

2 高齢者就業の促進には何が必要か

近年関心が高まっている65歳以上の就業についてはどのような制度・環境が必要か、という観点から分析を行う。分析は雇用者側と企業側の両面から行うが、雇用者側からの分析についてはコンジョイント分析法と呼ばれる就業意欲への影響を定量的にとらえることが可能な手法を利用する。

●高齢期の望む就業環境の実現には、年功による賃金制度の見直し等が必要

65歳以降の雇用者は人数的にも増加しており、65歳以降も就業意欲のある雇用者は一定程度存在しているものの、30～50代の正社員の半数以上は65歳を超えて就業することを希望していない現状がある（前掲第2-1-4図）。

そこで、内閣府個人意識調査において、現状では65歳超の就業を希望していない30～64歳の者に対して、どのような変化があれば65歳以降も働いても良いと感じるようになるかについて尋ねた。回答結果をみると（第2-2-7図（1））、どのような変化でも働かないと回答している割合は、どの年代でも1割程度であり、残りの9割程度の人は何らかの環境変化があれば65歳以降も働いてもよいと考えていることがわかる。具体的にどのような変化や制度を望んでいるのかをみると、どの年代においても定年後の賃金が大きく減らないことを回答する割合が最も高く、定年後の再雇用により賃金の大幅な低下が起きることが就業インセンティブを低くしていることがわかる。次に希望する変化としては、30～40代では残業がなくなるとの回答が多い一方、50歳以上では就労に対して中立的な公的年金制度を希望する割合が高くなっている。より多くの人々が、これまでより長く多様な形で働く社会へと変化していく場合、年金制度についても、環境変化に適した制度となるように改革を進めていくことが求められる。また、4位以降の項目をみると、各年代とも職務の明確化が4番目であるが、5位は30～40代及び60～64歳（非正社員）は有給消化の義務化、50代は年齢によらない昇進制度、60～64歳（正社員）はテレワーク・フレックスと年代によるばらつきも若干みられている。

賃金変化は最も割合の大きい項目であったが、この問題は定年後の雇用パターンと密接な関係がある。実証研究によると、継続雇用制度利用者の仕事満足度は低く、雇用の安定性と引き換えに賃金の大幅な低下を受け入れていることが指摘されている⁴⁹。内閣府企業意識調査では、継続雇用の場合、定年到達時の年収と比較して年収が6～7割となると回答する企業が約半数であった⁵⁰。

では、雇用者は定年制度について、どのような制度が望ましいと考えているのだろうか。内

注 (49) 久米他 (2019) は、個人属性をコントロールしても、継続雇用の利用者は、継続雇用を利用していない者と比較して、賃金や仕事満足度、65歳以降の就業意欲が低くなることを示している。

(50) 企業の回答割合は以下の通り。ほぼ同程度：9.9%、8～9割：14.6%、6～7割：48.5%、4～5割：16.1%、～3割：2.5%、わからない：8.4%。

閣府個人意識調査によると（第2-2-7図（2））、50代までの雇用者は、定年60歳と継続雇用の組合せを希望する割合が4割程度と多くなっているが、現在働いている60～64歳は、定年65歳と継続雇用の組合せを希望する割合が45%程度と最も多い。また、30～50代においても定年65歳を支持する割合が3割強いることから、望ましい定年年齢が60歳と65歳とで大きく2分されていることわかる。また、そもそも定年制度がない方が望ましいとする割合については、回答者の年代により異なるものの15～25%存在している。このように、引き続き定年制度自体を支持する声が多いものの、高齢層を中心にそもそも定年制の廃止を希望する声も一定程度存在している。

しかし、実際の企業における定年の制度は、このような雇用者の定年に関する希望と大きくかけ離れている。厚生労働省の2017年調査では、定年がない企業は5%を下回り、一律に設定された定年が60歳の企業は約74%、65歳以上の企業は約17%である⁵¹。OECD（2018）でも、現状の定年後の再雇用を前提とした制度においては、能力の高い高齢者を定年年齢で強制的に退職させる必要があること、再雇用後に低賃金で質の低い仕事に従事することにより高齢者の労働市場からの退出を促す可能性があること、低スキルの仕事を与えることで高齢者の生産性の維持・向上につながらないこと等の問題があるため、定年年齢を徐々に上げていくことや、将来的には定年制度の廃止も含めた制度改革が必要であると指摘している。定年年齢の延長が困難である要因の一つとしては、日本的雇用慣行では、年功が大きく反映される賃金カーブの存在が指摘されるところであるが、就業者の高い意欲を活かして65歳以降の就業促進を図るとの観点からも、生産性に応じた賃金制度へ変革していくことが必要である。また、高齢期の就業機会の確保の観点からは、定年や再雇用の見直し以外にも、他の企業への再就職の実現、個人とのフリーランス契約への資金提供、個人の起業支援、個人の社会貢献活動参加への資金提供等、多様な選択肢が想定し得る⁵²。

