



労働政策研究報告書 No. 100

2008

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

高齢者の就業実態に関する研究

—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—

労働政策研究・研修機構

高齢者の就業実態に関する研究

—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

我が国においては、2005年には人口が減少に転じ、今後の一層の少子高齢化の進行により、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなっている。人口減少により労働力人口が大幅に減少することになれば、経済成長の供給側の制約要因となる他、需要面でもマイナスの影響を与えるおそれがある。

こうしたことから、厚生労働大臣が独立行政法人労働政策研究・研修機構に対して指示した第2期中期目標期間（平成19～23年度（2007～2011年度））における労働政策の課題に係る調査研究テーマ（プロジェクト研究）の一つとして、「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」が示され、当機構では労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等すべての人の意欲と能力とを最大限発揮できるような環境整備の在り方について調査研究を行っている。

特に、団塊の世代が2007年より60歳を迎え、定年到達者が大幅に増え、2012年には65歳に到達し始めるなど、高齢者の能力を活かすための取り組みを早急に進める必要がある。

そこで、プロジェクト研究「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」では、サブ研究として「高齢者の就労促進に関する研究」を平成19年度から先行し、高齢者がその意欲と能力と発揮し、年齢にかかわらず働くことが出来るような環境整備の在り方について研究を行うこととした。

他方、高齢者の就業率は長期的には低下がみられる。従って、高齢者の就業促進を図るためには、まず、高齢者の就業率の変動要因を分析し、それに対する処方箋を探ることが必要である。このため、本研究では、1年目（平成19年度）は、既存の調査により、高年齢者の就業・引退行動の要因、高年齢者雇用に関する企業の雇用管理等と高齢者の雇用状況との関係等を分析し、高齢者の就業率の変動要因を明らかにし、高齢者の就業率の向上を図るための環境整備の課題を探ることとした。その意味で、本報告書は、「高齢者の就労促進に関する研究」の中間報告と位置づけられる。なお、平成20年度は、本結果等を踏まえ、高齢者の就業実態分析、個別論点等のより詳細な分析等を行い、高齢者が意欲と能力があれば、年齢にかかわらず働けるような社会の在り方についての検討を予定している。

本報告書が、政策担当者、企業経営者、労働者をはじめ、高齢者の就労に関心を持つ方々に資するところがあれば、幸いである。

2008年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	執筆章
藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章
清家 篤	慶應義塾大学商学部教授	第1章
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員	第1章
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授	第2章
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長	第3章
周 燕飛	労働政策研究・研修機構研究員	第4章
岩田克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授	第5章
藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員	第6章
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授	第7章

高齢者の就労促進に関する研究会メンバー

清家 篤	慶應義塾大学商学部教授 (座長)
岩田克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授
山本克也	国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第四室長
小野 旭	一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問 (前理事長)
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長
藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員
大地直美	労働政策研究・研修機構主任研究員 (～平成19年8月)
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
周 燕飛	労働政策研究・研修機構研究員
藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員
松淵厚樹	労働政策研究・研修機構主任調査員 (～平成20年3月)
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員
(オブザーバー)	
宮野甚一	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長 (～平成19年8月)
長門利明	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長 (平成19年8月～)

目 次

まえがき

序章	本研究の目的と概要	1
第1節	本研究の目的	1
第2節	本報告書の構成と概要	5
第1章	男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004	16
第1節	はじめに	16
第2節	先行研究のサーベイと本稿の付加価値	17
第3節	分析の枠組み	21
第4節	クロス集計の結果	27
第5節	計量分析の結果	34
第6節	分析に関する留保点と今後の課題	60
第7節	結論と政策含意	61
第2章	60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点	
	－「自己選別」による雇用可能性の事前診断－	66
第1節	はじめに	66
第2節	就業希望率が高い、しかしなぜ実雇用比率は低いのか	68
第3節	高年齢従業員のエンプロイアビリティの実態	70
第4節	なぜ定年到達者たちは就業希望を表に出さないのか	72
第5節	利用変数と基本統計量	77
第6節	雇用・不雇用の分岐点：分析結果と解釈	83
第7節	まとめ：60歳以降の就労促進に向けて	91
第3章	在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響	98
第1節	はじめに	98
第2節	在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組み	99
第3節	分析方法	101
第4節	分析結果	105
第5節	60歳代後半の在職老齢年金の就業への影響	109
第6節	まとめ	110
第4章	高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか	113
第1節	はじめに	113
第2節	データと基礎集計の結果	114
第3節	実証モデル	117
第4節	推定結果	119

第5節	結語	122
第5章	高齢者継続雇用の実態と課題	124
第1節	はじめに	124
第2節	継続雇用の量的側面は着実に進展	124
第3節	課題が多い質的側面	127
第4節	高齢者の生産性	129
第5節	高齢者のモラル・アップ	132
第6節	仕事の開発	135
第7節	高齢者に対する職業能力開発	138
第8節	処遇の見直し（賃金水準、賃金の個人差など）	143
第9節	おわりに—まとめと今後の課題—	148
第6章	高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件	153
第1節	はじめに	153
第2節	データについて	154
第3節	継続雇用制度対象者の範囲と処遇から見た継続雇用の枠組み	155
第4節	継続雇用の枠組みと高年齢従業員を対象とした人事労務管理	158
第5節	高年齢従業員に対する企業の認識・評価	160
第6節	結論	161
第7章	就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響	
	—従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定—	163
第1節	研究目的	163
第2節	これまでの研究	164
第3節	使用データ・サンプル制御・推計式	168
第4節	分析結果	172
第5節	結びにかえて	181

序章 本研究の目的と概要

第1節 本研究の目的

我が国においては、2005年には人口が減少に転じ、今後も一層の少子高齢化の進行により、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなっている。人口減少により労働力人口が大幅に減少することになれば、経済成長にとって制約・マイナス要因となるおそれがある。

こうしたことから、厚生労働大臣が独立行政法人労働政策研究・研修機構に対して指示した第2期中期目標期間（平成19～23年度）における中期目標の中で労働政策の課題に係る調査研究テーマ（プロジェクト研究）の一つとして、「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」が示された。これを受けて、労働政策研究・研修機構では、同プロジェクト研究を立ち上げ、人口減少下での労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等の就業意欲を高めるために有効な支援策や、今後の政策の方向性について調査研究を行うとともに、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方について調査研究を行っている。

特に、団塊の世代が2007年より60歳を迎え、定年到達者が大幅に増え、2012年には65歳に到達し始めるなど、高齢者の能力を活用するための取り組みを早急に進める必要がある。

そこで、本プロジェクト研究では、サブ研究として「高齢者の就労促進に関する研究」を平成19年度から先行して行うこととした（研究期間平成19～20年度）。本研究の目的は、少子高齢化の影響で人口減少が見込まれる中で、高齢者がその意欲と能力を発揮でき、年齢にかかわらず働くことが出来、高齢者の就業率が高まるような環境整備の在り方を研究することである。

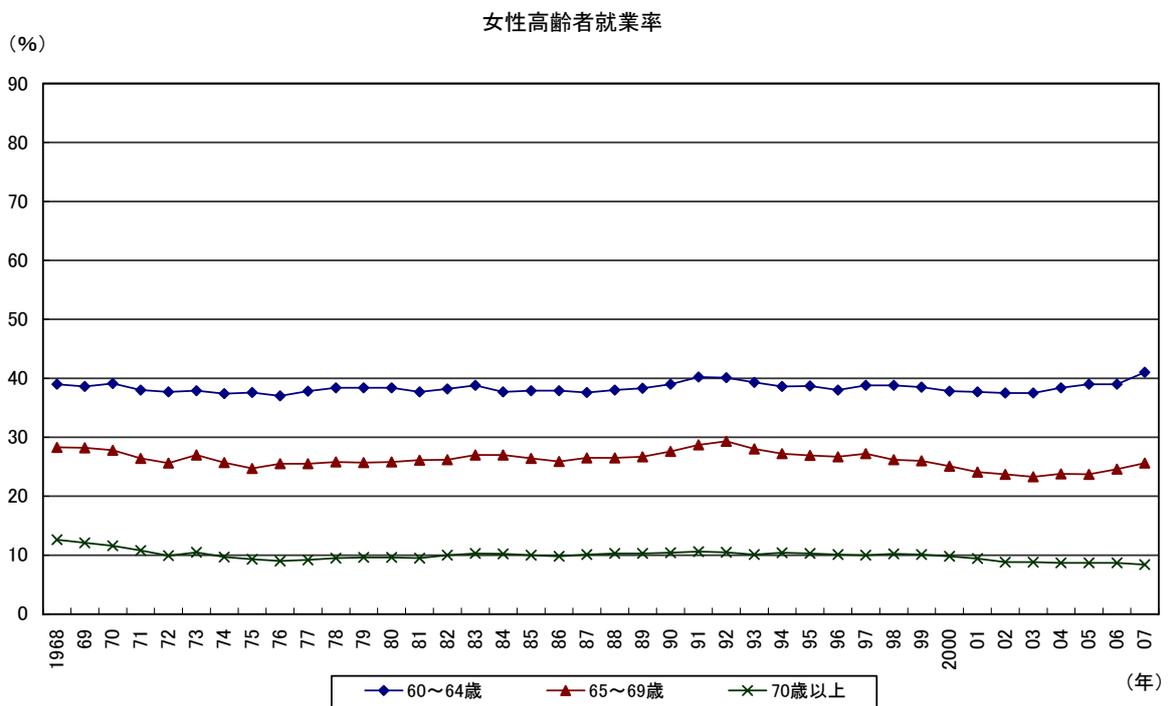
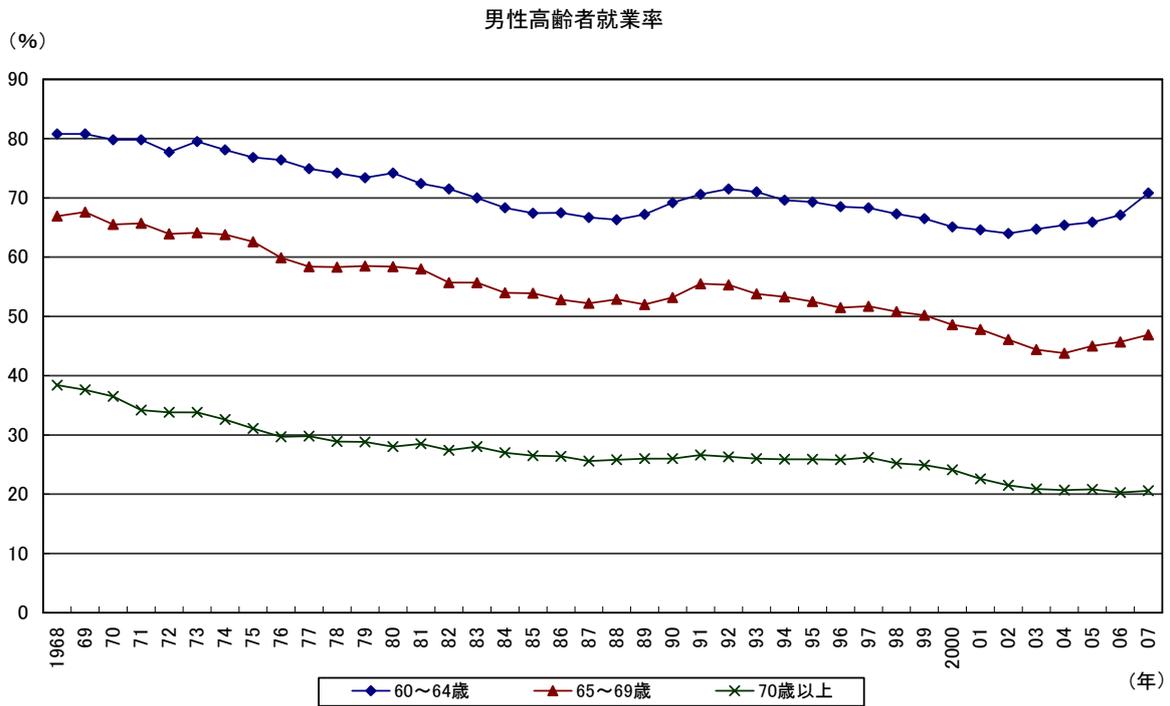
他方、高齢者の就業促進を図ることがより重要となってくる中で、高齢者の就業率（＝就業者数／人口）は長期的には低下がみられている。第0-1-1図は1968年以降の男女別・年齢別に高齢者の就業率の推移をみたものである。男女ともここ数年は60～69歳で就業率の上昇の動きがみられるものの、男性は各年齢層で長期的には低下しており、中でも65～69歳の低下が大きい。女性でも65～69歳で90年代以降低下がみられている。このため、高齢者の就業増加を図るためには、高齢者の就業率の変動要因を分析し、それに対する処方箋を探ることが必要である。そこで、本研究では、まず、平成19年度の研究計画は、既存の利用可能な最新の統計調査、アンケート調査のデータを利用して、高年齢者の就業・引退行動の要因、高年齢者雇用に関する企業の雇用管理等と高齢者の雇用状況との関係等を分析することで、高齢者の就業率の変動要因を明らかにし、高齢者の就業率の向上を図るための環境整備の課題を探ることとした。

高齢者の就業・引退行動、就業希望・意識は、年齢、年金等の非勤労所得、健康状態、本人の就業経歴、家族状況、地域要因等、様々の要因により規定されていると考えられる。ま

た、高齢者の賃金額や労働時間や就業意識等もこうした要因が影響していると考えられる。他方、高齢者の就業・非就業には、社会の制度・慣行、産業・職業構造、経済・雇用情勢、企業の人事雇用管理の動向も影響していると考えられる。

このため、統計解析でも、多様な角度から分析を行うこととし、平成19年度は、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」の個票分析の中長期的な男性高齢者の就業決定要因について総合的な整理を行うとともに、最近の労働政策研究・研修機構の高齢者に関するアンケート調査の再分析を中心に継続雇用等に関する現状と課題、高齢者の就業希望とその実現可能性、年金制度改正等の影響、高齢期妻の就業要因について整理を行った。従って、平成19年度の報告書は、いわば、事実の発見と課題の整理であり、「高齢者の就労促進に関する研究」の中間報告という位置づけとなる。平成20年度は、本分析結果等を踏まえ、改正高年齢者雇用安定法施行後の状況を踏まえた実態分析、高齢者就業に影響を与えられとされる諸要因の詳細分析を行い、高齢者が意欲と能力があれば、年齢にかかわらず、いくつになっても働けるような環境整備の在り方について検討し、議論のとりまとめを予定している（なお、研究の大枠及び本報告書の各章の関連については、第0-1-2表を参照）。

第0-1-1図 高齢者の就業率の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

第2節 本報告書の構成と概要

前述のように、高齢者の就業決定については、大きく分けて労働力供給側、需要側双方の要因が影響していると考えられる。

本報告書では、まず、労働力供給側の分析について、「第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」（清家・馬論文）において、男性60～69歳の就業率の1980～2004年までの長期的な変動についての全体的な分析を行っており、就業率の規定要因とその変化を明らかにし、（男性）労働力供給の全体的・長期的な動向を整理している。主な結果は、市場賃金（率）の高さや健康は就業のプラス要因であり、年金や定年経験、さらには加齢効果はマイナス要因であった。このうち、年金や定年経験の影響は近年小さくなる傾向にあり、加齢効果（の影響）は60歳代後半でより大きい。

その上で、今後の労働供給の動向を考える上で重要と思われる、いくつかの観点（就業希望、制度改革、女性）について分析を行っている。

「第2章 60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点—「自己選別」による雇用可能性の事前診断」（高木論文）では、就業希望者は多いが、実際に継続雇用されるのは難しい現状に着目し、この間の障壁について議論し、就業可能性の分析をしている。主な結果は、雇用・不雇用の分岐点は、介護等家庭事情、本人の職務能力、定年到達までの職業キャリアの歩み方、企業の人事施策（リストラは就業意欲を減退）等である。

「第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」（浜田論文）では、最新時点の調査で現行制度下の年金制度改正等の高齢者の就業（継続雇用希望）に及ぼす効果を検証している。主な結果は、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の効果で年金の就業抑制効果の影響はかなり小さくなっている等である。

「第4章 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか」（周論文）では、従来あまり分析対象となっていない高齢女性の労働供給に着目した分析を行っている。主な結果は、夫の就業が妻の就業を抑制するような関係にはなく、両者の間にはむしろ相乗効果が見られた。

次に、労働力需要（企業側）について、特に、改正高年齢者雇用安定法施行以降の企業の雇用管理と継続雇用の関連に着目して分析を行っている。

「第5章 高齢者継続雇用の実態と課題」（岩田論文）は、既存調査をもとに、継続雇用の実態を質の改善という観点から概観し、量・質ともに高い継続雇用の実現のための課題を整理している。主な結果は、継続雇用は量的には進展しているが、質的側面は賃金等課題も残る等である。「第6章 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件（仮題）」（藤本論文）も、高齢者の就業を促進する継続雇用制度の枠組みについて現状を整理している。主な結果は、継続雇用の対象範囲を限定せず高い処遇で運用している企業では、作業環境の整備や健康状態の改善の取り組みを進めている等である。

最後に、「第7章 就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響—従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定—」（山田論文）は、労働供給側の分析であるが、企業の継続雇用制度の取り組み状況と高齢者の就業決定（継続雇用希望かどうか等）を関連させて分析を行っている点が特徴である。主な結果は、賃金・年収の低下幅が大きい場合、労働者は継続雇用を希望せず、また、引退でなく他企業での再就職を希望する。賃金以外の就業条件も継続雇用の希望に影響すること等である。

なお、以上の分析からは、高齢者の就業決定には、制度要因（年金制度、定年制）の影響が大きいこと、企業の人事労務管理の影響も大きいこと、従業員自身の意識と就業可能性も影響していること、60歳以降の就業状況の決定には、それ以前の状況が影響していること（企業、労働者の対応）等が指摘できよう（各章の関連・主要結果等は、前述第0-1-2表参照）。

以下、各章の概要を紹介する。

1. 「第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」

本章では、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）の個人票データを用い、1980～2004年の各年代において、60歳代の男性高齢者における就業決定の規定要因を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の影響の変化も考察した。

男性高齢者の就業行動のメカニズムを明らかにするため、高齢者の就業を取り巻く労働市場の状況と先行研究を参考にし、以下のような4つの仮説を提起し、検証を行っている。

（仮説1）各年代において、年金が高いほど就業の確率は低くなる。ただし、近年になるほど年金の影響は小さくなる。

（仮説2）各年代において、市場賃金率（雇用者及び自営業等を含む仕事からの収入を労働時間で割った時間当たり賃金率、ただし、1980年は労働時間の項目がないため、月収ベース）が高いほど就業の確率は高くなる。こうした市場賃金率の影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

（仮説3）各年代において、定年を経験しなかった場合に比べ、定年を経験した場合、就業の確率が低くなる。ただし、近年になるほど定年経験の影響は小さくなる。

（仮説4）各年代において、加齢効果が存在し、年齢の上昇とともに就業の確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

計量分析の手順はまず、賃金関数を推定し、市場賃金率の推定値を求める。就業確率に関する構造的プロビット分析を行う。最後に各要因の変化の効果を考察する。

具体的には、計量分析によって、年齢、市場賃金率、職業経歴、定年経験、健康、年金制度、家族構成要因、マクロ経済環境（首都圏ダミー）などの要因が男性高齢者の就業行動

(就業確率)に与える影響を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の変化も考察を行った。分析の結果明らかとなった点とその政策含意としては、以下のように整理できる。

①どの年代においても、年金受給額が高いほど就業確率は低くなる。つまり年金は高齢者の就業にマイナスの影響を与える。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる。

政策的含意としては、もし高齢者の就業をさらに促進しようとするならば、年金制度の改革が求められる。とくに厚生年金などの公的年金制度については、より就業を抑制しない方向での改革が必要である。

②市場賃金率が高いほど就業確率は高くなる。こうした市場賃金率の影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

政策的含意としては、男性高齢者の就業を促進するため、市場賃金率を上昇させる政策が求められる。在職老齢年金制度の改正によって、一律2割減額の廃止は市場賃金率を上昇させる効果を持つ。在職老齢年金制度の改革は、賃金の引き下げ効果を無くすという面でも就業確率を高めると期待される。また、男性高齢者における人的資本の活用や人的資本の再投資も重要である(梅谷(1994);藤村(1994))。高齢者個人向けの公的職業教育訓練政策は、今後の重要な課題であるし、企業に対する高齢者の教育訓練援助金政策も検討する価値があろう。

③どの年代においても、定年を経験した場合、就業確率が低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる。

政策的含意としては、労働需要側の雇用制度が高齢者就業に影響を与えることは従来から確認されている。定年制度の廃止は今後の重要な検討課題である(清家(1993);清家・山田(2004))。

④加齢効果が存在する。つまり、年齢の上昇とともに就業確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

⑤健康は就業確率に大きな影響を与える。健康であることは就業にプラスの影響を与える。また、健康が男性高齢者の就業に与える影響は、時代にかかわらずほぼ一定である。

⑥高齢就業者のうち、55歳時点での専門技術職者と管理職者のようなホワイトカラー職業者のみならず、販売職、サービス職、運輸・通信職に就いていた高齢就業者の割合が、近年になるほど増加しており、高齢者就業の職域が広がっていることがうかがえる。

政策的含意としては、今後、中高齢者向きの職業政策の必要性も高まると考えられる。職業キャリアの支援政策、公的職業教育訓練政策が重要である。

⑦近年になるほど、大企業(・官公庁)及び小企業での就業経歴は、60歳代の男性高齢者の就業にプラスの影響を与えており、中企業での高齢者の就業確率は相対的に低い。

政策的含意としては、大企業及び小企業での高齢者就業の促進とともに、中企業(100~999人)において、高齢者就業促進政策の実施面の問題あるいは、企業需要側の要因を検討

すべきであろう。

2. 「第2章 60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点―「自己選別」による雇用可能性の事前診断―

本章では、雇用・不雇用の選抜があるという現状を前提として、企業で働く高年齢従業員が60歳以降も働き続けるという選択肢を選び、またその希望が実際に実現されていくためには、人的資源管理上においてどのような視点が必要となるのかについて、労働政策研究・研修機構『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（2006年）の本人調査データを用いて、60歳以降の就業希望・就業実現可能と考える人とそうでない人の間の人的資源の相違点等を分析することで検討した。主な分析結果から導かれた含意は以下の通りである。

（1）就業希望と就業実現（可能性）の間にある障壁（自己選別について）

①60歳以降の就業希望及び就業実現可能性の全般的な傾向として、

1) リストラは、（現企業だけでなく現企業以外も含め）就業意欲全体に負の影響を与えており、企業の施策で、60歳以降の就業意欲が減退させられることがある点に注意を払う必要がある。

2) 多くの人が、これまでと同じ仕事に従事し、体得してきた知識や技能を活かして働きたいと考えている（就業希望、就業実現可能性も有意に正の影響）ことに着目する必要がある。

②就業希望と就業実現（可能性）の間にある障壁について、

1) ひとつの障壁は、老親等の面倒や介護が必要という家庭事情を背景とする自発的判断である。雇用促進政策の視点からも、介護の問題に何らかの施策を講じる必要があるだろう。

2) それ以外の障壁は、本人の人的資源の特性に関する自己診断である。

i) 現企業での就業実現可能性が高いと考えられているのはスペシャリストや職人タイプであり、特定分野や担当職能に関する高い職務能力を体得しているか否かが雇用・不雇用を分かつひとつの重要な分岐点と指摘できる。

ii) 企業の就業を実現できている人は、計画的で堅実な経済生活を送っている場合が多いことがわかった（「高年齢者雇用安定法改正による60歳以上の雇用可能性に関する認識」を持ち、「老後のための資金目標をたてて既に目標達成」、「公的年金の受給金額を知っている」人は、現企業での就業実現可能性で有意な正の影響がみられる。）。

雇用・不雇用を分かつ重要なもうひとつの分岐点は、定年時ではなく、定年に到達するまでの長い職業キャリアをどれだけ計画的に堅実に歩んでいるか、またそうした志向性を持っているかという問題に帰結しているものと考えられる。

（2）自己選別の始動（雇用・不雇用の分岐点の把握・確定）

就業希望者も就業実現可能と考える人たちも、勤続年数が長い。現企業で長期間勤める中

で、その企業の評価基準と自分の状況を照らし合わせて、60歳以降の雇用可能性の事前診断が可能と考えられる。就業実現可能性が高いと確認した場合には就業希望を企業側に表明し、最終的には雇用継続者となっていく、就業実現に対する障壁に気づいたならば、就業希望を表明せず最終的には引退していくことになる、という自己選別のプロセスが行われる。

(3) 現企業以外での就業の実現可能性について

現企業以外での就業を実現可能性については、転職経験が多い人や多職能型キャリアの人で高い（有意に正の影響）ことがわかった。しかし、この結果は、本人の認識であり、就業を実現できると思っても、「思い違い」の可能性もある。高年齢期の転職は、従前の企業の支援により従前企業との取引や人的つながりがある企業へと移動する（企業との強い紐帯（strong-tie）を利用）場合が多いと考えられる。このような者は、当該企業で長期間勤め上げ、企業との関係を深めてきた者であろう。また、企業側は高年齢転職者に「職能の専門能力」や「管理・折衝能力」を期待している。職務能力を引き上げる働き方は、担当職能に特化して仕事経験を積み、特に企業の中心的な仕事に深く関わりながら行うことである。企業との長期的な関係の中で強い紐帯を利用できる人や、高度な職務能力を体得できた人が、他企業への転職や独立創業をする場合でも有利な可能性は否定できないであろう。

(4) 多くの人が雇用継続を選択し実際に雇用されるために必要な施策

①企業の人的資源管理として、高い職務能力を体得し、60歳を超えても必要とされ続ける人材を多く育成することが大切である。このような有用な人材は、企業の発展に貢献する人材でもある。企業と従業員間の長期安定的な雇用関係の中で、一貫性のある人的資源管理を施し、計画的、意図的に従業員一人ひとりの能力育成を行うことが求められる。

②また企業は従業員に対して、生涯生活設計セミナーや退職準備プログラム、キャリアカウンセリングなどをキャリアの節目節目で行うことで、従業員が自身の能力の棚卸しや長期的観点で職業人生と老後を含む経済生活の設計図を描くよう促すことも必要である。

③リストラのような、従業員に負の感情を抱かせるような施策が行われた場合、高年齢従業員は組織との信頼関係に疑念を持ち始め、60歳以降の就業意欲全体を減退させる。企業は、従業員心理を念頭に入れた人的資源管理を行っていくことが求められている。

④60歳以降の就業は、雇用・不雇用の分岐点は定年時でなく、これまでの職業キャリアの中で、徐々に分岐点の根幹となる要素が形成されていく。60歳以降の就労促進のために、定年前後の雇用管理だけでなく、入社から定年時に至る従業員一人一人のキャリア全体への目配りが企業の人的資源管理に求められる。

3. 「第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」

本章は、より新しい時点のデータにより、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用

継続給付が男性高齢者の就業（継続雇用希望）に及ぼす影響を求めたものである（先行研究で使用されている「高齢者就業実態調査」の最新調査年は2004年で、就業に伴う年金一律2割減額の廃止（2005年度～）等最近の制度改定は含まれていない。）

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するためには、実際の年金受給額（在職老齢年金）だけでなく、就業に伴う減額前の年金額を説明変数に加える必要がある。

このような研究には、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等があるが、本章では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めた。また、分析手法は、これらにならい、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させた。年金、高齢雇用継続給付等を説明変数とする留保賃金関数と賃金、留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行った。データは、労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」により、男性高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。さらに、分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。

分析結果をみると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりになっている。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負（弾力性 -0.048 、変化幅 -0.038% ）、在職老齢年金（弾力性 0.021 、変化幅 0.015% ）、高齢雇用継続給付（弾力性 0.022 、変化幅 0.016% ）で正であり、やはり理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。なお、先行研究と比較すると、本稿の推定は、減額前年金及び高齢雇用継続給付の就業への影響は、小川（1998b）と樋口・山本（2002）の中間的な結果であり、在職老齢年金に対する就業への影響は、小川（1998b）と樋口・山本（2002）より小さい。

60歳代前半の在職老齢年金については、2005年度から就業に伴う年金一律2割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。本章の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションによれば、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

また、同様に、本章の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希

望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高め一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになった。その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正がたびたび行われ、在職老齢年金額が引き上げられてきた。さらに、60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。このような経緯を受けた現行制度下において、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果により、近年、年金の就業に対する抑制的影響は小さくなってきているといえよう。

4. 「第4章 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか」

少子高齢化の中で、働く意欲と能力をもつ高齢者の就業機会を増やすことは重要な政策課題である。しかし、仮に妻の労働供給が高齢者夫の就業率又は収入との間に負の相関関係があるとすれば、たとえ、高齢者男性の就業率を政策の狙い通りに引き上げられたとしても、高齢者女性の就業率が低下するため、高齢者全体の就業率の改善はみられない可能性もある。

そこで、本章は、60歳代の高齢期の夫婦に焦点を当てて、高齢期夫の就業率や稼働収入の高さが、その高齢期妻の労働供給に与える影響を統計分析で明らかにした。分析に用いたのは、高年齢者雇用開発協会「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002年）である。同調査は夫の属性、就業状態等を中心に調べているが、妻の年齢、就業状態等の情報も含まれるため、本研究のテーマにもっとも適したデータセットと考えられる。

本稿の実証分析から得られたおもな結果は以下の通りである

①基礎集計の結果によると、高齢期夫の就業率と妻の就業率との間にトレードオフ関係は観察されておらず、妻の就業率が夫の稼働所得にもあまり反応していないようである。むしろ、妻の就業率と負の相関関係にあるのは、夫の非稼働収入や退職一時金である。

②夫の就業確率と妻の就業確率の同時性を考慮した **Bivariate Probit** モデルで妻の就業率関数を推計したところ、高齢期夫の就業確率は、妻の就業確率に正の影響を与えていることが分かった。すなわち、予測とは反対に、高齢期夫の労働参加は、その妻の労働供給を促進する効果を持ち、高齢期夫婦の労働供給はお互いに相乗効果を持つものといえる。

③高齢期夫の労働供給の **density** をあらかず稼働所得と就労時間数が妻の就業率に与える影響を2段階モデルで推計した結果、いずれの変数も妻の労働供給に有意な影響を与えていないことが分かった。つまり、妻の就業率に影響する大きな要因は、むしろ妻自身の年齢、健康要因、住宅ローンの有無、夫の退職一時金の多寡であり、高齢期の夫が、労働への時間投入を増やしたり、多くの稼働所得を得られるようになることは、妻の就業を抑制することはないことがわかった。

5. 「第5章 高齢者継続雇用の実態と課題」

本章では、既存の各種調査結果を踏まえ、高齢者継続雇用の現況につき、雇用内容の質的側面の改善を中心として考察を行った。量・質あいまった継続雇用の進展には、労働生産性の向上がポイントであり、モラル・アップ、職務開発、能力開発、処遇の見直しが重要なことを論じた。

高齢者継続雇用の現況については、定年到達者のうち継続雇用される予定者の割合は、2005年の48.4%から2007年76.7%へと大幅に増加している等、量的側面は着実に進展している。

質的側面では、雇用継続後の仕事内容はあまり変わらないが、賃金・賞与、雇用形態、格付け等は大きく変化しており、賃金面を中心に課題が残る。

高齢者の生産性については、大卒・男性社員の各年齢時点における賃金と生産性の関係を見ると、55歳でも、平均的にみると賃金以上に生産性が高いと考える企業もかなりある。産業別には建設業、輸送用機械業、飲食・宿泊業等、規模別には300人未満で多い。

企業が高齢者の一層の活用を図るためには、高齢期での賃金と労働生産性の乖離を縮小する必要があるが、モラル・アップ、能力開発、職務開発が主要方策であろう。以下、課題ごとに企業の見方・対応と解決策を整理する。

①高齢者のモラル・アップ：モラル・アップ方策に関し、企業の高齢者に対する評価は厳しい。仕事能力の低下が、高齢期におけるやる気の出る職務の設定が困難であり、そのため55歳前後で定年前後の目標を見失うことにより発生するとするならば、問題解決のためには、しかるべき時期から、やる気の出る（高齢期の）継続雇用職務の目標の設定が必要である。

②仕事の開発：企業では高齢者に適した仕事の開発はあまり進んでいない。「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」と答える社が多い。解決策としては、高齢者の特性を踏まえた仕事の開発である。高齢者にふさわしい仕事は多い。例えば、後輩に教えたいという意欲を活かした「教える仕事」や、相手に喜んでもらいたいという気持ちを活かした「個人向けサービス」などの職務の開発が考えられる。

③高齢者に対する職業能力開発：中高年労働者の教育訓練の必要性に対する企業の認識は低い。解決策としては、雇用期間の長期化で、職業訓練費用の回収もしやすくなる。また、高齢者の機能・特性を踏まえた訓練を工夫する必要がある。

④処遇の見直し（賃金水準、賃金の個人差など）：60歳以降の処遇の見直し状況について、60歳定年後の継続雇用は、現状では正社員・正職員でない雇用形態を取る場合が多い。改正高年齢者雇用安定法施行後における、継続雇用の進展は、必ずしも賃金水準の改善を伴っておらず、高齢継続雇用従業員の55～59歳層に比した賃金低下の状況はあまり変わっていない。解決策としては、個々人の能力・適性を評価した処遇の見直しが考えられる。

これらの解決策により、生産性の向上、質の高い継続雇用の実現を図ることが重要である。

今後の課題として、高齢化の急速な進展による高齢者の活用の緊要性が増している中で、まず、継続雇用を中心とした65歳程度までの本格的な雇用延長を早急に実現しなくてはならない。すなわち、継続雇用の量的側面のみを重視する時期から就業の内容をも問うべき段階になってきている。継続雇用対象者の生産性を引き上げ、質の高い本格的な継続雇用を実現させるために、高齢者就労のための仕事の開発、処遇の見直し、モラル・アップ、能力開発等課題は多いが、特に、高齢者の能力開発（継続雇用を見据えその準備段階の40歳代、50歳代での能力開発が重要）やモラル・アップ対策の研究が大変重要である。

6. 「第6章 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件」

本章では、労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（2006年）を用いて、継続雇用制度の対象範囲（希望者全員（＝非限定型）か基準を設ける（＝限定型）か）と対象者の処遇水準（定年時の年収水準の8割以上（＝高処遇）、6～7割程度（＝中処遇）、5割以下（＝低処遇））から、継続雇用に関する企業アンケート調査に回答した企業を6つの類型（対象範囲限定・非限定×高処遇・中処遇・低処遇）に分類した上で、それぞれの類型に該当する企業の、高年齢従業員を対象とした人事管理の内容と、高年齢従業員に対する認識・評価を見ることで、高齢者の就業を促進する継続雇用制度の枠組みがどのような要因に支えられるのかを明らかにしようとした。

分析の結果、継続雇用の対象者を限定することなく、かつ他企業よりも高い処遇で雇用しようという企業は、設備やマニュアルなどの作業環境の整備や、健康状態の改善にむけた取組みをより進めている企業であった。これらの取組みは、高い処遇を行う見返りとして、高年齢従業員に十分に活躍してもらうことを目的に進められていると考えられる。一方、高年齢従業員に対する認識・評価は、継続雇用制度の枠組みにはさほど影響を与えているとは見られず、高年齢従業員の勤務態度に対する評価や、能力・体力における高年齢従業員間の格差に対する考え方といった項目が強いて言えば影響を与えていると考えられた。

ただ、本章における分析は、クロス表分析にのみとどまっているため、業種や従業員規模、近年の業績などの回答企業に関する基本的な変数をコントロールした上で、高年齢従業員に対する人事管理の内容や評価・認識が、継続雇用制度の枠組みと関連をもつかを確認する必要がある。また、継続雇用制度の枠組みの相違が、実際の従業員の就業意欲を左右しているかどうかについては、今回取り上げたような企業調査とマッチングが可能な従業員調査のデータなどを用いて今後検証していかねばならないだろう。

7. 「第7章 就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響－従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げの認識・評価－」

高年齢者の同一企業における継続雇用は、企業内で蓄積された人的資本の活用等の観点から、高齢期における望ましい就業の在り方の一つである。改正高年齢者雇用安定法（2006年

施行)は継続雇用を促進する上で大きな役割を果たす政策として期待されている。その際、雇用と年金の「接続」がどれだけスムーズに行われているかが重要な評価ポイントになる。

本章では、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」を用い、継続雇用制度(再雇用・勤務延長制度)のある企業に現在勤務中の男性(57~59歳)を対象に、従業員側から高齢期における賃金低下・段階的引退可能性と継続就業に関して、①継続雇用時に賃金・年収水準を大幅に引き下げられる可能性の高い従業員は継続雇用を希望していないのかどうか(企業側の調査で、定年時と比較して継続雇用時の賃金・年収低下幅が大きい場合、継続雇用希望率が低くなることを確認した山田(2007)の再確認)、②継続雇用を望んでいない従業員は引退を希望しているのか、別の企業で再就職を希望しているのか、③賃金・年収水準低下以外の継続雇用時の就業条件にも継続就業を阻む要素はあるのか、の3つの課題について分析した。

クロス集計から明らかになったのは以下のことである。

①継続雇用時に最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準は、8割の労働者で定年到達前の賃金水準あるいは年収水準の6~7割以下となっており、最低限希望する賃金水準あるいは年収水準よりも、ほとんどの場合低くなっている。

②最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準が3割以下としている労働者は全体の約1割で、継続雇用時の賃金と年金の適切な接続が期待できない高齢者が一定割合存在している。

③定年到達後に最も希望する働き方で多いのが、正社員(62.1%)、フルタイム(57.2%)、同事業所・同部署(78.8%)、同じ仕事内容(80.8%)、ということで、勤務形態(労働時間)以外は定年到達前と同じような働き方をする労働者が多い。

④定年到達後の最も希望する働き方と最も可能性が高い働き方との間に齟齬が生じやすいのは、1)正社員希望だが嘱託・契約社員になる可能性が高いケース(全体の47.3%)、2)勤務日数(ただし1日の勤務時間は同じ)を少なくする勤務形態希望だがフルタイムになる可能性が高いケース(同10.9%)、3)同事業所・同部署勤務希望だが異なる部署となる可能性が高いケース(同11.1%)、4)同じ仕事希望だが異なる仕事となる可能性が高いケース(同12.8%)である。

⑤継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が他の就業条件と比較して相対的に強い。

多項ロジットモデルによる分析の結果、明らかになったのは以下のことである。

①予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない。予想年収水準が現在の4~5割で継続雇用選択確率は17.1%、現在の3割以下で継続雇用選択確率は35.0%下がる。

②同一企業への継続雇用を希望しない場合、引退ではなく他企業への再就職を希望する。予想年収水準が現在の4~5割で再就職希望確率は19.4%、現在の3割以下で再就職希望確率は35.6%上がる。

③賃金・賞与だけでなく公的給付（在職老齢年金の報酬比例部分や高年齢者雇用継続給付等）を含めた年収が、継続雇用の希望の選択に関し、より大きな影響力を持っている。

④「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」などの賃金・賞与以外の就業条件も継続雇用希望確率に影響を与えている。正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率は下がる。とくにフルタイム以外希望者で勤務形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることは注目に値する。

以上のように企業の年収・賃金水準の大幅な引き下げにより、高年齢者は継続雇用を希望しなくなるが、引退でなく他企業での再就職を希望する。

ただし、本章の分析結果の留保として、①年収・賃金水準の引き下げは労働者本人の現時点での予想であり、実際には予想以上の引き下げとなる可能性もある。②労働者本人が他企業への再就職を希望しても、再就職先が見つからずに引退せざるを得ないことも考えられる。

さらに雇用と年金の適切な接続との観点からすると、改正高年齢者雇用安定法が就業率に関しては一定の役割を果たしている一方、将来的な所得保障上の課題についてはまだ残された部分もあり、継続雇用時の賃金水準のあり方等についてさらに検討していく必要がある。継続雇用時の賃金水準の引き下げが本格的な所得保障上の問題となってくるのは、定額部分の受給開始年齢引き上げが完了し、報酬比例部分の受給開始年齢引き上げが開始される2013年である。2013年以降、雇用と年金が適切に接続されるのか、より注意深く観察していく必要がある。

また将来の研究課題として、フルタイム以外希望者で労働時間形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることが明らかにされたので、高齢就業者と企業双方にとって望ましい段階的引退の在り方について分析する必要がある。

第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004

第1節 はじめに

現在の日本では、少子高齢化が進みつつあるなかで、労働力不足と年金の財政負担の問題は、大きな二つ政策課題である（清家・山田 2004）。そしてこれらの問題に対する最も重要な対応策は、就業意欲を持つ高齢者の就業を促進することだ。

これまでに、高齢者の就業を促進するため、さまざまな政策が実施されている。それは公的年金制度と雇用政策の両面にわたる。

まず、公的年金制度については、1994年の厚生年金制度の改正以来、就業促進的な制度変革が実施されてきた。すなわち1994年改正によって、厚生年金の基礎年金部分の支給開始年齢が2001年から2013年にかけて65歳に引き上げられ、また2000年の改正によって報酬比例部分の給付開始年齢も2013年から2025年にかけて段階的60歳から65歳へと引き上げられることになった。2004年の年金改正法によれば、厚生年金の給付水準は、いわゆるマクロスライド制によって将来的には物価上昇率以下の引き上げとなり、実質給付水準の抑制が図られた。

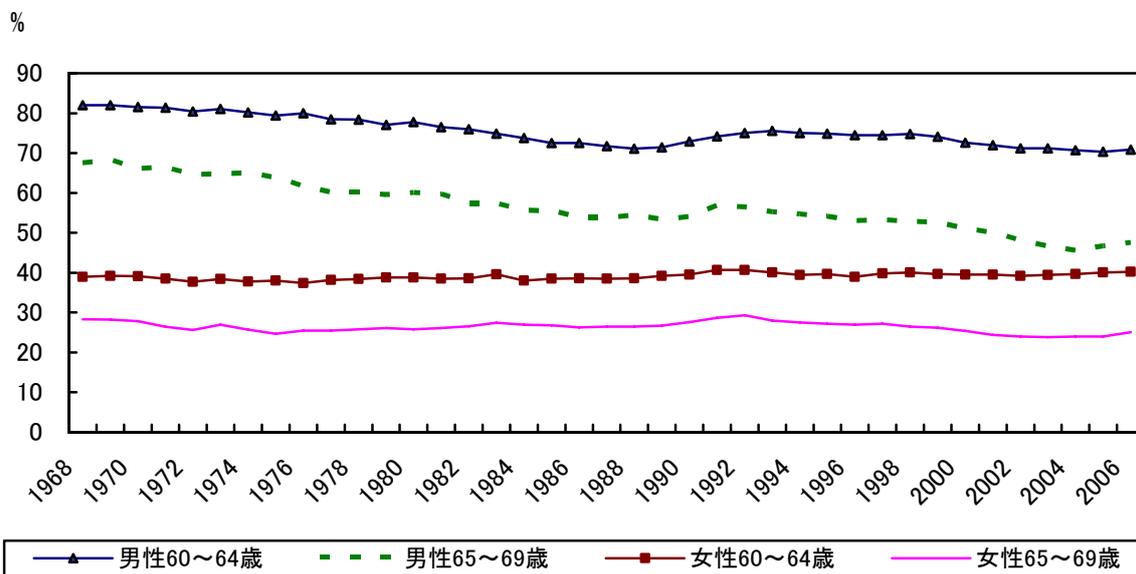
また雇用政策面では、とくに数次にわたる高年齢者雇用安定法の改正によって、1998年には60歳を下回る定年が禁止された。さらに2006年4月からは2004年の改正高年齢者雇用安定法が施行され、定年延長や継続雇用制度などによって、少なくとも65歳までの「雇用確保措置」の導入が事業主に義務づけられた。

これら一連の年金制度と高齢者雇用促進政策の実施に伴って、高齢者の就業状況は、大きく改善されたと考えられる。ただし、高齢者の労働力率の推移をみると、第1-1-1図の総務省統計局の「労働力調査」によれば、90年代以降、男性の場合、60歳以上の労働力率は低下しており、とくに60歳後半の年齢層の低下は顕著である。女性の場合、60～64歳の労働力率がほぼ40%で維持しているが、1990年代後期以降、65～69歳の労働力率が低下している。高齢者の就業促進政策の実施などに伴って、たとえば昨年、一昨年あたりから60歳台前半の就業率などに顕著な改善が見られるものの、長期的には60歳以後の高齢者の労働供給は必ずしも増加しているとはいえない。公的年金制度や雇用政策の効果はあるとしても、その効果の一部を相殺してしまうような、高齢者の就業行動の変化や、雇用の現場になお残る就業の阻害要因が、労働力率の低下ないしは伸び悩みの背景にありそうだ。さらなる高齢者の就業促進政策立案のためにも、高齢者の就業決定の規定要因およびその時系列的な変化に関する研究が必要となっている。

高齢者の就業決定に関しては、すでに先行研究として、1時点あるいは2時点において、就業するかどうかの2次元選択に関する実証分析がいくつか行われている（清家1982, 1987, 1993；清家・山田 1996, 2006）。しかし、複数時点において、各要因が高齢者就業に与える影響および各要因の変化に関する実証分析は少ない。そのため、時代とともに高齢者の

就業状況に影響を与える要因の変化は必ずしも明確ではない。

第1-1-1図 60～69歳の男女別・労働力率の推移



出所：総務省統計局「労働力調査報告」（各年度版）により作成。

注：1) 縦軸の数値は年齢階級別の労働力率を示す。

2) 労働力率は「(労働力人口÷15歳以上人口)×100」のように計算。

本稿では、厚生労働省（旧労働省）の「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）を用い、60～69歳男性高齢者の就業決定のメカニズムおよびその変化を明らかにする。具体的には、計量分析によって、市場賃金率、職業経歴、定年経歴、健康、年金制度、家族構成要因、マクロ経済環境などの要因が男性高齢者の就業行動に与える影響を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の変化も考察する。

本稿の構成は以下の通りである。まず第2節で高齢者の労働供給の変化に関する先行研究をサーベイしたうえで、仮説を設定する。第3節では計量分析の枠組みを説明する。第4節でデータからみた高齢者就業の状況を概観し、第5節では計量分析を行い、これらの計測結果を用いて仮説を検証する。第6節ではここまでの分析に関する留保点と今後の課題を述べる。最後に第7節で、分析から得られた結果と政策示唆をまとめる。

第2節 先行研究のサーベイと本稿の付加価値

1. 高齢者の就業決定に関する理論

労働供給の決定には、就業の選択（extensive margin）と労働時間の選択（intensive margin）がある。就業決定について、新古典派の主体均衡モデルによれば、労働者の就業選択は留保賃金（reservation wage）と市場賃金（market wage）によって決定され、市場賃金率が留保賃

金率を上回れば就業を決定することが説明されている。本稿では、主体均衡モデルに基づいて実証分析を行う。以下では、高齢者の労働供給の変化に関する実証分析をサーベイする。

2. 高齢者の労働供給の変化に関する先行研究

まず、欧米の先行研究をみる。Richard (2004) は、アメリカの1992～2000年のHRS (Health and Retirement Study) の個人票データを用い、55歳～60歳の男性と女性の高齢就業者の引退要因に関する分析を行った。推定結果から確認されたことは、以下の通りである。

(1) ブルーカラーの定年退職はホワイトカラーより早くなり、つまり仕事需要 (Job demand) が高齢者の引退行動に影響を与える。(2) 産業構造の変化が高齢者就業に影響を与え、サービス産業は高齢雇用就業者の増加に影響を与える。(3) 人口構造、健康、産業の各要因の変化は、高齢者の肉体労働 (体力が必要である仕事) と非肉体労働 (体力が必要ではない仕事) の労働需要に影響を与える。(4) 1992年から2002年にかけて、高学歴ほど、肉体労働に対する労働需要の低下は顕著であり、このような職業構造の変化が高齢者の就業に影響を与える。

Chulhee (2004) は、韓国の1980～2000年高齢者就業調査の個人票データを用い、55歳以上の男性高齢者の労働力率と産業構造に関する分析を行った。分析により、以下のことが指摘されている。(1) 産業構造の変化が高齢者の労働力率の変化に大きな影響を与える。農業が全産業に占める割合の減少は、55歳以上の高齢者の労働力率が低下した主な原因である。(2) 1980年から2000年にかけて、農業割合の減少が男性高齢者の労働供給の低下に80%寄与する。(3) 高齢者就業の促進政策に限界がある。つまり、長期的経済構造の変化は高齢者の労働力率が低下する主な原因であるため、労働政策は高齢者就業の低下の歯止めに必要な影響を与えていない。(4) 高齢者就業を促進する場合、産業構造の変化などのマクロ経済要因を含んで考慮すべきである。

Quinn (2002) は、アメリカ労働統計局の1950～2000年就業調査の個人票データを用い、55歳以上の男性高齢者の労働力率の変化に関する分析を行い、1950年から70年代までアメリカの男性高齢者の労働力率が低下し、80年代中期以降、男性高齢者の労働力率が同じ水準で推移し、近年男性高齢者の労働力率が上昇したことを示している。その主な理由は、アメリカの経済成長率が高くなることにあり、また、雇用環境の変化や年金制度などの社会保障制度の変化が男性高齢者の労働力率に大きな影響を与えることを指摘している。

次に、日本の先行研究をみる。清家・山田 (2006) は、総務省統計局「就業構造基本調査」(1982年、1987年、1992年、1997年、2002年) の個人票データを用いて過去20年間の日本における高齢者就業の変化を概観して分析した。有配偶ダミー、世帯主ダミー、年齢、学歴ダミー、定年離職経験ダミー、病気離職ダミー、年金ダミーなどの要因を含む実証分析を行った。離職ハザード分析、と60歳以上の男性労働者の就業に関する年齢階層別・地域別の労働供給関数 (プロビット分析) の分析により、20年間にわたり自営業者比率が下がり、雇

用者比率が上がったことの反映として、60歳という年齢での定年退職経験と年金受給の有無による影響度が強まっていることを示している。

樋口・山本(2002a)は、厚生労働省(旧労働省)「高齢者就業実態調査(個人票)」(1992、1996、2000年)を用い、55~69歳の男性高齢者を分析対象にし、就業形態をフル、パート、就業希望者、無業者の4つに分けて分析を行い、市場賃金率がフルとパートの確率に有意なプラスの影響を与え、各種の年金受給額と本人以外の世帯所得がフルとパートを選択する確率にマイナスの影響を与えることを示している。

安部(1998)は、厚生労働省(旧労働省)の「高齢者就業実態調査(個人票)」(1983年、1988年、1992年)の個票を用い、1980年代から1990年代にかけての男子労働者の労働供給をめぐる基本的事実を確認した上で、1989年の在職老齢年金制度の改正が労働供給に与える影響に関する実証分析を行い、1989年の在職老齢年金制度の効果は必ずしも大きくないことを示している。

以上の先行研究により、年齢、教育水準、市場賃金率、家族構成、健康、年金制度のみならず、職業構造、産業構造、就業形態の変化、マクロ経済環境の変化も高齢者の労働供給の変化に影響を与えることが示される。

ただし、日本の高齢者就業に関する2次元就業決定に関する先行研究には3つの限界があると考えられる。

第一に、清家・山田(2006)以外の分析では、各時点のプリングデータを用いた分析がほとんどで、時代とともに各要因が高齢者の就業行動に与える影響の変化は明確ではない。

第二に、就業決定の主体均衡モデルによれば、市場賃金率が就業決定に影響を与えることが説明されている。先行研究では、過去の職業が人的資本要因の代理指標として用いられる。しかし、先行研究では、市場賃金率を含む分析は少ないため、市場賃金率の効果は数量的に明らかになっていない。

第三に、年金受給額は留保賃金の一部として高齢者の就業行動に大きな影響を与えると考えられる。しかし、就業決定の2次元選択の要因変化に関する分析において、年金受給の有無のみをコントロールしており、年金受給額の効果は明確になっていない。

本稿では、以上の問題を踏まえ、計量分析を行う。本研究は以下の特徴を持つ。

第一に、1980、1988、1992、1996、2000、2004年の6時点の「高年齢者就業実態調査」の個人票データを用い、各時点の就業決定の規定要因を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の効果の変化を考察する。

第二に、過去の職業経歴を市場賃金率の代理変数とするモデルと、市場賃金率を説明変数とする2つのモデルを用い、市場賃金率が高齢者の就業行動に与える影響を数量的に考察する。

第三に、厚生年金受給と就業決定の同時性を考慮したうえで、各種の年金受給額が高齢者の就業決定に与える影響を数量的に明らかにする。

3. 仮説の設定

本稿では、男性高齢者の就業行動のメカニズムを明らかにするため、高齢者の就業を取り巻く労働市場の状況と先行研究を参考にし、以下のような4つの仮説を提起している。

[仮説1]：各年代においても、年金受給額が高いほど就業の確率は低くなる。ただし、近年になるほど年金の影響は小さくなる。

[仮説2]：各年代においても、市場賃金率が高いほど就業の確率は高くなる。こうした市場賃金率の影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

[仮説3]：各年代においても、定年を経験しなかった場合に比べ、定年を経験した場合、就業の確率が低くなる。ただし、近年になるほど定年経験の影響は小さくなる。

[仮説4]：各年代においても、加齢効果が存在し、つまり、年齢の上昇とともに就業の確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

仮説1について、まず、(1)年金が留保賃金の一部である。主体均衡モデルによれば、市場賃金率が一定であれば、留保賃金が高いほど労働者が就業を選択する確率は低くなる。そのため、年金制度は、高齢者の就業確率を低める効果を持つと考えられる。また、(2)1980年代以後、さまざまな年金制度が改革された。これらの年金制度の改革とともに、年金が高齢者の就業を低める効果が小さくなることを予想している。

仮説2について、まず、(1)新古典派的主体均衡モデルによれば、市場賃金率の上昇とともに、代替効果により、労働者の労働供給が増加する。一方、所得効果により、労働者の労働供給が減少する可能性も存在する。本稿では、60歳代の男性高齢者の場合、市場賃金率の効果において、代替効果が所得効果より大きいことを予想している。また、(2)60歳代前半に比べ、60歳代後半の場合、健康水準が低くなり、さらに余暇嗜好が大きくなるため、留保賃金が上昇する。そのため、市場賃金率が一定であれば、労働者が就業を選択しない可能性は、60歳代後半が60歳代前半より高い。したがって、市場賃金率が男性高齢者の就業決定に与える影響は、60歳代後半のほうが大きいと考えられる。

仮説3について、清家(1993)、清家・山田(1996)は、定年を経験しなかった場合に比べ、定年を経験した場合、男性高齢者の就業確率が低くなることを示している。本稿では、定年経験の効果をもう一度検証したい。また、定年後の雇用延長制度の導入や高齢者再就職の促進政策の実施に伴って、近年になるほど、定年経験をした後の再就職高齢就業者が増加している。そのため、近年になるほど、定年経験が高齢者の就業に与えるマイナスの影響は小さくなると考えられる。

仮説4について、60歳代以後、本人の健康状況や定年制度などの要因による不本意な引退、あるいは年金制度による自発的な引退の可能性は、年齢の上昇とともに大きくなると考えられる。また、現在までに日本の労働市場において、企業が従業員を採用する際に、年齢差別

は依存として存在している。65歳までに従業員の雇用延長制度が導入された企業は増加しているが、60歳代後半の労働雇用は少ない。そのため、60歳代前半に比べ、加齢効果は、60歳代後半のほうが大きいと考えられる。

ただし、1980年代から2000年代にかけて職業、企業規模などの要因が男性高齢者の就業行動に与える影響がどのように変化したか、各年齢階層別（60歳代前半、60歳代後半）によって、これらの要因は男性高齢者の就業に与える影響が異なるか、また、健康、家族構成などの要因は、時代とともにどのように変化したかについては、推測しにくい。これらの疑問点について、計量分析の結果によって解明する。

以下では、仮説検証の分析の枠組みについて説明する。

第3節 分析の枠組み

1. 推定モデル

計量分析の手順は、以下の通りである。まず、賃金関数を推定し、市場賃金率¹の推定値を求める。次に、就業の確率に関する構造型プロビット分析を行う。最後に、限界プロビット分析を行い、各要因の変化の効果を考察する。

計量分析では、以下のような四つの問題を考慮する必要がある。

第一に、引退していない就業者の賃金のみが計測されるため、OLS賃金関数の推定では、サンプル・セレクション・バイアスの問題が起きると考えられる。この問題に対応するため、本稿では、ヘックマン二段階推定法を用いて賃金関数を推定する（Heckman 1976）。

第二に、市場賃金率と就業の選択における同時決定の問題である。この問題を解決するため、本稿では、市場賃金率の推定値を利用する構造型プロビット分析を行う。

第三に、在職老齢年金制度が実施されているため、実際厚生年金受給と就業決定の同時性の問題が存在する。この問題を解決するため、3つの方法が考えられる。(1) 操作変数法が1つの方法として挙げられる。しかし、データの制約上で、適切な操作変数が見つけれない。(2) もう1つの方法は、清家（1993）のように、「年金受給資格ダミー」を説明変数として用いる手法である。(3) 近年よく利用された方法は、小川（1998）のように、在職老齢年金制度を用いて本来もらえるべき厚生年金受給満額を逆算するものである²。本稿では、小川（1998）の方法を用いて「本来年金」³を推定する。

第四に、労働供給のプロビット分析と賃金関数の同時方程式において、識別の問題を考慮

¹ 本稿での市場賃金率は、雇用者および自営業等を含む仕事からの収入を労働時間で割った時間当たり賃金率である。1980年の場合、調査票に労働時間に関する質問項目がないため、市場賃金率を月収とした点を留意しておく。

² 樋口・山本（2002a）、三谷（2001）、安部（1998）などの実証分析では、小川（1998）に従って「本来年金」を用いている。

³ 以下では、「本来年金」は、「厚生年金受給満額（推定値）」と呼ぶ。その計算方法について、本稿の補論を参照されたい。

することは必要である。この問題を解決するため、プロビットの分析では、賃金関数の説明変数には、家族人数、非労働所得、厚生年金受給満額（推定値）、他の各種年金受給額などの説明変数を加える。

分析のモデルを定式化にすると、以下のように、推定式が（1）式から（12）式まで示される。まず、ヘックマン二段階の推定式は、（1）式、（2）式で示す。

$$\text{Ln}W_i = \alpha + \gamma X_i + v_{1i} \quad (1)$$

$$\delta M_i + v_{2i} > 0 \quad (2)$$

$$v_{1i} \sim N(0, \sigma)$$

$$v_{2i} \sim N(0, 1)$$

$$\text{corr}(v_1, v_2) = \rho$$

X_i : 年齢ダミー、55歳当時の職業ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、健康ダミー、定年経験ダミー、首都圏ダミー、

M_i : 年齢ダミー、健康、定年経験ダミー、非労働所得、家族人数、公的年金受給ダミー、その年金受給ダミー、首都圏ダミー

（1）式、（2）式では、添字 i は個人 i 、 X_i は賃金に影響を与える人的資本などの各要因、 M_i は就業決定に影響を与える各要因、 γ 、 δ はそれぞれ要因の推定係数、 v_{1i} 、 v_{2i} はそれぞれの誤差項、 α は賃金関数の定数項を示す。（2）式で示すプロビット分析から逆Mill's比 λ ($\lambda_i = \frac{\phi(\delta M_i)}{\Phi(\delta M_i)}$) が求められる。 $\phi(\delta M_i)$ は就業確率の密度関数、 $\Phi(\delta M_i)$ は就業確率の分布関数をそれぞれ示す。

次に、就業決定に関するプロビット分析の推定式は、（3）式から（5）式である。

$$Y_j^* = \kappa + \beta N_j + u_j \quad (3)$$

$$Y_j^* = \begin{cases} 1 & \text{if } Y_j^* > 0 \\ 0 & \text{if } Y_j^* \leq 0 \end{cases} \quad (4)$$

$$\Pr(Y_j = 1) = \Pr(Y_j^* \geq 0) = \Phi(\kappa + \beta N_j) \quad (5)$$

[推定1]：プロビット分析

N_j ：年齢ダミー、55歳当時の職業ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、健康ダミー、非労働所得、家族人数、定年経験ありダミー、厚生年金受給満額、国民年金受給額、共済年金受給額、企業年金受給額、その他の年金受給額、首都圏ダミー

[推定2]：構造型プロビット分析

N_j ：市場賃金率（推定値）、年齢ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、健康ダミー、非労働所得、家族人数、定年経験ありダミー、厚生年金受給満額、国民年金受給額、共済年金受給額、企業年金受給額、その他の年金受給額、首都圏ダミー

(3) 式から (5) 式において、 Y_j^* は観察されない労働者 j が就業者になる確率、「 $Y_j=1$ 」

が就業者になること、「 $Y_j=0$ 」 が非就業者になることをそれぞれ示す。 N_j は就業決定に影響を与える各要因、 β は各要因の推定係数、 u_i は誤差項、 κ は定数項をそれぞれ示す。また、 $\Phi(\kappa + \beta N_j)$ は就業確率の分布関数であり、これは正規分布に従う。

2. データの説明と変数の設定

本稿では厚生労働省（旧労働省）の「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）を用いて分析する。高年齢者就業実態調査の個人票データのサンプルは、1980年が33,055人、1988年が26,290人、1992年が26,001人、1996年が21,219人、2000年が19,595人、2004年が17,853人である。以下では、これらのデータに基づく各年代の共通な変数の設定について説明する（第1-3-1表）。

まず、「就業するかどうか」の被説明変数を、調査票の「収入になる仕事をしましたか」の質問項目の選択肢（①した、②しなかった）によって設定する。ここで、年代ごとによって調査月の記載が異なることを留意しておく。具体的に言えば「高年齢者就業実態調査」において、1980年の場合、「4月中に収入になる仕事をしましたか」、1988年の場合、「5月中に収入になる仕事をしましたか」、1992年、1996年、2000年、2004年の場合、「9月中に収入になる仕事をしましたか」の質問項目がそれぞれ設けられている。

第1-3-1表 就業の確率に関する分析の変数設定と予測結果の一覧表

変数名	設定方法	予測結果
被説明変数		
就業するかどうか	Pr=1(収入になる仕事をした=1 仕事をしなかった=0)	
説明変数		
市場貸金率	推定値	?
職業経歴		
①55歳当時の職業ダミー	専門技術職ダミー（専門的・技術的関係の仕事=1、その他=0） 管理職ダミー（管理的職業関係の仕事=1、その他=0） 事務職ダミー（事務関係の仕事=1、その他=0） 販売職ダミー（販売関係の仕事=1、その他=0） サービス職ダミー（サービス関係の仕事=1、その他=0） 保安職ダミー（保安関係の仕事=1、その他=1） 運輸・通信職ダミー（運輸・通信関係の仕事=1、その他=0） 現場生産職ダミー（技能工・生産工程作業および労務作業=1、 その他=0） その他の職業ダミー（以上の職業以外の職=1、その他=0）	? ? ? ? ? ? ? ? (基準組)
②55歳当時の企業規模ダミー	無回答（無回答=1、その他=0） 小規模（従業員人数は4人～99人=1、その他=0） 中規模（従業員人数は100～999人=1、その他=0） 大規模+官庁（従業員人数は1000人以上+官庁=1、その他=0）	? ? + (基準組)
③定年経験ありダミー	「あなたは定年を経験したことがありますか」 (定年を経験したことがある=1、なし=0)	? -
健康ダミー	元気=1、あまり元気でない+病気がち・病気=0	+
非労働所得	仕事以外からの収入	-
家族人数	「あなたを含めた同居の家族は何人ですか」	?
厚生年金受給満額	推定値	-
国民年金受給額	国民年金（厚生年金を受けず国民年金のみを受給）	
共済年金受給額	公務員等共済組合給付、恩給	
企業年金受給額	企業独自の退職年金（厚生年金基金、適格退職年金など）	
その他の年金受給額	個人年金、労災補償年金など	-
首都圏ダミー	東京都=1、その他=0	?

