

第1章 高年齢者雇用・就業の現状と課題

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、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よう環境整備を進めることが必要である。特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。このような中、65歳までの雇用については、高年齢者雇用安定法の改正により、2006年度より企業に対して65歳までの雇用確保措置の義務化が実施され、2013年度からは対象を原則希望者全員として着実に進展している。

一方で、65歳以降の者については、今後の人口減少下においても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。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、高年齢者の希望を実現し、豊かな生活を可能にするためにも極めて重要である。

こうした中で、2020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、70歳までの就業機会の確保のため、現行の雇用確保措置（定年廃止・定年延長・継続雇用制度導入）に加え、新たな措置（業務委託契約を締結する制度、社会貢献活動への従事に関する制度）を設け、これらの措置のいずれかを講ずることを事業主の努力義務とすることなどを内容とする法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4期中期計画期間（2017年度～2021年度）においては、①65歳定年及び65歳超の継続雇用の実現に向けた調査研究、②高年齢求職者の円滑な転職・再就職の実現に向けた研究、③高年齢者の多様な活躍の事例収集等の調査研究を行っているところである。高年齢者雇用については、これまでの高年齢者雇用安定法の改正によって、企業内での65歳までの雇用確保の仕組みが整備されてきた中で、今後は、特に65歳以降の高年齢者について、多様な形態で雇用・就業機会を確保していくことが重要な課題となっている。また、健康寿命の延伸に伴い、経済的な理由から働くことを希望する高年齢者や、地域でのボランティア的な就労を希望する高年齢者など、高年齢者の働き方に対するニーズが多様化する中で、こうした高年齢者のニーズの変化に対応していく視点を持つことも重要である。

こうした認識の下、JILPTにおいては、2020年度に外部の研究者も参加する研究会（「高年齢者の雇用・就業に関する研究会」）を開催し、調査研究を進めたところである。今般の高年齢者雇用・就業に関する調査研究成果は、JILPTが過去に行った調査に加え、厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」のデータも活用しながら、第4期中期計画期間における現段階の成果のとりまとめとして行ったものである。なお、2021年度においては、本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も盛り込みながら、第4期中期

計画期間中の最終的な成果としてとりまとめることを予定している。

本章においては、まず、高年齢者雇用・就業をめぐる状況を概観し、第4期中期計画期間中の高年齢者雇用・就業に関する調査研究の流れとその成果の概要、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を説明した後、本書の構成並びに各章の構成及び概要を示すこととしたい。

第1節 高年齢者雇用・就業を取り巻く状況

1. 人口の現状と将来推計

我が国の総人口は、長期の減少過程に入っている。2019年10月1日現在、総人口は1億2,617万人であるが、2017年4月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した「日本の将来推計人口」によれば、2029年に1億2,000万人を下回った後も減少を続け、2053年には1億人を割って9,924万人となり、2065年には8,808万人になると推計されている。15～64歳人口は、1995年に8,716万人でピークを迎え、その後減少に転じ、2013年には7,901万人と1981年以来32年ぶりに8,000万人を下回り、2019年には7,505万人となった。今後も出生数の減少の影響が及び、2029年に6,951万人と7,000万人を割り、2065年には4,529万人になると推計されている。一方で、65歳以上人口は、「団塊の世代」が65歳以上となった2015年に3,387万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,677万人に達すると見込まれる。

65歳以上人口が総人口に占める割合（高齢化率）は、1950年には5%に満たなかったが、1970年に7%を超え、1994年には14%を超えた。高齢化率はその後も上昇を続け、2019年10月1日現在、28.4%に達している。今後も総人口が減少する中で65歳以上の者が増加することにより高齢化率は上昇を続け、2036年には33.3%と総人口の3人に1人が65歳以上となることを見込まれている。

また、65歳以上人口と15～64歳人口の比率をみると、1950年には65歳以上の者1人に対して12.1人の現役世代（15～64歳の者）がいたのに対して、2015年には65歳以上の者1人に対して現役世代2.3人になっている。今後、高齢化率は上昇し、現役世代の割合は低下することから、2065年には、65歳以上の者1人に対して1.3人の現役世代という比率になると見込まれる。

このように少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となる中で、働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会を実現することが重要な課題となっている。

2. 高年齢者雇用・就業の動向

2013年度より、希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置（「定年の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置）の導入が義務化されてい

る。厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」（2020 年）により、高年齢者雇用確保措置の実施状況をみると、常時雇用する労働者が 31 人以上の規模の企業において実施済企業の割合は 99.9% 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が 2.7%、「定年の引上げ」が 20.9%、「継続雇用制度の導入」が 76.4% となっている。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ついて、経過措置による基準該当者の選別の実施状況をみると、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 74.5%、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 25.5% となっている。

次に、基準該当者を選別している場合も含め、66 歳以上働ける制度のある企業については、報告のあった全ての企業に占める割合は 33.4% 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 34.0%、大企業（301 人以上規模）では 28.2% となっている。また、希望者全員が 66 歳以上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 12.7% 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 13.6%、大企業（301 人以上規模）では 4.8% となっている。一方、基準該当者を選別している場合も含め、70 歳以上働ける制度のある企業については、報告のあった全ての企業に占める割合が 31.5% となっている。企業規模別にみると、中小企業では 32.1%、大企業では 26.1% となっている。

以上のとおり、2013（平成 25）年度の改正高年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 歳までの雇用確保措置の義務化により、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 歳まで、さらには 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 2～3 割程度であり、人口減少社会が進展する中で、高年齢者の希望の実現や高年齢者の能力活用の観点からも大きな課題となっている。

