



RIETI Discussion Paper Series 19-J-002

定年後の雇用パターンとその評価—継続雇用者に注目して

久米 功一
東洋大学

鶴 光太郎
経済産業研究所

佐野 晋平
千葉大学

安井 健悟
青山学院大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<https://www.rieti.go.jp/jp/>

定年後の雇用パターンとその評価—継続雇用者に注目して*

久米 功一（東洋大学）
鶴 光太郎（経済産業研究所）
佐野 晋平（千葉大学）
安井 健悟（青山学院大学）

要 旨

本稿では、経済産業研究所（RIETI）が実施した定年退職や継続雇用に関するウェブアンケートの個票データを分析して、高齢雇用者の立場から、継続雇用制度や高齢者雇用制度に対する評価を行った。分析結果によると、継続雇用者の定年後の仕事満足度は低く、賃金低下の幅が大きく、雇用の安定と引き換えに、処遇の悪化を受け入れていた。継続雇用者の65歳以降の就業意欲は、他の就業者よりも有意に低かった。ただし、継続雇用者でも、専門職の場合には、時間当たり賃金や仕事満足度が高く、60歳時（定年時）の業務に関する後進の教育係の仕事満足度は高かった。一方、継続雇用者は、雇用継続を希望し、職務内容の変化を受け入れるが、転職、賃金プロファイルの変更、定年制の廃止に対しては消極的であった。今後の高齢者雇用の課題としては、継続雇用を選択する場合でも、専門職や若手・後進の指導に当たるなど定年までに専門的なスキルや能力を蓄積し、活かすことが必要だ。また、継続雇用者の仕事満足度や65歳以降の就業意欲が低いことを考慮すると、高齢者の就業率向上に対しては、65歳以上の継続雇用年齢引上げの効果は不透明であり、高齢者の希望・特性に応じて多様な働き方が選択されていくことが重要といえる。

キーワード：定年、継続雇用

JEL classification: (1個以上) J28, J33, J81

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。本稿の作成にあたり、本稿の原案に対して、経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会の方々、森川正之副所長をはじめとする多くの方々から有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げたい。

1. はじめに

少子高齢化の進展と中長期的な労働力不足を背景として、高齢者の就業支援が推進されている。2017年3月に策定された「働き方改革実行計画」は、高齢者の就業促進の方策の一つとして、2020年度までを集中取組期間と位置づけ、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への助成措置の強化を挙げている。また、65歳にとどまらず、それ以降の就業も見据えた雇用政策が強調されている。さらに、2018年10月に発足した第4次安倍内閣では、「全世代型社会保障への改革」が最大のチャレンジとして位置付けられ、生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を未来投資会議において開始することが表明されたところである²。

日本の高齢者の就業率は、国際的にみるとすでに高い水準にある³。これは、少子高齢化による労働力の構成はもちろんのこと、政策的な後押しの結果でもある。2004年6月に成立し、2006年4月に施行された高年齢者雇用安定法の改正では、事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するために、高齢者雇用確保措置として、①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、または、③定年の定め廃止、のいずれかを講じることが義務付けられた⁴。近藤（2014）は、2006年施行の評価を行い、65歳までの高齢者の就業が促進されたとしている。2012年の同法改正では、継続雇用を希望する高年齢者全員を継続雇用することが事業主に原則として義務付けられた⁵。これらの法改正は、高齢者の就業を促し⁶、高齢者の高い就労希望とも相まって⁷、65歳以降の就業促進は、これらの延長線上にある有効な施策とみることができる。

その一方で、本人が希望すれば、定年後も引き続き雇用する制度である継続雇用制度においては、企業経営上の課題が残されたままとなっている。若年時に生産性を下回る賃金を支払い、生産性の伸びが低減してくる中高年以降に生産性を上回る賃金を支払うという、定年までの後払い式で年功色の強い賃金制度を前提にすれば、継続雇用時に賃金を低下させることには、経営上の合理性があるとしても、労働者との合意なしに、就業規則を変更

² 第19回未来投資会議（平成30年10月5日）における安倍総理発言

³ 60～64歳の就業率（2016年）は、日本は男性76.8%、女性50.8%であり、いずれも、米国（男性59.6%、女性48.5%）、英国（男性60.1%、女性44.7%）、スウェーデン（男性70.1%、女性65.2%）、65～69歳の就業率（2016年）では、日本（男性52.9%、女性33.4%）、米国（男性35.5%、女性27.0%）、英国（男性25.7%、女性16.6%）、スウェーデン（男性25.3%、女性18.8%）であり、日本の高齢者の就業率は比較的高い状況にある（労働政策研究・研修機構2018）。

⁴ 同法9条1項により、労使協定の定める基準により継続雇用対象者を限定することができた。

⁵ ただし、労使協定の定める基準による例外の仕組みは、2013年4月から2025年4月にかけて段階的に廃止されることとなっている。

⁶ 厚生労働省「平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果」によると、従業員31人以上の企業156,113社のうち、雇用確保措置の実施済企業99.7%（155,638社）であり、「定年制の廃止」2.6%（4,064社）、「定年の引上げ」17.1%、「継続雇用制度の導入」80.3%（124,982社）となっている。ただし、301人以上企業に限ると、継続雇用制度の導入が90.6%、定年の引上げ8.9%、定年制の廃止0.5%となっている。

⁷ 内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2013年）によれば、現行の高年齢者雇用安定法が定める雇用確保措置年齢である65歳（2025年到達）を超えて働きたいと回答した人が、3人に2人（65.9%）、「働けるうちはいつまでも」と回答している人が3割（29.5%）となっている。

することなどによって、既存の労働条件を不利益に変更することは、原則的にできないため、職務内容の変更と賃金低下を一体として行う必要がある。しかし、仮に定年退職後の役割の変化を伴う賃金低下を達成したとしても、当事者の期待を下回る役割やこれまで慣れ親しんだ職務とは異なる職務を与えるならば、高齢者の再雇用後のモチベーションの低下を引き起こすおそれがある。事実、日本経済団体連合会（2016）によれば、高齢社員の配置・活躍促進にあたって生じている問題として、「再雇用後の処遇の低下・役割の変化等により、モチベーションが低下した」を挙げた企業は53.4%と最も多く⁸、継続雇用時の処遇を巡る裁判も起きている（補論1参照）。

こうした問題への対応としては、年功型賃金制度を見直し、生産性に見合った賃金支払いにした上で、職務能力を生かし続けられるように定年延長・廃止を検討することなどが考えられるが、その検討に向けては、現行の65歳までの継続雇用を含めた定年前後の雇用の様々なパターンにおける働き方の実態と、処遇や制度に対する高齢就業者自身の評価について綿密に分析しておく必要があるだろう。そこで、本稿では、経済産業研究所が実施した「平成29年 転勤・異動・定年に関するアンケート調査」の個票を用いて、とくに、「定年を迎えて、同一企業で継続雇用制度を利用」した人をベンチマークとして、定年後の他の雇用形態との比較を行うことにより⁹、高齢者雇用の制度設計への示唆を得ることを目的とする。

本稿の構成は、以下の通りである。第2章では、継続雇用に関する先行研究を概観する。第3章で、本稿が用いるデータとそれが示す継続雇用の実態を紹介した後、第4章で実証分析の結果を示す。第5章で、高齢者雇用制度の評価に関する分析を行い、第6章では、政策的なインプリケーションを議論し、最終章では、まとめと今後の課題を述べる。

2. 先行研究

近年の高齢者の就業行動については、在職老齢年金や健康との関係で分析されることが多かった（小川（2009）、梶谷（2011）、佐藤（2018）、山本他（2018）、内閣府（2018）など）¹⁰。これらの研究は、高齢者は、一定水準の所得が保障されていた下で、過度な負担

⁸継続雇用制度は、高齢者の処遇と職務、役割期待の設計にとどまらず、現役社員の採用・キャリア設計にも影響を及ぼしうるとの指摘もある（鹿生他 2016）。

⁹継続雇用制度には、勤務延長と再雇用の二通りがある。勤務延長は、定年到達者を退職させることなく、雇用し続ける制度であり、再雇用は、いったん定年退職させたのちに、再び雇用する制度である。

¹⁰小川（2009）は、年金給付額が留保賃金を引き上げるため、労働供給に対して抑制的に働く可能性を指摘して、勤労報酬に対して年金給付額が屈曲しているという構造に着目して分析している。梶谷（2011）は、期待在職老齢年金額は高いほど、就業が高まる。在職老齢年金の増加は賃金減少を伴うが、それでも就業促進のプラスの効果があると指摘している。佐藤（2018）は、定年退職経験がメンタルヘルスを改善させること、山本他（2018）は、高年齢者の失業と健康について、59歳以下の失職はメンタルヘルスを悪化させるが、60歳以上では、失業経験はメンタルヘルスに影響しないことを明らかにしている。内閣府（2018）は、厚生労働省「中高年者縦断調査」の個票を分析して、60代の就業行動に影響を及ぼす要因として、収入要因（在職老齢年金）と企業側の要因（継続雇用制度）を挙げている。60代前半では、在職老齢年金制度によりフルタイム就業意欲が一定程度阻害され、代わりにパートタイム就業や非就業が選択されていることが示唆された。

にならない程度に働きたいことを示唆している。また、高齢者の就業希望に応える仕事環境の設計¹¹や60歳代前半層の活用課題¹²について分析した研究もあり、高齢者の活用においては、現役時の経験を活かしつつ、期待役割を変えた仕事の設計が求められることを示唆している。しかし、高齢者の雇用形態の違い、とりわけ継続雇用制度とその影響については、十分に分析されてこなかった。

本稿の問題意識に近く、高齢者の雇用形態の違いと定年到達後の処遇の変化に着目した調査としては、労働政策研究・研修機構（2015）がある。高齢者の定年到達後の仕事の内容の変化は「変わっていない」が49.0%（継続雇用者のうち50.7%）と最も多い。高齢者の定年後の賃金額は「減少した」が41.9%（継続雇用者のうち80.3%）と最も多く、その減少幅は「41～50%」が19.1%（継続雇用者のうち24.2%）と最も多い。賃金が下がったことについての考えをみると（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」という人は58.2%（継続雇用者83.1%）であり、是認と否認が拮抗した状況である。

継続雇用者に関していえば、職務内容の変化を伴う賃金低下はやむを得ないが、現実には、仕事内容が変化していないにもかかわらず、賃金が低下した継続雇用者が相当数存在しており、継続雇用者の処遇の悪化が指摘されている。継続雇用自体は、高齢者の雇用安定に資するという一定の評価が得られているものの、継続雇用者自身の不満に鑑みると、処遇と働き方の変化を組み合わせたよりよい制度設計が求められているといえる。ただし、労働政策研究・研修機構（2015）は、継続雇用者の処遇の実態を調査しているものの、それが65歳以降の就業意欲に与える影響や継続雇用者が希望する高齢者雇用制度の在り方については十分には議論されていない。

そこで、本稿では、定年前後の職務内容と賃金の変化に着目しながら、継続雇用者とそれ以外（継続雇用以外の方法で定年後も就業し続けている人）のパフォーマンス、満足度・意欲、高齢者雇用制度に対する考え方などを比較することによって、継続雇用制度を評価し、継続雇用制度の是非、ひいては、定年制度を含めた高齢者雇用制度のあり方を議論することを目的とする。

3. データ

3.1. データの概要

本稿が分析するデータは、経済産業研究所（RIETI）が現役世代の正社員や退職経験者に

¹¹ 高木（2009）では、短時間勤務を実施している企業では、短時間勤務にありがちな単純作業や縁辺的な仕事での就業ではなく、60歳前の本来の業務に結びつけるかたちで、短時間勤務が実現されている可能性を示し、短時間勤務によるワークシェアリングが高年齢者の雇用機会を創出するとしている。

¹² 鹿生他（2016）は、企業調査の結果にもとづき、60歳代前半層の活用課題として、「本人（高齢社員）のモチベーションの維持・向上、指摘率67.8%」「本人の健康、同55.5%」「担当する仕事の確保、同45.7%」を挙げている。また、A社の事例紹介では、高齢社員はスキルを保有し、かつ、帰属意識も高いため、経験やスキル不足から正社員では補えない領域の仕事を担当するとして、高齢社員の活用に向けては、期待役割の設計が重要であることを提示している。

