

移行期における60歳以上の就労に関する一考察

小 熊 信

A Study on Older Workers in a Period of Transition

Shin OGUMA

Under the increasing of older people and cost of social security, the Japanese Government aims at the expansion of older worker. In August 2012, "Law concerning Stabilization of Employment of Older Persons" has reformed, and enterprises are required to make an institution in which employees remain at a company until 65 years old.

In this study, I pay attention in the life of working persons in their 60's by a result of the questionnaire survey. Through examination, it was revealed that they regard their wage level as important, however their family budget depend on heavily on public pensions at present. Meanwhile, it was already decided that the beginning age of public pensions will be raised 65 years from 60 years in near future. It was important problem that how we actualize the way of working life in their 60's under the transformation of the policy of labor and social security.

はじめに

公的年金は高齢期の生活を支える基幹的な収入源の役割を担ってきた。しかし、少子高齢化の進行に対応するために、その支給水準や支給開始年齢は見直されることとなり、このうち支給開始年齢については2025年までに段階的に65歳まで引上げられることとなっている。一方、現時点では大多数の企業や官公庁での定年年齢は60歳とされている。この定年年齢の見直しが行われなければ、人びとの生活保障の基盤となっている雇用と年金との間に空白期間が生じることになる。その空白を埋め合わせるための対応策の1つとして打ち出されてきたのが、60歳代前半における就労の促進である。促進にあたっての根拠法である高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、高年齢者雇用安定法）は数度にわたる改正が行われ、現在も制度変更の最中にあり、2013年4月1日以降は、就労希望者全員を対象とした65歳までの雇用を確保する措置を導入することが企業に義務化された。

しかし、2013年から雇用と年金の間に空白期間が生じることは2000年の法改正で決定されていたにもかかわらず、60歳以降の雇用のあり方をめぐっては経営側と労働側の間の意見の隔たりは大きく、空白期間に対応するための法改正を盛り込んだ改正高年齢者雇用安定法の成立は、空白期間が発生し始める直前の2012年8月まで成立を待たねばならなかった。60歳以降の雇用を検討するための企業内における労使交渉も、改正内容が最終決定されるまで、事実上、棚上げにされていたために、60歳以降における就労モデルは、現時点でも模索されている状態にある¹⁾。

本稿では、65歳までの就労促進の移行期にあたる現時点での企業による対応の状況をまとめるとともに、60歳以上の就労者、および、60歳定年を控えた50歳代の就労者を対象に2010年に実施されたアンケート調査の結果をもとに、60歳以上就労者の生活実態を家計状況や、これから60歳を迎える50歳代の就労者が希望する60歳以上における働き方を紹介する。

1. 年金支給開始年齢の引上げと高年齢者雇用安定法の改正

公的年金の支給開始年齢の60歳以上への引上げは、2001年から段階的に進められてきた。企業で働く厚生年金加入者を対象とした公的年金は、定額部分にあたる老齢基礎年金と報酬比例部分にあたる老齢厚生年金の二階建によって成り立っている。このうち、老齢基礎年金の支給開始年齢は2001年から引上げが始まり、2013年までに65歳に引上げられている。一方、老齢厚生年金は2012年までは、就労者の場合、賃金額に応じて在職老齢年金として支給されてきた。しかし、2013年から支給開始年齢が引上げられる予定となっており、2025年までに65歳へと引上げられる。

支給開始年齢の引上げに対応するために、高年齢者雇用安定法の改正も進められてきた。一連の改正のなかで、2006年施行の改正では、企業内において60歳定年を迎えた社員を対象に、企業に65歳までの雇用を確保するための措置を導入することが義務化された。具体的には、65歳未満の定年年齢を定めている企業は、65歳までの雇用を確保するために、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止の3つの措置のいずれかを実施することが必要になった。ただし、このうち②の継続雇用制度を選択した場合には、労使の協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができ、希望者全員を継続雇用の対象者としにくい制度とすることも可能となっていた。

そして、雇用と年金支給の間に空白が生じることになる2013年を目前に行われた2012年の法改正では、最終的に②の継続雇用制度における対象者を限定する仕組みが廃止された。企業に対しては希望者全員を65歳まで雇用する制度の確立が義務化されたことになる。この法改正に前後して、企業側の対応方針も徐々にではあるが示されるようになってきた。ただし、その内容については、定年延長と再雇用を併用する制度の導入、増加する人件費への対応として

の60歳以前の賃金水準の引き下げ、60歳代前半への短時間・単日数勤務の導入など、多様な対応策が模索されている²⁾。

ところで、継続雇用時の賃金などの労働条件に関しては、高年齢者雇用安定法においては特段には定められていない。2010年度に実施された企業を対象にした調査によれば、60歳代前半における月例賃金の平均額は60歳時賃金のおよそ6割の水準となっている³⁾。

ただし、60歳代前半の就労者を対象とした生活保障という点では、60歳以上の雇用促進策として進められてきた高年齢雇用継続給付も存在している。これは、60歳到達後、企業内で60歳代前半に継続して働く際、賃金が定年時よりも75%以上減少した場合には、その差額の一部が雇用保険制度から補填される制度である⁴⁾。60歳代前半の就労者の賃金は定年前の6割という水準が平均となっているが、この6割は、月の賃金に対する給付率が上限の15%に到達する水準とも合致している。