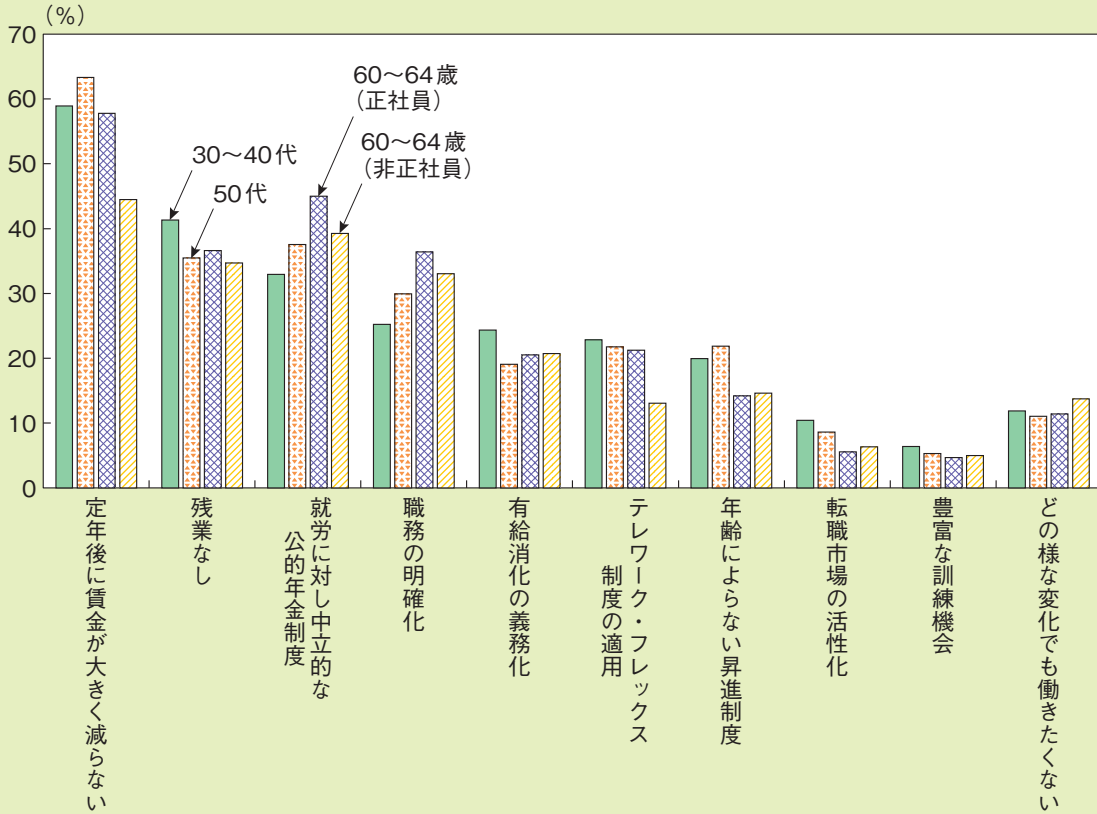
注 (51) 厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」。

(52) 「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）においては、「70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する」と記載されている。

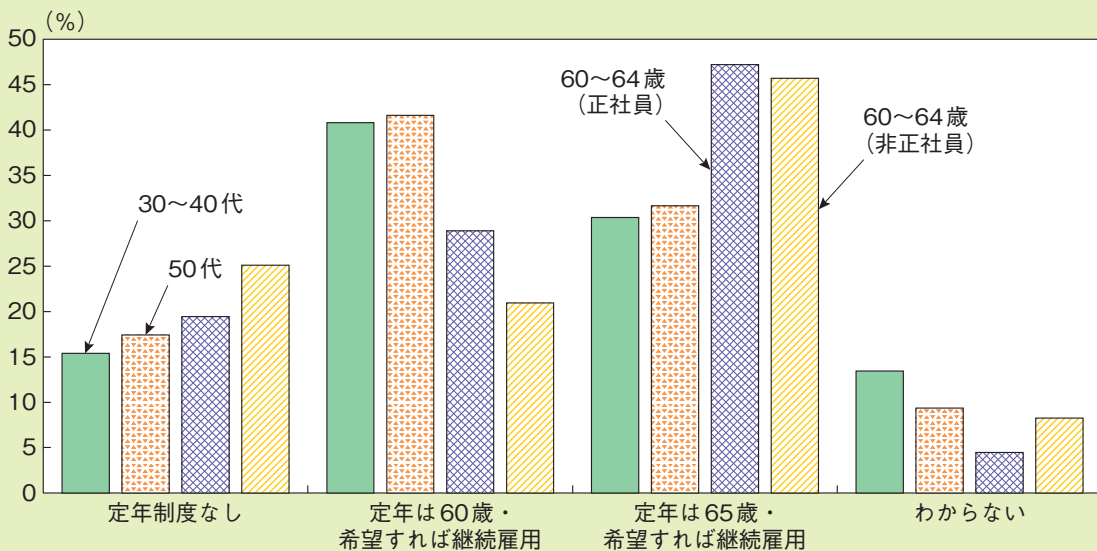
第2-2-7図 高齢期における望ましい就業条件・制度

年金・定年制度等において、高齢者の就業促進に向けた改革が必要

(1) 65歳以降も働いてもよいと考える条件



(2) 望ましい定年制度



(備考) 1. 内閣府「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。
2. (1)は、複数の選択肢から該当するものを上位3つ選択する形式。