3. 最近の政策の動き

2017 年度以降の高年齢者雇用に関連する主な政策の動きは次のとおりである。

(1) 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016 年 6 月 2 日閣議決定）

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「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の一つとして、高年齢者の就業促進が取り上げら

れた。

同プランでは、高年齢者の就業促進に関しては、①高年齢者の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、②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、働きたいと願う高年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、③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、高年齢者の就業率を高めていくことが重要である、との認識の下で、①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、②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、③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、高年齢者雇用を支える改正雇用保険法の施行、企業における再就職受入支援や高年齢者の就労マッチング支援の強化などを進める、といった内容が盛り込まれた。

(2)「働き方改革実行計画」(2017年3月28日働き方改革実現会議決定)

「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面する中で、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが重要な課題になっており、こうした課題の解決のため、働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指し、「働き方改革実行計画」がとりまとめられた。

同計画では、高年齢者の就業促進に関しては、労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高年齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要があるとの認識の下で、①65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への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていくこと、②2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていくこと、③集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討すること、などが盛り込まれた。

(3)「人づくり革命基本構想」(2018年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)

人生100年時代を見据えた経済社会システムを創り上げるための政策のグランドデザインを検討するため、2017年9月に設置された「人生100年時代構想会議」(議長：内閣総理大臣)において議論が行われ、2018年6月に「人づくり革命基本構想」がとりまとめられた。

同構想の中で、高年齢者雇用の促進については、①意欲ある高年齢者に働く場を準備する

ことは、働きたいと考える高年齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題であり、②年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す、との認識に基づき、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進めることなどが盛り込まれた。

(4) 成長戦略実行計画（2019年6月21日閣議決定）

成長戦略について検討する未来投資会議（議長：内閣総理大臣）において、2018年10月以降、Society5.0の実現、全世代型社会保障への改革、人口減少下での地方施策の強化が主なテーマとされて、このうちの全世代型社会保障への改革の一環として、70歳までの就業機会確保について議論が行われ、2019年6月に成長戦略実行計画がとりまとめられた。

同計画では、65歳から70歳までの就業機会確保については、65歳までと異なり、それぞれの高年齢者の特性に応じた活躍が可能となるよう、多様な選択肢を法制度上整えることを検討することとされ、その法制度上の選択肢のイメージとしては、①定年廃止、②70歳までの定年延長、③継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）、④他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現、⑤個人とのフリーランス契約への資金提供、⑥個人の起業支援、⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供、の7つが想定しうるとされた。

また、法制整備は二段階に分けることが適切であるとされ、第一段階においては、法制度上、上記の7つの選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とし、第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討することとされた。

さらに、65歳までの雇用確保措置を義務化している現行法制度の改正は検討しないこととし、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会に第一段階の法案提出を図ること、70歳までの就業機会の確保に伴う年金支給開始年齢の引上げは行わないことなどが盛り込まれた。

(5) 労働政策審議会における審議（2019年12月25日）

労働政策審議会は、2019年9月27日から職業安定分科会雇用対策基本問題部会において議論を重ねた結果、同年12月25日に今後の高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について建議を行った。

この建議においては、高年齢者の雇用・就業機会の確保に関しては、①65歳までの希望者全員の雇用確保措置の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要であるとともに、②70歳までの就業機会の確保のため、現行の雇用確保措置（定年廃止・定年延長・継続雇用制度導入）に加え、新たな措置（他企業への再就職、フリーランスや起業による就業、社会

貢献活動への従事に関する制度）を設け、これらの措置のいずれかを講ずることを事業主の努力義務とすることが適当であるとし、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であるとしている。

(6) 高年齢者雇用安定法の改正（2021年4月施行）

高年齢者の就業機会の確保及び就業の促進のための高年齢者雇用安定法及び雇用保険法の改正に加え、複数就業者等に関するセーフティネットの整備や、失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等のための関係法律の改正を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が2020年2月4日に国会に提出され、同年3月31日に成立した。この改正法による改正内容のうち、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置に係る部分については、2021年4月施行とされている。

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）

1. JILPTの調査研究活動の流れ（第4期中期計画期間）

第3期中期計画期間（2012年度～2016年度）においては、当初は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であったが、2013年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、①65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や生産性の向上に研究の重点が移り、②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となっていた。

第4期中期計画期間（2017年度～2021年度）においては、第3期中期計画期間の研究成果も踏まえて、①65歳定年及び65歳超の継続雇用の実現に向けた調査研究、②高齢求職者の円滑な転職・再就職の実現に向けた研究、③高年齢者の多様な活躍の事例収集等の調査研究を行うこととした。

2017年度においては、第3期中期計画期間におけるアンケート調査（高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）、60代の雇用・生活調査）の二次分析を行い、ディスカッションペーパー18-01「労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察」（2018年2月）をとりまとめた。また、2017年度及び2018年度において、地方自治体における高年齢者の多様な活躍の好事例を収集し、資料シリーズNo.198「高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅰ—地方自治体等の事例—」（2018年3月）及び資料シリーズNo.212「高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ—地方自治体等の事例—」（2019年3月）をとりまとめた。

2019年度においては、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するための厚労省からの調査依頼も踏まえ、企業に対するアンケート調査（高年齢者の雇用に関する調査（企業調査））及び個人に対するアンケート調査（60代の雇用・生活調査）を実施し、その結果を調査シリーズNo.198「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2020年3月）、