対して行った、転勤・異動、定年に関する実態、満足度等を質問する総合的なウェブアンケート「平成 29 年度「転勤・異動・定年に関するインターネット調査」(以下、RIETI 転勤・異動・定年調査)の個票である。この調査は、平成 30 年 1 月 16 日(火)～1 月 19 日(金)の期間にインターネット上でのアンケートによる個人調査の形式で実施された。転勤・異動・定年に着目するという観点から、①30 歳以上に限定、②30～60 歳の現役世代については、従業員 300 人以上の大企業(転勤制度あり)に勤務する大卒以上の正社員、③61～69 歳の高齢者については、60 歳以下でやはり従業員 300 人以上の大企業に大卒以上正社員として勤務していた人、を対象としている。前述の労働政策研究・研修機構(2015)が、調査対象者に非就業者を含み、引退プロセスを考察していることに対して、RIETI 転勤・異動・定年調査は、大企業を退職した現在就業者のみを対象としている。後者は、転勤・異動の経験の有無などが定年後の就業形態に与える影響を分析できる点で長所がある。本稿では、継続雇用に着目することから、定年を迎えた 61～65 歳に限定し、③の高齢者のサンプル計 1,109 人を分析対象とする¹³。

3.2. 定年前後に着目した 60 歳代の雇用パターンと継続雇用制度の利用状況

定年前後に着目した 60 歳代の雇用パターンは、表 1 の通りである。本稿の定義する「継続雇用者」は、「定年を迎えて、同一企業で継続雇用制度を利用」した 728 人である¹⁴。その比較対象となるのは、継続雇用以外の形態で就業している 381 人であり、定年を迎えた人、定年がない人、正社員もいれば、有期契約社員も含まれる。

表 1. 定年前後に着目した 60 歳代の雇用パターン

	合計(人)	合計(%)
定年を迎えて、同一企業で継続雇用制度を利用	728	65.6
継続雇用以外の形態	381	34.4
定年を迎えて、別の企業で正社員として勤務	131	11.8
定年を迎えて、別の企業で有期契約社員として勤務	114	10.3
定年を迎える前に、別の企業に正社員として勤務	37	3.3
定年を迎える前に、別の企業に有期契約社員として勤務	26	2.3
その他	73	6.6
合計	1,109	100.0

継続雇用者とそれ以外に分けて雇用形態をみると(表 2)、継続雇用者では契約社員、嘱託社員が半数(51.4%)を占める一方、それ以外の就業者では、正社員の占める割合が高く(54.1%)、契約社員・派遣社員は三分の一程度(34.6%)である。また、産業別に継続雇用者の割合をみると(表 3)継続雇用者がそれ以外の就業者よりも高い割合を示している産業としては公務 77.0%、製造業 76.5%、情報通信業 74.1%が挙げられる。一方、それ以外

¹³ 調査対象は 61～69 歳の 1500 人であるが、65 歳を超える(66～69 歳) 256 人、「定年を迎えて、同一企業で継続雇用制度を利用(問 75)」かつ「定年がなく、退職していない(問 76)」と回答矛盾のある 12 人、継続雇用以外の形態のうち「定年を一度も迎えていない」と答えた 123 人を分析対象から除外した。

¹⁴ 退職との関係をみると、継続雇用者 728 人のうち、再雇用 705 人(定年退職した 692 人、定年に達する前に退職した 13 人)、勤務延長 23 人(定年に達する前で、まだ退職していない)であった。

の就業者の割合が相対的に高い業種としては医療・福祉 65.0%、不動産業・物品賃貸業 63.0%が挙げられる。

表 2. 継続雇用者とそれ以外の就業者の雇用形態

	合計 (人)	継続雇用 (人)	それ以外 (人)	合計 (人)	継続雇用 (%)	それ以外 (%)
正社員	538	332	206	48.5	45.6	54.1
契約社員、嘱託社員	506	374	132	45.6	51.4	34.6
派遣労働者	7	3	4	0.6	0.4	1.0
アルバイト・パート	36	16	20	3.2	2.2	5.2
自営業主・家族従業員	12	0	12	1.1	0.0	3.1
自由業・フリーランス・内職・個人請負	10	3	7	0.9	0.4	1.8
合計	1,109	728	381	100.0	100.0	100.0

表 3. 産業別継続雇用者の割合

	合計 (人)	継続雇用 (人)	それ以外 (人)	合計 (%)	産業別の比率(%)	
					継続雇用	それ以外
農業、林業	2	0	2	0.2	0.0	100.0
漁業	1	0	1	0.1	0.0	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	0	0.1	100.0	0.0
建設業	97	60	37	7.9	61.9	38.1
製造業	353	270	83	28.7	76.5	23.5
電気・ガス・熱供給・水道業	24	11	13	1.9	45.8	54.2
情報通信業	58	43	15	4.7	74.1	25.9
運輸業、郵便業	26	13	13	2.1	50.0	50.0
卸売業、小売業	110	73	37	8.9	66.4	33.6
金融業、保険業	90	66	24	7.3	73.3	26.7
不動産業、物品賃貸業	27	10	17	2.2	37.0	63.0
学術研究、専門・技術サービス業	22	12	10	1.8	54.5	45.5
宿泊業、飲食サービス業	9	5	4	0.7	55.6	44.4
生活関連サービス業、娯楽業	3	0	3	0.2	0.0	100.0
教育、学習支援業	43	30	13	3.5	69.8	30.2
医療、福祉	20	7	13	1.6	35.0	65.0
複合サービス業	7	5	2	0.6	71.4	28.6
サービス業(他に分類されないもの)	94	45	49	7.6	47.9	52.1
公務(他に分類されないものを除く)	87	67	20	7.1	77.0	23.0
その他	35	10	25	2.8	28.6	71.4
合計	1,109	728	381	90.0	65.6	34.4

表 4. 職種別継続雇用者の割合

	合計 (人)	継続雇用 (人)	それ以外 (人)	合計 (%)	職種別の比率(%)	
					継続雇用	それ以外
管理的職業従事者	322	166	156	29.0	51.6	48.4
専門的・技術的職業従事者	306	221	85	27.6	72.2	27.8
事務従事者	247	203	44	22.3	82.2	17.8
販売従事者	75	55	20	6.8	73.3	26.7
サービス職業従事者	34	18	16	3.1	52.9	47.1
保管職業従事者	19	14	5	1.7	73.7	26.3
農林漁業従事者	2	0	2	0.2	0.0	100.0
生産工程従事者	12	10	2	1.1	83.3	16.7
輸送・機械運転従事者	5	4	1	0.5	80.0	20.0
建設・採掘従事者	6	4	2	0.5	66.7	33.3
運搬・清掃・包装等従事者	8	4	4	0.7	50.0	50.0
その他	73	29	44	6.6	39.7	60.3
合計	1,109	728	381	100.0	65.6	34.4

※表について、本文中で言及した数字を太字で表記している。

職種別に継続雇用者の割合をみると（表4）、継続雇用者の割合が高い職種は事務従事者（82.2%）である一方、それ以外の就業者において、相対的に割合が高い職種は管理的職業従事者（48.4%）となっている。役職別に継続雇用者の割合をみると（表5）、係長・主任クラスと同待遇の専門職（77.3%）、役職についていない人（75.1%）において継続雇用者の割合が高く、それ以外の就業者の割合の高い役職は、代表取締役・役員・顧問（78.8%）、部長クラスの管理職（41.5%）といった上級職である。勤め先の企業規模別の継続雇用者の割合をみると（表6）、5000人以上の大企業80.6%、官公庁79.1%と高くなっており、おおまかにみれば、企業の規模が大きいほど、継続雇用者の割合が高くなる傾向がみてとれる。継続雇用者が一般社員として大企業に残る一方、それ以外の道を選ぶ人は、中小企業の上級職に転じていると推察される。

表5. 役職別継続雇用者の割合

	合計	継続雇用	それ以外	合計	役職別の比率(%)	
	(人)	(人)	(人)		(%)	継続雇用
代表取締役・役員・顧問	137	29	108	11.1	21.2	78.8
部長クラスの管理職	106	63	44	8.6	59.4	41.5
部長クラスと同待遇の専門職	110	71	39	8.9	64.5	35.5
課長クラスの管理職	62	47	15	5.0	75.8	24.2
課長クラスと同待遇の専門職	66	47	19	5.4	71.2	28.8
係長・主任クラスの管理職	29	21	8	2.4	72.4	27.6
係長・主任クラスと同待遇の専門職	44	34	10	3.6	77.3	22.7
役職についていない	555	417	138	45.0	75.1	24.9
合計	1,109	728	381	100.0	65.6	34.4

表6. 定年後の勤め先の企業規模別継続雇用者の割合

	合計	継続雇用	それ以外	合計	企業規模別の比率(%)	
	(人)	(人)	(人)		(%)	継続雇用
1～5人	20	2	18	1.8	10.0	90.0
6～29人	21	1	20	1.9	4.8	95.2
30～99人	33	4	29	3.0	12.1	87.9
100～299人	51	8	43	4.6	15.7	84.3
300～499人	115	71	44	10.4	61.7	38.3
500～999人	154	92	62	13.9	59.7	40.3
1000～4999人	343	256	87	30.9	74.6	25.4
5000人以上	279	225	54	25.2	80.6	19.4
官公庁	86	68	18	7.8	79.1	20.9
わからない	7	1	6	0.6	14.3	85.7
Total	1,109	728	381	100.0	65.6	34.4

※表について、本文中で言及した数字を太字で表記している。

3.3. 定年後の処遇の変化—継続雇用者の特徴

定年後の賃金水準をみると（表7）、継続雇用者は賃金低下幅が大きく、定年前と比較して5割以下が59.3%とそれ以外の就業者の同割合（48.2%）を上回る。その一方で、継続雇用以外の人々の24.6%は、8割～ほぼ同程度の水準の賃金を受け取っており、継続雇用者の同割合（11.1%）を大きく上回っている。ただし、定年前の3割以下の水準の賃金を受け取っている人は、継続雇用者もそれ以外の人も22～24%程度存在している。

表7. 定年後の賃金水準

定年前と比較した現在の賃金の水準	合計 (人)	継続雇用 (人)	それ以外 (人)	合計 (人)	継続雇用 (%)	それ以外 (%)
8割以上	162	78	84	15.5	11.1	24.6
ほぼ同程度	79	32	47	7.5	4.5	13.7
8～9割	83	46	37	7.9	6.5	10.8
6～7割	302	209	93	28.8	29.6	27.2
5割以下	583	418	165	55.7	59.3	48.2
4～5割	342	259	83	32.7	36.7	24.3
3割以下	241	159	82	23.0	22.6	24.0
合計	1,047	705	342	100.0	100.0	100.0

職務内容の変化については(表8、複数回答)、継続雇用者、それ以外とも60歳時(定年前)と同様の人の割合が最も高くなっている。しかし、継続雇用者では60歳時(定年前)と同様の人(48.5%)や業務量を減らした人(34.5%)の割合が、それ以外の就業者における同割合よりも高いことが着目される。定型的な業務の割合も15.7%と比較的高い。一方、継続雇用以外の方は、管理職、経営支援、アドバイスが29.9%と継続雇用者の割合(19.8%)よりも高く、より難易度の高い職務をこなしているといえる。60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務に就いている割合も継続雇用者よりも高い(33.9%)。継続雇用以外の方は、定年前の仕事に関連した難易度の高い仕事、あるいは、それにこだわらずに次の仕事に就いていると推察される。

表8. 定年後の仕事の変化

	合計 (人)	継続雇用 (人)	それ以外 (人)	合計 (人)	継続雇用 (%)	それ以外 (%)
60歳時(定年前)と同種	460	353	107	41.5	48.5	28.1
60歳時(定年前)と同種だが、その一部または業務量を減らしている	315	251	64	28.4	34.5	16.8
管理職、経営支援、アドバイス	258	144	114	23.3	19.8	29.9
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	213	166	47	19.2	22.8	12.3
専門職	270	173	97	24.3	23.8	25.5
定型的な業務	148	114	34	13.3	15.7	8.9
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	233	104	129	21.0	14.3	33.9
その他	16	3	13	1.4	0.4	3.4
合計	1,109	728	381	100.0	100.0	100.0

