

# 中小企業セクターで働くシニア就業者

独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門主任研究員

藤 本 真

## 要 旨

中小企業セクターはシニア就業者がより活躍できるような制度整備の面では、大企業セクターよりも進んでいることが各種統計などから明らかになっているが、そこで働くシニア就業者の実態については、あまり意識的に捉えられてこなかった。本稿では、中小企業セクターで働くシニア就業者の就労について、公的統計調査と調査研究機関が実施したシニア層に対する調査を活用しつつ、その実態や特徴を明らかにしようと試みた。

総務省「就業構造基本調査」によれば、中小企業セクターのシニア就業者のなかで最も人数の多い60～64歳層はすでに減少を始めており、一方で65～69歳層、70～74歳層、75歳以上層は増加を続けている。なかでも65～69歳層は人数規模の点でも、60～64歳層に匹敵する規模になりつつある。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」からは、1,000人以上規模の企業に勤める同年齢層と比較すると、中小企業セクターのシニア雇用者の賃金は8割程度であることがわかった。

労働政策研究・研修機構の調査結果の分析からは、中小企業セクターのシニア就業者について、①年齢層・性別により雇用形態・就業形態がかなり異なっており、女性ではパート・アルバイトが多数を占め、勤務形態もフルタイムに集中していないこと、②就業動機や満足度の点では大企業セクターのシニア就業者との差はないこと、③中小企業セクターのシニア就業者の仕事に対する満足度は、より収入の低い60代後半層でむしろ高くなる傾向にあること、④55歳からのキャリアで分類した場合に、現在勤務する企業に勤め続けているシニア就業者や非雇用の状態から雇用者に転換したシニア就業者に比べて、転職を経験しているシニア就業者が、能力開発やキャリア形成に関する準備をより積極的に進めていること、⑤中小企業セクターのシニア就業者は明確な引退意向をもつ傾向が弱いこと、といった知見が得られた。

## 1 はじめに

2004年に高年齢者雇用安定法が改正され、2006年4月から雇用確保措置が企業に義務づけられて以降、日本の高齢者雇用のあり方は新しい段階へと突入した。その義務化が始まって13年、新しい段階において目指されてきた、労働者が65歳になるまでの雇用継続という体制の整備は、主に60歳定年+継続雇用制度という形式の普及により、一応の完成をみたといってもよい。厚生労働省が毎年報告している「高年齢者の雇用状況」によると、2018年6月1日時点で、日本の従業員31人以上の企業の99.8%に、65歳までの雇用確保措置が設けられている。ここ数年は、60歳定年+継続雇用制度という体制から65歳定年制への移行が起こっており<sup>1</sup>、政府は70歳までの就業継続に向けたビジョン(内閣府、2019など)を打ち出し始めている。

このように、より高齢に至るまで働き続けられる制度・環境の整備が着実に進むなか、制度の対象となる高齢者自体に焦点が当たることも増えている。しかしながら、シニア就業者について、所属する企業・組織の規模の大小といった点と就業実態が関連づけられて着目されることはあまりない。

中小企業セクターはシニア就業者がより活躍できるような制度整備の面では、大企業セクターよりも進んでいるという評価もできる。上述の「高年齢者の雇用状況」によれば、65歳以上の継続雇用確保措置を講じている企業のうち、継続雇用制度にかかわる移行措置<sup>2</sup>として対象者を限定している企業の割合は、従業員301人以上の企業では48.1%であるのに対し、31~300人の企業では

26.4%にとどまっている<sup>3</sup>。65歳定年制についても、従業員301人以上の企業での実施率が9.4%で、31~300人では16.8%である。シニア雇用の活用好事例集に取り上げられているのも、多くは中小企業である<sup>4</sup>。ただそのために、制度導入が遅れがちな大企業に注目が集まってしまう、中小企業セクターのシニア就業者の就労やそこでの課題についての実態把握が、かえって進まなくなるのではないかという懸念すら生まれる。

本稿では、これまであまり意識的に捉えられてこなかった、中小企業セクターで働くシニア就業者の就労について、公的統計調査と調査研究機関が実施したシニア層に対する調査を活用しつつ、その実態や特徴を明らかにしていく。併せて、中小企業セクターのシニア就業者の就労にかかわる課題についても検討することとしたい。

なお、本稿では、「シニア就業者」は60歳以上の企業や団体に雇われて働いている層を、「シニア雇用者」はそのうち経営者や役員を除いた層を意味する。また、「中小企業セクター」は従業員300人未満の企業、「大企業セクター」は同300人以上の企業によって構成されているセクターとして定義する。

## 2 公的統計からみた

### 中小企業で働くシニア就業者

#### (1) 中小企業セクターで働く

##### シニア就業者の概要

中小企業セクターで働く60歳以上の就業者は現在、どのくらいいるのだろうか。総務省「平成29年

<sup>1</sup> 2018年時点で65歳定年制を採用している企業は、従業員31人以上の企業のうち16.1%であり、2017年比で0.8%ポイント、2016年比で1.2%ポイント増加している。

<sup>2</sup> この移行措置とは、2013年4月の改正高年齢者雇用安定法施行前まで認められていた、継続雇用制度の対象者に係る基準の活用を、一定年齢から上の雇用者に対し行うことを認めるというもので、2025年3月まで実施される。

<sup>3</sup> 31~300人の企業の73.6%は、65歳以上の希望者全員に継続雇用制度を適用している。

<sup>4</sup> 例えば、高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成した「65歳超雇用推進事例集(2019)」など。

表－1 中小企業セクターのシニア就業者数と性別、正規／非正規別の分布 (2017年)

(単位:人、%)

	就業者数	男性	女性	正規	非正規
60～64歳	2,255,600	58.8	41.2	36.1	48.1
65～69歳	2,070,100	59.2	40.8	25.6	55.4
70～74歳	981,900	59.7	40.3	21.4	52.8
75歳以上	608,700	58.5	41.5	23.1	36.8
60歳以上計	5,916,300	59.0	41.0	28.7	50.3

資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」

(注) 1 正規には、従業員規模1人の企業の就業者を含む。  
2 正規か非正規か判別できない就業者がいるため、合計が100%にならない。

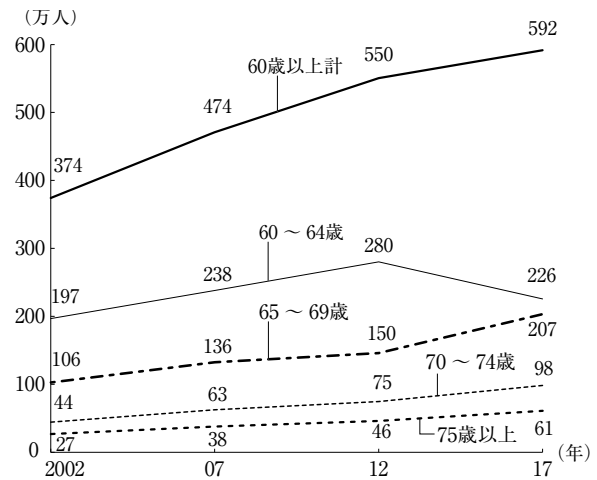
就業構造基本調査」によると、従業員300人未満の中小企業に勤務する60歳以上の就業者は591万6,300人で、中小企業セクターで働く就業者(2,699万7,900人)の21.9%を占める<sup>5</sup>。就業者総数(5,920万8,100人)に占める60歳以上の割合は17.1%であるので、中小企業セクターに占めるシニア就業者の割合は、就業者全体における割合よりもやや高いことがわかる。

「平成29年就業構造基本調査」で中小企業セクターで働くシニア就業者の年齢階級別の内訳をみると、38.1%(225万5,600人)が60～64歳層、35.0%(207万100人)が65～69歳層、16.6%(98万1,900人)が70～74歳層、10.3%(60万8,700人)が75歳以上層となっている(表－1)。

2000年代に入ってからの中企業セクターで働く就業者数の推移を図－1に示した。シニア就業者全体の数は、2002年から2017年にかけて一貫して増加している。ただ、2002年から2007年にかけては団塊の世代が60歳に差しかかり始めたこともあり、100万人近く増加しているが、以降は増加のペースがやや鈍化する。

年齢階級別にみえていくと、シニア就業者のなかで最も人数の多い60～64歳層は、2002年から2012年までは増加を続けてきたが、2012年以降は減少している。一方、65～69歳層、70～74歳層、75歳以

図－1 中小企業セクターのシニア就業者数の推移



資料：総務省「就業構造基本調査」

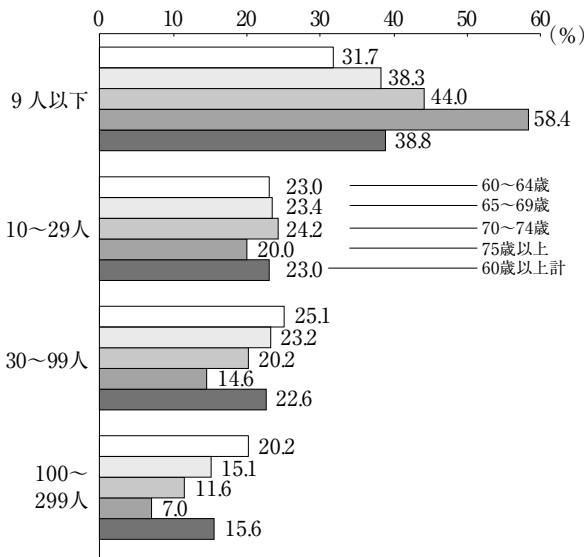
上層は、2002年から2017年の間、増加を続けており、いずれの年齢層でも2002年から比べると2倍前後にまで増えている。なかでも65～69歳層は人数規模の点でも、60～64歳層に匹敵する規模になりつつあるが、これは団塊の世代の加齢が影響しているものとみられる。

