



労働政策研究報告書 No.120

2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題

継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題

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歳に到達し始めること、2013年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まり、60歳台前半は段階的に年金が全く支給されなくなること等から、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、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。

本研究では、1年目（平成19年度）は、既存の調査の再分析等により、高齢者の就業の決定要因を探った。平成20年度に入って、19年度の分析結果を踏まえ、企業の60歳台前半の雇用の現状、65歳より先の雇用確保等について新規に企業調査を実施し、同調査の詳細分析により、高齢者の就業促進のための課題を探るとともに、高齢者の就業選択、健康と就業の関係について詳細な分析を行ったほか、欧州諸国の高齢者就業の現状・政策を概観し、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環境整備の在り方についての検討を行った。

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。

2010年3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・研修機構アシスタント・フェロー	第1章、第7章
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授	第2章
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授	第3章
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長	第4章
藤本真	労働政策研究・研修機構研究員	第5章
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	第6章、第8章、第9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10章

高齢者の就労促進に関する研究会メンバー(平成20年度～)

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
大木栄一	職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授
鹿生治行	高齢・障害者雇用支援機構情報研究部情報開発課
小野旭	一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問
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
大塚崇史	労働政策研究・研修機構副統括研究員
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
小野晶子	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
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
(オブザーバー)	
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21年7月)
吉永和生	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21年7月～)

目 次

まえがき

序章	調査研究の概要と本研究の含意	1
第1節	はじめに	1
第2節	今回の研究について	2
第3節	分析結果の概要	3
第4節	分析結果からの示唆	19
第1章	企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因	
	— 年功賃金の影響を含む実証分析 —	23
第1節	はじめに	23
第2節	先行研究のサーベイと仮説設定	23
第3節	分析の枠組み	28
第4節	クロス集計の結果	38
第5節	計量分析の結果	46
第6節	まとめと残された課題	62
第2章	60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響	
	— 賃金プロファイルの形状および労働組合の存在 —	67
第1節	問題意識	67
第2節	賃金プロファイルが継続雇用に与える影響に関するこれまでの研究	67
第3節	賃金プロファイルと継続雇用に関する概念モデルおよび仮説	70
第4節	賃金プロファイルと60歳前後の雇用管理の関係	74
第5節	定年年齢設定と継続雇用率にかんする実証分析	81
第6節	むすびにかえて	87
第3章	60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁	
	— 企業が抱える課題の分析 —	90
第1節	はじめに	90
第2節	分析の視点：中間報告論文との関連を交えて	91
第3節	企業が雇用継続を実現するまでの3段階	93
第4節	利用変数と基本統計量	102
第5節	企業が抱える問題：分析結果と解釈	107
第6節	まとめ：60歳以降の雇用促進に向けて	115
第4章	在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす	
	影響	120
第1節	はじめに	120

第2節	在職老齢年金、高年齢雇用継続給付と高齢者の賃金	120
第3節	分析方法	124
第4節	分析結果	126
第5節	まとめ	129
第5章	65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み	131
第1節	はじめに	131
第2節	65歳より先の雇用確保措置に向けての企業の動き	131
第3節	65歳より先の雇用確保措置の内容	137
第4節	65歳より先の雇用確保措置の実績	143
第5節	おわりに	147
第6章	継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか	149
第1節	はじめに	149
第2節	一般状況	150
第3節	企業から見た継続雇用制度の目的	154
第4節	60代後半の雇用と市場の意向	158
第5節	おわりに	162
Appendix	先験的な“従業員思い”の指数の考察	165
第7章	60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因	
	－職業経歴の要因を含む実証分析－	169
第1節	はじめに	169
第2節	先行研究のサーベイと本章の特徴	170
第3節	分析の枠組み	175
第4節	クロス集計の結果	181
第5節	計測結果	189
第6節	本章の結論と政策示唆	210
第8章	健康要因から見た高年齢者就業の実態	
	－昭和55～平成16年の高年齢者就業実態調査から－	220
第1節	はじめに	220
第2節	一般状況	220
第3節	分析方法とデータ	223
第4節	結果	226
第5節	終わりに	229
第9章	中高年者縦断調査を用いた中高年の就労決定に関する予備的考察	259
第1節	はじめに	259
第2節	データ	259

第3節	就労決定・健康（身体および精神）の内生性を考慮した同時推定と結果……	261
第4節	おわりに……	267
第10章	欧州における高齢者雇用就業の現状と日本	
	—本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を—……	273
第1節	はじめに……	273
第2節	日本の高齢化と高齢者就業の状況……	273
第3節	EU諸国における高齢者就業の着実な進展……	276
第4節	高齢者の就業率増加に影響する要因……	281
第5節	EUでの政策対応……	295
第6節	日本に対する政策的インプリケーション……	298

序章 調査研究の概要と本研究の含意

第1節 はじめに

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（JILPT）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歳に到達し始めること、2013年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まり、60歳台前半は段階的に年金が全く支給されなくなること等から、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19～21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。

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。そのため、平成19年度の研究では、厚生労働省やJILPT等の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、労働力供給側、需要側双方の要因から高齢者の就業決定要因について分析を行い、中長期的な男性高齢者の就業決定要因について総括的な整理を行うとともに、労働者の就業行動（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）、継続雇用等に関する現状と課題について整理を行い、「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—」（2008年）としてまとめた（事実の発見と課題の整理という点で、「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。）。分析結果によると、高齢者の就業決定には、①年金や定年制等制度要因、②従業員の意識・就業能力（本人の職務能力、健康、介護等家庭事情等）、③企業の人事労務管理施策（特に継続雇用の質的課題やリストラが継続

雇用希望にマイナスの影響)、④60歳以前の働き方の状況(企業、労働者双方の対応)が影響していること等が指摘できる(詳細は同報告書参照)。

第2節 今回の研究について

1. 研究計画について

平成20年度は、19年度の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ると考えら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を行うこととした。

具体的には、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として、今回新たに企業調査(「高齢者の雇用・採用に関する調査」)を実施し、同調査データに基づき、企業の施策((60歳以前の)賃金制度・人事雇用管理、60歳以降の雇用管理、高齢者雇用対策、公的給付制度への対応)や企業属性と高齢者就業の関係について詳細な分析を行った。

更に、高齢者の就業決定に関する詳細分析として、高齢者の就業形態(雇用者、自営等)の選択に関する職業経歴要因も含めた要因分析、高齢者の健康と就業決定の関係に焦点を絞り分析を行った(厚生労働省「高年齢者就業実態調査」「中高年者縦断調査」の再分析)。

そのほか、欧州諸国の近年の高齢者就業の現状・政策を概観し、日本への政策的インプリケーションを探った。

2. JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」の概要

「高齢者の雇用・採用に関する調査」(今回調査)は、全国の常用雇用50人以上の民間企業15,000社を対象に、2008年8月～9月に調査を行った¹。有効回収数3,867社(回収率26%)であった。今回調査は、改正高年齢者雇用安定法による段階的な雇用確保措置の施行(2006年4月)後2年が経過し、企業の継続雇用が進んできていること(改正高年齢者雇用安定法の雇用確保措置義務年齢は、2006年度62歳、2007～2009年度63歳、2010～2012年度64歳、2013年度以降65歳であり、今回調査時点では63歳である)、70歳まで働ける企業の普及・促進も重要な政策目標と位置づけられたこと、また、改正雇用対策法による募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化が施行された(2007年10月)こと等から、中小企業を中心に、60歳台前半の継続雇用の状況に加え、60歳台前半の本格活用(正社員雇用)、65歳以降の雇用確保、中途採用の状況等も調べることとした。主な調査項目は、60歳到達後の正社員の雇用確保の状況、60歳台前半の継続雇用者の就業・処遇の状況、(65歳以降の雇用確保措置を含む)高齢者雇用の課

¹ 調査対象は、東京商工リサーチの企業情報から常用雇用50人以上の企業を業種別・規模別に層化し無作為抽出したが、回答企業には従業員数50人未満の企業も含まれている。これは、調査票での従業員数の記載が50人未満の企業があったためである。その主な理由としては、データベースの最新更新時以降に、該当企業で従業員数の減少等が生じたこと等が考えられる。

題と今後の取組みの状況、高齢者の中途採用の状況、会社の属性、従業員の属性、賃金制度等の状況等である。「高齢者の雇用・採用に関する調査」の調査結果の詳細は、別途、調査シリーズとしてとりまとめを行うので、そちらを参照されたい。

第3節 分析結果の概要

報告書の構成は、大きく分けて、企業調査の分析(企業の人事雇用管理)(第1章～第6章)、高齢者の就業実態に関する分析(既存調査の再分析)(第7章～第9章)、欧州諸国の高齢者就業の現状と対策の概観(第10章)の3つの部分に分けられる。以下、各章の概要を述べる。

1. 企業調査の分析

(1) 「第1章 企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因一年功賃金の影響を含む実証分析」

JILPT2008年の「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業個票を用い、企業における年功賃金が高齢者雇用の年齢制限に与える影響について分析を行った。具体的には、(1)賃金カーブが企業の定年の年齢の設定に与える影響、(2)賃金カーブが企業における継続雇用の上限年齢の設定に与える影響、の2つの問題に関して、企業属性、従業員属性、他の制度要因、地域要因の影響を考察した上で、セレクション・バイアスおよび内生性の問題を考慮した計量分析を行った。賃金カーブに平均賃金上昇率の推定値を用い、標本の非ランダム性を考慮した分析結果から明らかになった点とその政策含意は、以下のようにまとめられる。

第一に、賃金カーブが企業の高齢者雇用に影響を与えることが明らかになった。全体的にみると、他条件一定のもとで、賃金が毎年1万円上昇すると、定年年齢は約4歳低く設定され、継続雇用の上限年齢は約2歳低く設定される。すなわち賃金カーブが急になるほど定年年齢と継続雇用の上限年齢が低くなることが示され、Lazearモデルが検証された。政策含意としては、高齢者就業の年齢制限を無くし、雇用の「エイジフリー」の社会を構築するためには、年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務などの要素を重視する制度に向けた見直しに努めることが求められる。ただし、緩やかな賃金カーブを設定すると、長期雇用の従業員に対するモチベーションが下がる可能性もあるため、企業が雇用する高年齢者などの雇用および生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものを設定・実施するように努めることが望ましい。また、賃金制度以外の人事管理制度、例えば従業員の雇用生涯にわたる能力開発、職務の充実、付加給付(fringe benefit)などの人的資源管理の仕組みを工夫することも必要である。

第二に、企業規模ごとに賃金カーブが高齢者雇用の上限年齢の設定に与える影響は異なる。

(1) 定年年齢に与える影響については、各規模の企業で賃金カーブが有意な影響を与えているが、その影響は異なり、賃金が毎年1万円上昇すれば、定年の年齢はそれぞれ約5歳(1～99

人企業)、約5歳(100~299人企業)、約3歳(300人以上企業)低く設定される。(2)継続雇用
の上限年齢に与える影響については、1~99人企業、100~299人企業では賃金カーブが有意な
影響を与えていない。一方、300人以上の企業では、賃金カーブが継続雇用の上限年齢に有意
な影響を与えており、賃金が毎年1万円上昇すれば、継続雇用の上限年齢は約5歳低く設定さ
れる。政策含意としては、賃金カーブが高齢者雇用の上限年齢の設定に与える影響が企業規
模ごとに異なり、300人以上企業の場合、賃金カーブが、定年年齢、継続雇用の上限年齢に与
える影響はマイナスである。従業員の労働生産性だけでなく、その生活保障費用を考慮した
年功賃金制度は、定年まで従業員に対するインセンティブ効果を持つ一方、60歳以上の高齢
者の継続雇用にマイナスの効果を持つ。300人以上企業の高齢者の継続雇用を促進するため、
そのバランスをとりつつ、賃金・人事処遇制度の改革を検討することは必要であろう。

第三に、他の要因も定年年齢および継続雇用の上限年齢に影響を与える。定年年齢に与え
る影響は、初任給が高く、大卒従業員の割合が多く、300人以上の企業で、また製造業に比べ、
建設業、サービス業の場合、企業は定年年齢を高く設定する。継続雇用の上限年齢に与える
影響は、「賃金>生産性」に比べ、「賃金=生産性」の場合(55歳時)、また、製造業に比べ、
卸売・小売業、サービス業の場合、企業規模が大きく、正規従業員の割合が多く、大卒従業
員の割合が多いほど、企業は継続雇用の上限年齢を高く設定する。

最後に、残された大きな課題として、第一に、企業側の調査に基づいた分析では、定年年
齢と継続雇用の上限年齢は平均値でしかとれないという資料上の制約がある。第二に、制度
の運用上の問題に関する実証分析は行っていないことが今後の課題である。第三に、企業に
おける60歳までの高齢者の残存率と高齢者雇用の上限年齢の設定における内生性の問題を考
慮した実証分析も今後の課題である。

(2) 「第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響—賃金プロファイルの形状および労働組合の存在—」

本章では、山田(2007)の研究枠組を踏襲し、JILPTの2008年企業調査「高齢者の雇用・採
用に関する調査」を用い、高年齢者の継続雇用に関して、次の5つの関係、(1)高年齢者の継
続雇用と賃金の年功度(賃金プロファイル)との関係、(2)高年齢者の継続雇用と賃金水準の
下げ幅および公的給付利用との関係、(3)高年齢者の継続雇用と正社員に対する労働需要との
関係、(4)高年齢者の継続雇用と60歳までの雇用管理との関係、(5)高年齢者の継続雇用と労
働組合との関係を中心に分析(クロス集計、計量分析)を行った。

クロス集計結果をまとめると、企業の9割は定年年齢を60歳に設定しており、定年後に継続
雇用制度がある企業の9割で上限年齢を65歳に設定している。また、一部企業で継続雇用者の
絞り込みは50歳代から行われている。60歳正社員の継続雇用率は二極化の傾向がみられる。
さらに半数近くの企業は最高時の賃金より40%以上賃金削減をした上で継続雇用している。
企業の4分の1が外部労働市場での賃金を考慮して継続雇用者の賃金水準を決めている。公的

給付の支給額が変更された場合、賃金を変更しないという企業が5割を超えており、公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低い。

次に、定年年齢設定に関する分析（61歳以上に設定かどうか、プロビット分析）では、「賃金上昇倍率（最大値基準）」は、定年年齢61歳以上確率を下げている。賃金プロフィールの傾斜のきつさは、定年年齢延長のマイナス要因となっており、「正社員の増加率」は定年年齢61歳以上確率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年年齢延長の促進要因となっている。一方、50歳代での雇用管理に関する変数として採用した「50歳正社員の10年間残存率」や「55歳以前の賃金低下」は定年年齢61歳以上確率に有意な影響を与えない。また、労働者側の交渉力の代理変数として採用した「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在」は、定年年齢延長に対して前者は促進する影響、後者はマイナス要因で統計的にも有意である。

さらに、60歳以降の継続雇用率に関する実証分析（OLS推定）の結果は、「賃金上昇倍率」は継続雇用率を上げている。しかし、それ以上に大きく、「60歳前後の推計賃金下落率」は継続雇用率を下げる。継続雇用時に大きく賃金を引き下げると、労働者側で継続雇用を希望しなくなり、人件費圧縮による促進効果よりも、阻害効果の方が大きくなるとの山田(2007)の結果を再確認したことになる。これと関連し「60歳代前半の企業内賃金格差」は、継続雇用率を下げており、継続雇用後の賃金に差をつけすぎると継続雇用の阻害要因となる。反対に、「正社員の増加率」は継続雇用率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは、継続雇用の促進要因ともなっている。「50歳正社員の10年間残存率」や「55歳以前の賃金低下」も継続雇用率を有意に高める影響を与えている。「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在」については、前者は統計的に有意でなく、後者はマイナス要因で統計的にも有意である。欠損値が多いため参考値ではあるが、公的給付の年収維持への利用への影響（上記推計式に公的給付の説明変数を追加）をみると、「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」は有意な影響を与えていない一方、「企業年金」の年収維持への利用は、継続雇用率を下げている。

以上をまとめると、賃金プロフィールがより緩やかな企業ほど定年延長確率が高く、賃金プロフィールを定年到達前に修正している企業では、継続雇用率は高い傾向にある。継続雇用時の賃金引下げ幅が大きいと、継続雇用率が下がる。欠損値が多いため留保が必要な結果ではあるが、公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低いが、企業年金を継続雇用時の年収保障に組み込むと継続雇用率が下がる傾向にある。また、労働組合のある企業では定年年齢延長確率も継続雇用率も下がる傾向にある。労働組合のある企業の場合、継続雇用者の選別の基準を設けている傾向が強く、その基準も業績評価など客観的なものが多い。この点に関しては、労働者側の交渉力の代理変数として「労働組合」の有無が適当であるかどうか、あるいは他の代理変数となっていないかどうかを含め、今後、さらに慎重な検討が必要な課題である。

（3）「第3章 60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁—企業が抱える課題の分析—」

本章では、本研究会中間報告書の分析(労働者本人の意識分析)で議論した「就業希望と就業実現の間にある壁(雇用・不雇用の分岐点)」に存在に着目し、JILPTの企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)のデータを用いて、雇用継続の実現に至るまでの道筋を分断している壁が何であるのかを、現在主流となっている60歳定年制で継続雇用制度がある企業を対象とし、「企業のマネジメント」の観点から明らかにすることを試みた。具体的には、クロス集計及び回帰分析により、60歳定年制で継続雇用制度がある企業を①雇用保障が強い企業(50歳正社員が60歳に到達する比率が100%)、②60歳定年以降の就業希望者(継続雇用希望)が多い企業、③60歳以上雇用比率が高い企業、④雇用保障が強く就業希望が多い企業で60歳以上の雇用比率が高い企業の特徴を明らかにした。

分析の結果、雇用保障が強い企業ほど、60歳定年以降の就業希望者が多く、定年後の雇用継続の実現が、定年前までの「雇用保障の強度」にも依存していることが新たに見出された。上述の結果は、定年前に職場でリストラが実施される場合、60歳以降の就業希望が減退し、雇用される可能性も低いと考える傾向が強くなるという中間報告の分析結果と同じような労働者心理が作用していると思われる。

また、本分析では、年功要素を反映した賃金体系(50歳時の賃金指数で評価)をとっている企業で、定年までの雇用保障が強く、60歳定年以降の就業希望者が多い場合があることが示された。多くの日本企業の従業員は、長く勤め上げるとともに賃金はある程度上昇していくという考えの下に、将来の賃金を予想し、おそらく、当初の予定通り、着実に安定的な賃金が支払われている場合には、従業員たちの間に、定年以降も働き続けたいという意欲が喚起されやすく、就業実現への確信が強められやすいであろう。

本分析の結果を考えると、賃金体系の改変については慎重な議論が要される。今後、高年齢者雇用の促進を図る上で企業が賃金カーブの下方修正を行わなければならない場合には、各従業員の最終的な受け取り賃金総額が期待を下回ることで機会主義行動が誘発されないよう、基本的には一律定年引上げによる全員雇用延長を前提とすることが望まれるであろう。また賃金の上昇率を押し下げる施策が、働く意欲を削ぐような賃金体系の改変であってはならないし、高年齢層を含めた全従業員にとって経済生活を脅かすものとなってはならない。60歳以降の雇用は60歳までの雇用の延長線上にあるのであり、従業員の雇用を守ることに努め、生活安定に配慮した賃金保障の努力をしていくことが企業に求められているといえるだろう。

高年齢者雇用を行う上での企業の課題のひとつは、60歳までの雇用維持が実現可能かどうか、そしてそれを支える人事管理となっているかという問題にあると考えられる。

この他、60歳以降の雇用比率を押し上げる要因として、新たに、「55歳以上の高年齢層の中途採用」の実施と、「60歳代後半層の雇用確保措置」が浮かび上がった。また、60歳代後

半層の雇用を実施あるいは検討している企業で、60歳定年到達者たちの就業希望が高められていることは着目すべき点である。

さらに、定年以降の就業希望者が多い企業で、労働組合や労使協議機関の存在が有意に負の結果となっており、これについては、他の代理指標となっている可能性や高年齢者雇用との間にどのような因果プロセスが存在するのかも含め、今後検討を重ねる必要がある。

上記以外の重要な結果として、60歳までの雇用保障が強く、就業希望者が多い企業の中で、特に高年齢者雇用を推進している（60歳以上雇用比率が高い）企業では、60歳定年以降の働き方や生活に関して定年到達前の従業員に説明するセミナーを実施していることが明らかとなった。中間報告論文でも、就業実現可能性が高い人は、計画性があり堅実な生き方をしていることが多いことが明らかとなっている。本分析でも計画的かつ堅実な生活設計が立てられるような機会を提供している企業で高年齢者雇用が進展していることが示された。

また、就業希望と就業実現の間の相違点について、雇用継続後の就業形態が契約・嘱託やパート・アルバイトよりも正社員である場合、雇用継続後の賃金水準が高い方が、在職老齢年金の受給者がいる場合、働き方について本人の希望や技能やノウハウの継承に配慮している場合には、就業希望が高められている。しかし、実際の雇用継続（60歳以上雇用比率）には、これらの要件は有意ではなかった。今後60歳以降の雇用を進めていく中で、働き方の多様性を認めたり、働き方の質を高めていく施策を講じることが求められる時が来るであろう。高齢者雇用の推進には、業況の変動や企業規模はあまり関係していないが、事業所の所在地は、東京都を中心とする大都市圏で高年齢者雇用が進んでいることが明らかとなった。

以上をまとめると、本章の主要な結論として、安定的な雇用が行われている企業では、従業員たちはこの会社に居続けることに高い価値を見出しやすいということがいえる。おそらくそれは、働くということが、単なる金銭的な対価としての労働力の提供という以上の意味を持ち、各人の人生に深く根付く肯定的な役割認識を形成しているためと考えられる。働くことに対して肯定的なイメージを持ち続ける背景には、企業に対する深い信頼感がある。そのことが60歳以降の就業意欲を高め、将来的には高年齢者雇用の促進につながっていくものと考えられる。

従って60歳到達前にどのような人事管理を受けてきたかという問題が、60歳以降の雇用・不雇用の決定において重要な要件になると考えねばならない。高年齢者雇用の促進のためには、企業には、長期的視点に立った人材育成を行い、また従業員に人生設計を促す機会を提供していくことが必要とされ、また単に、雇用継続のための制度を設置するだけでなく、従業員一人ひとりの心理やキャリア全体に目配りをした人的資源のマネジメントを行っていくことが求められているという、中間報告論文と同じ含意が、ここでも示されることになる。

(4) 「第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響」

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付については、高齢者だけでなく、雇用する企業にも影響を及ぼし、企業による賃金引下げ等の反応が起こるとの議論がある。しかし、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が受けられることにより、高齢者はより低い賃金でも働くようになると考えられるため、企業の賃金引下げ等は、このような高齢者の反応を受けたものにすぎない可能性がある。

そこで、企業側にそれを超えて賃金を引き下げる反応があるか、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフトだけでなく、企業の需要曲線の下方（左方）シフトも起きているのかについて、分析を行った。データは、JILPTの2008年の「高齢者の雇用・採用に関する調査」により、60歳代前半の高齢者の継続雇用を対象とした。なお、労働供給側の分析は中間報告の浜田(2008)の分析結果に基づいている。

分析結果を見ると、賃金に対する在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は、理論的想定のとおり負で有意であるが、浜田(2008)で推計した労働供給における留保賃金に対する両者の係数と絶対値を比較すると、いずれも有意に半分以下である。在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。

一方、雇用関数を推定すると、継続雇用率に対する賃金の係数は理論どおり負ではあるが小さい。労働需要の賃金弾力性も小さく、浜田(2008)で推計した就業関数に基づく労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない(高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用確保措置を講じなければならなくなったことの影響が考えられる)。このため、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する労働供給曲線の下方（右方）シフトによる賃金の低下は、それによる留保賃金の低下の半分より小さいとはいえない。

よって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフト（高齢者がより低い賃金でも働くようになる）の影響を超えるものとはいえないから、企業の需要曲線の下方（左方）シフトが起きているとはいえない。すなわち、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。したがって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業による賃金引下げによって相殺されてしまうことはなく、これらには雇用補助金の効果があるといえる。

(5) 「第5章 65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み」

本章では、65歳より先の雇用確保に向けた企業の動き、雇用確保を進める・進めようとしない企業の意図、雇用確保措置の内容・実績について、JILPTが2008年に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」の結果から明らかにした。

65歳より上の雇用確保措置は、回答企業の4分の1（23.1%）の企業ですでに実施されてお

り、その実施の程度はとりわけ業種による相違が大きい（運輸業、教育学習・支援業、一般機械器具製造業で実施割合が高い）。

65歳より先の雇用確保措置が必要な理由は、高齢者でも十分に働くことができる、あるいは戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるという企業が多いこと、他方、65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由は、65歳以上の雇用は差し迫った課題ではない、個々の従業員の体力や能力に差があり一律の雇用・処遇は難しい、65歳以降の高齢者の健康・体力面での不安等が多い。こうしたことから、65歳より先の継続雇用は、企業側の動機に主に導かれて実施されており、こうした動機は、実際に自社にいる戦力となる高齢者の存在により裏付けられているのではないかと推測される。

雇用確保措置の実施に伴い必要となる人事管理上の取組については、「必要な取組みはない」、「無回答」（＝「わからない」）が多く、人事管理上の仕組みや取組みと65歳より上の雇用確保措置の実施とはさほど強い結びつきがないと見られること、が明らかとなった。

65歳より先の雇用確保措置の内容をみると、65歳より先の雇用確保を行っている企業で最も多いパターンは、定年制度や継続雇用制度といった取組みによらないケース（全員定年があり、定年年齢が65歳以下で継続雇用制度の上限年齢65歳以下の企業）である。65歳を超えた従業員の状況に即して特例として雇用確保を行っている企業が多いと推測される。また、企業が今後65歳より先の雇用確保措置として実施を検討している内容は、「定年制度や継続雇用制度に関わる仕組み以外で企業の実情に応じて働くことのできる何らかの仕組み」が半数近くで最も多いことから、定年制度や継続雇用制度の内容とは別に雇用確保を行うというパターンは、今後も最も主要なパターンと予想される。65歳より先の雇用確保を実現する継続雇用制度の特徴としては、勤務延長制度の活用度が高く、希望者全員を対象者とする傾向が強く、対象者に関する基準は現職の継続をより重視し、業績評価の重視の度合いはやや弱く、継続雇用後の雇用・就業形態としてより多くの形態が活用されている。

65歳以上の従業員の在籍状況は、65歳より先の雇用確保措置の取組状況で大きく変わってくるが（雇用確保措置の取り組みを行っている企業で在籍者割合が高い）、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業の間では、雇用確保を実現する仕組みの中身でさほど目立った違いがあるわけではない。

以上の分析結果を踏まえ、65歳以上雇用機会の拡大促進のための方策を考える際、まず留意すべきは、65歳より先の継続雇用が多くの場合、定年制度や継続雇用制度といった制度にはとらわれることなく、戦力となる高齢者を確保する目的でアド・ホックに実施されていると見られる点である。だとすれば、65歳以上でも戦力となると思われる高齢者を企業が見出すことができる機会を増やすことが、65歳以上の雇用機会拡大のために必要になるであろう。就業者が65歳になる前に、自らの特性やこれまでの就業経験などを生かしながら職業能力をより一層高めていく必要があり、社会的には職業能力を伸ばしていくための機会にアクセスしやすい環境の整備が求められる。高齢者の職業能力をよりアピールするような形での求

人・求職活動におけるマッチングも検討されてもよいだろう。

もう一つ留意すべきは、65歳以前までの継続雇用に比べて、多様な雇用・就業形態が活用されている点である。高齢就業者の加齢に伴う身体的・心理的な状況の変化を考えれば妥当であり、より高齢の雇用・就業機会を確保する上で必要な取組みといえるだろう。今後65歳より先の雇用機会の拡大を進める際、重要なのは、フルタイム以外での雇用・就業形態の活用と高齢者を戦力として活用することとの両立であろう。この点については、実際に65歳以上の従業員を活用している事例などから、高齢者の配置や処遇、進捗管理などの詳細な経験的データを収集し、より踏み込んだ考察を行っていくことが必要になると思われる。

(6) 「第6章 継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか」

本章では、JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)を使用して、高齢者の就労状況、高齢者就労に関する企業側の目的を探り、高齢者就労に関する市場の動きを概観し、最後に若干の考察を加えた。

改正高年齢者雇用安定法の雇用確保義務措置に対して、多くの企業は継続雇用制度で対応している。企業の側にも継続雇用制度の導入には、より積極的な要因が存在するはずである。企業評価の指数として企業業績をベンチマークに用いたところ、60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇や60歳以降も引き続き雇用された者の割合と企業の業績(5年前と比べた売上高の状況)とは無関係である。しかし、業績が悪化した企業の場合は、「正社員の採用(新卒採用/中途採用)が難しくなったため」に60歳を迎えた正社員を引き続き雇用するという回答が多く、コスト削減として、新規の採用を控え、これの訓練費用を削減し、一方で熟練した60歳代前半の者を再雇用等の方法を用いて継続的に雇用することで人手不足を解消している。同時に、再雇用で賃金プロファイルも切断でき、賃金の水準も一定水準以下に抑えることが可能となる。これは諸刃の剣であり、企業の体質が変わりにくい、若手の雇用を奪うといった問題点が指摘できる。継続雇用後の賃金水準の決定については、60歳到達時の賃金水準、退職金の受給状況、在職老齢年金の受給状況、高齢者雇用継続給付の受給状況は、定年到達前と到達後で回答にばらつきが出てくる。また、継続雇用者の年収の水準は、売上高の状況に応じて変化している。

65歳を超えた者の働き方や雇用の確保の問題と直接に関連するのは、年金制度であろう。世界(英米独)は、年金支給開始は65歳以上である。

65歳より先の雇用確保措置について、63.5%の企業は「実施も検討もしていない」。また、雇用確保措置を実施・検討していない理由は「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」、「65歳以降の労働者は健康・体力方面での不安が増すから」であり、現状では65歳を超えた年齢までの継続雇用の義務化には多くの困難があると考えて良さそうである。

一方、株主等の市場はどうであろうか。株主が鋭敏になるのは、おそらく高齢者の退職給付債務（PBO）の問題である。特に厚生年金基金や確定給付企業年金では、PBOの問題を無視することはできない。高年齢者雇用は給付額やその支払い時期に変更を与えることになり、将来の支払額を現在価値に割り戻すことにより計算されるPBOに大きな影響を与える。65歳まで定年延長を実施した場合、一定の仮定をおいて確認すると、個人ベースでみたPBOは減少する。しかしながら、定年延長は、将来、従業員の高齢化を引き起こす可能性が高く、その場合、PBOが増加する。この点から考えても、定年延長や定年制度の廃止は、人事報酬体系の変更が必要であり、従業員に非常に厳しい変更になることが想像できる。

改正高年齢者雇用安定法の3つの雇用確保措置（定年延長、継続雇用制度、定年制度廃止）のうち、継続雇用制度は、原則は希望者全員を対象とすることが求められているが、企業の実情に応じ柔軟な対応がとれるようになっている。雇用確保措置として継続雇用制度の選択が一番多い。この理由として考えられるのは、1点目として「労働生産性低下のリスク」が比較的小さいことで、継続雇用制度では、対象者に対して客観的な基準を定めることが可能であるため、一定の能力水準をもつ従業員のみを雇用することができる。2点目として「人件費増加のリスク」が小さいことで、継続雇用制度では、高年齢者の従業員数を絞り込むことが可能であることに加えて、60歳以降、新しい労働条件への変更が比較的容易である。3点目として「人事制度変更のリスク」が小さいことで、継続雇用制度であれば、60歳未満の従業員に対する人事制度の枠組みや考え方をある程度は踏襲できると考えられる。以上のことは本調査で確認できたと思われる。

一方、PBOを考慮に入れた場合、高齢者雇用によって債務が確定しにくいという問題点は残される。特に、厚生年金基金や確定給付企業年金の場合はその確率が高くなる。その意味で、企業は高齢者雇用に際して、「継続雇用」を選択し、かつ、企業年金は設けない（本調査では40.4%）という選択を行うことが見込まれる。雇用か年金かという二者択一を迫られることになり、従業員にとっては望ましいことであるとは言えない。今後、企業年金の動向を見定めながら、雇用と年金の双方に一層留意した仕組みの検討が望まれる。

2. 高齢者の就業実態に関する分析

以上は、JILPTの2008年の企業調査に基づく分析であったが、次に高齢者個人に関する調査の再分析結果の概要を紹介する。

（1）「第7章 60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因－職業経歴の要因を含む実証分析」

本章では、厚生労働省「高年齢者就業実態調査（個人票）」（2000年、2004年）を用いて、職業経歴を含む各要因が60歳代の高年齢者の就業形態に与える影響に関する実証分析を行った。具体的には、（職歴が把握可能な）55歳当時雇用者であった者の60～69歳の就業形態（就業形態は、雇用就業、自営業就業、他の就業、引退（仕事をしていない）の4区分（引退を比

較の基準)) についての多項ロジット分析を行った。主な分析の結果と政策的含意は以下の通りである。

第一に、55歳当時の職種類型の影響(低技能非肉体職を基準)については、2004年は、高技能非肉体職者が自営業の確率に有意にプラスの影響となっている。60歳代後半に比べ、60歳代前半の場合、職種類型の影響は大きい。男女とも、2004年は、職種類型の影響が大きくなるが、性別により、その影響が異なる。分析結果から、高技能非肉体職者の場合、高齢者自営業の支援政策は有効であることがうかがえ、支援策を続けると同時に、低技能職者の就業促進政策を考慮すべきである。

第二に、(定年到達(定年前退職)直後の仕事と定年前(定年前退職)との)職種変更経験の影響については、職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業(2000年のみ)、他の就業者になる可能性が高くなり、高齢者全体の就業確率が高まる。60歳代前半と60歳代後半で大きな差異はない。男女とも、2000年は職種変更経験ありの方が、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる確率が高い。政策含意として、職種を変更する場合、企業特殊的人的資本の損失により労働生産性が低下し、賃金が低下する可能性が存在する。この問題を解決するために、高年齢に合わせた職業教育訓練制度の充実や自己啓発支援政策が求められる。

第三に、市場賃金率の効果は、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が高まり、自営業者になる確率が小さくなり、就業形態で差がみられる。60歳代前半、60歳代後半とも、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が高まり、自営業者になる確率が小さくなる(2004年の60歳代後半は有意でない)。市場賃金率が高くなるほど、男女とも自営業者になる可能性が小さく、男性の場合、雇用就業者になる確率が大きくなる。市場賃金率を上昇させる政策の効果の就業形態間の差異を留意すべきであろう。

第四に、健康要因の影響は、非健康者の場合に比べ、健康者である場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率がいずれも高い。2004年は、健康状況が雇用就業の確率に与える影響が小さくなる一方、自営業就業、他の就業に与える影響が大きくなっている。60歳代前半、60歳代後半とも、男女とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。

第五に、55歳当時の企業規模の影響については、2004年は、企業規模が60歳代の就業形態に有意に影響しているが、企業規模の差異により、就業形態が異なっている。55歳当時の中企業(従業員100~999人)雇用者に比べ、55歳当時の大企業(従業員1000人以上・官庁)雇用者の場合、雇用就業者になる可能性が大きく、55歳当時の小企業(従業員1~99人)雇用者の場合、自営業者になる確率が高い。男女で企業規模の影響に差異がある。

第六に、定年経験の影響については、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が高く、また、2004年は自営業者になる可能性も高い。60歳代前半より60歳代後半で、定年経験が雇用就業者になる確率に与えるプラスの影響が大きい。男女とも、2004年は、定年をした後に自営業者になる確率が高く、2000年は、定年経験が雇用就業者になる確率にプラスの影響

を与える。2004年は、定年経験が男性の雇用就業に有意な影響を与えるが、女性の雇用就業に与える影響は有意ではなく、男女の差がある。

第七に、雇用延長経験の影響については、雇用延長経験なしの者に比べ、雇用延長経験者は、雇用就業者になる可能性が高い。60歳代前半と60歳代後半(2004年を除く)、男女とも、雇用延長経験が雇用就業者になる確率に有意にプラスの影響を与える。女性の方が男性より影響が大きい。

定年経験、雇用延長経験の分析結果から、定年経験者が雇用就業者になる可能性が高い理由の一つとして、継続雇用制度による定年後の雇用就業を継続する者の増加があげられる。高齢者の雇用就業の促進のため、希望者全員を対象とする継続雇用制度の普及は必要であろう。継続雇用制度の導入・実施状況に関する更なる分析は今後の課題である。

第八に、公的年金の影響については、2004年は公的年金が雇用就業に有意にマイナスで、2000年に比べ影響が大きくなる。60歳代前半(2000年は有意でない)と60歳代後半とも、2000年に比べ2004年の場合、公的年金が多いほど雇用就業者になる確率が小さくなる。公的年金が各就業形態の確率に与える影響は、男性が女性より大きい。分析結果から、公的年金が、高齢者老後の生活保障機能を持つ一方、公的年金受給額の増加により雇用就業確率が低下する可能性の存在が伺える。したがって、公的年金制度の改革に当たっては、それが高齢者の雇用・就業に及ぼす影響をも考慮することが重要な課題といえる。

第九に、マクロ経済要因の影響について、失業率が低いほど、自営業者、他の就業者(2004年)になる可能性は大きくなる。有効求人倍率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。60歳代前半、60歳代後半では、2004年において失業率が高くなるほど自営業者になる可能性は小さくなり、2000年の場合、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。分析結果から、高齢者の就業促進政策において、全体の労働需要を上昇させるマクロ経済政策が求められる。マクロ経済政策が高齢者に就業に与える影響に関する更なる分析は、今後の課題である。

(2) 「第8章 健康要因から見た高年齢者就業の実態—昭和55～平成16年の高年齢者就業実態調査から—」

本章の目的は、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」の個人票データを用いて、健康と就業状態の同時決定関係を考慮したうえで公的年金などの政策変数の影響力を検討する。就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアス及び不健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就労の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考える。本章では、大石(2000)と同じ種類のデータを使用し、分析の目的も似ているため、これを踏襲した分析を行っている。結果の解釈では、清家・馬(2008)との比較検討を行う。分析の対象は、現在60～69歳の男性で、55歳当時雇用者だった者に限定するが、定年を考慮し、分析年齢を、60歳定年制が定着している1996年以降は60～64歳、65～69歳、1992年以前は55～59歳、60～64歳としている。

健康の内生性についてHausman (1978) の外生性テストをした結果、「ふだんの健康状態」(全期間)は、1983～1992年の55～59歳、60～64歳、1996～2000年の60～64歳、65～69歳で、就業決定で健康変数は内生変数という仮説を支持しているが、「肉体的な就業可能性」(1996～2004年)は2000年のみ支持という結果となった。このように結果が安定的でないのは、大石(2000)の予想「健康の内生性をテストする本論文の試みは、いくつかの重要な課題を残している。(中略) 今後は日本でも、アメリカで行われているように多様な健康情報を用いた高齢者の労働供給構造の解明が重要なテーマとなるであろう」と平行である。

公的年金受給について、清家・馬(2008)は、「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」と結論している。本章では、推定値の時系列的な変化は問題としていない。「ふだんの健康状態」の場合、健康を考慮に入れると、1983年～1992年までは有意で、公的年金が就業決定に影響を与えている可能性は認められる。1996年、2000年は、健康を考慮に入れた場合、統計的に有意とはいえない(健康を考慮に入れない単一式の推定では有意な場合がある)。2004年は、健康変数が内生変数という仮説が支持されず、健康を考慮に入れない単一式の推定は、公的年金の受給額は有意であった。分析手法等の違いから、清家・馬(2008)とは若干異なる点はあるものの、概ね、公的年金の受給額が就業決定に影響を与えている可能性は言えそうである。

賃金率について、清家・馬(2008)は、「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」と結論している。賃金と就業決定の関係は、市場賃金率が上昇すると労働者の労働供給が増加する(代替効果)。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。したがって、就業決定の場において、賃金がマイナスに影響を与える(賃金が低下しても就業決定を行う)という行動も容認されると考えるが、従来の就業決定モデルでは、符号はプラスのようである。本章の結果は芳しくない。統計的に有意な結果が公的年金と比べて少なく、安定的でなく、符号条件もマイナスが多い。分析方法の違いがあり、厳密な比較はできないが、清家・馬(2008)とは差異がある。

推定方法、説明変数の使用などの分析手法が異なる(本章は健康の内生性を考慮し、清家・馬(2008)では公的年金受給額と就業決定の内生性を考慮(この他、説明変数が一部異なる))ため、厳密な比較は難しいものの、以上のように公的年金、市場賃金率に関する分析結果は、本章と清家・馬(2008)とは若干異なる。しかし、清家・馬(2008)の推計結果は直感とも合致する優れたものであり、「高年齢者就業実態調査」からは健康を考慮に入れるよりも、公的年金受給額と就業決定の内生性を考慮に入れた方が建設的な分析が可能のように思われる。

本章の主要な結論は、健康情報が少ない中で健康の内生性を考慮した分析を行うと、概ね60～64歳の就業決定においては健康水準を気にしている可能性を示唆したことである。また、平均的に見れば、概ね、公的年金の水準を考慮し就業決定を行っているといえよう。賃金の水準も平均的に見れば、(やや弱い)これを考慮して就業決定を行っているように見える。

高齢者の就労は少子高齢社会では大きな影響を持つ。労働力の確保、健康の保持（これは医療費とも関連）の点である。就労は、高齢者に目標・目的を与え、生活を規則的なものにし、他者とのコミュニケーションを通して、身心の諸活動を維持・活性化する。その意味では、健康保持は就労の必要条件である。定年退職後に充実した生活を営むための収入の確保も重要である。年金や蓄えなどのみで十分でない人々も多く、就労で収入を補う必要がある。健康を損なったり介護が必要となる場合などに備え、蓄えを減らさずに余裕を残して安心して生活できるように、定年後も就労を希望する人々が多い。そうした期待に応えることが、高齢者就労支援政策に望まれている。

（3）「第9章 中高年者縦断調査を用いた中高年の就労決定に関する予備的考察」

本章の目的は、厚生労働省「第1回中高年者縦断調査」（2005年）の個票データを用いて、中高年世代の就労決定・健康（身体および精神）の内生性を考慮した同時推定を行うことである。高齢者が働きつづけられるための条件として、ここで健康を考える。健康にも、身体的な健康と精神的な健康の両面がある。「第1回中高年者縦断調査」は、2005年10月現在で50～59歳の全国の男女を対象に実施しており、健康に関して身体的な健康だけでなく精神の健康度も調査する等詳しい情報が得られる。分析の枠組みは、先行研究と同様、就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアス及び、健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就労の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考える。50～59歳の男性で、就業は雇用者に限定し、健康度は精神的な健康度を加味した場合、加味しない場合両方を考慮している。

構造形の賃金率関数の推定結果は、健康状態（推定値）は予想に反し有意ではない。また、精神的な健康度もなんら影響を与えていない。管理職は有意にプラスであるがそれ以外の職種は有意にマイナスである。地域ダミー（南関東を基準）はすべてマイナスで有意である。精神的な健康度を加味しない場合、サンプル・セレクション・バイアスの問題は生じていない。

健康関数の推計結果は、年齢の効果が無いが、サンプルの年齢が比較的若いためと考えられる。喫煙しないは有意で健康の水準を上げるが、飲酒しないは健康度には有意ではない。病気や怪我の治療費をかけた場合は健康水準が低下する。また、健康維持に費用をかけた場合（スポーツジム等）は有意ではないが、中程度の運動や高程度の運動は有意に健康水準を引き上げる。各種の疾患に罹患することは健康の水準を引き下げる。趣味・教養の活動を行うことは健康度の増加に対してプラスで有意な影響を与える。また、精神的な健康度（数値が上がるほど精神的に不健康な疑い）は有意にマイナスとなる。なお、精神的な健康度の効果は身体疾患より小さい。

構造形の就業関数の推定結果（男性）について、まず、50～54歳サンプルは、予想に反し、健康水準がマイナスで有意である。仮説だが、年齢が若く、かつ、健康水準が高ければ自営業等の自分が本来やりたかった職業に転換している可能性もある。本来、この年齢階層では健康水準は就業と無関係なのかもしれない。賃金は有意にプラスである。企業規模は、99人

以下企業が有意にプラスであった。貯蓄、持ち家は、ある方が就業効率を高めている。住宅ローンは、返し終えているのか、有意ではなかった。趣味・教養活動を行っている者は就業確率を高める。配偶者に所得があるもプラスで有意なのは、年齢階層が若い結果によるのであろう。たばこは吸わないはプラスで有意だが、飲酒は有意ではない。検診を受けている場合には就業確率が高まる。その他、各種疾患に罹患した場合はマイナスだが有意ではない。ただし、入院経験がある場合は就業確率を引き下げる。最後に、精神的な健康度はマイナスに有意であり、この値が悪くなる（値が大きくなる）と就業確率を低下させることがわかった。

55～59歳サンプルは、健康水準は有意とならない。賃金は有意にプラスである。企業規模に関しては、99人以下企業と1,000人以上と官公庁が有意にプラスであった。貯蓄は有意でなくなった。持ち家ありで就業するという構造は同様に見られる。住宅ローンも有意ではなかった。趣味・教養活動を行っている者も有意ではなくなった。配偶者に所得があるがプラスで有意なのは同様である。たばこは効かなくなった。また、検診を受けている場合には就業確率が高まるのは同様である。その他、各種疾患に罹患した場合はマイナスだが有意ではない。ただし、入院経験がある場合は就業確率を引き下げるのは同様である。最後に、精神的な健康度だが有意ではない。

就業関数の結果から精神に関する指標の効果が年齢階層によって異なり、50～54歳に関しては有意に就業確率を引き下げ、55～59歳に対しては有意でないことが分かった。

50～54歳は自殺率の山と一致する。その意味で、50歳代の自殺をどう減らすかが我が国の政策上の喫緊の課題である。自殺の原因は経済・生活問題が最多で、次に健康問題である。また、精神的な健康度指標が50～54歳で有意に就業にマイナスという結果は注目に値する。これはメンタルな問題から就業を継続したいのに就業を継続できない場合も含んでいる。勿論、ほとんどの者が精神的には健康な状態であるし、臨床上のスクリーニングを受けているわけではない点、この係数を読むのには注意を要するものと思われる。

以上をまとめると、健康水準の向上は就労確率を高めることは明らかになった。この結果は、大石（2000）と同様である。精神的な健康指標を加味して分析を行った結果、精神的健康指標は就労の決定に際して大きな影響を与える可能性が見いだせた。

なお、データ上の問題点として、身体的な健康度と精神的な健康度を峻別できるかどうかという問題があり、これは推計上の影響として多重共線性の問題である。精神的な健康指標がもたらす結果は、過大あるいは過小に評価されているかもしれず、今後の課題でもある。

3. 欧州諸国の高齢者就業の現状と政策及び日本への示唆

最後に、欧州諸国の高齢者就業の現状と政策を概観し、我が国の高齢者政策へのインプリケーションを探った。

「第10章 欧州における高齢者雇用就業の現状と日本一本格的な高齢社会の到来に見合った

総合的かつ強力な政策展開をー」

近年、EU（欧州連合）諸国でも高齢者雇用の促進に力を入れている。人口高齢化による税や社会保障負担の増大傾向を受け、1990年代後半には、「活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）」政策へと全面的かつ明確に転換し、今日に至っている。また、最近、高齢者雇用に関する報告書が出されている。本章では、こうした報告書の分析を基に、EU諸国における、近年の高齢者就業拡大の特徴・要因、高齢者の就業促進を目指した政策対応をまとめるとともに、日本に対する政策的インプリケーションを論ずる。

日本では、高齢化が急進展しているため、欧州諸国以上に、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側（税・社会保険料負担者）へ回ることが大切である。例えば、2020年の日本では、勤労者世代を20歳から70歳までとしても、勤労者2.83人で1人の高齢者（70歳以上）を支えないとまらない。この「2.83」は、同年の西欧諸国平均で、勤労者世代を20歳から65歳までとした2.78人とほぼ同じであり、日本の方が5歳長く働いてちょうど西欧諸国とつりあうことになる。さらに、日本の年金水準、特に老齢基礎年金（国民年金）の水準は、国際的にみて決して高くない。少子高齢化の進展を考えると、高齢者の雇用就業の拡大及び就業内容の改善が極めて重要ということになる。

EU諸国における高齢者の雇用増加内容（2000～2006年）をみると、①女性の増加が大きい、②自営業より雇用者で増加、③期間雇用労働者より常用雇用者で増加、④パートタイマーよりフルタイマーで増加、⑤就業分野では、肉体労働から、より知的集約的な職種に移行している。日本は、男性の伸びが大きく、パートタイマー、期間雇用労働者（嘱託・契約社員）の増加が大きいなど、欧州とは雇用増加の内容が異なっている。

高齢者の就業率増加に影響する要因として、「2007年欧州雇用白書」は、

（1）公的年金等引退後の所得、（2）高齢労働者の就業可能性（employability）に影響する要因（①産業構造の変化（サービス産業就業者比率が高い国で高齢者就業率は高いが相関は特に強くない）、②使用者による年齢差別、③年功賃金と生産性（年功賃金と高齢者就業率は負の相関という分析がある一方、純粋に年齢のみの効果はほとんどないという分析もある）、④雇用保護立法（OECDのEPL指標と高齢者（55～64歳）就業率との間では、通常弱いマイナスの相関）、⑤健康、職場の安全衛生（障害者の非活動割合は非障害者より高い、加齢に伴い障害要因者は増加等）、⑥技術水準と生涯学習（高学歴ほど労働力率が高い、高齢者の訓練受講率と就業率との関係の国際比較は、正で統計的に有意な関係）、（3）高齢者を引きつける仕事の魅力（就業条件）（仕事の質（quality of work）は高齢者を雇用に留め、職場復帰を奨励する大変重要な要素、①就業時間の漸減や多様な就業時間の設定が可能な職場、②人間工学に配慮した職場づくり、職務設計（job design）等）仕事が高齢者に魅力的なものになることが重要である。（4）労働（適応）能力（work ability）と労働の質に焦点を置いた総合的取組み（「労働（適応）能力」は、仕事と個人的な資質（生涯を通じた健康、専門的能力や価値）との間の適切なバランスに影響するものであり、労働（適応）能力の保持に

失敗すると、適当なバランスを崩し、ほどなく離職や引退につながるとされる。就業条件の指標と高齢者の就業率との間の相関関係が高い。)を挙げている。

欧州各国は、上記の諸要因に影響を与える多面的な取組みを行い、高齢者の就業増加につなげている。

(1) 年金改革およびその他の社会保障制度改革(ほぼ全てのEU加盟国で、近年、早期引退の道を狭め、就業年齢延長を促進するよう、個々の高齢者のインセンティブを高める改革が実施された。多くの国で、保険料と年金給付のリンクが強化され、障害、病気等を理由とした早期引退制度の利用が難しくなっている。特に注目すべきことは、標準的年金支給開始年齢を67歳ないし68歳へと引上げを決定ないし本格検討する国が増えている。また、ほとんどの国で、早期引退の規定を厳しくしている。)、(2) 年齢差別是正、男女平等化への積極的対応(年齢障壁是正のため、「宗教または信条、障害、年齢、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用機会均等EU指令」(2000年11月)に基づく差別禁止法制が、全てのEU加盟国で施行されている。女性の職場進出に対する社会規範が変化し、女性の技能水準の向上や就業と家庭の両立がしやすくなったことにより、若い世代の女性から高齢期女性の就業率上昇へとつながっている。)、(3) 学習・教育訓練(EUの雇用戦略に基づき、成人教育への高齢者の参加率を高める対策が各国で実施されている。若年期教育がもたらす生涯を通じた就業拡大に対する長期的効果をEUでは大変重視している。)、(4) 職場の就業環境改善キャンペーンの奨励、(5) 雇用戦略、社会保護及び社会的統合に関する公開調整プロセス(欧州雇用戦略により一連の総合的雇用政策改善手続きを実施、同様のプロセスが、社会的排除との闘い、年金戦略、医療・介護の分野でも始まり、年金戦略では、「就労期間延長のインセンティブ強化」が強調されている。ストックホルム欧州サミットで、55歳から64歳の高齢者就業率50%目標が追加された。)

欧州以上に高齢化が急速な日本においては、欧州以上の積極的な取組みが必要で、多面的な分析に基づく、労働政策、社会保障政策のより統合的なアプローチが求められる。

日本の課題及び欧州の政策からのインプリケーションを整理すると、以下のようになろう。

(1) 60歳代前半の雇用継続内容の改善と70歳までの雇用・就業の促進

①雇用継続内容の改善：60歳代前半の継続雇用は、2004年の高年齢者雇用安定法の改正を踏まえ、量的には着実に進展しているが、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変化しないにもかかわらず、賃金・賞与、雇用形態、格付けが大きく変わるなど、質的側面では課題が多い。欧州でも、近年、労働の質の改善、教育訓練の受講促進等に積極的に取り組んでいる。日本でも、職域改善、職業能力開発等条件整備、60歳以降での賃金改善等により高齢者の能力の一層の活用を図る必要がある。

②70歳までの雇用・就業の促進：近年、EU諸国は65歳程度までの就業を目指している。人口構成の違いからすると、日本では、70歳までの就業促進が必要である。70歳程度まで生き生きと働ける社会の実現を目指し、60歳代後半層の政策的位置付けを早期に変えなくてはならな

い。65歳以上の者は、現在、雇用保険の適用除外とされている。これは、65歳を労働市場からの一般的な引退年齢とし、それ以前の者は雇用就業政策の対象、それ以後の者は公的年金で扱うとの政策分担の考え方に基づいている。しかし、1999年の年金改正で、65歳以上70歳未満の者のうち就業する者は、公的年金の世界では引退者とみなされなくなった。雇用政策でも「70歳まで働ける企業」施策の推進が始まった。60歳代後半層を、雇用・就業と年金の混合領域と明確に位置付け、i)65歳以上70歳未満の者に対する雇用保険に基づく支援を、個人に対する失業給付に先だって事業主への雇用助成各種給付金の支給から漸進的に始めること、ii) 自営、NPOその他の多様な社会参加を積極的に奨励すること、等70歳までの雇用・就業の本格化を目指した積極的な対策を推進する必要がある。欧州諸国で67歳ないし68歳への年金支給開始年齢の引上げを決定ないし本格検討している国が増加している状況は、高齢者の雇用就業対策の推進に際し十分留意する必要があるだろう。

(2) 活力ある高齢化に向けた総合政策

日本でも、目標設定にもとづく戦略的取組みが近年各個別政策分野ではかなり進展してきた。しかし、日本は世界でも屈指の高齢化の道を歩んでいる。積極的な高齢者雇用就業政策に加え、i) 若年・女性の就業促進と就業所得の改善（若年期の雇用内容、若い世代の女性の就業率が高齢期まで影響）、ii) 生涯を通じた健康保持・能力開発、iii) 基礎年金水準の所得も得られない低所得高齢者の所得保障対策、iv) 非正規労働者への年金等社会保険の適用拡大、など「活力ある高齢化社会」の実現をめざした総合的かつ強力な施策の展開が緊要であり、労働（適応）能力と労働の質に焦点を当てた取組み等、欧州諸国の政策対応は、日本でも大いに参考となろう。

第4節 分析結果からの示唆

高齢者の就業決定要因について、本報告書では、中間報告を踏まえ、新規の企業調査（JILPT調査）及び既存の個人調査（厚生労働省調査）の個票データを用い、高齢者雇用促進のための条件、課題等について更なる検証を加えた。また、欧州諸国の高齢者就業の現状・政策も概観した。

本報告書では、（第1章～第9章の）個別の論文では、各々、独自の分析視点・対象設定に基づく高齢者の雇用状況と高齢者活用企業の特徴、高齢者の就業決定要因を明らかにしている。そのため、個別論文ごとに論点の置き方等特徴がみられる面もある。しかしながら、総じて言うと、各論文の様々な切り口での分析から、高齢者雇用を進める点で重要な点、課題等が浮かび上がってきたと考えられる。

まず、高齢者雇用の促進を進める上で、人事労務管理、特に賃金制度の在り方が非常に重要である。高齢者の就業ニーズ等も踏まえ、適切な制度の設計・運用が求められる。

分析結果からは、定年年齢や継続雇用上限年齢に61歳以上への引き上げ等60歳以降の高齢者雇用の本格的な促進を図る上で、賃金・人事制度の見直しをする場合の方向としては、年齢の制約を小さくする、年齢的要素を重視する賃金制度の見直しを図る（賃金プロファイルの修正を図る）ことが示唆された。しかし、賃金制度の見直しに際しては、年功的要素を全くなくすということではなく、高齢者のモチベーションや生活の安定等へ配慮する必要がある（年功的要素も配慮）。また、継続雇用を進める際には、継続雇用後の賃金水準も、大幅な賃金調整をすべきでなく、また、過度に差をつけすぎるのでなく、高齢者の就業の実態（意欲も含む）や生活等を考慮する必要がある。さらに、後述するように、長期的視点にたち、職業生涯をにらんだキャリア形成、人材育成を図ることが求められる。

高齢者雇用の推進は、高齢者の「戦力化」をいかに図るか、高い職業能力があるかが、企業だけでなく労働者にとっても重要である。高齢者の職業能力をどう高めるか、企業が高齢者の能力を適切に把握し、評価、活用するか、が重要である。その際、職業能力は、基本的には、それまでの仕事経験の上に培われてくるものであり、従って、高齢期になる前の働き方が非常に重要である。高齢者の職業能力を的確に評価できる仕組み、労働者自身が適切に把握できるようなガイダンス等も重要である。また、高齢期になっても、引き続き就業を続けられるには、職業能力の維持、向上を図る機会、高齢期になり新たな職場、職務での就業という場合もあり、そのための能力開発機会の整備が重要である。こうした点、行政の支援も重要である。

50歳代の雇用保障、高齢者の中途採用、65歳より先の雇用確保等高齢者の活用を図っている企業は、高齢者の戦力化が進んでいるものとみられる。また、高齢者の就業意欲も高いものと予想される。結果的に賃金も高く、60歳以降の高齢者の継続雇用や就業希望、60歳以上の雇用割合等が高く、高齢者の雇用が進んでいるものと考えられる。

60歳以降の高齢者の雇用・就業決定は、60歳になるまでの働き方・職業キャリアが影響している。企業調査に加え、個人調査の分析でも60歳以降の就業形態選択に60歳以前の職業経歴が影響している結果となっている。60歳以前の働き方が非常に重要である。企業の長期的視点に立った人事管理、人材育成、長い職業生涯を見据えた生活設計機会の提供、労働者がキャリア形成をいかに図るかが重要である。

制度面の高齢者就業への影響について、定年制度・継続雇用制度、公的給付に加え、企業年金（退職給付）についても注目する必要があることが示唆された。定年制度は、高年齢者雇用安定法の改正等もあり、継続雇用制度も含めてその影響を考察することが重要となってきている、公的給付について、個人調査の分析では、年金の就業抑制効果について、健康の内

生性を考慮した場合、1983～92年は認められるが、1996、2000年は統計的に有意とは言いにくい。また、2004年は2000年に比べ年金の影響度は大きくなっている。長期的には年金の影響は小さくなっていることが示唆される。企業調査の分析では、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付は企業への雇用補助金効果が検証され、年収維持への利用は継続雇用に影響を与えないという分析から就業抑制要因となっていないことが示唆される。他方、企業年金については、企業調査の分析から、年収維持への利用は継続雇用率を下げている、また、退職給付債務の問題（特に厚生年金基金、確定給付企業年金）もあり、高齢者雇用への影響が示唆される。

高齢者の就業能力に関連し、健康要因が、内生性も考慮した上でも高齢者の就業決定に影響する点を確認された。さらに身体的健康だけでなく精神的な健康も高齢者(50～54歳)の就業決定に影響を与える可能性が今回示唆された点も重要である。

現状では、高齢者雇用についての企業の取組み方に大きな差がみられる。また、65歳までの雇用確保措置は継続雇用制度で基準に適合した者を対象とする対応が中心であるほか、継続雇用の質的課題（賃金、処遇等）が挙げられる。65歳より先の雇用確保については多くの企業は実施も検討も行っていない。他方、65歳より先の高齢者の雇用確保措置を行っている企業も、定年制度や継続雇用制度によらず、企業の実情に応じた仕組みでの対応が多く、いわば、戦力となる高齢者へのアド・ホック的な対応が多いとみられる。しかし、今後、団塊の世代が2012年には65歳に到達し始めること、2013年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まり、60歳代前半は段階的に年金が全く支給されなくなる等から、企業としてもこれまで以上に多くの60歳代前半層の本格的な活用（フル雇用）、65歳以降の高齢者の能力の活用が求められよう。すなわち、より一層、高齢者の戦力化を進めることが求められよう。高齢者の就業ニーズも踏まえつつ、また、60歳になる前の期間も含めて賃金・人事処遇制度(定年制度、継続雇用制度を含む)の見直し、職場環境の整備を図ることが必要となると考えられる。アド・ホック的な対応とはいかないであろう。

特に、65歳より先の高齢者雇用は、高齢者の就業ニーズ・能力・体力が多様であること等から、65歳までの雇用とは、企業の取組み方、制度的対応等に違いがあると推察される。企業調査からも、多様な雇用・就業形態を活用している点等が示唆される。

また、今回調査の制約も指摘できる。今回の調査は、労使の高齢者雇用への取組み方、企業全体としての人事労務管理制度や福利厚生制度、経営方針について設問がほとんどなく、企業行動と高齢者雇用に関しては、十分な把握分析ができていない。また、企業調査の分析では、労働組合の高齢者就業への影響が示唆される結果もみられたが、推計方法により効果が異なり、有意でない分析もみられた。労働組合の効果の解釈について他の代理変数となっ

ていないかも知れ、検討が必要である²。

高齢者雇用の推進を図る上で、企業戦略と高齢者雇用、労使の高齢者雇用への取組状況、特に高齢者活用企業の特徴、制度面、実態面について、ヒアリング調査等も含め、一層情報を収集し、詳細な分析を行い、知見を深めることが必要であり、また、ノウハウ等の共有化を図ることが必要であろう。

また、高齢者の多様な就業ニーズ等の把握が重要な他、今後は（社会参加も含め）企業によらない働き方も重要である。こうした点の実態把握は、企業調査では、必ずしも十分とはいえ、個人への調査が必要である。

なお、こうした点については、高齢者活用が進んでいる企業へのヒアリング調査を別途実施しており、企業の高齢者雇用への取組に関し調査シリーズとしてとりまとめることとしている。また、高齢者の個人調査を平成21年度に新規に行っており、高齢者就業促進のための条件、課題等を探ることとしている。

最後に高齢者就業支援策について、65歳までのフル雇用、65歳より先の雇用の促進を図る上で雇用確保措置を今後どう整備していくかが重要な課題と考えられる他、就業意欲を阻害しない制度設計（年金等）、職業能力開発への支援、就業可能な環境整備、キャリア形成への支援、高齢者の健康対策等が求められる他、高齢者雇用先進事例の収集・分析・情報提供も有用であろう。さらに欧州諸国の経験からは、重複するが、労働（適応）能力と労働の質を高める政策、総合政策（社会保障と労働政策（若年・女性も含む）等の総合展開）の重要性が指摘できる。また、個人調査等の分析から、高齢者の就業にはマクロ経済（需要）要因も影響しており、就業環境整備という点では、マクロ経済政策も重要である。

以上、本報告書の分析結果を整理したが、これは、高齢者の就業決定には、①年金や定年制等制度要因（年金、定年制の影響は近年は小さい）、②従業員の意識・就業能力（本人の職務能力、健康、介護等家庭事情等）、③企業の人事労務管理施策（特に継続雇用の質的課題やリストラが継続雇用希望にマイナスの影響）、④60歳以前の働き方の状況（企業、労働者双方の対応）が影響するという中間報告の結果が再確認されるとともに、より詳しい（新しい）知見も得られた。また、今後の検討課題も浮かびあがった、といえよう。今回の分析を踏まえ、ヒアリング調査、個人調査等により、さらに高齢者の就労促進に関する研究を深めていくこととしている。

² 連合は「希望する者全員が65歳まで働き続けられる環境整備をはかる」こと等を「政策・制度要求と提言」（2009年6月）で掲げている。

第1章 企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因 — 年功賃金の影響を含む実証分析

第1節 はじめに

企業の賃金制度は高齢者の雇用に大きな影響を与える。このことはすでいくつかの実証分析で確認されている。たとえば大橋(1990)、樋口・山本(2002)、三谷(2001)は、定年延長が賃金プロファイルを緩やかにする効果を持つこと、すなわち定年延長に対応して企業が年功賃金を調整したことを確認している。

しかし定年だけではなく、雇用延長期間なども含む企業の年齢制限慣行全体に¹ついて、それと年功賃金との関係を包括的に分析したものはまだ少ない²。本章では、定年だけでなく、定年後の継続雇用制度³なども含め、企業における雇用の年齢制限に与える年功賃金の影響について、最新の調査の個票によって実証分析を行うこととしたい。

具体的には、企業属性、従業員属性、他の制度要因、地域要因の影響を考察した上で、(1)賃金カーブが企業における定年の上限年齢の設定にどのような影響を与えるか、(2)賃金カーブが企業における継続雇用の上限年齢の設定にどのような影響を与えるか、の問題を明らかにしたい。

本章の構成は以下の通りである。第2節で、先行研究をサーベイした上で、仮説を設定する。第3節では、実証分析に用いた統計資料、計量分析の枠組、および変数の設定について述べる。第4節では、クロス集計の結果について述べ、第5節では、計量分析の結果を検討する。最後に、計量分析から得られた結論および政策含意をまとめる。

第2節 先行研究のサーベイと仮説設定

1. Lazear モデルによる賃金カーブと高齢者雇用の年齢制限に関する経済学の説明

賃金プロファイルの経済学的意味については、主として人的資本理論(Becker1964; Mincer1974)、暗黙的契約仮説(Lazear 1979, 1981)⁴の二つの考え方が有力であるが、本章

¹ 定年の上限年齢と定年後再雇用の上限年齢に、概念として重複する部分があるが、厳密的に継続雇用の上限年齢の問題は(1)「60歳+ α 」に属し、定年の上限年齢の問題は(2)定年年齢引き上げの問題に属する。また、本章で用いた調査個票において、定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢に関する質問項目が別々に設定される。そのため、本章では高齢者雇用の年齢制限について、定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢の2種に分けて分析する。以下では、定年の年齢制限と継続雇用の年齢制限の両方を含むものは「高齢者雇用の年齢制限」と呼ぶ。

² 本章では、高齢者就業における労働需要側(企業)に関する実証分析を行っている。高齢者就業における労働供給側に関する最近の実証分析(労働者の主体均衡モデルに基づく計量分析)については、大橋(2005)、清家・馬(2008)を参考されたい。

³ 今回のJILPT調査で定年後の継続雇用制度は主に再雇用制度、勤務延長制度の2種に分けられる。再雇用制度とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後に、再び雇用することを意味し、勤務延長制度とは、定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用することを意味する。

⁴ 人的資本理論(Becker1964; Mincer1974)によれば、賃金の上昇は、教育水準(学歴)を通じて形成される一般的人的資本(general human capital)と仕事を通じて技能を習得する機会、すなわちOJT (on the job training)

ではとくに年功賃金と定年など年齢制限との関係を分析するという分析目的に則り、まさにその関係についての理論枠組みを提供している後者のLazearモデルに基づいてモデルを構築することにしたい。

Lazearモデル(1979, 1981)は、労働生産性が一定であれば、年齢の上昇とともに賃金が上昇することにより、若年時に労働生産性より低い賃金を受け取る一方、中高年時に労働生産性より高い賃金を支払うようにし、怠けて努力水準が一定以下である従業員が解雇されることにすれば、従業員の怠慢を防ぐことができることを示すものである。このモデルでは、雇用期間前半の生産性と賃金の差額を企業に保証金として預けるが、その後に怠けることになれば、解雇されることにより、その保証金が企業に没収されるそのため、従業員が一生懸命働くことになる。つまり、Lazearモデルによれば、年功賃金が従業員に対するインセンティブの効果を持ち、年功賃金の存在に合理性があることが示めされる。しかし、このような年功賃金制度のもとでは、雇用期間後半の中高年層に高賃金を受け取ることにより、その時期での賃金と労働生産性の乖離が存在する。そのため、ある時点で従業員を定年退職させることが必要となる。以下ではそうしたLazearモデルで年功賃金が高齢者就業の年齢制限に与える影響について図によって説明する。

まず、**第1-2-1図**で賃金カーブが定年の年齢制限に与える影響を示している。企業Mの賃金カーブをABで示し、企業Nの賃金カーブをAB'で示す。ABの傾斜度がAB'の傾斜度より大きく、つまり賃金カーブは企業Mが企業Nより急である。「ゼロ利益賃金経路」(zero profit wage path)⁵に従って、企業にとって、従業員の生涯貢献度(労働生産性)が生涯賃金総額と等しいことが望ましい。つまり、「ACOの面積=OPBの面積」(企業M)、「ACO'の面積=O'P'B'の面積」(企業N)の前提条件の下では、企業は、従業員を雇用する。この条件を満たすため、企業MはT1の年齢で従業員を辞めさせ、企業NはT2の年齢で従業員を辞めさせる。年齢T1、T2は企業M、企業Nの定年年齢となる。Lazearモデルによれば、賃金カーブが急である企業Mの定年年齢T1が、賃金カーブが緩やかである企業Nの定年年齢T2より低く設定されると考えられる。

次に賃金カーブが高齢者継続雇用の年齢制限に与える影響について**第1-2-2図**を用いて検討する。例として、上記の企業M、企業Nを利用して説明する。企業Mの賃金カーブをABで示し、企業Nの賃金カーブをAB'で示しており、ABの傾斜度がAB'の傾斜度より大きい。企業は、定年

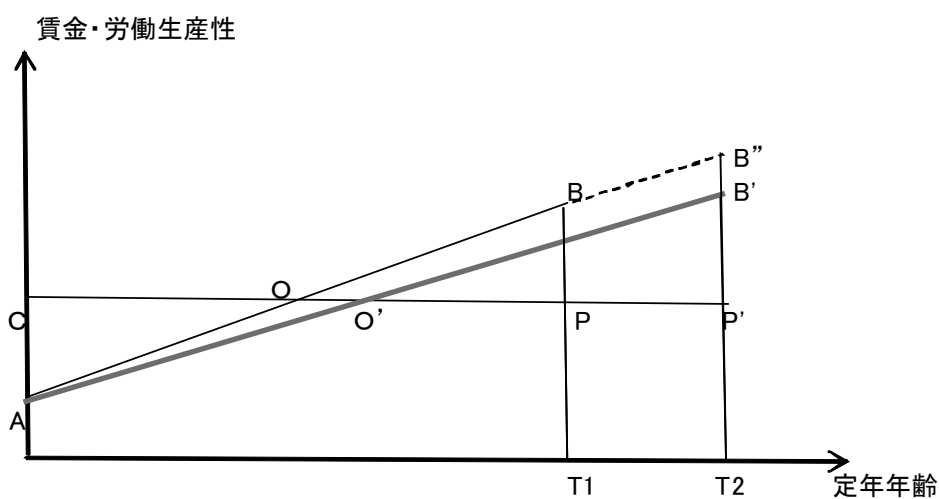
による「企業特殊的人的資本」(special human capital)の上昇の結果であることが説明されている。勤続年数は企業特殊的人的資本の代理指標である。人的資本理論によると、勤続年数が長くなるほど賃金が上昇すると考えられる。

年功賃金については、人的資本理論と暗黙的契約仮説以外の理論仮説もある。例えば、生活保障仮説によれば、終身雇用あるいは長期雇用の場合、年齢の上昇に伴い、労働者の子供に対する扶養費および教育費が上昇するため、年齢の上昇とともに賃金が上昇する賃金制度が導入されると説明されている。小野(1989)は、日本と韓国における年功賃金には、いずれも年齢の効果(生活保障)が勤続年数の効果(人的資本)より大きいことを示している。また、マッチング理論(Jovanovic 1979)、トーナメント理論(Lazear and Rosen 1981)、職務遍歴仮説(小池 1966, 1981)などにより、年功賃金が説明されている。

⁵ ゼロ利益賃金経路とは、従業員の雇用期間において、各時点にみれば、賃金と働き(あるいは貢献度、労働生産性など)は一致していなくても、雇用期間全体を通じてみれば、企業が支払う賃金総額と従業員の働き総額が一致するような賃金支払い形態である。

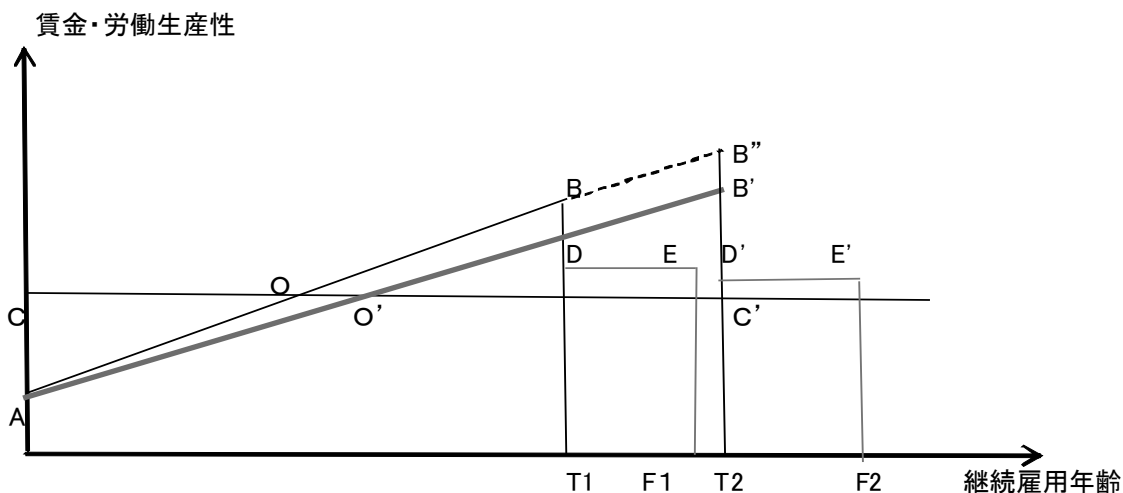
後の高齢者を継続雇用する場合、賃金水準を調整する可能性が存在する。賃金調整を行うとき、賃金下落のケースが多い。仮に賃金下落率が一定である場合⁶、企業Mでは賃金がB点からD点に低下し、企業Nでは賃金がB'点からD'点に低下する。賃金水準を再調整することにより、企業Mは従業員雇用の上限年齢が定年年齢T1からF1までに延長することができ、企業Nは従業員雇用の上限年齢が定年年齢T2からF2までに延長することができる。したがって、賃金カーブが急である企業Mにおける継続雇用の上限年齢F1が、賃金カーブが緩やかである企業Nにおける継続雇用の上限年齢F2より短くなると考えられる。

第1-2-1図 賃金カーブと定年の年齢制限



出所：Lazear (1979)に基づき筆者作成。

第1-2-2図 賃金カーブと継続雇用の年齢制限



出所：Lazear (1979)に基づき筆者作成。

⁶ ここでモデルを単純化するため、各企業では、定年後の賃金下落率が一定であることを前提条件にしたが、現実企業により定年後の賃金下落率が異なる可能性が存在することを留意しておく。

2. 日本企業における賃金カーブと高齢者雇用に関する実証分析のサーベイ

以下では、日本企業における賃金プロファイルに関する実証分析を検討し、賃金カーブが高齢者雇用に与える影響に関する実証分析をサーベイする。

まず、日本企業における賃金プロファイルに関する実証分析を検討する。小野(1989)は、1970、75、80年の3カ年の「賃金構造基本統計調査」の個票を用い、勤続年数、年齢、職種年数を含む賃金関数の推定結果より、他の条件が一定であれば、単なる年齢効果(effect of aging)が勤続年数の効果より大きく、人的資本の影響より、むしろ生活費保障仮説が日本の年功賃金に与える影響が大きいことを示している。

小池(2005)は、日本と欧米との比較により、日本企業のブルーカラーの賃金プロファイルが日本と欧米のホワイトカラーと類似し、つまり、年齢の上昇とともに賃金が上昇する形であることを指摘している。

川口・神林等(2007)は、1993～2003年の「賃金構造基本統計調査」と「工業統計調査」の事務所データをマッチングして事業所レベルのパネルデータを作成し、年齢に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定した結果、日本の製造業企業では、賃金プロファイルの傾きが生産性プロファイルの傾きよりも大きく、従って若年労働者は生産性以下の報酬を得ている一方、中高年労働者は生産性以上の報酬を得ていることを示している。これらの先行研究により、年齢(あるいは経験年数、勤続年数)の上昇とともに賃金水準が上昇する年功賃金が、現在までの日本企業における雇用・賃金制度の特徴であることが確認されている。

賃金プロファイルが企業の高齢者雇用に与える影響については、前述したLazearモデルによれば、年功賃金の実施に伴って、中高年齢層において労働生産性と賃金の乖離が出現する可能性が存在する。この問題に対応するため、企業はある年齢時点で従業員を辞めさせるというような定年制度を実施すると考えられる。また、高齢者の継続雇用制度を実施しても、賃金下落の幅が大きくなければ、継続雇用の上限年齢が高くない可能性が存在する。つまり、年功賃金が定年の年齢制限のみならず、定年後の継続雇用の年齢制限にも影響を与えると考えられる。しかし、現在までにこのような課題に関する直接的な実証分析がほとんど行われていない。以下では、主に企業の賃金制度と高齢者の雇用に関する実証分析を検討する。

まず、清家(1994)は、高年齢者雇用開発協会が1994年に実施した「高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査」の個票データを用い、55歳時点で、賃金と貢献度の関係が再雇用・継続雇用制度に与える影響に関するプロビット分析の結果により、55歳時点の「賃金>貢献度」ダミー変数が再雇用制度・継続雇用制度に統計的に有意な影響を与えていないことを指摘している。

久保(1994)は、高年齢者雇用開発協会が1994年に実施した「高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査」の個票を用い、従業員の平均年齢が高い企業ほど、賃金プロファ

イルの傾きは緩やかになっていることを示している。

山田(2007)はJILPT2006年の「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」の個票を用い、OLS推定により、年齢—賃金プロファイル(平均賃金、賃金上昇率)が60歳到達者の継続雇用率に影響を与えることを示している。

樋口・山本(2002)は、厚生労働省(旧労働省)「高年齢者就業実態調査(事業所調査)」(1992、1996、2000年)の個票を用い、構造型ロジット分析の結果により、賃金カーブが急な産業に属している事業所ほど退職者が多くなることを指摘している。

ただし、上記の先行研究では、年功賃金が高齢者雇用の年齢制限にどのような影響を与えるかに関する分析が行われていない。この空白を埋めることは本研究の目的のひとつである。本章では、賃金カーブの影響を含め、企業属性、従業員属性、企業制度などの各要因が高齢者雇用の年齢制限(定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢)に与える影響を明らかにする。

3. 仮説の設定

Lazearモデルおよび高齢者雇用の先行研究に基づいて、また日本における外部労働市場と企業の状況を考慮した上で、本章では、以下の2つの仮説を提出している。

[仮説1]

賃金カーブが急であるほど、企業が定年の上限年齢を低く設定する。

[仮説2]

賃金カーブが急であるほど、企業が継続雇用の上限年齢を低く設定する。

仮説1について、上記の**第1-2-1図**によると、労働生産性が一定であれば、賃金カーブが急である場合、定年の上限年齢が高くなるほど企業の人件費の負担が大きくなる。企業が利潤の最大化を追求するため、ゼロ利益賃金経路原理に従って賃金カーブが急である場合、定年の上限年齢を低く設定すると考えられる。

仮説2について、2007年の高年齢者雇用安定法によれば、企業は高年齢者の継続雇用を義務付けられた。ただし、**第1-2-2図**で示されているように、企業では、法律に従って高年齢者の継続雇用を実施する場合、賃金カーブが急である場合、継続雇用制度を実施しても、継続雇用の上限年齢が高くなるほど人件費の負担が大きくなる。高齢者の継続雇用に伴う人件費を削減するため、賃金カーブが急である場合、企業が継続雇用の上限年齢を低く設定すると考えられる。

企業規模により、内部労働市場の状況が異なるため、賃金カーブが年齢制限に与える影響における企業規模間の差異が存在すると考えられる。ただし、賃金カーブの影響に、企業規模により、どのように異なるかが推測しにくい。企業規模が高齢者雇用の上限年齢に与える

影響に正の効果と負の効果の両方があると考えられる。例えば、大企業の場合、従業員が50歳代になると、中小企業に出向・転籍させるケースが多い。そのため、中小企業に比べ、大企業の場合、定年および継続雇用の上限年齢が低くなる可能性が存在する(負の効果)。一方、規模的経済性により、大企業の生産性が中小企業より高くなり、また社会に与える影響が大きくなる場合、企業は自身の社会的責任(CSR、Corporate Social Responsibility)を持つことを示すため、制度上で定年および継続雇用の上限年齢を高く設定する可能性が存在する(正の効果)。また大企業では労働組合の力が中小企業より強いいため、労使交渉により合意した結果、定年および継続雇用の上限年齢を高く設定する可能性も存在する(正の効果)。企業規模が高齢者雇用の上限年齢の設定に与える影響は、上記の負の効果と正の効果が相殺した結果であると考えられる。企業規模の影響について、実証分析の結果に基づいて考察する。

第3節 分析の枠組み

1. データ

(独立行政法人)労働政策研究・研修機構(JILPT)が2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業の個票データを用いる。この調査は小規模(1~99人)、中規模(100~299人)、大規模(300人以上)の企業を含む民間企業5000社を対象に実施したものである。この調査では、企業の年功賃金の状況、定年の上限年齢、継続雇用の上限年齢、企業属性、従業員属性などの幅広い質問項目が用意されており、現在までに研究されていない、賃金カーブを含む各要因が高齢者雇用の年齢制限に与える影響に関する計量分析を行うことは可能である。以下では、計量分析で用いた推定モデル、変数設定について説明する。

2. 推定モデル

定年の年齢制限と継続雇用の年齢制限に関する仮説を検証するために、多重回帰分析を行う。これらの計量分析では、以下の3点を考慮する必要がある。

第一に、上限年齢を推定するとき、OLS推定では、セレクション・バイアスによるサンプルの非ランダムの問題が生じる可能性が存在する。この問題に対応するため、本章ではMaddalaモデルを用いる(Maddala 1983)。

第二に、賃金カーブの設定と上限年齢の設定における同時決定の問題が存在する可能性がある。この問題に対応するため、計量分析では、賃金カーブの推定値(賃金カーブ1)を用いる分析(2SLS法)を行う。また、賃金カーブ1を用いた分析結果を比較するため、賃金カーブの実際値(賃金カーブ2、賃金カーブ3)を用いた分析も行う⁷。

第三に、連立方程式において、識別問題に対応するため、賃金関数で企業の操業年数を説明変数として用いており、またプロビット分析で用いた説明変数は上限年齢に関する分析の

⁷ 賃金カーブ1、賃金カーブ2、賃金カーブ3の計算方法については、後の「変数の設定」を参照されたい。

説明変数と若干異なるように設定している。

以下では、仮説1、仮説2に分けてそれぞれの仮説に関する推定式について説明する。

[仮説1の推定式] :

仮説1を検証する方法を説明する。まず、定年制度を設ける確率に関するプロビット分析を行い、セレクション調整項を算出する。プロビット分析の推定式を(1)式、(2)式では、 $\Pr(H)$ は定年制度を設ける確率 ($H=1$ は企業が定年制度を設ける場合、 $H=0$ は企業が定年制度を設けない場合)を示し、セレクション調整項の計算式を(3)式で示す。次に(4)式で示すように、Maddalaモデルを用いた定年の上限年齢に関する分析を行う。(4)式の賃金カーブの推定係数 ρ_1 を用いて仮説1を検証することができる。 ρ_1 がマイナスの値となることを期待する。以下では、各推定式を説明する。

(1)式はプロビット分析の推定式、(2)式はその密度関数である。(1)式、(2)式では、*wagecurve*は賃金カーブ、 X は賃金カーブ以外の各要因、 k_1 、 k は*wagecurve*とそれ以外の各要因の推定係数をそれぞれ示す。

$$\Pr(H = 1) = \Pr(H^* \geq 0) = \Phi(\kappa_1 \text{wagecurve} + \kappa X) \tag{1}$$

$$L = \prod_{H=1} [\Phi(\kappa_1 \text{wagecurve} + \kappa X)] \cdot \prod_{H=0} [1 - \Phi(\kappa_1 \text{wagecurve} + \kappa X)] \tag{2}$$

wagecurve : 賃金カーブ

X : 賃金と生産性の関係ダミー、産業ダミー、操業年数、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の平均年齢二乗、正規従業員の勤続年数、正規従業員の勤続年数二乗、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、地域ダミー

プロビット分析の結果を用いて計算されたセレクション調整項 λ は(3)式で示す。(3)式では $\phi(\cdot)$ は密度関数、 $\Phi(\cdot)$ は分布関数を示す。

[セレクション調整項] :

$$\lambda = \frac{\phi(\kappa_1 \text{wagecurve} + \kappa X)}{\Phi(\kappa_1 \text{wagecurve} + \kappa X)} \tag{3}$$

定年の上限年齢の推定式は(4)式の通りであり、これはMaddalaモデルによって修正されたOLSの推定式である。(4)式では、*REAGE*は企業が設定した定年の上限年齢、*wagecurve*は賃金カーブ、 X' は賃金カーブ以外の各要因、 λ はセレクション調整項をそれぞれ示しており、 ρ_1 、 ρ_2 、 ρ_x は*wagecurve*、 λ 、 X' の推定係数である。

$$E(REAGE | H = 1) = \rho_1 \text{wagecurve} + \rho_2 \lambda + \rho_x X' \quad (4)$$

wagecurve : 賃金カーブ

X' : 賃金と生産性の関係ダミー、初任給、定年到達前の平均労働時間、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の勤続年数、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、セミナー・説明会ありダミー、研修ありダミー、転籍制度ありダミー、早期退職優遇制度ありダミー、転職支援のための取組みダミー、独立開業のための取組みダミー、地域ダミー

識別問題に対応するため、定年制度の確率に関するプロビット分析では、連立方程式（(4)式）で用いている共通の変数（賃金と生産性の関係ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の勤続年数、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、地域ダミー）に企業の操業年数、正規従業員の平均年齢二乗、正規従業員の平均勤続年数二乗を加えており、また、定年の上限年齢に関する分析では、共通の変数に初任給、労働時間、中高齢者従業員に対して取り組んでいる制度要因（セミナー・説明会ありダミー、研修ありダミー、転籍制度ありダミー、早期退職優遇制度ありダミー、転職支援のための取組みダミー、独立開業のための取組みダミー）を加えている。

[仮説2の推定式] :

仮説2を検証する方法を説明する。まず、(5)式、(6)式、(7)式、(8)式を用いて定年後の継続雇用制度を設ける確率、継続雇用の年齢制限を設ける確率に関するプロビット分析を行う。次に(9)式、(10)式を用いてそれぞれのセレクション調整項を算出する。最後に(11)式で示すように、Maddalaモデルを用いた継続雇用の上限年齢に関する分析を行う。(11)式の賃金カーブの推定係数 η_1 を用いて仮説2を検証することができる。 η_1 はマイナスの値を期待する。以下では、各推定式を説明する。

継続制度を設ける確率に関するプロビット分析の推定式は(5)式、(6)式の通りである。継続雇用の年齢制限を設ける確率に関するプロビット分析の推定式を(7)式、(8)式で示す。(5)式、(6)式、(7)式、(8)式では、 $\Pr(J)$ は継続雇用制度を設ける確率（ $J=1$ は企業が継続雇用制度を設ける場合、 $J=0$ は企業が継続雇用制度を設けない場合）を示し、 $\Pr(I)$ は継続雇用の年齢制限を設ける確率（ $I=1$ は企業が継続雇用の年齢制限を設ける場合、 $I=0$ は企業が継続雇用の年齢制限を設けない場合）を示す。また*wagecurve*は賃金カーブ、 Z は賃金カーブ以外の各要因、 β_1 、 β 、 γ_1 、 γ は*wagecurve*とそれ以外の各要因の推定係数をそれぞれ示す。

$$\Pr(J = 1) = \Pr(J^* \geq 0) = \Phi(\beta_1 \text{wagecurve} + \beta Z) \quad (5)$$

$$L = \prod_{J=1} [\Phi(\beta_1 \text{wagecurve} + \beta Z)] \cdot \prod_{J=0} [1 - \Phi(\beta_1 \text{wagecurve} + \beta Z)] \quad (6)$$

$$\Pr(I = 1) = \Pr(I^* \geq 0) = \Phi(\gamma_1 \text{wagecurve} + \gamma Z') \quad (7)$$

$$L = \prod_{I=1} [\Phi(\gamma_1 \text{wagecurve} + \gamma Z')] \cdot \prod_{I=0} [1 - \Phi(\gamma_1 \text{wagecurve} + \gamma Z')] \quad (8)$$

wagecurve : 賃金カーブ

Z : 賃金と生産性の関係ダミー、操業年数、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の平均年齢二乗、正規従業員の平均勤続年数、正規従業員の平均勤続年数二乗、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、地域ダミー

Z' : 賃金と生産性の関係ダミー、初任給、定年到達前の平均労働時間、操業年数、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の平均年齢二乗、正規従業員の平均勤続年数、正規従業員の平均勤続年数二乗、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、地域ダミー

上記のようなプロビット分析結果を用いてセレクション調整項を算出する。これらの計算式を(9)式、(10)式で示す。 λ_1 は(5)式、(6)式の分析結果を用いて計算した「セレクション調整項1」であり、 λ_2 は(7)式、(8)式の分析結果を用いて計算した「セレクション調整項2」である。

[セレクション調整項1] :

$$\lambda_1 = \frac{\phi(\beta_1 \text{wagecurve} + \beta Z)}{\Phi(\beta_1 \text{wagecurve} + \beta Z)} \quad (9)$$

[セレクション調整項2] :

$$\lambda_2 = \frac{\phi(\gamma_1 \text{wagecurve} + \gamma Z')}{\Phi(\gamma_1 \text{wagecurve} + \gamma Z')} \quad (10)$$

