

5章 高齢期における人材移動の成果とその決定要因¹

——「雇用動向調査入職者票」個票の分析——

1節 はじめに

2006年から、65歳までの「雇用確保措置」の設置義務が企業に課せられようになった。しかし、雇用確保措置（その多くは定年後に再雇用する「継続雇用」）による移動を全ての対象者が希望するわけではない。個人の希望や事情は多様だからである。では、この年齢層で継続雇用も含め移動する人は、実際にはどのようなルートで移動しているのだろうか。その中で継続雇用は、どの程度の割合を占めているのだろうか。それらの割合は、2006年頃から変化しているのだろうか。継続雇用による移動と、それ以外のルートによる移動には、何か違いが見られるのだろうか。このような定年前後を中心とした高齢期の人材移動に関する一連の実態を明らかにすることは、雇用確保措置の政策効果を知るためや、今後の高齢者の就業を考えるためには不可欠なことである。

しかし、継続雇用に関しては、それに伴う人材管理の仕組みを論じた研究（藤本真 2011、藤波・大木 2011）や、一時点についてその量的な割合を推計し分析した研究（梅澤眞一 2012、永野仁 2012）などはあるものの、上記のような一連の実態を論じたものは意外に少ない。

そこで本章では、人材移動に焦点をあてた政府統計である厚生労働省「雇用動向調査」入職者票（2005年、2007年、2009年の3時点）の個票データを分析し、これらの点に接近する。なお、本報告書の対象となっている団塊世代は、2005年では55～58歳、2007年では57～60歳、そして2009年では59～62歳となっている。以下の分析では、団塊世代を区分していないので、これらの年齢層が含まれる5歳刻みの年齢区分を団塊世代が含まれる区分と見なすことになる点に留意されたい。

また、雇用動向調査入職者票の回答者は、調査年1年間の当該事業所への入職者であるが、以下では、そのうち「前職」が「雇用者（雇われて働いていた人）」で、現職に調査時点にも勤務している男性に限定して分析する（この割合は、各年とも男性入職者の約60%である）。ちなみに、同調査では定年後再雇用の人は「入職者」に含まれ、「入職経路」は「前の会社（の斡旋・援助等）」である。

¹ 本稿は、永野仁（2013a）を要約し加筆した永野仁（2013b）「高齢期の人材移動とその決定要因」日本労務学会編『日本労務学会第43回全国大会研究報告論集』を、一部加筆修正したものである。なお、本稿で用いた集計結果は、筆者が再集計したものであり、厚生労働省の公表結果と必ずしも一致しない場合もある。

2 節 高齢期人材移動の実情

1. 移動経路

雇用動向調査の入職者票では、現職への入職経路を「その他」を含め 10 項目で問うている。このうち、「ハローワーク」または「ハローワーク・インターネットサービス」という回答を「ハローワーク等」とし、「前の会社」「出向」または「出向からの復帰」の回答を「会社」、「縁故」または「広告」の回答を「自己開拓」とし、6 項目にまとめた。他方、前職からの離職理由に関しては「その他」を含め 10 項目で問うている。「継続雇用」は、定年後直ちに（あるいは短期間で）、その会社の決定により再雇用されるというパターンである。そこで、前職を「定年・契約期間の満了」または「その他」の理由で離職し、その後 1 年以内に、上記の「会社」経路で現職に入職した 60 歳以上の人を「継続雇用」とした。そして「会社」経路であった人のうち継続雇用とならなかった人を、「会社あっせん」経路と呼ぶことにする。

このような手続きを経て抽出した「移動経路」の構成比を見ると、2009 年の「60～64」歳では「継続雇用」が最大となっている（図表 5－1）。

図表 5－1 移動経路の構成比：前職「雇用者」

		集計対象：前職「雇用者」 (%)							
		継続雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あっせん	自己開拓	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	—	23.9	2.2	1.0	9.4	52.0	11.5	100.0
	男性50～54歳	—	30.1	1.9	0.1	25.5	33.5	8.8	100.0
	男性55～59歳	—	30.5	1.1	0.3	22.8	33.5	11.8	100.0
	男性60～64歳	26.4	16.0	0.3	0.5	5.2	27.6	24.0	100.0
	男性65歳以上	17.4	7.7	0.6	2.3	5.9	35.3	30.8	100.0
	合計	2.3	23.9	1.9	0.8	11.0	47.3	12.7	100.0
二〇〇七年	男性50歳未満	—	26.6	3.1	1.1	7.5	51.1	10.7	100.0
	男性50～54歳	—	19.4	3.5	0.0	21.0	42.9	13.2	100.0
	男性55～59歳	—	29.6	2.1	0.0	17.8	36.7	13.7	100.0
	男性60～64歳	25.4	16.3	0.5	0.0	4.3	33.5	19.9	100.0
	男性65歳以上	15.5	11.8	1.6	—	3.5	39.0	28.5	100.0
	合計	2.7	25.1	2.7	0.8	8.6	47.7	12.4	100.0
二〇〇九年	男性50歳未満	—	27.5	3.4	1.4	11.4	44.7	11.7	100.0
	男性50～54歳	—	31.7	1.0	0.1	25.8	25.7	15.6	100.0
	男性55～59歳	—	33.2	1.0	0.1	27.5	28.6	9.6	100.0
	男性60～64歳	27.5	23.6	0.2	0.1	10.8	21.6	16.2	100.0
	男性65歳以上	14.7	19.9	0.5	—	6.3	34.5	24.2	100.0
	合計	3.7	27.6	2.6	1.0	13.4	39.1	12.7	100.0

