



---

---

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