継続雇用の年齢制限に関するMaddalaモデルの推定式を(11)式で示す。(11)式において、*ContiempAGE*は継続雇用の上限年齢を示す。*wagecurve*、 λ_1 、 λ_2 、*Z''*は、賃金カーブ、セレクション調整項1、セレクション調整項2、賃金カーブ以外の各要因を示し、これらの推定係数を、 η_1 、 η_2 、 η_3 、 η_Z で表記する。

$$E(\text{ContiempAGE} | J = 1, I = 1) = \eta_1 \text{wagecurve} + \eta_2 \lambda_1 + \eta_3 \lambda_2 + \eta_Z Z'' \quad (11)$$

wagecurve : 賃金カーブ

Z^* : 賃金と生産性の関係ダミー、初任給、定年到達前の平均労働時間、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の平均勤続年数、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、セミナー・説明会ありダミー、研修ありダミー、転籍制度ありダミー、早期退職優遇制度ありダミー、転職支援のための取組みダミー、独立開業のための取組みダミー、地域ダミー

また、識別問題を考慮し、(5)式、(6)式のプロビット分析で連立方程式（(11)式）で用いている共通な変数（賃金と生産性の関係ダミー、企業の操業年数、産業ダミー、企業規模ダミー、組合ダミー、正規従業員の平均年齢、正規従業員の勤続年数、女性従業員の割合、正規従業員の割合、従業員学歴ダミー、地域ダミー）に正規従業員の平均年齢二乗、正規従業員の平均勤続年数二乗を加えており、また(7)式、(8)式のプロビット分析で(5)式、(6)式の説明変数に初任給、労働時間を加えている。さらに継続雇用の上限年齢に関する分析（(11)式）では、中高齢者従業員に対して取組んでいる制度要因（セミナー・説明会ありダミー、研修ありダミー、転籍制度ありダミー、早期退職優遇制度ありダミー、転職支援のための取組みダミー、独立開業のための取組みダミー）の変数を加えている。

3. 変数の設定

本節では用いた各変数の設定について説明する。まず、被説明変数の設定について説明する。

第一に、仮説1に関する分析では、被説明変数は定年の上限年齢⁸ *REAGE* であり、これは調査票における「貴社の正社員の定年年齢は何歳ですか」の質問項目に基づいて設定されている。

第二に、仮説2に関する分析では、継続雇用の上限年齢 *ContiempAGE* を被説明変数として用いており、これは調査票における「貴社の継続雇用制度の上限年齢は何歳ですか」の質問項目に基づいて設定されている⁹。

第三に、定年制度の実施に関するプロビット分析では、定年制度の有無（定年制度あり=1、定年制度なし=0）を被説明変数として用いる。継続雇用制度の実施に関するプロビット分析では、継続雇用制度の有無（継続雇用制度あり=1、継続雇用制度なし=0）を被説明変

⁸ 調査票で「貴社の正社員の定年年齢は何歳ですか」に関する選択肢において、「70歳以上」を設けており、「70歳以上」回答企業は別途年齢を記入することとされているが、年齢無回答企業があったことから、計量分析の利便上、「70歳以上」と回答したものを「70歳」にした。ここで定年の最大年齢を70歳としたことを留意しておく。継続雇用の上限年齢における最大年齢の設定方法も定年の最大年齢の設定と同じである。また、定年の上限年齢および継続雇用の上限年齢については、複数回答をした企業の場合、一番高い年齢を用いている。

⁹ 本章ではLazear(1979)に基づいて、定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢を連続変数として用いているが、これらの連続変数が正規分布となっていないことを本章の留保点とする。ただし、本章では、上限年齢に関するカテゴリー変数を設定し、ordered logistic 分析とordered Probit分析の試みを行ったが、これらの分析結果の傾向は、連続変数を用いた分析結果の傾向とはほぼ同じである。Maddalaモデルによる推定結果により、各要因の変化とともに上限年齢の変化が分かりやすいため、以下ではMaddalaモデルにより計測結果を掲載している。

数として設定している。また、継続雇用の上限年齢を設ける確率に関するプロビット分析では、継続雇用の上限年齢の設定（上限年齢を設けている場合=1、上限年齢を設けていない場合=0）を被説明変数として用いている。

次に説明変数の設定について説明する（第1-3-1表、第1-3-2表を参照）。第一に、賃金カーブの指標である。賃金カーブの傾斜度の計測方法は3つの種類に分けられる。

- (1) 賃金カーブ1：Lazear(1979)が用いている賃金上昇率（1歳毎）の推定値
- (2) 賃金カーブ2：山田（2007）が用いている賃金上昇率(1歳毎)の実際値
- (3) 賃金カーブ3：久保（1994）、樋口・山本（2002）が用いている50歳代と30歳代の平均賃金の比率

第1-3-1表 先行研究における賃金カーブの傾斜度の計測方法と本章の方法

著者	計測方法
Lazear(1979)	平均賃金上昇率(推定値) (ΔW)
久保(1994)	定年時の平均賃金/初任給の平均賃金 ($W_{\text{定年}} / W_{\text{初任}}$)
樋口・山本(2002)	産業別の所定内給与を用いて25～29歳層に対する各年齢層の比率を算出 ($W_n / W_{25 \sim 29}$)
山田(2007)	賃金上昇率(1歳毎 実際値) ΔW
本章	賃金カーブ1: 賃金上昇率(1歳毎、推定値) (ΔW)
	賃金カーブ2: 賃金上昇率(1歳毎、実際値): (ΔW)
	賃金カーブ3: 50歳の平均賃金/30歳の平均賃金 (W_{50} / W_{30})

出所:筆者により作成。

(2)、(3)のような賃金の実際値を用いる推定結果に、賃金カーブの設定と上限年齢の設定における同時決定の問題が残る可能性が存在すると考えられる。そのため、本章では3種の賃金カーブの指標を用いた計測結果を掲載しているが、仮説を検証する際に、(1)の方法、つまりLazear(1979)の手法に基づいた分析結果を用いている。以下では、記述を簡素化するため、(1)、(2)、(3)の方法をそれぞれ用いて計算した賃金カーブは、賃金カーブ1、賃金カーブ2、賃金カーブ3と呼ぶ。以下では賃金カーブの計算方法について説明する。

まず、「貴社の正社員の①初任給の平均的な給与月額を実額で記入し、②各年齢時の平均的な給与月額について、初任給を100としたときのおおよその指数でお答えください」の質問項目に基づいて、「各年齢層の平均賃金＝初任給の平均賃金×指数」のように、30歳、40歳、45歳、50歳、55歳、60歳直前、60代前半の各年齢層における平均賃金を算出した。30歳の平均賃金を30歳代賃金、40歳と45歳の平均賃金を40歳代賃金、50歳と55歳の平均賃金を50歳代賃金、60歳直前の平均賃金を60歳直前の賃金、60歳代前半の平均賃金を60歳以上の賃金とした。次にこれらの年齢階層別平均賃金を用い、以下のようにそれぞれの賃金カーブを算出し

た。

(1) 賃金カーブ1の計算方法は以下の通りである。まず、各企業における30歳代および50歳代の従業員の平均賃金を被説明変数とした賃金関数¹⁰を推定し、30歳代および50歳代従業員の平均賃金の推定値 ($\overline{W}_{30}, \overline{W}_{50}$) を計測した。次に賃金カーブ1を、「 $wagecurve1 = \frac{\overline{W}_{50} - \overline{W}_{30}}{20}$ 」のように算出した。

(2) 賃金カーブ2は、各企業の30歳代および50歳代の従業員賃金の実際値 (W_{30}, W_{50}) に基づいて「 $wagecurve2 = \frac{W_{50} - W_{30}}{20}$ 」のように算出した¹¹。

(3) 賃金カーブ3は、30歳代および50歳代の従業員賃金の実際値 (W_{30}, W_{50}) に基づいて「 $wagecurve3 = \frac{W_{50}}{W_{30}}$ 」のように算出した。

第二に、賃金カーブ以外の説明変数の設定について説明する。(1) 55歳時点の生産性と賃金の関係が年齢制限に影響を与えたと考えられる。生産性と賃金の関係は「賃金>生産性」、「賃金=生産性」、「賃金<生産性」の3種のダミー変数を設定している。

(2) 初任給は入職時点の賃金を示し、これは各企業の内部労働市場の状況に関連すると考えられる。この影響をコントロールするため、初任給の平均賃金水準を説明変数として設定している。

(3) 企業の労働時間管理が高齢者雇用の年齢制限に影響を与えたと考えられるため、週労働時間の変数を用いている。

第三に、企業属性については、以下のような説明変数を設定している。(1) 産業を建設業、製造業¹²、卸業・小売業、サービス業、その他の産業¹³の5種に分けてダミー変数を設定している。

(2) 企業規模の影響を考察するため、企業規模を「従業員人数が1~99人の企業」、「従業員人数が100~299人の企業」、「従業員人数が300人以上の企業」(以下では、「1~99人の企業」、「100~299人の企業」、「300人以上の企業」と呼ぶ)の3種に分けてダミー変数を設定し

¹⁰ 賃金カーブ1を計算するため、賃金関数を推定した。賃金関数の推定結果については第1-付表1を参照されたい。

¹¹ 賃金カーブを計算する際に、以下の理由で50歳代を上限年齢、30歳代を下限年齢として設定した。まず、日本の場合、賃金カーブがピークになる年齢が45~50歳である企業が多いため、50歳代を上限年齢とした。次に下限年齢については、今回の調査データから初任給の数値が取れるが、初職の年齢が不明確である。そのため、30歳代を下限年齢とした。

¹² 製造業ダミーについて、質問項目において、「一般機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「精密機械器具製造業」、「電気機械器具製造業」、「それ以外の製造業」の5業種を設けているが、各業種の製造業の割合が少ない。そのため、5業種の製造業をまとめて「製造業ダミー」を設定している。

¹³ 「その他の産業ダミー」の設定については、質問項目では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食業・宿泊業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」、「その他」を設けているが、これらの産業の割合がそれぞれ少ない。そのため、計量分析では、これらの産業を「その他の産業ダミー」として設定している。

ている¹⁴。

(3) 組合の影響を統御するため、組合ダミーを設定している¹⁵。

(4) 企業の操業年数¹⁶を識別変数として設定している。

第四に、従業員属性に関する各変数は、以下のように設定されている。(1) 企業従業員の年齢および勤続年数は、上限年齢の設定に影響を与えると考えられるため、正規従業員の平均年齢、正規従業員の平均勤続年数を設定している。

(2) 性別、就業形態、一般的人的資本の影響をコントロールするため、女性従業員割合、正規従業員割合、従業員の主な学歴ダミーを説明変数として設定している。

第五に、制度要因については、「セミナー・説明会あり」、「研修あり」、「転職制度あり」、「早期退職優遇制度あり」、「独立支援のための取組みあり」のダミー変数を設定している。

第六に、地域により、経済環境や労働市場の状況が異なると考えられる。これらのマクロ経済要因を統御するため、地域を北海道、東北、関東、中部北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の9種に分けてダミー変数を設定している。

¹⁴ 企業規模の分類については、質問項目に「2008年8月1日現在の従業員数」の回答によれば、調査対象となった企業における従業員人数の幅が広い。しかし、サンプル全体（従業員数記載企業3803社）の企業規模別の分布をみると、従業員人数が1～99人の企業は48.80%（1856社）、従業員人数が100～299人の企業は36.76%（1398社）、従業員人数が300～499人の企業は6.57%（250社）、従業員人数が500～999人の企業は4.44%（169社）、従業員人数が1000人以上の企業は3.42%（130社）となっている。つまり、従業員人数が299人以下の企業は85.56%（3254社）で多く、従業員人数が300人以上の企業は14.44%（549社）で少ないため、計量分析で300人以上の企業をまとめて「300人以上ダミー」を設定している。

¹⁵ 60歳までの従業員残存率が高齢者就業の上限年齢の設定に影響を与える可能性があるが、60歳までの従業員残存率に従業員の自発的退職と非自発的退職の両方の理由があると考えられる。労働供給側の要因としての自発的退職の場合、残存率が定年の上限年齢の設定に直接な関係がないと考えられる。また、非自発的退職の場合、残存率と上限年齢の設定における同時決定の問題が存在する。つまり、企業では、人事雇用面で、継続就業が望ましくない従業員を50歳代頃に退職・出向・転職させる一方、ほしい人材を継続雇用し、定年および継続雇用の上限年齢を高く設定する可能性が存在する。自発的退職の可能性と同時決定の問題を考慮した結果、本章では残存率を説明変数として用いていない。

¹⁶ 質問項目の企業設立の年代に基づいて、操業年数を「2008－設立年」のように設定している。

第1-3-2表 変数設定

変数名	設定方法	
被説明変数		
定年の上限年齢	Q1の付問1に基づく	
継続雇用の上限年齢	Q2の(2)の付問に基づく	
定年制度	Q1に基づく (全員定年がある+定年がある正社員とない正社員がいる=1、 全員、定年がない=0)	
継続雇用制度	Q1の付問2に基づく (継続雇用制度がある=1、その制度がない=0)	
継続雇用の上限年齢の設定	Q2の(2)に基づく (継続雇用制度の上限年齢を定めている=1、 定めていない=0)	
説明変数		
賃金カーブの傾き	F6の(2)の②に基づく カーブ1:賃金上昇率(1歳毎)の推定値 カーブ2:賃金上昇率(1歳毎)の実値 カーブ3:50歳代の平均賃金/30歳代の平均賃金	
賃金と生産性の関係ダミー	F6の(3)に基づく 賃金>生産性ダミー、賃金=生産性ダミー、賃金<生産性ダミー	
初任給	F6の(2)の①に基づく	
週労働時間	Q9に基づく	
企業属性要因	産業ダミー(5種)	F1に基づく 建設業ダミー(建設業=1、それ以外=0) 製造業ダミー(製造業=1、それ以外=0) 卸業・小売業ダミー(卸業・小売業=1、それ以外=0) サービス業ダミー(サービス業=1、それ以外=0) その他の産業ダミー(電気・ガス・熱供給・水道業、情報 通信業、運輸業、金融・保険業、不動産業、飲食業・宿 泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他=1、それ 以外=0)
	操業年数	F2に基づく
	企業規模	F5の(1)に基づく 1~99人の企業、100~299人の企業、300人以上の企業
	組合・労使協議機関ダミー	F8に基づく 組合、労使協議機関あり=1、なし=0
従業員属性要因	正規従業員の平均年齢	F5の(2)に基づく
	正規従業員の平均勤続年数	F5の(2)に基づく
	女性従業員の割合	F5の(2)に基づく
	正規従業員の割合	F5の(2)に基づく
	学歴構成	F6の(1)に基づく
他の制度要因	セミナー・説明会ありダミー	Q3に基づく:60歳以降の働き方や生活に関する セミナー・説明会=1、なし=0
	研修ありダミー	Q4に基づく:60歳に到達する前の正社員を対象に 研修を実施している=1、実施していない=0
	転籍制度ありダミー	Q5に基づく:60歳に到達する前の正社員を他社に 転籍させる制度がある=1、その制度がない=0
	早期退職優遇制度ダミー	Q6に基づく:50歳以上の正社員を対象として、 早期退職優遇制度あり=1、なし=0
	転職支援のための取組み	Q6に基づく:50歳以上の正社員を対象として、 転職支援の取組みあり=1、なし=0
	独立開業支援のための取組み	Q6に基づく:50歳以上の正社員を対象として、 独立開業支援の取組みあり=1、なし=0
マクロ環境(地域要因)	地域ダミー(9種)	F3に基づく:北海道、東北、関東、中部北陸、 東海、近畿、中国、四国、九州

出所：筆者により作成。

注：地域ブロックの分類基準は以下の通りである。

北海道：北海道

東北：青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、新潟

関東：埼玉、千葉、東京、神奈川、茨城、栃木、群馬、山梨、長野

東海：静岡、愛知、岐阜、三重

中部北陸：富山、石川、福井

近畿：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山

中国：鳥取、島根、岡山、広島、山口

四国：徳島、香川、愛媛、高知

九州：福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

第1-3-3表 記述統計量

変数名	標本数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
定年の上限年齢（歳）	3656	61	2	60	70
継続雇用の上限年齢（歳）	2794	65	1	60	70
賃金カーブ1(万円)	2469	0.647	0.199	-0.086	1.172
賃金カーブ2（万円）	2469	0.642	0.457	-0.995	6.405
賃金カーブ3（倍率）	2469	1.504	0.326	0.500	5.357
賃金>生産性	2517	0.255		0	1
賃金=生産性	2517	0.488		0	1
賃金<生産性	2517	0.256		0	1
週労働時間（時間）	3567	38	7	6	48
建設業ダミー	3777	0.082		0	1
製造業ダミー	3777	0.274		0	1
卸売・小売業ダミー	3777	0.197		0	1
サービス業ダミー	3777	0.167		0	1
その他の産業ダミー	3777	0.279		0	1
操業年数（年）	3754	40	22	1	267
1～99人企業ダミー	3803	0.488		0	1
100～299人企業ダミー	3803	0.368		0	1
300人以上企業ダミー	3803	0.144		0	1
組合ダミー	3776	0.231		0	1
初任給の平均値（万円/月）	3221	19	4	9	53
正規従業員の平均年齢（歳）	3581	40	6	18	64
正規従業員の平均勤続年数（年）	3456	12	6	1	40
女性従業員の割合	3611	0.184	0.164	0	1
正規従業員の割合	3737	0.781	0.244	0	1
高卒ダミー	3582	0.615		0	1
大卒ダミー	3582	0.322		0	1
その他の学歴ダミー	3582	0.063		0	1
セミナー・説明会ありダミー	3809	0.146		0	1
研修ありダミー	3832	0.049		0	1
転籍制度ありダミー	3846	0.016		0	1
早期退職優遇制度ダミー	3867	0.047		0	1
転職支援のための取組み	3867	0.006		0	1
独立開業支援のための取組み	3867	0.007		0	1
北海道ダミー	3828	0.038		0	1
東北ダミー	3828	0.074		0	1
関東ダミー	3828	0.382		0	1
中部北陸ダミー	3828	0.092		0	1
東海ダミー	3828	0.149		0	1
近畿ダミー	3828	0.159		0	1
中国ダミー	3828	0.057		0	1
四国ダミー	3828	0.024		0	1
九州ダミー	3828	0.025		0	1

出所：JILPT2008年「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業個票により計測。

注1：サンプル数は元のデータの数である。各推定では、用いた変数が異なるため、それぞれのサンプル数が異なることを留意しておく。

注2：定年の上限年齢、継続雇用の上限年齢は「70歳以上」を70歳として記述統計量を算出。

計量分析の記述統計量を第1-3-3表で示している。第1-3-3表から、以下のことが示された。まず、定年の上限年齢の幅が60歳から70歳以上までとなっており、継続雇用の上限年齢が60歳から70歳以上までとなっている。企業における高齢者雇用の年齢制限の幅は大きい。また、企業規模の割合は、1～99人企業が48.80%で約半分となっており、100～299人企業が36.76%

であり、300人以上の企業が14.44%で一番少ない。今回の調査対象において、299人以下の企業の割合は85.56%が多い。最後に、全体のサンプルに占める高齢者向けの制度取組みの割合は、1.64%（転籍制度）、0.57%（転職支援制度）、0.67%（独立開業支援制度）で少ない。

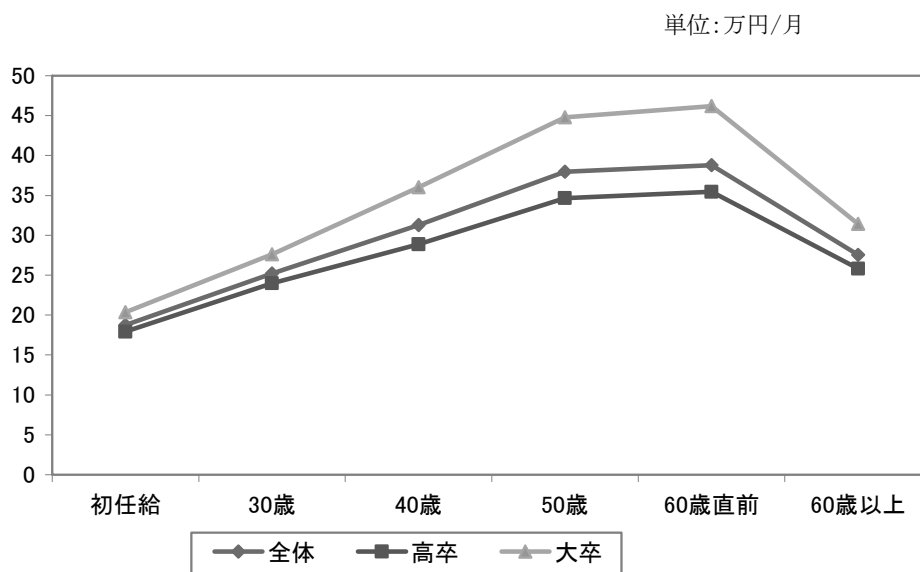
第4節 クロス集計の結果

1. 各要因別の賃金カーブ

(1) 学歴別の賃金カーブ

学歴別の賃金カーブを第1-4-1図で表しており、以下のことが示された。第一に、高卒、大卒の場合、入職時点（初任給）から50歳までは年齢の上昇とともに賃金が上昇する。第二に、各年齢層においても、賃金水準は大卒が高卒より高く、学歴間賃金格差が存在する。第三に、年齢の上昇とともに、賃金カーブの傾斜度における学歴間の差異が大きくなる。第四に、高卒、大卒においても、50歳、60歳直前の賃金水準に比べ、60歳以上の場合、賃金水準が低くなる。

第1-4-1図 学歴別の賃金カーブ



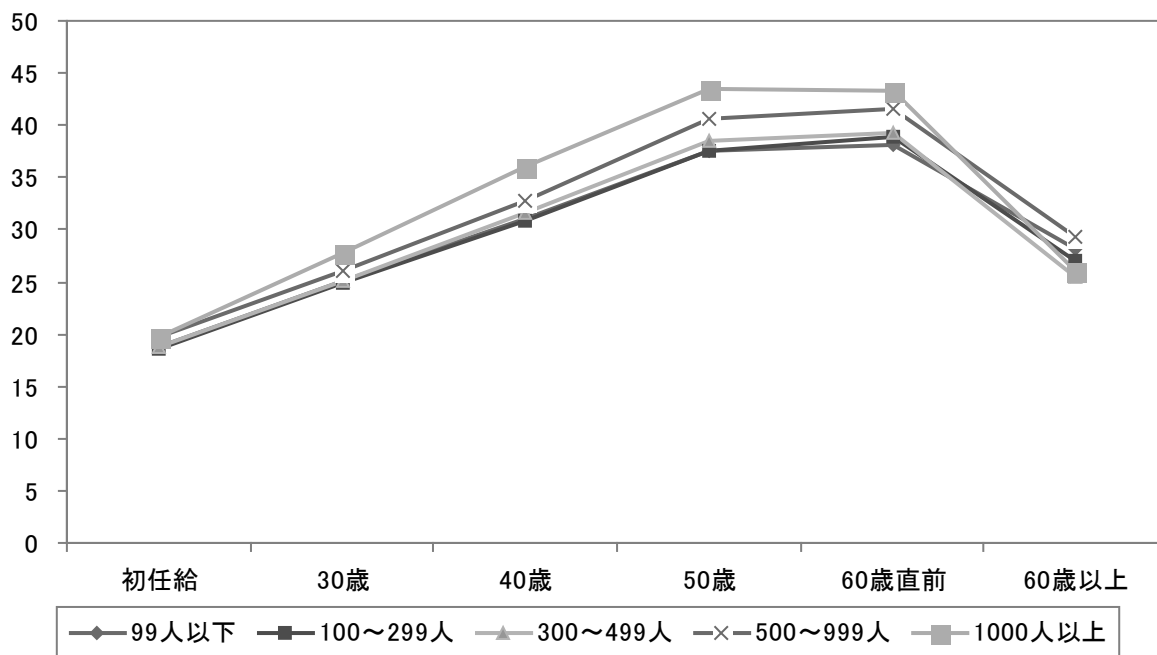
出所：JILPT2008年「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業票により作成。

(2) 企業規模別の賃金カーブ

第1-4-2図は企業規模別の賃金カーブを示している。第1-4-2図によれば、以下のことがわかった。第一に、各規模の企業においても、入職時点（初任給）から50歳までは年齢の上昇とともに賃金水準が上昇する。一方、50歳、60歳直前の賃金水準に比べ、60歳以上の場合、賃金水準が低くなる。第二に、企業規模ごとに賃金カーブの傾斜度は異なる。企業規模が大きいくほど賃金カーブが急になる傾向にある。従業員人数が499人以下の企業に比べ、従業員人数が500～999人の企業、1000人以上の企業の場合、賃金カーブの傾斜度が大きい。第三に、50歳、60歳直前の賃金水準に比べ、60歳以上の場合、賃金水準が下落する幅は従業員人数が1000人以上の企業において一番大きい。

第1-4-2図 企業規模別の賃金カーブ

単位：万円/月



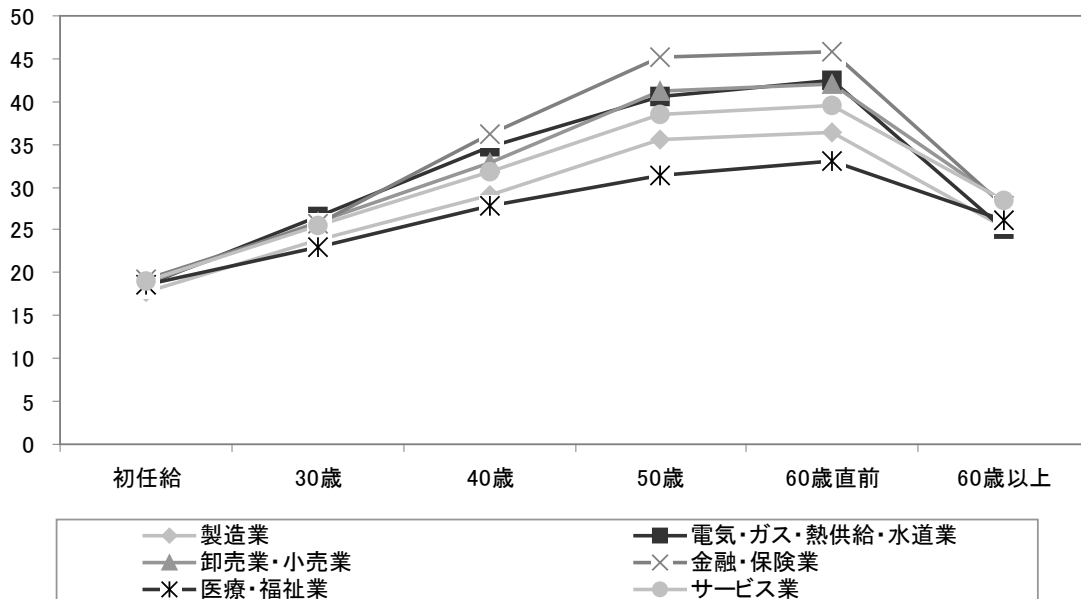
出所：第1-4-1図と同じ。

(3) 産業別の賃金カーブ

第1-4-3図は産業別の賃金カーブを示している。各産業において、入職時点（初任給）から50歳までは年齢の上昇とともに賃金水準が上昇する。一方、60歳以上の場合、賃金水準が低下する。また、産業ごとに賃金カーブの傾きは異なる。例えば、30～60歳の年齢層において、金融・保険業の賃金カーブの傾きは一番急である一方、医療・福祉業の賃金カーブが一番緩やかである。

第1-4-3図 産業別の賃金カーブ

単位：万円/月



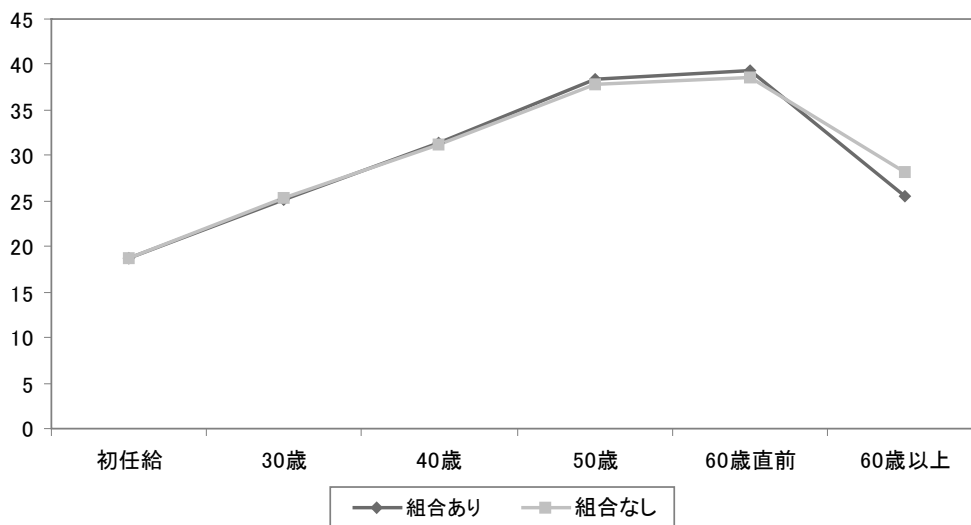
出所：第1-4-1図と同じ。

(4) 組合有無別の賃金カーブ

企業組合別の賃金カーブを第1-4-4図で示している。組合ありの場合、組合なしの場合においても、入職時点（初任給）から50歳までは年齢の上昇とともに賃金水準が上昇する。一方、50歳、60歳直前の賃金水準に比べ、60歳以上の場合、賃金水準が低くなる。しかし、賃金カーブの傾きにおける組合と非組合間の大きな差異が見られない。

第1-4-4図 組合有無別の賃金カーブ

単位：万円/月



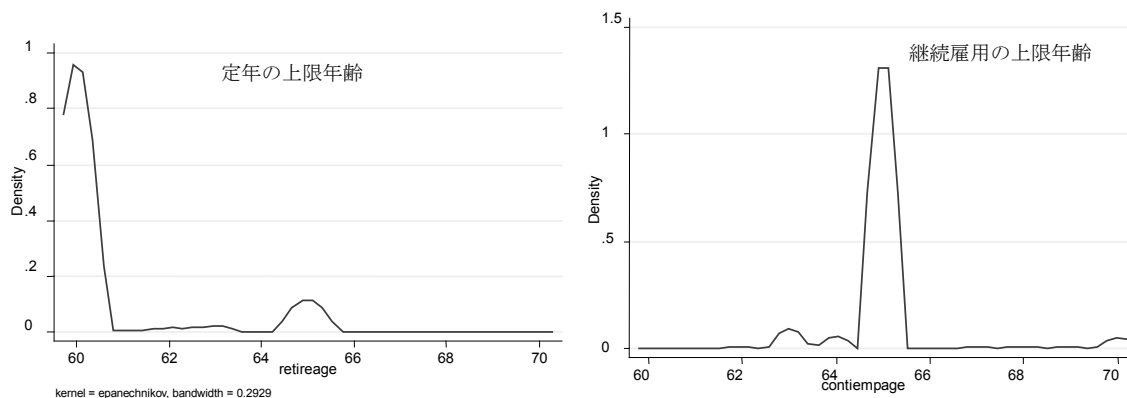
出所：第1-4-1図と同じ。

2. 各要因別からみた年齢制限の分布

(1) 上限年齢のkernel密度分布

第1-4-5図は、定年の上限年齢のkernel密度分布と継続雇用の上限年齢のkernel密度分布を示している。

第1-4-5図 上限年齢のkernel密度分布



出所：第1-4-1図と同じ。

定年の上限年齢の密度分布について、60歳の割合が一番多く、65歳の割合が二番目となっている。また、継続雇用の上限年齢の密度分布では65歳の割合が一番多い。定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢では、ばらつきが存在するが、60歳、65歳に集中することが観察された。

(2) 各要因別からみた定年の上限年齢の分布

第1-4-6表、第1-4-7表、第1-4-8表、第1-4-9表は、各要因別からみた定年の上限年齢の分布を示している。

これらのクロス集計の結果により、以下のことが示された。まず、55歳時の賃金と生産性の関係からみた定年の上限年齢の分布についてみる。60歳以下の割合は、「賃金>生産性」(90.54%)が「賃金=生産性」(84.64%)、「賃金<生産性」(85.48%)より多い。一方、65歳以上の割合は、「賃金>生産性」が「賃金=生産性」、「賃金<生産性」より少ない。賃金が生産性とマイナスの乖離になる場合、企業が定年の上限年齢を低く設定することがうかがえる。

次に企業規模別からみた定年の上限年齢の分布を検討する。60歳以下の割合は、99人以下の企業(83.51%)、1,000人以上の企業(82.95%)が、100~299人の企業(86.63%)、300~499人企業(87.85%)、500~999人企業(87.80%)より少ない。一方、65歳の割合は、500~999人の企業(6.10%)が、99人以下の企業(11.98%)、1,000人以上の企業(9.30%)、100~299人の企業(8.94%)、300~499人の企業(7.29%)より少ない。企業規模が大きくなるほど、定年の上限年齢が低くなる傾向が見て取れる。

そして産業別¹⁷からみた定年の上限年齢の分布についてみる。60歳以下の割合は、卸売・小売業（91.30%）、製造業（90.94%）が他の産業より多く、65歳の割合は、医療・福祉・学習産業（24.62%）、飲食業・宿泊業（16.42%）、情報通信・運輸業（15.29%）が他の産業より多い。産業により、定年の上限年齢の分布が異なることが観察された。

最後に、企業における高齢者雇用の取り組み別からみた定年の上限年齢の分布については、60歳以下の割合は、「転職制度あり」（96.77%）で一番多く、「研修あり」が90.00%で一番少ない。65歳の割合は、「独立開業支援の取り組みあり」が9.09%、「早期退職優遇制度あり」が6.63%、「研修あり」（6.11%）で他の制度より多い。高齢者雇用の取り組みにより、定年の上限年齢の分布が異なることが観察された。しかし、これらの差異が小さい。

第1-4-6表 55歳時の賃金と生産性の関係からみた定年の上限年齢の分布

	60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
賃金>生産性	企業数 555	3	3	7	0	42	0	0	0	0	3	613
	% 90.54	0.49	0.49	1.14	0.00	6.85	0.00	0.00	0.00	0	0.49	100.00
賃金=生産性	企業数 992	11	20	22	1	122	1	0	1	0	2	1,172
	% 84.64	0.94	1.71	1.88	0.09	10.41	0.09	0.00	0.09	0	0.17	100.00
賃金<生産性	企業数 530	5	13	16	1	53	0	1	0	0	1	620
	% 85.48	0.81	2.10	2.58	0.16	8.55	0.00	0.16	0.00	0	0.16	100.00
全体	企業数 2,077	19	36	45	2	217	1	1	1	0	6	2,405
	% 86.36	0.79	1.50	1.87	0.08	9.02	0.04	0.04	0.04	0	0.25	100.00

出所：第1-3-3表と同じ。

第1-4-7表 企業規模別からみた定年の上限年齢の分布

	60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
99人以下	企業数 1,443	7	27	33	1	207	2	0	0	0	8	1,728
	% 83.51	0.41	1.56	1.91	0.06	11.98	0.12	0.00	0.00	0.00	0.46	100.00
100～299人	企業数 1,153	15	19	17	1	119	0	1	0	0	6	1,331
	% 86.63	1.13	1.43	1.28	0.08	8.94	0.00	0.08	0.00	0.00	0.45	100.00
300～499人	企業数 217	3	3	6	0	18	0	0	0	0	0	247
	% 87.85	1.21	1.21	2.43	0.00	7.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
500～999人	企業数 144	0	2	6	1	10	0	0	1	0	0	164
	% 87.80	0.00	1.22	3.66	0.61	6.10	0.00	0.00	0.61	0.00	0.00	100.00
1000人以上	企業数 107	2	0	8	0	12	0	0	0	0	0	129
	% 82.95	1.55	0.00	6.20	0.00	9.30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
全体	企業数 3,064	27	51	70	3	366	2	1	1	0	14	3,599
	% 85.13	0.75	1.42	1.94	0.08	10.17	0.06	0.03	0.03	0.00	0.39	100.00

出所：第1-3-3表と同じ。

¹⁷ ここでの産業別に関するクロス集計で、調査票の産業に関する設問項目に基づいて、類似する産業を1つのグループにして集計した。情報通信業と運輸業を「情報通信・運輸業」とし、金融・保険業と不動産業を「金融・保険・不動産業」とし、医療・福祉業、教育・学習支援業を「医療・福祉・学習産業」とした。また、電気・ガス・熱供給・水道業は企業数が少ないため、その他とあわせて「その他の産業」とした。

第1-4-8表 産業別からみた定年の上限年齢の分布

		60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
建設業	企業数	254	2	9	7	0	25	0	0	0	0	1	298
	%	85.23	0.67	3.02	2.35	0.00	8.39	0.00	0.00	0.00	0.00	0.34	100.00
製造業	企業数	903	7	9	9	1	60	1	0	0	0	3	993
	%	90.94	0.70	0.91	0.91	0.10	6.04	0.10	0.00	0.00	0.00	0.30	100.00
情報通信・ 運輸業	企業数	311	10	9	15	2	63	0	0	0	0	2	412
	%	75.49	2.43	2.18	3.64	0.49	15.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.49	100.00
卸売業・小売業	企業数	640	0	6	2	0	53	0	0	0	0	0	701
	%	91.30	0.00	0.86	0.29	0.00	7.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
金融・保険・ 不動産業	企業数	57	0	0	2	0	7	0	0	0	0	0	66
	%	86.36	0.00	0.00	3.03	0.00	10.61	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
飲食業・宿泊業	企業数	105	0	1	6	0	22	0	0	0	0	0	134
	%	78.36	0.00	0.75	4.48	0.00	16.42	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
医療・福祉・ 学習産業	企業数	82	1	3	7	0	32	0	1	1	0	3	130
	%	63.08	0.77	2.31	5.38	0.00	24.62	0.00	0.77	0.77	0.00	2.31	100.00
サービス業	企業数	481	4	10	16	0	79	1	0	0	0	4	595
	%	80.84	0.67	1.68	2.69	0.00	13.28	0.17	0.00	0.00	0.00	0.67	100.00
その他	企業数	216	2	4	4	0	20	0	0	0	0	1	247
	%	87.45	0.81	1.62	1.62	0.00	8.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.40	100.00
全体	企業数	3,049	26	51	68	3	361	2	1	1	0	14	3,576
	%	85.26	0.73	1.43	1.90	0.08	10.10	0.06	0.03	0.03	0.00	0.39	100.00

出所：第1-3-3表と同じ。

第1-4-9表 企業における高齢者雇用の取り組み別からみた定年の上限年齢の分布

		60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
セミナー・ 説明会あり	企業数	508	3	8	7	0	19	0	0	0	0	0	545
	%	93.21	0.55	1.47	1.28	0.00	3.49	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
研修あり	企業数	162	1	1	4	0	11	0	0	0	0	1	180
	%	90.00	0.56	0.56	2.22	0.00	6.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.56	100.00
転籍制度あり	企業数	60	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	62
	%	96.77	0.00	1.61	0.00	0.00	1.61	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
早期退職 優遇制度あり	企業数	165	1	1	2	0	12	0	0	0	0	0	181
	%	91.16	0.55	0.55	1.10	0.00	6.63	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
独立開業支援 の取り組みあり	企業数	20	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	22
	%	90.91	0.00	0.00	0.00	0.00	9.09	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
転職支援 の取り組みあり	企業数	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
	%	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00

出所：第1-3-3表と同じ。

注：複数回答により算出した。

(3) 各要因からみた継続雇用の上限年齢の分布

第1-4-10表、第1-4-11表、第1-4-12表、第1-4-13表は各要因別からみた継続雇用の上限年齢の分布を表している。

第1-4-10表 55歳時の賃金と生産性の関係からみた継続雇用の上限年齢の分布

	60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
賃金>生産性	1	0	2	27	22	425	1	2	0	8	488
企業数	0.20	0.00	0.41	5.53	4.51	87.09	0.20	0.41	0.00	1.64	100.00
%											
賃金=生産性	1	1	4	55	34	774	4	6	3	35	917
企業数	0.11	0.11	0.44	6.00	3.71	84.41	0.44	0.65	0.33	3.82	100.00
%											
賃金<生産性	1	0	4	39	16	394	1	2	2	14	473
企業数	0.21	0.00	0.85	8.25	3.38	83.30	0.21	0.42	0.42	2.96	100.00
%											
全体	3	1	10	121	72	1,593	6	10	5	57	1,878
企業数	0.16	0.05	0.53	6.44	3.83	84.82	0.32	0.53	0.27	3.04	100.00
%											

出所：第1-3-3表と同じ。

第1-4-11表 企業規模別からみた継続雇用の上限年齢の分布

	60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
99人以下	2	0	10	72	33	1,059	1	4	10	5	35	1,231
企業数	0.16	0.00	0.81	5.85	2.68	86.03	0.08	0.32	0.81	0.41	2.84	100.00
%												
100～299人	1	1	4	45	35	928	2	5	2	4	38	1,065
企業数	0.09	0.09	0.38	4.23	3.29	87.14	0.19	0.47	0.19	0.38	3.57	100.00
%												
300～499人	1	0	0	13	8	177	0	2	1	0	5	207
企業数	0.48	0.00	0.00	6.28	3.86	85.51	0.00	0.97	0.48	0.00	2.42	100.00
%												
500～999人	0	0	0	17	3	111	0	1	1	1	5	139
企業数	0.00	0.00	0.00	12.23	2.16	79.86	0.00	0.72	0.72	0.72	3.60	100.00
%												
1000人以上	1	0	0	15	12	83	0	0	1	3	1	116
企業数	0.86	0.00	0.00	12.93	10.34	71.55	0.00	0.00	0.86	2.59	0.86	100.00
%												
全体	5	1	14	162	91	2,358	3	12	15	13	84	2,758
企業数	0.18	0.04	0.51	5.87	3.30	85.50	0.11	0.44	0.54	0.47	3.05	100.00
%												

出所：第1-3-3表と同じ。

第1-4-12表 産業別からみた継続雇用の上限年齢の分布

	60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
建設業	0	0	0	15	8	193	0	1	0	0	4	221
企業数	0.00	0.00	0.00	6.79	3.62	87.33	0.00	0.45	0.00	0.00	1.81	100.00
%												
製造業	1	0	4	37	29	711	1	1	0	2	9	795
企業数	0.13	0.00	0.50	4.65	3.65	89.43	0.13	0.13	0.00	0.25	1.13	100.00
%												
情報通信・ 運輸業	0	0	0	15	9	232	0	1	5	4	23	289
企業数	0.00	0.00	0.00	5.19	3.11	80.28	0.00	0.35	1.73	1.38	7.96	100.00
%												
卸売業・小売業	1	1	4	31	19	489	0	2	2	3	4	556
企業数	0.18	0.18	0.72	5.58	3.42	87.95	0.00	0.36	0.36	0.54	0.72	100.00
%												
金融・保険・ 不動産業	0	0	0	2	2	48	0	0	0	0	2	54
企業数	0.00	0.00	0.00	3.70	3.70	88.89	0.00	0.00	0.00	0.00	3.70	100.00
%												
飲食業・宿泊業	2	0	0	3	2	74	0	1	0	0	4	86
企業数	2.33	0.00	0.00	3.49	2.33	86.05	0.00	1.16	0.00	0.00	4.65	100.00
%												
医療・福祉・ 学習産業	0	0	0	11	2	67	0	1	2	0	8	91
企業数	0.00	0.00	0.00	12.09	2.20	73.63	0.00	1.10	2.20	0.00	8.79	100.00
%												
サービス業	1	0	2	31	12	369	2	4	4	3	22	450
企業数	0.22	0.00	0.44	6.89	2.67	82.00	0.44	0.89	0.89	0.67	4.89	100.00
%												
その他	0	0	3	13	8	165	0	1	2	1	6	199
企業数	0.00	0.00	1.51	6.53	4.02	82.91	0.00	0.50	1.01	0.50	3.02	100.00
%												
全体	5	1	13	158	91	2,348	3	12	15	13	82	2,741
企業数	0.18	0.04	0.47	5.76	3.32	85.66	0.11	0.44	0.55	0.47	2.99	100.00
%												

出所：第1-3-3表と同じ。

第1-4-13表 企業における高齢者雇用の取り組み別からみた継続雇用の上限年齢の分布

	60歳以下	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	全体
セミナー・ 説明会あり	企業数 1	0	2	25	20	440	0	1	0	3	9	501
	% 0.20	0.00	0.40	4.99	3.99	87.82	0.00	0.20	0.00	0.60	1.80	100.00
研修あり	企業数 0	0	1	7	4	135	0	1	0	2	7	157
	% 0.00	0.00	0.64	4.46	2.55	85.99	0.00	0.64	0.00	1.27	4.46	100.00
転籍制度あり	企業数 0	0	0	4	2	47	0	0	0	0	1	54
	% 0.00	0.00	0.00	7.41	3.70	87.04	0.00	0.00	0.00	0.00	1.85	100.00
早期退職 優遇制度あり	企業数 0	0	1	10	12	134	0	1	1	0	1	160
	% 0.00	0.00	0.63	6.25	7.50	83.75	0.00	0.63	0.63	0.00	0.63	100.00
独立開業支援 の取り組みあり	企業数 0	0	0	1	1	15	0	0	0	0	0	17
	% 0.00	0.00	0.00	5.88	5.88	88.24	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
転職支援 の取り組みあり	企業数 0	0	0	4	2	18	0	0	0	0	0	24
	% 0.00	0.00	0.00	16.67	8.33	75.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00

出所：第1-3-3表と同じ。

注：複数回答により算出した。

これらのクロス集計の結果によれば、以下のことが示された。まず、55歳時の賃金と生産性の関係からみた継続雇用の上限年齢の分布を検討する。65歳の割合は、「賃金>生産性」(87.09%)が、「賃金=生産性」(84.41%)、「賃金<生産性」(83.30%)より多い。一方、70歳以上の割合は、「賃金>生産性」(1.64%)が「賃金=生産性」(3.82%)、「賃金<生産性」(2.96%)より少ない。賃金が生産性とマイナスの乖離になる場合、企業が継続雇用の上限年齢を低く設定することが示される。

次に企業規模別からみた継続雇用の上限年齢の分布については、65歳の割合は、1,000人以上の企業が71.55%で一番少ないが、70歳以上の割合は、500~999人企業が3.60%で一番多い。企業規模によって継続雇用の上限年齢が異なるが、継続雇用の上限年齢の分布における企業規模の差異が小さいことが見て取れる。

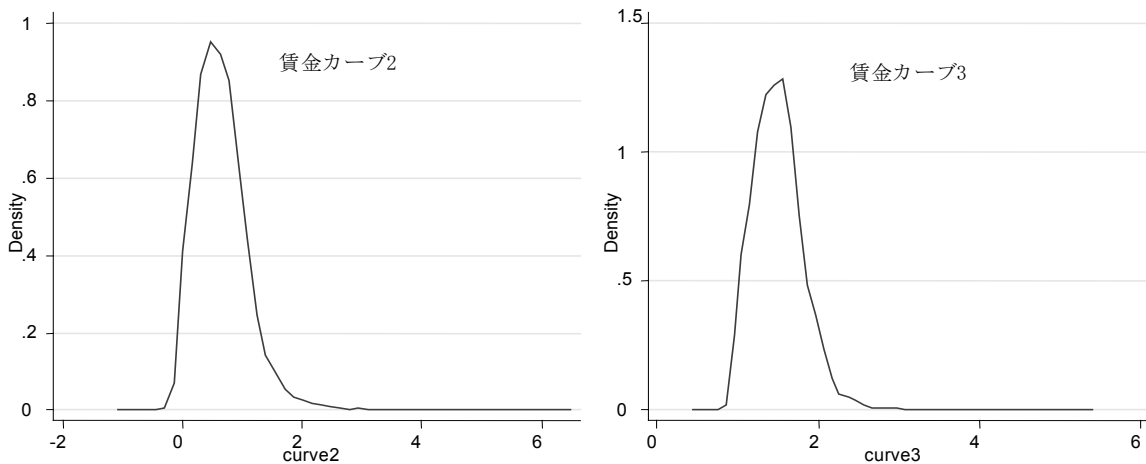
また、産業別からみた継続雇用の上限年齢の分布についてみると、65歳の割合は、製造業が89.43%で一番多く、70歳以上の割合は、医療・福祉・学習産業が8.79%で一番多い。ただし、継続雇用の上限年齢の分布における産業間の大きな差異が見られない。

最後に、企業における高齢者雇用の取り組み別からみた継続雇用の上限年齢の分布を観察すると、65歳の割合は、「独立開業支援の取り組みあり」が88.24%で一番多く、「転職支援の取り組みあり」が75.00%で一番少ない。70歳以上の割合は、「研修あり」が4.46%で一番多い。企業における高齢者雇用の取り組みより、継続雇用の上限年齢の分布が異なることがわかる。

3. 賃金カーブのkernel密度分布

第1-4-14図は賃金カーブ2、賃金カーブ3のKernel密度分布をそれぞれ表している。第1-4-14図によれば、賃金カーブ2（平均賃金年間上昇の幅）は0.6万円に集中しており、賃金カーブ3（50歳代賃金と30歳代賃金の比率）は1.5倍に集中している。

第1-4-14図 賃金カーブのkernel密度分布



出所：第1-4-1図と同じ。

注：1) 賃金カーブ2は、毎年賃金上昇額の実際値（万円/月）である。

2) 賃金カーブ3は、50歳代の平均賃金と30歳代の平均賃金の比率である。

以上のクロス集計の結果によれば、学歴、産業、企業規模により、賃金カーブが異なることが示された。ただし、賃金カーブは高齢者就業の年齢制限にどのような影響を与えるかは明確ではない。以下では、各要因の影響を含め、賃金カーブが定年および継続雇用の上限年齢に与える影響に関する計量分析を行い、仮説を検証する。

第5節 計量分析の結果

仮説1の検証に関する主な分析結果を第1-5-2表で示しており、仮説2の検証に関する主な分析結果を第1-5-6表で示している。仮説1に関連する企業規模別の分析結果を第1-5-3(1)表、第1-5-3(2)表、第1-5-3(3)表でまとめており、仮説2に関連する企業規模別の分析結果を第1-5-7(1)表、第1-5-7(2)表、第1-5-7(3)表で示している。これらの企業規模別の分析結果を用いて仮説1、仮説2を再検証することができ、賃金カーブの影響における企業規模間の差異を考察することもできる。また、セレクション調整項を求めるため、定年制度を設ける確率、継続雇用制度を設ける確率、継続雇用の上限年齢を設ける確率に関するプロビット分析を行い、これらの分析結果は第1-5-1表、第1-5-5表、第1-5-6表をまとめている。

各表では、賃金カーブ1を用いた分析結果と比較するため、賃金カーブ2、賃金カーブ3を用いた分析結果を掲載しているが、以下では主に賃金カーブ1を用いた計測結果について説明し、仮説検証を行う。

1. 企業における定年の年齢制限に関する分析結果

(1) 定年制度を設ける確率に関するプロビット分析の結果

第1-5-1表は定年制度を設ける確率に関するプロビット分析の結果をまとめている。分析結果により、以下のことが示されている。

第1-5-1表 定年制度を設ける確率に関するプロビット分析結果

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値
賃金カーブ	-1.801	-0.70	0.334	1.35	0.826*	2.21
産業（製造業）						
建設業	-0.299	-0.63	-0.589+	-1.82	-0.575+	-1.75
卸売・小売業	-0.100	-0.28	-0.034	-0.11	-0.020	-0.06
サービス業	-0.102	-0.35	-0.070	-0.23	-0.065	-0.22
その他の産業	-0.225	-0.89	-0.217	-0.81	-0.193	-0.72
操業年数	0.010	1.54	0.016*	2.28	0.016*	2.28
企業規模（1～99人）						
100～299人	0.208	1.00	0.218	0.99	0.227	1.02
300人以上	0.157	0.46	0.367	1.04	0.343	0.97
組合	0.378	1.24	0.515	1.32	0.520	1.32
平均年齢	0.163	0.88	0.111	0.78	0.117	0.81
平均年齢二乗	-0.002	-0.87	-0.001	-0.70	-0.001	-0.71
平均勤続年数	-0.039	-0.44	-0.082	-1.19	-0.091	-1.29
平均勤続年数二乗	0.002	0.66	0.002	0.96	0.003	1.03
正規社員割合	0.673	1.39	0.487	1.15	0.479	1.13
女性割合	-0.968+	-1.73	-0.947+	-1.67	-0.951+	-1.68
主な学歴（大卒以外）						
大卒	0.801	1.08	0.186	0.80	0.143	0.61
55歳時賃金と生産性の関係（賃金＞生産性）						
賃金＝生産性	-0.174	-0.76	-0.241	-0.91	-0.222	-0.83
賃金＜生産性	-0.105	-0.40	-0.258	-0.88	-0.258	-0.87
地域	あり		あり		あり	
定数項	-0.328	-0.11	-0.707	-0.24	-1.810	-0.60
サンプルサイズ	1285		1285		1285	
対数尤度	-116.94		-101.39		-99.58	
PseudoR2	0.0931		0.1255		0.1412	

出所：JILPT2008年「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業票により計測。

注：1) +, *, **はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 賃金カーブ1は、毎年賃金上昇額の推定値である。

賃金カーブ2は、毎年賃金上昇額の実値である。

賃金カーブ3は、企業における50歳代の平均賃金が30歳代の平均賃金に占める割合（実値）である。

3) 地域を推定したが、掲載を省略している。

第一に、賃金カーブ1を用いた分析結果によれば、賃金カーブ1が定年制度を設ける確率に有意な影響を与えることが確認できなかった。この理由は定年制度が実施されている企業が多いことにあると考えられる。今回のJILPT調査によれば、定年制度が実施されている企業は企業全体に占める割合は約98%で高いことが示された（定年制の有無回答企業）。

第二に、有意水準が10%であるが、他の条件が一定であれば、女性従業員の割合が多いほ

ど定年制度を設ける確率が小さくなる。言い換えると、男性従業員の割合が多いほど定年制度を設ける可能性が大きくなる傾向にある。

第三に、操業年数、産業、企業規模、組合、従業員平均年齢、従業員平均勤続年数、正規社員割合、従業員学歴構成、従業員の55歳時点での賃金と生産性の関係は、いずれも定年制度を設ける確率に有意な影響を与えていない。

(2) 定年の上限年齢の設定に関する分析結果（企業規模計）

Maddalaモデルを用いた分析結果を第1-5-2表でまとめている。賃金カーブ1を用いた分析結果において、セレクション調整項の有意水準が5%となっており、セレクション調整項の推定係数は19.250である。また、統計的な有意水準が10%であるが、賃金カーブ3を用いた分析結果では、セレクション調整項の推定値が12.273となっている。これらの推定結果により、定年制度を実施したかどうかによるサンプル・セレクション・バイアスの問題が存在し、このバイアスを考慮しなければ、OLSによる賃金関数の推定結果が過小評価されることが示された。以下では賃金カーブ1を用いた計測結果について説明し、仮説検証を試みる。

第一に、仮説1を検証する。賃金カーブ1の推定係数が-4.232であり、その有意水準が1%で高い。これらの分析結果により、従業員の平均賃金水準が毎年1万円上昇すれば、企業は定年の上限年齢を約4歳低く設定し、つまり賃金カーブが急になるほど定年の上限年齢が低くなることが示された。それゆえ、「賃金カーブが急であるほど、企業が定年の上限年齢を低く設定する」という仮説1が検証された。セレクション・バイアスおよび内生性の問題を考慮した計量分析の結果、Lazearモデルが現在の日本企業に当てはまることが確認された。

この分析結果について、以下のことが考えられる。Lazearモデル（1979）によれば、労働生産性一定の元で生涯の労働所得一定という前提条件下で、若年時に労働生産性より低い賃金を支払う一方、中高年時に労働生産性より高い賃金を支払うようにする仕組みにより、年齢の上昇とともに賃金が上昇することになることが説明される。Lazearモデルによれば、年功賃金が従業員に対するインセンティブの効果を持ち、年功賃金の存在に合理性があることが示される。ただし、このような賃金制度のもとでは、雇用期間後半の中高年層に高賃金を支払うことにより、その時期での賃金と労働生産性の乖離が存在する。そのため、ある時点で従業員を定年退職させることが必要となる。現在、多くの日本企業では、従業員に対する長期的なインセンティブを維持するため、長期雇用制度、年功賃金制度が依然として実施されている結果、賃金カーブが企業の定年の上限年齢に影響を与え、賃金カーブが急である企業ほど定年年齢を低く設定する分析結果が得られたと考えられる。

第二に、初任給の平均賃金水準が高いほど企業は定年の上限年齢を高く設定する。分析結果により、初任給が1万円上昇すれば、定年の上限年齢を約2歳高く設定することが示された。

第三に、製造業に比べ、建設業、サービス業の場合、企業は定年の上限年齢を高く設定す

る。産業ごとに定年の上限年齢の設定が異なることが示された。

第四に、定年の年齢制限における企業規模間の差異が存在する。他の条件が一定であれば、例えば、企業の生産性要因（55時賃金と生産性の関係、平均労働時間、産業）、従業員属性要因（平均年齢、勤続年数、学歴）、制度要因、地域マクロ要因を統御した上で、従業員人数が1～99人の企業に比べ、従業員人数が300人以上の企業の場合、定年の上限年齢が高く設定されることが明らかになった。企業規模が企業の定年の上限年齢に与える影響の差異については、以下のことが考えられる。中小企業に比べ、大企業の場合、規模的経済性によって社会に与える影響が大きくなり、大企業は社会的責任（CSR）をアピールするため、制度上で定年の上限年齢を高く設定する可能性が存在する。また大企業では労働組合の力が中小企業より強いいため、労使交渉により合意した結果、定年の上限年齢を高く設定する可能性も存在する。

第五に、大卒従業員の割合が多いほど定年の上限年齢が高くなり、従業員が持つ一般的人的資本の水準が高いほど、企業は定年の上限年齢を高く設定する傾向にある。

第六に、60歳に到達する前の正社員を対象に、60歳以後の働き方や生活に関するセミナー・説明会を実施する企業は、そのセミナー・説明会を実施しない企業より、定年の上限年齢を低く設定する。高齢者向けの制度に関する分析結果について以下のことが考えられる。まず、用いたデータからみると、全体のサンプルでは、セミナー・説明会を行った企業の割合は14.43%で少ないため、このような結果が得られたと考えられる。また、企業に対する聞き取り調査によれば¹⁸、60歳以後の状況について会社側からの説明内容は、雇用契約期間、賃金水準、労働時間・勤務日数、勤務場所、仕事内容、年金などである。つまり、企業がセミナー・説明会を実施する主な目的は、定年の上限年齢を低く設定することに対する説明、あるいは定年退職をさせることが多い。そのため、説明会を実施する企業の場合、定年の上限年齢を低く設定することはありうる。

¹⁸ 筆者達の一人を含む高齢者雇用に関する企業の聞き取り調査も行った。

第1-5-2表 定年の上限年齢に関する分析結果（企業規模計）

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-4.232**	-5.85	-0.117	-1.28	-0.096	-0.72
55歳時賃金と生産性の関係（賃金>生産性）						
賃金＝生産性	0.074	0.87	0.057	0.60	0.061	0.65
賃金<生産性	0.052	0.55	0.013	0.12	0.012	0.12
初任給	1.613**	6.30	1.199**	4.73	1.110**	4.35
平均労働時間	0.006	1.32	0.007	1.43	0.007	1.44
産業（製造業）						
建設業	0.487**	2.83	-0.066	-0.39	-0.073	-0.44
卸売・小売業	0.170	1.51	-0.062	-0.55	-0.066	-0.58
サービス業	0.267*	2.43	0.189	1.58	0.188	1.58
その他の産業	0.077	0.76	0.164	1.50	0.166	1.52
企業規模（1～99人）						
100～299人	-0.012	-0.15	-0.048	-0.54	-0.044	-0.50
300人以上	0.243*	1.99	0.040	0.31	0.044	0.34
組合	0.132	1.41	0.032	0.32	0.031	0.31
平均年齢	-0.011	-1.12	0.034**	4.22	0.035**	4.30
平均勤続年数	0.014	1.58	-0.024**	-3.32	-0.024**	-3.38
正規社員割合	0.270	1.36	-0.023	-0.12	-0.018	-0.09
女性割合	0.060	0.21	0.326	1.02	0.308	0.97
従業員の主な学歴（大卒以外）						
大卒	0.888**	4.18	-0.242*	-2.60	-0.247**	-2.67
セミナー・説明会ありダミー	-0.172+	-1.73	-0.238*	-2.17	-0.239*	-2.18
研修ありダミー	0.054	0.34	0.088	0.51	0.085	0.49
転籍制度ありダミー	-0.172	-0.63	-0.278	-0.96	-0.285	-0.98
早期退職優遇制度ダミー	0.040	0.25	0.057	0.32	0.045	0.26
独立開業支援のための取組み	0.430	0.79	0.526	0.94	0.526	0.94
転職支援のための取組み	-0.228	-0.50	-0.410	-0.84	-0.407	-0.83
地域	あり		あり		あり	
セレクション調整項	19.250*	1.96	11.634	1.56	12.273+	1.84
定数項	52.383**	17.99	52.282**	21.68	52.398**	23.29
サンプルサイズ	1466		1466		1466	
自由度調整済み決定係数	0.0802		0.0593		0.0641	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

（3）企業規模別・定年の上限年齢に関する分析結果

第1-5-3(1)表（1～99人企業）、第1-5-3(2)表（100～299人企業）、第1-5-3(3)表（300人以上の企業）は、企業規模別・定年の上限年齢に関する分析結果を示している。以下では、各要因の影響における企業規模間の差異を考察する。

第一に、賃金カーブの影響を検討する。1～99人企業、100～299人企業において、賃金カーブ1の推定値は、-4.814（1～99人企業）、-5.080（100～299人）となっており、これらの推定値の有意水準はすべて1%である。一方、300人以上の企業では、賃金カーブ1の有意水準が10%となっており、その推定値は-2.785である。これらの分析結果によれば、賃金が毎年1万円上昇すれば、定年の上限年齢は約5歳（1～99人企業）、約5歳（100～299人企業）、約3歳（300人以上の企業）歳低く設定されることが示された。各規模の企業においても、「賃金カーブが高いほど定年の上限年齢を低く設定する」という仮説1が再確認された。

第二に、初任給の影響については、分析結果により、初任給が1万円上昇すれば、定年の上限年齢を、約1歳（1～99人企業）、約2歳（100～299人企業）、約2歳（300人以上の企業）高く設定する。初任給が高い企業は、従業員の人的資本を重視し、最初に初任給を高く設定することにより、人的資本が高い従業員を採用し、また高い人的資本を持つ高齢従業者を活用するため、定年の上限年齢を高く設定すると考えられる。

第三に、労働時間の影響について、1～99人企業、300人以上企業の場合、労働時間が定年の上限年齢に有意な影響を与えていない。一方、100～299人の場合、労働時間が長いほど定年の上限年齢を高く設定する傾向にある。100～299人企業の場合、労働時間が相対的に長い企業は、労働条件が良くなく、新卒採用が困難であるため、高齢労働者を活用していると考えられる。

第四に、産業の影響について、300人以上の企業の場合、定年の上限年齢における産業間の差異は顕著ではない。一方、1～99人の企業では、定年の上限年齢はサービス業が製造業より高くなり、100～299人企業において定年の上限年齢は建設業が製造業より高くなる。

第五に、従業員の教育水準の影響については、300人以上の企業では、定年の上限年齢における従業員の教育水準間の差異が小さい。一方、1～99人企業、100～299人企業において、従業員の平均教育水準が高いほど定年の上限年齢は高くなる傾向にある。企業規模が小さくなるほど従業員の教育水準が定年の上限年齢に与える影響が大きくなる傾向にある。

分析結果により、賃金カーブ、初任給、平均労働時間、産業、従業員の教育水準が定年の上限年齢に与える影響における企業規模間の差異が存在することが確認された。

第1-5-3(1)表 定年の上限年齢に関する分析結果（1～99人の企業）

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-4.814**	-3.99	-0.060	-0.40	-0.050	-0.23
55歳時賃金と生産性の関係（賃金＞生産性）						
賃金＝生産性	0.022	0.16	-0.073	-0.47	-0.066	-0.42
賃金＜生産性	0.043	0.29	-0.089	-0.52	-0.086	-0.51
初任給	1.278**	3.24	1.231**	3.18	1.164**	2.98
平均労働時間	0.000	-0.03	-0.002	-0.20	-0.002	-0.20
産業（製造業）						
建設業	0.445+	1.80	-0.073	-0.31	-0.058	-0.26
卸売・小売業	0.161	0.90	-0.066	-0.36	-0.064	-0.35
サービス業	0.463**	2.59	0.422*	2.16	0.424*	2.17
その他の産業	0.173	1.05	0.338+	1.91	0.344*	1.96
組合	0.085	0.51	0.041	0.23	0.034	0.19
平均年齢	-0.020	-1.20	0.035**	2.67	0.035**	2.67
平均勤続年数	0.025+	1.80	-0.021+	-1.83	-0.021+	-1.87
正規社員割合	0.372	1.03	0.177	0.48	0.162	0.44
女性割合	-0.123	-0.29	0.434	0.91	0.439	0.93
従業員の主な学歴（大卒以外）						
大卒	0.936**	2.67	-0.430**	-2.85	-0.436**	-2.92
セミナー・説明会ありダミー	-0.310+	-1.76	-0.315+	-1.62	-0.313	-1.60
研修ありダミー	-0.042	-0.15	0.027	0.09	0.027	0.08
転籍制度ありダミー	-0.291	-0.50	-0.164	-0.24	-0.164	-0.24
早期退職優遇制度ダミー	0.077	0.20	0.089	0.22	0.088	0.22
独立開業支援のための取組み 地域	-0.194 あり	-0.12	-0.156 あり	-0.10	-0.156 あり	-0.10
セレクション調整項	30.741*	2.09	11.077	1.09	9.923	1.12
定数項	50.870**	11.90	52.502**	15.62	53.087**	17.09
サンプルサイズ	684		684		684	
自由度調整済み決定係数	0.0692		0.0498		0.0498	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

注：分析では、「転職支援のための取組み」は脱落した。

第1-5-3(2)表 定年の上限年齢に関する分析結果 (100~299人の企業)

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-5.080**	-4.58	-0.205	-1.53	-0.189	-0.95
55歳時賃金と生産性の関係 (賃金>生産性)						
賃金=生産性	0.099	0.79	0.135	0.97	0.133	0.96
賃金<生産性	0.124	0.83	0.171	1.01	0.153	0.91
初任給	1.807**	4.26	1.258**	2.84	1.086*	2.45
平均労働時間	0.017*	2.09	0.020*	2.37	0.021*	2.43
産業 (製造業)						
建設業	0.762*	2.46	0.045	0.15	-0.016	-0.05
卸売・小売業	0.264	1.51	-0.080	-0.45	-0.099	-0.56
サービス業	0.050	0.30	-0.076	-0.42	-0.096	-0.53
その他の産業	-0.136	-0.88	-0.116	-0.68	-0.134	-0.80
組合	0.070	0.51	-0.003	-0.02	0.010	0.07
平均年齢	-0.019	-1.22	0.036**	2.77	0.039**	3.02
平均勤続年数	0.022	1.58	-0.023*	-2.05	-0.023*	-2.08
正規社員割合	0.544+	1.79	0.216	0.72	0.272	0.92
女性割合	-0.111	-0.24	-0.168	-0.32	-0.216	-0.41
従業員の主な学歴 (大卒以外)						
大卒	1.141**	3.42	-0.136	-0.92	-0.113	-0.77
セミナー・説明会ありダミー	-0.033	-0.22	-0.086	-0.52	-0.089	-0.54
研修ありダミー	0.134	0.55	0.200	0.78	0.189	0.73
転籍制度ありダミー	-0.247	-0.65	-0.341	-0.88	-0.356	-0.92
早期退職優遇制度ダミー	0.082	0.35	0.141	0.50	0.129	0.46
独立開業支援のための取組み	0.848	1.19	1.310+	1.79	1.304+	1.79
転職支援のための取組み	-0.644	-0.63	-1.006	-0.96	-0.971	-0.93
地域	あり		あり		あり	
セレクション調整項	16.606	0.78	23.211	1.51	32.077*	2.23
定数項	52.779**	8.54	48.083**	9.99	45.972**	9.92
サンプルサイズ	543		543		543	
自由度調整済み決定係数	0.0713		0.0493		0.0537	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

第1-5-3(3)表 定年の上限年齢に関する分析結果（300人以上の企業）

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-2.785+	-1.64	0.113	0.48	0.152	0.47
55歳時賃金と生産性の関係（賃金>生産性）						
賃金=生産性	0.061	0.30	0.082	0.37	0.118	0.53
賃金<生産性	-0.236	-1.02	-0.291	-1.12	-0.275	-1.07
初任給	1.754**	2.97	0.600	1.10	0.701	1.28
平均労働時間	0.003	0.26	0.003	0.30	0.003	0.30
産業（製造業）						
建設業	-0.070	-0.14	-0.323	-0.67	-0.288	-0.60
卸売・小売業	0.290	1.05	0.182	0.67	0.165	0.61
サービス業	0.327	1.22	0.306	1.03	0.318	1.07
その他の産業	0.160	0.67	0.274	1.05	0.279	1.08
組合	0.383+	1.77	0.254	1.10	0.202**	0.87
平均年齢	0.022	1.00	0.048**	2.71	0.045*	2.53
平均勤続年数	-0.021	-0.95	-0.053**	-2.99	-0.055**	-3.16
正規社員割合	-0.121	-0.29	-0.500	-1.26	-0.620	-1.57
女性割合	0.106	0.14	0.459	0.56	0.677	0.83
従業員の主な学歴（大卒以外）						
大卒	0.755	1.55	-0.046	-0.21	-0.101	-0.48
セミナー・説明会ありダミー	-0.368+	-1.77	-0.470*	-2.05	-0.463*	-2.02
研修ありダミー	0.145	0.45	0.090	0.26	0.105	0.30
転籍制度ありダミー	0.271	0.52	0.207	0.39	0.213	0.40
早期退職優遇制度ダミー	-0.017	-0.07	-0.014	-0.05	-0.012	-0.04
独立開業支援のための取組み	0.481	0.53	0.482	0.50	0.511	0.54
転職支援のための取組み	-0.288	-0.55	-0.350	-0.60	-0.347	-0.60
地域	あり		あり		あり	
セレクション調整項	7.871	0.39	-9.546	-0.31	-36.511	-1.11
定数項	53.754**	8.94	59.955**	6.22	67.586**	6.60
サンプルサイズ	239		239		239	
自由度調整済み決定係数	0.1514		0.1124		0.1197	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

2. 企業における継続雇用の年齢制限に関する分析結果

（1）継続雇用制度を設ける確率に関するプロビット分析

継続雇用制度を設ける確率に関するプロビット分析の結果を第1-5-4表でまとめている。カーブ1を用いた分析結果により、以下のことが示された。

第一に、賃金カーブの推定値はマイナスの値となっており、その推定値の有意水準が5%である。これらの分析結果により、賃金カーブが急である場合、継続雇用制度を設ける確率が低くなることが示された。

第二に、製造業に比べ、卸売・小売業の場合、継続雇用制度を設ける確率が大きくなる。

第三に、従業員が1～99人企業に比べ、従業員が300人以上の企業では、継続雇用制度を設ける可能性が大きくなる。継続雇用制度を設けることに企業規模間の差異が存在することが示された。

第四に、従業員平均年齢、従業員平均勤続年数が継続雇用制度を設ける確率に有意な影響を与えている。従業員平均年齢が高くなるほど継続雇用制度を設ける確率が大きくなる一方、

ある年齢を超えると、年齢の上昇とともに継続雇用制度を設ける可能性が小さくなる。また、従業員平均勤続年数が長くなるほど継続雇用制度を設ける可能性が大きくなるが、ある勤続年数の数値を超えると、勤続年数の増加に伴って継続雇用制度を設ける可能性が小さくなる。継続雇用制度を設ける確率は、従業員平均年齢、平均勤続年数との非線型関係にあることが示された。

第五に、従業員の教育水準が高いほど継続雇用制度を設ける確率が大きくなる。

第六に、正規従業員の割合が高いほど継続雇用制度を設ける確率が大きくなる。

第七に、従業員の55歳時点での賃金と生産性の関係¹⁹、操業年数、組合、女性従業員の割合が企業継続雇用制度を設ける確率に有意な影響を与えていない。

第1-5-4表 継続雇用制度を設ける確率に関するプロビット分析結果

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値
賃金カーブ	-3.740*	-2.29	-0.086	-0.60	-0.023	-0.12
産業（製造業）						
建設業	0.052	0.17	-0.450*	-2.02	-0.463*	-2.08
卸売・小売業	0.768**	2.71	0.437+	1.70	0.429+	1.67
サービス業	-0.089	-0.48	-0.065	-0.33	-0.063	-0.32
その他の産業	-0.283+	-1.73	-0.251	-1.46	-0.250	-1.45
操業年数	0.001	0.38	0.002	0.57	0.002	0.58
企業規模（1～99人）						
100～299人	0.178	1.34	0.157	1.12	0.155	1.11
300人以上	0.555*	2.29	0.290	1.34	0.286	1.33
組合	0.189	1.03	0.126	0.67	0.124	0.66
平均年齢	0.287*	2.40	0.103	1.05	0.102	1.04
平均年齢二乗	-0.004*	-2.41	-0.001	-0.93	-0.001	-0.92
平均勤続年数	0.121*	2.42	0.042	1.08	0.042	1.06
平均勤続年数二乗	-0.002+	-1.61	-0.001	-0.42	-0.001	-0.42
正規社員割合	0.672*	2.16	0.416	1.49	0.411	1.48
女性割合	-0.514	-1.31	-0.367	-0.91	-0.363	-0.90
主な学歴（大卒以外）						
大卒	1.070*	2.29	0.188	1.21	0.163	1.07
55歳時賃金と生産性の関係（賃金>生産性）						
賃金=生産性	-0.123	-0.81	-0.067	-0.44	-0.064	-0.42
賃金<生産性	-0.078	-0.45	0.047	0.26	0.045	0.25
地域	あり		あり		あり	
定数項	-2.821	-1.43	-1.248	-0.62	-1.255	-0.62
サンプルサイズ	1796		1796		1796	
対数尤度	-264.56		-236.88		-237.04	
PseudoR2	0.10		0.09		0.09	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

¹⁹ 55歳時点での賃金と生産性の関係が高齢者の継続雇用制度を設ける確率に有意な影響を与えていない分析結果は、清家（1994）に一致している。清家（1994）は、「55歳時点の賃金>貢献」の変数が再雇用制度・継続雇用制度に統計的に有意な影響を与えていないことを指摘している。

(2) 継続雇用の年齢制限を設ける確率に関するプロビット分析

第1-5-5表は継続雇用の年齢制限を設ける確率に関するプロビット分析の結果を示しており、以下のことが示される。

第1-5-5表 継続雇用の年齢制限を設ける確率に関するプロビット分析結果

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値
賃金カーブ	1.536	0.25	0.212*	2.21	0.352**	2.62
初任給	-1.188	-0.97	-0.905**	-3.63	-0.797**	-3.19
週労働時間	-0.001	-0.26	0.000	-0.06	0.000	-0.08
産業（製造業）						
建設業	-0.329	-0.42	-0.127	-0.86	-0.132	-0.90
卸売・小売業	-0.099	-0.20	0.044	0.38	0.044	0.38
サービス業	-0.034	-0.29	0.035	0.29	0.034	0.28
その他の産業	0.021	0.14	0.050	0.45	0.050	0.46
操業年数	-0.003	-0.59	-0.005*	-2.31	-0.005*	-2.28
企業規模（1～99人）						
100～299人	0.274*	2.32	0.286**	3.31	0.283**	3.28
300人以上	0.444	0.93	0.553**	4.07	0.548**	4.03
組合	0.086	0.49	0.174+	1.67	0.174+	1.67
平均年齢	0.108	0.33	0.182**	2.70	0.180**	2.68
平均年齢二乗	-0.001	-0.25	-0.002**	-2.77	-0.002**	-2.74
平均勤続年数	-0.005	-0.04	0.032	1.39	0.031	1.37
平均勤続年数二乗	0.000	0.11	0.000	-0.65	0.000	-0.63
正規社員割合	0.305	0.52	0.453*	2.45	0.446*	2.41
女性割合	-0.246	-0.80	-0.388	-1.45	-0.386	-1.44
主な学歴（大卒以外）						
大卒	-0.123	-0.08	0.175+	1.84	0.166+	1.75
55歳時賃金と生産性の関係（賃金＞生産性）						
賃金＝生産性	0.103	1.15	0.083	0.87	0.085	0.89
賃金＜生産性	-0.081	-0.81	-0.115	-1.10	-0.116	-1.11
地域	あり		あり		あり	
定数項	0.856	0.13	-0.833	-0.51	-1.499	-0.91
サンプルサイズ	1663		1663		1663	
対数尤度	-799.78		-722.33		-721.31	
PseudoR2	0.06		0.07		0.07	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

第一に、内生性の問題を考慮した賃金カーブ1を用いた分析結果では、賃金カーブ1が継続雇用の年齢制限を設ける確率に与える影響は統計的に有意ではない。ただし、その推定値はプラスの値となっており、賃金カーブが急である場合、継続雇用の年齢制限を設定する確率が大きくなる傾向にある。

第二に、従業員が1～99人の企業に比べ、従業員が100～299人の場合、継続雇用の年齢制限を設ける確率が大きくなる。継続雇用の年齢制限に企業規模間の差異が存在することが示

された。

第三に、従業員の55歳時点での賃金と生産性の関係、初任給、週労働時間、組合、正規従業員の平均年齢、正規従業員の平均勤続年数、産業、女性の割合、正規従業員の割合、従業員教育水準が、いずれも継続雇用制度を設ける確率に有意な影響を与えていない。

(3) 継続雇用の上限年齢に関する分析結果（企業規模計）

第1-5-6表で継続雇用の上限年齢に関するMaddalaモデルを用いた分析結果をまとめている。各推定で、セレクション調整項2は有意で推定値は正の値となっている。セレクション調整項に関する推定結果により、継続雇用制度の上限年齢を設けるかどうかによるセレクション・バイアスの問題が存在し、そのようなバイアスを修正しなければ、継続雇用の上限年齢に関する分析結果が過小評価されることが示された。つまりMaddalaモデルを用いた分析を行うことは必要であることが明らかになった。以下では賃金カーブ1を用いた分析結果を検討し、仮説2を検証する。

第一に、賃金カーブの影響を検討する。賃金カーブ1の推定値が-2.045であり、その有意水準が1%である。賃金カーブが毎年1万円上昇すれば、継続雇用の上限年齢が約2歳低く設定されることが示された。これらの分析結果により、「賃金カーブが急であるほど、企業が継続雇用の上限年齢を低く設定する」という仮説2が支持された。

第二に、賃金と生産性の関係の影響については、「賃金>生産性」の場合に比べ、「賃金=生産性」の場合、継続雇用の上限年齢を高く設定する傾向にある。この分析結果は新古典派の賃金決定の理論に整合している。新古典派の賃金決定の理論によれば、企業が利潤最大化の目的を達成するため、労働者の賃金は労働の限界生産力に一致するように決定される。つまり、労働の限界生産力が高いほど労働者の賃金は高くなる。「賃金>生産性」の場合、企業は労働の限界生産力を超える賃金を支給すると、企業の利潤は減少するため、従業員を解雇する可能性が大きくなる。したがって、「賃金>生産性」の場合に比べ、「賃金=生産性」の場合、継続雇用の上限年齢を高く設定すると考えられる。

第三に、製造業に比べ、卸業・小売業、サービス業において、継続雇用の上限年齢が高くなる。継続雇用の上限年齢の設定における産業間の差異が存在することが示された。

第四に、従業員人数が1~99人の企業に比べ、従業員人数が100~299人、300人以上の企業の場合、継続雇用の上限年齢が高くなる。企業規模が大きいほど、継続雇用の上限年齢が高く設定される傾向にある。

第六に、正規従業員の割合が多いほど継続雇用の上限年齢が高く設定される。ひいては非正規従業員の割合が多いほど継続雇用の上限年齢が低く設定される。非正規従業員と高齢者従業員における代替関係が存在する可能性があることがうかがえる。

第七に、大卒従業員の割合が多いほど継続雇用の上限年齢が高くなる。人的資本が高い企業では、高齢者の活用は進んでいるであろう。

第八に、転職支援のための取り組みがあった場合、継続雇用の上限年齢を低く設定する。

以上の分析結果によれば、賃金カーブが急であるほど、企業が継続雇用の上限年齢を低く設定することが示され、仮説2が検証された。また、継続雇用の上限年齢の設定において産業間の差異、企業規模間の差異が存在すること、「賃金>生産性」の場合に比べ、「賃金=生産性」の場合、継続雇用の上限年齢を高く設定する傾向にあること、および正規従業員の割合が多く、従業員の教育水準が高いほど、継続雇用の上限年齢が高く設定されることが確認された。

第1-5-6表 継続雇用の上限年齢に関する分析結果（企業規模計）

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-2.045*	-2.24	0.164*	2.03	0.234*	2.09
55歳時賃金と生産性の関係（賃金>生産性）						
賃金=生産性	0.174*	2.40	0.159*	2.21	0.158*	2.20
賃金<生産性	-0.038	-0.47	-0.130	-1.54	-0.130	-1.54
初任給	0.201	0.43	-0.587*	-2.13	-0.492+	-1.89
平均労働時間	-0.003	-0.65	-0.001	-0.17	-0.001	-0.19
産業（製造業）						
建設業	0.241	1.23	-0.214	-1.54	-0.220	-1.56
卸売・小売業	0.238*	2.25	0.170+	1.82	0.173+	1.86
サービス業	0.202*	2.19	0.253**	2.70	0.250**	2.68
その他の産業	0.112	1.28	0.131	1.38	0.126	1.32
企業規模（1～99人）						
100～299人	0.321**	3.49	0.414**	5.05	0.410**	5.02
300人以上	0.419**	3.38	0.513**	4.14	0.504**	4.10
組合	0.085	1.14	0.113	1.45	0.113	1.45
平均年齢	0.012	1.11	0.036**	5.25	0.036**	5.23
平均勤続年数	0.006	0.82	0.001	0.08	0.001	0.10
正規社員割合	0.431**	2.66	0.440**	2.59	0.437**	2.58
女性割合	-0.145	-0.64	-0.367	-1.52	-0.368	-1.53
主な学歴（大卒以外）						
大卒	0.523**	2.64	0.044	0.54	0.041	0.51
セミナー・説明会ありダミー	-0.084	-1.09	-0.120	-1.51	-0.118	-1.49
研修ありダミー	0.051	0.41	0.041	0.34	0.040	0.33
転籍制度ありダミー	0.075	0.37	0.031	0.15	0.033	0.16
早期退職優遇制度ダミー	-0.028	-0.23	-0.052	-0.41	-0.047	-0.37
独立開業支援のための取組み	0.141	0.31	0.094	0.21	0.088	0.20
転職支援のための取組み	-0.241**	-0.68	-0.314	-0.90	-0.312	-0.90
地域	あり		あり		あり	
定数項	64.049**	44.72	60.316**	31.38	59.704**	30.38
セレクション調整項						
セレクション調整項1	-5.928	-1.33	2.210	0.39	2.665	0.47
セレクション調整項2	6.499**	2.73	10.065**	5.88	9.951**	5.84
サンプルサイズ	1348		1348		1348	
自由度調整済み決定係数	0.068		0.068		0.069	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

(4) 企業規模別・継続雇用の上限年齢に関する分析結果

第1-5-7(1)表(1~99人企業)、第1-5-7(2)表(100~299人企業)、第1-5-7(3)表(300人以上の企業)は、企業規模別・継続雇用の上限年齢に関する分析結果を示している。以下では、企業規模間の差異を考察する。

第一に、賃金カーブの影響を検討する。1~99人企業、100~299人企業において、賃金カーブ1が継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えていない。一方、300人以上の企業では、賃金カーブが継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えており、賃金が毎年1万円上昇すれば、継続雇用の上限年齢はそれぞれ約5歳低く設定される。賃金カーブが継続雇用の上限年齢に与える影響は300人以上の企業が1~99人企業、100~299人企業より大きいことが示された。

第二に、賃金と生産性の関係については、300人以上の企業の場合、賃金と生産性の関係が継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えていない。一方、1~99人企業において、「賃金>生産性」の場合に比べ、「賃金=生産性」の場合、継続雇用の上限年齢が高くなる。また、統計的有意水準が10%であるが、100~299人企業において、「賃金>生産性」の場合に比べ、「賃金=生産性」の場合、継続雇用の上限年齢が高くなる。企業規模が小さくなるほど、賃金と生産性の関係が継続雇用の上限年齢に与える影響が大きくなる傾向にある。300人以上の企業に比べ、1~99人、100~299人の中小企業は、完全な競争に近い市場に直面するため、「賃金=限界生産性」の市場原理に従う可能性が高い。そのため、企業規模が小さくなるほど、賃金と生産性の関係が継続雇用の上限年齢に与える影響が大きくなることがありうる。

第三に、産業の影響について、100~299人企業の場合、継続雇用の上限年齢における産業間の差異は顕著ではない。一方、1~99人の企業では、継続雇用の上限年齢はサービス業が製造業より高くなり、また300人以上の企業の場合、継続雇用の上限年齢は卸売・小売業が製造業より高くなる。

第四に、正規従業員の割合の影響については、300人以上の企業の場合、正規従業員の割合が多くなるほど継続雇用の上限年齢は高くなる。また、1~99人企業、100~299人企業の場合、統計的な有意水準が10%であるが、正規従業員の割合が多くなるほど継続雇用の上限年齢が高くなる。これらの分析結果により、企業で非正規従業員の割合が多くなるほど、継続雇用の上限年齢が低く設定されることが示され、非正規就業者の増加とともに高齢者雇用の上限年齢が低くなる傾向にある。外部労働市場の流動化が進展するほど、高齢者雇用が減少する可能性が大きくなるであろう。女性、若年層などの非正規雇用者と高齢雇用者における代替的關係が存在するかどうかに関する厳密な実証分析は今後の課題としたい。

第五に、従業員の教育水準の影響については、1~99人企業、100~299人企業の場合、継続雇用の上限年齢における従業員の教育水準間の差異が小さい。一方、300人以上の企業の場合、従業員の平均教育水準が高いほど継続雇用の上限年齢は高くなる傾向にある。

分析結果により、賃金カーブ、賃金と生産性の関係、産業、正規従業員の割合、従業員教育水準が継続雇用の年齢制限に与える影響における企業規模間の差異が存在することが確認

された。

第1-5-7(1) 表 継続雇用の上限年齢に関する分析結果 (1~99人企業)

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	0.946	0.58	0.377**	2.92	0.510**	2.88
55歳時賃金と生産性の関係 (賃金>生産性)						
賃金=生産性	0.242*	2.10	0.132	1.18	0.132	1.19
賃金<生産性	-0.177	-1.40	-0.273*	-2.18	-0.276*	-2.19
初任給	-1.502+	-1.75	-1.058*	-2.47	-0.889*	-2.21
平均労働時間	-0.004	-0.61	0.003	0.50	0.003	0.46
産業 (製造業)						
建設業	-0.216	-0.65	-0.258	-1.38	-0.269	-1.42
卸売・小売業	0.005	0.03	0.184	1.31	0.187	1.33
サービス業	0.295*	2.01	0.400**	2.77	0.391	2.71
その他の産業	0.165	1.21	0.132	0.93	0.126	0.88
組合	0.114	0.87	0.216	1.59	0.217	1.60
平均年齢	0.022	1.21	0.024*	2.39	0.024*	2.34
平均勤続年数	0.007	0.65	0.015	1.53	0.016+	1.62
正規社員割合	0.539+	1.71	0.606+	1.88	0.615+	1.92
女性割合	-0.188	-0.58	-0.376	-1.10	-0.391	-1.15
主な学歴 (大卒以外)						
大卒	0.080	0.24	0.153	1.21	0.161	1.29
セミナー・説明会ありダミー	-0.014	-0.11	-0.032	-0.25	-0.031	-0.24
研修ありダミー	-0.050	-0.25	-0.018	-0.09	-0.032	-0.16
転籍制度ありダミー	0.113	0.30	0.100	0.26	0.097	0.25
早期退職優遇制度ダミー	0.114	0.41	0.062	0.23	0.081	0.30
地域	あり		あり		あり	
定数項	62.977**	27.94	59.472**	21.99	58.242**	20.99
セレクション調整項						
セレクション調整項1	-2.015	-0.29	7.304	0.96	7.890	1.02
セレクション調整項2	13.617**	3.48	11.609**	4.60	11.749**	4.65
サンプルサイズ	583		583		583	
自由度調整済み決定係数	0.046		0.058		0.059	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

注：分析では「転職支援のための取り組み」、[独立開業支援のための取り組み]は脱落した。

第1-5-7(2) 表 継続雇用の上限年齢に関する分析結果 (100~299人企業)

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-2.084	-1.22	0.082	0.68	0.119	0.69
55歳時賃金と生産性の関係 (賃金>生産性)						
賃金=生産性	0.205+	1.79	0.231*	2.10	0.231*	2.09
賃金<生産性	0.026	0.20	-0.072	-0.53	-0.065	-0.48
初任給	0.432	0.50	-0.491	-1.05	-0.429	-0.96
平均労働時間	-0.001	-0.14	-0.002	-0.23	-0.002	-0.23
産業 (製造業)						
建設業	0.165	0.43	-0.007	-0.03	-0.026	-0.10
卸売・小売業	0.176	0.98	0.027	0.18	0.031	0.21
サービス業	0.158	1.08	0.294*	2.01	0.286+	1.96
その他の産業	0.131	0.97	0.285+	1.89	0.272+	1.79
組合	-0.021	-0.19	-0.021	-0.18	-0.022	-0.19
平均年齢	0.013	0.68	0.026*	2.40	0.027*	2.48
平均勤続年数	0.006	0.54	-0.002	-0.23	-0.002	-0.22
正規社員割合	0.469+	1.85	0.331	1.24	0.336	1.26
女性割合	-0.281	-0.72	-0.309	-0.77	-0.305	-0.76
主な学歴 (大卒以外)						
大卒	0.463	1.32	-0.036	-0.27	-0.036	-0.27
セミナー・説明会ありダミー	-0.171	-1.44	-0.212+	-1.72	-0.214+	-1.75
研修ありダミー	0.201	1.02	0.193	0.99	0.195	1.00
転籍制度ありダミー	-0.188	-0.61	-0.137	-0.45	-0.147	-0.48
早期退職優遇制度ダミー	-0.017	-0.09	-0.010	-0.05	-0.011	-0.06
独立開業支援のための取組み	0.092	0.16	0.025	0.04	0.030	0.05
転職支援のための取組み	0.085	0.10	0.110	0.14	0.115	0.14
地域	あり		あり		あり	
定数項	65.086**	21.60	67.138**	19.42	66.392**	18.94
セレクション調整項						
セレクション調整項1	-10.361	-1.17	-21.424*	-2.02	-19.525+	-1.84
セレクション調整項2	6.073	1.27	12.786**	4.46	12.297**	4.33
サンプルサイズ	531		531		531	
自由度調整済み決定係数	0.044		0.064		0.061	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

第1-5-7(3) 表 継続雇用の上限年齢に関する分析結果 (300人以上の企業)

	賃金カーブ1		賃金カーブ2		賃金カーブ3	
	推定係数	t値	推定係数	t値	推定係数	t値
賃金カーブ	-5.404*	-2.06	0.283	1.16	0.358	1.12
55歳時賃金と生産性の関係 (賃金>生産性)						
賃金=生産性	0.128	0.65	0.142	0.71	0.139	0.69
賃金<生産性	0.014	0.06	-0.062	-0.25	-0.045	-0.18
初任給	0.737	0.62	-1.043	-1.44	-0.832	-1.21
平均労働時間	-0.012	-1.18	-0.007	-0.71	-0.008	-0.74
産業 (製造業)						
建設業	0.282	0.51	-0.691	-1.51	-0.710	-1.55
卸売・小売業	0.637*	2.01	0.324	1.20	0.357	1.33
サービス業	-0.236	-0.90	-0.292	-1.03	-0.300	-1.05
その他の産業	-0.037	-0.15	-0.021	-0.08	-0.043	-0.16
組合	0.283	1.44	0.252	1.16	0.251	1.15
平均年齢	0.028	1.02	0.087**	4.56	0.089**	4.62
平均勤続年数	0.013	0.64	-0.013	-0.70	-0.012	-0.66
正規社員割合	1.127**	2.81	1.022*	2.46	1.017*	2.45
女性割合	-0.721	-1.00	-0.906	-1.19	-0.902	-1.18
主な学歴 (大卒以外)						
大卒	1.478*	2.57	0.175	0.80	0.177	0.82
セミナー・説明会ありダミー	-0.089	-0.46	-0.178	-0.87	-0.186	-0.91
研修ありダミー	0.145	0.49	0.069	0.22	0.075	0.24
転籍制度ありダミー	0.418	0.93	0.248	0.53	0.244	0.52
早期退職優遇制度ダミー	-0.187	-0.85	-0.251	-1.07	-0.238	-1.02
独立開業支援のための取組み	0.254	0.30	0.100	0.11	0.048	0.05
転職支援のための取組み	-0.275	-0.58	-0.337	-0.68	-0.323	-0.65
地域	あり		あり		あり	
定数項	62.592**	19.91	53.884**	9.27	52.183**	8.82
セレクション調整項						
セレクション調整項1	-4.917	-0.46	14.378	0.80	17.851	0.98
セレクション調整項2	10.727	1.16	18.218**	3.01	17.020**	2.83
サンプルサイズ	234		234		234	
自由度調整済み決定係数	0.099		0.061		0.059	

出所および注：第1-5-1表と同じ。

第6節 まとめと残された課題

本章では、JILPT2008年の「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業個票を用い、年功賃金が高齢者雇用の年齢制限に与える影響に関する計量分析を行った。セレクション・バイアスおよび内生性の問題を考慮した分析結果により、以下のような結論が得られた。

第一に、賃金カーブが企業の高齢者雇用に影響を与えることが明らかになった。全体的にみると、他条件一定のもとで、賃金が毎年1万円上昇すると、定年の上限年齢は約4歳低く設定されることが示された。また、賃金カーブが毎年1万円上昇すると、継続雇用の上限年齢は約2歳低く設定される。すなわち賃金カーブが急になるほど定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢が低くなることが示され、仮説1および仮説2が支持され、Lazearモデルが検証された。

第二に、企業規模ごとに賃金カーブが高齢者雇用の年齢制限に与える影響は異なる。以下

では、定年の上限年齢と継続雇用の上限年齢に分けてまとめる。(1) 定年の上限年齢に与える影響については、賃金が毎年1万円上昇すれば、定年の上限年齢はそれぞれ約5歳（1～99人企業）、約5歳（100～299人企業）、約3歳（300人以上企業）低く設定される。(2) 継続雇用の上限年齢に与える影響については、1～99人企業、100～299人企業において、賃金カーブ1が継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えていない。一方、300人以上の企業では、賃金カーブが継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えており、賃金が毎年1万円上昇すれば、定年の上限年齢は約5歳低く設定される。企業規模ごとに賃金カーブが定年および継続雇用の上限年齢に与える影響を異なることが確認された。各規模の企業において、いずれも賃金カーブが定年の上限年齢に有意な影響を与えている。一方、賃金カーブが300人以上の企業における継続雇用の上限年齢に有意な影響を与えているが、1～99人、100～299人企業の場合、賃金カーブの影響は統計的に有意ではない。

第三に、他の要因も定年および継続雇用の上限年齢に影響を与える。例えば、定年の上限年齢に与える影響については、初任給が高く、大卒従業員の割合が多く、300人以上の企業で、定年の上限年齢を高く設定し、また製造業に比べ、建設業、サービス業の場合、企業は定年の上限年齢を高く設定する。継続雇用の上限年齢に与える影響については、「賃金>生産性」の場合に比べ、「賃金=生産性」の場合、継続雇用の上限年齢を高く設定し、製造業に比べ、卸売・小売業、サービス業の場合、企業は継続雇用の上限年齢を高く設定する。また企業規模が大きく、正規従業員の割合が多く、大卒従業員の割合が多いほど企業は継続雇用の上限年齢を高く設定する。

以上が、本章における計量分析の結果のまとめであるが、そこから導かれる政策含意はどのようなものであろうか。細かい政策含意は実際に政策を立案、検討される読者に委ねるとして、すくなくとも筆者らにとって関心のある政策含意を述べれば以下のとおりである。

第一に分析結果は、全体的にみると、年功賃金が高齢者における定年の上限年齢および継続雇用の上限年齢に有意なマイナスの影響を与えることを示している。すなわち、賃金カーブが急である場合、定年と継続雇用の上限年齢の両方が低く設定される傾向にある。実証分析の結果からみると、高齢者就業の年齢制限を無くし、雇用の「エイジフリー」の社会を構築するためには、年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務などの要素を重視する制度に向けた見直しに努めることが求められる。ただし、単なる緩やかな賃金カーブを設定すると、長期雇用の従業員に対するモチベーションが下がる可能性も存在する。この場合においては、企業が雇用する高齢者などの雇用および生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものを設定・実施するように努めることは望ましい。また、賃金制度以外の人事管理制度、例えば従業員の雇用生涯にわたる能力開発、職務の充実、付加給付（fringe benefit）などの人的資源管理の仕組みを工夫することも必要である。

第二に、今回の分析結果は、賃金カーブが高齢者雇用の上限年齢の設定に与える影響が企業規模ごとに異なることを示している。例えば、賃金カーブが継続雇用の上限年齢に与える

マイナスの影響は、300人以上企業の場合が最も大きい。また、従業員数が300人以上の企業の場合、賃金カーブは定年の上限年齢に与える影響もマイナスとなっている。内部労働市場の影響の大きくなる300人以上企業では、従業員の労働生産性だけでなく、その生活保障費用を考慮した年功賃金制度は、中年層の従業員の生活を保障し、定年まで従業員に対するインセンティブ効果を持つという意味で合理性が存在する一方、60歳以上の高齢者の継続雇用にはマイナスの効果を持ってしまう。60歳以上の高齢者の継続雇用を促進するため、そのバランスをとりつつ、300人以上企業においても、賃金・人事処遇制度の改革を検討することは、必要であろう。

最後に、本章では、計量分析を通じて、賃金カーブを含む諸要因が企業における高齢者雇用の年齢制限に与える影響に関する実証分析を行ったが、もちろんいくつかの大きな課題も残されている。第一に、企業側の調査に基づいた分析では、定年年齢と継続雇用の上限年齢は、平均値でしかとれないという資料上の制約があるため、それらの数値はばらつきが小さい。この問題を改善するためには、今後企業調査と従業員調査に関してマッチングデータを作成し、これによる分析を行う必要がある。第二に、本章では、企業における定年年齢や継続雇用の上限年齢という高齢者雇用の年齢制限の制度の影響に関して分析を行ったが、そうした制度の運用上の問題に関する実証分析は行っておらず、これも今後の課題である。第三に、企業における60歳までの高齢者の残存率が高齢者雇用に影響を与えると考えられる。しかし、残存率と高齢者雇用の上限年齢の設定における内生性の問題が存在する。このような内生性の問題を考慮した実証分析も今後の課題である。

参考文献：

- 大橋勇雄（1990）『労働市場の理論』東洋経済新報社。
- 大橋勇雄（2005）「高齢者の賃金と労働時間、仕事の満足」『現代経済学の潮流2005』東洋経済新報社。
- 小野旭（1989）「第2章 熟練か生活費保障か一年功賃金の決定要因をめぐって―」第3章 日韓比較からみた年功賃金『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 小池和男（1966）『賃金―その理論と現状分析―』ダイヤモンド社。
- 小池和男（1981）『日本の熟練―すぐれた人材形成システム―』東洋経済新報社。
- 小池和男（2005）『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 川口大司・神林龍他（2007）「年功賃金は生産性と乖離しているか―工業統計調査・賃金構造基本統計調査個票データによる実証分析―」『経済研究』, 58（1）, p p 61―90。
- 久保克行（1994）「高齢化による賃金プロファイルの変化」高年齢者雇用開発協会（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』高年齢者雇用開発協会。
- 清家篤（1994）「生涯現役雇用のための賃金制度」高年齢者雇用開発協会（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』高年齢者雇用開発協会。
- 清家篤・馬欣欣（2008）「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」労働政

- 策研究・研修機構（編）『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—』労働政策研究報告書No. 100。
- 三谷直紀（2001）「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』東京大学出版会。
- 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—」日本銀行金融研究所『金融研究』2002（10）, 日本銀行金融研究所, pp. 31—77。
- 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・研修機構（編）『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書No. 83。
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research: Distributed by Columbia University Press.
- Jovanovic, B. (1979) “Job Matching and the Theory of Turnover,” *Journal of Political Economy*, 87(5), pp. 972-990.
- Lazear, E. P. (1979) “Why is There Mandatory Retirement,” *Journal of Political Economy*, 87 (6), pp. 1261-1284.
- Lazear, E. P. (1981) “Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions,” *American Economic Review*, 71, pp. 606-620.
- Lazear, E. P. and S. Rosen (1981) “Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts,” *Journal of Political Economy*, 89(5), pp. 841-864.
- Maddala, G. S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Economic*, Cambridge University Press.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press.