表9. 継続雇用者の定年後の賃金変化と仕事の変化

	賃金変化			合計
	8割～同程度	6～7割	5割以下	
60歳時(定年前)と同種	53	122	166	341
	(15.5)	(35.8)	(48.7)	(100.0)
60歳時(定年前)と同種だが、その一部または業務量を減らしている	20	57	166	243
	(8.2)	(23.5)	(68.3)	(100.0)
定年後の仕事の変化	26	54	59	139
	(18.7)	(38.8)	(42.4)	100.0
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	14	47	95	156
	(9.0)	(30.1)	(60.9)	(100.0)
専門職	10	49	105	164
	(6.1)	(29.9)	(64.0)	(100.0)
定型的な業務	5	23	83	111
	(4.5)	(20.7)	(74.8)	(100.0)
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	6	21	73	100
	(6.0)	(21.0)	(73.0)	(100.0)
合計	78	209	418	705
	(11.1)	(29.6)	(59.3)	(100.0)

注) 上段は実数(人)、下段は比率(%)を表す

※表について、本文中で言及した数字を太字で表記している。

表9に、継続雇用者に限定して、定年後の賃金変化と仕事の変化の組み合わせを示す。60歳時（定年前）と同種の仕事に就いている人のうち、同水準の賃金を受け取っている人は15.5%に過ぎず、5割以下に賃金が低下した人の割合は48.7%に上る。業務量を減らした人では、その68.3%が5割以下の賃金低下となっている。また、60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務に就いた人のうち、73.0%が5割以下の賃金低下を経験している。一方、管理職、経営支援、アドバイスをを行っている人は賃金低下度合いが小さく、8割～同程度の賃金の人の割合は18.7%と最も高くなっている。

以上、継続雇用者をそれ以外の就業者と比較することで基本的な特徴を整理してきた。では、高齢就業者のうち、どのような人が継続雇用を選択するのか、継続雇用者は、経済的なリターンや仕事上の満足度はどのようなか、さらには、継続雇用者は今後どのような制度を望んでいるか、次章から、これらを実証的に明らかにしよう。

4. 実証分析

この章では、継続雇用の決定要因と、継続雇用がもたらす成果について実証的に分析する。具体的には、継続雇用を決定づける個人属性や経験の違いに着目する。また、継続雇用が仕事満足度、賃金、適職感に与える影響について考察する。

4.1. 記述統計量

実証分析では、表10の通り、個人属性、過去の経験、就業経験・就業状態、退職金・年金、雇用形態、現在の働き方、定年後の賃金および職務内容の変化の変数を用いる。個人属性のうち、健康状態は就業意欲に関わる変数である。15歳時の成績は、認知能力、ひいては、稼得能力の高さを代理する。高校時の遅刻・欠席の頻度は、勤勉さのような非認知能力の代理変数である。運動部や文化部などの課外活動も同様である（戸田・鶴・久米 2014）。転職経験については、定年後再就職を考慮して、2回以上のダミー変数とする。退職金が大きいくほど、定年後の就業意欲を損なう可能性がある。現在の働き方や定年退職後の変化は、継続雇用の選択に影響を与えると想定する。

継続雇用者は、それ以外の就業者と比べて相対的に以下のような特徴がみられる。

- ① 契約社員・嘱託社員の割合が高い。
- ② 「残業がある」「配置転換や転勤がある」「組織のラインに組み込まれている」働き方をしている。
- ③ 仕事内容は、定年前と同種、あるいはその業務に関する後進、若手の教育係であることが多い。

表 10. 記述統計量

	全体			継続雇用者			それ以外		平均値の 差の検定
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	
継続雇用									
継続雇用者	1109	0.66	0.48	728	1.00	0.00	381	0	0
個人属性									
男性	1109	0.99	0.10	728	0.99	0.10	381	0.99	0.11
年齢(61-65歳)	1109	62.45	1.31	728	62.33	1.26	381	62.68	1.38 ***
大学院卒	1109	0.13	0.34	728	0.11	0.32	381	0.16	0.37 **
健康(1よくない~5よい)	1109	3.66	0.92	728	3.63	0.94	381	3.72	0.88
過去の経験									
15歳時の成績(1上の方~5下の方)	1109	1.66	0.88	728	1.70	0.88	381	1.60	0.89 *
遅刻・欠席の頻度(1ほとんどない~4回が多い)	1109	1.24	0.54	728	1.24	0.54	381	1.24	0.54
運動部	1109	0.48	0.50	728	0.47	0.50	381	0.51	0.50
文化部	1109	0.30	0.46	728	0.30	0.46	381	0.30	0.46
運動部かつ文化部	1109	0.03	0.17	728	0.02	0.15	381	0.05	0.22 **
就業経験・就業状態									
時間当たり賃金(円)	1046	3109.28	1807.07	700	2810.40	1462.31	346	3713.94	2238.48 ***
企業規模(従業員数・人)	1016	2557.34	1863.47	659	3023.19	1730.03	357	1697.41	1795.89 ***
役職	1109	0.50	0.50	728	0.43	0.50	381	0.64	0.48 ***
転職経験2回以上	1109	0.23	0.42	728	0.18	0.39	381	0.31	0.47 ***
昇進速度(1平均より下~4同期の中でトップ)	1001	2.43	0.85	665	2.29	0.81	336	2.69	0.87 ***
退職金・年金									
退職金(万円)	938	1934.54	867.83	631	1834.0	864.8	307	2141.21	838.36 ***
年金(万円)	1109	12.20	10.65	728	12.02	10.44	381	12.53	11.05
雇用形態(ダミー変数)									
正社員	1109	0.49	0.50	728	0.46	0.50	381	0.54	0.50 ***
契約社員、嘱託社員	1109	0.46	0.50	728	0.51	0.50	381	0.35	0.48 ***
派遣労働者	1109	0.01	0.08	728	0.00	0.06	381	0.01	0.10
アルバイト・パート	1109	0.03	0.18	728	0.02	0.15	381	0.05	0.22 ***
自営業主・家族従業員	1109	0.01	0.10	728	0.00	0.00	381	0.03	0.17 ***
自由業・フリーランス・内職・個人請負	1109	0.01	0.09	728	0.00	0.06	381	0.02	0.13 **
適職感・今後の就業意欲・仕事満足度									
適職感(1~4)	1109	3.96	0.91	728	3.94	0.89	381	4.01	0.94
65歳以降の就業意欲	749	0.50	0.50	488	0.45	0.50	261	0.61	0.49 ***
仕事満足度(0~10)	1109	6.63	1.88	728	6.44	1.83	381	6.99	1.91 ***
現在の働き方(ダミー変数)									
残業がある	1109	0.32	0.46	728	0.34	0.47	381	0.27	0.44 **
配置転換や転動がある	1109	0.19	0.39	728	0.21	0.41	381	0.15	0.35 ***
業務の範囲が無限定で幅広い	1109	0.30	0.46	728	0.28	0.45	381	0.34	0.47 **
社内外の関係者との調整業務が中心がある	1109	0.23	0.42	728	0.22	0.42	381	0.25	0.44
組織のラインに組み込まれている	1109	0.21	0.41	728	0.23	0.42	381	0.18	0.38 **
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	1109	0.16	0.36	728	0.16	0.36	381	0.15	0.36
定年退職後の変化(ダミー変数)									
賃金維持の程度(1ほぼ同水準~0.3・3割以下)	1047	0.55	0.21	705	0.53	0.19	342	0.59	0.24 ***
60歳時(定年前)と同様	1109	0.41	0.49	728	0.48	0.50	381	0.28	0.45 ***
管理職、経営支援、アドバイス	1109	0.23	0.42	728	0.20	0.40	381	0.30	0.46 ***
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育	1109	0.19	0.39	728	0.23	0.42	381	0.12	0.33 ***
専門職	1109	0.24	0.43	728	0.24	0.43	381	0.25	0.44
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	1109	0.21	0.41	728	0.14	0.35	381	0.34	0.47 ***

一方、継続雇用以外の就業者は、継続雇用者と比べて相対的に以下の特徴がみられる。

- ① やや年齢が高い。
- ② 大学院卒の割合が高い。
- ③ 高校生のとき運動部かつ文化部の経験者が比較的多い。
- ④ 勤め先の企業規模が小さい。
- ⑤ 現在役職者が多い。
- ⑥ 転職経験者が多い。
- ⑦ 同期と比べた自分の昇進スピードの評価¹⁵をみて、昇進速度が速い。
- ⑧ 時間当たり賃金が高い。

¹⁵ 同期の中でトップクラスである、同期の中で上の方だ（上位 1/3 以内）、同期の中では平均程度、同期の中ではどちらかといえば平均より下、なお、同期とは、新卒一括採用で同じ枠組み（総合職など）で採用されたグループの人たちを指す。

- ⑨ 65歳以降の就業意欲や仕事満足度が有意に高い。
- ⑩ 働き方においては、より業務の範囲が無限定で幅広い。
- ⑪ 自営業・フリーランスの割合が高い
- ⑫ 管理職、経営支援、アドバイス、60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務に就いている割合が高い。

以上は、それぞれの属性が占める割合を単純に継続雇用者と継続雇用以外の就業者に分けて統計的に有意な差があるものを列挙したものであるが、継続雇用者とそれ以外を分ける要因は何が重要であるかを考えるために、以下ではより詳細な分析を行うこととする。

4.2. 継続雇用利用者の分析

継続雇用の決定要因に関する分析を行う。分析手法は、継続雇用ダミー変数を被説明変数とするプロビットモデルである。

表 11. 継続雇用の決定要因

	継続雇用 プロビットモデル											
	特定化1				特定化2				特定化3			
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
男性ダミー	0.064	0.380	0.17	0.87	0.192	0.551	0.35	0.73	0.386	0.597	0.65	0.52
大学院卒ダミー	-0.257	0.116	-2.22	0.03	-0.078	0.138	-0.57	0.57	0.003	0.152	0.02	0.98
健康(1よくない~5よい)	-0.044	0.044	-1.00	0.32	0.015	0.052	0.30	0.77	0.013	0.055	0.24	0.81
転職経験2回以上ダミー	-0.462	0.092	-5.02	0.00	-0.843	0.117	-7.21	0.00	-0.834	0.125	-6.65	0.00
15歳時の成績(1上の方~5下の方)	0.079	0.046	1.73	0.08	0.040	0.056	0.72	0.47	0.034	0.060	0.56	0.58
遅刻・欠席の頻度(1ほとんどない~4回数が多)	-0.007	0.073	-0.09	0.93	0.034	0.090	0.38	0.70	0.057	0.095	0.60	0.55
運動部ダミー	-0.007	0.099	-0.07	0.94	-0.069	0.119	-0.58	0.57	-0.003	0.128	-0.02	0.98
文化部ダミー	0.097	0.110	0.88	0.38	0.064	0.131	0.49	0.63	0.115	0.141	0.82	0.42
運動部かつ文化部ダミー	-0.561	0.247	-2.28	0.02	-0.165	0.289	-0.57	0.57	-0.154	0.303	-0.51	0.61
昇進速度(1平均より下~4同期の中でトップ)					-0.245	0.057	-4.28	0.00	-0.137	0.063	-2.19	0.03
退職金(万円)					-0.000	0.000	-5.56	0.00	-0.000	0.000	-5.13	0.00
定数項	0.516	0.438	1.18	0.24	1.608	0.630	2.55	0.01	1.884	0.687	2.74	0.01
業種ダミー	x				x				○			
職種ダミー	x				x				○			
観測数	1109				857				853			
LR chi2	41.15				102.91				198.58			
Prob > chi2	0.000				0.000				0.000			
Pseudo R2	0.029				0.095				0.185			

表 11 に推定結果を示す。特定化 1 によると、転職経験がある人は、継続雇用以外を選びやすい。また、15歳時の成績や遅刻・欠席は、継続雇用の選択には影響しないが、運動部と文化部の両方の活動をしていた人は、継続雇用以外を選ぶ確率が高くなる。

