

5章 いくつかの定年タイプとその特徴

1節 はじめに

高齢者雇用に関して、企業にはいくつかの法的な制約が課せられている。定年を設ける場合は年齢を60歳以上とすること、65歳までは「高年齢者雇用確保措置」を導入し継続的に雇用すること、そして70歳までは「高年齢者就業確保措置」の導入に努めることである。ここで65歳までの雇用のために実施義務となっている「高年齢者雇用確保措置」とは、「定年制の廃止」、「65歳以上の定年制」そして再雇用等による「継続雇用」のいずれかの措置のこと、その実施による雇用維持を目指している。そして、70歳まで努力義務となっている「高年齢者就業確保措置」とは、この高年齢者雇用確保措置の方法に加え、継続的な業務委託制度など雇用（雇われて働く形）以外の働き方も含めた制度のいずれかを導入し就業を維持するというものである。ただし現時点では、ここで想定している雇用以外の働き方を実施している企業はあまり多くない。

これらの高齢者雇用の実態を把握するために当機構は、70歳以上の定年制度または継続雇用制度を実施している企業を対象に、質問紙調査「定年制度・雇用継続制度の実態調査」を2023年11月に実施した。この章ではこの調査データを用いて、高齢者をめぐる定年制度・継続雇用制度からいくつかの定年タイプを抽出し、それらのタイプの特徴や、なぜそのタイプが選定されたのかを明らかにする。なお本調査データの有効件数は6,349件であるが、そのうち実際に「65歳以降社員」を雇用している4,993件を対象に分析していく。

2節 4つの定年タイプ

1. 4タイプの抽出

高齢者を雇用する制度は、法的な枠組みのもとで各企業が主体的に決定することになっている。例えば、定年年齢は60歳以上であれば何歳でも構わないし、定年制を設けないことも可能である。60歳以上の雇用は、定年を延ばしその枠内で対応しても良いし、定年後の継続雇用での対応でも可能である。

4,993件の定年年齢の調査結果は、「60～64歳」が18.0%、「65歳」が45.9%、「66～69歳」が4.7%、「70歳」が14.3%、「71歳以上」が1.8%、そして「定年はない」が15.3%であった。他方、「定年はない」とした企業を除く4,228社に、定年到達者を対象とする継続雇用制度（再雇用制度等）の有無を問うと、「ある」が96.0%、「ない」が4.0%であった。次に、継続雇用制度が「ある」とした企業に、就業規則等で何歳まで働けるようになっているかを尋ねると、「70歳」が39.6%、「71～74歳」が10.0%、「75歳以上」が10.5%、そして「上限なし」

が 39.7%（無回答が 0.2%）という結果であった。

これらの結果をもとに定年制度と継続雇用制度の回答を組合せ、図表 1 のような 4 つの定年タイプを抽出した。すなわち、「定年なし」が 15.3%、「定年 70 歳以上」が 16.1%、「定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上」が 50.6%、「定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上」が 18.0% という構成である。

図表 1 4 つの定年タイプ

| | 件数 | 構成比 (%) |
|----------------------------|-------|---------|
| 定年なし | 765 | 15.3 |
| 定年 70 歳以上 | 804 | 16.1 |
| 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 2,525 | 50.6 |
| 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 899 | 18.0 |
| 合計 | 4,993 | 100.0 |

「定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上」が半数を占める一方、現状では最もよく見られる「60 歳定年で 65 歳までの継続雇用」の継続雇用年齢だけを延長した「定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上」が、意外に少ない。70 歳までの継続雇用では、定年は少なくとも 65 歳まで引き上げている企業が多いことになる。

2. 企業属性によるタイプの違い

(1) 企業規模別では

4 つのタイプ別に見た企業規模の構成を示したものが、図表 2 である。「定年なし」と「定年 70 歳以上」の 2 つのタイプは、「20 人以下」という小規模企業の構成が共に 30% をを超え多くなっている。他方、他の 2 つのタイプは「101 人以上」というここでの区分では最も規模の大きな区分が多くなっていて、特に「定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上」ではそれが 14.2% と多くなっている。