「平成29年就業構造基本調査」に示されている、中小企業セクターのシニア就業者の状況に再び着目すると、男性は59.0%、女性は41.0%という性別構成比である(前掲表－1)。この性別構成比は、年齢層によって変わることはほとんどない。一方、正規雇用の比率は28.7%、非正規は50.3%であった。ただし、この両者の数字を足して100%にならないことからわかるように、正規か非正規かが判別できない就業者が約2割存在する。年齢層別に集計してみたところ、高い年齢層になるほど正規雇用の割合は低下する傾向にあり、なおかつ正規、非正規のいずれかが判別できない就業者の割合が上昇する。

一口に中小企業セクターといっても、含まれる組織の従業員規模の幅は広い。そこで、中小企業セクターで働くシニア就業者が、どのくらいの従

<sup>5</sup> 「就業構造基本調査」の分析においては、経営者を含む従業員数が300人未満の企業を中小企業セクターと定義した。

図-2 中小企業セクターのシニア就業者の勤務先従業者規模 (年齢階級別、2017年)



資料：表-1に同じ

業者規模の組織で、どの程度働いているのかを、「平成29年度就業構造基本調査」のデータを基に集計してみた(図-2)。

シニア就業者全体で見ると、従業者9人以下の組織で働いている割合が38.8%、10~29人または30~99人規模ではともに2割強、100~299人規模では15.6%という構成になっている。ただ、この規模別の構成比は年齢階級による差が大きい。従業者9人以下の組織で働く人の割合は、60~64歳層では31.7%だが、年齢階級が上がるほど高くなり、70~74歳層は44.0%、75歳以上層は58.4%となっている。対照的に30~99人および100~299人の組織で働く人の割合は、より高い年齢階級ほど低くなる。従業員100~299人の組織で働く人は、60~64歳層では20.2%いるが、70~74歳層では11.6%で、75歳以上層では1割を切っている。中小企業セクターに絞ってみても、年齢層が高くなるほど、勤務先が小零細企業に集中していく傾向がある。

シニア就業者が多く働いているのはどのような業種か。表-2に上位5業種を示した。シニア就業者全体では、製造業が最も多く、卸売・小売業、

表-2 シニア就業者が働く業種・上位5業種 (年齢階級別、2017年)

(単位: %)

	1位	2位	3位	4位	5位
60~64歳	製造業 20.2	卸売・小売業 17.9	建設業 14.3	サービス業 8.6	運輸業 7.6
65~69歳	製造業 17.5	卸売・小売業 17.1	建設業 13.8	サービス業 10.2	運輸業 8.0
70~74歳	卸売・小売業 17.7	製造業 16.5	建設業 13.4	サービス業 11.2	宿泊業・ 飲食サービス業 6.8
75歳以上	卸売・小売業 22.3	製造業 18.0	建設業 12.1	不動産・ 物品賃貸業 8.4	サービス業 8.3
60歳以上計	製造業 18.4	卸売・小売業 18.0	建設業 13.8	サービス業 9.5	運輸業 7.1

資料：表-1に同じ

建設業、サービス業、運輸業と続く。年齢階級別に集計してみると、60~64歳層、65~69歳層はシニア就業者全体と上位5業種に該当する業種、順位ともに変わらない。他方、70歳以上の層になると、製造業に代わって卸売・小売業が最も多くなる。また70~74歳層では宿泊業・飲食サービス業、75歳以上の層では不動産・物品賃貸業といった、シニア就業者全体では上位5業種に入らなかった業種が相対的に多くなっている。

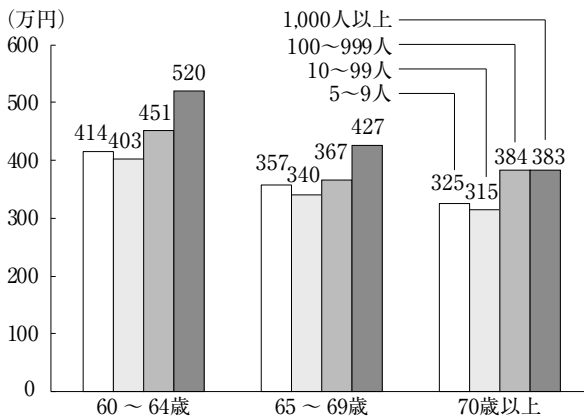
## (2) 中小企業セクターで働く

### シニア雇用者の処遇

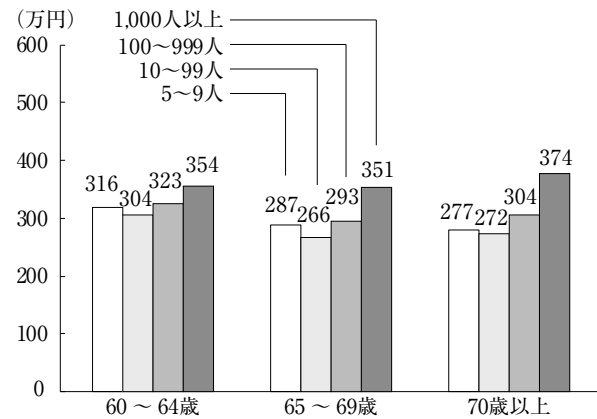
次に厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」を基に、中小企業セクターのシニア雇用者がどのような処遇の下で働いているのかをみていく。ただしこの調査は、従業員規模別の集計の括りが、5~9人、10~99人、100~999人、1,000人以上となっているため、「就業構造基本調査」の規模別集計に対応する、細かい規模別の状況を把握することはできない。また、60歳以上の年齢階級の集計の括りが、60~64歳、65~69歳、70歳以上で

図-3 60歳以上の一般労働者の平均年間賃金（従業員規模別）

(1) 男性



(2) 女性



資料：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

(注) 1 一般労働者とは、短時間労働者を除く常用労働者。

2 年間賃金は、「きまって支給する現金給与額」×12カ月+「年間賞与その他特別給与額」として計算した。

あるため、70歳代前半の賃金の状況はわからない。

図-3(1)は、60歳以上の男性一般労働者<sup>6</sup>の年間賃金の平均値を、従業員規模・年齢階級別に算出したものである。100人未満の組織（5~9人、10~99人）に勤務する雇用者の平均年間賃金は、60~64歳層が410万円前後、65~69歳層が350万円前後、70歳以上層が320万円前後で、年齢層が上がるにしたがい低下していく傾向にある。また、いずれの年齢層でも5~9人の組織に勤務するシニア雇用者のほうが10~99人の組織に勤務するシニア雇用者よりも、平均年間賃金が高い。1,000人以上規模に勤務する同様の年齢のシニア雇用者の平均賃金と比べると、100人未満組織に勤務する雇用者の平均賃金はおよそ8割の水準である。

一方、図-3(2)には、女性シニア雇用者の年間賃金を示した。100人未満の組織に勤務する雇用者の平均年間賃金は60~64歳層が310万円前後、65~69歳層が270~280万円程度、70歳以上層が270万円前後である。60~64歳層と65~69歳層の間には水準に差がみられるが、65~69歳層と70歳以上層の間にはほとんど差がみられない。また、

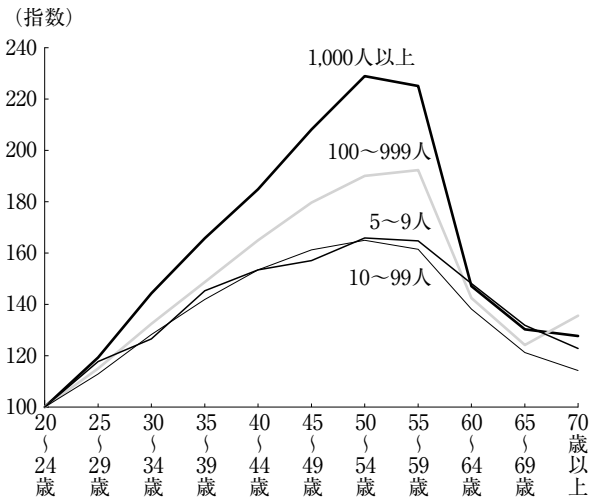
同規模の組織に勤務する同様の年齢層の男性一般労働者と比べると、7~8割程度の賃金水準である。各年齢階級において、1,000人以上の組織に勤めている雇用者の平均賃金との開きをみると、60~64歳層では男性に比べても賃金水準の開きが小さくなっているが（5~9人規模の平均年間賃金が1,000人以上組織の平均年間賃金の89.4%）、年齢階級が上がるほど、開きが大きくなっている。

多くの企業は60歳定年を境に、雇用者の賃金水準を大幅に変えている。中小企業セクターのシニア雇用者は、60歳前後でどの程度の賃金変動を経験しているのだろうか。「平成30年賃金構造基本統計調査」の所定内給与の結果を基に、各従業員規模の平均的な賃金カーブを描いてみた。

男性一般労働者の賃金カーブをみると、従業員1,000人以上の企業では、20~24歳層の平均所定内給与を100とする給与指数が、55~59歳層では225.1、60~64歳層では147.1となり、60歳を境に約35%の所定内給与の下落がみられる（図-4）。一方で10~99人規模の企業に勤める55~59歳層の給与指数は161.5、60~64歳層の給与指数は

<sup>6</sup> 一般労働者とは、短時間労働者を除く常用労働者。なお、本稿では雇用者と読み替える。

図-4 男性一般労働者の賃金カーブ (従業員規模別)



資料：図-3に同じ

(注) 1 図-3 (注) 1に同じ。

2 各従業員規模の20~24歳層の平均所定内給与を100として、各年齢層の平均所定内給与を指数化している。

138.1で下落幅は約15%にとどまる。5~9人規模の雇用者では55~59歳層の給与指数が164.8、60~64歳層の給与指数が148.2となり、60歳を境にした下落幅は約10%と、下落幅はさらに小さくなる。

中小企業セクターは、加齢による賃金の上昇傾向、つまり年功的な賃金上昇の傾向が大企業セクターに比べて弱い。ただ、そのぶん、60歳を挟んだ賃金水準の変化は、大企業セクターに比べて小さなものになっているといえる。