第1-付表1 企業の賃金関数

	30歳代の賃金関数		50歳代の賃金関数	
	推定係数	t値	推定係数	t値
初任給	1.080**	32.98	1.266**	16.93
産業（製造業）				
建設業	1.040*	2.54	3.527**	3.79
卸売・小売業	0.738*	2.37	2.264**	3.20
サービス業	0.172	0.52	0.203	0.27
その他の産業	0.037	0.13	-0.331	-0.50
操業年数	-0.004	-0.82	-0.020+	-1.63
企業規模（1～99人）				
100～299人	-0.102	-0.44	0.174	0.33
300人以上	0.230	0.69	1.688*	2.20
労働組合	-0.186	-0.69	0.254	0.41
平均年齢	-0.023	-0.13	1.008*	2.50
平均年齢二乗	-0.002	-0.74	-0.017**	-3.42
平均勤続年数	0.199**	3.37	0.645**	4.75
平均勤続年数二乗	-0.003*	-2.10	-0.012**	-3.26
正規社員割合	1.041*	2.17	2.855**	2.57
女性割合	-2.268*	-3.19	-2.884+	-1.74
主な学歴構成（大卒以外）				
大卒	0.306	1.28	5.401**	9.76
地域（関東）				
北海道	-1.188*	-2.23	-3.275**	-2.64
東北	-1.237**	-2.98	-3.182**	-3.37
中部北陸	-1.195**	-3.22	-3.454**	-4.05
東海	-0.204	-0.66	-1.589*	-2.24
近畿	-0.170	-0.56	-0.463	-0.67
中国	-1.258**	-2.67	-2.691*	-2.49
四国	-0.474	-0.71	-6.011**	-3.84
九州	-0.775	-1.18	-1.951	-1.28
定数項	6.578+	1.86	-6.545	-0.78
サンプルサイズ	2228		2168	
F値	72.12		41.04	
自由度調整済み決定係数	0.4339		0.3072	

出所：JILPT2008年「高齢者の雇用・採用に関する調査」の企業票により計測。

注：+,*,**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響 －賃金プロファイルの形状および労働組合の存在－

第1節 問題意識

経済協力開発機構の国際比較分析（OECD、2006）によれば、OECD加盟国において年功賃金が高齢者雇用を阻害している可能性があるという。しかし一方で日本は年功賃金が広く行き渡っているにも関わらず高齢者の雇用率が高いという例外的な存在となっていることが指摘されている。

また社会政策についての国際比較分析では、公的給付（在職老齢年金・高年齢雇用継続給付）が高齢者雇用への賃金補助の役割を果たし、それが労働市場に歪みを与えていないかが重要な論点となっている（OECD、2004、2006）。

本章ではこうした高年齢者の継続雇用をめぐる論点にたいし、山田（2007）の研究枠組を踏襲し、JILPTが2008年に実施した企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」を用い、次の5つの関係を中心に分析した。

- ・ 高年齢者の継続雇用と賃金の年功度（賃金プロファイル）との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と賃金水準の下げ幅および公的給付利用との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と正社員に対する労働需要との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と60歳までの雇用管理との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と労働組合との関係

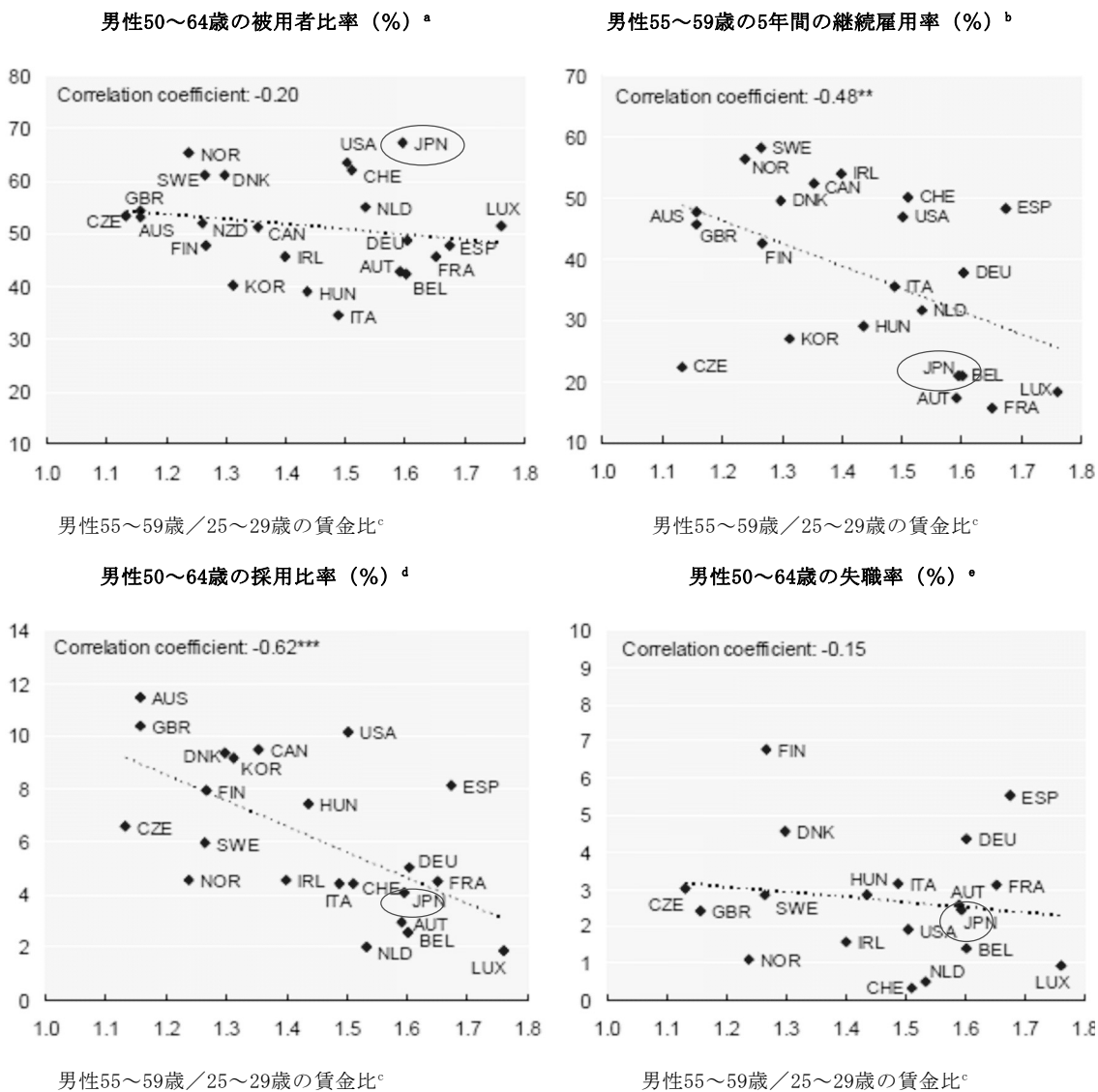
本章の構成は以下の通りである。まず次節で、賃金プロファイルと継続雇用についての議論を整理する。第3節では、2004年の改正高年齢者雇用安定法の影響と企業の対応について概念モデルによりいくつかの仮説を示す。第4節では上記5つの関係について、今回の調査のクロス集計により概観する。第5節では定年延長確率と継続雇用確率について、さまざまな条件をコントロールしつつ、上記5つの関係を検証する。第6節に本章で得られた知見をまとめる。

第2節 賃金プロファイルが継続雇用に与える影響に関するこれまでの研究

冒頭で紹介したように、賃金プロファイルと労働市場の成果について国際分析したOECD（2006）は賃金の年功度（賃金プロファイルの傾きのきつさ）が高年齢者就業に影響を与えることを示した。第2-2-1図はこの分析結果の引用である。第2-2-1図では男性50～64歳被用者比率、男性55～59歳の5年間の継続雇用率、男性60～64歳の採用比率、男性50～64歳の失職率という4つの指標で、賃金プロファイルの傾きのきつさ（より具体的には男性25～29歳賃金

に対する男性55～59歳の賃金の相対比)の効果を検討している。

第2-2-1図 年功賃金と労働市場の成果



注：**、***はそれぞれ5%あるいは1%水準で統計的に有意。

- a) 被用率とは2004年の各年齢人口に占める2004年時点の被用者の割合を示す。
- b) 継続雇用率とは1999年の被用者の中、2004年にも同じ雇用主に雇われている人の割合（推計値）を示す（韓国については1995～2000年で計算）。
- c) 給与データは1998～2003年のいずれかで、フルタイム労働者の給与である。
- d) 採用率とは、被用者に占める1年未満の勤続年数の者の比率を示す。データは2004年（韓国は2000年）。
- e) 失職率とは、現在非就業で過去1年間に非自発的理由で失職した者の、1年前の全被用者（失職した者を含む）に対する比率を表す。日本については2002年データ、他の国については2004年データである。

資料出所：OECD（2006）。

この横断面の国際比較データによれば、統計的に有意な相関があるのは、4指標の中、男性55～59歳の5年間の継続雇用率と男性60～64歳の採用比率の2つである。賃金プロフィール

の傾きがきついと男性55～59歳の継続雇用率と男性60～64歳の採用比率は低下するという、統計的に有意な負の相関が確認されている。一方、高年齢者の就業率（ここでは男性55～64歳の被用者比率）については、統計的に有意な負の相関は確認できていない。またOECD（2006）は、日本が「年功賃金が重要であるにもかかわらず高年齢者の雇用率がなおきわめて高いという明らかな例外である」と指摘している。

つまり、日本では賃金プロファイルの傾きが比較対象国の中で相対的にきつく、それは横断面の国際比較分析からすれば男性55～59歳の継続雇用率や男性50～64歳の中途採用比率を統計的に有意に低める要因となっているが、男性50～64歳の被用者比率については統計的に有意な影響を与えていない。

とはいえ、こうした国際比較の結果の解釈には議論の余地がある。まず日本における定年制度の存在である。定年経験は、60歳代の男性の就業確率を2割程度低下させる要因となっており、この負の影響の度合いは過去20年間一貫した大きさとなっている（清家・山田、2004、p. 109）。実際、**第2-2-1図**の右上のパネル「男性55～59歳の5年間の継続雇用率（%）」に注目すると、日本は傾向線より右下にずれた位置にある。すなわち同じ賃金プロファイルの傾きのきつさでも継続雇用率は低い部類に属している。

ところがこの定年経験は継続雇用率の引き下げ効果がある一方、定年年齢までについては雇用保障効果（樋口・山本、2002a）もあり、さらに各企業の定年年齢と賃金プロファイルには密接な関係がある。たとえば久保（1995）は企業別の個票データに基づき高年齢者の比率が高い企業では、賃金プロファイルの傾きが緩やかであることを示した。また大橋（1990）、Clark and Ogawa（1992）や三谷（2003）なども、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の傾きを緩やかにし、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る実態を明らかにした¹。また、樋口・山本（2002a）は賃金カーブが急な事業所（産業）ほど多くの高齢雇用者が企業外部へ排出されていること、樋口・山本（2002b）では55歳以降の賃金カーブをフラット化した場合フルタイム雇用確率は男性55～59歳で下落し、男性60～64歳で上昇するとのシミュレーション結果を得ている。このように日本においては、就業確率や継続雇用確率は賃金プロファイルのみならず、定年制度を通じた影響をもつので、賃金プロファイルのみと労働市場の成果とを直接結び付けるには注意が必要である。

こうした日本における各研究の知見を考慮しつつ、以上をまとめれば、日本はOECD加盟国内で例外的な存在であるが、その理由として2つ考えられる。第一に定年制度の存在である。過去40年間に60歳までの一律定年制が急速に普及した²ことにより、曲りなりにも60歳までの

¹ 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。

² これは1994年の高年齢者雇用安定法改正（施行は1998年4月）により60歳未満の定年制が禁止されたことによる。この強制的な定年延長の施策効果により、バブル崩壊後の不況期にもかかわらず、55～59歳における雇用率上昇が続いた（三谷、2001、pp. 348-349）。なおこの時点で同法はさらに65歳までの雇用確保（継続雇用等）も

雇用確保がなされていることが挙げられる。公的な早期引退制度がない³ことと、この定年制普及により、定年年齢までの雇用保障効果により55～59歳については被用者比率が高くなっている可能性がある。その一方、60～64歳までの継続雇用確率は同じ賃金プロファイルの傾きをもつ国の中で相対的に低くなっている。これも定年制度の影響によるものと考えられる。第二に60歳前後での大幅な賃金切り下げである。第一の点と関連し、55～59歳の賃金で見ると確かに25～29歳の賃金よりかなり高く、その結果、第2-1-1図では賃金プロファイルの傾きがきつい方に位置している。しかし、60～64歳ではかなり大幅な賃金引き下げが行われている実態があり、60～64歳まで含めて考えた場合には、年齢賃金プロファイルの傾きは低くなり、第2-2-1図で示されている賃金プロファイルの傾きのきつさは実は見掛けの部分もある。

このように60歳前後で相反する効果をもつ定年制度と賃金プロファイルおよび高年齢者の就業率・継続雇用率との関係は、さらに2004年6月の高年齢者雇用安定法の改正により新たな要素が組み込まれた。周知のとおり、2006年4月から65歳未満の定年の定めをしている企業は年金受給開始年齢までの高年齢者に雇用確保措置を講じることが義務付けられるようになった。この際、賃金プロファイルをそのまま延長するような形で雇用確保措置を講じれば、人件費の増大につながった可能性がある。そうした人件費増大を回避する方法として多くの企業で選択されたのが、継続雇用者の大幅な賃金引き下げが可能な再雇用制度の活用であった。多くの企業で60～64歳の継続雇用者に大幅な賃金低下が観察され、その大幅な賃金低下が60歳以降の就業率（継続雇用率）に大きな影響を与えている（山田 2007）。さらに再雇用制度ではなく、定年年齢延長や定年制度廃止などの方法を導入した企業は、そうでない企業に比較して賃金プロファイルの傾きのゆるい、すなわち再雇用制度によって賃金を定年到達後、大幅に切り下げる必要がない企業に多かった（山田 2007）。

第3節 賃金プロファイルと継続雇用に関する概念モデルおよび仮説

この節では、定年制度をある時点に設定している企業が、あらたに定年年齢を超えての継続雇用を義務化された場合に、どのような対応が可能かについて簡単なモデルに基づき議論する。なおこの節は山田（2007）の第3節での説明と重なる部分が多い。

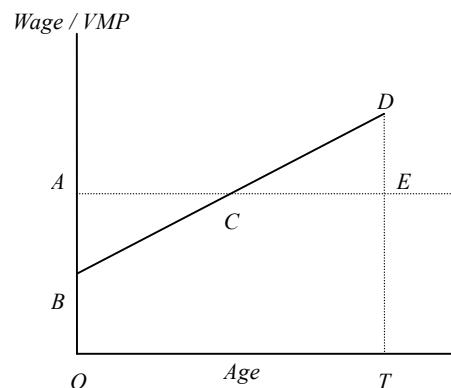
第2-3-1図は、Lazear（1979）に基づき定年がある企業における労働者の年齢（横軸）と限界生産力価値と賃金（縦軸）との関係を示している。労働者の限界生産力価値（*VMP*）は直線 *AE* で示されている。ここでは、仮に限界生産力価値は年齢に関わりなく一定であるとする。賃金（*Wage*）は直線 *BD* で示されている。入社時点（*O*）で労働者の限界生産力価値を下回る形で賃金 *B* が支払われている。労働者の賃金は年齢と共に上昇し、点 *C* において限界生産力価値と一致する。その後、労働者の賃金は限界生産力価値を上回り続け、後払い賃金分の面積 *ABC*

努力義務化している。

³ OECD加盟国における早期引退制度についてはCasey et al.（2003）等を参照されたい。

が面積 CDE によって相殺される T 時点において、強制退職すなわち定年が設定される。労働者はごまかしや不正行為（たとえば労働者の努力水準が賃金に見合わないレベルまで落ち込むなど）が発覚し解雇されると後払い賃金分（ ABC ）を失うので、そうした行為は抑止されることになる⁴。

第2-3-1図 労働者の限界生産力価値と賃金および定年の関係



このようにすでに T 時点での定年年齢が設定されている状況で、それを超えての雇用確保措置を義務付けた改正高年齢者雇用安定法はどのような影響を与えるのであろうか。第2-3-1図でいえば、改正高年齢者雇用安定法は、企業に T を延長させることを義務化する法律である。企業側としては第2-3-2図のように3つの方策が考えられる。

第2-3-2図のパネル①は、年齢・賃金プロファイルを BD から BD' へと傾斜を緩やかにする第一の方策を示している。このように変更された緩やかな傾斜のプロファイルの下では、新たな後払い賃金分の ABC' は $C'D'E'$ でつりあう。その結果、雇用は T から T' 時点まで継続されることになる。しかし、この方策はその企業におけるすべての雇用者の賃金切り下げとして影響するため、労使交渉など、賃金プロファイルの調整費用がかかり、容易な方策ではないと考えられる。

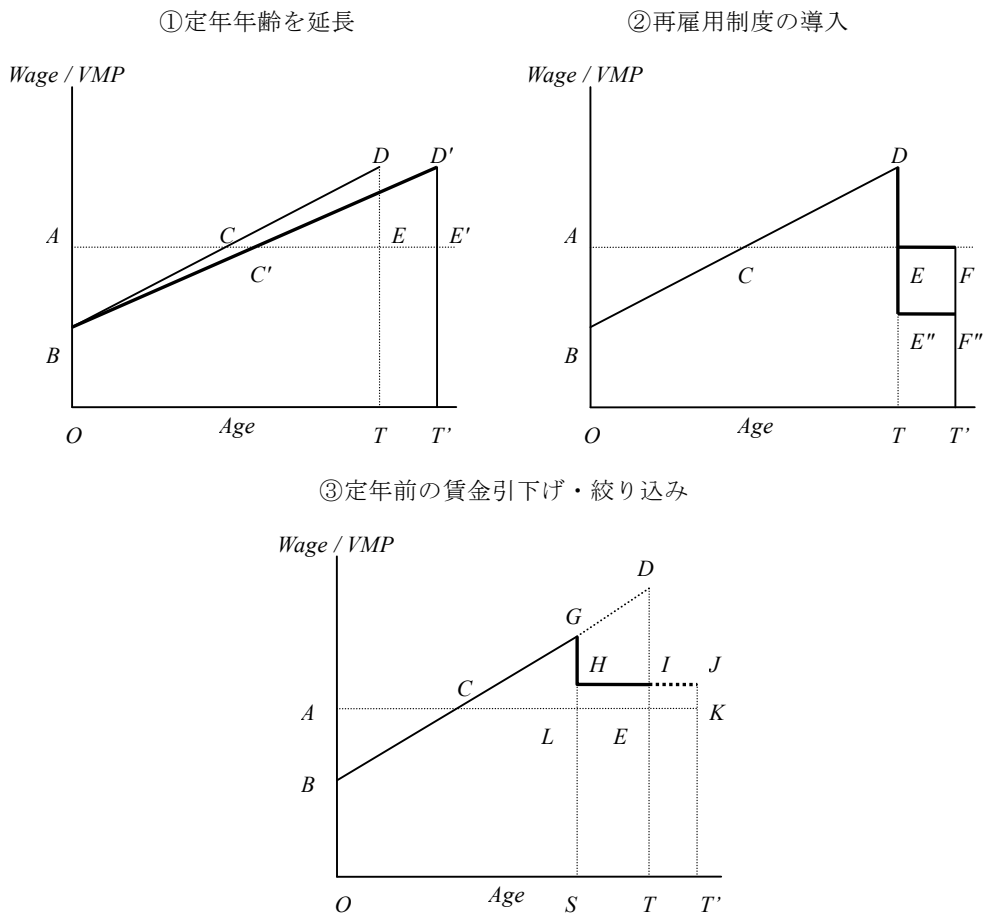
第二の方策は、 T 時点で限界生産力価値まで（ EF まで）賃金を下げて、高齢者を継続雇用する方法である。この方策では定年年齢以降の雇用者しか影響を受けないので、比較的、労使が合意に達しやすい方法である。しかし、この場合、企業にとって高年齢者を T' 時点まで継続雇用するにはリスクが生じる。すなわち後払い賃金が清算された後なので、企業にとつ

⁴ ここで説明される「後払い賃金契約」は、企業側にとっての「ごまかしや不正行為の防止」という利点以外に、労働者自身にとっても利点がある。つまり「後払い賃金契約」を結ぶことで、労働者の努力水準を高く保たせ、結果的に（入社時から定年時までの）平均的な限界生産力価値（VMP）を高くさせ、そのことは（入社時から定年時までの）労働者の平均賃金を高めることになる。したがって、この「後払い賃金契約」は、企業側にとってごまかしや不正行為が減らせるという利点以外に、（表裏の関係ではあるが）労働者にとっても自らのモラルハザード（努力水準を低くする）を防ぎ賃金を高めるといった利点があるため、このような「後払い賃金契約」に労使双方が積極的にコミットする可能性がある。

ては労働者によるごまかしや不正行為 (cheat) を防止するインセンティブ・デバイスがなくなるからである⁵。

この問題の対処法として3つ考えられる (なお、ここでは T から T' 時点までの短期間に BD のような賃金契約を再設定するような可能性を捨象する)。第一の対処法は、 T から T' 時点までの雇用契約を長期雇用契約ではなく、短期雇用契約あるいは解雇しやすい形態 (正社員以外) の雇用契約を結ぶことである。現実には、今回われわれが実施した調査においても T から T' 時点までの間の雇用契約で多い雇用・就業形態は、嘱託・契約社員やパート・アルバイトなどで、調査対象企業の75%はこうした雇用契約に基づく継続雇用を行っている。一方、正社員での継続雇用が多い企業は調査対象の17%に過ぎない。嘱託・契約社員、パート・アルバイトといった雇用契約であれば、正社員身分での雇用契約と比較すると、労働者によるごまかしや不正行為の発生があった場合に、雇用契約をただちに打ち切れることは相対的に容易で、雇用契約を打ち切られた労働者は年金受給開始年齢まで収入が途絶することになる。このよ

第2-3-2図 改正高年齢者雇用安定法への企業の対応



⁵ もちろん、 T 時点でもう一度 BD 間のように賃金後払い契約を結ぶ可能性も考えられる。しかし TT' は短期間であるのでそうした契約を現実に結べるのかは疑問である。

うに、短期の雇用契約の更新という形を取れば、労働者によるごまかしや不正行為の発生は抑制される。第二の対処法としては定年以前の数年間をかけ、労働者によるごまかしや不正行為の発生を見込み、予め限界生産力価値未満の賃金で (E^*F^* で) 高齢者を継続雇用することが考えられる。

しかし、労働者が限界生産力価値未満の賃金で雇用継続を受託する可能性がありうるであろうか。2つの可能性を指摘できる。第一の可能性は、他企業に再就職する場合に、定年まで蓄積してきた企業特殊的人的資本を失うケースである。その場合、他企業におけるその高年齢者の限界生産力価値はAで示された水準よりも、企業特殊的人的資本を失った分だけ低くなる。その場合の賃金は E^*F^* より低くなる可能性がある。定年到達者はそれよりも同じ企業に留まり、 E^*F^* という契約を受け入れるという可能性が考えられる。もっとも、そうした契約を提示する企業は長期的に労働者の評判を貶め、優秀な労働者の採用が難しくなる可能性もある。また山田 (2007) の実証分析でも示されたように、 E^*F^* の水準設定が低すぎれば、定年到達後、その企業に継続雇用されることを希望せずに離転職を選択する高齢者も増えるだろう。

第二の可能性は、日本の現行制度を考えた場合、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付 (高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金) があるので、これらの給付を組み合わせる (賃金に上積みする) ことにより、企業としては限界生産力価値未満の賃金 (E^*F^*) ながら、総収入としてはより高い金額 (EF 以上) を得られるので、こうした労働者が継続雇用を希望する可能性は十分に考えられる。これらの公的給付を組み合わせることで、実際には限界生産力価値以上の年収 (=賃金+公的給付) 水準を企業は提示できる可能性があり、高齢者はもし限界生産力価値未満の賃金 (E^*F^*) と公的給付との合計が限界生産力価値 (EF) 以上になれば、すなわち働く事による年収水準が EF 以上になれば、継続雇用されることを望むことになる。

さらに公的給付以外に、賃金と組み合わせ可能な給付として、企業年金の存在も考えられる。しかしながら、企業年金がもし賃金の後払いであるなら、労働者はそうした年収水準を維持するための企業年金の組み込みを賃金低下の補償として受け止めず、転職してしまう可能性がある。実際、山田 (2007) は企業年金の組み込みにより、継続雇用率が下がることを示している。これは、高齢者が企業年金の組み込みを実質的な生涯年収の切り下げと理解し、離職を選択していることを示唆する結果である。

もうひとつの方策もある。第2-3-2図のパネル③はこの第三の方策を示している。この方策は、第一と第二の方策の折衷型である。企業は定年前時点で賃金をいったん切り下げ、それを原資に定年後の継続雇用に充てる方法である。すなわち、定年前のS時点で切り下げたGHID分を原資にTからT' 時点までの生産性を上回る賃金部分IJKEを捻出する方法である。T' 時点以降、短期の雇用契約の更新という形を取れば、労働者は生産性を上回る賃金部分IJKEを回収できなくなることを避けようとするため、労働者のごまかしや不正行為の発生は抑制

される。パネル①で示された第一の方策と比較すると、賃金を切り下げるのは定年前数年間の高齢者であり、全社員の賃金切り下げを行わなくてはならなくて済む分、賃金プロファイルの調整にかかる費用は少ない。また55歳定年制から60歳定年制への移行時に、55歳時にいったん賃金を低下させることにした企業は多く、そうした歴史的な経緯が残るような賃金プロファイルを採用した企業では、従業員に比較的受け入れられやすい方策と考えられる。あるいはS時点から定年時まで、継続雇用に値する生産性の高い労働者のみを選抜することも考えられる。この場合、選抜から漏れる労働者の存在を考慮すると、平均的に賃金はGHID分切り下げられることと同じになる。

以上の議論に基づくと、ほかの条件が一定であるなら次のようなことが予想される。

- (仮説1) 賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど多くの高齢者を継続雇用できる。
- (仮説2) 賃金プロファイルを定年到達前に修正している企業では、定年到達時に大幅な賃金引下げをする必要がないため、より多くの高齢者を継続雇用できる。
- (仮説3) 定年到達時の賃金低下がより大きな企業ほど多くの高齢者を継続雇用するが、公的給付を組み合わせても生産性を下回るほど年収低下が大きい場合、定年到達者は離職を選択し、継続雇用率は下がる。
- (仮説4) 定年到達時の賃金低下がより大きな公的給付で補償されている企業ほど多くの高齢者を継続雇用する。反対に、企業年金で補償している企業では、定年到達者は離職を選択し、継続雇用率は下がる。
- (仮説5) 労働者側の交渉力が強い場合、こうした賃金プロファイルの調整費用は高くなり、その結果、賃金プロファイルがうまく調整されず、継続雇用率が下がる

次節では、これらの仮説について、個票データ（企業データ）を用いて検証する。

第4節 賃金プロファイルと60歳前後の雇用管理の関係

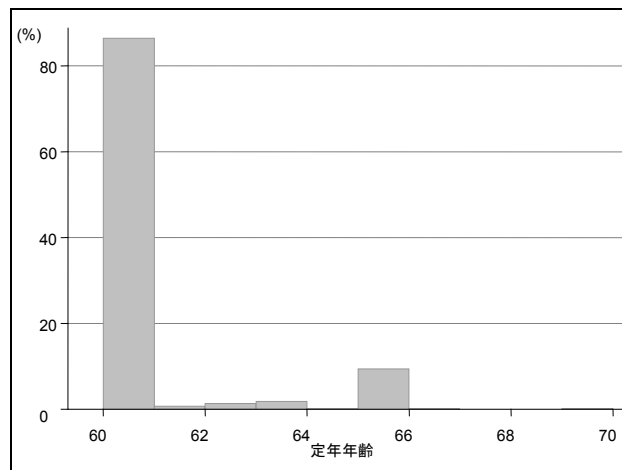
本章でもJILPTが2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」を使用する。本節では、この調査結果に基づき、賃金プロファイルや60歳前後の雇用管理について単純なクロス集計表により、基本的な事実をまず確認する。

1. 定年および継続雇用の状況

この調査によれば定年制がある企業がほとんど（調査対象企業の98%）である。第2-4-1図は、定年制をもつ企業の定年年齢の分布を示している。この図から明らかなように、企業の1割は定年年齢を65歳に設定しているが、残りの9割近くは60歳定年制を採用している。2006

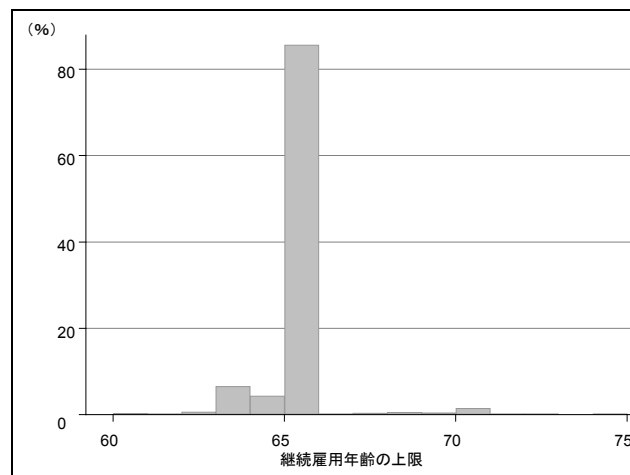
年4月から65歳未満の定年の定めをしている企業は、年金受給開始年齢までの高年齢者の雇用確保措置を講じることが義務付けられ、2008年時点での年金受給開始年齢は63歳であるにも関わらず、依然として企業は60歳定年制を堅持していることがわかる。

第2-4-1図 定年年齢の分布



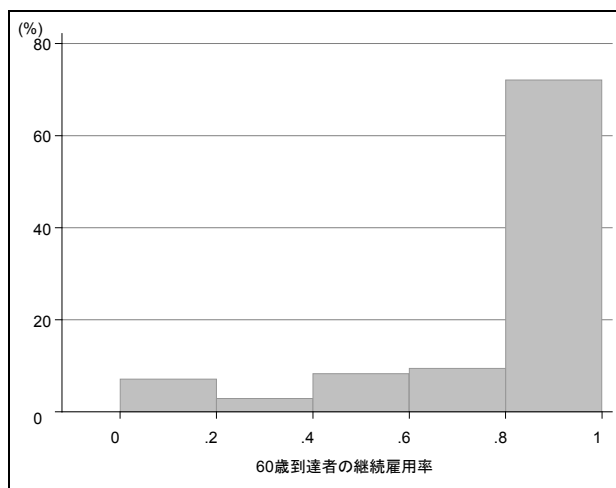
改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の義務化により、定年年齢が60歳である企業がほとんどということは、定年後に継続雇用制度設ける企業がほとんどということである。実際に、定年後に継続雇用制度のある企業は96%である。ただし、その継続雇用制度についても上限がある。第2-4-2図で示されているように、継続雇用制度を設けた企業の9割近くが上限年齢を65歳にしている。すなわち、年金受給開始年齢が最終的に2013年までに65歳に引き上げられるのを見越し、ほとんどの企業で上限年齢をこの最終的な年金受給開始年齢（65歳）に設定しているが、それを超えて継続雇用を推進しようとしている企業は皆無に等しい。

第2-4-2図 継続雇用年齢上限の分布



また、継続雇用の上限年齢が65歳ということは、すべての高年齢雇用者が60歳を超えて継続雇用されていることを必ずしも意味しない。第2-4-3図では横軸に60歳到達者の継続雇用率をとり、その企業分布を示している⁶。たしかに、7割の企業で継続雇用率が8割以上となっているが、2割の企業で継続雇用率は6割以下となっている。もちろん、60歳以降の継続雇用率が低い企業が存在するからといって、雇用確保義務を果たしていない企業が存在することを直ちに意味するものではない。しかしながら、一定割合の企業で60歳以降の継続雇用率が6割を切っているという実態は、雇用と年金の適正な接続といった社会政策的観点から注意を要すべき点である。

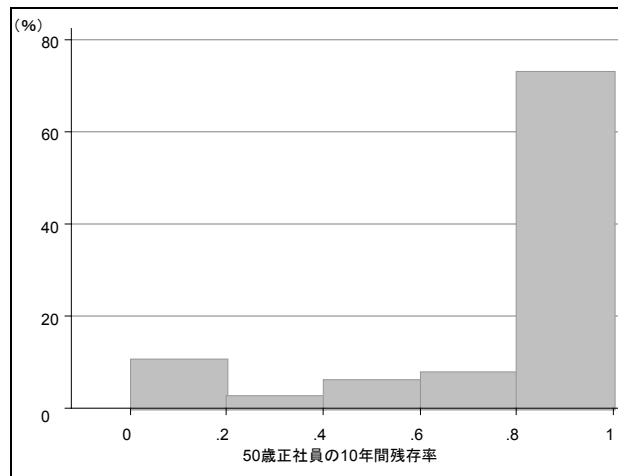
第2-4-3図 60歳到達者の継続雇用率の分布



60歳到達時ではなく、すでに50歳代の段階で高年齢者の絞込みを行う企業も一定割合存在している。第2-4-4図は10年前に50歳を迎えた正社員の数を100%としたとき、60歳まで勤務している割合（50歳正社員の10年間残存率）の企業分布を示している。10年間残存率が80%以上の企業は7割を超えている。しかし、50歳正社員の10年間残存率が60%以上80%未満の企業が1割、60%をきる企業も2割あり、60歳到達前に正社員を絞り込んでいる企業も一定割合存在していることが分かる。

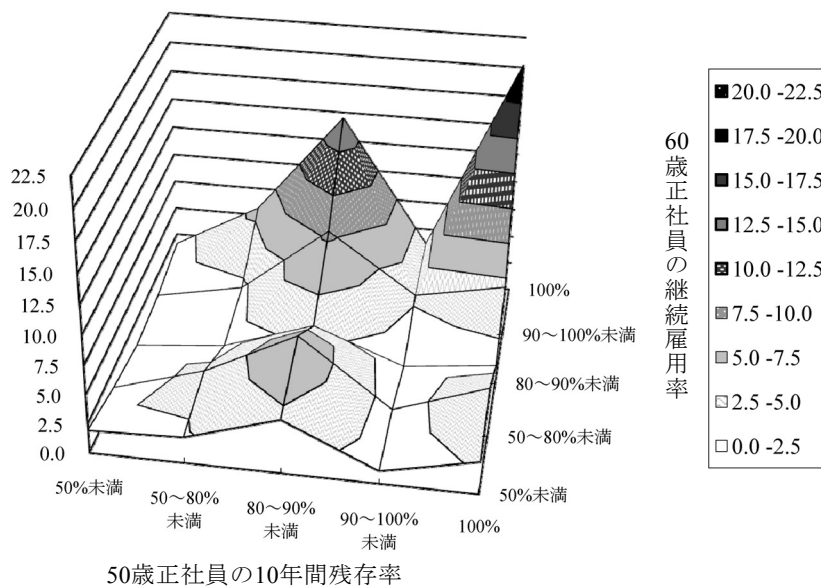
⁶ 「定年到達者がいない」等の企業は除いて集計している。

第2-4-4図 50歳正社員の10年間残存率



それでは、50歳正社員の10年間残存率は、60歳以降の継続雇用率の高さと、トレードオフの関係にあるのだろうか。第2-4-5図は、横軸に50歳正社員の10年間残存率をとり、縦軸に60歳正社員の継続雇用率をとり、企業分布を等高線として表している。最も山が高くなっているのは、50歳正社員の10年間100%かつ60歳正社員の継続雇用率100%の山で、2割の企業がここに集中している。ただし、やや低い山がもう2つ存在している。具体的には50歳正社員の10年間残存率80~90%未満かつ60歳正社員の継続雇用率50~80%未満の山、そして50歳正社員の10年間残存率が同じく80~90%未満かつ60歳正社員の継続雇用率100%の山であり、各々7%と15%の企業がこの2つの小さな山を形成している。すなわち、多くの企業で50歳正社員の10年間残存率は80~90%未満か100%であり、さらに60歳正社員の継続雇用率をみると、等高線による3つの山が示しているように、いくつかのタイプがあるようである。

第2-4-5図 50歳正社員の10年間残存率と60歳正社員の継続雇用率

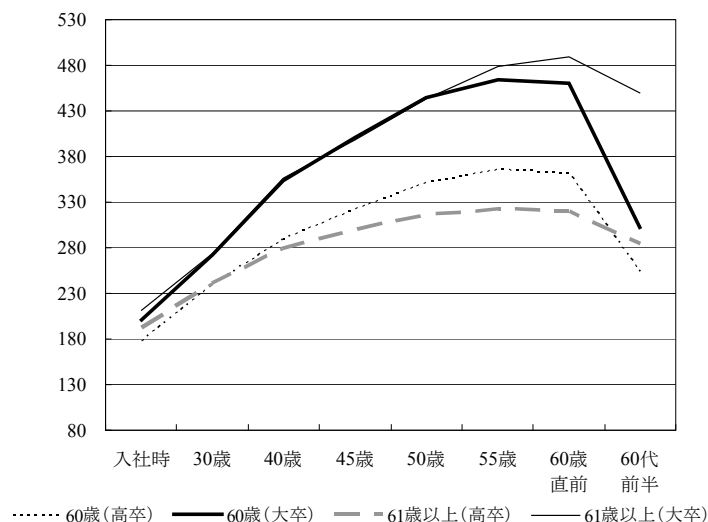


2. 賃金プロファイルの形状と継続雇用後の賃金水準

次に賃金プロファイルの形状と継続雇用後の賃金水準についても単純なクロス集計により確認する。第2節でも紹介したように、定年年齢と賃金プロファイルは密接な関係があることが過去の多くの研究で指摘されている。第2-4-6図は定年年齢が60歳か61歳以上かに分けて、各年齢時の平均的な給与月額(千円)を示している。定年年齢が61歳以上というのは、第2-4-1図で確認したように多くの場合、65歳に設定されているので、事実上、定年年齢65歳と同義である。また、カッコ内に示されている学歴は当該企業における、正社員全体に占める割合が最も多い学歴層を示す。なお、定年年齢61歳以上の大卒カテゴリーは、サンプル数が極端に少ない(38サンプル)のため、参考値である。

第2-4-6図から明らかなように、全般的に60歳到達後に賃金下落を経験することがわかる。とくに定年年齢60歳の大卒カテゴリーで大幅な賃金低下を経験する。賃金プロファイルの傾きのきつい分、このカテゴリーは平均して60歳到達後に月額16万円の大きな賃金下落を経験する。高卒が正社員の大多数で、かつ定年年齢を61歳以上に設定している企業で、賃金プロファイルの傾きはもっとも緩やかである。入社時19万円であった給与月額は32万円まで最高値となる。ただし、60歳到達後は4万円しか下落しない。一方、高卒が正社員の大多数を占め、かつ定年年齢を60歳に設定している企業では、入社時18万円であった給与月額は37万円まで上昇する。そして60歳到達後に11万円下落する。⁷

第2-4-6図 定年年齢と賃金プロファイルの傾きの関係

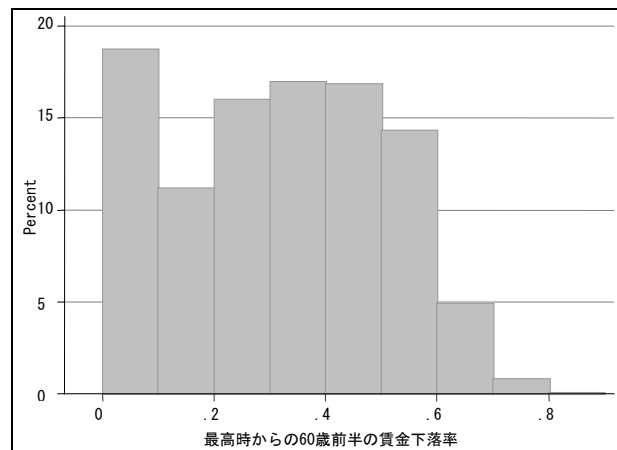


注：各年齢時の平均的な給与月額(千円)を示す。「60歳」は定年年齢を60歳に設定している企業、「61歳以上」は定年年齢を61歳以上に設定している企業を示す。第2-4-1図で示されているように、定年年齢61以上に設定している企業のほとんどが、65歳に設定している。「大卒」あるいは「高卒」は、当該企業における、正社員全体に占める割合が最も多い学歴層を示す。サンプル数は、「60歳(高卒)」が992、「60歳(大卒)」が435、「61歳以上(高卒)」が183、「61歳以上(大卒)」が38となっている。

⁷ なお、大卒が正社員の大多数で、かつ定年年齢を61歳以上に設定している企業で賃金プロファイルの傾斜はもっともきつい、サンプル数から明らかなように例外的な存在である。

第2-4-6図では、賃金下落幅毎の企業分布がわからないので、それを示したのが第2-4-7図である。賃金下落率の最頻値は4割前後にあり、半数の企業で賃金下落率は4割以上で、60歳前後に企業は大きく賃金を削減していることがわかる。

第2-4-7図 60歳代前半の賃金下落率の分布



こうした賃金下落は何を基準に行われているのであろうか。第2-4-8表は定年到達後の継続雇用者の賃金水準決定についてもっとも重視している事項別に、企業の分布をみたものである。あたりまえのことではあるが、4割の企業が60歳到達時（すなわちほとんどの企業における定年到達時）の賃金を基準に継続雇用後の賃金水準を決定している。興味深いのは、担当する職務の市場賃金・相場および業界他社の状況を最も重視している点としてあげている企業が全体の4分の1（=9.6%+15.8%）を占めていることだ。すなわち、これまで内部労働市場的要因で決められていた賃金が、継続雇用時には外部労働市場的要因に基づき決めている企業がかなりの割合にのぼるということである。また、公的給付（在職老齢年金や高年齢雇用継続給付）の存在を織り込んで、継続雇用後の賃金水準を決定している企業も2割（=10.4%+7.2%）にのぼっており、これらの公的給付の企業側への帰着⁸を示唆している。

⁸ 賃金助成金を労働者が直接受給していたとしても、その分、企業は賃金引下げという方法で間接的に企業は賃金助成金を得ることが可能である。これを帰着問題と呼ぶ。賃金助成金の帰着の割合は、労働需要あるいは労働供給の賃金弾力性に依存して決まる。したがって、法的にどちらが賃金助成金を得ることが定められているかは、実態の違い（帰着割合）には影響しない。

第2-4-8表 定年到達後の継続雇用者の賃金水準決定にもっとも重視している点

最も重視している点	(%)
業界他社の状況	9.6
担当する職務の市場賃金・相場	15.8
60歳到達時の賃金水準	40.8
自社の初任給水準	4.0
自社所在地域の最低賃金	2.4
退職金の受給状況	0.5
在職老齢年金の受給状況	10.4
高年齢雇用継続給付の受給状況	7.2
その他	9.3
計	100.0

もっともクロス集計表で見ると、公的給付の企業側への帰着は限定的といえそうである。第2-4-9表は公的給付を受給している60歳以上の従業員の有無、および公的給付額が変更された場合の継続雇用者の賃金変更可能性について示している。在職老齢年金、高年齢雇用継続給付金のどちらの公的給付とも6割の企業で受給している60歳以上の従業員がいる。しかしながら、こうした公的給付の支給額が変更された場合の賃金変更の可能性については、支給額の減少（あるいは増加）に見合う賃金引上げ（あるいは引下げ）と回答している企業、すなわちこれら公的給付が企業側に帰着していることを示唆するような企業は1割に満たない。一方、賃金は変更しないと回答している企業は5割を超えており、こうした結果をみる限り、企業側への公的給付の帰着は限定的と考えられる。

第2-4-9表 60歳以上従業員の公的給付の受給有無および支給額変更時の対応

(%)	在職老齢年金	高年齢雇用 継続給付
受給者の有無		
あり	58.7	60.3
なし	41.3	39.7
支給額が変更された場合の対応		
支給額の減少に見合う賃金引上げ	2.1	3.2
支給額の増加に見合う賃金引下げ	5.5	3.7
賃金は変更しない	55.7	57.5
わからない	34.8	34.2
その他	1.9	1.5

以上、クロス集計結果を箇条書きにまとめると以下の通りである。

- ① 企業の9割はいまだに定年年齢を60歳に設定している。
- ② 定年後に継続雇用制度がある企業の9割で上限年齢を65歳に設定している。
- ③ 50歳正社員の10年間残存比率が80%を超えるのは8割の企業で、一部企業で継続雇用

者の絞り込みは50歳代から行われている。

- ④ 継続雇用率は7割の企業で80%以上だが、1割強の企業で50%未満と二極化の傾向がみられる。
- ⑤ 半数近くの企業は60代前半で最高時の賃金より40%以上賃金削減をした上で継続雇用している。
- ⑥ 企業の4分の1が外部労働市場での賃金を考慮して継続雇用者の賃金水準を決めている。
- ⑦ 公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低い。

第5節 定年年齢設定と継続雇用率にかんする実証分析

本節では2つの目的のために定量的な分析を行う。第一は、定年年齢を61歳以上に設定する要因を明らかにすることである。具体的には定年年齢を60歳に設定しているか、61歳以上に設定しているかについてプロビット分析を行う。第二は、60歳以降の継続雇用率がどのような要因によって決まっているかその要因を明らかにすることである。具体的には第3節の概念モデルから予想されるいくつかの仮説を検証する。

1. 定年年齢設定に関する分析

定年年齢61歳以上に設定されるかにどうかに関し、**第2-5-1表**のように説明変数を選択した。過去の研究で示されているのは、賃金プロファイルの傾きがゆるやかなほど定年年齢は高くなる傾向にあるということである。この賃金プロファイルの傾きの代理変数が「賃金上昇倍率」である。これは入社時の平均賃金と比較して、賃金プロファイルの最高時の平均賃金が何%か、ということを示す変数である。それ以外に、賃金プロファイルの傾きにかんするそのほかの要因をコントロール変数として、当該企業の「平均賃金」⁹、「55歳以前の賃金低下の有無（すなわち定年到達以前に賃金プロファイルを修正しているかどうか）」、「（企業の回答者が考える定年到達時までの）賃金＝生産性となっている期間比率（分母は入社時から60歳代前半）」を加えている。また、労働者側の継続雇用への交渉力の代理変数として、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在（有無）」を採用した。また正社員にたいする当該企業の労働需要をコントロールする変数として、「従業員に占める非正社員比率」、「正社員数の（過去5年間の）増加率（あるいは減少率）」¹⁰を採用した。さらに企業属性をコントロールするため、「正社員の最多学歴（基準は高卒）」、「従業員規模」、「産業ダミー（基準は製造業）」を加えた。被説明変数は、定年年齢が60歳の場合を0、定年年齢が61歳以上（そ

⁹ 「平均賃金」は入社時から60歳までの各年齢時の平均的給与額の平均値である（入社時から30歳、40歳時点は間隔が空いているので（他は5歳刻み）、当該部分のみ2倍のウェイトをかけて平均値を調整）。

¹⁰ 正社員数の増減率は階級値で調べているため、両端の階級については+-20%と各々あてはめ、それ以外の階級については階級間の中間値を増減率の値とした。

のほとんどは65歳に設定) の場合を1とおく2値変数である。これら変数は山田(2007)とほぼ同じであり追試的意味合いをもつが、「55歳以前の賃金低下の有無」や「50歳正社員の10年間残存率」など、50歳代の雇用管理にも着目した変数を新たに推計に採用している点異なる。

第2-5-1表 基礎集計表

被説明変数	Mean	Std. dev.
定年年齢61歳以上(=1)	0.130	[0.337]
説明変数		
平均賃金(ln)	12.565	[0.257]
賃金上昇倍率(最大値基準)	2.195	[0.687]
55歳以前の賃金低下の有無	0.295	[0.456]
正社員の最多学歴(大学)	0.272	[0.445]
正社員の最多学歴(その他)	0.072	[0.258]
従業員に占める非正社員比率	0.206	[0.231]
正社員に占める55～59歳比率	0.126	[0.100]
正社員数の増加率	0.004	[0.120]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	5.774	[6.049]
従業員規模	237.471	[895.4]
労働組合の存在	0.251	[0.434]
賃金＝生産性の期間比率	0.280	[0.235]
産業:建設業	0.103	[0.304]
産業:運輸業	0.088	[0.283]
産業:卸売・小売業	0.192	[0.394]
産業:金融・保険・不動産業	0.017	[0.131]
産業:サービス業	0.207	[0.405]
産業:その他	0.094	[0.292]
N	1780	

これらの被説明変数、説明変数を用いたプロビットモデルの推計結果が第2-5-2表に示されている。この推計結果によれば、「賃金上昇倍率(最大値基準)」は、定年年齢61歳以上確率を下げており、賃金プロファイルの傾斜のきつさは、定年年齢延長にたいするマイナス要因となっていることがわかる。反対に、「正社員の増加率」は定年年齢61歳以上確率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年年齢延長の促進要因となっていることがわかる。一方、「50歳正社員の10年間残存率」や「55歳以前の賃金低下」など50歳代の雇用管理に関する変数は定年年齢61歳以上確率に有意な影響を与えない。

また、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在」など労働者側の交渉力の代理変数については、前者は定年年齢延長を促進する影響、後者は定年年齢延長にたいするマイナス要因となっており、それぞれ統計的にもパラメータの数値的にも有意である。労働組合の影響に関する議論は本節末で行う。

第2-5-2表 61歳以上定年設定に関するProbit推計

被説明変数 定年年齢61歳以上(=1)	推計式 (1)	
	dF/dx	[Std. Err.]
説明変数		
平均賃金(ln)	0.052	[0.040]
賃金上昇倍率(最大値基準)	-0.063	[0.016] ***
55歳以前の賃金低下の有無	-0.008	[0.017]
正社員の最多学歴(大学)	-0.043	[0.018] **
正社員の最多学歴(その他)	0.030	[0.031]
従業員に占める非正社員比率	0.015	[0.034]
正社員に占める55～59歳比率	0.206	[0.070] ***
正社員数の増加率	0.111	[0.064] *
50歳正社員の10年間残存率(ln)	0.001	[0.001]
従業員規模	0.000	[0.000]
労働組合の存在	-0.038	[0.017] **
賃金＝生産性の期間比率	-0.010	[0.031]
産業:建設業	0.065	[0.034] **
産業:運輸業	0.105	[0.040] ***
産業:卸売・小売業	-0.039	[0.022]
産業:金融・保険・不動産業	-0.055	[0.055]
産業:サービス業	0.106	[0.029] ***
産業:その他	0.006	[0.030]
Log likelihood	-629.591	
Pseudo R ²	0.086	
obs. P.	0.130	
pred. P.	0.110	
N	1780	

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。正社員の最多学歴ダミーの基準は「高校」、産業ダミーの基準は、「製造業」である。

2. 継続雇用率に関する分析

本項では60歳以降の継続雇用率がどのような要因によって決まっているかその要因を定量的に明らかにする。被説明変数は60歳以上の継続雇用率（自然対数）¹¹で、説明変数は前項の定年年齢設定で採用されたセットと同じである。継続雇用後の賃金設定に関する新たな変数を5つ加えた。「60歳前後の推計賃金下落率」、「60歳代前半の賃金格差」、継続雇用者の「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」、「企業年金」の推計受給額である¹²。なお公的給付（在職老齢年金と高年齢雇用継続給付）や企業年金は欠損値が多く、サンプル数が限られるため、今回はこれら公的給付と企業年金に関する推計結果は参考値として扱う。これらの被説明変数、説明変数の記述統計は第2-5-3表として示されている。

¹¹ なお第1章では「継続雇用の上限年齢」に関する分析が行われているが、ここでは「継続雇用率」そのものに関する分析となっている点に注意されたい。ある企業において継続雇用の上限年齢が高くても、そのことは直ちに当該企業における継続雇用率の高いことを意味しない。本章の第2節、第2-4-2図ならびに第2-4-3図も参照されたい。

¹² 「60歳前後の推計賃金下落率」は賃金カーブのピーク時の賃金と60歳前半の賃金の差から計算。「60代前半の賃金格差」は61歳時点の賃金水準の最高水準(①)、平均的な水準(②)、最低水準(③)から、 $((②-①)^2 + (②-③)^2) / 2$ として計算。「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」、「企業年金」の推定受給額(月額ベース)は最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収額と年収に占める各公的給付の割合から試算。

第2-5-3表 基礎集計表

被説明変数	Mean	[Std. dev.]	Mean	[Std. dev.]
60歳以上の継続雇用率(ln)	7.101	[6.503]	7.067	[6.520]
説明変数				
平均賃金(ln)	12.564	[0.251]	12.576	[0.247]
賃金上昇倍率(最大値基準)	2.207	[0.673]	2.240	[0.687]
60歳前後の推計賃金下落率	0.312	[0.196]	0.316	[0.199]
55歳以前の賃金低下の有無	0.279	[0.448]	0.279	[0.449]
正社員の最多学歴(大学)	0.259	[0.438]	0.264	[0.441]
正社員の最多学歴(その他)	0.067	[0.250]	0.059	[0.235]
従業員に占める非正社員比率	0.196	[0.219]	0.182	[0.215]
正社員に占める55～59歳比率	0.132	[0.099]	0.131	[0.104]
労働組合の存在	0.259	[0.438]	0.248	[0.432]
正社員数の増加率	0.005	[0.120]	0.006	[0.119]
賃金＝生産性の期間比率	0.288	[0.234]	0.298	[0.238]
60歳台前半の企業内賃金格差	118.862	[209.7]	120.061	[217.2]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	5.481	[5.828]	5.678	[5.912]
従業員規模	256.714	[1041.3]	276.845	[1259.8]
産業:建設業	0.116	[0.320]	0.120	[0.325]
産業:運輸業	0.090	[0.286]	0.075	[0.263]
産業:卸売・小売業	0.190	[0.392]	0.204	[0.404]
産業:金融・保険・不動産業	0.018	[0.131]	0.020	[0.142]
産業:サービス業	0.187	[0.390]	0.170	[0.376]
産業:その他	0.076	[0.266]	0.082	[0.274]
高年齢雇用継続給付推計値(万円)			2.050	[2.183]
在職老齢年金推計値(万円)			2.963	[5.497]
企業年金推計値(万円)			0.899	[2.538]
N	1138		734	

継続雇用率を被説明変数とするOLS推計結果は第2-5-4表に示されている。推計式3では推計式2の説明変数に「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」、「企業年金」の推計受給額を加えている。まず、推計式2に基づいて見ていく。「賃金上昇倍率(最大値基準)」は継続雇用率を上げている。しかし、それ以上に大きく、「60歳前後の推計賃金下落率」は継続雇用率を下げる。山田(2007)でも確認したように、継続雇用時にあまりに大きく賃金を引き下げると、むしろ労働者側で継続雇用を希望しなくなり、人件費圧縮による継続雇用促進効果よりも、阻害効果の方が大きくなるとの結果を再確認したことになる。また、これと関連し「60歳代前半の企業内賃金格差」は、継続雇用率を下げる。つまり平均的には「60歳前後の推計賃金下落率」が同じでも、継続雇用後の賃金に差をつけすぎると継続雇用の阻害要因となる。反対に、「正社員の増加率」は継続雇用率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年年齢延長ばかりでなく、継続雇用の促進要因ともなっていることがわかる。「50歳正社員の10年間残存率」も継続雇用率を有意に高める影響を与えている。

また、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在」など労働者側の交渉力の代理変数に関し、前者は統計的に有意でなく、後者は定年年齢延長への影響と同様に継続雇用にたいするマイナス要因となっており、統計的にもパラメータの数値的にも有意である。前項と同様、労働組合に関する議論は次項で行う。

最後に欠損値が多いため参考値ではあるが推計式3により公的給付の年収維持への利用への影響をみると、「在職老齢年金」も「高年齢雇用継続給付」のどちらも継続雇用率にたいして有意な影響を与えていない。一方、「企業年金」の年収維持への利用は、継続雇用率を下げている。

第2-5-4表 継続雇用率に関するOLS推計

被説明変数	推計式 (2)		推計式 (3)	
	Coef.	[Std. Err.]	Coef.	[Std. Err.]
60歳以上の継続雇用率(ln)				
説明変数				
平均賃金(ln)	-1.220	[1.092]	0.546	[1.394]
賃金上昇倍率(最大値基準)	0.922	[0.398]	**	0.410 [0.485]
60歳前後の推計賃金下落率	-3.402	[1.053]	***	-1.522 [1.342]
55歳以前の賃金低下の有無	0.701	[0.423]	*	0.677 [0.535]
正社員の最多学歴(大学)	0.061	[0.493]		-0.305 [0.621]
正社員の最多学歴(その他)	-0.267	[0.758]		-0.658 [1.011]
従業員に占める非正社員比率	1.741	[0.912]	*	2.033 [1.171]
正社員に占める55～59歳比率	-2.905	[2.000]		-2.218 [2.404]
労働組合の存在	-1.567	[0.445]	***	-1.598 [0.572]
正社員数の増加率	4.043	[1.583]	**	5.479 [1.994]
賃金＝生産性の期間比率	0.413	[0.788]		0.192 [0.973]
60歳台前半の企業内賃金格差	-0.002	[0.001]	**	-0.002 [0.001]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	0.231	[0.032]	***	0.221 [0.040]
従業員規模	0.000	[0.000]	**	0.000 [0.000]
産業:建設業	0.414	[0.650]		1.040 [0.806]
産業:運輸業	2.104	[0.723]	***	2.095 [0.966]
産業:卸売・小売業	0.641	[0.562]		1.245 [0.690]
産業:金融・保険・不動産業	-1.815	[1.478]		-1.856 [1.733]
産業:サービス業	0.884	[0.567]		1.393 [0.730]
産業:その他	0.909	[0.750]		0.878 [0.916]
高年齢雇用継続給付推計値(万円)				-0.168 [0.117]
在職老齢年金推計値(万円)				0.031 [0.045]
企業年金推計値(万円)				-0.190 [0.094]
定数項	20.103	[13.14]		-1.438 [16.82]
F value	7.180		***	4.350 ***
Adj. R ²	0.098			0.095
N		1138		734

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。正社員の最多学歴ダミーの基準は「高校」、産業ダミーの基準は、「製造業」である。

3. 労働組合の有無と継続雇用者の基準

労働者の交渉力の代理変数として採用した「労働組合の存在」は定年年齢延長確率あるいは継続雇用率を下げる要因となっていることが前項までの定量分析で明らかになった。本項では、労働組合の有無によって、どのように継続雇用の課題あるいは継続雇用者の選別基準が異なるのか検討する。

企業側にとって、高年齢者の雇用の場の確保の課題について、労働組合の有無および企業規模別に示したのが第2-5-5表である。差の検定を行い、統計的に有意な差がある場合には*印を付してある。まず企業規模計でみると、労働組合がある場合、ない場合と比較して、より多くの企業が課題として挙げているのが「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(33%)」、「管理職社員の扱いが難しい(35%)」および「若・壮年層社員のモラ

ールが低下する（14%）」で、4～6%ポイント高い。また労働組合がある場合、ない場合と比較して、より少ない企業が課題として挙げているのが「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい（22%）」で、5%ポイント低くなっている。

ただし、企業規模別にみるとやや傾向は異なる。300人以上規模では、労働組合がある場合、「人件費負担が増す（23%）」を課題としている企業は、労働組合のない企業より10%ポイント高い（5%水準で有意な差）。また300人以上規模のみ「若・壮年層社員のモラルが低下する」を課題としている企業は、労働組合の有無別には有意な差がない。さらに300人以上規模では、労働組合がある場合、「特に課題はない（14%）」としている企業は、労働組合がない企業より10%ポイント低い（5%水準で有意な差）。

第2-5-5表 高年齢者の雇用の場の確保についての課題（複数選択可、労働組合有無・企業規模別）

高年齢者の雇用の場の確保についての課題	企業規模計		100人未満		100～299人		300人以上	
	無	有	無	有	無	有	無	有
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	29%	33% **	27%	22%	29%	32%	37%	44% *
子会社・関連会社に高年齢社員雇用の場を確保するのが難しい	5%	6%	5%	2%	4%	5%	6%	11% *
高年齢者の活用にむけた設備や作業環境の整備が進まない	8%	8%	7%	11% *	8%	7%	7%	6%
高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない	13%	12%	11%	9%	15%	11% *	18%	16%
管理職社員の扱いが難しい	30%	35% **	26%	26%	32%	32%	38%	46% *
定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい	27%	22% **	28%	20% **	25%	22%	25%	23%
定年後雇用の措置について労働組合等の理解が得られない	0%	2% ***	0%	0%	0%	3% ***	0%	1% *
若・壮年層社員のモラルが低下する	8%	14% ***	7%	15% ***	10%	16% **	9%	11%
人件費負担が増す	19%	18%	20%	17%	20%	16%	13%	23% **
生産性が低下する	14%	15%	16%	16%	13%	12%	12%	16%
その他	3%	3%	3%	4%	2%	3%	4%	4%
特に課題はない	28%	24% *	28%	33%	28%	26%	25%	14% **

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意な差があることを示す。なお、企業規模構成比は、100人未満規模が46%、100～299人規模が39%、300人以上規模が16%である。また企業規模毎の労働組合の存在する比率は、100人未満規模で14%、100～299人規模で30%、300人以上規模で49%となっており、企業規模の大きい方で、労働組合の存在する企業比率が高い。

以上をまとめると、労働組合がある場合、300人以上規模企業では人件費負担、100人未満および100～299人規模企業では、若・壮年層社員のモラル低下を、継続雇用の課題として捉える傾向がうかがえる。

それでは、労働組合のない企業とある企業で、継続雇用制度対象者の絞込みはどのように異なるのであろうか。第2-5-6表は労働組合の有無別にそうした絞込みの差について示している。労働組合のある企業の方が、ない企業と比較して、継続雇用者の対象者を基準に適合するものに絞り込んでいる割合が10%ポイントも高く（77%）、さらに働く意思・意欲があること（87%）や現職を継続できること（19%）といった基準で絞り込んでいる企業は相対的に少なくなっている。

企業規模別にみても、ほぼ同様の傾向がうかがえる。ただし、「一定の業績評価」を基準にしている企業（54%）は企業規模計でみると労働組合がある企業の方が6%ポイントほど高くなっているが、企業規模別にみると100人未満企業でしか有意でない。100～299人規模企業では、労働組合のある企業の方が、特定健康診査の結果を基準としている企業（10%）が5%ポイントほど高い。さらに、100～299人および300人以上企業で、労働組合がある企業では、選択肢以外の「その他」の基準を用いている割合が各々、9%ポイント、6%ポイント高くなっており、この基準の具体的中身について今後の研究で明らかにする必要がある。

第2-5-6表 継続雇用制度の対象者についての基準（複数選択可、労働組合有無・企業規模別）

継続雇用制度の対象者およびその基準	企業規模計		100人未満		100～299人		300人以上	
	無	有	無	有	無	有	無	有
継続雇用者の対象者 基準に適合する者	67%	77% ***	64%	73% **	70%	78% **	71%	80% **
基準								
働く意思・意欲があること	93%	87% ***	92%	89%	93%	86% ***	94%	86% **
出勤率、勤務態度	68%	63% **	68%	69%	68%	59% **	69%	63%
健康上支障がないこと	93%	92%	91%	89%	95%	91% *	92%	94%
現職を継続できること	34%	19% ***	41%	30% **	29%	18% ***	20%	13% *
会社が提示する職務内容に合意できること	55%	50% *	56%	53%	53%	48%	54%	52%
熟練や経験による技能・技術をもっていること	33%	28% **	37%	34%	29%	27%	26%	24%
専門的な資格をもっていること	17%	13% *	21%	18%	13%	14%	12%	10%
他の社員を指導・教育できること	16%	15%	17%	14%	16%	15%	11%	15%
一定の業績評価	48%	54% **	44%	52% *	49%	50%	63%	63%
定年到達前についての役職	3%	2%	2%	1%	5%	3%	3%	2%
定年到達時の社内における格付け	4%	4%	3%	1%	5%	5%	2%	4%
特定健康診査の結果	7%	10% **	8%	8%	5%	10% **	8%	10%
その他	3%	8% ***	4%	5%	2%	11% ***	1%	7% **

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意な差があることを示す。なお、企業規模構成比は、100人未満規模が46%、100～299人規模が39%、300人以上規模が16%である。また企業規模毎の労働組合の存在する比率は、100人未満規模で14%、100～299人規模で30%、300人以上規模で49%となっており、企業規模の大きい方で、労働組合の存在する企業比率が高い。

以上のように、労働組合がある企業の場合、二つの傾向がうかがえる。第一に、継続雇用の対象者を、「基準に適合する者」としている割合がいずれの企業規模でも10%ポイント程度高い。第二に、働く意思・意欲がある、あるいは現職を継続できる、といった、どちらかといえば主観的であいまいな基準より、業績評価や特定健康診査といったある程度客観化された指標を基準に用いて絞込みをかけている傾向がうかがえる。

第6節 むすびにかえて

JILPTの最新の企業調査を用い、本章で明らかにされたことをまとめると以下のようなになる。まず、企業の9割はいまだに定年年齢を60歳に設定しており、定年後に継続雇用制度が設けられている企業の9割で上限年齢は65歳に設定されている。また一部企業で継続雇用者の絞

り込みは50歳代から行われている。さらに半数近くの企業は60歳時点より40%以上賃金削減をした上で継続雇用している。こうした継続雇用者の賃金決定の際には、企業の4分の1が外部労働市場での賃金を考慮している。

賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど定年延長確率が高く、賃金プロファイルを定年到達前に修正している企業では、継続雇用率は高い傾向にある。これと関連し、一部企業では、継続雇用時の賃金引き下げ幅が大きいため、定年到達者は離職を選択し、継続雇用率が下がっている。欠損値が多いため留保が必要な結果ではあるが、在職老齢年金や高齢雇用継続給付など公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低いが、企業年金を継続雇用時の年収保障に組み込むと継続雇用率が下がる傾向にある。

また、労働組合のある企業では定年延長確率も継続雇用率も下がる傾向にある。労働組合のある企業の場合、継続雇用者の選別に何かしらの基準を設けている傾向が強く、その基準も業績評価など客観的なものが多い。このことは、仮に労働組合があることで労働者側の交渉力が強くなっているのであれば、企業側は基準を設けることで継続雇用への要求が過大とならぬよう、何らかの対抗措置を講じる必要性を示唆しているのかもしれない。あるいは一部の労働組合においてはたんに継続雇用の推進にあまり積極的でないのかもしれない。この点にかんしては、労働者側の交渉力の代理変数として「労働組合の有無」が適当であるかどうか、あるいは他の代理変数となっていないかどうかを含め、今後、さらに慎重な検討が必要な課題である。

参考文献

- 久保克行（1995）「高齢化による賃金プロファイルの変化」高齢者雇用開発協会『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（平成6年度）』所収。
- 樋口美雄・山本勲（2002a）「わが国高齢者雇用の現状と展望—雇用管理・雇用政策の評価」『金融研究』、2002年10月号、pp. 1-30。
- ・山本勲（2002b）「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年10月号、pp. 31-78。
- 三谷直紀（1997）『企業内賃金構造と労働市場』、勁草書房。
- （2001）「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』所収（pp. 239-250）、東京大学出版会。
- （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。
- （2008）「年功賃金・成果主義・賃金構造」、バブル崩壊・デフレ研究「労働市場，所得分配分科会」報告会（2008年8月26日）、mimeo。
- 大橋勇雄（1990）『労働市場の理論』東洋経済新報社。

- 太田聡一（2003）「若者の就業機会の減少と学力低下問題」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』所収。
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 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）』所収。
- Casey, B., H. Oxley, E. Whitehouse, P. Antolin, R. Duval and W. Leibfritz (2003) “Policies for an Ageing Society: Recent Measures and Areas for Further Reform,” *OECD Economics Department Working Papers*, No. 369.
- 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.
- Lazear, E. P., (1979) “Why Is There Mandatory Retirement?,” *Journal of Political Economy*, vol. 87, no. 6.
- OECD(2004) *Employment Outlook*, Paris.
- (2006) *Live Longer, Work Longer: Ageing and Employment Policy*, Paris.

