

第4章 継続雇用の状況とその後の生活・就労状況

第1節 はじめに

2006年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、企業は、従業員の雇用を（段階的に）65歳まで確保することが義務づけられた。しかし、この段階的な移行の過程で義務づけの対象から外れた、あるいは、雇用確保措置の義務が遵守されなかったなどの理由により、継続雇用を希望したにもかかわらず、継続雇用されなかった人が一定数いると思われる。また、勤務先の経営不振により、労働者側は継続雇用を希望したものの、企業もやむを得ず継続雇用を断念せざるを得なかった事例も少なからず存在するものと思われる。

また、労働市場からの引退あるいは転職や独立開業などを希望しているために、継続雇用を希望せず、その結果として継続雇用されなかった人も相当数いるであろう。その一方で、本人は継続雇用を希望していなくても、勤務先における労働力不足やノウハウの伝承という目的から、勤務先が労働者を説得して継続雇用したケースもあると考えられる。

改正高年齢者雇用安定法の趣旨からすれば、企業の継続雇用によって65歳までの雇用が確保されることが望ましい。しかし、労働者自身が継続雇用を希望せず、転職や独立開業などの形での仕事の継続を望んでいる場合は、雇用政策の視点からは、勤務先に継続雇用されるか否かということよりも、当該労働者がその後に就労を継続できているか、また、どのような就労状況にあるかをとらえることがまず重要である。また、継続雇用を希望したにもかかわらず、何らかの理由により継続雇用されなかった労働者は、定年退職後の備えが十分にできていなかった可能性があるため、定年後、どのような就労状況にあるのかを把握することが重要である。そして、彼らが良好な就労状況にない場合、雇用政策として求められる支援の方向性を検討する必要がある。

そこで本章では、団塊世代の人々を「定年後、継続雇用を希望したかどうか（希望した、希望していない）」、また「実際に継続雇用されたかどうか（継続雇用された、継続雇用されていない）」の2つの基準によって4つの類型に分け、それぞれがどのような就労状況にあり、どのような課題を抱えているのかを明らかにする。特に、自らの意思で継続雇用されなかった人たちと比べ、開業や転職への準備が不十分と考えられ、定年退職後に課題を多く抱えていることが想定される、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人の状況の把握に着目し、以下の分析を進める。

第2節 継続雇用の希望と適用状況

図表4-1は、定年到達時における、回答者の継続雇用の希望状況（継続雇用を希望したか否か）と、継続雇用の適用状況（継続雇用されたか否か）を集計したものである。回答者の中で最も多いのは、「希望しなかったため、継続雇用されなかった」であり、全体の48.5%を占める。次に多いのは、「希望して、継続雇用された」である（34.0%）。

「希望しなかったが、継続雇用された」という、本人の希望ではなく会社の要望により継続雇用されることを引き受けた人は8.0%である。団塊世代の大量退職による各企業でのノウハウの喪失という「2007年問題」への対応として、労働者本人の意向にかかわらず、会社側が継続雇用を要望したために、「希望しなかったが、継続雇用された」人がこの人数に及んだものと推察される。

「希望したけれど、継続雇用されなかった」人も9.6%存在する。これらの人たちは、勤務先の経営状況の悪化、あるいは高年齢者雇用安定法の理解・浸透の不足によって、継続雇用がなされなかった人たちである。これらの人たちの中には、経済的理由により定年後の継続就労を希望した人たちが少なくないであろうから、継続雇用されず、さらに現在も就労できていない状況にあれば、彼らに対する何らかの支援が行政の課題になっているといえるかもしれない。

以下では、表記を簡略化するため、表中および文中では、

- ・「希望しなかったため、継続雇用されなかった」は「希望×：継続雇用×」
- ・「希望しなかったが、継続雇用された」は「希望×：継続雇用○」
- ・「希望したけれど、継続雇用されなかった」は「希望○：継続雇用×」
- ・「希望して、継続雇用された」は「希望○：継続雇用○」