調査シリーズ No.199「60代の雇用・生活調査」(2020年3月)としてとりまとめた。

2020年度においては、外部の有識者も研究に参加し、2019年度までの調査結果などを活用しながら、今般、労働政策研究報告書を取りまとめたところである。また、2021年度においては、第4期中期計画期間の最終年度に当たることから、今般の労働政策研究報告書をさら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も盛り込みながら、第4期中期計画期間中の成果としてとりまとめることを予定している。

「高年齢者の雇用・就業に関する研究会」メンバー表

福井康貴 名古屋大学大学院環境学研究科准教授

吉岡洋介 千葉大学大学院人文科学研究院准教授

大隈俊弥 労働政策研究・研修機構統括研究員(2020年8月まで)

久保雅裕 労働政策研究・研修機構統括研究員(2020年9月以降)

藤本真 労働政策研究・研修機構主任研究員

森山智彦 労働政策研究・研修機構研究員

2. これまでの研究成果の概要(第4期中期計画期間)

第4期中期計画期間における高年齢者雇用・就業に関するこれまでの研究成果の概要は以下のとおりである。

(1) ディスカッションペーパー18-01「労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察」(2018年2月)

65歳以降の高年齢者が意欲に応じて働ける社会を実現するためには、継続雇用と中途採用、すなわち内部労働市場と外部労働市場の双方の機能をできる限り活用しなければならないとの認識の下、第3期中期計画期間中に実施したアンケート調査の二次分析により、内部労働市場・外部労働市場の状況把握と、65歳以降の雇用を促進する規定要因の析出を試みた。その結果、以下の事項が判明した。

- ① 65歳以降で希望者全員を雇用する企業は1割程度に過ぎず、65歳以降の雇用があり得る企業の割合との間には大きな差がある。また、65歳以降の中途採用を活用する企業は、前者と大きくは重ならないが、後者とはかなりの部分が重なっている。
- ② 定年を境とした賃金の低下を抑制することは、65歳以降の継続雇用を推進する要因たり得る。これは継続雇用のみならず、中途採用にも有用であることが示唆される。
- ③ 継続雇用では60歳前後の仕事内容の変化が、中途採用では過去における職務能力分析の実施などが、仕事満足度や賃金と関連している旨が示唆される。

(2) 資料シリーズ No.198「高齢者の多様な活躍に関する取組―地方自治体等の事例―」(2018年3月)

厚生労働省の生涯現役促進地域連携事業に参加している8自治体等についてヒアリングを実施し、特徴のある取組（コーディネーターの活躍、農業分野の取組など）を収集した。また、ヒアリング事例から、地域における高齢者の活躍を支援するために、同事業を実施する上でのポイント（地域の関係者の連携体制の構築、高齢者へのアウトリーチ、就労先の開拓（コーディネーターの確保）、高齢者への啓発、就労先への啓発）を整理した。

(3) 資料シリーズ No.212「高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ―地方自治体等の事例―」(2019年3月)

厚生労働省の生涯現役促進地域連携事業を実施している7自治体等にヒアリングを実施し、それぞれの地域の課題に対応した特徴のある取組を収集した。また、各自治体等の取組を通じて、次のような整理を行うことが可能である。

- ①同事業を実施する自治体のほとんどは生きがいの就労をターゲットとしており、高齢者の利用する媒体や施設等に着眼して事業を周知しているケースが多いこと。
- ②自治体による周知の取組によって情報を得た高齢者のゲートウェイとなるのが、各種ワンストップセンターやセミナーであること。
- ③高齢者のニーズと地域資源等に由来する地域の就労機会との間には隔たりがあるのが通常であり、そのギャップを埋めるためにコーディネーターの果たす役割が大きいこと。実際に、就労機会を高齢者のニーズに合わせる取組（業務の切出し、ワークシェアリング、作業負担の軽減）と高齢者の意識改革につながる取組の双方が行われていること。

(4) 調査シリーズ No.198「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」(2020年3月)

本調査は、高齢者雇用安定法（注：2020年改正法による改正前のもの）の下で、高齢者の雇用管理の実態や企業の意向を把握するために実施したものである。その主な調査結果は以下のとおりであり、60代前半については50代までとあまり変わらない戦力として位置づける企業が増加するとともに、60代後半についても企業の雇用の意識が変化している様子がうかがえる。

- ① 60代前半の継続雇用者の雇用形態は、「嘱託・契約社員」、「正社員」、「パート・アルバイト」の順に多いが、2015年調査と比べると、正社員の割合が若干上昇し、定年前後の仕事内容が変わらないとする企業の割合が上昇した。
- ② 65歳以降の高齢者が希望すれば全員働くことができる企業の割合が上昇し、働くことができない企業の割合が低下した。
- ③ 65歳以降も働くことができる企業のうち、実際に雇用している企業の割合は上昇した。

職種面では、専門・技術職を雇用している企業が 45.5% を占めている。

- ④ 60 代後半層を対象とする雇用確保措置を実施または予定している企業は、全体の 46.0% である。また、70 歳以上対象の措置を実施・予定しているのは、そのうち 56.6% である。

(5) 調査シリーズ No.199 「60 代の雇用・生活調査」(2020 年 3 月)