図表 2 定年タイプ別の企業規模構成

| | 20 人以下 | 21 ~ 30 人 | 31 ~ 100 人 | 101 人以上 | 無回答 | 計 |
|----------------------------|--------|-----------|------------|---------|------|--------|
| 定年なし | 33.7% | 29.3% | 32.5% | 4.1% | 0.4% | 100.0% |
| 定年 70 歳以上 | 30.7% | 27.1% | 35.0% | 6.2% | 1.0% | 100.0% |
| 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 19.4% | 24.8% | 45.0% | 10.5% | 0.4% | 100.0% |
| 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 22.9% | 21.4% | 41.3% | 14.2% | 0.2% | 100.0% |
| 合計 | 24.0% | 25.3% | 40.8% | 9.5% | 0.5% | 100.0% |

ここでの規模区分は、調査では 9 区分で尋ねたものを 4 つにまとめたものだが、その 9 区分の中央値を代入して各タイプの平均企業規模を算出したものが、図表 3 である。ここからも、「定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上」の企業規模が大きいことがわかる。

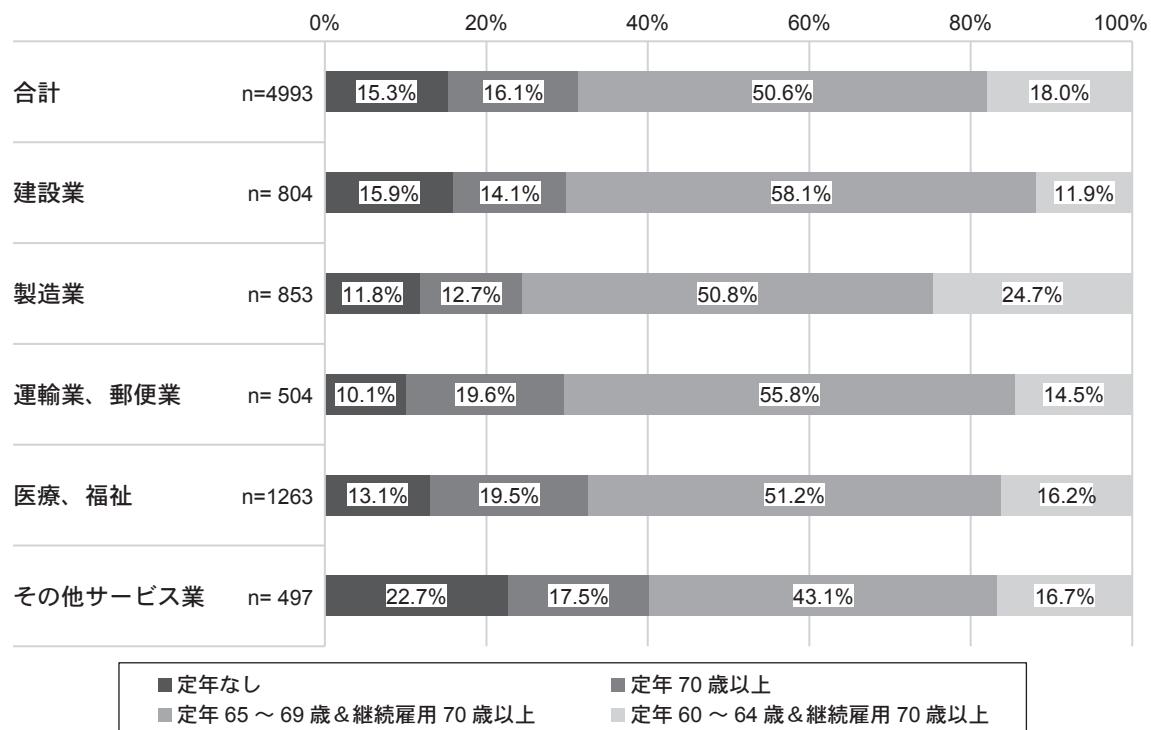
図表 3 タイプ別の企業規模平均値

| | 平均値：人 | 標準偏差 | 件数 |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| 定年なし | 43.9 | 143.7 | 762 |
| 定年 70 歳以上 | 49.9 | 219.1 | 796 |
| 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 57.7 | 75.7 | 2,515 |
| 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 72.6 | 217.5 | 897 |
| 合計 | 57.1 | 149.5 | 4,970 |