第3章 60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁 —企業が抱える課題の分析—

第1節 はじめに

定年年齢を迎えてもなお就業意欲を持ち、また心身ともに就労可能な状態にある人々が現在よりも多く働き続けるならば、社会を支える人の層が厚くなり、年金制度をはじめとする社会保障の仕組みも強化されることが見込まれる。そのため、60歳以降の雇用への社会的要請は強く、現在高年齢者雇用安定法の改正によって雇用確保措置の強化が促されているところである。

しかし企業は、法を遵守し高年齢期を含めた従業員たちの雇用維持の責務を担う一方で、同時に、企業組織体としての存続と持続的発展という経営責任を負っている。その責任を果たすためには、常に全体収益と総人件費との兼ね合いを戦略的に考慮していかねばならない。もし高年齢層をはじめとする従業員の雇用維持のために業況が悪化し、それが引き金となって経営破綻に至るならば、最終的には全ての従業員の雇用が失われることになる。これは企業経営としては最悪のシナリオであり、経営陣の技量が疑われることになる。

どのような業種においても日本企業は厳しい競争環境に置かれているのであり、いずれの企業も既に日頃から極限のコスト削減策に労を費やしていることは確かである。よってそうした経営努力を以ってしても収益悪化に陥ってしまったならば、短時間で効果を得やすいことも相俟って、従業員規模を縮小して人件費を抑制する施策が企業にとって最もとられやすい経営破綻防衛策となり得る。従業員数を減少させるひとつの方法は、定年退職による雇用調整であり、そのように考えると、過酷な経済情勢の中で定年以降の雇用を持続的に推進していくことは、企業にとって極めて難しいことであろう。

だがそうした一般的な企業行動の前提があったとしても、どのような時代にあっても従業員の雇用維持の責務を果たし、一定量の高年齢者雇用を着実に実現している企業もある。本章では、比較的多くの高年齢者を雇用している企業の特徴を分析し、高年齢者の雇用促進と従業員の雇用維持を進めるうえで企業が抱えやすい経営上の問題点を明らかにしていく。この時特に着目するのは、中間報告書で議論した「就業希望と就業実現の間にある壁（雇用・不雇用の分岐点）」の存在である。就業意欲を持つものは多い。しかしその全てが就業を実現できるわけではない。その壁が何であるのかを企業側の要因から見ていく。

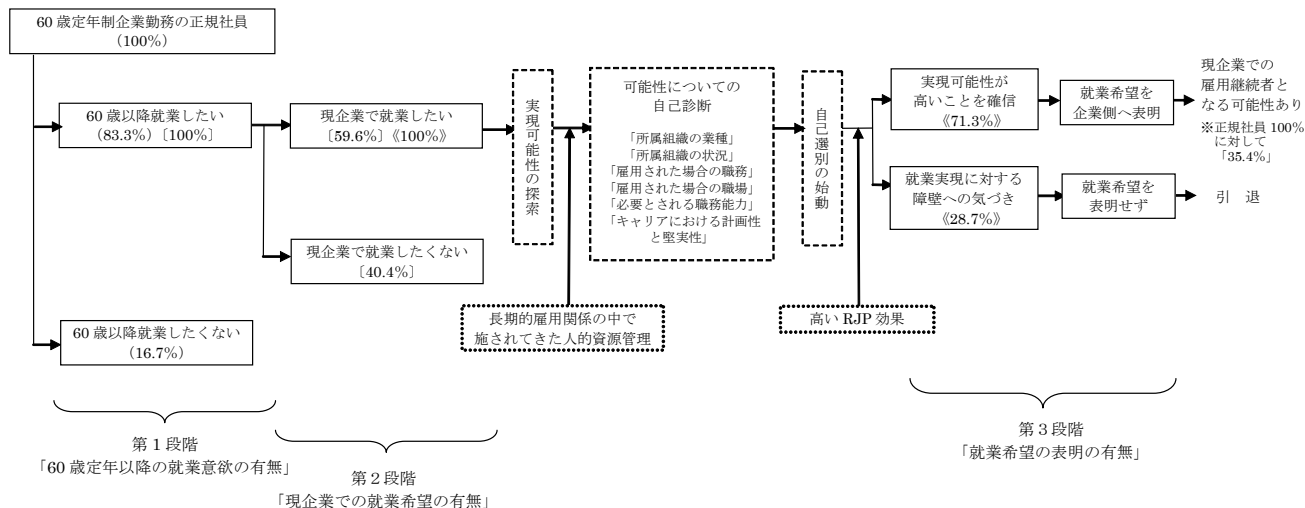
分析には、JILPTが2008年8月に全国の企業を対象に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」から収集されたデータを用いる。現在主流となっている60歳定年制企業を対象とし、定年以降の就業希望者が多く、また雇用継続を相対的に多く実現している企業と、それらが実現されていない企業との比較分析を行う。

第2節 分析の視点：中間報告論文との関連を交えて

本研究会の中間報告書である『高齢者の就業実態に関する研究（労働政策研究報告書 No. 100）』（2008年5月）では、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』の本人調査データを用いて、就業希望と就業実現可能性を分かつ要因の分析を行った¹。この分析では、これまで勤めていた企業で60歳定年以降も雇用継続される場合と、他社への転職の場合の両方について検討したが、本章の課題に関連して、現企業での雇用継続分析に絞って主な結果をまとめると次のようであった。

まず第3-2-1図に示されるとおり、60歳定年到達者がその後の雇用継続を実現していくプロセスは、3段階に分かれている。第1段階として、雇用継続の大前提として、定年という長い職業人生の区切りを迎えてそれでもなお働き続けたいかという、本人の根本的な「60歳定年以降の就業意欲の有無」がある。この段階でその意欲がないものは当然のことながら引退を選好し、就業意欲を持つ者のみが「それではどこで就業を続けるのか」という次なる案件に思考を巡らせることになる。これが第2段階である。なお本調査では、就業したい人の比率は、60歳定年制企業勤務の正規社員全体の83.3%にのぼっていた。

第3-2-1図 60歳定年到達者が雇用継続を実現するまでの3段階



出所：『高齢者の就業実態に関する研究（労働政策研究報告書No. 100）』（2008）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2-4-4図および第2-7-1図から作成。
（データは、JILPT『『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査』（2006）の本人調査）

¹ 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2段階の、どこで働くかという選択肢は、概ねこれまで勤めてきた現企業か、あるいは他社や自営などといった現企業以外での就業の2択となる。つまり本人が考える「現企業での就業希望の有無」である。本調査では60歳以降も就業したい人のうち、現企業での就業希望者は59.6%であった。

問題は次の第3段階である。企業で雇用継続されるための前提は、先の述べたとおり、まず本人が現企業での就業希望を持っていることであるが、就業希望を持っているからといって、全ての人が雇用継続されるわけではない。たとえ法が定められていようとも、60歳以上の従業員全員を雇用し続けたならば確実に総人件費は膨れ上がるのであり、現状では多くの企業において定年到達者全員を安定的に雇用する環境は整っていない。したがって、雇用される者とされない者の選別が明示的、暗示的に行われているものと思われる。

この点について、本分析では、就業実現の可能性について自身による探索が行われ、その結果、雇用・不雇用に関する「自己選別」が始動される可能性を指摘した。もし人間が利得や効用の最大化を目指し、自分にとっての最適点を基準とする利己的行動を取るものと想定するならば、働きたいと思う全ての人は何がなんでも職に在りつこうと考え、そのための行動を起こすであろう。しかし実際には、雇用継続される可能性が高いと確信した人だけが就業希望を表明し、逆にこの段階で就業実現が難しいことを察知した人は、たとえ就業意欲があろうとも表には出さない²。つまり自己利潤の最大化を目指す人間行動とは異なる行動が、自己選別を通じて採択されるのである。当然のことながら、就業希望を表明した者は雇用継続される可能性を残すが、就業希望を表明しなかった者は確実に引退者となっていく。

少なくとも定年到達者全員を雇用できない企業にとっては、このようなかたちで従業員自身によって事前に自己選別が行われることには、雇用継続者の選抜に伴う摩擦発生確率を低減するという利点がある。また働く側にとっても、正面きって不雇用を言い渡されるよりも、自ら身を引いたほうが心的摩擦は免れ得るであろう。重要なことは、こうした摩擦回避的な選抜方式の実現が、長期的雇用関係の中で施されてきた人的資源管理を通じて、自己選別に必要な情報が本人に十分に与えられることによって支えられているということである。

なお、第2段階において現企業での就業希望を持つ人は、概してこれまでと同じ仕事での就業を望み、収入獲得や健康維持といった個人的な理由を持ち、組織とのつながりが強いという特徴を持っていることも明らかとなった。だがその中で、第3段階において雇用実現可能性が高いと考える人は、ある分野のスペシャリストや職人タイプといった人的資源としての特徴を有し、また入社から定年到達までの職業人生を計画的に手堅く歩んでいる場合が多いこ

² 労働政策研究・研修機構が行った「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007)によると、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%に過ぎなかった。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、就業希望を最後まで企業側に表明しない可能性があると考えてよいだろう。

とが見出された。また本人が職場でリストラなどの苛酷な環境を経験している場合には、働き続けるという意欲自体が失われ、60歳以降の就業希望が減少し、雇用実現可能性も低いと考える人が多くなることが明らかとなった。

よってこの分析から最終的に導かれた含意は、60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁（雇用・不雇用の分岐点）は、実は定年時に存在しているわけではないということである。定年以降も雇用を繋いでいくことができるか否かは、定年に到達するまでの仕事経験および職業キャリアと、入社以降施されてきた人事管理にある程度依存している。したがって企業には、長期的視点に立った人材育成を行い、また従業員に人生設計を促す機会を提供していくことが必要とされている。また単に雇用継続のための制度を設置するだけでなく、従業員一人ひとりの心理やキャリア全体に目配りをした人的資源管理を行っていくことが求められている。

このように中間報告では、就業希望と就業実現の間にある壁の存在を指摘し、この希望と実現を分かつ要因が何であるのかを本人の意識分析を通じて検討し、以上の結論を得た。本章ではこの議論を踏襲し、就業希望がそのまま就業実現に結びついているわけではないという見解を前提として、雇用継続の実現に至るまでの道筋を分断している壁が何であるのかを、企業調査データを用いて、「企業のマネジメント」の観点から明らかにすることを試みる。だがこの課題に取り組むにあたって、理解しておかねばならないことがある。

第3節 企業が雇用継続を実現するまでの3段階

1. 雇用保障の強度と就業希望・就業実現

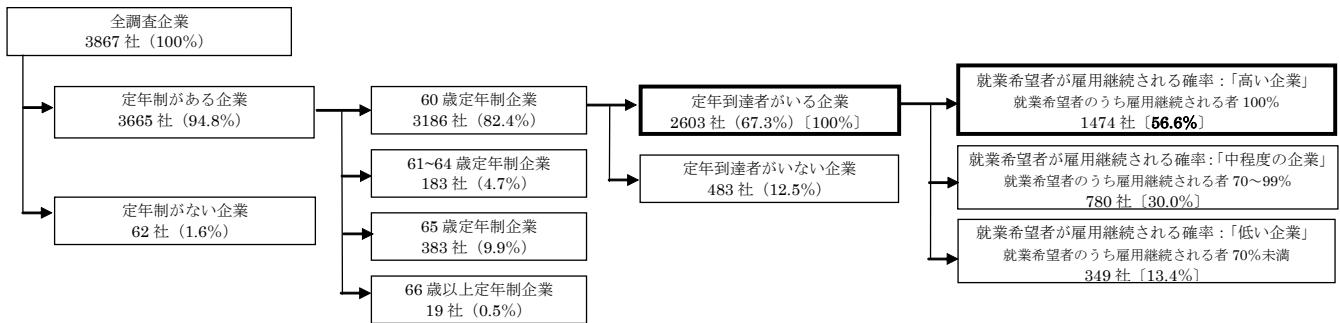
通常、企業が高年齢者雇用をどのくらい行っているのかを推測する目安として、就業希望者を雇用継続している割合が測定尺度になりやすい。なぜならば、就業を希望していない人は自ら引退を選好していると考えるのが一般的であり、企業にとっては実務上、引退希望者を除いた上で、就業希望者をどれだけ受け入れることができるかを問題視し、高年齢者雇用の達成指標とするからである。

この考えに立つと、**第3-3-1図**に示す数値が、高年齢者雇用の実施状況を表す指標と考えられがちとなる。これによると、60歳定年制を設け、また実際に定年到達者がいる企業のうち、定年以降の就業希望者全員を雇用継続している企業は56.6%ということになる。しかし5割を上回るほどの企業が、真に多くの高年齢者を雇用していると見なしてよいのだろうか。

定年到達者がその後の就業を実現するプロセスに3段階があるのと同様に、企業が定年以降の雇用継続を実現するプロセスも3段階に分かれていると考えられる（**第3-3-2図**）³。60

³ **第3-3-1図**からもわかるように、現状では60歳定年企業が多くを占め、調査企業全体で82.4%（定年制企業では86.9%）となっている。また定年制企業のうち94.4%が雇用継続制度を設置している。そのため本章では、中間報告論文と同様に、60歳定年以降の雇用継続に焦点を当て、議論を展開している。

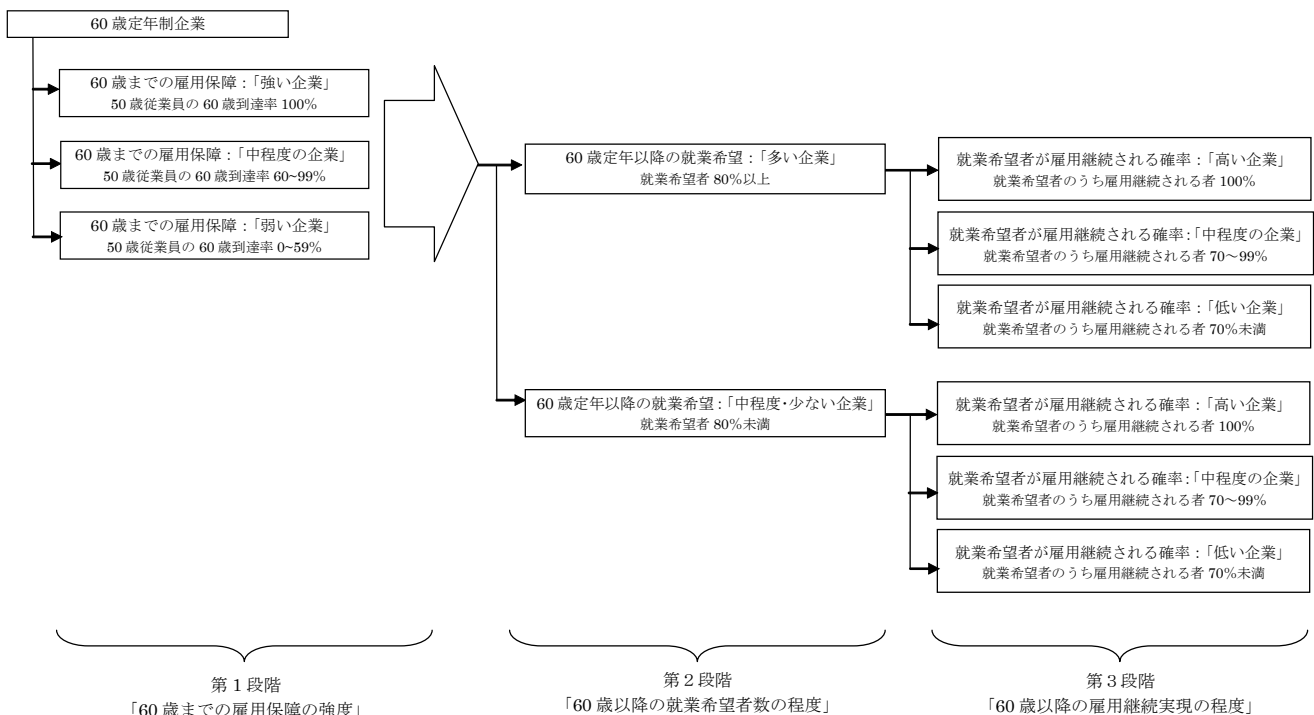
第3-3-1図 見かけ上の雇用比率



データ出所: JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査(企業調査)」(2008)より作成。

- 注) 1) 定年制がある企業には、一部定年制が適用されない社員もいる企業78社(2.0%)が含まれる。また、定年年齢別企業割合には、複数定年設定企業85社(2.3%)が含まれる。
 2) 定年制設置の有無に関する無回答は140社(3.6%)、定年年齢に関する無回答は9社(0.2%)、定年到達者の有無に関する無回答は100社(2.6%)となっている。なお小数点第二位以下を四捨五入しており、必ずしも合計値が100になるとは限らない。

第3-3-2図 企業が60歳定年以降の雇用継続を実現するまでの3段階



歳以降の雇用は60歳までの雇用の延長線上にあるのであり、まず「60歳までの雇用保障の強度」を見なければならぬだろう。これが雇用継続実現の第1段階である。よって雇用保障が強い企業、中程度の企業、弱い企業の別に、雇用継続の度合いを測定する必要がある⁴。

⁴ ここでは集計データの分布状況を考慮した上で、50歳従業員が60歳に到達する比率が100%の企業を雇用保障が「強い企業」とし、60%以上100%未満を「中程度の企業」、60%未満を「弱い企業」とした。

そして60歳まで当該企業で就業していることを大前提として、その後も雇用されるためには、実際に就業希望を企業側に表明していることが次の前提となる。したがって雇用継続の第2段階として、「60歳定年以降の就業希望者数の程度」を見る必要があるだろう⁵。その上で最後に、就業希望者が多い企業とそうでない企業の別に、「60歳以降の雇用継続実現の程度」を確認することによって、はじめて最終的な雇用比率が判明することになる。これが第3段階である⁶。

この3段階を念頭に入れて、雇用保障の強度と就業希望・就業実現との関係を予測したものが第3-3-3表である。本章の冒頭に述べたとおり、存続と持続的発展という経営責任を負う企業は、常に全体収益と総人件費との兼ね合いを考慮して組織の運営に当たらねばならない。よって多くの日本企業が厳しい競争環境に置かれる中で、定年到達者全員を安定的に雇用継続するほどの余力を持っている企業は稀である。このことは60歳までの雇用保障が強い企業ほど顕著であろう。そうした企業では定年到達者が多数いるのであり、全員が雇用継続されることは難しいと考えられる。

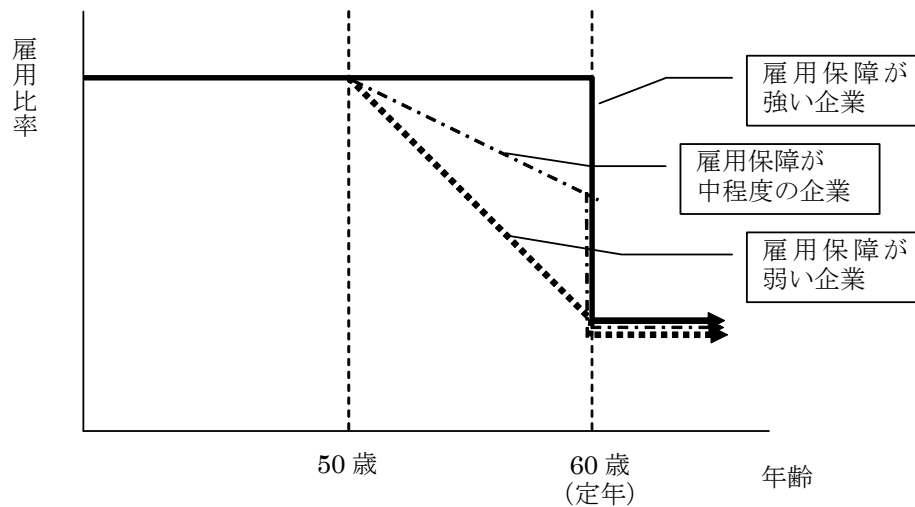
第3-3-3表 雇用保障の強度と就業希望・就業実現に関する予測

		60歳以降の就業希望者が 80%以上の企業	就業希望者が雇用継続さ れる確率が100%の企業	最終的な60歳以上雇用比率 が高い企業 〔 就業希望80%以上 雇用継続確率100%の企業 〕
60歳までの 雇用保障の 強度	強い	少ない	少ない	中程度 定年到達者が多数いる中で、 自己選別の圧力により、就業希望 者は少なく、就業実現確率も低い
	中程度	中程度	中程度	中程度 定年到達者数も、 就業希望者数も、 就業実現確率も中程度
	弱い	多い	多い	中程度 厳選された少数の定年到達者し かおらず、自己選別の圧力低く、 多くが就業希望、実現確率も高い

⁵ 既存調査に基づくと、いずれの調査結果も50歳代後半層の約8割が60歳以降の就業を希望していることが明らかとなっており、よってこれを基準として、就業希望者が80%以上の企業を就業希望が「多い企業」とし、80%未満の企業を、標準を下回ることから「中程度・少ない企業」とした。また中程度企業と少ない企業は、分析サンプルを確保するためにひとつにまとめた。

⁶ ここでは集計データの分布状況を考慮した上で、就業希望者のうち雇用継続される者が100%の企業を雇用継続される確率が「高い企業」とし、70%以上100%未満を「中程度の企業」、70%未満を「低い企業」とした。

第3-3-4図 雇用状況のイメージ



この点に関して、第3-3-3表の結果を図示した第3-3-4図も交えて説明すると次のようになる。まず雇用保障が強い企業ほど、雇用継続を希望している定年到達者が職場に多くいることになり、定年到達者自身が就業実現の難しさを察知し、中間報告論文で明らかにしたような「自己選別」が始動される可能性が高まるであろう。またこうした自己選別圧力の高まりは、60歳定年という職業キャリアの一区切りを迎え、「もう十分に働いてきた」という本人の納得によっても駆動されていると考えられる。よって60歳までの雇用維持を貫いてきた企業では、定年後の就業希望表明者は少なくなると予測できる。さらに、就業希望者数が減じたとしても、定年到達者の全体数は多いため、企業は雇用負担を軽減するためにさらに実際の雇用者数を絞り込むものと考えられる。その結果、雇用保障が強い企業では60歳までの雇用は守られるが、その後の雇用に関しては数が絞り込まれ、60歳以降の雇用比率は大きく落ち込むと予測される。

これとは逆に雇用保障が低い企業では、すでに選りすぐられた定年到達者しかいないため、選別の圧力は低く、多くの人が60歳定年以降の就業を希望し、かつ企業側にとっても、数少ない厳選された定年到達者を雇用継続することはそれほど難しくはないと考えられる。その結果、これらの企業では、50歳以降から雇用数は絞り込まれるが、60歳定年以降に雇用比率が大きく落ち込むことはないと予想される。そして雇用保障が中程度の企業は、就業希望も就業実現率も上記2つの中間に収まることになろう。よって第3-3-4図に示すように、結果として最終的な60歳以上の雇用比率としては、雇用保障が高い企業も、中程度の企業も、低い企業も、同じ程度に収斂すると考えられる。

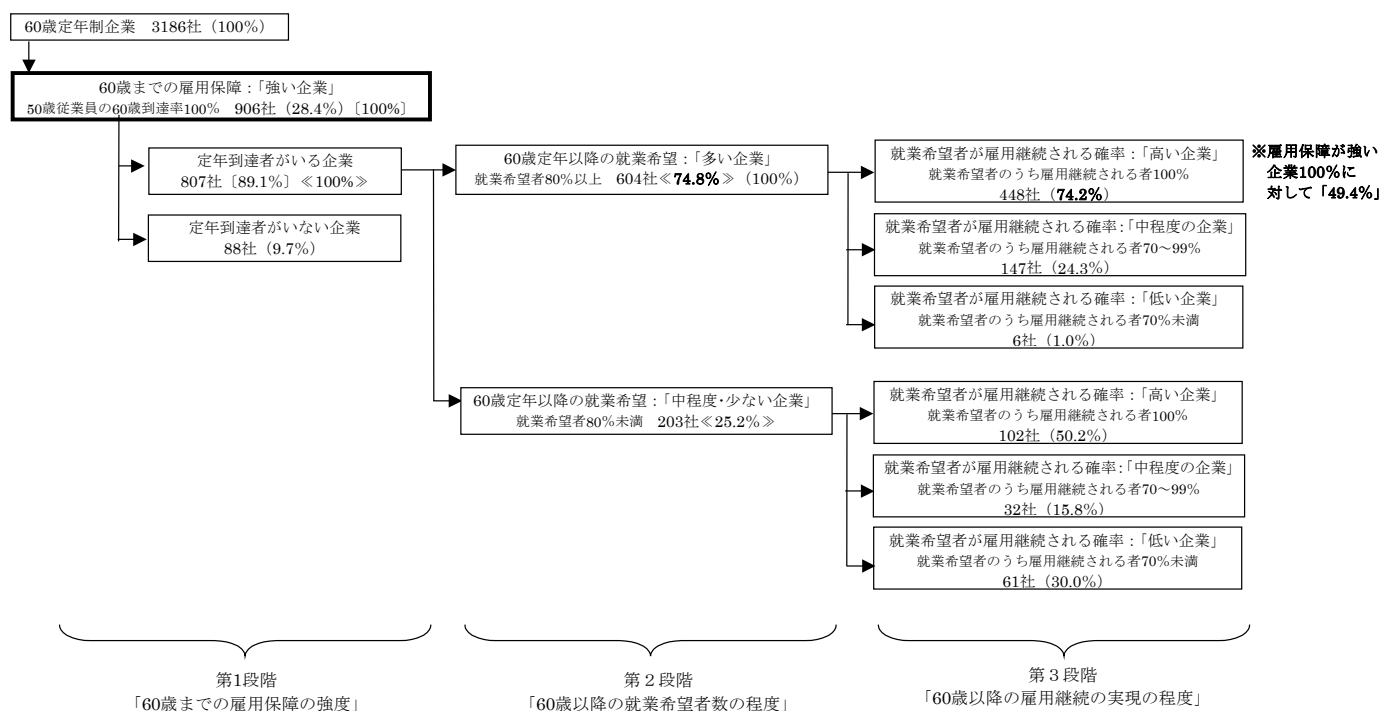
それでは実際のところはどうなのか。雇用継続プロセスの第1段階である「雇用保障の強度」の別に、第2段階の就業希望の状況と第3段階の雇用継続の状況に関してデータを集計し

た。その結果は第3-3-5-1図から第3-3-5-3図にまとめられる。

2. 雇用保障の強度別にみた雇用状況

まず第3-3-5-1図は、雇用保障が強い企業の結果である⁷。60歳定年以降の就業希望者が定年到達者の80%以上にのぼり、就業希望が多いと目される企業では、雇用継続される確率が100%の企業は74.2%、70%以上100%未満の企業は24.3%、70%未満の企業は1.0%と分布している。一方就業希望が80%に満たない企業では、雇用確率100%の企業は50.2%となり、雇用確率70%未満の場合は30.0%に及んでいる。つまり就業希望者が多い企業ほど、雇用継続される確率が高く、就業希望者が少ない企業ほど雇用継続される確率が低まっていることを表している。なお雇用保障が強い企業で就業希望者80%以上、雇用確率100%の企業は全体の49.4%であることがわかった。

第3-3-5-1図 実際の雇用比率 —雇用保障が「強い企業」

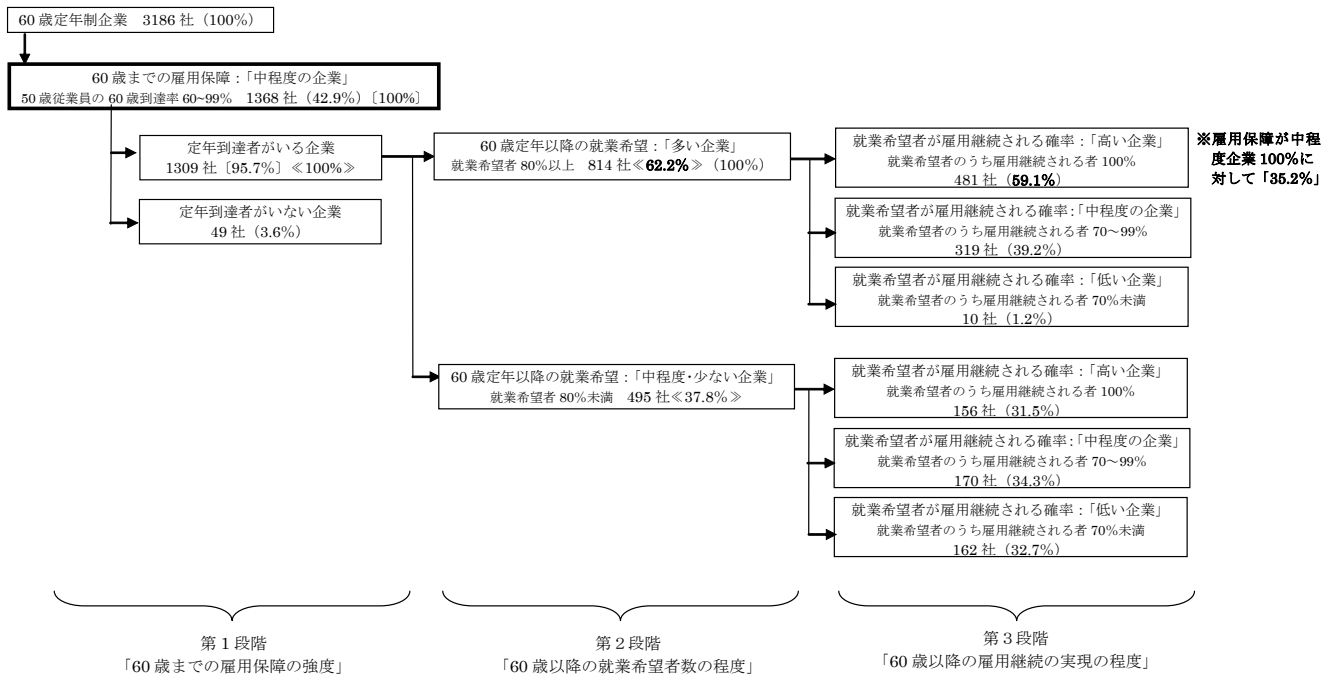


データ出所：第3-3-1図と同じ。

注) 定年到達者の有無に関する無回答は11社 (1.2%)、就業希望が多い企業における、雇用継続される確率に関する無回答は3社 (0.5%)、就業希望が中程度・少ない企業における同数値は8社 (4.0%) となっている。なお小数点第二位以下を四捨五入しており、必ずしも合計値が100になるとは限らない。

⁷ 雇用保障が強い企業であるにもかかわらず、定年到達者がいない企業が9.7%におよんでいるが、これは本調査票の質問が、過去3年における状況を尋ねているためと思われる。

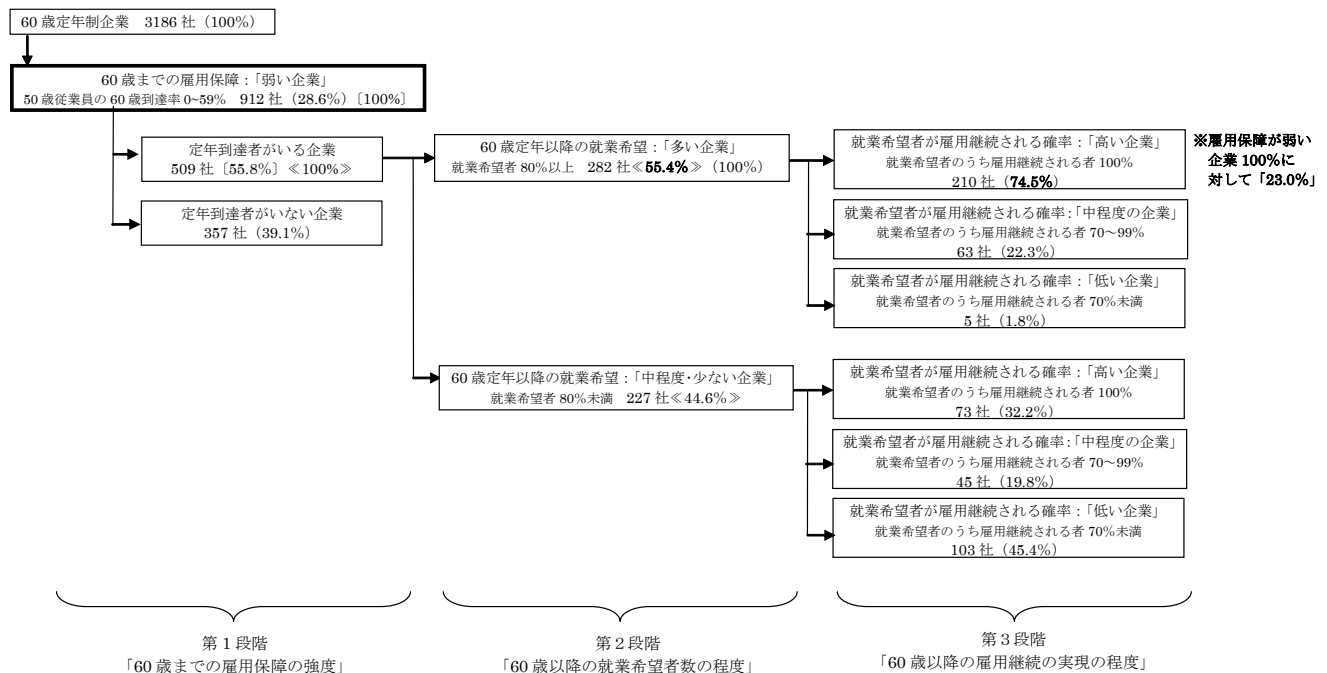
第3-3-5-2図 実際の雇用比率 —雇用保障が「中程度の企業」



データ出所：第3-3-1図と同じ。

注) 定年到達者の有無に関する無回答は10社 (0.7%)、就業希望が多い企業における、雇用継続される確率に関する無回答は4社 (0.5%)、就業希望が中程度・少ない企業における同数値は7社 (1.4%) となっている。なお小数点第二位以下を四捨五入しており、必ずしも合計値が100になるとは限らない。

第3-3-5-3図 実際の雇用比率 —雇用保障が「弱い企業」



データ出所：第3-3-1図と同じ。

注) 1) 雇用保障が弱い企業には無回答企業が含まれている。なおその多くは定年到達者がいない企業である。
2) 定年到達者の有無に関する無回答は46社 (5.0%)、就業希望が多い企業における、雇用継続される確率に関する無回答は4社 (1.4%)、就業希望が中程度・少ない企業における同数値は6社 (2.7%) となっている。なお小数点第二位以下を四捨五入しており、必ずしも合計値が100になるとは限らない。

次に第3-3-5-2図の雇用保障が中程度の企業を見てみよう。就業希望者80%以上の企業比率は62.2%であり、先の雇用保障が強い企業よりも低くなることがわかった。さらにそのうち、雇用確率100%企業は59.1%、70%以上100%未満は39.2%、70%未満は1.2%で分布しており、就業希望が80%に満たない企業における雇用確率100%企業の割合は31.5%であった。やはり雇用保障が中程度の企業においても、就業希望者が多い企業のほうが雇用確率が高いことがわかる。しかし雇用保障が強い企業に比べると雇用される確率は大きく下がり、就業希望80%以上で雇用確率100%企業の割合は全体の35.2%であることが示された。

第3-3-5-3図は雇用保障が弱い企業の結果である。就業希望80%以上企業の割合は、雇用保障が中程度の企業よりさらに下がって55.4%となり、そのうち雇用確率100%企業は74.5%で高いことがわかった。しかし就業希望が80%に満たない企業で雇用確率が70%未満の企業比率は45.4%にもものぼっており、雇用保障が弱い企業で、かつ就業希望者も少ない企業では、雇用される確率さえも低まっていることが示された。

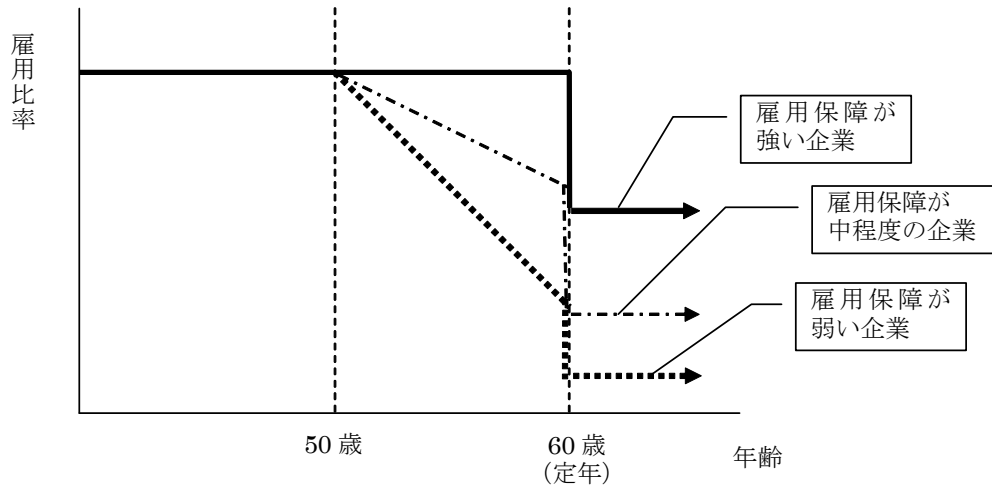
以上の結果を第3-3-6表にまとめた。第3-3-3表の予測とは大きく異なることがわかる。60歳までの雇用保障を確実に守っている企業では、定年後の就業希望者も多く、また就業実現率も高い。その結果、相対的に雇用比率が高くなっており、就業希望80%以上で雇用継続確率100%の企業が約5割に達する。逆に雇用保障が弱く、60歳到達率が低い企業では、定年後の就業希望者も少なくなっていることが明らかとなった。だがその数が極めて限定されているため、就業希望者が雇用される確率自体が高くなっている。この点のみ予測どおりの結果であったことになる。だが少ない定年到達者のうち、就業希望者も少ない状況においては、最終的な雇用継続比率が低まることは必然であり、就業希望80%以上で雇用継続確率が100

第3-3-6表 雇用保障の強度と就業希望・就業実現の程度に関する結果

		60歳以降の就業希望者が80%以上の企業	就業希望者が雇用継続される確率が100%の企業	最終的な60歳以上雇用比率が高い企業 〔就業希望80%以上 雇用継続確率100%の企業〕
60歳までの雇用保障の強度	強い	多い (74.8%)	多い (74.2%)	多い (49.4%) 〔定年到達者が多く、 就業希望者も多く、 就業実現確率も高い〕
	中程度	中程度 (62.2%)	中程度 (59.1%)	中程度 (35.2%) 〔定年到達者数も、 就業希望者数も、 就業実現確率も中程度〕
	弱い	少ない (55.4%)	多い (74.5%)	少ない (23.0%) 〔厳選された少数の定年到達者、 しかし就業希望は少ない、 就業実現確率は高い〕

データ出所：第3-3-1図と同じ。

第3-3-7図 実際の雇用状況



%の企業の割合は2割強でしかない。

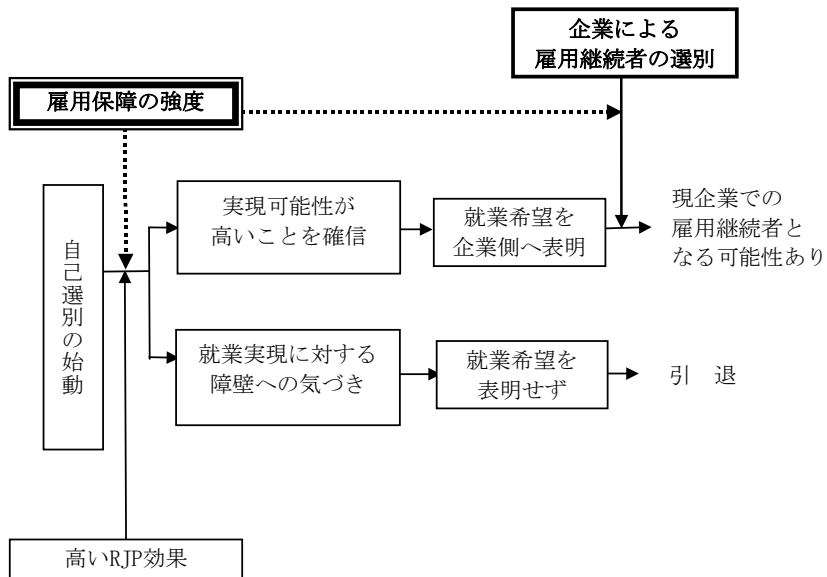
第3-3-7図は先の第3-3-4図と同様に、上記の結果を図示したものである。明らかになったことは、予測とは逆で、60歳定年まで確実に従業員の雇用を維持している企業のほうが、そうでない企業よりも先駆的に高年齢者雇用を行っているということである。逆に60歳までの雇用を果たせない企業は、すでに選りすぐられた定年到達者しかいないにもかかわらず、その人達の雇用継続さえ十分に行えないでいることになる。よって60歳以降の雇用実現については、現状ではそれができる企業とできない企業の二極化が起きているといえるだろう。

この結果は予測とは異なるものとなったが、前項で述べた中間報告論文の結果と合わせて考えると、次のような解釈が成り立つ。中間報告論文の分析では、本人が職場でリストラなどの苛酷な環境を経験している場合には、60歳以降の就業希望が減少し、雇用実現可能性も低いと考える傾向が強くなることが明らかとなった。おそらく具体的に企業によってリストラが行われたわけではなくても、雇用保障が弱く、同僚が次々と定年前に辞めていく職場では、残った者の働く意欲自体が失われ、また雇用環境の厳しさを強く認識することにより、自己選別の圧力が強まり、就業実現に対する障壁に過度に敏感になる人の割合が多くなるのであろう。そのため就業希望を表明する人は少なくなり、最終的な雇用継続実現者数は少なくなるのである。

3. 雇用継続実現の壁：雇用保障の強度

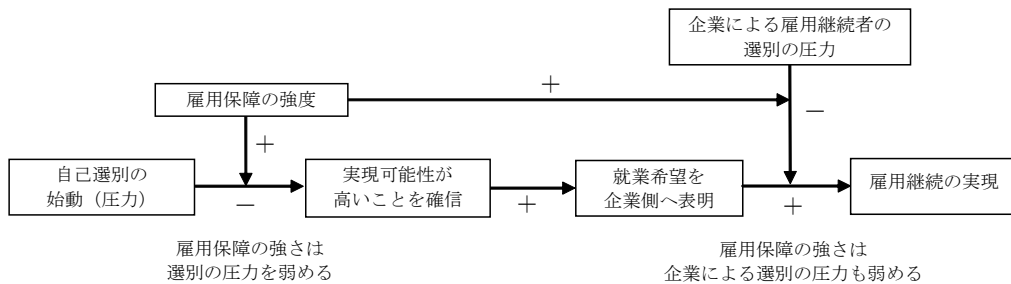
以上の分析で新たに明らかになったことは、第3-3-8図に示されるように、「雇用保障の強度」が60歳定年以降の雇用継続実現に影響を持つ可能性があるということである。中間報告分析で明らかにしたように、企業側に就業希望を表明している人は、既に自己選別によって

第3-3-8図 雇用保障の強度が雇用継続の実現に与える影響



出所：第3-2-1図の第3段階部分を抜粋し加筆

第3-3-9図 雇用保障が強い場合



雇用・不雇用の調整がある程度済んでいる人々である。長期にわたって受けてきた人的資源管理を通じて、雇用継続された場合にどのような職務に就き、どのような職場環境で働くことになるのか、そうしたWanous (1992) のいう「RJP (realistic job preview: 職務についての現実的な予告)」の効果をもって、雇用継続の実現可能性を各人が検証していく。だが無論自己選別には誤差があり、また企業側による雇用継続者の更なる絞り込みも行われることになる。

この時、本分析で見出されたことは、第3-3-9図のように、雇用保障が強い企業ほど、就業実現可能性が高いと判断する人が多くなり、実際に雇用継続される割合が高まるということである。60歳定年時までの雇用維持が果たされている職場では、自己選別の際に過度な圧力が掛かることがなく、多くの人がこの職場で働き続けたいという意欲を持ち続け、また就

業希望を出せば雇用継続される可能性が高いという確信を持ちやすくなる。そして雇用保障が強い企業では、次の雇用継続実現の第3段階における企業による雇用継続者の絞込みの際にも、過度の選別圧力が掛かることがなく、結果的に多くの人の雇用継続が実現されやすい。

逆に雇用保障が弱い企業では、自己選別の圧力が過度に掛かり就業希望を表明する人の数は減少する。前出**第3-3-6表**では、雇用保障が弱い企業では就業希望者が絞り込まれているため、数少ない希望者の雇用継続確率は高いことが示された。だが雇用保障が中程度の企業は高い企業よりも雇用継続確率は低まっております、ここから想定されることは、雇用保障が弱い企業の定年到達者達には、高い企業の定年到達者達よりも、企業側による選別圧力が容赦なく掛かってきやすいということである。

中間報告論文では、60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁（雇用・不雇用の分岐点）は、実は定年時に存在しているわけではなく、雇用継続できるか否かの決定が、これまでの職業キャリアと受けてきた人事管理に依存していることを指摘した。企業側の要因を探った本章の分析においても、就業実現の壁は定年時に存在しているのではなく、雇用継続実現の可否が、定年前までの雇用保障の状況にも依存していることが見出されたことになる。

それでは、雇用保障が強く、就業希望者が多く、定年後の雇用継続が実現されやすい企業には、はたしてどのような特徴があるのだろうか。一般的に考えられることは、若年新卒者の求人が難しいとされる中小規模企業や運輸業・建設業、また人手不足とされるサービス業では、基本的には労働力が必要とされているために、従業員の雇用維持は守られ、さらに多くの定年到達者が雇用継続されやすいということである。だがそれ以上の特徴があるのだろうか。次節以降ではこの点を考察していく。

第4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3-4-1表**に、また説明変数とその定義は**第3-4-2表**、これらの変数の基本統計量は**第3-4-3表**に示される。まず被説明変数について述べる。

本分析では、60歳定年制企業を分析対象として、第一に、60歳までの雇用が維持されている企業がどのような特徴を持つのかを見ていく（モデル〔1〕）。よってこの分析の被説明変数は、「雇用保障の強度」となる。この変数は、50歳正社員が60歳に到達する割合によって示される。

第二に、60歳以降の雇用継続希望者が相対的に多い企業がどのような特徴を持つのかを見ていく（モデル〔2〕）。被説明変数は「就業希望者の状況」であり、60歳定年を迎えた従業員のうち、雇用継続制度の適用を希望する割合がどのくらいいるのかによって示される。調査票の選択肢に従い、100%から10%未満までの9尺度によって表している。

第3-4-1表 被説明変数および定義

変数名	定義
＜被説明変数＞	
雇用保障の強度	50歳正社員が60歳まで到達する割合 0～100%（問8）
就業希望者の状況	60歳定年到達者のうち、雇用継続制度の適用を希望する従業員の割合 9(100%)～1(10%未満)（問2(6)）
60歳以上雇用比率	全従業員に対する60歳以上従業員比率(非正規を含む) 0～100% (F5(1)(3))

第三に、実際に多くの60歳定年到達者を雇用継続している企業がどのような特徴を持っているのかを見ていく。「60歳以上雇用比率」が被説明変数となり、全従業員に対して60歳以上従業員がどのくらいいるのか、その割合によって表される。なお60歳以降の雇用継続は契約・嘱託等の非正規契約になる場合が多いため、ここでは正規従業員と非正規従業員の両方を合わせた割合を設定している。

また第四として、60歳定年制企業のうち、雇用保障が強く（60歳到達率100%）、就業希望者が多い（80%以上）企業をサンプルとして、そうした企業で高年齢者雇用が促進されている要因を探るために「60歳以上雇用比率」を被説明変数とする分析を追加として行った。

以上の分析を行い比較検討することによって、就業希望と就業実現の間にある壁、すなわち高年齢者雇用を促進していくうえで企業が抱えやすい経営上の問題点を捉え、今後の雇用拡大に向けた道筋を考えていく。分析はいずれも重回帰分析による。

2. 説明変数と定義

次に、第3-4-2表の説明変数について説明する。「60歳以降の雇用」「高年齢者雇用での工夫と問題」「人事管理」「企業属性」の項目に別れ、それぞれ変数が設定されている。このうち幾つかの変数について述べておく。

まず、「60歳以降の雇用」項目の変数である「雇用継続制度適用基準」は、「本人の意欲」「職務能力」の2つの変数が設定されている。同変数は主成分分析によって抽出された第1成分と第2成分の項目から新たに作り出されており、その結果は第3-4-4表に示される。また「就業形態」は「嘱託・契約」「正社員」「パート・アルバイト、関連会社の社員」に分かれ、フレランスグループは「嘱託・契約」としている。「賃金決定基準」は、会社側が60歳以降の賃金決定の際に基準とするものを表わし、定年時賃金や入職者の初任給水準、退職金の状況など、企業内部の賃金基準を表す「会社賃金」と、働いた場合に支給される在職老齢年金の状況、高年齢雇用継続給付金の状況を表す「公的資金」、また業界他社の賃金や担当職務の市場相場や最低賃金など、企業外部の賃金基準を表す「市場賃金」に分かれている。さらに「雇用継続後の賃金指数」は、60歳定年直前を100とした場合の、60歳以降の平均的な賃金指数を示したものである。

第3-4-2表 説明変数および定義

変数名	定義
<説明変数>	
60歳以降の雇用	雇用継続制度適用基準＝本人の意欲 希望する者全員＝5、制度適用基準に関する主成分分析によって抽出された第2成分4変数の総合得点 0～5 4変数:「働く意欲があること」「出勤率、勤務態度」「健康上支障がないこと」「会社が提示する職務内容に合意できること」 4変数のクロンバック α ＝0.448 問2(4)
	雇用継続制度適用基準＝職務能力 制度適用基準に関する主成分分析によって抽出された第1成分3変数の総合得点0～3 3変数:「熟練や経験による技能・技術をもっていること」「専門的な資格をもっていること」「他の社員を指導・教育できること」 3変数のクロンバック α ＝0.686 問2(4)
	就業形態:嘱託・契約 就業形態:正社員 就業形態:パート・アルバイト、関連会社従業員 当該就業形態＝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「嘱託・契約」 問2(5)
	仕事内容＝以前と同じ 仕事内容が60歳以前と同じ＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問13(2)
	雇用継続後の研修＝実施 60歳以上の雇用継続者を対象とした研修を実施＝1、していない＝0とするダミー変数 問14
	短時間勤務制度＝実施 短時間勤務制度を実施＝1、していない＝0とするダミー変数 問9(2)
	賃金決定基準＝会社賃金 雇用継続後の賃金決定基準が「60歳到達時の賃金水準」「自社の初任給水準」「退職金の受給状況」のいずれか＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問11 i ②
	賃金決定基準＝公的資金 雇用継続後の賃金決定基準が「在職老齢年金の受給状況」「高齢雇用継続給付の受給状況」のいずれか＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問11 i ②
	賃金決定基準＝市場賃金 雇用継続後の賃金決定基準が「業界他社の状況」「担当する職務の市場賃金・相場」「自社所在地の最低賃金」のいずれか＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問11 i ②
	雇用継続後の賃金指数 60歳直前を100とした場合の雇用継続後の平均的な賃金水準 問12(2)②
	在職老齢年金受給社員＝いる 在職老齢年金の支給を受けている従業員がいる＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問16
	高齢雇用継続給付受給者＝いる 高齢雇用継続給付の支給を受けている従業員がいる＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問17
高齢者雇用での工夫と問題	雇用継続上の配慮＝本人の希望 雇用継続で配慮している点:本人の希望＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問13(3)
	雇用継続上の配慮＝負荷の少ない仕事へ配置 雇用継続で配慮している点:負荷の少ない仕事への配置＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問13(3)
	雇用継続上の配慮＝労働力不足部署への配置 雇用継続で配慮している点:労働力不足部署への配置＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問13(3)
	雇用継続上の配慮＝技能ノウハウの継承 雇用継続で配慮している点:技能やノウハウの継承＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問13(3)
	雇用継続上の配慮＝従業員が気兼ねしない配置 雇用継続で配慮している点:従業員が互いに気兼ねしないよう配置＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問13(3)
	雇用継続上の課題＝仕事確保 高齢者の雇用確保で課題となっている点:自社内での仕事の確保＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝子会社等での雇用確保 高齢者の雇用確保で課題となっている点:子会社・関連会社での雇用確保＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝設備・作業環境整備 高齢者の雇用確保で課題となっている点:設備や作業環境の整備＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝活用ノウハウの蓄積 高齢者の雇用確保で課題となっている点:活用のためのノウハウの蓄積＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝管理職の扱い 高齢者の雇用確保で課題となっている点:管理職社員の扱い＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝処遇決定 高齢者の雇用確保で課題となっている点:雇用継続者の処遇決定＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝若・壮年層のモラル低下 高齢者の雇用確保で課題となっている点:若・壮年層社員のモラル低下＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝人件費負担 高齢者の雇用確保で課題となっている点:人件費負担の増加＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
	雇用継続上の課題＝生産性低下 高齢者の雇用確保で課題となっている点:生産性の低下＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問15
人事管理	65歳以上雇用＝実施 65歳以上の雇用確保措置を実施＝3、検討＝2、していない＝1 問18
	生涯生活設計セミナーや説明会＝実施 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会を実施＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問3
	雇用継続を考えた60歳前従業員研修＝実施 60歳以降の雇用継続を考慮した60歳前従業員への研修を実施＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問4
	転籍・早期退職・転職・独立支援制度＝実施 転籍、早期退職優遇、転職、独立開業支援制度のいずれかがある＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問5問6
	55歳以上の中途採用＝実施 過去1年間ににおいて55歳以上の中途採用を実施＝1、それ以外＝0とするダミー変数 問19
	50歳時の賃金指数 入社時を100とした場合の50歳時の平均的な賃金水準 F6(2)②
企業属性	創業年数 調査年2008－設立年 F2
	従業員数 従業員数(人) F5(1)
	平均年齢 正社員の平均年齢(歳) F5(2)
	勤続年数 正社員の勤続年数(年) F5(2)
	人員構成最多数層:高卒男子 人員構成最多数層:高卒女子 人員構成最多数層:大卒男子 人員構成最多数層:大卒女子 人員構成最多数層:その他 当該人員構成最多数層＝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「高卒男子」 F6(1)
	従業員数の変化＝増加 過去5年における従業員数の変化 7(20%以上増加)～1(20%以上減少) F5(4)
	労働組合・労使協議機関＝ある 労働組合もしくは労使協議機関がある＝1、ない＝0とするダミー変数 F8、F9
	産業:製造業 産業:建設業 産業:情報通信業、金融・保険業、不動産業 産業:運輸業 産業:卸売・小売業 産業:サービス業 産業:その他 当該産業＝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「製造業」 F1
	所在地:東京都 当該所在地＝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「東京都」 F3
	所在地:北海道・東北地方 北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
	所在地:東京都以外の関東地方 茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、神奈川
	所在地:中部地方 新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知
	所在地:近畿地方 三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
	所在地:中国・四国・九州地方 鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

第3-4-3表 基本統計量

変数名	全サンプル			60歳定年企業サンプル			「60歳定年、雇用保障：強い、 就業希望：多い」企業サンプル			
	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>										
雇用保障の強度	77.456	30.905	3305	78.653	29.778	2752	—	—	—	
就業希望者の状況	6.635	2.550	2908	6.722	2.488	2625	—	—	—	
60歳以上雇用比率	10.012	11.977	3219	9.159	10.965	2668	11.561	10.667	530	
<説明変数>										
60歳以降の雇用	雇用継続制度適用基準＝本人の意欲	3.265	1.572	3867	3.554	1.285	3186	3.858	1.226	604
	雇用継続制度適用基準＝職務能力	0.395	0.805	3867	0.407	0.813	3186	0.363	0.793	604
	就業形態：嘱託・契約	0.626	0.484	3867	0.695	0.460	3186	0.647	0.478	604
	就業形態：正社員	0.152	0.359	3867	0.157	0.364	3186	0.228	0.420	604
	就業形態：パート・アルバイト、関連会社従業員	0.069	0.254	3867	0.069	0.254	3186	0.065	0.246	604
	仕事内容＝以前と同じ	0.795	0.403	3867	0.803	0.398	3186	0.925	0.263	604
	雇用継続後の研修＝実施	0.028	0.166	3867	0.028	0.166	3186	0.038	0.192	604
	短時間勤務制度＝実施	0.215	0.411	3867	0.223	0.416	3186	0.227	0.419	604
	賃金決定基準＝会社賃金	0.319	0.466	3867	0.342	0.475	3186	0.384	0.487	604
	賃金決定基準＝公的資金	0.119	0.324	3867	0.129	0.335	3186	0.162	0.369	604
	賃金決定基準＝市場賃金	0.195	0.396	3867	0.191	0.393	3186	0.194	0.396	604
	雇用継続後の賃金指数	71.094	17.185	2265	68.660	16.053	1944	69.919	15.316	430
	在職老齢年金受給社員＝いる	0.483	0.500	3867	0.496	0.500	3186	0.589	0.492	604
	高年齢雇用継続給付受給者＝いる	0.506	0.500	3867	0.552	0.497	3186	0.656	0.476	604
高齢者雇用 での工夫と問題	雇用継続上の配慮＝本人の希望	0.530	0.499	3867	0.542	0.498	3186	0.553	0.498	604
	雇用継続上の配慮＝負荷の少ない仕事への配置	0.186	0.389	3867	0.191	0.394	3186	0.199	0.399	604
	雇用継続上の配慮＝労働力不足部署への配置	0.077	0.266	3867	0.083	0.276	3186	0.088	0.283	604
	雇用継続上の配慮＝技能ノウハウの継承	0.304	0.460	3867	0.323	0.468	3186	0.339	0.474	604
	雇用継続上の配慮＝従業員が気兼ねしない配置	0.093	0.290	3867	0.095	0.293	3186	0.103	0.304	604
	雇用継続上の課題＝仕事確保	0.272	0.445	3867	0.289	0.453	3186	0.232	0.422	604
	雇用継続上の課題＝子会社等での雇用確保	0.050	0.217	3867	0.054	0.226	3186	0.023	0.151	604
	雇用継続上の課題＝設備・作業環境整備	0.065	0.246	3867	0.067	0.249	3186	0.053	0.224	604
	雇用継続上の課題＝活用ノウハウの蓄積	0.124	0.329	3867	0.134	0.341	3186	0.089	0.286	604
	雇用継続上の課題＝管理職の扱い	0.254	0.436	3867	0.273	0.446	3186	0.283	0.451	604
	雇用継続上の課題＝処遇決定	0.208	0.406	3867	0.222	0.415	3186	0.214	0.410	604
	雇用継続上の課題＝若・壮年層のモラル低下	0.075	0.263	3867	0.080	0.271	3186	0.071	0.257	604
	雇用継続上の課題＝人件費負担	0.161	0.368	3867	0.164	0.370	3186	0.154	0.361	604
	雇用継続上の課題＝生産性低下	0.129	0.336	3867	0.124	0.330	3186	0.131	0.337	604
人事管理	65歳以上雇用＝実施	1.588	0.839	3867	1.532	0.811	3186	1.700	0.893	604
	生涯生活設計セミナーや説明会＝実施	0.144	0.351	3867	0.166	0.372	3186	0.167	0.373	604
	雇用継続を考えた60歳前従業員研修＝実施	0.048	0.214	3867	0.053	0.224	3186	0.063	0.243	604
	転籍・早期退職・転職・独立支援制度＝実施	0.067	0.250	3867	0.075	0.263	3186	0.041	0.199	604
	55歳以上の中途採用＝実施	0.304	0.460	3867	0.282	0.450	3186	0.276	0.448	604
	50歳時の賃金指数	203.859	62.083	2531	207.287	60.980	2132	210.288	58.362	406
企業属性	創業年数	40.330	21.536	3754	41.035	21.527	3105	43.682	21.253	591
	従業員数	261.951	1,104.785	3804	279.867	1,193.422	3137	139.134	157.338	599
	平均年齢	40.303	5.969	3581	40.087	5.375	2971	41.099	5.068	570
	勤続年数	11.715	6.202	3456	12.099	6.208	2865	13.066	5.884	555
	人員構成最多層：高卒男子	0.502	0.500	3867	0.507	0.500	3186	0.588	0.493	604
	人員構成最多層：高卒女子	0.067	0.250	3867	0.060	0.237	3186	0.051	0.221	604
	人員構成最多層：大卒男子	0.275	0.447	3867	0.294	0.456	3186	0.237	0.425	604
	人員構成最多層：大卒女子	0.024	0.152	3867	0.021	0.145	3186	0.008	0.091	604
	人員構成最多層：その他	0.058	0.234	3867	0.052	0.223	3186	0.048	0.214	604
	従業員数の変化＝増加	4.392	1.841	3518	4.372	1.822	2917	4.399	1.755	552
	労働組合・労使協議機関＝ある	0.543	0.498	3867	0.559	0.497	3186	0.536	0.499	604
	産業：製造業	0.268	0.443	3867	0.286	0.452	3186	0.346	0.476	604
	産業：建設業	0.080	0.272	3867	0.080	0.271	3186	0.093	0.290	604
	産業：情報通信業、金融・保険業、不動産業	0.044	0.204	3867	0.044	0.206	3186	0.023	0.151	604
	産業：運輸業	0.088	0.283	3867	0.075	0.263	3186	0.078	0.268	604
	産業：卸売・小売業	0.192	0.394	3867	0.202	0.402	3186	0.177	0.382	604
	産業：サービス業	0.163	0.370	3867	0.157	0.364	3186	0.139	0.346	604
	産業：その他	0.141	0.348	3867	0.135	0.341	3186	0.121	0.326	604
	所在地：東京都	0.244	0.430	3867	0.241	0.428	3186	0.232	0.422	604
	所在地：北海道・東北地方	0.111	0.314	3867	0.109	0.312	3186	0.096	0.295	604
	所在地：東京都以外の関東地方	0.134	0.341	3867	0.136	0.342	3186	0.109	0.312	604
	所在地：中部地方	0.226	0.418	3867	0.227	0.419	3186	0.240	0.427	604
	所在地：近畿地方	0.170	0.376	3867	0.172	0.377	3186	0.200	0.401	604
	所在地：中国・四国・九州地方	0.104	0.306	3867	0.107	0.309	3186	0.114	0.318	604

第3-4-4表 「雇用継続制度適用基準」主成分分析結果

項目	成分			
	1	2	3	4
働く意思・意欲があること	-0.019	0.661	-0.016	0.091
出勤率、勤務態度	0.108	0.661	0.060	-0.059
健康上支障がないこと	-0.072	0.696	-0.017	-0.082
現職を継続できること	0.287	0.334	0.048	0.520
会社が提示する職務内容に合意できること	0.217	0.375	0.052	0.341
熟練や経験による技能・技術をもっていること	0.800	0.070	-0.007	0.083
専門的な資格をもっていること	0.766	-0.047	0.040	-0.015
他の社員を指導・教育できること	0.745	0.058	0.069	0.010
一定の業績評価	0.143	0.221	0.077	-0.794
定年到達前についていた役職	0.105	-0.069	0.701	0.115
定年到達時の社内における格付け	-0.066	-0.002	0.747	0.038
特定健康診査の結果	0.056	0.106	0.460	-0.184
バリマックス回転後の負荷量平方和合計	1.967	1.687	1.283	1.091
累計	50.234			
主成分	本人の 職務能力	本人の 就業意欲	—	—

注) 調査票問2(4)を使用。ただし第3成分の3変数および第4成分の2変数は、
クロンバック α 値がそれぞれ0.286、0.104であることから、変数として利用していない。

「高年齢者雇用での工夫と問題」項目の変数である「雇用継続上の配慮」は、企業側が高年齢者雇用を行う際に配慮している点を示し、「雇用継続上の課題」は、企業側が高年齢者雇用を行う際に課題としている点を示している。それぞれ該当する場合を「1」、それ以外を「0」としている。

「人事管理」項目の変数である「65歳以上雇用」は、65歳以上の雇用確保措置を実施している場合を「3」、検討している場合を「2」、実施も検討もしていない場合を「1」としている。

「55歳以上の中途採用」は、過去1年間において55歳以上の中途採用を行ったか否かを示している。「50歳時の賃金指数」は、入社時の賃金を100とした場合の、50歳時の平均的な賃金水準を示したものである。なおデータを集計した結果、50歳をピークに55歳時には賃金水準が下降する企業も多く見られるため、ここでは50歳時の水準を計測することとした。

「企業属性」の変数である「人員構成最多層」は学歴と男女の別にわかれ、「高卒男子」をレファレンスグループとしている。また「従業員数の変化」は業況を表す指標として設定し、過去5年間における従業員数の増減を調査票の選択肢に従い7尺度で表わしている。また「産業」「所在地」のレファレンスグループは、それぞれ「製造業」「東京都」を設定している。

各変数の基本統計量は第3-4-4表に示される。「全サンプル」とともに、本研究の分析対象である「60歳定年制企業サンプル」、また「『60歳定年制企業で、雇用保障が強く、就業希望者が多い』企業サンプル」の別に統計量を記している。

第5節 企業が抱える問題：分析結果と解釈

分析結果は第3-5-1表と第3-5-2表に示される。また結果の要約を第3-5-3表に記している。モデル〔1〕～〔4〕の順に、第一に、雇用保障が強い企業の特徴について、第二に、60歳定年以降の就業希望者が多い企業の特徴について、第三に、60歳以上の雇用比率が高い企業の特徴について、第四に、雇用保障が強く就業希望者が多い企業のうち、60歳以上の雇用比率が高い企業の特徴について明らかにしていく⁸。そして、これらの結果の比較と考察、および本章の分析から導かれる含意を最終節にまとめる。

1. 雇用保障が強い企業の特徴：モデル〔1〕

まず雇用保障が強い企業、すなわち従業員の定年到達率が高い企業では、60歳以降も引き続き正社員のかたちで雇用契約を結ぶ場合が多く、1%有意で強い影響があることがわかる。ここから、60歳以降も60歳前と変わらぬ雇用関係を維持しようとする企業側の姿勢がうかがえる。だが「雇用継続後の賃金指数」には5%有意で負の影響が出ており、雇用保障が強いほど定年到達以降の賃金水準が低くなっていることが示されている。しかしこのことから即座に、従業員の60歳定年前までの雇用保障がコスト負担となっているために、定年以降は賃金水準を大きく下げざるを得ないのだと解釈することには注意を要する。なぜならば、「人事管理」項目の変数「50歳時の賃金指数」では、予想に反して雇用保障の強度に対して正の影響が出ているからである。

通常考えられることは、多くの従業員を定年まで確実に雇用することには相応の人件費負担が発生することから、雇用保障が強い企業ほど、そもそも賃金カーブの勾配を相対的に緩めているのであろうということである。しかし本分析の結果では、年功賃金の度合いが強い企業において、定年までの雇用が守られている場合もあることが示された。そして雇用保障が強い企業ほど、既に論じてきたように定年以降の就業希望者が多い。本分析においても1%有意で「就業希望者の状況」と雇用保障の強度の間に正の影響があることが示されている。よって高年齢者雇用を行う上での企業の課題のひとつは、まず60歳までの雇用維持が実現可能かどうか、そしてそれを支える人事管理となっているかという問題にあると考えられる。

また雇用保障が強い企業ほど、60歳以降の賃金決定の基準が、業界他社や相場といった市場賃金ではなく、定年前賃金や初任給水準といった会社内部の賃金基準や、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付といった公的資金状況に置かれていることがわかった。そして実際に、雇用保障が強い企業ほど、高年齢雇用継続給付を活用していることが示された。

「高年齢者雇用での工夫と問題」の項目では、雇用保障が強い企業ほど、高年齢者の活用

⁸ ただしモデル〔1〕〔2〕において、修正R二乗がそれぞれ0.107、0.121と低くなっており、分析の当てはまりの点でやや問題を残している点を記しておきたい。また各分析では、共線性の可能性がある変数を削除し、分析を行っている。

第3-5-1表 分析結果-①

説明変数	〔1〕 雇用保障の強度＝強い サンプル:60歳定年制企業		〔2〕 就業希望者の状況＝多い サンプル:60歳定年制企業		
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	
60歳以降の雇用	雇用継続制度適用基準＝本人の意欲	0.328	0.529	0.078	0.055
	雇用継続制度適用基準＝職務能力	-0.905	0.795	-0.148 *	0.083
	就業形態:正社員	5.187 ***	1.736	0.320 *	0.181
	就業形態:パート・アルバイト、関連会社従業員	0.850	2.665	0.125	0.277
	仕事内容＝以前と同じ	0.094	2.137	0.284	0.222
	雇用継続後の研修＝実施	0.780	3.275	0.168	0.341
	短時間勤務制度＝実施	-0.036	1.565	-0.069	0.163
	賃金決定基準＝会社賃金	3.639 **	1.770	0.026	0.185
	賃金決定基準＝公的資金	3.886 *	2.165	0.097	0.226
	賃金決定基準＝市場賃金	1.463	1.993	-0.289	0.207
	雇用継続後の賃金指数	-0.113 **	0.046	0.015 ***	0.005
	在職老齢年金受給社員＝いる	0.182	1.360	0.266 *	0.141
	高年齢雇用継続給付受給者＝いる	2.716 *	1.509	0.247	0.157
就業希望者の状況＝多い	1.999 ***	0.279	—	—	
高年齢者雇用 での工夫と問題	雇用継続上の配慮＝本人の希望	-1.817	1.268	0.221 *	0.132
	雇用継続上の配慮＝負荷の少ない仕事への配置	0.874	1.556	0.028	0.162
	雇用継続上の配慮＝労働力不足部署への配置	-0.105	2.199	-0.083	0.229
	雇用継続上の配慮＝技能/ノウハウの継承	1.044	1.313	0.274 **	0.136
	雇用継続上の配慮＝従業員が気兼ねしない配置	2.497	1.941	0.135	0.202
	雇用継続上の課題＝仕事確保	0.795	1.436	-0.058	0.149
	雇用継続上の課題＝子会社等での雇用確保	-4.347	2.850	-0.074	0.297
	雇用継続上の課題＝設備・作業環境整備	-1.042	2.371	-0.030	0.247
	雇用継続上の課題＝活用/ノウハウの蓄積	-4.867 **	1.932	0.126	0.202
	雇用継続上の課題＝管理職の扱い	2.325 *	1.357	0.121	0.141
	雇用継続上の課題＝処遇決定	-0.152	1.426	0.028	0.148
	雇用継続上の課題＝若・壮年層のモラル低下	1.734	2.006	0.127	0.209
	雇用継続上の課題＝人件費負担	-0.535	1.659	-0.215	0.173
雇用継続上の課題＝生産性低下	0.540	1.862	-0.209	0.194	
人事管理	65歳以上雇用＝実施	1.034	0.778	0.279 ***	0.081
	生涯生活設計セミナーや説明会＝実施	-0.560	1.639	0.038	0.171
	雇用継続を考えた60歳前従業員研修＝実施	-2.512	2.613	0.001	0.272
	転籍・早期退職・転職・独立支援制度＝実施	-7.190 ***	2.302	-0.276	0.240
	55歳以上の中途採用＝実施	-1.128	1.401	0.045	0.146
	50歳時の賃金指数	0.021 *	0.012	0.004 ***	0.001
雇用保障の強度＝強い	—	—	0.022 ***	0.003	
企業属性	創業年数	0.013	0.032	0.002	0.003
	従業員数	-0.000	0.001	-0.000	0.000
	平均年齢	-0.293 **	0.142	0.028 *	0.015
	勤続年数	0.506 ***	0.119	-0.036 ***	0.012
	人員構成最多層:高卒女子	-1.020	2.645	0.192	0.275
	人員構成最多層:大卒男子	-2.158	1.578	0.218	0.164
	人員構成最多層:大卒女子	-2.901	6.533	0.239	0.680
	人員構成最多層:その他	0.137	3.007	0.474	0.313
	従業員数の変化＝増加	0.836 **	0.376	0.070 *	0.039
	労働組合・労使協議機関＝ある	0.682	1.325	-0.329 **	0.138
	産業:建設業	0.498	2.310	0.279	0.240
	産業:情報通信業、金融・保険業、不動産業	-5.598	3.957	-0.160	0.412
	産業:運輸業	1.752	2.494	0.668 ***	0.259
	産業:卸売・小売業	0.451	1.806	0.090	0.188
	産業:サービス業	-3.822 *	2.141	0.332	0.223
	産業:その他	-2.680	2.176	0.233	0.227
	所在地:北海道・東北地方	-3.467	2.342	0.031	0.244
	所在地:東京都以外の関東地方	-2.843	2.189	-0.233	0.228
	所在地:中部地方	-2.155	1.834	-0.021	0.191
	所在地:近畿地方	-1.853	1.956	0.147	0.204
	所在地:中国・四国・九州地方	-1.015	2.316	-0.210	0.241
定数項	70.520 ***	8.381	0.619	0.899	
サンプル数	1191		1191		
修正R二乗	0.107		0.121		

注)1)***p<.01、**p<.05、*p<.10。第3-5-2表も同じ。

2)就業形態、人員構成最多層、産業、所在地のレファレンスグループは、それぞれ「嘱託・契約」「高卒男子」「製造業」「東京都」である。第3-5-2表も同じ。

第3-5-2表 分析結果-②

説明変数		〔3〕 60歳以上雇用比率＝高い サンプル:60歳定年制企業		〔4〕 60歳以上雇用比率＝高い サンプル:「60歳定年制、雇用 保障:強、就業希望:多」企業	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
60歳以降の雇用	雇用継続制度適用基準＝本人の意欲	0.340	0.219	0.381	0.445
	雇用継続制度適用基準＝職務能力	0.497	0.329	-1.012	0.686
	就業形態:正社員	-0.216	0.709	-0.023	1.200
	就業形態:パート・アルバイト、関連会社従業員	1.328	1.114	-0.257	2.128
	仕事内容＝以前と同じ	0.125	0.884	-0.977	1.880
	雇用継続後の研修＝実施	-1.786	1.391	-2.652	2.548
	短時間勤務制度＝実施	0.652	0.650	1.084	1.270
	賃金決定基準＝会社賃金	-0.478	0.735	0.786	1.421
	賃金決定基準＝公的資金	-0.955	0.897	0.751	1.702
	賃金決定基準＝市場賃金	-0.128	0.827	-0.490	1.678
	雇用継続後の賃金指数	0.021	0.019	-0.038	0.040
	在職老齢年金受給社員＝いる	0.228	0.562	-0.715	1.151
	高年齢雇用継続給付受給者＝いる	1.019	0.624	1.165	1.190
	就業希望者の状況＝多い	0.410***	0.117	—	—
高年齢者雇用 での工夫と問題	雇用継続上の配慮＝本人の希望	-0.284	0.523	0.125	1.025
	雇用継続上の配慮＝負荷の少ない仕事への配置	-0.410	0.641	-0.276	1.256
	雇用継続上の配慮＝労働力不足部署への配置	1.434	0.917	1.936	1.742
	雇用継続上の配慮＝技能ノウハウの継承	0.653	0.542	0.390	1.066
	雇用継続上の配慮＝従業員が気兼ねしない配置	-0.839	0.799	0.164	1.554
	雇用継続上の課題＝仕事確保	-1.210**	0.593	-1.730	1.272
	雇用継続上の課題＝子会社等での雇用確保	-2.046*	1.197	-0.718	3.614
	雇用継続上の課題＝設備・作業環境整備	-0.125	0.995	1.773	2.177
	雇用継続上の課題＝活用ノウハウの蓄積	-1.429*	0.799	-1.920	1.666
	雇用継続上の課題＝管理職の扱い	-0.612	0.564	-0.253	1.177
	雇用継続上の課題＝処遇決定	0.065	0.591	1.631	1.206
	雇用継続上の課題＝若・壮年層のモラル低下	0.029	0.843	-2.254	1.826
	雇用継続上の課題＝人件費負担	-0.772	0.687	0.540	1.414
	雇用継続上の課題＝生産性低下	1.205	0.774	-0.474	1.589
人事管理	65歳以上雇用＝実施	1.850***	0.320	1.463**	0.576
	生涯生活設計セミナーや説明会＝実施	-0.281	0.673	2.918*	1.567
	雇用継続を考えた60歳前従業員研修＝実施	0.471	1.078	-1.592	2.478
	転籍・早期退職・転職・独立支援制度＝実施	-2.305**	0.976	-1.631	2.511
	55歳以上の中途採用＝実施	3.330***	0.583	4.229***	1.121
	50歳時の賃金指数	-0.005	0.005	-0.001	0.009
	雇用保障の強度＝強い	-0.004	0.012	—	—
企業属性	創業年数	0.020	0.013	0.046*	0.027
	従業員数	-0.000	0.000	-0.005	0.003
	平均年齢	0.966***	0.060	0.760***	0.115
	勤続年数	-0.213***	0.051	-0.034	0.097
	人員構成最多層:高卒女子	-0.474	1.139	3.552	2.497
	人員構成最多層:大卒男子	-1.088*	0.649	-3.752***	1.367
	人員構成最多層:大卒女子	-1.742	2.845	-5.814	8.135
	人員構成最多層:その他	0.457	1.260	-0.032	2.535
	従業員数の変化＝増加	-0.096	0.155	-0.499	0.318
	労働組合・労使協議機関＝ある	0.455	0.546	0.421	1.085
	産業:建設業	-0.058	0.944	-0.548	1.739
	産業:情報通信業、金融・保険業、不動産業	4.764***	1.663	4.587	4.102
	産業:運輸業	0.574	1.057	3.481*	2.072
	産業:卸売・小売業	1.130	0.742	0.100	1.475
	産業:サービス業	3.925***	0.890	8.619***	1.911
	産業:その他	2.589***	0.889	4.144**	1.833
	所在地:北海道・東北地方	-2.398**	0.979	-4.052**	1.774
	所在地:東京都以外の関東地方	0.437	0.905	-2.323	2.104
	所在地:中部地方	-0.489	0.763	-3.718**	1.486
	所在地:近畿地方	-1.163	0.815	-3.713**	1.603
	所在地:中国・四国・九州地方	-1.695*	0.960	-3.211*	1.760
定数項	-35.384***	3.578	-19.134***	6.956	
サンプル数	1094		267		
修正R二乗	0.381		0.368		

2. 就業希望者が多い企業の特徴：モデル〔2〕

次に、どのような企業において、60歳定年以降の就業希望者が多くなっているのだろうか。その企業の特徴と課題をモデル〔2〕の結果から推察していきたい。

まず雇用継続制度の適用基準を「職務能力」に置いている企業では、就業希望者数が少なくなる傾向が示されている。これは能力を厳密に精査されることによって、定年到達者自身が雇用継続の可能性が低まることを予見し、本章の前半で触れたような「自己選別」の圧力が強められている実態を反映しているものと考えられる。

また先の雇用保障の強度と同様に、就業形態が正社員となる場合に就業希望が高められ、在職老齢年金を受給している社員がいる場合のほうが、就業希望が高まっていることが示された。このことは、定年到達者たちが、60歳以降も60歳前と変わらぬ立場で働くほうが望ましいと考える一方、年金も諦めることなく多少なりとも支給を受けながら、就業と年金受給を両立させたいと考えていることを反映していると考えられる。あるいは別の解釈としては、「人事管理」項目の「65歳以上雇用」で1%有意で正の関係が見られているように、就業希望者が多い企業では65歳以上の雇用も進めており、在職老齢年金を受給している従業員が職場に多くいることを反映しているのかもしれない⁹。また雇用継続後の賃金水準が高いほうが就業希望者が多くなり、1%有意で正の影響が表れている。賃金が高いほうが就業意欲が高められることはある程度当然の結果といえる。

次に「高年齢者雇用での工夫と問題」の項目では、雇用継続上の配慮として「本人の希望」を重視している場合や、「技能ノウハウの継承」を重視している場合に就業希望者数が多いことがわかった。このことは、当該者が望む働き方ができる場合や、技能の継承という役割を担い、自分がこれまでに培ってきた知識や技能への期待がかけられていると自覚している場合に、就業希望が高められていることを表わしている。いずれも尊厳のある働き方ができるか否かが、就業希望の増減に影響を与える重要な要因になっているといえるだろう。そして先に論じてきたように、就業希望が多い職場で60歳以上の雇用確率が高いことを合わせて考えるならば、高年齢者雇用の促進を考える上で、このことは看過できない要件といえる。

「人事管理」の項目では「65歳以上の雇用」に関しては先に述べたとおりであるが、「50歳時の賃金指数」と就業希望数との間に、先の分析と同様に、予想に反して1%有意で正の関係が示された。また「雇用保障の強度」でも1%有意で正の影響が確認された。通常考えられることは、年功賃金体系の下、定年到達前までに十分な所得を得ていたならば、引退後の生活は安泰であり、就業せずとも豊かな経済生活が維持できるということである。したがって、経済的側面から見れば就業希望は減じられるはずである。しかし結果はこの逆であることを表わしている。従業員に対して安定的で十分な賃金を保障してきた企業のほうが、定年到達後も働き続けたいと考える人々が多く出現する。つまり就業希望者達は、必ずしも経済

⁹ なお、「65歳以上雇用＝実施」と「在職老齢年金受給社員＝いる」の間には直接的な相関は見られず、分析では両変数を同時に投入した。

的な利得ばかりを考え、金銭的な豊かさだけを求めて働き続けたいと考えているわけではない。雇用保障が強い企業で就業意欲は高められ、就業意欲が高い企業で高年齢者雇用が促進されていることを考えれば、60歳到達前にどのような人事管理を受けてきたかという問題が、60歳以降の雇用において重要な影響要因になるものと考えねばならないだろう。

「企業属性」の項目に関しては次のことが明らかとなった。平均年齢が高い企業ほど就業希望者が多いが、このことは定年に到達する人が相対的に多くなるためであろう。また従業員数が増加し成長している企業や雇用環境が厳しい運輸業で、就業希望が高くなっている。これらの結果は予測どおりといえる。だが一方で、「勤続年数」と「労働組合・労使協議機関」でいずれも負の影響が見られ、有意水準はそれぞれ1%、5%であった。

この点について、まず「勤続年数」に関しては次のような推測が成り立つかもしれない。中途採用者が多く流動性が高い職場では、長期勤続者ほどには十分な生涯賃金を得られていない人が多く、そのことが60歳以降の就業希望を強めさせている一因となっていると推察できる。そのため勤続年数が低いほど就業希望者が多いという結果が生み出されているのである。しかし「55歳以上の中途採用」と就業希望の間には特段の関係性は確認されておらず、高年齢層の中途採用者がそのまま60歳以上の就業希望の申請者となっているわけではないことに留意が必要である。だが次に記すモデル〔3〕の結果では、55歳以上の中途採用を行っている企業のほうが、また勤続年数が低い企業のほうが、60歳以上の雇用が進んでいることが示されており、高年齢層の中途採用と高年齢者の雇用促進との間にはなんらかの関係があるものと考えられる。この議論の続きは次項で述べよう。

次に、労働者の労働および生活の諸条件の維持改善に向けて主要な役割を担うべき「労働組合・労使協議機関」が、なぜ定年以降の就業希望に対して有意に負の結果となっているのかについては、今後、質的分析も含めて深い洞察が必要とされる場所である。

そもそも労働組合は、かつて労働力の取引が市場を離れ内部組織化されていく過程で、従業員側と経営側との間に起こりうる衝突と紛争を穏便に解決する準司法的な機能を担う組織として結成されていったという経緯を持つ¹⁰。組織内部で起こる衝突や紛争の理由の多くは、賃金の引き上げや雇用の維持の要求といった極めて企業個別的な問題であり、日本では長期的雇用関係が恒常的に維持されていく中で、これらの紛争を処理するのに相応しい組織体として企業別労働組合が形成されていったとされる。したがって企業別労働組合の主要な役割は、労働社会における普遍的な要請に応じていくことよりは、企業内にいる現組合員の労働条件の改善や目前にいる組合員たちの雇用維持の要求に応じていくことに置かれやすいものと考えられるだろう。特に定年を間近に控えた高年齢従業員の多くは役職についており、組

¹⁰ 企業組織形成の理由として、Williamson (1975) は、機会主義による衝突が生じた場合でも、内部組織が準司法的な機能を引き受け、これを穏便に解決するために、機会主義行動に伴う費用を削減することができることを指摘している。日本においては、比較的強固な企業内労働市場が構築されるに従い、職種や産業別ではなく、企業別労働組合が、企業個別的な紛争を処理するのに適した準司法的な機能を持つ組織体として定着したとされる。

合員ではない場合が多いことをあわせて考えるならば、60歳以降の雇用延長の要求が、現組合員の労働条件の向上や雇用保障の要求よりも優先され、重要視されることはないものと想定できる。賃金引上げと雇用保障の要求を経営側に受け入れさせることは、同時に労働組合の意図に反して、60歳前従業員における雇用関係の硬直化を招いているのかもしれない。そのような雇用環境の下で、多くが非組合員である定年前従業員たちの間で、60歳以降の就業意欲が減じられるか、あるいは雇用可能性を低く見積もり就業希望を表明しない事態が生じていることも考えられよう。

無論「労働組合・労使協議機関」が、定年前従業員の就業希望に対して負の影響をもたらすような、何らかの作用の代理指標となっている可能性も否定はできない。また、労働組合と就業希望あるいは雇用継続実現の間にどのような因果プロセスが存在しているのかも、実証的に明らかではない。この点については今後検討を重ねる必要がある。

3. 60歳以上雇用比率が高い企業の特徴：モデル〔3〕

第三の分析である、60歳以上の雇用比率を被説明変数とするモデル〔3〕から、実際の雇用継続がどのような企業で実現されているのかを見ていく。まず先のモデル〔2〕の考察を受けて、「人事管理」項目の「55歳以上中途採用」と、「企業属性」項目の「平均年齢」「勤続年数」の結果について先に解釈を加えたい。

本分析において初めて有意な影響が見られた変数として、「55歳以上中途採用」があった。1%有意で強い正の影響を持ち、60歳以上の雇用比率が、これまでの強い雇用保障の下で長きにわたって勤めあげてきた生え抜き社員の雇用継続だけでなく、高年齢中途採用の実施によっても高められていることが推察される。だが無論、先のモデル〔2〕の結果で確認したように、55歳以上の中途採用の実施と就業希望者の状況との間に、有意な結果が見られなかったことから、高年齢層の中途採用者がそのまま60歳以上の就業希望の申請者となっているわけではないと見なすべきであろう。しかし明らかに、高年齢層の中途採用によって60歳定年以降の雇用継続が推進されていることは事実である。なお高年齢中途採用者がいるために、平均年齢が高く、かつ勤続年数が低い場合に、60歳以上雇用比率が高まっているものと見られる。こうした企業の特徴として、次のような予測できるだろう。若年層が採用しづらいなどの理由により、高年齢層が集められやすい職場であるか、あるいは高年齢層の持つ熟練が必要とされる職場であるということである。

この点について「企業属性」の産業を見てみると、「情報通信業、金融・保険業、不動産業」「サービス業」「その他の産業」で60歳以上雇用強い影響が見られることがわかった。また「人員構成最多層」を見ると、「大卒男子」が多い職場では高年齢者雇用が進んでいないことが見て取れる。なお事業所の所在地として「北海道・東北地方」「中国・四国・九州地方」といった関東都心部から離れている地域では高年齢者雇用が進んでいないことが示された。

この他「人事管理」の項目では、予測どおり65歳以上の雇用を実施もしくは検討している

企業のほうが、60歳以上雇用比率も高く1%有意で正の影響が見られ、また転籍や早期退職優遇制度、転職・独立開業支援制度を実施していない企業のほうが高年齢者雇用が進んでいる。また「60歳以降の雇用」の項目で有意な影響が見られたのは、「就業希望者の状況」だけであった。この結果は予測していたとおりであり、就業希望者が多い場合には雇用比率が高まっており、1%有意で強い影響があることが示された。「高年齢者雇用での工夫と問題」の項目では、「雇用継続上の課題」として自社内での仕事の確保や、子会社・関連会社での雇用確保が問題となっておらず、雇用創出に余裕がある企業で高年齢者雇用が進んでおり、また高年齢者の活用のためのノウハウ蓄積に困難性がない場合が多いことが示された。

4. 雇用保障が強く就業希望者が多い企業のうち、60歳以上の雇用比率が高い企業の特徴：モデル〔4〕

最後に、雇用保障が強く、就業希望者が多い企業にサンプルを絞って、60歳以上雇用比率を被説明変数とした場合の結果を見てみよう。

まず本分析において初めて有意な影響が見られた変数として、「人事管理」項目の「生涯生活設計セミナーや説明会」と、「企業属性」項目の「創業年数」があった。本章の前半で議論したように、60歳までの雇用保障が強く、就業希望者が多い企業で、高年齢者雇用がもっとも進展しやすいことは明らかであり、その中で、特に高年齢者雇用を推進している企業では、さらに60歳定年以降の働き方や生活に関して定年到達前の従業員に説明するセミナーを開催することによって、着実な高年齢者雇用を行っていることになる。また、創業年数が長いほど、高年齢者雇用を実現しているということは、長い会社の歴史が、従業員たちの長期雇用の仕組みをつくり上げてきたのだと予想される。

この他に「人事管理」項目では、モデル〔2〕〔3〕と同様に、65歳以上の雇用を実施もしくは検討している企業のほうが、またモデル〔3〕と同様に、55歳以上の中途採用を実施している企業のほうが、60歳以上雇用比率が高いことが示された。「企業属性」では、モデル〔3〕と同様に、従業員の平均年齢が高いほど雇用継続が進んでおり、大卒男子が多い職場では雇用が難しくなっていることがわかる。産業については「運輸業」「サービス業」「その他の産業」で高年齢者雇用が進み、所在地に関しては、レファレンスグループである東京都に比べ、「東京都以外の関東地方」を除く全ての地域で、高年齢者雇用があまり進んでいないことが示された。つまり東京都を中心とする大都市圏で、最も高年齢者雇用が進んでいると解釈することができよう。

第6節 まとめ：60歳以降の雇用促進に向けて

本章では、JILPTが2008年8月に全国の企業を対象に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」から収集されたデータを用い、中間報告書で議論した「就業希望と就業実現の間にある壁（雇用・不雇用の分岐点）」の存在に着目し、高年齢者の雇用促進と従業員の雇用維持を進める上で企業が抱えやすい経営上の問題点を考察してきた。最後に主要な結果と含意をまとめる。

本研究会の中間報告書である『高齢者の就業実態に関する研究（労働政策研究報告書 No. 100）』（2008年5月）で行った分析からは、60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁（雇用・不雇用の分岐点）は、実は定年時に存在しているわけではないことが示された。定年以降も就業を続けていけるか否かは、定年に到達するまでの仕事経験および職業キャリアと、入社以降施されてきた人事管理にある程度依存している。そして、企業側の要因を探った本章の分析においても、就業実現の壁は定年時に存在しているのではなく、定年後の雇用継続の実現が、定年前までの「雇用保障の強度」にも依存していることが新たに見出された。

一般的に想定できることは、雇用保障が強い企業ほど、多くの定年到達者が職場にいるために、雇用継続の際には厳しい選抜が課せられるということである。この時、定年到達者自身が就業実現の難しさを察知し、中間報告論文で明らかにしたような、事前に雇用・不雇用の審判を自ら下す「自己選別」が始動され、雇用継続者が絞り込まれると予測された。しかし実際には、雇用保障が強い企業ほど、就業実現可能性が高いと判断する人が多くなることが示された。

中間報告論文の分析結果では、定年前に職場でリストラが実施され、苛酷な環境を経験している場合には、60歳以降の就業希望が減退し、雇用される可能性も低いと考える傾向が強くなることが明らかとなったが、上述の結果においても、同じような労働者心理が作用しているものと考えられる。おそらく具体的に企業によってリストラが行われたわけではなくても、雇用保障が弱く、同僚が次々と定年前に辞めていく職場では、残った者の働く意欲も削がれ、雇用環境の厳しさも過敏に察知され、自己選別の圧力が強まることになる。就業希望を表明する人の数が減少するということは、将来的には雇用継続実現者数も少なくなっていく可能性があるということに留意が必要であろう。

逆に、60歳定年時までの雇用維持が確実に実現されている職場では、過度に自己選別の圧力が掛かることがなく、多くの人がこの職場で働き続けたいと考え、就業希望を出せば雇用継続される可能性が高いという確信を持ちやすくなる。またそうした企業では、企業側による雇用継続者の絞込みにおいても、過度の選別圧力が掛かることがなく、結果的に多くの人々が雇用継続されていく可能性があることが、集計データから示された。したがって、高年齢者雇用を行う上での企業の課題のひとつは、まず60歳までの雇用維持が実現可能かどうかと

いう問題に帰している。

また本分析では、こうした60歳以降の雇用において重要な影響要因となっている雇用保障の強度が、年功要素を反映した賃金体系をとっている企業において強められている場合があることが示された。例えば理論的には、年功賃金であるために60歳以降に急激に賃金水準が下げなければならないのであれば、その中間を取り、賃金カーブの勾配を緩めることで、60歳以降まで雇用を延長することができるかと考えることもできるであろう。しかし本分析の結果のように、年功要素を残した賃金体系の下で雇用保障が保たれ、就業希望者数が増加している場合があることを考えれば、賃金体系の改変については今後慎重な議論が要される。

取引費用理論によれば、労働者が労働市場を離れ、特定の企業組織との長期的な契約関係に入った場合に生み出される優位性は、企業側のみならず労働者側も享受できるものであるとされる¹¹。特定企業に特殊化した人材は、他企業においては成し得ないような生産性の向上に寄与するものとなり、企業に収益の増加をもたらす。一方労働者側も現組織に留まるならば、継続的な育成投資によりさらに特殊能力の向上に努めることができ、その能力から生み出される収益の一部を享受できることになる。そのことは賃金カーブ上昇の裏付けともなっており、また特定企業に特殊化した能力は他企業での転用が難しいことから、現組織との長期的かつ安定的な契約関係に留まることが、労働者にとっても最善策となりやすいことを示唆している。しかしもし特殊能力から生み出される収益に見合った賃金上昇が期待できず、結果として現企業で受け取る賃金総額が減じることを予見するならば、労働者にとってはその組織に留まる動機付けが薄れるか、留まったとしても専門的熟練と知識を自己裁量的に不完全あるいは歪曲して開示するといった機会主義行動が誘発されることが考えられる。

多くの日本企業の従業員は、長く勤め上げるとともに賃金はある程度上昇していくという考えの下に、将来的にどのくらいの賃金が期待できるかを予想し、将来設計を組み立てていくものであろう。おそらく当初の予定通りの、着実に安定的な賃金が支払われている場合には、従業員たちの間で、その企業に居続けることへの安心感と信頼感が育まれ保たれていく。そうした場合に、定年以降も働きたいという意欲が喚起されやすく、また就業実現への確信が強められやすい。そのことは将来の高年齢者雇用の拡大に結びついていくであろう。

今後、高年齢者雇用の促進を図る上で企業が賃金カーブの下方修正を行わなければならない場合には、各従業員の最終的な受け取り賃金総額が期待を下回ることで機会主義行動が誘発されないよう、基本的には一律定年引上げによる全員雇用延長を前提とすることが望まれ

¹¹ 労働力取引が市場を離れ内部化した事情として、Alchian and Demsetz (1972) は、組織メンバーの怠業 (shirking) を監視し生産性を上げることができるとし、市場取引よりも効率的であることを指摘している。そのような事情から、特定企業との長期にわたる契約関係の下で、特殊化した技能を有するようになった人材は、Becker (1962) によって企業特殊的人的資本 (firm-specific human capital) と命名されている。取引費用理論を展開したWilliamson (1975) は、この企業特殊的人的資本から生じる準地代 (quasi-rent) に対しては、企業と労働者の双方が残余請求者 (residual claimant) となることができると指摘している。したがって怠業の監視という目的のみならず、企業と労働者の両方が長期的関係に留まろうとする内発的動機を持つものと考えられている。

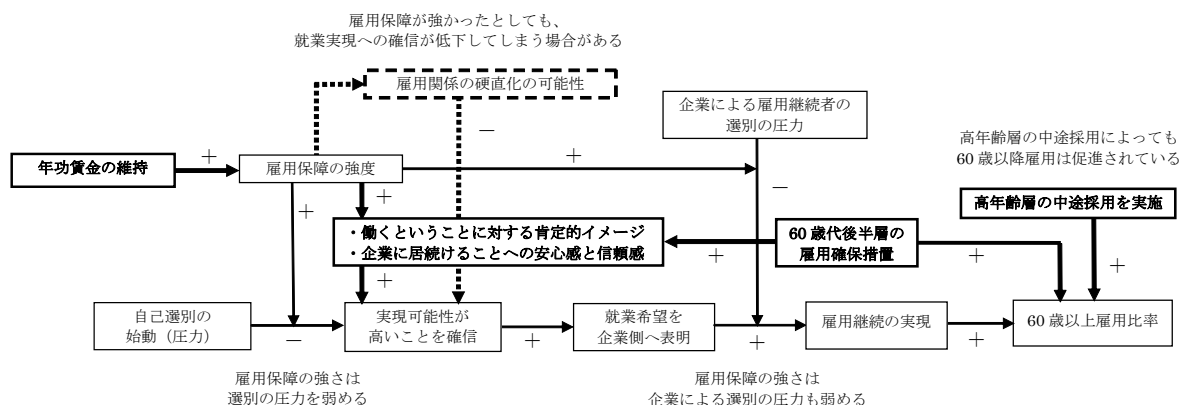
るであろう。また賃金の上昇率を押し下げる施策が、全従業員に及ぼす全社的な人事管理であることを踏まえ、働く意欲を削ぐような賃金体系の改変であってはならないし、高年齢層を含めた全従業員にとって経済生活を脅かすものとなってはならない。人事管理の基本に立ち戻るならば、60歳以降の雇用は60歳までの雇用の延長線上にあるのであり、従業員の雇用を守ることに努め、生活安定に配慮した賃金保障の努力をしていくことが企業に求められているといえるだろう。

またこの他に60歳以降の雇用比率を押し上げる要因として、新たに、「高年齢層の中途採用」の実施と、「60歳代後半層の雇用確保措置」が浮かび上がった。高年齢中途採用者がそのまま60歳以降の就業希望者になり、雇用継続されているとは限らないが、55歳以上の中途採用を実施しているような企業では、明らかに高年齢者雇用が推し進められていることは事実であろう。また65歳以上の雇用も行われていれば、60歳以降の雇用比率が上昇することは当然のことであるが、60歳代後半層の雇用を実施あるいは検討している企業において、定年到達者たちの就業希望が高められていることは着目すべき点である。

さらにひとつの推論として、労働組合や労使協議機関を通じて、現組合員の労働条件の改善や雇用保障の要求を経営側に受け入れさせることによって、意図せぬかたちで60歳前従業員における雇用関係の硬直化が招かれ、結果として非組合員であることが多い定年直前の従業員の雇用継続可能性が押し下げられている可能性もあると考えられる。労働組合と高年齢者雇用との間にどのような因果プロセスが存在しているのかに関しては、今後さらなる検討が必要であろう¹²。

上述をまとめ、本分析で見出された「雇用継続に影響を与える新たな変数」を第3-6-1図にまとめた。60歳以降の雇用は60歳までの雇用の先にあるのであり、高年齢者雇用の促進に必要な「雇用保障の強度」は、「年功賃金の維持」によって支えられている場合もありうる。

第3-6-1図 雇用継続に影響を与える新たな変数



¹² 労働組合と雇用継続の議論に関する予備的考察については、高木（2008a）のp. 421-422を参照されたい。

そして雇用保障の強度は、従業員たちの間に「働くということに対する肯定的イメージ」を抱かせ、「企業に居続けることへの安心感と信頼感」を育ませることにつながる。そのため、60歳定年以降もこの企業に留まり働きたいという意欲が喚起され、就業希望者を増加させることへと結びつくことになる。だがもし、この雇用保障の強度が雇用関係の硬直化を招いている場合には、逆に定年到達者の間では、雇用継続実現可能性に対する確信が低められていくものと予測される。さらに従業員たちの「働くということに対する肯定的イメージ」や「企業に居続けることへの安心感と信頼感」は、企業が60歳代後半層の雇用を実施あるいは検討している場合にはさらに強められ、60歳以上の雇用比率を上昇させていると考えられる。そして高年齢者雇用は、生え抜き社員の雇用継続だけではなく、高年齢層の中途採用の実施によっても促されている。

さらに上記以外の重要な結果として、60歳までの雇用保障が強く、就業希望者が多い企業の中で、特に高年齢者雇用を推進している企業では、60歳定年以降の働き方や生活に関して定年到達前の従業員に説明するセミナーを実施していることが明らかとなった。このことは注目すべき点であろう。なぜならば、中間報告論文でも明らかにされたように、就業希望を持ち、実際に雇用継続される可能性が高いと考えている人は、生活設計をきちんと立て、将来の生活に向けて周到に準備し、高年齢者雇用安定法の改正があったことも知っており、公的年金受給額を把握している場合が多いからである。つまり就業実現可能性が高い人は、計画性があり堅実な生き方をしている場合が多いことが明らかとなった。本分析においても、計画的かつ堅実な生活設計を立てられるような具体的な機会を従業員に用意している企業で、実際に高年齢者雇用が進展していることが示された。

また、就業希望と就業実現の間の相違点について、幾つかの結果が示された。雇用継続後の就業形態が正社員である場合には、契約・嘱託やパート・アルバイトの場合よりも、就業希望が高まっている。また雇用継続後の賃金水準が高いほうが、そして在職老齢年金が受給できるような働き方ができるほうが、就業希望が高められていることも明らかとなった。しかし実際の雇用継続には、これらの要件は有意な影響を持ってはいなかった。つまりこのことは、就業形態や賃金水準にこだわっている場合には、現段階では就業実現が難しくなっていることの証左といえよう。また本人の希望通りの働き方ができる場合や、技能やノウハウの継承が期待されるような尊厳のある働き方ができる場合には、就業希望が高められている。しかし実際の雇用継続には、これらの要件も有意な影響を持ってはいなかった。今後60歳以降の雇用を進めていく中で、働き方の多様性を認めたり、働き方の質を高めていく施策を講じることが求められる時が来るであろう。

なお従業員数が増加し成長している企業では、就業希望者が多くなっているが、実際の雇用には影響が見られないことが明らかとなった。また従業員規模には一貫していずれの分析においても影響が見られなかった。このことから想定できることは、高年齢者雇用を推進している企業では、業況の変動に係わらず雇用を実施しており、また高年齢者雇用の促進に企

業規模の大小はあまり関係していないということである。しかし事業所の所在地に関しては、明らかに他地域と比べて東京都を中心とする大都市圏で高年齢者雇用が進んでいることが明らかとなった。

以上をまとめると、本章の主要な結論として、リストラが行われず、安定的な雇用が行われている企業では、従業員たちはこの会社に居続けることに高い価値を見出しやすいということがいえる。おそらくそれは、働くということが、単なる金銭的な対価としての労働力の提供という以上の意味を持ち、各人の人生に深く根付く肯定的な役割認識を形成しているためと考えられる。そして働くことに対して肯定的なイメージを持ち続ける背景には、企業に対する深い信頼感がある。そのことが60歳以降の就業意欲を高め、将来的には高年齢者雇用の促進につながっていくものと考えられる。

したがって60歳到達前にどのような人事管理を受けてきたかという問題が、60歳以降の雇用・不雇用の決定において重要な要件になると考えねばならないだろう。高年齢者雇用の促進のためには、企業には、長期的視点に立った人材育成を行い、また従業員に人生設計を促す機会を提供していくことが必要とされている。また単に、雇用継続のための制度を設置するだけでなく、従業員一人ひとりの心理やキャリア全体に目配りをした人的資源のマネジメントを行っていくことが求められているという、中間報告論文と同じ含意が、ここでも示されることになる。

参考文献

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，2008年a.