● 65歳以降の就業意欲に対しては、労働時間や賃金変化の重要度が高い

65歳以降の就業意欲として、どのような就労条件がどの程度影響しているのかについてより詳しくみていこう。ここではその手法としてコンジョイント分析と呼ばれる実験を行う⁵³。具体的には、65歳以降の就業環境として、①職業（現在と同じ、異なる）、②仕事のやりがい（高い、普通、低い）、③60歳と比較した賃金変化（▲30%、▲50%、▲70%）、④週当たりの労働時間（8時間×5日、8時間×3日、4時間×3日）の4つの要素を考える。この4つの要素について、各要素の内容が異なる組合せは全部で54通り（ $=2 \times 3 \times 3 \times 3$ ）存在することになる。次に、この54通りの中から5つの選択肢を抽出して、被験者（30～64歳の正社員及び60～64歳の非正社員）の前に提示し、最も魅力的と思う選択肢を一つ選んでもらう⁵⁴。この選択プロセスを10回程度繰り返すことで、各要素に対する人々の選好（効用値）を算出することが可能となる。

分析結果をみると（第2-2-8図）、全般的な傾向として、65歳以上の就業意欲（効用値）が高くなる環境として、現在と同じ仕事、やりがいは普通または高い、賃金変化が少ない、労働時間が短いという結果になっている。やりがいに関しては、低い場合における効用値の低下は大きい、普通と高い場合における差はほとんどみられなかった。また、4つの就業環境のうち相対的にどれを重要視しているかをみた指標である重要度をみると、労働時間と賃金変化（それぞれ3割程度の寄与）の重要度が高く、次にやりがいと職業が同程度（それぞれ2割程度の寄与）の重要性であることが確認できる。

