

第2部 各論

I. 既存統計の再集計

第1章 高齢者に対する雇用継続と転職支援の関係について

1. 問題意識

定年延長は、すべての高齢者にとって、本当に善い制度なのだろうか。もちろん、社会や経済の事象を「善悪」という基準から独立に判断しようというのが、経済学の基本的な考え方ではある。ただ、そうはいつでも、60歳を過ぎてもその企業で働き続けたい労働者にとって、60歳一律定年制は、やはり望ましい制度ではないかもしれない。

しかし、一方で、こんなことはないだろうか。企業にとって、雇い続けたい高齢者が一部の人々に限られるとすれば、労働者の選別傾向は定年延長によってかえって強まるかもしれない。中間報告からも従業員個別管理の進展が、雇用継続のカギになることが指摘された。その場合、定年を延長したり、継続雇用を可能にする制度を採用している企業ほど、高齢者の定年前退職が多くなるかもしれない。反対に60歳一律定年のときには、それほど厳しい定年前の選別がないとすれば、雇用延長よりもむしろそちらの方が、多くの高齢者にとっては望ましい制度だといえるかもしれないのである。

そこで、ここでは、定年延長、勤務延長、再雇用など雇用継続のための諸制度が、45歳以上の中高年の選別傾向を強め、結果的に60歳以前での転職を促進する傾向があるかどうかを、実証的な見地から確認してみたい。それが本稿の目的の第一である。

もし選別に選ばれず転職を余儀なくされた中高年にとって、その後も就職を望む場合、送り出し企業からの転職を支援する制度が存在するかが、重要になる。会社からの出向、斡旋、紹介がない場合、中高年の転職は、人的ネットワークなどがない限り、本人の自助努力だけではきわめて難しいというのが現実である。

ただし、雇用継続の制度と転職を支援する制度の間には、相反する二つの関係が考えられる。第一に、雇用を延長している企業ほど、延長のために人事の個別管理の進展が不可欠と考える。企業にとって、望ましい高齢者のみに継続就業してほしいと考えるからである。そうなると、雇用継続の可能性の大きい企業ほど、転職を促す制度をもち、転職傾向を強めるかもしれない。このとき、定年前の退職を促す制度は、雇用継続を補完する制度として理解される。

反対に、第二の可能性として、雇用の継続が困難な企業ほど、定年延長の代替策として、就職支援に力を入れているかもしれない。中高年のモチベーションを維持するために、企業は定年延長以外の何らかのかたちで就業機会を確保することが必要と、考えるからである。その場合、雇用継続の可能性の小さい企業ほど、転職支援を促す制度を持ち、実際

に転職傾向を強めるだろう。このとき、定年前の退職を促す制度は、定年延長などの雇用継続を代替するものとなる。いったい、このどちらの関係がより妥当なのだろうか。その検証が本稿の目的の第二である。

これらの2つの目的である、雇用継続による選別傾向の有無と、雇用継続と転職支援の関係について、「雇用管理調査」(2000年)を特別集計することによって明らかにしたい。そのために、一律定年延長の制度がある企業を、その雇用継続の内容に応じて類型化する。それぞれの類型別に転職支援制度の設定状況を考察する。さらには、早期退職の状況に与える影響を調べるために、45歳以上60歳未満で定年前に退職する状況の発生に、雇用継続の諸制度が与える影響も分析し、定年の延長が従業員の選別傾向にどのように影響するかを調べる。

2. 雇用継続の類型化

一律定年制を持つ企業について、定年年齢、雇用延長制度、継続勤務制度の実施状況に応じて、4つのタイプに類型化する。それは

- (1) 60歳一律定年制を採用し、再雇用制度も勤務延長制度もない企業
- (2) 60歳一律定年制を採用し、勤務延長制度はないが、再雇用制度はある企業
- (3) 60歳一律定年制を採用し、勤務延長制度がある企業
- (4) 61歳以上の一律定年制を採用している企業

である。ここでいう「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度である。一方、「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