資料出所：永野（2013a）。以下、本章の図表は全て同一出所であるので、その旨の記載を省略する。

「60～64歳」に限定し、前職の企業規模別に移動経路の構成比を見ると、図表は省略するが、「1,000人以上」と「官公営」では、既に 2005 年の時点で、「継続雇用」が最も構成比が高くなっていった。大企業では、雇用確保措置が義務化される以前からそれへの対応を始めていたと考えられる。それに対し「5～29人」の規模では、2007 年以降に「継続雇用」の増加が見られた。措置の義務化という制度変更の直接的な影響であろう。

移動によって、どのような前職から、どのような現職に推移したのだろうか。同様に図表は省略するが、産業、企業規模、職業、地域それぞれの次元に関して、同一区分の移動となっ

たか否かを集計した。「60～64歳」に関してみると、「継続雇用」では同一間が多くなっていった。特に2009年では、いずれの次元に関して同一間が多かった。他方、「会社あっせん」は、「継続雇用」とほぼ同水準の同一間割合であったが、企業規模に関しては、「小規模へ」がかなり多くなっていった。これは出向等のように、あっせんにより子会社や系列の会社に移動するケースが、より多いからであろう。

2. 移動の成果

上記のような移動の結果、賃金はどう変化したのだろうか。調査では、何割変化したかを範囲値で尋ねているので、それを範囲内の中央値に置き換え「変化率」とする。その変化率の平均値を、セルごとに算出した結果が図表5-2である。経路「計」を見ると、賃金が上昇したのは「50歳未満」のみで、中でも「60～64歳」は低下幅が大きい。これは定年制の影響であろう。その「60～64歳」に着目すると、低下幅が大きいのは「継続雇用」で、「ハローワーク等」や「民営職業紹介所」、「自己開拓」はほぼ同程度、そして最も低下幅が少ないのが「会社あっせん」である。勤務先が移動に直接かわるといふ点では同じだが、「継続雇用」と「会社あっせん」は、賃金変化では対極にある。

図表5-2 移動による賃金変化率

集計対象：前職「雇用者」 (割)

		継続雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あっせん	自己開拓	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	—	0.04	0.10	0.53	-0.08	0.20	0.19	0.14
	男性50～54歳	—	-0.52	-0.83	-0.87	-0.68	-0.63	-0.90	-0.64
	男性55～59歳	—	-0.69	-2.92	-0.06	-0.95	-0.70	-0.68	-0.77
	男性60～64歳	-2.90	-2.25	-1.28	-0.25	-0.65	-1.45	-1.79	-1.99
	男性65歳以上	-0.60	-1.64	-4.00	0.00	-2.35	-1.62	-0.62	-1.16
	合計	-2.66	-0.20	-0.12	0.45	-0.34	0.02	-0.24	-0.17
二〇〇七年	男性50歳未満	—	0.17	0.45	0.94	0.24	0.28	0.35	0.26
	男性50～54歳	—	-1.17	-1.36	-0.97	-0.58	-0.59	-0.27	-0.69
	男性55～59歳	—	-1.56	-2.95	-3.92	-0.93	-0.84	-1.13	-1.15
	男性60～64歳	-3.04	-1.80	-2.62	-3.02	-2.00	-1.65	-2.72	-2.26
	男性65歳以上	-0.23	-0.66	-4.00	—	-0.13	-1.50	-1.56	-1.21
	合計	-2.51	-0.16	0.02	0.91	-0.15	0.00	-0.38	-0.16
二〇〇九年	男性50歳未満	—	-0.36	0.06	0.06	0.02	-0.13	-0.18	-0.18
	男性50～54歳	—	-1.12	-2.63	-4.00	-0.80	-0.62	-0.48	-0.83
	男性55～59歳	—	-1.11	-0.87	-3.32	-0.53	-0.94	-0.89	-0.88
	男性60～64歳	-2.44	-1.95	-1.59	-3.82	-0.82	-2.03	-2.37	-2.05
	男性65歳以上	-0.74	-0.98	-1.89	—	-0.53	-1.30	-0.89	-1.01
	合計	-2.27	-0.67	-0.07	-0.03	-0.26	-0.36	-0.63	-0.52