高木朋代「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」『高齢者の就業実態に関する研究（労働政策研究報告書No.100）』第2章，2008年b.

Alchian, Armen, and Harold Demsetz , “Production, Information Cost, and Economic Organization,” *The American Economic Review*, Vol.62, 1972, pp.777-795.

Becker, Gary S., “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis,” *Journal of Political Economy*; Vol.70 (5) Part II, 1962, pp.9-49.

Wanous, John P., *Organizational Entry: Recruitment, Selection and Socialization of Newcomers*, 2nd ed., Addison-Wesley, 1992.

Williamson, Oliver E., *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, New York: Free Press, 1975

第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響

第1節 はじめに

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付については、高齢者だけでなく、雇用する企業にも影響を及ぼし、企業による賃金引下げ等の反応が起こるとの議論がある¹。しかし、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が受けられることにより、高齢者はより低い賃金でも働くようになると考えられるため²、企業の賃金引下げ等は、このような高齢者の反応を受けたものにすぎない可能性がある。

そこで、本章では、企業側にそれを超えて賃金を引き下げる反応があるかについて、分析を行う。すなわち、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフトだけでなく、企業の需要曲線の下方（左方）シフトも起きているのかを検討する。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」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、本章も、高齢者の継続雇用を対象とする。

以下、第2節で、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の賃金に及ぼす影響について考察する。次に、60歳代前半の高齢者に関し、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。最後に、第5節で本章の結論を述べる。

第2節 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付と高齢者の賃金

1. 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組み

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（第4-2-1図）。

- 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³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

¹ たとえば、OECD（2005）において、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（2000年）の特別集計結果により、年金受給者を雇用する企業の43%が年金額が減らされないように賃金を抑制する等の措置を講じていると、指摘している。

² 小川（1998a, b）のように在職老齢年金と高年齢雇用継続給付は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。浜田（2008）の推定でも、留保賃金に対して、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%）となっている。

³ 年金月額が28万円を超える高額のケースは少なく、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、定額部分の支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。

えて、さらに賃金の半分の年金減額を行うことになる⁴。

したがって、年金減額を賃金月額wと年金月額aによって表すと、

$$\max(0.5\{w+\min(a, 28)\}-28, 0) + \max(0.5(w-48), 0) \quad [1]$$

となる。

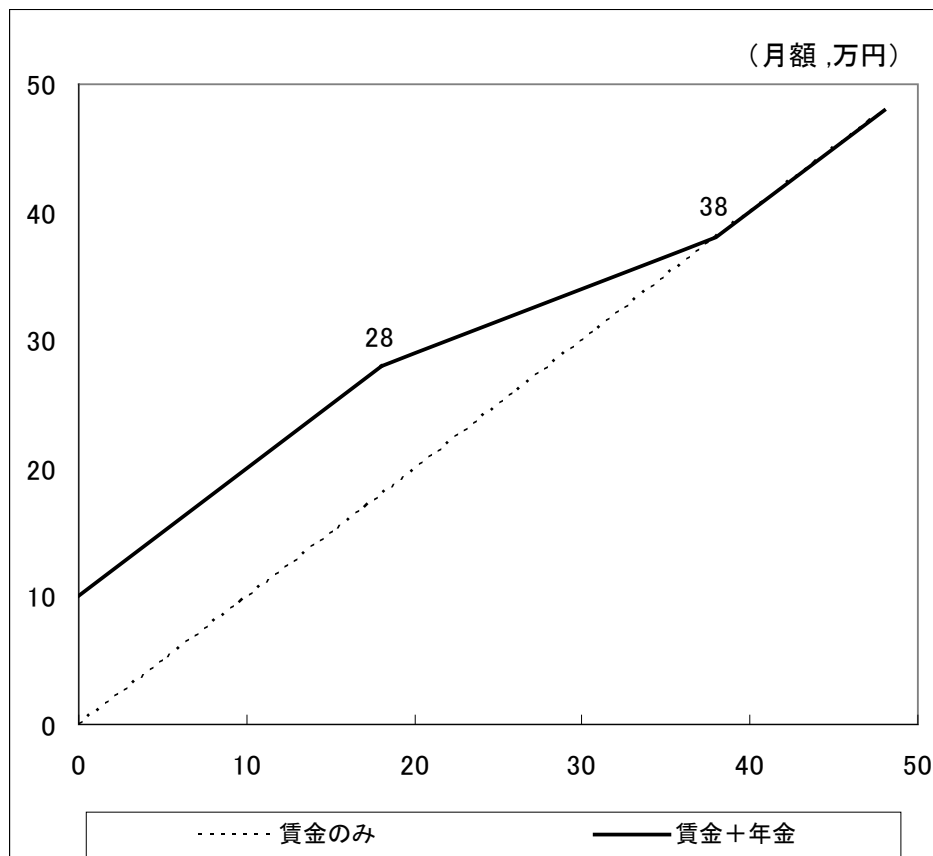
また、高年齢雇用継続給付は、60歳代前半（60歳以上65歳未満）の各月の給与が60歳時点に比べて75%未満の場合に支給され、この割合が61%以下の場合には各月の給与の15%、61%超75%未満の場合にはそれに応じて15%から逡減する下記の率を各月の給与に乗じた額となる。

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

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4-2-1図 60歳代前半の在職老齢年金制度の仕組み



(注) 年金月額（就業に伴う減額前）が10万円（厚生年金の2005年度新規裁定の平均）の場合。

⁴ 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、本章ではそのような変動は考慮していない。

2. 高齢者の賃金への影響

高齢者は、継続雇用を選択した場合としない場合の効用 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、

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

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、

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

である。

すなわち、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。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。

したがって、**第4-2-2図**のように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付により、高齢者の労働供給曲線の S から S' への下方（右方）シフトが起きることになる。これに伴い、均衡点は E から下方の E' に移るから、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付は留保賃金とともに賃金も低める効果があるといえる。

ただし、留保賃金の低下は労働供給曲線の下方シフトに見合う AE' であるが、賃金の低下は、均衡点の E から E' への変化に対応する BE' となり、留保賃金の低下より小さい。ここで、

$$\text{労働需要の賃金弾力性 } \varepsilon = -\frac{p^*}{x^*} \frac{dx}{dp} = \frac{p^*}{x^*} \frac{BE}{BE'}$$

$$\text{労働供給の賃金弾力性 } \delta = \frac{p^*}{x^*} \frac{dx}{dp} = \frac{p^*}{x^*} \frac{BE}{AB}$$

（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を加えた手取り賃金は AB だけ高くなる）
だから、

$$\text{賃金の低下 } BE' = \frac{1}{\varepsilon} \frac{p^*}{x^*} BE$$

$$\text{留保賃金の低下 } AE' = AB + BE' = \frac{1}{\delta} \frac{p^*}{x^*} BE + \frac{1}{\varepsilon} \frac{p^*}{x^*} BE$$

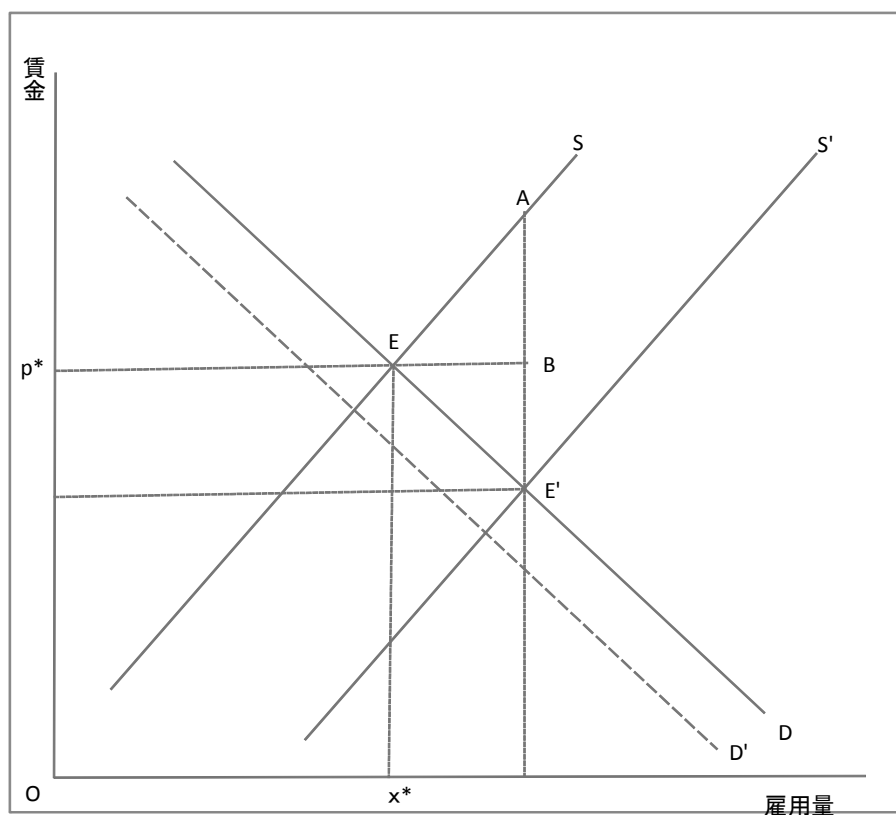
よって、

$$\text{賃金の低下} = \text{留保賃金の低下} \times \delta / (\delta + \varepsilon) \quad [2]$$

となる。たとえば、労働の需要、供給の賃金弾力性が同じであれば、賃金の低下は留保賃金の低下の半分になる。

以上より、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下が[2]式より大きければ、SからS'のような高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフトだけでなく、DからD'のような企業の需要曲線の下方（左方）シフトも起きているといえる。すなわち、その場合、企業は、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げていることになる。

第4-2-2図 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する
労働供給曲線の下方シフトによる賃金への影響



(注)S、S':労働供給曲線、D、D':労働需要曲線

第3節 分析方法

第2節2で述べた分析の枠組みに基づき、60歳代前半について、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を説明変数とする賃金関数の推計を行い、浜田（2008）で推計した留保賃金関数と比較する。

また、第2節2の[2]式のように、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているか否かの検証は、労働の需要、供給の賃金弾力性に関わる。このため、賃金等を説明変数とする雇用関数の推計を行い、供給側について浜田（2008）で推計した就業関数と比較する。

1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（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50人以上の民間企業15000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2008年8月に実施され、3867社から回答を得た。このうち、本章の分析に必要な60歳代前半の賃金、年金、高年齢雇用継続給付、継続雇用等のデータが揃っているのは、1120サンプルである。

2. 賃金関数の変数

第2節2で述べた分析の枠組みに基づき、60歳代前半について、継続雇用の場合の賃金を被説明変数とし、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、就業に伴う減額前の年金も説明変数とし、さらに、他の属性をコントロールするための説明変数を加える。

就業に伴う減額前の年金を説明変数に加えるのは、年金額が就業・賃金に影響を及ぼす一方、就業・賃金に応じて年金が減額されるという内生性（相互依存）に対処するためである。在職老齢年金と就業の内生性に対処した小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）の分析のように、こうした内生性に対処するため、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。

（1）賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付

賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付は、アンケート調査による60歳代前半の継続雇用者の平均的な年収（給与・賞与、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付、企業年金の合計）に、それに対して賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の占める割合を乗じて求めた（アンケート調査問12(3)、(4)）。

(2) 減額前年金

就業に伴う減額前の年金額は、(1)で求めた賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付から、第2節1で述べた在職老齢年金制度に基づいて逆算する⁵。

具体的には、まず、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た分を加え、併給調整前の在職老齢年金を求める。

次に、これを12分した併給調整前の在職老齢年金月額 z_0 、賃金を12分した賃金月額 w から、就業に伴う減額前の年金月額 a を逆算する。第2節1の[1]式より、年金減額(月額) $a - z_0$ については、

$$a < 28 \text{ の場合 } \quad a - z_0 = \max(0.5(w + a - 28), 0) + \max(0.5(w - 48), 0) \quad [3]$$

$$\therefore a - z_0 = \max((w + z_0 - 28), 0) + \max((w - 48), 0) \quad [4]$$

$$a \geq 28 \text{ の場合 } \quad a - z_0 = 0.5w + \max(0.5(w - 48), 0) \quad [5]$$

である⁶。ただし、 a が28より小さいか否かはわからないが、

$a < 28$ の場合 [3]式の右辺 - [5]式の右辺 $\leq 0.5(a - 28) < 0$ より、[4]式の右辺 $<$ [5]式の右辺

$a \geq 28$ の場合 [3]式の右辺 - [5]式の右辺 $= 0.5(a - 28) \geq 0$ より、[4]式の右辺 \geq [5]式の右辺だから、小さい方を採用すればよい。

したがって、就業に伴う減額前の年金月額 a は、

$$a = z_0 + \min(\max((w + z_0 - 28), 0) + \max((w - 48), 0), (0.5w + \max(0.5(w - 48), 0)))$$

により、逆算できる。

ただし、(1)による在職老齢年金額が0の場合は、減額前の年金額を在職老齢年金制度に基づく逆算で求めることができない。このため、その場合は、アンケート調査による各年齢時の平均的な給与(アンケート調査問F6(2))から平均標準報酬(生涯平均給与)を推計し、それを用いて年金制度に基づき減額前の年金額を求めた。

(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、企業年金、60歳直前の賃金、業種、従業員規模(人数)を用いる。

企業年金は、アンケート調査による60歳代前半の継続雇用者の平均的な年収に、それに対

⁵ 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、ここでの対象者(アンケート調査問12(3), (4))はフルタイム勤務者である。

⁶ [3]式より、 $a - z_0 = \max((w + a - 28), 0) - (a - z_0) + \max((w - 48), 0)$
第2節1より、賃金月額と年金月額を合わせた所得が28万円を上回る分を超えて年金減額が行われることはないから、

$$w + a - 28 \leq 0 \quad \text{or} \quad w + z_0 - 28 \leq 0.$$

$$\therefore a - z_0 = \max((w + z_0 - 28), 0) + \max((w - 48), 0)$$

となり、[4]式が導出できる。

して企業年金の占める割合を乗じて求めた（アンケート調査問12(3)、(4)）。60歳直前の賃金は、(1)で求めた60歳代前半の賃金を、その60歳直前の賃金に対する比率で除して求めた（同問12(2)）。業種、従業員規模（人数）はアンケート調査による（同問F1、F5(1)）。ただし、業種は製造業をまとめる等分類を統合し、製造業を基準として他の業種のダミー変数を用いた。

3. 雇用関数の変数

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、60歳代前半の継続雇用率を被説明変数とし、2(1)で求めた継続雇用の場合の賃金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、2の賃金関数の説明変数を加える。

継続雇用率は、定年到達者のうち継続雇用された者の割合であり、継続雇用希望率（定年到達者のうち継続雇用を希望する割合、アンケート調査問2(6)①）と継続雇用採用率（継続雇用を希望した者のうち実際に継続雇用された割合、同問2(6)②）の積として求めた。

第4節 分析結果

1. 記述統計量

各変数の記述統計量は第4-4-1表のとおりである。就業に伴う減額前の年金の平均は、月額にして約14万円であり、社会保険庁「事業年報」による厚生年金受給権者の新規裁定平均老齢年金月額約10万円よりも高い。本章の分析対象には、厚生年金の報酬比例部分だけでなく経過措置で定額部分も受給している者が含まれるため、報酬比例部分だけの新規裁定者より年金月額が高くなっていると考えられる。また、賃金の平均は約340万円であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）による60～64歳の平均賃金約380万円に近い。

第4-4-1表 記述統計量

変数	平均	標準偏差
賃金(年額,万円)	337.6	235.3
減額前年金(年額,万円)	171.2	196.0
在職老齢年金(年額,万円)	38.6	64.1
高年齢雇用継続給付(年額,万円)	24.2	26.1
企業年金(年額,万円)	10.7	29.3
60歳直前賃金(年額,万円)	505.5	369.4
建設業	0.11	0.32
運輸業	0.08	0.27
卸売・小売業	0.21	0.41
金融・保険・不動産業	0.02	0.14
サービス業	0.13	0.33
その他産業	0.13	0.33
従業員規模(人)	300.8	1160.9

2. 賃金関数の推定結果

第4-4-2表は、賃金関数の推定結果である。賃金に対して、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2節2の理論的想定のとおりになっている。また、減額前の年金の係数は正で有意となっている。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が高まり、賃金も高まると考えられる。

第4-4-2表 賃金関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率	変化幅
定数項	66.40	11.60	0.000	
減額前年金	0.38	20.87	0.000	
在職老齢年金	-0.38	-7.52	0.000	-0.146
高年齢雇用継続給付	-0.94	-9.45	0.000	-0.227
企業年金	-0.39	-4.63	0.000	
60歳直前賃金	0.49	62.88	0.000	
建設業	13.88	1.67	0.096	
運輸業	18.79	2.00	0.045	
卸売・小売業	-13.51	-2.02	0.044	
金融・保険・不動産業	-55.99	-3.11	0.002	
サービス業	2.39	0.30	0.764	
その他産業	-2.88	-0.36	0.721	
従業員規模	-0.01	-2.54	0.011	
自由度調整済決定係数	0.885			
サンプル数	1120			

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による賃金の変化

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の大きさ（絶対値）を、同じく現行制度について推計した浜田（2008）の留保賃金関数（第4-4-3表）の係数（負で有意）と比較すると、有意に半分以下である（有意水準1%）。ただし、浜田（2008）で述べられているように、留保賃金関数における在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値は減額前年金よりかなり大きく、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がある。

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、これらの1%増加による賃金の変化で見ることが適切と考えられる。そこで、賃金関数（第4-4-2表）における在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の1%増加による変化（絶対値）を、浜田（2008）の留保賃金関数（第4-4-3表）と比較すると、やはり有意に半分以下となっている（有意水準：在職老齢年金で1%、高年齢雇用継続給付で5%）。

以上のように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。

第4-4-3表 留保賃金関数の推定結果(浜田(2008)による)

変数	係数	t値	有意確率	変化幅
定数項	432.74	31.94	0.000	
減額前年金	1.00	12.06	0.000	
在職老齢年金	-2.35	-15.81	0.000	-0.536
高年齢雇用継続給付	-4.43	-12.81	0.000	-0.561
他の非勤労所得	0.18	2.31	0.022	
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			

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による留保賃金の変化

3. 雇用関数の推定結果

第4-4-4表は、雇用関数の推定結果である。継続雇用率に対して、賃金の係数は理論どおり負ではあるが小さく、賃金弾力性を推計してもやはり小さい。この労働需要の賃金弾力性(絶対値)は、浜田(2008)で推定した就業関数に基づく労働供給の賃金弾力性0.148と比較しても小さい。ただし、有意水準10%で有意であるにとどまり、有意な差とはいえないが、逆に労働需要の賃金弾力性が労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない。これについては、高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用確保措置を講じなければならなくなったことの影響が考えられる。

第4-4-4表 雇用関数の推定結果

変数	係数	t値	弾力性
定数項	0.80375	4.64	
賃金	-0.00001	-0.01	-0.001
減額前年金	-0.00041	-0.67	
在職老齢年金	0.00040	0.27	
高年齢雇用継続給付	0.00691	2.18	
企業年金	-0.00352	-1.55	
60歳直前賃金	0.00003	0.05	
建設業	0.39915	1.55	
運輸業	0.20690	0.75	
卸売・小売業	0.02478	0.13	
金融・保険・不動産業	-0.12730	-0.26	
サービス業	0.12607	0.55	
その他産業	0.02990	0.13	
従業員規模	-0.00002	-0.45	
サンプル数	1120		

このように、労働需要の賃金弾力性が労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえないから、第2節2の[2]式より、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する労働供給曲線の下方向（右方）シフトによる賃金の低下は、それによる留保賃金の低下の半分より小さいとはいえない。一方、2のように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。よって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、高齢者の労働供給曲線の下方向（右方）シフト（高齢者がより低い賃金でも働くようになる）の影響を超えるものとはいえない。したがって、企業の需要曲線の下方向（左方）シフトが起きているとはいえない。すなわち、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。

第5節 まとめ

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付については、高齢者だけでなく、雇用する企業にも影響を及ぼし、企業による賃金引下げ等の反応が起こるとの議論がある。しかし、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が受けられることにより、高齢者はより低い賃金でも働くようになると考えられるため、企業の賃金引下げ等は、このような高齢者の反応を受けたものにすぎない可能性がある。

そこで、本章では、企業側にそれを超えて賃金を引き下げる反応があるか、すなわち、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者の労働供給曲線の下方向（右方）シフトだけでなく、企業の需要曲線の下方向（左方）シフトも起きているのかについて、分析を行った。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」により、高齢者の継続雇用を対象とした。

分析結果を見ると、賃金に対する在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は、理論的想定のおり負で有意であるが、労働供給における留保賃金に対する両者の係数と絶対値を比較すると、有意に半分以下である。これは、弾力性の絶対値で比較しても、やはり有意に半分以下となっている。このように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。

一方、雇用関数を推定すると、継続雇用率に対する賃金の係数は理論どおり負ではあるが小さい。労働需要の賃金弾力性も小さく、浜田（2008）で推計した就業関数に基づく労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない。このため、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する労働供給曲線の下方向（右方）シフトによる賃金の低下は、それによる留保賃金の低下の半分より小さいとはいえない。

よって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、高齢者の労働供給曲線の下方向（右方）シフト（高齢者がより低い賃金でも働くようになる）の影響を超えるものと

はいえないから、企業の需要曲線の下方（左方）シフトが起きているとはいえない。すなわち、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。したがって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業による賃金引下げによって相殺されてしまうことはなく、これらには雇用補助金の効果があるといえる⁷。

参考文献

- OECD (2005) 編著, 清家篤監訳, 山田篤裕・金明中訳『高齢社会日本の雇用政策』, 明石書店
- 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
- 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 (2008) 「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」, 労働政策研究・研修機構『高齢者の就業実態に関する研究』(労働政策研究報告書No. 100), pp. 98-112

⁷ 小川 (1998a, b)、樋口・山本 (2002) 等で、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に高齢者の就業率を高める効果があるとの分析が行われている。

第5章 65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み

第1節 はじめに

2004年の高年齢者雇用安定法の見直しと、これに基づく2006年4月からの雇用確保措置の義務化により、将来的な公的年金支給開始年齢として予定されている65歳までの雇用継続については、企業における履行を確保する制度的な基盤が築かれた。その上で、今後の中長期的な労働力人口の減少などを見据えて、65歳より先の年齢層の就業機会拡大を模索する試みがすでに始まっている。2007年4月に改正された「高年齢者等職業安定対策基本方針」では、年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向けた取組の一環として、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることが明記された。これを受けて、同年6月には独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構内に、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議が設置され、70歳まで働ける社会に向けて取り組む必要性、具体的な取組の方向性等について議論が重ねられた（議論の成果については、高齢・障害者雇用支援機構 「70歳まで働ける企業推進プロジェクト会議」編[2007]参照）。

では、65歳より先の継続雇用に向けた企業における動きは、日本全体でみるとどの程度進んでおり、その内実はどのようなものであるのか。また、65歳から先の継続雇用に向けた動きを進めようとする、あるいはさほど積極的に進めようとはしないのはいかなる企業の意図によるものなのか。本章ではこれらの点を、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関するアンケート調査」の結果から明らかにしていく¹。

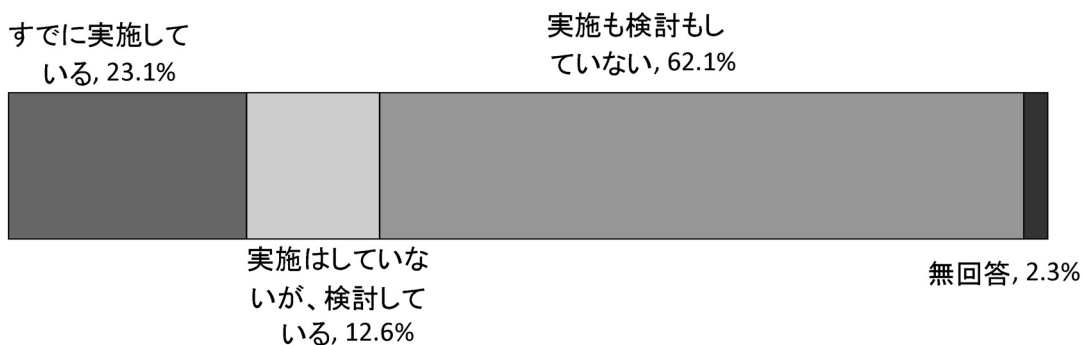
第2節 65歳より先の雇用確保措置に向けての企業の動き

1. 65歳より先の雇用確保措置の実施状況

今回「高齢者の雇用・採用に関するアンケート調査」に回答した3867社のうち、65歳より先の雇用確保措置を「すでに実施している」と答えたところは23.1%であった。これに「実施はしていないが、検討している」（12.6%）を加えると、35.7%となり3分の1強の企業は、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施しているか、考えていることとなる（第5-2-1図）。

¹ なお、65歳より先の継続雇用を進めている個々の企業が、そうした継続雇用を実施する背景や、継続雇用に伴い行っている人事労務管理については、高齢・障害者雇用支援機構編[2008a]、同編[2008b]に、事例の形で詳しく紹介されている。

第5-2-1図 65歳より先の雇用確保措置に向けての企業の取組み（単位：％）



では、65歳より先の雇用確保措置の実施や、実施に向けての検討はどのような企業において進んでいるのだろうか。第5-2-2表によると、差がさほど大きいわけではないが、従業員規模のより小さい企業において、「すでに実施している」という回答の割合がより高くなっている。業種別に見ていくと、運輸業、教育学習・支援業、一般機械器具製造業で「すでに実施している」という回答が3割を超えており、こうした業種の企業において65歳より先の雇用確保に向けた動きが比較的進んでいることがわかる。特に運輸業は「実施はしていないが、検討はしている」も加えると、回答が半数を超えており、65歳より先の雇用確保に対する意識が他の業種よりも高いといえる。逆に情報通信業や金融・保険業では、「すでに実施している」企業の割合が1割を切っており、「実施はしていないが、検討はしている」まで加えても割合は1割程度と、65歳より先の雇用確保に向けた企業の動きは他業種に比べ、目立って低調である。会社設立年による相違は、1990年以降設立された会社で「すでに実施している」という企業が15%程度とやや低いほかは、さほど見られない。また、労働組合のある企業、ない企業の間でも取組みの程度に違いはほとんどない。

第5-2-2表 65歳より先の雇用確保措置に向けての企業の取組み・企業の実態による異同

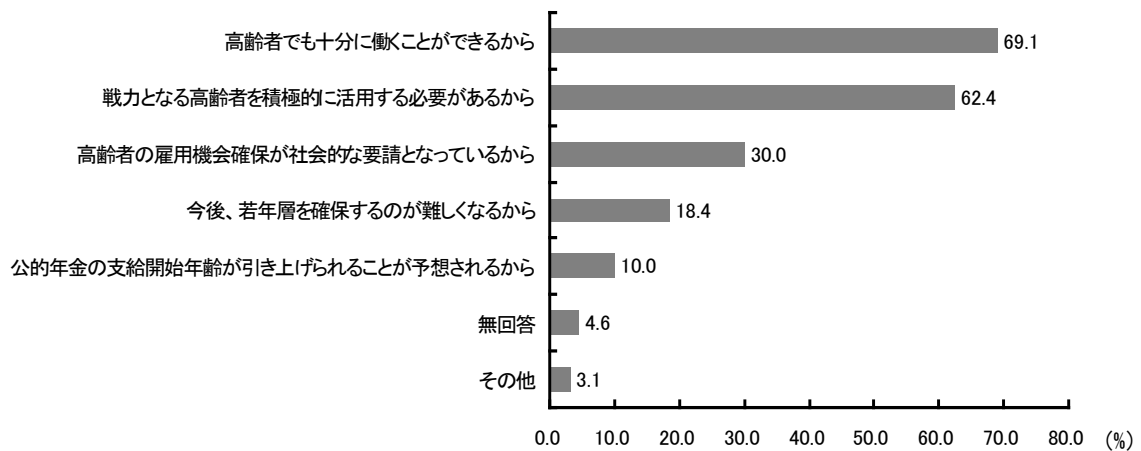
(%)

	n	すでに実施している	実施はしていないが、検討している	実施も検討もしていない	無回答
【従業員数】					
49名以下	262	26.0	12.2	58.4	3.4
50-99名	1595	23.2	14.0	61.1	1.7
100-299名	1398	24.2	11.4	62.6	1.8
300名以上	549	18.2	12.0	68.5	1.3
【業種】					
建設業	311	22.5	12.2	64.0	1.3
一般機械器具製造業	119	31.9	12.6	52.1	3.4
輸送用機械器具製造業	93	25.8	17.2	55.9	1.1
精密機械器具製造業	65	24.6	16.9	58.5	0.0
電気機械器具製造業	149	21.5	8.1	68.5	2.0
その他の製造業	610	20.7	15.4	62.3	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	15	13.3	13.3	73.3	0.0
情報通信業	98	7.1	6.1	83.7	3.1
運輸業	340	35.9	15.3	47.6	1.2
卸売・小売業	744	17.7	11.0	68.8	2.4
金融・保健業	40	5.0	5.0	90.0	0.0
不動産業	31	25.8	6.5	64.5	3.2
飲食業・宿泊業	150	24.7	18.0	54.7	2.7
医療・福祉	74	24.3	18.9	56.8	0.0
教育・学習支援業	62	32.3	9.7	58.1	0.0
サービス業	631	26.3	12.2	59.3	2.2
その他	245	22.4	10.2	65.3	2.0
【会社設立年】					
1949年以前	622	24.9	10.9	62.1	2.1
1950-1969年	1346	25.7	14.2	58.8	1.3
1970-1989年	1205	22.4	12.1	63.5	2.0
1990年以降	581	15.7	12.0	69.5	2.8
【労働組合の有無】					
ある	872	20.3	12.0	66.6	1.0
ない	2904	23.9	13.0	61.2	1.9

2. 65歳より先の雇用確保措置を進める理由・進めない理由

65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業が、なぜそうした措置を実施しているのかを第5-2-3図にまとめた。すでに雇用確保措置を実施している企業の多数が指摘するのは、「高齢者でも十分に働くことができるから」(69.1%)、「戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」(62.4%)といった理由である。「高齢者の雇用機会確保が社会的な要請となっているから」と考えているところは30.0%、「今後、若年者を確保するのが難しいから」、「公的年金の支給開始年齢が引き上げられることが予想されるから」という理由の指摘率はいずれも10%台にとどまっている。

第5-2-3図 65歳より先の雇用確保措置を進める理由(複数回答)



注：65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している893社について集計。

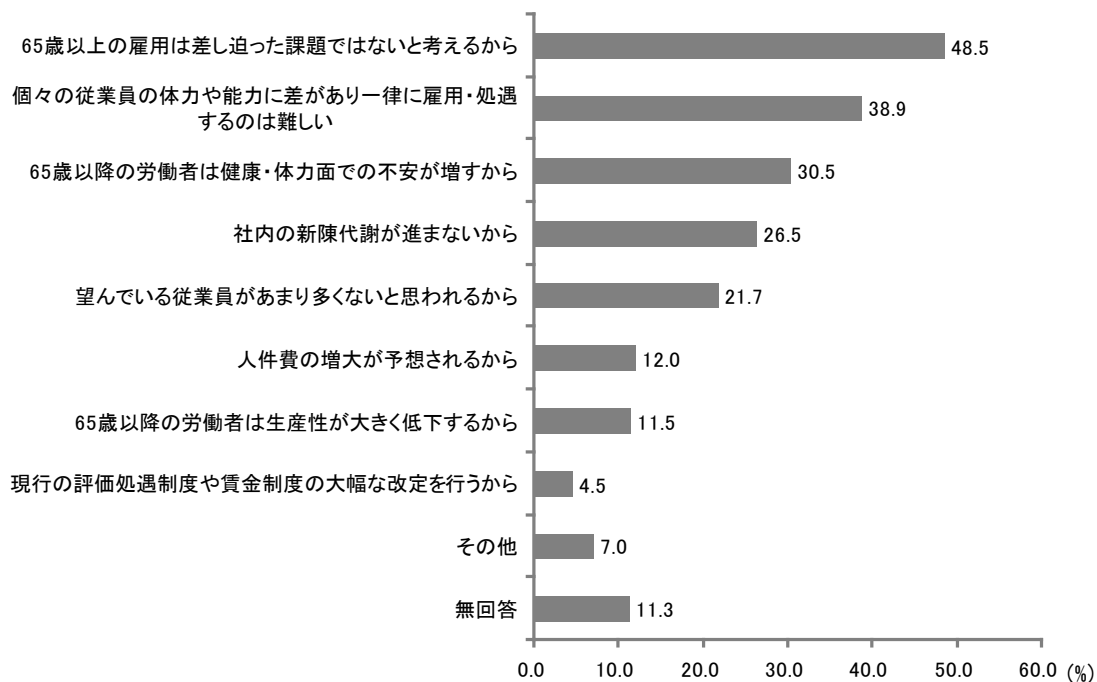
上記の結果をみる限り、65歳より先の雇用確保措置というものが、今後の労働力見通しや、社会全体の高齢者を取り巻く状況についての配慮といったものに強く裏打ちされて実施されているとは言い難い。指摘の多い理由からは、自社で十分に戦力となる高齢者が現実に存在し、その高齢者が十分に働くことができるだけの体力・意欲をもっているのならば、活用しないのはむしろ不自然だから、65歳より先の雇用確保措置を実施しているというのが多くの企業の現状であろうと推し量ることができる。逆にいえば、65歳より先で雇用が継続されるかどうかは、雇用の対象となる高齢者が企業において戦力とみなしうる存在であるかどうかという、個別の高齢者の状況に大きく依存しているともいえる。

さらに、ここで、現在65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業が、なぜそうした取組みを進めないのかについても見ていくこととしよう。この点に着目することで、65歳より先の雇用確保措置をめぐる企業のモチベーションの状況が、よりわかりやすい形で浮かび上がってくるかもしれない。

実施も検討もしない理由として最も指摘が多かったのは、「65歳以上の雇用は差し迫った課題ではないと考えるから」で、実施・検討をしない企業の約半数が挙げている。以下、指摘の多い順に「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しい」

(38.9%)、「65歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」(30.5%)、「社内の新陳代謝が進まないから」(26.5%)といった理由が続く。一方、雇用継続に伴う人件費の増大への懸念や、加齢による生産性の低下に対する不安視はさほどみられない(第5-2-4図)。

第5-2-4図 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由(複数回答)



注：65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない2400社について集計。

実施・検討しない企業による理由の指摘状況をみると、こうした企業は、「65歳より先の雇用確保」という場合にどの従業員と特定することなく65歳以上の従業員を一律に雇用していくことが主に念頭にあり、そのことを時期尚早と見たり、あるいは不安に感じたりしているところが比較的多いのではないかと捉えることができる。そして、こうした時期尚早といった感覚や不安感は、おそらく65歳より上で十分に戦力として働いている従業員が現実にはいないことや、近い将来で見ても現われえないといった見通しから生じているのではないかと考えられる。すでに実施している理由も振り返ってみると、現時点では65歳より上で企業の戦力となって働き（あるいは数年後も戦力として働くことが十分に見込まれ）、職場の若手・中堅従業員のロールモデルにもなりうるような従業員の存在の有無が、65歳より先の雇用確保措置に向けた企業の取組みをかなり左右していると推測される。

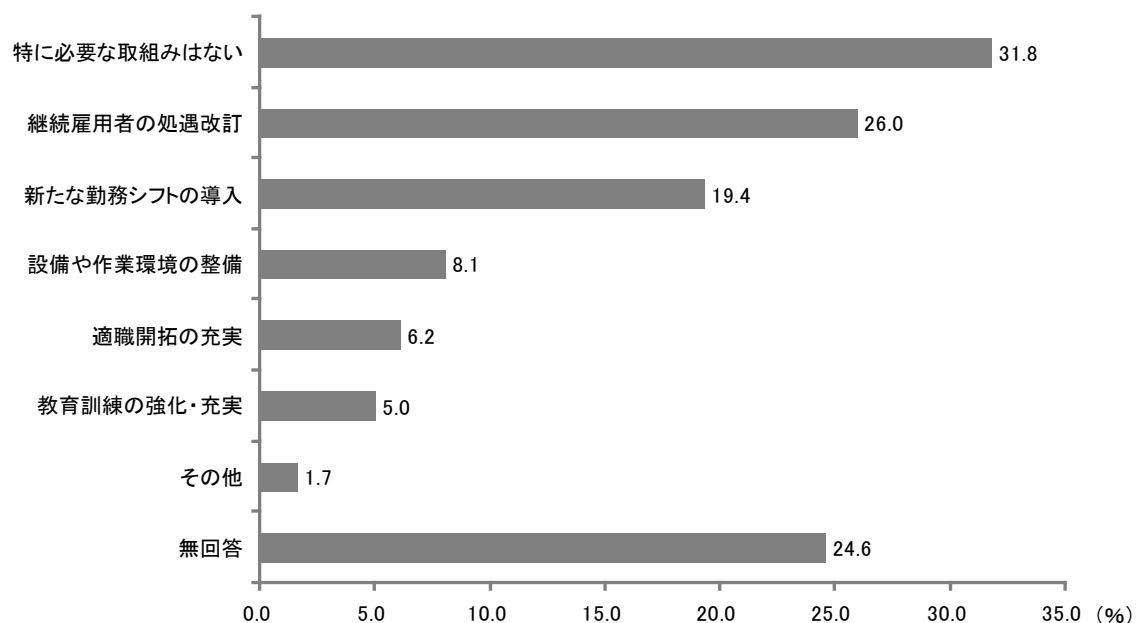
3. 65歳より先の雇用確保措置を進めるために必要な取組み

65歳より先の雇用確保措置をすでに実施しているという企業が、雇用確保措置に伴い必要となると考えている人事管理上の取組みはどのようなものか。しかし、企業にたずねた結果は、「特に必要な取組みはない」という回答が約3割で最も多かった。必要な取組みとしては、「継続雇用者の処遇改訂」(26.0%)や「新たな勤務シフトの導入」(19.4%)の指摘率が

比較的高く、「設備や作業環境の整備」、「適職開拓の充実」、「教育訓練の強化・充実」は指摘が1割に満たない（第5-2-5図）。

「継続雇用者の処遇改訂」、「新たな勤務シフトの導入」は、60歳以降の継続雇用者全体を対象とした処遇や新たな勤務シフトの導入ではなく、65歳より上の従業員が働きはじめたときに彼らの処遇や勤務シフトを新たに考えなければならないということを、多くの場合、意味するのではないかと考えられる。また、この必要となる取組みについての回答で留意しておくべきなのは、「特に必要な取組みはない」という回答が約3割あり、加えて無回答が25%近くに達する点である。つまり、この回答結果によれば、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業の半数以上は、雇用確保措置とともに必要となる人事管理上の取組みがない、あるいはわからないと考えている。言い換えると、65歳より先の雇用確保措置は企業としての人事管理とさほど強い結びつきをもっていないケースが多い。このことは、企業の戦力として働くことのできる65歳より上の従業員が現れた時には、人事管理の仕組みをさほど変更することなく比較的容易に雇用継続を実現できる一方で、企業としての仕組みとの結びつきが弱いために、実際に働いている65歳より上の高齢従業員がいなくなってしまうと雇用確保措置が行われなくなってしまう可能性も高いことを意味しているとも言える。

第5-2-5図 65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み（複数回答）



注：65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している893社について集計。

第3節 65歳より先の雇用確保措置の内容

1. どのような形で雇用確保が行われているか

前節では65歳より上の雇用確保措置がどの程度広がっているかという点と、雇用確保措置が実施される理由および雇用確保措置に伴い必要となる人事管理上の取組みについての企業の考え方を見てきた。アンケート調査結果からは、1)65歳より上の雇用確保措置は回答企業の多数派とは言えないまでも、少なからぬ割合ですでに実施されており、その実施の程度はとりわけ業種による相違が大きいこと、2)高齢者でも十分に働くことができ、また戦力となる高齢者を確保できるという理由から雇用確保措置を実施する企業が多いこと、3)雇用確保措置の実施に伴い必要となる人事管理上の取組については、必要な取組みはない、あるいはわからないと考えている企業が多く、企業としての人事管理上の仕組みや取組みと65歳より上の雇用確保措置の実施とはさほど強い結びつきがないと見られること、が明らかとなった。

前節では雇用確保措置の広がりや、その背景にある企業の意図、および人事管理上の位置づけが浮かび上がってきたが、では実際に、65歳より上の雇用確保措置としてどのようなことが企業において行われているのか。本節ではこの点に焦点をあてて、アンケート調査の結果を見ていくこととする。

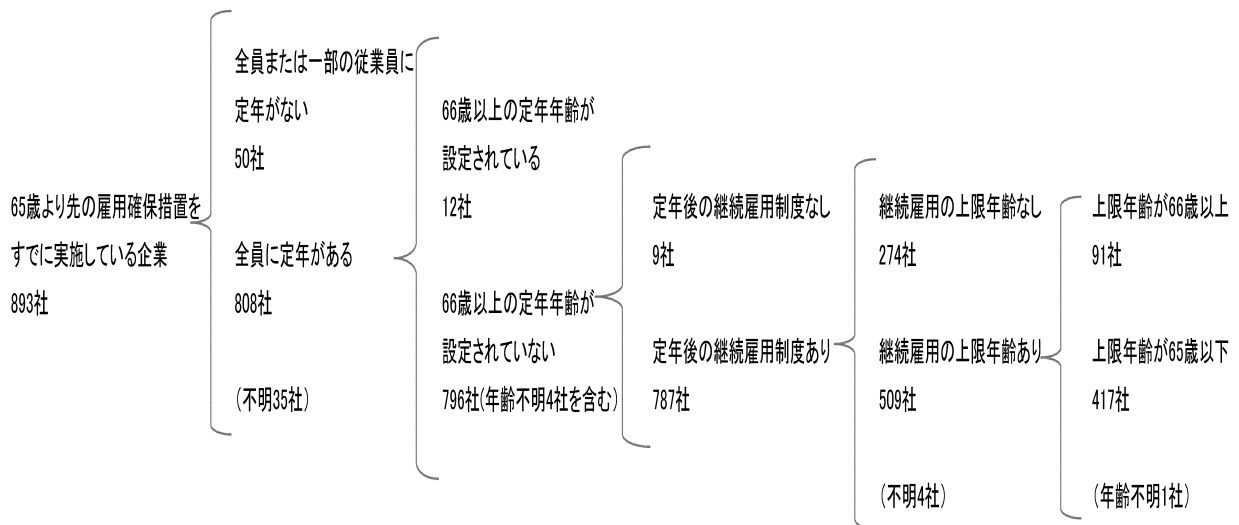
アンケート調査に答えた企業のうち、65歳より上の雇用確保措置を実施していると回答したのは893社である。この893社の定年制度の状況を見てみると、「全員定年がある」のが808社で、全員または一部の従業員には定年がないという会社が50社であった。全員定年があるという会社の定年年齢に着目したところ、66歳以上の定年年齢を設けているのは12社で残る796社は65歳以下の定年年齢を設けていた(年齢不明4社を含む)。

66歳以上の定年年齢を設けていない796社(年齢不明4社を含む)のほとんどにあたる787社には、定年後の継続雇用制度がある。この継続雇用制度がある787社のうち、継続雇用の上限年齢を定めていないのは274社で、509社は上限年齢を定めている。上限年齢を定めている509社の中で、66歳以上の上限年齢を設定しているのは91社、上限年齢が65歳以下である企業が417社であった。

以上の記述をまとめたのが**第5-3-1図**である。65歳より先の雇用確保を行っている企業は、①継続雇用制度の上限年齢を65歳以下としているにも関わらず雇用確保を行っている(417社)、②上限年齢を設定しない継続雇用制度を通じて雇用確保を行っている(274社)、③上限年齢を66歳以上に設定した継続雇用制度を通じて雇用確保を行っている(91社)、④定年を全員に設定しないという形で雇用確保を行っている(50社)、⑤その他(21社)の5つのパターンに分けることができる。この5つのパターンのうち最も該当する企業が多く、65歳より先の雇用確保を行っていると回答した企業の半数弱を占めているのは、①のパターン、つまり会社の定年制度や継続雇用制度上は65歳より先の従業員を雇用するという明確な規定がないにも関わらず、雇用確保を実施しているというパターンである。おそらくは65歳を超えた個別

の従業員の状況に即して、いわば特例として雇用確保を行っている会社が多くを占めるのではないかと推測される。そしてこうした状況は、雇用確保を実施する理由として将来的な見通しや社会的な要請といったことよりも「高齢者でも十分に働くことができるから」といったことを挙げる企業が多い点や、65歳より先の雇用確保措置を実施するにあたって必要な人事管理上の取組みをあげる企業が少数にとどまる点と符合すると思われる。

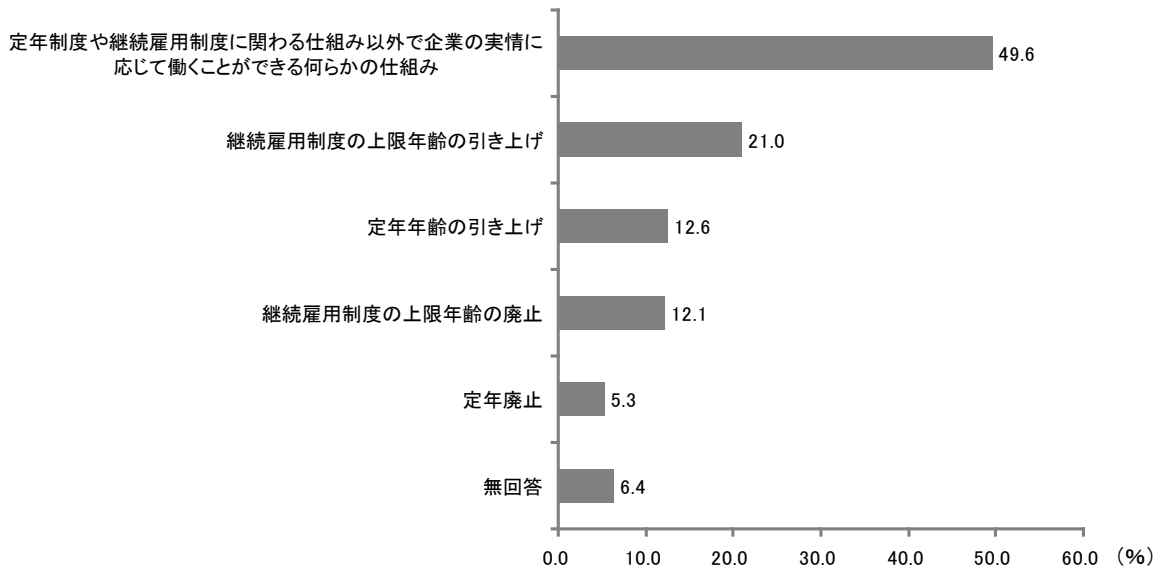
第5-3-1図 「65歳より先の雇用確保措置を実施している企業」の定年・継続雇用制度の状況



注：65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している893社について集計。

また、定年制度や継続雇用制度の内容とは別に雇用確保を行うというパターンは、法制度の変更などがない限り、今後も65歳より先の雇用確保の取組みの中で最も主要なパターンであり続けるものと予想される。第5-3-2図は、現在は65歳より先の雇用確保を実施していないが、今後実施することを検討している企業が、どのような形で雇用確保を実施しようとしているかを示したものである。最も回答が多いのは、「定年制度や継続雇用制度に関わる仕組み以外で企業の実情に応じて働くことのできる何らかの仕組み」で半数近くを占めており、他の選択肢の指摘率と比べて群をぬいて高い。

第5-3-2図 65歳より先の雇用確保措置として実施を検討している内容(複数回答)



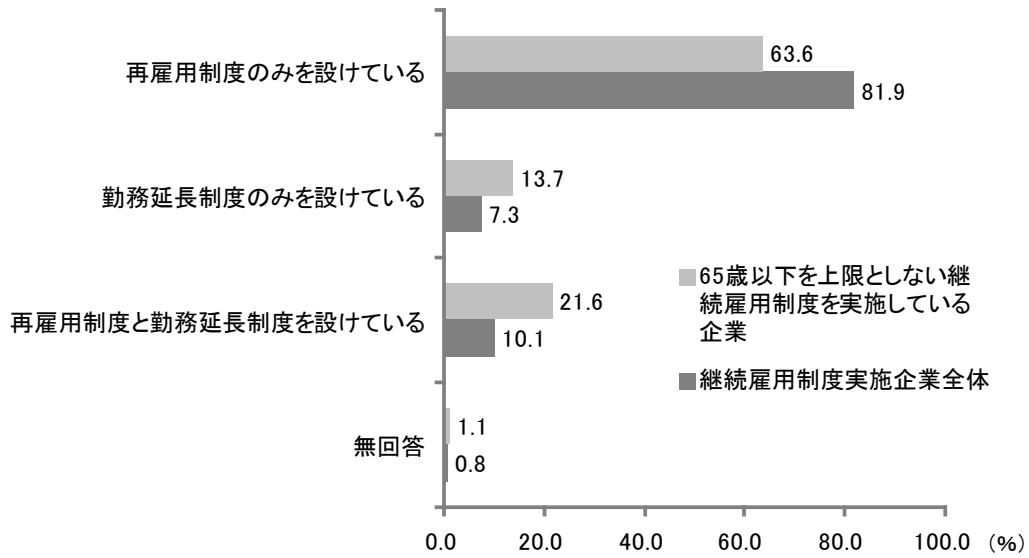
注：65歳より先の雇用確保措置を今後実施することを検討している486社について集計。

2. 65歳より先の雇用確保を実現する継続雇用制度の特徴

上述より、65歳より先の雇用確保は、定年や継続雇用制度といった取組みによらないケースが最も多いことが明らかにされたが、制度による場合には、上限年齢がない、あるいは上限年齢を66歳以上に設定した継続雇用制度によって雇用確保が実現されているケース(計365社)が最も多い。こうした、65歳以下を上限としない継続雇用制度の実施状況にはどのような特徴が見られるだろうか。以下で見ていくこととしよう。

まず実施されている継続雇用制度の内容であるが、継続雇用制度を実施している企業全体(3506社)に比べると、「再雇用制度のみを設けている」という回答の割合が低く、「勤務延長制度のみを設けている」、「再雇用制度と勤務延長制度のみを設けている」という回答の割合が高まる(第5-3-3図)。つまり、65歳より先の雇用確保を実施している企業でも、定年によっていったん雇用契約を終了させてその後再び雇用契約を結びなおすという再雇用制度の採用が中心になっているが、一方で、継続雇用制度を設けている他の企業と比べて、定年後も雇用契約を延長していく勤務延長の活用度が高い。

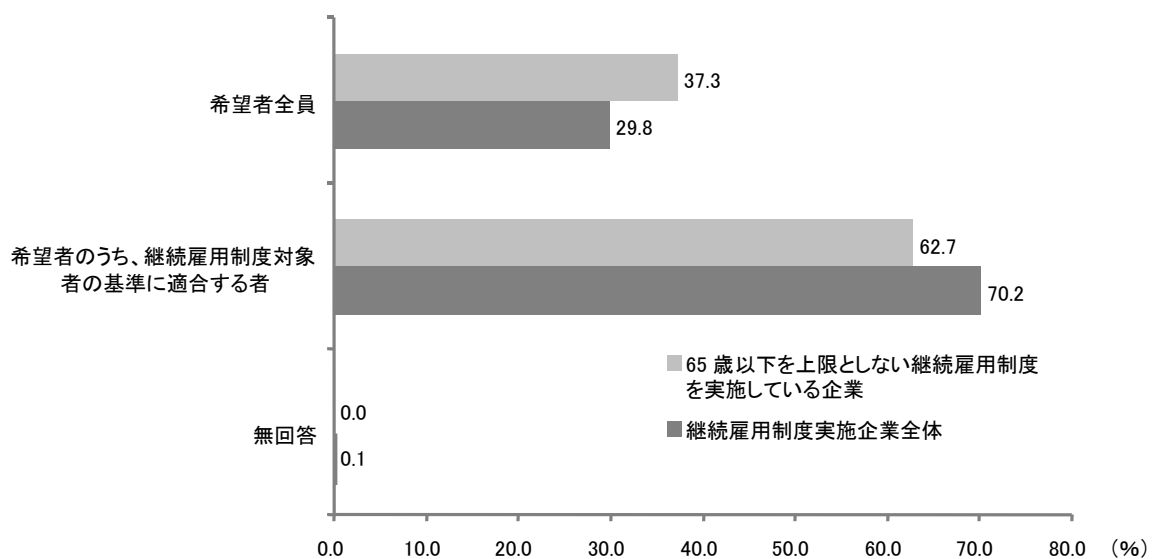
第5-3-3図 実施されている継続雇用制度の内容



注：「65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業」—上限年齢のない継続雇用制度を実施している企業274社と、66歳以上を上限年齢とする継続雇用制度を実施している91社の計365社が該当。

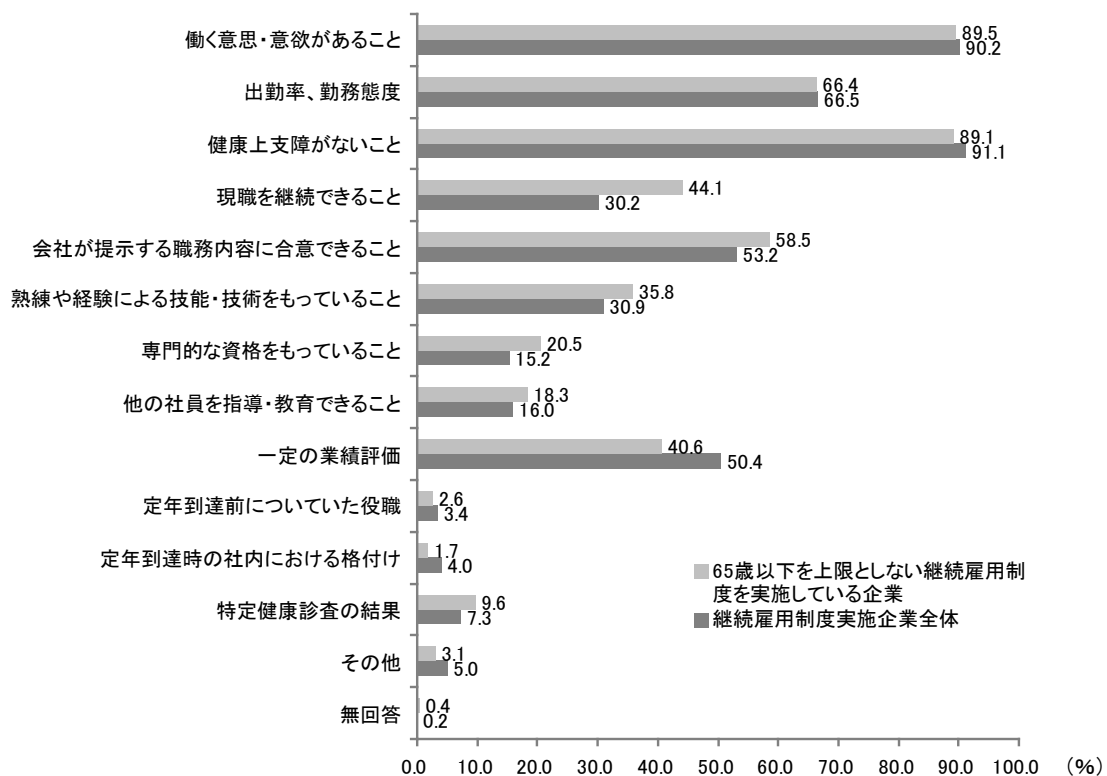
継続雇用制度の対象者についてみると、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業でも、継続雇用制度対象者についての基準を設けるとい回答が多数派を占めているが、回答の割合は継続雇用制度を実施している企業全体に比べると低い（第5-3-4図）。

第5-3-4図 継続雇用制度に基づいて雇用している従業員



継続雇用制度の対象者についての基準を設けている企業に、基準の内容についてたずねた（第5-3-5図）。65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業と継続雇用制度を実施している企業全体を比べると、「働く意思・意欲があること」、「出勤率・勤務態度」、「健康上支障がないこと」といった項目を基準に設けている企業の割合にはほとんど差がない。一方で、「現職を継続できること」を基準に含めている企業の割合は、継続雇用制度を実施している企業全体では30.9%なのに対し、65歳以下を上限としない継続雇用制度を設けている企業では44.1%と、割合に差が生じている。同様に「一定の業績評価」を基準に含めている企業の割合にもやや差があり、こちらは65歳以下を上限としない継続雇用制度を設けている企業のほうが数字が低くなっている。アンケートの回答結果による限り、65歳以下を上限としない継続雇用制度を設けている企業は、継続対象者の選抜にあたって現職の継続をより重視し、業績評価については重視の度合いがやや弱いと言える。

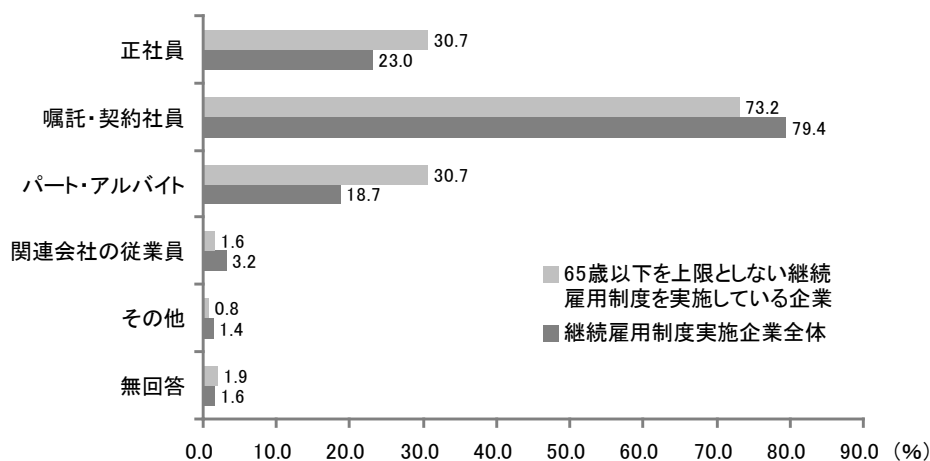
第5-3-5図 継続雇用制度の対象者に関する基準に含まれている内容



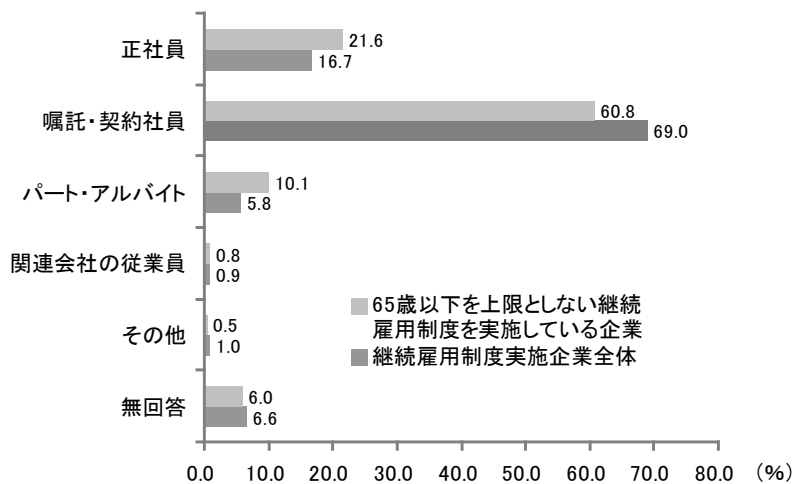
注：継続雇用制度実施企業全体についても、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業についても、継続雇用制度の対象者に関する基準を設けている企業のみを集計している。

継続雇用後の就業形態については、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業において、よりバリエーションに富んだ就業形態の活用がなされていると見られる。第5-3-6図によれば、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業でも、継続雇用後の就業形態として最も指摘が多いのは「嘱託・契約社員」であるが、「正社員」または「パート・アルバイト」の指摘率が、いずれも継続雇用制度を実施している企業全体に比べると高くなっている。継続雇用制度の対象となる従業員の状況に即して様々な就業形態の活用が、より盛んに行われている様子が見えてくる。最も人数の雇用・就業形態についても、よりバリエーションに富んだ就業形態の活用を反映していることと思われるが、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業では、「嘱託・契約社員」を挙げる割合が、継続雇用制度を実施している企業全般に比べて低くなり、その分「正社員」や「パート・アルバイト」を挙げる割合が高くなっている（第5-3-7図）。

第5-3-6図 継続雇用後の雇用・就業形態(複数回答)



第5-3-7図 最も該当者の多い雇用・就業形態



第4節 65歳より先の雇用確保措置の実績

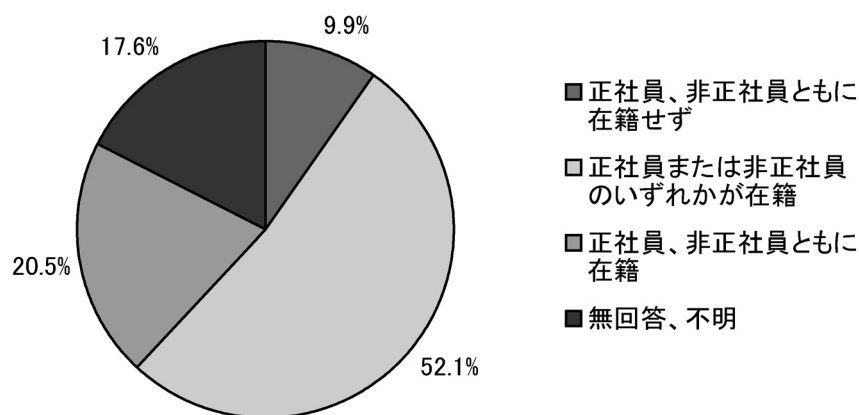
1. 65歳以上従業員の在籍状況

ここまで65歳より先の雇用確保措置の実施状況や、実施の背景にある企業の意図、さらには雇用確保措置がどのような形で各企業の人事管理上の仕組みに裏付けられているのかといった点を見てきた。では、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業は、アンケート調査時点現在でどの程度雇用確保措置を実際に行っているのだろうか。この点を、アンケート調査で併せてたずねた65歳以上従業員の在籍状況から確認していくこととする。

第5-4-1図にまとめたのは、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施しているという893社における、65歳以上の従業員の在籍状況である。これによると893社のうち約半数は正社員または非正社員いずれかの65歳以上の従業員が在籍しており、約2割には65歳以上の正社員・非正社員ともに存在している。両者を加えると、すでに65歳以上の雇用確保措置を実施しているという企業の約4分の3には65歳以上の従業員がいる。一方、正社員・非正社員ともにいないという企業も1割ほどある。これらの中にはかつては65歳以上の従業員がいたという企業と、定年廃止や66歳以上への定年年齢の延長、あるいは65歳以下を上限としない継続雇用制度など人事制度における取組みはすでにしているものの、まだそうした制度を活用する従業員が現れないという企業の双方が含まれているとみられる。

第5-4-1図

65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業における65歳以上従業員の在籍状況



注：1) 65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している893社について集計。

2) 「無回答・不明」の中には、「正社員は在籍せず、非正社員が在籍しているかどうかは不明」という企業1社が含まれている。

65歳より先の雇用確保措置に関わる取組みの状況が異なる企業と比べてみると、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施しているという企業では、「正社員または非正社員のいずれか一方が在籍している」、あるいは「正社員・非正社員ともに在籍している」という回答の割合が最も高い。65歳以上の従業員の在籍状況は、65歳より先の雇用確保措置に関わる取組みの相違によって違いが顕著で、すでに取組みを行っている企業では上述のように約4分の3近くに65歳以上の従業員が在籍しているのに対し、取組みを検討しているという企業では6割弱、検討も実施もしていないという企業では約4割にとどまっている（第5-4-2表）。

第5-4-2表 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況 と 65歳以上従業員の在籍状況

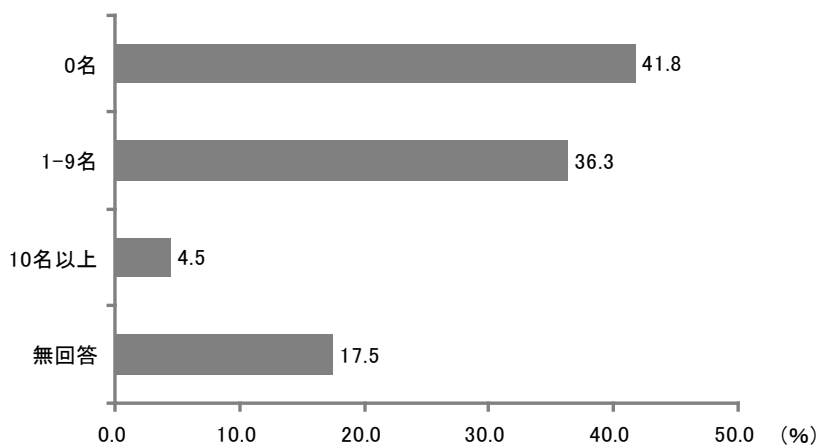
	n	正社員、非正社員ともに在籍せず	正社員または非正社員のいずれかが在籍	正社員、非正社員ともに在籍	無回答、不明
すでに実施している	893	9.9	52.1	20.5	17.6
実施はしていないが、検討している	486	26.1	45.5	11.9	16.5
実施も検討もしていない	2400	46.3	31.8	6.6	15.4

65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業における、65歳以上従業員の在籍状況を正社員と非正社員に分けて見たところ、正社員は「0名」、つまり在籍していないという企業が41.8%となっている。一方、非正社員は「1～9名」在籍しているという企業が37.4%で、在籍していないという企業の割合（30.1%）を上回っている（第5-4-3①～②図）。

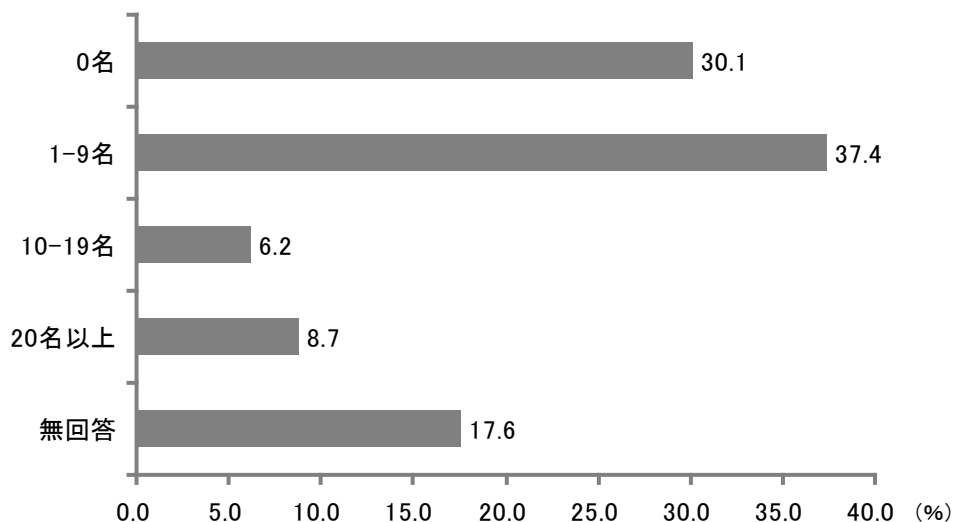
第5-4-3①～②図

65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業における65歳以上の
正社員・非正社員の在籍状況

① 正社員の在籍状況



② 非正社員の在籍状況

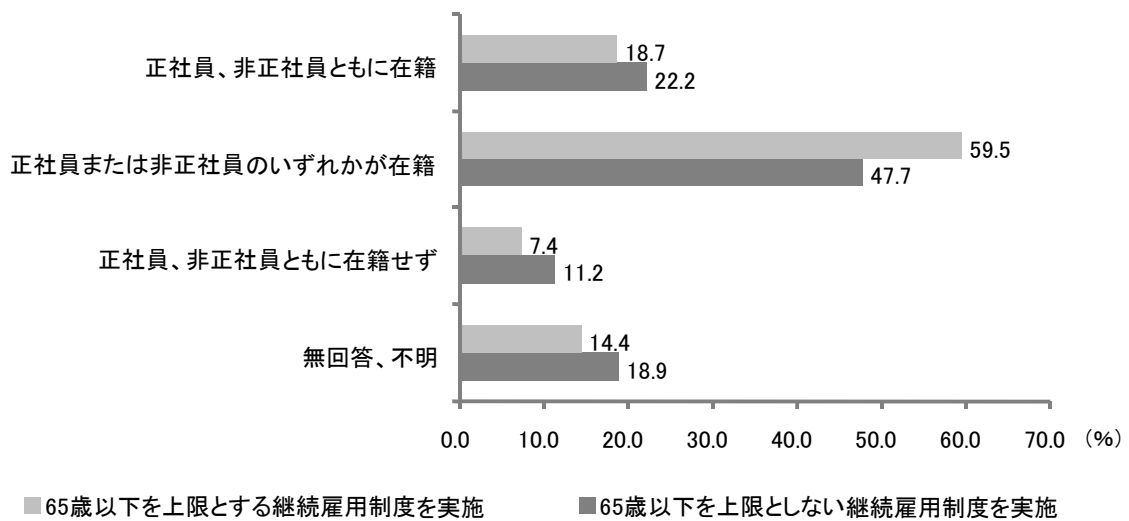


2. 雇用確保の仕組みによる異同

65歳以上の雇用確保措置をすでに実施している企業の中でも、雇用確保の仕組みが異なる企業では在籍状況に違いがあるのだろうか。第3節において確認されたパターンのうち、該当する企業数が多い、①継続雇用制度の上限年齢を65歳以下としているにも関わらず雇用確保を行っている企業（417社）、②上限年齢を設定しない継続雇用制度を通じて雇用確保を行っている企業（274社）、③上限年齢を66歳以上に設定した継続雇用制度を通じて雇用確保を行っている企業を取り上げ（91社）、65歳以上従業員の在籍状況を比較してみることにする。なお、以下では①を「65歳以下を上限とする継続雇用制度を実施」している企業、②・③を「65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施」する企業（計365社）とし、この2つのグループの間での異同をみていく。

まず、正社員・非正社員双方を組み合わせた在籍状況をみると、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業のほうが、正社員・非正社員ともに在籍しているという回答の割合がやや高い。先に65歳以下を上限としない継続雇用制度の特徴として、活用されている就業形態がより多岐にわたる傾向を確認したが、正社員・非正社員ともに在籍しているという回答が相対的に高くなっている点は、こうした傾向を反映しているのではないかとみられる。一方、正社員または非正社員のいずれか一方が在籍しているという回答の割合は、65歳以下を上限としている企業のほうが12%ほど高くなっている。また、65歳以上の従業員がいないという回答は、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業のほうがむしろ割合が高くなっている。現時点においては、65歳以下を上限としない継続雇用制度を採用することで65歳以上の雇用実績が大きく伸びるわけではないことを示しているといえる（第5-4-4図）。

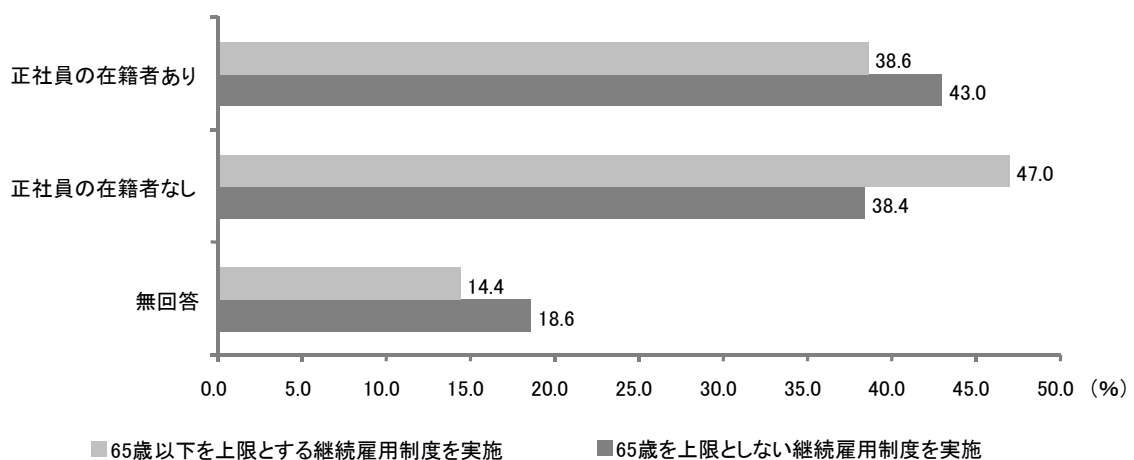
第5-4-4図 65歳より先の雇用確保の仕組みと65歳以上従業員の在籍状況



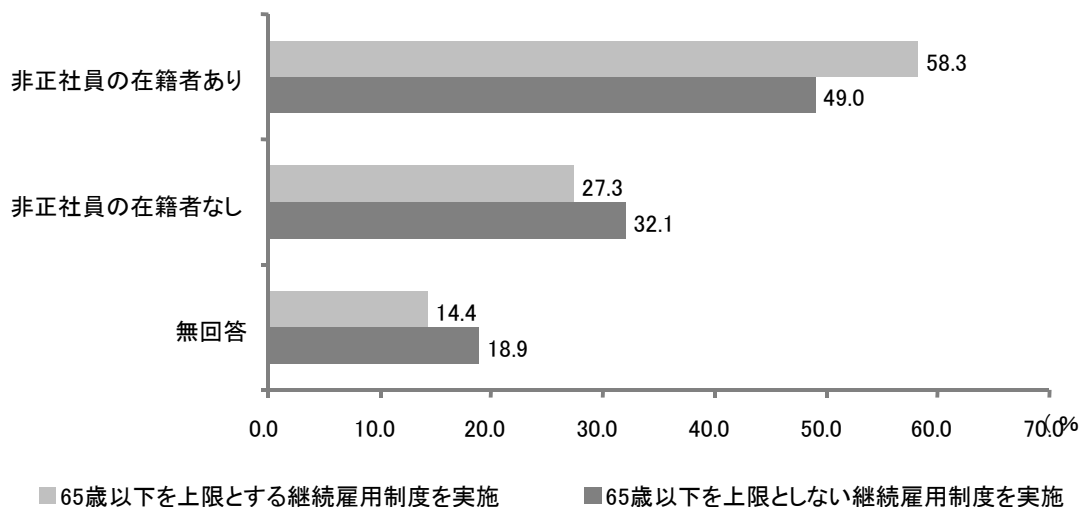
正社員、非正社員それぞれの在籍状況においては、仕組みの違いによる相違が認められるだろうか。正社員の在籍状況を比較すると、65歳以下を上限としない継続雇用制度を実施している企業で、「在籍している」という回答の割合がやや高いが、65歳以下を上限とした継続雇用制度を実施している企業より目立って高くなるわけではない（第5-4-5①図）。この結果を見る限りでは、65歳以下を上限としない継続雇用制度によって、65歳より先の正社員としての雇用機会が確保されやすくなるとは言いがたい。一方、非正社員については、65歳以下を上限とする企業のほうが、「在籍している」という回答の割合が10%程度高い（第5-4-5②図）。

第5-4-5①～②図 65歳より先の雇用確保の仕組みと65歳以上の正社員・非正社員の在籍状況

① 正社員の在籍状況



② 非正社員の在籍状況



第5節 おわりに

65歳より先の継続雇用は、高齢者でも十分に働くことができる、あるいは戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるといった企業側の動機に主に導かれて実施されており、こうした動機は実際に自社にいる戦力となる高齢者の存在によって裏付けられているのではないかと推測される。65歳より先の継続雇用を実施する企業の中では、定年制度や継続雇用制度において雇用の上限年齢が65歳以下に定められているにもかかわらず、65歳から先の継続雇用を実施しているところが多数を占めており、今後65歳より先の継続雇用を実施しようと検討している企業の意向からも、こうした状況は今しばらく続くものと見られる。継続雇用制度を通じて65歳より先の継続雇用を実施している企業に着目すると、その継続雇用制度は希望者全員を対象にする傾向がより強く、また継続雇用後の雇用・就業形態としてより多くの形態が活用されている。65歳以上の従業員の実績状況は、65歳より先の雇用確保措置にどのように取り組んでくるかによって大きく変わってくるが、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施している企業の間では、雇用確保を実現する仕組みの中身によってさほど目立った違いがあるわけではない。

以上、本章における分析から明らかにされた65歳より先の継続雇用の取組みの現状を踏まえ、65歳以上雇用機会の拡大促進を考えていったとき、どのような方策がこれから求められるものとして浮かび上がってくるだろうか。まず、留意しなければならないのは、65歳より先の継続雇用が多くの場合、定年制度や継続雇用制度といった高齢従業員に関わる人事管理制度にはとらわれることなく行われるという点である。実施している企業の動機をあわせて考えると、65歳より先の継続雇用は多くの場合、企業側が戦力となる高齢者を確保する目的でアド・ホックに実施されているものと見られる。そしてこうした流れは、上述したように、

現行の高年齢者雇用安定法の雇用確保措置の上限年齢の規定が引き上げられるなどといった企業の行動を規制する法制度の変化などが生じない限りは、続いていくことが予想される。だとすれば、65歳以上になっても戦力として働くことができると思われる高齢者を、企業が見出すことができる機会を増やすことが、65歳以上の雇用機会拡大のために必要になるだろう。そうした機会を増やすためには、就業者が65歳になる前の段階で、自らの特性やこれまでの就業経験などを生かしながら職業能力をより一層高めていく必要があり、社会的には職業能力を伸ばしていくための機会にアクセスしやすい環境を整備していくことが求められる。また、企業が高齢就業者の能力に気づく機会を増やすという観点からは、求人・求職活動におけるマッチングを、高齢者の職業能力をよりアピールするような形で行うにはどうすればよいかといった点も検討されてもよいだろう。

いまひとつ、65歳より先の継続雇用にあたってとりわけ留意しておかなければならないのは、65歳以前までの継続雇用に比べて、多様な雇用・就業形態が活用されているという点である。こうした取組みは、高齢就業者の加齢に伴う身体的・心理的な状況の変化を考えれば妥当な取組みであり、高齢・障害者雇用支援機構「70歳まで働ける企業推進プロジェクト会議」編[2007]でも提言されているように、より高齢にわたるまでの雇用・就業機会を確保するうえでは必要な取組みといえるだろう。このように考えると、今後65歳より先の雇用機会の拡大を進めるにあたって重要になるのは、フルタイム以外での雇用・就業形態を活用することと、高齢者を戦力として活用することの両立をいかに図るかという点であろう。この点について考察するには、実際に65歳以上の従業員を活用している事例などから、高齢者の配置や処遇、進捗管理などについての詳細な経験的データを収集し、より踏み込んだ考察を行っていくことがこれから必要になるとと思われる。

【参考文献】

高齢・障害者雇用支援機構編[2008a]『70歳いきいき企業100選』。

高齢・障害者雇用支援機構編[2008b]『70歳雇用先進事例集—「70歳いきいき企業100選」より』。

高齢・障害者雇用支援機構「70歳まで働ける企業推進プロジェクト会議」編[2007]『「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言』。

第6章 継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか

第1節 はじめに

高齢者人口のうち、前期高齢者人口は「団塊の世代」が高齢期に入った後の平成28（2016）年に1,744万人でピークを迎える。その後は、平成43（2031）年まで減少傾向となるが、その後は再び増加に転じ、平成53（2041）年に1,699万人に至った後、減少に転じると推計されている。一方、後期高齢者人口は増加を続け、平成29（2017）年には前期高齢者人口を上回り、その後も増加傾向が続くものと見込まれており、増加する高齢者数の中で後期高齢者の占める割合は、一層大きなものになると見られている。一方、年少人口（0～14歳）は平成51（2039）年に1,000万人を割り、平成67（2055）年には752万人と、現在の半分以下になると推計されている。また、出生数の減少は、生産年齢人口（15～64歳）にまで影響を及ぼし、平成24（2012）年に8,000万人を割り、平成67（2055）年には4,595万人となると推計されている。また、65歳以上の高齢人口と15～64歳の生産年齢人口の比率を見てみると、昭和35年（1960）年には高齢人口1人に対して11.2人の生産年齢人口がいたのに対して、平成17（2005）年には高齢者1人に対して現役世代3.3人になっている。今後、高齢化率は上昇を続け、現役世代の割合は低下し、平成67（2055）年には、高齢人口1人に対して1.3人の生産年齢人口という比率になる。仮に15～69歳を支え手とし、70歳以上を高齢人口として計算してみても、70歳以上の高齢人口1人に対して生産年齢人口1.7人という比率となる。これは大変な社会であり、放っておけば高齢者に関わる社会保障給付によって若年層が押しつぶされるということにつながりかねない。

もちろん厚生労働省もこうした事態に対応しようと努力してきた。例えば年金制度は2004年改正でマクロ経済スライドの導入により、保険料（率）を2017年で固定しその後は引き上げないという改正を行った¹。これは、若年層の負担に上限を設定する代わりに、高齢者に対しては年金を我慢してもらおう（モデル水準で代替率57%から50.2%に低下）ということを選択したのである。また、健康保険の場合は医療費適正化の流れを受けて、医療供給に対しては療養病床の削減や中小病院の介護施設への転換等が開始され、医療の需要側に対する改革としては、後期高齢者医療制度が2008年4月から開始された。しかし、小泉内閣後の政治状況も手伝って、制度に対する周知徹底が不十分であったことやマスコミのネガティブキャンペーン²により後期高齢者医療制度は十分な機能を発揮していない。この制度は、高齢者にも医療費に対して応分の負担をしてもらうという優れた制度なのだが、国民の理解が得られていない状況にあり、大幅な見直しがあるとも言われているのが現状である。介護保険に対して

¹ もちろん、改正は離婚後の年金分割や育児期間の給付参入等、多岐に渡る。

² 中には、櫻井よしこ氏のようなフェアな見方のできるジャーナリストもいる（連載「後期高齢者医療制度は絶対に必要だ！」、週刊新潮25号（2008/7/3）～30号（2008/8/7））。

は、当初の予定通りに2005年に見直しがあった。しかし、制度の開始後、予想外に家事援助等の軽介護需要が多く現れ、このままでは重い介護を十分に行うことができなくなる恐れが指摘されたため、その方策として予防給付を充実させた。さらに、介護の地域性³を活かすために地域密着サービスを指導させ、新たに小規模・多機能施設という居宅と施設の中間的な存在を作り利用者の利便性を改善した。この制度改正のコンセプトは、要介護状態になるのを少しでも遅らせようというものである。

本章においては、上述の高齢者対策として企業から見た高齢者就労条件を探る。仮に、健康で、かつ、就労を希望する高齢者がいたとしても、受け入れる企業側の条件を見てみないことには始まらない。もちろん、政府が一定の介入をすることができるにしても、基本的に企業にメリットがなければ“制度”としては立ちゆかなくなる。本章の構成は以下の通りである。まず、JILPTによる「高齢者の雇用・採用に関する調査」を使用して、一般的な高齢者の就労状況を見ていく。次に、同調査を使って高齢者就労に関する企業側の目的を探っていく。そして、高齢者就労に関する市場の動きを概観し、最後に若干の考察を加える。なお、最終的に確定的な結果はでなかったのだが、企業に従業員を保護する姿勢が見られるかどうかを見るための指数として、先験的な企業の‘思いやり指数’というのを考察し、補論で整理を行った。

第2節 一般状況

2004年6月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（以下、改正高年齢者雇用安定法）が成立した。これにより、全ての企業に平成18年4月1日から段階的に65歳までの雇用を確保する義務が課せられている。雇用確保義務の年齢は、

- ・平成18年度から：62歳まで雇用義務
- ・平成19年度から：63歳まで雇用義務
- ・平成22年度から：64歳まで雇用義務
- ・平成25年度から：65歳まで雇用義務

となっており、本調査の時点では63歳までが達成されていれば良いことになる。60歳からの継続雇用で想定できるスタイルは以下の3通りが考えられる。すなわち、

- (1) 勤務延長：定年年齢はそのままで、その年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度

³ イギリスでは地域性を重視し、自分が洗礼を受けた教会の尖塔が見られる範囲で高齢者の介護環境が整うことを目標にしている (Innes 2002)

(2) 再雇用制度：定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用する制度。

(3) 勤務延長後再雇用：(1) + (2)

である(もちろん、雇用確保措置も考えるのであれば定年の延長や定年の廃止ということも考えられる)。この法律は、昭和22(1947)～24(1949)年に生まれたいわゆる「団塊の世代」を契機としたものと言って良い。出生数で約806万人、平成18年10月現在の人口で約677万人、総人口に占める割合は約5.3%という、人口構造上、大規模な集団である。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」(平成18年12月推計)によれば、「団塊の世代」が65歳に到達する平成24(2012)～26(2014)年には、65歳以上の高齢者が年に約100万人ずつ増加すると見込まれている。また、「団塊の世代」が60歳以降就業を希望する雇用・就業形態を見ると、60歳以降に正社員や契約社員・嘱託で働くことを希望する人の割合は、年齢が高くなるにつれて順次低下し、短時間勤務やボランティア活動を希望する人の割合が増えてくることから、加齢により希望する雇用・就業形態は多様化するようになると言われている。

第6-2-1表 定年年齢と継続雇用制度の有無

定年年齢	継続雇用制度			
	有	無	割合	有
63歳未満	3,229	48	89%	30%
63歳以上	380	110	11%	70%

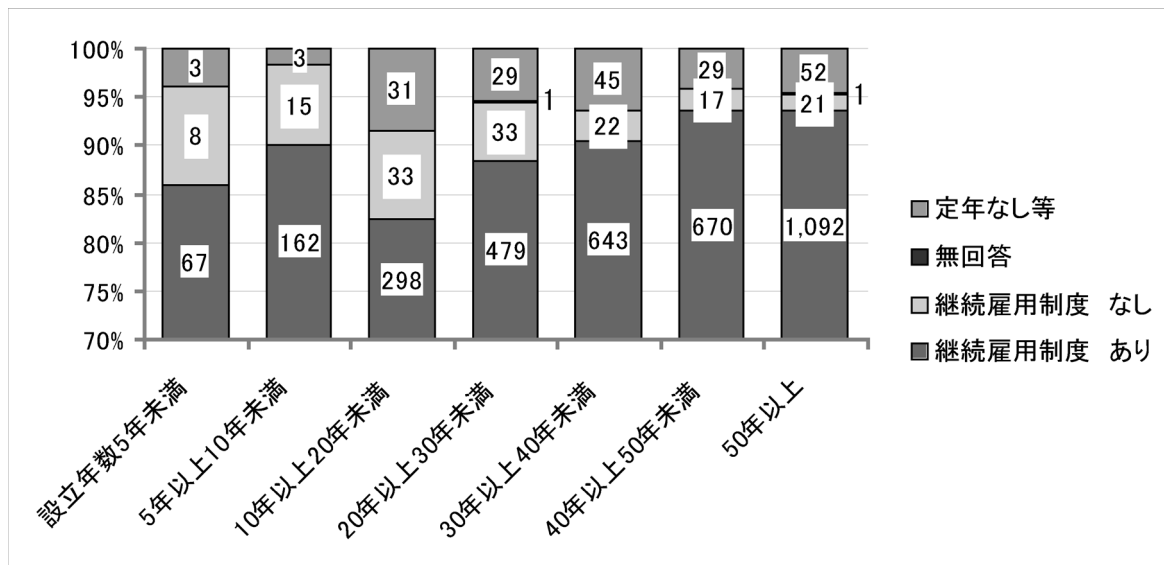
出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

注) 定年年齢には複数定年制を含む

割合は継続雇用制度の有無別にみた63歳未満・63歳以上定年企業の割合

しかし、本調査の結果(第6-2-1表)を見ると63歳未満の定年の企業が多く、上述の定年延長でこの改正高年齢者雇用安定法に対応している企業は少数であり、上述の(1)～(3)の方策で対応している企業が多いようである。一方、継続雇用制度がないと回答している企業でも、63歳以上に定年を延長している企業が70%(継続雇用制度がないと回答している企業のうち)もあるので、継続雇用制度がないとしながらもすでに“実践”している企業もある(第6-2-1表の110の企業)。一方、継続雇用制度がある企業でも63歳以上を定年制としている企業が380あった。