「雇用管理調査」(2000年)では、全4684サンプルのうち、一律定年制を持つ企業が4418サンプルにのぼる。サンプルを復元倍率によって復元した結果、(1)のタイプが30.29%、(2)が43.19%、(3)が18.84%、(4)が7.68%となり、(2)の雇用延長制度を持つ企業が最も多くなっている(尚、再雇用制度と勤務延長制度の両方を設置している企業は、(3)のうち、34.06%を占めている)。この時点でも、61歳以上の一律定年制を持つ企業は10%にも満たず、少ない。

以下の雇用継続の効果を検証する際には、(1)のような継続制度を持たない企業に対して、(2)から(4)のような何らかの雇用継続制度を持つ企業に転職支援の傾向や制度が存在するかに注目する。

3. 再就職支援策の状況

「雇用管理調査」(2000年)では、定年退職前の再就職を支援する制度として、関連会社への転籍出向、早期退職優遇制度、転職援助あっせん制度、独立開業支援制度、再就職あっせん制度の状況を、雇用継続の類型別に把握できる。

そこで先に示した4つの雇用継続の類型別に、これらの転職支援策の設置状況をみたのが、表 I-1-1である。ここからわかるのは、まず、具体的に再就職の支援策は、どの類型についても必ずしも多くないという事実である。しかし、そのなかでも比較的充実しているのは、早期退職優遇制度である。早期退職優遇制度は、特に60歳一律定年で雇用継続の制度がない企業で多く、全体の10.08%が実施している。それに対し、65歳一律定年制の企業で早期退職優遇制度がある企業は、1.03%にすぎない。再雇用制度および勤務延長制度がある企業でも、それぞれ7.99%と3.94%にとどまっている。

早期退職優遇制度以外にも、定年前での転職のためのさまざまな支援措置や再就職の斡旋は、一律60歳定年の企業、もしくはそれに加えて再雇用制度を持っている企業ほど、積極的に実施していることがわかる。

表 I-1-1に示した転職支援のための何らかの制度を少なくとも一つでも持つ企業は、雇用継続制度のない60歳一律定年制の企業で13.21%にのぼるが、雇用継続制度を持つ企業では相対的に少なくなっている。特に勤務延長および定年延長といった雇用契約が継続したまま雇用も続く場合に支援策は少なく、定年延長企業の3.01%しかそれらの策を持っていない。

その意味では、雇用を継続する傾向の強い企業ほど、同時に選別のための転職支援策も補完的に整備されるという仮説は成り立たないように思われる。むしろ、雇用が継続できない状況で、中高年の雇用機会および就業のモチベーションを確保するための代替的な手段として、転職支援もしくは促進策が整備されているのが実情のようである。

ただし、転職支援策の設置状況は、企業規模や産業属性によっても影響されるだろう。そこで、規模や業種を同時にコントロールした上で、雇用継続の類型が、なんらかの転職支援策を設置する確率をプロビット・モデルにより推計した。その結果が、表 I-1-2になる。

表 I-1-2のうち、係数がプラス（マイナス）である場合、その企業に何らかの転職支援策が存在する可能性が高まる（低くなる）ことを意味している。推計された係数は、それがゼロである、つまり支援策の設置状況に影響しないという仮説はすべて棄却され、これらの説明変数は転職支援を左右しているといえる。

表 I-1-2の結果からは、60歳一律定年制で雇用継続の制度を持たない企業にくらべて、再雇用、勤務延長、定年延長などの制度を持つ企業では、転職支援制度を持つ傾向が強まることを、あらためて統計的に確認できる。その他の要因としては、規模の大きい企業や、金融・保険業、不動産業などで転職支援制度が比較的整備されていることもわかる。

4. 定年前退職の発生要因

次に、同じく「雇用管理調査」（2000年）から、2000年の一年間に45歳以上で定年前に退職した常用労働者（パートタイム労働者を除く）の状況を、最も退職者が多い年齢層別