特定化 2 では、昇進速度と退職金の変数を追加した。同期との比較でみて昇進速度が遅い人や退職金が少ない人ほど、継続雇用を選ぶ傾向にある。昇進速度が能力・スキルの高さを代理するならば、定年後に継続雇用を選ばない人は、他社でも発揮できるほどの高い能力・スキルを有しているといえる。退職金は、継続雇用の選択とは正の関係も考えられるが、実際には、負の関係がみられるため、早期退職で退職金が加算されていることや退職金が他の企業に移る金銭的な支援になっていることが影響している可能性が考えられる。

4.3. 継続雇用の効果

続いて、継続雇用が対象者のパフォーマンス、アウトカムに与える影響について分析する。具体的には、仕事満足度、時間当たり賃金、賃金の変化、現在の役職、適職感、65歳以降の就業意欲のそれぞれを被説明変数として、継続雇用ダミー変数とその他のコントロール変数に回帰させて、継続雇用ダミー変数の係数を解釈する。

4.3.1. 仕事満足度

10段階からなる仕事満足度を被説明変数として、順序ロジットモデルで推定した(表12)。特定化1では、年齢が高く、健康状態が良い、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できて、時間当たり賃金が高いほど、仕事満足度が高い。逆に、配置転換や転勤がある人の仕事満足度は有意に低くなる。こうした変数をコントロールした上でも、継続雇用ダミーは有意に負である。つまり、継続雇用はそれ以外の就業形態に比べて仕事満足度が低いといえる。

定年後の賃金変化や職務内容の変化の変数、および、業種・職種ダミー変数を追加したところ(特定化2)、継続雇用ダミーは仕事満足度に対して有意に負であり、定年後の賃金低下が小さい人や管理職、経営支援、アドバイスの仕事をしている人は、仕事満足度が有意に高かった。

最後に、継続雇用ダミーと定年後の賃金変化や職務内容の変化のダミー変数との交差項を追加して推定した(特定化3)。継続雇用でも、60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係や専門職に従事している、または、専門職の場合には、仕事満足度に対して有意に正であった。

これらの結果は、継続雇用は仕事満足度に対して基本的に負の影響を与えるが、継続雇用時の働き方がその負の影響を強めたり、緩和したりする可能性があること示している。継続雇用の場合、後進の育成のように期待役割が変わった場合や専門職に従事している場合には、仕事満足度を高めうることを示唆している。

表 12. 継続雇用の効果：仕事満足度

	仕事満足度 順序ロジットモデル											
	特定化1				特定化2				特定化3			
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
継続雇用ダミー	-0.273	0.123	-2.22	0.03	-0.264	0.143	-1.84	0.07	-0.431	0.435	-0.99	0.32
残業がある	0.144	0.125	1.16	0.25	0.092	0.133	0.70	0.49	0.092	0.133	0.69	0.49
配置転換や転勤がある	-0.293	0.146	-2.00	0.05	-0.211	0.157	-1.35	0.18	-0.201	0.158	-1.27	0.20
業務の範囲が無限定で幅広い	-0.005	0.127	-0.04	0.97	-0.058	0.137	-0.43	0.67	-0.075	0.137	-0.55	0.58
社内外の関係者との調整業務が中心がある	0.063	0.135	0.47	0.64	-0.012	0.147	-0.09	0.63	-0.047	0.147	-0.32	0.75
組織のラインに組み込まれている	0.070	0.139	0.51	0.61	0.026	0.147	0.18	0.86	0.039	0.148	0.26	0.79
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	0.717	0.157	4.56	0.00	0.715	0.171	4.17	0.00	0.708	0.172	4.12	0.00
男性ダミー	-0.547	0.504	-1.09	0.28	-0.438	0.555	-0.79	0.43	-0.451	0.561	-0.80	0.42
年齢	0.167	0.043	3.90	0.00	0.163	0.045	3.63	0.00	0.161	0.045	3.56	0.00
大学院卒ダミー	-0.193	0.162	-1.19	0.24	-0.227	0.174	-1.30	0.19	-0.212	0.175	-1.22	0.22
健康(1よくない~5よい)	0.703	0.065	10.77	0.00	0.712	0.069	10.34	0.00	0.708	0.069	10.28	0.00
契約社員、嘱託社員	-0.091	0.118	-0.77	0.44	-0.045	0.129	-0.35	0.73	0.008	0.130	0.06	0.95
派遣労働者	0.472	0.741	0.64	0.52	0.713	0.746	0.96	0.34	0.667	0.746	0.89	0.37
アルバイト・パート	0.104	0.308	0.32	0.75	0.246	0.346	0.71	0.48	0.274	0.345	0.79	0.43
自営業主・家族従業員	1.333	0.324	1.88	0.06	1.079	0.806	1.34	0.18	1.263	0.799	1.58	0.11
自由業・フリーランス・内職・個人請負	0.860	0.676	1.27	0.20	0.632	0.708	0.89	0.37	0.811	0.700	1.16	0.25
時間当たり賃金	0.000	0.000	5.81	0.00	0.000	0.000	3.69	0.00	0.000	0.000	3.62	0.00
賃金維持の程度(1ほぼ同水準~0.3割以下)					0.647	0.342	1.89	0.06	0.656	0.530	1.24	0.22
60歳時(定年前)と同様					0.105	0.132	0.79	0.43	-0.031	0.280	-0.11	0.91
管理職、経営支援、アドバイス					0.395	0.162	2.44	0.02	0.733	0.267	2.74	0.01
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係					-0.048	0.161	-0.30	0.77	-0.789	0.355	-2.22	0.03
専門職					0.118	0.150	0.79	0.43	-0.296	0.266	-1.11	0.27
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務					-0.216	0.163	-1.32	0.19	-0.144	0.260	-0.55	0.58
継続雇用ダミー×賃金変化(1~0.3)									-0.010	0.633	-0.02	0.99
継続雇用ダミー×60歳時(定年前)と同様									0.190	0.316	0.60	0.55
継続雇用ダミー×管理職、経営支援、アドバイス									-0.450	0.316	-1.43	0.15
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係									0.915	0.396	2.31	0.02
継続雇用ダミー×専門職									0.598	0.309	1.93	0.05
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務									-0.211	0.330	-0.64	0.52
業種ダミー	x				o				o			
職種ダミー	x				o				o			
観測数	1046				990				990			
LR chi2	253.63				285.79				297.97			
Prob > chi2	0.000				0.000				0.000			
Pseudo R2	0.062				0.073				0.076			

4.3.2. 時間当たり賃金

特定化1において(表13)、残業がある人の時間当たり賃金が低い傾向にあり、業務範囲が幅広い、社内外の関係者との調整業務に就いている、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる場合には、時間当たり賃金が有意に高い。管理職、経営支援、アドバイスは正に、専門職、60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務は負に影響していた。こうした要因をコントロールしても、時間当たり賃金に対して、継続雇用ダミーは有意に負であり、684.8円程度(平均時間当たり賃金の22%)低かった。この傾向は、業種、職種でコントロールしても確認された(特定化2)。

継続雇用ダミー変数と定年後の賃金や職務内容の変化のダミー変数との交差項を加えた推定を行ったところ、継続雇用かつ60歳時(定年前)と同種の業務の係数は有意に負、継続雇用かつ専門職の場合は有意に正であった。

これらの結果から、定年後においても、業務の幅が広い、社内外の関係者との調整業務に就いている、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できるといった難易度の高い仕事の賃金が高いこと、継続雇用においては、継続雇用そのものは賃金に対して負の傾向がみられ、60歳時(定年前)と同種の業務に就いている継続雇用者の賃金は、他と比べて有意に低いことがわかった¹⁶。

¹⁶ なお、継続雇用以外の働き方を選ぶ人は、本人の職業能力の高さゆえに、社外に転じた可能性がある。その場合、仕事満足度や時間当たり賃金の説明変数である継続雇用ダミーの係数には、継続雇用制度がもたらす影響だけでなく、継続雇用制度を選ぶ人の観察されない職業能力などが含まれてしまう。そこで、マッチング法を用いて、継続雇用者とそれ以外の人の仕事満足度や時間当たり賃金の差を検証した。具体

表 13. 継続雇用の効果：時間当たり賃金

	時間当たり賃金 最小二乗法											
	特定化1				特定化2				特定化3			
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
継続雇用ダミー	-684.8	114.3	-5.99	0.00	-510.1	116.9	-4.37	0.00	-558.1	211.8	-2.63	0.01
残業がある	-424.8	113.6	-3.74	0.00	-369.0	111.1	-3.32	0.00	-345.6	110.5	-3.13	0.00
配置転換や転勤がある	-7.9	134.4	-0.06	0.95	-76.3	130.6	-0.58	0.56	-85.0	129.9	-0.65	0.51
業務の範囲が無限定的で幅広い	451.3	114.7	3.93	0.00	341.6	112.0	3.05	0.00	330.8	111.3	2.97	0.00
社内外の関係者との調整業務が中心がある	312.7	123.2	2.54	0.01	253.3	120.8	2.10	0.04	248.8	119.9	2.07	0.04
組織のラインに組み込まれている	-170.8	126.7	-1.35	0.18	-157.9	123.4	-1.28	0.20	-158.5	122.5	-1.29	0.20
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	276.4	144.4	1.91	0.06	280.9	140.6	2.00	0.05	301.0	139.8	2.15	0.03
男性ダミー	64.4	499.1	0.13	0.90	-195.9	491.2	-0.40	0.69	-195.0	487.8	-0.40	0.69
年齢	66.8	38.9	1.72	0.09	63.2	37.7	1.68	0.09	61.9	37.5	1.65	0.10
大学院卒ダミー	499.5	149.8	3.34	0.00	354.2	149.7	2.37	0.02	344.2	149.1	2.31	0.02
健康(1よくない~5よい)	88.3	55.3	1.60	0.11	74.8	54.0	1.39	0.17	65.6	53.8	1.22	0.22
契約社員、嘱託社員	-815.5	105.4	-7.74	0.00	-641.1	106.7	-6.01	0.00	-631.1	106.4	-5.93	0.00
派遣労働者	36.5	666.2	0.05	0.96	457.5	645.2	0.71	0.48	477.4	641.5	0.74	0.46
アルバイト・パート	-116.1	297.5	-0.39	0.70	344.1	297.5	1.16	0.25	360.0	296.6	1.21	0.23
自営業主・家族従業員	-811.2	550.0	-1.47	0.14	-525.4	608.0	-0.86	0.39	-261.8	610.8	-0.43	0.67
自由業・フリーランス・内職・個人請負	409.0	615.4	0.66	0.51	613.2	611.3	1.00	0.32	738.1	607.8	1.21	0.23
60歳時(定年前)と同様	89.8	111.2	0.81	0.42	-2.6	108.7	-0.02	0.98	478.2	210.0	2.28	0.02
管理職、経営支援、アドバイス	705.6	128.0	5.51	0.00	284.9	132.3	2.15	0.03	88.2	202.4	0.44	0.66
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	77.7	135.3	0.57	0.57	38.9	131.6	0.30	0.77	-161.1	269.3	-0.60	0.55
専門職	-267.7	120.1	-2.23	0.03	-146.6	123.9	-1.18	0.24	-506.6	210.0	-2.41	0.02
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	-282.4	135.2	-2.09	0.04	-232.3	133.7	-1.74	0.08	-285.4	202.6	-1.41	0.16
定数項	-845.8	2489.9	-0.34	0.73	-737.7	2416.2	-0.31	0.76	-583.4	2408.4	-0.24	0.81
継続雇用ダミー×60歳時(定年前)と同様									-673.4	241.4	-2.79	0.01
継続雇用ダミー×管理職、経営支援、アドバイス									381.2	247.7	1.54	0.12
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係									201.0	306.6	0.66	0.51
継続雇用ダミー×専門職									535.0	247.9	2.16	0.03
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務									103.4	266.2	0.39	0.70
業種ダミー	x				o				o			
職種ダミー	x				o				o			
観測数	1046				1046				1046			
Prob > F	0.000				0.000				0.000			
R-squared	0.226				0.309				0.323			

