の変化の有無を基に構成されており、鎌倉（2016）でも明らかにされたように、60代後半層の雇用体制に影響することが考えられるからである。

また、60代の従業員を対象とした人事労務管理としてさらに、個別面談等の機会設定の有無、60代前半の従業員に対する評価制度導入の有無、60代での継続雇用を円滑に進めるための能力開発（研修）実施の有無も分析の対象とする。能力開発について、「JILPT企業調査」では60歳になる前に実施しているか否かを尋ねているが、60歳以降の継続雇用に関わるものとして尋ねているので、ここでは60代の従業員を対象とした人事労務管理の一環として取り扱う。これらは鹿生・大木・藤波（2016）が、65歳以降の雇用推進を図るうえで、言い換えると定年（60歳）以降の雇用期間がより長くなることを念頭に置いた際に、必要性が増すと捉えた、能力開発の推進や戦力化、働く高年齢者と企業の意向との「すり合わせ」

⁴ 「60歳定年制+変化タイプ」は60歳定年制を採用し、定年前後で従業員の責任や仕事に変化するというケースが最も多い企業であり、「60歳定年制+無変化タイプ」は、60歳定年制を採用し、定年前後で従業員の仕事が変わらないというケースが最も多い企業である。「65歳定年制タイプ」は、65歳定年制を採用し、60代前半の従業員の仕事の内容が、60歳時点と仕事が変わらないケースが最も多いという企業である。

に向けての人事労務管理施策である。

60歳に到達する前の従業員を対象とした事項としては、すでに述べたように各企業の年齢－賃金カーブの状況を示す事項、具体的には、60歳直前での平均的な月額給与を初任給与と比べた場合の指数を取り上げる。指数の値がより低く、年齢－賃金カーブの傾斜がより緩やかであれば、60歳以降に大きな賃金や仕事内容の変更を行う必要がなくなり、より長期の、あるいはより多くの従業員を対象とした雇用期間の延長が可能になると考えられる。また、60歳に到達する前の従業員を対象とした事項としてはもう1つ、60代前半の継続雇用のために、若年者・中年者の賃金水準を全体的に低下させるよう変更したか否かを分析の対象とする。「JILPT企業調査」で尋ねているのは、60代前半の継続雇用に向けての取組みとしての若・中年者の賃金水準の変更であるが、この取組みは、60代後半の雇用まで視野に入れた取組みとしても捉えることができるからである。

60代を対象とする公的給付制度への企業の対応として、「JILPT企業調査」では、在職老齢年金および高年齢雇用継続給付の支給対象者の賃金を調整しているか否かを尋ねており、60代後半層の雇用体制を左右する要因についての分析では、この質問への回答結果を変数として組み入れる。在職老齢年金および高年齢雇用継続給付の支給対象者の賃金調整を行うことは、既存の調査・研究が明らかにしてきたように、60代前半層に対する労働需要や雇用を拡大する効果はあると推測されるが、60代後半層については必ずしもそうした効果があるとは言えないだろう。すでに述べたように、65歳以降は在職老齢年金の支給停止の対象となる、総報酬月額＋年金受給月額の合計額の下限がかなり上がるため（28万円→47万円）、65歳以降従業員の実際の賃金や留保賃金を押し下げる効果はあまりないと考えられる。ただ、60代前半層を対象として在職老齢年金に関わる賃金調整が行われている企業では、60代前半層の賃金がより抑えられる可能性があり、65歳以降もその賃金が大幅に上昇するという事態は想定しがたいため、結果として、65歳以上の従業員を企業がより雇いやすくなることはありうるだろう。