出所：筆者より作成。

説明変数について、年齢、55歳当時の職業、55歳当時の企業規模、年金、定年経験、健康、家族人数、非労働所得、地域などの要因が高齢者就業に影響を与えると考えられるため、それぞれの要因を説明変数として設定している。以下では、これらの要因について詳しく説明する。

1. 年齢：

年齢が高くなると、高齢者の就業確率が低くなると考えられる。こうした加齢効果を考察するため、年齢の質問項目に基づいて年齢ダミー変数（60歳から69歳までの1歳刻み年齢ダミー）を設定する。

2. 職業経歴：

職業が人的資本の一部になると考えられる。過去の職業が高齢者の就業決定に影響を与えることが考えられる（清家 1982, 1987, 1993；清家・山田 1996, 2006;馬 2008）。その

ため、55歳当時の職業ダミー変数（専門技術職、管理職、事務職、販売職、サービス職、保安職、通信・運輸職、現場生産職、その他の8種）を設定している。専門技術職と管理職の場合、蓄積される人的資本は、他の職種より多いため、正の有意な影響が現れることを推測している。

3. 定年経験：

清家・山田（1993、1996）は、高齢者の就業確率は、定年退職を経験した者のほうが、定年退職を経験しなかった者より低いことを示している。本稿では、定年経験の影響を確認する。定年経験の影響を考察するため、定年退職経験ダミー（定年退職を経験した場合=1、定年退職を経験しなかった場合=0）を設定する。

4. 年金受給額：

年金が留保賃金の一部になるため、年金受給額の上昇とともに高齢者の労働供給は減少すると考えられる。

Bell and Marclay（1987）、Fields and Mitchell（1984）は、欧米において、年金受給額が高いほど高齢者の労働供給が減少することを示している。清家（1987）の計量分析によると、日本の場合、公的年金が男性高齢者の就業確率に与える影響の弾力性の値は、男性の60歳以上について、 -0.2 あたりの計測値である。また、清家（1987）は、過去数十年の年金制度の歴史を振り返ると、公的年金制度は拡充の歴史であり、これが男性高齢者の就業確率を時系列的に低下させた重要な原因であることを指摘している。さらに、清家・山田（1996、2006）、樋口・山本（2000a）、安部（1998）は、公的年金制度、在職老齢年金制度が日本高齢者の就業確率を低めることを示している。

年金制度の影響を考察するため、本稿では、年金受給額の効果を直接的に計測する。そのため、厚生年金受給満額（推定値）、国民年金受給額、共済年金受給額、企業年金受給額、その他の年金受給額を説明変数として設定している⁴。これらの年金受給額は、すべて高齢者の就業確率にマイナスの影響を与えることを予測している。

5. 健康：

Currie and Madrian（1999）、Bound, Schoenbaum, Stinebrickner and Waidmann（1999）、Honig and Hanoch（1985）、Quinn *et al.*（1990）、Ruhm（1990）は、健康が人的資本の一部であり、健康状態が欧米の高齢者の引退行動に大きな影響を与えることを示している。

大石（2000）、清家・山田（1996、2006）は、日本においても、健康が高齢者の労働供給

⁴ 質問項目に基づいて、年金受給額は1ヶ月の年金受給額とする。また、2004年「高年齢者就業実態調査」において、年金に関する質問項目は、公的年金・企業年金（厚生年金・在職老齢年金・国民年金・公務員等共済組合給付・恩給・厚生年金など）と、個人年金の2種だけであるため、2004年の場合、2種の年金変数のみを設定している。

に影響を与えることを指摘している。

したがって、本稿では、健康要因のダミー変数（健康＝1、非健康＝0）を設定する。健康者であれば、高齢者の労働供給が増加すると考えている。

6. 非労働所得：

新古典的労働経済学によれば、非労働所得は就業決定の留保賃金である。仕事嗜好が同じであれば、非労働所得が高いほど、就業の確率が低くなることが説明されている。

非労働所得の影響をコントロールするため、質問項目に従い、「非労働所得」（仕事以外からの収入）を設定している。

7. 家族構成：

同居家族の人数が高齢者の就業に与える影響には、2つの効果があると考えられる。まず、収入がある家族人数が増加することについて、交差代替効果により、他の家族人員の収入は本人の非労働所得になると考えられる。したがって、収入がある他の家族人数が増加すれば、非労働所得が上昇し、本人の就業確率が低くなると考えられる。一方、収入がない家族の人数が増加する場合、家計消費が上昇した結果、高齢者の就業確率が高くなることも考えられる。

このような、家族構成の影響をコントロールするため、「あなたを含め同居の家族は何人ですか」の質問項目に基づいて同居家族人数を設定している。

8. 首都圏ダミー：

地域によってマクロ経済環境が異なると考えられる。これらのマクロ経済要因の影響をコントロールするため、首都圏ダミーを設定している。

計量分析では、55歳時点で雇用者である男性サンプルを選定し、分析対象の年齢を60～69歳に限定する。また、欠損値と異常値（±標準偏差の3倍以外の数値を異常値とする）を除外する。利用した標本数は、1980年が5,440人（60歳代前半2,889人、60歳代後半2,551人）、1988年が4,995人（60歳代前半3,005人、60歳代後半1,990人）、1992年が5,570人（60歳代前半3,151人、60歳代後半2,419人）、1996年が4,727人（60歳代前半2,472人、60歳代後半2,255人）、2000年が3,431人（60歳代前半1,709人、60歳代後半1,722人）、2004年が3,978人（60歳代前半1,949人、60歳代後半2,029人）である。以下では、これらのサンプルを用い、各要因別の就業状況に関するクロス集計の結果について説明する。

第4節 クロス集計の結果

1. 年齢別の就業状況

5歳刻みの年齢別の就業状況を第1-4-1表、第1-4-2図で示している。

第1-4-1表 5歳刻みの年齢階層別の就業状況

	1980年	1988年	1992年	1996年	2000年	2004年
単位： %						
60～69						
就業率 (%)	65.88	62.15	66.19	62.94	59.80	59.26
雇用就業 (役員)	8.71	7.90	7.47	8.61	7.46	7.18
雇用就業 (社員)	25.16	22.73	30.25	29.97	29.86	31.08
任意仕事	3.00	3.12	3.33	3.02	2.88	5.51
内職	1.04	0.82	0.77	0.52	0.39	0.39
自営業	24.43	23.72	21.48	19.29	17.31	13.00
家業の手伝い	3.54	3.86	2.89	1.53	1.90	2.10
非就業率 (%)	34.12	37.86	33.79	37.06	40.20	40.74
就業希望	16.38	18.04	15.65	18.33	18.76	19.06
引退	17.74	19.82	18.14	18.73	21.44	21.68
60～64						
就業率 (%)	71.94	67.47	71.75	70.38	67.21	68.54
雇用就業 (役員)	9.81	8.42	8.53	10.22	8.56	8.87
雇用就業 (社員)	29.93	28.01	36.51	36.49	36.83	39.82
任意仕事	2.73	3.20	2.86	2.72	2.71	4.49
内職	0.84	0.67	0.56	0.36	0.43	0.29
自営業	25.06	23.97	21.27	19.56	17.29	13.18
家業の手伝い	3.57	3.20	2.02	1.03	1.39	1.89
非就業率 (%)	28.06	32.53	28.25	29.62	32.79	31.46
就業希望	16.02	17.78	15.59	18.87	18.83	16.56
引退	12.04	14.75	12.66	10.75	13.96	14.90
65～69						
就業率 (%)	59.26	54.20	59.02	54.33	51.49	48.44
雇用就業 (役員)	7.51	7.12	6.14	6.74	6.20	5.19
雇用就業 (社員)	19.93	14.86	22.12	22.41	22.06	20.91
任意仕事	3.31	3.01	3.94	3.37	3.07	6.7
内職	1.26	1.04	1.04	0.71	0.34	0.49
自営業	23.74	23.33	21.76	18.98	17.34	12.8
家業の手伝い	3.51	4.84	4.02	2.12	2.48	2.35
非就業率 (%)	40.73	45.80	40.98	45.66	48.50	51.55
就業希望	16.76	18.42	15.73	17.69	18.68	21.97
引退	23.97	27.38	25.25	27.97	29.82	29.58

出所：「高齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より計算。

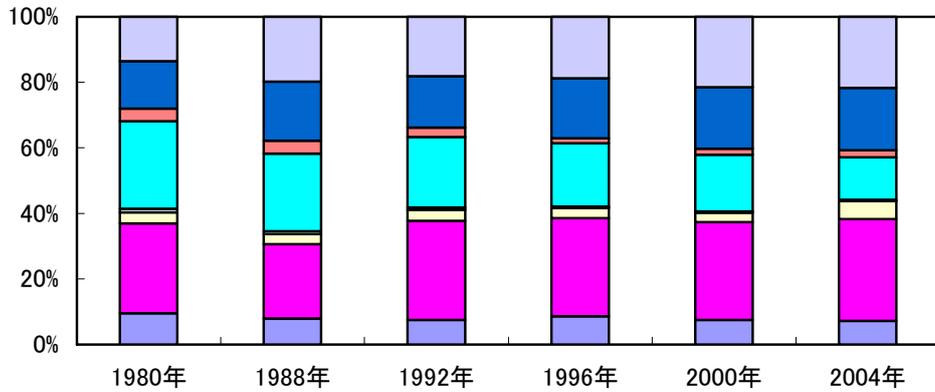
注：1) サンプルを男性60～69歳に限定する。

2) 就業率とは、就業者が全体のサンプル（就業者＋非就業者）に占める割合である。

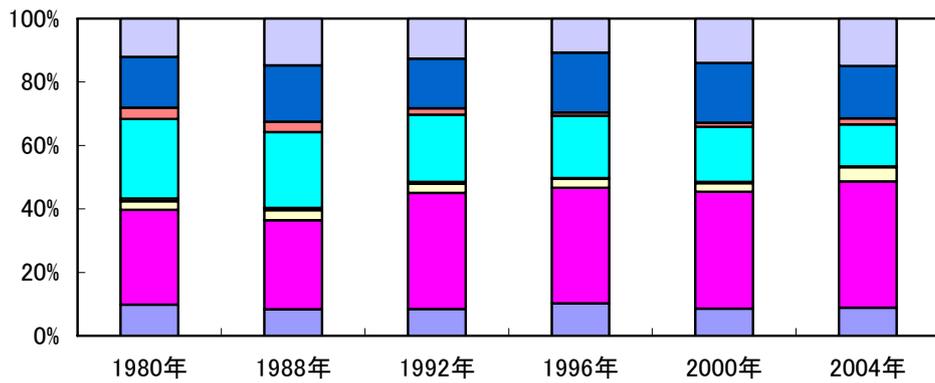
非就業率とは、非就業者が全体のサンプル（就業者＋非就業者）に占める割合である。

第1-4-2図 5歳刻み年齢階層別の就業状況の推移

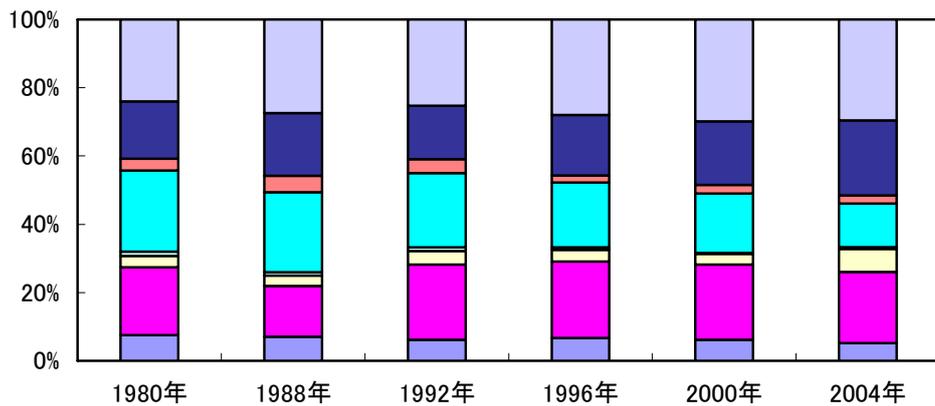
60～69歳男性



60～64歳男性



65～69歳男性



雇用就業(役員)	雇用就業(社員)	任意仕事	内職
自営業	家業の手伝い	就業希望	引退

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より計算。

注：1) サンプルを男性60～69歳に限定する

2) 縦軸の数値は各種の就業形態が全体に占める割合を示す。

まず、60～69歳代の全体をみる。1980年代から2000年代にかけて就業者の割合は、1980年の65.88%から1988年の62.15%に低下した。1992年に就業者の割合は66.19%に上昇したが、その後就業率が再び低下した（1996年が62.94%、2002年が59.80%、2004年が59.26%）傾向が見て取れる。役員としての雇用者の割合は、1988年の7.90%から、1996年の8.61%に上昇した後に、2004年の7.18%に小幅低下した。社員としての雇用者の割合は、1980年の25.16%、1988年の22.73%から、1996年の29.97%、2004年の31.08%に大幅上昇した。

また、時代とともに、非就業者の割合が上昇した。ただし、就業希望者の割合は1980年の16.38%、1988年の18.04%から、1996年の18.33%、2004年の19.06%に上昇した。1980年代から2000年代にかけて不本意な失業者が増加したことがうかがえる

次に、60歳代前半と60歳代後半の就業状況を比較すると、以下のことがわかる。(1)60歳代前半、60歳代後半においても、1980年代と1990年代に比べ、2000年代の場合、就業者の割合が低下した。(2)各年代においても、60歳代前半（5～7割合）に比べ、60歳代後半の就業率（3～5割合程度）は、約2割程度低くなる。(3)60歳代前半、60歳代後半においても、希望就業者の割合は、各年代においてほぼ2割合前後で一定である。ただし、2004年の場合、60歳代後半の場合、希望就業者の割合は21.97%で、60歳代前半（16.56%）より高い。近年になるほど、60歳代後半の場合、希望就業者の割合は増加したことが示される。

2. 年金受給別の就業と希望就業の状況

年金受給⁵別の就業と就業希望の状況について、第1-4-3図と第1-4-4表から、以下のことがわかる。

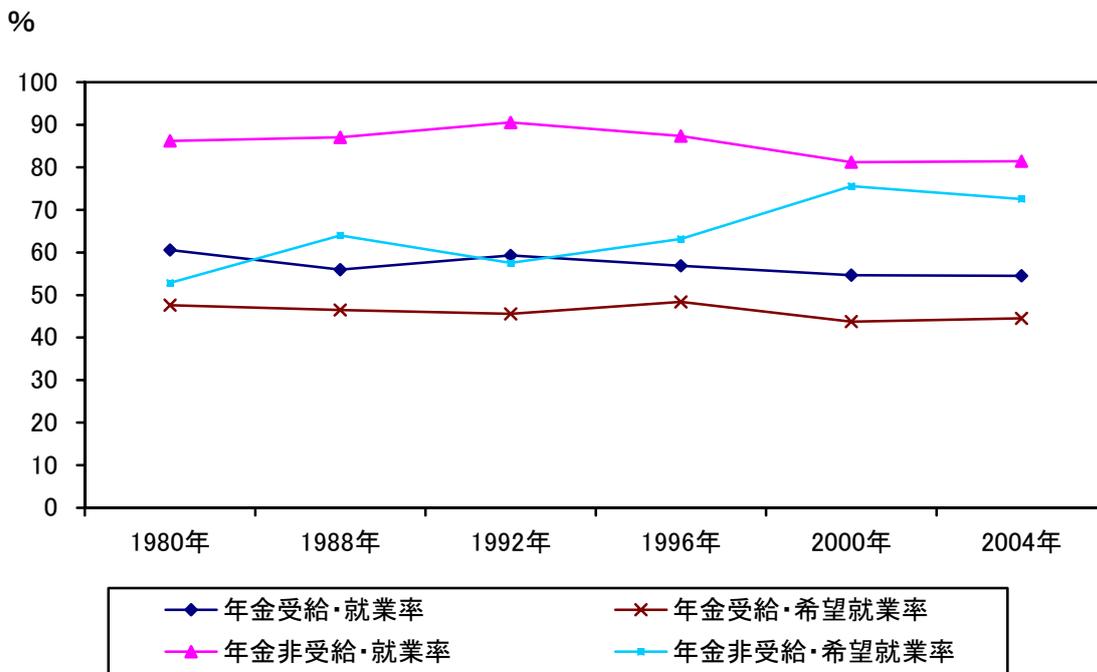
まず、年金受給別の就業者の割合について、各年代においても、就業者の割合は、年金受給組が年金非受給組より低い。例えば、就業者の割合は、年金受給組がそれぞれ60.60%（1980年）、59.30%（1992年）、54.54%（2004年）である一方、年金非受給組がそれぞれ86.21%（1980年）、90.51%（1992年）、81.44%（2004年）である。

次に、就業希望者の割合について、(1)各年代において、就業希望者の割合における年金受給組と年金非受給組間の差異は、就業者の割合における年金受給別間の格差より小さい。(2)1980年から1996年にかけて、就業希望者の割合において、年金受給別間の格差が小さい。ただし、2000年、2004年の場合、就業希望者の割合において、年金受給組（2000年が43.76%、2004年が44.54%）と年金非受給組（2000年が75.58%、2004年が72.58%）の格差は、大きくなる。各年代において、公的年金を受給しなかった者が、就業を希望しているにもかかわらず、就業できない状況になってしまうことがうかがえる。また、近年になるほど、

⁵ 年金受給とは、厚生年金、在職老齢年金、共済年金、国民年金、その他の年金のいずれかを受給することである。

公的年金なしの不本意な非就業者の割合が大きくなることが示される⁶。年金プアと就業プアのダブル・プアの高齢者が増加することにより、日本の所得格差はさらに拡大すると考えられる⁷。

第1-4-3図 年金受給別の就業と就業希望の状況



出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より計算。

- 注：1) 就業者の割合は、就業者が就業者と非就業者の合計値に占める割合である。一方、非就業者の割合は、非就業者が就業者と非就業者の合計値に占める割合である。
- 2) 就業希望者の割合は、就業希望者が就業希望者と就業非希望者の合計値に占める割合である。
就業非希望者の割合は、非就業希望者が就業希望者と就業非希望者の合計値に占める割合である。
- 3) 調査票により、就業希望状況の集計対象は、現在就業していない者に限定される。
- 4) サンプルを男性60～69歳に限定する。

⁶ この理由については、以下の4点が考えられる。第一に、近年になるほど、ITなどの産業の発展とともに、高技能労働者に対する労働需要が高くなる。一方、年齢の上昇とともに、高年齢者の場合、人的資本が低下している可能性が高い。そのため、企業において、高年齢者の労働需要は低い。第二に、労働市場において、高齢者に関する労働需給の情報が不完全である。つまり、情報の非対称性によるミスマッチが存在する。第三に、マクロ経済環境が高齢者就業に影響を与える。そのため、雇用不況の背景したで、不本意の希望就業者の割合が上昇していると考えられる。第四に、人口構造の変化からみると、近年になるほど高齢化の進展とともに、高齢者が全体の人口総数に占める割合が上昇している。高齢者の労働供給が、高齢者の労働需要を上回れば、高齢者における就業希望者の割合は上昇すると考えられる。

⁷ 大竹（2000）は、日本において、80年代以後、高年齢者の所得格差が拡大し、これが日本の所得格差の全体に大きく影響を与えることを指摘している。

第1-4-4表 年金受給別の就業と就業希望の状況

		1980年	1988年	1992年	1996年	2000年	2004年
		年金受給組					
就業者	人数 (人)	4,382	3,233	3,814	3,055	2,709	2,570
	割合 (%)	60.60	55.98	59.30	56.86	54.65	54.54
非就業者	人数 (人)	2,849	2,542	2,618	2,318	2,248	2,142
	割合 (%)	39.40	44.02	40.70	43.14	45.35	45.46
合計	人数 (人)	7,231	5,775	6,432	5,373	4,957	4,712
	割合 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
就業希望者	人数 (人)	1,355	1,181	1,178	1,119	978	954
	割合 (%)	47.58	46.46	45.54	48.34	43.76	44.54
就業非希望者	人数 (人)	1,493	1,361	1,409	1,196	1,257	1,188
	割合 (%)	52.42	53.54	54.46	51.66	56.24	55.46
合計	人数 (人)	2,848	2,542	2,587	2,315	2,235	2,142
	割合 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
		年金非受給組					
就業者	人数 (人)	1,631	1,246	1,584	1,185	941	816
	割合 (%)	86.21	87.01	90.51	87.32	81.19	81.44
非就業者	人数 (人)	261	186	166	172	218	186
	割合 (%)	13.79	12.99	9.49	12.68	18.81	18.56
合計	人数 (人)	1,892	1,432	1,750	1,357	1,159	1,002
	割合 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
就業希望者	人数 (人)	138	119	95	108	164	135
	割合 (%)	52.87	63.98	57.58	63.16	75.58	72.58
就業非希望者	人数 (人)	123	67	70	63	53	51
	割合 (%)	47.13	36.02	42.42	36.84	24.42	27.42
合計	人数 (人)	261	186	165	171	217	186
	割合 (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より計算。

注：1) 就業者の割合は、就業者が就業者と非就業者の合計値に占める割合である。一方、非就業者の割合は、非就業者が就業者と非就業者の合計値に占める割合である。

2) 就業希望者の割合は、就業希望者が就業希望者と就業非希望者の合計値に占める割合である。就業非希望者の割合は、非就業希望者が就業希望者と就業非希望者の合計値に占める割合である。

3) 調査票により、就業希望状況の集計対象は、現在就業していない者に限定される。

4) サンプルを男性60～69歳に限定する。

3. 定年経験別の就業状況

定年経験別の就業状況をみる（第1-4-5表と第1-4-6図）。まず、非就業者の割合について、各年代においても、定年経験をした組に比べ、定年経験をしなかった組の非就業者の割合は小さい。

次に、就業希望者の割合について、定年経験をした組の場合、各年代においても、その割合はほぼ2割で一定である。一方、定年経験をしなかった組の場合、1980年代、1990年代に比べ、2000年代の場合、その希望就業者の割合は大きくなる。

また、雇用就業者の割合について、1996年以降、定年経験ををした組に比べ、定年経験をしなかった組の場合、その割合は大きくなる。

第1-4-5表 各年代別の定年経験別の就業状況

単位：％

	1980年	1988年	1992年	1996年	2000年	2004年
定年経験あり						
就業率（％）	55.11	48.91	54.46	50.28	48.87	51.54
雇用就業（役員）	6.64	4.68	3.70	3.81	2.87	2.59
雇用就業（社員）	34.18	27.51	37.79	35.3	35.08	36.18
任意仕事	3.38	4.31	3.70	3.68	3.87	6.55
内職	1.04	0.82	0.72	0.48	0.38	0.38
自営業	7.71	9.47	7.06	6.09	6.01	4.73
家業の手伝い	2.16	2.12	1.49	0.92	0.66	1.11
非就業率（％）	44.89	51.09	45.54	49.72	51.13	48.46
就業希望	25.86	26.69	21.87	26.24	24.16	21.97
引退	19.03	24.40	23.67	23.48	26.97	26.49
定年経験なし						
就業率（％）	78.88	68.68	75.32	72.29	68.20	65.71
雇用就業（役員）	21.27	17.40	12.47	14.00	13.63	12.95
雇用就業（社員）	41.90	36.57	43.96	41.38	40.16	36.13
任意仕事	2.45	3.36	3.70	2.95	2.56	5.09
内職	0.68	0.82	0.95	0.43	0.39	0.33
自営業	10.37	7.02	12.26	12.48	9.57	9.15
家業の手伝い	2.21	3.51	1.98	1.05	1.89	2.06
非就業率（％）	21.12	31.32	24.68	27.71	31.80	34.29
就業希望	11.34	14.80	11.61	13.57	16.00	16.85
引退	9.78	16.52	13.07	14.14	15.80	17.44

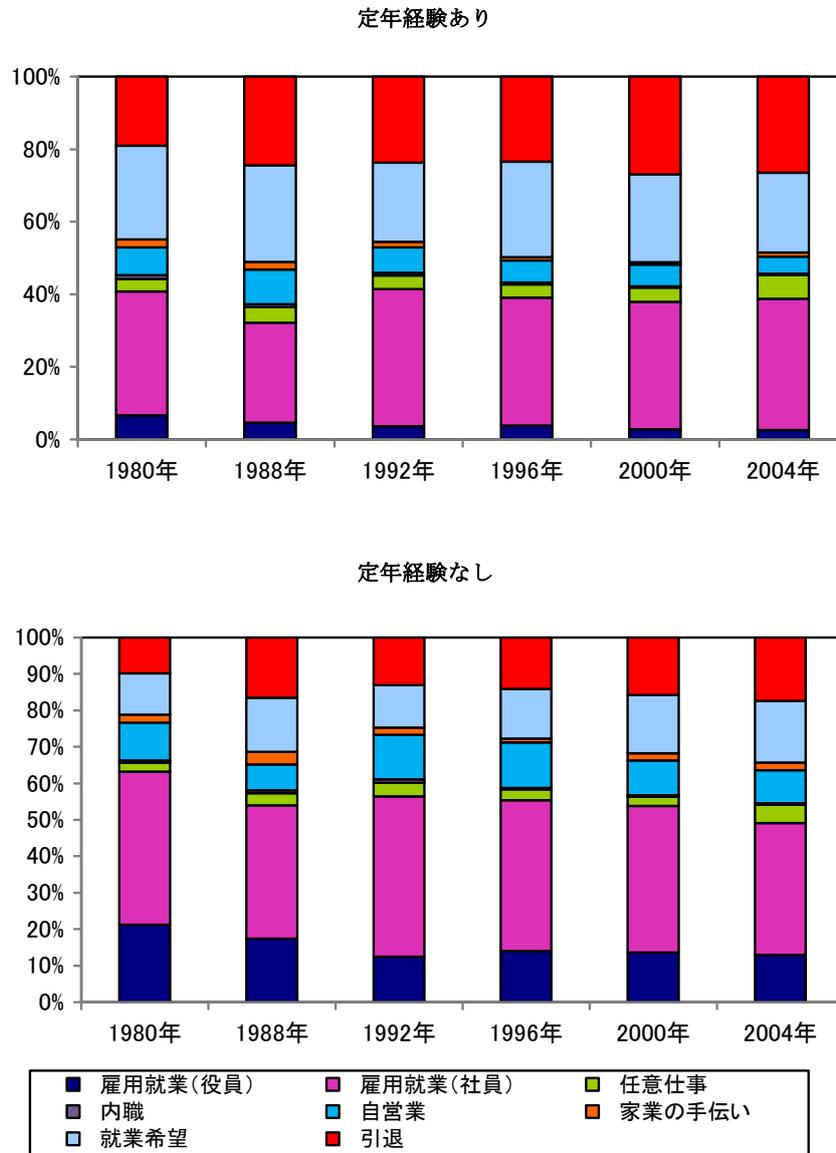
出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より計算。

注：1）就業率とは、就業者が全体のサンプル（就業者＋非就業者）に占める割合である。

非就業率とは、非就業者が全体のサンプル（就業者＋非就業者）に占める割合である。

2）サンプルを男性60～69歳で55歳時点雇用者に限定する。

第1-4-6図 各年代別の定年経験別の就業状況



出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より計算。
 注：1) 就業率とは、就業者が全体のサンプル（就業者＋非就業者）に占める割合である。
 非就業率とは、非就業者が全体のサンプル（就業者＋非就業者）に占める割合である。
 2) サンプルを男性60～69歳で55歳時点雇用者に限定する。

以上から、年齢、定年経験、公的年金受給状況などの要因は、60歳代男性高齢者の就業に影響を与え、各年代の就業状況は異なることが示される。ただし、具体的に、各年代において、各要因がどの程度高齢者の就業に影響を与え、また、時代とともに、各要因の影響はどのように変化したかは、明確ではない。以下では、計量分析の結果を用いて、これらの問題に関連する仮説検証の結果について説明する。

第5節 計量分析の結果

1. 賃金関数の推定結果

各年代の賃金関数の推定結果は、第1-5-1表から第1-5-3表で示されている。まず、逆ミルス比の推定結果について、各年代においても、逆ミルス比の推定結果は、統計的に有意である。就業・非就業によるサンプル・セレクション・バイアスが存在するため、修正しなければ、OLS推定結果にはバイアスが起ることが示される。サンプル・セレクション・バイアスをコントロールした計測結果⁸により、以下のことが示される。

第一に、1980年代、1990年代、2000年代において、いずれも年齢の上昇とともに賃金が低くなる傾向が示される。60歳代前半に比べ、60歳代後半の場合、年齢の上昇による賃金の低下は顕著である。また、このような加齢効果は、近年になるほど顕著である。

第二に、1980年代、1990年代、2000年代においても、55歳当時の職業は、60歳代の賃金に有意な影響を与える。現場生産職などのブルーカラー職に比べ、専門技術職、管理職などのホワイトカラー職の賃金は高い。職業が人的資本を代理指標とする場合、人的資本理論によれば、現場生産職に比べ、専門技術職と管理職の場合、人的資本の水準は高いため、賃金が上昇すると考えられる。

第三に、企業規模の効果について、1988、1990、2000年の場合、大企業ダミーは、いずれも賃金に有意な影響を与えていない。ただし、2004年の場合、賃金は、大企業のほうが中企業より高い。

第四に、健康が賃金に有意なプラスの影響を与える。また、近年になるほど、健康者であることによる賃金の上昇（健康プレミアム）は大きくなる。

第五に、各年代においても、定年経験をしたことは、いずれも賃金にマイナスの影響を与える。

⁸ ヘックマンニ段階の推定結果については、ここで二段階の推定結果のみを説明する。

第1-5-1表 ヘックマン二段階法の賃金関数の推定結果（1980年代）

	1980年		1988年	
	係数	z値	係数	z値
二段階：賃金関数				
年齢ダミー（60歳）				
61歳	-0.0434	-0.83	-0.0491	-0.85
62歳	-0.0061	-0.11	-0.1402 **	-2.45
63歳	-0.0093	-0.17	-0.0691	-1.13
64歳	-0.0614	-1.14	0.0334	0.52
65歳	0.0522	0.93	0.0080	0.11
66歳	-0.1014 *	-1.81	0.0145	0.20
67歳	-0.0627	-1.02	-0.0929	-1.20
68歳	0.0653	0.98	-0.0203	-0.26
69歳	0.0551	0.78	0.0549	0.62
55歳当時の職業（現場生産職）				
専門技術職	0.3672 ***	9.59	0.6371 ***	12.19
管理職	0.8234 ***	25.82	0.8386 ***	19.18
事務職	0.1586 ***	3.48	0.3011 ***	5.44
販売職	0.1810 ***	3.03	0.1434 **	2.02
サービス職	0.0130	0.18	0.0407	0.41
保安職	-0.0392	-0.54	0.0840	0.89
運輸・通信職	0.0518	0.94	0.0613	0.93
その他の職	-0.0832 **	-2.07	0.2062 *	1.79
55歳当時の企業規模（中規模）				
無回答ダミー	-0.0310	-0.51	0.1667 ***	2.76
小規模企業	-0.0197	-0.31	0.0200	0.28
大規模企業+官庁	0.0711	1.60	0.0434	0.66
健康	0.2962 ***	4.70	0.1448 ***	2.81
定年経験	-0.4496 ***	-8.71	-0.1038 **	-2.46
首都圏ダミー	0.1607 ***	3.06	0.1603 ***	2.79
定数項	3.1617 ***	27.61	6.9966 ***	71.85
逆ミルズ比	-0.7172 ***	-8.28	-0.3308 ***	-4.10
一段階：就業選択関数				
年齢ダミー（60歳）				
61歳	0.0697	0.95	0.1500 **	1.92
62歳	-0.0605	-0.82	0.1644 **	2.12
63歳	-0.1817 **	-2.48	-0.0267	-0.34
64歳	-0.1383 *	-1.93	0.0436	0.54
65歳	-0.2398 ***	-3.37	-0.0656	-0.78
66歳	-0.1864 ***	-2.59	0.0116	0.13
67歳	-0.3666 ***	-5.03	-0.0817	-0.94
68歳	-0.4958 ***	-6.66	0.0092	0.10
69歳	-0.6040 ***	-8.02	-0.3914 ***	-4.39
健康	0.9779 ***	28.28	0.7171 ***	17.13
定年経験あり	0.1823 ***	4.65	-0.3365 ***	-8.19
非労働所得	-0.0077 ***	-2.9	-0.0195 ***	-9.70
家族人数	-0.0412 ***	-4.64	0.0195 *	1.80
公的年金受給	-0.0430 ***	-10.1	-0.6696 ***	-10.45
個人年金あり	-0.0807 ***	-6.16	-0.3722 ***	-3.62
首都圏ダミー	0.3035 ***	4.29	0.3351 ***	4.44
定数項	0.0096	0.14	0.5858 ***	7.11
標本数	6718		5002	
センサリング数	3300		2285	
非センサリング数	3418		2717	
尤度比検定	0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988）より推定。
 注：*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第1-5-2表 ヘックマン二段階法の賃金関数の推定結果（1990年代）

	1992年		1996年	
	係数	z値	係数	z値
二段階：賃金関数				
年齢ダミー（60歳）				
61歳	0.0025	0.05	-0.0973	-1.62
62歳	-0.0617	-1.26	-0.1845 ***	-2.97
63歳	-0.1148 **	-2.31	-0.2133 ***	-3.41
64歳	-0.0724	-1.44	-0.1830 ***	-2.92
65歳	-0.1947 ***	-3.66	-0.1750 **	-2.54
66歳	0.0043	0.08	-0.1023	-1.56
67歳	-0.1316 **	-2.21	-0.0159	-0.21
68歳	-0.0732	-1.18	-0.1095	-1.47
69歳	-0.0540	-0.79	-0.0230	-0.28
55歳当時の職業（現場生産職）				
専門技術職	0.5457 ***	13.57	0.5025	0.17
管理職	0.6420 ***	16.86	0.5199 ***	2.86
事務職	0.2839 ***	6.69	0.6466 ***	3.88
販売職	0.2922 ***	5.2	0.2269	1.46
サービス職	0.0373	0.48	0.1095	0.75
保安職	0.0582 **	0.72	0.0810	0.53
運輸・通信職	0.1025	1.97	0.0956	0.69
その他の職	0.0305	0.4	-0.1070	-1.15
55歳当時の企業規模（中規模）				
無回答ダミー	0.0241	0.15	-0.0767	-0.61
小規模企業	-0.1252 ***	-3.54	-0.0377	-0.96
大規模企業+官庁	0.0093	0.25	0.0935 **	2.35
健康	0.0129	0.33	0.3301 ***	4.85
定年経験	-0.2816 ***	-10.03	-0.2299 ***	-6.34
首都圏ダミー	-0.1026	-1.4	0.2950 ***	4.92
定数項	7.2761 ***	108.48	7.8175 ***	34.66
逆ミルズ比	-0.2316 ***	-4.99	-0.5617 ***	-5.89
一段階：就業選択関数				
年齢ダミー（60歳）				
61歳	0.1926 **	2.46	0.0498	0.62
62歳	0.1188	1.53	0.0939	1.12
63歳	0.1184	1.51	0.0380	0.46
64歳	0.0102	0.13	0.0629	0.76
65歳	-0.0635	-0.81	-0.1230	-1.48
66歳	-0.0299	-0.37	0.0316	0.38
67歳	-0.1712 **	-2.10	-0.2243 ***	-2.68
68歳	-0.1704 **	-2.02	-0.2841 ***	-3.40
69歳	-0.3534 ***	-3.95	-0.3765 ***	-4.33
健康	0.7981 ***	20.74	0.9312 ***	23.29
定年経験あり	0.1612 ***	4.28	-0.1118 ***	-2.85
非労働所得	-0.0004	-1.10	-0.0104 ***	-8.04
家族人数	0.5225 ***	27.83	0.0139	1.22
公的年金受給	-0.8210 ***	-14.38	-0.5219 ***	-8.29
個人年金あり	-0.6796 ***	-6.68	-0.1883	-1.55
首都圏ダミー	0.0762	0.77	0.1468 **	2.05
定数項	-0.6218 ***	-8.09	0.0888	1.06
標本数	6331		5284	
センサリング数	3064		2665	
非センサリング数	3269		2619	
尤度比検定	0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（1992、1996）より推定。
注：*、**、*** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第1-5-3表 ヘックマン二段階法の賃金関数の推定結果（2000年代）

	2000年		2004年	
	係数	z値	係数	z値
二段階：賃金関数				
年齢ダミー（60歳）				
61歳	-0.0260	-0.31	-0.1525 **	-2.09
62歳	-0.1317	-1.58	-0.2482 ***	-3.39
63歳	-0.1200	-1.45	-0.2078 ***	-2.81
64歳	-0.1403 *	-1.67	-0.2359 ***	-3.05
65歳	-0.2264 **	-2.53	-0.1798 *	-2.34
66歳	-0.2540 ***	-2.78	-0.2173 ***	-2.57
67歳	-0.3705 ***	-4.13	-0.3689 ***	-4.13
68歳	-0.2296 **	-2.39	-0.3863 ***	-4.12
69歳	-0.3714 ***	-3.50	-0.3807 ***	-4.10
55歳当時の職業（現場生産職）				
専門技術職	0.5690 ***	8.99	0.4580 ***	9.94
管理職	0.4384 ***	7.73	0.4817 ***	10.91
事務職	0.1329 *	1.94	0.1369 **	2.11
販売職	0.1155	1.53	0.2057 ***	3.19
サービス職	-0.0107	-0.09	0.0070	0.09
保安職	0.1306	1.29	-0.0028	-0.02
運輸・通信職	-0.0003	0.00	0.0371	0.66
その他の職	-0.0296	-0.18	0.0851	0.67
55歳当時の企業規模（中規模）				
無回答ダミー	0.4939 *	1.68	0.3828 *	2.29
小規模企業	-0.0973 **	-1.98	0.0488	1.23
大規模企業+官庁	0.0245	0.51	0.1357 ***	3.31
健康	0.1903 **	2.39	0.2252 ***	3.27
定年経験	-0.1570	-0.96	-0.2893 ***	-7.66
首都圏ダミー	0.2383 ***	3.63	0.1387 ***	2.59
定数項	6.6405 ***	36.62	6.7294 ***	51.74
逆ミルズ比	0.3401 ***	2.98	0.4942 ***	4.37
就業選択関数				
年齢ダミー（60歳）				
61歳	0.2976 ***	2.83	0.1417	1.34
62歳	0.1135	1.07	-0.0582	-0.57
63歳	0.0792	0.76	-0.0088	-0.09
64歳	-0.0627	-0.61	-0.0861	-0.81
65歳	-0.1351	-1.28	-0.1223	-1.16
66歳	-0.1239	-1.14	-0.3232 ***	-3.08
67歳	-0.1156	-1.08	-0.4295 ***	-4.05
68歳	-0.2454 **	-2.28	-0.4937 ***	-4.60
69歳	-0.3415 ***	-3.05	-0.4553 ***	-4.18
健康	0.7765 ***	15.27	0.7647 ***	16.03
定年経験あり	0.4430 ***	8.10	-0.1653 ***	-3.69
非労働所得	-0.0236 ***	-10.17	-0.0130 ***	-7.86
家族人数	0.0131	0.82	0.0785 ***	5.11
公的年金受給	-0.3965	1.14	-0.4442 ***	-3.22
個人年金あり	-0.2794 *	-1.91	-0.1231	-1.52
首都圏ダミー	-0.0856	-1.17	0.1927 ***	2.74
定数項	-0.6984 ***	-6.06	0.1472	0.92
標本数	3634		3994	
センサリング数	2100		2059	
非センサリング数	1534		1935	
尤度比検定	0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（2000、2004）より推定。
注：*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2. 就業の確率に関するプロビット分析の結果

(1) 就業の確率に関するプロビット分析の結果（推定1）

60～69歳、60～64歳、65～69歳に分けて1980年代、1990年代、2000年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（推定1）は、以下の第1-5-4表から第1-5-12表で示されている。以下では、分析結果について説明する。

第一に、60～69歳の推定結果をみる。(1) 各要因の有意水準についてみると、各年代においても、年齢、55歳当時の職業⁹、55歳当時の企業規模、健康、非労働所得、同居家族の人数、定年経験、年金金額、地域は、いずれも就業の確率に有意な影響を与えることが示される。

(2) 年齢の影響について、加齢効果が存在しており、つまり、年齢の上昇とともに、就業の確率は低くなることが示される。60歳代前半に比べ、加齢効果は、60歳代後半のほうが大きい。また、60歳代前半の場合、1980年、1988年、1992年において、60歳に比べ、63歳と64歳の場合、就業の確率がいずれも低くなる。ただし、1996年以後、60歳代前半における就業確率の各年齢層（1歳刻み）間の差は統計的に有意ではない。60歳代前半において、近年になるほど加齢効果は弱くなることがうかがえる。

(3) 55歳当時の職業の影響については、各年代においても、現場生産職に比べ、専門技術職と管理職の場合、就業の確率は大きい。ブルーカラーに比べ、ホワイトカラーの場合、就業の確率は高くなることがうかがえる。

(4) 企業規模の影響について、各年代によって55歳で勤務した企業規模の影響が異なっている。例えば、1988年の場合、中企業に比べ、大企業において、就業の確率は大きくなる。一方、1992年の場合、その就業確率は小さくなる。ただし、近年になるほど、大企業での就業経歴が60歳代の就業確率を高める効果は大きくなる。

(5) 定年経験の影響について、各年代においても、定年経験をした場合、就業の確率は低くなる。ただし、近年になるほどこうした定年経験の影響は小さくなる。

(6) 年金の影響について、各年代においても、各種の年金受給額（厚生年金、国民年金、共済年金、企業年金、その他の年金）の上昇とともに就業の確率は低くなる。

(7) 他の要因について、各年代においても、健康であることが就業の確率にプラスの影響を与える。同居家族の人数が多いほど、就業の確率は高くなる。一方、非労働所得が高い場合、就業の確率は低くなる。

⁹ 55歳当時の職業の影響については、市場賃金率を含む分析結果により、管理職、専門技術職の推定係数はマイナスの値となっており、また、これらの推定係数は統計的に有意である。55歳当時の職業は人的資本の一部であるため、職業の効果は、市場賃金率の効果と職業自身の効果の両方を含むと考えられる。

第1-5-4表 1980年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（60～69歳）

	1980年		1988年	
	係数	z 値	係数	z 値
年齢ダミー	(60歳ダミー)			
	0.0619	0.68	0.1208	1.51
	-0.0422	-0.46	0.1369 *	1.74
	-0.1486 *	-1.66	-0.1171	-1.47
	-0.0339	-0.38	-0.0087	-0.10
	-0.1231	-1.40	-0.2061 **	-2.43
	-0.1520 *	-1.72	-0.2018 **	-2.29
	-0.2094 **	-2.31	-0.2102 **	-2.39
	-0.4268 ***	-4.65	-0.1668 *	-1.80
	-0.4549 ***	-4.84	-0.4738 ***	-5.31
55歳当時の職業	(現場生産職)			
	0.2699 ***	3.98	0.4044 ***	5.77
	0.5902 ***	9.76	0.5841 ***	9.29
	0.0671	0.92	0.0741	1.12
	0.2066 *	1.74	0.2371 **	2.49
	0.0244	0.18	0.2607 *	1.92
	0.1387	1.21	0.0761	0.67
	0.2054 **	2.27	0.1983 **	2.47
	0.2213 ***	2.84	0.0510	0.37
55歳当時の企業規模	(中規模)			
	-0.2259 **	-2.21	-0.4598 ***	-6.02
	-0.0424	-0.42	-0.1377	-1.45
	0.0176	0.20	0.1578 *	1.80
健康	0.8132 ***	19.15	0.7161 ***	16.73
家族人数	0.0015	0.13	0.0570 ***	5.07
非労働所得	-0.0098 ***	-2.66	-0.0282 ***	-12.13
定年経歴あり	-0.3600 ***	-4.77	-0.4273 ***	-9.54
年金制度	厚生年金			
	-0.1107 ***	-17.15	-0.0224 ***	-9.71
	0.2199 ***	5.14	-0.0162	-0.78
	-0.0624 ***	-10.76	-0.0217 ***	-6.75
	-0.0642 ***	-4.32	0.0061	0.77
	-0.0799 ***	-5.02	-0.0235 **	-2.42
地域	首都圏ダミー			
	0.1834 **	2.18	0.3058 ***	3.94
定数項	0.8762 ***	6.52	0.6081 ***	5.60
標本数	5440		4995	
自由度調整済決定係数	0.2433		0.1824	
対数尤度	-2675.65		-2788.13	
尤度比検定	0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988）より推定。

注：*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第1-5-5表 1990年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（60～69歳）

	1992年		1996年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(60歳ダミー)				
	0.0412	0.47	0.0845	0.90	
	0.0613	0.69	0.1586	1.60	
	-0.0473	-0.53	0.0011	0.01	
	-0.1266	-1.47	0.0480	0.49	
	-0.2627 ***	-2.97	-0.1939 **	-1.98	
	-0.2091 **	-2.31	0.0136	0.14	
	-0.3665 ***	-3.96	-0.2151 **	-2.15	
	-0.2645 ***	-2.78	-0.3461 ***	-3.49	
	-0.4553 ***	-4.46	-0.4753 ***	-4.60	
55歳当時の職業	(現場生産職)				
	0.5403 ***	7.95	0.2249 ***	2.73	
	0.5728 ***	8.83	0.2060 ***	2.84	
	0.4756 ***	7.67	0.1313	1.59	
	0.6446 ***	6.69	0.2280 **	2.20	
	0.7603 ***	6.26	0.3150 *	1.94	
	0.8672 ***	8.06	0.4226 ***	2.77	
	0.3552 ***	4.46	-0.0119	-0.14	
	0.5832 ***	3.86	0.3042 *	1.93	
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	0.4944 *	1.83	—	—	
	0.0755	1.29	0.0684	1.07	
	-0.1201 **	-1.99	0.0145	0.22	
健康	0.7370 ***	16.48	0.9294 ***	18.61	
家族人数	0.7832 ***	31.20	0.0370 **	2.55	
非労働所得	-0.0011 ***	-3.03	-0.0068 ***	-4.34	
定年経験あり	-0.4536 ***	-9.46	-0.2665 ***	-5.25	
年金制度	厚生年金	-0.0017 **	-2.52	-0.1032 ***	-33.25
	国民年金	0.0076	0.59	-0.0621 ***	-7.08
	共済年金	-0.0112 ***	-3.50	-0.0380 ***	-12.50
	企業年金	-0.0247 ***	-3.21	-0.0197 ***	-3.08
	その他の年金	-0.0285 ***	-2.57	-0.0072	-0.51
地域	首都圏ダミー	-0.0395	-0.35	0.1745 *	1.95
定数項		-1.1177 ***	-10.88	0.6915 ***	6.20
標本数	5570		4727		
自由度調整済決定係数	0.3249		0.3612		
対数尤度	-2505.02		-2656.30		
尤度比検定	0.0000		0.0000		

出所：「高齢者就業実態調査」（1992、1996）より推定。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 1996年の場合、企業規模に関する無回答の標本数が少ない。

第1-5-6表 2000年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（60～69歳）

	2000年		2004年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(60歳ダミー)				
	0.4042 ***	3.77	0.2523 **	2.27	
	0.2534 **	2.37	0.1147	1.06	
	0.2557 **	2.45	0.1484	1.35	
	0.0869	0.84	0.0433	0.39	
	0.0313	0.30	0.0380	0.34	
	0.0086	0.08	-0.1697	-1.54	
	0.0058	0.05	-0.2093 *	-1.88	
	-0.0685	-0.64	-0.3005 ***	-2.67	
	-0.1051	-0.95	-0.2508 **	-2.18	
55歳当時の職業	(現場生産職)				
	0.3441 ***	3.89	0.1635 **	2.45	
	0.3192 ***	4.35	0.0860	1.35	
	0.0880	1.05	0.0600	0.67	
	0.3090 ***	3.10	0.1270	1.32	
	0.1276	0.87	0.0412	0.37	
	0.4085 ***	2.87	-0.3343 **	-2.20	
	0.2160 ***	2.73	0.0659	0.81	
	0.1762	0.94	0.1848	0.97	
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	1.3098 **	2.28	0.5538 **	2.32	
	-0.0568	-0.92	0.1932 ***	3.43	
	0.0856	1.40	0.1572 ***	2.78	
健康	0.7530 ***	14.37	0.8006 ***	16.32	
家族人数	0.0461 ***	2.76	0.0012	0.61	
非労働所得	-0.0299 ***	-11.13	-0.1059 ***	-6.59	
定年経験あり	-0.1964 ***	-3.29	-0.0342	-0.71	
年金制度	厚生年金	-0.0131 ***	-9.10	-0.0410 ***	-11.26
	国民年金	-0.0378	-1.24	—	—
	共済年金	0.0022	0.64	—	—
	企業年金	0.0050	0.91	—	—
	その他の年金	-0.0500 **	-2.54	-0.0230 **	-2.42
地域	首都圏ダミー	0.0349	0.45	0.1823 **	2.50
定数項		-0.4628 ***	-3.65	-0.2105 *	-1.74
標本数		3431		3978	
自由度調整済決定係数		0.1294		0.1399	
対数尤度		-2064.94		-2364.13	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（2000、2004）より推定。

注：1）*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2）2004年の調査票において、年金に関する質問項目は、公的年金とその他の私的年金の2種しかない。そのため、公的年金とその他の年金のみを推定した。つまり、2004年の場合、「厚生年金」で示す推定値は、厚生年金を含む公的年金の全体効果であることを留意しておく。

第1-5-7表 1980年代の就業確率に関するプロビット分析の結果(60~64歳)

	1980年		1988年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(60歳ダミー)				
	0.0901	0.97	0.1456 *	1.78	
	-0.0375	-0.40	0.1721 **	2.12	
	-0.1285	-1.40	-0.1143	-1.4	
	-0.0099	-0.11	0.0247	0.29	
	(現場生産職)				
55歳当時の職業	専門技術職	0.2654 ***	2.73	0.3699 ***	4.05
	管理職	0.5067 ***	5.73	0.5352 ***	6.29
	事務職	-0.0050	-0.05	0.1240	1.41
	販売職	0.1377	0.78	0.2625 *	1.93
	サービス職	0.4411 *	1.85	0.2431	1.37
	保安職	0.1382	0.86	0.2072	1.39
	運輸・通信職	0.3703 ***	2.79	0.2012 *	1.92
	その他の職	0.2019 *	1.79	0.2037	1.01
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	無回答ダミー	-0.0853	-0.56	-0.5116 ***	-4.74
	小規模企業	-0.0970	-0.65	-0.0769	-0.57
	大規模企業+官庁	0.1192	0.91	0.4587 ***	3.68
健康		0.7612 ***	12.25	0.6826 ***	11.73
家族人数		-0.0081	-0.47	0.0749 ***	4.73
非労働所得		-0.0140 ***	-2.59	-0.0403 ***	-13.3
定年経験あり		-0.2373 **	-2.08	-0.4890 ***	-8.27
年金制度	厚生年金	-0.1369 ***	-15.43	-0.0211 ***	-6.57
	国民年金	0.1751 **	2.02	-0.0279	-0.82
	共済年金	-0.0645 ***	-7.93	-0.0183 ***	-4.34
	企業年金	-0.0631 ***	-3.24	0.0104	1.06
	その他の年金	-0.0584 ***	-2.81	-0.0145	-1.14
地域	首都圏ダミー	0.1208	0.96	0.2841 ***	2.71
定数項		0.9324 ***	5.00	0.7161 ***	5.06
標本数		2889		3005	
自由度調整済決定係数		0.2850		0.2247	
対数尤度		-1256.49		-1534.39	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高齢者就業実態調査」(1980、1988)より推定。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 年齢を60~64歳に限定する。

第1-5-8表 1990年代の就業確率に関するプロビット分析の結果(60~64歳)

	1992年		1996年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(60歳ダミー)				
	61歳	0.0383	0.43	0.1121	1.17
	62歳	0.0541	0.60	0.1770 *	1.75
	63歳	-0.0531	-0.59	0.0435	0.44
	64歳	-0.1339	-1.53	0.1210	1.21
	(現場生産職)				
55歳当時の職業	専門技術職	0.5551 ***	6.01	0.2163 *	1.87
	管理職	0.6026 ***	6.79	0.2489 **	2.51
	事務職	0.4672 ***	5.54	0.0856	0.74
	販売職	0.7157 ***	5.34	0.3383 **	2.39
	サービス職	0.7354 ***	4.40	0.1569	0.74
	保安職	1.0166 ***	6.48	0.5005 **	2.28
	運輸・通信職	0.3206 ***	3.19	-0.0046	-0.04
	その他の職	0.5032 **	2.28	0.5312 **	2.14
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	無回答ダミー	0.8536 **	2.32	—	—
	小規模企業	0.1796 **	2.24	0.0153	0.18
	大規模企業+官庁	-0.0760	-0.93	0.0808	0.94
健康		0.7388 ***	11.89	0.8422 ***	11.91
家族人数		0.7917 ***	22.63	0.0421 *	1.92
非労働所得		-0.0010 ***	-2.69	-0.0420 ***	-12.00
定年経験あり		-0.4854 ***	-7.51	-0.2354 ***	-3.28
年金制度	厚生年金	-0.0003	-0.07	-0.0732 ***	-18.01
	国民年金	-0.0185 *	-1.69	-0.0631 ***	-3.15
	共済年金	-0.0076 *	-1.75	-0.0054	-1.23
	企業年金	-0.0262 ***	-2.77	0.0076	0.89
	その他の年金	-0.0319 **	-2.50	0.0500 *	1.79
地域	首都圏ダミー	-0.0011	-0.01	-0.0606	-0.47
定数項		-1.2071 ***	-9.48	0.8191 ***	5.78
標本数		3151		2472	
自由度調整済決定係数		0.3213		0.3278	
対数尤度		-1344.46		-1076.22	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高齢者就業実態調査」(1992、1996)より推定。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 1996年の場合、企業規模に関する無回答の標本数が少ない。

第1-5-9表 2000年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（60～64歳）

	2000年		2004年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(60歳ダミー)				
	61歳	0.4008 ***	3.67	0.2773 **	2.47
	62歳	0.2470 **	2.26	0.1574	1.42
	63歳	0.2523 **	2.36	0.1880 *	1.67
	64歳	0.0886	0.84	0.0929	0.81
55歳当時の職業	(現場生産職)				
	専門技術職	0.2476 **	1.97	0.1657 *	1.70
	管理職	0.3588 ***	3.48	0.0657	0.73
	事務職	0.2256 *	1.94	-0.0285	-0.22
	販売職	0.3722 ***	2.78	0.0120	0.09
	サービス職	0.0115	0.05	0.1352	0.82
	保安職	0.6289 ***	2.76	-0.3751 *	-1.70
	運輸・通信職	0.3157 ***	2.92	0.1404	1.20
	その他の職	0.0462	0.14	0.3280	1.08
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	無回答ダミー	—	—	0.1707	0.45
	小規模企業	0.0656	0.75	0.1296	1.60
	大規模企業+官庁	0.1818 **	2.12	0.2023 ***	2.58
健康		0.6895 ***	8.93	0.7544 ***	10.39
家族人数		0.0361	1.44	-0.0033	-1.21
非労働所得		-0.0401 ***	-12.39	-0.0860 ***	-3.58
定年経験あり		-0.1840 **	-2.17	-0.0304	-0.45
年金制度	厚生年金	-0.0024	-1.19	-0.0468 ***	-9.58
	国民年金	0.0540	0.66	—	—
	共済年金	0.0146 ***	2.94	—	—
	企業年金	0.0090	1.29	—	—
	その他の年金	-0.0701 **	-2.22	-0.0142	-1.10
地域	首都圏ダミー	-0.0061	-0.05	-0.0266	-0.24
定数項		-0.4712 ***	-2.86	-0.0324	-0.22
標本数		1709		1949	
自由度調整済決定係数		0.1376		0.1249	
対数尤度		-1014.69		-1130.19	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高齢者就業実態調査」（2000、2004）より推定。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 2004年の調査票において、年金に関する質問項目は、公的年金とその他の私的年金の2種しかない。そのため、公的年金とその他の年金のみを推定した。つまり、2004年の場合、「厚生年金」で示す推定値は、厚生年金を含む公的年金の全体効果であることを留意しておく。

3) 2000年の場合、企業規模に関する無回答のサンプルが少ない。

第1-5-10表 1980年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（65～69歳）

	1980年		1988年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(65歳ダミー)				
	66歳	-0.0476	-0.58	-0.0316	-0.35
	67歳	-0.0986	-1.15	-0.0344	-0.38
	68歳	-0.3182 ***	-3.66	0.0051	0.05
	69歳	-0.3183 ***	-3.56	-0.2698 ***	-2.91
55歳当時の職業	(現場生産職)				
	専門技術職	0.2752 ***	2.87	0.4594 ***	4.07
	管理職	0.6111 ***	7.24	0.5752 ***	6.04
	事務職	0.1301	1.25	-0.0273	-0.26
	販売職	0.2637	1.61	0.1769	1.30
	サービス職	-0.1990	-1.15	0.2653	1.27
	保安職	0.1618	0.99	-0.1280	-0.70
	運輸・通信職	0.0320	0.25	0.2233 *	1.75
	その他の職	0.2681 **	2.45	-0.1127	-0.57
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	無回答ダミー	-0.3481 **	-2.50	-0.3379 ***	-3.10
	小規模企業	0.0041	0.03	-0.1586	-1.17
	大規模企業+官庁	-0.0530	-0.43	-0.1811	-1.45
健康		0.8590 ***	14.56	0.7378 ***	11.42
家族人数		0.0095	0.63	0.0451 ***	2.77
非労働所得		-0.0066	-1.33	-0.0095 **	-2.50
定年経験あり		-0.4663 ***	-4.54	-0.2721 ***	-3.83
年金制度	厚生年金受給満額	-0.0752 ***	-7.79	-0.0237 ***	-7.00
	国民年金	0.3027 ***	5.91	0.0219	0.80
	共済年金	-0.0546 ***	-6.50	-0.0237 ***	-4.61
	企業年金	-0.0613 ***	-2.59	-0.0046	-0.33
	その他の年金	-0.1066 ***	-4.19	-0.0406 ***	-2.59
地域	首都圏ダミー	0.2012 *	1.76	0.3370 ***	2.86
定数項		0.5802 ***	3.31	0.0655	0.43
標本数		2551		1990	
自由度調整済決定係数		0.2028		0.1284	
対数尤度		-1382.85		-1201.21	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988）より推定。

注：*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第1-5-11表 1990年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（65～69歳）

		1992年		1996年	
		係数	z 値	係数	z 値
年齢ダミー	(65歳ダミー)				
	66歳	0.0684	0.77	0.1849 *	1.69
	67歳	-0.0836	-0.92	-0.0738	-0.68
	68歳	0.0062	0.07	-0.1707	-1.59
	69歳	-0.1941 *	-1.93	-0.3634 ***	-3.24
55歳当時の職業	(現場生産職)				
	専門技術職	0.5938 ***	5.82	0.1932	1.49
	管理職	0.6527 ***	6.74	0.0387	0.32
	事務職	0.5451 ***	5.9	0.0803	0.61
	販売職	0.5859 ***	4.17	0.0870	0.51
	サービス職	0.7554 ***	4.28	0.5837 **	2.19
	保安職	0.7450 ***	4.89	0.1483	0.64
	運輸・通信職	0.4242 ***	3.2	0.0405	0.29
	その他の職	0.6122 ***	2.94	0.1789	0.82
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	無回答ダミー	-0.2065	-0.47	—	—
	小規模企業	-0.0792	-0.9	0.0215	0.20
	大規模企業+官庁	-0.1269	-1.39	-0.0637	-0.58
健康		0.7618 ***	11.62	1.0308 ***	13.41
家族人数		0.7608 ***	20.84	0.0292	1.41
非労働所得		-0.0005	-0.11	-0.0308 ***	-5.28
定年経験あり		-0.3398 ***	-4.65	-0.2963 ***	-3.70
年金制度	厚生年金受給満額	-0.0274 ***	-4.15	-0.1487 ***	-25.17
	国民年金	-0.0207	-1.29	-0.0761 ***	-7.18
	共済年金	-0.0341 ***	-4.86	-0.0755 ***	-13.71
	企業年金	-0.0234	-1.6	-0.0440 ***	-3.68
	その他の年金	-0.0313	-1.43	-0.0682 ***	-3.21
地域	首都圏ダミー	-0.0954	-0.58	0.3781 ***	2.78
定数項		-0.9950 ***	-6.96	0.4528 ***	2.62
標本数		2419		2255	
自由度調整済決定係数		0.3182		0.4624	
対数尤度		-1139.13		-840.23	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（1992、1996）より推定。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 1996年の場合、企業規模に関する無回答の標本数が少ない。

第1-5-12表 2000年代の就業確率に関するプロビット分析の結果（65～69歳）

	2000年		2004年		
	係数	z 値	係数	z 値	
年齢ダミー	(65歳ダミー)				
	66歳	-0.0531	-0.52	-0.2134 **	-2.33
	67歳	-0.0539	-0.54	-0.2702 ***	-2.92
	68歳	-0.1147	-1.13	-0.3546 ***	-3.77
	69歳	-0.1890 *	-1.77	-0.3088 ***	-3.19
55歳当時の職業	(現場生産職)				
	専門技術職	0.4082 ***	3.19	0.1556 *	1.68
	管理職	0.2261 **	2.08	0.0963	1.06
	事務職	-0.0377	-0.30	0.1531	1.23
	販売職	0.2271	1.46	0.2449 *	1.77
	サービス職	0.1387	0.68	-0.0557	-0.37
	保安職	0.1393	0.73	-0.2750	-1.30
	運輸・通信職	0.0836	0.70	-0.0089	-0.08
	その他の職	0.2498	1.04	0.0950	0.38
55歳当時の企業規模	(中規模)				
	無回答ダミー	0.5601	0.66	0.7772 **	2.55
	小規模企業	-0.1452	-1.62	0.2541 ***	3.22
	大規模企業+官庁	-0.0321	-0.36	0.1108	1.34
健康		0.7784 ***	10.64	0.8483 ***	12.59
家族人数		0.0547 **	2.38	0.0013	0.42
非労働所得		-0.0058	-1.23	-0.1281 ***	-5.86
定年経験あり		-0.1786 **	-2.06	-0.1109	-1.60
年金制度	厚生年金受給満額	-0.0314 ***	-13.27	-0.0351 ***	-6.28
	国民年金	-0.0453	-1.33	—	—
	共済年金	-0.0141 ***	-2.92	—	—
	企業年金	-0.0044	-0.48	—	—
	その他の年金	-0.0385	-1.52	-0.0342 **	-2.40
地域	首都圏ダミー	0.0663	0.60	0.3521 ***	3.60
定数項		-0.5367 ***	-3.20	-0.3980 ***	-2.69
標本数		1722		2029	
自由度調整済決定係数		0.1582		0.1257	
対数尤度		-976.62		-1219.49	
尤度比検定		0.0000		0.0000	

出所：「高年齢者就業実態調査」（2000、2004）より推定。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 2004年の調査票において、年金に関する質問項目は、公的年金とその他の私的年金の2種しかない。そのため、公的年金とその他の年金のみを推定した。つまり、2004年の場合、「厚生年金」で示す推定値は、厚生年金を含む公的年金の全体効果であることを留意しておく。