4.3.3. 定年直前の賃金水準からの変化

ここでは、同一個人の前年直前の変化に着目して、定年直前の賃金水準の変化の決定要因をみてみよう(表 14)。特定化1において、継続雇用は有意に負であり、継続雇用者の賃金の低下幅が大きいことがわかる。配置転換や転勤がある、60歳時(定年前)と同様の業務についている、管理職、経営支援、アドバイスの業務についている人は、定年前の賃金水準に近い傾向があるのに対して、組織のラインに組み込まれている、契約社員・嘱託社員、アルバイト・パート、自営業、自由業・フリーランス、60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係、60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務は、賃金の低下幅が有意に大きかった。この傾向は、業種・職種ダミー変数(特定化2)や継続雇用ダミー変数と働き方の交差項(特定化3)を加えた場合も同様に確認された。つまり、継続雇用者は、雇用維持と引き換えに、大幅な賃金の低下を受け入れていること、定年前の仕事とは異なる業務や働き方になった人ほど、賃金の低下幅が大きいといえる。

的には、表 11 の特定化1の結果から、プロペンシティブスコアを算出して、属性の似た人同士の仕事満足度や賃金を比較した。STATA の psmatch2 を用いた。バンド幅 0.02、ブートストラップは 100 回とした。その結果、仕事満足度については、継続雇用者はそれ以外の人と比べて、-0.513*** (0.106) (カーネルマッチング)、-0.475*** (0.112) (局所線形マッチング)、時間当たり賃金は、-883.4*** (138.8) (カーネルマッチング)、-834.9*** (130.6) (局所線形マッチング) であり、いずれも有意に低かった(括弧内はブートストラップ標準誤差)。これらの結果は、表 12 や表 13 の継続雇用ダミー変数の負の係数には、継続雇用者の観察されない生産性を含む可能性があるが、それを考慮したとしても、継続雇用者の仕事満足度や時間当たり賃金はそれ以外と比べて有意に低いことを示している。しかし、定年前の企業における職種、役職、働き方を含め必要な情報が十分得られているとは言い難く、観察されていない職業の能力や生産性を十分コントロールできていないこと、また、サンプルは定年前に大企業に所属していた大卒以上を対象とし、比較的同質的なサンプルであることを考慮すれば、上記の結果は十分幅を持って解釈されるべきであろう。

表 14. 継続雇用の効果：定年直前の賃金水準からの変化

	定年直前の賃金～の変化(1～0.3)											
	最小二乗法											
	特定化1				特定化2				特定化3			
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
継続雇用ダミー	-0.083	0.014	-6.04	0.00	-0.065	0.014	-4.66	0.00	-0.081	0.025	-3.23	0.00
残業がある	0.007	0.013	0.55	0.58	0.007	0.013	0.49	0.62	0.006	0.013	0.43	0.67
配置転換や転勤がある	0.060	0.016	3.75	0.00	0.049	0.016	3.15	0.00	0.047	0.016	3.00	0.00
業務の範囲が無限定で幅広い	0.018	0.014	1.30	0.19	0.007	0.013	0.51	0.61	0.006	0.013	0.47	0.64
社内外の関係者との調整業務が中心がある	0.023	0.015	1.56	0.12	0.019	0.014	1.29	0.20	0.019	0.014	1.29	0.20
組織のラインに組み込まれている	-0.032	0.015	-2.14	0.03	-0.033	0.015	-2.25	0.02	-0.032	0.015	-2.14	0.03
今より高いレベルのスキルを要する仕事を体験できる	-0.007	0.017	-0.42	0.68	0.000	0.017	0.01	0.99	0.002	0.017	0.10	0.92
男性ダミー	-0.014	0.061	-0.23	0.82	-0.052	0.061	-0.85	0.39	-0.049	0.061	-0.81	0.42
年齢	-0.004	0.005	-0.91	0.37	-0.005	0.004	-1.14	0.26	-0.005	0.004	-1.03	0.30
大学院卒ダミー	0.026	0.018	1.46	0.14	0.014	0.018	0.82	0.41	0.013	0.018	0.75	0.46
健康(1よくない～5よい)	0.005	0.006	0.71	0.48	0.002	0.006	0.39	0.70	0.002	0.006	0.35	0.72
契約社員、嘱託社員	-0.057	0.012	-4.61	0.00	-0.042	0.013	-3.32	0.00	-0.041	0.013	-3.22	0.00
派遣労働者	-0.127	0.078	-1.62	0.11	-0.052	0.076	-0.69	0.49	-0.050	0.076	-0.66	0.51
アルバイト・パート	-0.151	0.034	-4.45	0.00	-0.131	0.034	-3.83	0.00	-0.130	0.034	-3.81	0.00
自営業主・家族従業員	-0.126	0.056	-2.24	0.03	-0.091	0.061	-1.49	0.14	-0.094	0.062	-1.52	0.13
自由業・フリーランス・内職・個人請負	-0.155	0.064	-2.43	0.02	-0.147	0.063	-2.33	0.02	-0.141	0.063	-2.24	0.03
60歳時(定年前)と同様	0.079	0.013	5.97	0.00	0.074	0.013	5.75	0.00	0.083	0.026	3.21	0.00
管理職、経営支援、アドバイス	0.070	0.015	4.59	0.00	0.025	0.016	1.56	0.12	0.020	0.024	0.82	0.41
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	-0.038	0.016	-2.32	0.02	-0.032	0.016	-2.04	0.04	-0.077	0.032	-2.38	0.02
専門職	-0.012	0.014	-0.86	0.39	-0.001	0.015	-0.07	0.94	0.003	0.025	0.10	0.92
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	-0.051	0.016	-3.24	0.00	-0.052	0.016	-3.28	0.00	-0.073	0.024	-3.08	0.00
定数項	0.846	0.293	2.89	0.00	0.873	0.285	3.06	0.00	0.853	0.286	2.98	0.00
継続雇用ダミー×60歳時(定年前)と同様									-0.010	0.029	-0.33	0.74
継続雇用ダミー×管理職、経営支援、アドバイス									0.009	0.030	0.30	0.76
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係									0.058	0.037	1.58	0.11
継続雇用ダミー×専門職									-0.010	0.030	-0.32	0.75
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務									0.039	0.031	1.25	0.21
業種ダミー	x				○				○			
職種ダミー	x				○				○			
観測数	1047				1047				1047			
Prob > F	0.000				0.000				0.000			
R-squared	0.189				0.272				0.235			

4.3.4. 役職

就業者のパフォーマンスの変数として、役職を取り上げる。表5で、継続雇用者は、現在役職に就いていない人の割合が高く、それ以外の人は、役職者比率が高かった。業務の内容などをコントロールしてもこれが成り立つのか。現在係長以上の役職または同待遇の専門職に就いている場合に1、役職に就いていない場合に0の値をとる役職ダミー変数を被説明変数、継続雇用ダミーをはじめとする説明変数とするプロビットモデルを推定した。

継続雇用ダミーは有意に負であり、現在役職に就いていない人が多い(特定化1)。配置転換や転勤がある、社内外の関係者との調整業務が中心である人は、役職者である傾向がある。正社員に比べて、契約社員・嘱託社員、派遣労働者、アルバイト・パートは、役職に就きにくい。定年前の賃金水準から賃金が維持され、60歳時(定年前)と同様の業務である、管理職、経営支援、アドバイスの仕事をしている人は役職に就いている。業種・職種・交差項を含んだ場合(特定化3)においても、継続雇用ダミーは、役職に対して負であった。

継続雇用者は、役職に就かないとしても同じ職場で働くことを選び、継続雇用以外で就業する人は、管理者のポジションを求めて、他の職場を選んでいる可能性がある。そこには、職場や業務に求めることの違いや、就業者の資質や能力の違いが潜んでおり、継続雇用の決定と現在の役職の有無は、同時決定であるため、より詳細な分析が必要であるが、その点は今後の課題としておきたい。

表 15. 継続雇用の効果：現在の役職

	役職 プロビットモデル											
	特定化1				特定化2				特定化3			
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
継続雇用ダミー	-0.362	0.114	-3.17	0.00	-0.176	0.132	-1.33	0.18	-0.793	0.414	-1.92	0.06
残業がある	-0.130	0.108	-1.21	0.23	-0.056	0.120	-0.47	0.64	-0.044	0.121	-0.37	0.71
配置転換や転勤がある	0.260	0.130	2.01	0.05	0.165	0.146	1.13	0.26	0.156	0.147	1.06	0.29
業務の範囲が無限定で幅広い	0.042	0.111	0.38	0.71	0.005	0.125	0.04	0.97	0.010	0.126	0.08	0.93
社内外の関係者との調整業務が中心がある	0.232	0.119	1.95	0.05	0.221	0.137	1.61	0.11	0.221	0.138	1.60	0.11
組織のラインに組み込まれている	0.196	0.120	1.64	0.10	0.159	0.135	1.18	0.24	0.162	0.136	1.20	0.23
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	-0.029	0.141	-0.21	0.84	0.147	0.155	0.95	0.34	0.152	0.156	0.98	0.33
男性ダミー	0.974	0.594	1.64	0.10	0.558	0.628	0.89	0.37	0.516	0.627	0.82	0.41
年齢	-0.057	0.038	-1.50	0.13	-0.061	0.042	-1.44	0.15	-0.061	0.043	-1.42	0.16
大学院卒ダミー	-0.018	0.146	-0.13	0.90	-0.063	0.169	-0.37	0.71	-0.068	0.170	-0.40	0.69
健康(1よくない~5よい)	-0.004	0.053	-0.08	0.94	-0.006	0.058	-0.11	0.91	-0.004	0.059	-0.07	0.94
契約社員、嘱託社員	-0.629	0.099	-6.36	0.00	-0.575	0.114	-5.04	0.00	-0.581	0.115	-5.03	0.00
派遣労働者	-1.369	0.683	-2.00	0.05	-1.025	0.696	-1.47	0.14	-1.008	0.697	-1.45	0.15
アルバイト・パート	-1.334	0.348	-3.83	0.00	-1.131	0.386	-2.93	0.00	-1.127	0.385	-2.93	0.00
自営業主・家族従業員	0.055	0.457	0.12	0.90	0.235	0.571	0.41	0.68	0.258	0.584	0.44	0.66
自由業・フリーランス・内職・個人請負	0.866	0.662	1.31	0.19	0.816	0.729	1.12	0.26	0.827	0.734	1.13	0.26
資金維持の程度(1ほぼ同水準~0.3・3割以下)	1.692	0.279	6.06	0.00	1.417	0.318	4.46	0.00	0.691	0.511	1.35	0.18
60歳時(定年前)と同様	0.232	0.109	2.13	0.03	0.276	0.124	2.23	0.03	0.491	0.278	1.77	0.08
管理職、経営支援、アドバイス	0.979	0.134	7.32	0.00	0.862	0.157	5.48	0.00	0.787	0.276	2.85	0.00
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	0.082	0.132	0.62	0.54	0.106	0.146	0.73	0.47	0.259	0.340	0.76	0.45
専門職	-0.045	0.112	-0.40	0.69	0.137	0.130	1.05	0.29	-0.053	0.238	-0.22	0.82
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	0.139	0.131	1.06	0.29	0.143	0.151	0.95	0.34	0.090	0.247	0.36	0.72
時間当たり賃金	0.000	0.000	6.61	0.00	0.000	0.000	5.11	0.00	0.000	0.000	5.07	0.00
定数項	1.079	2.430	0.44	0.66	1.015	2.695	0.38	0.71	1.424	2.739	0.52	0.60
継続雇用ダミー×賃金変化(1~0.3)									1.166	0.630	1.85	0.06
継続雇用ダミー×60歳時(定年前)と同様									-0.299	0.308	-0.97	0.33
継続雇用ダミー×管理職、経営支援、アドバイス									0.103	0.332	0.31	0.76
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係									-0.215	0.376	-0.57	0.57
継続雇用ダミー×専門職									0.305	0.274	1.11	0.27
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務									0.055	0.311	0.18	0.86
業種ダミー	x				o				o			
職種ダミー	x				o				o			
観測数	990				982				982			
Prob > F	0.000				0.000				0.000			
R-squared	0.324				0.441				0.446			