に示したのが表 I-1-3である。表 I-1-3では退職者が、「事務・技術部門」と「現業部門」に区分されている。ここで現業部門とは、事務・技術部門以外の部門全体を指し、例えば製造業では生産作業、卸売・小売業では販売又はセールスの作業を行う部門と定義されている。

表 I-1-3をみると、45-49歳の退職者で最も多いのは、事務・技術部門、現業部門ともに、61歳以上の一律定年制を採用している企業である。その意味で、40歳後半での選別が最も厳しいのは、定年制を一律に延長している企業であることを予想させる。ただし、50-54歳や55-59歳の退職者が最も多くなるケースをみると、事務・技術部門では、今度は逆に61歳以上の定年制企業ほど、その退職者の割合が低くなっている。

それに関連して、定年前に退職者がいたときの、その後の再就職先をみたのが表 I-1-4である。表 I-1-4をみると、事務・技術部門及び現業部門に共通して、退職後に子会社もしくは関連会社に再就職している割合が高いのは、60歳一律定年制で雇用継続制度を持たない場合である。反対に退職後の状況を把握していない状況は、雇用継続制度を持たない企業が最も低くなっている。これらの結果は、継続制度を持たない企業ほど、定年前退職者の再就職について企業が積極的に関与している実態をうかがわせる。

定年前の退職の状況は、転職支援の状況によって大きく左右されると考えられるが、表 I-1-2の結果からわかるように、それは雇用継続の種類によって異なっている。60歳一律定年で雇用継続の制度のない企業で退職が比較的多いのは、転職支援策が設置されている場合が多いからかもしれない。

そこで、転職支援策の設置状況や、産業、企業規模などの影響をコントロールした上でも、なおかつ雇用継続の種類が定年前の退職者の発生に影響しているかを、計量分析によって確かめてみたい。そこで、表 I-1-3の退職者について、45-59歳のいずれかで定年前退職が発生する確率の規定要因を推計する。しかしながら、表 I-1-3のうち、60歳以上が定年前で最も多くなるケースは、60歳一律定年制の場合、定義上ありえない。そこで、表 I-1-3のうち、「60歳以上」に該当するケースを除き、60歳未満で定年前退職があるケースを「1」、ない場合を「0」としてプロビット分析を行うことにする。

分析の際に注意すべきは、先ほどみたとおり、定年前退職についての支援策の有無によって、退職の動向は左右され、なおかつそのような支援策の採用状況は、雇用延長の種類によって異なってくることである。さらには、転職支援策の設定を左右する確率的要因が、早期退職の発生確率に同時に影響を与えることは、十分、考えられる。たとえば、企業内の高齢化の進展から雇用過剰感が強まると、転職支援策が設定されやすくなると同時に、実際に雇用調整も強化され、転職も増加するかもしれない。一方、不況の発生は、雇用調整を実施できるよう助成策を整備するが、同時に関連会社などの再就職先が受け入れる余地も同時に縮小することから、かえって早期退職も滞りになる可能性はある。このように、転職支援策の設置と早期退職の発生は、同一のショックに左右される同時決定要因であると考えられる。そこで同時2変量プロビット・モデル (Seemingly unrelated bivariate

probit model) によって、定年制の状況と早期退職の関係を考察した。

定年前退職の発生確率についての説明変数としては、雇用継続の種類その他、転職支援策の有無、企業規模、業種に注目する。推計は、事務・技術部門と現業部門のそれぞれについて行った。表 I-1-5には、早期退職者の有無と同時に、何らかの転職支援策の有無に与える要因を推計した結果が示されている。早期退職の状況について、係数がプラス（マイナス）である場合、1999年の1年の間に、45歳以上60歳未満の退職者が存在した可能性が高い（低い）ことを意味している。ただし、このうち、推計された係数に*が付かないときには、それがゼロである、という仮説は棄却され、その説明変数は退職者の有無に無関係であるといえる。