以上で取り上げてきたように、2012年までは、賃金、給付金に加え、老齢厚生年金も支給されている。60歳到達後、企業において継続して働く60歳代前半の就労者の収入源としては、賃金収入、給付金、公的年金が三本柱となっていた。しかし、2013年以降に関しては、公的年金が60歳より段階的に廃止されていくことが決まっている他、高年齢雇用継続給付についても就労促進という政策的観点から導入されていたため、2007年時点では「原則として平成24年（2012年）までの措置」（カッコ内筆者）とされていた。しかし、2012年1月に行われた厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会では、「高年齢雇用継続給付は、実態として労使間で広く定着」していることを理由に、「雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、高年齢雇用継続給付は当面の間は存置する」という決定が行われている⁵⁾。60歳代前半の就労者の賃金を社会的に保障する同制度の継続は、社会保障や賃金制度の点で検討すべき点が多い⁶⁾。“当面”という暫定的な措置のもと、60歳代前半の就労者にとっての収入源は、賃金収入、給付金の二本柱となる状態がしばらくの間、続くことになる。

2. 企業による高年齢者雇用安定法への対応状況

2006年の高年齢者雇用安定法の改正によって義務化された65歳までの雇用を確保するための措置の実施状況は、厚生労働省が2012年10月に発表した「高年齢者の雇用状況」⁷⁾によってまとめられている。

これによると、雇用確保措置が実施済みの企業は全体の97.3%を占めており、ほとんどの企業で対応がなされている。そして、同調査では実施済み企業を対象に措置の内訳についても調べているが、その結果では、「継続雇用制度」（82.5%）が大多数を占めており、「定年の引上げ」（14.7%）や「定年の定め廃止」（2.7%）を行っている企業は限定的である。「継続雇用制度」を導入した企業は、2012年時点では、労使協定によって継続雇用の対象者を限定する

ことができるが、継続雇用制度を導入した企業のうち「希望者全員」が42.8%（継続雇用制度導入企業＝100%）、「基準該当者」が57.2%である。そして、「定年の引上げ」や「定年の定めを廃止」した企業と、「継続雇用制度の導入」をした企業のうち「希望者全員」を対象としている企業をあわせた「65歳以上まで希望者全員が働ける企業」は48.8%にとどまっている。しかも、「65歳以上まで希望者全員が働ける企業」の比率は従業員301人以上の相対的に規模の大きい企業では24.3%に低下する。

また、同資料では、過去1年間に定年に到達した人の継続雇用の状況についても明らかにしている。この期間に、定年年齢に到達した人430,036人の内訳は、継続雇用を希望した人が75.2%、希望しなかった人が24.8%で、定年到達者の4人に3人は60歳以降の継続就労を希望していたことになる。そして、この継続雇用の希望者のなかで継続雇用された人は73.6%（全体＝100%）、希望していたものの基準に該当しないこと等により離職した人が1.6%（同）となっている。高年齢者雇用安定法の適用状況では、「希望者全員が働ける企業」は半数程度であったものの、同資料によれば、希望者のほとんど（97.0%）が60歳以降も働くことができている⁸⁾。

3. 移行期における60歳代前半就労者の生活

以上で言及してきたように、60歳代前半就労者の雇用をめぐる制度変更は、未だ、移行期の最中にある。本節では、移行期にある60歳代前半就労者の生活状況の一面として、家計の状況を中心に取り上げる。

本稿では60歳代前半の就労をめぐる課題を検討するにあたり、労働調査協議会による「定年後の仕事と生活に関する調査」により集められたデータを分析の対象としている。同調査は、労働組合を通じて調査票が配布、回収されており、50歳以上の定年前の就労者について2,394枚、60歳以上で定年後の就労者について1,319枚のサンプルが集められている。なお、この調査は60歳でサンプルを区切るのではなく、定年前、後で区切っている。それは、調査に協力している労働組合が組織している職場の大半は60歳定年制であったこと、そして、60歳で区切る場合には、職場によって60歳の誕生日を退職時期としているケースと、60歳となった年度末を退職時期としているケースが混在しており、60歳といっても、定年前、定年後の両ケースが含まれるためである。以下、50歳以上で定年に達していない就労者を定年前就労者、60歳以上で定年に達している就労者を定年後就労者と表記する。

また、家計の状況や働き方に対するニーズは性別によって大きく異なる。そこで、男性のみを取り出して集計している（定年前就労者：2,128枚、定年後就労者：1,198枚）。

本調査のサンプルの特徴としては、労働組合を通じた配布であるため大半が労働組合の組合員であり（定年前就労者：98.9%、定年後就労者：92.4%、以下、同様）、学歴は高卒のウエイ

トが高く（77.0%，72.1%），民間・公務の構成では公務が2～3割含まれている（22.7%，35.6%）。職種は技能職（41.8%，43.1%）と事務・企画（34.3%，32.4%）が中心である。そして，定年後就労者の場合，短時間・単日数勤務を採用しているところも少なくないが，本調査では定年後の3割が短時間・単日数勤務である（32.1%）。なお，本調査の結果をみるにあたっては，労働組合によって集められている点で就労者全体からの偏りが生じている。労働組合が組織されている企業は大手や中堅企業のウェイトが高く，就労者全体に比べれば賃金などの労働条件が良いことが推測される。その点が本調査を分析対象とするさいの留意点の1つとなっている。

（1）就労希望とその理由

はじめに，60歳前半の就労者がどのような理由で，現在，働いているのか確認しておきたい。表-1は，60歳以降も働く理由について，「その他」を含む13の選択肢から，最大の理由と，3つまで選んでもらった理由を示している。これによると，最大の理由では，「働かなければ家計が成り立たない」（32.3%），「公的年金が少ない・支給されない」（22.5%）が上位に並んでおり，家計維持の必要に迫られて就労しているケースが目立つ。

表-1 60歳以降も働く理由（定年後就労者・男性，最大の理由と3つ以内選択）

	が成り立たない	働かなければ家計	・支給されない	公的年金が少ない	生活に経済的なゆとりをもたせたい	健康維持のため	働くことが生きがい	住宅関係費の負担	経験や能力を活かしたい	貢献したい	働くことで社会に	出の負担が大きい	子どもに関する支	時間が増えると思う	医療・介護費用の負担が大きい	今の職場の居心地が良い	その他	無回答	件数
最大の理由	32.3	22.5	11.2	9.9	4.8	4.7	3.1	3.0	2.3	2.0	1.6	1.1	0.7	0.7	1,149				
3つ以内選択	41.8	54.0	43.3	47.9	13.6	12.2	18.0	13.4	6.8	24.8	9.1	7.1	3.3	0.7	1,149				