4.3.5. 適職感

「現在の自分の仕事が、自分にあっている」に関する 5 段階評価での回答を指標とした「適職感」を被説明変数として、継続雇用ダミー変数ほかの説明変数を用いた順序ロジットモデルの推定を行った。

高齢就業者の適職感の高さと関係する要因としては、表 16 の結果の通り、60 歳時(定年前)と同種の業務に従事している、あるいは、それに関連する業務の後進・若手の教育係をしているといった、経験を生かせる業務に就くことや、自営業主・家族従業員、自由業・フリーランス等の自律性の高い就業形態であることが挙げられる。残業がある人ほど、適職感が高いが、高い適職感から残業を厭わないという逆の因果関係もあるため、解釈には留意する必要がある。

また、継続雇用かつ 60 歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務に就いている人ほど、適職感が有意に低い。上記の要因をコントロールすると、特定化 1~3 のいずれにおいても、継続雇用ダミーの係数は有意ではなかった。つまり、これは、継続雇用そのものは適職感に影響しないが、継続雇用でこれまでの経験と関係のない業務に就いた場合には、適職感が損なわれることを示唆している。¹⁷

¹⁷ この結果より、継続雇用者の場合、仕事満足度の低いのは(表 12)、仕事とのマッチング以外の要因が大きいと推測される。

表 16. 継続雇用の効果：適職感

	適職感											
	順序ロジットモデル											
	特定化1			特定化2			特定化3					
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
継続雇用ダミー	0.007	0.145	0.05	0.96	0.050	0.154	0.32	0.75	-0.054	0.463	-0.12	0.91
残業がある	0.293	0.140	2.10	0.04	0.271	0.143	1.90	0.06	0.275	0.143	1.92	0.06
配置転換や転勤がある	-0.260	0.164	-1.58	0.11	-0.257	0.167	-1.54	0.12	-0.238	0.167	-1.42	0.15
業務の範囲が無限定的で幅広い	-0.032	0.139	-0.23	0.82	-0.017	0.143	-0.12	0.91	-0.037	0.143	-0.26	0.80
社内外の関係者との調整業務が中心がある	0.005	0.150	0.04	0.97	0.016	0.155	0.10	0.92	0.004	0.156	0.03	0.98
組織のラインに組み込まれている	0.188	0.153	1.23	0.22	0.154	0.156	0.98	0.33	0.160	0.157	1.02	0.31
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	0.811	0.182	4.45	0.00	0.818	0.187	4.37	0.00	0.809	0.188	4.31	0.00
男性ダミー	-0.926	0.619	-1.50	0.14	-0.933	0.639	-1.46	0.14	-1.013	0.648	-1.56	0.12
年齢	0.110	0.047	2.32	0.02	0.099	0.048	2.06	0.04	0.093	0.048	1.93	0.05
大学院卒ダミー	0.039	0.181	0.21	0.83	0.005	0.190	0.03	0.98	0.029	0.191	0.15	0.88
健康(1よくない~5よい)	0.553	0.070	7.89	0.00	0.552	0.072	7.69	0.00	0.554	0.072	7.70	0.00
契約社員、嘱託社員	-0.074	0.131	-0.56	0.57	-0.076	0.138	-0.55	0.58	-0.064	0.139	-0.46	0.64
派遣労働者	1.259	0.805	1.56	0.12	1.276	0.814	1.57	0.12	1.227	0.810	1.51	0.13
アルバイト・パート	-0.231	0.358	-0.64	0.52	-0.257	0.378	-0.68	0.50	-0.260	0.379	-0.69	0.49
自営業主・家族従業員	2.136	0.762	2.80	0.01	1.604	0.831	1.93	0.05	1.602	0.833	1.92	0.06
自由業・フリーランス・内職・個人請負	1.778	0.961	1.85	0.06	1.902	0.996	1.91	0.06	1.948	0.988	1.97	0.05
賃金維持の程度(1ほぼ同水準~0.3・3割以下)	0.406	0.353	1.15	0.25	0.351	0.370	0.95	0.34	-0.174	0.570	-0.30	0.76
60歳時(定年前)と同様	0.221	0.138	1.60	0.11	0.252	0.141	1.78	0.08	0.504	0.295	1.71	0.09
管理職、経営支援、アドバイス	0.139	0.160	0.87	0.38	0.107	0.171	0.63	0.53	0.496	0.277	1.79	0.07
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	0.452	0.168	2.69	0.01	0.499	0.171	2.91	0.00	0.290	0.377	0.77	0.44
専門職	0.167	0.145	1.15	0.25	0.135	0.157	0.86	0.39	0.038	0.280	0.13	0.89
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	-0.451	0.162	-2.78	0.01	-0.423	0.169	-2.51	0.01	0.112	0.267	0.42	0.68
時間当たり賃金	0.000	0.000	1.99	0.05	0.000	0.000	2.07	0.04	0.000	0.000	2.12	0.03
継続雇用ダミー×賃金変化(1~0.3)									0.912	0.675	1.35	0.18
継続雇用ダミー×60歳時(定年前)と同様									-0.328	0.334	-0.98	0.33
継続雇用ダミー×管理職、経営支援、アドバイス									-0.515	0.332	-1.55	0.12
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係									0.212	0.421	0.50	0.61
継続雇用ダミー×専門職									0.213	0.325	0.66	0.51
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務									-0.919	0.341	-2.69	0.01
業種ダミー	x				○				○			
職種ダミー	x				○				○			
観測数	990				990				990			
Prob > F	0.000				0.000				0.000			
R-squared	0.075				0.087				0.092			

4.3.6. 65歳以降の就業意欲

65歳以降の就業意欲について、「働き続ける」と答えた場合に1、「仕事から引退するつもり」と回答した場合に0の値をとるダミー変数を被説明変数として(「まだ決めていない、わからない」と回答した360人を省いた)、継続雇用ダミーほかを説明変数とするプロビットモデルを推定した。

表17の特定化1によれば、65歳以降の就業意欲を高める要因として、組織のラインに組み込まれている、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる、健康である、定年後の賃金低下幅が小さいことが挙げられる。時間当たり賃金は有意に負であり、賃金が高い人ほど、就業意欲が低かった。こうした要因をコントロールしても、継続雇用ダミーは有意に負であり、継続雇用者はそうでない人に比べて、65歳以降の就業意欲が低い傾向にあることがわかる。継続雇用と定年後の賃金や業務の変化の交差項を用いた推定(特定化3)では、継続雇用ダミーと専門職の交差項が有意に負であり¹⁸、継続雇用に関連する変数の係数は有意ではないものの、そのほとんどが負となっていた。

これらの結果から、65歳以降の就業意欲を全体として向上させていくためには、良好な健康状態を保ち、今よりも高いレベルのスキルを要する仕事を経験できること、60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務にチャレンジしたりしていくことが重要といえる。

¹⁸ 継続雇用者の中では専門職についている人は他の継続雇用者に比べ、仕事満足度は高く、時間当たり賃金も高いが、逆に65歳以降の就業意欲は低くなっているということは、65歳までしっかり働き、その後は引退したいというメリハリが他の継続雇用者に比べてもより強いことを示唆しているかもしれない。

表 17. 継続雇用の効果：65歳以降の就業意欲

	65歳以降の就業意欲 プロビットモデル											
	特定化1				特定化2				特定化3			
	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値	係数	標準誤差	z値	P値
継続雇用ダミー	-0.344	0.123	-2.79	0.01	-0.365	0.137	-2.67	0.01	-0.226	0.414	-0.55	0.58
残業がある	0.113	0.117	0.97	0.33	0.112	0.123	0.91	0.36	0.118	0.123	0.96	0.34
配置転換や転勤がある	-0.237	0.138	-1.72	0.09	-0.234	0.142	-1.64	0.10	-0.241	0.143	-1.68	0.09
業務の範囲が無限定で幅広い	-0.102	0.121	-0.85	0.40	-0.104	0.126	-0.83	0.41	-0.095	0.127	-0.75	0.45
社内外の関係者との調整業務が中心がある	0.111	0.127	0.87	0.38	0.082	0.134	0.61	0.54	0.088	0.135	0.65	0.52
組織のラインに組み込まれている	0.351	0.132	2.65	0.01	0.333	0.139	2.40	0.02	0.327	0.140	2.33	0.02
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	0.388	0.149	2.61	0.01	0.452	0.156	2.89	0.00	0.462	0.157	2.94	0.00
男性ダミー	(omitted)				(omitted)				(omitted)			
年齢	0.178	0.040	4.48	0.00	0.170	0.041	4.12	0.00	0.173	0.042	4.14	0.00
大学院卒ダミー	-0.046	0.158	-0.29	0.77	-0.056	0.171	-0.33	0.74	-0.059	0.172	-0.34	0.73
健康(1よくない~5よい)	0.235	0.057	4.12	0.00	0.243	0.060	4.04	0.00	0.240	0.061	3.95	0.00
契約社員、嘱託社員	0.013	0.109	0.12	0.91	-0.052	0.118	-0.44		-0.069	0.119	-0.58	0.56
派遣労働者	(omitted)								0.000			
アルバイト・パート	0.174	0.313	0.56	0.58	-0.060	0.345	-0.17	0.86	-0.059	0.349	-0.17	0.87
自営業主・家族従業員	0.453	0.513	0.88	0.38	0.104	0.658	0.16	0.87	-0.026	0.653	-0.04	0.97
自由業・フリーランス・内職・個人請負	(omitted)				(omitted)				(omitted)			
賃金維持の程度(1ほぼ同水準~0.3・3割以下)	0.913	0.304	3.00	0.00	0.788	0.323	2.44	0.02	0.747	0.509	1.47	0.14
60歳時(定年前)と同様	0.184	0.117	1.57	0.12	0.246	0.123	1.99	0.05	0.368	0.273	1.35	0.18
管理職、経営支援、アドバイ	-0.035	0.138	-0.25	0.80	0.011	0.156	0.07	0.94	0.040	0.247	0.16	0.87
60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係	-0.049	0.142	-0.35	0.73	-0.037	0.147	-0.25	0.80	0.147	0.320	0.46	0.65
専門職	0.244	0.126	1.94	0.05	0.194	0.135	1.44	0.15	0.573	0.264	2.17	0.03
60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務	0.239	0.140	1.70	0.09	0.293	0.149	1.96	0.05	0.247	0.244	1.01	0.31
時間当たり賃金	0.000	0.000	-2.09	0.04	0.000	0.000	-1.68	0.09	0.000	0.000	-1.56	0.12
定数項	-12.331	2.496	-4.94	0.00	-11.852	2.597	-4.56	0.00	-12.128	2.636	-4.60	0.00
継続雇用ダミー×賃金変化(1~0.3)									0.065	0.606	0.11	0.91
継続雇用ダミー×60歳時(定年前)と同様									-0.142	0.305	-0.41	0.64
継続雇用ダミー×管理職、経営支援、アドバイ									-0.076	0.292	-0.26	0.79
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係									-0.203	0.361	-0.56	0.58
継続雇用ダミー×専門職									-0.527	0.303	-1.74	0.08
継続雇用ダミー×60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務									0.177	0.309	0.57	0.57
業種ダミー	×				○				○			
職種ダミー	×				○				○			
観測数	661				657				657			
Prob > F	0.000				0.000				0.000			
R-squared	0.099				0.143				0.149			