第二に、60歳前半と60歳後半の分析結果を比較する。(1)年齢の影響について、60歳前半に比べ、60歳代後半の場合、加齢効果は大きい。60歳代後半の場合、各年代においても、年齢の上昇とともに就業の確率が低くなり、しかも近年になるほど、加齢効果は大きくなる。

(2)職業の影響について、ホワイトカラー（専門技術職、管理職）が就業に与える影響は、60歳代前半のほうが大きい。

(3)企業規模の影響について、2000年代の場合、60歳代前半と60歳代後半においても、55歳で勤務した企業の規模が大きい場合、60歳代の就業確率が高くなる。ただし、こうした大企業の影響は、60歳代後半が60歳代前半より大きい。

(4)定年経験の影響について、1990年代以後、定年経験が男性高齢者の就業に与えるマイナスの影響において、年齢階層間の大きな差が見られない。

(5)各年代においても、年金（厚生年金、国民年金、共済年金、企業年金、その他の年金）がいずれも就業に有意なマイナスの影響を与える。こうした年金の影響は、60歳代後半が60歳代前半より大きい。

(6)他の要因について、健康であることが高齢者の就業にプラスの影響を与える。こうした健康の影響は、60歳代後半のほうが大きい。

以上の分析結果により、年齢、55歳当時の職業、55歳当時の企業規模、健康、非労働所得、同居家族の人数、定年経験、年金金額、地域が60歳代の男性高齢者の就業に有意な影響を与え、また、年齢階層（60歳代前半、60歳代後半）により、これらの要因の影響は異なることが示される。

ただし、職業の効果は市場賃金率の効果と混在するため、具体的に市場賃金率がどの程度就業の確率に影響を与えるかが明らかになっていない。以下では、市場賃金率に関する分析結果について説明する。

(2) 市場賃金率が就業の確率に与える影響に関する分析の結果（推定2）

市場賃金率が就業の確率に与える影響について、第1-5-1表、第1-5-2表、第1-5-3表の賃金関数の推定結果に基づいて賃金率の推定値を計算した。その推定値を用いた構造型のプロビット分析の結果（推定2）を第1-5-13表でまとめている。以下では、市場賃金率の推定結果をみる。

まず、各年代においても、市場賃金率の上昇とともに、就業の確率は上昇する。男性高齢者の場合、市場賃金率の効果において、代替効果は所得効果より大きいことが示される。

次に、市場賃金率が高齢者の就業に与えるプラスの影響は、1980年代、1990年代、2000年代の順に小さくなる。近年になるほど、市場賃金率の影響は小さくなることが明らかになっている。

第1-5-13表 市場賃金率に関する構造型プロビット分析の結果
(Structure probit model)

	市場賃金率の推定係数	z 値
1980年		
60～69歳	0.5861 ***	9.11
60～64歳	0.4737 ***	5.06
65～69歳	0.6274 ***	6.96
1988年		
60～69歳	0.6357 ***	9.48
60～64歳	0.5561 ***	6.20
65～69歳	0.6654 ***	6.45
1992年		
60～69歳	0.3535 ***	3.89
60～64歳	0.4101 ***	3.31
65～69歳	0.3533 ***	2.60
1996年		
60～69歳	0.2579 ***	2.68
60～64歳	0.2865 **	2.16
65～69歳	0.0506	0.33
2000年		
60～69歳	0.4860 ***	3.94
60～64歳	0.3550 **	2.04
65～69歳	0.5744 ***	3.18
2004年		
60～69歳	0.2480 **	2.37
60～64歳	0.1888	1.26
65～69歳	0.2814 **	1.91

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2002、2004）より推定。

注： 1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 推定では、年齢、55歳当時の企業規模、健康、家族人数、非労働所得、定年経験、厚生年金受給満額、国民年金、共済年金、企業年金、その他年金、地域を推定したが、市場賃金率の推定値のみを掲載している。

3) 年齢を60～69歳に限定する。

(3) 就業の確率に関する限界プロビット分析の結果

前述した就業の確率に関するプロビット分析により、市場賃金率を含む各要因が高齢者の就業確率に与える影響について、推定値の統計的有意性と推定値の大きさがわかった。ただし、具体的に各要因の変化に伴って、就業の確率がどの程度変化するかが数量的に明らかになっていない。

この点を明らかにするため、年齢階層別・年代別の限界プロビット分析を行った。分析結果を第1-5-14表、第1-5-15表、第1-5-16表で示している。また、これらの分析結果に基づいて、各要因の効果を第1-5-17図から第1-5-22図で表している。以下では、主に60～69歳に関する各要因の限界効果の推定値を用い、仮説検証を含んで各年代における各要因の影響、および時代とともに各要因の変化について説明する。

第1-5-14表 各要因の変化に伴う就業確率の変化（60～69歳）

(Marginal probit analysis)

	各要因の変化	1980年	1988年	1992年	1996年	2000年	2004年
賃金率	1単位増加	20.55%	24.74%	12.89%	9.99%	19.30%	9.85%
61歳	0→1	2.13%	4.65%	1.48%	3.24%	15.97%	9.85%
62歳	0→1	-1.49%	5.26%	2.20%	6.02%	10.08%	4.53%
63歳	0→1	-5.33%	-4.60%	-1.73%	0.04%	10.17%	5.85%
64歳	0→1	-1.19%	-0.34%	-4.68%	1.85%	3.46%	1.72%
65歳	0→1	-4.39%	-8.13%	-9.88%	-7.62%	1.24%	1.51%
66歳	0→1	-5.46%	-7.96%	-7.82%	0.52%	0.34%	-6.76%
67歳	0→1	-7.60%	-8.30%	-13.95%	-8.45%	0.23%	-8.33%
68歳	0→1	-15.95%	-6.57%	-9.98%	-13.66%	-2.71%	-11.94%
69歳	0→1	-17.07%	-18.72%	-17.50%	-18.76%	-4.15%	-9.99%
55歳当時の職業（現場生産職）							
専門技術職	0→1	8.90%	14.93%	17.49%	8.47%	13.65%	6.44%
管理職	0→1	18.64%	21.20%	18.66%	7.83%	12.68%	3.41%
事務職	0→1	2.31%	2.87%	15.76%	5.01%	3.50%	2.37%
販売職	0→1	6.82%	8.94%	19.64%	8.55%	12.27%	5.01%
サービス職	0→1	0.85%	9.77%	21.99%	11.57%	5.09%	1.63%
運輸・通信職	0→1	4.66%	2.94%	24.21%	15.16%	16.11%	-13.24%
保安職	0→1	6.80%	7.53%	11.87%	-0.46%	8.60%	2.61%
その他の職	0→1	7.34%	1.97%	17.86%	11.20%	7.02%	7.23%
55歳当時の企業規模（中規模）							
小規模企業	0→1	-1.49%	-5.41%	2.73%	2.64%	3.40%	7.74%
大規模企業+官庁	0→1	0.61%	6.05%	-4.38%	0.56%	2.85%	6.22%
健康	0→1	29.76%	27.88%	27.65%	35.71%	28.49%	31.02%
家族人数	1人増加	0.05%	2.21%	28.37%	1.43%	1.83%	4.20%
非労働所得	1ヶ月1万円増加	-0.34%	-1.10%	-0.04%	-0.26%	-1.19%	-0.05%
定年経験あり	0→1	-12.34%	-16.37%	-15.94%	-10.21%	-7.73%	-6.03%
厚生年金	1ヶ月1万円増加	-3.86%	-0.87%	-0.06%	-3.99%	-0.52%	-1.63%
国民年金	1ヶ月1万円増加	7.67%	-0.63%	0.27%	-2.40%	-1.50%	—
共済年金	1ヶ月1万円増加	-2.18%	-0.84%	-0.41%	-1.47%	0.09%	—
企業年金	1ヶ月1万円増加	-2.24%	0.24%	-0.89%	-0.76%	0.20%	—
その他の年金	1ヶ月1万円増加	-2.79%	-0.92%	-1.03%	-2.77%	-2.00%	-0.92%
首都圏ダミー	0→1	6.12%	11.42%	-1.44%	6.60%	1.39%	7.16%

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

注：1) 表の数値は各要因の変化に伴う就業確率の変化を示す。

2) 2004年の調査票において、年金に関する質問項目は、公的年金とその他の私的年金の2種しかない。そのため、公的年金とその他の年金のみを推定した。つまり、2004年の場合、「厚生年金」で示す推定値は、厚生年金を含む公的年金の全体効果であることを留意しておく。

第1-5-15表 各要因の変化に伴う就業確率の変化（60～64歳）

(Marginal probit analysis)

	各要因の変化	1980年	1988年	1992年	1996年	2000年	2004年
賃金率	1単位増加	14.43%	20.29%	12.90%	10.16%	14.09%	7.07%
61歳	0→1	2.67%	5.21%	1.21%	3.90%	15.49%	10.02%
62歳	0→1	-1.14%	6.14%	1.70%	6.07%	9.67%	5.80%
63歳	0→1	-4.00%	-4.23%	-1.71%	1.53%	9.89%	6.89%
64歳	0→1	-0.30%	0.89%	-4.36%	4.19%	3.50%	3.44%
55歳当時の職業（現場生産職）							
専門技術職	0→1	7.44%	12.56%	15.07%	7.30%	9.65%	6.07%
管理職	0→1	13.78%	17.77%	16.40%	8.46%	13.92%	2.44%
事務職	0→1	-0.15%	4.43%	13.18%	2.97%	8.82%	-1.07%
販売職	0→1	3.96%	9.02%	17.52%	10.97%	14.26%	0.44%
サービス職	0→1	11.15%	8.38%	17.57%	5.32%	0.45%	4.94%
運輸・通信職	0→1	3.98%	7.22%	21.46%	15.21%	22.83%	-14.65%
保安職	0→2	9.77%	7.05%	9.24%	-0.16%	12.24%	5.14%
その他の職	0→1	5.73%	7.09%	13.19%	15.96%	1.83%	11.42%
55歳当時の企業規模（中規模）							
小規模企業	0→1	-3.02%	-2.84%	5.67%	0.54%	2.60%	4.82%
大規模企業+官庁	0→1	3.56%	15.39%	-2.43%	2.83%	7.19%	7.47%
健康	0→1	25.49%	25.83%	25.40%	31.43%	26.89%	29.04%
家族人数	1人増加	-0.25%	2.74%	25.17%	1.48%	1.43%	3.22%
非労働所得	1ヶ月1万円増加	-0.43%	-1.47%	-0.03%	-1.48%	-1.59%	-0.12%
定年経験あり	0→1	-7.08%	-17.50%	-14.88%	-8.23%	-7.32%	-1.14%
厚生年金	1ヶ月1万円増加	-4.14%	-0.77%	-0.01%	-2.59%	-0.10%	-1.75%
国民年金	1ヶ月1万円増加	5.30%	-1.02%	-0.59%	-2.22%	2.14%	—
共済年金	1ヶ月1万円増加	-1.95%	-0.67%	-0.24%	-1.90%	0.58%	—
企業年金	1ヶ月1万円増加	-1.91%	0.38%	-0.83%	0.27%	0.36%	—
その他の年金	1ヶ月1万円増加	-1.77%	-0.55%	-0.01%	1.77%	-2.78%	-0.53%
首都圏ダミー	0→1	3.51%	9.76%	-0.03%	-2.17%	-0.25%	-1.00%

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

注：1) 表の数値は各要因の変化に伴う就業確率の変化を示す。

- 2) 2004年の調査票において、年金に関する質問項目は、公的年金とその他の私的年金の2種しかない。そのため、公的年金とその他の年金のみを推定した。つまり、2004年の場合、「厚生年金」で示す推定値は、厚生年金を含む公的年金の全体効果であることを留意しておく。

第1-5-16表 各要因の変化に伴う就業確率の変化（65～69歳）

(Marginal probit analysis)

	各要因の変化	1980年	1988年	1992年	1996年	2000年	2004年
賃金率（推定値）	1単位増加	24.20%	26.51%	13.96%	12.02%	22.00%	11.10%
66歳	0→1	-1.83%	1.26%	2.69%	7.36%	-2.02%	-8.30%
67歳	0→1	-3.81%	-1.37%	-3.31%	-2.94%	-2.06%	-10.46%
68歳	0→1	-12.43%	0.20%	0.25%	-0.08%	-4.34%	-13.61%
69歳	0→1	-12.44%	-10.63%	-7.71%	-14.30%	-7.09%	-11.89%
55歳当時の職業（現場生産職）							
専門技術職	0→1	10.18%	18.01%	21.91%	7.68%	16.04%	6.17%
管理職	0→1	21.79%	22.46%	24.10%	1.55%	8.79%	3.81%
事務職	0→1	4.90%	-1.09%	20.36%	3.20%	-1.43%	6.08%
販売職	0→1	9.66%	7.04%	21.29%	3.47%	8.89%	9.74%
サービス職	0→1	-7.78%	10.53%	26.18%	22.16%	5.40%	-2.19%
運輸・通信職	0→1	6.04%	-5.07%	26.00%	5.91%	5.41%	-10.05%
保安職	0→2	1.22%	8.88%	15.91%	1.62%	3.23%	-0.35%
その他の職	0→1	9.89%	-4.47%	21.92%	7.11%	9.80%	3.77%
55歳当時の企業規模（中規模）							
小規模企業	0→1	0.16%	-6.23%	-3.13%	0.86%	-5.52%	10.02%
大規模企業+官庁	0→1	-2.04%	-7.17%	-5.02%	-2.54%	-1.23%	4.38%
健康	0→1	32.92%	28.44%	29.67%	38.96%	28.02%	31.49%
家族人数	1人増加	0.36%	1.80%	30.03%	1.16%	2.09%	5.05%
非労働所得	1ヶ月1万円増加	-0.25%	-0.38%	-0.02%	1.23%	-0.22%	0.05%
定年経験あり	0→1	-17.55%	-10.82%	-13.25%	-11.78%	-6.72%	-4.38%
厚生年金（推定値）	1ヶ月1万円増加	-2.88%	-0.94%	-1.08%	-5.93%	-1.20%	-1.38%
国民年金	1ヶ月1万円増加	11.60%	0.87%	-0.82%	-3.04%	-1.73%	—
共済年金	1ヶ月1万円増加	-2.10%	-9.44%	-1.34%	-3.01%	-0.54%	—
企業年金	1ヶ月1万円増加	-2.35%	-0.18%	-0.92%	-1.76%	-0.17%	—
その他の年金	1ヶ月1万円増加	-4.09%	-1.62%	-1.24%	-2.72%	-1.47%	-1.35%
首都圏ダミー	0→1	7.48%	13.33%	-3.78%	5.39%	2.56%	13.97%

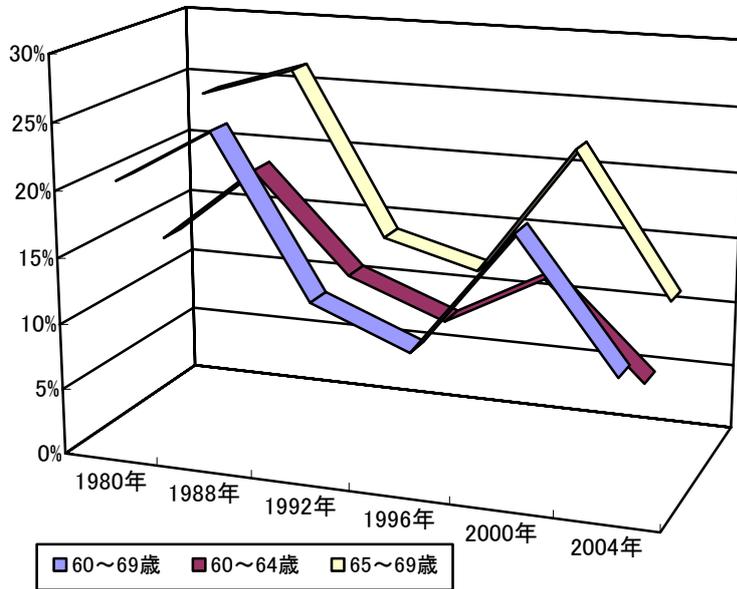
出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

注：1）表の数値は各要因の変化に伴う就業確率の変化を示す。

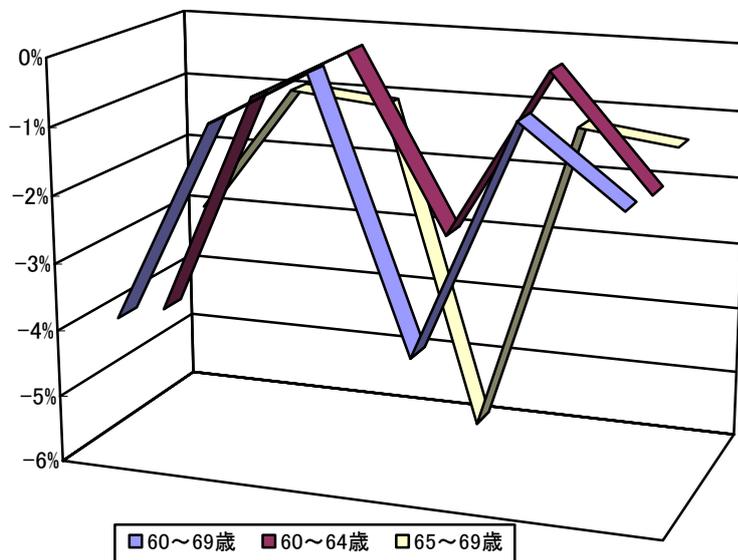
- 2）2004年の調査票において、年金に関する質問項目は、公的年金とその他の私的年金の2種しかない。そのため、公的年金とその他の年金のみを推定した。つまり、2004年の場合、「厚生年金」で示す推定値は、厚生年金を含む公的年金の全体効果であることを留意しておく。

第1-5-17図 市場賃金率と厚生年金受給額の弾力性の推移

賃金率に対する就業率の弾力性の推移

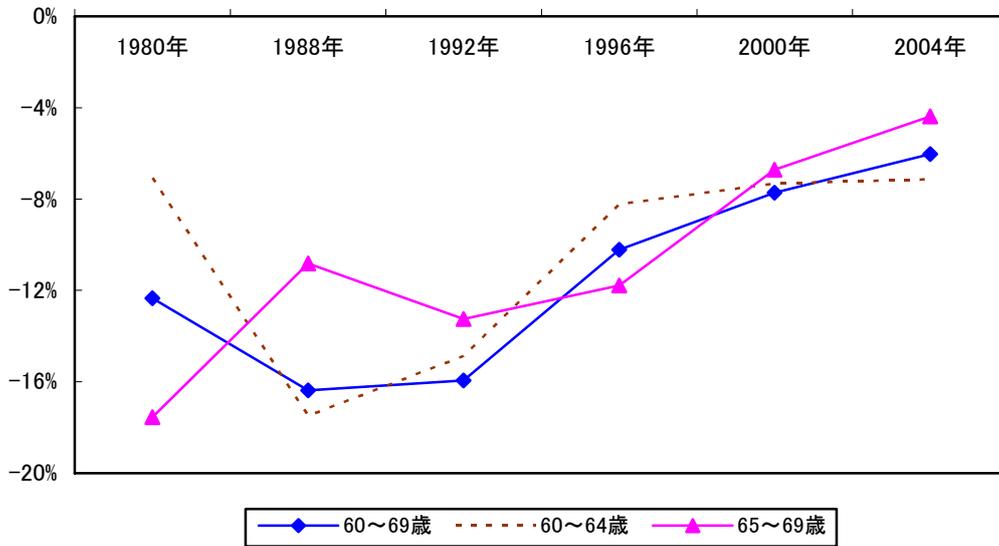


厚生年金受給額に対する就業率の弾力性の推移



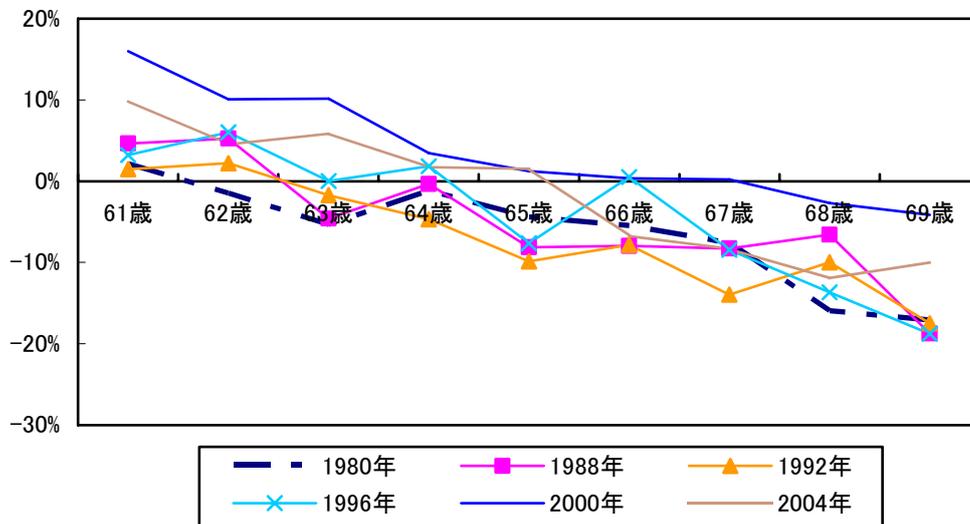
出所：「高齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1-5-18図 定年経験要因の影響の推移



出所：『高年齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

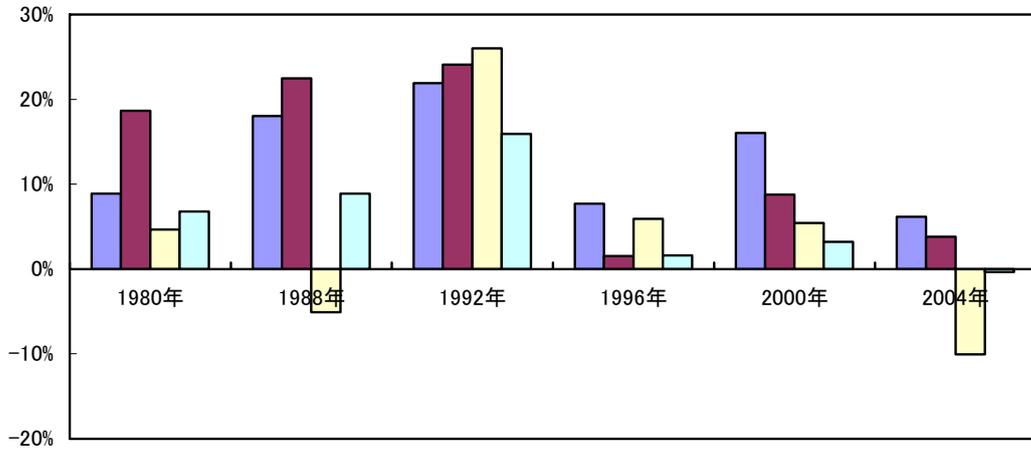
第1-5-19図 加齢効果の推移



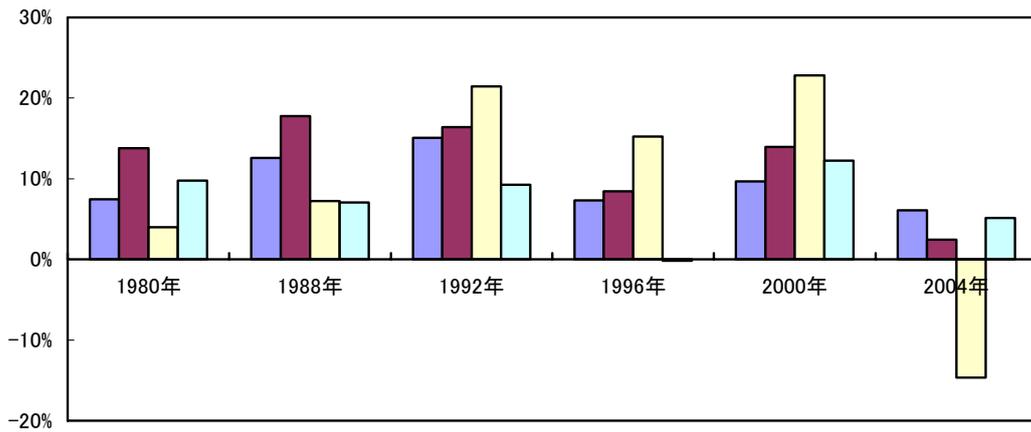
出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1-5-20図 職業要因の影響の推移

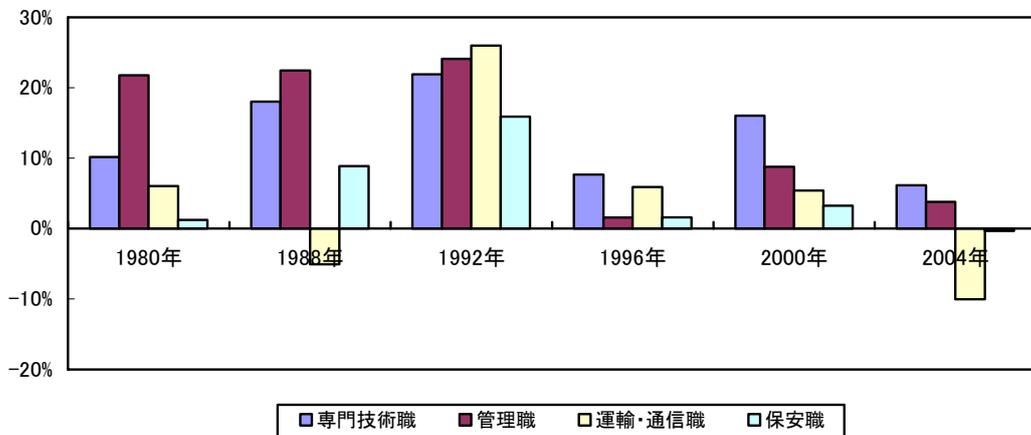
60～69歳



60～64歳



65～69歳

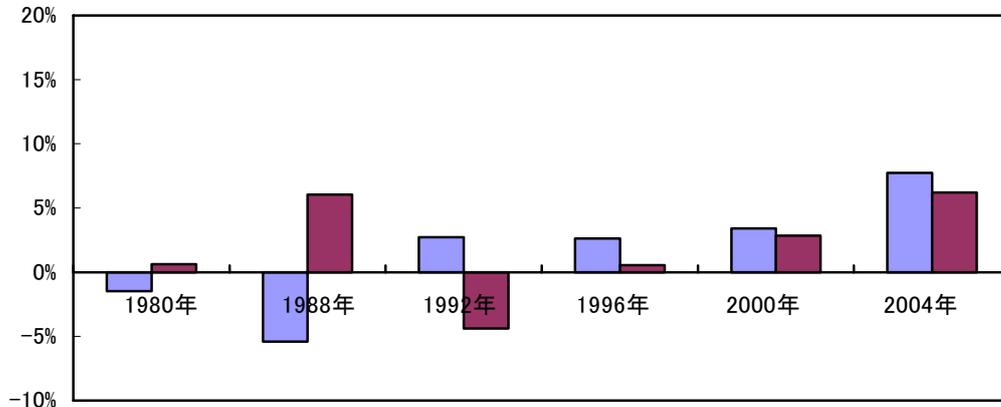


■ 専門技術職 ■ 管理職 □ 運輸・通信職 □ 保安職

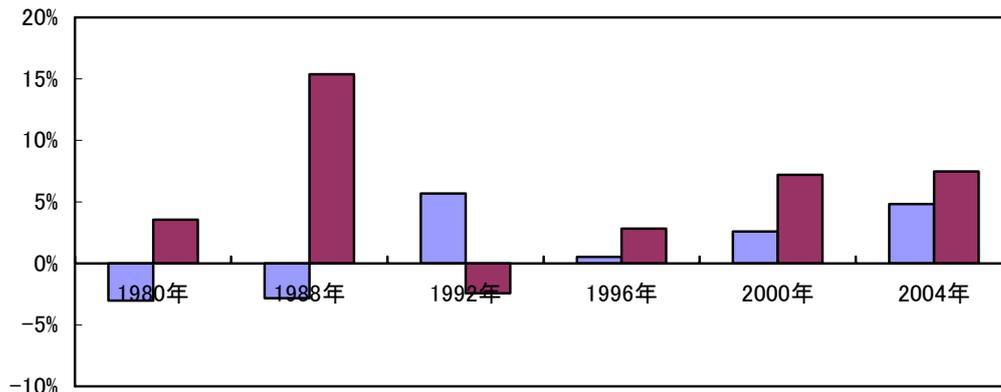
出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1-5-21図 企業規模要因の影響の推移

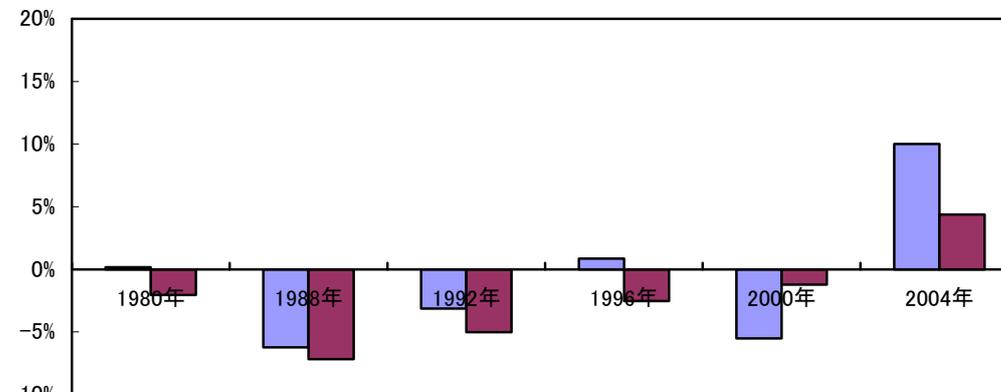
60～69歳



60～64歳



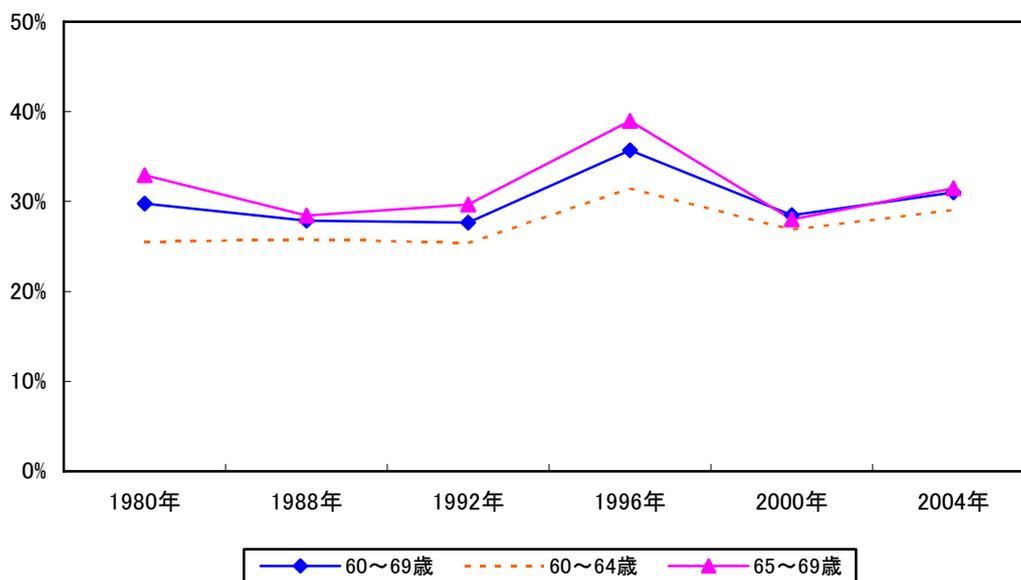
65～69歳



■ 小規模企業 ■ 大規模企業+官庁

出所：「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1-5-22図 健康要因の影響の推移



出所：「高齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第一に、仮説1を検証する。第1-5-14表と第1-5-17図により、(1) 60～69歳の場合、各年代において、厚生年金受給金額が1ヶ月1万円上昇すれば、就業の確率は、それぞれ3.86%（1980年）、0.87%（1988年）、0.06%（1992年）、3.99%（1996年）、0.52%（2000年）、1.63%（2004年）¹⁰低下することが明らかになった。

厚生年金の影響の推移について、時代とともに厚生年金が高齢者の就業に与えるマイナスの影響は変化した。1996年の場合、厚生年金受給額の推定値（-3.99%）は、1980年（-3.88%）の推定値とほぼ同じである。1980年代から1990年代後期にかけて、厚生年金制度が度々に改革されたが、厚生年金は依然としては高齢者の就業にマイナスの影響を与える。しかも、そのマイナスの影響は、時代とともに小さくなっていないといえる。ただし、1980年と1996年に比べ、2000年代の場合、厚生年金の影響はやや小さくなる傾向が示される（その推定値は2000年が-0.52%、2004年が-1.63%）。

(2) 他の公的年金の影響について、各年代において、国民年金、共済年金、企業年金受給額が高齢者の就業に与える影響が異なるが、各種の年金受給額の上昇とともに、就業の確率は0.41%～2.40%低下する。ただし、近年になるほど年金受給額の弾力性は小さくなる。

(3) 公的年金以外の他の年金（個人年金など）が1ヶ月1万円増加すれば、就業の確率は、それぞれ2.79%（1980年）、0.92%（1988年）、1.03%（1992年）、2.77%（1996年）、2.00%（2000年）、0.92%（2004年）低くなる。近年になるほど、他の年金受給額の弾力性は小さく

¹⁰ ここで、データの制約上で、2004年の場合、厚生年金の推定結果では、他の公的年金の効果を含むことを留意しておく。

なる。

それゆえ、「各年代においても、年金受給額が高いほど就業の確率は低くなる。ただし、近年になるほど年金の影響は小さくなる」という仮説1がほぼ支持された。

第二に、仮説2を検証する。第1-5-14表と第1-5-17図により、(1) 60~69歳の場合、他の要因が一定であれば、市場賃金率自然対数が1単位上昇すれば、各年代においても、就業の確率が上昇する¹¹。市場賃金率の弾力性は、1980年が20.55%、1988年が24.74%、1992年が12.89%、1996年が9.99%、2000年が19.30%、2004年が9.85%である。市場賃金率の上昇とともに、就業の確率は高くなることが示される。

(2) 60歳代前半と60歳代後半の推定結果を比較する。60~64歳の場合(図表1-5-15)、市場賃金率の弾力性は、1980年が14.43%、1988年が20.29%、1992年が12.90%、1996年が10.16%、2000年が14.09%、2004年が7.07%である。一方、65~69歳の場合(図表1-5-16)、市場賃金率の弾力性は、1980年が24.20%、1988年が26.51%、1992年が13.96%、1996年が12.02%、2000年が22.00%、2004年が11.10%である。各年代においても、市場賃金率が就業の確率に与える影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きいことが示される。

これらの推定結果により、「各年代においても、市場賃金率が高いほど就業の確率は高くなる。こうした市場賃金率の影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい」という仮説2が検証された。

第三に、仮説3を検証する。第1-5-14表と第1-5-18図から、まず、定年経験した者になると、各年代においても、就業の確率は、それぞれ12.34%(1980年)、16.37%(1988年)、15.94%(1992年)、10.21%(1996年)、7.73%(2000年)、6.03%(2004年)低下する。

また、定年経験の効果は、1980年代、1990年代、2000年代の順に小さくなる。1980年代に比べ、2000年代の場合、定年経験による就業の低下の幅は約6%減少する。

それゆえ、「各年代においても、定年を経験しなかった場合に比べ、定年を経験した場合、高齢者の就業確率が低くなる。ただし、近年になるほど定年経験の影響は小さくなる」という仮説3が検証された。この理由について、従来、定年経験をしなかった者に比べ、定年経験をした者の場合、完全引退者(full retirement)になる確率は高かった(清家・山田 1993、1996)。ただし、近年になるほど、高齢者雇用就業状況の改善に伴い、定年経験をした後に再就職した高齢者が増えている。そのため、定年経験が高齢者の就業に与えるマイナスの影響は小さくなると考えられる。

第四に、仮説4を検証する。加齢効果について、第1-5-14表と第1-5-19図により、年齢の上昇とともに、就業の確率は低下することが示される。例えば、60歳代後半の場合、他の条件が一定であれば、60歳に比べ、年齢が65歳、66歳、67歳、68歳、69歳に変化すると、

¹¹ 市場賃金率の効果について、市場賃金率自然対数の推定値が用いられている。つまり、就業決定に関する分析において、市場賃金率の理論期待値が用いられている。ここで、他の条件が一定であれば、市場賃金率のみの効果を考察している。

就業の確率は4.15%～17.50%低下することが明らかになった。

これらの推定結果により、「各年代においても、加齢効果が存在し、つまり、年齢の上昇とともに就業の確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい」という仮説4が検証された¹²。

第五に、職業要因の影響について、第1-5-14表と第1-5-20図により、1992年以前の場合、55歳時点で専門技術職者あるいは管理職者であれば、60歳代の就業確率は高くなる。ただし、1992年以降の場合、55歳時点で専門技術職、管理職につくことによって60歳代の就業確率を上昇する幅は低くなっている。一方、55歳時点で販売職者、サービス職者、運輸・通信職者である場合、60歳代の就業確率を上昇する幅は大きくなっている。つまり、近年になるほど、高齢就業者のうち、55歳時点での専門技術職者と管理職者のようなホワイトカラー職についた就業者のみならず、他の職業についた就業者の割合は大きくなることが示される。高齢就業者の職域が広がっていることがうかがえる。

第六に、企業規模要因の影響について、第1-5-14表と第1-5-21図からみると、まず、50歳後半に大規模企業（1000人以上）あるいは官庁での従業員の場合、60歳代の就業確率は、それぞれ0.61%（1980年）、6.05%（1988年）、0.56%（1996年）、2.85%（2000年）、6.22%（2004年）上昇する。つまり、近年になるほど、大企業での就業経歴が高齢者の就業に与えるプラスの影響は大きくなることが示される。

また、1990年代以後の場合、小企業（99人以下）の従業員になると、就業の確率は、それぞれ2.73%（1992年）、2.64%（1996年）、3.40%（2000年）、7.74%（2004年）上昇する。つまり、近年になるほど、小企業での就業経歴が60歳代の就業確率を高める影響は大きくなることが示される。

以上の分析結果から、近年になるほど、大企業および小企業での就業経歴は、いずれも60歳代の男性高齢者の就業にプラスの影響を与えていることがわかった。大企業および小企業に比べ、中規模企業において、高齢者の雇用促進政策の取組が相対的に遅れていることがうかがえる。

第七に、健康要因の影響について、第1-5-14表と第1-5-22図により、まず、各年代において、健康者であれば、就業の確率は約3割上昇する。また、健康要因の影響の変化について、健康状況が就業の確率に与える影響は、各年代においてほぼ一定である。つまり、時代とともに、健康要因は依然としては男性高齢者の就業に大きな影響を与えることが示される。

¹² 60歳代後半の労働者が自発的に引退者になる可能性が存在すると考えられる。ここで、質問項目の制限で、今回の分析では、労働者の継続就業の意欲を統御していない点を留意しておく。

第6節 分析に関する留保点と今後の課題

以上の分析から、男性高齢者の就業決定の規定要因の変化に関するいくつかの事実が明らかになったが、課題も残されている。

第一に、本稿では、6時点の個人票データを用い、複数時点の計量分析を行った。しかし、クロス・セクション分析では、個体間の異質性の問題が残っている。今後、高齢者就業の規定要因に関するパネルデータの分析が必要である。

第二に、2004年に関する分析で、2004年「高齢者就業実態調査」の質問項目は他の時点とは若干異なるため、公的年金と個人年金のみを考察した。ここでは厚生年金以外の公的年金、国民年金などの年金金額を統御できず、また在職老齢年金による本来年金の逆算もできていないため、年金と就業決定の同時性の問題が残される。

第三に、本稿は、労働供給の主体均衡モデルに基づく実証分析である。しかし労働需要側の各要因、例えば、企業の賃金制度、退職金・企業年金の状況、定年制度の導入状況、雇用延長制度の実施状況などの要因が高齢者の雇用就業にも影響を与えうる¹³。企業側のデータと労働者個人票のデータをマッチングするさらなる分析は、今後の課題として残される。

第四に、本稿の分析は、就業するかどうかの2次元選択に着目したが、今後複数時点の就業形態の規定要因およびその変化に関する分析も必要である¹⁴。

第五に、マクロ経済環境が高齢者の就業に影響を与えると考えられる。本稿の分析では、地域ダミーをコントロールしたが、他のマクロ経済要因を含む更なる研究は、今後の課題としたい。

第六に、計量分析により、高齢者の就業に与える厚生年金のマイナスの影響が、2000年代になると小さくなることと、高齢者の就業に与える影響に関しても、各種の年金受給額の弾力性が近年になるほど小さくなることが明らかになった。今後、これらの要因に関するさらなる分析は、必要である¹⁵。

¹³ 労働需要側の要因に関する分析はいくつか行われている。退職金・企業年金と企業高齢者の雇用決定については、Seike (1997) を参照されたい。また、樋口・山本 (2002b) は、企業の雇用延長制度、賃金構造が高齢者の雇用決定に影響を与えることを示している。

¹⁴ 日本高齢者における就業形態の規定要因に関する近年の実証分析については、三谷 (2001)、樋口・山本 (2002a)、馬 (2008) を参照されたい。

¹⁵ 年金効果の変化の理由について、制度の要因が高齢者の就業行動に影響を与えると考えられる。そのため、制度の効果に関するDID (difference in difference) 分析が必要である。また、金融市場の変化 (例えば、インフレの影響) も考えられる。

第7節 結論と政策含意

本稿では、厚生労働省（旧労働省）「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）の個人票データを用い、複数時点における就業決定の規定要因に関する計量分析を行った。各年代において、60歳代の男性高齢者における就業決定の規定要因を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の影響の変化も考察した。分析結果からは、以下のような発見事実を得た。

第一に、どの年代においても、年金受給額が高いほど就業確率は低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる。

第二に、市場賃金率が高いほど就業確率は高くなる。こうした市場賃金率の影響は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

第三に、どの年代においても、定年を経験しなかった場合に比べ、定年を経験した場合、就業確率が低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる。

第四に、加齢効果が存在する。つまり、年齢の上昇とともに就業確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

第五に、健康は就業確率に大きな影響を与える。健康であることが就業者にプラスの影響を与えること、また、健康が男性高齢者の就業に与える影響は、時代にかかわらずほぼ一定である。

第六に、高齢就業者のうち、55歳時点での専門技術職者と管理職者のようなホワイトカラー職業者のみならず、他の職業についていた高齢就業者の割合が、近年になるほど増加している。高齢者就業の職域が広がっていることがうかがえる。

第七に、近年になるほど、大企業と小企業での就業経歴は、いずれも男性高齢者の就業を高める効果を持つようになっている。大企業および小企業に比べ、中企業において、高齢者の就業確率は相対的に低いことが確認されている¹⁶。

これらのことは、以下のような政策含意を持つと考えられる。

第一に、各種の年金はいずれも高齢者の就業にマイナスの影響を与える。つまり、年金受給額の上昇とともに、男性高齢者の就業確率は低下することが明らかになった。年金が高齢者の就業を抑制していることは明確である。もし高齢者の就業をさらに促進しようとするならば、年金制度の改革が求められる。とくに厚生年金などの公的年金制度については、より就業を抑制しない方向での改革が必要だ。

第二に、市場賃金率が高いほど、就業の確率が高くなることが示される。男性高齢者の就業を促進するため、市場賃金率を上昇させる政策が求められる。在職老齢年金制度の改正法

¹⁶ 本稿では、計量分析により、他の条件が一定であれば、企業規模が高齢者の就業確率に影響を与えることが明らかになっている。ただし、なぜ中規模企業において高齢者の就業確率が中企業および小企業より低いかは、明確ではない。これについては、労働需要側の要因を含むさらなる分析は必要であると考えられる。

案によって、一律2割減額の廃止は、市場賃金率を上昇させる効果を持つ。在職老齢年金制度の改革は、その直接的な就業抑制効果だけでなく、賃金の引き下げ効果を無くすという面でも就業確率を高めると期待される¹⁷。また、在職老齢年金制度の改革と同時に、男性高齢者における人的資本の活用や人的資本の再投資も重要である。(梅谷 1994 ; 佐藤 1994)。高齢者個人向けの公的職業教育訓練政策は、今後の重要な課題であるし、企業に対する高齢者の教育訓練援助金政策も検討する価値があろう。

第三に、定年経験は、就業の確率を低める効果を持つ。労働需要側の雇用制度は、高齢者就業に影響を与えることはこれまでの繰り返し確認されている。定年制度の廃止は、今後の重要な検討課題である(清家 1993 ; 清家・山田 2004)。

第四に、1980年代から2000年代にかけて近年になるほど、就業している高齢者のうち、専門技術職者と管理職者のようなホワイトカラー職業者のみならず、他の職業について高齢就業者の割合が増加する。この理由は、異職種間と同一職種での再雇用等が進んだことにあると考えられる。異職種間での再雇用が進んだ結果とすれば、今後、中高齢者向きの職業の転換政策を検討すべきであろう。同一職種での再雇用の先を見つけることが容易になった結果とすれば、従来の職歴、職能を活用することができる職域の開拓は、重要な課題となっていると考えられる。いずれも、高齢者の就業を促進するため、職業キャリアの支援政策、公的職業教育訓練政策などを検討すべきであろう。

第五に、近年になるほど、大企業および小企業に比べ、中企業において、高齢者の就業確率は相対的に低い。高齢者の雇用就業を促進することには、中企業に比べ、大企業(1000人以上)と小企業(99人以下)において、高齢者就業の支援政策が相対的に有効であることがうかがえる。また、中規模の企業(100~999人)において、高齢者の就業確率をさらに向上させれば、全体的に高齢者の就業率はさらに上昇すると考えられる。今後、大企業及び小企業での高齢者就業の促進とともに、中企業において、高齢者就業促進政策の実施面の問題、あるいは企業需要側の要因を検討すべきであろう。

¹⁷ 本稿は、在職老齢年金制度が高齢者の就業に与える影響に関する直接的な実証分析ではない。ここで、市場賃金率の効果からひいて、在職老齢年金制度の効果を予測していることを留意していく。在職老齢年金制度の効果に関する実証分析を、今後の課題としたい。

補論： 厚生年金受給満額の計算方法

W： 標準報酬月額

empP： 在職老齢年金受給額

fullP： 厚生年金受給満額

1992年以前の調査

条件	減額の方法	厚生年金受給満額計算式
$W \leq 9.5$	$empP = 0.8fullP$	$fullP = empP / 0.8$
$9.5 \leq W \leq 11.4$	$empP = 0.7fullP$	$fullP = empP / 0.7$
$11.4 \leq W \leq 13.8$	$empP = 0.6fullP$	$fullP = empP / 0.6$
$13.8 \leq W \leq 16.5$	$empP = 0.5fullP$	$fullP = empP / 0.5$
$16.5 \leq W \leq 18.5$	$empP = 0.4fullP$	$fullP = empP / 0.4$
$18.5 \leq W \leq 21.0$	$empP = 0.4fullP$	$fullP = empP / 0.3$
$21.0 \leq W \leq 25.0$	$empP = 0.2fullP$	$fullP = empP / 0.2$
$25.0 \leq W$	$empP = 0$ (支給停止)	55歳当時の職種別厚生年金受給満額の平均値

1992年以後の調査

条件	減額の方法	厚生年金受給満額計算式
$W + 0.8fullP \leq 22$	$empP = 0.8fullP$	$fullP = empP / 0.8$
$22 \leq w + 0.8fullP$ $W < 34$ $0.8fullP < 22$	$empP = 0.8fullP - 0.5(W + 0.8fullP - 22)$	$fullP = 0.25(5W - 10empP - 110)$
$22 \leq w + 0.8fullP$ $W \geq 34$ $0.8fullP < 22$	$empP = 0.8fullP - 0.5(34 + 0.8fullP - 22) - (W - 34)$	$fullP = 0.25(10W + 10empP - 280)$
$22 \leq w + 0.8fullP$ $W < 34$ $0.8fullP \geq 22$	$empP = 0.8fullP - 0.5W$	$fullP = 0.125(5w + 10empP)$
$22 \leq w + 0.8fullP$ $W \geq 34$ $0.8fullP \geq 22$	$empP = 0.8fullP - 0.5 * 34 - (W - 34)$	$fullP = 0.125(10W + 10empP - 170)$
	$empP = 0$ (支給停止)	55歳当時の職種別厚生年金受給満額の平均値

<参考文献>

- 安部由紀子「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』、No.36, 1998年, pp.50-82。
- 梅谷俊一郎「中高年齢層の技能の活用・能力開発と雇用問題」『日本労働研究雑誌』No.414, 1994年, pp.22-29。
- 小川浩「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』No.141, 1998年, pp.52-64。
- 大石亜希子「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』No.48, 2000年, pp.51-62。
- 藤村博之「企業内人材育成の問題点と中高年の能力開発」『日本労働研究雑誌』No.414, 1994年, pp.30-39。
- 清家篤「年金の収入制限と労働供給」『日本労働協会雑誌』Vol.24, No.9, 1982。
- 「高齢者の労働供給」厚生労働省（編）『労働力需給の長期予測』厚生労働省, 1987。
- 「純退職金利得からみた日本の大企業の退職金の退職抑制・促進効果」『日本経済研究』No.25, 1993年, pp.86-100。
- 「生涯現役雇用のための賃金制度」高齢者雇用開発協会（編）『高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査研究報告書』高齢者雇用開発協会, 1994年, pp.4-11。
- ・山田篤裕「Pension Rich の条件」『日本経済研究』No.3, 1996年, pp.38-61。
- ・——『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社, 2004年。
- ・——「高齢者の就業と人的資本の活用—『就業構造基本調査』に基づく過去20年間の変化に関する分析—」総務省統計研修所リサーチペーパー, 2006年。
- 日本労働研究機構『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』調査研究報告書 No.111, 1998年。
- 樋口美雄・山本勲「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」日本銀行金融研究所（編）『金融研究』2002（10）日本銀行金融研究所, 2002年a, pp.31-77。
- 樋口美雄・山本勲「わが国の高齢者雇用の現状と展望—雇用管理・雇用政策の評価—」日本銀行金融研究所（編）『金融研究』2002（10）, 日本銀行金融研究所, 2002年b, pp.1-30。
- 三谷直紀「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄（編）『雇用政策の経済分析』東京大学出版社, 2001年, pp.339-388。
- 馬欣欣「『団塊の世代』の職業キャリアのタイプとその就業形態の選択に与える影響」『日本労働研究雑誌』第569号, 2007年, pp.43-60。
- Bell, D. and W. Marclay “Trends in Retirement Eligibility and Pension Benefits, 1974-83,” *Monthly Labor Review*, Vol.110, No.4, 1987, pp.18-25.
- Bound, J., M. Schoenbaum, T. R. Stinebrickner and T. Waidmann “The Dynamic Effects of Health on

- the Labor Force Transitions of Older Workers,” *Labor Economics*, Vol,6, 1999, pp.179-202.
- Burkhauser, R. V. “The Pension Acceptance Decision of Older workers,” *Journal of Human Resources*, Vol,14, 1979, pp.63-75.
- Chulhee, L. “Changing Industrial Structure and Economic Activity of Older Males in Korea:1980-2000,” *Seoul Journal of Economics*, Vol,17, No.2, 2004, pp.181-234.
- Costa, D. “The Evolution of Retirement: An American Economic History 1880-1990,” Chicago: University of Chicago Press, 1998.
- Currie, J. and B. C. Madrian “Health, Health Insurance and Labor Market,” in Ashen-felter, O. and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol,3c., Elsevier, Amsterdam, 1999, pp.3309-3416.
- Fields, G. S. and O. S. Mitchell *Retirement, Pensions, and Social Security*, Cambridge, MA, The MIT Press, 1984.
- Green, A. E. “Labor Market Trends, Skill Needs and the Aging of the Workforce: A Challenge for Employability?” *Local Economy*, Vol,18, No.4, 2003, pp.306-321.
- Heckman, J. “The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection, and Limited Development Variables and a Simple Estimator for Such Model,” *The Annals of Economic and Social Measurement*, No.5, 1976, 475-492.
- Honig, M. and G. Hanoch “Partial Retirement as a Separate Model of Retirement Behavior,” *Journal of Human Resources*, No,20, 1985, pp.21-46.
- Hirsch, B. T., D. A. Macpherson and M. A. Hardy “Occupational Age Structure and Access for Older Workers,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol,53, No.3, 2000, pp.401-418.
- Quinn, J. F. “Retirement Trends and Patterns among Older American Workers,” in Altman, S. H. and D. Schactman (eds.) *Policies for an Aging Society*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 2002, pp.293-315.
- Quinn, J. F., R. V. Burkhauser and D. Myers *Passing the Torch: the Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, Kalamazoo, MI, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
- Ruhm, C. J. “Bridge Jobs and Partial Retirement,” *Journal of Labor Economics*, Vol,8, 1990, pp.482-501.
- Richard, J. W. “Trends in Job Demands among Older Workers, 1992-2002,” *Monthly Labor Review*, Vol,127, No.7, 2004, pp.48-56.
- Seike, A. “Labor Market Implications of Social Security: Company Pension Plans, Public Pension, and Retirement Behavior of the Elderly in Japan,” in Hurd, M. D. and N. Yashiro (eds) *The Economics Effects of Aging in the United States and Japan*, The University of Chicago Press, 1997

第2章 60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点 —「自己選別」による雇用可能性の事前診断—

第1節 はじめに

日本の高年齢者の就業希望率は極めて高い。他国に比して高年齢層の労働力率が高いことは、既に30年以上も前から海外の研究者によっていわれてきたことである。たとえば、Atchley (1972, 1974) や Palmore (1971) らは、その理由を、日本の社会保障給付水準が低いために、多くの高年齢者が働かざるを得ないのだと指摘し、長い間この見解は支持されてきた。しかし現時点においても日本の労働力率は依然として高い。

OECD「Labour Force Survey」(2005)によると、60～64歳男性で日本の労働力率が70.3%であるのに対し、他の主要先進国であるドイツでは40.7%、イギリスでは55.5%、そしてフランスで18.5%、アメリカで58.0%となっている。Atchley と Palmore は、社会保障給付が用意されている先進諸国では、多くの高年齢者が仕事からの引退を選好するために、労働力率は大幅に低くなっていくと指摘した。確かに他国においてこの現象は当てはまっている。しかし日本では、他国で見られるような、年金給付と職業からの引退との大幅なトレードは必ずしも生じてはいない。

おそらく日本の労働者にとって働くということは、「収入を得る方法として追求される生活の一要素に過ぎない」(Atchley, 1976) とは考えられてはいないと思われる。日本には、未だ仕事を一種の使命感を持つものとして捉える気質が残っている。日本の労働者は、仕事を通じて自らの目標を達成しようとする意識、そしてその個人目標と企業目標とを一致させ、これを実現する場である企業と一体化しようとする志向性が強い。このような日本の労働者が持つ特有の勤労観は、日本は他国と異なる様相を描きながら、経済発展を遂げ、現在の高齢社会に到達したのだということを改めてわれわれに気づかせる¹。したがって他の高齢諸国の経験や諸制度の一部は確かに日本の参考となり得るが、全てを転用することはできない。日本には日本独自の高齢社会の姿があるはずであり、現代日本の高齢社会の現状を見極め、これに即した高年齢者雇用実現の筋道を考えていくことが求められよう。

1. 高年齢者雇用に関する法

そもそも諸外国では、日本より先んじて高年齢者の人権保障や雇用問題に関してあらゆる対策が講じられてきた。代表的なものとして、1967年アメリカの「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act ; ADEA)」がある。またEU諸国においては2000年に「雇用および職業における均等待遇のための一般的枠組みを設定する指令 (2000/78/

¹ 詳しい議論は、厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業 (2008) を参照されたい。

EC指令)」が採択され、これに基づいて各国において立法化等による対応が進められている。しかし興味深いことは、法制定後も雇用労働者の実引退年齢は、概ね65歳と定められている公式引退年齢よりも早く、年金受給開始年齢前であっても多くは60歳前後あるいは遅い場合でも60歳代前半で引退していくという慣例は変わっていないことにある²。

これに対して日本では、現行の高年齢者雇用安定法は65歳までの段階的な雇用確保措置を講じる内容となっており、また募集・採用においても年齢制限の禁止を昨年から義務化したところである³。つまりわが国は、必ずしも高年齢者雇用に関して他国より厳格な法規制が設けられているわけではない。しかし労働力率が高いという現状は、日本の高年齢者が、前述のような勤労観に基づいて、本来的に働きたいという心性を持っており、なおかつ日本の企業社会は強い年齢基準に基づく人的資源管理システムを持つといわれているものの、働くこと自体に関する年齢基準は他国に比すれば緩やかであることを表しているのではないだろうか。このことは7割という高い労働力率の数値によって裏付けられている。

2. 就業希望を実現できない人もいる

いうまでもなく労働力率には、実就業者とともに就業を希望する失業者が含まれている。たとえば自営業者や農林水産業者の場合には「引退」という概念も曖昧であり、60歳以降の就業希望は比較的容易に叶えられるであろう。しかし雇用労働者の場合には状況は異なる。働きたいと考える人が働き、引退したいと考える人がその後の生活を案ずることなく生きていける社会は、多様な個人の生き方を尊重する理想的な社会といえる。しかし少なくとも企業は現状において、就業希望者全てを雇用できるわけではない。

定年に達したからといって引退することなく、働き続けることができる社会は、働きたいと思っても希望通りに働くことができない人々が現れることを意味している。なぜならば雇用とは、企業側と労働者側の双方が、雇用・就業の選択権を行使可能な状況にあってはじめて成立する契約の問題なのであり、つまりその選択権の行使に際しては、互いに同等かつ自由な立場にある。その意味で定年後の雇用継続は、基本的には他の年齢階級の採用の場合となんら異なるものではない。60歳以降の雇用・就業に関して高年齢者が働くという選択をする代わりに、働かないという選択をすることもあり得るのと同様に、企業は雇うという選択をする代わりに、雇わないという選択をすることもあり得る。

そうした前提に立つならば、われわれは、他の年齢階級の労働者がそうであるように、企業は全ての定年到達者を雇用継続できるわけではないという考えを持たねばならない。この点で、現行の高年齢者雇用安定法が雇用継続制度の適用者の選定を認めていることは、企業の実情を踏まえると現実的であり、定年後の就業において雇用・不雇用の選抜があることは現状では不可避といえるだろう。

² 厚生労働省「2005-2006 海外情勢報告」(2007)。なおアメリカでは公式引退年齢は定められていない。

³ 高年齢者雇用安定法第9条、および雇用対策法第10条。

3. 多くの人が就業を実現していくために：本分析の目的

雇用・不雇用の選抜があるとして、しかし当然のことながら、より多くの人々が就業希望を叶えられることが望ましいことはいうまでもない。本稿は、上述の現状を前提として、企業で働く高年齢従業員が60歳以降も働き続けるという選択肢を選び、またその希望が実際に実現されていくためには、人的資源管理上においてどのような視点が必要となるのかを探索的に考察していく。定年以降も働き続けたいという人は多いが、しかし雇用を実現する人は相対的に少ない中で、高年齢者の就業希望が実際の雇用に結びつくための道筋を検討することは、これからの日本にとって必要と考えられる。

分析では、定年到達前の雇用労働者を対象に、第一に、どのような人が60歳以降の就業希望を持つのか、第二に、どのような人が実際に就業を実現できているのか、この両面を定量的に考察し、60歳以降の雇用継続者予備軍（60歳以降も現企業あるいは現企業以外で働き続ける可能性が高い人々）と不継続者予備軍（引退する可能性が高い人々）の人的資源としての特性の違いを検証する。また現企業での就業希望の場合と、現企業以外での就業希望の場合とに分けた分析も行い、双方の違いにも触れる。用いるデータは、JILPTが2006年10月に実施した『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査の本人調査データである。また次節で概観する高年齢者雇用の現状と定年前従業員の状況に関しては、JILPTが2006年10月に実施した「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」と、2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」のデータが用いられている。

第2節 就業希望率は高い、しかしなぜ実雇用比率は低いのか

1. どのくらいの人実際に雇用されているのか

60歳定年制を定める企業が多数を占めている現状では、高年齢者雇用とは概ね60歳定年後の雇用と捉えられる。なお従来企業での高年齢者雇用には、定年延長、勤務延長（定年年齢以降も退職することなく引き続き雇用する場合）、再雇用（定年年齢で一旦退職手続きを取り再び雇用する場合）があるが、ここでは主流となっている後者2つと、従来企業以外に籍を移し働き続ける場合をまとめて雇用継続と呼ぶこととする。

JILPT「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（以下、「JILPT企業調査（2006）」と記す）によると、再雇用制度は91.3%、勤務延長は7.7%の企業で設置され、そのうち両制度を併用する企業は3.3%であった。つまりほとんどの企業が何らかの雇用継続制度を備えており、特に再雇用によって高年齢者雇用に応じている企業が多数を占めていることになる。一方、50歳代後半の定年前雇用労働者で、定年後も収入のある仕事を続けたいとする割合は、各種調査によって概ね8割に達することが確かめられている。たとえばJILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（以下、「JILPT個人調査（2007）」と記す）によると、この数値は74.2%（無回答を除くと88.5%）であり、また旧JILPTが2000年に行った「職場に

おける高年齢者の活用等に関する実態調査」でも、この数値は事務・技術職系で74.9%、現業職系で85.2%であった。つまり日本の高年齢層の就業意欲は、基礎年金部分の支給開始年齢が引き上げられた2001年以前から一貫して高く、60歳以降も働き続けたいと考える人は常に8割前後に達していることになる。

しかし、決して全ての就業希望者が60歳以降の雇用継続を実現しているわけではない。定年到達者がその後の雇用を実現する方法は主として2つある。従来企業での雇用継続か他社への転職である⁴。平成16年度高年齢者就業実態調査によると、定年到達後も雇用継続される者は3人に1人（36.3%）、転職を実現するものは10人に1人（13.8%）となっている⁵。つまり就業希望者は多いが、60歳以降の実雇用継続者比率は少ないことがわかる。

2. 低い実雇用比率の背後にあるもの：「自己選別」という人間行動

高年齢者雇用問題に関してよく議論されている課題は、雇用と年金受給の間に生じている経済的空白期間の問題と、引退後の経済生活の水準の問題である。この点に関して、もし働かなければ生活が成り立たないならば、あるいは十分な年金額が得られず生活に困窮するのであれば、人は何がなんでも職に在りつこうとするはずである。しかし「JILPT個人調査（2007）」の回答者の70.9%が58～60歳定年間近の年齢層であり、本来ならば60歳以降の身の振り方について具体的な意思決定をしなければならぬ段階にいるにもかかわらず、実際に雇用継続の希望を会社側に提出した人は22.2%に過ぎないことがわかった。通常雇用継続制度を設ける企業の多くは、60歳以降の雇用について本人の意向を尋ねる意識調査を実施している。この意識調査は早い企業で55歳の段階で、また遅くとも定年の1年前から半年前に行われるのが一般的である。本調査では69.7%の人が、まだ希望を出していないが今後提出する予定であると回答しているが、しかしこの段階でこれだけ多くの人が意思表示をしていないということは、この中の決して少なくはない人々が、雇用継続の希望を最後まで企業側に表明しない可能性がある。

なぜならば、もし仮に雇用継続希望を企業側に表明したならば、これを実現できる確率は決して低くはない。確かに、「JILPT企業調査（2006）」によると、雇用継続制度の適用者を原則として希望者全員とする企業は全体の24.6%に過ぎず、逆に企業側が設定する基準に適合する者を選定的に雇用継続するという企業は72.2%に達している。しかしその選定基準は「健康上支障がないこと（88.7%）」「働く意思・意欲があること（83.5%）」が複数回答の第1位と第2位であり、60歳以降も働こうと思っている人の多くはこの基準を満たすことができると想定され、その意味でこの基準は本当の選定基準とはなっていない。したがって本来的には、就業希望を実際に出したならば、その人たちの多くは雇用継続されることになる。