（筆者作成）

（2）定年後就労者の家計の現状

① 世帯の収入源

家計の状況を取り上げるのに先立って，世帯における主な収入源を確認しておきたい。表-2によると，「本人の賃金収入」以外では，本人の収入は「本人の公的年金」が62.8%，「本人の高年齢雇用継続給付金」が32.8%，「本人の企業年金」が30.0%である。公的年金や高年齢雇用継続給付金などの公的な給付も世帯の主な収入源となっている世帯が少なくない。

表-2 現在の世帯の主な収入源（複数選択）

	本人の賃金収入	本人の公的年金	本人の給付金	本人の高年齢雇用継続	本人の企業年金	* 配偶者の収入がある	配偶者の正規雇用収入	配偶者のパート収入	配偶者の国民年金	配偶者の公的年金	配偶者の企業年金	* 本人・配偶者以外の収入がある	その他の家族の収入	個人年金	その他	無回答	件数
定年後就労者・男性	94.2	62.8	32.8	30.0	39.1	9.2	20.1	3.3	9.0	1.7	17.0	6.8	8.4	3.1	2.3	1,198	
*フルタイム	96.5	45.4	47.9	42.5	36.8	8.6	21.5	2.4	6.2	1.0	17.0	6.6	8.7	3.0	1.7	595	
*短時間・短日数	92.3	84.1	18.3	17.9	42.3	9.7	19.2	4.5	12.2	2.2	17.2	6.8	8.6	3.0	2.2	558	

(筆者作成)

本人以外による世帯収入は、配偶者の収入（39.1%）は4割で、どちらかといえば配偶者の収入が主な収入源とはなっていない世帯のほうが多い。なお、配偶者の収入の4割のうち、概ね3割が配偶者の賃金収入（「配偶者の正規雇用収入」：9.2%、「配偶者のパート収入」：20.1%）、1割が「配偶者の公的年金」（9.0%）である。これら以外に、本人、配偶者以外の収入（17.0%）も2割弱あるが、その内訳は、「その他の家族の収入」（6.8%）と「個人年金」（8.4%）がいずれも1割弱である。そして、フルタイム勤務と短時間・短日数勤務とに分けてみると、短時間・短日数勤務の場合、「本人の公的年金」（84.1%）、「配偶者の公的年金」（12.2%）がフルタイム勤務に比べると目立つ点が特徴となっている。

60歳の定年時から65歳の公的年金の満額支給までの収入を補うための私的保障といえる「個人年金」を活用しているケースは少数で、本人の賃金収入とともに公的年金や高年齢雇用継続給付金などの公的な給付が生活の基盤となっていることは多数に共通している。一方で、配偶者による収入の有無に関して状況は二分している。この点で、定年後就労者の世帯の収入源については、標準的な世帯像を1つに絞ることは困難であり、家計状況は分岐することになる。

このような分岐の背景には、子どもの教育費や住宅費の負担状況といった家庭のおかれた状況もある。表-3に示すとおり、「就学中の子どもがいる」という世帯や、「住宅ローンが残っている」という世帯では4割前後の世帯で配偶者が働いている。

② 定年後就労者による賃金収入

本稿では定年後就労者の家計収支について平均値を取り上げるが、はじめに賃金収入の拡がりについて確認しておきたい。

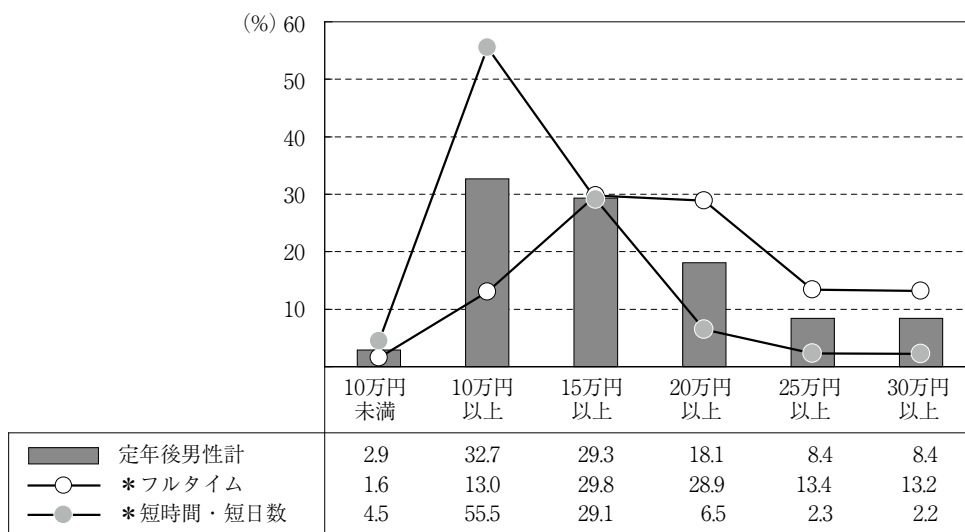
表-3 配偶者の収入の有無（複数選択）

		* ある 配偶者の 収入が	* 配偶者の 賃金収 入がある	用 収入		配 偶 者 の 正 規 雇 入	配 偶 者 の パ ー ト 収入	配 偶 者 の 国 民 年 金	配 偶 者 の 公 的 年 金	配 偶 者 の 企 業 年 金	件 数
				配 偶 者 の 正 規 雇 入	配 偶 者 の パ ー ト 収入						
子どもの状況	定年後就労者・男性	39.1	29.3	9.2	20.1	3.3	9.0	1.7	1,198		
	就学中の子どもがいる	46.7	42.5	16.7	25.8	—	2.5	2.5	120		
	経済的援助が必要な子どもがいる	42.9	31.6	10.2	21.4	5.6	7.1	2.0	196		
	学校卒業後独立した子どもがいる	41.8	31.3	9.4	21.9	3.7	10.7	1.8	791		
住居の状況	住宅ローンが残っている	45.1	37.7	7.0	30.7	3.7	7.8	1.2	244		
	老朽化で修繕やリフォームが必要	36.4	26.4	9.3	17.1	3.6	8.0	1.8	387		
	賃貸住宅の家賃負担がある	36.7	28.4	16.3	16.3	—	4.1	—	49		