第6-2-2図 継続雇用制度の有無別・設立年別企業数



出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

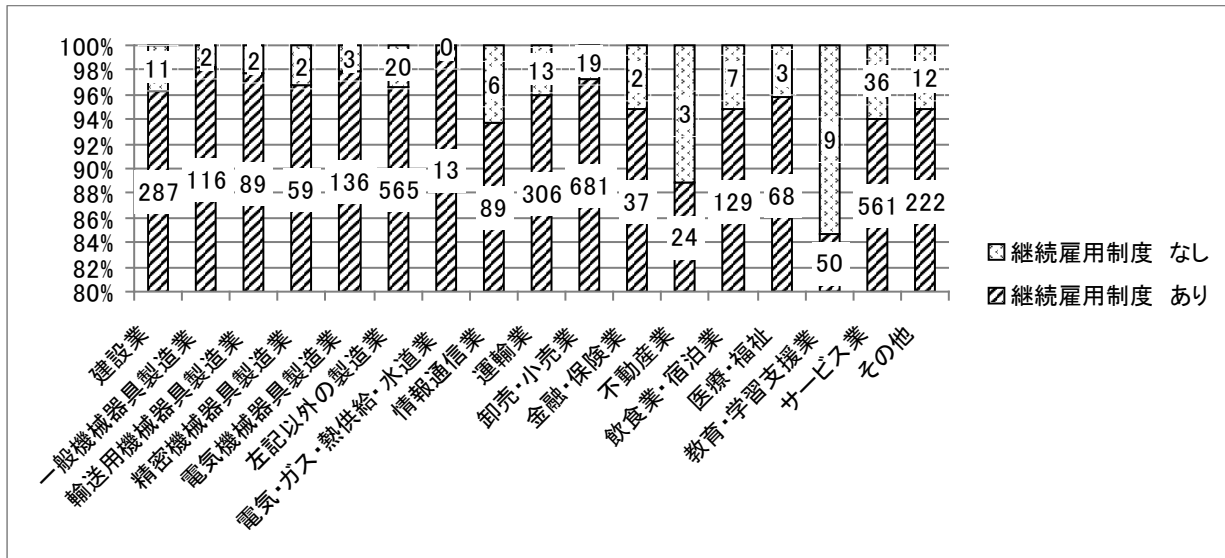
注) グラフの数値は回答企業数

凡例 定年なし等：定年制について無回答の企業をふくむ

無回答：定年があり、継続雇用制度無回答

次に継続雇用制度の有無と企業の設立年数別の関係を見た(第6-2-2図)。設立年数が高い企業で継続雇用制度があると回答するケースがやや多かったが、5年未満の企業でも継続雇用制度があると回答するケースが85%を超えていた。ここから判断するに、改正高年齢者雇用安定法は、この法令を遵守する方法が勤務延長・再雇用・定年の延長等、多様であったために比較的多くの企業で守られているという評価を与えることができそうである。確認のため業種と継続雇用制度を見た場合(第6-2-3図)にも、(情報通信業、不動産業、教育・学習支援業についてはやや継続雇用制度が“ない”と回答している企業が多かったが)概ね90%以上の企業で継続雇用制度が“ある”と回答している。以上から、中身はともかくとして継続雇用制度はほとんど全ての企業で実施されていることが分かった。

第6-2-3図 継続雇用制度の有無別・業種別企業数



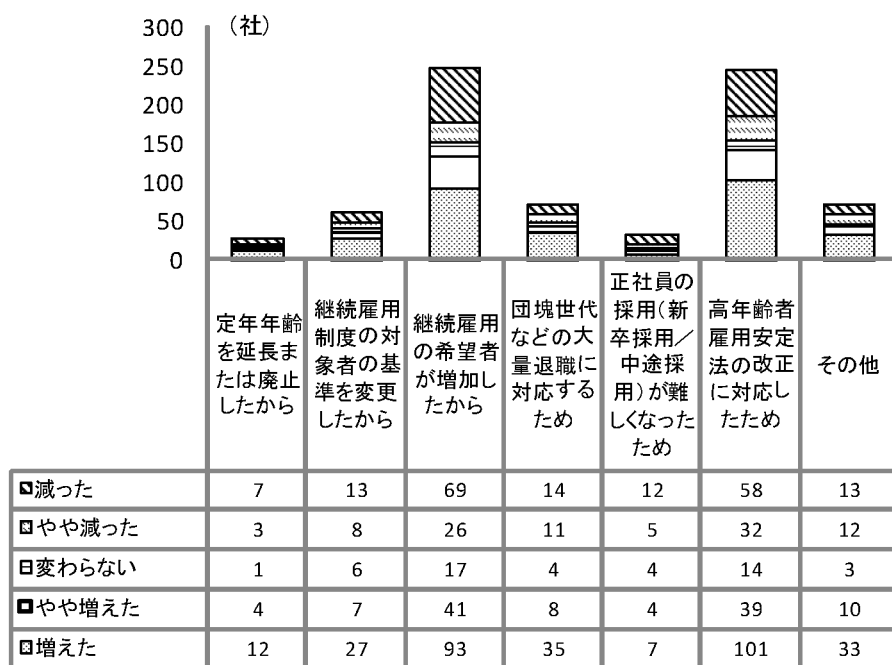
出所) JILPT (2008) 「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

注) グラフの数値は回答企業数

例えば“昨年、貴社で60歳を迎えた正社員のうち、どのくらいの割合の人が60歳以降も引き続き貴社で雇用されていますか。”という問7の補問、“60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合”の最も影響力の強い増加要因として、“継続雇用の希望者が増加したから”と“高年齢者雇用安定法の改正に対応したため”を多くの企業が挙げていることも、これらのことの傍証の一つである(第6-2-4図)。継続雇用の希望者が増加したという事実が法改正を後押しし、法令が改正されたから高年齢者雇用安定法への対応が必要になったということである(後述するが、これらは売上高の状況にあまり左右されない)。

政府は、65歳以上への定年の引き上げ又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主等に対しては、定年引き上げ等奨励金を支給することにより、65歳以上の雇用確保措置の導入も推進している。この効果は、残念ながら未曾有の不況で計測することはまず不可能であろう。“「70歳まで働ける企業」の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を創設し、「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向けた提言を行うとともに、各地域で実施するシンポジウム等において同プロジェクト会議における提言内容の説明や、先進的企業の取組内容の紹介等を実施し、その普及・啓発を実施している。また、各地域の事業主団体等に委託し、70歳までの一層の雇用に向けた取組を行い、意欲と能力がある限り、70歳まで働ける雇用機会の確保に向けた環境整備等を進めている(高齢社会白書 平成20年版)”ということなので、今後の推移を見極めたい。

第6-2-4図 売上高の状況と60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の最も影響力の強い増加要因



出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

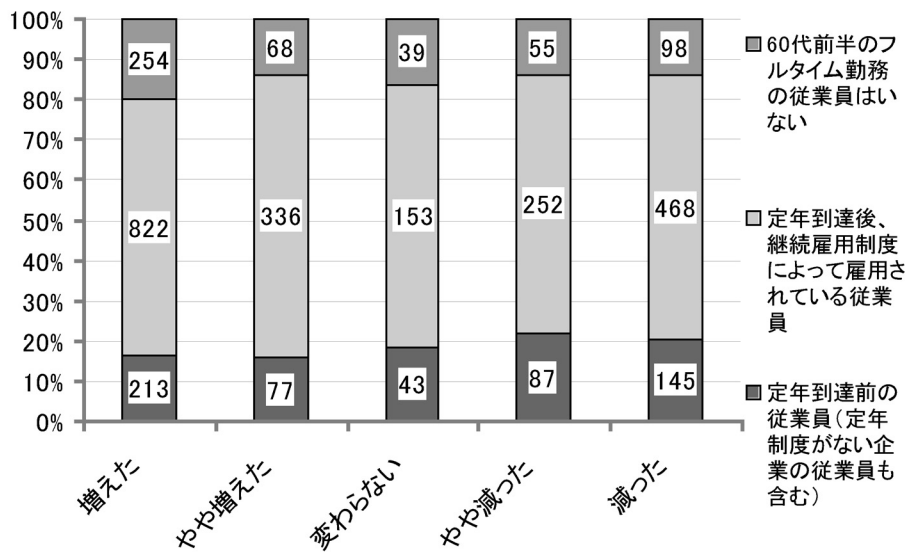
注) 数値は回答企業数

第3節 企業から見た継続雇用制度の目的

先験的な“従業員思いの指数”の作成は失敗したが、これにはいくつかの原因が考えられる。第6-2-1表で見たように継続雇用制度はほぼ全ての企業に行き渡っており、また、どういった制度でこれに対応するかということや対象となる年齢についても企業側の論理だけではなく、従業員の意向もあって決定されている可能性が高い。また、昨今の経営のトレンドとしては株主の利益の方を思いやり、株価の維持(業績の維持・拡大)や配当に目は配っても従業員の保護にはあまり関心がないということも影響している可能性がある。

実際、法律で決まったからという理由で継続雇用制度を導入する企業は多いと思われる。しかし、企業の側にもメリットがなければ、ただ選択肢が多いといったことだけでなんらかの継続雇用制度を導入するということには行わないだろう。より積極的な要因が存在するはずである。恐らくここに企業の特徴が表れるに違いない。ここでは、企業評価の指数として代表的な企業業績をベンチマークに用いて継続雇用制度を見ていこう。

第6-3-1図 売上高と60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇



出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
 注) グラフの数値は回答企業数

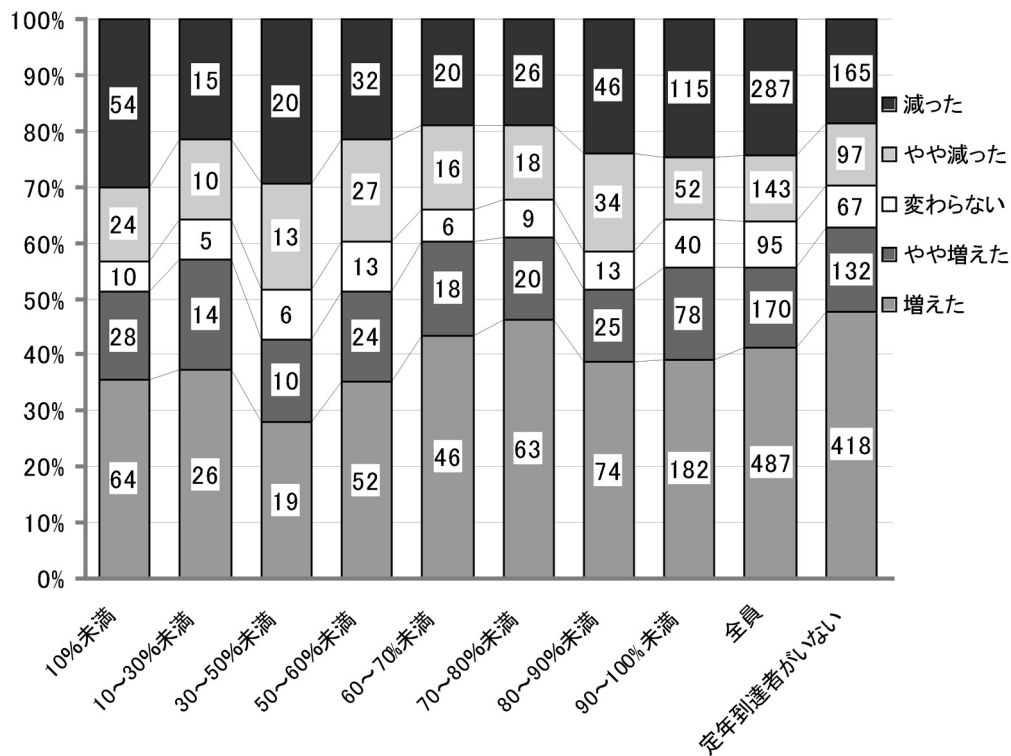
第6-3-1図に示したのは5年前と比べた売上高の状況と60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇の関係である。これを見ると、60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇は企業の業績に無関係である。このことは、60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者のなかで最も多い処遇について、1) 定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）、2) 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員、3) 60代前半のフルタイム勤務の従業員はいない、の3通りの回答に対して、ほぼ業績に無関係な分布を取っていることから確認できる。

また、60歳以降も引き続き雇用された者の割合との関係を見ても、ほぼ変化がなく、一様に雇用されているようである。こうしてみると、望ましいことではあるが、改正高年齢者雇用安定法の遵守に対して業績は無関係であると言えそうである。この傾向は60歳以降も引き続き雇用された者の割合と売上高の状況を見ても変わりがなく（第6-3-2図）、ほぼ均等に売上高の状況に関わりなく60歳以降も引き続き雇用された者の割合の分布は一様である。そうすると、前に見たように従業員の処遇と企業の業績は基本的に変わりがなくなることになる。

しかし、注目すべきは第6-3-3図の右図である。これは明らかに、業績の悪かった企業の場合は、“正社員の採用（新卒採用／中途採用）が難しくなったため”に60歳を迎えた正社員を引き続き雇用するという回答が多いことを示している（もちろん、継続雇用の希望者が増加したためや高年齢者雇用安定法の改正に対応したためというのが大きな理由であるが）。業績が悪化している企業は、まず、様々なコストを削減する。企業としては、新規の採用を控えこれの訓練費用を削減し、一方で熟練した60歳代前半の者を再雇用等の方法を用いて継続

的に雇用することで人手不足を解消するのである。同時に、再雇用であるから賃金プロファイルも切断でき、賃金の水準も一定水準以下に抑えることが可能となる。もちろん、これは両刃の剣であり、企業の体質が変わりにくい、若手の雇用を奪うといった問題点が指摘できよう。

第6-3-2図 売上高の状況と60歳以降も引き続き雇用された者の割合



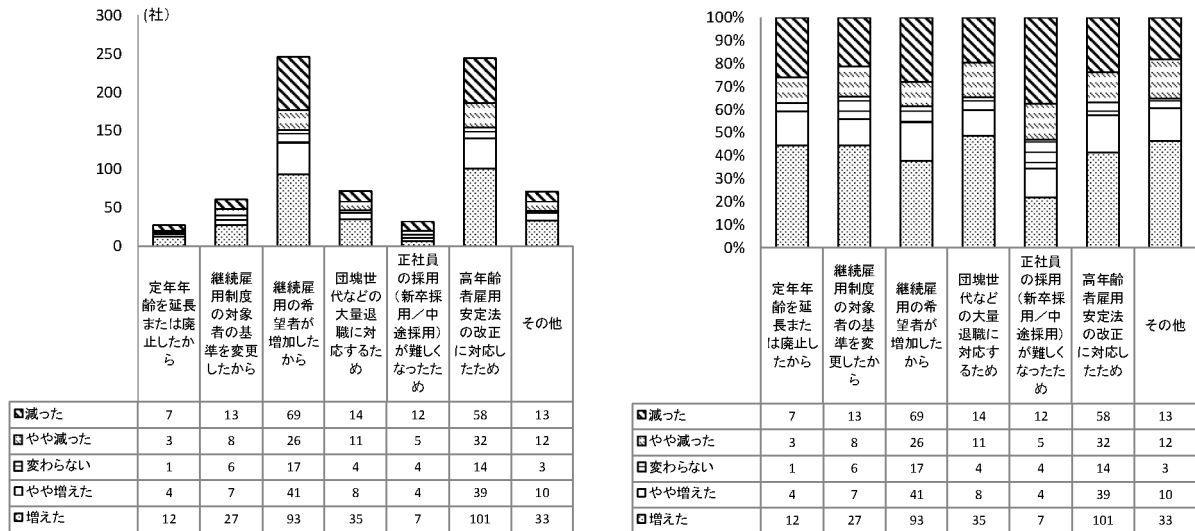
出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

注) グラフの数値は回答企業数

では、継続雇用後の賃金水準はどのように決定しているのか？これに対しては問11で、“60代前半の継続雇用者の賃金水準を決める際に、考慮しているのはどういった点ですか。①定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も場合も含む）、②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員それぞれについて、あてはまるものすべてに○をください。また、賃金水準を決定する際の基準として最も重視している項目の番号を（ ）内にご記入ください”という形で聞いている。

第6-3-3図 再掲第6-2-4図 売上高の比較と“60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合”の最も影響力の強い増加要因

(再掲 第6-2-4図)



出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
注) 数値は回答企業数

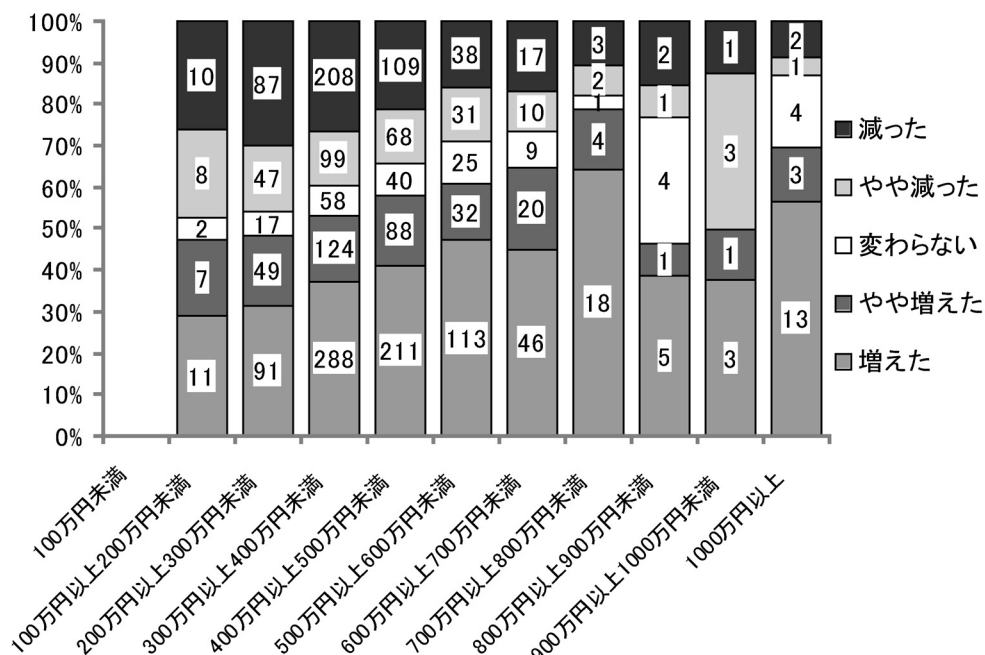
回答を見ると、基本的に定年到達前と後では賃金の決定に際して考慮される点は同じであるが、60歳到達時の賃金水準、退職金の受給状況、在職老齢年金の受給状況、高年齢雇用継続給付の受給状況に関しては、定年到達後になってみなければ分からない側面があるので回答に揺れがある。そのため、60歳到達時の賃金水準、退職金の受給状況、在職老齢年金の受給状況、高年齢雇用継続給付の受給状況については定年到達前と到達後では回答にばらつきが出てくる。特に定年到達後に在職老齢年金の受給状況、高年齢雇用継続給付の受給状況を重要視しているケースは、到達前には他の要因を重要視していたケースが多かった。これは賃金水準決定の際に最も重視している点として、定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）と、定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員とについての回答をクロスすることによっても同様の結果が見て取れる。

実際、継続雇用者の年収の水準は第6-3-4図のようになっている（観察値数2,187、平均414.39万円、標準偏差315.28、最大値5,800万円、最小値110万円）。売上高の状況に応じて年収が変化するというのは常識的な変化である。

ここまでをまとめると、60歳前半の継続雇用は法律制度に依存した形で進んでいる。それは制度を持つということに加えて、例えば継続雇用後の賃金の決定に際しても、改正高年齢者雇用安定法の周辺の諸制度(在職老齢年金や高年齢雇用継続給付等)と強く連関している。しかし、一部の企業(特に業績が思わしくない企業)にとっては、継続雇用が正社員の採用(新卒採用/中途採用)・雇用を代替するということが起こっているようである。確かに、訓練コスト等を考えれば継続雇用を採用した方が企業にとって有利であり、また、繰り返しに

なるが、継続雇用後の賃金水準も他の要因で安く済む可能性がある。特に2008年秋以降の不況にあつては、この制度がますます積極的に使われる可能性がある。もちろん、雇用継続の際の賃金決定がキーとなることには間違いがないだろう。

第6-3-4図 売上高の状況と継続雇用者の年収



出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
 注) グラフの売上高数値は回答企業数。継続雇用者の年収100万円未満は該当企業なし。

第4節 60代後半の雇用と市場の意向

60代前半については、上述のような形態で継続雇用は進んでいる。また、65歳を超えた年代に対するアプローチも進み始めている。実は、65歳を超えた者の働き方や雇用の確保といった問題は、多くのことと連関する。直接にこの問題と連関するのは、年金制度であろう。日本の場合、やや複雑で国民年金（基礎年金）のみを受給する者にとっては、原則65歳からの支給開始となる。しかし、厚生年金を受け取る者については若干の注意が必要である。厚生年金のうち、現在は定額部分を63歳（男性は昭和20年4月2日～昭和22年4月1日生まれ、女性は昭和25年4月2日～昭和27年4月1日生まれ）から受給できる。この受け取れる年齢が次第に上がっていき、平成25年度に定額部分の支給開始が65歳になる（これは男性の場合で、女性は5年遅れる）。一方の報酬比例部分については平成25年度から引き上げが始まり、平成37年度に引き上げが終了する（同様に女性は5年遅れる）。一方、世界に目を転じると、米：65歳→67歳（2027年迄）、英：男65・女60→女65歳（2020年迄）、独：65歳→67歳（2012～2029年迄段階的）となり、いずれも65歳以上になる。また、支給開始年齢の引き上げには慎重で

あったフランスも、保険料拠出期間を40年から41年にしている。実は、年金審議会（当時）では平成10年10月9日に「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見書」が出され67歳への支給年齢引き上げも議論されている（将来的にこれを検討すべきという意見と、不適當という意見の両論併記であった）。また、2009年4月14日に発表された厚生労働省の試算でも、国民年金の保険料納付率が向上せずに現状程度の65%で推移した場合、将来の厚生年金の給付水準（所得代替率）が政府の約束した「現役世代の手取り年収の50%」を割り込んで49.2－49.35%に落ち込むということになっている。2004年の年金制度の改正により、保険料の水準はこれ以上上げられず、かつ給付水準も50%を約束しているのであるから、制度改正への可能な選択肢は限られ、受給期間を短縮するということが有力な意見として出てくる可能性もある（事実、2007年2月6日の社会保障審議会年金部会では西沢和彦氏が2歳引き上げの問題提起をしている⁴⁾）。

第6-4-1表 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しているか

	度数	割合
すでに実施している	893	23.6%
実施はしていないが、検討している	486	12.9%
実施も検討もしていない	2,400	63.5%
計	3,779	

出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

これに対して、企業はどう考えているかという、問18の“65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していますか”という問いに対する回答は、約63.5%の企業が“実施も検討もしていない”とのことであった（第6-4-1表）。また、“検討している”と回答した企業は第6-4-2表にあるように、継続雇用制度の上限年齢の引き上げや上限年齢自体の廃止の他に、定年の廃止や定年年齢の引き上げも検討しているとのことであった。

また、65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由の方は第6-4-3表に挙げた通りである。“65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから”という回答が最も多く、次いで“個々の従業員の体力や能力に差があり、一律

⁴ 西沢氏に対して「その中で、今回、西沢委員が指摘されているように、あえて波風を立てるということで、更に給付の在り方、支給開始年度の延長というようなことまで踏み込んで議論をすべきではないかという問題提起です。しかし、前回のマクロ経済スライドによる水準を15%ぐらい引き下げるといって話になっておりますので、それを更に今度は支給開始年齢の延長というようなところが議論になると、更に年金に対する国民の信頼感が揺らぐ可能性があるのではないかと思います。では全く負担と給付の関係で何も議論しないかということではなくて、言わば支え手をどうやって増やすかということであれば、これは直接の出生率の問題もありますけれども、パートの皆さんの厚生年金の適用問題、あるいはもう少し突っ込んでしまいますと、3号問題をどうするかということも大きな問題だと思っております。」と、日本労働組合総連合会生活福祉局長の小島茂氏が肯定的な意見を述べている。

に雇用・処遇するのは難しいから”、“65歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから”が続いている。現状では65歳を超えた年齢まで継続雇用を義務化するには多くの困難があると考えて良さそうである。しかし、人件費の増大が予想されるからと回答している企業は、意外と少ないことが分かった。企業は高齢者就労の賃金決定のノウハウを、蓄積し始めているのかもしれない。

一方、企業が高齢者雇用に関するノウハウを確立したとしても、株主等の市場はどのように考えるのであろうか。上林（2008）によれば、“定年までその従業員の雇用保障を行うという企業の慣行は、コーポレート・ガバナンスという概念を導入して株主主権がいくら主張されても企業の遵守すべき規範として現在も存続しており、またその規範を遵守しなければ日本の大企業の根幹である日本型雇用システムも存在しえない。そしてその雇用保障機能が強ければ強いほど、その裏返しとしての定年制の持つ解雇機能が必要とされるのだ。本人の能力、意欲、家計の必要、といった個人的属性を超えて、客観的かつ単純で、誰にでも明白であり、そこに何らの企業側の恣意性が働かない「年齢基準」という尺度で解雇される、これが定年制の持つ解雇機能である。日本型雇用システムでは、入口で毎年、新規学卒者を採用し、毎年定年制度によって退職する人を排出していくことはセットになっており、システム上で新規採用だけを、あるいは定年退職だけを実施することはできないことになる。”として、定年制の意義を簡潔にまとめている⁵。

第6-4-2表 65歳より先の雇用確保措置を検討内容（企業数）

継続雇用制度の上限年齢の引き上げ	102
継続雇用制度の上限年齢の廃止	59
定年年齢の引き上げ	61
定年廃止	26
上記以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み	241

出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
 (注) 複数回答

⁵ この後、“定年制は雇用保障機能と解雇機能の両側面を持つが、定年年齢が曖昧になり、定年前後の雇用が個別管理の中で実現されるようになったため、とりわけその雇用保障機能の低下が目立つ。定年制は集団管理を旨とする日本型雇用システムの重要な柱であるが、定年制の機能変化によって、日本型雇用システムもまた改変されつつあるといえよう。”としている。

第6-4-3表 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由（企業数）

65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから	1,165
人件費の増大が予想されるから	289
社内の新陳代謝が進まないから	635
現行の評価処遇制度や賃金制度の大幅な改定を伴うから	109
65歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから	731
65歳以降の労働者は生産性が大きく低下するから	275
望んでいる従業員があまり多くないと思われるから	521
個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから	933
その他	168

出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
 (注) 複数回答

制度として現役から引退という事態をスムーズに運ぶ定年制度は有効に機能していたものと思われるのだが、この就労状況が変わってくるとどのような問題点があるのだろうか。上述のガバナンスの観点に立てば、企業は従業員、経営者、そして株主から成立する。新自由主義経済はこの株主を重視する経営に立つために、経営者は株価の維持や配当を汲々としている。株主から見れば、高齢者が就労を継続しようと若年層が代替しようと生産性が落ちない限りにおいては口を挟む余地はない。むしろ、スキルある労働力を安価に雇用できる手段としては、高齢者就労は望ましいかもしれない。

ここで、株主が鋭敏になるのは、おそらく高齢者の退職給付債務の問題であろう（もちろん、従業員にとっても問題であるが）。特に厚生年金基金や確定給付企業年金では、退職給付会計上の債務認識（退職給付債務：PB0）の問題を無視することはできない。本調査においては、企業年金として厚生年金基金を採用している企業（1,065社）が最も多く、ついで、税制適格年金（724社）であり、規約型および基金型の確定給付企業年金は併せて263社であった。その意味で、以下の事実は重要である。

高年齢者の雇用はPB0に大きな影響を与えるが、それは、PB0は将来の支払額を現在価値に割り戻すことによって計算されるため、支払いのタイミングやその支払い額によって影響を受ける。そのため、高年齢者雇用は給付額やその支払い時期に変更を与えることになり、仮に60歳以上の従業員がいない場合であってもPB0に影響が及ぶ。ここでは、60→65歳まで定年延長を実施した場合の個人ベースで見たPB0への影響について、60歳以降給付を増加させない仮定⁶をおいて確認してみよう。仮定として、20歳入社で、現在30歳の従業員のPB0を求める。

⁶仮に増加させる場合であれば、第6-4-4表におけるCase2～5のPB0算定式の退職金額を変えればよい。この場合

60～65歳定年のケースで、定年までの退職確率はゼロ、期間定額基準で割引率は2.0%、定年時の退職金額は1,000万円としよう。すると、PBOはそれぞれ、

第6-4-4表 PBOの計算イメージ

Case1	$1,000\text{万円} \times 10/40\text{年} \times 1.02^{(-30\text{年})}$	＝約138万円
Case2	$1,000\text{万円} \times 10/41\text{年} \times 1.02^{(-31\text{年})}$	＝約132万円
Case3	$1,000\text{万円} \times 10/42\text{年} \times 1.02^{(-32\text{年})}$	＝約126万円
Case4	$1,000\text{万円} \times 10/43\text{年} \times 1.02^{(-33\text{年})}$	＝約121万円
Case5	$1,000\text{万円} \times 10/44\text{年} \times 1.02^{(-34\text{年})}$	＝約111万円

出所) 筆者作成

となる。定年延長を実施する場合には、期間按分に用いる数値(10/40→10/45)と割引期間(30→35)の影響により、個人ベースでみたPBOは減少する(実際は、途中退職の確率を見込むため、減少割合は第6-4-4表に示すケースより小さい)。しかしながら、定年延長は、将来、従業員の高齢化を引き起こす可能性が高く、その場合には、定年延長実施時から徐々にPBOが増加していくことになる。

定年延長実施時における平均年齢が30歳、かつ平均勤続年数が10年であったものが、定年延長の影響により、35歳かつ勤続15年に伸びるとすれば、企業のPBOが増加していくことも想像できるであろう⁷。厚生年金基金や確定給付企業年金の実施企業は、高年齢者雇用による従業員の年齢構成の上昇に注意しておかねばならないが、このような人員計画をコントロールできるような報酬体系の再構築が同時に必要になってくる。この点から考えても、定年延長や定年制度の廃止は、人事報酬体系の変更が必要であり、逆に従業員にとって非常に厳しい変更になることが想像できよう。

第5節 おわりに

やや古い調査であるが、(独)労働政策研究・研修機構「企業における今後の中高齢者の活用に関する調査」(2004年)によっても、勤務延長制度または再雇用制度を希望者全員に適用する場合の問題点として、求める成果が期待できない従業員を雇用し続けなければならなくなると答えた企業の割合は79.8%と非常に高いことが分かっている。一方、継続雇用制度の適用範囲別に問題点を見ると、会社が定めた基準に適合する者、会社が特に必要と認め

は、退職金額の増加分と退職までの期間の増加分が相殺しあうことになる。実際には途中退職を見込むことになり計算は複雑になる。

⁷ちなみに、企業の平均的な従業員像が、35歳かつ勤続15年に変化したとすれば、 $PBO=1,000\text{万円} \times 15/45\text{年} \times 1.02^{(-30\text{年})}=184\text{万円}$ となり、これに従業員数を乗じた額が企業全体のPBOの目安になる。

た者に限る、を適用範囲としている企業に比べると、原則として希望者全員を適用範囲としている企業では、求める成果が期待できない従業員を雇用し続けなければならなくなると答えた企業の割合が15%ポイント程度低いほか、賃金制度の見直しが必要と答えた企業の割合が高い。この結果は、人事担当者が企業の状況をどのように把握しているかによっているものと思われる。勤務延長制度または再雇用制度を限定的に採用している企業は、“成果主義”に縛られているのかもしれないが、人間の働き方は目に見える数値で全てを語ることはできず、例えば企業に対するローヤリティ等はその代表的なものであろう。たしかに、勤務延長制度または再雇用制度を希望者全員に適用することに問題を感じている企業は多いが、実際に希望者全員を対象にしている企業では問題と考える企業の割合は比較的lowく、その代わりに、「賃金制度の見直しが必要」といった、具体的な問題を意識するようになっていると考えられる。恐らく、個々の従業員は企業から必要とされているということが重要であり、それは、勤務延長制度または再雇用制度後の賃金水準と同様な重大関心事であろう。

繰り返しになるが、改正高年齢者雇用安定法では、65歳未満に定年の定めをしている事業主は、高年齢者（65歳まで）の安定した雇用を確保するために、次の①から③のいずれかの措置を講じるよう定めている。

① 定年の引上げ（以下、定年延長）

全従業員を引上げ後の定年年齢まで継続雇用する制度。

② 継続雇用制度の導入

高年齢者が定年後も勤務することを希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続き雇用する制度。

（ア）勤務延長制度

定年年齢は変更せず、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度。

（イ）再雇用制度

定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用する制度。

③ 定年の定め廃止（以下、定年制度廃止）

定年制度を廃止し、従業員が自ら退職するまで雇用する制度。

なお、②の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ことが求められているが、各企業の実情に応じ柔軟な対応がとれるようになっている。事業主が労使協定によって、継続雇用制度の対象となる従業員を定めるケースが多い。厚生労働省の「改正高齢法の施行に向けた企業の取り組み状況（2006年1月1日現在）」によると、90%以上の企業が②の継続雇用制度を選択（もしくは採用予定）した（このことは、本調査でもほぼ同様なことが言えている）との結果が出ている。

②の選択が一番多い理由としては、以下のような内容が考えられる。まず、1点目としては、「労働生産性低下のリスク」が比較的小さいことである。②（継続雇用制度）では、対象者に対して客観的な基準を定めることが可能であるため、一定の能力水準をもつ従業員のみを雇用することができるが、①（定年延長）や③（定年制度廃止）では、原則として全員の雇用が継続されることになる。2点目としては「人件費増加のリスク」が小さいことである。②では、高年齢者の従業員数を（客観的な基準によって）絞り込むことが可能であることに加えて、60歳以降、新しい労働条件への変更が比較的容易である。3点目としては、「人事制度変更のリスク」が小さいことである。②であれば、60歳未満の従業員に対する人事制度の枠組みや考え方をある程度は踏襲できると考えられる。①や③では、人事制度の枠組みを大幅に変更しなければならないケースが発生することもある。

以上のことも、ほぼ本調査で確認できたと思われる。企業サイドとして高年齢者の雇用において発生する様々なリスクを極力避けたいと考えるのは当然であり、そのような観点から②の継続雇用制度は選択しやすい方法と言えよう。

一方、PBOを考慮に入れた場合、高齢者雇用によって債務が確定しにくいという問題点は残される。特に、厚生年金基金や確定給付企業年金の場合はその確率が高くなる。その意味で、企業は高齢者雇用に際して、「継続雇用」を選択し、かつ、企業年金は設けない（本調査では1,563社、40.4%）という選択を行うことが見込まれる。いわば雇用か年金かという二者択一を迫られることになり、従業員にとっては望ましいことであるとは言えない。今後、企業年金の動向を見定めながら、雇用と年金の双方に一層留意した仕組みの検討が望まれる。

参考文献

泉本小夜子・鹿島俊明(2006)「高齢者雇用安定法と退職給付会計」、『会計情報』、Vol. 353
トーマツリサーチセンター

上林千恵子(2008)「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化：2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に」、社会志林、法政大学社会学部学会

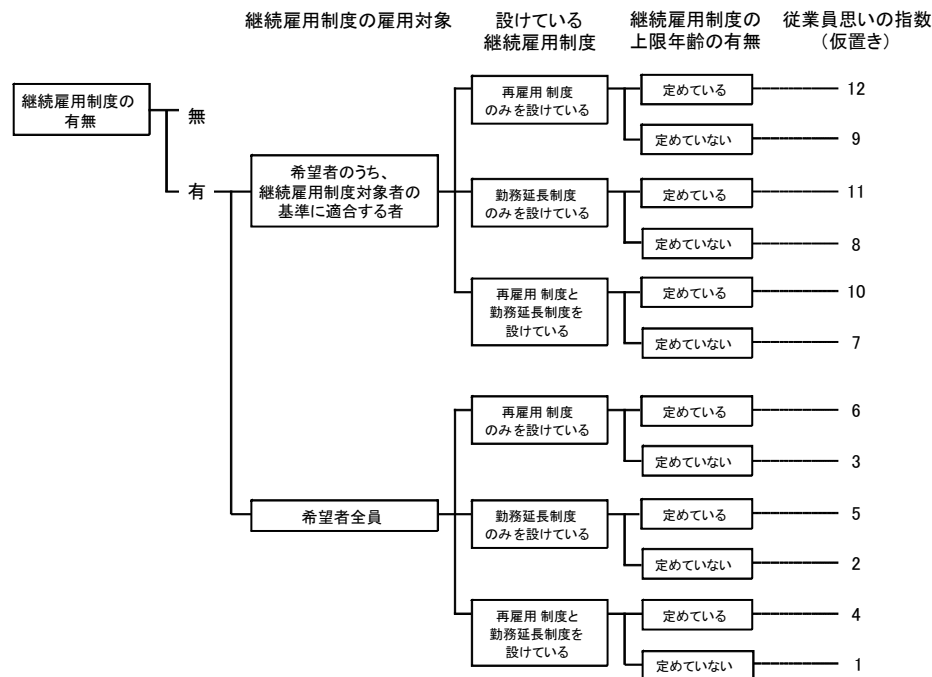
Anthea Innes(eds)(2002), *Dementia Care Mapping: Applications Across Cultures* Health Professions Press

Appendix 先験的な“従業員思い”の指数の考察

最終的には確定的な結果はでなかったのだが、先験的な“思いやりの指数“というのを考察してみた。“思いやりの指数”とは企業に従業員を保護する姿勢が見られるかどうか（広く言えば労務管理）を見るための指数である。今回用いる指標としては、1) 継続雇用制度の有無、2) 継続雇用制度の雇用対象、3) 設けている継続雇用制度、4) 継続雇用制度の上限年齢の有無の4つである。先験的には、継続雇用制度を有している企業が“従業員思い”であると言えるし⁸、継続雇用制度の雇用対象も希望者全員としている方が“従業員思い”である。また、設けている継続雇用制度も再雇用制度と勤務延長制度の併用の方が、従業員の選択肢が多いという意味で“従業員思い”であり、継続雇用制度の上限年齢もない方が“従業員思い”である。こうした“素朴”な発想から、いわば“従業員思いの指数”を先験的に構築する（この詳細は第6-補-1図に挙げてある）。

そして、具体的に企業が従業員を思いやる場合、従業員の処遇（定年年齢、賃金、法定外企業内福祉、企業年金）を手厚くすることに反映されるものと考えられる。いわば、先験的に予想されるのは、例えば思いやりの指数1の方が12よりも賃金水準が高く、企業内福祉も充実し、企業年金も手厚いということが言えれば“思いやりの指数”は正解に一步近づいたことになる。

第6-補-1図 従業員思いの指数の構造



出所) JILPT (2008) 「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

⁸ もっとも、法制度に制約されていて継続雇用制度を実施しているかという部分は、指数の構成要因としては弱い。

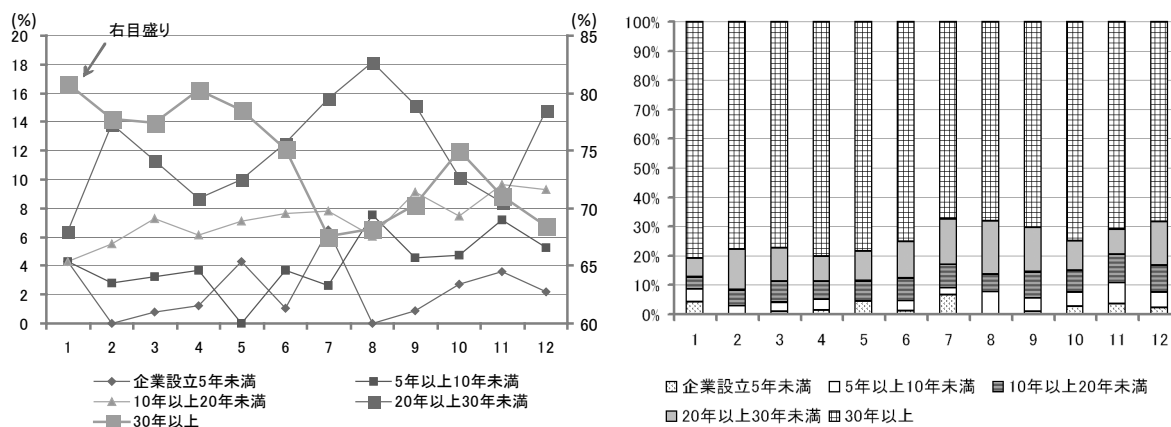
しかし、第6-補-2表を見ると、指数12を取る企業数が最も多く、1,716（49.4%）の企業がこれに該当した。これは、およそ半数の企業が指数12を示している。その意味で、この指数は大きな偏りを内包している。また、企業の設立年数との関係を見ると、設立年数30年以上の企業については右下がりの傾向が見える⁹ようであるが、他は右上がりの傾向にある（第6-補-3図の左図）。

第6-補-2表 “従業員思い”の指数の企業数

従業員思いの指数	度数	割合(%)	累積度数(%)
1	47	1.4	1.4
2	36	1.0	2.4
3	124	3.6	6.0
4	81	2.3	8.3
5	70	2.0	10.3
6	679	19.5	29.8
7	77	2.2	32.0
8	66	1.9	33.9
9	350	10.1	44.0
10	148	4.3	48.3
11	83	2.4	50.7
12	1,716	49.4	100.0
計	3,477	100.0	

出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

第6-補-3図 “従業員思い”の指数と企業の設立年数



出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
 注) 横軸は“従業員思いの指数”

しかし、このような傾向も単なる見かけ上のものであることが構成比を取ると明らかであ

⁹思いやり指数がリニアな関係を維持しているという前提となる。

る（第6-補-3図右図）。第6-補-3図の右図を見ると、指数に関わりなく、ほぼ一様に設立年数が分布している。では、肝心の“従業員思い”の指数と従業員の処遇関係として、まず、60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇を見ていこう。もっとも“従業員思い”であるはずの指数1の企業は、定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）が最も多い46.3%である。実は、指数1の企業は定年を60歳にしているところも多い（47企業中、26の企業）。これは指数の定義に明らかに矛盾している。指数が示すことが正しければ、指数1の企業の定年年齢は60歳よりも高い年齢に設定されていなければならない。

第6-補-4表 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇

従業員思いの指数	実数			割合		
	定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）	定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員	60代前半のフルタイム勤務の従業員はいない	定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）	定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員	60代前半のフルタイム勤務の従業員はいない
1	19	16	6	46.3%	39.0%	14.6%
2	11	16	6	33.3%	48.5%	18.2%
3	28	69	10	26.2%	64.5%	9.3%
4	20	46	4	28.6%	65.7%	5.7%
5	16	41	7	25.0%	64.1%	10.9%
6	86	462	72	13.9%	74.5%	11.6%
7	18	37	13	26.5%	54.4%	19.1%
8	22	20	16	37.9%	34.5%	27.6%
9	69	182	63	22.0%	58.0%	20.1%
10	36	80	19	26.7%	59.3%	14.1%
11	12	46	9	17.9%	68.7%	13.4%
12	180	1,107	283	11.5%	70.5%	18.0%
計	517	2,122	508	16.4%	67.4%	16.1%

出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成

第6-補-5表 “従業員思い”の指数と60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収、企業年金受給年

従業員思いの指数	平均的な年収					企業年金受給年				
	観察値数	平均(万円)	標準偏差	最小値(万円)	最大値(万円)	観察値数	平均(年)	標準偏差	最小値(年)	最大値(年)
1	26	371.8	120.9	180	600	4	10.0	7.1	5	20
2	21	351.0	101.3	192	550	2	10.0	0.0	10	10
3	72	390.3	383.6	180	3,500	18	11.7	3.8	5	20
4	49	368.2	126.6	180	690	9	11.8	3.7	10	20
5	48	403.2	135.4	133	700	7	10.0	0.0	10	10
6	418	386.5	278.5	120	4,400	125	11.0	3.5	3	25
7	44	417.8	179.7	200	1,100	13	10.8	3.4	5	20
8	33	458.0	149.7	250	800	7	13.6	3.8	10	20
9	194	431.4	332.1	130	3,600	46	10.3	4.5	3	30
10	91	455.2	529.9	110	5,260	34	11.7	4.1	3	20
11	41	409.9	134.1	220	900	10	11.3	3.2	10	20
12	992	420.5	319.6	120	5,800	451	11.0	3.5	1	25

出所) JILPT(2008)「高齢者の雇用・採用に関する調査」より筆者作成
 注) 企業年金受給年は「一時払い」「終年」回答企業を除く。

次に、“従業員思い”の指数と60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収、企業年金受給年の関係を見ると（第6-補-5表）、指数1の平均年収は371.8万円と下から3番目であり、最大値600万円も下から2番目と年収に関しては“従業員思い”ではない。しかし、企業年金の受給年は（観察値数は少ないが）、平均10年であり、これは総観察企業と比べても遜色ない状況であった。もともと、この“従業員思い”の指数の発想は長期雇用をしている企業の指数が1に近くなるという傾向にあり、その意味で言えば、年収は低く抑えても、そのかわりに企業年金で長期的に面倒を見ているという解釈も成立しよう。しかし、年収の格差が大きい指数12の企業でも、企業年金の給付年の最大値が25年と最も長いグループに属するなど、この解釈には問題があるかもしれない。すなわち、今回の指数は企業のある一面（長期雇用をしてくれるか否か）のみを見ているに過ぎないということであった。今後、もう少し多面的な分析方法を考察したい。

第7章 60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因 －職業経歴の要因を含む実証分析

第1節 はじめに

現在の日本経済社会において、少子高齢化の問題は深刻化している。平成19年の『高齢社会白書』によると、日本総人口は、2006年に1億2,777万人で、2005年（1億2,777万人：平成17年「国勢調査」）に比べてほぼ横ばいになっている。65歳以上の高齢者人口は、過去最高の2,660万人（2005年2,567万人）となり、総人口に占める割合（高齢化率）も20.8%（2005年20.1%）となっている。今後労働力の不足や年金の財政負担などの問題がますます深刻化することが予測されている。これらの問題を解決するため、高齢者就業の促進は、重要な課題となっている。

高齢労働者は、過去の職業経歴、健康や年金などの状況が異なるため、引退期の就業形態¹の選択が異なると考えられる。雇用就業に対して、自営業は、企業で高齢者の就業を阻んでいる賃金・処遇制度の問題を持たなく、また、雇用の場に多くの場合に存在する定年退職の問題が存在せず、労働時間を自由的に選択することが可能であるため、高齢者が健康に合わせて就業時間を調整することができるメリットがある。そのため、自営業が高齢者就業の受け皿になると考えられる（清家 1998）。しかし、1950年代以降、雇用就業率が上昇した一方、非農自営業率は大幅低下し、とくに60歳以上高齢者の自営業率は低下している。このような変化の要因を明らかにするため、自営業を含む高齢者の就業形態の選択の決定要因に関する実証分析は必要である。

雇用就業と自営業の就業形態の選択の決定要因については、Stiglitz and Weiss (1981)、Coate and Tennyson (1992)、Evans and Leighton (1989)、Johansson (2000)、阿部・山田 (1998)、玄田 (2002) は、欧米と日本において、雇用就業と自営業就業の決定要因が異なることを示している。また、日本高齢者の就業形態に関する先行研究においては、馬 (2007a)、樋口・山本 (2002)、三谷 (2001)、橘木・下野 (1994) により、市場賃金、健康、年金制度がフル雇用就業、パート雇用就業、自営業、引退の確率に与える影響は、それぞれ異なることを示している。ただし、これらの先行研究では、職業経歴の影響は注目されていない。

本章で職業経歴が高齢者の就業に与える影響に関する実証分析を行う主な意義は以下の2点である。第一に、労働需要側からみると、現在の日本において、団塊の世代の定年退職に伴い、企業が技能継承の問題に直面しているため、専門的な知識・技術を持つ高齢者を活用することが必要である。一方、定型化の職務（例えば、事務職など）が非正規の若年層によって代替されやすい（日本労働研究機構(1987, 1998, 2000)；労働政策研究・研修機構(2007)）。

¹ 先行研究では、就業形態はフル雇用、パート雇用、自営業、その他に分けられる（馬2007a；樋口・山本2002；三谷2001；橘木・下野1994）。本章では、フル雇用およびパート雇用はすべて雇用就業とする。

そのため、企業は各職種に対する労働需要が異なると考えられる。第二に、労働供給側からみると、Richard (2004)、Bartel (1993)、Green (2003) は、欧米の場合、職種が高齢者の就業行動に影響を与えることを指摘している。清家・山田 (1996、2006)、清家・馬 (2008) は、日本において、55歳時点での職種が60歳代の男性高齢者の就業に影響を与えることを明らかにしており、馬 (2007a) は、職業キャリアが団塊世代における60歳以前の雇用就業と自営業就業の確率、および65歳時点での希望する雇用就業と自営業就業の確率に影響を与えることを示している。上記の先行研究によれば、職業経歴² (職種、職種変更の経験³) は、高齢者の就業形態の選択に影響を与えられられる。しかし、日本に関する先行研究では、55歳時点あるいは調査時点の職種を用いた実証分析が行われているが、職種変更の経験が高齢者の就業形態にどの程度影響を与えるかに関する実証分析を行っていない。また、職種をそのまま用いると、職種が賃金率に影響を与えるため、純粋な職種の効果と職種を通じる賃金の効果が混在しており、純粋な職種の効果は明確ではない。

本章では、以上の問題点を踏まえ、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査 (個人票)」(2000年、2004年) を用い、市場賃金率や年金制度などの各要因の影響を考察した上で、55歳時点の職種類型⁴と職種変更の経験が60歳代の就業形態に与える影響に着目して実証分析を行う。

本章の構成は以下の通りである。第2節で職業経歴と高齢者の就業行動に関する先行研究をサーベイし、第3節では分析枠組を説明する。第4節で調査データからみた職業経歴と就業形態の状況を概観し、第5節では計量分析を行い、その計測結果について説明する。最後に第6節では分析から得られた結果のまとめを行う。

第2節 先行研究のサーベイと本章の特徴

1. 就業決定に関する理論

就業および労働時間の決定について、新古典派の労働経済学理論によれば、労働者の就業選択は、留保賃金 (reservation wage)⁵ 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し、労働者の余暇が上級財である前提条件下では、非勤労所得⁶が上昇すると、労働時間が減少することが説明されている。また、市場賃金

² 本章では、「高年齢者就業実態調査」の設問項目に基づいて、職業経歴は、60歳前後の職種 (55歳時点での職種) と、60歳前後に職種変更状況の2種を指す。

³ 職種変更は、自発的職種変更と非自発的職種変更の2種に分けられる。つまり、高年齢期に、技能の低下や健康などの理由で、企業による出向、転籍という非自発的職種変更と、労働者が自発的に職種を転換することである (日本労働研究機構1998)。しかし、本章で用いた調査の個票では職種変更の種類が識別できないため、本章の計量分析では自発的職種変更、非自発的職種変更を区別せず、2種の職種変更をすべて「職種変更」とする。

⁴ 本章の職種類型については、第3節で詳しく説明する。

⁵ 以下の分析では、健康、年金 (公的年金、私的年金)、子供の数、非勤労所得などを留保賃金の指標として用いている。これらの説明変数の設定については、第3節で詳しく説明する。

⁶ 本章では、本人の仕事以外から得た収入を非勤労所得の代理指標として用いている。

率の上昇は、代替効果 (substitution effect) によって、労働時間を増加させる一方、余暇が上級財であれば所得効果 (income effect) によって、労働時間を減少させる方向にも働く。これらの理論によれば、労働者個々について、市場賃金率および留保賃金率が異なるため、就業形態の選択は各人で異なる。また、個人の余暇嗜好が異なるため、市場賃金率が同じでも、労働時間の選択が異なり、結果として就業形態の選択も異なるだろう。

市場賃金の決定について、人的資本理論 (Becker 1964) によれば、賃金が従業員の労働の限界生産性によって決定され、人的資本が労働の限界生産性を反映し、教育を通じて形成される「一般人的資本」 (general human capital) と、仕事を通じて技能・知識を習得する機会、すなわち企業内の教育訓練によって形成される「企業特殊的人的資本」 (special human capital) の上昇によって従業員の労働の限界生産性が向上するため、賃金が上昇することが説明されている。Becker (1964)、Mincer (1974) などの研究によれば、人的資本について、学歴が一般人的資本の代理指標として利用され、経験年数あるいは勤続年数が企業特殊的人的資本の代理指標として利用されている。また、職種も人的資本の代理指標として用いられている (小野 1989 ; 馬 2007b)。

職業経歴が高齢者の労働供給に与える影響の理由については、中年期までの職種は、労働者の人的資本となっていることと、各職種において、労働環境と労働条件が異なり、つまり、技能と身体健康の要件が異なることにあると考えられる。

以上の理論に基づいて、現在までに職業経歴が高齢者の就業行動に与える影響に関する実証分析がいくつか行われている。以下では、欧米、日本に関する先行研究の分析結果をまとめる。

2. 職業経歴が高齢者の就業に与える影響に関する先行研究

まず、欧米の先行研究を検討しておこうと思う。Green (2003) は、イギリスにおいて、産業構造と職業構造の変化に伴い、高技能職の労働需要が大きくなり、専門職、サービス職販売職の労働雇用が上昇することが高齢者の就業に影響を与えることを指摘している。

Richard (2004) は、アメリカの1992~2000年のHRS (Health and Retirement Study) の個票データを用い、55~60歳の高齢就業者 (男性と女性) の労働需要に関する分析を行った。分析により、仕事需要 (job demand) が早期退職の決定に影響を与え、1992年から2002年にかけて、肉体労働に対する労働需要が低下したとともに、定年退職の時期は、ブルーカラーがホワイトカラーより早くなったことを指摘している。

Martin and Grant (2005) は、カナダの45~57歳の中高齢者を分析対象にし、管理職、専門技術職者の仕事のストレスが他の職種より大きいいため、他の職種に比べ、退職時期は、管理職と専門職者が早いことを示している。

Hirsch, Macpherson and Hardy (2000) は、アメリカCPS-ORG (Current Population Survey Outing Rotation Group) の1983~1995年の個票データを用い、高齢者の就業率は、高技能職

者のほうが他の職種につく労働者より低いことを明らかにしている。

以上の先行研究によれば、欧米の場合、高技能職が高齢者の雇用就業の確率と引退時期に与える影響には、正の効果と負の効果の両方が存在することが検証されている。

次に、日本の先行研究についてみる。橘木・下野（1994）は、「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1980年）を用い、男性と女性の高齢者（55～69歳の年齢層）を分析対象にし、就業形態をフル雇用就業、パート雇用就業、自営業、無業の4種に分け、職種を55歳時のホワイトカラー、ブルーカラー、グレイカラーの3つのグループに分けて分析したが、この3つのグループにおける就業形態の選択の行動に差異が認められないことを指摘している。

清家・山田（1996）は、60歳以上の労働者個人を分析対象にし、「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1992年）を用い、プロビット分析とヘックマン二段階法の分析を行った。分析により、55歳時点で正社員であったこと、ホワイトカラー職種であったことが、高齢者の雇用就業に有意にプラスの影響を与えることを指摘している。

阿部・山田（1998）は、財団法人高年齢者雇用開発協会において実施された「高齢期における独立・自営支援に関する調査」の個票データを用いた分析により、過去の役職の職位が高いほど、自営業就業の確率が高くなることを示している。

小川（2002）は、総務庁統計局「就業構造基本調査」（1982年、1987年、1992年）の個票データを用い、多項ロジット分析を行い、前職の収入、現職の収入、前職の離職年齢、前職の経験年数、前職の企業規模、前職の職種（専門的・技術的職種、管理的職種、事務職、販売職の4種）が、雇用就業の確率に影響を与えることを述べている。

伊藤（2003）は、2002年の「定年到達者などの60歳台前半期における就業と生活」の個票データを用いたクロス集計の結果により、役職の職位が高いほど、定年前に企業による再就職斡旋によって定年後の職種の変更が小さいことを指摘している。

清家・山田（2006）は、総務省統計局「就業構造基本調査」5時点分（1982～2002年）の個票データを用い、過去20年間の日本の高齢者の雇用就業の変化を概観したうえで、離職ハザード分析とプロビット分析を行った。55歳当時の職種が継続雇用就業の選択に与える影響について、レファレンスグループの技能工・労務作業職に対して、それ以外の各職種（管理職、事務職、販売職、サービス職、保安職、農林漁業職、運輸・通信職）が就業率に有意なプラスの影響を与え、とくにホワイトカラーであった職業経歴は、高齢期の就業率を高めることを明らかにしている。

馬（2007a）は、2007年に労働政策研究・研修機構が実施した『「団塊の世代」の就業と生活ビジョンに関する調査』の個票データを用い、管理職を代表とするジェネラリスト、専門職を代表とするスペシャリストの職業キャリアが高齢者の就業決定に影響を与え、60歳以前の雇用者になる確率と65時点で雇用者を希望する確率は、ジェネラリストタイプがスペシャリストより高いことを示している。

山田（2007）は、労働政策研究・研修機構が2006年に実施した「高年齢者の継続雇用の実

態に関する調査」を用い、定年到達後に、異なる仕事内容を希望しており、かつその可能性が高い場合、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%上がることを指摘している。つまり、職種変更が雇用就業にマイナス（同一企業）とプラス（他の企業の再就職）の2種の効果を持つことを示している。ただし、この分析により、職種変更の経験が高齢者の就業形態の選択に与える影響が、明確となっていない。

清家・馬（2008）は、「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）を用い、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、1996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歳代の就業確率が上昇する幅は小さくなっている一方、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歳代の就業確率が上昇する幅は大きくなっていることを示している。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ての就業者のみならず、他の職種についての就業者の割合は大きくなることを指摘している。

日本の場合、橘木・下野（1994）以外の先行研究では、高技能職ほど、高齢者の就業確率が大きくなることが示されている。

職業経歴が高齢者の就業行動に与える影響に関する実証分析がいくつか行われているが、上記の先行研究には5つの問題点が残されている。

第一に、職種変更の経験が高齢者の就業に影響を与えることが考えられる。しかし、職種変更の経験を含む分析が行われていないため、職種変更の効果が明らかになっていない。

第二に、職種の種類に関する分析については、欧米の先行研究では、職種を高技能・低技能職、肉体・非肉体労働職の分類基準に基づいて細かく分類している。しかし、日本の場合、ホワイトカラー、ブルーカラーの分類がほとんどである。職種を類型化した上での日本に関する実証分析は必要である。

第三に、職種が賃金率に影響を与えると考えられる。ただし、先行研究では、職種をそのまま用いることがほとんどである。そのため、純粋な職種の効果と職種を通じる賃金の効果が混在しており、職種の効果は明確ではない。

第四に、先行研究では、男性に限定する分析が多く、女性高齢者に関する分析は少ない。女性高齢者の就業形態の選択の決定要因は、明らかになっていない。

第五に、マクロ経済の変動が、高齢者を含む労働需給に影響を与えると考えられる。個人票を用いた先行研究では、マクロ要因（例えば、失業率、有効求人倍率など）を考慮した分析が、ほとんど行われていない。

先行研究の問題点を踏まえ、本章は以下の特徴を持つ。

第一に、職業経歴の指標を、55歳当時の職種類型と職種変更の経験の2種にして分析する。

第二に、職種を類型化した上で実証分析を行う。具体的にいえば、近年の欧米の先行研究

を参考にし、また、日本の労働市場と企業状況を考慮したうえで、職種は、高技能肉体職、高技能非肉体職、低技能職肉体職、低技能非肉体労働職の4種のタイプに分けて分類した上で、4種の職種類型がそれぞれ高齢者の就業形態に与える影響を考察する。

第三に、市場賃金率を統御した上で、純粋な職種の効果を考察することができる。

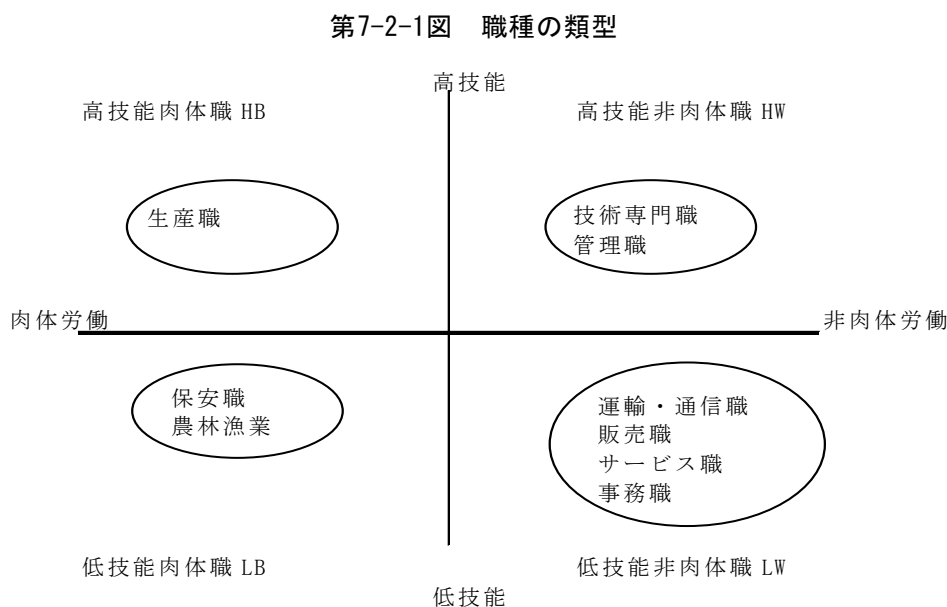
第四に、男性、女性のサンプルに分けて分析をした上で、男女の差異も考察する。

第五に、地域別の失業率、有効求人倍率を活用して、マッチングデータを用いた分析を行い、マクロ経済要因の影響を考察することもできる。

3. 職種の類型化

まず、職種の類型化については、前述したように、欧米の先行研究によれば、職種が非肉体労働職 (skill demand job、ホワイトカラー) と肉体労働職 (ブルーカラー、physical demand job)、あるいは高技能職、低技能職に分類されている (Richard 2004 ; Bartel 1993) ⁷。

本章では、第7-2-1図で示されるように、2つの分類基準を参考にした上で、職種類型は、高技能非肉体労働職 (例えば、管理職、専門職)、高技能肉体労働職 (生産職)、低技能非肉体労働職 (運輸・通信職、販売職、事務職、サービス職)、低技能肉体労働職 (保安職、農林漁業職) の4種に分類している。



注：筆者作成。

4. 職業経歴が高齢者の就業形態に与える影響の推測

まず、職種類型が就業形態に与える影響に、2つの効果が存在すると考えられる。この2つ

⁷ Richard(2004)は、職種を非肉体労働職と肉体労働職の2種に分類している。一方、Bartel (1993) は、職種を高技能職と低技能職の2種に分類している。

の効果について、以下では高技能非肉体職を例として説明する。

第一に、マイナス効果である。雇用就業に与える影響について、労働需要は、高技能非肉体職者が低技能肉体労働職者より大きい可能性が存在するが、低技能肉体労働職者に比べ、高技能非肉体職者の賃金所得が年功的に上昇し、貢献と賃金の乖離度が大きくなければ、60代以後に雇用される確率が低くなると考えられる（マイナス効果）。また、自営業就業に与える影響について、定年前の高技能非肉体職者は、賃金所得は雇用就業者が自営業より高くなれば、自営業者になるリスクが大きくなる可能性が存在する。そのため高賃金の高技能非肉体職者は、定年前に自営業者になる確率は小さくなると考えられる（マイナス効果）。

第二に、プラス効果である。高技能非肉体職者は、専門知識・技能が活用できれば、また、その高い賃金所得が自営業の資本金として利用できれば、彼らが自営業者になる確率は、低技能肉体労働職者より大きくなると考えられる（プラス効果）。

本章では、高技能非肉体職が自営業就業に与えるプラスの効果が大きく、それが雇用就業に与えるマイナスの効果が大きいことを予想している。

次に、職種変更経験が就業形態に与える影響については、以下のことが考えられる。

第一に、雇用就業の場合、職種変更の1つの理由が企業による出向・転籍にあると考えられる。したがって、職種変更の経験が60歳代の雇用就業にマイナスの影響を与えることが考えられる。

第二に、労働者は、高年齢期の状況に合わせて、自発的に職種を変更した上で、自営業に起業することも考えられる。したがって、職種変更の経験が自営業就業にプラスの影響を与える可能性が存在する。

次節では、これらの疑問を解明するため、職業経歴を含む高齢者の就業形態の選択の決定要因に関する計量分析を行う。次に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

高齢者の就業形態に関する実証分析では、多項ロジット分析の方法を用いている。ただし、計量分析では以下のような2つの問題に留意する必要がある。第一に、賃金関数のOLS推定において、就業者の賃金しか計測できないため、サンプル・セレクション・バイアスの問題が存在する可能性がある。そのため、本章では、ヘックマン二段階推定法を用いて賃金関数を推定する。第二に、市場賃金率と就業形態の選択における内生性の問題である。この問題に対応するため、賃金率の推定値を用いている。第三に、公的年金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、公的年金の推定値を用いている⁸。

⁸ 公的年金と就業形態における同時決定の問題に対応する他の方法がある。1つの方法は、清家（1994）のように「厚生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。しかし、近年在職老齢年金制度の改正によ

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、市場賃金率の推定値を求める。次に、市場賃金率の推定値を公的年金関数に代入して公的年金の推定値を求める。最後に、市場賃金率の推定値、公的年金の推定値を用いて60歳代の就業形態に関する多項ロジット分析を行う。以上のモデルを定式化にすると、本章の推定式が(1)式から(4)式まで示される。

まず、ヘックマン二段階賃金関数の推定式は、(1)式、(2)式で示す。

$$\ln W_i = \alpha + \theta P_i + v_{1i} \quad (1)$$

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

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

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

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

P : 年齢、年齢の二乗、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、55歳以後の転職ダミー、職種変更ダミー、地域別失業率、地域別有効求人倍率、首都圏ダミー、

M : 年齢、年齢の二乗、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、健康ダミー、定年経験ありダミー、雇用延長経験ありダミー、定年直後の職種変更ありダミー、年金以外の非勤労所得、家族人数、厚生年金受給資格ダミー、個人年金額、地域別失業率、地域別有効求人倍率、首都圏ダミー

(1)式、(2)式では、添字*i*は個人*i*、 P_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、 θ 、 δ はそれぞれの要因の推定係数、 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ミルズ比

$\lambda (\lambda_i = \frac{\phi(\delta M_i)}{\Phi(\delta M_i)})$ 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、公的年金関数は(3)式で示す⁹。

り、厚生年金受給資格が高齢者の就業に与えるマイナスの影響が小さくなると考えられる。もう1つの方法は、小川(1998)のように、在職老齢年金受給額を用いて本来年金を逆算するものである。しかし、「高年齢者就業実態調査(個人票)」(2004年)では、在職老齢年金額に関する設問項目が設定されていない。以上の理由で、本章では、55歳時点での雇用者の情報を活用して公的年金の推定値を用いて分析する。

⁹ 公的年金関数については、OLS推定にサンプル・セレクション・バイアスの問題が存在すると考えられる。ただし、ヘックマン二段階法を用いた推定結果によれば、逆ミルズ比は統計的に有意ではない結果が得られた。そのため、年金関数のOLS推定のみを掲載している。

$$PEN_h = b + \kappa_1 H_h + \kappa_2 Ln\hat{W}_h + \mu_h \quad (3)$$

$Ln\hat{W}_h$: 市場賃金率の推定値

H : 年齢、年齢の二乗、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、首都圏ダミー、

(3)式では、添字 h は個人 h 、 $Ln\hat{W}_h$ は市場賃金率の推定値、 H_h は市場賃金率以外の公的年金に影響を与える各要因、 κ_1 、 κ_2 はそれぞれの要因の推定係数、 μ_h は誤差項を示す。

最後に、多項ロジット分析の推定式は (4) 式の通りである。

推定式は以下の通りである。まず、就業形態の確率に関する多項ロジット分析の推定式は式(4)で示される¹⁰。

$$\Pr(Y = n) = \frac{\exp(\sum_{j=0}^p \beta_{1jn} X_{jn} + \beta_{2n} Ln\hat{W}_n + \beta_{3n} PEN\hat{N}_n + \beta_{4n} OCCTURN_n + \beta_{5n} OCC_n)}{\sum_{m=1}^r \exp(\sum_{j=0}^p \beta_{1jm} X_{jm} + \beta_{2m} Ln\hat{W}_m + \beta_{3m} PEN\hat{N}_m + \beta_{4m} OCCTURN_m + \beta_{5m} OCC_m)} \quad (4)$$

m : 就業形態の選択肢 ($m = 1 \dots n \dots \gamma$)

$Ln\hat{W}$: 市場賃金率の推定値

$PEN\hat{N}$: 公的年金額の推定値

$OCCTURN$: 職種変更経験ありダミー

OCC : 55歳時点の職種類型 (高技能非肉体労働職、高技能肉体労働職、低技能非肉体労働職、低技能肉体労働職)

X : 年齢、年齢二乗、55歳当時の企業規模ダミー、定年経験ありダミー、雇用延長経験ありダミー、個人年金額、年金以外の非勤労所得、家族人数、首都圏ダミー、地域別失業率、地域別有効求人倍率

式(4)において、 $\Pr(Y_i = n)$ は就業形態 n を選択する確率、 X_j は市場賃金率、公的年金額、職種変更経験、55歳時点の職種類型以外の就業形態の確率に影響を与える各要因 j をそれぞれ示す。 m はそれぞれの就業形態のタイプ (例えば、雇用就業、自営業、他の就業、引退)、 n は選択された1つの就業形態タイプをそれぞれ表す。

¹⁰ 多項ロジットモデルに関する詳細な説明については、Green (2003) を参照されたい。

2. データの説明および変数の設定

本章では厚生労働省の「高年齢者就業実態調査（個人票）」（2000年、2004年）の個票データを用いて分析する。以下では、変数の設定について説明する（第7-3-1表の参照）

第7-3-1表 就業形態に関する多項ロジット分析の変数設定

変数名	設定方法
被説明変数 就業形態のカテゴリー変数	就業形態=1（雇用就業：①会社、団体などの役員（会社経営、役員等）であった ②会社、団体などに雇われて仕事をしていた（雇用者）） =2（自営業就業：商店、工場、農家などの自家営業（自営業主の場合をいいます）） =3（他の就業：①家庭で内職をしていた、 ②家業（自家営業）の手伝いをしていた ③近所の人や会社などに頼まれて、任意に行う仕事をしていた ④シルバー人材センターを通じて仕事をしていた） =4（引退：収入になる仕事をしなかった）
説明変数 男性ダミー	男性=1、女性=0
市場貸金率（推定値）	推定値
年齢	調査時点の年齢に関する質問項目に基づく設定
職業経歴 ①55歳当時の職業ダミー	高技能肉体職HB（生産工程・労務職=1、その他=0） 低技能肉体職LB（保安職、農林漁業職=1、その他=0） 高技能非肉体職HW（専門・技術職、管理職=1、その他=0） 低技能非肉体職LB（運輸・通信職、販売職、サービス職、事務職=1、その他=0）
②職種変更ダミー	定年に到達（定年前に退職）した直後の時期に仕事をしたときの職種は、定年（定年前退職）前の職種と同じ=0、違う職種=1
55歳当時の企業規模ダミー	小規模ダミー（従業員人数は1人～99人=1、その他=0） 中規模ダミー（従業員人数は100～999人=1、その他=0） 大規模+官庁ダミー（従業員人数は1000人以上+官庁=1、その他=0）
定年経験ありダミー	「あなたは55歳以降現在までに定年を経験したことがありますか」に基づく 定年したことがある=1、その他=0
雇用延長経験ダミー	定年に到達（定年前に退職）した直後の時期に勤務先の会社で勤務延長の形で働いていた=1、その他=0
健康ダミー	元気=1、あまり元気でない+病気がち・病気=0
非勤労所得	「仕事以外からの収入」の質問項目に基づく設定
家族人数	「あなたを含めた同居の家族は何人ですか」の質問項目に基づく設定
公的年金（推定値）	厚生年金、企業年金、共済年金の合計値から求めた推定値
個人年金	個人年金額の実際値
首都圏ダミー	東京都=1、その他=0
地域マクロ経済要因 ①失業率	地域別（都道府県別）・年代別の失業率（「労働力調査」）
②有効求人倍率	地域別（都道府県別）・年代別の有効求人率（「職業安定業務統計」）

出所：筆者作成。

第一に、被説明変数については、賃金関数では、「時間当たり賃金率」を被説明変数として設定している。時間当たり賃金率は、月給（＝雇用者及び自営業者を含む「仕事からの収入」）を毎月の労働時間（1日あたり労働時間×月労働日数）で割ったものである。公的年金関数では、各種の公的年金（厚生年金、共済年金など）の金額を、被説明変数とする。また、

多項ロジット分析では、就業形態のカテゴリ変数を被説明変数とする。就業形態は、雇用就業、自営業就業、その他の就業、引退の4種に分けられる。

第二に、説明変数については、職業経歴、年金制度、定年制度、雇用延長制度、年齢、健康、非勤労所得、マクロ経済などの要因が高齢者の就業形態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。各変数の設定が第7-3-1表で示される¹¹。

(1) 職業経歴の要因について、55歳時点の職種が人的資本の一部になると考えられる。過去の職種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・山田 1996)。過去の職種の影響を考察するため、それぞれの職種を類型化し、高技能非肉体労働職ダミー(専門・技術職、管理職=1、その他=0)、高技能肉体労働職ダミー(生産工程・労務職=1、その他=0)、低技能非肉体労働職ダミー(運輸・通信職、事務職、サービス職、販売職=1、その他=0)、低技能肉体労働職ダミー(保安職、農林漁業職=1、その他=0)をそれぞれ設定している。

また、職種変更の経験の影響を考察するため、「定年に到達(あるいは定年前に退職)した直後に仕事をしたときの職種は、定年(あるいは定年前退職)前の職種と同じですか」という質問項目を利用し、職種変更ダミー(同じ職種=1、違う職種=0)を設定している。

(2) 年金制度の影響を統御するため、公的年金と個人年金を説明変数として設定する。同時決定の問題を回避するため、公的年金の推定値を用いる。

(3) 定年制度と雇用延長制度の影響をコントロールするため、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)、雇用延長ダミー(勤務先の会社等で勤務延長の形で働いていた場合=1、その他=0)を設定している¹²。

(4) 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。本章では、年齢の影響をコントロールするため、年齢、年齢二乗を説明変数として用いる。

(5) 55歳時の企業規模が高齢者の就業に影響を与える可能性がある。この影響を統御するため、55歳時の企業規模ダミーを設定している¹³。

(6) 留保賃金の効果を統御するため、健康ダミー(元気=1、あまり元気でない、病気がち・病気=0)、非勤労所得(「仕事以外から得た収入」の設問項目に基づく)、家族人数(「あなたを含めた同居の家族は何人ですか」という設問項目に基づく)をそれぞれ設定している。

(7) 最後に、失業率などのマクロ経済要因が高齢者の就業形態に影響を与えることが考えられる。本章では、地域ダミーの情報を活用し、「労働力調査」における年代別・地域別(都

¹¹ 本章では、2000年と2004年に関する2時点の分析を行ったが、消費者物価指数による調整をしなかった。その理由は、以下の3点である。(1) 本研究は、2時点の推定値のパラメータの大きさと有意水準を比較したが、タイムシリーズの分析となっていない。(2) 物価指数が計算方法によって異なる。つまり、物価指数の計算法自身に対する議論がある。(3) 2000年を100とすれば、2004年の物価指数は101.89%となっており、両者の差異が大きい。以上のことを考慮して、2000年と2004年のそれぞれの実際値を用いて分析に大きなバイアスがないと考えられる。

¹² 定年経験が高齢者就業に与える影響に関する分析については、清家・山田(1996、2006)を参照されたい。

¹³ 企業規模ダミーについては、具体的に、1~99人を「小規模」、100~999人を「中規模」、「1000人以上+官庁」を「大規模+官庁」としてそれぞれのダミー変数を設定した。

道府県別)の失業率と厚生労働省の「職業安定業務統計」の有効求人倍率を「高年齢者就業実態調査」のデータベースにマッチングして「失業率」、「有効求人倍率」の説明変数を設定している。

第7-3-2表 標本の記述統計量

変数	雇用就業	自営業就業	その他の就業	引退	
2000年					
賃金率 (LnW推定値)	7.1251	6.9810	6.9460	7.0331	
男性	0.7779	0.8435	0.5262	0.5661	
年齢 (歳)	62.7697	64.2381	64.2791	64.2342	
55歳当時の職種					
	高技能肉体職HB	0.3783	0.5038	0.5805	0.4359
	低技能肉体職LB	0.0442	0.0639	0.0365	0.0269
	高技能非肉体職HW	0.3124	0.2180	0.1125	0.2170
	低技能非肉体職LW	0.2651	0.2143	0.2705	0.3201
職種変更ダミー	0.1756	0.2517	0.1890	0.0639	
健康ダミー	0.8676	0.7789	0.7006	0.5976	
55歳当時の企業規模					
	小規模	0.3381	0.5102	0.5756	0.4374
	中規模	0.2708	0.2381	0.2267	0.2566
	大規模+官庁	0.3911	0.2517	0.1977	0.3059
定年経験ありダミー	0.2670	0.3299	0.3576	0.3739	
雇用延長経験ありダミー	0.1565	0.0748	0.0698	0.0811	
年金制度					
	公的年金(推定値)	9.7033	11.1259	9.2328	9.9356
	個人年金	0.0804	0.1259	0.1047	0.2135
非勤労所得	13.4852	14.1463	13.3808	16.0242	
家族人数 (人)	2.8151	3.3707	3.1279	2.7381	
首都圏ダミー	0.1028	0.0340	0.0581	0.0910	
失業率 (%)	4.6232	4.2636	4.3637	4.6310	
有効求人倍率 (倍)	0.6444	0.6921	0.6724	0.6361	
2004年					
賃金率 (LnW推定値)	6.9856	6.8966	6.8949	6.9450	
男性	0.6902	0.7166	0.5381	0.5538	
年齢 (歳)	63.6387	64.5668	64.8318	65.0751	
55歳当時の職種					
	高技能肉体職HB	0.3074	0.3326	0.3704	0.3194
	低技能肉体職LB	0.0238	0.0629	0.0419	0.0309
	高技能非肉体職HW	0.3705	0.2876	0.2304	0.3080
	低技能非肉体職LW	0.2983	0.3169	0.3573	0.3418
職種変更ダミー	0.1255	0.1390	0.1111	0.0775	
健康ダミー	0.8481	0.7647	0.7619	0.5908	
55歳当時の企業規模					
	小規模	0.4740	0.6631	0.6143	0.4608
	中規模	0.2377	0.1658	0.2206	0.2736
	大規模+官庁	0.2760	0.1364	0.1540	0.2581
定年経験ありダミー	0.4416	0.5856	0.4921	0.4274	
雇用延長経験ありダミー	0.1382	0.0642	0.0825	0.1052	
年金制度					
	公的年金(推定値)	13.9466	12.4492	12.6801	14.3095
	個人年金	0.4475	0.7406	0.3968	0.5458
非勤労所得	14.6419	14.5267	13.0000	16.3365	
家族人数 (人)	2.7646	3.4733	3.1508	2.6909	
首都圏ダミー	0.1141	0.0936	0.1000	0.0885	
失業率 (%)	4.5806	4.4743	4.4976	4.5980	
有効求人倍率 (倍)	0.9242	0.9140	0.9167	0.9045	

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：標本の平均値のみを掲載している。

最後に、計量分析の対象について説明する。「高年齢者就業実態調査」(個人票)は調査時点での55~69歳の高齢者(男女計)個人の就業状況に関する全国範囲の調査である。サンプル総数は、2000年が19,595人、2004年が17,835人である。計量分析の標本選定については、まず、55歳時点での雇用者のサンプルを抽出する。つまり、55歳時点での非雇用者、非就業

者は分析対象となっていない。次に、2000年、2004年の調査時点で60～69歳の男女高齢者を分析対象とした。さらに、職種変更の経験が高齢者の就業形態に与える影響を考察するため、調査票の「あなたは定年に到達（又は定年前に退職）した直後の時期に仕事をしていましたか」の質問について「仕事をしていた」と回答した者に対する調査項目における、「その時の職種は、定年前（又は定年前退職）の職種と同じですか」の選択肢（①同じ職種 ②違う職種）を活用した。そのため、計量分析の対象は、定年に到達（又は定年前に退職）した直後の時期に仕事をしていた者に限定されている。つまり、本章では、計量分析の対象は、(1) 55歳時点での雇用者、(2) 定年に到達（又は定年前に退職）した直後の時期に仕事をしていた者、(3) 調査時点で60～69歳の男女高齢者、の三つの条件に満たされた労働者である。欠損値と異常値を除外した後のサンプルは、2000年が5,241人（男性が3,417人、女性が1,824人）、2004年が6,551人（男性が3,978人、女性が2,573人）になる。標本の記述統計量を第7-3-2表で示している。

第4節 クロス集計の結果

1. 55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況

55歳当時の職種類型別の就業形態の状況を第7-4-1表、第7-4-2表、第7-4-3図、第7-4-4図で示す。クロス集計により、以下のことがわかる。

第7-4-1表 2000年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況

	単位：%			
	高技能肉体職	低技能肉体職	高技能非肉体職	低技能非肉体職
	全体			
雇用就業	37.84	24.66	26.50	24.71
自営業就業	13.43	17.64	15.82	15.26
他の就業	8.44	10.04	9.02	9.29
引退	40.28	47.67	48.66	50.73
	男性			
雇用就業	35.85	39.28	39.92	39.07
自営業就業	22.65	30.57	24.23	26.37
他の就業	6.02	5.27	4.44	5.11
引退	35.47	24.87	31.41	29.46
	女性			
雇用就業	15.93	15.83	16.26	16.06
自営業就業	8.77	9.84	9.41	8.54
他の就業	12.51	12.91	12.51	11.83
引退	62.79	61.42	61.82	63.60

出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-2表 2004年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況

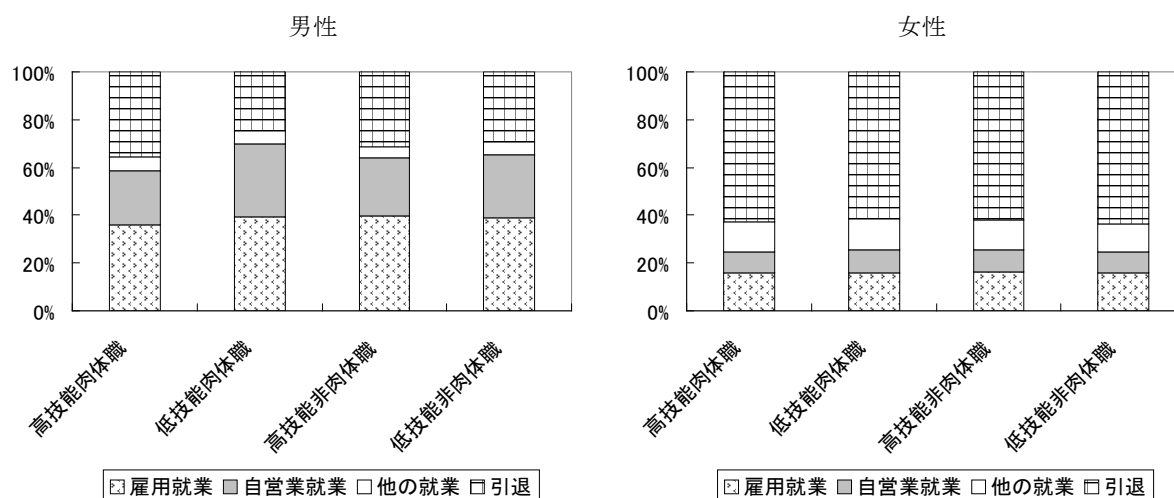
単位：%

	高技能肉体職	低技能肉体職	高技能非肉体職	低技能非肉体職
全体				
雇用就業	35.95	28.74	43.02	34.35
自営業就業	5.81	11.34	4.99	5.45
他の就業	11.11	12.96	6.86	10.55
引退	47.14	46.96	45.13	49.65
男性				
雇用就業	41.62	33.71	45.20	42.24
自営業就業	6.53	9.14	5.30	8.71
他の就業	9.92	9.71	6.25	7.28
引退	41.93	47.43	43.25	41.77
女性				
雇用就業	26.49	16.67	33.33	30.57
自営業就業	4.61	16.67	3.61	3.89
他の就業	13.09	20.83	9.55	12.11
引退	55.81	45.83	53.50	53.43

出所：2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

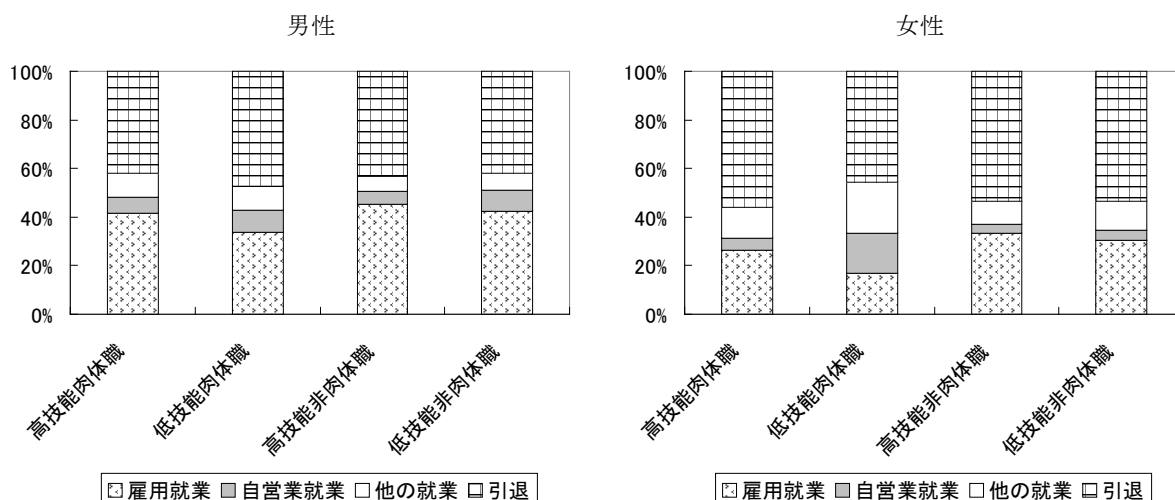
第7-4-3図 2000年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況



出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-4図 2004年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況



出所：2000年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況を見る。2000年の場合、雇用就業者の割合は、高技能肉体職（37.84%）が一番多く、低技能肉体職（24.66%）が一番少ない。自営業者の割合は、低技能肉体職（17.64%）が一番多く、高技能肉体職（13.43%）が一番少ない。「他の就業」の労働者の割合は、低技能肉体職（10.04%）が一番多く、高技能肉体職（8.44%）が一番少ない。また、引退者の割合は、低技能非肉体職（50.73%）が一番多く、高技能肉体職（40.28%）が一番少ない。一方、2004年の場合、雇用就業者の割合は、高技能非肉体職（43.02%）が一番多く、低技能非肉体職（28.74%）が一番少ない。自営業者の割合は、低技能肉体職（11.34%）が一番多く、高技能非肉体職（4.99%）が一番少ない。「他の就業」の労働者の割合は、低技能肉体職（12.96%）が一番多く、高技能非肉体職（6.86%）が一番少ない。また、引退者の割合は、低技能肉体職（49.96%）が一番多く、高技能非肉体職（45.13%）が一番少ない。

2時点とも、55歳時点での高技能職者が60歳代の雇用者になる割合が大きく、55時点での低技能肉体職者が60歳代の自営業者と他の就業の労働者になる割合が多く、また、低技能肉体職者の場合、引退者になる割合が多い。55歳までに蓄積された職種の経験が高齢者の人的資本の一部である。高技能職者ほど、人的資本の蓄積が多いと考えられる。上記の集計結果により、55歳までの職種類型が60歳代の就業形態に影響を与え、人的資本が高い高技能職者ほど、雇用就業者になる可能性が高くなる一方、人的資本の蓄積が少ない低技能肉体職者の場合、自営業者、他の就業者、引退者になる可能性が高いことがうかがえる。

第二に、男女を比較する。2時点とも、各職種類型においても、概ね女性の場合、雇用就業者、自営業者の割合が男性より少ない一方、他の就業者、引退者の割合が男性より多い。各職種類型において、各就業形態の割合の男女差異は、雇用就業者が一番大きい。つまり、雇用就業における男女の格差は、他の就業形態より大きいことが示される。

第三に、2時点の変化をみる。全体的にみると、各職種類型において、高技能非肉体職、低技能肉体職、低技能非肉体職の場合、2000年に比べ、2004年の場合、引退者の割合が小さくなる一方、高技能肉体職の場合、2000年に比べ、2004年の場合、引退者の割合が大きくなる。非肉体職の場合、就業者の割合が上昇する一方、高技能肉体職の場合、就業者の割合が低下することが観察される。ただし、男性の場合、2000年に比べ、2004年の場合、各職種類型においても、引退者の割合が多くなる一方、女性の場合、引退者の割合が少なくなる。つまり、2000年に比べ、2004年の場合、各職種類型においても、男性の就業者の割合が低下する一方、女性の場合、就業者の割合が多くなる。女性高齢者における就業者の割合が上昇することにより、高齢者全体における60歳代の就業者の割合が上昇することがうかがえる。ここで、男性高齢者における引退者の割合が上昇することに注意する必要がある。

2. 職種変更経験別の就業形態の状況

職種変更経験別の就業形態の状況を第7-4-5表、第7-4-6図、第7-4-7図で示す。これらの集計結果により、以下のことが示される。

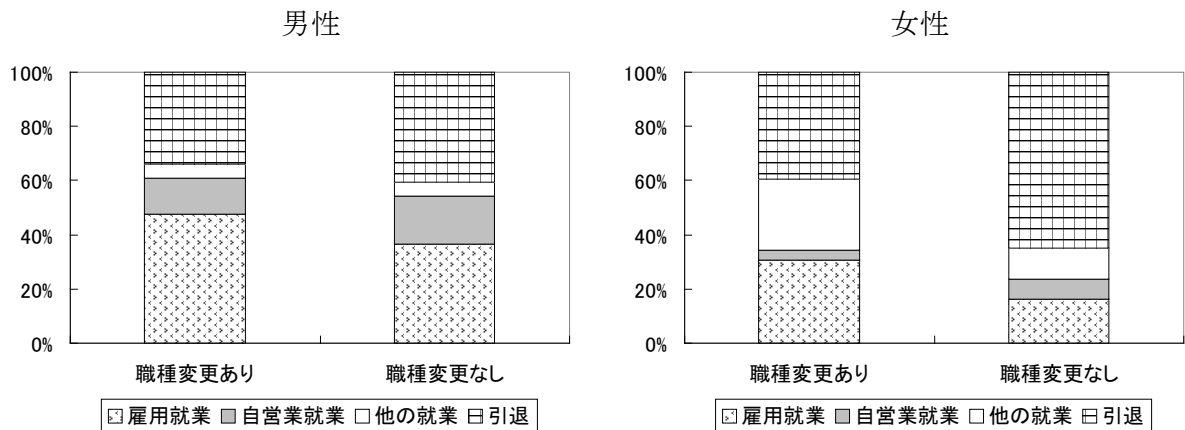
第7-4-5表 職種変更経験別の就業形態

	2000年		2004年	
	職種変更経験あり	職種変更経験なし	職種変更経験あり	職種変更経験なし
全体				
雇用就業	43.90	25.67	44.33	26.73
自営業就業	11.25	12.35	7.74	9.48
他の就業	9.83	8.31	10.41	10.14
引退	35.02	53.67	37.52	53.64
男性				
雇用就業	47.57	36.41	49.02	37.09
自営業就業	13.36	17.66	7.16	13.64
他の就業	5.26	5.17	7.51	8.05
引退	33.81	40.76	36.31	41.22
女性				
雇用就業	30.66	16.14	30.53	17.36
自営業就業	3.65	7.65	9.47	5.72
他の就業	26.28	11.09	18.95	12.03
引退	39.42	65.12	41.05	64.89