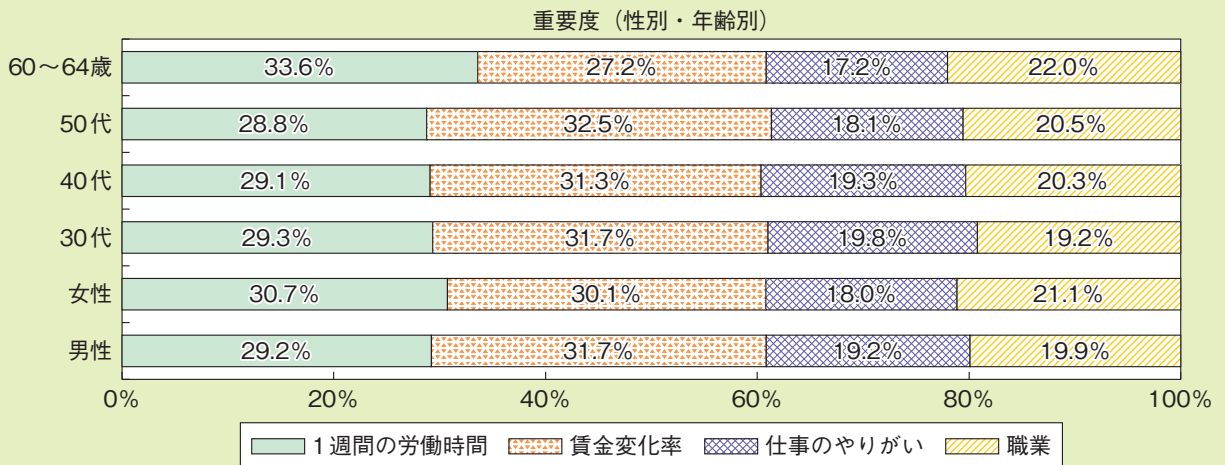
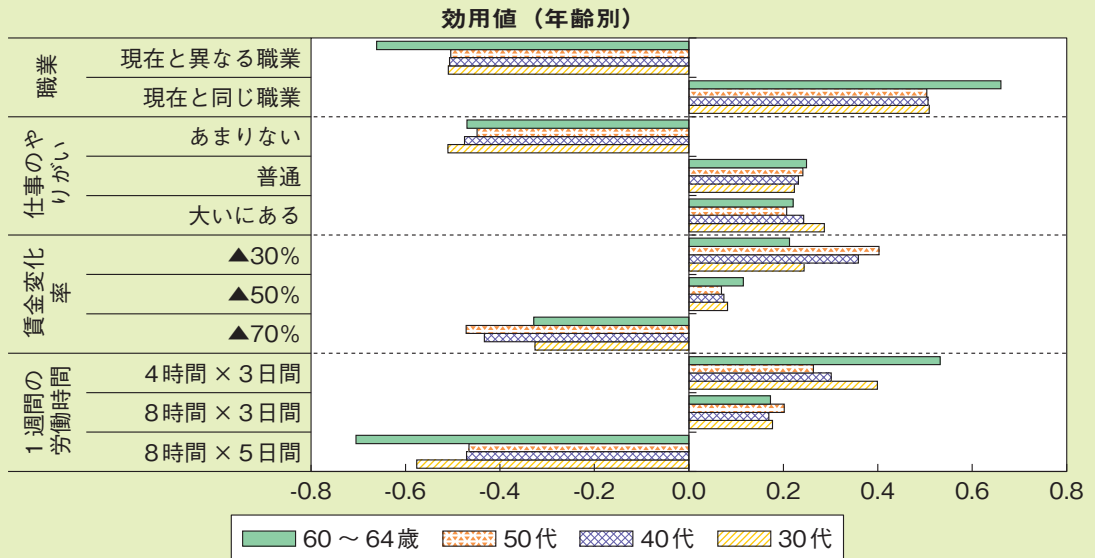
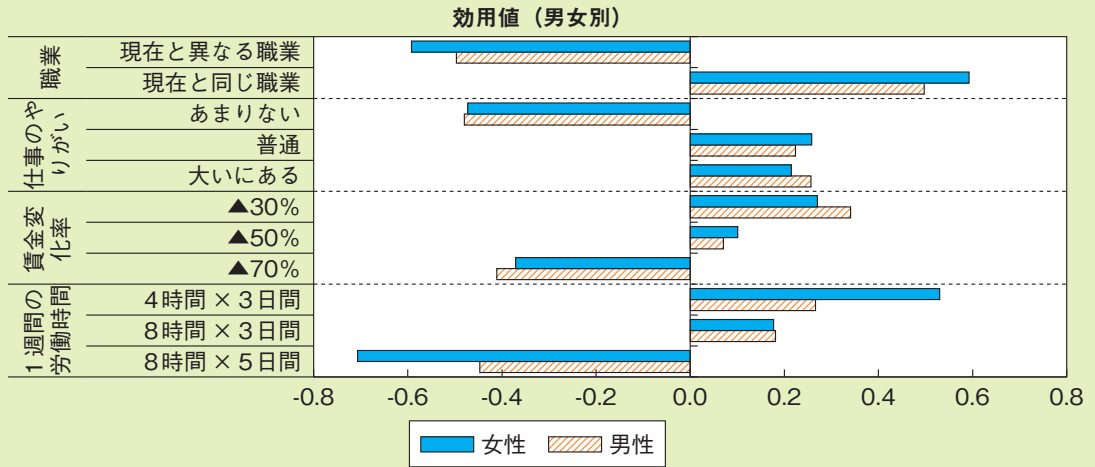
また、性別における違いをみると、女性においては労働時間による効用値の変化が極めて大きく、週あたりの労働時間が4時間×3日の場合のプラスの効用は男性の2倍程度だが、8時間×5日の場合のマイナスの効用は男性の1.5倍程度となっている。一方、賃金においては、男性の方の効用値の変動が女性より大きくなっていることから、女性は労働時間、男性は賃金変化に敏感になる傾向がみられる。次に、年代別における違いをみると、60～64歳ではより労働時間と職業の状況が、他の年代と比較してやや重要な要素を持っていることが確認できるが、年代間による差はそこまで大きくはない。

注 (53) コンジョイント分析は、消費者の購買意欲が高い商品プロファイルを作成する等のマーケティングで利用されることが多い手法であるが、労働経済学の分析でも利用されている（例えば、Heyma et al. (2014) や岡本他 (2012) 等）。また、ここで利用した手法は、選択型コンジョイント分析（Choice-Based Conjoint Analysis）に階層ベイズ法（Hierarchical Bayes）を組合せたものであり、各人の効用値の違いを捉えることが可能となる。技術的な詳細はOrme (2006) 等を参照されたい。

(54) この4つの要素以外にも、健康状態の要因も就業意欲に対して大きく影響を与えることが考えられるが、ここでは前提条件をそろえるため、健康上問題ないと仮定した上で質問している。詳細は上島・小寺 (2019) を参照。

第2-2-8図 コンジョイント分析①

大幅な賃金低下や長時間の労働は就業意欲を低下させる



(備考) 1. 内閣府「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。
 2. コンジョイント分析についての詳細は、付注2-7及び上島・小寺(2019)を参照。

その他にも各人の効用値は、個人属性や年収・貯蓄状況といった前提条件によっても異なることが考えられるため、上記同様の効用値のプロットを、望ましいキャリアパス、現在の年収、60歳前半に想定される貯蓄額、の3つの属性別に行った（第2-2-9図）。