### 3 シニア就業者の就業状況

これまで公的統計調査の結果を基に、中小企業セクターで働くシニア就業者がどの程度存在し、どのような就業機会を得ているか、またいかなる処遇の下で働いているかといった点を明らかにし

てきた。しかし、「就業構造基本調査」や「賃金構造基本統計調査」からは、中小企業セクターのシニア就業者が、自らの就業機会や処遇についてどのような思いを抱いているかといった点や、そうした就業機会に至るまでの経緯などについてはわからない。

公的統計調査では把握されていない点に焦点を当て、中小企業セクターのシニア就業者の人となりや、働きぶりについてさらに詳細を明らかにしていくために、ここからは厚生労働省所管の調査研究機関である労働政策研究・研修機構（以下、「JILPT<sup>7</sup>」と記載）が2014年に実施したアンケート調査「60代の雇用・生活調査」<sup>8</sup>の結果および分析を活用する。「60代の雇用・生活調査」は、全国の60~69歳の男女5,000人を対象に、就業や生活に関する実態・意識を尋ねた調査である。以下、第7節までは、「60代の雇用・生活調査」に回答した中小企業セクターのシニア雇用者・シニア就業者<sup>9</sup>の回答結果を主に分析・検討していく。

#### (1) 勤務先の業種・規模と仕事内容

「60代の雇用・生活調査」が開始された2014年7月の前月である6月に収入になる仕事をしていたのは、全回答者3,244人の59.7%に当たる1,936人、そのうち従業員300人未満の中小企業セクターにおいて「雇われて仕事をしていて」あるいは「役員であった」という人は907人であった。

この907人に勤務先の業種を尋ねたところ、最も多かったのが製造業（17.6%）で、以下、建設業（13.1%）、サービス業（12.7%）、卸売・小売業（10.8%）、医療・福祉（8.7%）と続く。先にみた「平成29年就業構造基本調査」の結果と比べ、医療・福祉が上位5業種に入っている点や順位

<sup>7</sup> 英語訳The Japan Institute for Labour Policy and Trainingの略。

<sup>8</sup> この調査は2014年7~8月にかけて行われた。対象となる5,000人は住民基本台帳から層化二段階抽出している。有効回答者は3,244人（有効回収率64.9%）であった。調査内容や結果の詳細については、労働政策研究・研修機構編（2015）を参照されたい。

<sup>9</sup> 2014年6月時点で「会社、団体などに雇われて仕事をしていて」または「会社、団体などの役員（会社経営、役員等）であった」と回答した人を「シニア就業者」とし、そのうち前者のみを取り上げる場合は「シニア雇用者」と表現している。

表-3 中小企業セクターのシニア就業者：従事者の多い仕事・上位5職種（年齢層×性別）

(単位:%)

		男性		女性	
60代前半	専門的・技術的な仕事	22.3	サービスの仕事	20.4	
	管理的な仕事	21.7	事務的な仕事	19.4	
	輸送・機械運転の仕事	10.0	専門的・技術的な仕事	18.4	
	サービスの仕事	9.3	生産工程の仕事	15.3	
	建設・採掘の仕事	9.3	販売の仕事	10.2	
60代後半	専門的・技術的な仕事	28.9	専門的・技術的な仕事	20.5	
	管理的な仕事	17.2	サービスの仕事	20.5	
	サービスの仕事	10.0	事務的な仕事	15.4	
	輸送・機械運転の仕事	7.8	運搬・清掃・包装等の仕事	11.5	
	販売の仕事	7.2	生産工程の仕事	10.3	

資料：労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」  
(以下同じ)

に違いはあるが、ほぼ同様の傾向を示している。

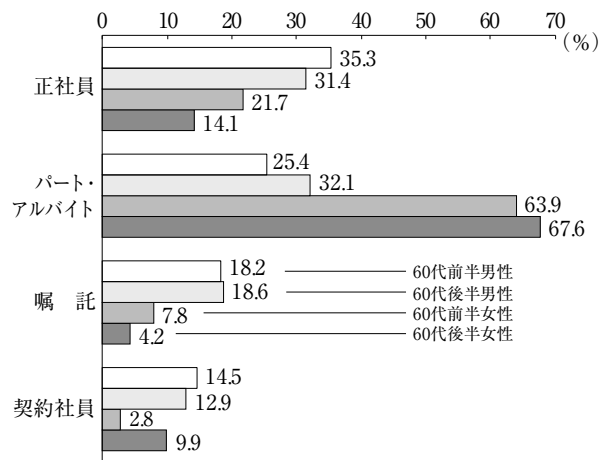
907人の勤務先規模は、9人以下が29.0%、10～29人が23.8%、30～49人が14.1%、50～99人が15.1%、100～299人が18.0%となっている。従業員規模のより小さい勤務先に所属する人数のほうが多くなる傾向にある。年齢層や性別による一貫した違いはみられなかった。

従事している仕事は多い順に、「専門的・技術的な仕事」(22.6%)、「管理的な仕事」(16.0%)、「サービスの仕事」(12.8%)、「事務的な仕事」(9.3%)、「生産工程の仕事」(8.3%)であった。300人以上の企業に勤務するシニア就業者と比べると、300人以上のほうで、「専門的・技術的な仕事」が28.4%とやや多いが、その他の仕事については割合にほとんど違いはみられなかった。

中小企業セクターで働く回答者を性別・年齢層別に分けて、従事者の多かった上位5職種をまとめてみた(表-3)。

男性は60代の前半・後半を問わず、「専門的・技術的な仕事」や「管理的な仕事」が、上位を占めている。そのほか「輸送・機械運転の仕事」や「サービスの仕事」の従事者が相対的に多い。一方、女性は「サービスの仕事」「事務的な仕事」「専門的・技術的な仕事」が、こちらも60代の前半・後半を問わず、上位3職種となっている。また、男

図-5 中小企業セクターのシニア雇用者：勤務先での雇用形態（年齢層×性別）



(注) 1 回答者が多かった選択肢のみ表示している。  
2 集計には無回答者も含むため、各層の回答割合の合計は100にならない。

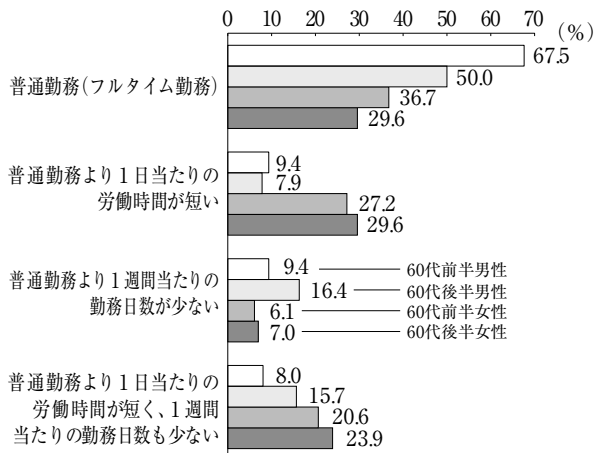
性では上位5職種に挙がってこなかった「生産工程の仕事」が、女性では60代前半・後半ともに、上位5職種に挙がっている。

## (2)雇用形態・就業形態・勤続期間

中小企業セクターで働くシニア就業者907人のうち、雇われて働いているシニア雇用者は743人である。743人のうち正社員は29.0%、「パート・アルバイト」は40.1%、「嘱託」は14.4%、「契約社員」は10.9%で、「パート・アルバイト」が最も多くなっている。ただ、雇用形態の構成比は、年齢層・性別によってかなり異なる(図-5)。

男性は60代前半・後半ともに約3割が「正社員」であり、年齢による違いがさほどない。また、男性で「パート・アルバイト」として働いているのは60代前半層では25.4%、後半層では32.1%で、年齢が高くなるとやや割合が高くなる。一方、女性は60代前半層、後半層ともに、「パート・アルバイト」の割合が65%前後を占めており、男性の割合に比べると2倍以上の数値となっている。「正社員」として働く女性の割合は60代前半層で21.7%、後半層で14.1%と、年齢が上がると「正

図-6 中小企業セクターのシニア雇用者：  
勤務先での勤務形態（年齢層×性別）



(注) 図-5 (注) に同じ。

社員」の割合が低下する傾向にある。

雇用者として働く回答者に勤務形態を尋ねてみると、「普通勤務（フルタイム勤務）」が53.0%と半数を超える。次に多いのが「普通勤務より1日当たりの労働時間が短い」（15.3%）で、3番目が「普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない」(14.1%)という回答であった。

雇用形態の状況の違いとしても表れていると思われるが、勤務形態も性別・年齢層による状況の違いが顕著である。「フルタイム勤務」は60代前半の男性では67.5%を占めるのに対し、60代後半男性では50.0%に低下する（図-6）。60代後半の男性では、「普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ない」と「普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない」を合わせた回答の割合が32.1%と、60代前半の回答（17.4%）の2倍近い数字になっており、65歳を境に、毎日出勤する生活から離れていく男性が増えるものとみられる。

女性は「フルタイム勤務」の割合が60代前半で36.7%、後半で29.6%と、男性に比べると大きく数字が落ちる。ただ、60代前半ではそれでも「フルタイム勤務」という回答者が最も多い。一方、

60代後半になると、「フルタイム勤務」の回答者の割合と、「普通勤務より1日当たりの労働時間が短い」という回答者の割合が拮抗し、「普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない」という回答も25%近くに達している。中小企業セクターで働く60代後半の女性の勤務形態は、さまざまなパターンに分散しているといえる。