一方、高年齢雇用継続給付は60～64歳の雇用者を対象とした給付であり、この給付を受給する従業員の賃金を調整していた企業は、給付の対象から外れる65歳以上の労働者の雇用にはより消極的になるのではないかと仮定することができる。また高年齢雇用継続給付が60代前半層の雇用において果たしてきた機能がなくなることを企業が大きく評価し、その評価が60代後半の雇用体制に反映される可能性がある。JILPT企業調査では、65歳以上の労働者の雇用が高年齢雇用継続給付の対象から外れることについての評価を各企業に尋ねているので、その回答結果を、支給対象者の賃金調整とは別に、変数として分析に加えた。ここまで説明した、企業の人事労務管理に関する事項、および60代を対象とする公的給付制度への企業の対応に関する事項は、分析においてはすべて説明変数として取り扱う。各変数の設定は第5-4-2表の通りである。

第 5-4-2 表 60 代後半の雇用体制の要因に関する分析～説明変数の扱い

変数の カテゴリー	変数	変数の設定方法
企業の 人事労務管理①： 60 代の従業員を対象・ 念頭においた人事労 務管理	65 歳までの雇用継続体制	各企業の 65 歳までの雇用継続体制を示す 3 タイプ（60 歳定年制＋変化タイプ、60 歳定年制＋無変化タイプ、65 歳定年制タイプ）のいずれかに該当するか否かで、いずれかのタイプに該当する場合には 1 を付与
	60 歳以上の従業員を対象とした個別 面談等の実施	60 歳以降の雇用に関して、従業員との個別面談等の機会を設けている企業は 1、設けていない企業は 0
	60 代前半の従業員に対する評価制度 の導入	60 代前半層を対象に評価制度を導入済みの企業は 1、導入済みでない企業は 0
	能力開発（研修）の実施	継続雇用を円滑に進めるため、60 歳になる前の従業員に能力開発（研修）を行っている企業は 1、行っていない企業は 0
企業の 人事労務管理②： 60 歳到達前の従業員 を対象とした人事労 務管理	60 歳直前の平均的な給与月額 の指数	60 歳直前の正社員の平均的な給与月額を、初任給を 100 として指数化した数値。各企業の回答をそのまま値とする。
	60 代前半の継続雇用を目的とした若・ 中年層の賃金水準の変更	60 代の継続雇用を目的として、近年、若・中年層の賃金水準を全体的に低下させたという企業は 1、それ以外の企業は 0
60 代の従業員を対象 とした公的給付制度 への対応・評価	在職老齢年金支給対象者の賃金の調 整	支給額と同額を賃金で調整している企業は 2 点、支給額の一部を賃金で調整している企業は 1 点、調整はしていない企業は 0 点
	高年齢継続雇用給付支給対象者の賃 金の調整	支給額と同額を賃金で調整している企業は 2 点、支給額の一部を賃金で調整している企業は 1 点、調整はしていない企業は 0 点
	65 歳以上の労働者の雇用が高年齢者 雇用継続給付の対象から外れること についての評価	「65 歳以降の雇用継続を阻害する大きな要因となった」と回答した企業は 2 点、「65 歳以降の雇用継続を阻害する要因の一つとなった」と回答した企業は 1 点、「影響はなかった」と回答した企業は 0 点

また、前節で見た通り、60 代後半層の雇用体制における傾向は、業種や従業員規模、各企業の正社員の平均年齢によって大きく異なっており、これらの事項が 60 代後半層の雇用体制に大きく影響すると推測される。そこでこれらの事項については統制変数としてモデルに加えた。業種はサービス業をレファレンス・グループとして、各業種に該当する場合に 1 をとるダミー変数として、従業員規模は 100 人未満の企業をレファレンス・グループとし、100～299 人、300～999 人、1000 人以上のそれぞれに該当する場合に 1 を取るダミー変数として設定した。正社員の平均年齢は、各企業からの回答をそのまま値とする変数とした。さらに、従業員側の意見を集約・代表する労使協議機関は、従業員の雇用機会に関わる 65 歳以降の雇用体制のあり方に関心を寄せ、発言などを通じて何らかの影響を及ぼしていることが予想されるため、「労使協議機関の有無」も統制変数とした。