他方、前職を離職してから現職に入職するまでの期間を「空白期間」とし、その月数を見たものが図表5-3である。時点による変動がやや大きいのが、全般的には、「空白期間」が最も短いのは「継続雇用」である。次いで「会社あっせん」、そして「民営職業紹介所」と徐々に期間が長くなり、長い方は「ハローワーク等」と「自己開拓」である。賃金変化率では違いの大きかった「継続雇用」と「会社あっせん」は、ここでの違いは少ない。

図表 5 - 3 移動時の空白期間

集計対象：前職「雇用者」（カ月）

	継続雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あっせん	自己開拓	その他	計	
二〇〇五年	男性50歳未満	—	4.35	3.09	3.42	1.64	3.92	2.70	3.64
	男性50～54歳	—	4.71	8.49	6.80	0.98	4.11	2.04	3.40
	男性55～59歳	—	5.21	7.81	5.92	1.66	4.99	2.61	4.05
	男性60～64歳	1.57	6.36	2.46	1.22	7.88	6.76	2.84	4.41
	男性65歳以上	2.67	6.01	0.30	0.39	10.01	7.36	2.68	4.97
	合計	1.68	4.57	3.63	3.29	1.84	4.16	2.68	3.74
二〇〇七年	男性50歳未満	—	4.33	4.01	5.83	0.68	2.90	2.82	3.17
	男性50～54歳	—	4.38	3.82	7.43	1.02	3.87	3.88	3.37
	男性55～59歳	—	6.69	7.45	20.56	1.04	5.29	2.30	4.58
	男性60～64歳	0.63	4.78	3.46	0.64	2.76	5.77	1.80	3.37
	男性65歳以上	5.03	2.80	13.59	—	2.52	6.53	5.30	5.46
	合計	1.46	4.54	4.38	5.84	0.90	3.35	2.88	3.38
二〇〇九年	男性50歳未満	—	4.92	3.78	7.43	1.36	4.02	2.81	3.86
	男性50～54歳	—	6.43	5.13	18.00	0.61	4.34	3.55	3.93
	男性55～59歳	—	5.56	3.61	15.33	1.37	4.93	2.81	3.96
	男性60～64歳	0.77	4.34	1.69	7.35	2.02	5.16	2.26	2.94
	男性65歳以上	1.74	5.14	2.04	—	2.69	5.41	5.08	4.54
	合計	0.87	5.04	3.78	7.58	1.35	4.20	2.89	3.78

3 節 移動成果の決定要因

これらの移動の成果は、何によって決定されているのだろうか。これまでの記述をより明確にするために、重回帰分析を行う。ただし、成果は対象者の年齢によって決定要因が異なる可能性があるため、年齢層別に分析を行う。また、対象者の学歴による違いを考慮するために、学歴をコントロール変数として投入する。既に対象者は男性に限定しているため、これにより性・年齢・学歴という属性がコントロールされたことになる。その上で、移動が同一の企業規模間・産業間・職業間・地域間であった否か、またどの移動経路による移動であったかということの影響を分析する。

このようなプランにもとづいて、賃金変化率が何によって決定するかを分析した結果が、図表 5 - 4 である。同一間移動か否かに関する変数は、ほとんどの結果で、大規模企業への移動、同一産業間移動、同一職業間の場合に、正で有意となっている。しかし、地域に関しては有意にならない場合が多く、負で有意となっている結果もある。

それに対し、移動経路に関してはかなり共通した結果が得られている。「継続雇用」は、60歳以上の年齢層にしかない変数だが、そのうちの「60～64歳」では、3時点とも負で有意である。「継続雇用」では賃金が低下する確率が高いと見てみて良い。これ以外の変数は全ての年齢層で投入されている変数であるが、その中で「ハローワーク等」は、多くの年齢層で負で有意である。「ハローワーク等」は、公的サービスであり最後の拠り所となる可能性が高いので、賃金が低くなっているように思われる。その逆の作用を示しているのが、「会社あっせん」である。時点によって異なるが、概ね「50歳未満」では負で、それ以上の年齢層では正だからである。特に「60～64歳」では、2009年において正で有意となっていて、勤務先が移動に直接かかわる点では同様の「継続雇用」とは、逆の作用である。