出所：2000年と2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

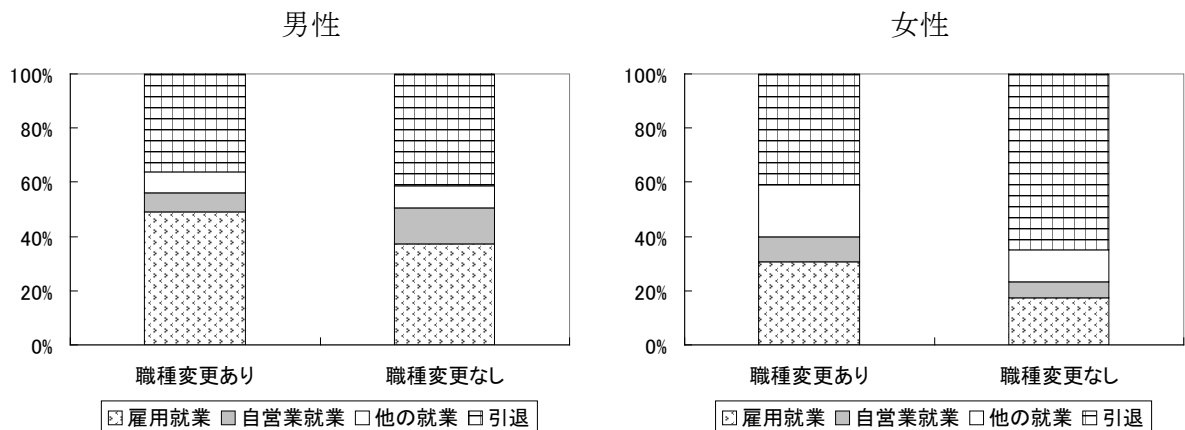
注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-6図 2000年：職種変更経験別の就業形態



出所：2000年「高齢者就業実態調査」より計算。
 注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-7図 2004年：職種変更経験別の就業形態



出所：2004年「高齢者就業実態調査」より計算。
 注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況を見る。2時点とも、職種変更経験ありの場合に比べ、職種変更経験なしの場合、雇用就業者の割合、他の就業者の割合が少ない一方、自営業者の割合が若干多くなり、引退者の割合が大幅多くなる。同じ職種を持つ高齢者は、自営業者や引退者になる可能性が高く、一方、職種変更をすれば、雇用就業者になる可能性が高くなることがうかがえる。職種変更経験が高齢者の就業形態に関連することが示される。

第二に、男女を比較する。2時点とも、男女とも、職種変更経験ありに比べ、職種変更経験なしの場合、引退者の割合が多い。ただし、女性の場合、引退者の割合における職種変更経験別間の差異が男性より大きい。職種変更経験が就業者の割合に与える影響は、女性が男性より大きい。

3. 定年経験別の就業形態の状況

定年経験別の就業形態の状況を第7-4-8表、第7-4-9図、第7-4-10図で示す。これらの集計結果により、以下のことが示される。

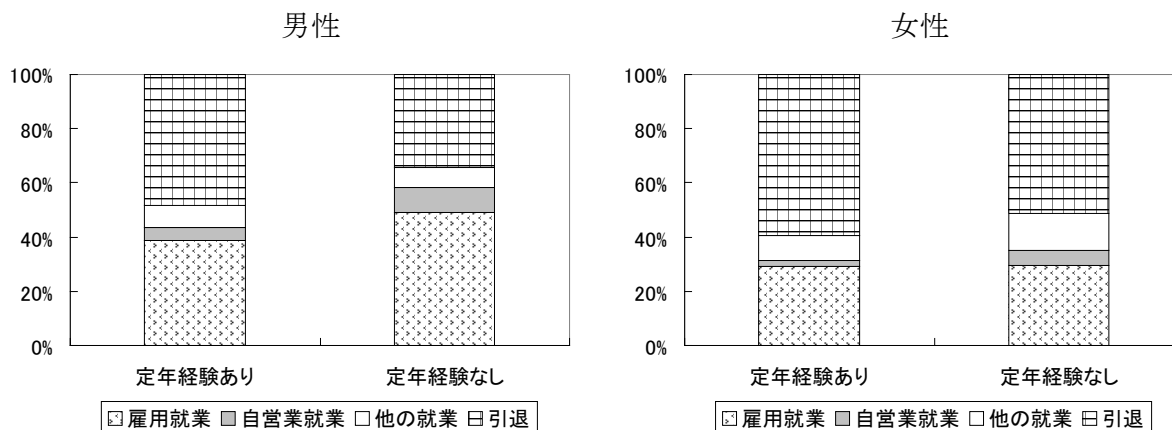
第7-4-8表 定年経験別の就業形態の状況

単位：%

	2000年		2004年	
	定年経験あり	定年経験なし	定年経験あり	定年経験なし
全体				
雇用就業	35.95	38.66	38.66	22.32
自営業就業	4.05	7.16	7.16	10.51
他の就業	8.41	10.84	10.84	9.80
引退	51.59	43.34	43.34	57.37
男性				
雇用就業	38.77	49.08	49.08	33.09
自営業就業	4.73	9.15	9.15	14.84
他の就業	8.04	7.48	7.48	8.25
引退	48.46	34.29	34.29	43.82
女性				
雇用就業	29.01	29.48	29.48	11.34
自営業就業	2.37	5.40	5.40	6.09
他の就業	9.33	13.81	13.81	11.39
引退	59.29	51.31	51.31	71.18

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

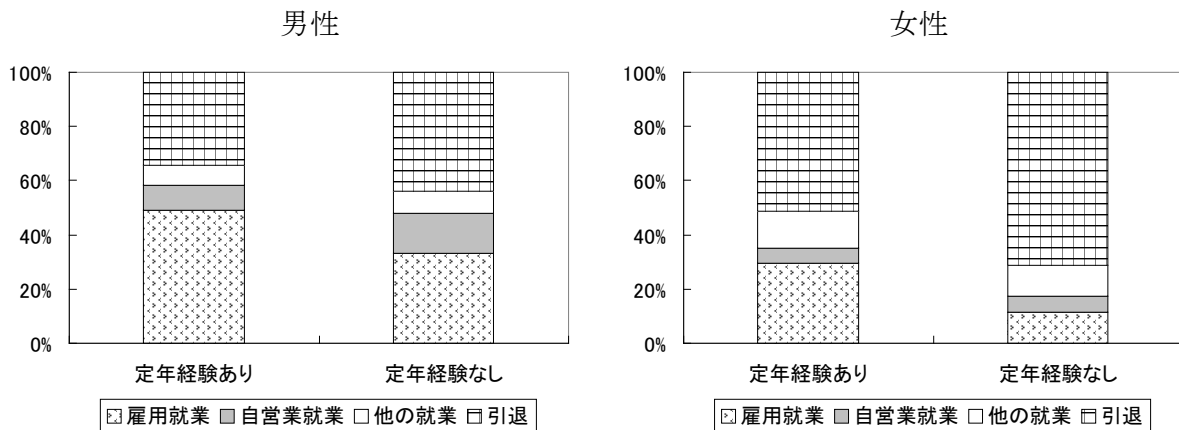
第7-4-9図 2000年：定年経験別の就業形態の状況



出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-10図 2004年：定年経験別の就業形態の状況



出所：2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況を見る。2000年の場合、定年経験ありの場合に比べ、定年経験なしの場合、引退者の割合が少ないが、雇用就業、自営業就業、他の就業者の割合が多い。一方、2004年の場合、定年経験ありの場合に比べ、定年経験なしの場合、自営業者、引退者の割合が多いが、雇用就業、他の就業者の割合が少ない。2000年に比べ、2004年の場合、定年経験が高齢者の雇用就業に与えるマイナスの影響が小さくなり、定年経験をしても、定年後に雇用就業者の割合が上昇していることがうかがえる。

第二に、男女を比較する。2000年の場合、男女とも、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、引退者の割合が少ないが、引退者における定年経験別間の差異は、男性が女性より大きい。一方、2004年の場合、男女とも、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、引退者の割合が多いが、引退者における定年経験別間の差異は、女性が男性より大きい。2000年に比べ、2004年の場合、定年経験が高齢者の引退者・就業者になることに与える影響は、女性が男性より大きくなることが示された。

また、雇用就業者の割合については、2000年において、男女とも、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、雇用者の割合が多いが、雇用者の割合における定年経験別間の差異は、男性が女性より大きい。一方、2004年において、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、雇用者の割合が少なく、また、雇用者の割合における定年経験別間の差異は、女性が男性より大きい。2000年に比べ、2004年の場合、定年経験が高齢者の雇用就業に与える影響は、女性が男性より大きくなることが見て取れた。

4. 健康状況別の就業形態

健康状況別の就業形態の状況を第7-4-11表、第7-4-12図、第7-4-13図で示しており、以下のことが見て取れる。

第7-4-11表 健康状況別の就業形態の状況

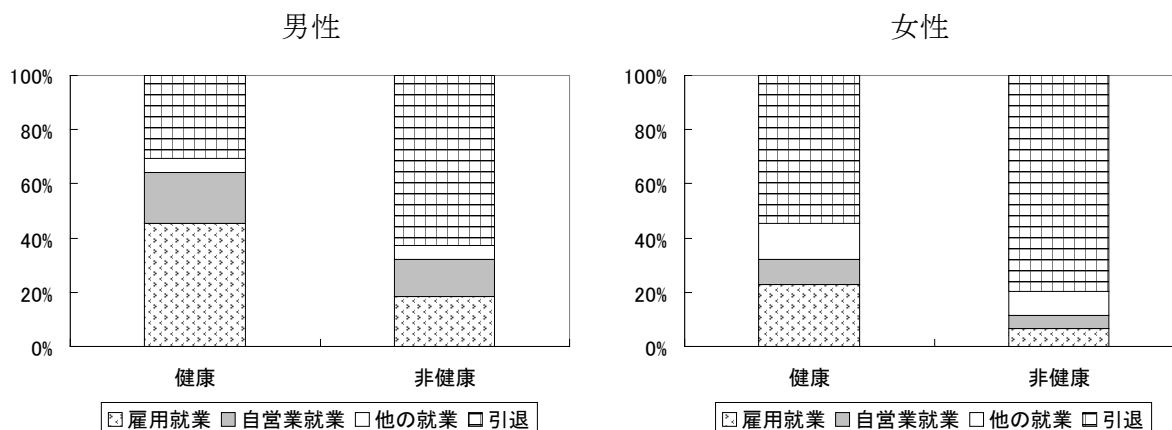
単位：％

	2000年		2004年	
	健康	非健康	健康	非健康
全体				
雇用就業	34.66	11.53	35.01	13.16
自営業就業	14.35	8.48	10.69	6.65
他の就業	8.95	7.32	11.32	7.76
引退	42.04	72.67	42.98	72.43
男性				
雇用就業	45.33	18.37	45.32	20.85
自営業就業	18.90	13.56	14.49	9.33
他の就業	5.07	5.41	8.44	6.91
引退	30.69	62.66	31.74	62.91
女性				
雇用就業	22.89	6.71	23.82	7.24
自営業就業	9.34	4.89	6.57	4.58
他の就業	13.22	8.67	14.45	8.41
引退	54.54	79.73	55.17	79.78

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

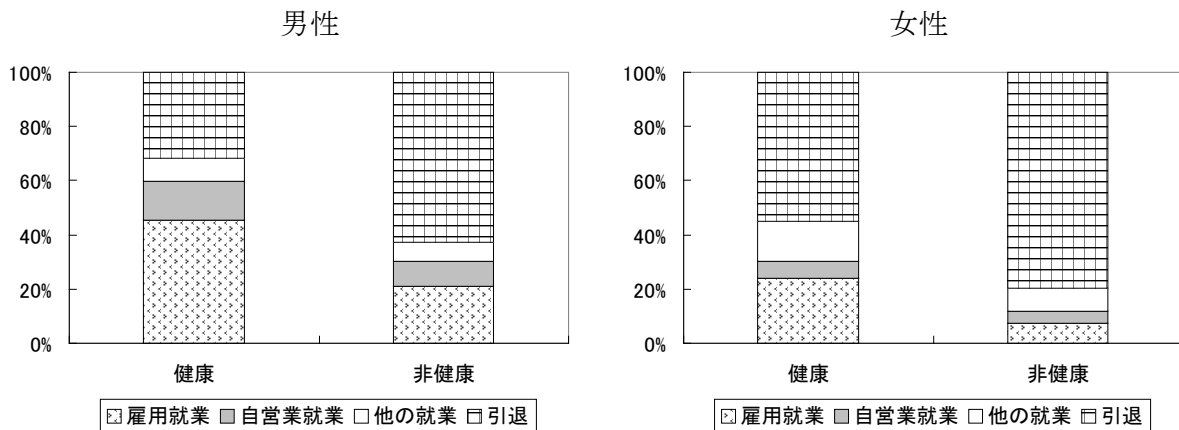
第7-4-12図 2000年：健康状況別の就業形態の状況



出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-13図 2004年：健康状況別の就業形態の状況



出所：2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況をみる。2時点とも、非健康者に比べ、健康者の場合、引退者の割合が少なく、雇用就業、自営業就業、他の就業者の割合が多い。2時点とも、健康が高齢者の就業形態に影響を与えることが示される。

第二に、男女を比較する。男女とも、非健康者に比べ、健康者の場合、引退者の割合が少ない。雇用就業者、引退者における健康状況別間の差異は、いずれも男性が女性より大きい。健康状況が高齢者の就業に与える影響は、男性が女性より若干大きいことがうかがえる。

以上の単純集計の結果により、職種類型、職種変更経験、定年経験、健康状況が高齢者の就業形態に影響を与え、また、性別により、これらの要因の影響が異なることが示される。ただし、これらの要因がどの程度高齢者の就業形態に影響を与えるかは、必ずしも明確ではない。以下では、これらの問題を含めて計量分析の結果について説明する。

第5節 計測結果

1. 高齢者全体（男女計）の就業形態の要因に関する分析

高齢者全体（男女計）の就業形態に関する多項ロジット分析の結果を第7-5-1表（60～69歳）、第7-5-2表（60～64歳）、第7-5-3表（65～69歳）、第7-5-4表（第7-5-1表、第7-5-2表、第7-5-3表のまとめ）でまとめている。これらの分析結果により、以下のことが示される。

第一に、60～69歳の推定結果をみる（第7-5-1表）。

(1) 55歳での職種の影響については、2000年において、低技能肉体職に比べ、高技能非肉体職の場合、雇用就業者になる確率が低くなる。ただし、職種類型が、自営業、他の就業の確率に有意な影響を与えていない。一方、2004年において、職種類型が、雇用就業、他の

就業の確率に有意な影響を与えていないが、低技能肉体職に比べ、高技能非肉体職の場合、自営業者になる確率が大きくなり、高技能肉体職の場合、自営業者になる確率が小さくなる。2000年に比べ、2004年の場合、55歳での高技能職が60歳代の自営業者の確率に与える影響が大きくなることが示された。2000年に比べ、2004年の場合、高技能非肉体職者が自分の知識を活用して自営業を起業するケースが増加することおよび高技能非肉体職者の場合、高齢者自営業の支援政策は有効であることがうかがえる。

(2) 職種変更経験の影響については、2004年の自営業以外、2時点とも、職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。職種変更により、60歳代高齢者全体の就業の確率が大きくなることが示された。言い換えると、職種変更をした者に比べ、職種変更しなかった者の場合、引退者になる確率が高くなる。

これらの推定結果の理由については、以下のことが考えられる。職種変更の影響に以下のようなプラスの効果とマイナスの効果の両方がある。第一に、マイナスの効果である。職種変更により、過去の職種で蓄積された人的資本が損失し、賃金が低下する可能性が存在する。賃金の代替効果が所得効果より大きければ、労働者が非就業（あるいは引退）を選択する確率が大きくなる可能性が存在する。第二に、プラスの効果である。職種変更をする場合、人的資本の損失より賃金が低下し、賃金の所得効果が代替効果より大きければ、労働者が就業を選択する確率が大きくなる可能性が存在する。また、労働者は、高年齢期の就業状況に合わせて、自発的に職種を変更を行い、自営業に起業することも考えられる。したがって、職種変更の経験が自営業就業にプラスの影響を与える可能性が存在する（プラス効果）。職種変更経験が高齢者の就業に与える影響は、プラス効果とマイナス効果が相殺した結果であると考えられる。今回の分析結果により、職種変更の影響に、就業率を高める効果が、就業率を低める効果より大きいことが示された。

(3) 市場賃金率の影響については、2時点とも、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が引退者より小さくなる。市場賃金率が60歳代高齢者の就業行動に与える影響は、就業形態によって異なることが示された。具体的に言えば、雇用就業者の場合、賃金の代替効果が所得効果より大きい一方、自営業者の場合、賃金の所得効果が代替効果より大きい。また、市場賃金率の影響は、自営業者（-3.0171）が雇用就業者（2.8424）より大きい。他の条件が同じであれば、単なる市場賃金率を上昇させることにより、雇用就業者になる可能性が高くなる一方、自営業者になる可能性が低くなることが示された。

(4) 加齢効果を検討する。2004年において、年齢と雇用就業者になる確率における二次曲線の関係が存在する。つまり、ある年齢範囲で加齢とともに、雇用就業者になる可能性が大きくなるが、ある年齢を超えると、年齢の上昇とともに、雇用就業者になる確率が低くなる傾向にある。2000年に比べ、2004年の場合、年齢の上昇とともに、雇用就業者になる可能

性が小さくなることが示された。ただし、2004年において、雇用就業以外の場合、年齢が就業形態の確率に有意な影響を与えていない。

(5) 健康の影響をみる。2時点とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が大きくなる。

(6) 企業規模の影響については、2000年の場合、55歳当時の企業規模が、60歳代の就業形態に有意な影響を与えていない。一方、2004年の場合、55歳当時の中企業（従業員人数が100～999人）雇用者に比べ、55歳当時の大企業（従業員人数が1,000人以上・官庁）雇用者の場合、60歳代になると雇用就業者になる可能性が大きくなり、55歳当時の小企業（従業員が1～99人）雇用者の場合、60歳代になると自営業者になる確率が大きくなる。2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の企業規模が、60歳代の就業形態に与える影響が大きくなり、また、50歳代の企業規模の差異により、60歳代の就業形態が異なることが示された。

(7) 制度の影響を検討する。まず、定年経験の影響について、定年経験なし者に比べ、2000年において、定年経験者は、雇用就業者になる可能性が大きくなる。2004年において、定年経験者は、雇用就業者と自営業就業者になる確率が大きくなる。つまり、2時点とも、定年経験なし者に比べ、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が大きくなり、また、2000年に比べ、2004年の場合、定年経験者は自営業者になる可能性も大きくなることが明らかになった。

2000年代において、定年経験をしたことが、60歳代の雇用就業と自営業就業にプラスの有意な効果を与えることが示された。本章の定年経験に関する分析結果は、清家・馬（2008）が80年代（1980年、1988年）の「高齢者就業実態調査」の個票データを用いた分析結果とは異なっている。清家・馬（2008）は80年代の場合、定年経験をしたことは、高齢者就業にマイナスの影響を与えることを示している。異なる分析結果の理由が、2000年以降、継続雇用制度（再雇用制度または勤務延長制度）の実施とともに、定年後の継続雇用者が増加することにあると考えられる。また、高齢者起業支援政策により、55歳時点での雇用者が定年後に自営業者になる可能性が大きくなることも、1つの理由としては挙げられる。

次に、雇用延長経験の影響については、雇用延長経験ダミーの推定値をみると、2000年において、雇用就業の場合が0.7594、自営業就業の場合が-0.2149、他の就業の場合が-0.1449である。一方、2004年において、雇用延長経験ダミーの推定値は、雇用就業の場合が0.4002、自営業就業の場合が-0.4730、他の就業の場合が-0.3025となっている。2時点とも、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は、雇用就業者になる可能性が大きくなり、雇用延長が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えることが示された。ただし、2004年において、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は自営業者になる確率が小さくなる。また、統計的な有意性が10%であるが、2004年において、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長を経験した者は、他の就業者になる確率も小さくなる。雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長を経験した者は、60歳代の雇用就業者になる確率が大きくなる一方、2000年に比べ、2004年

の場合、雇用延長を経験した者が、その後自営業者、他の就業者になる確率が低くなる傾向にある。これらの推定結果により、雇用延長経験の効果は、高齢者の雇用就業者になる可能性を高める（高齢者就業のプラス効果）一方、自営業者と他の就業者になる確率を低める（マイナス効果）可能性も存在することが示された。雇用延長を経験したことが高齢者就業に与える影響は、プラス効果とマイナス効果が相殺した結果であると考えられる。今回の分析結果により、2004年の場合、雇用延長制度が高齢者就業にマイナスの影響を与えていない結果が得られたが、雇用延長制度の総合効果を評価する際に、各就業形態（雇用就業、自営業就業、他の就業、引退）の割合の変化を考慮することが必要であろう。また、研究方法としては、労働政策の効果に関する分析については、パネルデータによりDIDの分析を行うことも必要である。高齢者雇用政策の効果に関する厳密な分析は今後の課題としたい。

（8）留保賃金の効果をみる。2000年の場合、公的年金が各就業形態の確率に有意な影響を与えていない。一方、2004年の場合、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が低くなる傾向にある。2000年に比べ、2004年の場合、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの影響が大きくなることがうかがえる。また、非勤労所得が多いほど、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が小さくなる。これらの分析結果は留保賃金の効果に一致している。他の要因について、家族人数が多いほど、自営業者と他の就業者になる確率が大きくなる。

また、個人年金額が多いほど、自営業者になる確率が大きくなる。個人年金額の影響については、流動性制約¹⁴が一つの理由としては挙げられる。自営業起業の場合、資本資金が必要である。個人年金が流動資金になると考えられる。そのため、個人年金額が多いほど、自営業者になる可能性が大きくなると考えられる。

（9）マクロ経済環境の要因の影響をみる。2000年において、首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、雇用就業者になる可能性が小さくなり、2004年において、首都圏の場合、自営業者になる可能性が大きくなる。また、失業率が低いほど、自営業者（2000年、2004年）、他の就業者（2004年）になる可能性は大きくなり、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者（2000年、2004年）になる確率が大きくなる。景気好況の場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる確率が、いずれも大きくなる。マクロ経済の変化が、高齢者就業および就業形態に影響を与えることが示された。景気促進政策は、高齢者の就業率を高める効果を持つことがうかがえる。

第二に、60歳代前半と60歳代後半を比較する（第7-5-2表、第7-5-3表）。

（1）55歳での職種の影響については、60歳代後半に比べ、60歳代前半の場合、職種類型が就業形態に与える影響は大きい。60歳代前半において、低技能肉体職に比べ、高技能非肉体職が雇用就業者（2000年）になる可能性が小さくなり、自営業者（2004年）になる可能性が大きくなる。60歳代後半の場合、高技能肉体職の場合、自営業就業者になる確率が低くな

¹⁴ 流動性制約が自営業に与える影響については、Stiglitz and Weiss(1981)、Coate and Tennyson (1992)、Blanchflower and Oswald (1998) を参照されたい。

る。60歳代前半と60歳代後半においても、55歳時点での職種類型が60歳代の自営業者になる確率に与える影響が、他の就業形態より大きい。

(2) 職種変更経験の影響については、60歳代前半と60歳代後半の大きな差異が見られていない。60歳代前半と60歳代後半においても、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業の確率がいずれも大きくなる。ただし、2004年の場合、60歳代前半において、職種変更経験ありの場合、他の就業者になる確率が大きくなるが、職種変更経験が60歳代の他の就業者になる確率に有意な影響を与えている。

(3) 市場賃金率の影響については、60歳代前半と60歳代後半においても、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が小さくなる。ただし、2004年の場合、60歳代前半の場合、市場賃金率が高いほど、自営業者になる確率が小さくなる一方、60歳代後半の場合、市場賃金率が、自営業者になる確率に有意な影響を与えていない。2000年に比べ、2004年の場合、年齢が高くなるほど、市場賃金が自営業者になる確率に与える影響が小さくなることが示された。

市場賃金率が自営業に与える影響に関するこれらの分析結果について、以下のことが考えられる。まず、ここで、以上の結果は市場賃金率の推定値を用いた分析結果であることを留意しておく。市場賃金率の予想値を計測する際に、労働者の55歳時点での人的資本を含む各要因（付表1参照）を用いたが、60歳代の自営業者の勤労収入に影響を与える各要因では、人的資本以外の各要因（例えば、流動性制約による資本金の調達、経営能力、リスク嗜好など）の影響も大きいと考えられる。そのため、人的資本が高くなるほど、雇用就業者の賃金率が上昇する一方、自営業者の収入は必ずしも上昇するとはいえない。次に、市場賃金率の上昇により雇用者と自営業者間の賃金格差が拡大する可能性が大きくなると考えられる。両者間の賃金格差が拡大すれば、自営業者が引退する可能性が高くなる可能性も存在すると考えられる。

(4) 加齢効果をみる。60歳代前半と60歳代後半においても、年齢が雇用就業者になる確率に与える影響はほぼ同じである。ただし、2004年において、60歳代前半の場合、加齢に伴って他の就業者になる可能性が小さくなるが、60歳代後半の場合、年齢効果の統計的有意性がなくなった。

(5) 健康の影響をみる。60歳代前半と60歳代後半においても、非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が大きくなることが明らかになった。また、2000年に比べ、2004年の場合、健康状況が雇用就業の確率に与える影響が小さくなる一方、健康状況が自営業就業、他の就業に与える影響が大きくなっている。

(6) 55当時の企業規模の影響をみる。60歳前半の場合、小企業で60歳代の自営業者になる確率が大きくなり、2004年において大企業で、60歳代の雇用就業者になる確率が大きくなる。60歳代後半の場合、2000年において小企業で、雇用就業者になる確率が低くなる。

(7) 制度の影響をみる。まず、定年経験の影響については、2時点とも、定年経験が雇

用就業者になる確率に与えるプラスの影響は、60歳代後半が60歳代前半より大きい。例えば、2000年の場合、定年経験ダミーの推定値は、60歳代後半が0.5792で60歳代前半（0.4199）より大きい。2004年の場合、その推定値は、60歳代後半が0.2582で60歳代前半（0.1303）より大きい。

次に、雇用延長経験の影響について、2000年の場合、60歳代前半と60歳代後半においても、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長を経験した者は、雇用就業者になる可能性が大きくなる（雇用延長経験ダミーの推定値は60歳代前半が0.9024であり、60歳代後半が0.5523である）。2000年に雇用延長が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えることが示された。一方2004年において、60歳代前半の場合、雇用延長が雇用就業にプラスの影響を与える（その推定値が0.6439である）が、60歳代後半の場合、雇用延長が雇用就業の確率に与える影響は統計的に有意ではない。

（8）留保賃金の効果を検討する。まず、公的年金の効果をみる。雇用就業に与える影響については、2000年において、60歳代前半の場合、公的年金が雇用就業に有意な影響を与えていないが、60歳代後半の場合、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなる。一方、2004年において、60歳代前半と60歳代後半においても、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなる。自営業就業に与える影響については、2000年において、60歳代前半、60歳代後半の場合、公的年金がいずれも自営業就業に有意な影響を与えていない。2004年において、60歳代前半の場合、公的年金が多いほど自営業就業者になる確率が高くなる傾向にあるが、60歳代後半の場合、公的年金が自営業就業確率に与える影響は統計的に有意ではない。他の就業に与える影響については、2時点とも、60歳代前半と60歳代後半においても、公的年金が他の就業の確率に有意な影響を与えていない。

60歳代前半と60歳代後半においても、非勤労所得が多いほど、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる傾向にあることが示された。

他の要因について、60歳代前半と60歳代後半においても、家族人数が多いほど、自営業と他の就業者になる確率が大きくなる傾向にある。

（9）マクロ経済環境の要因の影響をみる。地域の影響については、60歳代後半において、地域が就業形態の確率に有意な影響を与えていない。一方、60歳代前半において、2000年において首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、雇用就業者になる可能性が小さくなり、2004年において自営業者になる確率が大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半では、2004年において失業率が高いほど、自営業者になる可能性は小さくなる。

有効求人倍率については、60歳代前半、60歳代後半においても、2000年の場合、有効求人倍率が雇用就業者になる確率に有意なプラスの影響を与えるが、2004年の場合、有効求人倍率の影響は統計的に有意でない。60歳代前半、60歳代後半において、いずれも2000年に比べ、2004年の場合は、有効求人倍率が雇用就業者になる確率に与える影響が小さくなる傾向にあ

る。

2. 高齢者の就業形態の選択の決定要因に関する男女比較

男性の就業形態に関する多項ロジット分析の結果を第7-5-5表（60～69歳）、第7-5-6表（60～64歳）、第7-5-7表（65～69歳）、第7-5-8表（第7-5-5表、第7-5-6表、第7-5-7表のまとめ）でまとめている。女性の就業形態に関する多項ロジット分析の結果を第7-5-9表（60～69歳）、第7-5-10表（60～64歳）、第7-5-11表（65～69歳）、第7-5-12表（第7-5-9表、第7-5-10表、第7-5-11表のまとめ）でまとめている。これらの分析結果を用いて男女比較をする。以下では、主に60～69歳の分析結果を用いて説明する（第7-5-5表、第7-5-9表参照）。

（1）55歳での職種の影響をみる。男女とも、2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の職種類型が60歳代の就業形態に与える影響が大きくなる。しかし、同じ職種類型においても、性別により、職種が就業形態の確率に与える影響が異なる。例えば、2004年の分析結果をみると、男性の場合、低技能肉体職に比べ、高技能肉体職の場合、雇用就業者になる確率が大きくなる。高技能非肉体職の場合、雇用就業者になる確率が小さくなるが、自営業者と他の就業者になる可能性が大きくなる。一方、女性の場合、低技能肉体職に比べ、高技能肉体職と低技能非肉体職の場合、自営業者と他の就業者になる確率が、いずれも小さくなる。55歳当時の職種類型が60歳代の女性雇用者の確率に有意な影響を与えていない。

（2）職種変更経験の影響については、男女とも、2000年において職種変更経験なしの場合に比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。男女とも、2000年に比べ、2004年の場合、職種変更経験が就業形態に与える影響が小さくなることが示された。ただし、男性の場合、職種変更が雇用就業者になるプラスの効果が若干大きくなる（2000年0.9390、2004年0.9412）。

（3）市場賃金率の影響を検討する。2004年の分析結果をみると、男性の場合、市場賃金率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる可能性が小さくなる。一方、女性の場合、市場賃金率が上昇すれば、自営業者になる可能性が小さくなる。また、市場賃金率の上昇が自営業者の確率に与えるマイナスの影響は、女性（-13.1370）が男性（-5.0370）より大きい。また、女性の場合、統計的な有意水準が10%であるが、市場賃金率が高いほど、雇用就業者になる確率が小さくなる。男性に比べ、女性の場合、市場賃金率が就業決定に与える影響は、所得効果が代替効果より大きいことが示された。これらの分析結果は、家計経済学の性別役割分業仮説に一致している。つまり、家計活動において、男性が主な稼ぎ手である一方、女性が家庭生産活動に集中し、市場活動の補助者となっている。男性と女性の余暇嗜好が異なるため、市場賃金率は、男性高齢者と女性高齢者の就業行動に与える影響が異なると考えられる。

（4）加齢効果における男女の差異がある。男性の場合、2000年において、年齢が雇用就業者になる確率に有意な影響を与えていないが、2004年において、年齢と雇用就業者になる

確率に二次曲線の関係が存在する。ある年齢範囲で加齢とともに、雇用就業者になる可能性が大きくなるが、ある年齢を超えると、年齢の上昇とともに、雇用就業者になる確率が低くなる。女性の場合、2時点とも、年齢が就業形態の選択に有意な影響を与えていない。

(5) 健康の影響については、男女とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が大きくなる。

(6) 企業規模の影響に男女の差異がある。例えば、2004年において、男性の場合、55歳当時の中企業雇用に比べ、55歳当時の大企業雇用の場合、60歳代の雇用就業者になる可能性が大きくなる。55歳当時の企業規模が60歳代の就業形態に与える影響は、男性が女性より大きい。

(7) 定年経験と雇用延長経験の影響をみる。定年経験の影響について、まず、雇用就業に与える影響を検討する。2000年の場合、男女とも、定年経験が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えているが、2004年の場合、定年経験が男性の雇用就業に有意な影響を与えているが、それが女性の雇用就業に与える影響は統計的に有意ではない。また、男女とも、2000年の場合、定年経験が自営業就業と他の就業に有意な影響を与えていない一方、2004年の場合、定年経験なし者に比べ、定年経験者は、自営業になる可能性が大きくなる。2000年に比べ、2004年の場合、男女とも、定年をした後に、自営業になる確率が大きくなること、および、雇用就業において、定年経験の影響における男女の格差が存在することが示された。定年経験の影響における男女差異の理由については、雇用就業者の場合、自発的に定年退職を選択する可能性は女性が男性より高いことは、1つの理由として挙げられる。また、企業の継続雇用における男女の格差が存在することも考えられる。

雇用延長経験の影響については、2時点とも、男女とも、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は、60歳代の雇用就業者になる可能性が大きくなる。2時点とも、雇用延長経験が雇用就業に与える影響は、女性(2000年が0.8266であり、2004年が0.6745である)が男性(2000年が0.7756であり、2004年が0.3245である)より大きい。

(8) 留保賃金の影響についてみる。公的年金について、公的年金が各就業形態の確率に与える影響は、男性が女性より大きい。例えば、2004年において、男性の場合、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなるが、自営業になる可能性が大きくなる。ただし、公的年金が女性の就業形態に有意な影響を与えていない。ここで、家計の主な稼得手としての男性において、公的年金が十分であれば、所得の少ない自営業的な仕事ができる一方、公的年金が少ないと、生活費を確保するため雇用の場を求めざるをえないことがうかがわれる。

家族人数について、男女とも、2004年の場合、家族人数が多いほど、自営業と他の就業者になる確率が大きくなる。ただし、女性の場合、家族人数が多いほど、雇用就業者になる確率が有意に小さくなる一方、男性の場合、家族人数が多いほど、雇用就業者になる確率

が有意に大きくなる。

個人年金について、2004年において、女性の場合、統計的な有意水準が10%であるが、個人年金が多いほど、自営業者と他の就業者になる確率が大きくなり、男性の場合、個人年金が多いほど、自営業者になる確率が大きくなる。流動性制約仮説が男性高齢者の自営業就業により当てはまることがうかがえる。

(9) マクロ経済環境の要因の影響をみる。地域の影響については、2004年の場合、男女とも、首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、自営業就業者になる可能性が大きくなる。しかし、地域が雇用就業に与える影響に男女の差異がある。例えば、男性において、首都圏の場合、雇用就業者になる可能性が小さくなる。

失業率の影響については、男性の場合、2時点とも、失業率が高いほど、自営業者になる可能性は小さくなる。一方、女性の場合、2004年において、失業率が高いほど、他の就業者になる確率が小さくなる傾向にある。有効求人倍率の影響については、2000年の場合、男女とも、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなり、また、こうした有効求人倍率の影響は、女性（1.2309）が男性（0.9270）より大きい。一方、2004年の場合、有効求人倍率が、男女の雇用就業に有意な影響を与えていない。

第7-5-1表 男女計の就業形態に関する分析結果（60～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	2.8424***	6.80	-3.0171***	-3.43	-1.1423	-1.39
男性	1.3101***	13.67	1.9549***	9.54	0.0687	0.45
年齢	0.8016	1.18	0.1073	0.08	1.2745	1.04
年齢二乗	-0.0065	-1.23	-0.0010	-0.10	-0.0096	-1.04
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.2190	-1.10	-0.5167	-1.61	0.1232	0.35
高技能非肉体職HW	-0.6192***	-2.72	0.6172	1.56	-0.2038	-0.48
低技能非肉体職LW	-0.2318	-1.16	-0.3853	-1.16	-0.2632	-0.74
職種変更ダミー	1.1033***	9.82	1.4298***	8.19	1.2284***	7.10
健康	1.3870***	15.53	1.0390***	6.44	0.5884***	4.44
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.1179	-1.09	0.1124	0.54	0.2251	1.16
大規模企業+官庁	-0.0267	-0.27	0.0621	0.30	-0.0777	-0.40
定年経験あり	0.4935***	5.52	0.1771	1.09	0.2533*	1.81
雇用延長経験あり	0.7594***	7.01	-0.2149	-0.87	-0.1449	-0.64
公的年金（推定値）	-0.0311	-1.58	0.0164	0.39	-0.0372	-0.81
個人年金額	-0.0486	-1.44	0.0030	0.06	-0.0319	-0.58
非勤労所得	-0.0642***	-13.10	-0.0502***	-5.24	-0.0103	-1.22
家族人数	0.0214	0.84	0.1790***	4.46	0.0939*	2.54
首都圏ダミー	-0.4004***	-2.82	-0.1242	-0.33	0.0951	0.33
失業率	0.0097	0.18	-0.2356**	-2.00	-0.1487	-1.50
有効求人倍率	1.0354***	3.26	0.4030	0.70	0.1731	0.33
定数項	-47.0688**	-2.09	14.5938	0.33	-36.2589	-0.87
サンプルサイズ			5241			
自由度修正済み決定係数			0.1470			
対数尤度			-4407.64			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	3.5146***	4.56	-7.2933***	-4.15	-0.9088	-0.72
男性	0.9626***	12.37	1.3858***	9.67	0.4233***	3.84
年齢	2.7883***	3.58	-1.8700	-1.16	0.1106	0.09
年齢二乗	-0.0222***	-3.76	0.0132	1.09	-0.0007	-0.08
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.2916	1.46	-0.9064***	-3.04	-0.1081	-0.41
高技能非肉体職HW	-0.3431	-1.45	1.5163***	3.80	0.4089	1.25
低技能非肉体職LW	-0.0878	-0.44	-0.2757	-0.95	-0.2766	-1.07
職種変更ダミー	0.8097***	7.27	0.2300	1.02	0.4598***	2.69
健康	1.3424***	18.24	1.0639***	7.95	0.9901***	9.54
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.1171	-0.81	0.9470***	3.10	0.1903	0.81
大規模企業+官庁	0.2947**	2.29	-0.0140	-0.05	0.1533	0.70
定年経験あり	0.1714**	2.52	0.5614***	4.40	0.0381	0.38
雇用延長経験あり	0.4002***	4.26	-0.4730**	-2.07	-0.3025*	-1.86
公的年金（推定値）	-0.1478***	-3.71	0.0913	1.05	-0.0851	-1.27
個人年金額	-0.0004	-0.03	0.0662***	3.11	0.0078	0.32
非勤労所得	-0.0288***	-7.42	-0.0138**	-2.16	-0.0241***	-3.75
家族人数	0.0131	0.58	0.2838***	8.30	0.1838***	6.39
首都圏ダミー	-0.1649	-1.08	1.1328***	3.50	0.4251*	1.76
失業率	0.0339	0.83	-0.2152***	-2.62	-0.1196**	-1.90
有効求人倍率	0.2906*	1.78	-0.4074	-1.28	-0.2087	-0.84
定数項	-112.0423***	-3.84	110.9537*	1.80	1.0120	0.02
サンプルサイズ			6551			
自由度修正済み決定係数			0.1064			
対数尤度			-6425.84			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-2表 男女計の就業形態に関する分析結果（60～64歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	3.1988***	5.24	-3.4600**	-2.43	0.4365	0.35
男性	1.5761***	11.94	1.9211***	6.25	0.3278	1.44
年齢	8.8191**	2.40	13.8859*	1.74	5.9064	0.87
年齢二乗	-0.0714**	-2.41	-0.1123*	-1.76	-0.0461	-0.84
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.2309	-0.74	-0.3853	-0.69	0.3118	0.54
高技能非肉体職HW	-0.8221**	-2.33	0.8938	1.33	-0.4941	-0.71
低技能非肉体職LW	-0.1444	-0.47	-0.5730	-0.99	-0.1660	-0.29
職種変更ダミー	1.7344***	9.38	2.0522***	6.99	1.3605***	4.31
健康	1.3273***	10.45	0.8865***	3.48	0.3473*	1.74
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.1157	0.76	0.5716*	1.75	0.2929	0.99
大規模企業+官庁	0.1775	1.31	0.3090	0.96	0.0957	0.33
定年経験あり	0.4199***	3.44	0.3344	1.30	0.1119	0.54
雇用延長経験あり	0.9024***	5.59	0.1655	0.47	-0.3952	-0.96
公的年金（推定値）	0.0086	0.30	0.0256	0.42	-0.1115*	-1.62
個人年金額	-0.0855*	-1.64	-0.1645	-0.97	-0.1901	-1.27
非勤労所得	-0.0883***	-13.29	-0.0471***	-3.48	-0.0079	-0.70
家族人数	-0.0020	-0.05	0.1938***	3.07	0.0351	0.58
首都圏ダミー	-0.5676***	-2.80	-0.1808	-0.30	-0.2311	-0.52
失業率	0.0022	0.03	-0.1776	-0.97	-0.2347	-1.54
有効求人倍率	1.0930**	2.45	0.5852	0.65	0.1188	0.15
定数項	-297.0526***	-2.60	-409.4761*	-1.65	-193.2734	-0.91
サンプルサイズ			2598			
自由度修正済み決定係数			0.1724			
対数尤度			-2139.0285			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	3.3470***	2.99	-15.8545***	-4.87	-2.7163	-1.35
男性	0.9917***	9.44	1.4591***	6.98	0.3739**	2.28
年齢	-0.6387	-0.20	-7.6804	-1.15	-11.7081**	-2.27
年齢二乗	0.0056	0.22	0.0566	1.06	0.0938**	2.27
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.2421	0.85	-0.8687*	-1.70	0.0054	0.01
高技能非肉体職HW	-0.3880	-1.14	3.6258***	5.13	0.8577	1.57
低技能非肉体職LW	-0.2349	-0.82	0.1744	0.35	-0.0388	-0.09
職種変更ダミー	1.2846***	7.55	-0.0127	-0.03	0.7006**	2.53
健康	1.2511***	12.44	0.9898***	4.99	0.9570***	5.88
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2353	-1.16	1.7931***	3.56	0.4472	1.24
大規模企業+官庁	0.3690**	2.08	-0.1289	-0.30	-0.0291	-0.09
定年経験あり	0.1303	1.42	0.6930***	3.65	0.1581	1.05
雇用延長経験あり	0.6439***	4.67	-0.2989	-0.84	-0.2643	-0.97
公的年金（推定値）	-0.1598***	-2.78	0.3440**	2.31	-0.0101	-0.10
個人年金額	0.0080	0.40	0.0439	1.20	0.0142	0.40
非勤労所得	-0.0364***	-7.09	-0.0114	-1.38	-0.0192**	-2.34
家族人数	-0.0293	-0.92	0.2544***	4.84	0.1873***	4.22
首都圏ダミー	-0.2718	-1.27	2.1148***	3.98	0.4724	1.28
失業率	0.0781	1.38	-0.2582**	-2.10	0.0238	0.26
有効求人倍率	0.3145	1.42	-0.8976*	-1.93	-0.1685	-0.46
定数項	-4.6053	-0.05	360.4105*	1.66	380.9900**	2.31
サンプルサイズ			3245			
自由度修正済み決定係数			0.0967			
対数尤度			-3220.0972			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

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

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-3表 男女計の就業形態に関する分析結果（65～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	2.2186***	3.73	-2.7328**	-2.38	-2.3454**	-2.12
男性	0.9228***	6.38	2.0090***	7.17	-0.1500	-0.73
年齢	7.3283*	1.73	-5.1189	-0.71	-0.2569	-0.04
年齢二乗	-0.0549*	-1.74	0.0382	0.71	0.0015	0.03
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.1804	-0.67	-0.6144	-1.54	-0.0830	-0.18
高技能非肉体職HW	-0.4560	-1.47	0.3697	0.73	-0.0913	-0.17
低技能非肉体職LW	-0.3794	-1.39	-0.1909	-0.47	-0.3862	-0.85
職種変更ダミー	0.6864***	4.52	1.1145***	5.01	1.1654***	5.47
健康	1.4699***	11.37	1.1567***	5.52	0.7826***	4.44
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.3295**	-2.10	-0.2061	-0.74	0.1554	0.60
大規模企業+官庁	-0.2588*	-1.80	-0.1030	-0.38	-0.2321	-0.86
定年経験あり	0.5792***	4.21	0.0915	0.43	0.3749*	1.95
雇用延長経験あり	0.5523***	3.64	-0.4875	-1.38	-0.0230	-0.08
公的年金（推定値）	-0.0772***	-2.80	0.0254	0.43	0.0270	0.42
個人年金額	-0.0343	-0.76	0.0565	0.98	0.0440	0.77
非勤労所得	-0.0238***	-3.10	-0.0582***	-4.07	-0.0145	-1.10
家族人数	0.0523	1.45	0.1724***	3.27	0.1333***	2.80
首都圏ダミー	-0.1946	-0.95	-0.1378	-0.28	0.3321	0.88
失業率	0.0345	0.43	-0.2700*	-1.75	-0.0817	-0.62
有効求人倍率	0.9997**	2.14	0.2399	0.32	0.2222	0.31
定数項	-262.4894*	-1.85	187.0406	0.77	23.5244	0.11
サンプルサイズ			2643			
自由度修正済み決定係数			0.1270			
対数尤度			-2201.5587			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	3.1249***	2.85	-2.5653	-1.21	0.2064	0.13
男性	0.9435***	7.94	1.4207***	7.01	0.4963***	3.29
年齢	0.9492	0.26	-5.7039	-0.88	-2.7527	-0.56
年齢二乗	-0.0084	-0.30	0.0416	0.86	0.0206	0.56
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.3448	1.16	-1.0005***	-2.69	-0.1565	-0.48
高技能非肉体職HW	-0.1403	-0.40	0.1772	0.36	0.1471	0.36
低技能非肉体職LW	0.1432	0.49	-0.5140	-1.41	-0.3924	-1.22
職種変更ダミー	0.3552**	2.20	0.2793	0.98	0.3378	1.53
健康	1.4632***	13.13	1.1707***	6.41	1.0278***	7.58
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.1022	0.49	0.5461	1.37	0.0048	0.02
大規模企業+官庁	0.1727	0.90	-0.0872	-0.23	0.2764	0.93
定年経験あり	0.2582**	2.52	0.4667***	2.65	-0.0627	-0.46
雇用延長経験あり	0.1195	0.88	-0.5780*	-1.93	-0.3243	-1.59
公的年金（推定値）	-0.1154**	-2.05	-0.0204	-0.19	-0.1315	-1.51
個人年金額	-0.0158	-0.69	0.0799***	2.91	0.0074	0.22
非勤労所得	-0.0163***	-2.83	-0.0185*	-1.77	-0.0311***	-3.18
家族人数	0.0563*	1.70	0.3156***	6.89	0.1825***	4.79
首都圏ダミー	-0.0020	-0.01	0.5451	1.30	0.4036	1.26
失業率	-0.0179	-0.30	-0.1973*	-1.77	-0.2330***	-2.71
有効求人倍率	0.2020	0.82	-0.0651	-0.15	-0.2352	-0.70
定数項	-48.2782	-0.38	209.9389	0.96	90.7398	0.54
サンプルサイズ			3306			
自由度修正済み決定係数			0.0928			
対数尤度			-3154.3490			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-4表 高齢者全体の就業形態に関する分析結果のまとめ

	60～69歳						60～64						65～69					
	2000年			2004年			2000年			2004年			2000年			2004年		
	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業
賃金率（推定値）	+	-		+	-		+	-		+	-		+	-	-	+		
男性	+	+		+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	-	+	+	+
年齢				+			+	(+)					-	(+)				
年齢二乗				-			-	(-)					+	(-)				
55歳当時の職種（LB）																		
高技能肉体職HB					-						(-)						-	
高技能非肉体職HW					+		-				+							
低技能非肉体職LW	-																	
職種変更ダミー	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
健康	+	+	+	+	+	+	+	+	(+)	+	+	+	+	+	+	+	+	+
企業規模（中規模）																		
小規模企業					+			(+)			+							
大規模企業+官庁				+						+			(-)					
定年経験あり			(+)	+	+		+			+	+				(+)	+	+	
雇用延長経験あり	+			+	-	(-)	+			+			+				(-)	
公的年金（推定値）				-					(-)	-		(-)	-				-	
個人年金額					+		(-)											+
非勤労所得	-	-		-	-	-	-	-		-		-	-	-		-	(-)	-
家族人数		+	(+)		+	+		+			+	+		+	+	(+)	+	+
首都圏ダミー	-				+	(+)	-				+							
失業率		-			-	-					-			(-)			(-)	-
有効求人倍率	+			(+)			+				(-)		+					

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) () ありは有意水準が10%、() なしは有意水準が5%、1%を示す。

2) +はプラスの値、-はマイナスの値をそれぞれ示す。

第7-5-5表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果（60～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	3.7390***	7.49	-2.8058***	-2.84	0.5103	0.46
年齢	1.2662	1.56	0.1890	0.13	2.3414	1.44
年齢二乗	-0.0101	-1.62	-0.0017	-0.15	-0.0177	-1.42
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.1962	-0.92	-0.3982	-1.16	0.4811	1.09
高技能非肉体職HW	-0.9136***	-3.66	0.6273	1.47	-0.5640	-1.05
低技能非肉体職LW	-0.1169	-0.54	-0.2278	-0.63	0.0331	0.07
職種変更ダミー	0.9390***	7.47	1.3873***	7.39	0.7412***	3.06
健康	1.4110***	13.56	1.0141***	5.74	0.6199***	3.46
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.0701	-0.53	0.0577	0.25	0.2542	0.98
大規模企業＋官庁	-0.0456	-0.40	0.0607	0.27	-0.0015	-0.01
定年経験あり	0.4719***	4.14	0.1103	0.60	0.1744	0.85
雇用延長経験あり	0.7756***	6.06	-0.1339	-0.51	-0.1103	-0.38
公的年金（推定値）	-0.0138	-0.64	0.0227	0.51	-0.0608	-1.14
個人年金額	-0.0672*	-1.67	-0.0078	-0.14	-0.1656	-1.19
非勤労所得	-0.0669***	-12.15	-0.0505***	-4.95	-0.0112	-1.10
家族人数	0.0451	1.45	0.1796***	3.94	-0.0048	-0.08
首都圏ダミー	-0.5757***	-3.41	-0.3263	-0.74	-0.2090	-0.55
失業率	0.0227	0.35	-0.3207**	-2.42	-0.1627	-1.21
有効求人倍率	0.9270**	2.43	0.0411	0.06	0.5420	0.75
定数項	-67.0564**	-2.50	12.9266	0.26	-82.7725	-1.51
サンプルサイズ			3417			
自由度修正済み決定係数			0.1366			
対数尤度			-3044.25			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	6.1082***	6.47	-5.0370**	-2.48	-0.4427	-0.26
年齢	4.4116***	4.54	-1.0269	-0.55	0.6258	0.39
年齢二乗	-0.0342***	-4.63	0.0071	0.50	-0.0044	-0.36
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.6714***	2.96	-0.2698	-0.72	0.2867	0.85
高技能非肉体職HW	-0.6032**	-2.15	1.6357***	3.33	0.7550*	1.72
低技能非肉体職LW	-0.0158	-0.07	0.3731	1.01	-0.0525	-0.15
職種変更ダミー	0.9412***	7.29	0.2556	1.00	0.2547	1.15
健康	1.3556***	14.73	1.1607***	7.11	1.0573***	7.43
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2725	-1.59	0.7805**	2.28	-0.0052	-0.02
大規模企業＋官庁	0.4512***	3.13	0.1561	0.52	0.1853	0.75
定年経験あり	0.2425***	2.77	0.5765***	3.81	-0.1108	-0.79
雇用延長経験あり	0.3245***	2.88	-0.5091*	-2.00	-0.6608***	-3.03
公的年金（推定値）	-0.2290***	-5.08	0.0224***	0.24	-0.1220	-1.55
個人年金額	-0.0244	-1.34	0.0538**	2.25	-0.0237	-0.70
非勤労所得	-0.0351***	-7.64	-0.0170**	-2.29	-0.0227***	-2.98
家族人数	0.0966***	3.22	0.3631***	8.45	0.2578***	6.33
首都圏ダミー	-0.3368*	-1.76	0.7037*	1.83	0.2804	0.86
失業率	0.0157	0.30	-0.2131**	-2.14	-0.0967	-1.14
有効求人倍率	0.2607	1.25	-0.1534	-0.40	-0.2187	-0.64
定数項	-182.6528***	-5.05	67.8165	0.94	-19.7822	-0.32
サンプルサイズ			3978			
自由度修正済み決定係数			0.1135			
対数尤度			-3931.46			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-6表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果（60～64歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	4.6204***	5.95	-2.1028	-1.31	2.1769	1.30
年齢	15.0615***	3.32	18.2448**	2.03	13.9725	1.50
年齢二乗	-0.1214***	-3.32	-0.1469**	-2.04	-0.1108	-1.48
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.4304	-1.25	-0.1569	-0.25	0.7797	0.97
高技能非肉体職HW	-1.3787***	-3.42	0.6101	0.82	-0.7471	-0.80
低技能非肉体職LW	-0.2006	-0.58	-0.4536	-0.69	0.3501	0.43
職種変更ダミー	1.5911***	7.33	2.2039***	6.87	1.1507***	2.77
健康	1.3358***	8.92	0.8989***	3.20	0.5385**	1.96
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.1574	0.83	0.6365*	1.73	0.7293*	1.81
大規模企業+官庁	0.1290	0.80	0.1988	0.56	0.3243	0.88
定年経験あり	0.3555**	2.22	0.1201	0.41	0.1697	0.54
雇用延長経験あり	0.8680***	4.45	0.2453	0.64	0.0976	0.23
公的年金（推定値）	0.0287	0.90	0.0246	0.38	-0.0886	-1.17
個人年金額	-0.0722	-1.21	-0.1316	-0.80	-0.3202	-1.04
非勤労所得	-0.0973***	-12.61	-0.0484***	-3.32	-0.0031	-0.27
家族人数	0.0481	1.02	0.2242***	2.98	-0.0481	-0.51
首都圏ダミー	-0.7901***	-3.18	-0.2480	-0.40	-0.4712	-0.81
失業率	0.0020	0.02	-0.1807	-0.88	-0.4064**	-1.92
有効求人倍率	0.8968*	1.62	0.2042	0.20	0.2615	0.24
定数項	-500.2148***	-3.54	-554.0718*	-1.98	-456.7033	-1.57
サンプルサイズ			1702			
自由度修正済み決定係数			0.1785			
対数尤度			-1431.1229			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	6.8872***	4.70	-14.8235***	-3.65	-2.0995	-0.70
年齢	5.6382	1.33	8.9727	1.04	-9.8208	-1.34
年齢二乗	-0.0434	-1.28	-0.0775	-1.12	0.0795	1.35
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.6374**	2.02	-0.3184	-0.49	0.7235	1.19
高技能非肉体職HW	-0.8349**	-2.06	4.0571***	4.53	1.5324**	1.95
低技能非肉体職LW	-0.2985	-0.93	0.9011	1.44	0.4286	0.70
職種変更ダミー	1.4113***	6.92	-0.0514	-0.11	0.2845	0.73
健康	1.2719***	9.84	1.0310***	4.19	0.8596***	3.90
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.4551*	-1.81	1.6571***	2.81	0.2632	0.57
大規模企業+官庁	0.5609***	2.78	-0.0936	-0.21	-0.0445	-0.12
定年経験あり	0.1041	0.86	0.6468***	2.87	0.1012	0.49
雇用延長経験あり	0.6347***	3.68	-0.3616	-0.89	-1.1606**	-2.41
公的年金（推定値）	-0.2720***	-4.00	0.3201*	1.85	-0.0516	-0.39
個人年金額	-0.0031	-0.13	0.0387	1.00	0.0007	0.02
非勤労所得	-0.0441***	-7.14	-0.0167	-1.55	-0.0139	-1.57
家族人数	0.0710*	1.65	0.3307***	4.92	0.2377***	3.63
首都圏ダミー	-0.8127***	-2.87	1.6664**	2.54	-0.6026	-1.02
失業率	0.1008	1.32	-0.2553*	-1.66	0.1081	0.83
有効求人倍率	0.4285	1.45	-0.4452	-0.79	0.0993	0.19
定数項	-227.9095*	-1.69	-162.5832	-0.59	314.3475	1.34
サンプルサイズ			1949			
自由度修正済み決定係数			0.1106			
対数尤度			-1883.0868			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***, ** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-7表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果（65～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	2.8254***	4.11	-3.0851**	-2.38	-5.2933***	-2.81
年齢	6.9233	1.42	-6.3246	-0.80	1.0290	0.10
年齢二乗	-0.0518	-1.42	0.0473	0.80	-0.0090	-0.12
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.0665	0.23	-0.5261	-1.25	-1.5349	-1.56
高技能非肉体職HW	-0.5663*	-1.69	0.5606	1.04	0.3302	0.28
低技能非肉体職LW	-0.1368	-0.46	0.0298	0.07	-1.4348	-1.46
職種変更ダミー	0.5762***	3.48	0.9918***	4.12	1.9208***	5.36
健康	1.5356***	10.17	1.1336***	4.93	0.9569***	3.47
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2307	-1.23	-0.3132	-1.01	0.7906*	1.87
大規模企業＋官庁	-0.2272	-1.38	-0.0047	-0.02	-0.2536	-0.51
定年経験あり	0.5483***	3.18	0.1200	0.49	0.5234*	1.87
雇用延長経験あり	0.5984***	3.38	-0.3934	-1.08	0.4248	1.02
公的年金（推定値）	-0.0709**	-2.35	0.0353	0.56	0.2266*	1.82
個人年金額	-0.0775	-1.40	0.0303	0.48	0.1927*	1.90
非勤労所得	-0.0183**	-2.20	-0.0605***	-3.92	-0.0065	-0.25
家族人数	0.0611	1.43	0.1661***	2.84	0.2442***	3.51
首都圏ダミー	-0.4079*	-1.71	-0.5794	-0.88	0.8627	1.40
失業率	0.0768	0.84	-0.3982**	-2.27	-0.2580	-1.22
有効求人倍率	1.0911**	2.00	0.0094	0.01	-0.7135	-0.66
定数項	-253.0224	-1.55	232.0991	0.87	3.7720	0.01
サンプルサイズ			1715			
自由度修正済み決定係数			0.1083			
対数尤度			-1547.2826			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	5.0557***	3.97	-0.6446	-0.27	0.5054	0.25
年齢	-3.3380	-0.74	-15.6432**	-2.03	-3.0955	-0.47
年齢二乗	0.0237	0.70	0.1159**	2.01	0.0236	0.48
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.7379**	2.10	-0.4481	-0.96	0.0698	0.17
高技能非肉体職HW	-0.2013	-0.48	0.1997	0.33	0.3316	0.61
低技能非肉体職LW	0.3241	0.91	0.1099	0.24	-0.2552	-0.60
職種変更ダミー	0.5141***	2.86	0.2599	0.80	0.2803	1.02
健康	1.4486***	10.73	1.3211***	5.95	1.2166***	6.46
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.0523	-0.21	0.5426	1.21	-0.1862	-0.49
大規模企業＋官庁	0.3196	1.51	0.1109	0.27	0.3248	0.98
定年経験あり	0.4454***	3.46	0.5479***	2.61	-0.2450	-1.26
雇用延長経験あり	0.0043	0.03	-0.6233*	-1.88	-0.5043**	-2.00
公的年金（推定値）	-0.1826***	-2.95	-0.0729	-0.61	-0.1631*	-1.63
個人年金額	-0.0612**	-1.96	0.0582*	1.80	-0.0477	-0.90
非勤労所得	-0.0221***	-3.24	-0.0199*	-1.74	-0.0342***	-2.90
家族人数	0.1151***	2.68	0.3982***	6.97	0.2784***	5.23
首都圏ダミー	0.1430	0.54	0.3410	0.68	0.7393*	1.83
失業率	-0.0729	-0.98	-0.2347*	-1.76	-0.2347**	-2.05
有効求人倍率	0.0181	0.06	-0.0964	-0.18	-0.3887	-0.82
定数項	83.5143	0.55	530.7728**	2.03	99.0673	0.44
サンプルサイズ			2029			
自由度修正済み決定係数			0.1038			
対数尤度			-1993.8624			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***, ** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-8表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果のまとめ

	60～69歳						60～64						65～69					
	2000年			2004年			2000年			2004年			2000年			2004年		
	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業
賃金率（推定値）	+	-		+	-		+			+	-		+	-	-	+		
年齢				+			+	+									-	
年齢二乗				-			-	-									+	
55歳当時の職種（LB）																		
高技能肉体職HW				+						+						+		
高技能非肉体職HW	-			-	+	(+)	-			-	+	+	(-)					
低技能非肉体職LW																		
職種変更ダミー	+	+	+	+			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
健康	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
企業規模（中規模）																		
小規模企業					+					(+)	(+)	(-)	+		(+)			
大規模企業+官庁				+						+								
定年経験あり	+			+	+		+			+	+		+		(+)	+	+	
雇用延長経験あり	+			+	(-)	-	+			+		-	+		(+)	+	(-)	-
公的年金（推定値）				-	+					-	(+)		-		(+)	-		(-)
個人年金額	(-)				+										(+)	-	(+)	
非勤労所得	-	-		-	-	-	-	-		-			-	-		-	(-)	-
家族人数		+		+	+	+			+	(+)	+	+		+	+	+	+	+
首都圏ダミー	-			(-)	(+)		-			-	+		(-)					(+)
失業率		-			-									-			(-)	-
有効求人倍率	+						(+)						+					

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) () ありは有意水準が10%、() なしは有意水準が5%、1%を示す。

2) +はプラスの値、-はマイナスの値をそれぞれ示す。

第7-5-9表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果 (60~69歳)

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率 (推定値)	0.9350	0.95	-2.6354	-0.99	-3.8180***	-2.78
年齢	-0.3661	-0.25	0.4936	0.13	-1.4941	-0.76
年齢二乗	0.0029	0.27	-0.0039	-0.14	0.0107	0.72
55歳当時の職種 (LB)						
高技能肉体職HB	-0.4717	-0.81	-1.6306*	-1.82	-1.0048	-1.54
高技能非肉体職HW	-0.1539	-0.22	-0.5908	-0.43	0.2861	0.35
低技能非肉体職LW	-0.6384	-1.12	-1.5125*	-1.74	-1.1089*	-1.71
職種変更ダミー	1.6292***	6.56	1.1593**	2.14	1.8323***	6.67
健康	1.3938***	7.80	1.1412***	2.79	0.5792***	2.88
55歳当時の企業規模(中規模)						
小規模企業	-0.2944	-1.26	0.3085	0.51	0.4990	1.59
大規模企業+官庁	0.0214	0.10	-0.0251	-0.04	-0.2135	-0.59
定年経験あり	0.5200***	3.50	0.4215	1.21	0.3155	1.60
雇用延長経験あり	0.8266***	3.95	-1.1474	-1.11	-0.0801	-0.21
公的年金 (推定値)	-0.0965	-1.31	-0.0076	-0.04	0.1045	1.10
個人年金額	0.0098	0.16	0.0420	0.34	0.0517	0.90
非勤労所得	-0.0632***	-5.29	-0.0528*	-1.62	-0.0144	-0.84
家族人数	-0.0462	-1.00	0.1852**	2.06	0.1633***	3.20
首都圏ダミー	0.0019	0.01	0.3950	0.52	0.4700	1.02
失業率	-0.0525	-0.48	0.1560	0.58	-0.1280	-0.85
有効求人倍率	1.2309**	2.08	1.8790	1.34	-0.2004	-0.25
定数項	3.7116	0.07	-2.5731	-0.02	75.4710	1.10
サンプルサイズ	1824					
自由度修正済み決定係数	0.1215					
対数尤度	-1319.75					
尤度比検定	0.0000					
2004年						
賃金率 (推定値)	-3.1314*	-1.77	-13.1370***	-2.81	-2.6903	-1.11
年齢	-1.3543	-0.84	-4.2518	-1.05	-1.0640	-0.49
年齢二乗	0.0081	0.67	0.0302	1.01	0.0076	0.47
55歳当時の職種 (LB)						
高技能肉体職HB	-0.6856	-1.56	-2.4345***	-4.57	-0.9482**	-2.19
高技能非肉体職HW	-0.1664	-0.34	1.0616	1.43	-0.1926	-0.37
低技能非肉体職LW	-0.3385	-0.77	-1.6328***	-2.97	-0.8080*	-1.84
職種変更ダミー	0.3619	1.45	0.0505	0.09	0.7593***	2.58
健康	1.3685***	10.85	0.9988***	4.15	0.9557***	6.22
55歳当時の企業規模(中規模)						
小規模企業	0.6005*	1.67	1.5640*	1.68	0.6974	1.37
大規模企業+官庁	-0.4942	-1.43	-1.1373	-1.12	-0.0549	-0.11
定年経験あり	0.0851	0.78	0.5787**	2.32	0.2267	1.51
雇用延長経験あり	0.6745***	3.88	-0.3536	-0.66	0.3008	1.20
公的年金 (推定値)	0.1494	1.31	0.3208	1.08	0.0385	0.24
個人年金額	0.0376	1.46	0.0861*	1.80	0.0668*	1.78
非勤労所得	-0.0105	-1.52	-0.0085	-0.61	-0.0381***	-2.81
家族人数	-0.0976***	-2.62	0.1615***	2.65	0.1043**	2.51
首都圏ダミー	0.4433	1.46	2.3774***	3.18	0.7742*	1.86
失業率	0.0558	0.83	-0.2285	-1.51	-0.1751*	-1.83
有効求人倍率	0.3131	1.17	-1.1050**	-1.85	-0.2327	-0.64
定数項	71.1918	1.13	232.5571	1.45	53.6149	0.62
サンプルサイズ	2573					
自由度修正済み決定係数	0.1132					
対数尤度	-2891.36					
尤度比検定	0.0000					

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-10表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果（60～64歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	1.9239	1.24	-5.6790	-1.46	-0.6768	-0.23
年齢	2.4921	0.36	6.4736	0.34	-2.6367	-0.25
年齢二乗	-0.0194	-0.35	-0.0546	-0.35	0.0233	0.27
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	1.4015	1.24	-2.1444*	-1.64	-0.2888	-0.31
高技能非肉体職HW	0.5419	0.41	0.3005	0.16	-0.5850	-0.36
低技能非肉体職LW	1.0371	0.93	-1.7655	-1.37	-0.9110	-1.03
職種変更ダミー	2.2361***	6.13	0.3154	0.25	1.5126***	2.96
健康	1.4494***	5.63	0.8965	1.38	0.0630	0.21
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2980	-0.81	0.4235	0.52	-0.2594	-0.39
大規模企業＋官庁	0.2321	0.85	0.7205	0.87	-0.3063	-0.55
定年経験あり	0.4548**	2.28	1.0049*	1.72	0.1397	0.48
雇用延長経験あり	1.0120***	3.40	-0.3928	-0.37	-38.9405	0.00
公的年金（推定値）	-0.1795	-1.37	0.0790	0.34	-0.2042	-0.80
個人年金額	-0.1146	-1.05	-30.5828	0.00	-0.0823	-0.52
非勤労所得	-0.0626***	-4.13	-0.0579	-1.24	-0.0262	-1.05
家族人数	-0.1026*	-1.62	0.1971	1.49	0.0998	1.23
首都圏ダミー	-0.2815	-0.73	-37.2291	0.00	0.1260	0.17
失業率	-0.0187	-0.13	-0.3221	-0.66	-0.0314	-0.14
有効求人倍率	1.6081**	2.04	1.3555	0.65	0.0134	0.01
定数項	-95.9604	-0.44	-155.6296	-0.26	78.3833	0.23
サンプルサイズ			896			
自由度修正済み決定係数			0.1309			
対数尤度			-6669.2969			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	-2.6891	-1.14	-17.3337**	-2.11	-5.4223	-1.46
年齢	-7.8352	-1.52	-35.2671***	-2.76	-14.5565*	-1.87
年齢二乗	0.0609	1.48	0.2797***	2.78	0.1147*	1.85
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.8032	-1.05	-2.7694***	-2.86	-1.6852**	-2.10
高技能非肉体職HW	-0.3528	-0.43	1.8699	1.40	-0.7038	-0.77
低技能非肉体職LW	-0.6264	-0.81	-2.1415**	-1.98	-1.2879	-1.56
職種変更ダミー	1.0252***	3.00	-0.1383	-0.15	1.2047***	2.67
健康	1.2251***	7.52	1.0139***	2.87	1.1970***	4.79
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.2730	0.56	1.7569	1.04	1.1226	1.43
大規模企業＋官庁	-0.3204	-0.70	-0.7645	-0.43	-0.4549	-0.61
定年経験あり	0.1688	1.17	0.9034**	2.29	0.3329	1.45
雇用延長経験あり	0.7124***	3.04	-0.1208	-0.15	0.4871	1.35
公的年金（推定値）	0.0781	0.51	0.2968	0.55	0.1824	0.74
個人年金額	0.0434	1.16	0.0454	0.40	0.0744	1.16
非勤労所得	-0.0183**	-1.96	-0.0036	-0.19	-0.0404**	-2.15
家族人数	-0.1608***	-3.15	0.1497*	1.63	0.1450***	2.30
首都圏ダミー	0.6338	1.59	3.1820**	2.54	1.6431***	2.68
失業率	0.0411	0.47	-0.3445	-1.56	-0.1159	-0.82
有効求人倍率	0.1949	0.56	-2.1605**	-2.39	-0.5170	-0.93
定数項	268.7965*	1.60	1227.0270***	2.83	495.6678**	1.95
サンプルサイズ			1296			
自由度修正済み決定係数			0.0193			
対数尤度			-1281.0268			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。
2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-11表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果（65～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	-0.5846	-0.40	5.7122	1.07	-5.2933***	-2.81
年齢	8.3841	0.96	17.0864	0.83	1.0290	0.10
年齢二乗	-0.0631	-0.96	-0.1244	-0.82	-0.0090	-0.12
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-2.1603***	-2.73	-0.9828	-0.69	-1.5349	-1.56
高技能非肉体職HW	-0.4965	-0.52	-5.1971	-1.61	0.3302	0.28
低技能非肉体職LW	-2.0413***	-2.61	-2.0290	-1.55	-1.4348	-1.46
職種変更ダミー	1.0286***	2.63	1.7907***	2.89	1.9208***	5.36
健康	1.3931***	5.40	1.3408**	2.49	0.9569***	3.47
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.4045	-1.24	-1.1902	-0.87	0.7906*	1.87
大規模企業+官庁	-0.3094	-0.95	-1.0564	-0.89	-0.2536	-0.51
定年経験あり	0.7262***	3.03	0.0005	0.00	0.5234*	1.87
雇用延長経験あり	0.5207*	1.67	-34.5777	0.00	0.4248	1.02
公的年金（推定値）	0.0099	0.10	-0.6712	-1.21	0.2266*	1.82
個人年金額	0.1868*	1.92	0.1802	1.24	0.1927*	1.90
非勤労所得	-0.0701***	-3.31	-0.0391	-0.78	-0.0065	-0.25
家族人数	0.0119	0.17	0.1646	1.24	0.2442***	3.51
首都圏ダミー	0.3566	0.84	0.1788	0.19	0.8627	1.40
失業率	-0.1089	-0.63	0.3310	0.97	-0.2580	-1.22
有効求人倍率	0.6076	0.65	1.7966	0.83	-0.7135	-0.66
定数項	-274.9875	-0.94	-622.4540	-0.89	3.7720	0.01
サンプルサイズ			928			
自由度修正済み決定係数			0.1542			
対数尤度			-610.7012			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	-5.4046*	-1.84	-10.0493*	-1.76	-0.5256	-0.16
年齢	6.6091	0.94	16.3887	1.23	-3.6985	-0.48
年齢二乗	-0.0519	-0.98	-0.1240	-1.25	0.0271	0.47
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.9105	-1.56	-2.4462***	-3.55	-0.5336	-0.98
高技能非肉体職HW	-0.1460	-0.22	0.4129	0.44	-0.0683	-0.10
低技能非肉体職LW	-0.0978	-0.17	-1.4622**	-2.25	-0.5848	-1.07
職種変更ダミー	-0.6333	-1.39	0.2273	0.33	0.4750	1.16
健康	1.6699***	7.82	1.0072***	3.00	0.8215***	4.12
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	1.3466**	2.37	1.1782	1.07	0.4403	0.63
大規模企業+官庁	-1.0896**	-1.99	-1.4058	-1.11	0.1630	0.23
定年経験あり	-0.0283	-0.16	0.2964	0.88	0.1554	0.77
雇用延長経験あり	0.6089**	2.27	-0.5692	-0.74	0.1512	0.42
公的年金（推定値）	0.3557**	1.98	0.3205	0.91	-0.0569	-0.26
個人年金額	0.0333	0.92	0.1167	1.90	0.0707	1.47
非勤労所得	-0.0012	-0.15	-0.0231	-0.73	-0.0383*	-1.91
家族人数	-0.0050	-0.09	0.2092**	2.44	0.0778	1.38
首都圏ダミー	0.3841	0.76	1.8498*	1.94	-0.0433	-0.07
失業率	0.0722	0.66	-0.1475	-0.69	-0.2259*	-1.71
有効求人倍率	0.4590	1.06	-0.2418	-0.29	0.0058	0.01
定数項	-181.2737	-0.75	-478.9577	-1.05	129.4891	0.49
サンプルサイズ			1277			
自由度修正済み決定係数			0.0859			
対数尤度			-1109.6492			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。
2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-12表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果のまとめ

	60～69歳						60～64						65～69					
	2000年			2004年			2000年			2004年			2000年			2004年		
	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業
賃金率（推定値）			-	(-)	-						-	(-)			-	(-)	(-)	
年齢											-	(-)						
年齢二乗											+	(+)						
55歳当時の職種（LB）																		
高技能肉体職HB		(-)			-	-		(-)			-	-	-				-	
高技能非肉体職HW																		
低技能非肉体職LW		(-)	(-)		-	(-)					-		-				-	
職種変更ダミー	+	+	+			+	+		+		+	+	+	+	+			+
健康	+	+	+	+	+	+	+		+		+	+	+	+	+	+	+	+
企業規模（中規模）																		
小規模企業				(+)	(+)										(+)	+		
大規模企業+官庁																-		
定年経験あり	+				+		+	(+)		+			+		(+)			
雇用延長経験あり	+			+			+			+			(+)			+		
公的年金（推定値）													(+)		(+)	+		
個人年金額					(+)	(+)							(+)		(+)			
非勤労所得	-	(-)				-				-		-						(-)
家族人数		+	+	-	+	+	(-)			-	(+)	+		+			+	
首都圏ダミー					+	(+)					+	+					(+)	
失業率						(-)												(-)
有効求人倍率	+				-		+				-							

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) () ありは有意水準が10%、() なしは有意水準が5%、1%を示す。

2) +はプラスの値、-はマイナスの値をそれぞれ示す。

第6節 本章の結論と政策示唆

本章では、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査（個人票）」（2000年、2004年）を用いて、職業経歴を含む各要因が60歳代の高年齢者の就業形態に与える影響に関する実証分析を行った。分析結果により、以下の結論が得られた。

第一に、**職種類型の影響**については、2000年に比べ、2004年の場合、55歳での高技能職が60歳代の自営業者の確率に与える影響が大きくなり、また、高技能非肉体職者が自分の知識を活用して自営業を起業する確率が大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半を比較すると、60歳代後半に比べ、60歳代前半の場合、職種類型が就業形態に与える影響は大きくなる。

男女を比較すると、男女とも、2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の職種類型が60歳代の就業形態に与える影響が大きくなる。しかし、同じ職種類型においても、性別により、職種が就業形態の確率に与える影響が異なる。

第二に、**職種変更経験の影響**については、職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。職種変更により、60歳代高齢者全体の就業の確率が大きくなる。言い換えると、職種変更しない場合、引退者になる確率が高くなる。

60歳前半と60歳後半を比較すると、60歳代前半と60歳代後半の大きな差異が見られない。

男女を比較すると、男女とも、2000年において職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。男性では、2000年に比べ、2004年の場合、職種変更が雇用就業者になるプラスの効果が若干大きくなる。

第三に、**市場賃金率の効果**については、2時点とも、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が引退者より小さくなる。市場賃金率が60歳代高齢者の就業行動に与える影響は、就業形態によって異なる。

60歳代前半と60歳代後半においても、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が小さくなる。ただし、2000年に比べ、2004年の場合、年齢が高くなるほど、市場賃金が自営業者になる確率に与える影響が、小さくなる。

男女とも、市場賃金率が高くなるほど、自営業者になる可能性が小さくなる。また、男性の場合、市場賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。

第四に、**健康要因の影響**については、非健康者の場合に比べ、健康者である場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が、いずれも大きくなる。60歳代前半と60歳代後半においても、非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が、い

ずれも大きくなる。ただし、2000年に比べ、2004年の場合、健康状況が雇用就業の確率に与える影響が小さくなる一方、それが自営業就業、他の就業に与える影響が、大きくなっている。また、男女とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。

第五に、**企業規模の影響**については、2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の企業規模が、60歳代の就業形態に与える影響が大きくなり、50歳代の企業規模の差異により、60歳代の就業形態が異なる。55歳当時の中企業（従業員人数が100～999人）雇用者に比べ、55歳当時の大企業（従業員人数が1,000人以上・官庁）雇用者の場合、60歳代になると雇用就業になる可能性が大きく、55歳当時の小企業（従業員が1～99人）雇用者の場合、60歳代になると自営業になる確率が大きくなる。

60歳代前半において、小企業の場合、自営業になる可能性が大きくなる。

企業規模の影響に男女の差異があり、55歳当時の企業規模が60歳代の就業形態に与える影響は、男性が女性より大きい。

第六に、**定年経験の影響**については、全体的にみると、定年経験なし者に比べ、2000年において、定年経験者は、雇用就業になる可能性が大きくなる。2004年において、定年経験者は、雇用就業者と自営業就業者になる確率が大きくなる。つまり、2時点とも、定年経験なし者に比べ、定年経験者の場合、雇用就業になる可能性が大きく、また、2000年に比べ、2004年の場合、定年経験者は自営業になる可能性も大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半を比較すると、2時点とも、定年経験が雇用就業になる確率に与えるプラスの影響は、60歳代後半が60歳代前半より大きい。

男女を比較すると、2004年の場合、男女とも定年をした後に自営業になる確率が大きくなる。また、2000年の場合、男女とも定年経験が雇用就業になる確率にプラスの影響を与える。しかし、2004年の場合、定年経験が男性の雇用就業に有意な影響を与えているが、それが女性の雇用就業に与える影響は統計的に有意ではない。2004年の場合、定年経験の影響における男女の格差が存在することが示された。

第七に、**雇用延長経験の影響**については、全体的にみると、2時点とも、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は、雇用就業になる可能性が大きくなる。雇用延長が雇用就業になる確率にプラスの影響を与えることは明確である。

2000年の場合、60歳代前半と60歳代後半において、いずれも雇用延長が雇用就業になる確率にプラスの影響を与える。一方、2004年において、60歳代前半の場合、雇用延長が雇用就業にプラスの影響を与えるが、60歳代後半の場合、雇用延長が雇用就業の確率に与える影響は統計的に有意ではない。

2時点とも、男女とも、雇用延長経験なしの場合に比べ、雇用延長経験をした場合は、60

歳代の雇用就業者になる可能性が大きくなる。また、2時点とも、雇用延長経験が雇用就業に与える影響は、女性が男性より大きい傾向にある。

第八に、**公的年金の影響**については、2000年に比べ、2004年の場合、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの影響が大きくなる。2000年に比べ、2004年の場合、60歳代前半と60歳代後半においても、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなり、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの効果が依然として存在することが示された。また、公的年金が各就業形態の確率に与える影響は、男性が女性より大きい。

第九に、**マクロ経済の要因の影響**については、失業率が低いほど、自営業者（2000年、2004年）、他の就業者（2004年）になる可能性は大きくなる。有効求人倍率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半では、2004年において、失業率が高くなるほど、自営業者になる可能性は小さくなる。

有効求人倍率については、2000年の場合、60歳代前半、60歳代後半においても、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。

これらの分析結果から、以下のような政策のインプリケーションが示唆されると考えられる。

第一に、分析により、2000年に比べ、2004年の場合、高技能非肉体職者が自営業になる可能性が大きくなっていることが示され、高技能非肉体職者の場合、高齢者自営業の支援政策は有効であることがうかがえる。高齢者就業を促進するため、今後、高技能非肉体職者の自営業起業を援助しつつけると同時に、低技能職者の就業促進政策を考慮すべきである。

第二に、職種変更を経験した場合、60歳代高齢者全体の就業（雇用就業、自営業就業、他の就業）の確率が大きくなることが、明確である。しかし、職種を変更する場合、一般的人的資本が通用できるが、企業特殊的人的資本の損失により労働生産性が低下し、つまり賃金が低下する可能性が存在する。この問題を解決するために、高年齢に合わせる職業教育訓練制度の充実や高齢者の自己啓発支援政策が求められる。

第三に、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が小さくなる。市場賃金率が60歳代高齢者の就業行動に与える影響は、就業形態によって異なることがわかった。市場賃金率を上昇させる政策の効果における就業形態間の差異を留意すべきであろう。

第四に、分析結果から、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が大きくなり、2004年の場合、自営業者になる可能性も大きくなること、雇用延長経験なしの場合に比べ、雇用延長経験をした場合は、雇用就業者になる可能性が大きくなることが示された。定年経験を

した後に、雇用就業者と自営業就業者の両方が増加していることがうかがえる。近年、高齢者の継続雇用制度（定年後の再雇用制度、勤務延長制度）の実施とともに、定年経験をしても、定年後の雇用就業を継続する者が増加したことは、その1つの理由としてはあげられる。高齢者の雇用就業を促進するため、希望者全員を対象とする継続雇用制度の普及は、必要であろう。継続雇用制度の導入・実施状況に関する更なる分析は、今後の課題としたい。

第五に、2000年に比べ、2004年の場合、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの影響が大きくなることが、明確となっている。公的年金が、高齢者老後の生活を保障する機能を持つ一方、公的年金受給額の増加により雇用就業確率は低下する可能性が存在することがうかがえる。したがって、公的年金制度の改革に当たっては、それが高齢者の雇用・就業に及ぼす影響も考慮することが重要な課題といえる。

第六に、マクロ経済の要因が高齢者就業に有意な影響を与えることが示された。景気好況の場合、雇用就業、自営業者、他の就業者になる可能性は大きくなる一方、引退者になる可能性が小さくなる。したがって、高齢者の就業促進政策において、全体の労働需要を上昇させるマクロ経済政策が求められる。マクロ経済政策が高齢者の就業に与える影響に関するさらなる実証分析は今後の課題となっている¹⁵。

¹⁵ マクロ経済の要因が高齢者就業に与える影響については、Richard(2004)と Chulhee(2004)を参照されたい。Richard(2004)は、仕事需要(Job demand)が高齢者の引退行動に影響を与えること、サービス産業は高齢雇用就業者の増加に影響を与えること、人口構造の変化は、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ことを示している。Chulhee(2004)は、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こと、高齢者就業の促進政策に限界があり、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り、労働政策は高齢者就業の低下の歯止めには大きな影響を与えていないため、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ことを指摘している。

参考文献：

- 阿部正浩・山田篤裕（1998）「中高年齢期における独立開業の実態—『高年齢期における独立・自営支援に関する調査』結果から」『日本労働研究雑誌』第452号，pp. 26-40。
- 安部由紀子（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』第36号，pp. 50-82。
- 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』。
- 小川浩（1998）「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。
- 小川浩（2002）「高齢者の再就業・引退行動と前職の関係について」日本労働研究機構（編）『年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究Ⅱ—就業構造基本調査による実証分析—』調査研究報告書No. 145。
- 小野旭（1989）『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 久保克行（1994）「高齢化による賃金プロファイルの変化」『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』高年齢者雇用開発協会，pp. 14-23。
- 玄田有史（2002）「見過ごされた所得格差—若年世代vs引退世代、自営業vs雇用者—」『季刊社会保障研究』第158号，pp. 199-211。
- 清家篤（1994）「生涯現役雇用のための賃金制度」『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』高年齢者雇用開発協会，pp. 4-11。
- 清家篤・山田篤裕（1996）「Pension Richの条件」『日本経済研究』第33号，pp. 38-61。
- 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。
- 清家篤・馬欣欣（2008）「男性高齢者の就業決定の決定要因とその変化：1980～2004」労働政策研究・研修機構（編）『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—』。
- 橋木俊詔・下野恵子（1994）「高齢者の就業形態の希望と実際」橋木俊詔・下野恵子『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社，pp. 87-110。
- 日本労働研究機構（1994）（編）『高年齢者の職業能力開発ニーズに関する調査研究』資料シリーズNo. 36。
- 日本労働研究機構（1998）（編）『中高年齢者の転職実態と雇用・職業展望』調査研究報告書No. 111。
- 日本労働研究機構（2000）（編）『職場における高年齢者の活用等に関する実態調査（企業調査・労働者調査）』。
- 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—」日本銀行金融研究所『金融研究』2002（10）日本銀

- 行金融研究所, pp. 31-77。
- 藤村博之 (1994) 「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』 第414号, pp. 30-39。
- 馬欣欣 (2007a) 「『団塊の世代』の職業キャリアのタイプと就業形態の選択」『日本労働研究雑誌』 第569号, pp. 43-60。
- 馬欣欣 (2007b) 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』 第560号, pp. 96-107。
- 三谷直紀 (2001) 「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, pp. 339-388。
- 山田篤裕 (2008) 「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—」労働政策研究・研修機構 (編) 『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—』。
- 労働大臣官房統計情報部 (1984) (編) 『加齢と職業能力に関する調査結果報告書』。
- Bartel, A. P. and N. Sicherman (1993) “Technological Changes and Retirement Decisions of Older Workers,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 162-183.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research; Distributed by Columbia University Press.
- Bell, D. and W. Marclay (1987) “Trends in Retirement Eligibility and Pension Benefits, 1974-83,” *Monthly Labor Review*, Vol. 110, No. 4, pp. 18-25.
- Blanchflower, D. G. and A. J. Oswald (1998) “What Makes an Entrepreneur?” *Journal of Economics*, 16(1), pp. 26-60.
- Bound, J. M. Schoenbaum, T. R. Stinebrickner and T. Waidmann (1999) “The Dynamic Effects of Health on the Labor Force Transitions of Older Workers,” *Labor Economics*, Vol. 6, pp. 179-202.
- Burkhauser, R. V. (1979) “The Pension Acceptance Decision of Older workers,” *Journal of Human Resources*, Vol. 14, pp. 63-75.
- Chulhee, L. (2004) “Changing Industrial Structure and Economic Activity of Older Males in Korea: 1980-2000,” *Seoul Journal of Economics*, Vol. 17, No. 2, pp. 181-234.
- Coate, S. and S. Tennyson (1992) “Labor Market Discrimination, Imperfect Information and Self-Employment,” *Oxford Economic Papers*, 44, pp. 272-288.
- Costa, D. (1998) “The Evolution of Retirement: An American Economic History 1880-1990,” Chicago: University of Chicago Press.
- Cotton, J. (1988) “On the Decomposition of Wage Differentials,” *The Review of Economics*

- and Statistics*, LXZ, pp. 236-243.
- Currie, J. and B. C. Madrian (1999) "Health, Health Insurance and Labor Market," in Ashenfelter, O. and O. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3c., Elsevier, Amsterdam, pp. 3309-3416.
- Doiron, D. J. and W. C. Riddell (1994) "The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada," *Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 2, pp. 504-534.
- Even, W. and D. Macpherson (1993) "The Decline of Private-Sector Unionism and the Gender Wage Gap," *Journal of Human Resources*, Vol. 28, No. 2, pp. 297-296.
- Fields, G. S. and O. S. Mitchell (1984) *Retirement, Pensions, and Social Security*, Cambridge, MA, The MIT Press.
- Green, A. E. (2003) "Labor Market Trends, Skill Needs and the Aging of the Workforce : A Challenge for Employability?" *Local Economy*, Vol. 18, No. 4, pp. 306-321.
- Heckman, J. (1976) "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*, 5, 475-492.
- Honig, M. and G. Hanoch (1985) "Partial Retirement as a Separate Model of Retirement Behavior," *Journal of Human Resources*, Vol. 20, pp. 21-46.
- Hirsch, B. T., D. A. Macpherson and M. A. Hardy (2000) "Occupational Age Structure and Access for Older Workers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 3, pp. 401-418.
- Johansson, E. (2000) "Self-Employment and Predicted Earnings Differentials: Evidence from Finland." *Finish Economic Papers*, Vol. 13. No 1, pp. 45-55
- Martin, S. and S. Grant (2005) "Job Strain and Retirement," *Perspective on Labor and Income*, Vol. 17, No. 3, pp. 35-39.
- Mincer, J (1974) *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press.
- Neumark, D. (1988), "Employer's Discrimination Behavior and the Estimation of Wage Discrimination," *Journal of Human Resources*, 23, pp. 279-295.
- Oaxaca, R. L. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- Oaxaca, R. and M. Ransom (1994), "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials," *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.
- Quinn, J. F. (2002) "Retirement Trends and Patterns among Older American Workers," in Altman, S. H. and D. Schactman (eds.) *Policies for an Aging Society*, pp. 293-315, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Quinn, J. F., R. V. Burkhauser and D. Myers (1990) *Passing the Torch: the Influence of*

Economic Incentives on Work and Retirement, Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Ruhm, C. J. (1990) "Bridge Jobs and Partial Retirement," *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, pp. 482-501.