以下ではまず、雇用者が 65 歳以降働くことができるか否かを目的変数（働くことができる＝1、働くことができない＝0）とした二項ロジスティック回帰分析を行う。なお、分析の対象とする企業は、65 歳以下の年齢で定年制を設けている企業とし、定年なしの企業と定年が 66 歳以上の企業は、分析の対象からは外した。定年がない企業、定年が 66 歳以上の企業は、その制度内容から、おのずと希望者全員が 65 歳以降も働くことができるという体制に偏ることが予想されるためである。

第5-4-3表に分析結果を示した。なお本章における統計解析の分析結果表においては、10%有意水準で目的変数と有意な関係が認められる変数に印をつけている。65歳までの雇用継続体制のタイプのうち、60歳定年制+変化タイプ（60歳定年制を採用し、定年前後で仕事の責任や内容が変わるケースが最も多い）を採っていることは、65歳以降働くことができることとの間には統計的に有意な負の関係があり、60歳定年制+変化タイプの企業では、65歳以降の就業が認められる可能性が低下する。逆に、65歳定年制タイプ（65歳定年制タイプを採用し、60歳前後で仕事が変わらない）であることと、65歳以降働くことができることとの間には統計的に有意な正の関係があり、65歳定年制タイプの企業では、65歳以降働くことができる可能性が高まる。

また、60代従業員を対象としたり念頭に置いたりしている人事労務管理施策には、65歳以降働くことができることと統計的に有意な関係をもつものではなく、60歳到達前の従業員を対象とした人事労務管理の中では、60代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げたことが、統計的に有意な負の関係を持つ。60代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げることによって60歳以上の継続雇用がやりやすくなり、65歳以降働くことができることとの間にも正の関係があるのではないかと考えられたが、60代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げる必要があるということは、賃金原資に余裕がない、あるいは総額人件費管理が厳格といった状況であり、むしろ従業員を65歳から先も雇い続けることが難しいのかもしれない。

60代の従業員を対象とした公的給付制度への対応・評価に関する事項の中では、高年齢雇用継続給付受給者の賃金の調整と、65歳以上が高年齢雇用継続給付の対象とならないことの評価が、65歳以降も働くことができることと統計的に有意な関係を持っていた。前者は正の関係で、調整の度合いが大きい企業ほど、65歳以降も働くことができる可能性が高いこととなる。高年齢雇用継続給付の受給に関連して60～64歳層の賃金を調整している企業は、65歳以降の賃金も抑えられて雇用の意向が高まると考えられる。一方で後者は負の関係であり、65歳以上が高年齢雇用継続給付の対象とならないことが65歳以降の雇用に影響を与えていると考える度合いが強い企業ほど、65歳以降の雇用可能性が低下する。

第 5-4-3 表 65 歳以降働き続けることができることを左右する要因：
二項ロジスティック分析

	B Exp(B)	
【65 歳までの雇用継続体制】		
60 歳定年制＋変化タイプ	-0.349	0.705 +
60 歳定年制＋無変化タイプ	0.022	1.022
65 歳定年制タイプ	0.910	2.485 **
【60 代従業員を念頭・対象におく人事労務管理】		
継続雇用のための研修の実施	-0.443	0.642
60 代従業員を対象とする個別面談等の実施	0.047	1.048
60 代前半層を対象とする評価制度の導入	-0.086	0.917
【60 歳到達前の従業員を対象とした人事労務管理】		
60 歳直前の給与月額（指数）	0.000	1.000
60 代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げた	-1.020	0.361 +
【60 代の従業員を対象とした公的給付制度への対応・評価】		
在職老齢年金受給者の賃金の調整	0.139	1.150
高年齢者雇用継続給付受給者の賃金の調整	0.319	1.376 *
65 歳以上が高年齢者雇用継続給付の対象とならないことの評価	-0.339	0.712 **
【従業員規模 (ref. 100 人未満)】		
100 ～ 299 人	-0.039	0.962
300 ～ 999 人	-0.352	0.703 *
1000 人以上	-0.386	0.680
【業種 (ref. サービス業)】		
建設業	0.735	2.086 **
製造業（機械・金属）	-0.330	0.719 +
製造業（機械・金属以外）	-0.410	0.664 *
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.468	0.626
情報通信業	-1.551	0.212 ***
運輸業	0.612	1.844 **
卸売・小売業	-0.455	0.634 *
金融・保険業、不動産業	-1.171	0.310 ***
飲食業・宿泊業	0.550	1.732 +
医療・福祉	0.935	2.547 ***
教育・学習支援業	-0.891	0.410 ***
正社員の平均年齢	0.006	1.007
労使協議機関あり	-0.476	0.621 ***
定数	1.773	5.887 ***
－2 対数尤度		2997.216
Nagelkerke R2 乗		0.156
N		3610