と略記する。

図表4-1 継続雇用の希望と適用状況

	%
希望しなかったため、継続雇用されなかった	48.5
希望しなかったが、継続雇用された	8.0
希望したけれど、継続雇用されなかった	9.6
希望して、継続雇用された	34.0
N	1054

第3節 現在の就労状況

図表4-1で集計した継続雇用の希望と適用状況（以下、継続雇用類型）別に、現在の就

労状況を集計したのが図表4-2である。

容易に推察される通り、継続雇用された人（継続雇用○）とされていない人（継続雇用×）との間で就労率には大きな差がある。特に、希望せず継続雇用されなかった人（希望×：継続雇用×）の就労率は低く、仕事をしていない人が6割以上（63.6%）に及んでいる。

希望したが継続雇用されなかった人（希望○：継続雇用×）の半数以上（54.5%）が不就労の状態にあり、何らかの理由で雇用の継続を希望していたにも関わらず継続雇用されなかった労働者に関する、雇用問題が小さくないことを示唆している。とはいえ、これらの人々に関しても、約4割の人が定年後に何らかの新たな職業に就いているということであり、継続雇用を希望した人が継続雇用されなかった人の多くが、その後、「路頭に迷う」形で労働市場に放置されている、という状況には陥っていない。

一方で、希望しなかったが継続雇用された人（希望×：継続雇用○）の半数以上が就労している。以上より、定年時に継続雇用されたかどうか、その後の就労状況とある程度の関係性を持つことが分かる。

図表4-2 現在の就労状況（継続雇用の類型別）（%）

	主 に 仕 事 を し て い る	か た し て い る 仕 事 を に	し て 仕 事 を い ない	N
希望×：継続雇用×	28.2	8.2	63.6	511
希望×：継続雇用○	53.6	6.0	40.5	84
希望○：継続雇用×	39.6	5.9	54.5	101
希望○：継続雇用○	69.3	7.5	23.2	358
合計	45.3	7.6	47.2	1054

図表4-3は、継続雇用の類型別に、現在の就労先を集計したものである。希望もせず継続雇用もされなかった人（希望×：継続雇用×）は自営業者の割合がやや高い（19.4%）。定年後は自営業者として働くことを望んだために、継続雇用を希望せずに定年前の勤務先を離れた人がいることから、この類型において自営業者の割合がやや高くなっているものと思われる。ただし、この類型では、民間企業に雇用されている人が他の類型に比べ少ないとはいえ、その割合は50%を超えており（55.9%）、就労先の内訳としては、他の類型とさほど大きな差があるわけではない。

図表 4-3 現在の就労先（継続雇用の類型別）（％）

	自営業	民間企業	公的機関・公益法人	ボランティア団体・NPO法人	センターを通過して就労	シニア人材	家業の手伝い	家庭で内職	近所の人や会社などに頼まれて、任意に行う仕事	N
希望×：継続雇用×	19.4	55.9	14.0	1.1	2.7	1.1	1.1	4.8	186	
希望×：継続雇用○	12.0	64.0	12.0	0.0	0.0	2.0	0.0	10.0	50	
希望○：継続雇用×	13.0	60.9	13.0	2.2	2.2	2.2	0.0	6.5	46	
希望○：継続雇用○	1.8	77.5	17.1	0.0	1.1	0.0	0.4	2.2	275	
合計	9.5	67.7	15.3	0.5	1.6	0.7	0.5	4.1	557	

希望をしたが継続雇用されなかった人（希望○：継続雇用×）も、6割以上（64.0％）が民間企業に雇用されており、何らかのルートにより、被雇用者としての新たな勤務先を確保した人が少なくないようである。