本調査は、高年齢者雇用安定法（注：2020 年改正法による改正前のもの）の下での高年齢者雇用確保措置の実施状況や高年齢者の就業・生活に関する実態を把握することを目的に実施したものである。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ① 60 代の高年齢者における就業者の割合が上昇。就業者のうち、雇用者の割合が上昇し、自営の割合は低下。男性 60 ～ 64 歳層の「正社員」及び「普通勤務（フルタイム）」の割合が上昇した。定年経験者のうち、定年直後に就業していた者の割合が上昇した。定年未経験者のうち、「定年前退職」の割合が低下し、「現在も勤務」の割合が増加した。
- ② 60 代前半層の者のうち、65 歳以降も働きたいとする者が増加した。

第 3 節 高年齢者雇用・就業をめぐる課題

本報告書は、厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」と、JILPT の 2 本の調査を用いて行った二次分析を中核としている。二次分析の対象とした調査のうち、厚生労働省の調査は、法的に義務付けられた定年延長や継続雇用制度の導入など雇用確保措置の履行状況等を主な内容とするのに対し、JILPT 調査は、企業における継続雇用制度等の具体的運用のほか、関連する賃金・人事労務管理等の実施状況や問題点、意識面を含む高年齢者個人の対応状況などを広く内容としている。二次分析の詳細は、以下の各章にゆずり、ここでは、特に二次分析の基となった 2 本の JILPT 調査から、以下の章にも関連する継続雇用制度の運用状況や企業・個人の対応状況を概観し、高年齢者雇用・就業をめぐる課題を検討する。その際、課題を、「60 代前半を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60 代後半以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や公的制度の課題」の 3 つのグループに分けて整理する。

JILPT の 2 本の調査概要は、第 1-3-1 表に示した通りである。この第 3 節では、「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」を「JILPT 企業調査」、「60 代の雇用・生活調査（個人調査）」を「JILPT 個人調査」と呼ぶこととする。

第 1-3-1 表 高年齢者の雇用に関する調査と 60 代の雇用・生活調査の概要

調査名	高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)	60 代の雇用・生活調査 (個人調査)
対象	・ 常用労働者 50 人以上を雇用している企業 20,000 社。 ・ ただし農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務は除く。	・ 60 ～ 69 歳の 5,000 人（個人を対象） ・ 就業構造基本調査（2017 年）における年齢階層別・性別の雇用者数及び自営業主数に基づき、年齢階層別・性別の調査対象者数を次のように設定 ① 60 ～ 64 歳：男性 1,600 人、女性 1,100 人 ② 65 ～ 69 歳：男性 1,400 人、女性 900 人
抽出	・ 東京商工リサーチが保有する企業データベースに基づき、「経済センサス」（H26 年基礎調査）の産業・従業員規模に合わせて比例割当層化無作為抽出法によって抽出した。 ・ なお、業種は 14 業種（農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務を除く）、従業員規模は 4 区分（50 ～ 99 人、100 ～ 299 人、300 ～ 999 人、1000 人以上）とした。	住民基本台帳から層化二段系統抽出法により抽出。
方法	郵送調査	訪問留め置き法
時期	2019 年 5 月 20 日～6 月 30 日 調査時点は 2019 年 5 月 1 日	2019 年 7 月～8 月 調査時点は 2019 年 6 月 1 日
回収状況	有効回収数：5,891 有効回収率：29.5%	有効回収数：2,883 有効回収率：57.7%

出所）高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）は JILPT（2020a,p1）から、60 代の雇用・生活調査は JILPT（2020b,p1）から抜粋。

1. 60 代前半を中心とした高年齢者の雇用の課題

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制度的に着実に定着している。一方、今後の人生 100 年時代を迎えるに当たっては、働く意欲を有する高年齢者が十全に能力を発揮でき、生産性を高めながら豊かな生活を実現できることが重要であり、義務化を通じて実現した 65 歳までの継続雇用体制が有効に機能することは、今後、70 歳までの雇用・就業機会を確保していく上でも必須の基礎と考えられる。

こうした視点から、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、定年前の相談や評価制度、定年後の賃金低下という傾向について、60 代前半の賃金・雇用管理制度の課題を検討する。

(1) 60 代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度

2013 年に 65 歳までの継続雇用の体制が確立したところであるが、企業は 60 代前半層の高年齢者が意欲と能力に従い活躍できる雇用管理を実現できているだろうか。

ア．キャリアの相談機会

「JILPT 個人調査」で定年到達者等のうちその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のキャリアの相談の機会」の有無について尋ねたところ、「なかった」と回答した人が 51.6% であり、「あった」とする人の 42.5% を上回っている。また、年齢階層別には、65～69 歳層で「なかった」とする人が 55.2%、また性別には、女性は「なかった」が 58.3% とするものが多い。他方、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 70.7% と最も高く、「非常に満足している」と「不満である」がいずれも 14.0% となっており、個別相談の満足度は高くなっている。

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 69.0% 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、自分の話を聞いてもらえたから」11.6% など、希望を受け入れられなくても満足しているという同趣旨の回答を合計すると 24.8% いる結果となっている。

65 歳までの雇用が義務化され、継続雇用の体制が定着する中であって、現状、定年前後で雇用形態や職務内容などが大幅に変化するケースも多いと想定される。そのような場合でも、高年齢労働者が納得して働き続けるためには、会社側から十分な相談・説明が不可欠と思われるが、調査結果では、高年齢期、定年に向けての相談の機会が持たれていない企業も多いことが示されている。他方、労働者の側からみて、たとえ希望が受け入れられない場合でも、会社側が相談の機会を持ってくれたことに満足している人の割合も高い結果となっている。