表 I-1-5の結果から、一律60歳定年で継続策のない企業にくらべて、雇用継続の諸制度は、60歳前の定年退職を発生させやすくしていることがわかる。特にその傾向は、再雇用制度を持つ企業で顕著になっている。継続制度がない企業では、60歳で基本的に雇用調整が完了するために、あえてそれ以前に退職を勧奨することで雇用調整の摩擦が発生することを回避しがちである。逆に、再雇用制度など継続可能性を持つ企業では、60歳到達者のなかから誰を選別するかが大きな問題になる。そこで60歳時点での選別をスムーズにするために、継続の可能性のない人々に対して、事前に転職を促進していることが確認できる。

その他の変数としては、転職支援策それ自体は、やはり定年前退職を発生させやすくしていることがわかる。60歳一律定年制（再雇用制度・勤務延長制度がともになし）では、転職支援策が比較的充実しているために、見かけ上、転職が多く発生しているのである。企業規模による特徴は、やはり規模の大きい企業ほど、定年前の退職は発生しやすくなっている。産業属性としては、事務・技術部門について、金融・保険業での早期退職が高い頻度で発生していることがあらためて分かる。その他、事務・技術部門、現業部門に共通して、製造業でも比較的多くの定年前退職が発生していることがわかる。

5. 結論

60歳一律で定年となる企業に比べ、定年延長、再雇用、勤務延長といった、自社での雇用継続の可能性のある企業の方が、転職を支援する制度を設置する傾向は乏しくなっている。転職支援制度の多くは、61歳以上への雇用継続が困難な状況にある企業にとっての、中高年の雇用機会と就業のモチベーションを確保するための、雇用延長の代替策となっている。

一方で、雇用継続を可能にする制度が整った企業では、転職支援制度の乏しさにもかかわらず、中高年齢者が60歳以前に転職する傾向は強い。60歳一律定年制で継続のない企業に比べると、雇用継続の制度は、中高年の選別を強化し、結果的に転職を促進する傾向を持っている。

雇用継続の普及は、働く意欲のある高齢者にとって、望ましい環境変化であることは間違いない。しかし一方で、「雇用管理調査」（2000年）を特別集計することで確認された上記の二つの事実は、同一企業での雇用継続を支援する社会環境の整備が、一方で高齢の就業にとっての「負の側面」も持つことへの注意を喚起している。

定年を60歳以上にしている企業では、60歳定年の企業ほど転職支援策は充実していない。反面、定年延長企業では、転職支援策が乏しいにもかかわらず、選別効果の強まりから、60歳以前での退職者は多い。将来、雇用延長の普及を支援する環境作りが進むと、定年前の高齢者に対する選別も強化されることになり、雇用が継続されなかった人々にとっての就職支援策も減っていくおそれがある。

その結果、雇用延長は継続雇用された「選ばれた高齢者」には望ましい制度である反面、転職を余儀なくされた「選ばれなかった」高齢者にとっては、就業先の確保がかえって困難になるという厳しい現実が待ち構える。今後、65歳までの就業継続の普及がなされた場合に、このような定年前の退職を強いられる人々が現状より増加する可能性があり、同時にそれらの人々の転職に対する送り出し企業の関与や支援が弱まるかもしれないのである。

政策的には、雇用延長が普及する中で増えるであろう、このような「雇用継続の対象として選ばれなかった高齢者」への一層の公的な転職支援、もしくは送り出し企業に対する転職支援の義務付けが、今後、重要になることを意味しているのである。