希望して継続雇用された人（希望○：継続雇用○）は約8割（77.5％）が民間企業に勤務しており、その多くが、定年前の勤務先に引き続き雇用されているものと思われる。

第4節 生活満足度

継続雇用の類型別に生活満足度を比較したのが図表4-4である。生活満足度は、「満足＝5点」「不満＝1点」の5段階で回答者が自己評価した。平均値で見ると、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人（希望○：継続雇用×）は生活満足度がやや低い（3.3点）が、「満足」「まあ満足」と答えた人の割合が半数を超えている（両者の合計で51.0％）という点では他の類型と同様であり、この類型に属する人が、とりわけ生活満足度が低いと一概にはいえないようである。

図表 4-4 生活満足度（継続雇用の類型別）（％：平均値は5点満点の点数）

	満足	まあ満足	どちらともいえない	やや不満	不満	平均値	N
希望×：継続雇用×	7.2	56.0	29.4	5.7	1.8	3.6	511
希望×：継続雇用○	9.5	53.6	33.3	2.4	1.2	3.7	84
希望○：継続雇用×	5.0	45.5	30.7	16.8	2.0	3.3	101
希望○：継続雇用○	4.7	58.4	28.5	7.0	1.4	3.6	358
合計	6.4	55.6	29.5	6.9	1.6	3.6	1054

図表4-4で集計した生活満足度を、さらに現在の就労状況別に集計したのが図表4-5である。生活満足度の平均値が最も高いのは「仕事をかたわらにしている」グループであり（3.8点）、その次に高いのは「主に仕事をしている」グループ（3.6点）、最も低いのは「仕事をしていない」グループである（3.5%）。

「仕事をかたわらにしている」の平均点を引き上げているのは、「希望×：継続雇用×」、すなわち、継続雇用を希望しなかったために継続雇用されず、その後、生活の中で主とは言えない程度の短時間の就労をしている人たちである。彼らの生活満足度の平均値は3.9点であり、全体の平均値3.5点を0.4ポイント上回っている。

反対に、最も生活満足度が低いのは、「仕事をしていない」グループの「希望○：継続雇用×」の人たち、すなわち、継続雇用を希望したが継続雇用されず、その後、就労していない人たちである（3.1点）。この類型に属する人たちが、「仕事をしていない」グループの生活満足度の平均値を引き下げている。継続雇用を希望したが継続雇用されず、その後も就労できない状態にいる人が、他の人に比べて生活満足度が低いという事実は、これらの人に対して何らかの支援が必要とされることを示している。

図表4-5 生活満足度（継続雇用の類型別、現在の就労状況別）
（%：平均値は5点満点の点数）

		満足	まあ満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	平均値	N
主に仕事 をしている	希望×：継続雇用×	2.1	59.0	36.8	2.1	0.0	3.6	144
	希望×：継続雇用○	13.3	51.1	33.3	2.2	0.0	3.8	45
	希望○：継続雇用×	7.5	60.0	30.0	2.5	0.0	3.7	40
	希望○：継続雇用○	3.2	61.3	27.0	7.7	0.8	3.6	248
	小計	4.2	59.5	30.8	5.0	0.4	3.6	477
仕事をかたわらに している	希望×：継続雇用×	19.0	52.4	26.2	2.4	0.0	3.9	42
	希望×：継続雇用○	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	3.8	5
	希望○：継続雇用×	0.0	66.7	16.7	16.7	0.0	3.5	6
	希望○：継続雇用○	11.1	48.1	22.2	18.5	0.0	3.5	27
	小計	15.0	52.5	22.5	10.0	0.0	3.7	80
仕事を していない	希望×：継続雇用×	8.0	55.1	26.5	7.7	2.8	3.6	325
	希望×：継続雇用○	2.9	55.9	38.2	0.0	2.9	3.6	34
	希望○：継続雇用×	3.6	32.7	32.7	27.3	3.6	3.1	55
	希望○：継続雇用○	7.2	53.0	34.9	1.2	3.6	3.6	83
	小計	7.0	52.3	29.4	8.2	3.0	3.5	497