イ．評価制度の導入状況

「JILPT 企業調査」で高年齢者の仕事に対する評価制度の導入状況をみると、「導入済」の企業が 29.3%、「導入を検討中」の企業が 23.9% に対して、「導入する予定はない」と答えた企業は全体の 40.2% と最も多かった。業種別にみると、金融・保険業の 51.8% が既に導入しているのに対して、運輸業や教育・学習支援業では導入の予定がない企業の割合が高い。また、規模の小さい企業ほど導入を予定していない。

また、評価制度を既に導入している企業での評価結果の活用方法は、58.6% の企業は「評価結果に基づき個別面談等を行い、賃金を改定」していた。それに対して、20.1% は「評価結果に基づき個別面談等行うものの賃金には反映せず」、8.1% は「評価は行うものの、個別面談等を行わず賃金にも反映していなかった」。従業員規模では、100 人未満の企業でも 60.5% が面談等を通して評価を賃金に活かしており、単純に規模間の差というよりも、個別企業ごとの方針の違いが表れている。

ウ．定年後の賃金低下の傾向

「JILPT 個人調査」で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、82.3% 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 23.6% と最も多くなっている。

定年あるいは早期退職直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」31.9%、「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」17.6%、「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」16.6% 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、賃金の下がるのはおかしい」27.2%、「会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金の下がるのはおかしい」18.6%、「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」16.3%、「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」11.0% となっている。否認的な意見の合計が 73.1%、是認的な意見の合計が 68.7% となっており、ほぼ拮抗しているが、是認的な意見よりも否認的な意見の方が若干多くなっている。

高年齢労働者が能力発揮を求められる中で、十分納得して働くためには、能力の発揮や向上が評価され、反映され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問題も含めて、賃金のあり方を再検討していく必要がある。

(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、同一の使用人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。定年後又は 60 歳以降も仕事をした人について、「仕事の内容の変化の有無」をみると、「仕事内容は変化していない」57.2% 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」20.7% と続いている。前述のように定年前後で賃金が大きく下がる例もみられるが、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を理由に賃金を低下させている場合には、労働契約法第 20 条との関係が出てくる可能性もあると考えられる。

2. 60 代後半以降又は高年齢者全般の課題

希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化を経て、正社員での活用など高年齢者の戦力化が図られてきているが、高年齢者がこれまで培った知識・経験を十分に生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。特に、より長くなった職業生活を豊かなものとするには、生涯にわたる職業キャリアの視点から、高年齢期に入る前からの職業能力開発などの準備が重要である。ここでは、①企業における 65 歳以降の継

続雇用、②高年齢期に向けた能力開発について、動向と課題を検討する。

(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、義務化を通じて実現した 65 歳までの継続雇用体制の実態を踏まえ、これを基礎とした企業における 65 歳以降の継続雇用や定年延長を効果的に促進していくことが重要である。現状では、66 歳以降さらには 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 3 割程度に過ぎない。65 歳を超える継続雇用制度の普及を図る上では、継続雇用の運用実態を踏まえて必要な見直しを検討する必要がある。

「JILPT 企業調査」により、「希望すれば 65 歳以降も働き続けることができるか」を尋ねると、「希望者全員が働ける」は 21.8%にとどまる一方、最も多いのは「希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」の 58.0%となっている。また「働くことができない」も 17.3% あるが、産業による違いがみられ、金融業の 6 割、情報通信業は 5 割の企業が「働くことができない」としている。「希望者のうち基準に該当した者のみ働くことができる」場合の基準の内容を複数回答で尋ねると、8 割以上の企業が「健康上支障がないこと」、「働く意思・意欲があること」を挙げ、また 6 割以上が「会社が提示する労働条件に合意できること」、「会社が提示する職務内容に合意できること」を条件に挙げている。

次に、雇用確保措置の実施状況をみると、60 代後半層の雇用確保措置について「実施または予定あり」46.0%、「なし」が 51.1%と拮抗している。70 代前半層については、60 代後半層で「あり」とした企業のうち、「実施または予定あり」は 56.6%、「なし」は 39.9%と雇用確保措置の実施は縮小する。さらに、雇用確保措置について「実施または予定あり」とした場合の実施内容は、いずれの年齢層でも、65 歳までの継続雇用の義務化で対象としてきた定年や継続雇用の上限年齢などの制度の変更を内容とするものは多くなく、「上記 4 つの措置以外で働くことができる仕組み」と回答する割合がより高い。

雇用確保措置について「実施または予定あり」とする企業での 60 代後半層、70 代前半層の「雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み」についての回答(複数回答)としては、「高年齢者の健康確保措置」が 60 代後半層で 32.8%、70 代前半層で 39.0%と高く、また「継続雇用者の処遇改定」も 60 代後半層で 37.0%、70 代前半層で 32.1%が 3 割を超えて高くなっている。また、「全社的な賃金制度の見直し」、「全社的な人事制度の見直し」といった全体に及ぶ制度改革などが各年齢層で 1～2 割程度となっている。他方で、「特に必要な取組はない」との回答も 2 割程度と高い。

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」は基礎として重要であり、高年齢者を直接の対象とする「継続雇用者の処遇改定」も重要であるが、より広く、全社にわたる賃金・人事制度改革を内容とする取組みの割合が高くなってきている。全社的な視点に立って、高年齢者が健康で能力を発揮できるよう制度の見直し