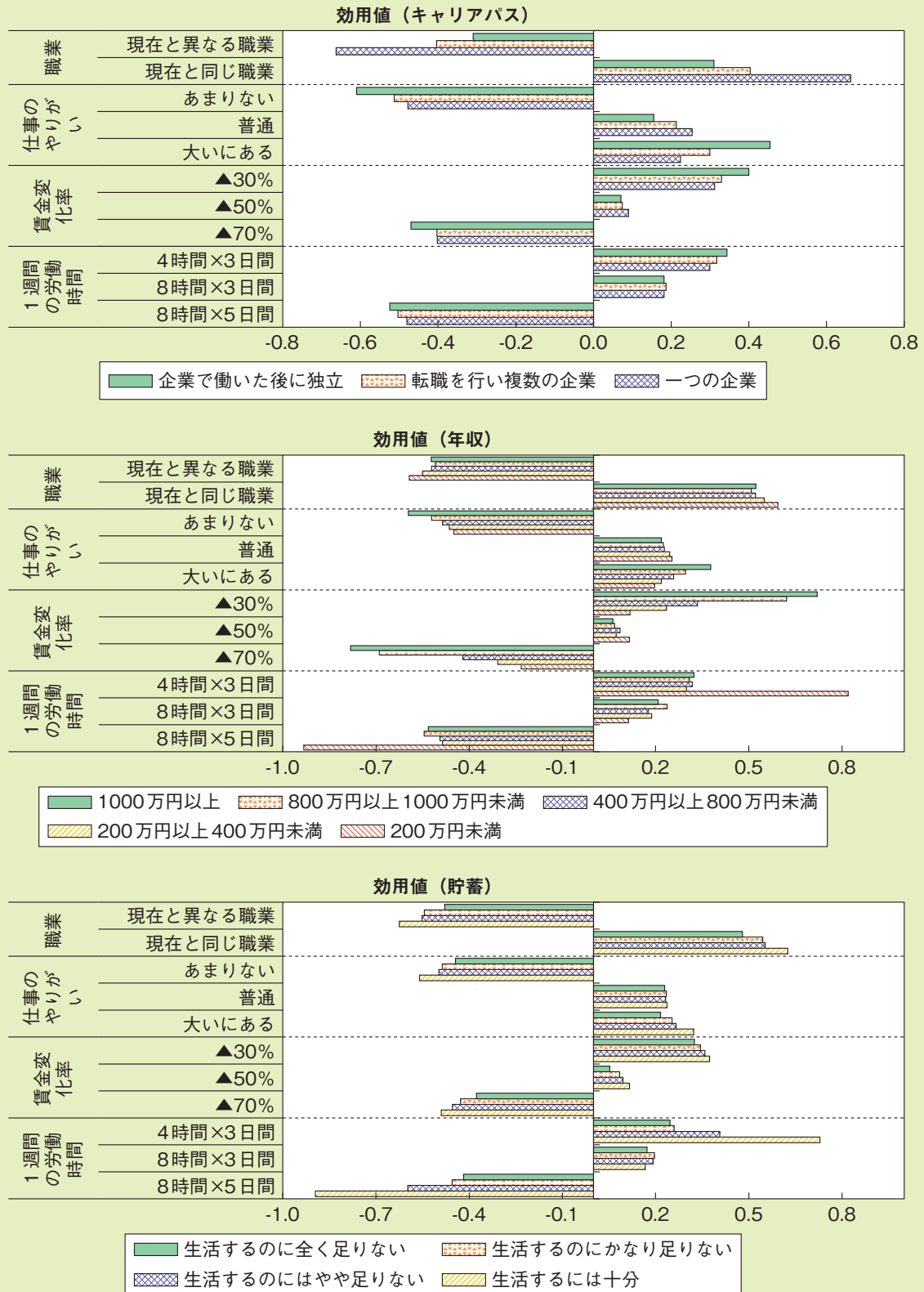
推計結果をみると、キャリアパスとして一企業キャリアを志向する者は、現在と同じ職業でいたいという志向が非常に強く、現在と同じ職業であることの効用値は、独立を考える者の2.1倍となっている。また、独立志向がある場合、仕事のやりがいに対する効用値が大きく、性別等では違いが観察されなかったが、やりがいが大きい場合と普通の場合で2倍以上の差が生じている。

現在の年収区別にみると、特に現在の年収が多い者ほど賃金変化に対して効用値が大きく変化する傾向にあるのがわかる。特に賃金変化が▲70%になった場合の効用値のマイナスは、年収が1000万円以上の者は、200万円未満の者の3.4倍である。また、老後の貯蓄別にみると、労働時間に特に差がみられており、貯蓄が十分である者は長い労働時間働くことに対する負の効用が高くなっていることが確認できる。