第5節 仕事満足度

図表4-6は、継続雇用の類型別に仕事満足度を比較したものである。仕事満足度は、「満足=5点」「不満=1点」の5段階で回答者が自己評価した。平均値で見ると、継続雇用を希望

したが継続雇用されなかった人（希望○：継続雇用×）は他に比べて仕事満足度がわずかに低いことが分かる（4.5点）。しかし、このタイプのサンプル数が少ない（N=42）ことからして、このわずかな差をもって、「希望○：継続雇用×」の人たちの仕事満足度が低いとは言えないであろう。

図表 4－6 仕事満足度（継続雇用の類型別、現在の就労状況別）
（%：平均値は5点満点の点数）

	非常に満足	満足	まあ満足	どちらとも いえない	やや不満	不満	非常に不満	平均値	N
希望×：継続雇用×	2.9	11.6	51.4	20.2	10.4	3.5	0.0	4.7	173
希望×：継続雇用○	2.3	13.6	45.5	20.5	15.9	2.3	0.0	4.6	44
希望○：継続雇用×	4.8	14.3	40.5	21.4	11.9	4.8	2.4	4.5	42
希望○：継続雇用○	3.0	10.8	50.0	20.5	10.4	4.5	0.7	4.6	268
合計	3.0	11.6	49.3	20.5	11.0	4.0	0.6	4.6	527

第6節 今後の生活を考えるうえで必要な情報

高齢期の生活や就労を円滑に進めるために、高齢者に対して適切な情報提供をしていくことが、行政が果たすべき役割として求められるといえよう。図表 4－7 は、継続雇用の類型に分けた回答者を、さらに「仕事をしている」人（図表 4－5 の「仕事を主にしている」人と「仕事をかたわらにしている」人の合計）と「仕事をしていない」人に分け、今後の生活を考えるうえで必要とされる情報を複数回答で問うた結果を集計したものである。

「仕事をしている」人と「仕事をしていない」人を比較すると、「仕事をしている」人では、「今後の生活設計の仕方などに関する情報」が最も多い（30.9%）のに対し、「仕事をしていない」人では、「今後の生活設計の仕方などに関する情報」は20.1%にとどまり、「自分で考えるしかないので特に必要とは思わない」が38.0%に及ぶ。「自分で考えるしかないので特に必要とは思わない」は「仕事をしている」人でも28.9%である。しかし、これは「仕事をしている」人の7割以上（71.1%：100%から28.9%を除いた値）、「仕事をしていない人」の6割以上（62.0%：100%から38.0%を除いた値）が何らかの情報を欲していることを示しているともいえる。

「今後の生活設計の仕方などに関する情報」のほかに多く挙げられているのは、「高齢者の雇用に関する会社の姿勢や取り組み、内容の詳細に関する情報」「同じ世代の人との交流等による情報」「資産運用に関わる情報」である。仕事の確保や、仕事以外での人間関係づくりに関する情報のほか、ライフ・プランニング、フィナンシャル・プランニングに関する情報へのニーズが比較的多いと言える。

また、「仕事をしている」人、「仕事をしていない」人のいずれにおいても、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人（希望○：継続雇用×）の人たちの間では、「高齢者の雇用に関する会社の姿勢や取り組み内容の詳細に関する情報」（27.3%）、「同じ世代の人たちとの交流による情報」（25.3%）が他の類型に比べてやや多い。