⁴ このほかに独立創業もあるが、自分が雇い主になり雇用労働とはいえないため、本稿の議論からは省いている。

⁵ 55歳当時雇用労働者で、その後定年を経験した60～64歳男性労働者の回答による。

よって就業希望者が多いが、実雇用比率が低いその背景には、企業から選別されて雇用が実現されない場合もあるだろうが、それとは別に、就業希望の意思を表明しさえすれば雇用継続される可能性があるにもかかわらず、本人がその希望を自身の心のうちに留め、企業側に伝えない場合が思いのほか多く存在していると考えられる。つまり就業希望と実際の就業の間には、何らかの障壁が存在していると推測される。定年前の高年齢従業員たちは、自らで雇用可能性について事前に自己診断を行い、その結果、この障壁を越えられないと認識したならば、就業希望自体を取り下げる、「自己選別」という本来ならば経済合理性を欠いているともいえる人間行動を起こしている可能性がある。

その障壁が何であるのか、また自己選別という経済合理性を欠いた行動がなぜ始動されるのか、これを明らかにするのが本稿の主要な課題である。以下では、どのような人が就業希望を持ち、そして実際にこれを実現できると思っているのかについて、その人が持つ個人的・職務的特性を、就業希望を持たず、また就業できないと思っている人との対比によって明らかにする。そして高年齢者雇用拡大のためにこれからの企業の人的資源管理に求められている視点について論じる。

第3節 高年齢従業員のエンプロイアビリティの実態

1. 雇用継続は難しいとして、転職の場合はどうなのか

まず念頭に入れておかなければならないことは、高年齢者の雇用継続および転職は、基本的には企業側にニーズがなければ実現しないということである。この点で60歳以降の雇用環境は厳しいといえる。企業側は「技術や知識・経験などを活用できる」とするものの、「対象者の職場や仕事が確保できない」とし、高年齢者雇用の難しさを感じている場合が多い⁶。そこで、定年到達後の就業機会を確保する他の施策が講じられていくことになる。それが他社への転職である。

高年齢者の転職は、出向・転籍を通じてグループ企業間で行われることが多いが、しかし出向・転籍による中高年労働者の再就職はすでに飽和状態にあり、また関連会社・子会社の交渉力が増すことで、従来のような出向・転籍が難しくなっていることが指摘されている(玄田, 2002; 駿河, 2002; 稲上, 2003)。従前企業やグループ企業だけでは雇用機会を確保できないとなれば、定年前後で「系列外」に移動すること、つまり実質的には他社に転職させるという高年齢者雇用施策が、今後用いられていく可能性が強い。そしてまた、高年齢従業員自身も、今後転職を念頭に入れた雇用継続先の探索を考えていくであろう。しかし現在のところ、中途採用を行う企業のうち、60歳以上を対象に含める企業は2割程度に過ぎない(平成16年度高年齢者就業実態調査)。また企業側は転職者に、「職能の専門能力」や「管

⁶ (財)高年齢者雇用開発協会(現〔独〕高齢・障害者雇用支援機構)『企業の高齢化諸施策の実態に関する調査研究報告書』(2002)による。

理・折衝能力」を期待しているが、「人件費に見合った貢献をしていない」と見なしている場合が多く、高年齢者の中途採用についても難しさを感じている⁷。

2. 雇用されることの難しさ

上述のように、高年齢者の経験・技能に関するニーズは一部にはあっても、能力のマッチングは難しく、就業機会の確保が難しいのが現状である。それでは高年齢者側は、自ら新たな再就職先情報にアクセスし、転職を実現する力をどのくらい持っているのだろうか。つまり高年齢者自身が持つエンプロイアビリティ（employability）の問題である。

一般的な転職に関する情報ネットワークの議論について、Granovetter（1974）は「弱い紐帯仮説（weak-tie hypothesis）」を提唱している。本来的には強い親密度を持つ人のほうが、当該者の転職支援に関して強い動機を持っているかもしれないが、これらの人々は当該者と同様の社会圏に属しているため、所持する就職情報に関しても重複している場合が多い。よってむしろ就職を成功に導く情報は、強い紐帯（strong-tie）を持つ人々よりも、稀にしか会わない弱い結びつきしか持たない人々からもたらされるという。

この点について、Watts（1999）および西口（2007）もまた、ネットワークの結合形態（topology）が情報伝達の精度に強く関係しており、近隣だけでなく遠方へとそのネットワークの結合が延びている場合、飛躍的な情報伝達精度の向上と有効な機会獲得が実現されると指摘している。これらの議論を踏まえるならば、高年齢者の転職先の探索においても、社内や近隣ではなく社外の広いネットワークの形成が有効ということになるだろう。

第2-3-1表 エンプロイアビリティに関する従業員と企業側の考え

従業員側の考え （「あてはまる－あてはまらない」DI値）		企業側の考え （「重要－重要でない」DI値）	
自社内でキャリアを築きたいと考えている	55.2	現在の会社でキャリアを形成したいという考え	77.3
転職や独立を含めたキャリア開発を考えている	-73.2	複数の会社でキャリア形成したいという考え	-35.8
自社内での昇進や昇格を重視している	81.4	組織の中で、昇進・昇格したいという考え	68.3
他社でも通用するスキルを開発しようとしている	0	他社でも活用可能な汎用性の高い能力やスキル	56.9
社外に広範な人的ネットワークを築いている	-68.3	社外の広範な人的ネットワークを持っていること	55.3

データ出所：社会経済生産性本部「キャリア開発等に関する企業調査」（2005）より作成。

注）1）従業員側の考え DI 値＝（あてはまる＋ややあてはまる）－（あてはまらない＋ややあてはまらない）

2）企業側の考え DI 値＝（重要＋やや重要）－（重要でない＋やや重要でない）

⁷（財）高年齢者雇用開発協会（現〔独〕高齢・障害者雇用支援機構）『高年齢者の再就職に関わる職域拡大に関する調査研究報告書：中高年ホワイトカラーの転職の実態と諸条件』（1998）、および（独）高齢・障害者雇用支援機構『『中高年齢従業員の採用等の状況と今後の展望』に関する調査』（2005）による。

だが、日本の従業員のネットワーク形成はどちらかといえば内向きであり、社外ネットワークを形成するという志向性は非常に低いことが明らかである。第2-3-1表に示されるように、従業員側も企業側も、自社内でのキャリア形成を重視しており、特に従業員側は、他社でも通用するスキルの開発や社外ネットワークの形成については関心が低い。転職や独立を含めたキャリア開発を考えている人も少ない⁸。実際に「JILPT個人調査（2007）」によると、高年齢層の転職希望率は僅か3%であった。

つまり従来企業での雇用継続においても、他社への転職においても、企業側の高年齢者に対するニーズは決して高いとはいえない。高年齢従業員の転職意識は低く、自ら社外ネットワークを築き、その誘引力によって転職していく例も少ないと考えられる。よって従来企業での雇用継続を潜在的に希望している人は多くなり、雇用・不雇用の選抜は免れ得ない。そうした難しい状況にあっても、企業は高年齢者雇用を推進していくことを求められている。そして高年齢従業員自身も、雇用継続あるいは転職等の可能性を慎重に吟味して、60歳以降の身の振り方について意思決定を行っていかねばならないことになる。

第4節 なぜ定年到達者たちは就業希望を表に出さないのか

1. 希望する働き方と尊厳のある働き方

先に述べたとおり、「JILPT個人調査（2007）」では、無回答を除き88.5%の人が60歳以降の就業を希望しているが、この段階で引退した場合の経済生活を具体的に把握したうえで、就業希望の決定を行っている人は少ない。たとえばこの段階で企業側から公的給付について説明を受けた人は18.2%、企業年金について説明を受けた人は17.9%しかおらず、公的年金受給見込み額を知っている人は27.0%に過ぎない。つまり定年後の経済的な生活設計を具体的に考えた上で、就業希望を持つに至っているわけではないと考えられる⁹。おそらく一般的な雇用労働者は、働かなければ生きていけないといった、切羽詰った経済的苦境に立たされているわけではないために、就業意欲を持っていようとも、結局その希望を最後まで表明しないという行動は、実は比較的とられやすいと推測できる。

本当は働きたいと考えているのに、表明を出すことすらしない、その理由とは何であろうか。まず第一に考えられるのが、もし仮に雇用継続が実現されたとしても、自分が望む働き方ができない可能性があるということである。そして第二に、もしも企業側が本当は自分を積極的に雇用継続したいわけではない場合に、たとえ就業を続けても、尊厳のある働き方が

⁸ (財)社会経済生産性本部「キャリア開発等に関する企業調査」(2005)による。

⁹ また総務省「家計調査」によると、日本の高年齢層の金融資産保有額は概して高く、逆に負債は少なく、持ち家率は極めて高いことが明らかとなっている。また「高年齢者就業実態調査」では、概ね現在の年齢の「プラス5歳」を自らの引退希望年齢と定める傾向が見られ、これは年金支給開始年齢に関係なく60歳代後半まで一定して見られる特徴となっている。つまり、定年後の経済生活についてなんとなく不安はあるのかもしれないが、明確な懸念に基づいて働かなければならないと考えていたり、稼がないと生活ができないという明確な理由によって、働き続けたいと思っているわけではない人が多いものと推測される。

できない可能性があるということである。

第2-4-1表と第2-4-2表は「JILPT個人調査（2007）」の集計データから作成したものである。第2-4-1表からは、雇用継続した場合の働き方として、正社員を希望していても、実際には嘱託・契約社員として働く場合が多いことがわかる。また短日短時間勤務を希望する人も多いが、実際にはフルタイム勤務が主流となっている。希望年収に関しては、現在の6～7割を望む人が多く、この点は実際に雇用継続した場合に現在の6～7割の年収となる場合が多いようである。しかし8～9割の年収を希望する人も多い。いずれにしてもこれらのデータは、希望通りの就業条件で働く人もいる一方、もし仮に雇用継続が実現されたとしても、自分が望む働き方ができない可能性があることを示している。

一方の第2-4-2表からは、比較的多くの人希望するとおりの働き方を実現できることがわかる。しかし同じ事業所同じ部署で、現在と同じ仕事を希望していても、一部の人においては、それが実現されない場合も少なからずあることも同時に見受けられる。つまりこの

第2-4-1表 雇用継続した場合の働き方に関する希望と実際-①

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
正社員	56.1%	正社員	10.9%
嘱託・契約社員	29.7%	嘱託・契約社員	70.7%
フルタイム勤務	51.1%	フルタイム勤務	64.9%
短日短時間勤務	41.6%	短日短時間勤務	26.3%
現在の年収の8～9割程度	25.9%	現在の年収の8～9割程度	14.7%
現在の年収の6～7割程度	31.8%	現在の年収の6～7割程度	31.1%
現在の年収の4～5割程度	9.9%	現在の年収の4～5割程度	27.5%

データ出所：JILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（2007）より作成。
注）項目および数値を設問から抜粋。

第2-4-2表 雇用継続した場合の働き方に関する希望と実際-②

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
同じ事業所同じ部署	75.0%	同じ事業所同じ部署	65.8%
同じ事業所だが異なる部署	10.2%	同じ事業所だが異なる部署	15.3%
現在と同じ仕事	77.7%	現在と同じ仕事	71.0%
現在と異なる仕事	15.4%	現在と異なる仕事	20.4%

データ出所：第2-4-1に同じ。

場合、企業側が本当は自分を積極的に雇用継続したいわけではない時に、これまでの仕事経験や知識・技能が活かさない、おそらく周辺の仕事に従事させられる可能性があることを暗示している。尊厳のある働き方ができないならば、当該者にとっては引退を選択するほうが最善策となりうるだろう。

以上の理由から、就業希望を持つ高年齢従業員たちの一部は、たとえその希望を表明したならば雇用継続される可能性が高いとしても、雇用可能性について事前に自己診断を行い熟考した結果、就業希望を取り下げる「自己選別」という経済合理性を欠いた行動を始動させているものと考えられる。つまり希望した働き方ができない、あるいは尊厳のある働き方ができないと察知した場合には、最終的に引退を選択する。しかしこのように、実際の就業が自己選別によって阻まれているとして、雇用継続されたとしても望んだとおりの働き方ができない可能性があるということ、特に企業から必要とされて雇用継続されるわけではないということがあるとなれば、その根幹にある問題点とは何なのか。また、本人が就業希望と就業の実現の間にある障壁、すなわち自らが持つ問題点を認識できるとすれば、それはなぜなのだろうか。JILPT『「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関する調査』の本人調査データによって明らかにしたいことは、そういった合理性を欠いた曖昧な人間行動を始動させる根本的な要因である。

2. 本分析の枠組み

分析にあたって、まず実際にどのくらいの人が現企業での雇用継続を望み、どのくらいの人が現企業以外での就業を望んでいるのか、またその実現可能性についての本人の評価について具体的数値を見てみよう。

まず利用するデータの概要と本稿が用いるサンプルについて説明する（第2-4-3表）。サンプル数2722票のうち、本分析が用いる雇用労働者数は1880名（69.1%）となっている。そのうち定年制がある企業に勤務する者は1300名で、60歳定年制企業の勤務者は1039名であった。本分析は企業に雇われて働く雇用労働者を対象とし、60歳以降の就業の希望等について考察することから、60歳定年制企業に勤める正規社員の雇用労働者に焦点を絞る。そのためサンプル数は最終的に821名となった。うち男性は676名、女性は145名であった。

なお定年制を設けない企業に勤務する者も511名と多く、雇用労働者の28.2%に達していることがわかった。この数値は他の調査結果よりも多く、無視できない規模である。そのため定年制を設けない企業の特性をしてみると、その81.8%が300人未満の中小規模企業であり、その中で30.7%が9人以下の企業であることがわかった。また業種は製造業、小売業、個人向けサービス業、病院・学校・その他の公共サービス業が多くなっている。これらの産業や小規模企業では、定年を設けずに働き続けることが可能な職場となっていると予測される。なお定年制を設ける企業で、定年年齢が60歳未満となっている企業も未だに存在していた（1.7%）。

第2-4-3表 『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査(本人調査)

データの概要

全サンプル：2722（100%）

うち雇用労働者：1880（69.1%）〔100%〕

定年制あり企業勤務者：1300〔71.8%、無回答除く〕〈100%〉

うち60歳定年制企業勤務者：1039〈80.5%、無回答除く〉《100%》

うち正社員：821《79.0%》※ 男性676（82.3%）、女性145（17.7%）

定年制なし企業勤務者：511〔28.2%、無回答除く〕

うち81.8%が300人未満企業勤務者（30.7%が9人以下企業）

データ出所：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査(本人調査)（2006）より作成。

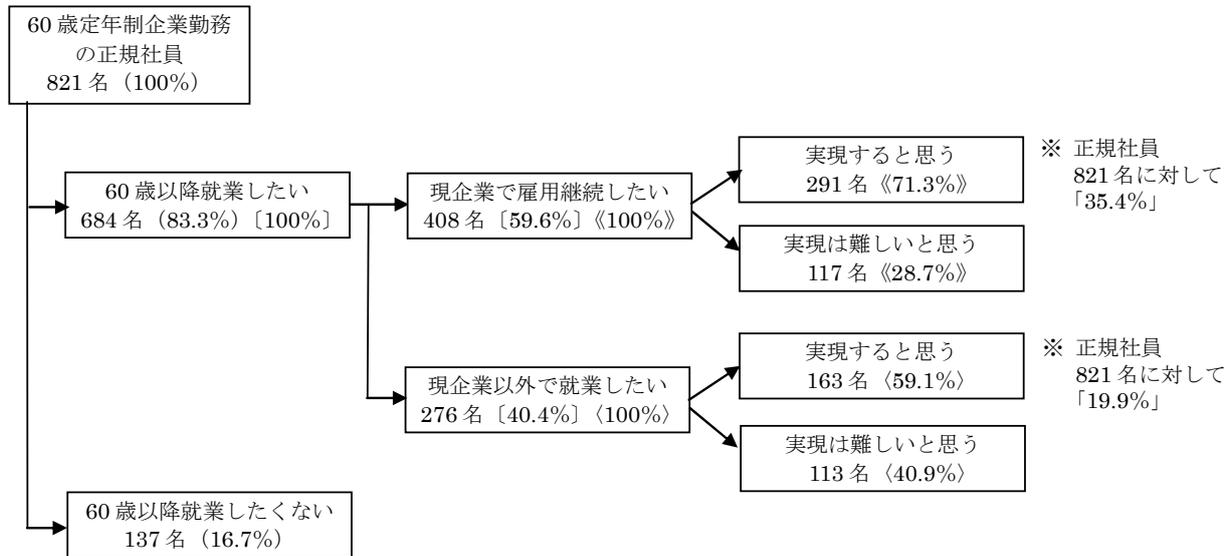
次に、同調査データで本分析の対象となる60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降の雇用に関する意向状況を示したのが、第2-4-4図である。まず821名のうち、60歳以降就業したいと考えている人は684名（83.3%）で、就業したくないとする人は137名（16.7%）となっている。この60歳以降の就業希望比率は、既に述べてきた「JILPT個人調査（2007）」をはじめとする各種調査によって確認されている数値とほぼ同じである。

そして60歳以降の就業希望者のうち、現在勤めている企業で引き続き就業したいという人は408名（59.6%）であり、逆に現企業以外での就業を希望する人は276名（40.4%）となっている。ちなみにこの現企業での就業希望比率は、「JILPT個人調査（2007）」では79.8%に上っているため、本調査ではかなり低いことになる。

さらに、現企業での就業希望者408名のうち、雇用継続を実現できている人は291名（71.3%）、実現できないと思っている人は117名（28.7%）となっている。雇用継続を実現できている291名は、本分析の母集団である60歳定年制企業に勤務する正規社員821名に対して35.4%に当たり、この数値は前述の平成16年度高年齢者就業実態調査から割り出した、実際に雇用継続を実現した人の比率である、36.3%という数値と近似している。つまりここから予測されることは、従来企業での就業希望を持ち、その願いは実現すると考えている人が、おそらく実際に就業希望を企業側に表明し、60歳以降も従来企業で雇用される可能性が高いであろうということである。

また一方の現企業以外での就業希望者276名のうち、その希望を実現できている人は163名（59.1%）、実現できないと思っている人は113名（40.9%）となっている。現企業以外での就業を実現できている163名は、母集団の821名に対して19.9%に当たる。現企業以外での就業には、他社での再就職以外に、独立創業や家業を継ぐ者、親族の事業の家族従事者となる者などが含まれるものの、平成16年度高年齢者就業実態調査から割り出し

第2-4-4図 就業希望の状況



データ出所：第2-4-3表に同じ。

た、転職を実現する者13.8%という数値と近似しており、おそらく実際に従来企業以外での就業を希望し、その願いは実現できると考えている人が、実際に従来企業以外で60歳以降の雇用継続や就業を実現していく可能性が高いものと察せられる。そしてまた、60歳以降就業したくないと考えている人だけでなく、現企業での就業希望者で実現困難と思っている人、そして現企業以外での就業希望者で実現困難と思っている人が、最終的には実質的な引退者となる可能性が高いと予測される。

このような就業希望に関する状況を把握した上で、本分析では、第一に、60歳以降の就業希望者と不希望者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔1〕）。第二に、60歳以降の就業希望者のうち、現企業での就業希望者と不希望者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔2〕）。第三に、現企業での就業希望者のうち、雇用継続の実現可能性ありと考えている者と、困難と思っている者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔3〕）。第四に、現企業以外での就業希望者のうち、就業の実現可能性ありと考えている者と、困難と思っている者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔4〕）。これらの分析を通じて、60歳以降の雇用継続者予備軍（60歳以降も現企業あるいは現企業以外で働き続ける可能性が高い人々）と不継続者予備軍（引退する可能性が高い人々）との間にある障壁が何であるのか、また自己選別という行動がなぜ始動されるのかを探索的に考察し、高年齢者雇用拡大のためにこれからの人的資源管理に求められる視点について検討する。

第5節 利用変数と基本統計量

1. 被説明変数と定義

本分析で用いる被説明変数とその定義は第2-5-1表に、また説明変数とその定義は第2-5-2表に、そしてこれらの変数の基本統計量は第2-5-3表（①～③）に示される。まず被説明変数について説明しよう。

第一の分析は、本研究が対象とする60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降も就業を希望する人と希望しない人の間に、どのような人的資源として違いがあるのか、この点を明らかにする「モデル〔1〕」である。したがってこの分析の被説明変数は、「60歳以降の就業希望の有無」である。第二の分析は、60歳就業希望者のうち、現在勤めている企業で就業を希望する人と、現企業での就業を希望しない人の違いを明らかにする「モデル〔2〕」の分析であり、「現企業での就業希望の有無」が被説明変数となる。

第三の分析である「モデル〔3〕」は、現企業での就業希望者のうち、雇用継続される可能性があると思っている人と、実現は難しいと思っている人の間にある違いを確かめるものである。被説明変数の「現企業での就業実現可能性の有無」は、「実現すると思う」および「条件さえ整えば実現できると思う」の両方を実現可能性ありと設定している。第四の分析「モデル〔4〕」は、現在勤めている企業以外での就業を希望する人のうち、実現可能性があると思っている人と困難と思っている人の違いを確かめるものであり、被説明変数は「現企業以外での就業実現可能性の有無」である。本変数も上述と同様に、「実現すると思う」および「条件さえ整えば実現できると思う」の両方を実現可能性ありと設定している。

分析はいずれも就業希望あり、あるいは実現可能性ありを「1」、なしを「0」として、ロジスティック回帰分析によって行った。

第2-5-1表 被説明変数および定義

変数名	定義
<被説明変数>	
60歳以降就業希望=あり	60歳定年制企業に勤務する正規社員のうち、60歳以降就業希望あり=1、なし=0とするダミー変数（問1、問2-8、付問2-8-B1問2-5、問18）
現企業での就業希望=あり	60歳以降就業希望者のうち、現企業での就業希望あり=1、なし=0とするダミー変数（上記および問17）
現企業での就業実現可能性=あり	現企業就業希望者のうち、実現可能性ありとする者=1、なし=0とするダミー変数（上記および付問17-2「実現すると思う」「条件さえ整えば実現できると思う」=1）
現企業以外での就業実現可能性=あり	現企業以外での就業希望者のうち、実現可能性ありとする者=1、なし=0とするダミー変数（問17「現職場で就業したいと思わない」、問18「61歳以上」付問18-1「実現すると思う」「条件さえ整えれば実現できると思う」=1）

2. 説明変数と定義

次に、ここで用いる説明変数について説明しよう。説明変数は「企業属性」「個人属性」「職務上の特性」「60歳以降の就業についての考え」「老後の生活設計」に別れ、それぞれいくつかの項目を設定している。利用変数は第2-5-2表に示されるとおりであり、先の4つのモデルにおいて、探索的に60歳以降の雇用継続者予備軍と不継続者予備軍との間の違いを見出そうとするために作成されたものであり、そのうちのいくつかについて述べておく。

「企業属性」の変数である「業況」は、過去5年間にリストラがあったかどうかを示すものであり、あった場合を「1」と設定している。また「個人属性」の「社会的活動」は、ボランティア等の社会活動をしている場合を「1」とする変数である。

「職務上の特性」のうち、「勤続年数」は当該者が現企業に入社した年を調査年から差し引いた年数によって示される。また「転職経験」については、多くの転職を経験している場合とそうでない場合を区別するために、3回以上の転職経験、つまりこれまでの職業人生で4社以上を経験している場合を「1」、それ以外を「0」とした。次に「仕事経験」はこれまでのキャリアの特徴を表すもので、一貫して同じような仕事をしてきた「単一職務型」、特定職能での職務を経験してきた「特定職能型」、職能横断的なキャリアを経験してきた「多職能型」に分かれる。続く「職業キャリア」は「ジェネラリスト」「スペシャリスト」「職人タイプ」に分かれる。なお上述「仕事経験」と「職業キャリア」は、それぞれ「不明」とするものがレファレンスグループとなっている。

また「職務上の特性」の「組織とのつながり」は、職場関係に埋め込まれている程度を示し、職場での上司、先輩、同僚との関係を示す指標の総合得点によって表され、組織とのつながりが強いほうが数値が高い。「自己啓発」は、60歳以降の仕事や活動の準備として、情報収集や研修への参加などを行っているか否かであり、何らかの準備をしている場合には「1」を設定している。以上「職務上の特性」を表す変数は、これまでの当該者の職業キャリアが60歳以降の就業にどのように影響してくるのかを示す重要な変数である。

次の「60歳以降の就業」のうち、「法改正による就業意識」は、高年齢者雇用安定法の改正が60歳以降の就業意識に与えた影響の程度を示しており、数値が高いほうが変化をもたらしていることになる。また「就業希望の理由」として、「収入のため」「知識・技能の活用のため」「健康のため」とする変数をそれぞれ設定した。また「希望する働き方」として、「これまでと同じ仕事」「知識経験が活かせる仕事」をそれぞれ設定している。

また「収入へのこだわり」は、60歳以降も就業する場合の希望給与水準によって示され、「現在と同水準」を上限とし、「なんともいえない」を下限として、6尺度が用いられている。「短時間勤務希望」については、現行の高年齢者雇用安定法で雇用確保措置が定められている63歳をひとつの目安として、60歳以降63歳までの間においても短時間での勤務を希望している場合には、短時間勤務希望者として「1」を設定した。第4節で述べたように、希望する働き方や尊厳のある働き方ができなければ、就業希望を持っていようとも、最終的にその

第2-5-2表 説明変数および定義

変数名	定義	
<説明変数>		
企業属性	産業：重機器系製造業 産業：それ以外の製造業 産業：建設業 産業：運輸業 産業：金融・保険、通信業 産業：卸売・小売業 産業：サービス業 産業：公共サービス業 産業：公務 産業：その他 企業規模（従業員数） 業況=リストラあった	当該産業企業勤務者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「重機器系製造業」（問2-1、付問2-1-1） 従業員数8（5000人以上）～1（1～9人）（問2-2） 過去5年間にリストラあった=1、なし=0とするダミー変数（問11）
個人属性	学歴：中学卒 学歴：高校卒 学歴：各種学校・短大卒 学歴：大学・大学院卒 社会的活動=している 性別=男性 要介護者=あり 健康状況=不良 出身家庭=自営業以外	当該最終学歴者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「中学卒」（問8-1） ボランティア等社会活動をしている=1、していない=0とするダミー変数（問16） 男性=1、女性=0とするダミー変数（問29①） 老親等の介護の必要あり=1、していない=0とするダミー変数（問15-1） 健康6（無回答）～1（良好）（問29③） 自営業（農林水産畜）以外の家庭出身者=1、それ以外=0とするダミー変数（問7）
職務上の特性	勤続年数 職位：一般 職位：係長 職位：課長 職位：部長 職位：役員 職務：専門・技術 職務：管理 職務：事務 職務：販売 職務：サービス 職務：保安、運輸・通信 職務：生産技能 職務：その他 労働組合=加入 転職経験=3回以上 仕事経験：単一職務型 仕事経験：特定職能型 仕事経験：多職能型 仕事経験：不明 職業タイプ：ジェネラリスト 職業タイプ：スペシャリスト 職業タイプ：職人タイプ 職業タイプ：不明 組織とのつながり=強い	調査年2006～現企業入社年（問2-4） 当該職位の者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「一般」（問2-6） 当該職務に従事する者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「事務」（問2-7） 労働組合に加入している=1、していない=0とするダミー変数（問2-10） 転職経験3回以上=1、2回以下=0とするダミー変数（問10-2） 当該仕事経験型の者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「不明」（問10-5） 当該職業タイプの者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「不明」（問10-7） 組織とのつながりの強さ8（強い）～1（弱い） （問9-4仕事をする上で「会社上司、先輩のアドバイスや指導が役立った」を第1位にあげている場合=3、第2位=2、第3位=1、問13「上司や同僚とは仕事外でも付き合いたい」という意識5（高）～1（低）の総合得点8～1）
60歳以降の就業	自己啓発=している 法改正による就業意識=変化あり 就業希望の理由=収入を得るため 就業希望の理由=知識・技能の活用 就業希望の理由=健康のため 希望する働き方=これまでと同じ仕事 希望する働き方=知識経験が活かせる仕事 収入へのこだわり=強い 61～63歳の短時間勤務希望=あり	60歳以降の仕事や活動の準備している=1、していない=0とするダミー変数（問23） 高齢者雇用安定法改正による60歳以降の就業への意識変化4～1（問2-9、付問2-9-1、変化あり=4、変化なし=3、わからない=2、知らなかった=1） 60歳以降就業希望は収入のため=1、それ以外=0とするダミー変数（問19） 60歳以降就業希望は知識・技能活用のため=1、それ以外=0とするダミー変数（問19） 60歳以降就業希望は健康のため=1、それ以外=0とするダミー変数（問19） 希望する働き方はこれまでと同じ仕事=1、それ以外=0とするダミー変数（問20） 希望する働き方は知識経験が活かせる仕事=1、それ以外=0とするダミー変数（問20） 収入へのこだわり6（現在と同程度希望）～1（なんともいえない）（問21） 61～63歳に短時間勤務を希望=1、希望なし=0とするダミー変数（問22）
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成 公的年金受給資格=あり 受給開始年齢=知っている 公的年金の受給金額=知っている 子供の養育等の費用=必要あり 住宅ローン=あり	老後の資金等生活設計の程度4（既に目標達成）～1（考えていない）（問15-2） 公的年金受給資格あり=1、なし=0とするダミー変数（問26） 受給開始年齢知っている=1、知らない=0とするダミー変数（問26-1） 公的年金受給金額知っている=1、知らない=0とするダミー変数（問26-2） 子供の養育等の費用必要あり=1、なし=0とするダミー変数（問15-1） 住宅ローン=あり=1、なし=0とするダミー変数（問15-1）

第2-5-3表 基本統計量-①

変数名	全サンプル			男性サンプル			女性サンプル				
	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数		
<被説明変数>											
60歳以降就業希望=あり	0.8331	0.3731	821	0.8595	0.3478	676	0.7103	0.4552	145		
現企業での就業希望=あり	0.5043	0.5003	821	0.5089	0.5003	676	0.4828	0.5014	145		
現企業での就業実現可能性=あり	0.3605	0.4804	821	0.3698	0.4831	676	0.3172	0.4670	145		
現企業以外での就業実現可能性=あり	0.6602	0.4793	821	0.6612	0.4736	676	0.6552	0.4770	145		
<説明変数>											
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1535	0.3607	821	0.1716	0.3773	676	0.0689	0.2543	145	
	産業:それ以外の製造業	0.1474	0.3547	821	0.1598	0.3667	676	0.0897	0.2867	145	
	産業:建設業	0.0707	0.2564	821	0.0710	0.2570	676	0.0690	0.2543	145	
	産業:運輸業	0.0524	0.2229	821	0.0503	0.2187	676	0.0621	0.2421	145	
	産業:金融・保険・通信業	0.0926	0.2900	821	0.0902	0.2867	676	0.1034	0.3056	145	
	産業:卸売・小売業	0.1048	0.3064	821	0.0947	0.2930	676	0.1517	0.3600	145	
	産業:サービス業	0.0707	0.2564	821	0.0695	0.2545	676	0.0758	0.2657	145	
	産業:公共サービス業	0.0828	0.2758	821	0.0651	0.2469	676	0.1655	0.3729	145	
	産業:公務	0.1462	0.3535	821	0.1494	0.3568	676	0.1310	0.3386	145	
	産業:その他	0.0792	0.2702	821	0.0784	0.2690	676	0.0828	0.2765	145	
	企業規模(従業員数)	5.6974	2.0274	813	5.8910	1.9265	670	4.7902	2.2388	143	
	業況=リストアップあった	0.4434	0.4971	821	0.4689	0.4994	676	0.3241	0.4697	145	
	個人属性	学歴:中学卒	0.0548	0.2278	821	0.0429	0.2028	676	0.1103	0.3144	145
学歴:高校卒		0.3800	0.4857	821	0.3358	0.4726	676	0.5862	0.4942	145	
学歴:各種学校・短大卒		0.0743	0.2624	821	0.0681	0.2520	676	0.1034	0.3056	145	
学歴:大学・大学院卒		0.4129	0.4927	821	0.4882	0.5002	676	0.0621	0.2421	145	
社会的活動=している		0.2278	0.4196	821	0.2352	0.4244	676	0.1931	0.3961	145	
性別=男性		0.8234	0.3816	821	—	—	676	—	—	145	
要介護者=あり		0.4007	0.4903	821	0.4157	0.4932	676	0.3310	0.4722	145	
健康状況=不良		2.7300	0.9900	821	2.7300	0.9400	676	2.7500	1.1900	145	
出身家庭=自営業以外		0.6516	0.4767	821	0.6731	0.4694	676	0.5517	0.4990	145	
職務上の特性		勤続年数	26.2371	11.8661	814	27.2164	11.7727	670	21.6806	11.2565	144
	職位:一般	0.3508	0.4775	821	0.2559	0.4367	676	0.7931	0.4065	145	
	職位:係長	0.1669	0.3731	821	0.1731	0.3786	676	0.1379	0.3460	145	
	職位:課長	0.2448	0.4302	821	0.2870	0.4527	676	0.0483	0.2151	145	
	職位:部長	0.1864	0.3896	821	0.2249	0.4178	676	0.0069	0.0831	145	
	職位:役員	0.0475	0.2128	821	0.0547	0.2276	676	0.0138	0.1170	145	
	職務:専門・技術	0.2777	0.4481	821	0.2988	0.4581	676	0.1793	0.3849	145	
	職務:管理	0.2424	0.4288	821	0.2885	0.4534	676	0.0276	0.1644	145	
	職務:事務	0.1717	0.3774	821	0.1124	0.3161	676	0.4483	0.4990	145	
	職務:販売	0.0999	0.3000	821	0.0991	0.2990	676	0.1034	0.3056	145	
	職務:サービス	0.0512	0.2205	821	0.0414	0.1994	676	0.0966	0.2964	145	
	職務:保安・運輸・通信	0.0414	0.1994	821	0.0444	0.2061	676	0.0276	0.1644	145	
	職務:生産技能	0.0633	0.2437	821	0.0636	0.2442	676	0.0621	0.2421	145	
	職務:その他	0.0524	0.2229	821	0.0518	0.2217	676	0.0552	0.2291	145	
	労働組合=加入	0.3106	0.4630	821	0.3062	0.4613	676	0.3310	0.4722	145	
	転職経験=3回以上	0.1876	0.3906	821	0.1435	0.3508	676	0.3931	0.4901	145	
	仕事経験:単一職務型	0.3922	0.4885	821	0.3787	0.4854	676	0.4552	0.4997	145	
	仕事経験:特定職能型	0.2984	0.4578	821	0.3284	0.4700	676	0.1586	0.3666	145	
	仕事経験:多職能型	0.2546	0.4359	821	0.2441	0.4299	676	0.3034	0.4613	145	
	仕事経験:不明	0.0365	0.1877	821	0.0325	0.1776	676	0.0552	0.2291	145	
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1632	0.3698	821	0.1834	0.3873	676	0.0690	0.2543	145	
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3654	0.4818	821	0.4024	0.4907	676	0.1931	0.3961	145	
	職業タイプ:職人タイプ	0.0987	0.2984	821	0.1065	0.3087	676	0.0621	0.2421	145	
	職業タイプ:不明	0.3508	0.4775	821	0.2914	0.4548	676	0.6276	0.4851	145	
	組織とのつながり=強い	4.6127	1.5628	821	4.6257	1.5608	676	4.5517	1.5764	145	
	自己啓発=している	0.6991	0.4589	821	0.6849	0.4694	676	0.7655	0.4251	145	
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.3910	1.0624	821	2.4556	1.0440	676	2.0897	1.0987	145
		就業希望の理由=収入を得るため	0.7795	0.4148	821	0.7885	0.4087	676	0.7379	0.4413	145
		就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3033	0.4600	821	0.3210	0.4672	676	0.2207	0.4161	145
就業希望の理由=健康のため		0.5579	0.4969	821	0.5547	0.4974	676	0.5724	0.4964	145	
希望する働き方=これまでと同じ仕事		0.3910	0.4883	821	0.3817	0.4862	676	0.4345	0.4974	145	
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		0.4324	0.4957	821	0.4704	0.4495	676	0.2552	0.4375	145	
収入へのこだわり=強い		4.2083	1.4079	821	4.2278	1.3570	676	4.1172	1.6266	145	
61~63歳の短時間勤務希望=あり		0.2424	0.4288	821	0.2130	0.4097	676	0.3793	0.4869	145	
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5883	0.6957	821	2.5814	0.6998	676	2.6207	0.6777	145	
	公的年金受給資格=あり	0.8149	0.3886	821	0.8180	0.3861	676	0.8000	0.4014	145	
	受給開始年齢=知っている	0.6845	0.4650	821	0.6938	0.4613	676	0.6414	0.4813	145	
	公的年金の受給金額=知っている	0.3179	0.4659	821	0.3210	0.4672	676	0.3034	0.4613	145	
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6212	0.4854	821	0.6657	0.4721	676	0.4138	0.4942	145	
	住宅ローン=あり	0.2826	0.4505	821	0.2973	0.4574	676	0.2138	0.4114	145	

第2-5-3表 基本統計量-②

変数名		60歳以降就業希望			60歳以降就業希望なし			
		平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	
<被説明変数>								
60歳以降就業希望=あり		—	—	684	—	—	137	
現企業での就業希望=あり		0.5965	0.4910	684	—	—	137	
現企業での就業実現可能性=あり		0.4254	0.4948	684	—	—	137	
現企業以外での就業実現可能性=あり		0.6287	0.4835	684	—	—	137	
<説明変数>								
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1477	0.3550	684	0.1825	0.3877	137	
	産業:それ以外の製造業	0.1477	0.3550	684	0.1460	0.3544	137	
	産業:建設業	0.0746	0.2629	684	0.0511	0.2210	137	
	産業:運輸業	0.0541	0.2264	684	0.0438	0.2054	137	
	産業:金融・保険・通信業	0.0936	0.2914	684	0.0876	0.2837	137	
	産業:卸売・小売業	0.1111	0.3145	684	0.0730	0.2611	137	
	産業:サービス業	0.0775	0.2676	684	0.0365	0.1882	137	
	産業:公共サービス業	0.0746	0.2629	684	0.1241	0.3309	137	
	産業:公務	0.1404	0.3476	684	0.1752	0.3815	137	
	産業:その他	0.0790	0.2699	684	0.0803	0.2727	137	
	企業規模(従業員数)	5.6971	2.0313	680	5.6992	2.0150	133	
	業況=リストアあった	0.4459	0.4974	684	0.4307	0.4970	137	
	個人属性	学歴:中学卒	0.0556	0.2292	684	0.0511	0.2210	137
		学歴:高校卒	0.3830	0.4865	684	0.3600	0.4832	137
学歴:各種学校・短大卒		0.0673	0.2506	684	0.1095	0.3134	137	
学歴:大学・大学院卒		0.4284	0.4952	684	0.3358	0.4740	137	
社会的活動=している		0.2368	0.4255	684	0.1825	0.3877	137	
性別=男性		0.8494	0.3579	684	0.6934	0.4628	137	
要介護者=あり		0.4050	0.4912	684	0.3796	0.4871	137	
健康状況=不良		2.7200	0.9900	684	2.8000	1.0000	137	
出身家庭=自営業以外		0.6535	0.4762	684	0.6423	0.4811	137	
職務上の特性		勤続年数	26.0088	11.9205	678	27.3750	11.5668	136
	職位:一般	0.3348	0.4723	684	0.4307	0.4970	137	
	職位:係長	0.1696	0.3755	684	0.1533	0.3616	137	
	職位:課長	0.2427	0.4290	684	0.2555	0.4377	137	
	職位:部長	0.1988	0.3994	684	0.1241	0.3309	137	
	職位:役員	0.0497	0.2175	684	0.0365	0.1882	137	
	職務:専門・技術	0.2895	0.4538	684	0.2190	0.4151	137	
	職務:管理	0.2500	0.4333	684	0.2044	0.4047	137	
	職務:事務	0.1506	0.3579	684	0.2774	0.4493	137	
	職務:販売	0.0994	0.2994	684	0.1022	0.3040	137	
	職務:サービス	0.0483	0.2144	684	0.0657	0.2487	137	
	職務:保安・運輸・通信	0.0453	0.2082	684	0.0219	0.1469	137	
	職務:生産技能	0.0614	0.2402	684	0.0730	0.2611	137	
	職務:その他	0.0556	0.2292	684	0.0365	0.1882	137	
	労働組合=加入	0.3099	0.4628	684	0.3139	0.4658	137	
	転職経験=3回以上	0.1857	0.3891	684	0.1971	0.3993	137	
	仕事経験:単一職務型	0.3830	0.4865	684	0.4380	0.4980	137	
	仕事経験:特定職能型	0.3070	0.4616	684	0.2555	0.4377	137	
	仕事経験:多職能型	0.2573	0.4375	684	0.2409	0.4292	137	
	仕事経験:不明	0.0336	0.1804	684	0.0511	0.2210	137	
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1740	0.3794	684	0.1095	0.3134	137	
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3684	0.4827	684	0.3504	0.4788	137	
	職業タイプ:職人タイプ	0.0980	0.2975	684	0.1022	0.3040	137	
	職業タイプ:不明	0.3421	0.4748	684	0.3942	0.4905	137	
	組織とのつながり=強い	4.7032	1.5424	684	4.1606	1.5915	137	
	自己啓発=している	0.7047	0.4565	684	0.6715	0.4714	137	
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.4200	1.0660	684	2.2263	1.0289	137
		就業希望の理由=収入を得るため	0.8655	0.3414	684	0.3504	0.4788	137
		就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3377	0.4733	684	0.1314	0.3391	137
		就業希望の理由=健康のため	0.5994	0.4904	684	0.3504	0.4788	137
希望する働き方=これまでと同じ仕事		0.4386	0.4966	684	0.1533	0.3616	137	
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		0.4766	0.4998	684	0.2117	0.4100	137	
収入へのこだわり=強い		4.4678	1.1620	684	2.9124	1.7718	137	
61~63歳の短時間勤務希望=あり		0.2427	0.4290	684	0.2409	0.4292	137	
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5731	0.6730	684	2.6642	0.7978	137	
	公的年金受給資格=あり	0.8129	0.3903	684	0.8248	0.3815	137	
	受給開始年齢=知っている	0.6857	0.4646	684	0.6788	0.4686	137	
	公的年金の受給金額=知っている	0.3202	0.4669	684	0.3066	0.4628	137	
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6389	0.4807	684	0.5328	0.5008	137	
	住宅ローン=あり	0.3129	0.4640	684	0.1314	0.3391	137	

第2-5-3表 基本統計量-③

変数名		現企業就業希望			現企業以外就業希望		
		平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数
<被説明変数>							
60歳以降就業希望=あり		—	—	408	—	—	276
現企業での就業希望=あり		—	—	408	—	—	276
現企業での就業実現可能性=あり		0.7132	0.4528	408	—	—	276
現企業以外での就業実現可能性=あり		0.6544	0.4761	408	0.5906	0.4926	276
<説明変数>							
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1495	0.3570	408	0.1449	0.3527	276
	産業:それ以外の製造業	0.1569	0.3641	408	0.1341	0.3413	276
	産業:建設業	0.0784	0.2692	408	0.0688	0.2536	276
	産業:運輸業	0.0613	0.2401	408	0.0435	0.2043	276
	産業:金融・保険・通信業	0.1029	0.3043	408	0.0797	0.2713	276
	産業:卸売・小売業	0.1250	0.3311	408	0.0906	0.2875	276
	産業:サービス業	0.0833	0.2767	408	0.0688	0.2536	276
	産業:公共サービス業	0.0589	0.2356	408	0.0978	0.2976	276
	産業:公務	0.1005	0.3010	408	0.1993	0.4002	276
	産業:その他	0.0833	0.2767	408	0.0725	0.2597	276
	企業規模(従業員数)	5.5369	2.0614	406	5.9343	1.9657	274
	業況=リストラあった	0.4314	0.4959	408	0.4674	0.4998	276
	個人属性	学歴:中学卒	0.0613	0.2401	408	0.0471	0.2122
学歴:高校卒		0.3750	0.4847	408	0.3949	0.4897	276
学歴:各種学校・短大卒		0.0735	0.2613	408	0.0580	0.2341	276
学歴:大学・大学院卒		0.4216	0.4944	408	0.4384	0.4971	276
社会的活動=している		0.2255	0.4184	408	0.2536	0.4359	276
性別=男性		0.8358	0.3709	408	0.8696	0.3374	276
要介護者=あり		0.4020	0.4909	408	0.4094	0.9260	276
健康状況=不良		2.7400	0.9900	408	2.7000	0.9900	276
出身家庭=自営業以外		0.6373	0.4814	408	0.6775	0.4683	276
職務上の特性		勤続年数	24.8251	12.3681	406	27.7757	11.0064
	職位:一般	0.3554	0.4792	408	0.3043	0.4610	276
	職位:係長	0.1397	0.3471	408	0.2138	0.4107	276
	職位:課長	0.2328	0.4232	408	0.2572	0.4379	276
	職位:部長	0.2083	0.4066	408	0.1848	0.3888	276
	職位:役員	0.0613	0.2401	408	0.0326	0.1779	276
	職務:専門・技術	0.2966	0.4573	408	0.2790	0.4493	276
	職務:管理	0.2304	0.4216	408	0.2790	0.4493	276
	職務:事務	0.1520	0.3594	408	0.1486	0.3563	276
	職務:販売	0.1103	0.3136	408	0.0833	0.2769	276
	職務:サービス	0.0490	0.2162	408	0.0471	0.2122	276
	職務:保安・運輸・通信	0.0466	0.2110	408	0.0435	0.2043	276
	職務:生産技能	0.0588	0.2356	408	0.0652	0.2474	276
	職務:その他	0.0564	0.2309	408	0.0544	0.2271	276
	労働組合=加入	0.3137	0.4646	408	0.3043	0.4610	276
	転職経験=3回以上	0.2132	0.4101	408	0.1449	0.3527	276
	仕事経験:単一職務型	0.3701	0.4834	408	0.4022	0.4912	276
	仕事経験:特定職能型	0.3137	0.4646	408	0.2971	0.4578	276
	仕事経験:多職能型	0.2696	0.4443	408	0.2391	0.4273	276
	仕事経験:不明	0.0319	0.1759	408	0.0362	0.1872	276
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1863	0.3898	408	0.1558	0.3633	276
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3848	0.4871	408	0.3442	0.4760	276
	職業タイプ:職人タイプ	0.0980	0.2977	408	0.0978	0.2976	276
	職業タイプ:不明	0.3162	0.4656	408	0.3804	0.4864	276
	組織とのつながり=強い	4.7672	1.5445	408	4.6087	1.5371	276
	自己啓発=している	0.6593	0.4745	408	0.7717	0.4205	276
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.4412	1.0912	408	2.3986	1.0307
就業希望の理由=収入を得るため		0.8971	0.3043	408	0.8188	0.3858	276
就業希望の理由=知識・技能の活用		0.3382	0.4737	408	0.3370	0.4735	276
就業希望の理由=健康のため		0.6348	0.4821	408	0.5471	0.4987	276
希望する働き方=これまでと同じ仕事		0.6618	0.4737	408	0.1087	0.3118	276
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		0.4583	0.4989	408	0.5036	0.5009	276
収入へのこだわり=強い		4.7108	1.0699	408	4.1087	1.2011	276
61～63歳の短時間勤務希望=あり		0.1569	0.3641	408	0.3696	0.4836	276
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5515	0.6885	408	2.6051	0.6493	276
	公的年金受給資格=あり	0.8186	0.3858	408	0.8043	0.3974	276
	受給開始年齢=知っている	0.6912	0.4626	408	0.6775	0.4683	276
	公的年金の受給金額=知っている	0.3211	0.4675	408	0.3188	0.4669	276
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6667	0.4720	408	0.5978	0.4912	276
	住宅ローン=あり	0.3235	0.4684	408	0.2971	0.4578	276

希望を表明せず実質的な引退者となる場合があることが予測される。したがって60歳以降の就業に関するこれらの変数が、どのように就業希望や実現可能性に影響を及ぼすのかが注目される。

最後の「老後の生活設計」のうち、「生活設計」は老後の資金について、目標をたて、すでにその目標を達成している場合を「4」とし、「考えたことがない」を「1」とする4尺度からなる。そして「公的年金受給資格」はあるを「1」、「年金受給開始年齢」と「公的年金の受給金額」は知っている場合を「1」としている。これらの変数は、老後の生活に関する計画性の程度を表すもので、引退後の経済生活への認識と計画性が、60歳以降の就業希望や実現可能性にどのような影響を与えているのかを確認するためのものである。そして最後に、「子供の養育等の費用」は教育費等がまだ必要である場合を「1」とし、「住宅ローン」はまだ完済していない場合を「1」とした。これらは60歳以降の経済的負担の程度を表している。

上述の変数に関する基本統計量は第2-5-3表(①~③)に示される。本研究の分析対象全体の傾向を示す「全サンプル」とともに、男女別の傾向を見るための「男性サンプル」「女性サンプル」と、「60歳以降就業希望者」「60歳以降就業不希望者」サンプル、そして「現企業就業希望者」「現企業以外就業希望者」のサンプル別に各変数の統計量を記している。本表は次節以降の分析結果の解釈において、参照されることになる。

第6節 雇用・不雇用の分岐点：分析結果と解釈

分析結果は第2-6-1表と第2-6-2表に示される。また結果の要約を符号のみによって簡潔に示したものが第2-6-3表である。ここではこれらの分析結果の全体を見渡して、第一に、就業希望について全体的にどのような傾向が見られるのか、第二に、60歳以降の就業を希望する人としらない人の間にはどのような違いがあるのか、第三に、現企業および現企業以外での就業実現可能性について、全体的にどのような傾向が見られるのか、第四に、現企業で就業を希望している人と、その中で実際に就業を実現できている人との間にはどのような違いがあるのか、第五に、現企業を希望する人と現企業以外を希望する場合の違いについて、それぞれ分析結果にあたりながら議論していく。

1. 就業希望についての全体的傾向：〔1〕～〔4〕

(1) リストラは就業意欲自体に負の影響を与えている

まず全ての分析で共通して見出された結果は、「業況＝リストラあった」とする場合には、就業希望や実現可能性に関して一貫して1%もしくは5%有意の負の影響がもたらされているということである。つまり、当該者が50歳代後半に差し掛かった頃に職場でリストラがあった場合には、現企業のみならず現企業以外を含めて、60歳以降も働くということ自体がい

やになってしまうということだろう。そして現企業でも、また現企業以外においても、就業実現可能性は低いと考え、働き続けることに関して負の志向性を持っていることがうかがえる。企業が行う組織と従業員間の信頼関係を揺るがせるような施策を、高年齢従業員たちは定年を間近にして目の当たりにし、企業組織に身をおくことについて疑念を持ち始め、また働くことについて自信を喪失しているのかもしれない。

(2) 多くの人がこれまでと同じ仕事での就業を望んでいる

60歳以降の就業において、「希望する働き方＝これまでと同じ仕事」とする場合に、60歳以降の就業希望を持ち、また就業実現可能性もあると考えている場合が多いことがわかる。つまり就業希望を持つ人がどのような働き方を望んでいるのかといえば、他企業での就業実現可能性ありと思っている人を除き、従前と同じ仕事に従事し続けたいと考える場合が多いことを示している。つまり、希望する働き方と尊厳のある働き方が実現できると考える場合に、就業意欲が高められるものと予想される。

2. 60歳以降の就業希望者と不希望者の違い：〔1〕

(1) 組織とのつながりが強い人が就業希望を持ちやすい

モデル〔1〕-1を見ると、60歳以降の就業希望者と不希望者の間には、多くの相違点が見出される。その中で特記すべきは、「組織とのつながり＝強い」が就業希望に対して1%有意の強い正の影響を与えていることである。職場の上司や先輩、同僚たちとの間によい人間関係を築き、職場関係に強く埋め込まれている場合には、60歳以降も働き続けたいという意欲を持ちやすいものと考えられる。なおモデル〔2〕の現企業での就業希望についてはこの変数は有意な結果が見られないということは、現企業希望か現企業以外希望かは関係なく、組織とのつながりが強いタイプの人材は、現企業のみならず現企業以外での就業意欲さえ持ちやすいということであろう。逆に現企業において組織とのつながりが低い人は、現企業のみならず現企業以外であっても、60歳以降も働こうという気持ちにはなれない場合が多いことを暗示している。

またその他の点として、役員である場合、専門・技術職や管理的仕事に従事している場合には就業希望を持ちやすい。保安、運輸・通信関係や生産技能職系でも就業意欲は高まりやすい。また何らかの自己啓発的な活動を普段からしている人は就業意欲が高い。そして収入獲得への意欲が高く、健康維持を考えている人は就業希望を持ちやすいことがわかる。これら職位や職種、収入や健康状況に関する結果は、どのような要因が就業意欲を高めるのかという点にのみ着目すると、就業行動に関する先行研究とほぼ同じ結果が導かれたことになる。

(2) 男女間の違い

分析では、全サンプルを用いた〔1〕-1の他に、男性サンプルのみを用いた〔1〕-2の分析も行った。女性サンプルは少ないことから有効な分析には至らなかった。しかしこれらの結果と、先に示した基本統計量、第2-5-3表(①)から、男女間の相違点が見出される。

第2-6-1表 就業希望に関する分析結果-①

説明変数	〔1〕-1 60歳以降就業希望=あり 全サンプル		〔1〕-2 60歳以降就業希望=あり 男性サンプル		〔2〕 現企業での 就業希望=あり	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
企業属性						
産業：それ以外の製造業	0.324	0.485	0.406	0.551	0.030	0.390
産業：建設業	0.271	0.649	0.904	0.937	-0.372	0.471
産業：運輸業	0.857	0.786	1.201	0.913	-0.021	0.574
産業：金融・保険、通信業	0.075	0.566	0.346	0.638	-0.362	0.457
産業：卸売・小売業	1.057*	0.574	0.425	0.686	-0.041	0.441
産業：サービス業	1.435*	0.750	2.535**	1.006	-0.278	0.499
産業：公共サービス業	-0.431	0.572	-0.240	0.777	-0.953*	0.508
産業：公務	0.405	0.515	0.798	0.595	-0.465	0.415
産業：その他	0.619	0.601	0.998	0.761	0.053	0.471
企業規模（従業員数）	0.059	0.085	-0.019	0.107	-0.062	0.066
業況=リストラあった	-0.809***	0.298	-0.951**	0.376	-0.484**	0.222
個人属性						
学歴：高校卒	0.242	0.429	0.626	0.576	-0.327	0.381
学歴：各種学校・短大卒	-0.761	0.566	-0.508	0.764	0.004	0.532
学歴：大学・大学院卒	0.169	0.481	0.161	0.577	0.186	0.411
社会的活動=している	0.711**	0.360	0.640	0.423	0.280	0.255
性別=男性	0.550	0.416	—	—	-0.693*	0.401
要介護者=あり	-0.322	0.286	-0.221	0.344	-0.092	0.219
健康状況=不良	-0.151	0.140	-0.510***	0.190	0.064	0.111
出身家庭=自営業以外	-0.068	0.289	0.134	0.359	-0.372	0.231
職務上の特性						
勤続年数	-0.015	0.015	-0.001	0.018	0.000	0.012
職位：係長	0.180	0.431	0.609	0.561	-0.301	0.338
職位：課長	0.245	0.448	0.469	0.538	-0.077	0.366
職位：部長	0.321	0.524	0.334	0.598	0.271	0.389
職位：役員	1.499*	0.897	2.127**	1.081	1.314**	0.600
職務：専門・技術	1.591***	0.457	1.708***	0.618	0.047	0.375
職務：管理	1.012**	0.490	0.949	0.605	-0.132	0.393
職務：販売	0.789	0.560	0.968	0.725	-0.086	0.454
職務：サービス	0.071	0.624	-0.729	0.813	-0.083	0.602
職務：保安、運輸・通信	2.471**	1.001	2.564**	1.130	-0.298	0.668
職務：生産技能	1.124*	0.679	0.742	0.838	-0.345	0.559
職務：その他	0.927	0.699	0.518	0.889	0.091	0.572
労働組合=加入	0.014	0.371	-0.013	0.462	0.500*	0.291
転職経験=3回以上	-0.430	0.407	-0.930*	0.531	0.059	0.329
仕事経験：単一職務型	-0.282	0.589	0.361	0.736	0.219	0.521
仕事経験：特定職能型	-0.035	0.623	0.214	0.763	0.545	0.529
仕事経験：多職能型	-0.486	0.602	-0.005	0.768	0.577	0.535
職業タイプ：ジェネラリスト	0.252	0.476	0.349	0.552	0.862**	0.350
職業タイプ：スペシャリスト	-0.257	0.359	-0.046	0.433	0.320	0.280
職業タイプ：職人タイプ	-0.480	0.467	-0.059	0.567	0.069	0.402
組織とのつながり=強い	0.242***	0.087	0.292***	0.106	0.051	0.071
自己啓発=している	0.531*	0.303	0.647*	0.360	-0.453*	0.248
60歳以降の就業						
法改正による就業意識=変化あり	0.149	0.148	0.180	0.183	-0.040	0.107
就業希望の理由=収入を得るため	2.377***	0.328	2.172***	0.410	-0.171	0.327
就業希望の理由=知識・技能の活用	0.588	0.369	0.667	0.459	-0.710***	0.252
就業希望の理由=健康のため	0.732***	0.278	0.936***	0.352	0.530**	0.225
希望する働き方=これまでと同じ仕事	1.016***	0.358	1.055**	0.448	2.900***	0.226
希望する働き方=知識経験を活かせる仕事	0.323	0.320	0.721*	0.395	0.412*	0.236
収入へのこだわり=強い	0.409***	0.102	0.501***	0.126	0.416***	0.101
61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.371	0.311	-0.059	0.399	-0.631**	0.266
老後の生活設計						
生活設計=既に目標達成	-0.013	0.182	-0.021	0.222	-0.016	0.163
公的年金受給資格=あり	-0.261	0.492	0.145	0.689	0.173	0.384
受給開始年齢=知っている	-0.123	0.438	-0.824	0.614	-0.117	0.339
公的年金の受給金額=知っている	-0.074	0.328	-0.185	0.400	-0.095	0.266
子供の養育等の費用=必要あり	0.068	0.282	-0.274	0.356	0.124	0.234
住宅ローン=あり	0.505	0.350	0.979**	0.470	0.250	0.230
定数項	-4.625***	1.263	-4.341***	1.610	-1.728	1.137
サンプル数	806		664		674	
カイ2乗値	305.029***		243.268***		306.375***	
対数尤度	413.716		291.027		601.168	

注) 1) ***p<.01, **0.01<p<.05, *0.05<p<.10. 第2-6-2表も同じ。

2) 産業、学歴、職位、職務、仕事経験、職業タイプのレファレンスグループは、それぞれ「重機器系製造業」「中学卒」「一般」「事務」「不明」「不明」である。第2-6-2表も同じ。

第2-6-2表 就業希望に関する分析結果-②

説明変数		〔3〕 現企業での就業 実現可能性あり		〔4〕 現企業以外での就業実現可 能性あり	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
企業属性	産業：それ以外の製造業	-0.336	0.508	-0.539	0.668
	産業：建設業	0.575	0.655	-0.919	0.792
	産業：運輸業	-0.581	0.725	-1.289	0.984
	産業：金融・保険、通信業	-0.098	0.598	1.221	0.850
	産業：卸売・小売業	-0.561	0.573	-0.549	0.713
	産業：サービス業	0.140	0.660	-0.524	0.760
	産業：公共サービス業	-0.226	0.650	-1.728**	0.800
	産業：公務	-1.359**	0.569	-0.534	0.642
	産業：その他	-0.765	0.582	0.020	0.740
	企業規模（従業員数） 業況=リストラあった	0.012 -1.053***	0.084 0.301	-0.096 -0.864**	0.111 0.369
個人属性	学歴：高校卒	0.088	0.443	-0.648	0.617
	学歴：各種学校・短大卒	-0.665	0.622	0.488	0.915
	学歴：大学・大学院卒	0.504	0.468	-0.218	0.693
	社会的活動=している	0.119	0.351	-0.085	0.383
	性別=男性	1.235***	0.481	0.077	0.643
	要介護者=あり	-0.468*	0.280	-0.768**	0.351
	健康状況=不良	-0.109	0.134	-0.492***	0.183
	出身家庭=自営業以外	-0.460	0.299	-0.007	0.381
職務上の特性	勤続年数	-0.009	0.015	0.004	0.020
	職位：係長	0.257	0.484	1.211**	0.499
	職位：課長	0.532	0.475	0.793	0.575
	職位：部長	-0.180	0.490	1.199*	0.634
	職位：役員	-0.580	0.671	1.642	1.077
	職務：専門・技術	-0.738	0.496	-0.089	0.570
	職務：管理	-0.832	0.531	0.088	0.589
	職務：販売	0.395	0.590	0.533	0.769
	職務：サービス	-1.676**	0.763	0.341	0.936
	職務：保安、運輸・通信	1.311	0.980	0.992	1.070
	職務：生産技能	-0.031	0.750	0.872	0.921
	職務：その他	-0.906	0.678	0.051	0.807
	労働組合=加入	0.531	0.389	0.027	0.447
	転職経験=3回以上	0.478	0.401	1.745***	0.678
	仕事経験：単一職務型	-0.602	0.724	0.809	0.795
	仕事経験：特定職能型	-1.122	0.727	0.675	0.830
	仕事経験：多職能型	-0.189	0.724	1.533*	0.874
	職業タイプ：ジェネラリスト	0.356	0.425	0.949	0.597
	職業タイプ：スペシャリスト	0.967***	0.358	0.439	0.441
	職業タイプ：職人タイプ	1.176**	0.563	0.401	0.618
	組織とのつながり=強い	-0.028	0.095	0.006	0.107
	自己啓発=している	-0.512*	0.296	-0.542	0.426
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	0.422***	0.141	0.108
就業希望の理由=収入を得るため		0.642	0.482	-0.628	0.475
就業希望の理由=知識・技能の活用		0.305	0.325	0.309	0.424
就業希望の理由=健康のため		-0.064	0.301	0.291	0.346
希望する働き方=これまでと同じ仕事		0.531*	0.304	0.940	0.633
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		-0.140	0.325	0.653*	0.365
収入へのこだわり=強い		-0.031	0.137	-0.087	0.153
61～63歳の短時間勤務希望=あり		0.417	0.431	-0.256	0.367
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	0.628***	0.207	-0.167	0.275
	公的年金受給資格=あり	-0.046	0.532	0.255	0.629
	受給開始年齢=知っている	-0.723	0.450	-0.109	0.547
	公的年金の受給金額=知っている	0.686*	0.352	0.649	0.418
	子供の養育等の費用=必要あり	-0.659**	0.333	-0.365	0.341
	住宅ローン=あり	-0.036	0.296	-0.018	0.386
	定数項	-0.348	1.390	2.115	1.861
サンプル数	404		270		
カイ2乗値	107.203***		95.453***		
対数尤度	379.049		269.534		