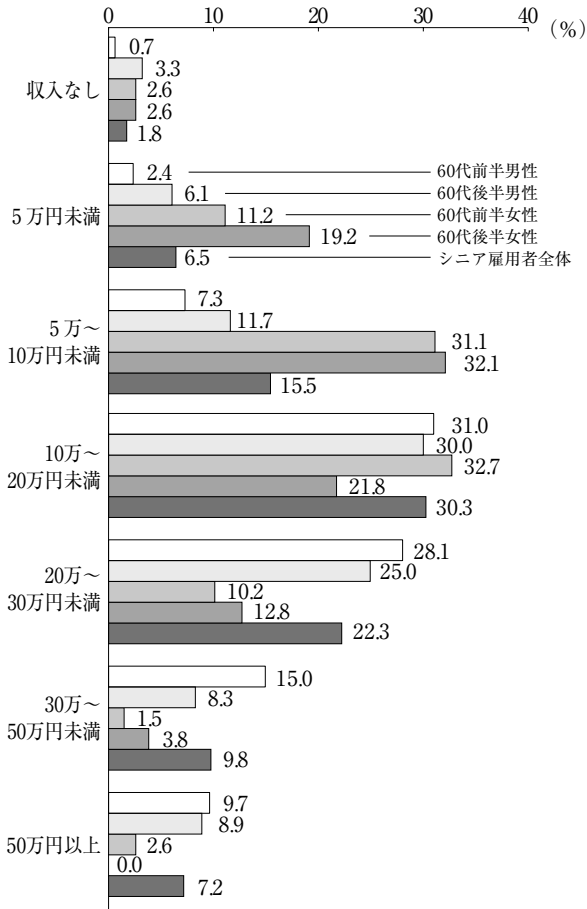
シニア就業者に2014年6月の勤務日数を尋ねたところ、「20日以上」が70.1%を占め、「10～19日」が21.7%、「10日未満」が5.4%であった。フルタイム勤務でない場合は、1週間に3ないし4日出勤するケースが多いことがうかがえる。また、勤務日数にも、ここまでみてきた雇用形態・勤務形態の相違が反映されている。60代前半の男性は「20日以上」が77.4%と8割近くに達するが、ほかの60代後半男性、60代前半女性、60代後半女性はいずれも60%台である。半面、「10～19日」という回答は60代前半の男性では2割を切っている（17.5%）が、60代後半男性、60代前半女性、60代後半女性では25%近くを占める。

1日当たりの労働時間については、「8～9時間」という回答者が49.5%で最も多く、次いで多いのが「5～7時間」（27.5%）であった。「10時間以上」と答えた回答者は1割弱（8.5%）である。この回答結果から、シニア就業者が短時間勤務をする場合には、1日当たり5～7時間程度の勤務時間のケースが多いとわかる。

この労働時間についての回答は、雇用形態・勤務形態の違いが反映されて、男性と女性の相違が顕著である。「8～9時間」と回答した割合は60代前半の男性が62.2%、後半の男性が51.1%であるのに対し、女性は25%前後にとどまる（60代前半：28.6%、後半：25.6%）。対照的に男性では2割前後の回答率である「5～7時間」は、女性では4割前後（60代前半：42.9%、後半：38.5%）に達している。



図-7 中小企業セクターのシニア雇用者：2014年6月の賃金（年齢層×性別）



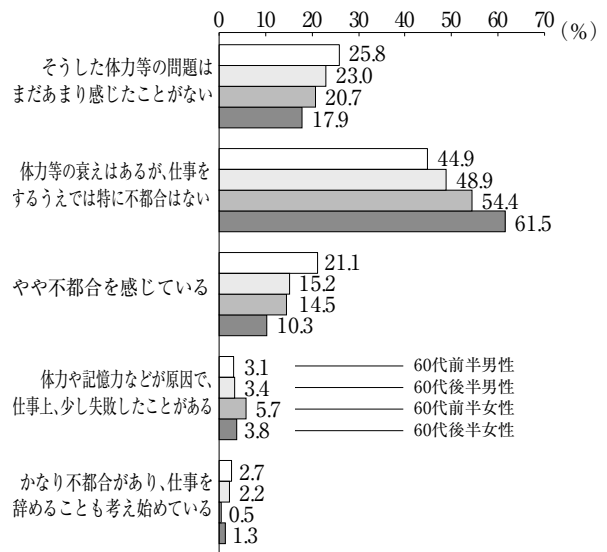
(注) 1 賃金は税込、賞与を除く。  
2 図-5 (注) に同じ。

### (3) 収入

2014年6月1カ月間の賃金（税込、賞与を除く）について、中小企業セクターに勤めるシニア雇用者全体で最も多かったのは「10万～20万円未満」（30.3%）で、「20万～30万円未満」（22.3%）が続く（図-7）。

ただ、「フルタイム勤務」の占める比重が大きい男性と、「パート・アルバイト」の比重が大きい女性とでは、収入の構成比は大きく異なる。女性雇用者は60代前半、後半ともに、「5万～10万円未満」の層が約3割を占めている。一方、男性はこの層の

図-8 中小企業セクターのシニア就業者：加齢に伴い仕事に不都合は生じているか（年齢層×性別）



(注) 図-5 (注) に同じ。

割合が10%前後にとどまる。また、60代後半の女性では「5万円未満」の層が19.2%と一定程度の割合を占めている。

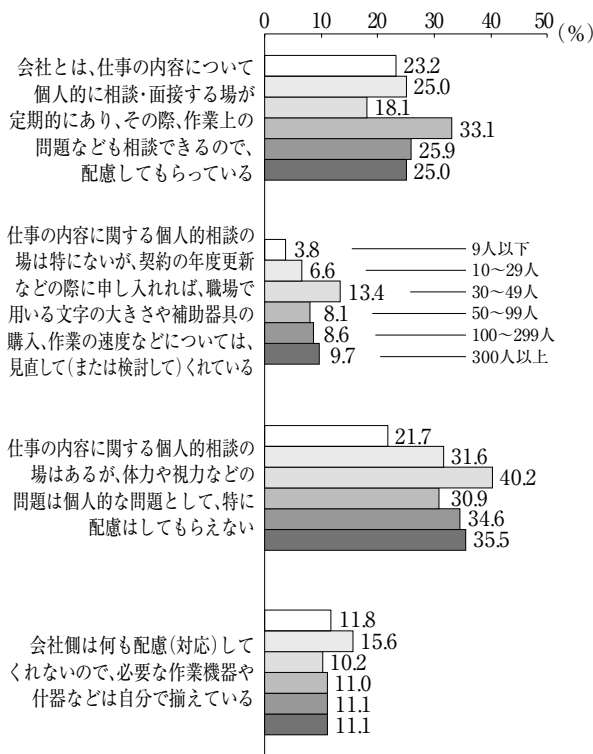
一方で「20万～30万円未満」の層は、男性では約25%が該当しているが、女性でこの区分に該当するのは1割ほどである。

### (4) 加齢に伴う不都合と勤務先の対応

加齢に伴う体力の低下等で、現在の仕事を進めるうえで不都合を感じているかどうかを尋ねたところ、中小企業セクターのシニア就業者では、「体力等の衰えはあるが、仕事をするうえで特に不都合はない」という回答が約半数(48.7%)を占めて最も多かった。「そうした体力等の問題はまだまだあまり感じたことがない」という回答は23.3%で、現時点では仕事をするうえで問題や不都合を感じていないというシニア就業者が7割を超えている。

図-8のとおり、年齢階級別・性別に集計すると、「そうした体力等の問題はまだまだあまり感じたことがない」と「体力等の衰えはあるが、仕事をする

図-9 シニア就業者：体力等の問題に対する勤務先の配慮（複数回答、勤務先の従業員規模別）

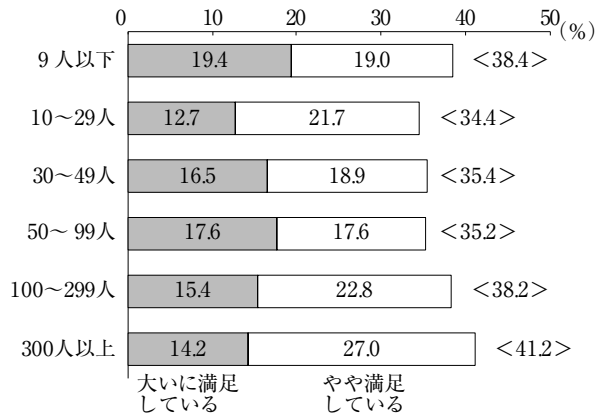


(注) 図-5 (注)に同じ。

うえでは特に不都合はない」を合わせた回答の割合は、60代後半の女性が79.4%で最も高い。先にみたように60代後半の女性は、勤務形態が一つに集中することなく分散しているが、これは自分の体調にみあった就業ができている人の割合が高いことを意味しているのかもしれない。

体力等の問題に対する勤務先の配慮について、シニア就業者の回答を勤務先の従業員規模別にまとめた(図-9)。いずれの選択肢についても、回答の傾向と回答者が所属する勤務先の従業員規模との間に一貫した関連はみられない。ただ、「仕事の内容に関する個人的相談の場はあるが、体力や視力などの問題は個人的な問題として、特に配慮はしてもらえない」という回答の割合が、最も規模の小さい9人以下の勤務先に勤めるシニア就業者において最も低くなっている点が目立つ。最小規模の勤務先のシニア就業者が、勤務先の配慮

図-10 シニア就業者：現在の仕事に対し満足している人の割合（勤務先の従業員規模別）



(注) 1 「大いに満足している」「やや満足している」「普通」「やや不満」「大いに不満」から択一で回答を求めた。  
2 「大いに満足している」「やや満足している」を合算して「満足」とした。  
3 < >内は、満足の内合計。

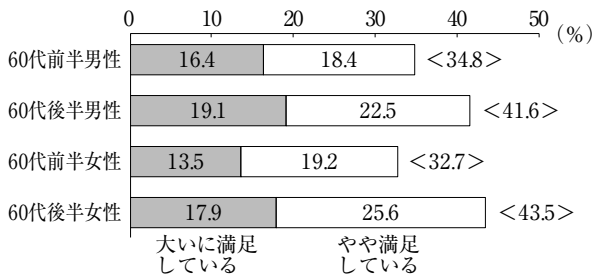
を感じる傾向が最も強いという結果であるが、一方で従業員9人以下の企業に勤めるシニア就業者は、「仕事の内容に関する個人的相談の場は特にないが、契約の年度更新などの際に申し入れれば、職場で用いる文字の大きさや補助器具の購入、作業の速度などについては、見直して（または検討して）くれている」の回答割合も最も低い。会社が就業環境の整備を改めて実施してくれる機会は少ないものの、日々の職場での生活やコミュニケーションのなかで、体力面などに配慮してもらえる機会が多いということではないかと考えられる。