(筆者作成)

男性の場合、本人賃金収入月額の平均額は18.3万円であるが、5万円刻みでみた分布をみると、「10万円以上（15万円未満）」（32.7%）と「15万円以上（20万円未満）」（29.3%）が3割ずつとなっている。これに続くのが、「20万円以上（25万円未満）」（18.1%）、「25万円以上（30万円未満）」（8.4%）である。賃金額は、10万円台を中心に、そこから20万円台にかけて分布が広がっている（図-1）。

図-1 本人の税込み賃金収入月額の分布（定年後就労者・男性、無回答を除く・%）



(筆者作成)

このような拡がりには、フルタイム勤務と短時間・単日数勤務が混在していることによって拡大している。フルタイム勤務と短時間・単日数勤務とに分けてみると、フルタイム勤務の場合、「15万円以上（20万円未満）」（29.8%）から「20万円以上（25万円未満）」（28.9%）が多いのに対し、短時間・単日数勤務の場合には、「10万円以上（15万円未満）」（55.5%）に集中している。

なお、フルタイム勤務の本人賃金収入月額、初任給（賃金構造基本統計調査の2012年における男性の平均初任給は、大学卒20.2万円、高校卒16.0万円）に近い水準となっている。

③家計収支の状況

本人の税込み賃金収入をフルタイム勤務と短時間・単日数勤務とに分けてみてきたが、次に、賃金収入以外の収入状況、そして、生活費を踏まえた家計状況について表-4をもとに月の平均値をみていきたい。なお、調査では、収入について本人賃金収入のほかは、[あなたの在職老齢年金+高年齢雇用継続給付金]と[他のあなたを含めた世帯の収入]の2区分に分けて金額の記入を求めている。このなかで、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付金は公的給付であることは共通しているものの、2013年以降には、在職老齢年金の支給が段階的になくなっていくのに対し、高年齢雇用継続給付金は、当面の間、継続することが決まっている。ただし、調査実施の時点においては、高年齢雇用継続給付金も廃止が検討されていたことから、合算して記入を求めている。

表-4 月々の収入と支出の状況（平均）

	本人の税込み賃金収入月額 (万円)	本人の在職老齢年金+高年齢雇用継続給付金月額 (万円)	本人収入計 (万円)	その他の世帯収入月額 (万円)	世帯全体の収入月額 (万円)	1カ月あたりの生活費 (万円)	家計収支 (万円)	1カ月の賃金収入が定年時の月賃金に占める割合 (割)
定年後就労者・男性	18.3	7.3	25.6	8.3	33.9	27.3	6.6	4.3
*フルタイム	21.1	5.2	26.3	7.8	34.1	27.4	6.7	4.9
*短時間・短日数	14.6	9.8	24.4	8.8	33.2	27.2	6.0	3.7

(筆者作成)

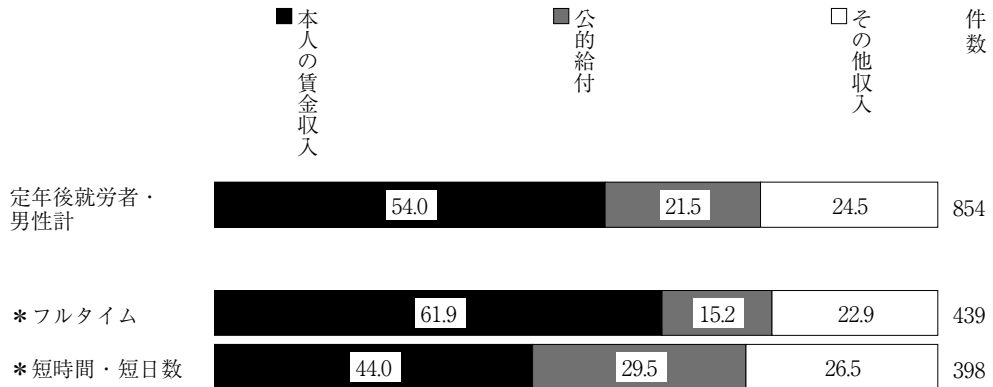
この結果をみると、フルタイム勤務の場合、[本人の税込み賃金収入]は21.1万円で、これは定年時の月賃金の半分程度の水準となっている（4.9割）。そして、これと[本人の在職老齢年金+高年齢雇用継続給付金]（5.2万円）をあわせた本人収入は26.3万円となる。なお、配偶者や子どもの賃金収入のほか、個人年金、企業年金をあわせた[その他の世帯収入]は7.8万円で、世帯全体での収入は34.1万円となっている。

ただし、このうち、[その他の世帯収入]については世帯の状況によってバラツキがあることに留意する必要がある。例えば、[その他の世帯収入]は、男性の定年後就労者全体で見ると、配偶者が正規雇用で働いている場合は25.4万円、同じくパートで働いている場合には9.9万円となっている。[その他の世帯収入]の多寡によって世帯全体の収入月額は上下することになる。一方、支出面は、[1カ月あたりの生活費]が27.4万円である。そのため、配偶者の賃金収入があるようなケースでは家計収支は黒字となるが、本人収入以外に収入がない場合には、ほぼ収入と支出が均衡している状態となっている。