第2-6-3表 分析結果の要約

		[1]-1 60歳以降 就業希望あり (全サンプル)	[1]-2 60歳以降 就業希望あり (男性サンプル)	[2] 現企業での 就業希望 あり	[3] 現企業での 就業実現 可能性あり	[4] 現企業以外 での就業 実現可能性 あり
企業属性	産業：卸売・小売業 産業：サービス業 産業：公共サービス業 産業：公務 業況=リストラあった	+	+	-	-	-
個人属性	社会的活動=している 性別=男性 要介護者=あり 健康状況=不良	+	-	-	+	-
職務上の特性	職位：係長 職位：部長 職位：役員 職務：専門・技術 職務：管理 職務：サービス 職務：保安、運輸・通信 職務：生産技能 労働組合=加入 転職経験=3回以上 仕事経験：多職能型 職業タイプ：ジェネラリスト 職業タイプ：スペシャリスト 職業タイプ：職人タイプ 組織とのつながり=強い 自己啓発=している	+	+	+	-	+
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり 就業希望の理由=収入を得るため 就業希望の理由=知識・技能の活用 就業希望の理由=健康のため 希望する働き方=これまでと同じ仕事 希望する働き方=知識経験を活かせる仕事 収入へのこだわり=強い 61~63歳の短時間勤務希望=あり	+	+	-	+	+
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成 公的年金の受給金額=知っている 子供の養育等の費用=必要あり 住宅ローン=あり		+		+	

「社会的活動=している」が60歳以降の就業希望に有意な結果をもたらしているが、男性の場合には有意な結果が見られないことから、女性においてボランティア等の社会的活動をしている人のほうが、就業意欲を持っていることが推察される。つまり女性にとって、60歳以降も働くということと社会で何らかの活動をするということは似ており、就業行動というものが、社会との関係を保つための諸活動の一環の中に位置づけられている可能性がある。ちなみに基本統計量を見ると、男性のほうが社会的活動をしている比率がやや高いことがわかる。また男性の場合にのみ、「健康状況=不良」が就業希望に負の影響を持ち、健康上問題がある場合には就業希望を持たないという傾向は、男性に特に当てはまることになる。

また男性の場合のみ、「転職経験=3回以上」で就業希望に有意に負の影響が見られ、つまり多数の企業を転々としている場合には、60歳以降も働き続けようという気持ちにならない、あるいは雇用継続を実現することが本来的に難しいと、この段階で自己診断をしていることも考えられる。なお基本統計量を見ると、3回以上の転職経験者自体は、女性のほうが

比率が高いことがわかる。

また「希望する働き方＝知識経験が活かせる仕事」「住宅ローン＝あり」の両方で、男性の場合のみ有意な結果が導かれている。このことは、男性のほうが自分を活かせる仕事、つまり尊厳のある働き方を望んでいることの現われと捉えられる。また住宅ローンなどの経済的要因は、男性を60歳以降もどうしても働き続けなければならないという気持ちにさせ、就業意欲を高めさせていることがわかる。ちなみに基本統計量によると、希望する働き方として、女性の場合は「知識経験が活かせる仕事」を希望する傾向が男性よりも低く、また就業理由も「知識・技能の活用」とする比率が男性よりも低い。逆に希望する働き方として、「これまでと同じ仕事」での希望は男性よりも強く、また「短時間勤務希望」の比率も高い。このことは、そもそも高年齢女性従業員が、知識・技能を活かすというよりは、事務作業などの周辺的な定型的仕事に従事している場合が多いためと推測され、また安定的で負荷の少ない働き方を望んでいることがわかる。

3. 就業実現可能性についての全体的傾向：〔1〕〔2〕と〔3〕〔4〕の比較

(1) 公的組織勤務者は就業実現が難しいと考えている

卸売・小売業やサービス業では60歳以降の就業希望が高い一方、就業実現可能性については、これらの産業で有意な結果が見られない。希望はしても実現可能性はあるとはいえないということであろう。また公共サービス従事者の場合、現企業での就業希望に有意に負の影響が見られることから、現企業以外での就業を望んでいることがわかる。しかし実際には現企業以外での就業実現可能性は5%有意で負の結果が出ており、実現は難しいと考えられていることがわかる。このことは、一般的にいわれているように、公共サービスという特殊な部門で蓄積した知識・技能が、一般民間企業等では活用できないと本人も考えているからであろう。また公務に従事している人も、現企業での就業実現可能性は低いと考えていることがわかる。このことは、公務部門では60歳前に勸奨退職等によって現組織を離れることが一般的であり、なおかつ民間企業の再雇用制度にあたる、60歳定年以降の再任用制度もあまり活用されてはならず、60歳以降の雇用継続の実現は難しいと本人も認識しているためと考えられる。

(2) 介護の必要性がある場合も難しい

モデル〔1〕〔2〕と〔3〕〔4〕との比較から見えてくることは、当該者の両親等、要介護者がいるという家庭の事情がある場合、就業実現が難しくなると考えている点である。「要介護者＝あり」は、現企業での就業実現可能性と現企業以外での就業実現可能性の両方で、有意に負の影響が見られた。介護の必要がある場合には、60歳以降の就業について企業側から選定されるか否かの問題以前に、働き続けることは難しいと自発的に判断するのであろう。

(3) 就業実現に職種も学歴も有意な影響を持っていない

「職位：役員」である場合や、職務が「専門・技術職」「管理的仕事」「保安、運輸・通信」

「生産技能」である場合には、60歳以降の就業意欲が高いことは、先の第2項の「60歳以降の就業希望者と不希望者の違い」で見てきた。しかし就業実現可能性となると、これらの変数で有意な結果が見られないことから、希望はしても実現すると考えているわけではないことがうかがえる。職種に関しては、サービス業務従事者を除き、モデル〔3〕〔4〕で有意な結果が見られないことから、職種は就業実現にあまり関係がないものと推察される。また学歴については、一貫して就業希望においても就業実現可能性においても影響が見られないことから、60歳以降の就業の成功と失敗において特段関係がないものと考えられる。しかし職位については、モデル〔4〕で係長あるいは部長である場合に有意な結果が出ていることから、現企業以外での就業実現可能性では、一般職員と比べるとこれらの人々が有利と考えているようである。

(4) 組織とのつながりの強さが就業実現に結びつくわけではない

先の第2項の「60歳以降の就業希望者と不希望者の違い」で確認したように、「組織とのつながり」が強い人が就業意欲が高いことがわかった。しかしモデル〔3〕〔4〕で有意な結果が見られない。つまりよい人間関係を築き、職場に強く埋め込まれ、60歳以降も働きたいと思っけていても、就業を実現できるか否かについて考えた場合、そのこと自体はあまり関係がないと思われていることが推察される。

(5) 収入や健康のためという個人的理由は実際の就業実現には有意な影響を持たない

就業理由を「収入を得るため」あるいは「健康のため」としていたり、「収入へのこだわり」が強い場合には、60歳以降の就業意欲が高まるが、実際の就業実現にはこれらは有意な影響を持っていないことがわかる。モデル〔1〕〔2〕では、これらの変数は多くの場合1%有意で就業希望に強い影響を与えているが、モデル〔3〕〔4〕では有意な結果が見られない。つまり収入の獲得や健康維持といった個人的な理由は、雇う側の企業には関係がなく、そのことを本人も認識していることがわかる。

4. 現企業で就業を実現できると思う人と難しいとする人の違い：〔2〕と〔3〕

(1) 男性が就業実現に有利、労働組合加入は有意な影響を持っていない

まずモデル〔2〕を見ると、「性別＝男性」で負の影響が見られるが、モデル〔3〕では1%有意で正の影響に転じることがわかる。このことは、女性のほうが現企業での就業を希望する割合が多いものの、実際の就業実現は男性のほうが有利であることを意味している。また労働組合に加入している人のほうが現企業での就業希望が強いが、モデル〔3〕によると、実際の就業実現に対して、労働組合加入の有無は影響を与えていないことがわかる。

(2) ジェネラリストが就業を希望、

しかし実現可能性が高いのはスペシャリストや職人タイプである

職業タイプを見てみると、モデル〔2〕では「ジェネラリスト」で有意に正の結果が出ている。しかしモデル〔3〕では「ジェネラリスト」に有意な影響は見られず、「スペシャリ

スト」で1%有意、「職人タイプ」で5%有意の正の影響が現れる。このことは、ジェネラリストのほうが現企業での就業を希望する割合が多いが、実際に現企業での就業を実現できている人は、「スペシャリスト」や「職人タイプ」であることを意味している。つまり特定分野の専門家としての職務能力が、企業側に評価され、60歳以降も雇用継続されやすいということであろう。

また「自己啓発」に関しては、60歳以降の仕事や活動に向けて何らかの準備をしている人ほど、60歳以降の就業を希望しているものの、現企業での就業の場合には、そうした準備をしていない人のほうが希望し、また実現可能と思っていることがわかる。これは余暇の時間もなく現企業での仕事に没頭している人か、あるいは現企業で雇用継続されるためには、現仕事以外に何かをする必要はないと考えている人が、現企業での雇用継続を希望していることを暗示している。

(3) 就業を実現できると思っている人は計画性があり堅実な生き方をしている場合が多い

「法改正による就業意識の変化」について見てみると、モデル〔3〕でのみ有意な結果が表われていることがわかる。また「生活設計＝既に目標達成」でも、モデル〔3〕のみ有意な結果が見られる。両変数とも1%有意で強い正の影響が見られ、これと合わせ、「公的年金の受給金額＝知っている」でも有意な結果が表われている。このことは、現企業での就業が実現可能と考えている人が、高年齢者雇用安定法の改正があり60歳以降の雇用可能性が高まっていることを知っているということ、そして公的年金の受給額も把握しており、なおかつ老後の経済生活にもしっかりと見通しを立ててその準備をしていることを示している。つまり、現企業での就業実現性が高いと考えている人は、計画性を持って堅実な生き方をしている人が多いものと推察される。逆に「子供の養育等の費用」で負の影響が見られるが、そうした費用がまだ必要ということは、計画的で手堅い生活設計を立てていないことの表われとも受け取れ、そのために就業実現可能性に対して有意に負の影響が見られているのかもしれない。

いずれにしても、他企業等での就業が現企業での雇用継続よりも難しい現状を考えれば、現企業での就業実現可能性ありと考えているこれらの人々が、実際に60歳以降も働き続ける可能性が高く、60歳以上の雇用労働者の多くを占めていく存在になるもの考えられる。

5. 現企業希望者と現企業以外希望者の違い：〔3〕と〔4〕の比較

(1) 転職経験が多く、多職能型キャリアの人が、

現企業以外での就業を実現できると考えている

現企業以外で就業実現可能と考えている人々における最も大きな特徴は、転職経験が多く、また複数の職能を横断するタイプのキャリアを歩んできたということが、就業実現に有効と考えられていることである。「転職経験＝3回以上」を見ると1%有意で、「仕事経験：多職能型」で10%有意の正の影響が見られる。両変数とも現企業での就業実現可能性ありと考えて

いる人々には有意な結果が見られない。このことは、転職を多く経験して、職場が変わることに慣れているということや、複数の職能を経験して、多様な職務能力を習得しているということが、現企業以外での就業実現可能性を高めていると認識されていることを示している。

(2) 現企業以外の希望者は知識経験が活かせる仕事を望んでいる、

しかし特定分野の専門家というわけではない

現企業で就業実現可能と考えている人は、これまでと同じ仕事を希望している人に多く、現企業以外で就業実現可能と考えている人は、知識経験が活かせる仕事を希望している人が多い。また現企業で就業を実現できると考えている人はスペシャリストか職人タイプであったが、現企業以外での希望者にはそうした職業タイプの違いについて有意な結果は見られなかった。このことは、現企業希望者は知識経験が活かせる仕事を希望しているものの、転職が多く多職能を横断しているために、特定分野のスペシャリストでも職人タイプでもないことがうかがえる。通常、たとえば転職等に成功するためには、担当職務に関する高い専門能力を持っていることが有効と考えられているが、現企業以外で就業実現可能と考えている人々は、そうしたタイプではないことになる。なお「希望する働き方＝これまでと同じ仕事」で有意な結果が見られなかったのは現企業以外の希望者だけであった。他では有意に正の影響が見られた。つまり現企業以外での就業希望者はスペシャリストでも職人タイプでもないために、これまで従事してきた仕事に愛着を持ち固執することもないものと予想される。かといって、はっきりとしたジェネラリストタイプというわけではないことを暗示している。

(3) 健康不良は現企業以外を希望する場合は不利に

「健康状況」については、現企業での就業希望者と異なり、現企業以外を目指す人には、良好な健康状態でないと就業実現は難しいと考えられていることがわかる。このことは、不慣れた現企業以外で就業することにはリスクが伴い、また労力もかかることから、健康不良は、現企業以外を目指す人にとっては障害になると考えられているのであろう。また現企業で就業実現可能と考えている人たちは老後の生活設計をきちんと立て、公的年金受給額も把握し、法改正による60歳以上の雇用可能性に関する認識も持っていることは先に述べたとおりであるが、現企業以外で就業実現可能と考えている人たちには、そうした特徴が見られない。このことは、現企業以外の希望者は現企業希望者と比べると、人生における計画性や堅実性というものにやや無関心であるものと推察される。

第7節 まとめ：60歳以降の就労促進に向けて

本稿は、JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査の本人調査データを用いて、60歳以降の就業を実現できる人とできない人の間には、人的資源としてのどのような相違点があるのか、また就業希望者がその希望を実現できない背景にはどのような問題点があるのかを考察してきた。本節ではこれまでの分析結果から導かれた含意をまとめる。

1. 就業希望と就業実現の間にある障壁：雇用不継続者予備軍が抱える問題

60歳以降も働くか否かについての意思決定には、本人の意識の持ちようが強く反映される。たとえば職場でリストラといった、従業員たちに負の感情を抱かせるような施策が行われた場合、組織との信頼関係に高年齢従業員たちは疑念を持ち始め、働き続けたいという意欲自体を失うことになる。特に現企業のみならず現企業以外での就業意欲さえも失わせていることが注目される。また現企業および現企業以外での就業実現可能性も低いと考え、働き続けることに関して自信を喪失していることがうかがえる。企業の施策によって、60歳以降の就業意欲と自信が全体的に減退させられることがあるということに、注意を払う必要があるだろう。そして多くの人々が、これまでと同じ仕事に従事し、体得してきた知識や技能を活かして働きたいと考えていることに着目する必要がある。

また本稿は、60歳以降の就業を希望する全ての人々がその希望を実現できるわけではない中で、就業希望を持つことと、実際に雇用されることとの間にある障壁が何であるのかを明らかにすることを目的として分析を行ってきた。この点について、まずひとつの障壁は、労働供給側の家庭事情を背景とする自発的判断にあり、それ以外の障壁は、本人の人的資源としての特性に関する自己診断にあるとの見解に至った。

労働供給側の自発的判断として、就業は難しいと考えるに至る理由のひとつは、介護が必要な家族がいるという家庭事情にある。高齢社会においては介護に従事する人も必要である。しかし本当は働き続けたいのに、介護ゆえに就業を諦めなければならないと本人が思っているとすれば、雇用促進政策という視点からも、政府は介護の問題について何らかの施策を講じていくことが必要となろう。

それ以外の障壁は、全て本人の人的資源としての特性に係わるものである。まず組織とのつながりが強いという、いわゆる所属組織への忠誠心と、組織への一体化行動は、実際の就業実現に有効なわけではない。良好な人間関係や職場との一体感だけでは、60歳以降の就業を実現できるわけではないといえる。また収入獲得や健康維持といった個人的理由を持っていても、実際の就業実現には有意な影響を持っていないことが示された。つまり労働需要側である企業にとって、当該者が持つ組織に対する思いや個人的問題は、雇用継続者を選定する上であまり関係がないといえるだろう。

また雇用と不雇用とを分かつ人的資源としての特徴として、本分析では、本人が持つ職業人としての職務能力がどのようなものであるかという点が浮かび上がった。職業タイプとしてジェネラリストとされる人のほうが60歳以降の雇用継続を希望する傾向が強い。しかし実際に就業実現可能性が高いと考えられているのは、スペシャリストや職人タイプと目される人々であり、このことは、担当職能に関する高い職務能力を持つ人材が雇用されやすいことを、高年齢従業員自身が認識していることを意味している。したがって、特定分野や担当職能に関する高い職務能力を体得しているか否かが雇用・不雇用を分かつひとつの重要な分岐点となっていると指摘できる。

また唯一、現企業の就業を実現できると思っている人だけが、高年齢者雇用安定法改正によって60歳以降の雇用可能性に関する認識を持ち、また老後の生活設計もきちんと立て、公的年金の受給額を把握し、計画的で堅実な経済生活を送っていることがわかった。単に60歳以降の就業を希望している人たちや、現企業以外での就業実現可能性があると考えている人たちにはこのような傾向は見られなかった。他企業等での就業が現企業での雇用継続よりも難しい現状を考えると、現企業で就業実現可能性ありと考えている人々が、実際に60歳以降の雇用を確実に実現し、60歳以上の雇用労働者の多くを占めていく存在になっていくことを考えると、この特性は注目すべき点である。雇用・不雇用を分かち重要なもうひとつの分岐点は、実は定年時に存在しているのではなく、定年に到達するまでの長きにわたる職業キャリアをどれだけ計画的に堅実に歩んできているか、またそうした志向性を持っているかという問題に帰結しているものと考えられる。

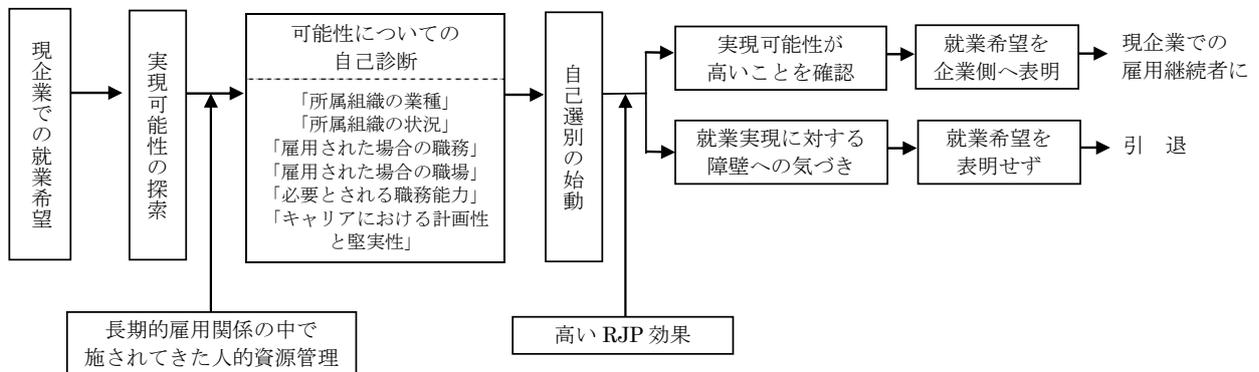
2. 自己選別はなぜ始動されるのか

それではなぜ当該者たちは、上述の雇用・不雇用の分岐点を知ることができるのだろうか。この分かれ目を認識しているからこそ、就業希望者と就業実現可能と考えている人たちの間には異なる分析結果が表れているのであろう。この点について、まず前出の基本統計量の第2-5-3表(①~③)を見ると、就業希望者も就業を実現可能と考えている人たちも、ともに勤続年数が長いことがわかる。全サンプルで勤続年数は平均26.24年となっており、60歳以降就業希望者で26.01年、現企業就業希望者で24.83年、現企業以外希望者で27.78年となっており、いずれも長期勤続者である場合が多い。

この勤続年数の長さから推測できることは、高年齢従業員たちは長きにわたって現企業で勤めあげてきた中で、その組織が実施する人的資源管理を受け、他の同僚たちの様子もよくわかっており、この企業ではどのような人材が評価され、雇用され続ける可能性が高いのかを自ずと認識しているということである。したがって、その企業の評価基準と自分の状況とを照らし合わせて、60歳以降の雇用可能性を事前に診断することが可能となっていると考えられる。このように、組織内における自分の立ち位置をある程度正確に認識できるのは、その組織に長く勤務し、そこで一貫した人的資源管理を施され、長期に亘って企業内部の状況を見てきているからこそといえるだろう。

一般的にいつて定年後の雇用継続は、ここで見てきたように、企業側による選抜より前に、定年後の就業に関して本人が就業希望を持っていることが前提となる。そのため雇用継続者の決定において、まず当該定年到達者による選択(self-selection)の問題が先立つことになる。その意味で、定年後の雇用継続者の組織への再入職プロセスは、新人が組織の入り口に立ち、入職が決定されていくプロセスと本質的に似ている。この入り口管理(entry management)において、Wanous(1992)は「RJP(realistic job preview:職務についての現実的な予告)」の重要性を指摘している。入職者が当該組織や従事する職務に関して事前に情報を得て、正し

第2-7-1図 自己選別のプロセス



いリアリティをもって入職を決めた場合に、良好なマッチングが実現され、無邪気な期待 (naive expectations) を抱いて入職してくる人たちよりも、職務満足、業績、定着率が高まるという。

おそらく高年齢従業員は長期にわたって企業内部の状況をよく見てきている分だけ、一般的な新卒者よりも当該企業について詳細に把握している。よって雇用継続された場合に従事する職務や職場環境をよく認識できていると同時に、その組織において雇用継続される場合に、自分にとって障壁となっているものが何であるのかについても発見しやすい。つまり上述してきたような人的資源としての要素を自分が持っていない場合には、たとえ就業が実現できたとしても、望まれて雇用されているわけではないために、希望通りの働き方や尊厳のある働き方ができない可能性がある。定年前の従業員たちはこのことを予見したならば、本来的には就業希望を持っていたとしても、その希望を企業側に表明することなく引退していく可能性が高い。そのような雇用・不雇用に関する事前の自己診断が行われていくプロセスを図示するならば、第2-7-1図のようになる。

まず現企業での就業希望者は、その実現可能性について探索を始める。これまで長期にわたって受けてきた人的資源管理を通じて、企業の状況や企業の評価基準に基づいてあらゆる項目について自己診断をしていく。そして高いRJP効果をもって、自己選別が自動的に始動されていく。その結果、実現可能性が高いことを確認した場合には就業希望を企業側に表明し、最終的には雇用継続者となっていく。他方、就業実現との間にある障壁に気づいたならば、就業希望を持っていようともそれを表明せず、最終的には引退していくことになる。無論、企業側から表立った選別を受けることもあろう。しかし第4節の第2-4-4図で確認したように、就業実現が難しいと考える人々の多くは、このような自己選別のプロセスを経てそのことを認識し、雇用・不雇用が確定されていくものと考えられる。

3. 現企業以外での就業は本当に思ったとおりに実現されるのか

上記は現企業での雇用継続の場合である。現企業以外での就業を実現する場合はどうか。まず本稿の結果が、本人の認識によるものであり、現企業での雇用継続の場合もそうであるが、就業を実現できると本人は思っている、実際には「思い違い」の可能性もあるということ念頭にしなければならぬ。例えば転職を3回以上経験している人が、本当に高年齢期の転職をうまく実現できる人なのであろうか。第3節で見てきたように、高年齢従業員の転職意識は低く、自ら社外ネットワークを築き、その誘引力によって転職していく例は少ない。そのため高年齢期の転職は、従前の企業の支援によって、従前企業となんらかの取引や人的つながりがある企業へと移動していく場合が多いと考えられる。つまり高年齢期での転職の成功は、Granovetterのいう弱い紐帯（weak-tie）ではなく、企業との強い紐帯（strong-tie）を利用したものが多くと考えられる。この場合、企業との強い紐帯関係を利用できるのは、おそらく長きにわたって当該企業で勤め上げ、企業との関係を深めてきた者であろう。

また同じく第3節で見てきたように、企業側は高年齢転職者に「職能の専門能力」や「管理・折衝能力」を期待しているが、転職が多く、4つ以上の企業を転々とし、多くの職能を渡ってきた者が、特定分野における高い職務能力を形成できるとはあまり考えられない。職務能力を格段に引き上げる働き方は、担当職能に特化して仕事経験を積んでいくことであり、特に企業の中心的な仕事に深く関わりながら、それを行うことである。短期間しかその職場で働いていない者は、企業の中心的な仕事に係わることは稀であり、概して周辺的な仕事か、中心的な仕事の一部にしか係わるることができないであろう。そうした人々は新しい職場に適合する能力には秀でているかもしれない。しかししっかりと腰を添えて、着実に特定分野に関する職務能力を高めていくことはむしろ難しいと予想される。企業との長期的な関係の中で強い紐帯を利用できる人や、じっくりと高度な職務能力を体得できた人が、他企業への転職の場合も、また独立創業をする場合でも有利な可能性は否定できないであろう。

4. 多くの人が雇用継続を選択し実際に雇用されるためには、どのような施策が必要なのか

本稿は、60歳以降の就業において、雇用・不雇用の選抜は不可避であるとの議論から始まった。しかし前述のような自己選別が始動されるとしても、将来的には現在よりも多くの人が就業の実現可能性が高いという診断に至り、また多くの人の就業希望が叶えられていくことが望ましい。そのためにはどのような視点、あるいは施策が必要なのだろうか。

まず企業の人的資源管理として、60歳を超えても必要とされ続ける人材を多く育成していくことが大切である。特定分野や担当職能についての仕事経験を蓄積し、高い職務能力を体得した人材を育成していくことは、単に高年齢者の就労促進のためだけに有効なのではない。高年齢期になっても雇用し続けたいと思うような有能な人材は、間違いなく企業の発展に貢献していく人材である。そのような人材の育成のためには、本分析で見てきたように、単に

長期勤続者で職場とのつながりが強いというだけではだめで、企業と従業員間の長期安定的な雇用関係の中で、一貫性のある人的資源管理を施し、その中で計画的、意図的に従業員一人ひとりの能力育成を行っていくことが求められる。

また企業は従業員に対して、長期的観点で自身の職業人生と老後を含む経済生活について、設計図を描いていくことを促していくことも必要である。具体的施策として、生涯生活設計セミナーや退職準備プログラム、キャリアカウンセリングなどをキャリアの節目節目で行っていくということがあるだろう。しかし「JILPT企業調査（2006）」によると、これらの施策を実施している企業は少なく、僅かに17.2%に留まっている。従業員たちはこれらの施策を通じて、自身の能力の棚卸しを行い、これまでの職業人生を振り返り、またこれからの職業人生を展望し、60歳以降も働き続けたいという希望を実現するために何が必要なのかを考え、また60歳以降の就業も視野に入れた人生設計を描いていくであろう。そのための具体的機会をつくっていく必要があるだろう。

そして本分析では、たとえばリストラのような、従業員たちに負の感情を抱かせるような施策が行われた場合、組織との信頼関係に高年齢従業員たちは疑念を持ち始め、60歳以降の就業意欲が全体的に減退させられることがわかった。企業が行う各種の人事施策は、そうした副次的効果を含め、実に様々な影響を及ぼすものである。そのことに注意が必要である。一つひとつの人事施策に揺れ動く従業員心理を念頭に入れた人的資源管理を行っていくことが求められている。

60歳以降の就業は、これまでの職業キャリアの延長線上にあるのであり、雇用・不雇用の分岐点は、実は定年時にあるのではない。これまでの仕事経験や職業上の様々な経験の中で、徐々に分岐点の根幹となる要素が自身の中で形成されていくのである。したがって、60歳以降の就労促進のために、企業の人的資源管理に求められる視点は、定年前後の雇用管理だけでなく、入社から定年時に至る従業員一人ひとりのキャリア全体に目配りをしていくことにある。2030年には団塊世代の子供たちが60歳を迎え始めるが、将来にわたって高年齢者雇用を促進していく施策を展望していくことが今求められている。

<参考文献>

- 稲上毅『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会，2003年。
- 玄田有史「リストラ中高年の行方」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』第2章，東洋経済新報社，2002年。
- 厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業『雇用と年金の接続に係わる研究 平成19年度総合研究報告書（研究代表：高木朋代）』2008年。
- 駿河輝和「希望退職の募集と回避手段」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』第5章，東洋経済新報社，2002年。
- 高木朋代「高年齢者の雇用と引退のマネジメントー自己選別とすりかえ合意による摩擦の回避」『組織科学』第41巻 第2号，2007年。
- 高木朋代『高年齢者雇用のマネジメント』日本経済新聞出版社（近刊）
- 西口敏宏『遠距離交際と近所づきあい：成功する組織ネットワーク戦略』NTT出版，2007年。
- Atchley, Robert C., *The Social Forces in Later Life: An Introduction to Gerontology*, Belmont, California: Wadsworth, 1972.
- Atchley, Robert C., “The Meaning of Retirement.” *Journal of Communication*, 1974.
- Atchley, Robert C., *The Sociology of Retirement*, Schenkman Publishing Company, 1976.
- Granovetter, Mark, *Getting a Job*, The University of Chicago Press, 1974.
- Granovetter, Mark, “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness,” *American Journal of Sociology*, Vol.91, 1985.
- Palmore, Erdman, “Why Do People Retire.” *Aging and Human Development*, 1971.
- Watts, Duncan, *Small Worlds*, Princeton University Press, 1999.

第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響

第1節 はじめに

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、多くの先行研究が行われているが、年金受給額と就業選択との相互依存（内生性）を考慮して、年金額ではなく年金受給権を説明変数（0、1のダミー変数）とした分析が多い¹。年金額は就業選択に影響を及ぼす一方、就業に伴い年金が減額される。こうした内生性に対処するため、年金の額自体を説明変数とする場合は、実際の年金受給額（在職老齢年金）だけでなく、就業に伴う減額前の年金額を説明変数に加える必要がある。

このような研究は、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等少ない。樋口・山本（2002）では、減額前の年金額と実際の年金受給額を説明変数としている。小川（1998a, b）では、同様に減額前の年金額（本来年金という名称で定義）と実際の年金受給額を説明変数とし、高年齢雇用継続給付も説明変数に加えている。ただし、小川（1998a）は1983、1988、1992年の「高年齢者就業実態調査」（厚生労働省）、小川（1998b）は1992年の同調査、樋口・山本（2002）は1992、1996、2000年の同調査を対象としているため、就業に伴う年金一律2割減額の廃止（2005年度～）等、最近の制度改定は含まれていない。

そこで、本稿では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求める。また、分析手法については、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）にならひ、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させる。

本稿のデータは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」による。ただし、同調査は高齢者の就業全般ではなく継続雇用に焦点を当てているため、本稿も、高齢者の継続雇用選択を分析対象とする。すなわち、転職等は含めず、同じ会社での継続雇用を希望するかどうかを対象とする。同調査では、先行研究で用いられた「高年齢者就業実態調査」等と異なり、年金が全額支給停止になっている場合の減額前の年金額や、高年齢雇用継続給付の大きさを決定する要素である60歳時の賃金について、相当するデータが得られる。

以下、60歳代前半の男性高齢者に関し、第2節で、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組みについて考察する。次に、第3節で、データ、変数等の分析方法について述べ、第4節で、分析結果を示すとともに、この分析結果に基づき、仮に制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、制度改定の影響を推計する。一方、60歳代後半については

¹ 安部（1998）、清家・山田（2004）等。なお、これらと異なり、年金受給の有無や年金受給額を説明変数とし、就業選択との内生性の影響が除かれていない分析も多い。

60歳代前半に比べてデータが乏しいが、60歳代前半についての推定結果を利用したシミュレーション的な手法によって、簡単な分析を行った。第5節で、60歳代後半の在職老齢年金の仕組み、分析方法について述べ、分析結果を示す。最後に、第6節で本稿の結論を述べる。

第2節 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組み

60歳代前半についての在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組みは以下のとおりである。

1. 在職老齢年金

現行の在職老齢年金制度は、給与・賞与を合わせた賃金の月額換算にほぼ相当する総報酬月額相当額 w に応じて、年金月額（就業に伴う減額前） a が減額されるようになっている。60歳代前半については、その主な仕組みは次のとおりである。

①賃金月額（総報酬月額相当額）と年金月額（28万円を超える場合²は28万円）を合わせた所得が28万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額を行う。

②賃金月額が48万円を超えれば、その超過分だけ年金月額を減額する。すなわち、①に加えて、さらに賃金の半分の年金減額を行うことになる³。

これは2005年度からの仕組みであり、改定前の2004年度の制度は次のとおりであった。

③被保険者として就業すれば年金の2割を減額する。

①' 賃金月額と2割減額後の年金月額（28万円を超える場合は28万円）を合わせた所得が28万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額をさらに行う。

②' 賃金月額が48万円を超えれば、その超過分だけ年金月額を減額する。

したがって、現行制度と改定前の制度の年金減額を、賃金月額 w と年金月額 a によって表すと、

$$\text{現行の年金減額} : \max(0.5\{w+\min(a, 28)-28\}, 0) + \max(0.5(w-48), 0) \quad [1]$$

$$\text{改定前の年金減額} : 0.2a + \max(0.5\{w+\min(0.8a, 28)-28\}, 0) + \max(0.5(w-48), 0) \quad [2]$$

となる⁴。

すなわち、2005年度から、就業に伴う年金一律2割減額（③、[2]式第1項）が廃止されたため、所得が比較的低い範囲では $0.2a$ の減額緩和となる。一方、所得がその範囲を超える

² 年金月額が28万円を超える高額の場合は少なく、2005年度で1割程度（社会保険庁「事業年報」）にすぎない。しかも、定額部分の受給開始年齢引上げに伴い、そのようなケースはさらに少なくなっていく。

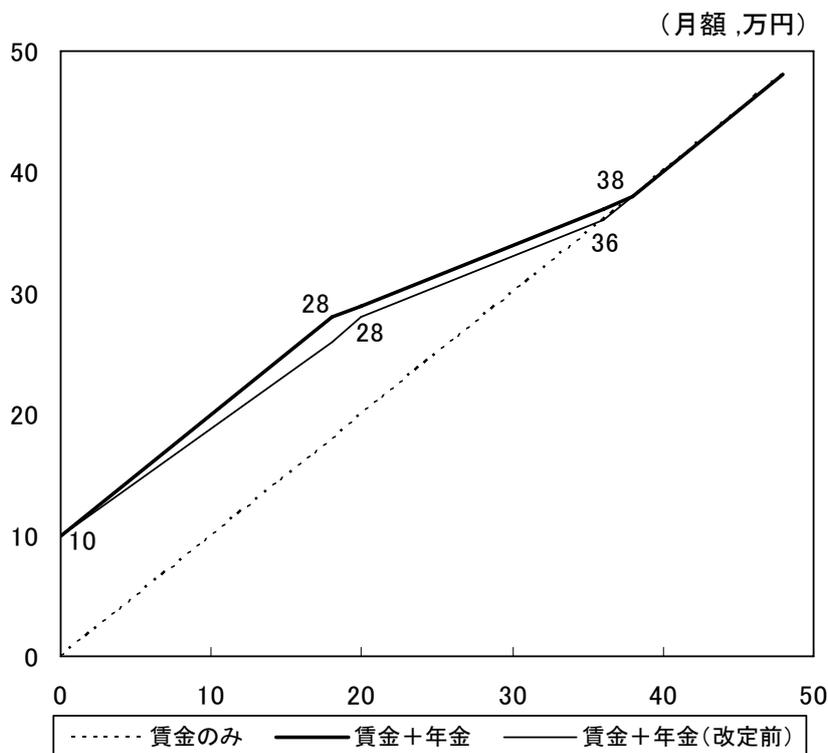
³ 年金減額が強化される境界となる所得（28万円）や賃金（48万円）は、平均賃金水準等の変動に応じて変更されていく仕組みになっているが、本稿ではそのような変動は考慮していない。

⁴ 2003年度以前は、年金減額の算定で賞与が考慮されていなかった。しかし、所得が22万円を上回れば超過分について賃金の半分の年金減額を行い、賃金月額が37万円を超えればその超過分だけ年金月額を減額するというように、年金減額が強化される境界となる所得や賃金の水準も、賞与が含まれないことに対応して低くなっていた。このため、2003年度以前の年金減額も、2004年度と同様の仕組みと考えられる（ただし、浜田（1999）のように、1994年度以前は、年金減額の仕組みが大きく異なる）。

と、①（[1]式第1項）と①'（[2]式第2項）の比較からわかるように、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により超過分が大きくなるため、年金減額は改定前より0.1a（ $0.5 \times 0.2a$ ）多くなる。しかし、この減額増0.1aは、上記の年金一律2割減額の廃止による減額緩和0.2aより小さい。これを反映して、年金月額aの1単位増加に対する減額は、改定前の0.6から0.5へ緩和されている。このように、60歳代前半については、2005年度から、在職老齢年金制度による年金減額が緩和され、在職老齢年金額が引き上げられているといえる。

また、現行制度と改定前の制度について、年金月額（就業に伴う減額前）が厚生年金の2005年度新規裁定の平均である10万円の場合に、在職老齢年金月額を比較すると、第3-2-1図のようになる。賃金と年金の合計を示す線は、現行制度のほうの方が上方にあることから、年金減額が緩和され、在職老齢年金額が引き上げられていることがわかる。

第3-2-1図 60歳代前半の在職老齢年金制度の仕組み



2. 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、60歳代前半（60歳以上65歳未満）の各月の給与が60歳時点に比べて75%未満の場合に支給され、この割合が61%以下の場合には各月の給与の15%、61%超75%未満の場合にはそれに応じて15%から逡減する下記の率を各月の給与に乗じた額となる。

$$183/280 \times (0.75 \times 60\text{歳時点の給与} / \text{各月の給与} - 1)$$

ただし、この額が支給限度額（約34万円）と各月の給与との差より大きい場合は、当該差

が給付額となる。

なお、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付との併給調整として、同給付の4割に見合う分だけ、在職老齢年金が減額される。

第3節 分析方法

60歳代前半についての分析方法は以下のとおりである。

1. 分析の枠組み

就業選択について、減額前の年金額、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付等と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させ、年金等を説明変数とする留保賃金関数と、賃金、留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行う。

高齢者は、継続雇用を選択した場合（1）としない場合（0）の効用 u を比較して、継続雇用希望の有無を決定すると想定する。継続雇用を選択した場合の効用は、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y 、継続雇用の場合の賃金 w 、余暇等に依存すると考えられる。一方、継続雇用を選択しない場合の効用は、就業に伴う減額前の年金 a 、余暇等に依存すると考えられる。余暇は、継続雇用を選択しない場合に T とすると、選択した場合には労働時間 h の分減って $T-h$ となるが、労働時間 h は高齢者には選択できず、企業から提示された労働時間で働くか否かだけが選択できるものとする。

ここで、継続雇用希望の有無を決定する境界の賃金水準である留保賃金 v において、継続雇用を選択した場合としない場合の効用は等しいから、

$$u(v, 0, z, y, T-h) = u(0, a, 0, 0, T)$$

と表せる。これを減額前の年金 a 、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y それぞれで微分して整理すると、

$$\frac{dv}{da} = \frac{\frac{\partial u}{\partial a}}{\frac{\partial u}{\partial v}}, \quad \frac{dv}{dz} = -\frac{\frac{\partial u}{\partial z}}{\frac{\partial u}{\partial v}}, \quad \frac{dv}{dy} = -\frac{\frac{\partial u}{\partial y}}{\frac{\partial u}{\partial v}}$$

となる。効用 u は、年金等の各変数が増加すれば高まるから、

$$\frac{dv}{da} > 0, \quad \frac{dv}{dz} < 0, \quad \frac{dv}{dy} < 0$$

である。

すなわち、減額前の年金 a は留保賃金 v を高める効果があり、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y は留保賃金 v を低める効果があるといえる。減額前の年金は、就業しなくとも得られるため、所得効果等により留保賃金は高まると考えられる。一方、在職老齢年金と高

年齢雇用継続給付は、小川（1998a, b）で述べられているように雇用補助金とみなせるため、留保賃金は低まると考えられる。

高齢者就業に及ぼす影響については、留保賃金に照らして継続雇用の場合の賃金が高ければ、高齢者が継続雇用を希望することになるから、留保賃金は継続雇用希望を低める効果があると考えられる。したがって、上記と合わせれば、減額前の年金 a は継続雇用希望を低める効果があり、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y は継続雇用希望を高める効果があることになる。

以上の枠組みに基づき、留保賃金関数、就業関数の推定を行う。

2. データ

データは、労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」（以下、アンケート調査という）の個票による。同調査は、全国の従業員数300人以上の民間企業5000社（東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出）を対象に、57～59歳の正社員10人への配布を依頼する方法で2007年2月に実施され、2671人から回答を得た。回答者の84.6%は男性であり、本稿では男性を分析対象とする。

このうち、本稿の分析に必要な賃金、年金、高年齢雇用継続給付、継続雇用希望等のデータが揃っているのは、416サンプルと少ない。しかし、継続雇用希望の有無の2値データだけでなく、留保賃金のデータも得られるため、サンプル数の少なさはある程度補えると考えられる。

3. 留保賃金関数の変数

1で述べた分析の枠組みに基づき、留保賃金を被説明変数とし、就業に伴う減額前の年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を説明変数とするほか、他の属性をコントロールするための説明変数を加える。

(1) 留保賃金

留保賃金は、2で述べたアンケート調査実施の前年（2006年）の賃金（給与・賞与の合計）に、それに対して回答者が継続雇用で最低限希望する賃金の占める割合を乗じて推計する（アンケート調査問5(1)②, F9(3)）。ただし、アンケート調査では、前年の賃金やそれに対する継続雇用の最低希望賃金の割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

このように、継続雇用の場合の賃金はレンジの回答により、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように賃金額（「高年齢者就業実態調査」）に基づいているわけではない⁵。しかし、

⁵ これらの先行研究で、賃金のレンジではなく額が得られるとはいっても、9月の賃金額であるため、年間を通した賃金とみなすには誤差を伴う。

これらの先行研究で得られるのは実際の賃金であり、留保賃金ではない。また、非就業者が就業したならば得られる賃金等について、データから得られないため、推計が難しい。本稿では、そのような場合も含め、留保賃金がデータから得られる。

(2) 年金

就業に伴う減額前の年金額は、公的年金の受給見込み額（年額、アンケート調査問F13）による。これは、アンケート調査で社会保険庁の「年金見込額のお知らせ」参照となっていることからみても、就業に伴う減額を考慮しない額とみなせるとともに、調査対象からみて共済年金は含まれず、ほぼ厚生年金の額と考えられる（65歳時点の額については狭義の国民年金が含まれている可能性がある）。

在職老齢年金額は、減額前の年金額と（1）で述べた留保賃金から、第2節1で述べた在職老齢年金制度に基づいて推計する⁶。さらに、（3）で述べる高年齢雇用継続給付との併給調整として、同給付の給与に対する比率の4割を控除する。

ただし、本稿で用いる減額前の年金額はあくまで回答者による年金受給見込み額であり、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように受給額の実績値に基づいているわけではない⁷。しかし、これらの先行研究でも、減額前の年金額は、減額後の年金額から在職老齢年金制度に基づいて逆算されており、推計の要素が入っている。特に、年金が全額支給停止になっているケースでは、減額前の年金額はデータから逆算で求めることができないため、推計が難しい。本稿では、そのようなケースでも、減額前の年金について回答者による見込み額が得られる。

(3) 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付については、アンケート調査実施の前年（2006年）の賃金に対して回答者が継続雇用で最低限希望する賃金の占める割合（アンケート調査問5（1）②）により、同給付の給与に対する比率を第2節2で述べた制度に基づいて推計し、この比率を給与に乗じて給付額を推計する。給与については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき賞与を給与年額の3割として、賃金年額から推計した。前年の賃金は57～59歳の賃金であり60歳時の賃金に近いと見られるため、上記の割合は、高年齢雇用継続給付の推計に必要な、60歳時の賃金に対する60歳以降の賃金の割合として利用できる。ただし、アンケート調査では、この割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

⁶ パート・アルバイト等で労働時間が短い場合は、在職老齢年金制度の適用を受けず、年金が減額されないが、調査対象者の継続雇用での賃金から見て、在職老齢年金制度の適用を受けないほど労働時間が短いサンプルはほとんどないと考えられる。さらに、その適用対象は、より労働時間の短い者まで拡大される見込である。

⁷ 対象サンプルの年齢構成を見ると59歳が57%、58歳が34%であり、両者で大部分を占める。社会保険庁の「年金見込額のお知らせ」は58歳で受け取れることから、回答者による年金受給見込み額は、このお知らせに基づく比較的確かな予想となっているものも多いであろうと考えられる。

このように賃金の割合はレンジの回答により、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように60歳以降の賃金額（「高年齢者就業実態調査」）に基づいているわけではない。しかし、これらの先行研究で得られるのは60歳以降の実際の賃金であり、留保賃金ではない。また、上記の賃金の割合の分母となる60歳時の賃金がデータから得られないため、推計が難しい。本稿では、これも含めてデータから得られる。

（4）他の属性

他の属性をコントロールするための変数として、他の非勤労所得（アンケート調査問5（2））、最終学歴（同F3）、勤務先での現在の役職（同F11（5））を用いる。

このうち、他の非勤労所得は、アンケート調査実施の前年（2006年）の賃金に、それに対する継続雇用の場合の年収の割合（見込み）を乗じたものから、賃金、年金、高年齢雇用継続給付を控除して求める。ただし、60歳前では賃金以外の収入は少ないと考え、前年の賃金を前年の年収とみなした。また、アンケート調査では、前年の賃金やそれに対する継続雇用の年収の割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

4. 就業関数の変数

1の分析の枠組みに基づき、継続雇用希望を被説明変数とし、継続雇用の場合の賃金と3（1）で述べた留保賃金との差を説明変数とするほか、他の属性をコントロールするための説明変数を加える。

（1）継続雇用希望

アンケート調査は、高齢者の就業全般ではなく継続雇用に焦点を当てているため、本稿も、高齢者の継続雇用選択を分析対象とする。また、労働供給の分析を行うため、需要側（企業）の影響を除く。これらの理由から、被説明変数は継続雇用希望（アンケート調査問6付問1より作成）とし、希望する場合に1、希望しない場合に0とする。

（2）賃金

継続雇用の場合の賃金は、アンケート調査実施の前年（2006年）の賃金（給与・賞与の合計）に、それに対して回答者が継続雇用で見込む賃金の占める割合を乗じて推計する（アンケート調査問5（1）①, F9（3））。ただし、アンケート調査では、前年の賃金やそれに対する継続雇用の賃金の割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

このように、継続雇用の場合の賃金は、回答者の見込みに基づくレンジの回答により、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように賃金の実績値（「高年齢者就業実態調査」）に基づいているわけではない。しかし、これらの先行研究では、非就業者が就業したならば得られる賃金等について、データから得られないため、推計が難しい。本稿では、そのような賃

金も、データから得られる。

(3) 他の属性

他の属性をコントロールするための変数として、健康状態（アンケート調査問F7）とフルタイム以外希望の不調（アンケート調査問4b）を用いた。健康状態が良くなければ、賃金が高くても就業が難しいであろうから、健康状態は、留保賃金を経由してではなく、直接就業選択に影響を及ぼすと考えられる。また、フルタイム以外の勤務形態を希望しながらかなわなければ、賃金が高くても就業したくないであろうから、フルタイム以外希望の不調も、直接就業選択に影響を及ぼすと考えられる⁸。

第4節 分析結果

60歳代前半についての分析結果は以下のとおりである。

1. 記述統計量

各変数の記述統計量は第3-4-1表のとおりである。就業に伴う減額前の年金（見込み額）の平均は、月額にして約10万円であり、社会保険庁「事業年報」による男子厚生年金受給権者の新規裁定平均老齢年金月額にほぼ見合っている。本稿の分析対象は、57～59歳（2007年）の者であり、まもなく年金受給権を取得することから、新規裁定者に近いと考えられる。また、賃金（見込み額）の平均は約380万円であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）による60～64歳男子の平均賃金約410万円に近い。留保賃金は賃金より高く、継続雇用を希望しない者がいることと整合的であるが、その差が大きく、留保賃金の回答がやや過大になっている可能性がある。

本稿で用いるデータは、サンプル数が少ない（前述第3節2）ものの、以上のように、年金、賃金等の平均額は、政府統計に近いものとなっている。

⁸ 留保賃金関数の推定で、健康状態、フルタイム以外希望の不調を説明変数に加えてみたが、有意ではなかった。

第3-4-1表 記述統計量

変数	平均	標準偏差
留保賃金(年額,万円)	508.71	185.37
減額前年金(年額,万円)	122.88	82.45
在職老齢年金(年額,万円)	22.77	47.21
高年齢雇用継続給付(年額,万円)	12.67	16.43
他の非勤労所得(年額,万円)	31.67	72.07
短大卒ダミー	0.07	0.26
大卒ダミー	0.38	0.48
大学院卒ダミー	0.02	0.13
係長ダミー	0.10	0.30
課長ダミー	0.32	0.47
部長ダミー	0.21	0.41
役員ダミー	0.02	0.15
継続雇用希望	0.72	0.45
賃金(年額,万円)	376.99	165.29
健康状態(良くない)	0.15	0.35
フルタイム以外希望の不調	0.28	0.45

2. 留保賃金関数の推定結果

第3-4-2表は、留保賃金関数の最小二乗法による推定結果である。留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意（有意水準1%）であり、係数の符号は第3節1の理論的想定のとおりになっている。

第3-4-2表 留保賃金関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率	弾力性
定数項	432.74	31.94	0.000	
減額前年金	1.00	12.06	0.000	0.24
在職老齢年金	-2.35	-15.81	0.000	-0.11
高年齢雇用継続給付	-4.43	-12.81	0.000	-0.11
他の非勤労所得	0.18	2.31	0.022	0.01
短大卒ダミー	39.11	1.75	0.081	
大卒ダミー	29.26	2.36	0.019	
大学院卒ダミー	86.40	2.00	0.046	
係長ダミー	40.78	2.09	0.038	
課長ダミー	38.32	2.75	0.006	
部長ダミー	109.82	6.80	0.000	
役員ダミー	107.74	2.68	0.008	
自由度調整済決定係数	0.641			
サンプル数	416			

係数の大きさを見ると、減額前年金の係数が1に近いが、これについては、所得と余暇の無差別曲線が減額前の年金の上昇に応じてほぼ平行移動し、留保賃金も対応して上昇すると考えられる。一方、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値はより大きいが、就

業に伴う減額が調査回答者に十分認識されず、これらの額が過大評価されている可能性がある。また、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値が在職老齢年金より大きいことについては、両者の併給調整が在職老齢年金の側でなされることの影響の可能性もある。

これらの可能性を考えると、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の影響は、その額の大きさに左右されない弾力性で見ることが適切と考えられる。弾力性の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

他の変数については、他の非勤労所得、最終学歴、勤務先での現在の役職とも係数が正でおおむね有意となっている。他の非勤労所得は、就業しなくとも得られるため、所得効果等により留保賃金は高まると考えられる。最終学歴、勤務先での現在の役職については、それにふさわしい賃金を求めるため、留保賃金が高まると考えられる。

なお、正社員やフルタイム（アンケート調査問4）のダミーを説明変数に加えてみたが、有意ではなかった。これについては、正社員やフルタイムでなくても労働時間があまり短くない可能性が考えられる。この点は、調査対象者の継続雇用での賃金から見てもうかがえる。さらに、配偶者の有無（アンケート調査問F4）、子に対する援助（同F5付問2）、家族の介護（同F6）、健康状態（同F7）、住居と住宅ローンの状況（同F8と付問）、勤務先の業種・従業員規模・所在地（同F11(1),(2),(6)）も、説明変数に加えてみたが有意ではなかった。

3. 年金、高年齢雇用継続給付が就業に及ぼす影響

第3-4-3表は、就業関数のロジスティック分析による推定結果である。継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意（有意水準5%）であり、係数の符号は第3節1の理論的想定のとおりになっている。健康状態（良くない）、フルタイム以外希望の不調の係数も、想定どおり負となっている⁹。

このような就業関数の推定結果に2で述べた留保賃金関数の推定結果を代入して、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、第3-4-4表のようになる。弾力性と変化幅は、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、第3節1の理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

⁹ 正社員やフルタイム（アンケート調査問4）のダミー、配偶者の有無（アンケート調査問F4）、子に対する援助（同F5付問2）、家族の介護（同F6）、住居と住宅ローンの状況（同F8と付問）、勤務先の業種・従業員規模・所在地（同F11(1),(2),(6)）を説明変数に加えてみたが有意ではなかった。また、継続雇用される可能性が継続雇用希望に及ぼす影響について、希望者全員継続雇用（アンケート調査問2）のダミーを説明変数に加えてみたが、有意ではなかった（t値0.85、p値0.39）。

第3-4-3表 就業関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率
定数項	1.5017	8.38	0.00
賃金・留保賃金差	0.0014	1.96	0.05
健康状態(良くない)	-0.8028	-2.73	0.01
フルタイム以外希望の不調	-0.7452	-3.13	0.00
擬似決定係数	0.079		
サンプル数	416		

第3-4-4表 継続雇用希望率の弾力性

	弾力性	変化幅(%)
減額前年金	-0.048	-0.035
在職老齢年金	0.021	0.015
高年齢雇用継続給付	0.022	0.016

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による継続雇用希望率の変化

これらの大きさを先行研究と比較すると、減額前年金に対する継続雇用希望の弾力性は-0.048で、その絶対値は小川（1998b）の-0.0235（就業率の弾力性）より大きい。一方、減額前年金の1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は-0.035%で、その絶対値は樋口・山本（2002）の-0.062%（フルタイム雇用確率の変化幅）より小さい。このように、減額前年金の就業への影響に関して、本稿の推定は小川（1998b）と樋口・山本（2002）の中間的な結果になっている。なお、小川（1998a）における減額前年金に対する就業率の弾力性の推定結果は、-0.4184と絶対値が大幅に大きい。単年の調査に基づく本稿や小川（1998b）、3年次の調査によるものの調査年次ダミーを用いている樋口・山本（2002）に対し、小川（1998a）は3年次の「高年齢者就業実態調査」をプールして用いている。

また、在職老齢年金に対する継続雇用希望の弾力性は0.021で、小川（1998b）の0.0580（就業率の弾力性）より小さい。また、在職老齢年金の1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は0.015%で、樋口・山本（2002）の0.025%（フルタイム雇用確率の変化幅）よりやや小さい。なお、小川（1998a）における在職老齢年金に対する就業率の弾力性の推定結果は、0.1741であり、上記の減額前年金の場合と同様、大幅に大きい。

高年齢雇用継続給付については、その1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は0.016%で、樋口・山本（2002）の0.001%（フルタイム雇用確率の変化幅）よりかなり大きい。一方、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性は0.022で、小川（1998b）にしたがって計算した0.0821（就業率の弾力性）よりかなり小さい。このように、高年齢雇用継続給付の就業への影響に関して、本稿の推定は小川（1998b）と樋口・山本（2002）の中間的な結果になっている。

4. 在職老齢年金の制度改定の影響

60歳代前半の在職老齢年金については、第2節1で述べたように、2005年度から就業に伴う年金一律2割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。この年金減額緩和の影響について、2、3で述べた留保賃金関数、就業関数の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、現行制度と仮に制度改定がなかったとした場合との継続雇用希望率の差を求めた。シミュレーション結果によれば、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

この効果の方向は、第3節1の理論的想定にそったものとなっている。在職老齢年金は、小川（1998a, b）で述べられているように雇用補助金とみなせるため、その引上げは就業希望を高める効果があると考えられる。

第5節 60歳代後半の在職老齢年金の就業への影響

1. 在職老齢年金の仕組み

60歳代後半の在職老齢年金では、60歳代前半に比べて年金減額が緩く、基礎年金を除く年金月額と賃金月額とを合わせた所得が48万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額を行う。これは、改定前の制度でも同様である。また、60歳代後半は高年齢雇用継続給付の対象ではないため、同給付との併給調整はない。

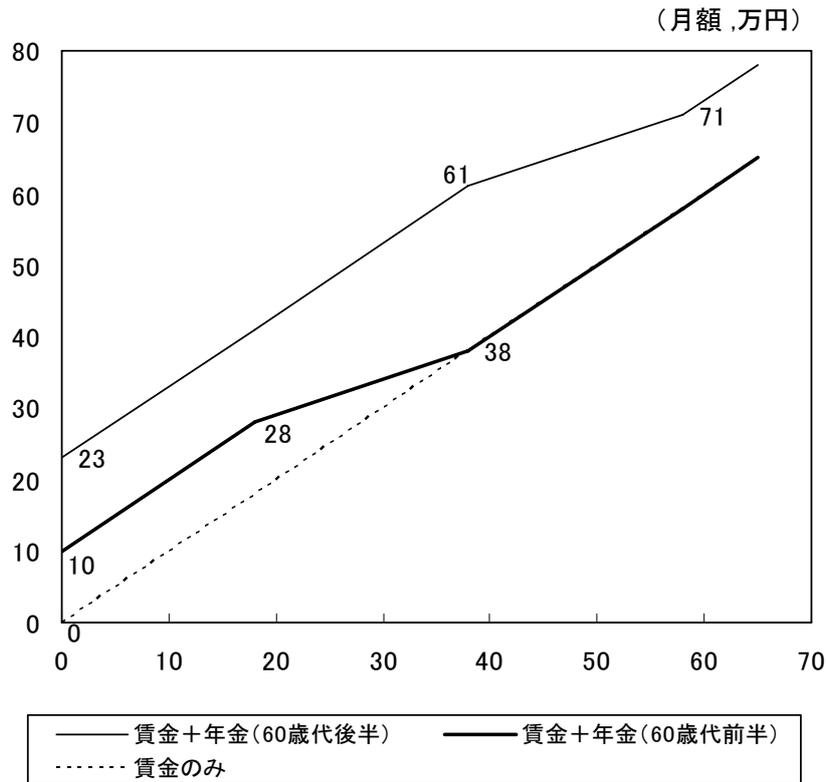
したがって、年金減額を賃金月額 w と減額前の年金月額（基礎年金を除く） a によって表すと、

$$\max(0.5\{w+a-48\}, 0)$$

となる。

第3-5-1図には、60歳代後半の在職老齢年金制度に関し、基礎年金（夫婦のモデル年金月額で13万円程度）を除く年金月額が厚生年金の2005年度新規裁定の平均である10万円（支給開始年齢引上げにより基礎年金に対応する定額部分は原則として含まれていない）の場合について、賃金に応じた年金月額が図示されている。賃金と年金の合計を示す線は、60歳代後半のほうが60歳代前半（第3-2-1図の再掲）よりもかなり上方にあり、年金減額が緩く、在職老齢年金額が高い。

第3-5-1図 60歳代後半の在職老齢年金制度の仕組み



2. 在職老齢年金等の影響

60歳代後半については60歳代前半に比べて、1のように年金減額が緩く在職老齢年金額が高いほか、減額前の年金額も基礎年金の受給に伴い高くなっている一方、高年齢雇用継続給付はない。

これらの相違の影響について、第4節2、3で述べた留保賃金関数、就業関数の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、継続雇用希望率の差を求めた。シミュレーション結果によれば、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高める一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。これらの効果の方向は、第3節1の理論的想定にそったものとなっている。

第6節 まとめ

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するためには、実際の年金受給額（在職老齢年金）だけでなく、就業に伴う減額前の年金額を説明変数に加える必要がある。

このような研究には、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等があるが、本稿では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めた。また、分析手法は、これらにならい、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させた。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」により、高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。さらに、分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。

分析結果を見ると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりになっている。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、やはり理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

また、このような推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高め一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになった。その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正¹⁰がたびたび行われ、在職老齢年金額が引き上げられてきた。さらに、60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。このような経緯を受けた現行制度下において、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果により、年金の就業に対する抑制的影響はかなり小さいものになっているといえよう。

¹⁰ 特に、1995年度に実施された在職老齢年金制度の改正は、賃金が増加すれば年金と合わせた所得が増加するようにするという考え方に立ち、年金減額の仕組みを抜本的に改正するものであった（小川（1998a, b）、浜田（1999））。

<参考文献>

- 安部由起子（1998）「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」、『日本経済研究』No.36, pp.50-82.
- 小川浩（1998a）「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」、『経済研究』Vol.49, No.3, pp.245-258.
- 小川浩（1998b）「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」、『日本労働研究雑誌』No.461, pp.52-64.
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』, 日本経済新聞社
- 清家篤・山田篤裕（2006）「高齢者の就業と人的資本の活用—『就業構造基本調査』に基づく過去20年間の変化に関する分析—」, 総務省統計研修所リサーチペーパー第4号
- 樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」, 『金融研究』2002. 10, pp.31-78。
- 山田篤裕（2007）「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に」, 労働政策研究報告書No.83 『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』, pp.69-90.
- 浜田浩児（1999）「在職老齢年金制度の所得再分配効果」, 『季刊社会保障研究』（国立社会保障・人口問題研究所）第35巻第2号、208-220頁

第4章 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか*

第1節 はじめに

働く能力や意欲があっても、適当な就職口を見つけられず就業をあきらめる高齢者が多いと言われている。少子高齢化で、潜在的な者も含めこれらの就業希望を持つ高齢者が就業できるようにすることを目指して、2007年12月に纏められた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（内閣府）は、高齢者の就業率向上の具体的な数値目標を掲げている。すなわち、2017年までに、60-64歳の高齢者の就業率を52.6%から60~61%に、65-69歳の高齢者の就業率を34.6%から38~39%に引き上げることが目標とされている。

日本では夫婦間の平均年齢差が2.3歳（2006年度『婚姻に関する統計』）であることから、60歳代の男性高齢者の場合、同じく高齢者の妻のいるケースが多いと考えられる。仮に、妻の労働供給が、高齢者夫の就業率または収入との間に負の相関関係があるとすれば、たとえ高齢者男性の就業率が政策の狙い通りに引き上げられたとしても、その分妻の就業率が減り、高齢者全体の就業率が変わらないという可能性も十分考えられる。

これまでに、現役世帯の夫の収入が妻の労働供給を抑制しているかという仮説（ダグラス＝有沢法則）に対して、数多くの実証的研究が行われていた（川口 2002、小原 2001、武内 2004、浜田 2007¹）。その結果、日本の場合に、妻の就業決定や就労収入が夫の稼働所得にあまり反応していない（武内 2004、浜田 2007）、または夫の所得の高さと妻の就業確率に見られる負の相関関係が1990年代後期に弱まったこと（小原 2001）などが示唆されている。しかしながら、上記の何れの分析も、子育て中の妻が推計サンプルに多く含まれていることは、妻の労働供給が夫の収入にあまり反応しない結果に繋がった可能性が高いと思われる。一方、高齢期の夫を持つ妻は、子育てからすでに解放され、夫の就労有無や所得の高さがよりストレートに彼女たちの就労選択に結びつくと思われる。

そこで、本稿は、60歳代の高齢期の夫婦に焦点を当てて、夫の就労有無や稼働所得の高さが妻の労働供給に与える影響を統計分析で明らかにした。また、高齢者の男女双方の就業率を向上させるには、今後どのような施策が必要なのかについても探った。主な分析の結果をあらかじめまとめておくと次の通りである。(1) 基礎集計の結果によると、高齢期夫の就業率と妻の就業率との間にトレードオフ関係が観察されておらず、妻の就業率が夫の稼働所得にもあまり反応していない。(2) 予測とは反対に、高齢期夫の就業確率は、妻の就業確率に正の影響を与えており、高齢期夫婦の労働供給はお互いに相乗効果を持つものである。(3)

* 本稿作成するにあたり、JILPT「高齢者の就労促進に関する研究」の研究会メンバーより貴重なコメントを頂いた。また、分析用のデータを提供していただいた独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に感謝したい。

¹ 小原(2001)、武内(2004)、浜田(2007)の何れも(財)家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』の個票を分析に用いている。この調査は、1993年に24-34歳の若年層の女性を対象として抽出したものであり、直近の2004年調査においては、最も年長のサンプルは45歳である。

高齢期夫の稼働所得と就労時間数も妻の労働供給に有意な影響を与えていない。高齢期の夫は、労働への時間投入を増やしたり、比較的多くの稼働所得を得られるようになったりすることは、妻の就業率に特段の影響を及ぼしていない。

本論文の構成は以下のとおりである。第2節はデータや基礎集計の結果に関する解説である。第3節は実証モデルに関する説明である。第4節では実証モデルを用いて仮説を検証する。第5節は結語である。