### (5) 仕事に対する満足度

中小企業セクターで働くシニア就業者のうち、どの程度が現在の仕事に満足しているだろうか。勤務先の規模別に集計すると、従業員300人以上の企業に勤めるシニア就業者に比べて、中小企業セクターに当たる各従業員規模の企業に勤めるシニア就業者は、「大いに満足している」および「満足している」と回答する割合がやや低いものの、その差はさほど大きいものではない(図-10)。

中小企業セクターのシニア就業者のみを、年齢

図-11 中小企業セクターのシニア就業者：現在の仕事に対し満足している人の割合（年齢層×性別）



(注) 図-10 (注) に同じ。

表-4 シニア就業者：就業理由（複数回答、勤務先の従業員規模別）

(単位: %)

	経済上の理由	健康上の理由 (健康に良いなど)	生きがい、社会参加のため	頼まれたから	時間あるから 余裕がある
9人以下 (n=263)	73.4	17.9	28.5	19.0	17.5
10~29人 (n=216)	76.9	21.3	31.0	14.8	20.8
30~49人 (n=128)	78.9	28.9	34.4	18.0	19.5
50~99人 (n=137)	81.8	26.3	35.8	19.0	25.5
100~299人 (n=163)	75.5	27.6	32.5	19.0	27.0
300人以上 (n=352)	75.9	29.8	35.5	14.5	28.4

階級別・性別に分類し、各グループについて現在の仕事に満足している割合を算出した(図-11)。60代前半の男性と女性は、「大いに満足している」または「やや満足している」と回答する割合が約3割であるのに対し、60代後半の男性と女性は約4割であり、より高齢の60代後半のシニア就業者のほうが、現在の仕事に満足する傾向がやや強いことがわかる。男女ともに、60代後半のほうが60代前半に比べて収入は低いものの、そのことは仕事の評価には関係していないものと推測される。

#### 4 中小企業セクターにおける

##### シニア就業者の就業理由

中小企業セクターで働くシニア就業者の就業理由には特徴がみられるだろうか。2014年6月に仕事をした理由を勤務先の従業員規模別に集計してみたが、従業員規模と回答率との間に関連がみら

表-5 シニア就業者：「経済上の理由」の具体的理由（勤務先の従業員規模別）

(単位: %)

	自分と家族の生活維持のため	生活水準を上げるため	その他
9人以下 (n=193)	76.7	15.0	3.6
10~29人 (n=166)	84.3	7.8	4.8
30~49人 (n=101)	78.2	13.9	4.0
50~99人 (n=112)	88.4	8.9	1.8
100~299人 (n=123)	82.1	13.8	1.6
300人以上 (n=267)	85.8	10.1	3.0

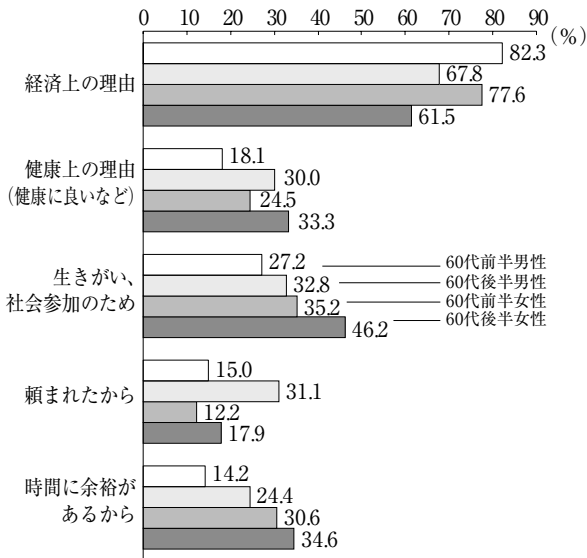
(注) 表-4の就業理由として、「経済上の理由」を挙げたシニア就業者に尋ねた結果。

れるような就業理由は見当たらず、規模による傾向の違いもさほど目立たない(表-4)。中小企業セクターで働くシニア就業者も、従業員300人以上の大企業セクターで働くシニア就業者と同様、多くは経済的な理由により就業をしている。

「経済上の理由」を挙げる就業者は、どの従業員規模でも75%前後いるが、この理由を挙げた回答者に対してはさらに踏み込んで具体的理由を尋ねている。こちらはどの従業員規模でも「自分と家族の生活を維持するため」という回答の割合が高く、ほかのグループよりもその割合が高くなるグループもあるが、従業員規模の大小と割合との間に関連はみられない(表-5)。

もう一度就業理由に戻り、中小企業セクターに勤務するシニア就業者の年齢階級別・性別グループごとに、就業理由についての回答をまとめてみると、「経済上の理由」は60代前半男性で回答率が最も高く、次いで60代前半女性、60代後半男性、60代後半女性の順番となっている(図-12)。つまりこの理由についてはより若い60代前半のほうが指摘する傾向が強く、かつ同じ年齢層であれば男性のほうが指摘の傾向が強い。この「経済上の理由」と対照的な回答傾向がみられるのが「健康上の理由」で、60代後半の女性の指摘率が最も高く、以下60代後半男性、60代前半女性、60代前半男性と続いている。「生きがい、社会参加のため」と

図-12 中小企業セクターのシニア就業者：就業理由（複数回答、年齢階級×性別）



(注) 図-5 (注) に同じ。

「時間に余裕があるから」は、女性のほうが男性よりも指摘する傾向が強く、同じ性別であればより高齢の60代後半のほうが回答率は高い。「頼まれたから」は、60代後半の男性の回答率が、ほかのグループに比べて突出している。

## 5 55歳以降の仕事上の経歴

### (1) 55歳時点の雇用状況とその後の

#### 転職の有無～四つのキャリアタイプ

中小企業セクターで働くシニア就業者907人に、55歳時に雇用者として働いていたかどうかを尋ねたところ、雇用者として働いていた人が807人、雇用者ではなかった人が100人いた。雇用者でなかったこの100人は後に現在の勤務先で役員または雇用者として就業するようになるのであるが、この人たちのことを本稿では「非雇用からの転換型」キャリアを歩んだ人と称する。

55歳時点で雇用者として働いていた807人のうち、現在の勤務先が55歳時点の勤務先と変わらな

い人は456人、現在の勤務先が55歳時点の勤務先とは異なる人が314人、現在は自営業その他の形態で就業しているという人が28人であった。55歳時点で雇用者として働いていた人たちの大半は、55歳時点の勤務先に継続して雇用されているか、55歳時点の勤務先とは異なる会社に雇われていることとなる。このうち55歳時点の勤務先に継続して雇用されている456人を本稿では「勤続型」キャリアを歩んだ人とする。

55歳時点で雇用者として働いていた人のうち314人は、転職して現在の勤務先に勤めるようになったこととなる。この314人にどのような経路で現在の勤務先に転職してきたかを尋ねたところ、在籍出向、転籍、会社の紹介・あっせんといった元の勤務先の指示・支援により転職してきた人が75人、自力で現在の勤務先に転職してきた人が161人、その他の手段で転職してきた人が72人であった。元の勤務先の指示・支援により転職してきた人を本稿では「指示・支援による転職型」、自力で転職してきた人を「自力転職型」と称する。

ここまでで中小企業セクターで働くシニア就業者のキャリアに関し、四つのタイプを設定した。以下ではこの4タイプに随時着目して、調査結果の集計、分析を進めていく。なお、中小企業セクターに勤めるシニア就業者のうち、4タイプのいずれにも該当しない人（「その他」）は100人、どのタイプに属するかがわからない人（「不明」）が15人いる。

### (2) 中小企業セクターで働くシニア就業者のキャリアタイプにおける特徴

中小企業セクターで働くシニア就業者のなかには、どのキャリアタイプが多いのか。表-6は、大企業セクターのシニア就業者も同様にタイプ分けをしたうえで、勤務先の従業員規模別に各タイプに該当する人の割合を算出したものである。

どの従業員規模のグループにおいても勤続型の

表-6 シニア就業者：キャリアタイプ（勤務先の従業員規模別）

(単位：%)

	勤続型	指示・支援による転職型	自力転職型	非雇用からの転換型	その他	不明
9人以下 (n=263)	47.9	4.6	8.7	19.8	16.3	2.7
10～29人 (n=216)	51.4	8.8	19.4	11.6	7.4	1.4
30～49人 (n=128)	43.8	11.7	25.8	7.8	8.6	2.3
50～99人 (n=137)	54.7	12.4	17.5	4.4	10.9	0.0
100～299人 (n=163)	54.0	7.4	23.9	4.3	9.2	1.2
300人以上 (n=352)	59.7	11.4	14.2	5.4	6.8	2.6

占める割合が最も高い。従業員規模との関連ははっきりとは表れていないが、50人以上規模の企業に勤務するグループのほうが、49人以下の企業に勤務するグループよりも勤続型の占める割合が高いことから、勤務先の従業員規模が大きいほど勤続型のシニア就業者が在籍する傾向が強くなるとみることができる。

9人以下企業に勤めるシニア就業者では、ほかのグループに比べて、指示・支援による転職型と自力転職型の割合が目立って低い。一方で、非雇用からの転換型の割合は19.8%と群を抜いて高い。この数字には、経営者の家族が従業員になったケースが反映されているのではないかと考えられる。なお、非雇用からの転換型の割合は、勤続型の割合とは対照的に、より従業員規模の小さい企業に勤めるシニア就業者のグループで、より高くなる傾向にある。