継続雇用者は、なぜ65歳以降の継続意欲が低い傾向があるのか。65歳以降も「働き続ける」と回答した人に、あてはまるものを選んでもらった(表18)。

表 18. 65歳以降の仕事の継続意向であてはまるもの

	継続雇用者		それ以外	
	複数	主な理由	複数	主な理由
就業規則上、65歳を超えても働けるので現在の職場で働き続けたいと思っている	98 (40.2)	79 (35.6)	97 (61.4)	86 (54.4)
現在の職場での勤務は65歳までと定められているので、別の会社を探さなければならない	95 (43.4)	64 (29.2)	27 (17.1)	14 (8.9)
会社の規定にかかわらず、別の会社で働きたい	22 (10.0)	4 (1.8)	18 (11.4)	12 (7.6)
フルタイム勤務で雇われたい	66 (30.1)	14 (6.4)	38 (24.1)	9 (5.7)
短時間勤務で雇用されたい	54 (24.7)	28 (12.8)	22 (13.8)	8 (5.1)
会社に雇われるのではなく、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	17 (7.8)	4 (1.8)	9 (5.7)	4 (2.5)
自分の業務内外の経験を活かして、地域やコミュニティ等へ貢献する仕事をしたい	26 (11.9)	6 (2.7)	12 (7.6)	2 (1.3)
自分で事業をしたい	18 (8.2)	7 (3.2)	12 (7.6)	7 (4.4)
まだ決めていない、わからない	11 (5.0)	11 (5.0)	13 (8.2)	13 (8.2)
その他	5 (2.3)	3 (1.4)	4 (2.5)	3 (1.9)
合計	219 (100.0)	219 (100.0)	158 (100.0)	158 (100.0)

65歳以降の就業意欲が相対的に高い継続雇用以外の形態で働いている人は、「就業規則上、65歳を超えても働けるので現在の職場で働き続けたいと思っている」割合が61.4%であり、65歳以降の就業を見越して現在の仕事に就いていることがわかる。

一方、継続雇用者のうち、「現在の職場での勤務は65歳までと定められているので、別の会社を探さなければならない」人は43.4%であり、65歳以降の就業に意欲のある継続雇用者にとって、65歳以降の勤め先を探すことが大きな課題になりうることを示唆している。

5. 高齢者雇用制度の評価

前章の結果をまとめると、表 19 の通りである。継続雇用制度は、65 歳までの雇用を促進するが、継続雇用者は、仕事満足度や時間当たり賃金が低い傾向にあり、退職前と比べて賃金の低下幅が大きく、仕事内容との交差項をみると、後進・若手指導、あるいは、専門職の人の仕事満足度が高い、60 歳時（定年前）と同種の仕事に就いている人の時間当たり賃金が低い、60 歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務に就いた人の適職感は低い、また、継続雇用者の 65 歳以降の就業意欲は低い傾向にあるという問題点があることがわかった。

表 19. 総括表

アウトカム変数 特定化		仕事満足度			時間当たり賃金			賃金変化			役職			適職感			65歳以降の就業意欲		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
継続雇用	継続雇用ダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
働き方	残業がある	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+			+	+	+	-	-	-
	配置転換や転勤がある																		
	業務の範囲が無限定的で幅広い				+	+	+												
	社内外の関係者との調整業務が中心である				+	+	+				+								
	組織のラインに組み込まれている							-	-	-							+	+	+
	今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	+	+	+	+	+	+							+	+	+	+	+	+
属性	年齢	+	+	+	+	+	+							+	+	+	+	+	+
	大学院卒ダミー				+	+	+												
	健康状態	+	+	+										+	+	+	+	+	+
雇用形態	契約社員、嘱託社員				-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	派遣労働者																		
	パート・アルバイト				-			-	-	-	-	-	-						
	自営業主・家族従業員	+												+	+	+			
	自由業・フリーランス・内職・個人請負													+	+	+			
賃金	時間当たり賃金	+	+	+							+	+	+	+	+	+	-	-	
	賃金維持の程度(1ほぼ同水準~0.3・3割以下)		+								+	+					+	+	
仕事内容	60歳時(定年前)と同様				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			+
	管理職、経営支援、アドバイス		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			
	60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係			-				-	-	-				+	+				
	専門職				-			-									+		+
	60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務				-	-	-	-	-	-				-	-		+	+	
継続雇用 × 仕事内容	継続雇用 × 60歳時(定年前)と同様											+							
	継続雇用ダミー × 管理職、経営支援、アドバイス																		
	継続雇用 × 後進・若手指導			+															
	継続雇用 × 専門職			+			+												-
	継続雇用 × 60歳時までに携わっていた業務とは関係のない業務																		
その他	業種・職種ダミー	×	○	○	×	○	○	×	○	○	×	○	○	×	○	○	×	○	○

注) 有意水準10%以下で統計的に有意な係数の符号のみを表記している。

一方、このような状況下にある継続雇用者本人は、継続雇用制度をどう評価し、どのような高齢者雇用制度を望んでいるのか、本章では、これらの点を分析する。具体的には、様々な政策に対する評価の選択肢を被説明変数として、継続雇用ダミー変数に回帰させて、その係数の符号に着目する。

5.1. 継続雇用制度の評価

継続雇用制度のプラス面、マイナス面を列挙して、複数回答で賛否を確認した。ここでは、それぞれに対してプロビットモデルを推定し、継続雇用以外の人と比べて継続雇用に対してどのような評価を行う傾向が強いか検討している。

表 20 をみると、継続雇用者は、「同じ会社でこれまで培ったスキルや経験、人脈を生かすことができるので良い」、「雇用が安定するので良い」、「職探しをしたくない、職探しのコストが高いので良い」という観点から、継続雇用制度をよりプラス評価している。これ

までみたように、継続雇用者は、企業特殊的人的資本を蓄積しており、これに依存したキャリアを希望し、ひいては、自身の就業に際して外部労働市場を活用することに対してはより消極的であるといえる。

表 20. 継続雇用者の政策に対する選好・評価：継続雇用制度の評価

	同じ会社でこれまで培ったスキルや経験、人脈を生かすことができるので良い	雇用が安定するの で良い	職探しをしにくい、職探しのコストが高いので良い	仕事が変わるのはやむを得ないが収入低下するので問題	収入低下は止むを得ないが仕事があるべきで、収入低下いずれも問題	継続雇用では同じ仕事・同じ収入であるべきで、仕事が変わること、収入低下いずれも問題	
継続雇用ダミー	係数	0.295	0.188	0.387	0.147	-0.110	0.101
	標準誤差	0.116	0.106	0.123	0.120	0.132	0.120
	z値	2.55	1.78	3.14	1.23	-0.83	0.84
	p値	0.01	0.08	0.00	0.22	0.40	0.40
	観測数	1042	1042	1040	1025	1037	1020
	Prob > chi2	0.00	0.21	0.07	0.02	0.32	0.00
	Pseudo R2	0.09	0.03	0.05	0.05	0.05	0.07

注) 説明変数には、男性ダミー、年齢、大学院卒ダミー、健康状態、年金、勤続年数、企業特殊スキル、働き方の各ダミー変数(残業がある、配置転換や転職がある、業務の範囲が無限定的で幅広い、社内外の関係者との調整業務が中心がある、組織のラインに組み込まれている、今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる)、業種ダミー、職種ダミー、時間当たり賃金を含めている。

5.2. 給与低下への賛否

では、給与の低下はどのような条件なら受け入れられるのだろうか。推定結果(表 21)のみみると、継続雇用者は「定年前と同じ仕事をしていても高齢者は健康やスキルの面で劣るので60歳以降の給与低下はやむなし」とは考えていない。健康やスキルの面では決して劣っておらず、健康やスキルを理由にした給与低下は受け入れられない、と考えているのだろう。

表 21. 継続雇用者の政策に対する選好・評価：給与低下への賛否

	定年前と同じ仕事をしていても年功賃金で定年前の給与が高くなっているの で低下はやむなし	定年前と同じ仕事をしていても高齢者は健康やスキルの面で劣るので60歳以降の給与低下はやむなし	異なる仕事をしているのであれば給与低下を受け入れられるが同じ仕事であれば受け入れられない	継続雇用で賃金が下がるのはいかなる理由・状況でも納得できない	
継続雇用ダミー	係数	-0.090	-0.285	0.363	0.011
	標準誤差	0.105	0.109	0.110	0.135
	z値	-0.86	-2.62	3.29	0.08
	p値	0.39	0.01	0.00	0.93
	観測数	1042	1033	1035	1035
	Prob > chi2	0.56	0.08	0.00	0.10
	Pseudo R2	0.03	0.04	0.06	0.06

注) 説明変数には、男性ダミー、年齢、大学院卒ダミー、健康状態、年金、勤続年数、企業特殊スキル、働き方の各ダミー変数(残業がある、配置転換や転職がある、業務の範囲が無限定的で幅広い、社内外の関係者との調整業務が中心がある、組織のラインに組み込まれている、今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる)、業種ダミー、職種ダミー、役職ダミー、時間当たり賃金を含めている。

一方、「異なる仕事をしているのであれば給与低下を受け入れられるが同じ仕事であれば受け入れられない」に対しては、継続雇用ダミーは有意に正となっている。給与水準は仕事内容を反映すべきであり、仕事が変われば、給与の変更は受け入れざるを得ないということだろう。つまり、「いかなる理由があろうと賃金低下を認めない」わけではなく、仕事内容の変更が納得のいくものであれば、その範囲内での給与低下を受け入れる余地があるといえる。したがって、継続雇用者は賃金低下に対する不満はあるものの、異なる仕事をする事で現実には受け入れていることが示唆される。

5.3. 仕事内容の変化への賛否

仕事内容の変化への賛否について、経験が生かせないなら別の職場に変わりたい、雇用維持されるならば仕事の変化を受け入れる、仕事の変化はいかなる理由でも納得できないという3つの選択肢を想定したが、いずれの選択肢に対しても、継続雇用ダミーは有意に影響しなかった（表 22）。仕事内容の変化の受容については、継続雇用であるか否かはほとんど関係がないといえる。この結果は、継続雇用でも適職感に差はないことなどのこれまでの結果と整合的である。

表 22. 継続雇用者の政策に対する選好・評価：仕事内容の変化への賛否

	定年後同じ会社でもこれまで経験がない仕事をや らなければならないので あれば残りたい、別の 職場に変わりたい	定年後これまで経験が ない仕事でも雇用が継 続されるのであれば我 慢したい	継続雇用で仕事が 変わるのはいかなる理 由・状況でも納得で きない
継続雇用ダミー 係数	-0.149	0.069	0.191
標準誤差	0.108	0.107	0.130
z値	-1.38	0.65	1.47
p値	0.17	0.52	0.14
観測数	1034	1039	1025
Prob > chi2	0.03	0.00	0.88
Pseudo R2	0.04	0.05	0.03

注)説明変数には、男性ダミー、年齢、大学院卒ダミー、健康状態、年金、勤続年数、企業特殊スキル、働き方の各ダミー変数(残業がある、配置転換や転勤がある、業務の範囲が無限定的で幅広い、社内外の関係者との調整業務が中心がある、組織のラインに組み込まれている、今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる)、業種ダミー、職種ダミー、時間当たり賃金を含めている。

5.4. 高齢者雇用制度に対する意見

最後に、高齢者雇用制度に対する様々な意見に対する賛否を質問した。具体的には、継続雇用制度の維持、定年年齢の延長、定年制の廃止等である。推定結果は表 23 の通りである。継続雇用ダミー変数が、正で有意になったのは、「定年までの賃金制度を変えず、65歳まで定年を延長すべき」「40 から 50 歳代における賃金上昇を抑えても構わないので、同じ職場、同じ仕事、同じ賃金で 65 歳まで定年を延長すべき」の二つの選択肢であった。

表 23. 継続雇用者の政策に対する選好・評価：高齢者雇用制度に対する意見

	65歳継続雇用制度 は維持すべき	定年までの賃金制 度は変えず、65歳ま で定年を延長すべき	継続雇用ではなく企 業は働きたい人に は次の職場を紹介 する義務を課すべ き	40から50歳代にお ける賃金上昇を抑 えても構わないの で同じ職場、同じ 仕事、同じ賃金で 65歳まで定年を 延長すべき	40から50歳代にお ける賃金上昇を抑 えても構わないの で定年制は廃止し 、働きたい人 はいつまでも働 ける仕組みにす べき
継続雇用ダミー 係数	-0.015	0.368	-0.066	0.319	-0.091
標準誤差	0.109	0.106	0.118	0.135	0.132
z値	-0.13	3.47	-0.56	2.36	-0.69
p値	0.89	0.00	0.58	0.02	0.49
観測数	1044	1040	1019	1016	1015
Prob > chi2	0.00	0.00	0.05	0.01	0.00
Pseudo R2	0.06	0.06	0.05	0.07	0.08