(2) 業種ごとの構成

業種によって 4 つのタイプの構成はどのような違いがあるだろうか。調査では、業種は「その他」も含め 18 業種を提示して回答を求めたが、そのうち回答の多かった 5 業種について、タイプの構成を示したものが図表 4 である。

図表 4 業種別のタイプ構成



どの業種でも「定年 65～69 歳&継続雇用 70 歳以上」が最も多いという共通性が見られる。しかし同時に、「製造業」では「定年 60～64 歳&継続雇用 70 歳以上」が多く、「その他のサービス業では「定年なし」が多いという違いもある。

3 節 経営状況や人手不足の状況

1. タイプによる違い

調査では、経営状況については 4 段階、人員の過不足状況については 5 段階で、それぞれの段階に該当するかを尋ねている。その回答を、「経営状況」については経営状況が良くなると数値が大きくなる 1～4 点にポイント化し、「人員の過不足状況」に関しては不足状況が高まると数値が大きくなる 1～5 点にポイント化した。そして 4 つのタイプ別にその平均値を算出した結果が、図表 5 である。「経営状況」に関しては、「定年 70 歳以上」の企業の良好さがやや劣ることがわかる。他方「人員の過不足状況」ではこのタイプが、人員の不足程度が高いことを示している。

図表 5 経営状況と人手不足状況

(ポイント)

| | 経営状況 (1～4 点：悪い→良い) | 人員の過不足状況 (1～5 点：過剰→不足) |
|------------------------|-----------------------|---------------------------|
| 定年なし | 2.73 | 4.09 |
| 定年 70 歳以上 | 2.67 | 4.16 |
| 定年 65～69 歳&継続雇用 70 歳以上 | 2.71 | 4.13 |
| 定年 60～64 歳&継続雇用 70 歳以上 | 2.74 | 4.04 |
| 合計 | 2.71 | 4.11 |

「定年 70 歳以上」の企業は、他のタイプと企業の環境が異なるようである。

2. 人手不足と定年制度

このような人手不足の状況は、定年年齢などの定年制度の決定に影響を与えているだろうか。調査では、現行の定年制度や継続雇用制度を導入しているのは、「高齢者の優れた技術・技能の活用」のためか、あるいは「人員不足への対応」のためか、そのどちらに近いかを 4 段階で問うている。これを数値が大きくなると人手不足への対応が強まる 1～4 点にポイント化し、タイプ別に平均値を算出したものが、図表 6 である。ここでも、「定年 70 歳以上」が他のタイプより、人員不足対応のために導入という程度が高くなっている。

図表 6 定年制度導入理由と人手不足

(ポイント)

| | 制度導入理由 (1 ~ 4 点 : 高齢者活用→人員不足対応) |
|----------------------------|------------------------------------|
| 定年なし | 2.68 |
| 定年 70 歳以上 | 2.83 |
| 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 2.72 |
| 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 2.61 |
| 合計 | 2.71 |

このような定年タイプの違いは、統計的に有意な違いだろうか。それを見るために、ここでは多重比較を行った。

その結果が、図表 7 である。図表は、A の列と B の列の間の平均値の差が、統計的に有意か否かの結果を示している。ここから、「定年 70 歳以上」が、他の 3 つのいずれのタイプとも平均ポイントが高いことが確認できる。