シニア就業者の属性により、キャリアタイプの傾向に差異はあるか。中小企業セクターの就業者について年齢階級別・性別に各タイプの比率を求めたところ、この集計でもすべてのグループで勤続型の割合が最も高かった（表-7）。ただ、従業員規模別に集計をした場合に比べて、グループ間の比率の差が大きく、60代前半の女性では64.8%であるのに対し、60代後半男性では36.7%と60代前半女性における割合の半分程度にとどまっている。60代後半男性のなかには、企業による65歳までの継続雇用期間が終了して退職をする

表-7 中小企業セクターのシニア就業者：キャリアタイプ（年齢階級×性別）

(単位：%)

	勤続型	指示・支援による転職型	自力転職型	非雇用からの転換型	その他	不明
60代前半男性 (n=452)	49.6	10.0	17.5	11.1	11.1	0.9
60代後半男性 (n=180)	36.7	8.3	22.8	12.2	16.7	3.3
60代前半女性 (n=196)	64.8	5.1	15.8	5.6	6.1	2.6
60代後半女性 (n=78)	48.7	6.4	12.8	21.8	10.3	0.0

というケースが、ほかのグループよりも高い割合で含まれていると考えられ、そのために勤続型の比率が下がるとともに、自力転職型の比率が他グループよりも高くなっているものと推測される。

また指示・支援による転職型と自力転職型を合わせた比率は男性が3割前後、女性が2割前後で、男性のほうが高くなっている。非雇用からの転換型が占める割合は、60代後半の女性で顕著に高い。これまで主婦だった60代後半の女性が家族従業員として就業を始めたか、先にみた就業理由を念頭に置くと、生きがいを求めて会社で働くようになったりといったケースがこの割合を押し上げているのではないかと考えられる。

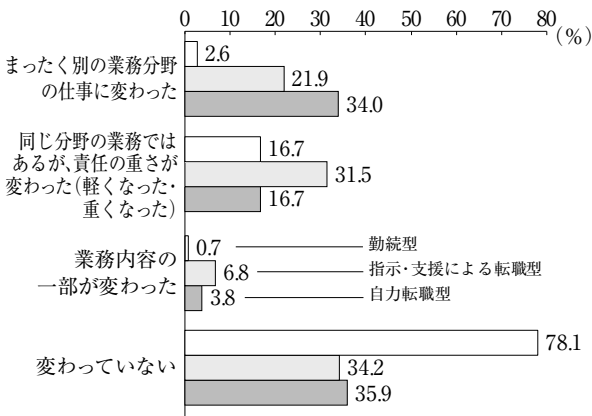
### (3) キャリアタイプと定年経験、

#### 仕事の変化の有無

四つのキャリアタイプのうち、勤続型、指示・支援による転職型、自力転職型は、55歳以降60歳に到達しても就業を続けている人である。彼または彼女らの55歳以降の仕事にかかわる経験はキャリアタイプによって異なってくるだろうか。

まず定年経験についてみていきたい。各タイプの定年経験者の割合は、勤続型の就業者で30.3%、指示・支援による転職型で65.3%、自力による転職型で46.6%となっている。勤続型の定年経験率がかなり低くなっているように見受けられるが、中小企業セクターの場合、定年が60歳より上に設定される傾向が大企業よりも強いため

図-13 中小企業セクターのシニア就業者：定年および60歳到達時の仕事の変化（キャリアタイプ別）



(注) 図-5 (注) に同じ。

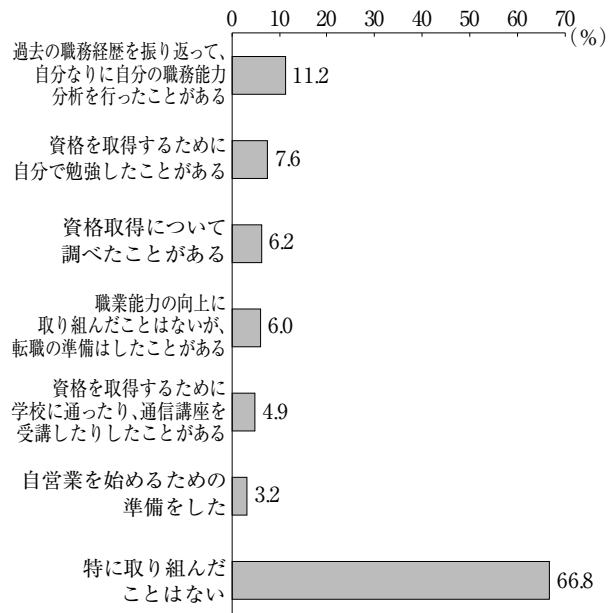
に、60代前半を中心に多くの就業者が定年に到達していないという事態が推測される。この「60代の雇用・生活調査」においても、300人以上の大企業セクターの勤続型シニア就業者における定年経験率は57.1%と、中小企業セクターの2倍近い数字になるので、以上の推測はある程度妥当ではないかと思われる。

また、指示・支援による転職型および自力による転職型と勤続型との定年経験率に顕著な差がみられることから、中小企業セクターで働くシニア就業者の転職に際し、定年経験が大きな契機の一つとなっていることがうかがえる。

もう一つ、55歳以降の仕事にかかわる経験として、60歳あるいは定年年齢への到達を契機とした仕事内容の変化をみる。変化の有無について、各キャリアタイプに該当するシニア就業者の回答を集計してみると、タイプによって状況がかなり異なることを確認することができる(図-13)。

勤続型は、中小企業セクターの場合、定年を経験していない就業者が多くを占めることもあり、「変わっていない」という回答が8割近くを占めているのに対し、指示・支援による転職型や自力転職型では、その半分以下の3割程度にとどまっている。指示・支援による転職型では「同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった(軽く

図-14 中小企業セクターのシニア就業者：50歳前後以降進めてきた準備（複数回答）



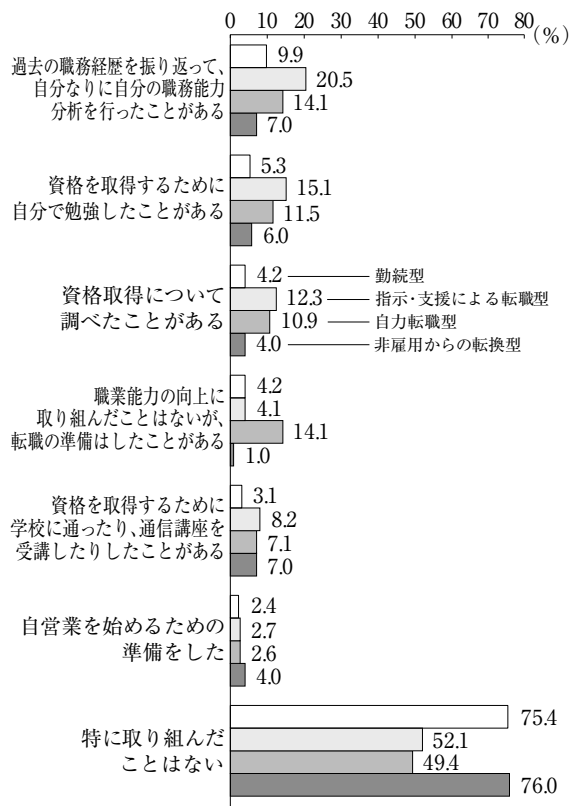
なった・重くなった)」という回答の割合が、また自力転職型では「まったく別の業務分野の仕事に変わった」という回答の割合が、ほかのキャリアタイプに比べて高くなっている。転職型の2タイプで経験される傾向が強いこうした仕事の変化は、元の勤務先での定年をきっかけとして転職した結果発生したとも考えられるし、あるいは元の勤務先でのこうした仕事の変化がきっかけとなって転職に踏み切ったという事態も想定できる。

## 6 シニア期の就業に向けた準備

### (1) 準備の有無と内容

中小企業セクターのシニア就業者のうち、50歳前後から定年時を意識して職業能力のことを考えたり、転職や職業能力向上のために何かに取り組んだりしたという就業者は少数派である。こうした準備や取り組みに「特に取り組んだことはない」人が66.8%を占めた(図-14)。取り組んだ就業者に比較的多かった回答としては、「過去の

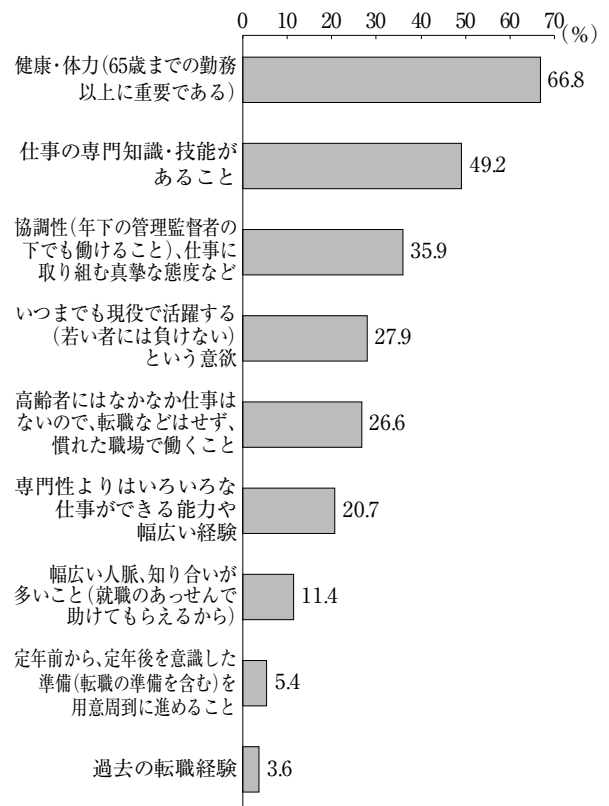
図-15 中小企業セクターのシニア就業者：50歳前後以降進めてきた準備（複数回答、キャリアタイプ別）



職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行ったことがある」(11.2%)、「資格を取得するために自分で勉強したことがある」(7.6%)などが挙げられるが、10%程度にとどまっている。300人以上の大企業セクターに勤務するシニア就業者では、「過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行ったことがある」という人の割合が17.3%と中小企業セクターの就業者に比べてやや高まるが、「特に取り組んだことはない」という回答の割合は63.9%なので、さほど状況は変わらない。