第2節 データと基礎集計の結果

本稿で用いるデータは、財団法人高齢者雇用開発協会が2002年3月に行った「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」²（以下、定年者調査）の個票データである。調査対象は63歳から67歳までの高齢期男性であり、全国から無作為に抽出された3万3千人が対象となっている。郵送法でアンケート調査が行われた結果、3,732人（有効回収率11.3%）から有効回答を得られた。なお、この調査は、夫の属性、キャリア・パス、就業状況等を中心に調べているが、妻の年齢、健康状態、就業状態、収入などユニークな情報も含まれているため、本研究のテーマにもっとも適したデータセットだと考えられる。

なお、本研究の関心は、高齢期夫の就労行動が同じく高齢期にいる妻の労働供給に与える影響なので、分析に用いたサンプルは、60歳以上の配偶者のいる高齢期男性（N=2,458人）に限定している。ちなみに、定年者調査において、既婚男性高齢者のうち、約8割（78.3%）の人は60歳以上の妻を持っている。そのうち、60歳代後半の男性高齢者の妻の高齢化率は、85.4%に達している。

第4-2-1表は、属性別の夫婦の就業パターンを纏めたものである。まず、全体として、高齢期夫婦の約半分（51.8%）が夫婦ともに無業であり、約1割は夫婦ともに就業しており、残りの4割は夫または妻のいずれしか就業していない状態である。そして、属性別でみると、夫婦の就業パターンについて以下の特徴があることが分かった。(1)「夫のみ健康」の場合では、「夫のみ就業」の割合が高く、逆に「妻のみ健康」の場合には「妻のみ就業」の割合が高くなっている。(2)夫の学歴が低い（中学校）場合には、「夫婦ともに就業」または「妻のみ就業」の割合が平均より高い。逆に夫の学歴が高い（大学・大学院）と、「夫婦ともに就業」または「妻のみ就業」の割合が平均より少なく、かわりに「夫のみ就業」の割合が平均より高くなる。(3)住宅ローンが残っている場合に、「夫婦ともに無業」の割合が4割で平均より少なく、かわりに「夫婦ともに就業」の割合が平均より6ポイントも高い。逆に、

² この調査は、1979年から5年ごとに実施されたもので、本稿が用いたのは、第6回調査である。第6回調査の詳細については、(財)高齢者雇用開発協会(2002)「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書」(主査:神代和欣)を参照されたい。なお、同調査のデータは(独)高齢・障害者雇用支援機構に移管されている。

非持家の場合には、「夫婦ともに無業」の割合が平均より5ポイント高くなっている。

第4-2-1表 属性別の夫婦の就業パターンの構成 (%)

	N	夫婦共に就業	夫のみ就業	妻のみ就業	夫婦共に無業
合計	2458	10.54	26.93	10.7	51.83
夫の年齢					
60歳代前半	706	10.91	28.9	12.61	47.59
60歳代後半	1752	10.39	26.14	9.93	53.54
健康状態					
夫婦ともに健康	1723	11.14	27.74	9.92	51.19
夫のみ健康	311	9.32	32.48	6.75	51.45
妻のみ健康	240	8.33	15.42	21.67	54.58
夫婦ともに健康でない	184	9.78	25	10.33	54.89
夫の学歴					
中学校	290	14.48	20	14.48	51.03
高等学校・短大・高専	1002	12.38	25.75	13.07	48.8
大学・大学院	1160	7.76	29.74	7.76	54.74
住居					
持家・住宅ローンなし	2058	9.77	26.87	10.2	53.16
持家・住宅ローンあり	288	16.67	29.17	12.85	41.32
非持家	88	7.95	22.73	12.5	56.82
要介護家族					
あり	538	11.34	26.58	8.92	53.16
なし	1920	10.31	27.03	11.2	51.46

注：(1)影の付いている数字は、平均値(合計)より明らかに大きいもの、または平均値より明らかに小さいものである。(2)集計上の便宜をはかり、「健康」、「どちらかといえば健康」を「健康」として、「どちらかといえば健康でない」、「健康を損ねている」を「健康でない」としている。

では、妻の就業選択は、夫の就業状況とどのような関係にあるのであろうか。第4-2-2表は、夫の就業状態と収入別妻の就業率を纏めたものである。まず、夫の就業状態別でみると、妻の就業率がもっとも高いのは、夫が定年後も継続雇用されているケースである。一方、妻の就業率がもっとも低いのは、夫が無職の場合である。次に、60代前半層の妻の就業率は、夫の稼働収入が51-100万円層でもっとも高く(40.2%)、夫の稼働収入の増加に伴い、次第に下がっていく。一方、60代後半層の妻の就業率は、夫の稼働収入が1-50万円層で最も高く(46.2%)、夫の稼働収入の増加に伴い次第に下がっていくが、夫の稼働収入が301万円以上層でまた反転する。ただし、妻の年齢層に関係なく、夫が無職のケースでは、妻の就業率がもっとも低い。そして、妻の就業率は、概ね夫の非稼働収入の低い場合(なし、もしくは200万円以下)に高く、夫の非稼働収入が増えることに伴い、妻の就業率も次第に下がっていく。最後に、夫の退職一時金についても、やはり退職一時金なしもしくは金額が低いほど、妻の就業率が高い。ただし、60歳後半層の妻の就業率が、夫の退職金2-3千万円層でもっとも低く、夫の退職金3千万円以上層では逆に高くなっている。

第4-2-2表 夫の就業状態・収入別妻の就業率

	N	妻全体	妻60-64歳	妻65歳以上	
計	2458	21.2%	22.6%	17.3%	
無業	1537	17.1%	18.4%	13.6%	
夫の 就業 状態	継続雇用（仕事内容同じ）	503	29.8%	31.9%	23.3%
	継続雇用（仕事内容変わる）	92	22.8%	21.8%	28.6%
	退職後再就業	326	27.0%	27.8%	24.7%
なし	1537	17.1%	18.4%	13.6%	
夫の 稼働 所得	1-50万円	34	32.4%	23.8%	46.2%
	51-100万円	118	34.7%	40.2%	19.4%
	101-200万円	207	28.5%	31.2%	20.8%
	201-300万円	145	26.2%	29.5%	15.2%
	301万円以上	417	26.4%	25.9%	28.1%
	なし	283	25.1%	24.9%	25.6%
夫の 非稼 働所 得	1-200万円	264	32.2%	34.9%	25.6%
	201-300万円	677	25.4%	27.7%	19.6%
	301-400万円	555	18.0%	19.9%	10.2%
	401万円以上	679	13.8%	14.6%	11.4%
なし	400	25.5%	27.5%	18.9%	
夫の 退職 一時 金	1-1000万円	432	25.9%	27.2%	23.2%
	1001-2000万円	656	23.0%	24.5%	17.7%
	2001-3000万円	559	15.7%	17.7%	9.2%
	3001万円以上	411	16.8%	16.6%	17.2%

注：(1) 影の付いている数字は、平均値（合計）より明らかに大きいものである。
(2) 夫の非稼働所得に、公的年金、高齢雇用継続給付金、企業年金、個人年金、財産収入、仕送りなどが含まれている。

要約すると、第4-2-2表の基礎集計結果から、以下のことが明らかになった。(1) 夫の就業率と妻の就業率におけるトレードオフ関係が発見されない。むしろ、両者の間に、微弱的な正の相関関係が見られる³。(2) 夫の非稼働収入や退職一時金は、妻の就業率との間に負の相関関係が見られる。これは、我々の事前予測と一致した結果であり、夫の非稼働収入等の増加によって妻の留保賃金が上がり、就業率が低下するからである。ただし、(3) 妻の就業率は夫の稼働所得にあまり反応していないようである。一部の所得階層において、夫の稼働収入の増加と共に妻の就業率の低下傾向が観察されるが、その関係はすべての所得階層に拡大してみると、明確ではなくなる。

なお、表1と表2の基礎集計から得られた結論はあくまでも暫定的なものである。まず、

³ 単純相関（R=0.1303）でみると、両者が殆ど無関係である。

夫の就業有無や稼働所得の多寡は、退職一時金や非稼働所得、夫の年齢や健康状態、学歴、今までのキャリアなど複雑な要因によって内生的に決まるものである。たとえば、退職一時金や非稼働所得が多ければ多いほど、高齢期夫が就業しないもしくはプチ就業する可能性が高まると考えられる。これらの要因が攪乱しているため、本来ならばあったはずの夫と妻の就業率のトレードオフ関係が基礎集計では現れてこない可能性も考えられる。また、上記の基礎集計は、妻の属性や世帯属性などを全く考慮しないでの比較である。第4-2-1表からも分かるように、高齢期妻の就業状況は、妻の年齢、学歴⁴、健康状態、住宅ローンの有無等の個人または世帯属性とは密接な関係を持っている。夫の就業有無と稼働収入が妻の就業率に与える影響を厳密に検証するためには、これらの属性の影響をコントロールする必要がある。

第3節 実証モデル

労働経済学的に、妻の就業選択は、主に下記の3つの要因によって決められるという(Ehrenberg, 2000)。

- ・ 妻の労働における市場価値。妻の年齢、学歴、社会経験などが代理指標となる。
- ・ 家族の収入、非稼働所得、資産の多寡。これらは妻の留保賃金を決める。
- ・ 働くことへの選好。例えば、幼い子を持つ女性は、働くことを選好しない人が多い。

仮に、妻の労働における市場価値や、妻が働くことへの選好が一定であれば、夫の収入が高ければ高いほど妻の留保賃金が上がり、就労する確率が下がると予想される。たとえば、昇進や転職などによって夫の収入が増えれば、妻は就労を控えたり労働時間を減らしたりすることが予想される。逆に、夫が失業で全ての稼働収入を失う場合には、妻が働き始めるまたは自分の労働時間を増やすなどの行動が観察される。これは、経済学的に「追加労働者効果」(Added Worker Effect)と呼ばれている現象である⁵。

上記の事実に基づき、本稿は、高齢期夫の就労が妻の就業率に与える影響を検証する際に、夫の就労行動の内生性を考慮した下記のモデルを用いる。

⁴ 残念ながら、定年者調査から妻の学歴に関する情報を得ることができない。

⁵ 追加労働効果がマイクロベースでの実証分析によって証明されているが(Lundberg, 1985)、マクロベースでの実証分析では、こうした効果が顕著ではないという結果が多い(Maloney, 1986)。なぜならば、夫が多く失業している時期というのは、労働市場は買い手市場となっている可能性が高く、妻も自分に適した職を見つけにくくなっている時期のほずである。追加労働効果と求職意欲喪失効果(Discouraged Worker Effect)が相殺してしまうため、夫の失業率と妻の労働参加率との関係が明確ではなくなる。

$$W_i^* = b + \gamma' Z_i + \sigma_i \quad W_i = \begin{cases} 1 & \text{if } W_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (1)$$

$$H_i^* = \alpha + \beta' X_i + \varepsilon_i \quad H_i = \begin{cases} 1 & \text{if } H_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (2)$$

$$\text{ただし、 } E[\varepsilon_i] = E[\sigma_i] = 0 \quad \text{Var}[\varepsilon_i] = \text{Var}[\sigma_i] = 1 \quad \text{Cov}[\varepsilon_i, \sigma_i] = \rho \quad (3) - (5)$$

第(1)式は、妻の就業関数で、第(2)式は、夫の就業関数である。ここで、 W_i^* （または H_i^* ）は Latent Variable であり、妻（または夫）が就業する時の効用と就業しない時の効用の差分として定義される。この差が0を上回るとき、就業することを選択する。一方、 W_i （または H_i ）は、実際に観察される変数であり、妻（または夫）は就業している場合に1、就業していない時に0となるダミー変数である。 Z_i は妻の就業選択に影響を与える可能性のある一連の外生変数（妻の年齢、健康状態、持家の有無、住宅ローンの有無、要介護家族の有無、孫との同居の有無、夫の非稼働所得、夫の退職一時金、夫の退職直前の年収等）である。 X_i は、夫の就業選択に影響を与える可能性の一連の外生変数（夫の年齢、学歴、健康状態、持家の有無、住宅ローンの有無、要介護家族の有無、非稼働所得、退職一時金、退職直前の年収等）である。そして、 α 、 b 、 β 、 γ は一連の未知の係数パラメーターで、 σ_i と ε_i は第(3)－(5)式の条件を満たす誤差項である。

なお、推定に際しては、妻の就業関数と夫の就業関数の誤差項における相関を考慮した Bivariate Probit Model を用いる。これは、Probit Model における SUR (Seemingly Unrelated Regression) と言うべきものである。尤度関数の中に入る累積分布関数は次の様に定義され、最尤法を用いて推定する。

$$\Pr(Y_1 = W_i, Y_2 = H_i) = \Phi_2(w_{i1}, w_{i2}, \rho_i^*) = \int_{-\infty}^{w_{i2}} \int_{-\infty}^{w_{i1}} \phi(z_{i1}, z_{i2}, \rho_i^*) dz_{i1} dz_{i2} \quad (6)$$

ただし、

$$\begin{aligned} z_{i1} &= b + \gamma' Z_i & z_{i2} &= \alpha + \beta' X_i \\ w_{i1} &= (2W_i - 1)z_{i1} & w_{i2} &= (2H_i - 1)z_{i2} \\ \rho_i^* &= (2W_i - 1)(2H_i - 1)\rho \\ \phi(z_{i1}, z_{i2}, \rho_i^*) &= \frac{\exp(-1/2(z_{i1}^2 + z_{i2}^2 - 2\rho_i^* z_{i1} z_{i2})) / (1 - \rho_i^{*2})}{2\pi(1 - \rho_i^{*2})^{1/2}} \end{aligned}$$

ここで、もし夫の就業率と妻の就業率の間にトレードオフ関係があるならば、2つの就業率関数の誤差項は、負の相関関係を持つはずである。つまり、

$$\rho < 0$$

となるはずである。逆に、 ρ が正の値となっている場合には、夫が就業するほど、妻も就業する確率が高いという。

上記の実証モデルのほか、夫の稼働所得額や労働時間 (M_i) が妻の就業率に与える影響を調べるために、 M_i を内生変数とする下記の2段階推計も試みた。

$$W_i^* = b_0 + b_1 \hat{M}_i + \gamma' Z_i + \sigma_i \quad W_i = \begin{cases} 1 & \text{if } W_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (7)$$

ただし、 \hat{M}_i は第1段階で推計された稼働所得もしくは労働時間の予測値である。ここで、もし、夫の稼働所得もしくは労働時間の増加が妻の就業率を抑制しているという仮説がただしいのであれば、

$$b_1 < 0$$

となるはずである。一方、 b_1 が正の値となっている場合には、夫の稼働収入額または労働時間数が多いほど、妻の就業確率が高いという。

第4節 推定結果

第4-4-1表は、妻の就業率関数と夫の就業率関数を Bivariate Probit モデルで推計し結果である。まず、二つの関数の誤差項の相関を表す ρ は、仮説に反して、正で有意である。すなわち、夫の就業確率が高いと、妻の就業確率が低くなるという予測が支持されないことが分かった。 ρ が正で有意ということは、夫の就業確率が高いと、妻の就業確率も高くなることを意味する。したがって、単なる就業率で見た場合には、高齢期夫の就労は、高齢期妻の労働供給を減らす心配があまりないといえる。むしろ、高齢期夫の労働参加は、妻の労働参加との間に相乗効果が期待できる。言い換えれば、高齢期夫の就業率向上の目標が達成されると同時に、高齢期妻の就業率も促進されるかもしれない。

第4-4-1表 高齢期妻の就業率関数と高齢期夫の就業率関数における Bivariate Probit 推計

	係数	標準誤差		限界効果 y = Pr(妻就業=1、夫就業=1)
妻の就業率関数				
妻の年齢	-0.06739	0.01358	***	-0.00789
健康ダミー(妻)	0.28039	0.08630	***	0.03077
持家ダミー	0.08795	0.17779		0.02203
住宅ローンダミー	0.23003	0.09481	**	0.05255
要介護家族ダミー	-0.07242	0.07737		-0.00562
同居孫ダミー	0.22743	0.13521	*	0.02837
夫の非稼働収入(万円)	-0.00041	0.00020	**	-0.00016
夫の退職一時金(万円)	-0.00008	0.00003	***	-0.00001
夫の退職直前の年収(万円)	-0.00025	0.00009	***	0.00000
定数項	3.55703	0.89869	***	
夫の就業率関数				
夫の年齢	-0.01155	0.02169		-0.00089
夫の学歴—高等学校・短大・高専	0.06385	0.10397		0.00490
夫の学歴—大学・大学院	0.06182	0.10962		0.00474
健康ダミー(夫)	0.32315	0.08184	***	0.02437
持家ダミー	0.17802	0.15784		
住宅ローンダミー	0.24629	0.08854	***	
要介護家族ダミー	0.03789	0.06737		
夫の非稼働収入(万円)	-0.00149	0.00021	***	
夫の退職一時金(万円)	-0.00001	0.00003		
夫の退職直前の年収(万円)	0.00040	0.00008	***	
定数項	0.02214	1.43321		
ρ	0.20079	0.03956	***	
標本数(対数尤度)	2138	(-2363.7476)		

注：(1)各ダミー変数は、名前の通り、「はい」の場合に1、「それ以外」の場合に0としている。学歴ダミーのベンチマークは、中学校卒である。(2) $\rho = 0$ という仮説に対するWaldテストの結果、 $\chi^2(1) = 24.3887$ で帰無仮説が棄却された。(3)*, **, ***はそれぞれ10%、5%と1%有意水準(両側検定)で係数推計値が0ではないことを指す。

なお、高齢期夫の就業率と高齢期妻の就業率に正の相関関係が存在する理由について、以下の2つの仮説が考えられる。①相性一致仮説。就業に対する選好の近い同士が夫婦になりやすいので、引退期に入ってもなお就業を選ぶ男性と結婚する女性は、もともと労働への選好の高い人である。②学習効果仮説。引退期の夫が就業していることで、妻の高齢者の労働市場に関する知識や関心が高まり、就業しやすくなる。③余暇の共同消費 (Joint

Consumption) 仮設。高齢期の夫婦が余暇時間を共有することでよりハッピーになるので、夫が就業しなければ、妻も就業しない確率が高くなる⁶。

そのほかの変数の影響について、夫の非稼働収入、退職一時金および退職直前の年収はすべて、妻の就業率に負で有意な影響を与えている。たとえば、限界効果でみた場合には、夫の非稼働収入が100万円増えることに、夫婦ともに働く確率が1.6%ポイント低下する。また、夫の退職一時金が1千万円増えるごとに、夫婦ともに働く確率が1.0%ポイント低下する。さらに、(1)妻の年齢が1歳増えるごとに、夫婦ともに働く確率が0.8%ポイント低下することや、(2)妻が健康である場合は健康ではない場合に比べ、夫婦ともに働く確率が3.1%ポイント高まること、(3)住宅ローンを抱えている場合は抱えていない場合に比べ、夫婦ともに働く確率が5.2%ポイント高まることなどが分かった。

では、夫の稼働所得額や労働時間など就労密度を表す指標でみた場合、高齢期夫の就労行動は妻の就業選択にどのような影響を及ぼしているのであろうか。第4-4-2表は、2段階推定法で、妻の就業率関数を推計した結果である。具体的には、まず第1段階目でtobitモデルを用いて夫の稼働所得関数または労働時間関数を推計する⁷。次に、Tobitモデルの推計結果をもとに夫の稼働所得または労働時間の予測値を算出する。最後に、夫の稼働所得または労働時間の予測値を説明変数として、2段階目の妻の就業率関数（Probitモデル）に投入する。

第4-4-2表をみると、夫の稼働所得（予測値）と労働時間（予測値）の何れも妻の就業率に有意な影響を与えていないことが分かった⁸。つまり、高齢期の夫が、労働への時間投入を増やしたり、比較的多くの稼働所得を得られるようになったりすることは、妻の就業率に特段の影響を及ぼさないものと考えられる。妻の就業率に影響する大きな要因は、むしろ妻自身の年齢、健康状態や、住宅ローンの有無、夫の退職一時金の多寡であることが分かった⁹。

⁶ この仮設は、退職した夫が在宅することで妻が病気になってしまう、いわゆる「主人在宅ストレス症候群」仮説とは正反対のものである。

⁷ 夫の稼働所得関数または労働時間関数の推計に用いられた一連の説明変数は、表3の下段と同じものである。

⁸ ちなみに、夫の稼働所得（Y）の予測値ではなく、その実数を説明変数として妻の就業率関数を推定した場合には、Yの係数は、正で有意である。一方、労働時間は、実数を用いてもやはりその係数推計値は統計的に有意ではない。

⁹ 表3と同様に、表4でも同居孫のいる場合はいない場合に比べ、高齢妻の就業率が有意に高いという結果が得られた。同居孫がいる場合には、高齢妻がその世話で就業率が低下するのではないかと予想していたが、推計結果は逆であった。

第4-4-2表 妻の就業率関数における2段階推計

	Case I			Case II		
	弾性値(dF/dX)	標準誤差		弾性値(dF/dX)	標準誤差	
<u>夫の稼働収入(万円、予測値)</u>	0.00588	0.01221				
<u>夫の労働時間(週あたり労働時間、予測値)</u>				0.00588	0.01221	
妻の年齢	-0.01949	0.00360	***	-0.01868	0.00347	***
健康ダミー(妻)	0.06057	0.02187	***	0.07374	0.02530	***
持家ダミー	0.05201	0.05822		0.03398	0.05095	
住宅ローンダミー	0.09376	0.05158	**	0.06363	0.02932	**
要介護家族ダミー	-0.01087	0.02389		-0.04160	0.04932	
同居孫ダミー	0.06526	0.04262	*	0.06679	0.04264	*
夫の非稼働収入(万円)	-0.00030	0.00028		0.00005	0.00033	
夫の退職一時金(万円)	-0.00002	0.00001	***	-0.00002	0.00001	***
夫の退職直前の年収(万円)	0.00000	0.00010		-0.00009	0.00006	*
標本数(対数尤度)	2138(-1024.8222)			2138(-1024.9497)		

注：(1) 1段目の推計（夫の稼働所得関数推計または夫の労働時間関数推計）結果が省略されている。
 (2) 各ダミー変数は、名前の通り、「はい」の場合に1、その以外の場合に0としている。学歴ダミーのベンチマークは、中学校卒である。(3) *, **, ***はそれぞれ10%、5%と1%有意水準（両側検定）で係数推計値が0ではないことを指す。

第5節 結語

本稿は、高齢期男性の就業率や稼働収入の増加が、その高齢期妻の労働供給を減らす効果を持っているかどうか注目した分析である。仮に、その予測が正しければ、高齢者男性と高齢者女性の労働供給行動が独立ではなくなり、高齢者男性の就業率を政策の狙い通りに引き上げられたとしても、高齢者女性の就業率が低下するため、高齢者全体の就業率の改善は見られない可能性もある。本稿の実証分析から得られたおもな結果は下記の通りである

まず、基礎集計の結果によると、高齢期夫の就業率と妻の就業率との間にトレードオフ関係は観察されておらず、妻の就業率が夫の稼働所得にもあまり反応していないようである。むしろ、妻の就業率と負の相関関係にあるのは、夫の非稼働収入や退職一時金である。

次に、夫の就業確率と妻の就業確率の同時性を考慮した **Bivariate Probit** モデルで妻の就業率関数を推計したところ、高齢期夫の就業確率は、妻の就業確率に正の影響を与えていることが分かった。すなわち、予測とは反対に、高齢期夫の労働参加は、その妻の労働供給を促進する効果を持ち、高齢期夫婦の労働供給はお互いに相乗効果を持つものといえる。

そして、高齢期夫の労働供給の **density** をあらかず稼働所得と就労時間数が妻の就業率に与える影響を2段階モデルで推計した結果、いずれの変数も妻の労働供給に有意な影響を与えていないのがわかった。つまり、高齢期の夫が、労働への時間投入を増やしたり、比較的多くの稼働所得を得られるようになったりすることは、妻の就業率に特段の影響を及ぼして

いないことがわかった。

<参考文献>

- 川口章 (2002) 「ダグラス＝有沢法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』 No.501
- 武内真美子 (2004) 「女性就業のパネル分析－配偶者所得効果の再検証」『日本労働研究雑誌』 No.527、76-88
- 小原美紀 (2001) 「専業主婦は裕福な家庭の象徴か－妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』 No.493
- 財団法人年齢者雇用開発協会 (2003) 「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書」 (主査：神代和欣) 2003年3月
- 中馬宏之 (1991) 「共働き世帯のJoint Retirement Decision」『日本労働研究雑誌』 No.384
- 浜田浩児 (2007) 「夫婦所得の世帯間格差に対する妻の所得の寄与度」、『生活経済学研究』 (生活経済学会) 第25巻、93-104
- Blau, D. (1998) “Labor Force Dynamics of Older Married Couples”, *Journal of Labor Economics*, Vol.16(3), 595-629
- Ehrenberg, R. (2000) *Modern Labor Economics-Theory and Public Policy*, 7th edition, Addison Wesley Longman, Inc. 233-250
- Lundberg, S. (1985) “The Added Worker Effect”, *Journal of Labor Economics*, Vol.3(1), 11-37
- Maloney, T. (1987) “Employment Constraints and the Labor Supply of Married Women: A Reexamination of the Added Worker Effect”, *The Journal of Human Resources*, Vol.22(1), 51-61

第5章 高齢者継続雇用の実態と課題 －継続雇用の質的側面の改善を中心として－

第1節 はじめに

2004年の高年齢者雇用安定法の改正により、2006年4月から公的年金支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせた雇用確保措置（定年の廃止、定年の引上げ、又は、「原則は希望者全員を対象とする」再雇用制度等の継続雇用制度）の段階的導入が義務付けられた。しばらく停滞していた60歳以降の継続雇用も、最近の経済回復と今後の労働力供給の大幅減少予測に加え、この法改正がテコになりここ数年急速に進展している。

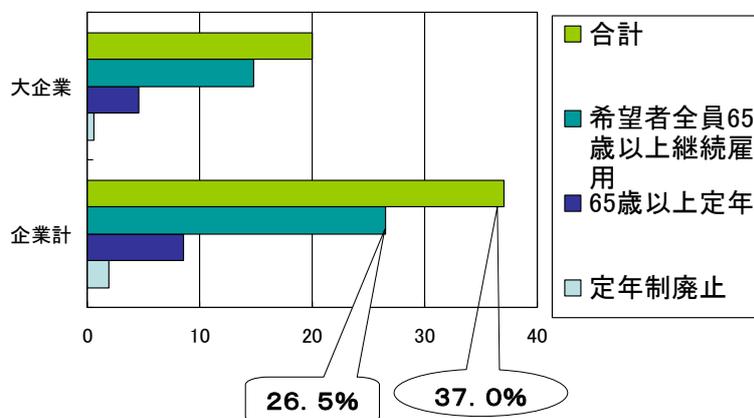
本稿では、既存の各種調査結果を踏まえ、高齢者継続雇用の現況につき、雇用内容の質的側面の改善を中心として、考えてみたい。以下、継続雇用の量的側面での進展と質的側面での課題を整理した後、量・質あいまった継続雇用を進展させるためには、労働生産性の向上がポイントで、そのためには、モラル・アップ、職務開発、能力開発、処遇の見直しが重要なことを順次論ずる。

第2節 継続雇用の量的側面は着実に進展

2007年10月に公表された、厚生労働省「平成19年6月1日現在の高年齢者雇用状況」（従業員51人以上規模約8.8万社について集計した大規模調査）によると、以下のように、60歳以降の継続雇用は着実に進展している。

① 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は約4割（37.0%）となっている（第5-2-1図）。

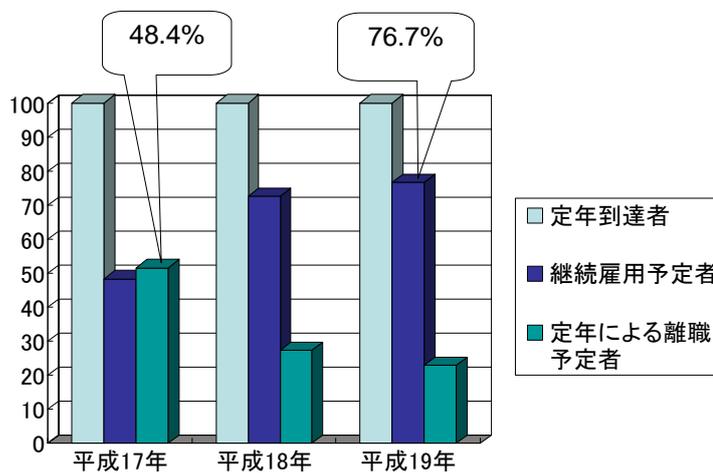
第5-2-1図 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合



（資料出所）厚生労働省「平成19年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

- ② 定年到達者のうち継続雇用される予定者の割合は、2005年の約5割（48.4%）から、2007年には約8割（76.7%）へと大幅に増加している（第5-2-2図）。

第5-2-2図 定年到達予定者等の状況



(資料出所)第5-2-1図と同じ。

- ③ 60歳から64歳の常用労働者数も、2005年と比べ、約3割（26.9%、21.1万人）の大幅な増加をとっている（第5-2-3表）。

第5-2-3表 年齢別常用労働者

(千人)

	60歳～64歳	65歳以上
平成17年	784(100.0)	265(100.0)
平成18年	825(105.2)	314(118.2)
平成19年	995(126.9)	390(146.8)

(資料出所)第5-2-1図と同じ。

継続雇用の進展は、就業率の上昇（就業機会の拡大）につながっている。全体（年齢計）の就業率が横ばいで推移する中、60～64歳層では上昇傾向を示している。特に、2007（平成19）年での男性における伸びが大きくなっている（第5-2-4表）。

第5-2-4表 年齢階級別就業率の動向（％）

	総数	20-24歳	25-29	30-34	50-54	55-59	60-64
(男)							
平成10年	74.1	68.8	91.4	94.4	94.6	91.1	67.3
15	70.1	62.9	87.8	92.0	92.1	88.8	64.7
16	69.8	61.5	87.8	92.1	92.1	89.4	65.4
17	69.9	62.2	87.6	92.1	92.3	89.6	65.9
18	70.0	63.1	88.0	92.3	92.6	89.6	67.1（+1.2 ポイント）
19	70.3	64.3	88.7	93.1	92.8	89.8	70.8（+3.7 ポイント）
(女)							
平成10年	48.1	68.4	64.6	52.9	66.3	57.4	38.8
15	45.9	63.4	68.1	56.3	65.9	56.7	37.5
16	46.1	63.6	69.6	58.1	66.2	58.0	38.4
17	46.3	65.0	70.3	58.8	67.0	58.4	39.0
18	46.6	65.4	71.5	59.7	68.6	58.6	39.0
19	46.6	64.7	71.4	61.0	69.0	59.5	41.0（+2.0 ポイント）

（資料出所）総務省統計局「労働力調査」

但し、第5-2-1図で見たように、希望者全員が65歳程度まで働ける企業割合は4割（37.0％）に留まっているとも言え、さらなる改善が期待される。また、労使協定のために努力したにもかかわらず協議が整わないときは、当面（大企業2009年3月まで、中小企業2011年3月まで）、労使協定でなく就業規則¹等で基準を定めることも可能としている。就業規則では対象労働者を一部の者に限定することが容易であり、できうる限りの労使協定締結が望ましい（継続雇用制度実施企業のうち、就業規則で対象労働者基準を設定している企業は18.9％であった（厚生労働省「平成19年6月1日現在の高年齢者雇用状況」）。

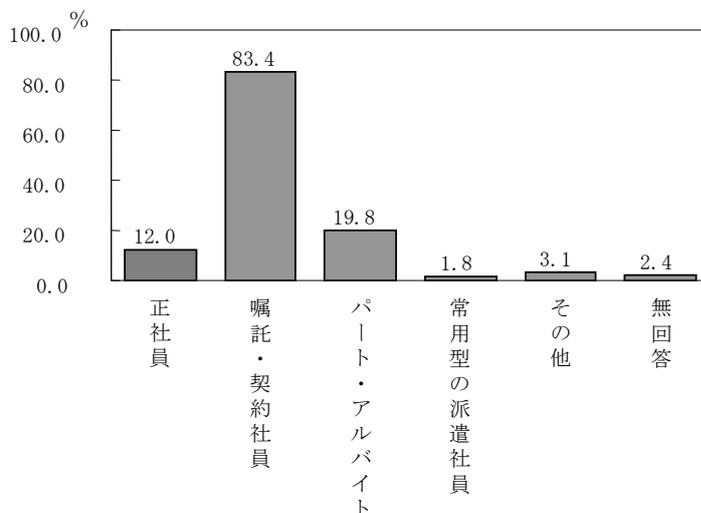
¹ 協定を結ぶための労使協議が不調に終わり就業規則で定める場合、再度労働基準法に基づき労働組合の意見を聴く手続きが必要とされる。

第3節 課題の残る質的側面

前節でみたように量的側面では着実な改善を示しているが、雇用の内容面では課題も残る。雇用内容を、労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」（2006年10月1日現在の状況を、全国の従業員数300名以上の民間企業5,000社を無作為抽出して調査したもので、有効回収率は22.1%）でみると、以下のように、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変わらないが、賃金・賞与、雇用形態、格付けなどは大きく変化している。

- ① 継続雇用後の仕事内容はあまり変わらない（勤務形態は、「フルタイム」が89.1%（複数回答）、「通常、定年到達時の仕事内容を継続」が71.9%となっている）。
- ② 賃金・賞与に在職老齢年金や公的給付（高齢雇用継続給付等）などの受給を含めると、「定年到達時の年収（退職金を除く）の6－7割程度」とする企業が44.4%である。しかし、「年収が半分以下」になる企業が3割強もある。「原則希望者全員の雇用延長」が実現していると思われる「制度の対象となる社員層の割合がおよそ100%」とする企業と、対象者の中で継続雇用される者が「原則として希望者全員」とする企業（225社）に限ってみても、「6－7割程度」が46.2%となっている。
- ③ 年収総額に占める賃金・賞与の割合を「60%以上」とする企業が、58.3%となっている。年収水準の結果とあわせ考えると、従業員が企業から受け取る金額は60歳定年前の4割から5割程度と推測される。
- ④ 雇用契約期間（最多ケース）は、「1年」が約8割（83.5%）と大多数である。
- ⑤ 継続雇用後の雇用形態（複数回答）では、「嘱託・契約社員」が8割強（83.4%）と圧倒的で、正社員は約1割（12.0%）に過ぎない（第5-3-1図）。

第5-3-1図 継続雇用後の雇用形態



(資料出所)労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」
(2006年10月調査)

- ⑥ 継続雇用対象者の格付けは、「格付け制度の対象外となる」が約6割（60.0%）、「定年到達時より格付けが下がる」が13.2%となっている。「定年到達時の格付けを維持」は13.1%に過ぎない。

継続雇用の現状をまとめると、以下のようになる。

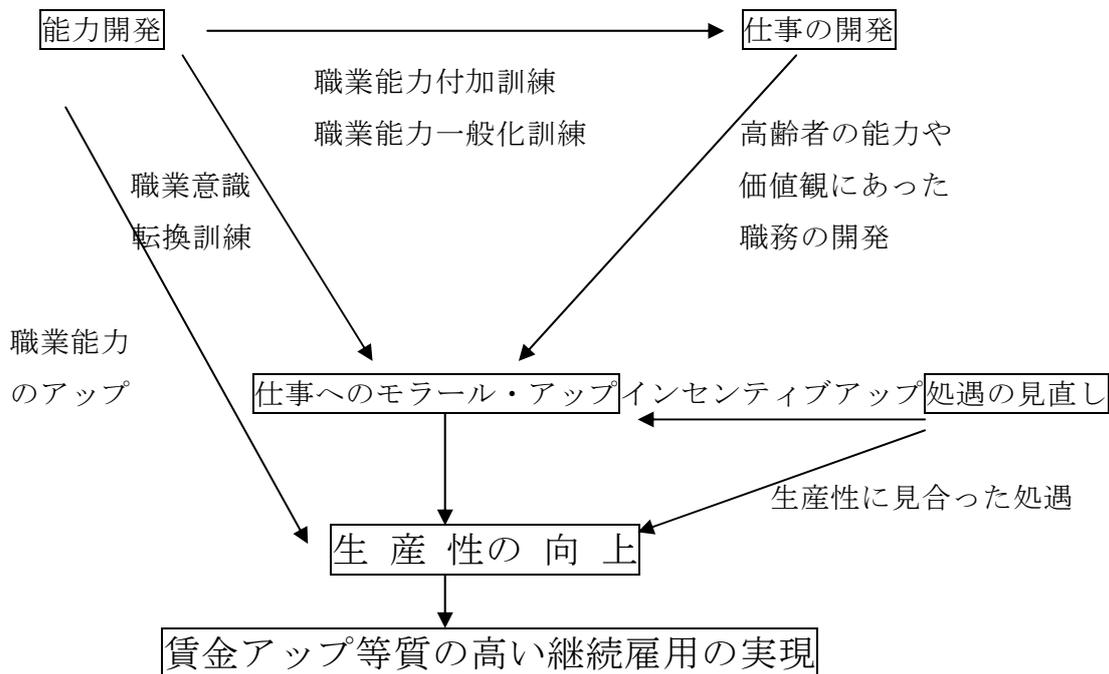
- (1) 定年到達者のうち継続雇用される予定者の割合が、2005年の約5割から2007年には約8割となるなど、60歳以降の継続雇用は着実に進展しており、「雇用と年金の確実な接続」に向け、大きなステップを踏み出している、と評価できる。
- (2) しかし、継続雇用後、仕事内容が60歳定年前とさほど変わらないにもかかわらず、雇用契約期間、雇用形態、格付けは大きく変化する。賃金・賞与も大きく引き下げられるなど雇用内容では課題も残る。

継続雇用前後で、賃金その他の就労条件が大きくは変わらない、より本格的な65歳での雇用の一般化の実現を目指して一層の努力の必要がある、と言えよう。

さて、企業が高齢者の積極的活用を避けようとする最大の理由は、労働生産性以上の賃金を払わなければならないことを懸念するからである。改正高年齢者雇用安定法の施行により、会社が特に必要と認めた者だけを選抜して継続雇用することが原則的にはできなくなった²。企業が高齢者の一層の活用を図るためには、多くの高齢者の生産性を上げることが必要であり、モラル・アップ、能力開発、仕事の開発、処遇の見直しに本格的に取り組み必要があろう（第5-3-2図参照）。

² なお、筆者はこれまで、対象者基準は継続雇用の拡大・充実に消極的な企業だけが設定するものだと考えていた（岩田、2007）。しかし、最近では、対象者基準には二面性があるのではないかと考えるようになった。すなわち、従来言われている、①継続雇用の拡大・充実に消極的な側面（対象者をできるだけ絞り込みたい）という側面だけでなく、②むしろ、雇用内容を底上げする形で一段ランクアップした継続雇用（個々の能力・適性を見極めた処遇）を実現するために対象者基準を活用する、という側面もあるのではないだろうか。みずほ総合研究所『高年齢者雇用確保措置における対象者の基準に関する実態調査報告書』（2006年11月～12月調査、全国の民間企業を対象とし、民間企業データベース会社のデータベースにより、1万社を無作為抽出し、郵送で調査した。有効回答率は20.1%）によると、「基準」策定企業の52.5%は「希望者全員」であった。希望者全員を継続雇用している企業でも対象者基準を策定している企業が多いということである。この問題の掘り下げた分析については、今後の課題としたい。

第5-3-2図 質の高い継続雇用を実現するための「戦略」

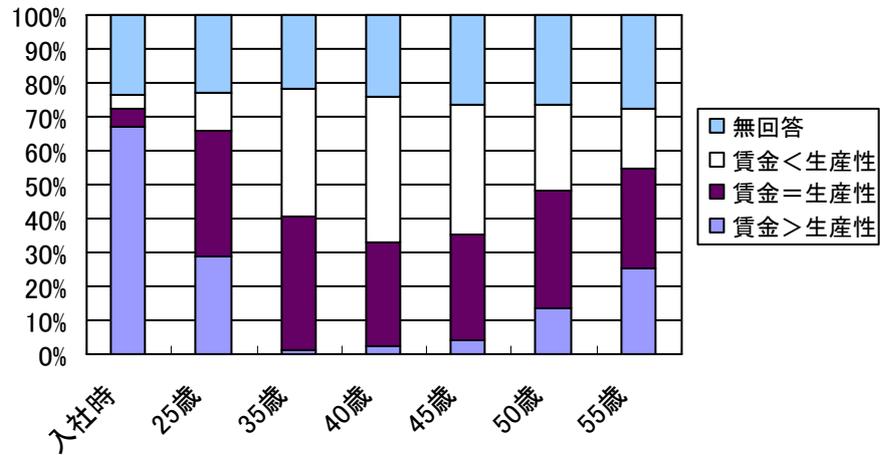


以下、この図式に沿って、高齢者の生産性、モラル・アップ、職務開発、能力開発、処遇の見直しにつき、順次論ずる。

第4節 高齢者の生産性

さて、高齢者の生産性はどうなっているのだろうか？ ここで、大卒・男性社員の各年齢時点における賃金と生産性の関係を、労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（2006年10月調査）で見ると、第5-4-1図のようになる。55歳になっても、平均的にみると賃金以上に生産性の高いと考える企業もかなりあることは大変興味深い。

第5-4-1図 賃金と生産性の関係

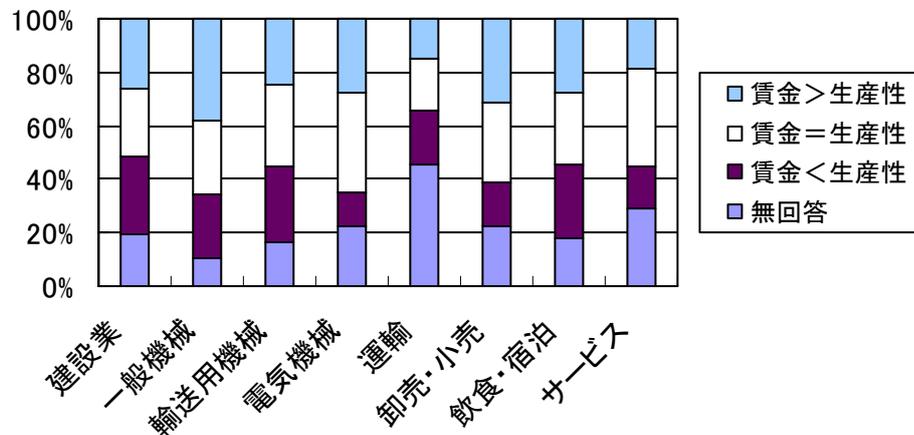


(資料出所) 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査 (2006年10月調査)

それでは、どのような企業で、55歳時点において、賃金<生産性となっているのか、産業別、企業規模別、50歳以上比率別にみてみよう (なお、本調査では、60歳以降の者についての生産性の調査をしていない。また、他にそのような調査もないようなので、55歳段階で、賃金より生産性が高い類型では、60歳を超えても、より高い生産性が確保しやすい (生産性に見合った賃金低下が小幅ですむ) とみなし、暫定的に本データを使用した。

まず、産業別にみると、建設業、一般機械業、輸送用機械業、飲食・宿泊業等で賃金<生産性とする企業が他の産業より多くなっている (なお、一般機械は、賃金>生産性も多く、業態、企業ごとに相違が多いのではと思われる)。

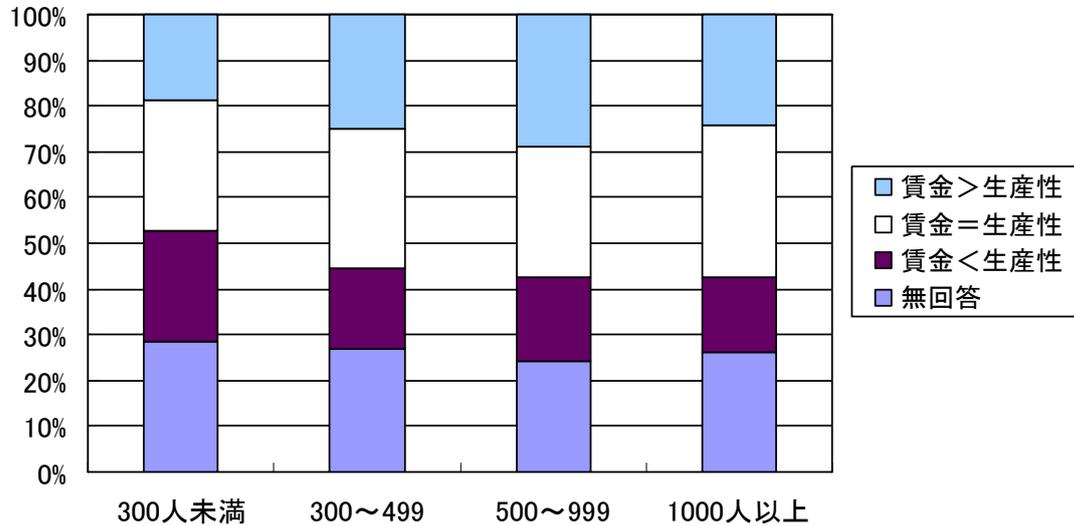
第5-4-2図 賃金と生産性の関係 (産業別)



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006年10月調査)

企業規模別には、300人未満企業で、賃金<生産性となっている。

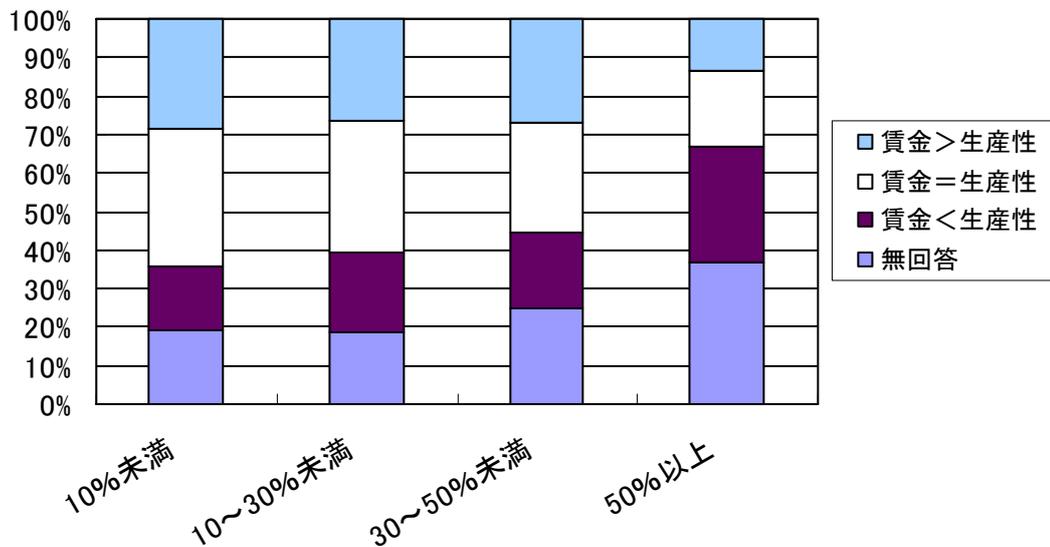
第5-4-3図 賃金と生産性の関係（従業員規模別）



(資料出所) 第5-4-2図に同じ。

50歳以上比率では、当然のことながら高齢者比率が高い企業で、賃金<生産性となっている。

第5-4-4図 賃金と生産性の関係（50歳以上比率）



(資料出所) 第5-4-2図に同じ。

第5節 高齢者のモラル・アップ

1. 企業の見方

企業は高齢者をどのように見ているのだろうか。高齢・障害者雇用支援機構『中高年従業員の仕事能力把握ツール開発研究報告書』（2006年3月）では、多くの企業における生涯キャリアの現状は、第5-5-1図のように、本来求められる要件から大きく離れた実態にある、とする。そして、能力拡大を図るべき20歳代に、大半の者はその場その場の仕事に最低必要な学習（＝その場しのぎ型能力開発）ですませる傾向が強く、能力実戦化を図るべき30歳代にはその会社にしか通用しない熟練能力を専門能力と誤認し、能力体系化を図るべき40歳代には人間関係の蓄積や役職パワーによる社内影響力を専門能力と誤認する、という（同書、p11～13）。

50歳代と60歳以降、そして、非ルーチングループについて、同報告書内容を少し詳しく紹介しよう（同書、p13～14及びp127～136）。

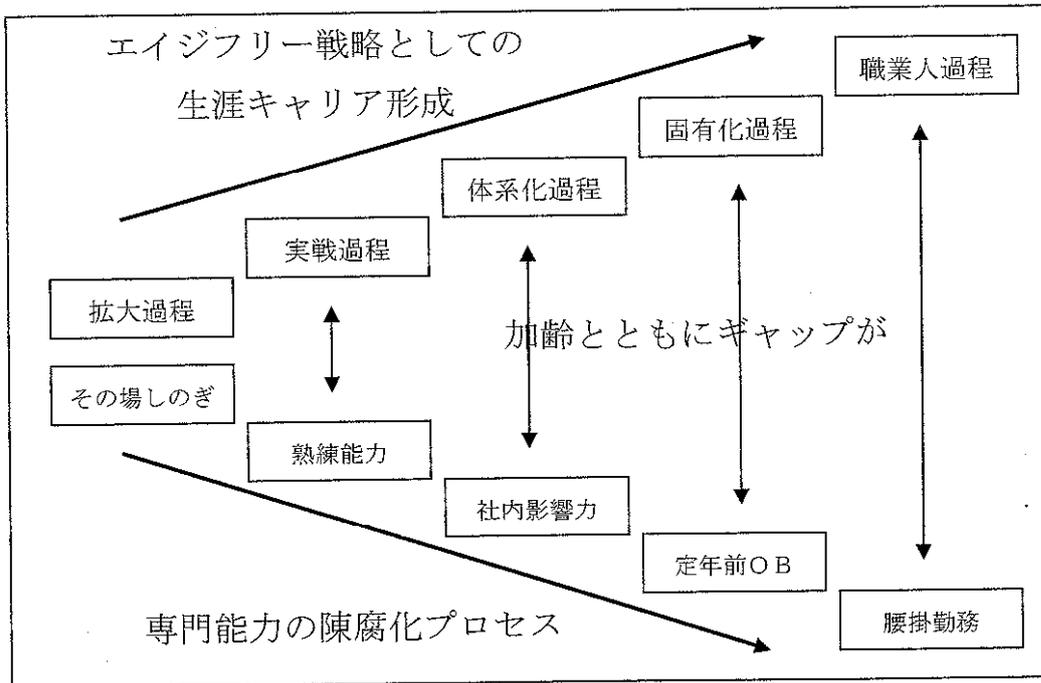
（1）50歳代の定年前OB化

会社は、定年後の約束ともなりかねない新たな役割や目標を示そうとはしないので、多くの高齢社員は仕事を軸にした新たなアイデンティティを再構築することをせず、定年をめざして着陸態勢に入ってしまう。とにかく雇用の守られた定年まで割り当てられた業務を大過なく処理する。そうしないとアイデンティティが保てないからである。難しい仕事は先送りする。仕事の生産性は年を追う毎に低下していく。

（2）60歳以降の「ほどほど仕事の腰掛勤務者」増加の懸念

定年前にすでにOB化した高齢社員が定年後も継続雇用されると、「定年前OB」が「ほどほど仕事の腰掛勤務」に進化する。手間のかかる仕事は理屈をつけて定年前社員におしつける、仕事がいくら忙しくしていても知らぬ顔をして、定時に帰る、休みを取る、仕事に直接関係のない自主的活動や職場行事には参加しない。その生産性の低さだけでなく職場に与える有形・無形のダメージは決して小さなものではない。すなわち、会社も社員も、「定年は仕事生活の終点、継続雇用はその付け足し」と考えている。玉石混交の状態にある定年到達者の中から基準をクリアした者を選別しているからこそ、現在の60歳以上層のパフォーマンスが得られている。このような社員が全員、定年後も継続雇用されることになれば、60歳以上層の生産性は大幅低下し、企業は大きな負担を負うことになりかねない。

第5-5-1図 生涯キャリア形成と実態とのギャップ



(資料出所) 高齢・障害者雇用支援機構『中高年従業員の仕事能力把握ツール開発研究報告書』
(2006年3月)

(3) 問題の多い非ルーチングループ（管理者やプロジェクト・リーダーなど）

特に、非ルーチングループは、50歳代の低下・停滞傾向が顕著である、とする。この層をそのまま雇用し続ければ、大きな負担になりかねない。非ルーチン業務について、管理者やプロジェクト・リーダーとして組織的成果をあげる仕事は、その仕事を自分の専門能力に転換する取組み、例えばある領域のプロフェッショナルをめざしてそれらの経験と体系的・専門的知識を統合していく取組みがなければ、専門能力の個人化はできない。ただ会社の期待に応じて組織的成果を上げ続けるだけでは、その組織のその役職にあるときだけにだけ有効な専門能力が蓄積されるだけである。

なお、低下率がとりわけ大きい仕事能力要素が、「社外情報分析力」、「改善スキル」、「価値創造成果」、「業績貢献能力の加齢向上」、「育成指導力評価」、「専門能力形成力」、「基礎的知識学習」、「知識・経験の整理」、「専門能力の社内外活用」等である。

2. 労働者の見方とのギャップ

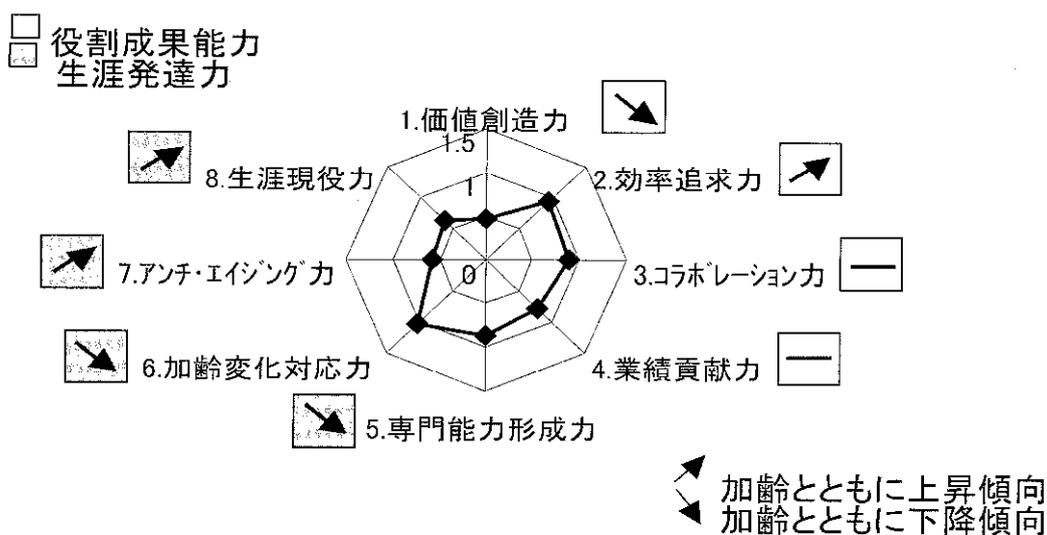
同報告書は、仕事能力要素として次の8つを挙げる。①価値創造力（変化を続けるニーズに応じた新しい価値を生み出す力）、②効率追求力（QCD—品質・コスト・納期—の改善を図って利益の最大化を図る力）、③コラボレーション力（目標をめざし上下左右の関係者で協同する力）、④生涯現役力（生涯現役をめざす力）、⑤アンチエイジング力（予防策・対応

策で加齢にともなう身体機能の低下を抑制・補完する力)、⑥業績貢献力(企業・職場の求める成果を挙げる力)、⑦加齢変化対応力(加齢に伴う仕事・処遇・環境の変化に柔軟に適應する力)、⑧専門能力形成力(系統的、計画的、継続的な能力開発により加齢とともに能力を向上させる力)の8つである(同書 p76~77)。

仕事能力が低下した社員が増加してくれば、継続雇用の採算がとり難くなる。「このような能力・意欲の実態にもかかわらず、社員自身は、生活領域の生涯現役力、アンチエイジング力が加齢とともに上昇していることからわかるとおり、継続雇用の期待は強い。このギャップは深刻である」(同書 p135)。

なお、「価値創造力が低くだけでなく加齢とともに低下し、効率追及力が加齢とともに上昇する傾向にあるように、定年が近づくにつれ、新しい価値を生み出す仕事を避け、これまでの経験でやれる範囲の仕事ですませるといった実態がある。」(同書 p85) という(第5-5-2図)。

第5-5-2図 8つの仕事要素の平均得点と加齢変化



(資料出所) 高齢・障害者雇用支援機構『中高年従業員の仕事能力把握ツール開発研究報告書』(2006年3月)

厚生労働省職業能力開発局『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会』報告書(2007.7.20)も、定年前後の高齢期の特徴として、「ほとんどの高齢者が、実年齢より若い気持ちであり、仕事に対する意欲と自信を持っているにもかかわらず、定年退職者として位置づけられたり、現実には自分に見合った仕事が無かったりギャップに直面している」とする(Ⅱ-2 世代別のキャリア形成の状況と課題 - (3) 高齢期)。

3. 中高年期での棚卸し

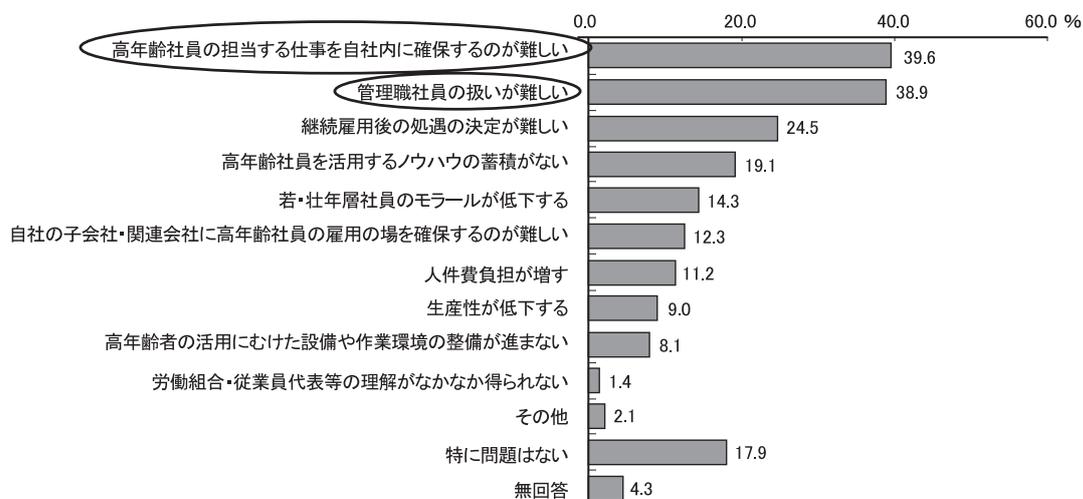
さて、第5-5-1図は、エイジフリー戦略として望ましい生涯キャリア形成の姿と、専門能力（その企業だけにしか通用しない、狭い意味での企業特殊技能でなく、社外にも通用するもの）形成の実態は高齢になるほどギャップがより大きくなることを示している。このギャップの存在が、特に高齢期において、企業の労働者への見方を下げる一方で、労働者のやる気の低下につながっている。このギャップを狭めるためには、生涯キャリア形成のあり方を見直すとともに、60歳以降でのやる気の出る職務目標の設定、中高年期での能力の棚卸し、中高年期での職業能力の開発が重要である。なお、大きなギャップが生じているのは企業責任が大きく、特に、企業の対応が重要であろう。

上述の高齢・障害者雇用支援機構報告書（2006）によると、仕事能力の低下は、やる気の出る60歳定年後職務の設定が困難であり、そのため55歳前後で60歳定年前後の目標を見失うことにより発生する。そうであるならば、この問題を解決するためには、しかるべき時期から、60歳以降での就労においてもやる気の出る職務の目標を設定し、高齢従業員の納得を得ることがとりわけ必要になる。労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」では、「退職準備プログラム、生涯生活設計セミナー」を「実施」している企業は、規模計では17.2%（1000名以上規模では、26.8%）、「討中である」企業は25.2%であった。また、「改正高年齢者雇用安定法への対応策を講じる際に、労働組合や従業員代表等と協議した折、特に議論の焦点になったものはどれですか。」の設問（答えは2つまで）への回答は、「制度を活用できる人の選考基準」が70.1%、「報酬の水準」が36.8%と2つが飛びぬけており、「担当する仕事」は13.5%にすぎなかった。高齢者のモラール・アップを図ることが重要とは十分認識されていないようだ。

第6節 仕事の開発

高齢者に適した仕事の開発はあまり進んでいない。高年齢社員の雇用確保や継続雇用にあたっての課題を聞かれて、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」と答える企業が多い（第5-6-1図）。

第5-6-1図 高年齢社員の雇用確保や継続雇用にあたっての課題



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006年10月調査)

しかし、高齢者に適した職務も多い。職業能力開発総合大学校能力開発研究センター『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト：高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』(2002年3月)は、製造業もしくは関連サービス業に再就職した高齢就業者事例調査をもとに、職務経験の活用タイプを、9つにパターン化している(第5-6-2表)。また、第5-6-3図は、みずほ総合研究所が、リクルート・ワークス研究所「シニア就業意識調査2006」に基づき、60歳代前半の有業者が仕事で重視する点をまとめたものである。

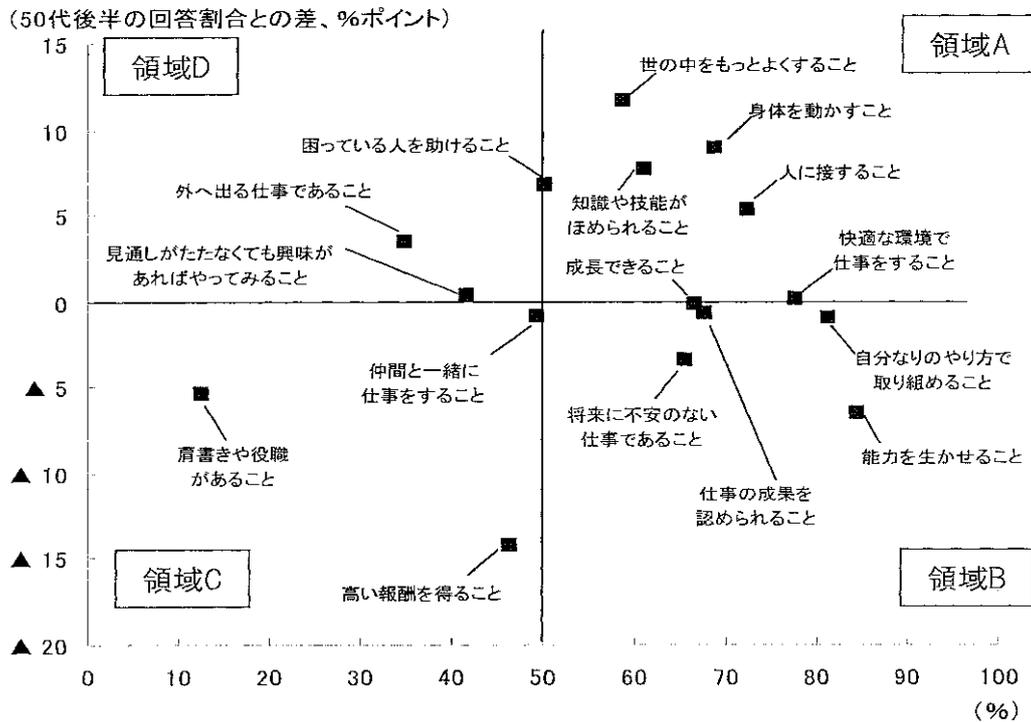
第5-6-2表 高齢者活用のパターン

A. 生産現業	①汎用能力活用タイプ ②専門能力活用タイプ ③軽労働タイプ ④IT付加タイプ ⑤マネジメントタイプ
B. 生産支援	⑥生産支援管理タイプ ⑦よろず相談タイプ ⑧営業支援(インストラクター)タイプ ⑨教育係タイプ

(資料出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト：高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』(2002年3月)