他方、短時間・短日数勤務の場合には、[本人の税込み賃金収入]は14.6万円で、定年時の月賃金の4割程度であり（3.7割）、フルタイム勤務の約7割の水準である。これと[本人の在職老齢年金+高年齢雇用継続給付金月額]（9.8万円）をあわせた本人収入は24.4万円となる。なお、[その他の世帯収入]は8.8万円で、世帯全体での収入は33.2万円と、結果的にフルタイム勤務の場合とほぼ同額になっている。

以上でみてきた平均値ベースでの月々の収入の構成比を図で示すと図-2のようになる。フルタイム勤務の場合には「本人の賃金収入」が「世帯全体の収入」の6割強を占めるが、短時間・短日数勤務の場合には4割台にとどまる。短時間・短日数勤務の場合には[本人の在職老齢年金+高年齢雇用継続給付金月額]を指している「公的給付」への依存度合いが3割と大きい。

図-2 平均金額でみた世帯収入に占める各収入源の構成比・%（定年後就労者・男性）



（筆者作成）

（3）2013年以降に予想される家計収支の変化と課題

2013年以降になると、このような家計状況も在職老齢年金の支給開始年齢引上げによって変化していくこととなる。特に、短時間・短日数勤務の場合には公的給付、なかでも、在職老齢年金への依存度合いが相対的に高いため、賃金水準が現状のまま推移すれば、共働きでなけれ

ば家計収支は赤字に転落し、共働きの場合には、配偶者がパート勤務の場合で収支均衡となることが予想される。また、フルタイム勤務の場合でも、本人賃金収入と高年齢雇用継続給付金をあわせた本人収入のみでは家計は赤字になる。その結果、蓄えを取り崩さずに月々の収支を均衡させていくためには、配偶者による収入が不可欠な家計の構造となっている。

ただし、60歳以上など高年齢期の生活の状況は、本人の健康状況ばかりでなく、親や配偶者の介護の必要の有無など家庭生活に必要な時間によっても分岐してくる。そのため配偶者の就労を前提とするモデルは一概に適用できるものではない。

同時に、これまで進められてきた60歳以上就労者への短時間・短日数勤務制度の導入は、就労者本人のニーズに応えるため、という側面のみならず、企業側にとっての人件費の削減や、より多くの雇用の枠を確保するための施策（ワーク・シェアリング）という側面も同時にあった。今後、在職老齢年金の支給開始年齢の引上げは、60歳以上の就労希望者をさらに膨らませる可能性も持っている。しかし、それに応じて人件費を増やしていくことは困難を伴うため、2013年以降の定年後就労者の拡大への対応策として、短時間・短日数勤務の拡大を検討する企業もみられる。しかし、公的給付が縮減された後に、賃金水準が現行のまま変わらなければ、家計のモデルとしては無理があることが示されている。

4. 定年前就労者の意識と背景

定年後就労者の家計からみた生活実態に基づけば、就労による賃金収入は必要な生活費をまかなうには不足するものの、世帯における収入の主要な部分を担っている。また、フルタイム勤務と短時間・短日数勤務とに分けて家計の状況を検討した結果からは、短時間・短日数勤務の場合には、2013年の在職老齢年金の支給開始年齢引上げ以降は、公的給付を含めた本人収入のみでは生活費をまかないきれず、配偶者による収入が不可欠となることが想定された。

本節では、定年後就労者の実際の生活状況を念頭におきながら、定年前就労者が抱えている定年後就労に対する意識とその背景について検討していく。

(1) 60歳以降の就労で重視すること

現在、50歳以上の定年前就労者は、定年後の就労を考えるさいに、仕事のどのような点を重視しているのだろうか。表-5は、仕事の性格に関係する19の側面についての重視度合いをたずねた結果を示している。

表-5 60歳以降の就労における重要度（定年前就労者・男性）

	とても重要	ある程度重要	あまり重要でない	全く重要でない	無回答	件数
転勤がない	63.9	21.5	8.0	3.0	3.7	2,128
年金の満額支給開始年齢まで働ける	52.0	35.2	8.1	1.5	3.2	2,128
深夜勤務がない	51.6	24.1	15.1	5.8	3.5	2,128
職場の雰囲気や人間関係がよい	47.7	43.2	4.6	1.2	3.4	2,128
高齢者の健康や安全に配慮する	42.4	46.3	7.0	0.8	3.5	2,128
賃金が生活に見合っている	37.0	45.2	13.1	1.2	3.5	2,128
働き方が選べる	36.2	44.6	12.9	2.4	3.9	2,128
仕事の精神的負荷が少ない	35.5	47.5	12.5	0.9	3.6	2,128
賃金が仕事に見合っている	33.4	48.3	13.6	1.2	3.5	2,128
会社から必要とされていると思える	33.1	51.4	10.4	2.0	3.0	2,128
定年前の経験や能力が活かせる	29.8	50.0	14.0	2.8	3.4	2,128
仕事の体力的負荷が少ない	27.3	52.6	15.1	1.3	3.6	2,128
残業が少ない	25.0	33.4	30.4	7.5	3.7	2,128
仕事の進め方を自分のペースで決定	21.2	49.3	23.1	3.0	3.4	2,128
毎年多少とも昇給がある	19.9	35.6	35.2	5.4	3.9	2,128
教育訓練の機会がある	14.1	42.8	34.9	4.8	3.4	2,128
職場に同年代の人がいる	9.7	33.6	43.8	9.4	3.4	2,128
能力や成果に応じ処遇に差をつける	9.0	38.2	40.6	8.4	3.9	2,128
仕事上の責任・権限がある	6.3	31.3	46.6	12.2	3.6	2,128

(筆者作成)