（学習院大学経済学部 教授 玄田 有史）

表 I-1-1 雇用継続の類型と転職支援策の設置状況の関係（パーセント）

	60歳一律定年制を採用している			60歳以上の一律定年制
	再雇用・勤務延長ともになし	うち再雇用制度がある(注)	うち勤務延長制度がある	
構成比	30.29	43.19	18.84	7.68
関連会社への転籍出向				
制度がある	2.33	3.83	2.15	1.21
制度はないが予定はある	1.10	1.91	0.18	3.02
制度もなく、予定のない	95.68	94.26	97.67	95.76
早期退職優遇制度				
制度がある	10.08	7.99	3.94	1.03
制度はないが予定はある	2.44	2.24	1.24	0.25
制度もなく、予定のない	87.48	89.77	94.82	98.72
転職援助あっせん制度				
制度がある	1.31	0.63	0.04	0.19
制度はないが予定はある	0.59	0.91	0.55	2.31
制度もなく、予定のない	98.10	98.46	99.42	97.51
独立開業支援制度				
制度がある	1.59	0.82	2.68	1.77
制度はないが予定はある	0.67	1.20	0.86	5.49
制度もなく、予定のない	97.74	97.97	96.46	99.19
再就職あっせん制度(M.A.)				
高齢子会社	0.40	0.36	0.27	0.58
関連会社	0.98	1.16	1.33	0.35
その他のあっせん先	1.13	0.58	0.06	0.00
あっせん先を外部委託	0.13	0.15	0.03	0.20
制度がない	97.71	97.86	98.47	98.88
何らかの転職促進制度がある	13.21	11.75	8.41	3.01

(注) 勤務延長制度がある会社は含まない

表 I-1-2 転職支援策の設置を規定する要因について：プロビット・モデル

説明変数	何らかの転職促進策がある		
	係数	漸近的t値	限界効果
60歳定年+再雇用制度	-0.0494	-3.99	-0.0080
60歳定年+勤務延長制度	-0.1400	-8.62	-0.0214
61歳以上定年	-0.6541	-20.98	-0.0727
従業員1000人以上	1.5652	59.24	0.4904
従業員300-999人	0.9192	53.42	0.2338
従業員100-299人	0.3863	30.52	0.0722
鉱業	0.5316	3.93	0.1193
製造業	0.2426	11.81	0.0412
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9087	8.17	0.2429
運輸・通信業	0.0899	3.46	0.0153
卸売・小売業、飲食店	0.3163	14.54	0.0582
金融・保険業	0.5002	9.91	0.1100
不動産業	0.7021	14.10	0.1707
サービス業	0.2531	11.19	0.0459
定数項	-1.6522	-79.70	
サンプル数		4,418	
復元サンプル数		105,067	
LR chi2(14)		7690.39	
擬似決定係数		0.1063	

(注) リファレンスは、「再雇用制度も勤務延長制度もない60歳一律定年制」、
「従業員30-99人」、そして「建設業」。すべての係数は1%水準で統計的に有意。

表 I-1-3 45歳以上で定年前に退職した常用労働者（パートタイム労働者を除く）の状況：退職者が最も多かった年齢層（パーセント）

退職者が最も多かった年齢層	60歳一律定年制を採用している			60歳以上の一律定年制
	再雇用・勤務延長ともになし	うち再雇用制度がある(注)	うち勤務延長制度がある	
事務・技術部門				
45歳以上50歳未満	5.28	7.46	5.93	9.59
50歳以上55歳未満	4.48	6.03	2.81	0.10
55歳以上60歳未満	11.26	11.81	10.81	3.11
60歳以上	0.00	0.00	0.00	11.88
各年齢区分ともほぼ同数	4.21	4.99	5.71	6.16
該当者がいない	31.39	69.72	74.74	69.16
現業部門				
45歳以上50歳未満	8.36	8.79	8.22	15.73
50歳以上55歳未満	7.39	11.33	7.99	8.81
55歳以上60歳未満	15.88	18.05	18.86	10.10
60歳以上	0.00	0.00	0.00	19.36
各年齢区分ともほぼ同数	4.79	6.66	7.19	10.92
該当者がいない	63.57	55.18	57.74	35.07