図表 5 - 4 賃金変化率の決定要因：重回帰分析

	50歳未満		50～54歳		55～59歳未満		60～64歳未満		65歳以上		
	B	t 値	B	t 値	B	t 値	B	t 値	B	t 値	
二〇〇五年	{規模変化ダミー (Ref:同一規模間)}										
	小規模へ	-.292 **	-8.400	-.678 **	-7.654	-.569 **	-5.913	-.183 †	-1.860	-.465	-1.456
	大規模へ	.225 **	8.637	.325 **	3.921	.473 **	5.305	.899 **	9.133	.101	.388
	同一産業間移動D (Ref:他の産業)	.072 **	2.906	.183 *	2.542	.191 *	2.427	.238 **	2.767	.539 *	2.158
	同一職業間移動D (Ref:他の職業)	.043	1.569	.509 **	6.123	.593 **	6.713	.524 **	5.763	.595 *	2.187
	同一地域間移動D (Ref:他の地域)	-.010	-.397	-.069	-0.851	-.083	-.934	-.510 **	-4.183	.722 †	1.655
	{移動経路ダミー (Ref:自己開拓)}										
	継続雇用	—	—	—	—	—	—	-.773 **	-6.751	-.214	-.564
	ハローワーク等	-.215 **	-7.135	-.076	-0.701	-.053	-.468	-.101	-.755	-.335	-.964
	民営職業紹介所	.250 **	4.375	-.079	-0.320	-.890 **	-2.787	-.371	-.626	-1.964	-1.447
	学校	.703 **	7.263	-.506	-0.717	.360	.812	.083	.132	1.207	1.093
	会社あっせん	-.202 **	-6.275	.224 *	2.440	.320 **	3.260	.204	1.156	-.127	-.294
	その他	.119 **	3.191	.201 †	1.690	.299 *	2.300	-.219 †	-1.839	.153	.536
	F	35.425 **		15.743 **		16.533 **		18.710 **		2.061 *	
	自由度調整済みR ²	.022		.092		.093		.104		.057	
n	22,500		2,188		2,275		2,443		285		
二〇〇七年	{規模変化ダミー (Ref:同一規模間)}										
	小規模へ	-.304 **	-7.402	-.666 **	-5.830	-.276 *	-2.306	-.053	-.525	-.862 **	-3.055
	大規模へ	.166 **	5.787	.348 **	3.634	.608 **	5.919	.932 **	9.876	.153	.752
	同一産業間移動D (Ref:他の産業)	.059 *	2.118	.369 **	4.186	.221 *	2.368	.001	.012	.648 **	3.217
	同一職業間移動D (Ref:他の職業)	.165 **	5.378	.625 **	6.343	.841 **	8.217	.510 **	6.565	.119	.575
	同一地域間移動D (Ref:他の地域)	.046	1.612	.083	0.843	-.168	-1.425	-.272 *	-2.369	-.287	-1.179
	{移動経路ダミー (Ref:自己開拓)}										
	継続雇用	—	—	—	—	—	—	-.1168 **	-11.086	.121	.427
	ハローワーク等	-.132 **	-3.729	-.262 *	-2.039	-.266 *	-2.016	-.459 **	-3.570	-.242	-.793
	民営職業紹介所	.208 **	3.453	-.200	-0.666	-.213	-.606	-.355	-.632	-3.089	-1.645
	学校	1.114 **	7.829	-.038	-0.040	-1.509	-1.104	-.1123 *	-1.990	—	—
	会社あっせん	-.278 **	-7.268	.084	0.775	-.041	-.353	.180	1.039	.755 †	1.902
	その他	-.083 *	-2.181	-.353 **	-2.658	.030	.214	-.578 **	-5.258	.239	1.052
	F	24.380 **		14.664 **		12.637 **		29.650 **		3.484 **	
	自由度調整済みR ²	.018		.112		.112		.142		.073	
n	19,424		1,626		1,944		2,766		472		
二〇〇九年	{規模変化ダミー (Ref:同一規模間)}										
	小規模へ	-.411 **	-11.065	-.409 **	-3.574	-.346 **	-2.860	.138 †	1.732	-.063	-.274
	大規模へ	.070 **	2.759	.340 **	3.877	.666 **	7.220	1.222 **	16.613	.398 *	2.216
	同一産業間移動D (Ref:他の産業)	-.024	-.905	.297 **	3.504	.501 **	5.507	-.014	-.204	.282	1.616
	同一職業間移動D (Ref:他の職業)	.153 **	5.017	.558 **	5.686	.546 **	5.668	.448 **	6.907	.776 **	3.835
	同一地域間移動D (Ref:他の地域)	.100 **	3.829	-.143	-1.523	.088	.795	-.036	-.354	.970 **	3.592
	{移動経路ダミー (Ref:自己開拓)}										
	継続雇用	—	—	—	—	—	—	-.1052 **	-10.803	-.306	-1.202
	ハローワーク等	-.231 **	-6.831	-.347 **	-2.760	-.315 *	-2.396	-.346 **	-3.099	-.131	-.536
	民営職業紹介所	.135 *	2.183	-.651 *	-2.053	-1.235 **	-2.993	.622	1.380	.199	.201
	学校	.851 **	9.145	-2.293 †	-1.954	-.465	-.648	-1.021 *	-2.494	—	—
	会社あっせん	-.005	-.169	-.024	-0.215	.184	1.570	.339 **	2.686	-.593 †	-1.907
	その他	.222 **	6.118	-.069	-0.486	.243 †	1.695	-.620 **	-6.132	-.031	-.135
	F	35.628 **		11.258 **		16.689 **		59.660 **		4.364 **	
	自由度調整済みR ²	.024		.079		.114		.168		.099	
n	21,293		1,805		1,827		4,652		462		