と再構築が企業にとって大きな課題となっている。

(2) 高年齢期に向けた能力開発

「JILPT 企業調査」により、企業における 60 歳に到達する前の正社員を対象とした能力開発（研修）の実施状況をみると、回答企業のうち、能力開発を行っているのは 1.8% とごくわずかである。業種による実施率に大差はなく、従業員規模別では従業員数 1,000 人以上の大企業における実施率は 6.6% とわずかに高い。

能力開発を実施している企業に対して、実施を始める年齢を尋ねたところ、「50 歳以下」が 23.1% と最も多く、「50 代前半」が 11.5%、「59 歳」が 9.6%、「56 ～ 58 歳」は 1.9% と限定的であり、実施の目的は、「蓄積してきたスキルやノウハウをさらに伸ばすため」(61.5%) が最も多いが、「60 歳以降、継続雇用の際の基本的な心構えのため」(53.8%)、や「予想される仕事の変更に対応するため」(43.3%)、「職場でのコミュニケーションのため」(33.7%)、「管理職経験者等に対する意識改革のため」(28.8%) となっているが、退職・引退前の短い継続雇用期間の働き方を前提したものが多い。実施状況を考えると、長期化する職業生涯でのキャリア発展や高年齢期の能力開発といった視点は普及していないと考えられる。

他方、「JILPT 個人調査」により、高年齢者に対して高年齢期のキャリアを意識して行った職業能力開発や転職準備等について尋ねた結果（複数回答）では、「特に実施したことがない」が 65.4% と最も多い。これに次いで「資格を取得するために自分で勉強したことがある」(12.8%) などのほか、資格を内容とする回答が続くが、7% 程度とわずかにとどまる。さらに、「取り組んだことがない」理由としては、「そもそも職業に就くつもりがなかったため」が 34.7% と最も多く、「定年制がない。もしくは、定年後は今の会社に継続雇用か他社に就職斡旋してもらうつもりだったため」(22.8%) が続いている。高年齢者の側も、企業と同様に短期間の後に退職・引退することを想定した回答となっており、また会社に依存した対応が中心となっている。

現状では、高年齢期に入る前から十分な職業能力開発が企業、個人ともにできているとは言えない。高年齢者の就労促進や戦力化を図るためには、高年齢期の職業能力開発も含め、職業生涯にわたるキャリア発展を視野においた能力開発の取組みが重要である。

(3) 就業希望の高年齢者の就職促進

「JILPT 個人調査」によると、60 代前半層の不就業者の割合は 29.8%、60 代後半層は 49.9% となっている。このうち、仕事をしたいと思いながら、仕事に就けなかった者は、不就業者のうち 60 代前半層で 31.1%、後半層で 24.2% となっている。特に、男性の 60 代前半層の不就業者のうち、40.8% が就業を希望している。人口減少社会の進展が見込まれる中、就業を希望してい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、「採用

してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい」が 30.5% と最も多く、次に「まだ決めていない。分からない」が 27.2%、「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 25.6% と続いている。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、「まだ決めていない。わからない」が 28.9% と最も多く、次に「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」が 26.9%、「生きがいや健康のために、元気の限り働きたい」が 22.4% と続いている。

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。他方で、「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」とする回答も高い。

3. 高年齢者の活躍や公的制度の課題

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。また、こうした高年齢者の多様な活躍を可能とするためには、年金制度などの公的制度が活躍を支えるような仕組みを整備する必要がある。ここでは、多様な形態による高年齢者の活躍やそれを支える公的制度の課題を検討することとしたい。

(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、高年齢者が活躍し、社会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のみならず、様々な形で活躍していくことが重要である。「JILPT 企業調査」では、「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 57.5%、70 代前半層で 45.3%、「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 42.7%、70 代前半層で 18.9% と企業での雇用をより期待する回答が多くみられる。他方、「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 4.6%、70 代前半層で 8.5%、「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 3.9%、70 代前半層で 8.7% 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 2.8%、70 代前半層で 1.3% みられる。

企業における雇用については、65 歳までの雇用は義務化を通じて定着しているが、それを超える 60 代後半層、70 代前半層については、「雇用したい」との声もあるものの、業種、職種、個々の企業の年齢構成などによって現状は企業の高年齢者雇用の考え方は様々に分かれている。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り、そのためにはどのような取組みが必要か、実態に即して十分に検討する必要がある。他方、

2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの高年齢者就業確保措置として、これまでの雇用確保措置（定年廃止・定年延長・継続雇用制度導入）に加え、新たな措置（業務委託契約を締結する制度、社会貢献活動への従事に関する制度）を設け、これらの措置のいずれかを講ずることを事業主の努力義務としている。引き続き企業での継続雇用など雇用機会の確保が重要であるが、高年齢者の活躍の場を雇用だけに限定することなく、併せて様々な形で活躍してもらうための具体的な方策を検討していく必要がある。

（2）高年齢者の雇用と年金等公的制度

ア．高年齢雇用継続給付の効果

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指摘もある。「JILPT 企業調査」で高年齢雇用継続給付の支給の有無を見ると、回答企業全体のうち支給を受けている人がいる企業は42.6%と半数を割っている。また、高年齢雇用継続給付が支給される場合、支給対象となっている従業員の賃金の調整を行うかを尋ねると、80.5%は賃金の調整は行わず、支給額と同額または一部を賃金で調整しているのは16.4%だった。特に従業員規模の大きな企業ほど、賃金による調整を行っていない。

他方、高年齢雇用継続給付の支給が雇用継続を決める要因になったかを尋ねると、「ならなかった」と回答した企業が67.3%に上り、少しでも「決定要因となった」と回答したのは受給者がいる企業の31.1%ほどだった。特に従業員数の多い企業ほど、この給付が雇用継続の決定要因になっていない。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だろう。