以上、様々な属性別に傾向を確認したが、賃金水準と労働時間が就業意欲に対して与える影響は非常に大きいこと、やりがいのない仕事の担当になることによる負の効用は賃金の減少と同程度かそれ以上に大きいこと等を踏まえると、就業意欲を高めるための定年制度・再雇用制度のあり方についての見直しが必要である。その際、年功とともに上昇する賃金カーブについても、若年層の働く意欲を高め、高齢期の急激な賃金低下を避けるためにも、より生産性に見合ったものとしていくことが重要である。また、現状と異なる職業に就いた場合の負の効用は大きく、同時にやりがいの低下も見込まれるため、職業移動が必要な場合においては、教育訓練等のサポートを行うことが重要である。

第2-2-9図 コンジョイント分析②

キャリアパスの意識、年収、貯蓄額により効用値に差がみられる



(備考) 1. 内閣府「就業期間の長期化に関する意識調査」により作成。
 2. コンジョイント分析についての詳細は、付注2-7及び上島・小寺(2019)を参照。

●企業の高齢者雇用に対する意識

以上は雇用者の視点であったが、企業側は65歳以降の雇用についてどのような問題意識を持っているのかも確認する。採用側としてどのような人物や資質であれば65歳以降も雇用してもよいと考えているのかについて、雇用形態を問わずに65歳以降も働ける企業と65歳で退職が必要な企業とに分けてみてみよう（第2-2-10図（1））。

まず、現在65歳以降の継続雇用がない企業でも、資質・条件にかかわらず雇用したくないと回答した企業は1%未満であり、一定の資質や条件があれば65歳以降も雇用しても良いと考えていることがわかる。具体的に求める項目についてみると、割合が大きい項目は4つであり、高い専門性、健康、働く意欲・意思、他の職員の教育・指導である。特に、高い専門性を求める割合は、65歳以降も働けるか否かにかかわらず約6割と高い水準となっている。専門職にある雇用者は就業意欲が高い傾向にあるとの研究もあるが⁵⁵、企業サイドからも専門的なスキルを保有していれば、年齢によらず活用したいとの意向があると考えられる。65歳以降も働ける企業では、健康上支障がないことを求める割合が最も高くなっている。既に高齢者を雇用している企業では、健康確保が重要な要素となっていると考えられる。また、コンジョイント分析で重要と指摘された賃金については、賃金の引下げを条件に考える企業は12~15%程度と比較的限定的であることから、65歳以上でも能力や意欲等があれば、企業としても一定程度の賃金を支払う意志があることが示唆される。

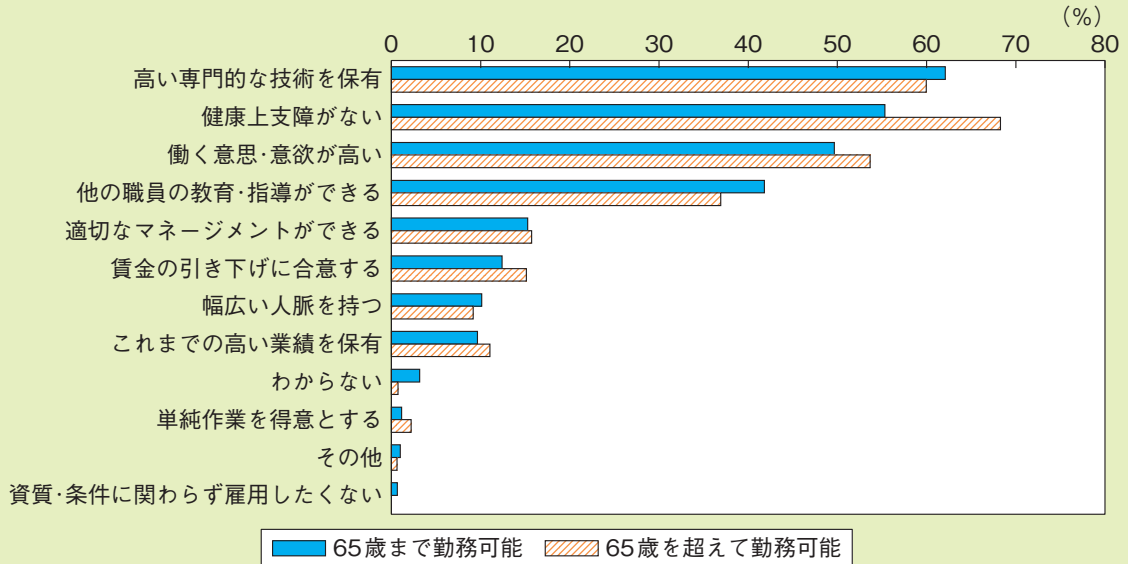
次に、企業が65歳以上の雇用促進に対して、どのような制度が必要と考えているのかを確認しよう（第2-2-10図（2））。回答割合が多い項目として、柔軟な働き方と職務の明確化の2項目があげられる。柔軟な働き方の重要性は多様性においても重要な要素であったが、65歳以降の雇用に対しても重要な要素となる。また、その他の項目では、65歳以降も働ける企業では社内コミュニケーションの円滑化や長時間労働の是正を挙げる割合が多くなっている。実際に65歳以上を雇用している企業では、年齢が多様化することによるコミュニケーションコストの増加や就業期間の長期化に対応するためにWLBの改善が重要であると認識している可能性がある。一方、勤務可能な年齢が65歳までの企業では、社内のキャリアモデルの再構築を指摘する声が高くなっており、年功を基準とする賃金・人事制度を見直す必要性がより認識されていることが考えられる。