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

注 2: 計測式には、上記以外にコントロール変数として、定数、学歴ダミーを投入している。

他方、移動に伴う空白期間を従属変数とした結果が、図表 5 - 5 である。

図表 5-5 移動による空白期間の決定要因：重回帰分析

	50歳未満		50～54歳		55～59歳未満		60～64歳未満		65歳以上		
	B	t 値	B	t 値	B	t 値	B	t 値	B	t 値	
二〇〇五年	{規模変化ダミー (Ref:同一規模間)}										
	小規模へ	.105	1.303	-.239	-1.154	-.251	-1.101	.050	.211	-1.580	-1.620
	大規模へ	.064	1.065	.031	0.158	-.162	-.767	-.028	-.118	-1.861 *	-2.350
	同一産業間移動D (Ref:他の産業)	-.423 **	-7.370	-.464 **	-2.746	-.381 *	-2.044	-.349 †	-1.667	-.426	-.557
	同一職業間移動D (Ref:他の職業)	-.604 **	-9.519	-.648 **	-3.329	-1.489 **	-7.132	-.958 **	-4.325	-1.727 *	-2.073
	同一地域間移動D (Ref:他の地域)	-.042	-.704	-.037	-0.198	.029	.137	.424	1.433	1.521	1.131
	{移動経路ダミー (Ref:自己開拓)}										
	継続雇用	—	—	—	—	—	—	-4.199 **	-15.094	-3.844 **	-3.325
	ハローワーク等	1.154 **	16.490	1.593 **	6.291	1.447 **	5.431	.834 *	2.559	-.138	-.130
	民営職業紹介所	-.543 **	-4.101	.220	0.381	2.475 **	3.278	.963	.667	-5.615	-.978
	学校	1.750 **	7.748	1.599	0.967	-2.256 *	-2.149	-2.580 †	-1.694	-1.952	-.579
	会社あっせん	-2.104 **	-28.276	-3.284 **	-15.264	-3.513 **	-15.116	-.893 *	-2.092	-1.346	-1.017
	その他	-.638 **	-7.402	-2.340 **	-8.400	-2.365 **	-7.689	-3.687 **	-12.754	-2.537 **	-2.922
	F	174.244 **		52.715 **		54.268 **		39.404 **		2.573 **	
自由度調整済みR ²	.104		.262		.260		.201		.082		
n	22,502		2,188		2,274		2,443		284		
二〇〇七年	{規模変化ダミー (Ref:同一規模間)}										
	小規模へ	.086	.957	-.309	-1.205	-.503 †	-1.845	-.054	-.247	.247	.316
	大規模へ	.059	.937	.012	0.058	-.206	-.877	.070	.344	-.163	-.290
	同一産業間移動D (Ref:他の産業)	-.367 **	-5.981	-.910 **	-4.608	-.651 **	-3.048	-.871 **	-4.899	-.961 †	-1.722
	同一職業間移動D (Ref:他の職業)	-.771 **	-11.464	-.990 **	-4.474	-1.153 **	-4.928	-.865 **	-5.143	-1.311 *	-2.265
	同一地域間移動D (Ref:他の地域)	-.120 †	-1.933	.049	0.222	-.091	-.340	-.366	-1.470	1.655 *	2.469
	{移動経路ダミー (Ref:自己開拓)}										
	継続雇用	—	—	—	—	—	—	-4.181 **	-18.334	-2.016 *	-2.571
	ハローワーク等	.958 **	12.376	.464	1.607	2.016 **	6.690	.032	.116	.005	.006
	民営職業紹介所	-.555 **	-4.188	.420	0.625	.919	1.143	-1.611	-1.322	4.260	1.144
	学校	.857 **	2.735	.956	0.446	6.287 *	2.010	-4.156 **	-3.399	—	—
	会社あっせん	-1.996 **	-23.792	-3.057 **	-12.645	-3.296 **	-12.286	-2.143 **	-5.667	.046	.041
	その他	-.741 **	-8.917	-1.727 **	-5.813	-1.952 **	-6.157	-3.467 **	-14.574	-1.696 **	-2.702
	F	128.638 **		28.924 **		38.854 **		58.017 **		3.350 **	
自由度調整済みR ²	.090		.205		.226		.248		.069		
n	19,452		1,629		1,951		2,774		475		
二〇〇九年	{規模変化ダミー (Ref:同一規模間)}										
	小規模へ	.169 *	1.980	-.099	-0.374	-.341	-1.180	-.202	-1.321	-.657	-.995
	大規模へ	-.098 †	-1.696	-.018	-0.090	-.361	-1.644	-.048	-.338	-1.728 **	-3.341
	同一産業間移動D (Ref:他の産業)	-.362 **	-6.032	-.336 †	-1.708	-.576 **	-2.650	-.855 **	-6.463	-.714	-1.421
	同一職業間移動D (Ref:他の職業)	-.621 **	-8.892	-.559 *	-2.455	-.458 *	-1.995	-.646 **	-5.196	-.176	-.303
	同一地域間移動D (Ref:他の地域)	-.079	-1.311	.491 *	2.254	.365	1.379	-.275	-1.407	1.488 †	1.907
	{移動経路ダミー (Ref:自己開拓)}										
	継続雇用	—	—	—	—	—	—	-3.575 **	-19.144	-2.609 **	-3.564
	ハローワーク等	.860 **	11.089	1.343 **	4.605	.692 *	2.208	.649 **	3.027	1.082	1.530
	民営職業紹介所	-1.112 **	-7.847	-.882	-1.201	-.422	-.438	-1.842 *	-2.130	-2.300	-.804
	学校	.781 **	3.645	12.902 **	4.744	4.049 *	2.360	-1.486 *	-1.892	—	—
	会社あっせん	-2.438 **	-34.017	-3.424 **	-13.349	-3.823 **	-13.633	-1.535 **	-6.344	-.250	-.278
	その他	-1.658 **	-19.915	-2.485 **	-7.613	-3.467 **	-10.130	-3.073 **	-15.847	-1.967 **	-3.004
	F	264.927 **		44.575 **		36.734 **		100.721 **		3.400 **	
自由度調整済みR ²	.157		.266		.226		.256		.072		
n	21,320		1,809		1,838		4,650		464		