イ．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、報酬比例部分も65歳に向けて引上げが開始されている状況である。報酬比例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歳へと3年ごとに引き上げられている。2013（平成25）年度に施行された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、「JILPT 個人調査」によると、老齢厚生年金の受給資格が「ある」と回答した人は、60代前半層で48.1%、60代後半層で53.2%にとどまる。さらに、厚生年金の受給月額について尋ねたところ、受給資格のない人もいるため「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。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に加えて、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も重要と考えられる。

また、フルタイム就労をする高年齢者の中には、年金だけでは生活できず、定年等の後に賃金が減少するためフルタイム就労せざるを得ない人もいると考えられる。企業の賃金・人事管理の実態と年金等の公的制度の双方の実態を踏まえて高年齢者の雇用・就業対策を考える必要がある。

ウ．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代前半層と65歳以降の在職老齢年金の仕組みは若干異なるが、いずれの場合においても、働いて得た収入金額との関係によっては、年金支給額がカットされる可能性がある。この場合、高年齢者の戦力化を通じて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ケースも想定される。他方、2020年に改正された厚生年金法では、年金の減額率を引き下げる改正がなされている。また、繰り下げ受給可能な年齢の範囲を、従来の70歳から75歳まで広げたことにより就労の仕方の選択肢が広がり、年金月額増加も可能となるなど、就労するメリットがより大きくなっている。

人口減少社会が進展し、労働力人口が減少する中で、公的年金制度を持続可能なものとしつつ、人生100年時代に向けてより長くなった職業生涯を豊かなものとする上で、雇用・就業も含む諸制度が、就業を抑制せず、就業意欲・能力のある高年齢者の活躍を支援するものへと調整していく必要がある。

第4節 各章の概要

高年齢者雇用安定法に基づき義務付けられた雇用確保措置を通じて希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用が実現してきており、2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法では70歳までの雇用・就業確保措置が企業の努力義務となっている。さらに人生100年時代を迎えるに当たっては、健康寿命の延伸にともなってより長くなった職業生涯において意欲と能力を有する高年齢者の一層の活躍が期待されるが、企業における継続雇用の体制はその重要な土台である。

JILPT第4期中期計画にあつて、高年齢者雇用研究は、60代後半の継続雇用体制の在り方に視点を移してきたが、法改正により70歳までの雇用・就業体制の確保が課題になる中で、企業における60代後半の継続雇用の拡大、その確実な基礎として60代の雇用体制が十全に機能し、働く高年齢者の職業キャリアの発展や働きがい・生きがいに応えられるものに整

備していくことは必須の条件と考えられる。

このような環境の下に本研究は実施されたところであるが、既存研究とも照らした特徴として、次のことが挙げられる。

- ① 60代前半の継続雇用に関する調査・研究を踏まえて、その成果と有機的・体系的な連関の下に65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題を体系的に明らかにしたこと。
- ② この課題に対して、企業視点と労働者視点の双方からアプローチしたこと。

以下、これらの特徴を踏まえて本報告書を構成する各章の概要を紹介するが、ここでは二次分析を内容とする各章における分析の目的や特徴の紹介と他の章との分析上の関係の記載を中心に記載している。各章の具体的な分析結果の紹介や分析結果の有するインプリケーション、課題については終章にまとめられているのでそちらを参照されたい。なお、分析に用いるデータは、第2章が2010～2019年の厚生労働省「高年齢者の雇用状況」のデータ、第3章～第5章は「JILPT企業調査」のデータ、第6章、第7章は「JILPT個人調査」のデータである（JILPTの2本の調査概要は、10頁の第1-3-1表参照）。

第1章 高年齢者雇用・就業の現状と課題

二次分析を中核とする今回の研究報告の導入部として、高年齢者雇用・就業を取り巻く状況、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）、高年齢者雇用・就業をめぐる課題、各章の概要を紹介したものである。

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歳及び65歳以上の常用労働者数、比率に注目して

2010年から2019年の厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」データを用い、2013年に施行された高年齢者雇用安定法の改正が、企業の60代前半層の雇用に対して与えた影響を分析した。

第2章は、高年齢者雇用安定法の実施にともなう影響を、政府の業務統計を利用して、定年延長や継続雇用制の導入など制度面での措置の対象となる人数から定量的に分析するものである。この点で、企業の人事労務管理の運用状況や、労働者個人の意識面の対応状況といった側面は含まれず、こうした分析は以下の第3章から第7章で行われる。

既存研究は2000年代を対象とするものが中心であるが、本分析は企業を対象として毎年実施される政府の業務統計を用い、対象期間もより最近の2010年から2019年としている点で特徴がある。なお、同期間は、団塊の世代が60代前半から後半に移行し、70代へと抜けていく期間に当たる。

第3章 65歳までの雇用継続体制の要因とその影響

65歳までの雇用継続体制の多様性を、定年年齢と60歳前後における仕事の変化についての回答を基に複数のタイプに分け、その要因（高年齢者の仕事や賃金に対する企業の考え方）を探るとともに、それぞれのタイプに該当する企業において、60代前半の人事労務管理にどのような課題が生じているのかについて分析した。

第3章の分析の対象は、企業における65歳までの継続雇用措置の対応の実態を人事労務管理面での制度の整備や運用などの企業の取り組みやその成果を分析するものであり、65歳以降へと雇用確保措置の義務化の対象を拡大する場合の課題を考察するなど、本研究全体の目的に直接関わる中核的な分析である。