中小企業セクターのシニア就業者を年齢階級別・性別のグループに分けて集計してみたところ、60代後半の女性では「特に取り組んだことはない」という回答割合が76.9%と、ほかの三つのグループに比べて10ポイントほど高かった。ただし、各取り組みを実施した就業者の比率はグルー

図-16 中小企業セクターのシニア就業者：65歳以降の勤務に必要なもの（複数回答）



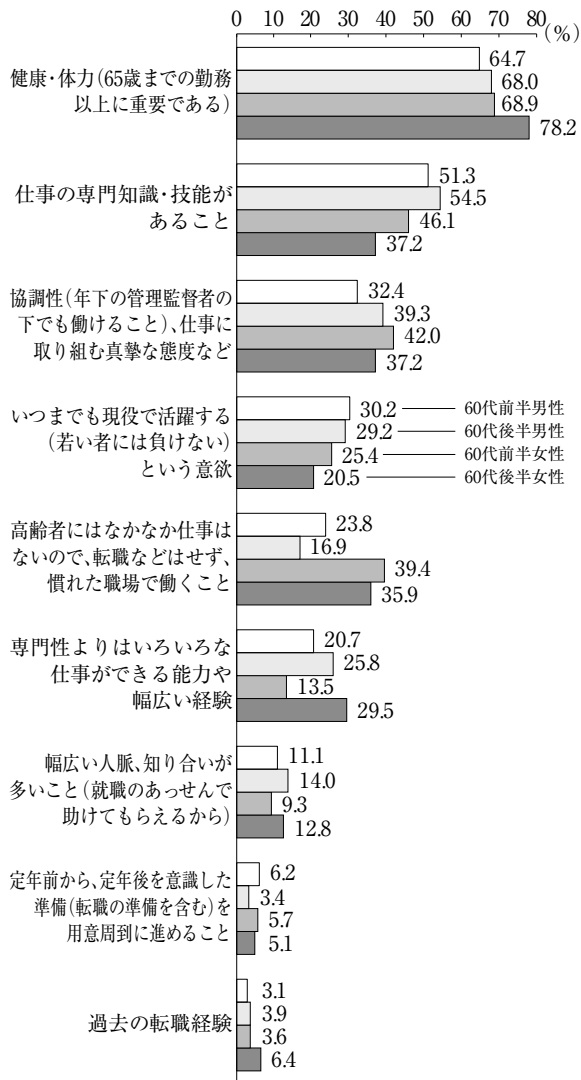
プ間で違いはみられなかった。

シニア就業者のキャリアタイプの違いにより、準備の内容に違いはみられるだろうか。図-15に集計結果をまとめた。指示・支援による転職型、自力転職型では、「特に取り組んだことはない」という回答が半数程度となり、職務能力分析や、転職・資格取得に向けた準備などを中心に、勤続型や非雇用からの転換型に該当するシニア就業者よりも、積極的に準備を進めてきたことがわかる。

## (2) 65歳以降の勤務に必要なもの

中小企業のシニア就業者たちは、自身のこれまでの経験から、65歳以降も勤務するうえで必要なことはどのようなことであると考えているだろうか。図-16をみると、最も多いのは「健康・体力(65歳までの勤務以上に重要である)」で、約3分の2に上る。次いで指摘が多かったのが「仕

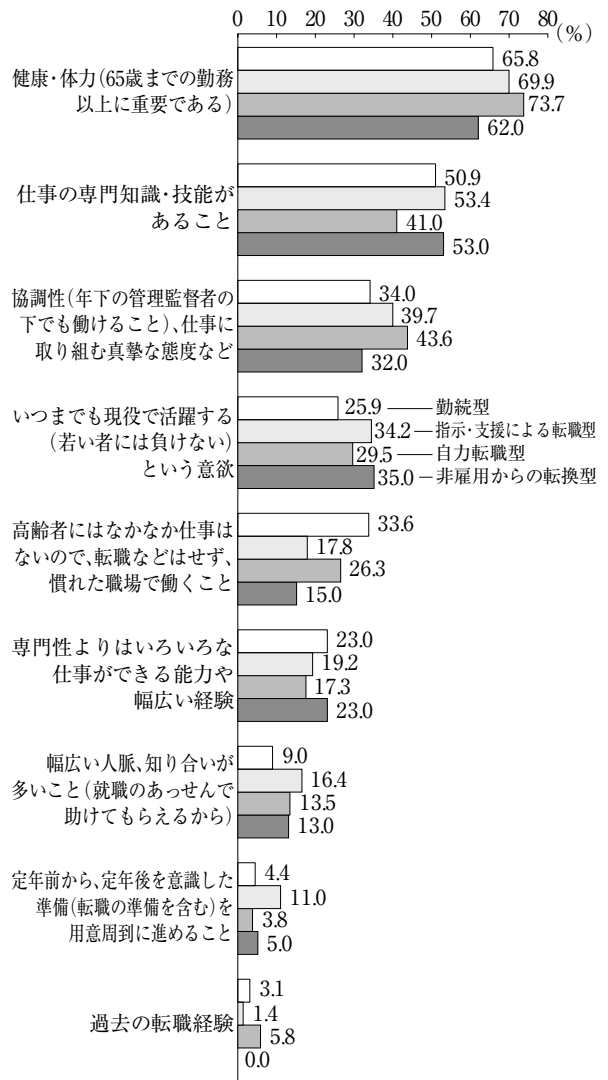
図-17 中小企業セクターのシニア就業者：65歳以降の勤務に必要なもの（複数回答、年齢階級×性別）



「仕事の専門知識・技能があること」(49.2%)、「協調性(年下の管理監督者の下でも働けること)」、「仕事に取り組む真摯な態度など」(35.9%)である。こうした見方の傾向は、シニア就業者の勤務先の規模により変わるものではないように思うが、「協調性、仕事に取り組む真摯な態度など」は、従業員300人以上の大企業セクター就業者では44.6%が挙げるのに対し、10~29人規模では36.8%、9人以下では28.9%と、より規模の小さい企業の就業者ほど、必要と考える傾向が弱くなっている。

中小企業セクター内での年齢階級別・性別によ

図-18 中小企業セクターのシニア就業者：65歳以降の勤務に必要なもの（複数回答、キャリアタイプ別）



る異同に着目すると、男性シニア就業者は女性シニア就業者に比べて「仕事の専門知識・技能があること」や、「いつまでも現役で活躍する(若い者には負けない)という意欲」を指摘する傾向が強い(図-17)。逆に女性は男性に比べて、「高齢者にはなかなか仕事はないので、転職などはせず、慣れた職場で働くこと」を必要だと考える傾向が顕著に強かった。「健康・体力」はいずれのグループでも最も回答率が高くなっているが、特に60代後半女性での回答率の高さが目立っている。

図-18は、中小企業セクターのシニア就業者が



65歳以降の勤務において必要だと考えていることを、キャリアタイプ別にみたものである。「健康・体力」はどのタイプに該当するシニア就業者でも最も指摘率が高いが、自力転職型や指示・支援による転職型では指摘率がやや高くなっている。また、転職経験者による指摘率がやや高くなっているという点では、「協調性、仕事に取り組む真摯な態度など」の回答傾向も、「健康・体力」と同様である。転職経験者においてこれら2項目の指摘率が高くなっている点に、転職経験者が転職というキャリアのなかで感じたこと、学んだことが反映されているように思われる。

さらに、「高齢者にはなかなか仕事はないので、転職などはせず、慣れた職場で働くこと」の指摘率が、勤続型の次に自力転職型で高くなっているのが興味深い。自力転職型は、おそらく4タイプのなかで現在の勤務先に就職するのに最も苦心した就業者層であると考えられ、それ故に慣れた職場の重要性や必要性を理解し、この選択肢を挙げているのではないかと推測される。

## 7 シニア就業者の今後の就業意向

### (1) 65歳以降の就業意向

調査時点で60～64歳であったシニア就業者に65歳以降の仕事の意向を尋ね、その結果を回答者の勤務先の規模別に集計した(表-8)。

どのグループをみても「まだ決めていない。わからない」という回答が3～4割を占め、最も多い。規模の大小との関係がみられるのは「仕事はしたくない。仕事からは引退するつもり」の回答率で、9人以下や10～29人規模の企業に勤務しているシニア就業者では1割を切っているのに対し、30人から299人規模の企業では15%前後、300人以上の大企業セクターでは2割に達している。中小企業セクターの60～64歳の就業者は、大企業セ

表-8 60～64歳のシニア就業者：65歳以降の仕事について(勤務先の従業員規模別)

(単位: %)

	まだ決めていない。わからない	仕事はしたくない。仕事からは引退するつもり	自分の健康、家庭の事情等で働けないと思う	健康ではあるが、私の職種は体力等を要する仕事なので、肉体的に働けないと思う	採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい	すでに働くことが(ほぼ)決まっている(誘い・雇用契約がある)
9人以下 (n=182)	30.8	6.6	2.2	3.3	11.5	18.1
10～29人 (n=149)	41.6	9.4	2.0	1.3	14.1	17.4
30～49人 (n=97)	34.0	17.5	1.0	1.0	16.5	16.5
50～99人 (n=100)	39.0	14.0	3.0	7.0	14.0	16.0
100～299人 (n=115)	32.2	15.7	2.6	2.6	20.0	17.4
300人以上 (n=291)	35.4	21.3	1.0	2.7	19.9	11.0

(注) 図-5(注)と同じ。

クターの同年代の就業者に比べて、明確な引退意向をもつ傾向が弱いといえ、その傾向は勤務先規模がより小さいほどはっきりしてくるものとみられる。また、「すでに働くことが決まっている」という選択肢の回答率は、グループ間でさほど大きな違いはないが、300人以上の大企業セクターの就業者でやや低い。