図表 7 定年制度導入理由の多重比較

| A | B | 平均値の差 (A-B) |
|----------------------------|----------------------------|-------------|
| 定年なし | 定年 70 歳以上 | -.14129* |
| | 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | -0.03247 |
| | 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 0.07672 |
| 定年 70 歳以上 | 定年なし | .14129* |
| | 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | .10883* |
| | 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | .21801* |
| 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 定年なし | 0.03247 |
| | 定年 70 歳以上 | -.10883* |
| | 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | .10919* |
| 定年 60 ~ 64 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | 定年なし | -0.07672 |
| | 定年 70 歳以上 | -.21801* |
| | 定年 65 ~ 69 歳 & 継続雇用 70 歳以上 | -.10919* |

注 * は ,5% 水準で有意なことを示す

4 節 定年タイプの決定要因

では4つの定年タイプは、どのような要因で決まるのだろうか。これまで見たいいくつかの変数を用いて分析してみよう。

従属変数を図表1で示した4つの定年タイプとして、どのような条件が整うと、どのタイプになるかを、多項ロジスティック回帰分析によって推計した結果が図表8である。ここでは4つのタイプのうち、定年60歳でその後は継続雇用という「65歳までの雇用維持」では最も多いパターンにおける継続雇用年齢を、70歳に引き上げたタイプである「定年60～64歳&継続雇用70歳以上」を参照タイプとしている。表中の数値は、このタイプと比べるとどのような条件が整うと、それぞれのタイプになるかを示している。

「正社員数」は、「定年なし」と「定年70歳以上」では負(−)で有意なので、定年年齢が高い企業は規模の小さな企業に多いことが確認できる。業種に関しては、「建設業」は表中の3つのタイプ全てで正(+)であるので、逆に言えば参照タイプである「定年60～64歳&継続雇用70歳以上」は建設業では少ないと言える。また、「製造業」は「定年なし」が少なく、「運輸業」と「医療・福祉」は「定年70歳以上」と「定年65～69歳&継続雇用70歳以上」が多く、「その他のサービス業」は「定年なし」と「定年70歳以上」が多くなっている。

このように、業種や規模という企業属性の特徴はわかりやすいが、経営状況や人員の過不足状況はあまり特徴がない。わずかに10%水準ではあるが、人員不足が高まると「定年70歳以上」となりやすいとは言える。

次に、ここで最後の変数とした「人員の過不足状況」の代わりに、図表6で紹介した定年制度導入理由という変数を投入してみよう。この変数は、数値が大きくなるほど、「人員不足への対応として現行の定年制度を導入した」という色彩が強くなることを示していた。その結果が、図表9である。

企業属性の変数の作用は、先ほどの結果とほぼ同一である。先ほどの「人員の過不足状況」に代わって投入した「制度導入理由」の影響は、より明瞭になっている。すなわち、人員不足への対応の必要度が高まると、より高い定年年齢への進展、すなわち「60～64歳」から「65～69歳」へ、あるいは「70歳以上」へという変化が発生していると思える。

図表 8 定年タイプの決定要因 (1)

多項ロジスティック回帰分析

| | Ref. 定年 60 ~ 64 歳 & 繼続雇用 70 歳以上 :n=867 | | | 定年なし :n=710 | | | 定年 70 歳以上 :n=762 | | | 定年 65 ~ 69 歳 & 繼続雇用 70 歳以上 :n=2,429 | | |
|----------------------------|---|---------|---------|-------------|---------|------------|------------------|---------|---------|--|------|---------|
| | B | S.E. | Exp (B) | B | S.E. | Exp (B) | B | S.E. | Exp (B) | B | S.E. | Exp (B) |
| 切片 | .044 | .313 | | -.653 | .318 | | .624 | .247 | | | | |
| 正社員数 | -.003 | .001 ** | .997 | -0.002 | .001 ** | .998 | .000 | .000 † | 1.000 | | | |
| [業種ダミー (Ref: 下記業種以外)] | | | | | | | | | | | | |
| 建設業 | .465 | .173 ** | 1.592 | .634 | .181 ** | 1.885 | .826 | .142 ** | 2.284 | | | |
| 製造業 | -.581 | .163 ** | .559 | -.188 | .166 | .829 | -.022 | .121 | .979 | | | |
| 運輸業 | -.152 | .217 | .859 | .785 | .196 ** | 2.191 | .608 | .160 ** | 1.837 | | | |
| 医療・福祉 | .008 | .149 | 1.008 | .676 | .150 ** | 1.966 | .390 | .118 ** | 1.476 | | | |
| その他のサービス業 | .507 | .180 ** | 1.660 | .506 | .193 ** | 1.659 | .194 | .156 | 1.214 | | | |
| 経営状況 (逆転) | -.036 | .061 | .965 | -.065 | .060 | .937 | -.047 | .048 | .954 | | | |
| 人員の過不足状況 (逆転) | -.003 | .060 | .997 | .107 | .060 † | 1.112 | .066 | .047 | 1.068 | | | |
| -2 対数尤度 | | | | | | 3383.626 | | | | | | |
| χ^2 | | | | | | 173.068 ** | | | | | | |
| Cox & Snell R ² | | | | | | .036 | | | | | | |