継続雇用の3つのタイプを設定し、その特徴から人事労務管理上の効果を探るという第3章の分析フレーム「65歳までの雇用継続体制」は、65歳以降を分析対象とする第5章での分析フレーム「60代後半層の雇用体制」の主要な構成要素となっている。また、労働者側の視点を扱う第7章は、これら企業側の分析結果と対応している（いずれも同じ執筆者が担当している）。平均賃金水準を分析する第4章も、第3章のタイプ分けとほぼ共通の分析フレームに基づいている。また、日本の強みと考えられてきた技能やノウハウの継承への配慮についての異なる視点など、課題が示唆されている。

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

賃金の配分に対する企業の考え方、就業継続体制（定年の前後での仕事の内容や責任の変化）に注目して、高年齢者の平均賃金水準を分析した。

定年の前後で賃金が大幅に下落する傾向は、高年齢者の能力活用の上で問題が指摘されてきたが、第4章はこの問題を、前述の第3章における雇用面の分析と共通点の多い分析フレームにより、継続雇用措置の違いや賃金の配分に対する企業の考え方を60歳前半の平均賃金水準を規定する要因に加えた点で特色のある分析となっている。また、公的給付である在職老齢年金や高年齢雇用継続給付の影響についての賃金面での分析は、第5章の60代後半層の雇用面における公的給付の影響をみる点とも符合している。

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

60代後半層の雇用体制（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企業の方針）を左右しうる要因について検討し、分析を行った。

第5章は、第3章での60代前半の継続雇用の分析を踏まえた上で65歳以降の雇用拡大に影響する要因を分析しており、本研究の中心的な目的と直接一致している。前述のとおり、「60代後半層の雇用体制」の分析フレームは、第3章の「65歳までの雇用継続体制」（継続雇用の3つのタイプ）を構成要素に含むとともに、高年齢者の活用で重要と考えられる人事

労務管理制度（能力開発、個別面談、評価制度）や公的給付制度（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）に対する企業の考え方も要因に含んでいる。定年前後で仕事の内容が変化しないことの雇用・就業機会の拡大との関係、現状での人事管理制度の選別的効果など、第3章と相まって分析に基づく多くの課題が示唆されている。

第6章 高年齢者は就業に何を求めるのか

年金制度改革・定年制度改革により従来と比べ就業継続の必然性が高まった60～64歳の高年齢者自身が、就業に何を求めているのか。どのような高年齢者が、就業に「生活のため」だけでなく「社会参加」や「健康維持」を見だすのかを就業理由の分析を通して分析した。ここまでの第3章から第5章が企業側の視点の分析であるのに対して、第6章は続く第7章とともに、JILPTの個人調査に基づく労働者側の視点の分析である。

年金制度改革・定年制度改革を通じて社会の立場から高年齢者の活躍が期待されるが、個人の立場からは「働かざるを得ない」者が多いのではないかという視点から、就業理由において「生活の維持のため」だけではない「いきがい・社会参加のため」も含まれる条件を探っている。その条件において定年前と現在の職業（勤め先の規模、雇用形態）という点での職業キャリアや、ストックである貯蓄を分析の要因に含み、格差の問題とも関連する点が特徴的である。

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

60代前半層（60～64歳）のフルタイム雇用者を対象に、60歳（定年）前後における仕事内容や仕事における責任の変化の有無が、現在の仕事に対する満足度や、就業継続意向といった、働きがいやモチベーションに関わる事項にどのような影響を及ぼすかについて分析を行った。

第7章は、第6章とともに労働者側の視点の分析であるが、同じ執筆者による企業側の視点の分析である60代前半層を扱う第3章、さらに60代後半層を扱う第5章とも関連する分析である。労働者の意識やキャリアに関係する点は第6章とも共通するが、企業の継続雇用体制の下で働くことに伴う「仕事満足度」や、「就業継続」が対象である点で第6章とは異なる問題領域である。

第3章や第5章で就業継続にとって有効と考えられる「定年の前後での仕事の内容が変化しないこと」が、労働者側の「仕事満足」という視点でみた場合は異なる評価であること、高年齢者雇用継続給付の雇用への寄与の側面など、立場や対象期間を変えた場合にみられる現状でのニーズのミスマッチを指摘し、労働意欲やモチベーションを損なわずより長く仕事やキャリアを求める上でのコミュニケーションを土台とする人事労務管理の必要を指摘している。

終章 要約とインプリケーション

本報告書における各章の分析結果で得られた知見の要約、政策的インプリケーション、結論と今後の課題を内容として、本報告書をまとめている。

参考文献

JILPT (2010a) 「高齢者の雇用・採用に関する調査」 JILPT 調査シリーズ No.67

JILPT (2010b) 「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 No.75

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

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

JILPT (2016b) 「労働力不足時代における高年齢者雇用」 JILPT 労働政策研究報告書 No.186

JILPT (2018a) 「労働市場の態様を軸とした 65 歳以降の雇用に関する一考察」 JILPT デイスカッションペーパー 18-01

JILPT (2018b) 「高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅰ—地方自治体等の事例—」 JILPT 資料シリーズ No.198

JILPT (2019) 「高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ—地方自治体等の事例—」 JILPT 資料シリーズ No.212

JILPT (2020a) 「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.198

JILPT (2020b) 「60 代の雇用・生活調査」 JILPT 調査シリーズ No.199