(注) 各タイプについては、第5-7-2表を参照されたい。

第5-6-3図 60歳代前半の有業者が仕事で重視すること



(注) 横軸は、「重要」または「重要」との回答割合の合計
 (資料) リクルート ワークス研究所「シニア就業意識調査2006」、2006年

第5-6-3図の領域Aは、60歳代前半の有業者の過半数が重視し、同時に50歳代後半よりも重視する傾向が高まっている項目である。領域Bは、50歳代後半と比較すると重視する人の割合が同程度か低下するものの、依然として60歳代前半の有業者の過半数が重視している項目を示している。働く高齢者にとって特に重要な要素は、領域A及び領域Bにあてはまる要素であり、こうした特徴を有する仕事を開発することが重要である。

高齢者の能力や価値観に合った職務としては、例えば、後輩に教えたいという意欲を活かした「教える仕事」や、相手に喜んでもらいたいという気持ちを活かした「個人向けサービス」などの職務の開発が考えられる（厚生労働省職業能力開発局『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会』報告書（2007.7.20））。第5-6-2表の分類で行くと、前者は⑨「教育係タイプ」であり、後者は⑦「よろず相談タイプ」や⑧「営業支援タイプ」が相当する。第5-6-3図の分類でも「領域A」に属する要素が多い仕事であろう。例えば、藤本（2004, p343）は、日本中の産業でもの造り組織能力のかさ上げが焦眉の急で、産業を超えたもの造り知識の移転が今こそ必要で、こうした産業間知識移転において「インストラクター」として活躍できる潜在的な人材は、今のシニア世代にかなり大勢いると言う。

第7節 高齢者に対する職業能力開発

1. 企業における認識の低さ

中高年労働者の教育訓練の必要性に対する企業の認識は低い。労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（2006年10月調査）で見ると「高年齢者の活用のため、再教育・再訓練が必要か」の問いに、「そう思う」が24.2%、「そう思わない」が71.7%となっている。また、「高年齢社員を対象とした新たに必要な知識・技術・技能を習得するための教育訓練」の実施ないし検討状況については、「実施も検討もしていない」企業が58.1%となっている（なお、「実施している」企業は11.6%、「検討中」の企業は23.8%であった）。しかし、「定年退職後のキャリアが、10年以上続くなどであれば、十分投資回収可能である。ポテンシャルがあれば、新たに学習した分野で高い業績を挙げることも夢ではない時代がやってきている」（厚生労働省職業能力開発局『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会』報告書（2007.7.20）のうち、Ⅲ【政策の展開】の2（3）キャリアの転換期における支援）。

2. 労働者の取組みも不足

厚生労働省「第2回中高年者縦断調査」（2006年11月調査）³によると、50歳代の就業者で「仕事のための能力開発・自己啓発をした」人は、第1回調査できわめて低かった（男27.2%、女22.6%）が、第1回に「能力開発・自己啓発をした」者の方が、「能力開発・自己啓発をしなかった」より、第2回調査時点で「仕事をしている」者の割合が高い（第5-7-1表）。

第5-7-1表 第1回調査の仕事のための能力開発・自己啓発の状況別にみた第2回時の仕事の状況

(単位：%)

	総数	仕事をしている	仕事をしていない			不詳		
			仕事をしたい	仕事をしたくない	不詳			
第1回 能力開 発の仕 事・自 己た 啓発の 状況	総数	(100.0) 100.0	46.2	53.8	31.3	20.1	2.4	0.0
	能力開発・自己啓発をした	(24.7) 100.0	50.2	49.8	28.7	19.4	1.6	-
	能力開発・自己啓発をしなかった	(69.3) 100.0	44.7	55.3	32.3	20.7	2.2	0.1
	男	(100.0) 100.0	51.5	48.5	28.6	17.0	3.0	-
	能力開発・自己啓発をした	(27.2) 100.0	53.0	47.0	28.3	15.8	3.0	-
	能力開発・自己啓発をしなかった	(65.6) 100.0	51.3	48.7	28.5	17.7	2.5	-
女	(100.0) 100.0	42.0	57.9	33.4	22.6	2.0	0.1	
能力開発・自己啓発をした	(22.6) 100.0	47.6	52.4	29.2	22.9	0.3	-	
能力開発・自己啓発をしなかった	(72.2) 100.0	39.9	60.0	35.1	22.9	2.1	0.1	

注：1)集計対象は、第1回に仕事をしており、第2回までの間に離職経験ありの者である。

2)仕事のための能力開発・自己啓発の状況とは、過去1年間の状況である。

3)第1回の仕事のための能力開発・自己啓発の状況の総数、男、女には、仕事のための能力開発・自己啓発の状況不詳を含む。

(資料出所) 厚生労働省「第2回中高年者縦断調査」（2006年11月調査）

³ 厚生労働省は、平成17年10月末現在で50-59歳である全国の男女を対象とし、毎年11月に就業、健康及びその他の生活に関する継続調査（いわゆるパネル調査）を実施している。第2回調査は2006年11月に行われた。

3. 高齢者活用パターンと付加した方がいい職業能力

第6節で触れたように、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト：高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』（2002年3月）では、9つの高齢者活用タイプを挙げているが、それぞれのタイプによって「必要とされる高齢者の経験・ノウハウ」や「高齢者に付加した方がいい職業能力」が整理できるとする（第5-7-2表）。

第5-7-2表 高齢者活用パターンと付加した方がいい職業能力

分類	タイプ	必要とされている高齢者の経験・知識・ノウハウ	高齢者に付加した方がいい職業能力
生産現業	①汎用能力活用タイプ	・幅広い経験 ・様々な状況下に対応できる	・最新技術のフォロー ・周辺関連分野の基礎的知識
	②専門能力活用タイプ	・高度熟練技能	・新しい分野の製品の知識 ・新しい現場でのやっつけ方(人間関係など)
	③軽労働タイプ	・「ものづくり」とはどういうものかについて、経験上ある程度わかっていること	・新しい分野の製品の知識 ・新しい職場でのやっつけ方(人間関係など)
	④IT付加タイプ	・経験(ノウハウ・失敗知識 等)	CADなどIT能力
	⑤マネジメントタイプ	・管理職としての経験 ・管理・マネジメント能力 ・実務経験と能力 ・問題解決能力	・新しい職場へ対応するための意識転換 ・マネジメントスキルの棚卸し ・パソコン能力 ・世の中の動向の把握
生産支援	⑥生産支援管理タイプ	・品質管理や安全管理などの知識と実践経験	・これまでの知識・経験の一般化 ・品質管理や安全管理などの動向(ISOなど) ・新しい分野の製品の知識
	⑦よろず相談係タイプ	・幅広い分野の多様な経験 ・高齢者特有の柔らかく落ち着いた物腰	・コミュニケーション能力(社内、社外=顧客) ・相手の考え方の理解力
	⑧営業活動支援(インストラクター)タイプ	・柔らかな物腰 ・時間をかけた丁寧な考え方 ・機械の基礎への理解	・ビジネスマナー
	⑨教育係タイプ	・高度熟練技能	・教育手法

(資料出所) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト：高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』（2002年3月）

4. 求められる高齢者訓練のタイプ

上記報告書によると、求められる高齢者訓練のタイプは3つあるとされる（同書 p19-21）。

第1は、職業意識転換訓練である。職務経験は豊富であるが、これまでの職位（離職前の役職）や長年染み付いた企業風土から脱皮できず、自己の置かれている社会的な現状認識が

求められている高齢者には、高齢者を取り巻く労働市場、就業環境や中小企業が求める人材等について理解を深めつつ、就業意識を転換させる、という。この職業意識転換訓練は、継続雇用の場合でも大いに必要であろう。

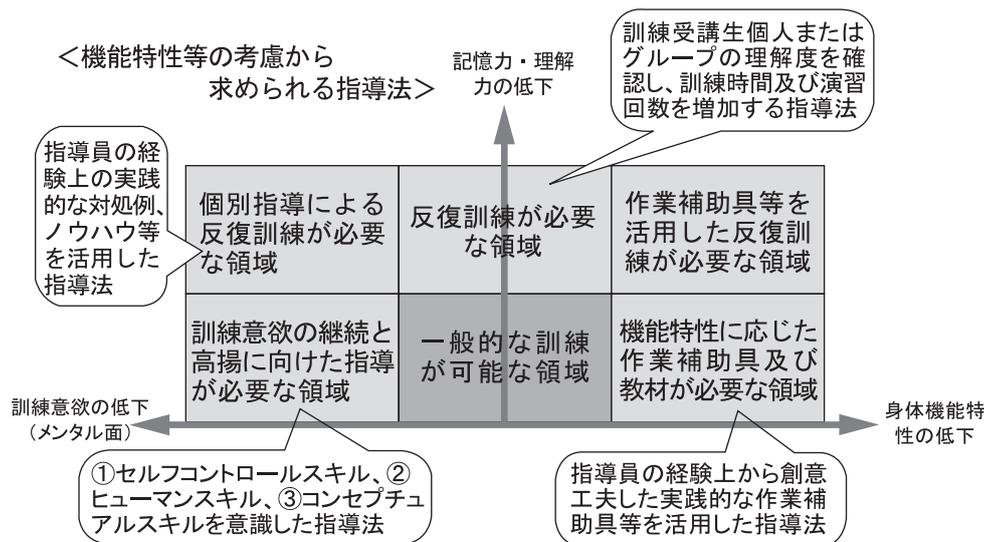
第2に、職業能力付加訓練である。離職前の職位が一般的で就業に関する専門性もそれほど高くない高齢者は、「ものづくり」や「定型業務」の経験を活かしつつ、新規・成長分野等の雇用吸収力が高い業種、職務内容等を理解し、その分野に求められる職業能力を付加すればいい、という。同一企業間でも、雇用吸収力の高い分野とそうでない分野はあろう。

第3に、職業能力一般化訓練である。離職前の職位は一般的であるが、職務に関する専門性が極めて高い高齢者は、これまでの職務経験により培ってきた特化した専門的な職業能力が「強み」であり、これを新しい職場で効果的に活用することが重要である。この専門性を一般的なものに再構築すれば、中小企業における就業可能性は高まる。

5. 機能特性等の考慮から高齢者訓練に求められる指導法

高齢者の職業能力開発（訓練）を円滑に行うためには、高齢者が有する固有の機能特性等を考慮しながら展開する必要がある。同報告書は、訓練指導員及び受講生に対する調査データ等から、高齢者固有の機能特性等を考慮した訓練を行うため、高齢訓練受講生の観察視点として、「記憶力・反応力の低下」、「身体機能特性の低下」、「訓練意欲の低下（メンタル面）」を3つの軸に取り、それぞれの領域に属する高齢者にはどのような指導法が求められるかを図示している（第5-7-3図）。

第5-7-3図 高齢者訓練に求められる指導法の選択プログラム



（資料出所） 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター 『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト：高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』（2002年3月）

6. 直接的な公共職業訓練の提供体制の整備が求められるもの

同報告書では、新しく開発が望まれる職業能力のうち、公共訓練として提供体制の整備が求められるものとして、以下の6つを挙げている（同書、p132-135）。

（1）これまで蓄積してきた知識・技能の体系化・棚卸し

高齢者がこれまで蓄積してきた知識・技能は、以前の勤務先のやり方あるいは組織風土・企業規模等に強く影響されたものであり、そのままでは新しい就職先には適用できない場合がある。そのため、次の職場に移る前に一定の期間を設け、高齢者自身がこれまで蓄積してきた知識・技能について、社会一般のやり方はどういう特徴があるか、どういう点が優れどういう点が劣っているか、違う業種・違う企業規模に適用する場合にはどのような点を考慮すればいいか、などいわば“棚卸し”、“再点検”を行う能力開発の提供が求められる。

（2）資格取得を促進する体制の整備

比較的短期間の取得で済むもののその資格がないとその業を営むことができないような資格（それまでの経験があるためその技術の核は既に所有しており、習得期間が短縮できるものが望ましい）にターゲットを絞る必要がある。

（3）新しく就業する業種に関する概略的な知識の習得

これまで経験してきた仕事と用いる技術・知識は同じ（あるいは応用が効く）場合でも、業種が異なるため、なじむのに時間がかかるケースも多い。他の分野についての概略的な学習が可能となる環境・機会の整備も必要とする。

（4）周辺分野の初～中級レベルの知識・技能の習得

コアとなる技術・技能は同じでも、兼務としてコア技術以外のもの（営業、入金管理等）も求められる場合も多い。このような周辺分野については、深い知識は必要とされない場合が多い（必要となれば、社内の別の専門家が処理にあたる）ため、「営業知識の基礎」など初～中級レベルで汎用性のあるカリキュラムを用意する。

（5）教育手法に関する能力開発

「教育係」としても期待されることが高齢者雇用の場合は多い。しかし、「若者に対して自分の経験・知識をどう教えるか」といった教育（教え方）論については、これまで学んだことがなく、自分流の方法論で対応しているケースがほとんどであろうとし、豊富な経験を持つ高齢者を講師として想定した場合の教育手法について早急に開発し、その効率的な習得方法・環境も整備する必要がある、とする。

（6）パソコン利用に関する能力開発

高齢者の場合、元の就業先ではパソコン操作自体は部下に頼んでいたケースも少なからずあるが、再就職した場合はそのような部下はおらず、高齢者自ら、ワープロ、表計算、電子メール、インターネット閲覧程度のパソコン操作をする必要がある、とする。但し、今後高齢者になってくる層にとっては問題ではなくなる可能性が高い、とする。

この報告書は、離転職者対策のものだが、継続雇用の場合でも、一定の改訂を行えば、十分応用可能と考えられる。継続雇用を見込んだ在職者訓練を対象にした訓練手法の研究が期待される。なお、日本経済団体連合会の『2008年版経営労働政策委員会報告』でも、「ハローワークを利用していないため、職業能力開発の機会を逸している人々も少なくないことから、公共職業訓練機関による能力開発の機会の周知をはかり、さらなる活用を行なっていく必要がある。」(p48)とし、また、「職業訓練施策は対象を離職者に限定すべきではない。在職者でも訓練が受けられる機会を拡大し、意欲や潜在能力に応じて職業能力を高める機会を確保すべきである。」(同)としている。企業は直接行う教育訓練の対象者を厳選し集中投資する傾向にあるのである。日本経団連も、公共職業訓練機関による在職者訓練の必要性を強調するようになってきたのは興味深い。

7. 職業能力開発への政府関与の方法

職業能力開発への政府関与の方法は、直接的な訓練の提供以外にもいろいろある。政府の関与度合が間接的な、共通インフラの整備的なものから、より直接的、個別具体的なものへと分類すると、以下のようになろう。それぞれ、高齢者への配慮が期待される。

(1) 訓練「情報」の提供

キャリア情報ナビやキャリア形成支援コーナー(ともに雇用・能力開発機構)、などが挙げられる。「雇用政策研究会報告」(2007年12月)など、職業能力開発に関する情報収集・情報提供の充実強化の提言が近年多い。高齢者に分かりやすい形での訓練情報提供の工夫が必要である。

(2) 職業能力および教育訓練の成果に対する「評価尺度」の提供

技能検定、認定社内検定、ビジネス・キャリア制度、職業能力評価基準の策定、「ジョブ・カード制度」(職業能力形成プログラム)の構築などが挙げられる。また、卓越技能者表彰、技能五輪、技能グランプリ、アビリンピックなどもこの範疇に入ろう。高齢者対策としては、高齢者の有する多様な実務経験、技能、資格が市場の中で適切に評価されることが重要なことから、ジョブ・カードを高齢者にも適用できる形に再構成し活用することが提言されている(労働市場改革専門調査会第3次報告、副題は「70歳現役社会の実現に向けて」。平成20年2月15日)。

(3) 教育訓練を担う「ヒト」の育成

職業能力開発総合大学校での訓練指導員の養成、キャリア・コンサルタントの養成、大学・専門学校・NPOへの委託訓練を通じた民間機関の育成等が挙げられる。職業生活が長期化する中では、キャリアの転機や節目で、キャリアの見直し・棚卸しが必要だが、「平成18年能力開発基本調査」(厚生労働省)によると、キャリア・コンサルティングを利用したいとする労働者は、正社員で43.5%、非正社員で30.0%となっている

一方で、キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所は6.5%に留まっている。キャリア・コンサルタント等の養成は引き続き重要であろう。

(4) 職業訓練機関と労働者との「人的媒介」

ハローワークによる職業相談、キャリア・コンサルティング、訓練受講あっせんなどが挙げられる。『労働市場改革専門調査会第3次報告』では、高齢者対策として、各種情報提供からキャリア・コンサルティング、職業紹介、起業支援を含めた一体的なワンストップ・サービスの提供が提案されている。

(5) 訓練に要する「カネ」の提供

教育訓練給付、所得税控除、キャリア形成促進助成金、人材確保等支援助成金などがある。『第3次報告』では、労働者の自発的な能力開発を支援するための教育訓練給付について、一般被保険者資格を有しない者への拡大も含め利用促進が提言されている。

(6) 直接的な訓練の提供

Off-JT型（職業訓練機関活用型）、OJT型（企業活用型）、両者の併用型（デュアル方式）がある。雇用・能力開発機構や都道府県立職業能力開発施設での訓練多様な教育訓練サービス機関の活用、実践型人材養成システム、職場見学、体験講習が挙げられる。『第3次報告』では、「若年者と異なり、高年齢労働者の場合には、すでに一定の職業能力を有している場合が多く、それと補完的な一定の汎用的な技能（ITリテラシー向上など）が組み合わせることで職業能力の大幅な向上も期待できる。」（同書、p22）としている。また、「65歳前後までのキャリアを支える職業能力を開発するため、パートタイム課程（夜間を含む）や通信課程を中心とした柔軟な社会人大学院の整備・拡充」（同書、p18）を提言している。

第8節 処遇の見直し（賃金水準、賃金の個人差など）

1. 賃金水準

第3節で、労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」における、「定年到達時の年収水準と比較した継続雇用後の年収水準」、「継続雇用者の年収総額に占める賃金・賞与の割合」を示した。賃金・賞与に在職老齢年金や公的給付（高年齢雇用継続給付等）などの受給を含めると、「定年到達時の年収（退職金を除く）の6－7割程度」とする企業が44.4%であったが、「年収が半分以下」になる企業が3割強もある。また、年収総額に占める賃金・賞与の割合を「60%以上」とする企業が58.3%であった。

みずほ総合研究所『高年齢者雇用確保措置における対象者の基準に関する実態調査報告書』（2006年11月～12月調査）でも、同様の傾向であった。賃金を低下させると回答した企業（1,574社）に対し定年前と定年後再雇用した際の賃金の差を尋ねると「3～4割未満」（15.9%）と回答した企業が最も多かった。

従業員規模別には、従業員数が多い企業ほど低下率が高い傾向にあり、従業員数300人未満の企業では「3～4割未満」が最も多いが、300～999人の企業では「4～5割未満」(15.9%)、1,000人以上企業では「5～6割未満」(20.3%)が最も多くなっている。但し、本調査では「賞与」については調査していない。

定年前と定年後再雇用した際の賃金の差について、従業員規模別に平均値と中央値をみると、従業員数が多い企業ほど数値が高くなっている。すなわち、従業員数が多い企業で賃金の下げ幅が大きいことになる(第5-8-1表)。

第5-8-1表 定年前と定年後再雇用した際の賃金の差

(従業員規模別の平均値、中央値、単位は割)

	平均値	中央値
全体 (n=1,1186)	4.0	4.0
50人未満 (n=141)	3.2	3.0
50人～99人 (n=177)	3.6	3.5
100人～299人 (n=377)	4.0	4.0
300人以上～999人 (n=302)	4.3	4.0
1,000人以上 (n=187)	4.3	5.0

(資料出所) みずほ総合研究所『高齢者雇用確保措置における対象者の基準に関する実態調査報告書』(2006年11月～12月調査)

最新の状況は、2008年3月公表の、厚生労働省「2007賃金構造基本調査」(2007年6月分調査)である。同調査で、「男性の正社員・正職員」、「同正社員・正職員以外」の年齢別対前年賃金(所定内給与額)上昇率の比較をみた(第5-8-2表)。

第5-8-2表 年齢階級別、雇用形態別賃金、対前年増減率(男性)

(千円、%)

	正社員・正職員			正社員・正職員以外			雇用形態間格差 (正社員=100)						
	平成 17年	18年 (前年比)	19年 (前年比)	17年	18年 (前年比)	19年 (前年比)	17年	18年	19年				
計	348.1	348.5	0.1	347.5	-0.3	221.3	222.8	0.7	224.3	0.7	64	64	65
18-19	169.1	172.6	2.1	172	-0.3	153.5	164	6.8	157.4	-4	91	95	92
20-24	201.2	205.2	2	204.6	-0.3	173.5	181	4.3	182.7	0.9	86	88	89
25-29	243	245.7	1.1	245.3	-0.2	201.9	204.6	1.3	206.6	1	83	83	84
30-34	291.1	291	0	290.3	-0.2	224	227.3	1.5	222	-2.3	77	78	76
35-39	347.7	347.3	-0.1	342.4	-1.4	238.4	230.3	-3.4	231.8	0.7	69	66	68
40-44	398.7	398.5	-0.1	399	0.1	240.3	241.3	0.4	233.5	-3.2	60	61	59
45-49	424.1	424.5	0.1	424.6	0	238	250.2	5.1	233.6	-6.6	56	59	55
50-54	429.5	431.3	0.4	432.8	0.3	232.8	230.9	-0.8	236.3	2.3	54	54	55
55-59	414	410.3	-0.9	406	-1	247	238.7	-3.4	247.2	3.6	60	58	61
60-64	327.9	319.7	-2.5	327.1	2.3	233.5	242.6	3.9	241	-0.7	71	76	74

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

60歳定年後の継続雇用は、正社員・正職員でない雇用形態を取る場合が多い。改正高年齢者等雇用安定法施行後、「正社員・正職員以外」の所定内賃金は、18年には上がり、19年はわずかではあるが下降した。「正社員・正社員」と「正社員・正職員以外」の賃金格差（所定内賃金）は18年には縮小し、19年にはやや揺れ戻った。継続雇用の進展が賃金水準の改善を伴っていないことがわかる。また、高齢継続雇用従業員の55－59歳層に比べた大幅な賃金ダウンの状況はあまり変わっていない。

こうした状況は、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の影響も大きい。両制度の影響で、60歳到達時賃金の6割前後で、公的年金の標準報酬月額が一番低くなると試算されている⁴。すなわち、賃金を少し下げた方が公的年金の受給額は多くなる。そのため、継続雇用された者の賃金水準を上げるためには、①在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の制度改正か、②生産性向上で、最適賃金を相当程度上回る給与を与える、ということになる（扶養者控除、国民年金の第3号被保険者要件の賃金水準への影響の議論と大変類似している）。筆者は両方を目指すべきと考えている。

2. 賃金の個人差

60歳以降の継続雇用が進展している中で、継続雇用対象者の賃金アップ、そして、生産性と賃金水準をよりリンクさせるべく個々人の能力・適性を評価した処遇の方向に向かっているのか、改正高年齢者雇用安定法施行後における少ない資料で検証してみたい。

まず、東京労働局の『高齢者の活用と2007年問題の取組みに関する調査』（2006年5月調査）によると、人事評価により60歳以降の継続雇用者の年収に「差が生じない」とする企業は企業規模計で6割（60.0%）、「生じる」が4割（40.0%）であった。

第5－8－3表 人事評価で生ずる、60歳以降継続雇用する社員の年収差の有無
(社、%)

	合計	差を生じない	差が生じる
規模計	(5,995社) 100.0	60.0	40.0
1,001人以上	(575) 100.0	55.7	44.3
301～1,000人	(1,063) 100.0	60.6	39.4
101～300人	(2,088) 100.0	61.6	38.4
100人以下	(2,269) 100.0	59.2	40.8

(資料出所) 東京労働局の『高齢者の活用と2007年問題の取組みに関する調査』
(2006年5月調査)

⁴ 「高齢者を活用する処遇する設計実務」、労政時報3700号、2007. 4. 27など。

「人事評価により年収差が生じる」とした企業に、その年収額の差を聞くと、企業規模計では「11万円～30万円」〈23.2%〉と「101万円以上」(23.4%)が拮抗。1001人以上の大企業では、「11万円～50万円」に年収差が集中する傾向があった。2006年5月時点でも、それなりに差をつけている企業が多かったとも読み取れる。

第5-8-4表 人事評価で生ずる、60歳以降継続雇用者の年収差

		(社、%)					
		10万円以下	11万～30万円	31万～50万円	51万～100万円	101万円以上	11万～50万円
規模計	(1,986) 100.0	15.5	23.2	16.5	21.4	23.4	39.7
1,001人以上	(207) 100.0	18.4	25.1	21.3	16.9	18.3	46.4
301～1,000人	(350) 100.0	15.7	25.1	13.7	20.3	25.2	38.8
101～300人	(676) 100.0	14.2	23.1	17.2	20.9	24.6	40.3
100人以下	(753) 100.0	15.7	21.8	16.2	23.8	22.5	38.0

(資料出所) 東京労働局『高齢者の活用と2007年問題の取組みに関する調査』(2006年5月調査)

(注) 第5-8-3表で、人事評価により年収差が「生じる」とする企業を母数とする。

次に、「平成19年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概要」(2007年6月分調査)で、男性労働者の年齢階級別賃金(所定内賃金)の中位数、「十分位分散係数」、「四分位分散係数」を、年齢計、55-9歳、60-4歳で、「正社員・正職員」、「正社員・正職員以外」別に比較する(第5-8-5表、第5-8-6表)。厚生労働省HPでは、平成19年分については、雇用形態計のデータしか出ていないが、厚生労働省賃金統計課のご協力により、「正社員・正職員」、「正社員・正職員以外」別のデータを入手できた。なお、賃金構造基本統計調査で、「正社員・正職員」、「正社員・正職員以外」別に分けて集計したのは17年調査からである。

第5-8-5表 賃金階級、年齢階級別労働者割合（男性、正社員・正職員計）

賃金階級	年齢計			55～59歳			60～64歳		
	平成	18年	19年	17年	18年	19年	17年	18年	19年
	17年	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
～139.9	1.3	1.2	1.1	1.8	1.8	1.4	6.4	5.8	4.7
140.0～179.9	5.1	4.8	4.9	3.3	3.5	3.3	11.4	11.3	11.2
180.0～219.9	11.4	11.5	11.8	5.8	5.8	6.1	15.6	15.7	14
220.0～259.9	14.6	14.5	14.9	7.6	7.8	8.1	13.7	13.6	14.4
260.0～299.9	13.7	13.6	13.9	9.1	9.1	9.9	10.4	11.5	12.2
300.0～359.9	16.8	17.4	17.2	15.8	16.5	17.1	12.6	13.8	13.5
360.0～449.9	17.3	17.3	16.7	21.6	21.5	21.1	10	11.5	11.2
450.0～599.9	12.9	12.9	12.8	21.3	21.3	20.8	9.4	8.3	9.8
600.0～799.9	5.4	5.1	4.9	10.9	9.9	9.3	7.8	6.2	6.4
800.0～	1.5	1.6	1.8	2.8	2.9	2.9	2.8	2.3	2.5
十分位分散係数	0.56	0.56	0.56	0.55	0.56	0.55	0.84	0.74	0.73
四分位分散係数	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28	0.37	0.33	0.33

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

第5-8-6表 賃金階級、年齢階級別労働者割合（男性、正社員・正職員以外）

賃金階級	年齢計			55～59歳			60～64歳		
	平成	18年	19年	17年	18年	19年	17年	18年	19年
	17年	%	%	%	%	%	%	%	%
計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
～139.9	12	12.1	10	9.1	8.9	7.7	21.8	11.1	8.4
140.0～179.9	25.9	25.3	24.8	21.7	23.9	24.4	10.9	23	21.7
180.0～219.9	23.8	23.8	25.8	20.8	22.1	23.2	25.3	22.4	22.6
220.0～259.9	15.5	17	16	18.1	17.4	15.2	14.9	15.8	16.3
260.0～299.9	9.5	7.9	9.5	10.3	8.4	7.8	12.5	7.2	12.1
300.0～359.9	6	6.6	6.6	7.1	8.1	9	7.5	8.2	8.8
360.0～449.9	4.2	3.9	3.7	6.4	6	5.5	5	6.3	5.2
450.0～599.9	2.2	2	2.4	4.4	3.5	4.7	2.8	3.6	3.5
600.0～799.9	0.6	0.9	0.7	0.9	11.2	2	1	2.1	0.7
800.0～	0.4	0.5	0.3	1.2	0.6	0.5	0.3	0.6	0.7
十分位分散係数	0.48	0.48	0.46	0.6	0.63	0.6	0.5	0.63	0.51
四分位分散係数	0.23	0.22	0.22	0.25	0.26	0.26	0.24	0.26	0.25

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

分散係数は、一般に、その値が小さいほど分布の広がり（分散）の程度が小さいことを示す。男性の正社員・正職員で見ると、60～64歳では、「十分位分散係数」、「四分位分散係数」とも17年度から18年度にかけて係数がやや小さくなってきている。一方、正社員・正職員以外（男性）の60～64歳では、17年に比べ18年で係数が上がったが19年ではまた下がっており、傾向的な評価はしがたい。

今後、個々人の能力・適性を評価する形で賃金水準の分散が広がっていくのか、動向を注目したい。

さて、こうした賃金水準を実際継続雇用の対象となる者はどのようにみているのであろうか。労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（57～59歳の正社員アンケート）によると、半数近くの回答者は、継続雇用時の年収として現在の年収の8割以上を最低限希望しているが、現在の年収の8割以上の水準が実現するとみている回答者は約2割（22.1%）にとどまる。働く側の希望と比べると、大きなミスマッチが存在している。高齢者の継続雇用は、量的側面では着実に進展している。賃金その他の質的側面での改善が、次のステップでの大きな課題であろう。

第9節 おわりに ーまとめと今後の課題

最後に、第5章の要約と課題を記す。

1. 第5章の要約

まず、第2節では、定年到達者のうち継続雇用される予定者の割合は、2005年の約5割（48.4%）から、2007年には約8割（76.7%）へと大幅に増加している等、継続雇用の量的側面は着実に進展していることを示した。

第3節では、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変わらないが、賃金・賞与、雇用形態、格付けなどは大きく変化しているなど、継続雇用の質的側面では課題が残ることを論じた。

第4節では、大卒・男性社員の各年齢時点における賃金と生産性の関係を見ると、55歳になっても、平均的にみると賃金以上に生産性の高いと考える企業もかなりあること、そして、産業別には、建設業、一般機械業、輸送用機械業、飲食・宿泊業、規模別には、300人未満が多いことを示した。企業が高齢者の一層の活用を図るためには、高齢期での賃金と労働生産性の乖離を縮小する必要があるが、モラール・アップ、能力開発、職務開発が主要方策であろう。

第5節では、まず、高齢者のモラール・アップ方策を探った。企業の高齢者に対する評価は厳しい。仕事能力の低下が、高齢期におけるやる気の出る職務の設定が困難であり、そのため55歳前後で定年前後の目標を見失うことにより発生するとするならば、この問題を解決するためには、しかるべき時期から、やる気の出る継続雇用職務の目標を設定することが必要になる。

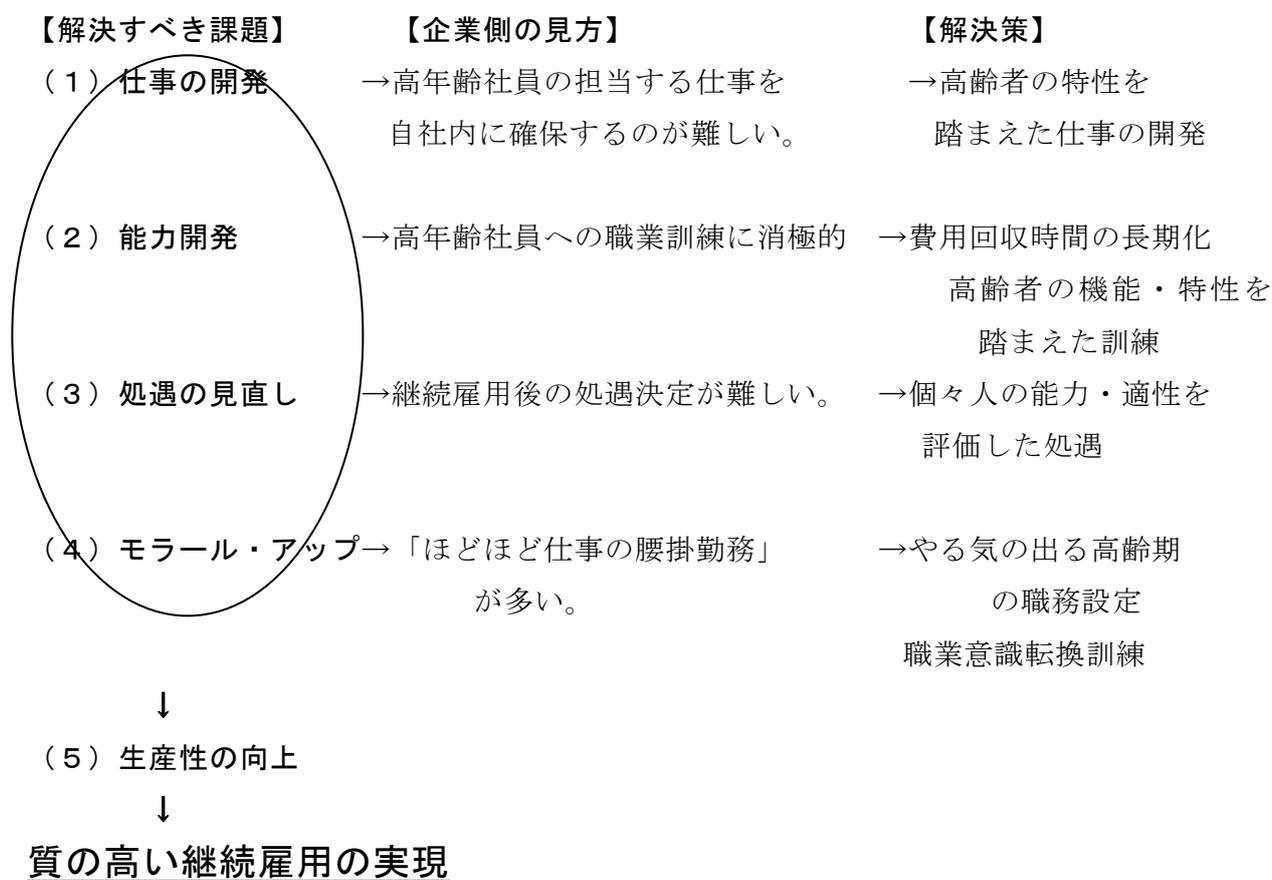
第6節では、高齢者の仕事開発を論じた。企業において、高齢者に適した仕事の開発はあまり進んでいない。「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」と答える社が多い。高齢者の特性を踏まえるとふさわしい仕事は多い。例えば、後輩に教えたいという意欲を活かした「教える仕事」や、相手に喜んでもらいたいという気持ちを活かした「個人向けサービス」などの職務の開発が考えられる。

第7節では、高齢者に対する職業能力開発方策を探った。中高年労働者の教育訓練の必要性に対する企業の認識は低い。しかし、雇用期間の長期化で、職業訓練費用の回収もしやすくなる。また、高齢者の機能・特性を踏まえた訓練を工夫する必要がある。

第8節では、60歳以降の全体の賃金水準、そしてその個人差など処遇の見直し状況をみた。60歳定年後の継続雇用は、現状では正社員・正職員でない雇用形態を取る場合が多いが、改正高年齢者雇用安定法施行後、「正社員・正職員以外」の所定内賃金は、18年には上がり、19年はわずかではあるが下降した。「正社員・正社員」と「正社員・正職員以外」の賃金格差（所定内賃金）は18年には縮小し、19年にはやや揺れ戻った。継続雇用の進展が賃金水準の改善を伴っていないことがわかる。また、高齢継続雇用従業員の55-59歳層に比べた大幅な賃金ダウンの状況はあまり変わっていない。なお、男性の60歳代前半層における賃金額の分散は、「正社員・正社員」についてはやや低下、「正社員・正職員以外」については、17年に比べ18年で係数が上がったが19年ではまた下がっており、傾向的な評価はしがたい。今後の動向を注目したい。

まとめると、以下のようなだろう。改正高年齢者雇用安定法の施行、少子高齢化に伴う一人当たりの生産性向上の必要等を踏まえると、質の高い継続雇用を実現するためには、生産性の向上にポイントを置いた改善方策が重要と考えている（第5-9-1図）。解決策等は、本章の各節を踏まえている。

第5-9-1図 質の高い継続雇用を実現するための問題解決図式



なお、本稿では民間企業従業員に関する調査データを基に論じたが、公務員の継続雇用（再任用制度）は、民間企業に比べ、かなり遅れている。地方公務員では、平成18年度定年退職者数は、53,207人であったが、同じ年の再任用職員数は、15,876人と約3割（29.8%）に過ぎず、しかも、その内訳は、短時間勤務職員が約8割（12,755人）で、そのまた3分の2が、30時間以上32時間未満（8,284人）であった。常時勤務職員は、3,121人にすぎない。国家公務員では、さらに継続雇用者が少なく、平成17年度定年退職者10,887人（16年度15,851人と比べ、独法化で減少）のうち、新規再任用者は、常時勤務職員650人、短時間勤務職員729人に過ぎない。公務部門においても、複線型人事管理の導入、60歳前の年功賃金・処遇システムの見直し、能力開発等、継続雇用への積極的な取組みが期待される。

2. 今後の課題

改正高年齢者雇用安定法の施行2年を経、また少子高齢化の急速な進展により、高齢者の活用の緊要性が増している。日本の高齢化は欧米諸国と比べ大変急速で、継続雇用を中心とした65歳程度までの本格的な雇用延長の実現を早急に実現するとともに、70歳程度までの就

業促進に取り組むことが求められるようになってきた。また、OECD諸国において、年齢差別禁止法制の制定が急速に広がり、日本においても、日本の実態にあったエイジフリー施策を段階的に推進することが重要となってきた⁵。

こうしたことに取り組むにあたっては、まずは、継続雇用を中心とした65歳程度までの本格的な雇用延長の実現を早急に実現しなくてはならない。すなわち、継続雇用の量的側面のみを重視し、希望者全員の継続雇用、就業率の向上を特に評価する時期から、就業の内容をも問うべき段階になってきている。継続雇用対象者の生産性を引き上げ、質の高い本格的な継続雇用を実現させるために、高齢者就労のための仕事の開発、処遇の見直し、モラール・アップ、能力開発等課題は多いが、特に、高齢者の能力開発（と言っても、継続雇用を見据えその準備段階の40歳代、50歳代での能力開発が重要である。）やモラール・アップ対策の研究が大変重要、と筆者は考えている。本稿は、こうした問題意識に立った既存研究の粗い整理であり、今後、掘り下げた研究を進めていきたい。

<参考文献>

- 岩田克彦「高齢者継続雇用の実態と当面の課題、中長期的課題」、『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』、労働政策研究・研修機構、2007. 5
- 同「高齢者継続雇用の実態と課題 ー公的年金と雇用の接続の観点を踏まえてー」、日本年金学会誌2007年度号、2008. 3
- 同「高齢者継続雇用の実態と課題 ー多様性に配慮した本格的な雇用延長をめざして」、地方公務員月報2007. 10号
- 同「年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた日本の課題」、『欧州における高齢者雇用対策と日本 ー年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として』（労働政策研究報告書No13）、労働政策研究・研修機構、2004. 8
- 岩田克彦・藤本真「多様性に配慮した本格的な雇用延長を実現するための課題」、JILPTディスカッションペーパー05-15、労働政策研究・研修機構、2005. 10
- 大嶋寧子『高齢者の意欲と生産性を高める職場とは ー先進企業の取り組み状況と日本企業の課題ー』、みずほ政策インサイト、2006. 8

厚生労働省

『平成19年6月1日現在の高年齢者雇用状況』、2007. 10

『平成19年賃金構造基本調査（全国）結果の概況』、2008. 3

『第2回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）』、2007. 12

⁵ 筆者は、上限付き（65歳未満定年の禁止など。さらに、育成期を配慮した下限付きも考えられる）、かつ雇用保障を一定の範囲で残しながらの、年齢にかかわらず働ける雇用システムの実現を、以前から提唱している（岩田2004、2008）。

厚生労働省職業能力開発局『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書』、
2007. 7

高齢・障害者雇用支援機構『中高年従業員の仕事能力把握ツール開発研究報告書』、2006. 3

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター『平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト：高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書』、
2002. 3

経済財政諮問会議『労働市場改革専門調査会第3次報告』、2008. 2

清家篤『エイジフリー社会を生きる』、社会経済生産性労働情報センター、2006. 7

清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』、日本経済新聞社、2004. 10

東京労働局職業安定部『高齢者の活用と2007年問題の取組みに関する調査』（2006年5月調査）

日本経済団体連合会、『2008年版経営労働政策委員会報告』、2007. 12

藤本隆宏『日本のもの造り哲学』、日本経済新聞社、2004. 8

みずほ総合研究所『高年齢者雇用確保措置における対象者の基準に関する実態調査報告書』、
2007. 3

リクルート・ワークス研究所『シニア就業意識調査2006』、2006. 5

労働政策研究・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』、2007. 6

(財)労働問題リサーチセンター：21世紀雇用政策研究会『「高齢者の雇用継続と引退問題研究会」報告 ―70歳まで働ける社会の実現を目指して―』、2008. 3

第6章 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件

第1節 はじめに

労働力人口の減少見通しや、支給開始年齢の段階的な引き上げをはじめとする公的年金制度の見直しを踏まえて、あるいは企業内における技能・技術継承の問題に対応するため、日本では、より高齢に至るまでの雇用・就業機会の確保が求められるようになった。雇用・就業機会の確保にあたって大きな役割を果たすと考えられるのは、労働者がこれまで勤続してきた企業により長期にわたって雇用される継続雇用の仕組みである。この仕組みの確立を主な目的として、2004年に高齢者の雇用機会拡大を推進するための高年齢者雇用安定法が見直され、2006年4月から、老齢基礎年金の支給開始年齢までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）が企業に義務付けられることとなった。ここで「雇用確保措置」とは、①定年の引き上げ、②継続雇用制度¹の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を指す。

雇用確保措置のうち、継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められるが、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入した場合には、基準に該当しない従業員を対象としないことができる。改正高年齢者雇用安定法（以下、「改正高年法」と表記）は、原則希望者全員を65歳までの雇用確保措置の対象にするよう企業に求めているが、一方で継続雇用者についての基準を設けることを企業に認めている。また賃金など継続雇用者の処遇については、現行法は特に規制を設けていない。

以上の状況のもとでは、企業が継続雇用の範囲を広げることと、継続雇用者を高処遇で雇用することがトレードオフの関係になり得る。つまり、原則希望者全員を継続雇用する企業では、継続雇用の門戸をできるだけ多くの従業員に広げる代わりに、継続雇用にかかる人件費を一定程度に維持するため、継続雇用者の処遇を低く抑えていく可能性がある。これとは反対に、必要な人材を確保するため高処遇での継続雇用を打ち出す一方で、継続雇用する従業員の範囲を狭めるといふ企業もあろう。

ただ、継続雇用の対象をできるだけ広げる一方で、継続雇用者の処遇をあまりに低く抑えた場合、対象となる従業員がむしろ継続雇用を望まなくなる可能性がある（山田 [2007]）。雇用確保措置の普及を通じて高齢者の就業促進を図るといふ改正高年齢者安定法の趣旨からすると、多くの企業で、原則希望者全員の雇用が図られ、なおかつ、より多くの高齢従業員が就業意欲を損なわれないような高処遇が実現されていくこと、つまり、企業が継続雇用の範囲を広げることと、継続雇用者を高処遇で雇用することとの間に補完関係が成り立つことが

¹ ここでいう継続雇用制度には、①定年年齢に達したものをいったん退職させた後、再び雇用する「再雇用制度」と、②定年年齢に達したものを退職させることなく引き続き雇用する「勤務延長制度」が含まれる。

望ましいであろう。

本稿では、労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006)に回答した企業を、①継続雇用の範囲(原則希望者全員・基準を設ける)、②継続雇用者の処遇(高・低)という2つの軸を用いて6つの類型にわけ、それぞれの類型に属する企業の間で、継続雇用の状況や高齢従業員に対する人事労務管理の状況、さらには高齢従業員に対する見方などについてどのような異同があるかを分析していく。そして分析結果をもとに、上述の補完関係が成立する人事管理上の要件について検討し、高齢者の就業促進に向けた企業の取組みについて実践的・政策的インプリケーションの導出を試みたい。

第2節 データについて

本稿で分析の対象となるデータは、労働政策研究・研修機構が2006年10月に実施した「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」により収集されたものである。この調査は、農林水産業、鉱業など以外の業種に属する、従業員300名以上の企業・5,000社²を対象としており、①改正高年法施行後の定年制等の状況、②改正高年法施行後の継続雇用制度の状況、③改正高年法施行に対応し、企業で実施した取組み、④高年齢従業員(50歳以上)の活用・キャリア・処遇に関する取組み、についてたずねている³。調査に回答したのは1,105社(有効回答率)であった。

回答企業の構成を従業員規模別に見てみると、従業員300～499名の企業が33.8%、500～999名の企業が29.5%、1,000名以上の企業が26.7%をそれぞれ占めている。業種別の構成は、製造業企業26.9%、非製造業企業65.3%で、非製造業企業の中では卸売・小売業、サービス業の占める割合が相対的に高い(第6-2-1表)。

回答企業1,105社のうち1,098社には定年制があり、定年制がないとする企業は7社に過ぎない。また、定年制がある企業の雇用確保措置の状況を見ると(複数回答)、「定年到達後の再雇用制度を導入している企業」が91.3%と大半を占めており、「定年到達後の勤務延長制度を導入している」企業は7.7%、「定年年齢を60歳より上の年齢に一律に引き上げている」企業は2.4%であった。

本稿では、継続雇用制度に該当する、定年到達後の再雇用制度または勤務延長制度を実施している企業1051社を分析の対象とする。

² 調査対象となった5,000社は、総務省「2004年度事業所・企業統計調査」で把握された業種別・規模別の企業数構成比に合わせる形で、層化抽出されている。

³ 調査結果の詳細については、荒川・郡司・遠藤[2007]参照のこと。

第6-2-1表 調査回答企業の業種・従業員数規模（n=1105、単位：％）

【業種別構成】		【従業員数規模別構成】	
建設業	6.0	300名未満	6.7
一般機械器具製造業	4.3	300～499名	33.8
輸送用機械器具製造業	3.3	500～999名	29.5
精密機械器具製造業	1.7	1000名以上	26.7
電気機械器具製造業	4.9		
その他の製造業	12.8	無回答	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5		
情報通信業	2.5		
運輸業	9.9		
卸売・小売業	21.7		
金融・保険業	2.4		
不動産業	0.5		
飲食業・宿泊業	4.0		
サービス業	17.8		
その他	4.8		
無回答	3.0		

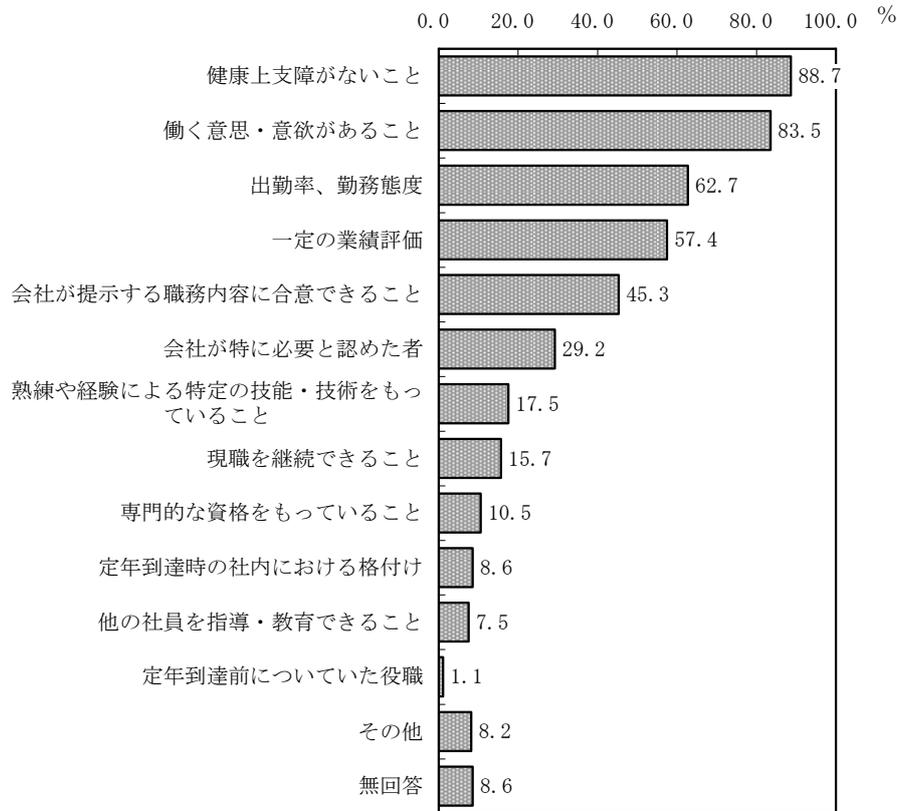
第3節 継続雇用制度対象者の範囲と処遇から見た継続雇用の枠組み

継続雇用制度を実施している調査回答企業1051社のうち、原則希望者全員を対象にしているのは、24.6%にとどまっており、72.2%が継続雇用者の対象者についての基準を設け、その基準に適合するもののみを雇用している。基準の内容としては、①健康上支障がないこと（88.7%、基準を設けている企業759社に占める割合、以下同様）、②働く意思・意欲があること（83.5%）、③出勤率、勤務態度（62.7%）、④一定の業績評価（57.4%）、⑤会社が提示する継続雇用後の職務内容に合意できること（45.3%）といった項目を挙げる企業が多い（第6-3-1図）。

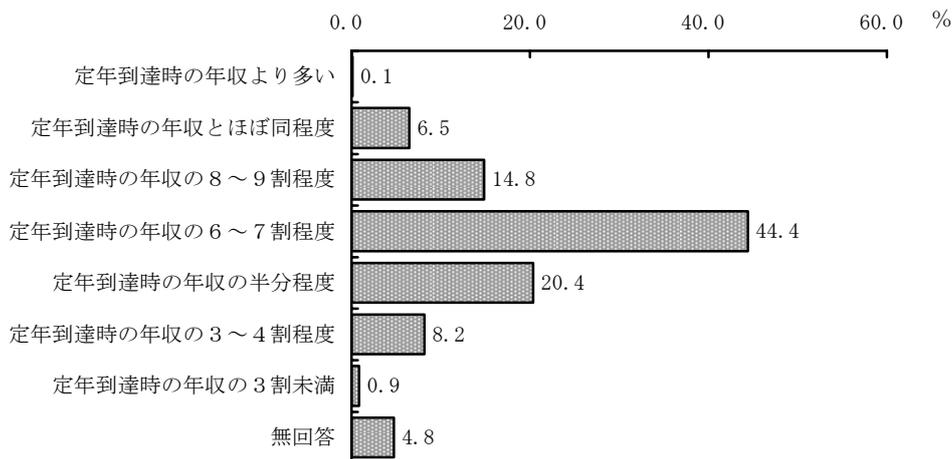
次に、制度対象者の処遇に関する点で、制度対象者の年収水準に着目する。調査では、継続雇用後の年収⁴水準として最も多いケースを、定年時の水準と比較する形で企業にたずねている。その結果は、「定年到達時の年収の6～7割程度」という回答が44.4%と最も多く、この水準が、日本企業の継続雇用後の処遇の設定において、最も一般的な水準であることがわかる。この回答に続くのは、「定年到達時の年収の半分程度」（20.4%）で、さらに「定年到達時の年収の8～9割程度」と続く（第6-3-2図）。

⁴ ここでいう「年収」には、年金や、高齢者雇用継続給付などの公的給付も含まれる。

第6-3-1図 対象者に対する基準の具体的内容（複数回答、n=759）



第6-3-2図 継続雇用対象者の年収水準（複数回答、n=1051）



以上の、継続雇用の対象者に関する設問への回答と、継続雇用者の処遇に関する設問への回答を組み合わせることで、回答企業の継続雇用制度における対象と処遇の関係についての状況を明らかにすることができる。ここでは、原則として希望者全員を雇用するという企

業を「非限定型」、対象者についての基準を設け、その基準に適合するもののみを雇用しているという企業を「限定型」と名づける。一方、処遇に関しては、最も回答の多かった「定年到達時の年収の6～7割程度」で継続雇用者を処遇するケースが最も多いという企業を「中処遇型」とし、それよりも高い年収水準（定年到達時の年収水準の8割以上）で継続雇用者を処遇している企業を「高処遇型」、逆により低い年収水準（定年到達時の年収水準の5割以下）で継続雇用者を処遇している企業を「低処遇型」とする。対象者の範囲と年収水準に関する類型を組み合わせると、全部で6つの類型（①低処遇・限定型、②低処遇・非限定型、③中処遇・限定型、④中処遇・非限定型、⑤高処遇・限定型、⑥高処遇・非限定型）ができ、それぞれの類型に属する企業の数第6-3-3表のようになる。

第6-3-3表 継続雇用制度対象者の範囲と処遇から見た継続雇用制度の枠組み
 -各類型と該当する企業の数-

①低処遇限定型	242社
②低処遇非限定型	58社
③中処遇限定型	338社
④中処遇非限定型	118社
⑤高処遇限定型	146社
⑥高処遇非限定型	71社

注：継続雇用制度対象者の範囲についての設問と、継続雇用者の処遇に関する設問のいずれかに回答がなかった企業はのぞいている。

なお、限定型に属する企業について、継続雇用者に対する処遇により、対象者についての基準の内容にどのような異同があるか見てみたところ（第6-3-4表）、「健康上支障がないこと」、「働く意思・意欲があること」、「一定の業績評価」、「会社が提示する継続雇用後の職務内容に合意できること」といった、限定型に属する企業全体での指摘率が高かった項目の多くでは、高処遇型のほうが低処遇型に比べて指摘率が低くなる傾向が見られ、とりわけ「一定の業績評価」、「会社が提示する継続雇用後の職務内容に合意できること」では、類型間の差が大きくなる。高処遇型の企業の場合、継続雇用の対象となるのは、特定の職務である程度高い業績を上げてきた従業員というケースがより多いため、業績評価や会社の提示する仕事の内容への合意が求められる場合が、中処遇型や低処遇型の企業に比べて少なくなるのかもしれない。また、指摘率の水準自体低いものの、「熟練や経験による特定の技能・技術を持っていること」、「他の社員を指導・教育できること」といった基準を設けているという企業が、高処遇型でやや高くなる点が目につく。

第6-3-4表 継続雇用制度の対象者に関する基準（処遇別、％）

	高処遇型	中処遇型	低処遇型
働く意思・意欲があること	78.8	84.6	87.2
出勤率、勤務態度	67.1	62.7	61.6
健康上支障がないこと	87.0	88.2	91.3
現職を継続できること	21.9	16.3	11.2
会社が提示する職務内容に合意できること	36.3	44.1	53.3
熟練や経験による特定の技能・技術を持っていること	22.6	17.5	15.3
専門的な資格を持っていること	11.6	12.4	7.9
他の社員を教育・指導できること	11.6	8.9	3.7
一定の業績評価	47.3	57.4	63.6
定年到達時についていた役職	1.4	0.9	1.2
定年到達時の社内における格付け	6.2	9.8	9.5
会社が特に必要と認めたもの	25.3	33.4	26.4

第4節 継続雇用の枠組みと高年齢従業員を対象とした人事労務管理

制度対象者の範囲や処遇水準といった基本的な枠組みは、高年齢従業員の活用に関する企業の姿勢に左右されるとまずは考えられ、そうした姿勢は高年齢従業員を対象に進められている人事管理の内容に反映されているものと思われる。そこで、高年齢従業員⁵向けの様々な人事管理施策について、実施の有無、検討の有無を類型毎にまとめた（第6-4-1表）。

「高年齢社員の体力に配慮した職務への配置」、「高年齢社員に適した仕事の開発」、「作業環境の改善」、「機械器具や設備の改善」、「マニュアル・作業指示書の改善」、「新たな勤務シフトの導入」、「新たに必要な知識・技術・技能を修得するための教育訓練」は、いずれの処遇水準についてみても限定型より非限定型で実施率が高い。もっとも非限定型と限定型との実施率の差は、いずれの施策においてもさほど大きなものではない。逆に、「退職準備プログラム、生涯生活設計セミナーの実施」、「専門職制度の運用」、「役職定年制・任期制」は、いずれの処遇水準についてみても非限定型より限定型で実施率が高く、特に低処遇限定型での「役職定年制・任期制」の実施率の高さが目立つ。

処遇水準による異同を見ると、さほど大きな差は見られないが、「機械器具や設備の改善」は、限定型・非限定型の別を問わず、高水準の処遇の企業ほど指摘率が高くなり、反面「専門職制度の運用」は、限定型・非限定型のいずれにおいても処遇が高水準になるほど、指摘率が低下する。

以上の継続雇用対象者の範囲による異同や、処遇水準による異同の結果からも明らかなように、高処遇非限定型の企業では、「機械器具や設備の改善」の実施率が全類型中、最も高くなり、「専門職制度の運用」は実施率が最も低くなる。そのほか、必ずしも処遇水準や対

⁵ 本稿で用いたアンケート調査では、高年齢従業員を「50歳以上の従業員」と定義している。

象の限定・非限定の一貫した影響が現れているわけではないが、「高年齢社員の健康状態の改善」、「マニュアル・作業指示書の改善」、「新たな勤務シフトの導入」は高処遇非限定型における実施率が最も高く、「他社への転職の紹介・あっせん」や「役職定年制・任期制」は、高処遇非限定型における実施率が最も低くなっている。

第6-4-1表 高年齢従業員を対象とした人事管理上の取組み（類型別、%）

	高年齢社員の体力に配慮した職務への配置		高年齢社員に適した仕事の開発		高年齢社員の健康状態の改善		作業環境の改善（照明、温度、湿度など）		機械器具や設備の改善		マニュアル・作業指示書の改善	
	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である
低処遇限定型	31.8	21.9	6.6	35.5	28.9	24.0	22.7	19.8	13.6	16.9	10.7	16.5
低処遇非限定型	32.8	29.3	10.3	37.9	25.9	29.3	24.1	15.5	17.2	15.5	13.8	19.0
中処遇限定型	27.5	27.2	6.5	31.7	28.7	30.2	23.4	21.9	16.6	22.2	16.9	21.6
中処遇非限定型	32.2	28.8	8.5	32.2	26.3	31.4	26.3	21.2	18.6	16.1	17.8	24.6
高処遇限定型	24.7	35.6	5.5	34.9	25.3	31.5	21.2	24.0	17.1	24.0	15.1	27.4
高処遇非限定型	32.4	23.9	7.0	21.1	35.2	35.2	26.8	26.8	22.5	25.4	21.1	26.8

	新たな勤務シフト（短時間勤務など）の導入		新たに必要な知識・技術・技能を習得するための教育訓練		退職準備プログラム、生涯生活設計セミナーの実施		専門職制度の運用		他社への転職の紹介・あっせん		役職定年制・任期制	
	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である	実施している	検討中である
低処遇限定型	12.8	21.5	7.9	25.6	26.9	26.0	20.2	26.9	9.5	13.2	47.5	10.3
低処遇非限定型	24.1	24.1	20.7	19.0	17.2	32.8	12.1	17.2	10.3	8.6	25.9	17.2
中処遇限定型	16.3	26.3	11.2	26.6	18.9	26.9	14.8	25.4	9.5	11.8	32.2	17.2
中処遇非限定型	17.8	31.4	12.7	22.0	10.2	28.8	11.0	19.5	7.6	11.0	26.3	17.8
高処遇限定型	21.2	24.7	8.9	26.0	13.7	21.9	8.2	25.3	5.5	10.3	26.7	17.8
高処遇非限定型	25.4	28.2	16.9	18.3	11.3	19.7	7.0	25.4	2.8	11.3	21.1	19.7

各施策の検討の有無に目を向けると、「高年齢社員の健康状態の改善」、「新たな勤務シフトの導入」、「役職定年制・任期制の導入」は、制度対象者の処遇水準に関わらず、非限定型で検討している企業の割合が高くなる。また、「高年齢社員の健康状態の改善」、「機械器具や設備の改善」、「マニュアル・作業指示書の改善」は、対象者の処遇が高水準になるほど検討する企業の割合が高まる。以上の結果から、高処遇非限定型企业では「高年齢社員の健康状態の改善」を検討しているという企業の割合がすべての類型の中で最も高くなるほか、「作業環境の改善」や「機械器具や設備の改善」を検討する企業の割合も最も高くなっている。

高年齢従業員を対象とした人事管理施策の状況を見ると、継続雇用の対象者を限定することなく、かつ他企業よりも高い処遇で雇用しようという企業は、設備やマニュアルなどの作業環境の整備や、健康状態の改善にむけた取組みをより進めている企業である。これらの取組みは、高い処遇を行う見返りとして、高年齢従業員に十分に活躍してもらうことを目的に進められていると考えられる。そして、高年齢従業員に十分な活躍を期待するという姿勢は、

専門職制度を運用したり、役職定年制・任期制を実施したりする企業の割合が、高処遇非限定型企業で最も低いという結果にも現れていると見ることもできる。この調査結果は、高年齢従業員の十分な活躍を期待するため、彼らの仕事を制約することにもつながる専門職制度や役職定年制・任期制がさほど実施されていないとも解釈できるからである。

第5節 高年齢従業員に対する企業の認識・評価

継続雇用制度の枠組みの相違にそって、高年齢従業員に対する人事管理の実施状況を整理したところ、実施されている人事管理の内容や、その内容に反映されているとみられる企業側の意図が、継続雇用制度のあり方とある程度関連を持つことが推察された。しかし、高年齢従業員向けの人事管理諸施策を実施した企業の割合、あるいは検討した企業の割合における継続雇用制度の対象範囲や継続雇用者の処遇水準による差異は、さほど大きなものではない。継続雇用制度のあり方は、高年齢従業員に対する人事管理施策の進め方や、そこに現れる企業の高年齢者活用に対する考え方よりも、むしろ企業の高年齢従業員に対する認識や評価そのものによって左右されるのかもしれない。

第6-5-1表は、アンケート調査で企業にたずねた高年齢従業員についての認識・評価を、類型別に整理したものである。まず、「技能・技術・ノウハウの継承の為に不可欠」、「勤務態度や仕事ぶりが真面目」とみる企業の割合が、非限定型で限定型より高い。また、指摘率の水準はごく低いものの「作業能力・能率が低い」とみる企業の比率も、非限定型で高まっている。一方、「能力・体力に個人差が大きい」と考える企業の割合は、いずれの処遇水準においても非限定型の企業で低くなる。また、処遇水準による一貫した相違は、「勤務態度や仕事ぶりが真面目」という項目のみで見出され、対象の範囲の違いを問わず、継続雇用者の処遇水準が高水準の企業ほど、高年齢従業員を「勤務態度や仕事ぶりが真面目」と捉える割合が高くなっている。「高い技能・技術や豊富な知識を持っている」という高年齢従業員に対する高い評価や、「他の労働力が確保できても高年齢社員を積極的に活用していきたい」という高年齢者活用の積極性は、対象範囲の広狭や処遇水準の高低とは一貫した相関を示していない。

回答結果を見る限り、高年齢従業員に対する認識や評価で、継続雇用制度の枠組みを左右しているものとして強いてあげることができそうなのは、高年齢従業員の勤務態度に対する評価や、能力・体力における高年齢従業員間の格差に対する考え方といった項目のみであり、そのほかの高年齢者に対する評価や認識は、継続雇用制度の枠組みや認識とはさほど関連がなさそうである。

第6-5-1表 高年齢従業員に対する評価（類型別、％）

	高い技能・技術や豊富な知識を持っている	能力・体力に個人差が大きい	活用するためには再教育・再訓練が必要	技能・技術・ノウハウの継承の為に不可欠	勤務態度や仕事ぶりが真面目	作業能力・能力率が低い	比較的安い賃金で雇用できる	病気や健康管理に特別の配慮が必要	生計費の水準よりも個々人の能力や業績を優先して処遇すべき	他の労働力を確保できても高年齢社員を積極的に活用していきたい
低処遇限定型	34.7	50.0	3.9	17.9	13.3	0.9	22.6	23.9	20.4	6.0
低処遇非限定型	43.9	47.4	1.8	28.1	15.8	5.3	31.6	17.5	25.0	16.1
中処遇限定型	38.1	42.6	2.7	23.3	17.9	1.8	14.2	13.9	15.5	5.4
中処遇非限定型	37.9	40.5	5.2	26.1	19.0	4.3	16.4	26.1	19.0	14.7
高処遇限定型	36.6	46.9	2.8	25.5	19.3	2.8	9.7	13.8	20.8	6.3
高処遇非限定型	38.2	29.4	0.0	29.4	20.6	3.0	7.5	11.8	19.1	5.9

注．数字は、各項目について「そう思う」と回答した企業の割合。

第6節 結論

本稿では、継続雇用制度の対象範囲と対象者の処遇水準から、継続雇用に関する企業アンケート調査に回答した企業を6つの類型に分類した上で、それぞれの類型に該当する企業の、高年齢従業員を対象とした人事管理の内容と、高年齢者従業員に対する認識・評価を見ることで、高齢者の就業を促進する継続雇用制度の枠組みがどのような要因に支えられるのかを明らかにしようとした。

分析の結果、継続雇用の対象者を限定することなく、かつ他企業よりも高い処遇で雇用しようという企業は、設備やマニュアルなどの作業環境の整備や、健康状態の改善にむけた取り組みをより進めている企業であった。これらの取り組みは、高い処遇を行う見返りとして、高年齢従業員に十分に活躍してもらうことを目的に進められていると考えられる。一方、高齢従業員に対する認識・評価は、継続雇用制度の枠組みにはさほど影響を与えているとは見られず、高年齢従業員の勤務態度に対する評価や、能力・体力における高年齢従業員間の格差に対する考え方といった項目が強いて言えば影響を与えていると考えられた。

ただ、本稿における分析は、クロス表分析にのみとどまっているため、業種や従業員規模、近年の業績などの回答企業に関する基本的な変数をコントロールした上で、高年齢従業員に対する人事管理の内容や評価・認識が、継続雇用制度の枠組みと関連をもつかを確認する必要がある。また、本稿で言及した継続雇用制度の枠組みの相違が、実際の従業員の就業意欲を左右しているかどうかについては、今回取り上げたような企業調査とマッチングが可能な従業員調査のデータなどを用いて今後検証していかねばならないだろう。

<参考文献>

荒川創太・郡司正人・遠藤彰 [2007] 「高齢者継続雇用の現状と課題」, 労働政策研究・研究機構編『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』, p.21-66.