「とても重要」の比率をみると、これが半数以上を占めているのは、[転勤がない] (63.9%)、[年金の満額支給開始年齢まで働ける] (52.0%)、[深夜勤務がない] (51.6%)である。年金支給開始年齢の引上げが行われつつあるなかで、年金受給までの雇用の必要性が強く意識されていることと並び、転勤や深夜勤務といった生活への負荷が大きい働き方ではないことが最重要視されている。そして、以下、[職場の雰囲気や人間関係がよい] (47.7%)や[高齢者の健康や安全に配慮する] (42.4%)、「賃金が生活に見合っている」(37.0%)、[働き方が選べる] (36.2%)、[仕事の精神的負荷が少ない] (35.5%)、[賃金が仕事に見合っている] (33.4%)、[会社から必要とされていると思える] (33.1%)が3～4割で続いており、このなかに賃金が含まれている。60歳以降の就労の重視点としては、賃金を重視している人が多く、同時に、年金受給までの雇用が確保されていることが強く望まれている。

(2) 就労希望の有無と希望する働き方

それでは、自分自身の今後の就労については、どのような在り方が希望されているのだろうか。就労希望年齢、就労希望者の希望する働き方、60歳以降の雇用への望ましい対応の3点から把握したい。次いで、次節ではこれらの希望の背景を明らかにするために、定年前就労者がおかれている境遇や意識について検討していく。

① 60歳以降の就労意向

収入を伴う仕事に何歳まで就きたいかをたずねた結果が表-6である。「65歳」(43.5%)を意識している人が4割を占めており、60歳以降の就労を希望している人をすべてあわせると75.8%と4人に3人を占めている。ただし、在職老齢年金の支給開始年齢が引上げられるなかでも「60歳以降は働かない」(22.9%)というケースも2割強みられる。

表-6 就労希望年齢

	い 60歳 以降 は働 かな い	* 60歳 以降 も働 く	61 ～ 64 歳	65 歳	66 歳 以 上	60 歳以 降も 働く が 年 齢は 考 え て な い	無 回 答	件 数
定年後就労者・男性	22.9	75.8	15.0	43.5	7.5	9.9	1.3	2,128

(筆者作成)

② 希望の働き方

60歳以降も働きたいと考えている人が希望する働き方を表-7でみると、「毎日フルタイムで働く」(35.2%)、「短時間・短日数で働く」(44.6%)ともに4割前後となっている。定年後就労者の家計の状況を踏まえれば、実際には「短時間・短日数で働く」ケースの家計収支は厳しいものとなっている。しかし、定年前就労者の希望では「短時間・短日数で働く」は少なくない。

表-7 希望する働き方

	毎 日 フル タイ ム で 働 く	短 時 間 ・ 短 日 数 で 働 く	そ の 他	働 き 方 に は こ だ わ ら な い	無 回 答	件 数
定年後就労者・男性	35.2	44.6	0.8	14.8	4.6	1,613

(筆者作成)

③ あるべき60歳以降の雇用制度

60歳以降の雇用制度については、現在は、大半の企業で継続雇用制度が適用されている。しかし、就労希望者全員を対象とした65歳までの雇用を確保する措置を導入することが企業に義務化される2013年4月を前に、徐々にではあるが、今後の雇用制度のあり方を検討し始めている企業もでてきている。

そのような点を踏まえ、定年前就労者が考える60歳以降の望ましい雇用制度をみると、表-8のとおり、「65歳定年制にすべき」(53.9%)が5割強、「定年以降は継続雇用で働くべき」(36.4%)が4割弱となっている。現行で、多数の企業が継続雇用制度を適用していることを踏まえれば「65歳定年制」という現状の変更を期待している人が多いものの、現状の「継続雇用」へのニーズも一定程度みられる。

表-8 公的年金の満額支給開始年齢が引き上げられるなかで、60歳以降雇用で望ましい対応

	計	65歳定年制にすべき	早急に65歳定年制を実現すべき	段階的に引上げ65歳定年制にすべき	定年以降は継続雇用制度で働くべき	定年制を廃止すべき	わからない	無回答	件数
定年後就労者・男性	53.9	23.4	30.5	36.4	3.8	4.3	1.5	2,128	

(筆者作成)

(3) 希望を分岐させる背景

以上で確認してきたとおり、定年前就労者の定年後における働き方についての希望や、あるべきと考える雇用制度のあり方については、考え方にばらつきがみられる。さらに、60歳以降の就労自体についても希望しない人が少なからずみられる。

そこで、これらの希望や考え方が分岐する背景を探るために、以上で取り上げてきた60歳以降の就労意向、60歳代前半で希望する働き方、60歳以降の雇用でのあるべき対応をそれぞれ被説明変数としたロジスティック回帰分析を行った。なお、3つの被説明変数にはそれぞれ共通の説明変数を準備した。ここで取り上げた説明変数は、学歴、職種、現在の役職、60歳代前半時における子ども、親、住宅の状況、現在の健康状況、そして、(1)で取り上げた60歳以降の就労で重視することにおける各側面である。

① 60歳以降の就労意向

被説明変数は「60歳以降は働かない」を1、「60歳以降も働く」を0とした。表-9をみていくと、まず、60歳以降も働くという方向の効果をもっているのは、個々人の属性のなかでは住宅ローンである。60歳代前半で住宅ローンが残っている場合には、当然であるが月々の

支出も膨らみ、その対応として60歳以降の就労が意識されることになる。ただし、同じ金銭的な負担でも、子どもの状況で就学中の子どもがいるかどうかでは、就労意向への効果はみられない。また、60歳以降の就労で重視することでは、「年金の満額支給開始年齢まで働ける」ことや、「賃金が生活に見合っている」、といった、雇用や賃金を重視している人は、当然ながら、60歳以降の就労意志をもっている。