図表 4-7 今後の生活を考えるうえで必要な情報
（継続雇用の類型別、就労状況別）（%）

		今後の生活設計の仕方などに 関する情報	自分の能力や技術のレベルや 実力を把握するための情報	働くための留意点や 準備の仕方に関する情報	先輩の経験談やノウハウに 関する情報	高齢者の雇用に関する 会社の姿勢や取り組み 内容の詳細に関する情報	同じ世代の人達との 交流等による情報	配偶者や同居予定者の 考え方や希望に関する情報	資産運用に関わる情報	出身地など転居した先の 仕事・生活情報、 社会活動情報	自分で考えるしかなないので 特に必要とは思わないので	N
仕事をして いる	希望×：継続雇用×	30.1	14.0	6.5	5.4	19.9	21.5	6.5	22.6	2.2	26.3	186
	希望×：継続雇用○	32.0	18.0	8.0	4.0	16.0	12.0	12.0	20.0	2.0	28.0	50
	希望○：継続雇用×	23.9	19.6	10.9	4.3	26.1	26.1	8.7	10.9	4.3	21.7	46
	希望○：継続雇用○	32.4	6.5	7.6	2.9	20.4	20.4	9.1	15.6	2.9	32.0	275
	小計	30.9	11.1	7.5	3.9	20.3	20.5	8.4	18.0	2.7	28.9	557
仕事をして いない	希望×：継続雇用×	21.5	7.4	3.1	1.5	15.1	22.5	7.4	20.3	2.2	39.4	325
	希望×：継続雇用○	14.7	8.8	11.8	0.0	23.5	14.7	5.9	11.8	5.9	41.2	34
	希望○：継続雇用×	20.0	10.9	9.1	3.6	27.3	25.5	1.8	12.7	1.8	32.7	55
	希望○：継続雇用○	16.9	15.7	7.2	3.6	21.7	19.3	8.4	18.1	2.4	34.9	83
	小計	20.1	9.3	5.0	2.0	18.1	21.7	6.8	18.5	2.4	38.0	497

第7節 まとめ

本章の分析では、継続雇用を希望した人としなかった人、および継続雇用された人とされなかった人の、その後の就労状況と意識の比較を行った。継続雇用の希望と適用で類型化した4つのグループの間で、顕著な違いが見られたものばかりではなかったが、その状況、意識に関しては若干の違いが見られた。

継続雇用された人に比べ、継続雇用されなかった人は現在の就労率が低く、特に、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人の就労率が低かった。とはいえ、本データでは、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人の約半数が現在は就労しており、継続雇用されなかった人が、その後に就労機会を大幅に制約されるという現象は、本データからは見られない。

継続雇用を希望したかどうか、および、継続雇用されたかどうかによって分類したグループ間の比較では、生活満足度に大きな差は見られなかった。しかし、継続雇用を希望したが継続雇用されず、現在、不就労の状況にある人の生活満足度は、他の人に比べて低かった。

高齢労働者の中には、今後の生活を考えるうえでは、自分で考えるので情報は特に必要ないという人もかなりの割合に及ぶものの、仕事をしている人の7割以上、仕事をしていない人

の6割以上が、今後の生活のために何らかの情報を必要としていることが示された。仕事をしている人と仕事をしていない人との間で、情報を必要としている人の割合に見られる若干の差は、仕事をしていない人が、外部からの情報収集に関して消極的になっていることを示しているのかもしれない。

高齢労働者が必要としている情報の種類は多岐にわたり、どのような情報を欲しているかは個人によって異なるが、比較的多く挙げられていたのは、「今後の生活設計の仕方などに関する情報」「資産運用に関わる情報」といった、ライフ・プランニングやフィナンシャル・プランニングに関する情報や、「高齢者の雇用に関する会社の姿勢や取り組み、内容の詳細に関する情報」といった仕事に関する情報、「同じ世代の人との交流等による情報」という人間関係の構築・コミュニティへの参加に関する情報であった。

以上より、高齢者の生活支援のために、行政には、ライフ・プランニングやフィナンシャル・プランニングに関わる情報提供、仕事に関する情報提供、地域コミュニティやボランティア活動等の社会参加に関わる情報提供という役割が求められる。これらの役割の一部は、金融機関等によるフィナンシャル・プランニング関連のサービス提供、民間の人材サービス企業による求人情報の提供、NPOやボランティア団体、地域サークルなどの自主的活動による情報提供によっても行われ得るものであり、今後の高齢社会に向けた、民間分野での新たなサービス需要を示しているともいえる。

(木村琢磨)