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

注 1) 定年年齢が 65 歳以下の定年制を採用している企業を分析の対象としている。

- 2) 60 代従業員を念頭・対象におく人事労務管理に該当する各事項、60 歳到達前の従業員を対象とした人事労務管理に該当する各事項、60 代従業員を対象とした公的給付制度への対応・評価に該当する各事項について、回答がなかった企業は分析の対象から除外している。
- 3) 「従業員規模」、「労使協議機関の有無」、「正社員の平均年齢」のそれぞれにつき、回答がなかった企業は分析の対象から除外している。
- 4) 「業種」について無回答だった企業、また「その他」と回答した企業は、分析の対象から除外している。
- 5) 「業種」のうち「製造業（機械・金属）」は、第 5-4-1 表に挙げた「一般機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「精密機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」の企業が該当する。また「製造業（機械・金属以外）」には第 5-4-1 表の「その他の製造業」が該当する。以上の業種の取り扱い、第 5-4-4 表、第 5-5-1 表でも同様である。

次に、65歳以降も働くことができるという企業を対象として、65歳以降働くことができる従業員の範囲を左右する要因についての分析を行った（第5-4-4表）。目的変数は、希望者のうち基準該当者のみを雇用する（変数の値＝1）か、希望者全員を雇用する（変数の値＝2）かであり、順序回帰モデルを用いての分析となる。

第5-4-4表 65歳以降雇用する従業員の範囲を左右する要因：順序回帰分析

	B	Wald
【65歳までの雇用継続体制】		
60歳定年制＋変化タイプ	-0.225	1.805
60歳定年制＋無変化タイプ	-0.007	0.002
65歳定年制タイプ	0.375	4.202 *
【60代従業員を念頭・対象におく人事労務管理】		
継続雇用のための研修の実施	0.543	2.541
60代従業員を対象とする個別面談等の実施	-0.555	27.511 ***
60代前半層を対象とする評価制度の導入	-0.228	5.144 *
【60歳到達前の従業員を対象とした人事労務管理】		
60歳直前の給与月額（指数）	0.000	0.636
60代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げた	-1.071	1.004
【60代の従業員を対象とした公的給付制度への対応・評価】		
在職老齢年金受給者の賃金の調整	0.176	2.374
高齢者雇用継続給付受給者の賃金の調整	-0.152	1.033
65歳以上が高齢者雇用継続給付の対象とならないことの評価	-0.140	1.304
【従業員規模（ref. 100人未満）】		
100～299人	-0.256	6.886 **
300～999人	-0.347	5.095 *
1000人以上	-1.043	7.186 **
【業種（ref. サービス業）】		
建設業	0.077	0.151
製造業（機械・金属）	-0.042	0.050
製造業（機械・金属以外）	-0.015	0.007
電気・ガス・熱供給・水道業	0.860	1.975
情報通信業	-0.995	3.224 +
運輸業	0.195	1.058
卸売・小売業	-0.324	3.070 +
金融・保険業、不動産業	-0.154	0.159
飲食業・宿泊業	0.157	0.380
医療・福祉	0.122	0.617
教育・学習支援業	-0.452	2.455
正社員の平均年齢	0.005	1.115
労使協議機関あり	-0.162	1.975
－2対数尤度		3096.036
Nagelkerke R2 乗		0.074
N		2976