注 (55) 戸田（2018）の厚生労働省「中高年者縦断調査」による分析。

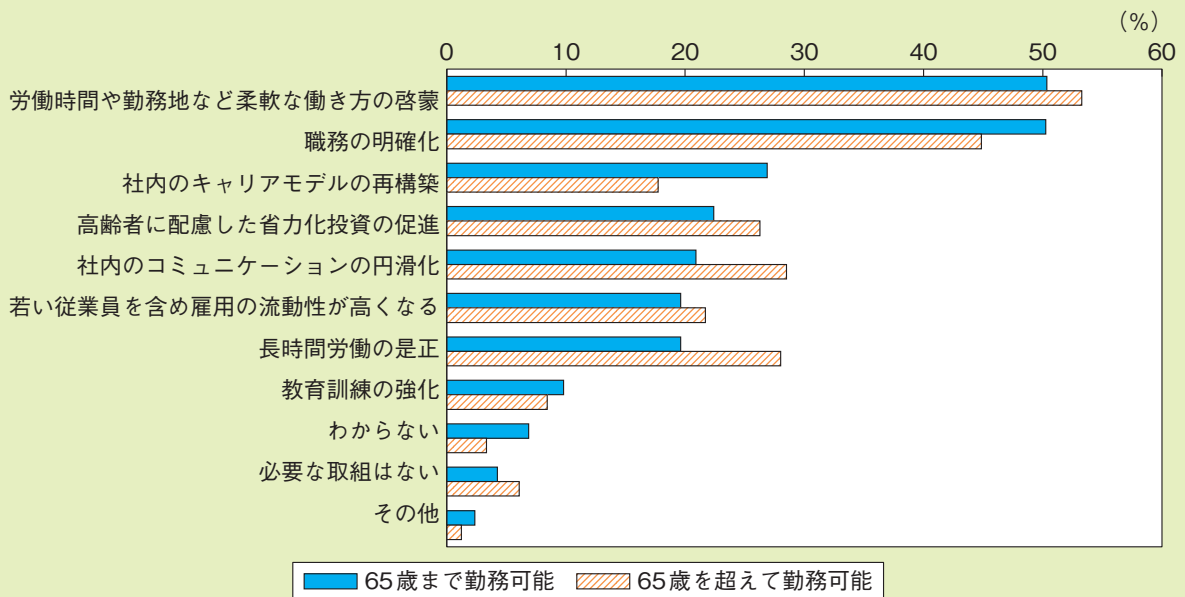
第2-2-10図 65歳以上雇用に関する企業の問題意識

企業は専門性や意欲等を要求。雇用促進には柔軟な働き方・職務の明確化等が必要

(1) 65歳以降の雇用で求める資質や雇用条件（定年・勤務延長可能年齢別）



(2) 65歳以降の雇用促進に必要な取組（定年・勤務延長可能年齢別）



(備考) 内閣府 (2019) 「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。

コラム

2-1 高齢者雇用の促進について

日本の高齢者の就業率をみると（図（1））、2012年から2018年にかけて60～64歳では11.1%ポイント、65～69歳では9.5%ポイント、70～74歳では7.2%ポイント、75～79歳では3.4%ポイント上昇しており、高齢者の就業が進んでいることが確認できます。2018年における就業率は60～64歳が68.8%、65～69歳が46.6%、70～74歳が30.2%、75～79歳が16.6%です。高齢者の就業率の上昇には、厚生年金の支給開始年齢の引上げや高齢者雇用安定法の改正に加え、健康寿命の延伸等もあって就業意欲の高い高齢者が増加していることなどが背景にあると考えられます。

2040年には団塊ジュニア世代が65歳以上になることもあり、今後も生産年齢人口の減少と高齢化の進展が見込まれています。こうした変化に対応し、より多くの人が意欲や能力に応じて就労・社会参加を行い、社会の担い手として長く活躍できるよう、高齢者の雇用・就業機会を確保していくことは非常に重要です。

高齢者の更なる就業促進の余地について、医学的な観点からみると10～20年前の高齢者と比較して現在の高齢者は加齢に伴う心身の機能の変化が5～10年遅くなっているとの指摘もあり⁵⁶、こうした高齢者の「若返り」を考慮すると、更なる就業促進の余地は十分にあると考えられます。さらに、高齢期の就業は健康意識にも良い影響を与える可能性があり、中高齢者を対象としたパネルデータである厚生労働省「中高年者縦断調査」を用いた分析によると、ある年（ t 年）において「不健康」と答えた者が翌年（ $t+1$ 年）に「健康」と答える確率（健康改善確率）やある年（ t 年）において「健康」と答えた者が翌年（ $t+1$ 年）も「健康」と答える確率（健康維持確率）を、 t 年の就業者と非就業者とで比較すると、就業していた者の方が高くなることが示されています（図（2））。