表-9 就労意向、60歳以降の雇用への対応、60歳以降の働き方の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	60歳以降の就労意向		60代前半で希望する働き方		60歳以降の雇用でのあるべき対応	
	60歳以降は働かない=1 60歳以降も働く=0		短時間・短日数=1 フルタイム=0		継続雇用制度=1 定年延長=0	
	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比
学歴 1 中卒～4 大卒・大学院修了	-.108	.898	.061	1.063	-.087	0.917
職種（ベンチマーク 事務・企画）						
技能	-.284	.753	.147	1.159	.013	1.013
技術	-.238	.789	-.566*	.568	.412	1.509
営業・販売・サービス	-.506*	.603	-.364	.695	-.402*	0.669
現在の役職 1 一般～4 課長クラス	.126	1.134	-.046	.955	-.068	0.934
60代前半時の子どもの状況 就学中の子どもがいる	-.108	.898	-.376	.687	-.128	0.880
60代前半時の親の状況 介護を必要とする親がいる	-.179	.836	-.038	.963	-.155	0.856
60代前半時の住居の状況 住宅ローンが残っている	-.526**	.591	-.024	.976	.025	1.025
現在の健康状況 1 健康～4 病気で休むことが多い	.287**	1.333	.183*	1.201	.154	1.166
60歳以降の就労における重要度 （とても重要）						
定年前の経験や能力が活かせる	-.208	.812	-.434**	.648	.163	1.176
年金の満額支給開始年齢まで働ける	-1.023**	.360	-.463**	.629	-.614**	0.541
働き方が選べる	-.016	.984	.286	1.332	-.055	0.946
残業が少ない	.569**	1.766	.719**	2.053	.004	1.004
深夜勤務がない	.177	1.194	.121	1.128	.173	1.189
転勤がない	.156	1.169	.227	1.254	.257	1.294
仕事の進め方を自分のペースで決定	.453**	1.573	-.020	.980	-.042	0.959
仕事上の責任・権限がある	-.194	.824	-.536	.585	-.351	0.704
仕事の体力的負荷が少ない	-.049	.952	-.239	.787	.056	1.057

仕事の精神的負荷が少ない	.219	1.245	.469*	1.598	.485**	1.625
賃金が生活に見合っている	-.473*	.623	-.095	.909	-.110	0.896
賃金が仕事に見合っている	.037	1.038	-.485*	.616	-.255	0.775
能力や成果に応じ処遇に差をつける	.102	1.107	-.328	.721	-.007	0.993
毎年多少とも昇給がある	-.259	.772	-.248	.780	-.198	0.820
職場に同年代の人がいる	-.413	.662	.597*	1.817	-.350	0.705
職場の雰囲気や人間関係がよい	.168	1.183	.016	1.016	-.003	0.997
高齢者の健康や安全に配慮する	.310	1.363	.373*	1.452	.037	1.038
教育訓練の機会がある	.497*	1.643	.020	1.020	.098	1.103
会社から必要とされていると思える	-.136	.873	-.378*	.685	-.103	0.902
定数	-1.167**	.311	.080	1.083	1.453**	4.275
X 2 値	227.821**		143.618**		92.738**	
自由度	28		28		28	
N	1,628		1,021		1,630	

**1%水準で有意, *5%水準で有意
(筆者作成)

他方、60歳以降は働かないという方向の効果をもっているものには、個々人の属性のなかでは健康状況があげられる。50歳代前半の時点で、健康を崩している場合には、60歳以降は働かないという方向に効果がある。健康の悪化は就労を困難にすることは間違いない。ただし、公的年金の支給開始年齢が引上げられるなかで、年金の空白を雇用によって埋めようとする施策は、同時に、健康状況のために就労が困難な人を顕在化される過程になるともいえる。

② 希望の働き方

被説明変数は「短時間・短日数」を1、「フルタイム」を0とした。

短時間・短日数勤務の方向に効果があるのは、まず、現在の健康状況である。健康に問題を抱える人にとっては、短時間・短日数勤務という働き方は、60歳以上の就労を可能にする選択肢として求められている。さらに、60歳以降の就労における重要度の各側面に着目すると、「残業が少ない」は就労時間の短さという点では、短時間・短日数勤務と重なるものであるが、それ以外では、「仕事の精神的な負荷が少ない」という側面も短時間・短日数勤務に向かわせる効果を持っている。しかし、「仕事の体力的な負荷が少ない」という側面との関連はみられないことから、短時間・短日数勤務は、仕事上の責任を減らした働き方という側面からも選ばれていると考えられる。また、「職場に同年代の人がいる」、「高齢者の健康や安全に配慮する」に関しても、同様の効果がみられる。仕事の負荷といった側面のみならず、定年前とは区別された定年後の働き方を重視することが、短時間・短日数勤務の選択に向かわせているとも考えられる。

逆に、フルタイム勤務の方向へ向かわせる効果があるのが、技術職の他は、60歳以降の就労における重要度のなかの、「年金の満額支給開始年齢まで働ける」、「賃金が仕事に見合っ

いる」といった、年金支給開始年齢までの生活保障の重視である。同時に、「定年前の経験や能力を活かせる」、「会社から必要とされていると思える」、といった企業内における役割の重視もフルタイム勤務に向かわせる一要素となっている。

③あるべき60歳以降の雇用制度

被説明変数は「継続雇用制度」を1、「定年延長」を0とした。

継続雇用制度を希望する方向に効果をもっているのは、60歳以降の就労における重要度のうちの、「仕事の精神的な負荷が少ない」である。定年後、継続雇用制度に移行することによって、定年後における企業内での役割の軽減を求めるニーズがあるといえる。

一方、定年延長を希望する方向に効果をもっているのは、職種では営業・販売・サービスにみられるが、それ以上に、60歳以降の就労における重要度での、「年金の満額支給開始年齢まで働ける」ことへのニーズの効果がはっきりとしている。