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

注 2：計測式には、上記以外にコントロール変数として、定数、学歴ダミーを投入している。

まず、同一間移動か否かに関する変数の結果を見よう。企業規模に関する変数は、賃金変化率の時とは異なり、ほとんどで有意ではない。それに対し、同一産業、同一職業ではほとんどで、負で有意となっている。産業や職業が同一ということは、必要とする知識や経験が活用できる場合であることを意味するので、そのような場合には移動先の規模に関わらず、短期間での転職が可能になるのだろう。産業と職業の同一性が良い成果をもたらすという結果は、賃金変化率の場合と同様である。

4 節 移動経路の決定要因

次に、どのような人が、どの移動経路で転職しているかを分析する。ただし煩雑になるので、対象を「60～64歳」に限定し、移動経路も活用度の高い、「継続雇用」、「ハローワーク等」、「会社あっせん」、「自己開拓」のみを分析する。その際、60～64歳の入職者全体のうち、それぞれの経路ごとのダミー変数を作成し、それを従属変数としたロジスティック回帰分析を各時点で繰り返す。説明変数は、コントロール変数として本人の学歴を投入した上で、前職の職業と企業規模をそれぞれダミー変数の形で投入する。

図表5-6 60～64歳の移動経路の決定要因：二項ロジスティック分析

	継続雇用D		ハローワーク等D		会社あっせんD		自己開拓D		
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	
二〇〇五年	[前職職業ダミー (Ref:事務従事者)]								
	専門的・技術的	-.154	.858	-.246	.782	-.243	.784	.344	1.411
	管理的職業	-.279 †	.756	.009	1.009	.097	1.102	.134	1.144
	販売従事者	-.626 *	.535	.012	1.012	-.477	.621	.981 **	2.667
	サービス職業	-1.227 **	.293	.671 *	1.957	-.595	.552	1.195 **	3.305
	保安職業	-.542 *	.582	.642 †	1.901	.110	1.116	.449	1.567
	運輸・通信	-.750 **	.472	.158	1.171	-.833 †	.435	1.065 **	2.901
	生産工程	-.109	.896	-.186	.830	-.314	.730	.254	1.289
	その他	-1.110 **	.329	-.641	.527	-1.289	.276	.905 *	2.473
	[前職規模ダミー (Ref: 5～29人)]								
	1,000人以上	2.015 **	7.497	-1.529 **	.217	-.416	.659	-1.319 **	.267
	300～999人	1.832 **	6.247	-1.021 **	.360	-.300	.740	-.757 **	.469
	100～299人	1.371 **	3.938	-.658 **	.518	-.429	.651	-.910 **	.403
	30～99人	.803 **	2.233	-.029	.971	-.391	.676	-.474 *	.623
	4人以下	-.340	.711	-1.493	.225	-.158	.854	.257	1.293
	官公営	2.368 **	10.675	-1.828 **	.161	-2.203 **	.110	-1.552 **	.212
	-2対数尤度	2,956.232		1,759.526		1,101.941		2,288.863	
χ^2	260.466 **		140.583 **		32.606 **		156.540 **		
Cox & Snell R ²	.101		.056		.013		.062		
n	2,454		2,454		2,454		2,454		
二〇〇九年	[前職職業ダミー (Ref:事務従事者)]								
	専門的・技術的	-.285 *	.752	.246	1.279	.901 **	2.463	.800 **	2.226
	管理的職業	-.465 **	.628	.325	1.384	1.113 **	3.045	.792 **	2.208
	販売従事者	-.792 **	.453	1.170 **	3.220	.505	1.657	.986 **	2.680
	サービス職業	-1.831 **	.160	1.399 **	4.050	.479	1.614	1.677 **	5.347