(注) 勤務延長制度がある会社は含まない

表 I-1-4 定年前に退職した45歳以上の人々のその後の再就職状況（パーセント）

	60歳一律定年制を採用している			60歳以上の一律定年制
	再雇用・勤務延長ともになし	うち再雇用制度がある(注)	うち勤務延長制度がある	
事務・技術部門				
子会社	3.92	4.26	1.94	0.68
出資関係のある関連会社	4.40	2.01	1.48	0.36
出資関係のない関連会社・取引会社	4.09	3.36	1.26	0.76
その他の会社等(会社のあっせんあり)	3.71	3.02	3.90	1.77
その他の会社等(会社のあっせんなし)	20.69	12.18	11.64	4.62
その他	14.12	11.95	15.58	22.11
把握していない	59.92	68.78	66.19	70.38
現業部門				
子会社	2.50	1.05	0.62	0.19
出資関係のある関連会社	1.02	0.61	0.36	0.11
出資関係のない関連会社・取引会社	3.80	2.84	0.82	0.02
その他の会社等(会社のあっせんあり)	3.28	1.21	0.43	0.32
その他の会社等(会社のあっせんなし)	18.08	13.32	12.52	13.27
その他	10.08	9.86	11.80	10.31
把握していない	65.66	74.27	74.55	76.71

(注) 勤務延長制度がある会社は含まない

表 I-1-5 定年前退職確率と転職促進策の規定要因についての
同時2変量プロビット・モデルの推定値

	事務・技術部門		現業部門	
	45～60歳定年前退職の発生確率			
変数	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
何らかの転職促進策がある	0.4115	3.28 ***	1.2363	19.25 ***
60歳定年+再雇用制度	0.1841	17.66 ***	0.2160	23.36 ***
60歳定年+勤務延長制度	0.1024	7.66 ***	0.2087	18.17 ***
61歳以上定年	0.0698	3.07 ***	0.6805	39.04 ***
従業員1000人以上	1.4201	23.11 ***	0.3371	6.78 ***
従業員300-999人	0.8730	28.85 ***	0.2779	11.12 ***
従業員100-299人	0.4039	31.40 ***	0.1184	11.09 ***
鉱業	-0.0300	-0.25	-0.0142	-0.14
製造業	0.0398	2.67 ***	0.1289	9.87 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0180	-0.16	-0.8291	-7.23 ***
運輸・通信業	-0.0995	-5.34 ***	0.3097	18.81 ***
卸売・小売業、飲食店	0.0582	3.48 ***	-0.0372	-2.60 ***
金融・保険業	0.3585	7.51 ***	-0.6938	-15.21 ***
不動産業	0.0644	1.33	-0.4062	-9.38 ***
サービス業	-0.0188	-1.12	0.0266	1.81 *
定数項	-0.9948	-59.52 ***	-0.6118	-46.79 ***
	なんらかの転職支援策がある確率			
変数	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
60歳定年+再雇用制度	-0.0466	-3.70 ***	-0.0746	-6.05 ***
60歳定年+勤務延長制度	-0.1352	-8.19 ***	-0.1640	-10.12 ***
61歳以上定年	-1.0924	-22.99 ***	-1.0364	-22.39 ***
従業員1000人以上	1.5802	59.30 ***	1.5860	59.56 ***
従業員300-999人	0.9285	53.71 ***	0.9286	53.63 ***
従業員100-299人	0.3880	30.28 ***	0.3915	30.97 ***
鉱業	0.5301	3.89 ***	0.5407	4.07 ***
製造業	0.2260	10.84 ***	0.2256	11.14 ***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9155	8.21 ***	0.8886	8.04 ***
運輸・通信業	0.0928	3.54 ***	0.0341	1.29
卸売・小売業、飲食店	0.3078	13.81 ***	0.2915	13.55 ***
金融・保険業	0.4988	9.82 ***	0.4643	9.02 ***
不動産業	0.7300	14.49 ***	0.7221	14.53 ***
サービス業	0.2673	11.52 ***	0.2440	10.87 ***
定数項	-1.6516	-77.52 ***	-1.6206	-78.07 ***
rho	0.0729	0.06538	-0.5780	0.0343
復元サンプル数	104,109		103,505	
Log likelihood	-87623.01		-99,780.82	

(注) 雇用継続の効果は、雇用継続の諸制度がない60歳一律定年制と比較した結果である。

図 I-1-1 定年延長と選別・転職のイメージ図（人件費一定）