5. おわりに

本稿では、定年後就労者の生活の実態を家計収支の側面から把握するとともに、現時点では定年に達していない定年前就労者の定年後就労に対するニーズと、そのニーズが分岐する背景を検討してきた。

このうち、前者では、現状の家計の構造では公的給付への依存度が高いこと、さらには、短時間・短日数勤務の場合には、現行の賃金水準のまま、今後、公的支出の部分が縮減されていけば、月々の家計収支を均衡させることが困難になることを指摘した。

一方、後者では、定年後の働き方に対するニーズは分岐しており、その背景の1つには現在の健康状態があることを指摘した。これは、当たり前の結果であるが、高齢層の拡大に伴う社会保障費の増大への対応策を、雇用による埋め合わせによって解決しようとした場合には、その接続から漏れるようなケースが出てくるのは当然であり、法改正が残している課題ともいえる。また、定年後の就労を希望する場合には、短時間・短日数勤務、継続雇用制度への期待も小さくはなく、そのニーズの背景には精神的な負荷の軽減への期待もある。他方、フルタイム勤務、定年延長へのニーズの背景には、引上げられた年金支給開始年齢までの雇用による接続の重視があることがわかった。

個人個人によって違いの大きい定年後の健康や家庭の状況に対応するためには、定年後就労時における働き方の選択可能性があることが重要となってくる。しかし、すでに指摘されていることではあるが、選択可能性の拡大は場合によっては選別される可能性の拡大をもはらんでいる点に留意しなければならない⁹⁾。

今後、60歳以上の就労がどのような形に落ち着いていくのか、現在は移行期にあり、未だに制度変更の行方ははっきりとはみえていない。労働組合が組合員を対象に実施する生活や意

識に関するアンケートでは、公的年金や60歳以上の就労といった高齢期における生活課題は、生活上の不満や不安をたずねたさいに、ほぼ確実に上位にあらわれてくる。そもそも60歳以上の生活を考えようとするれば、健康や家庭の状況といった予測不能な側面が大きいだけに将来の見通しをたてることには困難を伴うが、60歳以上の就労をめぐる制度の不透明感は、その困難にさらに拍車をかけているともいえる。

注

- 1) 高齢・障害・求職者支援機構が2011年10～11月に実施した「60歳代前半層の活用と賃金管理」調査（配布企業数：30,000社、回収企業数：7,106社）によれば、年金の支給開始年齢の段階的な引上げに対応するために、高齢期における働き方や賃金の見直しを行った企業は13.5%に過ぎず、他は、検討を予定している企業（「現在、検討中である」10.9%、「検討する予定である」39.9%）ばかりでなく、対策を検討する予定もない企業（「特に対策の実施や検討を行う予定はない」32.0%）も少なくない。
- 2) 「60歳超雇用 備える企業」（2012年12月23日、『朝日新聞』）。
- 3) 産労総合研究所が2010年度に実施した「定年後の継続雇用制度等の実態に関する調査」によれば、60歳時賃金に占める60歳代前半層の賃金は、月給制で60.0%となっている（集計対象企業数は60社）。
- 4) 高齢雇用継続基本給付は、60歳から65歳未満の月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下となった場合、月の賃金の15%にあたる金額が雇用保険制度から給付される。また、61%超75%未満となった場合は、低下率に応じた比率が定められている。
- 5) 2012年1月6日発表の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（参考資料）。
- 6) 高齢雇用継続基本給付には、埋橋（2011）が導入の検討を呼びかけている給付つき税額控除制度と共通する部分がある。公的給付の存在によって、60歳以上の賃金水準が押し下げられている側面も検討しなければならない。しかし、高齢雇用継続基本給付は世代を超えた給付つき税額控除制度の導入に向けた検討の土台になる可能性もある。
- 7) 厚生労働省の「高齢者の雇用状況」では、従業員31人以上の企業を対象に、2012年6月1日現在における136,561社の状況がまとめられている。
- 8) 高木（2008）は60歳以上の就労希望について、「《自己選別》という人間行動」に着目すべきことを提起している。高木は、（独）労働政策研究・研修機構による労働者個人を対象とした調査結果に基づいて、調査から得られた60歳以上の就労希望者の比率に比べると、実雇用継続者比率が少ないことを指摘している。そして、その理由として、「定年前の高齢従業員たちは、自らで雇用可能性について事前に自己診断を行い、その結果、この障壁を越えられないと認識したならば、就業希望自体を取り下げる、《自己選別》という本来ならば経済合理性を欠いているともいえる人間行動を起こしている可能性がある」と指摘している。
- 9) 60歳以上における働き方の選択可能性に関しては、本稿で取り上げている調査をもとに井出（2011）が「働き方に関しては、早期退職優遇（選択定年）制度、再任用・短時間勤務といったコース設定の複線化が求められている。労働組合は選択性コース設計に伴う公平性の確保のためには、新たな制度形成と運用への労働組合からの発言と関与が求められている」と指摘している。

参考文献

井出久章「定年制度に対するスタンスとその背景」『労働調査』（2011年3月号）

- 埋橋孝文『福祉政策の国際動向と日本の選択』, 法律文化社, 2011年
- 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部「高齢者雇用安定法の改正について」『エルダー』
2013年1月号
- 清家篤・山田裕『高齢者就業の経済学』, 日本経済新聞出版社, 2004年
- 清家篤「高齢者の雇用・就業促進に向けた政策」清家篤編『高齢者の働き方』ミネルヴァ書房,
2009年
- 高木朋代『高齢者雇用のマネジメント』日本経済新聞出版社, 2008年
- 「60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点」『労働政策研究報告書 No.100 高齢者の就業
実態に関する研究』, 2008年
- 労働調査協議会編「定年後の仕事と生活に関する調査 結果概要Ⅰ」『労働調査』2010年8月号
- 「定年後の仕事と生活に関する調査 結果概要Ⅱ」『労働調査』2010年9月号