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

注1) 定年年齢が65歳以下の定年制があり、かつ65歳以降の従業員が働くことができる企業を分析の対象としている。

2) 1に該当する企業のうち、分析の対象から除外した企業については、第5-4-3表の注2～4に記載した企業と同様である。

65歳までの雇用継続体制のタイプのうち65歳定年制を採用していることは、65歳以上の希望者全員を雇用する事とも統計的に有意な正の関係があり、65歳定年制への移行が65歳以上の労働者の雇用機会の拡大につながりうることを示唆している。一方、60代従業員を念頭に置いたり対象としたりする人事労務管理施策のうち、60代従業員を対象とする個別面談等の実施と、60代前半層を対象とする評価制度の導入は、65歳以上の希望者全員を雇用する事とは負の関係が認められた。これらの施策は、企業と従業員の意向を「すり合わせる」ための施策、あるいは戦力化のための施策として、65歳以降の雇用機会の拡大に貢献することが予想されたが、予想とは逆の分析結果となっている。「すり合わせ」の機会や評価の機会が、65歳以降も雇用し続ける従業員を評価・選抜する機会として機能しているのではないかと考えられる。またこうした分析結果は、藤本（2010）が指摘する、戦力として見込まれる個々の従業員に65歳以降雇用される機会を提供するという企業の考え方が、現在も継続していることを表していると思われる。

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

前節で要因について分析・検討してきた60代後半層の雇用体制は、65歳以上の従業員を雇用するかどうかや、雇用の対象とする従業員の範囲についての方針として捉えることができる。この方針は、実際の65歳以上の労働者の雇用を左右しているだろうか。「JILPT企業調査」では、65歳以降働くことを認めていない企業には、実際の65歳以上の労働者の雇用の有無を尋ねていないので、以下では65歳以降も働くことができる企業を対象に、65歳以降働くことができる従業員の範囲の相違が、実際に65歳以上の労働者の雇用に影響を及ぼしているかを分析する。

第5-5-1表は、従業員規模、業種、正社員の平均年齢、労使協議機関の有無を統制変数とし、65歳以降も希望者全員が働くことができることを説明変数として、実際に65歳以上の高年齢者が雇用されているか否かを目的変数とする、二項ロジスティック回帰分析を行った結果である。65歳以降の希望者が全員働くことができることは、65歳以上の高年齢者が雇用されることと1%水準で統計的に有意な正の関係があり、65歳以上で雇用する従業員の範囲を絞ることなく、希望者全員を雇用する体制を持つことは、実際に65歳以上の労働者が雇用される可能性を上げている。

第5-5-1表 60代後半層の雇用体制と65歳以上の高年齢者の雇用：
65歳以降働くことができる従業員の範囲と65歳以上の高年齢者の雇用

	B	Exp(B)
65歳以降の希望者が全員働くことができる	0.400	1.492 **
【従業員規模 (ref. 100人未満)】		
100～299人	0.292	1.339 **
300～999人	0.678	1.969 ***
1000人以上	0.668	1.951 *
【業種 (ref. サービス業)】		
建設業	0.705	2.024 **
製造業 (機械・金属)	0.345	1.411 +
製造業 (機械・金属以外)	0.623	1.865 **
電気・ガス・熱供給・水道業	0.330	1.391
情報通信業	-1.017	0.362 ***
運輸業	0.808	2.244 ***
卸売・小売業	0.238	1.269
金融・保険業、不動産業	-0.491	0.612
飲食業・宿泊業	-0.138	0.871
医療・福祉	0.447	1.564 **
教育・学習支援業	0.583	1.791 *
正社員の平均年齢	0.017	1.017 ***
労使協議機関あり	-0.025	0.975
定数	0.361	1.435 +
— 2対数尤度		3147.078
Nagelkerke R2 乗		0.054
N		3671