	保安職業	-.411 *	.663	1.221 **	3.392	1.437 **	4.209	.658 †	1.932
	運輸・通信	-1.205 **	.300	.977 **	2.655	1.172 **	3.228	1.372 **	3.944
	生産工程	.051	1.052	-.116	.890	.528 *	1.696	.495 *	1.641
	その他	-.557 †	.573	.273	1.314	1.527 **	4.605	-.184	.832
	[前職規模ダミー (Ref: 5～29人)]								
	1,000人以上	2.267 **	9.654	-2.564 **	.077	-.582 *	.559	-2.288 **	.101
	300～999人	1.663 **	5.276	-1.633 **	.195	.012	1.012	-1.254 **	.285
	100～299人	.960 **	2.611	-.967 **	.380	.704 **	2.021	-.863 **	.422
	30～99人	.783 **	2.188	-.399 *	.671	-.112	.894	-.377 †	.686
	4人以下	-.734	.480	-.174	.840	-.107	.899	.881 *	2.413
	官公営	2.167 **	8.728	-2.283 **	.102	-1.937 **	.144	-1.470 **	.230
	-2対数尤度	5,797.613		2,431.434		2,131.937		2,383.624	
χ^2	726.264 **		542.204 **		138.323 **		373.337 **		
Cox & Snell R ²	.143		.109		.029		.076		
n	4,711		4,711		4,711		4,711		

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

注2：計測式には、上記以外にコントロール変数として、定数、学歴ダミーを投入している。

その結果が、図表 5 - 6 である。ただし 3 時点のうち、2007 年に関してはいくつかの経路で統計量の最終解が得られなかったため、結果を示していない

「継続雇用」は、ほとんどの前職職業ダミーが負で有意となっている。このことは、参照カテゴリー（Ref）である「事務従事者」がこの経路となる確率が高いことを意味し、その他の職業ではその確率が低いこと、あるいはそうならない確率が高いことを意味している。他方、前職の企業規模ダミーでは参照カテゴリーの「5 ~ 29 人」より、より大規模な企業、および官公営が正で有意である。つまり、前職が大企業、および事務従事者である人が継続雇用となりやすいことがわかる。

「会社あっせん」では、2005 年では有意となった変数は少ないが、2009 年ではいくつかの変数が有意になっている。継続雇用が定着してきて、「会社あっせん」の領域が明確になってきたようだ。具体的に見ると、「専門的・技術的職業」、「管理的職業」という専門性や職位の高いホワイトカラーと同時に、「保安職業」、「運輸・通信」、「生産工程従事者」という現業系の職業でもこの経路が活用されていることを示している。また企業規模では、大企業や官公営ではこの経路が少なく、「100 ~ 299 人」という中堅規模で多くなっている。

「ハローワーク等」は、企業規模に関しては、29 人以下の中小規模の企業であった人が活用することが多い経路で、職業は「販売従事者」、「サービス職業」、「保安職業」、「運輸・通信」というサービス業関連の職業の人が多い。他方「自己開拓」は、企業規模に関しては「ハローワーク等」と同様に中小規模の企業であった人が多いが、職業はサービス業関連の職業と共に、「専門的・技術的」、「管理的職業」という、「事務従事者」を除くホワイトカラーや「生産工程従事者」の人も多くなっている。

このように、前職の職業や企業規模によって、高齢期の移動経路が決まることが、統計的には確認できる。

5 節 まとめ

本章では、雇用動向調査入職者票の 2005 年、2007 年、2009 年の個票を分析し、高齢期の労働移動について分析した。分析の対象は、前職が「雇用者」で、最近 1 年以内に入職し現在まで在籍している男性に限定し、いくつかの変数を組み合わせ「継続雇用」による入職者を特定化した。その結果、60 ~ 64 歳の入職者のうち約 25% がそれに該当した。なお「継続雇用」以外の入職経路のうち、主なものは「自己開拓」、「ハローワーク等」、「民営職業紹介所」、そして「会社あっせん」であった。