注 1. **, *, † は、それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

図表9 定年タイプの決定要因(2)

多項ロジスティック回帰分析

| Ref. 定年 60～64歳 & 繼続雇用 70歳以上 :n=865 | 定年なし :n=710 | | | 定年 70歳以上 :n=757 | | | 定年 65～69歳 & 繼続雇用 70歳以上 :n=2,426 | | |
|---------------------------------------|-------------|---------|--------|-----------------|---------|--------|------------------------------------|---------|--------|
| | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) | B | S.E. | Exp(B) |
| 切片 | -.063 | .255 | | -.727 | .258 ** | | .651 | .201 | 1.000 |
| 正社員数 | -.003 | .001 ** | .997 | -0.002 | .001 ** | .998 | .000 | .000 † | 2.311 |
| [業種ダミー (Ref: 下記業種以外)] | | | | | | | | | |
| 建設業 | .477 | .172 ** | 1.612 | .618 | .182 ** | 1.854 | .837 | .142 ** | .972 |
| 製造業 | -.595 | .163 ** | .551 | -.208 | .167 | .813 | -.028 | .121 | 1.814 |
| 運輸業 | -.156 | .217 | .856 | .731 | .199 ** | 2.078 | .595 | .162 ** | 1.440 |
| 医療・福祉 | -.027 | .151 | .973 | .629 | .151 ** | 1.876 | .364 | .119 ** | 1.189 |
| その他のサービス業 | .480 | .181 ** | 1.617 | .480 | .193 * | 1.615 | .173 | .157 | .966 |
| 経営状況 (逆転) | -.044 | .062 | .957 | -.032 | .061 | .969 | -.034 | .048 | 1.086 |
| 制度導入理由 (逆転) | .048 | .054 | .997 | .162 | .054 ** | 1.176 | .082 | .042 † | 1.068 |
| -2対数尤度 | | | | | | | | | |
| 3668.597 | | | | | | | | | |
| χ^2 | | | | | | | | | |
| 179.074 ** | | | | | | | | | |
| Cox & Snell R ² | | | | | | | | | |
| .037 | | | | | | | | | |

注 1. **, * , † は、それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

5節 おわりに

この章では、調査結果から4つの定年タイプ、すなわち「定年なし」、「定年70歳以上」、「定年65～69歳&継続雇用70歳以上」そして「定年60～64歳&継続雇用70歳以上」を抽出し、その特徴を分析した。その結果、定年60歳でその後は継続雇用という「65歳までの雇用維持」では最も多いタイプでの継続雇用年齢を70歳に引き上げた「定年60～64歳&継続雇用70歳以上」は、企業規模が比較的大きい企業で多くなっていた。そのタイプと比べると、「定年なし」は「製造業」で少なく、「その他のサービス業」で多くなっていた。また「70歳以上定年」や「定年65～69歳&継続雇用70歳以上」では「運輸業」や「医療・福祉」が多くなっていた。このような特徴を踏まえ上で分析を進めたところ、人員不足への対応の必要度が高まると、より高い定年年齢への進展、すなわち「60～64歳」から「65～69歳」や「70歳以上」という変化が発生すると考えることができた。

(永野 仁)