***<.001 **<.01 *<.05 +<.1

- 注1) 定年年齢が65歳以下の定年制があり、かつ65歳以降の従業員が働くことができる企業を分析の対象としている。
- 2) 「従業員規模」、「労使協議機関の有無」、「正社員の平均年齢」のそれぞれにつき、回答がなかった企業は分析の対象から除外している。
- 3) 「業種」について無回答だった企業、また「その他」と回答した企業は、分析の対象から除外している。

第6節 結論

本稿では、65歳以降の雇用や、60歳以上を対象とする公的給付制度の影響に関する既存の調査・研究成果を踏まえて、65歳以上の労働者の雇用についての企業の体制（65歳以上の労働者を雇用するかどうかや、雇用する場合にはどのくらいの範囲の労働者を雇用するかといった点についての方針）を左右しうる要因について検討し、分析を行った。また、そうした企業の方針が、実際の65歳以上の労働者の雇用に影響を与えているのかについても検証した。

分析の結果、65歳以上の労働者を雇用するか否かについての方針は、65歳までの雇用継続体制のあり方に左右されることがわかった。60歳定年制を採用し、定年後に仕事上の責任や仕事の内容を変化させているタイプの企業（60歳定年制＋変化タイプ）では、65歳以降も働くことができる体制がとられる可能性が低下し、逆に、65歳定年制を採用し、60歳前後で仕事の内容や責任が変化しないタイプの企業（65歳定年制タイプ）では、65歳以降

も働くことができる体制がとられる可能性が高まった。60歳以上を対象とする公的給付制度への対応・評価については、高年齢雇用継続給付を受給する従業員の賃金を調整する度合いがより高い企業ほど、65歳以降も働くことができる確率が高くなった。また、高年齢雇用継続給付が65歳以上を対象としないことを、65歳以上の労働者の雇用を行うにあたってより重く評価している企業ほど、65歳以降も働くことができる確率は低下した。

65歳以降も働くことができるという方針を持つ企業において、働くことができる従業員の範囲を希望者全員としていることに対しても、65歳までの雇用継続体制のあり方が影響を与えており、65歳定年制タイプの企業は、他の企業に比べて、希望者全員を対象とする可能性が有意に高くなる。一方、60代従業員を対象とする個別面談等の実施と、60代前半層を対象とする評価制度の導入は、働くことができる従業員の範囲を希望者全員としていることとの間に負の相関が認められた。これらの人事労務管理施策が、65歳以降も雇用し続けたい従業員の選抜につながっていることをうかがわせる。

65歳以降雇用し続ける従業員を希望者全員とするか否かについての企業の方針は、実際の65歳以上の労働者の雇用にも反映されていた。希望者全員を雇用するという企業のほうが、基準の該当者のみを雇用する企業に比べて、実際に65歳以上の労働者を雇用している確率が高まった。

以上の分析結果を踏まえると、65歳以降の雇用機会の一層の拡大を目標に、65歳以降の雇用機会を設ける企業を増やしていこうとした場合に、あるいは65歳以降雇用され続ける従業員の範囲を拡大していこうとした場合に、まず着目すべきであるのは、65歳までの雇用継続体制であるという点である。65歳までの雇用継続体制が、60歳定年の後、仕事の内容や仕事上の責任を変えるという、60歳定年制＋変化タイプの企業では、65歳以降働き続けることができる体制は生まれにくいというのが本稿における分析結果であるが、本書第3章で確認した通り、「JILPT企業調査」で最も多かったのは、60歳定年制＋変化タイプに該当する企業であり、おそらく大企業を中心に、日本全体で見てもこのタイプの企業が最も多いのではないかと推測される。もしそうだとすれば、このタイプの企業の65歳までの雇用継続のあり方を、60歳定年後も仕事の内容を変えないという60歳定年制＋無変化タイプや、65歳定年制を採用し、60歳前後で仕事の内容を変えないという65歳定年制タイプの雇用継続のあり方へと変えていくことが、65歳以降の雇用・就業機会の拡大に寄与するのではないかと考えられる。