注)説明変数には、男性ダミー、年齢、大学院卒ダミー、健康状態、年金、勤続年数、企業特殊スキル、働き方の各ダミー変数(残業がある、配置転換や転勤がある、業務の範囲が無限定的で幅広い、社内外の関係者との調整業務が中心がある、組織のラインに組み込まれている、今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる)、業種ダミー、職種ダミー、時間当たり賃金を含めている。

まず、前者においては、定年までの賃金制度を変えないという、賃金低下に対する強い反対がみられ、賃金低下に対し不満を持つことを示したこれまでの結果と整合的である。また、後者は、現役世代の賃金水準を抑えてでも、定年前後の賃金水準を維持することを主張している。定年前後で賃金水準を大幅に引き下げるよりも、賃金プロファイルそのも

のを修正することを望んでいる。ただし、61～65歳の就業者が答えているため、現在の現役世代の賃金を下げることで自分たちの賃金水準を維持すべきといった機会主義的な回答になっている可能性もある点に留意する必要がある。

一方、継続雇用ダミーの係数が正で有意であった選択肢には、「65歳まで定年を延長すべき」であるとの考えが含まれており、「40から50歳代における賃金上昇を抑えても構わないので定年制を廃止し、働きたい人はいつまでも働ける仕組みにするべき」に対して、継続雇用ダミーの係数は有意ではなかったことや、継続雇用ダミーが65歳以降の就業意欲に対して負であったこと（表17）に鑑みると、継続雇用者は、「65歳」という区切りを重視し、制度いかににかかわらず、とにかく雇用が継続されることを一番に希望していることが浮かび上がってくる。

6. 分析結果から得られた課題と対応のあり方

本稿では、定年前後の雇用パターンのひとつである継続雇用制度の利用者に着目して、それ以外の就業者と比較することにより、継続雇用制度および高齢者雇用制度の是非に関する議論を展開した。継続雇用者については、65歳までの雇用安定を保障し、適職感などは継続雇用を選択しなかった人とくらべても遜色はないものの、仕事満足度や時間当たり賃金が低く、賃金の低下幅は大きく、65歳以降の就業意欲も低いことが分かった。以上を踏まえると、次のような課題と対応のあり方が考えられる。

第一は、現行の継続雇用制度を前提に、継続雇用者の満足度、賃金をいかに高めていくかである。継続雇用者の場合、60歳時までに携わっていた業務に関する後進、若手の教育係や専門職に従事している場合は、仕事満足度が有意に高まることを確認した（表12）。留意すべきは、こうした仕事に従事することが定年後の賃金低下をより防いだり、時間当たりの賃金を高めたりするわけではないことだ。

継続雇用者にとっては、所属企業から必要とされ、役に立っていると実感できる仕事に就いたり、自分の専門的なスキル、能力が評価されることで企業に残ることが継続雇用者の満足度を高めていくために重要と考えられる。このため、定年後も継続雇用を目指す場合においては、定年後も所属企業から必要とされるようなスキル、能力、専門性を磨いていくことが重要となろう。

第二は、65歳までの高齢者雇用のあり方として、必ずしも満足度が低い継続雇用に頼るのではなく、継続雇用以外の選択肢もいかに拡大するかである。例えば、継続雇用以外を選んだ人は継続雇用を選んだ人よりも15歳時点の成績は変わらないが、大学院への進学した割合、高校の時、運動部・文化部両方に所属していた割合、就業後は、転職経験のある割合は有意に高いことが明らかになった（表11）。

つまり、継続雇用以外を選んだ人は、敷衍して言えば、高校の時、運動部、文化部に両方所属した割合が高いという意味では、学問、スポーツ、文化などジャンルを問わず、興味を持つタイプといえるし、転職経験が多いという意味ではチャレンジ精神が旺盛なタイ

プといえるかもしれない¹⁹。就業前の教育段階においては、こうした人材の養成も重要と考えられる。また、就業後も定年に際して継続雇用以外の選択肢を後押しするとみられる転職経験を高めるような労働移動の円滑化、外部労働市場の整備が重要となろう。実際、彼らの場合、自由業・フリーランスなどについている割合も高く（表 10）、こうした就業者の場合、適職感も高いことが注目される（表 16）。

第三は、現行の定年制度、継続雇用制度をいかに見直すかである。急速な少子・高齢化が進行し、更なる年金の支給開始年齢上げがいずれ避けられない状況の下、高齢者の就業率を更に高めるような政策対応が求められている。中でも、検討課題の一つとして俎上に上がっているのは、「65 歳以上への継続雇用年齢の引上げ」である。しかし、継続雇用時の役割が不明確なまま、仕事満足度の低い継続雇用者をこれまで以上に増やすことについては当然議論があり得るであろう。特に、問題なのは、継続雇用者は 65 歳以降の就業意欲が低いことだ。したがって、年金支給開始年齢を含め現行制度が変わらない中で、65 歳以上への継続雇用年齢を引き上げたとしても、実際に 65 歳以上の就業率が高まるかどうかは不透明な部分もある。

鶴（2016）が指摘するように、65 歳までの継続雇用制度は「従来型の雇用システムの矛盾の縮図」といえる。定年制は日本の後払い型賃金システムと密接な関係を持つため、定年年齢を引き上げることの困難さは、年金の支給開始年齢が 60 歳に引き上げられてから、60 歳定年制が完全に法制化されるまで四半世紀を費やしたことでも分かる。このため、年金の支給開始年齢が引き上げられる中で高齢者の雇用確保措置についての法的な義務化に対応するための苦肉の策が、60 歳定年制は維持したまま、一度それまでの無期雇用契約をご破算にして、新たな契約を結び直し、賃金水準も大幅に低下させるという継続雇用制度だったのである。

しかし、定年前の職務内容が変わらないのに、継続雇用制度の名の下に有期雇用契約を結び、基本給に大きな差異を設けることは先にもみたように不合理な労働条件の相違として違法・無効になる可能性があるため、労働条件の相違を明確にするならば、これまでとは全く異なる職務内容で高齢者を配置することが求められる。しかし、そうなればこれまでの職務やキャリアで養ってきた能力や経験を活かすことが逆に難しくなってしまう。こうした矛盾に満ちた環境で高齢者が生き生き働くことは難しいし、継続雇用が年金支給までの「食いつなぎの場」にしかなくなっていないことはこれまでの分析をみても明らかである。

定年制、継続雇用制度といった高齢者雇用制度は、日本の雇用システムの根源にある、無限定正社員制度、後払い型賃金システム、雇用終了ルールと密接な関係を持ち、制度補完性を形成してきた（鶴（2016））。このため、高齢者の就業率向上に当たって、単に継続雇用制度という一部の仕組みにのみ焦点を当てるのではなく、高齢者の希望・特性に応じて多様な働き方が選択できるように、議論、検討されることが望まれる。

¹⁹ Wille et al. (2010)は、調和性が高いほど転職が少ない、外向性や開放性と仕事の変化の関係は明確ではないが、外部労働市場での転職に関しては、開放性と正の関係があることを指摘している。パーソナリティ特性と転職行動などの関係に関するさらなる研究が望まれる。

7. まとめ

本稿では、経済産業研究所（RIETI）が実施した定年退職や継続雇用に関するウェブアンケートの個票データを分析して、高齢雇用者の立場から、継続雇用制度や高齢者雇用制度に対する評価を行った。

分析結果によると、継続雇用者の定年後の仕事満足度は低く、賃金低下の幅が大きく、雇用の安定と引き換えに、処遇の悪化を受け入れていた。継続雇用者の65歳以降の就業意欲は、他の就業者よりも有意に低かった。ただし、継続雇用者でも、専門職や60歳時（定年時）の業務に関する後進の教育係の場合には、仕事満足度は高かった。一方、継続雇用者は、雇用継続を希望し、職務内容の変化を受け入れるが、転職、賃金プロファイルの変更、定年制の廃止に対しては消極的であった。

今後の高齢者雇用の課題としては、継続雇用を選択する場合でも、専門職や若手・後進の指導に当たるなど定年までに専門的なスキルや能力を蓄積し、活かすとともに、継続雇用以外の選択肢も拡大するような人材育成、外部労働市場の整備なども必要だ。また、継続雇用者の仕事満足度や65歳以降の就業意欲が低いことを考慮すると、高齢者の就業率向上に対しては、65歳以上の継続雇用年齢引上げの効果は不透明であり、高齢者の希望・特性に応じて多様な働き方が選択されていくことが重要といえる。

補論 1.

継続雇用後の労働条件の設定に関する裁判例として、「再雇用契約における賃金の額が不明である以上、原告と被告の間に再雇用契約が成立したと認めることはできない」とした日本ニューホランド事件（札幌高判平 22.9.30 労判 1013-160）がある。また、定年後の再雇用（有期嘱託社員）による大幅な賃金の引下げ（業務内容等は正社員時と同一）は労働契約法 20 条に違反すると訴えた長沢運輸事件（東京地判平 28.5.13 労経速 2278-3）では、定年後再雇用された嘱託社員の「住宅手当」「家族手当」などの賃金格差は要件を満たせば年金の支給を受けられるという事情に鑑みると不合理とはいえないとされた（最高裁 30.6.1）。

定年後の再雇用契約を巡り、九州惣菜から賃金の 75%削減を提示され退職した元従業員による訴訟では、定年後の極端な労働条件悪化は、65 歳までの継続雇用を義務付けた高年齢者雇用安定法の趣旨に反するとして、会社に慰謝料 100 万円を支払うよう命じた福岡高裁判決が確定した（福岡高裁 29.9.7）。定年前に従事していた職種とは全く異なった別個の職種を提案した事案について会社の不法行為責任を認めた例（トヨタ自動車事件・名古屋高判平 28.9.28、労判 1146 号）もある。

最近では、定年後にバスの清掃業務に従事する形で再雇用されたバス運転手が、バス運転手としての雇用契約上の地位と差額賃金の支払いを求めた裁判では、京王電鉄バスの「継匠社員」制度は、希望者全員を定年後も継続雇用するものではなく、労働条件においても個々の事業者が実情に応じて柔軟に措置すべきであるとして、原告の要求が退けられた（東京地裁 30.9.20）ケースもある。

参考文献

- 小川浩 (2009) 「高齢者の労働供給」『高齢者の働きかた』清家篤編 叢書 『働くということ』 第8巻 第4章 ミネルヴァ書房
- 梶谷真也 (2011) 「在職高齢年金と定年退職者の再就職行動—定年退職前後の職種変化に注目して」『日本経済研究』 NO.64. pp.56-76
- 鹿生治行・大木栄一・藤波美帆 (2016) 「60歳以降の社員(高齢社員)の人事管理の整備状況と現役社員の人事管理への影響—平成24年改正高年齢者雇用安定法以降の状況」『日本労働研究雑誌』 No.674. pp.55-65.
- 近藤絢子 (2014) 「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか—高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』 pp.13-22. No.642.
- 佐藤一磨 (2018) 「定年退職は健康にどのような影響を及ぼすのか」阿部正浩・山本勲編著『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』第10章 慶應義塾大学出版会 229-246
- 高木朋代 (2009) 「高齢者の多様な働きかた—短時間勤務によるワークシェアリングへの展望」清家篤編 叢書 『働くということ』 第8巻 第7章 ミネルヴァ書房
- 鶴光太郎(2016)『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社
- 戸田淳仁・鶴光太郎・久米功一 (2014) 「幼少期の家庭環境、非認知能力が学歴、雇用形態、賃金に与える影響」RIETI Discussion Paper Series 14-J-019
- 内閣府政策統括官(経済財政分析担当) (2018) 「60代の労働供給はどのように決まるのか? —公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に—」『政策課題分析シリーズ 16』
- 日本経済団体連合会 (2016) 「ホワイトカラー高年齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み(2016年)」
- 山本勲・佐藤一磨・小林徹 (2018) 「高齢者の失業が健康に及ぼす影響」阿部正浩・山本勲編著『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』第11章 慶應義塾大学出版会 247-262
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 「60代の雇用・生活調査」調査シリーズ No.135
- Wille, Bart., Filip De Fruyt, and Marjolein Feys (2010) "Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 76, Issue 3, pp. 547-558.