このような入職経路によって、転職に伴う「賃金変化率」と前職離職から現職入職までの「空白期間」がどのように異なるかを見た後、それらの決定要因を分析した。その結果、大規模企業への移動、同一産業間移動、同一職業間の場合に、賃金下降が少なくなることがわかった。大企業の方が賃金が高いのが一般的であり、同一産業や同一職業の方がこれまでの経験を活かせるからであろう。また、移動経路に関しては「自己開拓」と比べた結果であるが、「継

続雇用」で賃金が低下する確率が最も高く、「ハローワーク等」も負の作用をあることがわかった。ここで「ハローワーク等」は公的サービスであり、求職者にとって最後の拠り所となる可能性が高いので、賃金が低くなることはあり得ると考えられた。他方「民営職業紹介所」では、「50歳未満」では正で有意であるものの、それ以上の年齢層では逆に負となっていた。そして、「会社あっせん」は中高年層や高齢層では賃金を高める（または低下を少なくする）作用があることが明らかになった。

また、移動に伴う空白期間の結果では、企業規模の変化はほとんど関係ないが、同一産業間、同一職業間の移動の場合に、空白期間が短くなっていた。同一産業・同一職業という必要とする知識や経験が活用できる移動の場合、移動先が見つかりやすいことを示しているのだろう。移動経路に関しては、「自己開拓」と比較した結果であるが、企業が直接かかわる移動である「継続雇用」と「会社あっせん」は、共に短い空白期間で転職できていた。一方「ハローワーク等」は、転職に要する期間が長くなっていた。また、「民営職業紹介所」も中高年層や高齢層の転職期間は長く、転職が容易でないことを示していた。

最後に、どのような人が、どの移動経路で転職しているかを分析した。その結果、「継続雇用」は、前職が大企業、および事務従事者である人がなりやすいことがわかった。他方、「会社あっせん」は、前職が中堅規模の企業、かつ専門性や職位の高いホワイトカラーと同時に、現業系の職業でもこの経路が多く活用されていた。「ハローワーク等」は、中小規模の企業であった人、サービス業関連の職業であった人が多くなっていた。そして「自己開拓」でも中小規模の企業であった人が多いが、職業はサービス業関連の職業と共に、「事務従事者」を除くホワイトカラーや「生産工程従事者」の人も多くなっていた。

前職の職業や企業規模と高齢期の移動経路の間にはこのような関連が見られたが、移動では、会社が移動に直接かかわる「継続雇用」や「会社あっせん」による移動が短期間で最も早く決まり、次いで「自己開拓」、そして「民営職業紹介所」、さらに「ハローワーク等」という順で決まることわかった。ただし最も早く移動が決まる2つの経路では、「会社あっせん」の賃金変化率は最も良好であるのに対し、「継続雇用」は最も低下率が大きくなっていた。ここで「継続雇用」の人が、賃金が良くないにも関わらず早い時期に、その経路を選択するのはなぜだろうかという疑問がわいてくる。長年親しんだ職場と仲間がいるので、賃金は問題としないのだろうか。新たに転職先を探すのは困難なので、職探し期間を長めるより、賃金が低下しても仕事があればそこに決めたいと考えているのだろうか。このような、移動に伴う当事者の評価や考えは、今回の分析データからはわからない。しかし、賃金の低下する継続雇用が、このまま高齢期の移動経路として定着するのかということには疑問がわいてくる。これまでは、継続雇用されること自体が、対象者にとっては優遇策と受けとめられ、賃金はあまり問題にならなかったのかもしれない。しかし、この制度が定着すると共に、継続雇用が当たり前のことと受けとめられるようになる。仕事の内容などをベースに、納得の得られやすい賃金決定にすることが必要だろう。

(永野 仁)

【引用文献】

- 梅澤眞一（2012）「高齢者雇用の実態と65歳を超えた雇用のあり方をめぐって」労働政策研究・研修機構編『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構
- 永野 仁（2012）「継続雇用普及以前の定年前後の人材移動」日本労務学会編『日本労務学会第42回全国大会研究報告論集』
- 永野仁（2013a）「高齢層を中心にした人材移動」高齢・障害・求職者雇用支援機構編『高齢者の人材移動の現状と課題』第Ⅱ部2章。
- 藤波美帆・大木栄一（2011）「嘱託（再雇用者）社員の人事管理の特質と課題」『日本労働研究雑誌』特別号。
- 藤本 真（2011）「60歳以降の勤続をめぐる実態」『日本労働研究雑誌』11月号。