60歳定年制＋変化タイプから、60歳定年制＋無変化タイプおよび65歳定年制タイプへの移行への促進に必要な取組みを検討する上では、本書第3章の、各タイプへの該当を左右する要因についての分析から得られる示唆が多い。60歳定年制＋変化タイプと、それ以外の2タイプとを分けていたのは、60代従業員の担当する仕事・役割についての考え方の点では技能やノウハウの継承に対する配慮の有無であり、分析結果からは、60歳定年制＋無変化タイプおよび65歳定年制タイプの雇用継続体制の実現に向けては、より若い世代への

技能・ノウハウの継承よりも、高年齢従業員がそうした価値ある技能・ノウハウを発揮してより長く活躍できる体制・環境の整備が必要となることが提起された。

また、60代従業員の処遇についての考え方の点では、60歳以上の従業員の賃金は、その従業員自身の仕事や役割、あるいは働きぶりについての評価に基づくべきで、賃金原資の年齢層間・世代間配分といった企業の都合に左右されるべきものではないと考える傾向の強い企業が、60歳定年制＋無変化タイプおよび65歳定年制タイプの雇用継続体制を採る傾向がより強かった。60歳のような節目の年齢を意識し、その年齢を反映することのない、従事する仕事や役割、能力や実績の評価に基づいての処遇を、60代以上の従業員の処遇においても奨励し、定着させていくことが、65歳以降の雇用・就業機会の拡大にもつながっていくと考えられる。

もう1つ、本稿における分析結果で、65歳以降の雇用機会の一層の拡大を意図した場合に留意すべき点は、60代を対象とする公的給付制度の効果である。本稿の分析では、高年齢雇用継続給付による賃金調整の度合いがより大きい企業ほど、65歳以降も働くことのできる体制を採っている可能性が高く、この結果からは、65歳以降の雇用・就業機会を創設・維持・拡大するという観点からも、高年齢雇用継続給付が今後も必要であるという結論が導かれ得る。

ただ一方で、高年齢雇用継続給付が65歳以上を対象としないことを、65歳以上の労働者の雇用を行うにあたってより重く評価している企業ほど、65歳以降も働くことのできる体制を採っている可能性が低くなっており、高年齢雇用継続給付への依存度が高まることは、結局のところ、65歳以降の雇用・就業機会の創設・拡大の可能性を狭めると考えられる。今後65歳以降の雇用・就業機会をより拡大していこうとするのであれば、やはり、60歳以降の仕事や処遇面での変化をなくすか小さくし、高年齢雇用継続給付の必要性を低下させるような、60歳以降の雇用・人事労務管理体制の確立・普及が、求められるだろう。

参考文献

- 小川浩（1998）「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』461号，pp.52-64.
- 鹿生治行・大木栄一・藤波美帆（2016）「継続雇用者の戦力化と人事部門による支援課題－生涯現役に向けた支援のあり方を考える」『日本労働研究雑誌』667号，pp.66-77.
- 鎌倉哲史（2016）「65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討」労働政策研究・研修機構編『労働力不足時代における高年齢者雇用』労働政策研究報告書186，pp.160-199.
- 高山憲之・白石浩介（2017）「年金と高齢者就業：パネルデータ分析」『年金研究』No.6，pp.38-100.
- 内閣府（2019）『経済財政運営と改革の基本方針2019～「令和」新時代：「Society 5.0」

への挑戦～』.

浜田浩児（2010）「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」労働政策研究・研修機構編『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』労働政策研究報告書 120, pp.120-130.

樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム－年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像－」『金融研究』2002年10月号, pp.31-77.

藤本真（2010）「65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み」労働政策研究・研修機構編『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』労働政策研究報告書 120, pp.131-148.

藤本真（2012）「雇用確保措置をめぐる企業の人事管理上の取組みと課題」労働政策研究・研修機構編『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.88-113.

藤本真（2017）「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」労働政策研究・研修機構編『人口減少社会における高齢者雇用』労働政策研究・研修機構: pp.71-98.

山田篤裕（2007）「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応－賃金・年収水準調整を中心に」労働政策研究・研修機構編『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書 83, pp.69-90.