中小企業セクターに勤務する60～64歳のシニア就業者の就業意向について男女別に集計したところ、男性のほうが「まだ決めていない。わからない」という回答の割合がやや高く(男性: 37.3%、女性: 30.6%)、反面、「仕事はしたくない。仕事からは引退するつもり」は女性のほうがやや高い(男性: 10.4%、女性: 14.5%)。「すでに働くことが決まっている」は、男女でほとんど違いはなかった(男性: 16.7%、女性: 18.7%)。

### (2) 70歳以降の就業意向

一方、60代後半のシニア就業者は、70歳以降の仕事についてどのような意向をもっているか。勤務先の従業員規模別に回答結果を集計してみる

表一 9 65歳以上のシニア就業者：70歳以降の仕事について (勤務先の従業員規模別)

(単位：%)

	まだ決めていない。わからない	もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい	年金だけでは生活ができないので、なお働かねばならない	生きがいや健康のために、元気な限り働きたい	(誘い・雇用契約がある)すでに働くことが(ほぼ)決まっている
9人以下 (n=81)	27.2	9.9	16.0	29.6	4.9
10～29人 (n=63)	28.6	11.1	20.6	28.6	1.6
30～49人 (n=29)	37.9	13.8	6.9	20.7	3.4
50～99人 (n=36)	36.1	13.9	16.7	19.4	2.8
100～299人 (n=47)	29.8	21.3	12.8	23.4	0.0
300人以上 (n=61)	23.0	16.4	14.8	27.9	4.9

(注) 図-5 (注)に同じ。

と、いずれのグループでも「まだ決めていない。わからない」と「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」に回答が集まっている(表一 9)。グループによっては「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」を選んだシニア就業者のほうが「まだ決めていない。わからない」と答えたシニア就業者よりも多い。ただ、勤務先の従業員規模の大小と、これら二つの選択肢の回答率との間には一貫した関連はみられない。一貫した関連がうかがえるのは、「もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい」で、60～64歳のシニア就業者と同様、より規模の大きい勤務先に勤めるシニア就業者のほうが、明確な引退意向をもつ傾向が強いとみられる。

同じく、65歳以上のシニア就業者について男女別に集計してみると、「まだ決めていない。わからない」は男女でほとんど回答率が変わらず(男性：30.9%、女性：29.5%)、「年金だけでは生活ができないので、なお働かねばならない」は男性のほうがやや回答率が高い(男性：17.4%、女性：11.5%)。他方で「生きがいや健康のために、元

気な限り働きたい」は、女性のほうが10ポイント以上高くなっている(男性：22.5%、女性：33.3%)。

## 8 要約と結論

本稿では、公的調査統計とJILPTが実施した「60代の雇用・生活調査」を用いながら、中小企業セクターで働くシニア就業者の現状を明らかにしていった。本稿を締めくくるにあたり、改めて得られた知見を整理しておきたい。

(i) 総務省「平成29年就業構造基本調査」によると、従業員300人未満の中小企業に勤務する60歳以上の就業者は、中小企業セクターで働く就業者の21.9%を占め、就業者全体に占める60歳以上の割合(17.1%)よりもやや高い。また、中小企業セクターに絞ってみても、年齢層が高くなるほど、勤務先が小零細企業に集中していく傾向がある。

(ii) 年齢階級別にみていくと、シニア就業者のうち最も人数の多い60～64歳層は、2002年から2012年までは増加を続けてきたが、2012年以降は減少している。一方、65歳以上の各層は、2002年から2017年の間、増加を続けており、なかでも65～69歳層は人数規模の点でみても、60～64歳層に匹敵する規模になりつつある。

シニア就業者は、製造業で最も多く働いており、以下、卸売・小売業、建設業、サービス業、運輸業と続く。

(iii) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」を基に、60歳以上の男性一般労働者の年間賃金の平均値を算出してみると、100人未満の組織に勤務する雇用者の平均年間賃金は、年齢層が上がるにしたがい低下していく傾向にある。また、1,000人以上規模に勤務する同様の年齢のシニア雇用者と

比べると、100人未満組織に勤務するシニア雇  
用者の平均賃金はおよそ8割である。

100人未満の組織に勤務する60歳以上の女性一  
般労働者の平均年間賃金を算出してみたところ、  
同規模の組織に勤務する同様の年齢層の男性一般  
労働者と比べて、7～8割程度の水準であった。

(iv) JILPTが2014年に実施したアンケート調査  
「60代の雇用・生活調査」を基に、中小企業セク  
ターで働くシニア雇用者の雇用形態をみると、  
年齢層・性別によってかなり異なる。男性は60代前  
半・後半ともに約3割が「正社員」であり、年齢  
による違いがさほどない。一方、女性は60代前半・  
後半ともに、「パート・アルバイト」として働い  
ている割合が65%前後を占めており、男性に比べ  
ると2倍以上となっている。

また女性は「フルタイム勤務」の割合が、60代  
前半で36.7%、後半で29.6%と、男性に比べて大  
きく数字が落ちる。とりわけ60代後半の女性の勤  
務形態は、さまざまなパターンに分散している。

(v) 中小企業セクターで働くシニア就業者も、大企  
業セクターで働くシニア就業者と同様、多くは経  
済的な理由から就業をしている。

中小企業セクターで働くシニア就業者のうち、  
60代前半の男性と女性では、現在の仕事に「満足  
している」と回答する割合が約3割であるのに対  
し、60代後半の男性と女性では約4割であり、よ  
り高齢の60代後半のシニア就業者のほうが、現在  
の仕事に満足する傾向がやや強いことがわかる。  
60代後半のほうが60代前半に比べて収入は低いも  
の、そのことは仕事の評価には関係していないも  
のと推測される。

(vi) 55歳時の就業形態や所属企業との比較から、本  
稿ではシニア就業者の主要なキャリアタイプとし  
て、「勤続型」「指示・支援による転職型」「自力

転職型」「非雇用からの転換型」の四つを設定した。

勤続型はどの従業員規模においても最も多数を  
占めるが、勤務先の従業員規模が大きいほど勤続  
型のシニア就業者が在籍する傾向が強くなる。ま  
た9人以下企業に勤めるシニア就業者では、ほか  
のグループに比べて、指示・支援による転職型お  
よび自力転職型の割合が目立って低く、一方で非  
雇用からの転換型の割合は19.8%と群を抜いて  
高い。

定年時を意識した50歳頃からの取り組みに関し  
て、勤続型と非雇用からの転換型は「特に取り組ん  
だことはない」という回答が7割を超えているの  
に対し、指示・支援による転職型、自力転職型で  
は5割程度となり、職務能力分析や、転職・資格  
取得に向けた準備などを中心に、勤続型や非雇用  
からの転換型に該当するシニア就業者よりも、積  
極的に準備を進めてきている。

(vii) 中小企業セクターのシニア就業者は、60代前半  
層でも後半層でも、大企業セクターの同年代の就  
業者に比べて、明確な引退意向をもつ傾向が弱い。  
こうした傾向は勤務先規模がより小さいほどはっ  
きりしてくる。

以上のような本稿で得られた知見から、示唆さ  
れることは何か。

まず着目すべきは、厚生労働省「賃金構造基本  
統計調査」において確認されたように、中小企業  
セクターのシニア雇用者の賃金水準は平均的にみ  
て、従業員1,000人以上の企業に勤める同年代の  
雇用者の8割程度であるのに、JILPTの調査結果  
によると、現在の仕事に満足している人の割合は  
中小企業セクターでも大企業セクターでもさほど  
変わらないという点である。また、中小企業セク  
ターのシニア就業者に限ってみると、収入が相對  
的に低い60代後半の就業者のほうが、満足の度合  
いがむしろ高くなっている。

この点は、中小企業セクターがシニア就業者にとって、単なる収入確保機会以上の機能を果たしうることを意味する。「60代の雇用・生活調査」によれば、中小企業セクターで働く60代後半の男性は、就業理由として「頼まれたから」という理由を挙げる割合が、ほかの年齢層・性別に比べて突出している。60代後半の男性にとって、中小企業セクターでの就業は、頼られていることを実感できる「働きがい」を得られる場であることがうかがえる。また、60代後半女性の中小企業セクターにおける勤務形態は、フルタイム、短時間勤務、短日勤務と多岐に分散している。彼女たちにとって中小企業セクターは、「働きやすい」就業を実現できる場として捉えられているとみられる。シニア就業者が働きがいや働きやすさを実感できる場としての中小企業セクターでの就業は、今後高齢化がより一層進展していくなかで看過すべきではないだろう。

また、「60代の雇用・生活調査」の結果から明らかになった、従業員規模のより小さい企業のシニア就業者のほうが、明確な引退志向を示す傾向が弱いという点も留意すべきであろう。この事実は、中小企業セクターでの就業が、シニア就業者

にとって、より高齢に至るまでコミットできるものとして捉えられていることを示していると思われる。

ただし、働きがいや働きやすさの実感や長期にわたる仕事へのコミットは、当然ながら中小企業自体の存続を前提とする。この点を踏まえると、中小企業セクターのシニア就業者のなかで、能力開発に向けた準備を行っている人が少数にとどまること、とりわけシニア就業者の多数を占める勤続型のキャリアの就業者にそうした準備を行う意欲が乏しいことは、若干の懸念を感じさせる。企業組織内での高齢化が進めば、シニア就業者の人的資源としての重要性・必要性はより高まり、能力開発に対する企業のニーズも増すと思われるが、現状はそのニーズに応えうるものではないだろう。

働きがい・働きやすさや長期にわたるコミットを促す就業機会の提供と、シニア就業者の人的資源としての価値向上をいかに両立させるかが、今後、中小企業セクターの経営・人事労務管理が対応していかなければならない重要な課題であるように思われる。

#### <参考文献>

内閣府 (2019)「経済財政運営と改革の基本方針 2019～「令和」新時代：「Society5.0」への挑戦～」  
労働政策研究・研修機構 (2015)「60代の雇用・生活調査」『JILPT調査シリーズ』No.135