また、高齢者の雇用・就業機会を確保するにあたっては、仕事の「質」が良いものであることも重要です。現在多くの企業で継続雇用制度が普及していますが、継続雇用で働く高齢者は、継続雇用以外の就業者と比べて、定年後の賃金低下の幅が大きく、仕事満足度や65歳以降の就業意欲が低いという指摘があります⁵⁷。また、OECD（2018）による分析においても、他のOECD諸国と比較して、日本では仕事におけるスキル⁵⁸の活用度が若年期から高齢期で大きく低下しており、高齢期におけるスキルの活用が不十分であることが指摘されています。定年後の処遇の不連続性を段階的に解消していくことや、中高齢者の学び直しの機会を充実させることなどを通じて、高齢者が就労しやすい環境を整備していくことが重要であると考えられます。

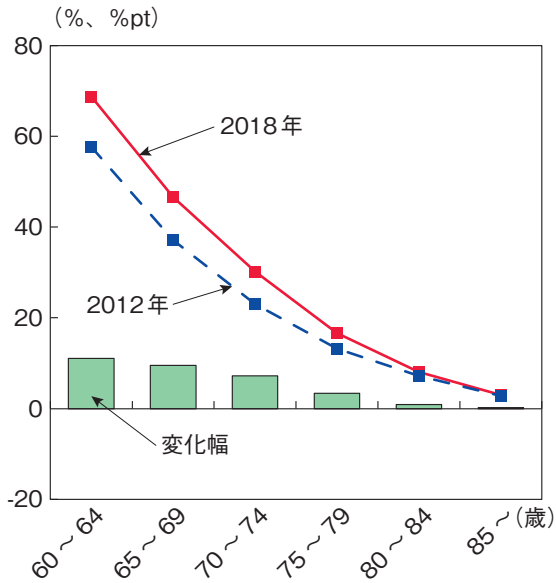
注

(56) 日本老年学会・日本老年医学会（2018）「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ報告書」。

(57) 久米他（2019）を参照。

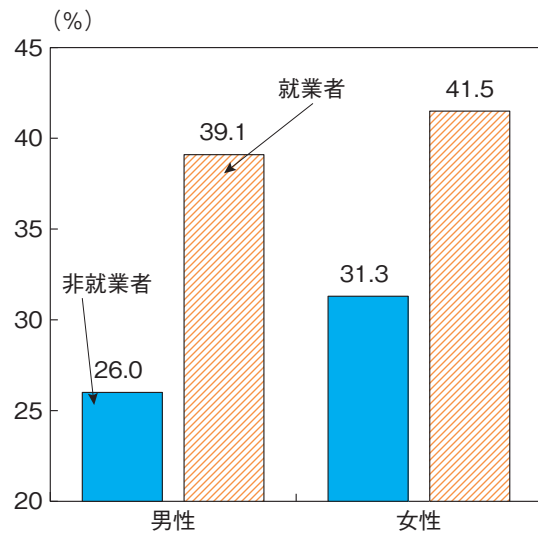
(58) 読解力（reading）、計算力（numeracy）、ICT、問題解決力（Problem solving）といったスキル。

(1) 高齢者の年齢階級別の就業率

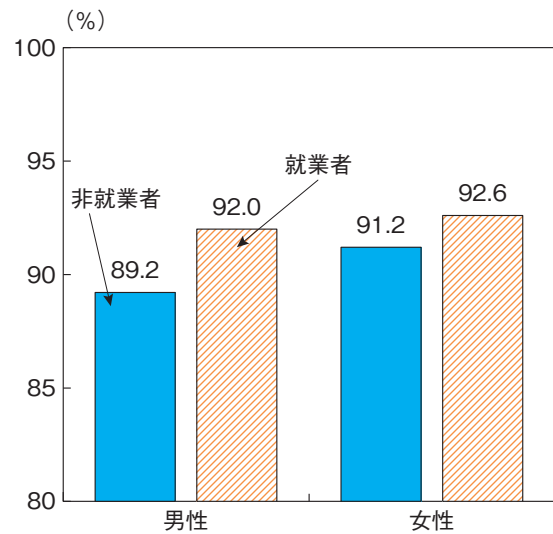


(2) 高齢者の就業行動が健康意識の推移に与える影響

健康改善に関する遷移確率



健康維持に関する遷移確率



(備考) 1. (1) は総務省「労働力調査(基本集計)」、(2) は厚生労働省「中高年者縦断調査特別報告」により作成。
 2. (2) は、ある年(t年)において「不健康」と答えた者が翌年(t+1年)に「健康」と答える確率(健康改善確率)と、ある年(t年)において「健康」と答えた者が翌年(t+1年)も「健康」と答える確率(健康維持確率)を、t年の就業者と非就業者で比較したもの。