山田篤裕 [2007] 「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応－賃金・年収水準調整を中心に－」, 労働政策研究・研究機構編, 同上書, p.69-90.

第7章 就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響 —従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定—

第1節 研究目的

高年齢者の同一企業における継続雇用は、新たな訓練費用の節減、そして企業内で蓄積された人的資本の活用といった観点から、高齢期における望ましい就業の在り方の一つである。実際に2006年に施行された改正高年齢者雇用安定法はこうした継続雇用を促進する上で大きな役割を果たす政策として期待されている。

この改正高年齢者雇用安定法を評価する際には、雇用と年金の「接続」がどれだけスムーズに行われているかが重要なポイントになるだろう。そもそも高年齢者雇用安定法の改正理由の一つが1994年と2000年の2つの年金制度改革による年金受給開始年齢の引き上げで生じた雇用と年金の空白期間を埋めるためのものだからだ。周知の通り、この2つの年金制度改革により、厚生年金の定額部分は2001年から2013年までの間に60歳から65歳へ引き上げられ、続く2013年から2025年までの間に報酬比例部分も60歳から65歳へ引き上げられる予定である。しかし2004年の高年齢者雇用安定法の改正時点において、一般的な定年年齢である60歳を超えて高年齢者を雇用する企業は2割未満（厚生労働省『雇用管理調査』）であり、年金受給開始年齢引き上げが始まっていた時点で、すでに雇用と年金との接続は喫緊の課題となっていた。

この雇用と年金との接続に関し、山田（2007）は労働政策研究・研修機構が2006年に全国の従業員数300名以上の民間企業5,000社を対象に実施した『高年齢者の継続雇用の実態に関する調査』を用い、継続雇用時の賃金再設定が企業の（60歳以上の）継続雇用率に大きな影響を与えており、その結果、改正高年齢者雇用安定法の効果を一部相殺している可能性を指摘した。具体的には、継続雇用時の賃金水準が大幅に引き下げられている企業では、継続雇用されることを希望する高齢者が少なくなり、結果的にその企業での継続雇用率が下がっている実態が明らかにされた。この結果は、実際の企業の対応によっては改正高年齢者雇用安定法が企図した適正な雇用と年金の接続を一部損なう可能性を示唆している。

本章は、こうした山田（2007）の分析結果を踏まえ、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した『高年齢者の継続雇用の実態に関する調査』を使用し、企業側ではなく従業員側から高齢期における賃金低下等の就業条件の変化と継続雇用に関して次の3点を明らかにすることを目的とする。

- ・ 継続雇用時に賃金（年収）低下幅が大きい企業では高齢者は実際に継続雇用を望んでいないのか。
- ・ 継続雇用を望まない高齢者はどこに行くのか。

- ・ 賃金（年収）低下以外の就業条件にも継続雇用を阻む要素はあるのか。

第一の課題は、山田（2007）の結論の再確認である。山田（2007）では企業側の調査によって、定年時と比較して継続雇用時の賃金・年収低下幅が大きい場合、継続雇用希望率が低くなることを確認したが、従業員側の調査からもそうした傾向が見られるかどうか再確認する。第二は、企業調査で賃金低下幅が大きい場合に継続雇用率が低くなることは確認できたが、継続雇用を希望しない従業員が定年到達後どこに行くかまでは確認できなかった。そこで、従業員調査により継続雇用を希望しない労働者が引退してしまうのか、それとも外部労働市場で新たな再就職先を見つけようとしているのか確認する。第三に、山田（2007）では、賃金以外の要因、たとえば段階的引退可能性などの就業条件が、継続雇用にどのような影響を与えるのかについては分析していなかった。そこで本章では、さらに賃金以外の就業条件の要因も考慮し、継続雇用を阻む要因について明らかにする。

第2節 これまでの研究

清家・山田（2004）でも紹介されているように、高齢者の労働供給あるいは高齢者の就業形態の決定については、特に在職老齢年金や高年齢雇用継続給付などの政策効果の評価に関連し、すでに多くの研究が積み重ねられてきた。これは1965年に、在職老齢年金制度を導入したことで、高齢者の所得保障が「年金と雇用」という先進国の中でも稀有な組み合わせになり、政策的に年金と雇用との接続が常に意識され、議論されてきたことと無関係ではない。

しかし、2006年の高年齢者雇用安定法施行等、雇用と年金の接続が政策課題として近年より重視されてきているにも関わらず、高齢者が定年到達後にどのように実際に引退していくのか、その際の賃金・年収水準等の就業条件の変化などの引退過程に焦点をあてた研究はそれほど多くない。

理論的に引退過程における賃金水準の変動に関し少なくとも3つの説明が可能である。第一は、再雇用や再就職時に、これまで蓄積されてきた人的資本が失われ賃金が低下するというものである。その定義上自明なことであるが、再就職前に働いていた企業でしか使えない技能（＝企業特人的資本）は、再就職先企業においては役に立たないので、その分だけ賃金水準は低下する。これは、Becker（1975）の人的資本理論に従った場合の再就職時の賃金変動の説明である。

第二は、定年制のある企業においては、若年期には労働者の生産性以下の賃金が支払われ、高齢期にはその労働者の生産性以上の賃金が支払われているので（さもなくばそもそも定年制は必要ない）、再就職時に（あるいはこの理論の場合には継続雇用時にも）その労働者の限界生産力価値に等しくなるよう賃金が再評価される分だけ低くなるというものである。これは、Lazear（1979, 1986）のインセンティブ理論に従った場合の再就職（あるいは継続雇

用) 時の賃金変動の説明である。

第三の理論に基づく賃金変動は前二者に比べるとやや複雑である。この第三の理論は報酬の後払いというモデル設定をする点では Lazear のインセンティブ理論と似ている。具体的には定年延長を実施した企業が定年退職した元従業員にたいし再就職後の賃金を高めるよう関与する事（あるいは再就職後の賃金を高める可能性を定年前に企業が暗黙に約束する事）は合理的であると、この理論は説明する。第一と第二の理論に基づけば、定年退職により企業特殊的人的資本が失われることや、定年後に限界生産力価値に基づく賃金の再評価により再就職時に（あるいは第二の理論の場合には継続雇用時にも）賃金は低下するとされる。しかしこの第三の理論では、そうした再就職時の賃金変動に関し、定年前に勤めていた企業が再就職斡旋等の方法で積極的関与を行う可能性を示唆する。大橋（1990）、Carmichael（1989）や Gibbons and Murphy（1992）は、こうした理論の先駆である。大橋（1990）の理論モデルは、定年延長が若年者にとっては昇進の遅れ（＝賃金上昇の遅れ）を招き、その結果、若年者の勤労意欲を減退させてしまう状況をモデル化している。Gibbons and Murphy（1992）の理論は、このような場合、定年後の再就職先で高い賃金を約束するなら、定年延長による勤労意欲減退を防止してくれることを示している。つまりこれらの研究は、定年後にどのような賃金を提示するかが、定年前の労働者の勤労意欲をコントロールする重要なインセンティブ・デバイスとなりうることを示唆している。この第三の理論は定年延長ばかりでなく、同一企業における継続雇用（勤務延長や再雇用）など、賃金の再設定が行われるような他の定年後の雇用確保措置についても応用可能である。

こうした理論に基づく、実際に観察される日本の賃金低下はどのように解釈できるのだろうか。OECD（1998, 2004）の国際比較分析は、日本では賃金プロファイルの傾きが先進国の中で相対的にきつく、年齢とともに賃金は相対的に急上昇するが、高齢期に相対的に大きな賃金低下があるという特徴を明らかにしている。さらに府川（1995）、OECD（2001）、山田（2002）による高齢期における所得構成の国際比較分析は、日本では就労所得の重要性が主要先進国の中で突出しており、早期引退政策をとらなかったことや公的年金給付額の水準がまだ低いことで日本では高齢期においても就労収入があらゆる所得階層において重要な所得源となっていることを示している。つまり、企業が定年後にどのような賃金を提示するかは早期引退傾向が強く公的年金の比重が高い他の先進国と比較すると日本の高齢者にとって実際に重大な関心事となりうる。さらに日本の企業にとって、定年後に大半の高齢者が相対的に大きな賃金低下を経験することを前提に、高い賃金を支払う再就職先の斡旋あるいは高い賃金での継続雇用を約束することは、他の先進国と比較して相対的に強力な高齢労働者の就労意欲を高めるようなインセンティブ・デバイスとなるだろう。

こうした解釈は Carmichael（1989）ですでに主張されている。彼の主張のユニークな点は、日本における定年平均年齢が、社会保障給付の受給年齢より若く設定されている理由について理論的に示唆している点にある。Carmichael（1989）によれば、日本では大企業の定年退

職者は、社会保障給付の受給年齢までの数年間、一時退職金を受給し、外部労働市場へと移動するかより低い賃金で嘱託・契約社員などの身分で雇われるか、あるいは高い賃金で役員として雇われることになっている。こうした雇用慣行は、以下のように機能することで、定年到達直前まで就労意欲を高く保つ役割を果たしている。まず、役員のポストをめぐる競争は、役員候補者の労働者間で大変熾烈で、役員候補者はこの熾烈な昇進競争の中で、定年到達直前まで就労意欲を高く保つことになる。また、役員のポストをめぐる昇進競争から脱落してしまった労働者にとっては、定年後の再就職先について企業が斡旋という形で影響を及ぼしうるので¹、定年到達直前まで就労意欲を高く保つことになる。言い換えれば、企業は、定年後の就労期間が存在するように、社会保障給付が受給される年齢よりも、定年年齢をわざわざ低く設定しているのではないかと、主張しているのである。

こうした定年前後の賃金変動の理論に関連し、まず **Rebick** (1993) や鹿毛 (1993) は、定年前後に観察される賃金低下の大部分が、雇用主の変更 (= 企業特殊的人的資本の損失と解釈される) と職種の変更 (= 一般的人的資本の損失と解釈される) に由来することを実証²している。また、米国と比較して日本で高齢者の就業率が高い要因を、定年前に企業による再就職斡旋が行われていること、そして高齢者を低い賃金で再雇用できることに求めている。再就職斡旋に関し、さらに **Rebick** (1995) では、1988年の『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活 (高年齢者雇用開発協会)』の個票データを用いて、企業による再就職斡旋により再就職後の賃金が20%も上昇することを見出している。そして、この再就職斡旋による再就職先企業における賃金上昇が、定年到達前の主要な昇進競争が終わってしまった数年間においても、就労意欲を高く保つインセンティブとなっている³と結論づけている。

同じく、山田 (2000) は1993年の『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活』の個票データを用い、再就職斡旋ばかりでなく再雇用・勤務延長などの継続雇用制度の存在が定年後の賃金低下を緩和する効果を明らかにしている。さらに大企業より継続雇用の割合の高い中小企業では、継続雇用されなかった場合の賃金低下が大企業に比べ大きいことも見出している。さらに、先にも述べたように山田 (2007) は、改正高年齢者雇用安定法との関係で、継続雇用時に大幅に賃金がかかる場合には、むしろ継続雇用を希望する高齢者が少なくなり、結果として継続雇用率が下がることを発見している。

また、定年延長と賃金プロファイルには実際、密接な関係があることを示す実証研究もある。大橋 (1990)、**Clark and Ogawa** (1992) や三谷 (2003) などの実証分析では、定年延長が賃金に対する勤続年数の正の効果を引き下げること、すなわち定年延長が賃金プロファイルを緩やかにし、同じ勤続年数でも定年延長された企業では賃金が引き下げられている実態

¹ Carmichael (1989) の主張は、継続雇用時の賃金設定について言い換えることも可能である。

² ただし、**Rebick** (1993) や鹿毛 (1993) の推計モデルでは、サンプル・セレクション・バイアスの問題を考慮していないので、この結果には留保が必要である。

³ **Rebick** (1995) では実際にこの20%の再就職先企業における賃金上昇は役員との給与格差に匹敵することを示している。

を明らかにしている⁴。山田（2007）も同様の研究結果を得ている⁵。

以上のようにこれらの実証研究はいずれも先に述べた理論と整合的であり、企業は定年到達前の高齢労働者の就業インセンティブ（あるいは努力水準）をコントロールするため、定年後の再就職ポストやあるいは同一企業での継続就業時の賃金変動に大きな影響を及ぼしていることを示唆するものである。

一方、賃金以外の就業条件が引退過程でどのように変化しているのか体系的研究はそれほど多くない。最近の海外研究ではHutchens and Grace-martin（2006）が参考になる。彼らは、就業条件の一つである段階的引退制度の導入を阻む3つの要因を分析している。彼らの言う段階的引退とは、引退過程におけるフルタイムからパートタイムへの移行のことである。この段階的引退を阻む第一の要因は、指定労働時間制度（たとえば週労働時間を40時間とする制度）の存在である。チームでの仕事が必要な職務特性として求められる場合、あるいは労働者の監督費用（Supervisory Cost）が高い職務の場合、たとえば1日に8時間必要な仕事を4時間ずつ別々の労働者が担当するような勤務形態での段階的引退制度は導入されないことになる。第二に、高齢就業者の段階的引退への要望の強さである。要望の強さは、どれだけ賃金を犠牲にしても高齢就業者が段階的引退を望むか、ということによって測られる。第三は、確定給付年金の有無である。彼らが分析対象としたアメリカでは、引退年齢前に確定給付型年金を給付することは法律（Internal Revenue Service Regulation）で禁止されており、確定給付型年金を当該企業が採用している場合、これも当該企業における段階的引退を阻む可能性がある。企業からの引退か確定給付型年金受給かという二者択一を高齢就業者に迫ることになるからである。企業調査を用いた彼らの実証分析によれば、第一と第二の影響によって段階的引退が可能かどうかを規定している。

また伊藤（2003）は2002年の『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活』のクロス集計により、定年到達前企業の規模が大きいほど、あるいは役職が高いほど、定年到達前企業による再就職斡旋・紹介による雇用保障が機能しており、給与ばかりでなく仕事内容などの変動が相対的に小さいことを明らかにしている。

以上の過去の研究を踏まえ、冒頭でも述べたように、本章では新たに実施された従業員調査を用い、①継続雇用時に賃金・年収水準を大幅に引き下げられる可能性の高い高齢就業者が継続雇用を希望していないのか、②継続雇用を希望していない場合、引退を希望しているのか、それとも別の企業で再就職を希望しているのか、③賃金・年収水準低下以外の継続雇用時の就業条件がどのように高齢就業者の継続雇用希望に影響を与えているのかを分析する。

⁴ なお、大橋（1990）の理論モデルでは、第二期の賃金水準（賃金プロファイルの傾き）が最適な定年年齢に与える影響が定まらないことが示されており、実証分析の課題だとされている。

⁵ 山田（2007）では、定年延長や定年廃止と賃金プロファイルとの関係も分析し、よりきつい賃金プロファイルを持つ企業ほど、定年延長や定年廃止を行っていないことを実証している。この実証結果は、大橋（1990）、Clark and Ogawa（1992）や三谷（2003）の結果と整合的である。

第3節 使用データ・サンプル統御・推計式

1. 使用データ

労働政策研究・研修機構（JILPT）により2007年2月に実施された『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』を分析のためのデータとして用いた。

当該調査の調査対象は鉱業、農林漁業など一部の業種を除く、全国の従業員数300名以上の民間企業5,000社（東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出）に勤務する57-59歳の正社員各10名の計50,000名である。調査票は上記5,000社宛に各社10票ずつ配布され、①事務・管理部門以外（販売・営業部門、研究開発部門、製造部門など）に勤務している正社員を2名以上含む、②非管理職を3名以上含む、③1名以上は女性を含むよう依頼している。ただし、57-59歳の正社員の在籍状況次第では、必ずしもすべて依頼通りに調査票配布が行われていたとは限らない⁶。したがって実際の調査対象者は50,000名に達していないものと考えられる。調査票は郵送で配布・回収され、有効回答は2,671サンプルであった。

なお本章で用いる従業員調査のサンプルは、継続雇用への希望確率の決定要因を分析対象としているので、継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に勤務中の男性（57-59歳）に限定している。欠損値があるサンプルを除いた結果、最終的に約1,400サンプルを本章の分析対象として用いる。

2. 使用変数および推計式

山田（2007）で明らかになったのは、継続雇用時に提示される賃金・年収水準が低いと高齢者は継続雇用を希望しないということである。継続雇用時の賃金・年収水準が低いゆえに、継続雇用を希望しない高齢者が、引退してしまうのか、あるいは別の企業で再就職しようとしているのか確認することは、改正高年齢者雇用安定法の実効性を把握する上で重要である。そこで、被説明変数として、同一企業で継続雇用を希望するのか、他企業での再就職を希望するのか、それとも引退を希望するのか、という3つの多項選択肢を選んだ。

説明変数としては、留保賃金・市場賃金に与える各変数（学歴、勤続年数、扶養家族、要介護者の有無、入社経緯、従業員規模、企業年金の有無等）、賃金・年収水準の下落率、そして就業条件に関する各変数、そして個人属性のコントロールのための変数を選択した。

賃金・年収水準以外の就業条件に関する各変数は、「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」の4種類で、継続雇用時にそれらがどのように変化するかという本人の予想に基づき作成した。

より具体的には、就業形態（従業上の地位）については、

⁶ 実際に、データ・クリーニングのプロセスでも調査対象としていない年齢の労働者が含まれているなど、企業内における調査票配布時に若干のミスが生じているようであった。

- ・ 継続雇用時に正社員を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時に正社員を希望しているがそうならない可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に正社員以外（嘱託・契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等）を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に正社員以外を希望しているがその従業上の形態が一致しない（たとえば嘱託・契約社員を希望しているが、アルバイトとして継続雇用されるなど）可能性の高い労働者、
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者（この範疇は上記分類に入らない自由記入欄への回答者等で以下同じ）、

に5分類している。

同じく勤務形態（労働時間）については、

- ・ 継続雇用時にフルタイムを希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時にフルタイムを希望しているが、そうならない可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時にフルタイム以外（勤続日数が少ないが1日の勤務時間は同じ、勤務日数は同じだが勤務時間が短い、どちらも短い、フレックス勤務、在宅勤務等）を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時にフルタイム以外を希望しているがその形態が一致しない（たとえば勤務時間は同じで勤続日数は少ない勤務形態を希望しているが、勤務日数は同じで勤務時間が短い形態である可能性が高い等）可能性の高い労働者、
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者、

に5分類している。

同じく勤務場所については、

- ・ 継続雇用時に定年到達時と同事業所・同部署を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時に定年到達時と同じ勤務場所（同事業所かつ同部署）を希望しているが、そうならない可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に定年到達時と異なる勤務場所（異なる事業所あるいは異なる部署）を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者
- ・ そうならない可能性が高い労働者
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者、

に5分類している。

同じく仕事内容については、

- ・ 継続雇用時に現在と同じ仕事を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時に現在と同じ仕事を希望しているが、そうならない可能性が高い労働者、

- ・ 継続雇用時に現在と異なる仕事を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に現在と異なる仕事を希望しているが現在と同じ仕事になる可能性が高い労働者、
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者、

に5分類している。

これらの説明変数が、同一企業での継続就業を希望するのか、他企業での再就職を希望するのか、それとも引退を希望するのか、という3つの選択肢の選択にどのような影響を与えているかについて多項ロジットモデルにより分析した。なお、3つの選択肢の選択は、継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に現在勤務中の男性（57-59歳）の現在時点での希望であり、彼らが定年到達時に実際に希望した選択肢を選ぶかどうかについては留保がある。

各変数の基礎集計は第7-3-1表にある。定年到達後に引退を希望するか、同一企業に継続雇用されることを希望するか、他企業での再就職を希望するのか、という選択肢であるが、分析対象サンプルでは、83%（1,039 サンプル）の労働者は同一企業に継続雇用されることを希望している。一方で、定年到達後に引退を選択する労働者は8%（134 サンプル）、また他企業への再就職を希望する労働者は10%（183 サンプル）ほどいる。

第7-3-1表 基礎集計表

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
有配偶者	0.918	[0.2755]	0.919	[0.2727]	0.934	[0.2482]
経済的非自立な子ども有り	0.366	[0.4834]	0.459	[0.4986]	0.492	[0.5013]
要介護者有り	0.231	[0.4233]	0.198	[0.3989]	0.290	[0.4548]
健康状態(あまり)良くない	0.299	[0.4593]	0.124	[0.3299]	0.175	[0.3809]
持ち家	0.910	[0.2866]	0.905	[0.2937]	0.902	[0.2986]
現在勤務地が東京	0.134	[0.3423]	0.230	[0.4211]	0.230	[0.4217]
最終学歴：高卒	0.433	[0.4973]	0.489	[0.5001]	0.426	[0.4959]
最終学歴：短大・高専卒	0.075	[0.2638]	0.064	[0.2440]	0.055	[0.2279]
最終学歴：大卒・院卒	0.396	[0.4908]	0.370	[0.4829]	0.448	[0.4987]
勤続年数	30.470	[11.753]	29.440	[12.397]	28.973	[12.322]
予想年収水準：8-9割	0.209	[0.4081]	0.166	[0.3718]	0.120	[0.3261]
予想年収水準：6-7割	0.366	[0.4834]	0.380	[0.4857]	0.306	[0.4621]
予想年収水準：4-5割	0.261	[0.4409]	0.304	[0.4603]	0.410	[0.4932]
予想年収水準：3割以下	0.097	[0.2971]	0.059	[0.2352]	0.142	[0.3501]
予想賃金水準：8-9割	0.097	[0.2971]	0.110	[0.3127]	0.071	[0.2576]
予想賃金水準：6-7割	0.425	[0.4963]	0.384	[0.4866]	0.295	[0.4573]
予想賃金水準：4-5割	0.276	[0.4488]	0.349	[0.4770]	0.448	[0.4987]
予想賃金水準：3割以下	0.157	[0.3649]	0.101	[0.3016]	0.169	[0.3761]
最長経験分野：管理・経営	0.142	[0.3501]	0.115	[0.3198]	0.109	[0.3129]
最長経験分野：法務・経理	0.045	[0.2076]	0.068	[0.2524]	0.027	[0.1635]
最長経験分野：総務・秘書	0.075	[0.2638]	0.046	[0.2100]	0.049	[0.2168]
最長経験分野：情報システム	0.022	[0.1485]	0.023	[0.1503]	0.055	[0.2279]
最長経験分野：営業・販売	0.299	[0.4593]	0.226	[0.4186]	0.240	[0.4285]
最長経験分野：購買・物流	0.060	[0.2378]	0.053	[0.2240]	0.055	[0.2279]
最長経験分野：研究・開発	0.067	[0.2512]	0.089	[0.2842]	0.109	[0.3129]
最長経験分野：その他	0.097	[0.2971]	0.147	[0.3545]	0.115	[0.3196]
従業員数：300-499人	0.343	[0.4766]	0.326	[0.4691]	0.350	[0.4782]
従業員数：500-999人	0.276	[0.4488]	0.346	[0.4761]	0.284	[0.4522]
従業員数：1000-2999人	0.246	[0.4325]	0.199	[0.3996]	0.224	[0.4181]
従業員数：3000人以上	0.090	[0.2866]	0.076	[0.2652]	0.066	[0.2482]
入社経緯：中途入社	0.403	[0.4923]	0.418	[0.4934]	0.443	[0.4981]
入社経緯：出向転籍	0.119	[0.3255]	0.122	[0.3277]	0.115	[0.3196]
正社員希望だが可能性低い	0.358	[0.4813]	0.546	[0.4981]	0.481	[0.5010]
正社員以外希望で可能性高い	0.455	[0.4999]	0.299	[0.4582]	0.290	[0.4548]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.082	[0.2755]	0.027	[0.1620]	0.109	[0.3129]
正社員希望に関するその他	0.030	[0.1708]	0.020	[0.1408]	0.027	[0.1635]
フルタイム希望だが可能性低い	0.082	[0.2755]	0.101	[0.3016]	0.060	[0.2383]
フルタイム以外希望で可能性高い	0.172	[0.3785]	0.130	[0.3364]	0.093	[0.2911]
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.455	[0.4999]	0.230	[0.4211]	0.432	[0.4967]
フルタイム希望に関するその他	0.007	[0.0864]	0.021	[0.1440]	0.022	[0.1466]
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.052	[0.2233]	0.056	[0.2297]	0.027	[0.1635]
他勤務場所希望で可能性高い	0.455	[0.4999]	0.317	[0.4654]	0.311	[0.4644]
他勤務場所希望だが形態一致せず	0.254	[0.4368]	0.192	[0.3937]	0.372	[0.4846]
勤務場所希望に関するその他	0.052	[0.2233]	0.055	[0.2278]	0.137	[0.3444]
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.149	[0.3577]	0.129	[0.3353]	0.104	[0.3059]
異なる仕事内容で可能性高い	0.119	[0.3255]	0.070	[0.2557]	0.208	[0.4067]
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.119	[0.3255]	0.049	[0.2162]	0.197	[0.3986]
仕事内容に関するその他	0.037	[0.1902]	0.038	[0.1902]	0.060	[0.2383]
<i>N</i>	134		1039		183	

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第4節 分析結果

1. 定年到達後の希望就業条件と可能性の高い就業条件に関するクロス集計分析

多項ロジットモデルによる分析に入る前に、クロス集計によって最も希望する就業条件と最も可能性の高い就業条件がどのような関係にあるのかを示す。

継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に勤務中の男性（57－59歳）に限定して、定年到達後に最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準についてのクロス集計が第7－4－1表に示されている。ここでの年収水準の概念は、賃金・賞与に公的給付（報酬比例部分の厚生年金や高年齢者雇用継続給付）を含めたものである。

第7－4－1表 最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準（N=1356）

最低限希望する年収水準	最も可能性の高い年収水準						計
	現在より多い	同程度	8-9割	6-7割	4-5割	3割以下	
現在より多い	0.1	0.2	0.4	0.1	0.0	0.0	0.8
同程度	0.5	2.9	6.4	6.6	3.0	0.3	19.7
8-9割	0.1	3.2	3.6	16.3	6.5	0.4	30.1
6-7割	0.0	0.8	5.0	9.7	17.0	3.2	35.8
4-5割	0.0	0.1	1.0	4.0	3.8	3.1	11.9
3割以下	0.0	0.1	0.0	0.1	1.1	0.4	1.7
計	0.7	7.3	16.4	36.9	31.4	7.4	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

最低限希望する年収水準で最も多いのが、現在の年収水準の6－7割で35.8%、その次が8－9割で30.1%を占める。しかしながら最も可能性の高い年収水準で最も多いのは、現在の年収の6－7割で36.9%、その次が4－5割で31.4%を占める。このように、定年到達後に最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準には齟齬が生じている。

実際に、最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準とのクロスに注目すると、最低限希望する年収水準は6－7割だが、最も可能性の高い年収水準は4－5割である労働者は全体の17.0%を占める。また最低限希望する年収水準は8－9割だが、最も可能性の高い年収水準は6－7割である労働者は全体の16.3%を占める。また、最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準が両方とも6－7割で一致している労働者は9.7%である。また、最も可能性の高い年収水準を3割以下としている労働者も全体の7.4%存在している。

以上をまとめると、継続雇用時に最も可能性の高い年収水準は、8割の労働者で定年到達前の年収水準の6－7割以下となっており、最低限希望する年収水準よりも、ほとんどの場合低いことをこのクロス集計から読み取ることができる。

同様に定年到達後に最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準についてのクロス集計が第7－4－2表に示されている。ここでの賃金水準の概念は、賞与を含んでいる。

結果は、最低限希望する年収水準と最も可能性の高い賃金水準のクロス集計（第7-4-1表）とほぼ同様である。最低限希望する賃金水準で最も多いのが、現在の賃金水準の6-7割で39.7%、その次が8-9割で26.9%を占める。しかしながら最も可能性の高い年収水準で最も多いのは、現在の年収の6-7割で37.6%、その次が4-5割で35.5%を占める。最も可能性の高い賃金水準が3割以下としている労働者も全体の11.6%存在している。

第7-4-2表 最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準 (N=1356)

最低限希望する賃金水準	最も可能性の高い賃金水準						計
	現在より多い	同程度	8-9割	6-7割	4-5割	3割以下	
現在より多い	0.0	0.2	0.1	0.3	0.1	0.0	0.7
同程度	0.2	1.5	2.6	7.1	4.5	0.3	16.2
8-9割	0.0	1.8	3.0	14.1	6.6	1.3	26.9
6-7割	0.1	0.7	4.0	11.0	19.1	4.8	39.7
4-5割	0.0	0.1	0.7	4.8	4.5	4.5	14.6
3割以下	0.0	0.1	0.0	0.4	0.7	0.7	1.9
計	0.3	4.6	10.3	37.6	35.5	11.6	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

同様に、最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準のクロスに注目すると、最低限希望する賃金水準は6-7割だが、最も可能性の高い賃金水準が4-5割である労働者は全体の19.1%を占める。また最低限希望する賃金水準は8-9割だが、最も可能性の高い賃金水準は6-7割である労働者は全体の14.1%を占める。最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準が両方とも6-7割で一致している労働者は11.0%である。

以上をまとめると、継続雇用時に最も可能性の高い賃金水準についても、8割の労働者で定年到達前の賃金水準の6-7割以下となっており、最低限希望する賃金水準よりかなり低くなっていることが読み取れる。

それでは年収・賃金以外の就業条件（働き方）については、どのように最も希望する就業条件と最も可能性が高い就業条件に齟齬があるのでしょうか。

第7-4-3表 最も希望する就業形態と最も可能性の高い就業形態 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方					計
	正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他	
正社員	10.3	47.3	2.4	0.7	1.3	62.1
嘱託・契約社員	0.4	29.0	1.0	0.5	0.4	31.4
パート・アルバイト	0.1	1.5	2.1	0.1	0.1	3.9
派遣社員	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3
その他	0.0	1.4	0.1	0.1	0.7	2.3
計	10.8	79.2	5.7	1.8	2.6	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-3表では定年到達後に最も希望する就業形態と最も可能性の高い就業形態とのクロスをとっている。最も希望する就業形態で多いのが正社員で、62.1%の労働者が希望しているが、79.2%の労働者は最も可能性の高い就業形態として嘱託・契約社員を挙げている。クロスで見ると正社員を望んでいるけれども嘱託・契約社員となる可能性が高いとしている労働者は全体の47.3%を占める。ただし、嘱託・契約社員で希望と実現可能性が一致している労働者は全体の29%である。

第7-4-4表 最も希望する勤務形態と最も可能性の高い勤務形態 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方							計
	フルタイム	勤務日数少ない	勤務時間短い	両方短い	フレックスタイム	在宅勤務	その他	
フルタイム	47.8	5.1	1.5	1.0	0.7	0.0	1.2	57.2
勤務日数少ない	10.9	6.6	0.3	0.6	0.3	0.0	0.3	19.0
勤務時間短い	3.5	0.7	2.1	0.2	0.1	0.0	0.2	6.9
両方短い	3.2	0.7	0.4	2.4	0.1	0.0	0.4	7.1
フレックスタイム	4.4	1.3	0.1	0.4	1.5	0.0	0.3	8.0
在宅勤務	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4
その他	0.7	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	1.5
計	70.6	14.5	4.4	4.6	2.7	0.1	3.0	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-4表では定年到達後に最も希望する勤務形態（労働時間）と最も可能性の高い勤務形態とのクロスをとっている。最も希望する勤務形態で多いのがフルタイムで、57.2%の労働者が希望している。最も可能性の高い勤務形態としては70.6%の労働者がフルタイムを挙げている。1日の勤務時間は同じだが）務日数が少ない勤務形態を最も希望する人の中で、それが実現せずフルタイムが最も可能性の高い勤務形態である労働者が、この中に10.9%含まれている。フルタイムを最も希望する勤務形態として、最も可能性の高い勤務形態もフルタイムであるのは、労働者全体の47.8%である。

第7-4-5表 最も希望する勤務場所と最も可能性の高い勤務場所 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方					計
	同事業所・同部署	異なる部署	異なる事業所	子会社・関連会社	その他	
同事業所・同部署	60.8	11.1	2.2	1.5	3.2	78.8
異なる部署	4.5	5.2	0.7	0.4	0.2	10.9
異なる事業所	1.8	0.6	2.5	0.1	0.3	5.3
子会社・関連会社	0.7	0.1	0.2	0.9	0.1	2.0
その他	1.1	0.2	0.2	0.0	1.4	2.9
計	69.0	17.2	5.8	2.9	5.2	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-5表は最も希望する勤務場所と最も可能性の高い勤務場所とのクロスをとっている。78.8%の労働者が定年到達前と同事業所かつ同部署を最も希望している。ただし、労働者全体の11.1%は、同事業所かつ同部署の希望が実現せず、異なる部署になる可能性が最も高いと回答している。

第7-4-6表 最も希望する仕事内容と最も可能性の高い仕事内容 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方			計
	同じ仕事	異なる仕事	その他	
同じ仕事	66.2	12.8	1.8	80.8
異なる仕事	7.6	9.4	0.4	17.3
その他	0.9	0.1	0.8	1.8
計	74.7	22.3	3.0	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-6表は最も希望する仕事内容と最も可能性の高い仕事内容とのクロスをとっている。80.8%の労働者は定年到達後にも同じ仕事を最も希望しているが、12.8%の労働者は同じ仕事を最も希望しながら、異なる仕事になる可能性が高いと回答している。一方で、異なる仕事を定年到達後に希望しており、かつその実現可能性が高いという労働者も9.4%存在している。

以上をまとめると、定年到達後に最も希望する働き方で多いのが、正社員（62.1%）、フルタイム（57.2%）、同事業所・同部署（78.8%）、同じ仕事内容（80.8%）、ということで、勤務形態（労働時間）以外は定年到達前と同じような働き方を最も希望する労働者が多い。一方で、定年到達後の最も希望する働き方と最も可能性が高い働き方との間に齟齬が生じやすいのは、①正社員希望だが嘱託・契約社員になる可能性が高いケース（全体の47.3%）、②勤務日数（ただし1日の勤務時間は同じ）を少なくする勤務形態希望だがフルタイムになる可能性が高いケース（同10.9%）、③同事業所・同部署勤務希望だが異なる部署となる可能性が高いケース（同11.1%）、④同じ仕事希望だが異なる仕事となる可能性が高いケース（同12.8%）である。

別の角度から継続雇用時の就業条件の齟齬に対する不満を検討する。第7-4-7表は60歳以降の継続雇用や高齢従業員向けの取り組みについての企業への要望を示している。「非常に望んでいる」項目に注目すると、39.5%の労働者が「継続雇用者の賃金向上」を、仕事内容に関しては28.5%の労働者が「技能・ノウハウ活用のための継続雇用者の配置配慮」を挙げている。反対に「あまり望んでいない」項目に注目すると、45.3%の「転職や独立開業支援の一層の充実」に次いで、やはり賃金水準に関する項目の割合が高く、40.3%の労働者が「継続雇用者の仕事内容・実績に応じた処遇の格差」をあまり望んでいない取り組みとして挙げている。

第7-4-7表 60歳以降の継続雇用や高年齢従業員向けの取り組みについての要望（複数回答）

	非常に望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
希望者全員の継続雇用	25.0	56.4	14.7	2.3	1.6
継続雇用対象者の基準緩和	16.1	55.5	22.4	3.2	3.0
継続雇用対象者の基準具体化	18.0	58.6	17.0	3.1	3.3
技能・ノウハウ活用のための継続雇用者の配置配慮	28.5	59.1	8.9	1.2	2.4
継続雇用者の賃金向上	39.5	49.3	8.2	0.9	2.1
継続雇用者の仕事内容・実績に応じた処遇の格差	11.6	40.1	40.3	5.4	2.6
フルタイム勤務以外の勤務形態	12.0	47.5	32.0	6.1	2.5
退職準備プログラム・生涯生活設計セミナーなどの充実	17.6	57.9	19.3	2.6	2.7
転職や独立開業支援の一層の充実	9.5	30.9	45.3	11.4	3.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

さらに第7-4-8表は継続雇用を現時点で希望していない労働者にその理由を複数回答で尋ねた結果を示している。継続雇用を希望していない労働者の41.5%が「継続雇用後の賃金は安すぎ」と回答しており、賃金水準の低さに関する不満が最も高くなっている⁷。またその次に高いのが「自分のやりたい仕事ができない」ことで、継続雇用を希望していない労働者の29.5%が理由として挙げている。「継続雇用後の働き方（身分・勤務時間・場所）に納得できないから」と回答しているのは、16.9%であり、賃金水準や仕事内容に関する不満に比較すると、相対的に低い割合となっている。

第7-4-8表 継続雇用を希望しない人の理由（複数回答）

継続雇用を希望しない人の理由（複数回答、%、N=183）	
自分のやりたい仕事ができないから	29.5
余剰扱いされるから	20.8
職場の雰囲気や人間関係が良くないから	21.9
継続雇用後の賃金は安すぎ	41.5
継続雇用後の働き方（身分・勤務時間・場所）に納得いかないから	16.9
家業を継ぐ予定だから	4.9
他の会社に転職したいから	20.2
独立開業したいから	6.6
その他	15.3

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

以上をまとめると、継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が他の就業条件と比較して相対的に強いことがわかる。

⁷ なお、昨年1年間の賃金収入から最低限希望する賃金額を推計すると、同一企業での継続雇用希望者と他企業での再就職希望者の最低限希望する賃金額の分布は同じであった。両者とも、最低限希望する賃金額が400万円未満は23%、400万円以上600万円未満は55~56%、600万円以上800万円未満は14%、800万円以上1000万円未満は5%となっている。

2. 定年到達後の継続雇用に関する多項ロジットモデル分析

第7-4-9表は定年到達後に引退するか、同一企業に継続雇用されるか、他企業に再就職するか、という選択肢についての多項ロジットモデルによる分析結果を示している⁸。第7-4-9表では係数ではなく、各説明変数が各選択肢の選択に与える限界的な効果を示している。たとえば、健康状態が良くないことは、定年後に引退を希望する確率を9.9% (= 0.099) 高め、定年後に同一企業への継続雇用を選択する確率を11.1% (= -0.111) 低めていることを、この表から読み取ることができる。

まず冒頭で述べた第一の課題である賃金（年収）低下幅が大きい企業で、実際に従業員は継続雇用を望んでいないのか、という事を確認しよう。推計結果は予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない事を示している。ここでは予想年収水準が変わらない場合を基準にしているが、予想年収水準が現在の4-5割だと定年前と同一企業への継続雇用を希望する確率は17.1%下がる。一方で定年後に他企業への再就職を希望する確率は19.4%高まる。予想年収水準が現在の3割以下だと、同一企業への継続雇用を希望する確率は35.0%下がり、他企業への再就職を希望する確率は35.6%上がっている。

本章の第二の分析課題、継続雇用を望んでいない従業員はどこに行くのかについてであるが、以上の計測結果から明らかなように、予想年収水準が低い場合は、引退ではなく他企業への再就職を希望していることがわかる。

次に本章の第三の分析課題、賃金（年収）低下以外の就業条件に継続就業を阻む要因はあるのかどうかについて見ていく。ここで注目した就業条件は、「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」の4種類である。

就業形態（従業上の地位）については、継続雇用時に正社員以外（嘱託・契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等）を希望しているが、その形態が一致していない場合、5%有意水準であるが、同一企業への継続雇用を希望する確率は18.0%下がる。また、労働時間については、継続雇用時にフルタイム以外（勤続日数が少ないが1日の勤務時間は同じ、勤務日数は同じだが勤務時間が短い、どちらも短い、フレックス勤務、在宅勤務等）を希望しているがその形態が一致しない可能性の高い労働者は、定年到達後、同一企業への継続雇用を希望する確率は10.1%下がり、引退を希望する確率が8.6%高まる。また、勤務場所については自明であるが、継続雇用時に定年到達時と異なる勤務場所（異なる事業所あるいは異なる部署）を希望しておりかつそうなる可能性が低い労働者の場合、定年到達後、同一企業への継続雇用を希望する確率は12.2%下がり、他企業での再就職を希望する確率は13.1%高まる。仕事内容に関しては、定年到達後、異なる仕事内容を希望しているが、現在と同じ仕事

⁸ 各ダミー変数のレファレンス・グループは、無配偶、経済的非自立な子ども無し、要介護者無し、持ち家無し、現在勤務地が東京以外、最終学歴が中卒、予想年収水準が現在と同等以上、最長経験分野が製造・施工・施工管理、従業員数300人未満、正社員希望でその可能性高い、フルタイム希望でその可能性高い、同一勤務場所希望でその可能性高い、同じ仕事内容希望でその可能性高い、企業年金有り、である。

内容の場合には、同一企業への継続雇用を希望する確率は18.1%下がり、他企業での再就職を希望する確率は15.0%上がる。やや解釈が難しいのは、定年到達後に、異なる仕事内容を希望しておりかつその可能性も高い場合にも、やはり同一企業への継続雇用を希望する確率が15.2%下がり、他企業での再就職を希望する確率が14.6%上がることである。これは異なる仕事内容を希望する労働者は、そもそも他企業でも通用する一般的技能を持っていることを意味しているのかも知れない。

第7-4-9表 多項ロジットモデル推計結果（年収水準モデル、限界効果）

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]
有配偶者	0.002	[0.025]	-0.015	[0.038]	0.012	[0.029]
経済的非自立な子ども有り	-0.021	[0.014]	0.002	[0.021]	0.019	[0.016]
要介護者有り	0.010	[0.018]	-0.043	[0.027]	0.032	[0.021]
健康状態（あまり）良くない	0.099	[0.029] ***	-0.111	[0.035] ***	0.012	[0.023]
持ち家	0.003	[0.024]	-0.002	[0.036]	-0.001	[0.027]
現在勤務地が東京	-0.048	[0.014] ***	0.049	[0.024] **	-0.001	[0.020]
最終学歴：高卒	-0.031	[0.026]	0.047	[0.040]	-0.017	[0.032]
最終学歴：短大・高専卒	-0.006	[0.035]	0.038	[0.048]	-0.032	[0.033]
最終学歴：大卒・院卒	-0.016	[0.028]	0.015	[0.044]	0.001	[0.035]
勤続年数	0.001	[0.001]	0.001	[0.001]	-0.002	[0.001] *
予想年収水準：8-9割	0.019	[0.036]	-0.148	[0.085] *	0.129	[0.087]
予想年収水準：6-7割	-0.001	[0.029]	-0.127	[0.066] *	0.128	[0.065] **
予想年収水準：4-5割	-0.023	[0.027]	-0.171	[0.079] **	0.194	[0.080] **
予想年収水準：3割以下	-0.006	[0.036]	-0.350	[0.125] ***	0.356	[0.137] ***
最長経験分野：管理・経営	0.038	[0.034]	-0.018	[0.041]	-0.020	[0.025]
最長経験分野：法務・経理	0.003	[0.037]	0.058	[0.044]	-0.061	[0.023] ***
最長経験分野：総務・秘書	0.083	[0.058]	-0.106	[0.070]	0.023	[0.047]
最長経験分野：情報システム	0.007	[0.052]	-0.118	[0.088]	0.112	[0.077]
最長経験分野：営業・販売	0.059	[0.030] **	-0.051	[0.036]	-0.008	[0.023]
最長経験分野：購買・物流	0.047	[0.048]	-0.042	[0.057]	-0.006	[0.035]
最長経験分野：研究・開発	0.010	[0.035]	-0.014	[0.046]	0.004	[0.031]
最長経験分野：その他	-0.006	[0.025]	0.022	[0.035]	-0.016	[0.025]
従業員数：300-499人	0.015	[0.036]	0.050	[0.044]	-0.065	[0.026] **
従業員数：500-999人	-0.011	[0.033]	0.099	[0.042] **	-0.088	[0.026] ***
従業員数：1000-2999人	0.039	[0.045]	0.024	[0.050]	-0.063	[0.023] ***
従業員数：3000人以上	0.023	[0.050]	0.043	[0.054]	-0.067	[0.021] ***
入社経緯：中途入社	0.011	[0.018]	-0.040	[0.028]	0.029	[0.021]
入社経緯：出向転籍	0.027	[0.038]	0.005	[0.046]	-0.033	[0.028]
正社員希望だが可能性低い	0.008	[0.028]	0.005	[0.039]	-0.013	[0.029]
正社員以外希望で可能性高い	0.067	[0.036] *	-0.051	[0.044]	-0.016	[0.028]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.116	[0.076]	-0.180	[0.088] **	0.064	[0.059]
正社員希望に関するその他	0.168	[0.138]	-0.169	[0.140]	0.001	[0.068]
フルタイム希望だが可能性低い	0.031	[0.050]	0.019	[0.056]	-0.049	[0.026] *
フルタイム以外希望で可能性高い	0.043	[0.046]	0.007	[0.051]	-0.050	[0.024] **
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.086	[0.044] **	-0.101	[0.050] **	0.015	[0.029]
フルタイム希望に関するその他	-0.067	[0.019] ***	0.130	[0.041] ***	-0.063	[0.035] *
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.007	[0.053]	-0.062	[0.091]	0.055	[0.081]
他勤務場所希望で可能性高い	-0.005	[0.033]	-0.057	[0.051]	0.062	[0.041]
他勤務場所希望だが形態一致せず	-0.009	[0.030]	-0.122	[0.053] **	0.131	[0.049] ***
勤務場所希望に関するその他	0.011	[0.043]	-0.208	[0.080] ***	0.197	[0.077] **
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.028	[0.033]	-0.002	[0.040]	-0.026	[0.025]
異なる仕事内容で可能性高い	0.006	[0.026]	-0.152	[0.052] ***	0.146	[0.048] ***
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.031	[0.036]	-0.181	[0.061] ***	0.150	[0.054] ***
仕事内容に関するその他	0.032	[0.060]	-0.133	[0.092]	0.102	[0.079]
企業年金無し	-0.019	[0.024]	-0.048	[0.048]	0.067	[0.043]
Pseudo R2	0.1504					
Log likelihood	-809.9					
N	1356					
各選択肢の割合 (N=1.00)	0.077		0.825		0.098	

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-10表 多項ロジットモデル推計結果（賃金水準モデル、限界効果）

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]
有配偶者	0.003	[0.025]	-0.012	[0.038]	0.009	[0.030]
経済的非自立な子ども有り	-0.019	[0.014]	0.001	[0.022]	0.018	[0.017]
要介護者有り	0.010	[0.018]	-0.042	[0.027]	0.032	[0.021]
健康状態（あまり）良くない	0.100	[0.029]	*** -0.109	[0.035]	*** 0.009	[0.023]
持ち家	0.004	[0.023]	-0.003	[0.035]	-0.001	[0.027]
現在勤務地が東京	-0.050	[0.014]	*** 0.052	[0.024]	** -0.002	[0.020]
最終学歴：高卒	-0.033	[0.026]	0.048	[0.040]	-0.015	[0.032]
最終学歴：短大・高専卒	-0.007	[0.034]	0.032	[0.049]	-0.025	[0.036]
最終学歴：大卒・院卒	-0.018	[0.027]	0.010	[0.044]	0.008	[0.035]
勤続年数	0.001	[0.001]	0.001	[0.001]	-0.001	[0.001]
予想賃金水準：8-9割	-0.033	[0.027]	-0.069	[0.102]	0.102	[0.103]
予想賃金水準：6-7割	-0.015	[0.033]	-0.080	[0.075]	0.096	[0.072]
予想賃金水準：4-5割	-0.044	[0.031]	-0.123	[0.086]	0.167	[0.085]
予想賃金水準：3割以下	-0.016	[0.034]	-0.233	[0.131]	* 0.249	[0.137]
最長経験分野：管理・経営	0.045	[0.035]	-0.018	[0.041]	-0.028	[0.024]
最長経験分野：法務・経理	0.004	[0.037]	0.061	[0.043]	-0.065	[0.022]
最長経験分野：総務・秘書	0.086	[0.058]	-0.105	[0.070]	0.020	[0.046]
最長経験分野：情報システム	0.010	[0.053]	-0.115	[0.087]	0.105	[0.074]
最長経験分野：営業・販売	0.059	[0.030]	** -0.047	[0.036]	-0.013	[0.022]
最長経験分野：購買・物流	0.052	[0.049]	-0.040	[0.057]	-0.013	[0.034]
最長経験分野：研究・開発	0.012	[0.035]	-0.014	[0.046]	0.002	[0.032]
最長経験分野：その他	-0.005	[0.025]	0.023	[0.035]	-0.017	[0.025]
従業員数：300-499人	0.016	[0.036]	0.048	[0.045]	-0.064	[0.027]
従業員数：500-999人	-0.010	[0.033]	0.097	[0.042]	** -0.087	[0.026]
従業員数：1000-2999人	0.040	[0.045]	0.021	[0.051]	-0.060	[0.024]
従業員数：3000人以上	0.020	[0.049]	0.049	[0.053]	-0.068	[0.021]
入社経緯：中途入社	0.012	[0.018]	-0.043	[0.028]	0.032	[0.022]
入社経緯：出向転籍	0.029	[0.038]	-0.001	[0.047]	-0.028	[0.029]
正社員希望だが可能性低い	0.010	[0.028]	0.006	[0.039]	-0.017	[0.029]
正社員以外希望で可能性高い	0.069	[0.036]	* -0.048	[0.044]	-0.020	[0.028]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.125	[0.080]	-0.193	[0.090]	** 0.067	[0.060]
正社員希望に関するその他	0.199	[0.149]	-0.188	[0.147]	-0.012	[0.062]
フルタイム希望だが可能性低い	0.029	[0.049]	0.026	[0.054]	-0.055	[0.025]
フルタイム以外希望で可能性高い	0.040	[0.045]	0.010	[0.051]	-0.050	[0.025]
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.086	[0.044]	** -0.101	[0.050]	** 0.015	[0.030]
フルタイム希望に関するその他	-0.069	[0.016]	*** 0.140	[0.036]	*** -0.070	[0.031]
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.001	[0.049]	-0.066	[0.094]	0.065	[0.087]
他勤務場所希望で可能性高い	-0.007	[0.033]	-0.057	[0.051]	0.064	[0.042]
他勤務場所希望だが形態一致せず	-0.011	[0.029]	-0.121	[0.053]	** 0.131	[0.049]
勤務場所希望に関するその他	0.007	[0.041]	-0.201	[0.079]	** 0.194	[0.076]
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.028	[0.032]	-0.004	[0.040]	-0.025	[0.025]
異なる仕事内容で可能性高い	0.002	[0.025]	-0.160	[0.053]	*** 0.158	[0.050]
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.024	[0.033]	-0.192	[0.061]	*** 0.168	[0.056]
仕事内容に関するその他	0.037	[0.062]	-0.161	[0.096]	* 0.123	[0.086]
企業年金無し	-0.013	[0.026]	-0.049	[0.048]	0.062	[0.042]
Pseudo R2	0.1511					
Log likelihood	-809.3					
N	1356					
各選択肢の割合 (N=1.00)	0.077		0.825		0.098	

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

以上、賃金（年収）低下以外の就業条件に継続就業を阻む要因はあるのかどうかについてまとめると、「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」などの就業条件も同一企業での継続雇用を希望する確率に影響を与えており、正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率を下げるとの結果を得た。とくにフルタイム以外希望者で労働時間形態が一致していない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることが注目に値する。

予想年収水準の変数の代わりに予想賃金水準の変数で、同じく多項ロジットモデルを推計した結果が第7-4-10表で示されている。他の変数については、第7-4-9表と全く同じである。予想年収水準の変数と比べ、予想賃金水準の変数の係数は検定力が落ちている。しかし、予想賃金水準が定年到達前と比較して4-5割になると、他企業への再就職を選択する確率は16.7%上昇する。また10%有意水準ではあるが、予想賃金水準が定年到達前と比較して3割以下になると、他企業への再就職を選択する確率は24.9%上昇する。

予想年収水準と比較して予想賃金水準の係数の検定力が落ちている理由として、高齢労働者にとっては、賃金・賞与ばかりでなく公的給付（在職老齢年金の報酬比例部分や高齢者雇用継続給付等）を含めた年収が、継続雇用されることを希望するかどうかの選択の際により重要であることが考えられる。

第5節 結びにかえて

山田（2007）で明らかにされたように、企業の大幅な賃金引き下げにより、高齢者は継続雇用を希望しなくなる。その結果、高齢者が継続就業せず引退するなら、雇用と年金の接続にはなおも課題を残していることになる。

本章では、労働政策研究・研修機構が2007年に新たに実施した『高齢者の継続雇用の実態に関する調査』を用い、継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に現在勤務中の男性（57-59歳）を対象に、企業側ではなく従業員側から継続雇用時の賃金低下の可能性・段階的引退可能性と継続就業に関して3つの課題について分析した。具体的には、第一に定年到達後の賃金や年収の低下幅が大きい企業で継続雇用を実際に望んでいないのかどうか、第二に継続雇用を望んでいない従業員はどこに行くのか、第三に賃金（年収）低下以外の就業条件にも継続就業を阻む要素はあるのかについて分析した。

クロス集計から明らかになったのは以下のことである。

- ① 継続雇用時に最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準は、8割の労働者で定年到達前の賃金水準あるいは年収水準の6-7割以下となっており、最低限希望する賃金水準あるいは年収水準よりも、ほとんどの場合低くなっている。

- ② 最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準が3割以下としている労働者は全体の約1割で、継続雇用時の賃金と年金の適切な接続が期待できない高齢者が一定割合存在している。
- ③ 定年到達後に最も希望する働き方で多いのが、正社員（62.1%）、フルタイム（57.2%）、同事業所・同部署（78.8%）、同じ仕事内容（80.8%）、ということで、勤務形態（労働時間）以外は定年到達前と同じような働き方をする労働者が多い。
- ④ 一方で、定年到達後の最も希望する働き方と最も可能性が高い働き方との間に齟齬が生じやすいのは、(a)正社員希望だが嘱託・契約社員になる可能性が高いケース（全体の47.3%）、(b)勤務日数（ただし1日の勤務時間は同じ）を少なくする勤務形態希望だがフルタイムになる可能性が高いケース（同10.9%）、(c)同事業所・同部署勤務希望だが異なる部署となる可能性が高いケース（同11.1%）、(d)同じ仕事希望だが異なる仕事となる可能性が高いケース（同12.8%）である。
- ⑤ 継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が他の就業条件と比較して相対的に強い。

また、多項ロジットモデルによる分析の結果、明らかになったのは以下のことである。

- ① 高齢者は予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない。予想年収水準が現在の4－5割だと定年前と同一企業への継続雇用を選択する確率は17.1%下がる。予想年収水準が現在の3割以下だと、同一企業への継続雇用を選択する確率は35.0%下がる。
- ② ただし、同一企業への継続雇用を希望しない場合、引退するのではなく他企業への再就職を希望する。予想年収水準が現在の4－5割だと定年後に他企業への再就職を希望する確率は19.4%高まる。予想年収水準が現在の3割以下だと、他企業への再就職を希望する確率は35.6%上がる。
- ③ 労働者にとって、賃金・賞与だけでなく公的給付（在職老齢年金の報酬比例部分や高年齢者雇用継続給付等）を含めた年収が、継続雇用されることを希望するかどうかの選択に関し、より大きな影響力を持っている。
- ④ 「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」などの賃金・賞与以外の就業条件も継続雇用希望確率に影響を与えている。正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率は下がる。とくにフルタイム以外希望者で勤務形態（労働時間）が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることは注目に値する。

以上のように企業の年収・賃金水準の引き下げにより、高年齢者は同一企業への継続雇用

を希望しなくなるが、高齢者は引退を選択するのではなく他企業での再就職を希望する。

ただし本章における分析結果の留保として2点挙げることができる。第一に年収・賃金水準の引き下げは高齢労働者本人の現時点（定年前）での予想であり、実際には継続雇用時に本人の予想以上の賃金水準あるいは年収水準の引き下げが行われる可能性もある。第二に、労働者本人が同一企業での継続雇用を希望せずに他企業への再就職を希望したとしても、その時点での労働市場の動向によっては再就職先が見つからずに引退を選択せざるを得ないことも考えられる。

さらに雇用と年金の適切な接続といった社会政策的観点からすると、改正高年齢者雇用安定法が就業率に関しては一定の役割を果たしている一方、将来的な所得保障上の課題についてはまだ残された部分もあり、雇用継続時の賃金水準のあり方等についてさらに検討していく必要がある。継続雇用時の賃金水準の引き下げが本格的な所得保障上の問題となってくるのは2013年である。この2013年に定額部分の受給開始年齢引き上げが完了し、報酬比例部分の受給開始年齢引き上げが開始される。現時点では、報酬比例部分については60歳から受給できる為、継続雇用時に賃金水準が大幅に引き下げられようとも、所得保障上の問題はそれほど顕在化していない。2013年以降、雇用と年金が適切に接続されるのか、より注意深く観察していく必要がある。

また将来の研究課題として、フルタイム以外希望者で労働時間形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることが明らかにされたので、高齢就業者と企業双方にとって望ましい段階的引退の在り方、すなわち継続雇用後の働き方について分析する必要がある。

<参考文献>

- 伊藤実（2003）「職業変動に対する履歴効果の影響」高年齢者雇用開発協会『定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書—最終報告書』pp.33-45（Retrieved on Mar. 3rd 2008 from http://www.jeed.or.jp/data/elderly/research/download/teitou14-2_03.pdf）。
- 大橋勇雄（1990）『労働市場の理論』東洋経済新報社。
- 鹿毛明（1993）『高齢者の所得・年金と就業に関する研究（その2）』資料シリーズ、No.25 日本労働研究機構。
- 郡司正人・荒川創太・遠藤彰（2007）『「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（企業アンケート）結果』労働政策研究・研修機構（Retrieved on Mar. 3rd 2008 from <http://www.jil.go.jp/press/documents/20070402.pdf>）。
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 府川哲夫（1995）「高齢者の経済状況—日米比較」『季刊・年金と雇用』Vol.14、No.2、pp.44-53。
- 藤本真（2007）『「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（57～59歳の正社員アンケート）結果』労働政策研究・研修機構（Retrieved on Mar. 3rd 2008 from <http://www.jil.go.jp/press/documents/20071119.pdf>）。
- 三谷直紀（2003）「年齢—賃金プロファイルの変化と定年延長」『国民経済雑誌』第187巻第2号：pp.33-50。
- 山田篤裕（2000）「引退過程における賃金低下と所得保障」『季刊社会保障研究』第35巻第4号：pp.377-394。
- （2002）「引退期所得格差のOECD 9カ国における動向1985—95年—社会保障資源配分の変化および高齢化、世帯・所得構成変化の影響—」『季刊社会保障研究』第38巻第3号：pp.212-228。
- （2007）「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に—（第II部・第1章）」労働政策研究・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書No.83、pp.69-90。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書、No.83。
- Becker, G., (1975) *Human Capital*, NBER（佐野陽子訳 1976 『人的資本』）
- Carmichael, L. H., (1989) “Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives”, *Journal of Economic Perspectives*, Vo.3, No.4, pp.65-83.
- Clark, R. L., and N. Ogawa (1992) “Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profile in Japan,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol.45, pp.258-66.
- Gibbons, R., and K. J. Murphy (1992) “Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence”, *Journal of Political Economy*, Vol.100, No.3, pp.468-505.

- Hutchens, R., and K. Grace-martin (2006) Employer Willingness to Permit Phased Retirement: Why are Some More Willing than Others? *Industrial and Labor Relations Review*, vol.59:4, pp.525-546.
- Lazear, E. P., (1979) “Why Is There Mandatory Retirement?”, *Journal of Political Economy*, vol.87, no.6.
- (1986) “Retirement from the Labor Force”, Orley Ashenfelter and Richard Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Vol.1, pp.305-355.
- OECD (1998) *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- (2001) *Ageing and Income*, Paris, OECD.
- (2004) *Ageing and Employment Policies: Japan (Vieillessement et politiques de l’emploi)*, Paris, OECD.
- Rebick, M. E., (1993) “The Japanese Approach to Finding Jobs for Older Workers”, Olivia S. M. (ed.), *As the Workforce Ages*, ILR Press, pp.103-24.
- (1995) “Rewards in the Afterlife : Late Career Job Placements as Incentives in the Japanese Firm”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.9, pp.1-28.

労働政策研究報告書 No.100

高齢者の就業実態に関する研究

－高齢者の就労促進に関する研究中間報告－

定価：1,365円（本体1,300円）

発行年月日 2008年5月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 TEL:03-5991-5104

研究調整部研究調整課

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263 FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT ISBN 978-4-538-88100-3 C3336 Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)