Richard, J. W. (2004) "Trends in Job Demands among Older Workers, 1992-2002," *Monthly Labor Review*, Vol. 127, No. 7, pp. 48-56.

Reimer, C. W. (1983) "Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men," *The Review of Economics and Statistics*, LXZ, pp. 351-3.

Stiglitz, J. E. and A. Weiss (1981) "Credit Rationing in Markets with Imperfect Information," *American Economic Review*, 71, pp. 393-410.

第7-付表1 ヘックマン二段階法の賃金関数の推定結果

	2000年		2004年	
	係数	z値	係数	z値
賃金関数				
男性	0.2695***	7.05	0.2755***	10.44
年齢	-0.1135	-0.45	-0.1423	-0.74
年齢二乗	0.0008	0.40	0.0011	0.70
55歳当時の職種（生産工程・労務職）				
専門・技術職	0.3802***	8.08	0.3147***	9.58
管理職	0.2980***	6.66	0.4026***	11.96
事務職	0.1248***	2.68	0.2506***	6.78
販売職	0.1298**	2.45	0.1288***	3.26
サービス職	-0.0045	-0.08	0.0854**	2.23
運輸・通信職	0.0237	0.48	0.0203	0.46
その他の職	0.0313	0.45	0.0758	1.18
55歳当時の企業規模（中規模）				
小規模企業	-0.0454	-1.34	0.0152	0.58
大規模企業+官庁	0.0288	0.80	0.0636**	2.12
55歳以後の転職ダミー	0.2236***	5.58	0.1436***	4.02
職種変更ダミー	-0.1060***	-2.57	-0.1452***	-4.06
失業率	0.0168	0.80	-0.0089	-0.65
有効求人倍率	-0.0791	-0.67	-0.0081	-0.15
首都圏ダミー	0.1718***	3.45	0.1008**	2.51
定数項	10.7728	1.34	11.4231*	1.84
逆ミルズ比	-0.1348***	-2.72	0.0059	0.20
就業選択関数				
男性	0.6652***	13.27	0.4538***	10.80
年齢	0.2904	0.84	0.1662	0.54
年齢二乗	-0.0026	-0.96	-0.0019	-0.78
55歳当時の職種（生産工程・労務職）				
専門・技術職	0.2265***	3.28	-0.0261	-0.49
管理職	0.1230*	1.85	-0.0876	-1.57
事務職	0.0444	0.70	-0.1074*	-1.86
販売職	0.0737	0.98	0.0483	0.75
サービス職	0.2059***	2.60	0.0699	1.14
運輸・通信職	0.1954***	2.58	0.0702	0.92
その他の職	0.1663	1.55	-0.0673	-0.66
健康	0.7294***	16.52	0.7591***	19.78
定年経験あり	-0.2876***	-6.15	0.0639*	1.73
雇用延長あり	0.2660***	4.37	0.0960*	1.80
職種変更ダミー	0.6187***	10.40	0.2654***	4.81
非勤労所得	-0.0331***	-12.72	-0.0196***	-10.13
家族人数	0.0196	1.48	0.0309***	2.62
厚生年金受給資格	-0.0205	-0.32	0.2594***	6.96
個人年金	-0.0220	-1.35	0.0022	0.29
失業率	0.0043	0.15	-0.0069	-0.32
有効求人倍率	0.4682***	2.77	0.0733	0.83
首都圏ダミー	-0.0781	-1.11	0.1021	1.55
定数項	-9.2170	-0.82	-4.0807	-0.41
サンプルサイズ	5214		6551	
センサリング数	3298		3739	
非センサリング数	1916		2812	
尤度比検定	0.0000		0.0000	

出所：2000年と2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

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

2) 就業選択関数では、企業規模を推定したが、掲載を省略している。

第7-付表2 公的年金関数の推定結果

	2000年		2004年	
	係数	z値	係数	z値
賃金率	4.1255**	2.37	3.3268	1.57
年齢	10.9580***	11.24	6.7315***	4.42
年齢二乗	-0.0771***	-9.89	-0.0476***	-4.04
55歳当時の職種（生産工程・労務職）				
専門・技術職	-3.9101***	-4.62	2.4289***	2.94
管理職	2.4936***	3.08	6.0942***	5.52
事務職	-0.7418*	-1.77	0.3219	0.67
販売職	-0.7657*	-1.71	-0.6907*	-1.75
サービス職	-2.5270***	-6.71	-1.9802***	-7.13
運輸・通信職	2.8847***	5.97	2.6941***	6.39
その他の職	-0.9100	-1.27	0.2195	0.44
55歳当時の企業規模(中規模)				
小規模企業	-2.5006***	-9.15	-3.0071***	-14.88
大規模企業+官庁	0.5190	1.44	3.7353***	10.96
首都圏ダミー	0.1976	0.38	-0.6931*	-1.91
定数項	-402.3658***	-11.96	-245.9465***	-4.17
サンプルサイズ	6222		6473	
自由度修正済み決定係数	0.2321		0.3450	
F検定	0.0000		0.0000	
F値	212.92		230.08	
MSE平方根	9.1975		6.9572	

出所：2000年と2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第8章 健康要因から見た高齢者就業の実態

－昭和55～平成16年の高齢者就業実態調査から－

第1節 はじめに

本章の目的は、健康と就業状態の同時決定関係を考慮したうえで公的年金などの政策変数の影響力を検討することにある。具体的には、(厚生)労働省の「高齢者就業実態調査」のマイクロデータを用いて賃金率を含めた就業決定関数を推定するとともに、健康指標(平成4、8、12、16年に関しては肉体的な就業の可能性も)を用いて健康の内生性を考慮したモデルで高齢者の就業決定関数を推計し、外生性テストを行う。また、就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアスおよび、健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就労の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考える。ただし、本章においては、この同時決定関係の計測にのみ興味の対象があることには注意されたい。高齢者の就労決定と主観的健康度の関係を分析した研究は膨大な蓄積が存在している。しかし、本章では年次は違えども大石(2000)と同じ種類(同じデータを含む)のデータを使用しており、また、分析の目的も似ているため、これを踏襲した分析を行っている。さらに、結果の解釈のところでは清家・馬(2008)¹との比較検討を行う。

第2節 一般状況

高齢者の就労を考える上で、受け入れ先の企業はどのように考えているのだろうか。厚生労働省の「就労条件総合調査」(2005)を見ると、30人以上規模計で92.9%、1,000人以上97.3%、300～999人97.1%、100～299人95.9%、30～99人91.4%の企業で60歳以上定年制が定められている。企業規模の小さいところでも9割以上の企業で60歳以上定年制が定められていることからして、この制度は完全に定着しているものと言えよう。

また、同調査によれば、一律定年制を定めている企業において、勤務延長制度及び再雇用制度のどちらかまたは両方の制度がある企業数割合は76.3%となっている。これを制度別に見ると、「勤務延長制度のみ」の企業数割合は13.6%、「再雇用制度のみ」は53.1%、「両制度併用」は9.6%となっている。さらに、一律定年制を定めている企業で、定年後の勤務延長制度、再雇用制度がある企業のうち、最高雇用年齢を見ると、「65歳以上」とする企業数割合は、勤務延長制度で88.7%、再雇用制度で82.9%となっている。こうして見ると、わが国の雇用の実態は、高い年齢でも雇用され続ける可能性が高いと言えよう。

一方、傾向としては、元気で就労する者は男性で50%台後半から60%台前半、女性で30%

¹ 報告書pp. 57-58

台前半という数字はほぼ変わっていないことになる。同様に、あまり元気でないのに就労している者の数値も、男女ともで10%前後でほぼ一定である。これは、就労に対する意欲や健康の度合いについて、55～69歳という年齢に関しては時間に関わらず一定であることを示している。いわば、多くの者が元気で就労しているのである(第8-2-1表)。

第8-2-1表 55～69歳の就業実態

(単位：人)

		昭和55年 4月中就業			昭和58年 5月中就業					
		した	しない	合計	した	しない	合計			
男性	元気	8992(0.61)	1648(0.11)	10640(0.72)	7326(0.59)	1374(0.11)	8700(0.71)			
	あまり元気でない	1569(0.11)	914(0.06)	2483(0.17)	1499(0.12)	759(0.06)	2258(0.18)			
	病気がち・病気	469(0.03)	1233(0.08)	1702(0.11)	384(0.03)	978(0.08)	1362(0.11)			
	合計	11030(0.74)	3795(0.26)	14825(1.00)	9209(0.75)	3111(0.25)	12320(1.00)			
女性	元気	5613(0.31)	5051(0.28)	10664(0.59)	4537(0.31)	3928(0.27)	8465(0.58)			
	あまり元気でない	1579(0.09)	3041(0.17)	4620(0.25)	1460(0.10)	2459(0.17)	3919(0.27)			
	病気がち・病気	336(0.02)	2596(0.14)	2932(0.16)	284(0.02)	1927(0.13)	2211(0.15)			
	合計	7528(0.41)	10688(0.59)	18216(1.00)	6281(0.43)	8314(0.57)	14595(1.00)			
		昭和63年 5月中の仕事の有無			平成4年 9月中の仕事をしたか					
		した	しない	合計	した	しない	合計			
男性	元気	7223(0.59)	1644(0.13)	8867(0.73)	7687(0.61)	1470(0.12)	9157(0.73)			
	あまり元気でない	1281(0.10)	710(0.06)	1991(0.16)	1379(0.11)	751(0.06)	2130(0.17)			
	病気がち・病気	394(0.03)	958(0.08)	1352(0.11)	365(0.03)	881(0.07)	1246(0.10)			
	合計	8898(0.73)	3312(0.27)	12210(1.00)	9431(0.75)	3102(0.25)	12533(1.00)			
女性	元気	4365(0.31)	4223(0.3)	8588(0.61)	4515(0.34)	4059(0.3)	8574(0.64)			
	あまり元気でない	1165(0.08)	2329(0.17)	3494(0.25)	1164(0.09)	2192(0.16)	3356(0.25)			
	病気がち・病気	253(0.02)	1745(0.12)	1998(0.14)	229(0.02)	1309(0.10)	1538(0.11)			
	合計	5783(0.41)	8297(0.59)	14080(1.00)	5908(0.44)	7560(0.56)	13468(1.00)			
		平成8年 9月中の仕事をしたか			平成12年 9月中の仕事をしたか			平成16年 9月中の仕事をしたか		
		した	しない	合計	した	しない	合計	した	しない	合計
男性	元気	6185(0.60)	1310(0.13)	7495(0.73)	5486(0.58)	1482(0.16)	6968(0.74)	5018(0.58)	1426(0.17)	6444(0.75)
	あまり元気でない	1092(0.11)	710(0.07)	1802(0.18)	923(0.1)	665(0.07)	1588(0.17)	808(0.09)	580(0.07)	1388(0.16)
	病気がち・病気	236(0.02)	715(0.07)	951(0.09)	199(0.02)	640(0.07)	839(0.09)	167(0.02)	599(0.07)	766(0.09)
	合計	7513(0.73)	2735(0.27)	10248(1.00)	6608(0.70)	2787(0.30)	9395(1.00)	5993(0.70)	2605(0.30)	8598(1.00)
女性	元気	3800(0.35)	3153(0.29)	6953(0.63)	3576(0.35)	3062(0.3)	6638(0.65)	3388(0.37)	2854(0.31)	6242(0.67)
	あまり元気でない	936(0.09)	1820(0.17)	2756(0.25)	803(0.08)	1696(0.17)	2499(0.25)	730(0.08)	1434(0.15)	2164(0.23)
	病気がち・病気	138(0.01)	1124(0.10)	1262(0.12)	113(0.01)	950(0.09)	1063(0.10)	98(0.01)	751(0.08)	849(0.09)
	合計	4874(0.44)	6097(0.56)	10971(1.00)	4492(0.44)	5708(0.56)	10200(1.00)	4216(0.46)	5039(0.54)	9255(1.00)
男性	フルタイムで働くことが可能	4869(0.48)	439(0.04)	5308(0.52)	4624(0.49)	608(0.06)	5232(0.56)	4394(0.51)	537(0.06)	4931(0.57)
	職場・勤務の状況によっては可能	2562(0.25)	1406(0.14)	3968(0.39)	1915(0.20)	1362(0.14)	3277(0.35)	1545(0.18)	1298(0.15)	2843(0.33)
	働くことはできない	82(0.01)	890(0.09)	972(0.09)	69(0.01)	817(0.09)	886(0.09)	54(0.01)	770(0.09)	824(0.10)
	合計	7513(0.73)	2735(0.27)	10248(1.00)	6608(0.70)	2787(0.30)	9395(1.00)	5993(0.70)	2605(0.30)	8598(1.00)
女性	フルタイムで働くことが可能	2111(0.19)	575(0.05)	2686(0.24)	2155(0.21)	578(0.06)	2733(0.27)	2001(0.22)	422(0.05)	2423(0.26)
	職場・勤務の状況によっては可能	2611(0.24)	2824(0.26)	5435(0.50)	2173(0.21)	2599(0.25)	4772(0.47)	2098(0.23)	2334(0.25)	4432(0.48)
	働くことはできない	152(0.01)	2698(0.25)	2850(0.26)	164(0.02)	2531(0.25)	2695(0.26)	117(0.01)	2283(0.25)	2400(0.26)
	合計	4874(0.44)	6097(0.56)	10971(1.00)	4492(0.44)	5708(0.56)	10200(1.00)	4216(0.46)	5039(0.54)	9255(1.00)

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」各年版より筆者作成

注) ()は構成比

このことは、55～69歳の身体および精神の健康状態がほぼ一定であり、分散が非常に小さいことを示している。もちろん、細かく見ていくと年齢の効果は大きいのであるが、男性で55～59歳は約90%が就業、60～64歳は約70%、65～69歳は50%、女性では55～59歳は約60%が就業、60～64歳は約40%、65～69歳は30%（第8-2-2表）という数値は、極めて安定的である。これは、これまで定年制の延長や継続雇用制度に対して厚生労働省が力点を置いた政策を推進してきた効果である。その意味で言えば、労働政策の中でも成功している分野の一つであろう。

第8-2-2表 平成12年と16年の比較

(単位 %)

区分	高年齢者 総数	就業者 (9月中に収入になる仕事をした者)	不就業者 (9月中に収入になる仕事をしなかった者)	就業希望者	非就業希望者
				(仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった者)	(仕事をしたいと思わなかった者)
〔平成16年〕					
男性55～69歳計	100.0	71.5	28.5	14.2	14.2
	55～59歳	100.0	90.1	9.9	7.7
	60～64歳	100.0	68.8	31.2	16.1
	65～69歳	100.0	49.5	50.5	21.0
女性55～69歳計	100.0	45.6	54.4	17.2	37.2
	55～59歳	100.0	62.2	37.8	14.1
	60～64歳	100.0	42.3	57.7	19.7
	65～69歳	100.0	28.5	71.5	18.3
前回〔平成12年〕					
男性55～69歳計	100.0	70.9	29.1	13.9	15.0
	55～59歳	100.0	89.9	10.1	6.6
	60～64歳	100.0	66.5	33.5	18.4
	65～69歳	100.0	51.6	48.4	18.1
女性55～69歳計	100.0	44.2	55.8	16.4	38.9
	55～59歳	100.0	59.7	40.3	14.1
	60～64歳	100.0	41.5	58.5	20.3
	65～69歳	100.0	28.7	71.3	15.1

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」

第3節 分析方法とデータ

分析に用いたデータは、(厚生)労働省「高年齢者就業実態調査」昭和55、58、63年、平成4、8、12、16年のマイクロデータで、サンプルは男性の55歳時に雇用者だった者に限っている。分析の対象は、現在60～69歳の男性で、55歳当時雇用者だった者に限定した。元雇用者に限定したのは、長年、自営業者として働いてきた者と雇用者とでは属性や就業・引退行動を規定する要因も異なると予想されるので、分けないで実証分析に用いると不均一分散の問題が生じるためである。ただし、定年を考慮して平成8年以降と平成4年以前では分析年齢を変えている。基本的に平成8年以降は60歳定年制が定着している(100人以上の企業で90%以上が60歳定年 旧労働省「雇用管理調査」1998、1999、2000年データ)ので、分析年齢も**60～64歳と65～69歳**にしている。一方で、平成4年以前は**55～59歳と60～64歳**を分析年齢としている。

就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアスおよび、健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就労の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考える。高齢者の就労決定と主観的健康度の関係を分析した研究は膨大な蓄積が存在しているが(Bound(1991)、Bound et al. (1999)、Lee (1982)、Stern (1989)、Dwyer and Mitchell (1998)、Disney, Emmerson and Wakefield(2003)、Campolieti (2002)、Contoyannis and Rice(2001)、大石(2000))、高齢者の就労と健康度(身体と精神)という本章のテーマでもほぼ同様の枠組みを利用することができる。具体的には、賃金関数を推定し、推定賃金率の推定を行う。次に、就業の確率に関する構造形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。

実際の計量分析では、以下のような問題を考慮する必要がある。すなわち、

- 1) 就業者のみの賃金が計測されるため、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、本章では、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)。
- 2) 健康水準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、本章では、健康水準の推定値を利用する構造形プロビット分析を行う。また、同時に、賃金率と就業の同時決定問題も抱えていることには注意を要する。
- 3) 在職高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。同時決定バイアスを回避する方法としては、年金受給額の代わりに厚生年金の受給権を用いる方法(清家(1993)第5章)や、本来年金額を用いる方法(小川(1998)、安部(1998)、中村(1998))などが考案されている²。

²なお、清家・馬(2008)では、年金受給額の推計値を使用しているが、本論文では大石(2000)にならっていずれの方法もとっていない。

である。分析のモデルを定式化にすると、以下のようになる。

$$p_i^* = \alpha_p s_i^* + \beta_p w_i + X_{pi} \gamma_p + u_{pi} \quad (1); \text{就業決定関数}$$

$$s_i^* = \alpha_h p_i^* + \beta_h w_i + X_{hi} \gamma_h + u_{hi} \quad (2); \text{健康関数}$$

$$w_i = \alpha_w s_i^* + X_{wi} \gamma_w + u_{wi} \quad (3); \text{賃金関数}$$

$$p_i = \begin{cases} 1 & \text{if } p_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

$$s_i = \begin{cases} 1 & \text{if } s_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

具体的には、先行研究と同様に(1)から(3)式の各関数をシステムとして推定することにする。それぞれは、ごく普通の労働供給関数から導かれる定式化であり、まず就業決定関数(1)は健康度(s)とln賃金率(w)およびその他属性により決定される³。次に健康関数(2)は就労決定(p)、ln賃金率(w)、その他属性のすべてから影響を受けるものとする。最後に、賃金関数(3)は不健康度(s)とその他属性から決まるものとする。それぞれの関数の性質は、就業決定関数における高齢者iの就業状態は、仕事から得られる賃金と健康状態、その他の個人属性によって決まり、 p_i^* がある水準以上なら就業すると考える。第2式は真の健康状態の決定式で、真の健康状態は就業状態と賃金、個人属性に依存すると考える。第3式は、賃金関数である。賃金は真の健康状態とその他の個人属性によって決まる⁴。

まず、賃金をサンプルセレクションモデルによって推定して、得られたパラメーターから市場賃金率の予測値を作成する。上述のように就業状態や健康状態は全サンプルについて観察可能であるが、賃金のデータは現在就業しているサンプルについてしか得られない。そこで、第1段階における作業として、各高齢者に提示される市場賃金率を、高齢者の属性に基づき推計する⁵。本章では、55歳当時雇用者で、かつ調査時点で雇用者であるサンプルを対象

³ Heckman (1979) の2段階推定法を用いているが、健康を内生変数として扱っている点が異なる。

⁴ (1)～(3)式は構造形の方程式体系である。これに、観察不能な真の健康状態 (s^{**i}) を、自己評価の健康状態 (s^*i) に関連づける式、

$$s_i^* = s_i^{**} + \alpha_{\gamma} p_i^* + u_{wi} \quad (4)$$

と連立させることで誘導形の方程式；内生変数を先決変数(外生、先決内生)と誤差項であらわしたものを、求めることが出来る。なお、(4)の意味は、自己評価の健康状態は真の健康状態と就業状態によって決まるというものである。

⁵ 就業確率は誘導形で推定されていたり(清家(1993)第4章)、たとえ構造形でも不業者について別の統計から得られる賃金を当てはめたり(清家(1993)第5章、橋木・下野(1994)第3章)している例が多かった。

にサンプル・セレクション・バイアスを修正した賃金関数を推定し、得られたパラメーターを用いて推定市場賃金率を作成する。現在会社・団体などの役員についている者は推定対象サンプルから除外している。モデルにおいて賃金は健康と同時決定関係にある。したがって賃金関数の推定は、健康の内生性を考慮した以下のような手順で行う。

- 1) (1)～(3)式に含まれるすべての説明変数を用いて就業決定関数・健康関数の誘導形を推定する。
- 2) 誘導形の実業決定関数の推定結果から逆ミルズ比を作成する。
- 3) 誘導形の実業関数の推定結果から健康状態の推定値を作成する。
- 4) 逆ミルズ比を説明変数に加え、健康状態を3)の推定値で置き換えて賃金関数を推定する。この結果得られる推定量は、一致推定量である。

使用した変数の定義は付表に記してある。推定は健康状態を示す変数に「ふだんの健康状態」（「元気」=1、「あまり元気でない」+「病気がち、病気」=0とするダミー変数）を用いた場合と、年によっては「肉体的な面からみた就業可能性」（「フルタイムで働くことが可能」=1、「職場・勤務の条件によっては可能」+「働くことはできない」=0とするダミー変数）を用いた場合の2通りを行っている。したがって、推定賃金率も2種類作成される場合がある⁶。賃金関数の被説明変数は、仕事収入を月間総労働時間で除した時間当たり賃金率の対数である⁷。説明変数には、健康状態、年齢、定年経験の有無、55歳当時の職種を示すダミー変数、および地域ブロックを示すダミー変数を使用する⁸。就業決定関数の構造形の説明変数としては、健康状態、賃金率、「住宅ローンなし」を示すダミー変数、公的年金受給額、企業年金・個人年金受給額、非勤労・非年金所得、他の世帯員所得、同居配偶者の有無、同居子の有無を使用する。なお、上述の通り、就業決定関数の説明変数に公的年金受給額を使用する場合、在職老齢年金の受給額は就業状態によって変化するために同時決定バイアスの問題が生じることが知られているが、これの対応方法は大石(2000)になっている。

また、健康関数の構造形の説明変数としては、就業状態、年齢、定年経験の有無、賃金率、「住宅ローンなし」を示すダミー変数、公的年金受給額、企業年金・個人年金受給額、非勤労・非年金所得、他の世帯員所得、同居配偶者の有無、同居子の有無、および都道府県別の65歳時点の平均余命とその2乗項を使用する。これらの変数の選択も大石(2000)を踏襲している。就業決定関数の識別問題に関しては、就業決定には影響を与えず健康状態にのみ影響

⁶ 正確には昭和55年から平成4年までは「ふだんの健康状態」のみ、平成8、12、16年は「ふだんの健康状態」に加えて「肉体的な面からみた就業可能性」を見ている。

⁷ (仕事収入月額/(1日当たり労働時間×週労働日数×52/12))。ただし、昭和55年のみは、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に留意されたい。

⁸ 説明変数はいずれも平成8年の場合を記述している。年度によって出入りがあるが、詳細は付表1を参照されたい。

するような説明変数を少なくともひとつ含める必要があるが、「高年齢者就業実態調査」には健康関連の変数がない。そこで、平均的な医療衛生環境の代理指標として、厚生労働省「都道府県別生命表」から得られる各年の都道府県別の男性平均余命とその2乗項を健康関数の説明変数に用いるのは大石(2000)と同じである。

そして、つぎの手順で健康関数と就業決定関数を推定する。

- 5) 4) の推定賃金率と3) の健康水準の推定値から、就業決定関数の構造形を推定する。
- 6) 4) の推定賃金率と2) の就労予測値を用いて、健康関数の構造形を推定する。

なお、推定の結果は次節で検討される。

第4節 結果

健康の内生性についてであるが、Hausman (1978) のテストを「ふだんの健康状態」(全期間)と「肉体的な就業可能性」(平成8、12、16年)を用いて行った。結果の要約は第8-4-1表にある。まず、「ふだんの健康状態」であるが、昭和58年～平成4年に掛けては、55～59歳、60～64歳の両方で健康変数が内生変数であるという仮説を支持する結果となった。また、平成8～12年に掛けては60～64歳、65～69歳の両方で健康変数が内生変数であるという仮説を支持している。しかし、肉体的な就業可能性は平成12年のみ、この仮説を支持するという結果となっている。このように結果が安定的でないのは、「健康の内生性をテストする本論文の試みは、いくつかの重要な課題を残している。(中略) 今後は日本でも、アメリカで行われているように多様な健康情報を用いた高齢者の労働供給構造の解明が重要なテーマとなるであろう」と大石(2000)で予想されたことと平行である。

第8-4-1表 健康の内生性テスト結果

	ふだんの健康状態			肉体的な就業可能性		
	55～59歳	60～64歳	65～69歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
昭和55年	n. a.	n. a.	—	—	—	—
58	**	**	—	—	—	—
63	**	**	—	—	—	—
平成4年	**	**	—	—	—	—
8	—	**	**	—	n. a.	n. a.
12	—	**	**	—	**	**
16	—	n. a.	n. a.	—	n. a.	n. a.

出所) 筆者推計

注) —: 当該値なしか筆者の関心外、n. a.: 値はあるが有意(5%水準)ではない、*5%有意、**1%有意

次の賃金率と公的年金受給の効果についてであるが、清家・馬（2008）と比較をしながら検討しよう。清家・馬（2008）では、

[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。

という仮説を立て（定年経験と加齢効果についての仮説も存在する）、検証している。そして、仮説1については、“「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”と結論付けている。すなわち、清家・馬(2008)⁹では安定的に公的年金の受給額が就業決定に影響を与えているのである。本章では、推定値の時系列的な変化は問題としておらず、健康を考慮に入れた場合にも、「就業決定の場において公的年金の受給額が統計的に有意に影響を与えているか」ということが興味の対象である（第8-4-2表）。その意味から言えば、「ふだんの健康状態」の場合、昭和58年から平成4年までは有意であり、この関係を満たしている。しかし、平成8年、12年は、健康を考慮に入れた場合、就業決定の場において公的年金の受給額が統計的に有意に影響を与えているとは言いにくい（健康を考慮に入れない単一式による推定では有意な場合がある）。「ふだんの健康状態」の平成8年の60～64歳のみが健康を考慮しても有意であった。また、平成16年は、健康変数が内生変数という仮説が支持されなかったので、健康を考慮に入れない単一式による推定結果をみると、公的年金の受給額は有意であった¹⁰。以上をまとめると、昭和58年から平成4年までは「ふだんの健康状態」でみた場合、公的年金が就業決定に影響を与えている可能性は認められる。また、平成16年は健康の内生性仮説が支持されず、単一式の推定では公的年金が就業決定に影響を与えている可能性は認められる。分析手法等の違いから、清家・馬(2008)とは若干異なる点はあるものの、概ね、公的年金の受給額が就業決定に影響を与えている可能性は言えそうである。

⁹ 報告書pp. 57-58

¹⁰ただし、平成16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。

第8-4-2表 就業決定における公的年金の影響の要約

	ふだんの健康状態			肉体的な就業可能性		
	55～59歳	60～64歳	65～69歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
昭和55年	<u>n. a.</u>	<u>n. a.</u>	—	—	—	—
58	*	**	—	—	—	—
63	**	**	—	—	—	—
平成4年	**	**	—	—	—	—
8	—	*	n. a.	—	**	*
12	—	n. a.	n. a.	—	n. a.	n. a.
16	—	**	**	—	**	**

出所) 筆者推計

注) —: 当該値なしか筆者の関心外、n. a.: 値はあるが有意(5%水準)ではない、*5%有意、**1%有意

係数の符号がプラスの場合(+)、健康が内生変数であった場合(第8-4-1表が有意であった場合)は二段階推定の結果;有意水準のみ、そうでない場合は単一式による推定結果;有意水準のみを下線を付して記している。

第8-4-3表 就業決定に対する賃金の影響の要約

	ふだんの健康状態			肉体的な就業可能性		
	55～59歳	60～64歳	65～69歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
昭和55年	<u>n. a.</u>	**	—	—	—	—
58	*(-)	**(-)	—	—	—	—
63	n. a.	**(-)	—	—	—	—
平成4年	n. a.	*	—	—	—	—
8	—	*(-)	n. a.	—	**(-)	<u>n. a.</u>
12	—	n. a.	n. a.	—	n. a.	n. a.
16	—	<u>n. a.</u>	<u>n. a.</u>	—	<u>n. a.</u>	<u>n. a.</u>

出所) 筆者推計

注) —: 当該値なしか筆者の関心外、n. a.: 値はあるが有意(5%水準)ではない、*5%有意、**1%有意、係数の符号がマイナスの場合(-)、健康が内生変数であった場合(第8-4-1表が有意であった場合)は二段階推定の結果;有意水準のみ、そうでない場合は単一式による推定結果;有意水準のみを下線を付して記している。

次に、仮説2である。仮説2に関して清家・馬(2008)は、“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”という結論を得ている。本章では、「就業決定の場において賃金額が統計的に有意に影響を与えているか」を考察するのは公的年金のところで論じた通りである。賃金と就業決定の関係は、市場賃金率が上昇すると労働者の労働供給が増加する(代替効果)。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。したがって、就業決定の場において、賃金がマイナスに影響を与える(賃金が低下しても就業決定を行う)という行動も容認されると考えるが、従来の就業決定モデルでは、符号はプラスのようである。しかし、第8-4-3表を見ると、結果は芳しくない。まず、統計的に有意な結果が公的年金の影響と比べて少ない。また、符号条件もマイナスが多くなっている。分析方法の違いがあり、厳密な比較はできないが、清家・馬(2008)では、“市場賃金率の弾力性は、1988年が20.55%、

1988年が24.74%、1922年が12.89%、1996年が9.99%、2000年が19.30%、2004年が9.85%である¹¹。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”となっているが、本章の結果は**第8-4-3表**の通り、安定的ではなく、かつ、符号がマイナスにもなっている。上述のように、マイナスを肯定する解釈もできなくもないが、これは差異がある。

本章と清家・馬(2008)では、推定方法、説明変数の使用などの分析手法が異なるため、厳密な比較は難しいものの、以上のように公的年金、市場賃金率に関する分析結果は、本章と清家・馬(2008)とは若干異なる。まず、本章と清家・馬(2008)の分析上の差異は、1)本章では健康の内生性を考慮している点と2)清家・馬(2008)では公的年金受給額と就業決定の内生性を考慮している¹²点である(この他、説明変数が一部異なっている)。しかし、清家・馬(2008)の推計結果は直感とも合致する優れたものである。その意味で言えば、「高年齢者就業実態調査」からは健康を考慮に入れるよりも、公的年金受給額と就業決定の内生性を考慮に入れた方が建設的な分析が可能ないように思われる。これは、本章においても健康を考慮しない単一式による推定であれば、就業決定における年金受給額の効果がマイナスに有意と測定できることとからも言えよう(しかし、賃金は特に平成8年以降、有意な結果がほとんどないが)。

第5節 終わりに

本章の主要な結論は、健康情報が少ない中で健康の内生性を考慮した分析を行うと、概ね60～64歳の就業決定においては健康水準を気にしてこれを行っている可能性を示唆したことである。罹患率等から考えても65歳以上になると様々な疾病に罹り、健康体という条件を満たすことが難しくなる。いわば、平均的に見て我が国の高齢者の健康水準は低下する。しかし、60～64歳であれば健康の分散はある程度保たれるので、そうした選択行動が可能となる。また平均的に見れば、概ね、公的年金の水準を考慮して就業決定を行っているといえよう。他方、賃金の水準についても平均的に見れば、(やや弱い)これを考慮して就業決定を行っているように見える。

高齢者の就労は少子高齢社会にあっては大きな影響を持つ。ひとつは労働力の確保という点で、もうひとつは健康の保持という点である(これは医療費とも関連する)。就労は、高齢者に目標・目的を与え、生活を規則的なものにし、また、他者とのコミュニケーションを通して、身心の諸活動を維持・活性化する。その意味で言えば、健康保持は就労の必要条件となっているのである。もちろん、定年退職後に充実した生活を営むための収入の確保も重要

¹¹ 市場賃金の弾力性は60～69歳についての数値である。

¹² 在職高齢年金受給者について平成8、12、16年の「高年齢者就業実態調査」の減額率から本来年金額を逆算し、その金額と当該労働者の賃金や労働時間から在職高齢年金額を規則に沿って計算すると、実際の年金額との間に大きな差異の生じる場合もあったため、本章ではこの方法を取っていない。

である。現実には年金や蓄えなどのみでは十分でない人々も多く、就労によって収入を補う必要がある。また、一応生活できても、健康を損なったり介護が必要となったりした場合などに備えて、蓄えを減らさずに余裕を残して安心して生活できるように、定年後も就労を希望する人々が多い。そうした期待に応えることが、高齢者就労支援政策に望まれている。

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
- 岩本康志(2000)「健康と所得」国立社会保障・人口問題研究所編『家族・世帯の変容と生活保障機能』東京大学出版会 第6章
- 大石亜希子(2000)「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. 481、pp. 51-62
- 小川浩(1998)「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
- 香川康雄(2001)、「早く老ける人 いつまでも若い人—老化の個人差はどこから来るのか?」河出書房新社
- 清家篤(1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。
- 清家篤・馬欣欣(2008)「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」、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— JILPT
- 橋木俊詔・下野恵子(1994)『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社
- 中村二郎(1998)「高齢者の就業行動と年金制度」『高齢社会における社会保障体制の再構築に関する理論調査研究事業の調査研究報告書Ⅱ』長寿社会開発センター
- Bound, J. (1991) Self-reported versus objective measures of health in retirement models, *Journal of Human Resources* 26, pp. 106-138
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T.R. and Waidmann, T. (1999) The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers, *Labour Economics* 6, pp. 179-202
- Campolieti, M. (2002) Disability and the labor force participation of older men in Canada, *Labour Economics* 9, pp. 405-432
- Contoyannis, P. and Rice, N. (2001) The impact of health on wages: Evidence from the British household panel survey, *Empirical Economics* 26, pp. 599-622
- Disney, R., Emmerson, C. and M. Wakefield(2003) Ill health and retirement in Britain: a panel data based analysis, The Institute for Fiscal Studies working paper 03/02
- Dwyer, D.S. and O. Mitchell(1998) Health problems as determinants of retirement: are self-rated measures endogenous?, NBER working paper series 6503

- Hansman, J.A. (1978) Specification Tests in Econometrics, *Econometrica*, Vol. 46,
No. 6 pp.1255-1272
- Lee, Lung-Fei (1982) Health and Wage: A Simultaneous Equation Model with Multiple
Discrete Indicators, *International Economic Review*, Vol. 23, No. 1, pp.199-221
- Maddala, G.S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*,
Cambridge: Cambridge University Press
- Stern, S. (1989) Measuring the Effect of Disability on Labor Force Participation,
Journal of Human Resources, Vol. 24, No. 3, pp. 361-396

第8-付表1 使用した変数（加工前）

昭和55年 都道府県 性別 年齢 健康 四月中就業 五五歳当時の雇用の有無 職種 定年の有無 仕事の収入本人 仕事の収入以外 家族全体の収入総額 住宅ローン 厚生年金額 共済組合給付 退職年金額 国民年金額 その他額	昭和58年 都道府県 性別 年齢 健康 五月中就業 五五歳当時の雇用の有無 定年経験 定年時の職種 五月仕事収入 五月仕事以外収入 厚生年金受給の金額 企業の退職年金受給の金額 共済受給の金額 国民年金受給の金額 その他受給の金額	昭和63年 都道府県番号 性別 年齢 健康状況 就業不就業の別 五五歳当時の雇用の有無 職種 定年経験の有無 仕事からの収入 仕事以外からの収入 住宅ローン 家族全体の収入総額 厚生年金月額 在職老齢年金月額 国民年金月額 共済給付月額 退職年金月額 その他月額	平成4年 都道府県番号 性別 年齢 健康状況 就業不就業の別 五五歳当時の雇用の有無 職種 定年経験の有無 仕事からの収入 仕事以外からの収入 住宅ローン 家族全体の収入総額 厚生年金額 在職老齢年金額 国民年金額 共済組合給付 退職年金額 その他
平成8年 都道府県番号 性別 年齢 健康状況 就業の可能性 就業不就業の別 五五歳当時の雇用の有無 職種 定年経験の有無 仕事からの収入 仕事以外からの収入 住宅ローン 同居家族の続柄 家族全体の総収入 厚生年金額 在職老齢年金額 国民年金額 共済組合給付 退職年金額 その他	平成12年 都道府県番号 性別 年齢 健康状況 就業の可能性 就業不就業の別 五五歳当時の雇用の有無 職種 定年経験の有無 仕事からの収入 仕事以外からの収入 住宅ローン 家族全体の総収入 厚生年金 在職老齢年金 国民年金 共済組合給付 退職年金 その他	平成16年 都道府県番号 性別 年齢 健康状況 就業の可能性 就業不就業の別 五五歳当時の雇用の有無 職種 定年経験の有無 仕事からの収入 仕事以外からの収入 同居家族の続柄 公的年金企業年金受給額 個人年金受給額	

注) 1. 変数表に用いた変数を、関数形は完全な形を提示し、一は当該値がない場合を示している。なお、用語には若干の注意が必要である。

(例) 調査票の用語	関数上の用語
健康	健康状態
定年の有無	定年経験あり
職種	元販売職
厚生年金額	公的年金受給額
在職老齢年金額	
共済組合給付	
国民年金額	企業年金・個人年金額
退職年金	
その他	

2. 地域区分は以下の通り。

関東1（東京、神奈川、千葉、埼玉）を基準
北海道
東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）
関東2（茨城、栃木、群馬、長野、山梨）
北陸（新潟、富山、石川、福井）
東海（岐阜、静岡、愛知、三重）

近畿1（京都、大阪、兵庫）
近畿2（滋賀、奈良、和歌山）
中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）
四国（徳島、香川、愛媛、高知）
北九州（福岡、佐賀、長崎、大分）
南九州（熊本、宮崎、鹿児島、沖縄）

第8-附表2 賃金関数 昭和55年

被説明変数: 対数賃金率

説明変数	健康変数: ふだんの健康状態	
	係数	t値
年齢	0.038**	26.25
※定年経験あり	-0.510**	-49.06
※元専門技術職	-0.175**	-10.20
※元管理職	-0.038**	-2.46
※元販売職	-0.260**	-9.23
※元サービス職	-0.215**	-6.48
※元保安職	-0.359**	-11.33
※元運輸通信	-0.204**	-8.72
※元生産・労務関係職		
※元建設作業職	-0.181**	-13.01
※北海道地方	0.042*	1.75
※東北地方	-0.235**	-12.81
※関東地方2	-0.377**	-20.15
※北陸地方	0.022**	0.99
※東海地方	-0.181**	-11.05
※近畿地方1		
※近畿地方2	-0.255**	-10.06
※中国地方	0.132**	6.95
※四国地方	0.010**	0.41
※北九州地方	0.126**	6.55
※南九州地方	0.196**	7.44
健康状態(推定値)	-10.436**	-9.17
逆ミルズ比	-10.326**	-13.96
定数項	12.797**	10.74
サンプル数	6139	
R ²	0.731	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和55年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表3 賃金関数 昭和58年

被説明変数: 対数賃金率

説明変数	健康変数: ふだんの健康状態	
	係数	t値
年齢	-0.020 **	-4.74
※ 定年経験あり	-0.442 **	-15.74
※ 元専門技術職	0.161 **	3.09
※ 元管理職	0.355 **	8.26
※ 元販売職		
※ 元サービス職		
※ 元保安職		
※ 元農林漁業職		
※ 元運輸関係職	-0.151 *	-2.29
※ 元通信関係職		
※ 元生産・労務関係職		
※ 元建設作業職	-0.223 *	-2.02
※ 北海道地方	-0.187 **	-4.05
※ 東北地方	-0.394 **	-10.21
※ 関東地方2	-0.372 **	-10.05
※ 北陸地方	-0.287 **	-7.17
※ 東海地方	-0.194 **	-5.91
※ 近畿地方1		
※ 近畿地方2		
※ 中国地方	-0.191 **	-4.76
※ 四国地方	-0.258 **	-4.97
※ 北九州地方	-0.211 **	-5.39
※ 南九州地方	-0.404 **	-7.60
健康状態(推定値)	3.788 *	2.37
逆ミルズ比	1.961 *	2.01
定数項		
サンプル数	8644	
R ²	0.185	

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 昭和58年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表4 賃金関数 昭和63年

被説明変数: 対数賃金率

説明変数	健康変数: ふだんの健康状態	
	係数	t値
年齢	-0.014 **	-3.70
※ 定年経験あり	-0.469 **	-23.08
※ 元専門技術職		
※ 元管理職	0.176 **	3.86
※ 元販売職	-0.124 **	-2.90
※ 元サービス職	-0.416 **	-6.92
※ 元保安職	-0.466 **	-7.83
※ 元農林漁業職	-0.429 **	-5.64
※ 元運輸関係職	-0.298 **	-6.98
※ 元通信関係職	-0.404 **	-3.06
※ 元生産・労務関係職	-0.322 **	-9.62
※ 元建設作業職	-0.361 **	-9.52
※ 北海道地方	-0.184 **	-4.45
※ 東北地方	-0.299 **	-9.33
※ 関東地方2	-0.166 **	-5.05
※ 北陸地方	-0.230 **	-6.33
※ 東海地方	-0.098 **	-3.49
※ 近畿地方1	0.112 **	3.64
※ 近畿地方2	-0.192 **	-4.24
※ 中国地方	-0.165 **	-4.77
※ 四国地方		
※ 北九州地方	-0.165 **	-4.20
※ 南九州地方	-0.282 **	-5.98
健康状態(推定値)	5.583 *	2.27
逆ミルズ比	2.576 *	2.11
定数項		
サンプル数	5580	
R ²	0.352	

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 昭和63年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表5 賃金関数 平成4年

被説明変数: 対数賃金率

説明変数	健康変数: ふだんの健康状態	
	係数	t値
年齢	-0.044 **	-12.52
※ 定年経験あり	-0.389 **	-19.60
※ 元専門技術職		
※ 元管理職	0.171 **	4.14
※ 元販売職	-0.129 **	-3.40
※ 元サービス職	-0.353 **	-5.85
※ 元保安職	-0.274 **	-4.53
※ 元農林漁業職	-0.456 **	-6.65
※ 元運輸関係職	-0.329 **	-7.92
※ 元通信関係職	-0.522 **	-4.15
※ 元生産・労務関係職	-0.364 **	-12.23
※ 元建設作業職	-0.366 **	-9.61
※ 北海道地方	-0.194 **	-3.81
※ 東北地方	-0.409 **	-13.42
※ 関東地方2	-0.238 **	-7.78
※ 北陸地方	-0.281 **	-5.79
※ 東海地方	-0.159 **	-5.80
※ 近畿地方1	-0.111 **	-3.83
※ 近畿地方2	-0.187 **	-4.28
※ 中国地方	-0.332 **	-8.45
※ 四国地方	-0.303 **	-5.93
※ 北九州地方	-0.229 **	-5.47
※ 南九州地方	-0.409 **	-9.70
健康状態(推定値)	15.848 **	6.05
逆ミルズ比	10.024 **	5.82
定数項	-9.777 **	-3.59
サンプル数	5852	
R ²	0.335	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成4年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表6 賃金関数 平成8年

被説明変数:対数賃金率

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態		②健康変数:肉体的な就業可能性	
	係数	t値	係数	t値
年齢	-0.028**	-3.48	0.016*	1.97
※ 定年経験あり	-0.562**	-15.92	-0.302**	-9.85
※ 元専門技術職				
※ 元管理職				
※ 元販売職			-0.127**	-2.50
※ 元サービス職				
※ 元保安職	-0.268**	-3.45		
※ 元農林漁業職	-0.685**	-8.38	-0.592**	-7.77
※ 元運輸関係職			0.358**	6.49
※ 元通信関係職	-0.457**	-3.42		
※ 元生産・労務関係職	-0.186**	-4.31		
※ 元建設作業職	-0.232**	-4.35	-0.269**	-5.43
※ 北海道地方	-0.504**	-8.71	-0.185**	-3.58
※ 東北地方	-0.190**	-4.63		
※ 関東地方2	-0.172**	-4.07		
※ 北陸地方	0.160**	3.00	0.394**	7.53
※ 東海地方			-0.093**	-2.55
※ 近畿地方1				
※ 近畿地方2	-0.237**	-2.81	-0.169*	-2.13
※ 中国地方	-0.143**	-2.82	0.154**	3.05
※ 四国地方			0.266**	4.19
※ 北九州地方	-0.112**	-2.45	0.224**	4.82
※ 南九州地方	-0.550**	-10.33	-0.330**	-6.51
健康状態(推定値)	-28.353**	-5.11		
逆ミルズ比	-22.005**	-6.19	-0.445**	-3.69
定数項	35.518**	6.23		
サンプル数	1691		1691	
R ²	0.466		0.527	

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成8年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表7 賃金関数 平成12年

被説明変数: 対数賃金率

説明変数	①健康変数: ふだんの健康状態		②健康変数: 肉体的な就業可能性	
	係数	t値	係数	t値
年齢	-0.086 **	-6.40	-0.085 **	-6.32
※ 定年経験あり	-0.401 **	-8.65	-0.403 **	-8.72
※ 元専門技術職	0.401 **	2.95	0.414 **	3.06
※ 元管理職				
※ 元販売職				
※ 元サービス職				
※ 元保安職	0.239 **	3.33	0.240 **	3.35
※ 元農林漁業職				
※ 元運輸通信職				
※ 元生産・労務関係職				
※ 北海道地方				
※ 東北地方	-0.208 **	-3.01	-0.216 **	-3.15
※ 関東地方2				
※ 北陸地方				
※ 東海地方	-0.308 **	-4.83	-0.302 **	-4.74
※ 近畿地方1				
※ 近畿地方2	-0.320 **	-3.01	-0.322 **	-3.03
※ 中国地方				
※ 四国地方	-0.374 **	-3.36	-0.365 **	-3.25
※ 北九州地方				
※ 南九州地方				
健康状態(推定値)				
逆ミルズ比	-3.180 *	-2.25	-0.453 *	-2.48
定数項			9.266 **	9.03
サンプル数	1833		1833	
R ²	0.095		0.094	

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成12年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表8 賃金関数 平成16年

被説明変数:対数賃金率

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態		②健康変数:肉体的な就業可能性	
	係数	t値	係数	t値
年齢	-0.376**	-10.43	0.114**	6.71
※ 定年経験あり			-0.110*	-2.86
※ 元専門技術職	0.346**	3.76		
※ 元管理職	1.307**	8.95		
※ 元販売職				
※ 元サービス職	-1.209**	-6.86		
※ 元保安職	-1.546**	-6.74		
※ 元農林漁業職	-0.624**	-3.18		
※ 元運輸通信職	-0.608**	-5.57		
※ 元生産・労務関係職	-0.794**	-7.01		
※ 北海道地方	-0.481**	-4.39		
※ 東北地方	-0.654**	-7.56	-0.184**	-2.48
※ 関東地方2	-0.275**	-3.64		
※ 北陸地方	-0.797**	-5.75	0.269*	2.60
※ 東海地方	-0.346**	-5.51		
※ 近畿地方1	-0.602**	-7.16		
※ 近畿地方2				
※ 中国地方	-0.434**	-4.54		
※ 四国地方	-1.329**	-7.04	0.337*	2.68
※ 北九州地方	-0.681**	-7.25		
※ 南九州地方	-1.571**	-8.43		
健康状態(推定値)			15.499**	7.04
逆ミルズ比	12.161**	3.14	7.406**	5.39
定数項			-18.034**	-6.98
サンプル数	1598		1598	
R ²	0.203		0.321	

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成16年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。t値は不均一分散修正後の値。※印はダミー変数。

健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の実業決定関数の推定結果から計算。

第8-付表9 健康関数（誘導形） 昭和55年

被説明変数：ふだんの健康状態		
説明変数	係数	漸近的t値
年齢		
※ 定年経験あり	0.346**	9.93
推定賃金率	0.032**	9.85
※ 住宅ローンなし		
公的年金受給額		
企業年金・個人年金額	-0.029*	-2.54
非勤労・非年金所得		
他の世帯員所得		
※ 同居配偶者あり	—	
※ 同居子あり	—	
平均余命		
平均余命2乗		
定数項		
サンプル数	9477	
対数尤度	-5331.480	
疑似R ²	0.078	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和55年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表10 健康関数（誘導形） 昭和58年

被説明変数：ふだんの健康状態		
説明変数	係数	漸近的t値
年齢		
※ 定年経験あり	0.540**	13.32
推定賃金率	0.055**	13.94
※ 住宅ローンなし	—	
公的年金受給額		
企業年金・個人年金額	-0.030**	-3.88
非勤労・非年金所得		
他の世帯員所得	—	
※ 同居配偶者あり	—	
※ 同居子あり	—	
平均余命		
平均余命2乗		
定数項		
サンプル数	8543	
対数尤度	-4964.320	
疑似R ²	0.696	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和58年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表11 健康関数（誘導形） 昭和63年

被説明変数: ふだんの健康状態

説明変数	係数	漸近的t値
年齢		
※ 定年経験あり	0.463**	11.82
推定賃金率	0.032**	13.99
※ 住宅ローンなし	-0.200**	-5.16
公的年金受給額		
企業年金・個人年金額		
非勤労・非年金所得		
他の世帯員所得		
※ 同居配偶者あり	—	
※ 同居子あり	—	
平均余命		
平均余命2乗		
定数項		
サンプル数	8923	
対数尤度	-5047.758	
疑似R ²	0.061	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和63年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表12 健康関数（誘導形） 平成4年

被説明変数: ふだんの健康状態

説明変数	係数	漸近的t値
年齢		
※ 定年経験あり	0.421**	10.78
推定賃金率	0.018**	8.63
※ 住宅ローンなし	-0.148**	-4.22
公的年金受給額	-0.011**	-4.21
企業年金・個人年金額		
非勤労・非年金所得	0.005*	2.77
他の世帯員所得	0.002**	3.34
※ 同居配偶者あり	—	
※ 同居子あり	—	
平均余命		
平均余命2乗		
定数項		
サンプル数	8926	
対数尤度	-5127.337	
疑似R ²	0.041	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成4年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表13 健康関数（誘導形） 平成8年

説明変数	被説明変数:ふだんの健康状態		被説明変数:肉体的な就業可能性	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
年齢				
※定年経験あり	0.400**	6.92	0.157**	3.04
推定賃金率	0.013**	3.57	0.012**	3.72
※住宅ローンなし				
公的年金受給額	-0.013**	-3.49	-0.019**	-4.80
企業年金・個人年金額				
非勤労・非年金所得			-0.006**	-2.58
他の世帯員所得	0.009**	5.16	0.012**	6.76
※同居配偶者あり	-0.217**	-4.52	-0.177**	-4.03
※同居子あり	-0.155**	-2.88	-0.250**	-5.07
平均余命				
平均余命2乗				
定数項				
サンプル数	4112		4112	
対数尤度	-2014.9		-2432.7	
疑似R ²	0.076		0.138	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成8年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表14 健康関数（誘導形） 平成12年

説明変数	被説明変数:ふだんの健康状態		被説明変数:肉体的な就業可能性	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
年齢				
※定年経験あり				
推定賃金率				
※住宅ローンなし	-0.189**	-4.04	-0.345**	-7.83
公的年金受給額				
企業年金・個人年金額	0.017*	2.19		
非勤労・非年金所得				
他の世帯員所得			-0.008**	-10.56
※同居配偶者あり	—		—	
※同居子あり	—		—	
平均余命				
平均余命2乗	0.003**	12.13	0.004**	16.99
定数項				
サンプル数	5441		5441	
対数尤度	-3260.813		-3320.469	
疑似R ²	0.034		0.089	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成12年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表15 健康関数（誘導形） 平成16年

説明変数	被説明変数: ふだんの健康状態		被説明変数: 肉体的な就業可能性	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
年齢	-6.198*	-2.11		
※ 定年経験あり	0.296**	5.99		
推定賃金率	0.033**	6.98	0.007**	3.87
※ 住宅ローンなし	—		—	
公的年金受給額	0.008*	2.06	-0.021**	-6.62
企業年金・個人年金額	0.030*	2.67		
非勤労・非年金所得	0.006*	2.04		
他の世帯員所得	—		—	
※ 同居配偶者あり				
※ 同居子あり				
平均余命	-9.906*	-2.14		
平均余命2乗	0.065*	2.27		
定数項	567.816*	2.11		
サンプル数	4701		4701	
対数尤度	-2673.009		-2973.966	
疑似R ²	0.036		0.076	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成16年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

第8-付表16 就業決定関数 昭和55年

説明変数	【55-59歳】				【60-64歳】			
	健康変数:ふだんの健康状態				健康変数:ふだんの健康状態			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)								
※健康状態			0.633**	3.95			0.696**	6.35
年齢							0.138**	3.50
※定年経験あり								
推定賃金率(1)								
推定賃金率(2)							0.101**	4.25
※住宅ローンなし								
公的年金受給額								
企業年金・個人年金額								
非勤労・非年金所得	-0.493**	-7.84	-0.496**	-7.68	-0.572**	-9.54	-0.571**	-9.18
他の世帯員所得	-0.500**	-6.64	-0.500**	-6.62	-0.624**	-10.44	-0.638**	-10.91
※同居配偶者あり	—		—		—		—	
※同居子あり	—		—		—		—	
定数項	5.590**	24.38					-9.689**	-3.88
サンプル数	3552		3552		3071		3071	
対数尤度	-195.809		-187.360		-346.648		-327.839	
疑似R ²	0.875		0.878		0.831		0.840	

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和55年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表17 就業決定関数 昭和58年

【55-59歳】

【60-64歳】

説明変数	健康変数:ふだんの健康状態				健康変数:ふだんの健康状態			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)	12.243**	5.06			14.327**	5.01		
※健康状態			0.962**	16.92			1.008**	16.92
年齢	0.079**	2.96			0.203**	4.37		
※定年経験あり	-1.470**	-3.81	0.289**	3.47	-1.950**	-3.65	0.545**	6.82
推定賃金率(1)	-0.092*	-2.40			-0.174**	-3.26		
推定賃金率(2)			0.089**	11.87			0.082**	10.33
※住宅ローンなし	—		—		—		—	
公的年金受給額	-0.012*	-2.18	-0.027**	-5.19	-0.052**	-8.83	-0.066**	-12.14
企業年金・個人年金額			-0.064**	-4.23	0.103*	2.69	-0.061**	-3.37
非勤労・非年金所得	-0.011**	-3.54	-0.009**	-3.15	-0.006*	-2.09		
他の世帯員所得	—		—		—		—	
※同居配偶者あり	—		—		—		—	
※同居子あり	—		—		—		—	
定数項	-10.516**	-4.52			-17.671**	-4.86		
サンプル数	3812		3812		2541		2541	
対数尤度	-1507.838		-1381.329		-1489.200		-1350.267	
疑似R ²	0.142		0.212		0.143		0.223	
外生性テスト(χ ² 統計量)	407.760**				411.690**			

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 昭和58年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表18 就業決定関数 昭和63年

説明変数	【55-59歳】				【60-64歳】			
	健康変数:ふだんの健康状態				健康変数:ふだんの健康状態			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)	12.109**	4.50			15.651**	5.78		
※健康状態			1.024**	16.54			0.911**	16.34
年齢	0.078*	2.74			-0.203**	5.02		
※定年経験あり	-1.232**	-3.18	-0.301**	-2.97	-2.036**	-4.73	-0.327**	5.04
推定賃金率(1)					-0.106**	-3.76		
推定賃金率(2)			0.064**	11.36			0.052**	11.31
※住宅ローンなし			-0.599**	-7.30	-0.599**	-3.32	-0.361**	-5.25
公的年金受給額	-0.041**	-6.05	-0.045**	-6.08	-0.036**	-7.62	-0.047**	-9.83
企業年金・個人年金額	-0.034*	-2.53	-0.049**	-3.63			-0.029*	-2.24
非勤労・非年金所得	-0.019**	-3.11	-0.023**	-3.58	-0.011**	-2.87	-0.019**	-4.77
他の世帯員所得								
※同居配偶者あり	—		—		—		—	
※同居子あり	—		—		—		—	
定数項	-11.307**	-3.87			-20.459**	-5.41		
サンプル数	3762		3762		3113		3113	
対数尤度	-1207.923		-1083.540		1775.1		-1650.7	
疑似R ²	0.256		0.333		0.172		0.230	
外生性テスト(χ ² 統計量)	580.340**				626.4**			

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 昭和63年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表19 就業決定関数 平成4年

説明変数	【55-59歳】				【60-64歳】			
	健康変数:ふだんの健康状態				健康変数:ふだんの健康状態			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)								
※健康状態			1.315**	17.44			1.061**	19.36
年齢								
※定年経験あり					0.831*	2.21	0.313**	4.69
推定賃金率(1)					0.043*	2.67		
推定賃金率(2)			0.013**	3.15			0.024**	6.22
※住宅ローンなし	-0.659**	-3.11	-0.527**	-5.70	-0.455**	-3.25	-0.313**	-4.95
公的年金受給額	-0.059**	-3.87	-0.047**	-6.69	-0.064**	-7.47	-0.056**	-16.24
企業年金・個人年金額	-0.090**	-5.09	-0.104**	-5.16	-0.040**	-4.69	-0.049**	-6.53
非勤労・非年金所得			-0.009**	-3.22			-0.003*	-2.58
他の世帯員所得							-0.003*	-2.56
※同居配偶者あり	—		—		—		—	
※同居子あり	—		—		—		—	
定数項								
サンプル数	3023		3023		3330		3330	
対数尤度	-800.6731		-674.7943		-1917.539		-1716.77	
疑似R ²	-827.7308		0.2818		0.138		0.2282	
外生性テスト(χ ² 統計量)	200.87**				536.600**			

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成4年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表20 就業決定関数 1 平成8年

【60-64歳】

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態				②健康変数:肉体的な就業可能性			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)					9.026**	2.49		
※健康状態			0.602**	5.38			0.601**	5.39
年齢	-0.172**	-4.31	-0.207**	-5.35			-0.198**	-5.21
※定年経験あり	-0.760*	-2.70	-0.509**	-4.61	-0.922**	-4.09	-0.461**	-4.25
推定賃金率(1)	-0.021*	-2.35			-0.046**	-3.26		
推定賃金率(2)			-0.016**	-2.43			-0.015**	-2.12
※住宅ローンなし	-0.259*	-2.10	-0.312**	-2.46			-0.364**	-3.07
公的年金受給額	-0.036*	-2.72	-0.045**	-5.05			-0.050**	-4.85
企業年金・個人年金額	-0.040*	-2.64	-0.039**	-2.62	-0.049**	-3.06	-0.053**	-3.39
非勤労・非年金所得	-0.024**	-3.74	-0.025**	-3.91			-0.025**	-3.99
他の世帯員所得	0.031**	3.76	0.038**	9.08			0.038**	8.61
※同居配偶者あり			-0.405**	-4.05			-0.400**	-4.00
※同居子あり	-0.667**	-3.86	-0.754**	-6.19			-0.751**	-6.16
定数項	10.013**	2.82	13.843**	5.69			13.278**	5.58
サンプル数	1969		1969		1969		1969	
対数尤度	-467.2		-453.4		-464.4		-453.9	
疑似R ²	0.408		0.425		0.411		0.425	
外生性テスト(χ ² 統計量)	340.5**				n.a.			

出所)厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成8年版」より筆者計算

注)有意水準(**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表21 就業決定関数2 平成8年

【65-69歳】

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態				②健康変数:肉体的な就業可能性			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)					17.420**	4.880		
※健康状態			0.773**	10.69			0.774**	10.70
年齢					0.357**	4.380		
※定年経験あり					-1.011**	-4.760		
推定貸金率(1)					-0.071**	-4.490		
推定貸金率(2)								
※住宅ローンなし	-0.281**	-3.16	-0.266**	-2.97			-0.252**	-2.92
公的年金受給額			-0.024*	-2.80	0.102**	3.640	-0.023*	-2.54
企業年金・個人年金額								
非勤労・非年金所得	-0.046**	-5.68	-0.049**	-5.86			-0.049**	-5.86
他の世帯員所得	0.026**	2.90	0.035**	11.13	-0.037*	-2.400	0.036**	10.65
※同居配偶者あり			-0.214**	-3.04	0.854**	3.590	-0.215**	-3.05
※同居子あり	-0.539**	-3.39	-0.690**	-8.25	0.857*	2.630	-0.692**	-8.25
定数項					-29.799**	-4.420		
サンプル数	2143		2143		2143		2143	
対数尤度	-1085.1		-1026.5		-1079.7		-1164.4	
疑似R ²	0.256		0.296		0.259		0.160	
外生性テスト(χ ² 統計量)	366.0**				n.a.			

出所)厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成8年版」より筆者計算

注)有意水準(**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定貸金率(1)は健康の内生性を考慮した貸金関数の推定結果に基づいたもの。

推定貸金率(2)は健康の内生性を考慮しない貸金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定貸金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定貸金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表22 就業決定関数 1 平成12年

【60-64歳】

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態				②健康変数:肉体的な就業可能性			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)	2.973**	9.49			2.172**	9.76		
※健康状態			0.879**	16.15			1.278**	22.65
年齢								
※定年経験あり								
推定貸金率(1)								
推定貸金率(2)								
※住宅ローンなし	-0.322**	-4.68	-0.525**	-8.04	-0.237**	-3.27	-0.436**	-6.35
公的年金受給額			-0.024**	-3.97			-0.015*	-2.43
企業年金・個人年金額								
非勤労・非年金所得	-0.023**	-4.20	-0.019**	-3.45	-0.019**	-3.60	-0.021**	-3.59
他の世帯員所得	-0.010**	-9.54	-0.011**	-10.47	-0.004**	-3.55	-0.008**	-7.25
※同居配偶者あり	—		—		—		—	
※同居子あり	—		—		—		—	
定数項								
サンプル数	2878		2878		2878		2878	
対数尤度	-1764.959		-1675.912		-1762.203		-1537.9	
疑似R ²	0.109		0.154		0.110		0.223	
外生性テスト(χ ² 統計量)	395.070**				403.780**			

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成12年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定貸金率(1)は健康の内生性を考慮した貸金関数の推定結果に基づいたもの。

推定貸金率(2)は健康の内生性を考慮しない貸金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定貸金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定貸金率(2)を説明変数に用いている。

第8-附表23 就業決定関数2 平成12年

【65-69歳】

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態				②健康変数:肉体的な就業可能性			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)	3.854**	10.95			2.720**	11.21		
※健康状態 年齢			0.872**	14.94			1.249**	21.14
※定年経験あり 推定賃金率(1) 推定賃金率(2)								
※住宅ローンなし 公的年金受給額 企業年金・個人年金額	-0.193*	-2.69	-0.437**	-6.43			-0.389**	-5.51
非勤労・非年金所得	-0.022**	-3.87	-0.021**	-3.45	-0.018**	-3.17	-0.022**	-3.47
他の世帯員所得	-0.011**	-10.05	-0.012**	-10.24	-0.004**	-3.48	-0.009**	-7.55
※同居配偶者あり	—		—		—		—	
※同居子あり	—		—		—		—	
定数項							3.474*	2.03
サンプル数	2563		2563		2563		2563	
対数尤度	-1554.4		-1499.0		-1551.4		-1379.0	
疑似R ²	0.117		0.149		0.12		0.219	
外生性テスト(χ ² 統計量)	378.7**				394.8**			

出所)厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成12年版」より筆者計算

注)有意水準(**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表24 就業決定関数 1 平成16年

【60-64歳】

説明変数	①健康変数: ふだんの健康状態				②健康変数: 肉体的な就業可能性			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)								
※健康状態			0.713**	11.23			0.711**	11.23
年齢								
※定年経験あり								
推定賃金率(1)								
推定賃金率(2)								
※住宅ローンなし	—		—		—		—	
公的年金受給額	-0.044**	-7.80	-0.040**	-10.15			-0.037**	-7.76
企業年金・個人年金額								
非勤労・非年金所得								
他の世帯員所得	—		—		—		—	
※同居配偶者あり								
※同居子あり								
定数項								
サンプル数	2555		2555		2555		2555	
対数尤度	-1475.137		-1412.609		-1474.610		-1412.4	
疑似R ²	0.086		0.125		0.087		0.125	
外生性テスト(χ ² 統計量)	n.a.				n.a.			

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査 平成16年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表25 就業決定関数2 平成16年

【65-69歳】

説明変数	①健康変数:ふだんの健康状態				②健康変数:肉体的な就業可能性			
	二段階推定		単一式での推定		二段階推定		単一式での推定	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
健康状態(推定値)								
※健康状態			0.858**	13.47			0.858**	13.45
年齢	-0.087*	-2.37	-0.081*	-2.97			-0.077**	-3.59
※定年経験あり								
推定賃金率(1)								
推定賃金率(2)								
※住宅ローンなし								
公的年金受給額	-0.028**	-3.10	-0.036**	-6.83			-0.036**	-6.80
企業年金・個人年金額			-0.034*	-2.44	-0.034*	-2.11	-0.033*	-2.43
非勤労・非年金所得								
他の世帯員所得								
※同居配偶者あり								
※同居子あり								
定数項			5.517*	2.81			5.150**	3.62
サンプル数	2146		2146		2146		2146	
対数尤度	-1422.860		-1326.4		-1422.1		-1326.5	
疑似R ²	0.038		0.103		0.04		0.103	
外生性テスト(χ ² 統計量)	n.a.				n.a.			

出所)厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成16年版」より筆者計算

注)有意水準(**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。漸近的t値は不均一分散修正後の値。

※印はダミー変数。

疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。

外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表26 マージナル効果（ふだんの健康状態） 昭和55年

説明変数	【55-59歳】		【60-64歳】	
	健康変数:ふだんの健康状態		健康変数:ふだんの健康状態	
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)				
※健康状態		0.000 **		0.000 **
年齢				0.000 **
※定年経験あり				
推定賃金率(1)				
推定賃金率(2)				0.000 **
※住宅ローンなし				
公的年金受給額				
企業年金・個人年金額				
非勤労・非年金所得	-0.000 **	-0.000 **	-0.000 **	-0.000 **
他の世帯員所得	-0.000 **	-0.000 **	-0.000 **	-0.000 **
※同居配偶者あり	—	—	—	—
※同居子あり	—	—	—	—

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和55年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表27 マージナル効果（ふだんの健康状態） 昭和58年

説明変数	【55-59歳】		【60-64歳】	
	健康変数:ふだんの健康状態			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)	2.580 **		5.367 **	
※健康状態		0.256 **		0.383 **
年齢	0.011 **		0.069 **	
※定年経験あり	-0.376 **	0.042 **	-0.595 **	0.187 **
推定賃金率(1)	-0.019 *		-0.063 **	
推定賃金率(2)		0.018 **		0.034 **
※住宅ローンなし	—	—	—	—
公的年金受給額	-0.003 *	-0.005 **	-0.021 **	-0.025 **
企業年金・個人年金額		-0.013 **	0.034 *	-0.022 **
非勤労・非年金所得	-0.002 **	-0.002 **	-0.002 *	
他の世帯員所得	—	—	—	—
※同居配偶者あり	—	—	—	—
※同居子あり	—	—	—	—

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和58年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表28 マージナル効果（ふだんの健康状態） 昭和63年

説明変数	【55-59歳】		【60-64歳】	
	健康変数：ふだんの健康状態			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)	2.026**		6.151**	
※健康状態		0.211**		6.151**
年齢	0.013*		-0.002**	
※定年経験あり	-0.334**	-0.035**	-0.035**	-0.687**
推定賃金率(1)			-0.009**	
推定賃金率(2)		0.009**		0.042**
※住宅ローンなし		-0.071**	-0.071**	-0.235**
公的年金受給額	-0.007**	-0.006**	-0.006**	-0.014**
企業年金・個人年金額	-0.006*	-0.007**		-0.002*
非勤労・非年金所得	-0.003**	-0.003**	-0.003**	-0.004**
他の世帯員所得				
※同居配偶者あり	—	—	—	—
※同居子あり	—	—	—	—

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 昭和63年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表29 マージナル効果（ふだんの健康状態） 平成4年

説明変数	【55-59歳】		【60-64歳】	
	健康変数：ふだんの健康状態			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)				
※健康状態		0.242**		0.399**
年齢				
※定年経験あり			0.307*	0.116**
推定賃金率(1)			0.016*	
推定賃金率(2)		0.001**		0.009**
※住宅ローンなし	-0.082**	-0.047**	-0.161**	-0.112**
公的年金受給額	-0.008**	-0.005**	-0.024**	-0.021**
企業年金・個人年金額	-0.013**	-0.010**	-0.015**	-0.018**
非勤労・非年金所得		-0.001**		-0.001*
他の世帯員所得				-0.001*
※同居配偶者あり	—	—	—	—
※同居子あり	—	—	—	—

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成4年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表30 マージナル効果（ふだんの健康状態） 平成8年

説明変数	【60-64歳】		【65-69歳】	
	健康変数：ふだんの健康状態			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)				
※健康状態		0.077**		0.295**
年齢	-0.017**	-0.019**		
※定年経験あり	-0.109*	-0.060**		
推定賃金率(1)	-0.002*			
推定賃金率(2)		-0.001**		
※住宅ローンなし	-0.024*	-0.026**	-0.102**	-0.096**
公的年金受給額	-0.004*	-0.004**		-0.009*
企業年金・個人年金額	-0.004*	-0.004**		
非勤労・非年金所得	-0.002**	-0.002**	-0.017**	-0.018**
他の世帯員所得	0.003**	0.003**	0.010**	0.013**
※同居配偶者あり		-0.037**		-0.079**
※同居子あり	-0.067**	-0.070**	-0.203**	-0.258**

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成8年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表31 マージナル効果（肉体的な就業可能性） 平成8年

説明変数	【60-64歳】		【65-69歳】	
	健康変数：肉体的な就業可能性			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)	0.967**		6.535**	
※健康状態		0.077**		0.296**
年齢		-0.018**	0.134**	
※定年経験あり	-0.153**	-0.053**	-0.350**	
推定賃金率(1)	-0.005**		-0.027**	
推定賃金率(2)		-0.001**		
※住宅ローンなし		-0.030**		-0.091**
公的年金受給額		-0.004**	0.038**	-0.009*
企業年金・個人年金額	-0.005**	-0.005**		
非勤労・非年金所得		-0.002**		-0.018**
他の世帯員所得		0.003**	-0.014*	0.013**
※同居配偶者あり		-0.037**	0.315**	-0.080**
※同居子あり		-0.070**	0.304*	-0.259**

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成8年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。) を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表32 マージナル効果（ふだんの健康状態） 平成12年

説明変数	【60-64歳】		【65-69歳】	
	健康変数：ふだんの健康状態			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)	1.171**		1.514**	
※健康状態		0.340**		0.337**
年齢				
※定年経験あり				
推定賃金率(1)				
推定賃金率(2)				
※住宅ローンなし	-0.124**	-0.198**	-0.075*	-0.165**
公的年金受給額		-0.010**		-0.008**
企業年金・個人年金額				
非勤労・非年金所得	-0.009**	-0.007**	-0.009**	-0.008**
他の世帯員所得	-0.004**	-0.004**	-0.004**	-0.005**
※同居配偶者あり	—	—	—	—
※同居子あり	—	—	—	—

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成12年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表33 マージナル効果（肉体的な就業可能性） 平成12年

説明変数	【60-64歳】		【65-69歳】	
	健康変数：肉体的な就業可能性			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数	係数	係数	係数
健康状態(推定値)	0.855**		1.068**	
※健康状態		0.453**		0.443**
年齢				
※定年経験あり				
推定賃金率(1)				
推定賃金率(2)				
※住宅ローンなし	-0.092**	-0.163**		-0.146**
公的年金受給額		-0.006*		-0.006*
企業年金・個人年金額				
非勤労・非年金所得	-0.008**	-0.008**	-0.007**	-0.009**
他の世帯員所得	-0.002**	-0.003**	-0.002**	-0.004**
※同居配偶者あり	—	—	—	—
※同居子あり	—	—	—	—

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成12年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表34 マージナル効果（ふだんの健康状態） 平成16年

説明変数	【60-64歳】		【65-69歳】	
	健康変数：ふだんの健康状態			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	マージナル効果		マージナル効果	
健康状態(推定値)				
※健康状態		0.266**		0.321**
年齢			-0.034*	-0.032*
※定年経験あり				
推定賃金率(1)				
推定賃金率(2)				
※住宅ローンなし	-	-	-	-
公的年金受給額	-0.016**	-0.014**	-0.011**	-0.014**
企業年金・個人年金額				-0.013*
非勤労・非年金所得				
他の世帯員所得	-	-	-	-
※同居配偶者あり				
※同居子あり				

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成16年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第8-付表35 マージナル効果（肉体的な就業可能性） 平成16年

説明変数	【60-64歳】		【65-69歳】	
	健康変数：肉体的な就業可能性			
	二段階推定	単一式での推定	二段階推定	単一式での推定
	係数		係数	
健康状態(推定値)				
※健康状態		0.265**		0.321**
年齢				-0.030**
※定年経験あり				
推定賃金率(1)				
推定賃金率(2)				
※住宅ローンなし	-	-	-	-
公的年金受給額		-0.013**		-0.014**
企業年金・個人年金額			-0.014*	-0.013*
非勤労・非年金所得				
他の世帯員所得	-	-	-	-
※同居配偶者あり				
※同居子あり				

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査 平成16年版」より筆者計算

注) 有意水準 (**1%レベルで有意。*5%レベルで有意。)を満たすものを掲載。※印はダミー変数。

推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

推定賃金率(2)は健康の内生性を考慮しない賃金関数の推定結果に基づく。

二段階推定は健康状態(推定値)、推定賃金率(1)、単一式での推定は健康状態ダミー、推定賃金率(2)を説明変数に用いている。

第9章 中高年者縦断調査を用いた中高年の就労決定に関する予備的考察

第1節 はじめに

わが国の高齢者はよく働いている。第9-1-1表に挙げたように実質の引退年齢から公式の引退年齢を差し引いた値は、男性で9.3、女性で6.1であり、その他の先進国と比べても良く働いているのである。

第9-1-1表 先進国の引退年齢

(単位：歳)

	実質引退年齢 A		公式引退年齢 B		B-A	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
アメリカ	64.2	63.1	65.3	65.3	-1.1	-2.2
イギリス	63.0	61.6	65.0	60.0	-2.0	1.6
ドイツ	61.3	60.6	65.0	65.0	-3.7	-4.4
フランス	59.3	59.5	60.0	60.0	-0.7	-0.5
日本	69.3	66.1	60.0	60.0	9.3	6.1

出所) 厚生労働省「海外情勢報告 2005～2006」(p. 16「高齢者をめぐる人口・労働市場の動向」)

注) 実質引退年齢(1999～2004年)、公式引退年齢(2004年)

働きたいと思う者が働き続ける社会を構築することは、全ての世代にとっても幸福なことである。高齢になっても働き続けてもらえば、税金は上がり健康保険の保険料も支払ってもらえる。場合によっては、年金財政にさえプラスの影響を与えてもらえるかもしれない。人々が働き続けられるための条件はいくつかあるだろうが、ここでは健康を考えたい。健康といっても、身体的な健康と精神的な健康の両面があることに異論は少ないであろう。高齢になっていくにつれて人々の身体的な健康は損なわれていく。また、若い時と比べて動きの悪い自身の体にいらだちを覚え、時にはふさぎこんでしまう者もいるだろう。このような落ち込みや自信喪失は何も特別なことではなく、誰にも平等におとずれるものである。もちろん個人差があり、年齢が高まるにつれて個人差は大きくなるといわれている(香川(2001))。

第2節 データ

今回用いたのは「第1回中高年者縦断調査」(以下、中高年者縦断調査)である。この調査は、団塊の世代を含む全国の中高年者世代の50歳から59歳の男女を追跡して、その『健康・就業・社会活動』について、意識面・事実面の変化の過程を継続的に調査し、行動の変化や事象間の関連性等を把握し、高齢者対策等厚生労働行政施策の企画、実施、評価のための基礎資料を得ることを目的として、平成17年度を初年として実施しているものである。調査の

対象及び客体は平成17年10月末現在で50～59歳である全国の男女を対象とし、平成16年国民生活基礎調査の調査地区から無作為抽出した2,515地区内の当該男女である。調査客体数は40,877、回収客体数は34,240、集計客体数（集計不能のものを除いた数）は33,815であった。基本統計は厚生労働省のwebサイトを参照¹してもらおうこととして、ここではいくつか特徴的な結果について記していこう。

第9-2-1表は健康状態別に就労か非就労かを取ったものである。就労している者の場合は、大変良い・良い・どちらかという和良好的が8割を超えているが、非就労の者の場合は、どちらかという悪い・悪い・大変悪いが3割程度である。注目すべきは、非就労の者でも健康状態がどちらかという和良好的以上の状況にある者は7割もいることである。健康なのに就労できないというのは高齢者の就労状況が効率的になされていない可能性を示すのかもしれない。また第9-2-2表には健康状態と仕事の形を挙げたが、どちらかといえば健康状態が悪い場合にパート・アルバイトや家庭での内職が選択されているようである。

第9-2-1表 就労状態別健康状態

	大変よい	よい	どちらか という とよい	どちらか という と悪い	悪い	大変悪い	合計
就労	2245	8728	11439	3495	727	163	26797
非就労	384	1753	2626	1215	501	164	6643
就労	8.4%	32.6%	42.7%	13.0%	2.7%	0.6%	100.0%
非就労	5.8%	26.4%	39.5%	18.3%	7.5%	2.5%	100.0%

出所) 厚生労働省「第1回中高年者縦断調査」より筆者計算

第9-2-2表 健康状態と仕事のかたち

	大変よい	よい	どちらか という と良	どちらか という と悪	悪い	大変悪い	計
自営業主	10.2%	32.9%	39.1%	13.6%	3.2%	1.0%	100.0%
家族従事者	9.3%	32.2%	39.0%	16.1%	3.4%	0.0%	100.0%
会社・団体等の役員	11.5%	33.6%	40.5%	11.5%	2.6%	0.3%	100.0%
正規の職員・従業員	7.7%	32.7%	42.8%	13.7%	2.6%	0.6%	100.0%
パート・アルバイト	7.1%	26.8%	38.2%	21.7%	5.1%	1.1%	100.0%
労働者派遣事業所の 派遣社員	8.0%	27.6%	41.4%	17.2%	2.3%	3.4%	100.0%
契約社員・嘱託	6.6%	30.9%	40.4%	15.9%	5.4%	0.7%	100.0%
家庭での内職など	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	7.3%	30.8%	38.5%	19.0%	3.7%	0.7%	100.0%
仕事をしているがかた ちは不詳	5.1%	27.1%	39.0%	25.4%	3.4%	0.0%	100.0%

出所) 厚生労働省「第1回中高年者縦断調査」より筆者計算。

¹ <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou06/index.html>

第3節 就労決定・健康（身体および精神）の内生性を考慮した同時推定と結果

次に、就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアスおよび、健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就業の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考える。高齢者の就労決定と主観的健康度の関係を分析した研究は膨大な蓄積が存在しているが（Bound (1991)、Bound et al. (1999)、Lee (1982)、Stern (1989)、Dwyer and Mitchell (1998)、Disney, Emmerson and Wakefield (2003)、Campolieti (2002)、Contoyannis and Rice (2001)、大石 (2000)）、高齢者の就労と健康度（身体と精神）という本章のテーマでもほぼ同様の枠組みを利用することができる。すなわち、

$$p_i^* = \alpha_p s^{**}_i + \beta_p w_i + X_{pi} \gamma_p + u_{pi} \quad (1) ; \text{就業関数}$$

$$s^{**}_i = \alpha_h p_i^* + \beta_h w_i + X_{hi} \gamma_h + u_{hi} \quad (2) ; \text{健康関数}$$

$$w_i = \alpha_w s^{**}_i + X_{wi} \gamma_w + u_{wi} \quad (3) ; \text{賃金率関数}$$

(1)から(3)式の各関数をシステムとして、先行研究と同様に推定することで目的は達せられる。(1)から(3)式のそれぞれは、ごく普通の労働供給関数から導かれる定式化であり、まず就業関数(1)は健康度(s)と \ln 賃金率(w)及びその他属性(X)により決定される。次に健康関数(2)は、就労決定(p)、 \ln 賃金率(w)、その他属性(X)の全てから影響を受けるものとする。最後に、賃金率関数(3)は健康度(s)とその他属性(X)から決まる。なおサンプルは男性の雇用に限定している²。

推定に先立って、まず問題になるのは賃金率である。賃金率は、現在就労している人々にしかサンプルが存在しない。そこで、第一段階の作業として、各人が直面している市場賃金率を、サンプルセレクションモデルによって推定して、得られたパラメータから市場賃金率の予測値を作成した。説明変数は年齢、企業規模、職種、地域、健康状態（推定値）、逆ミルズ比（Sample Selectivity Biasの検証）である。

² ここでいう雇用者は、正規の職員の従業員、労働派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託に限定している。従来の研究よりも全体の年齢が上がっているために、分析の対象年齢層に役員やパート・アルバイトも多く見られるようになってきているが、こうした分析は別の機会に譲る。

第9-3-1表 賃金率関数

	精神的な健康度を加味しない		精神的な健康度を加味	
	係数	t値	係数	t値
年齢	-0.010 **	-5.450	-0.010 **	-5.530
※企業規模1	-0.202 **	-15.870	-0.202 **	-15.870
※企業規模3	0.074 **	4.840	0.074 **	4.850
※専門職	0.025	1.340	0.025	1.330
※管理	0.131 **	6.550	0.131 **	6.540
※販売	-0.057 *	-2.280	-0.057	-2.280
※サービス	-0.146 **	-5.550	-0.146 **	-5.580
※保安	-0.293 **	-8.920	-0.293 **	-8.920
※農林漁業	-0.227 **	-3.880	-0.228 **	-3.900
※運輸通信	-0.248 **	-10.440	-0.248 **	-10.430
※生産工程	-0.144 **	-7.130	-0.144 **	-7.150
※その他	-0.181 **	-5.960	-0.182 **	-6.010
※北海道地方	-0.227 **	-8.270	-0.226 **	-8.250
※東北地方	-0.274 **	-13.300	-0.274 **	-13.290
※関東地方2	-0.117 **	-5.890	-0.117 **	-5.880
※北陸地方	-0.205 **	-7.880	-0.205 **	-7.870
※東海地方	-0.068 *	-3.790	-0.068 **	-3.780
※近畿地方1	-0.129 **	-6.570	-0.128 **	-6.560
※近畿地方2	-0.118 *	-4.020	-0.117 **	-4.000
※中国地方	-0.145 **	-6.690	-0.145 **	-6.680
※四国地方	-0.197 **	-6.800	-0.197 **	-6.800
※北九州地方	-0.151 **	-6.800	-0.152 **	-6.830
※南九州地方	-0.269 **	-10.420	-0.269 **	-10.430
健康状態(推定値)	-2.159	-0.920	-2.324	-0.990
精神的な健康度			0.000	-0.400
逆ミルズ比	-2.685	-1.860	-2.776 *	-1.930
定数項	6.782 **	2.820	6.960 **	2.910
サンプル数	9132		9132	
調整済み R ² 乗	0.248		0.248	

出所) 厚生労働省「第1回中高年者縦断調査」より筆者計算。

注) 健康状態(推定値)は、誘導形の健康関数の推定結果から計算。逆ミルズ比は誘導形の就業決定関数の推定結果から計算。**は1%有意、*は5%有意。※印はダミー変数。

次に、予測された賃金率を用いて、以下のような手順で同時推定を行う。

- ① (1)から(3)式に含まれる全ての変数を用いて、就業関数、健康関数の誘導形をプロビットモデルにより推定する。
- ② 誘導形の就業関数の推定結果から逆ミルズ比及び就労確率の予測値を作成する。
- ③ 誘導形の健康関数の推定結果から不健康確率の推定値を作成する。
- ④ 逆ミルズ比を説明変数に加え、③で得られた健康推定値を用いて構造形の賃金率関数を推定する。ここで得られた推定量は、一致推定量である(Maddala (1983))。賃金率関数が

ら賃金率の予測値を作成する。

⑤ ④の賃金率予測値と③の健康予測値を用いて、就業関数の構造形を推定する。

⑥ ④の賃金率予測値と②の就労予測値を用いて、健康関数の構造形を推定する。

なお、特に断らない限り、対象は50～59歳の全年齢である。

まず、構造形の賃金率関数の推定結果を見たものが、第9-3-1表である。健康状態（推定値）は予想に反して有意ではない。また、精神的な健康度を加味した関数しか逆ミルズ比は有意ではない。また、精神的な健康度も賃金の高低に対してはなんら影響を与えていないようである。あとは、管理職は有意にプラスであるがそれ以外の職種は有意にマイナスである。50歳代の賃金傾向からして、この結果はうなずけるものであろう。また、地域ダミーはすべてマイナスで有意である。中でも北海道、東北、南九州でその値が高い。これも納得できる結果である。なお、精神的な健康度を加味しない場合、逆ミルズ比は有意ではないので、Sample Selectivity Biasの問題は生じていない。

第9-3-2表 健康関数（被説明変数：ふだんの健康）

説明変数	精神的な健康度を加味しない		精神的な健康度を加味	
	係数	漸近的t値	係数	漸近的t値
年齢	0.006	0.910	0.001	0.120
※ 飲酒しない	-0.041	-1.020	-0.037	-0.900
※ 喫煙しない	0.093 **	2.460	0.102 *	2.640
※ 病気や怪我の治療費かけた	-0.388 **	-6.640	-0.349 **	-5.810
※ 健康維持に費用を使う	0.055	1.080	0.062	1.200
※ 中程度の運動	0.162 **	3.890	0.165 **	3.900
※ 高程度の運動	0.410 **	6.250	0.417 **	6.190
※ 検診を受けた	0.089	1.740	0.070	1.340
※ がんと診断された	-0.705 *	-2.410	-0.681 *	-2.310
※ 糖尿病と診断された	-0.672 **	-6.030	-0.677 **	-5.920
※ 心臓病と診断された	-0.533 **	-2.970	-0.532 **	-2.920
※ 脳卒中と診断された	-0.667 *	-2.390	-0.607 *	-2.200
※ 高血圧と診断された	-0.540 **	-8.190	-0.538 **	-7.890
※ 高脂血症と診断された	-0.412 **	-4.690	-0.373 **	-4.070
※ 趣味・教養	0.100 *	2.570	0.102 *	2.560
精神的な健康度			-0.060 **	-12.190
定数項	-1.840 **	-4.940	-1.355 *	-3.590
サンプル数	11699		11699	
対数尤度	-2814.369		-2704.818	
疑似R ²	0.0701		0.1063	

出所) 厚生労働省「第1回中高年者縦断調査」より筆者計算。

注) **1%レベルで有意、*5%レベルで有意。漸近的t値は不均一分散修正後の値。※印はダミー変数。疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。*印はダミー変数。

第9-3-2表には健康関数を挙げた。年齢の効果がないのは、まだ、サンプルの年齢が比較的若いためと考えられる。また、喫煙しないは有意であり健康の水準を上げるが、飲酒しないは健康度には有意ではない。病気や怪我の治療費をかけた場合は、当然に健康水準が低下

する。また、健康維持に費用をかけた場合（スポーツジム等）は有意ではないが、中程度の運動や高程度の運動は有意に健康水準を引き上げる。その他、がん、糖尿病、心臓病等の各種の疾患に罹患することは当然に健康の水準を引き下げる。趣味・教養の活動を行うことは健康度の増加に対してプラスで有意な影響を与える。また、精神的な健康度は有意にマイナスの値をとる。これも予想通りの結果である。ちなみに、マージナル効果を取ると高血圧は4.3%ポイント健康水準を引き下げ、がんは4.1%ポイント、糖尿病は4.5%ポイント健康水準を引き下げる。精神的な健康度を見ると0.6%ポイントであるから、これらの身体疾患よりは小さな効果ではある。

第9-3-3表 就業関数（被説明変数：雇用者で働いて得た所得があるか）50～54歳

	精神的な健康度を加味しない 二段階推定		精神的な健康度を加味 二段階推定	
	係数値	漸近的t値	係数値	漸近的t値
健康水準(推定値)	-2.371 *	-2.920	-2.193 **	-3.190
推定賃金率(1)	0.015 **	3.340	0.015 **	3.300
※ 企業規模1	0.147 *	1.980	0.145 *	1.960
※ 企業規模3	0.143	1.880	0.142	1.870
※ 貯蓄がある	0.172 *	2.650	0.173 *	2.660
※ 持家がある	0.241 **	3.460	0.238 **	3.420
※ 住宅ローンがある	0.039	0.620	0.039	0.620
※ 趣味・教養	0.217 **	3.670	0.213 **	3.680
※ 配偶者に所得がある	0.352 **	6.510	0.355 **	6.550
※ たばこを吸わない	0.200 **	3.340	0.197 **	3.280
※ 飲酒をしない	-0.065	-1.120	-0.063	-1.090
※ 検診を受けた	0.242 **	3.100	0.239 **	3.070
※ 健康の維持に金銭を使っている	0.109	1.380	0.110	1.390
※ 糖尿病と診断されている	-0.130	-1.160	-0.116	-1.060
※ 脳卒中と診断されている	-0.357	-1.460	-0.340	-1.410
※ がんと診断されている	-0.203	-0.660	-0.177	-0.580
※ 心臓病と診断されている	-0.239	-1.460	-0.213	-1.320
※ 高血圧と診断されている	-0.158	-1.780	-0.138	-1.660
※ 高脂血症と診断されている	0.170	1.360	0.203	1.630
※ その他の疾患で入院経験あり	-0.285 *	-2.510	-0.289 **	-2.540
精神的な健康度 定数項	0.189	1.000	-0.016 *	-2.360
サンプル数	5087		5087	
対数尤度	-304.322		-1303.712	
疑似R ²	0.072		0.073	
外生性テスト(χ ² 統計量)	n.a.			

注：**1%レベルで有意、*5%レベルで有意。漸近的t値は不均一分散修正後の値。※印はダミー変数。疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

次に第9-3-3表、第9-3-4表には、構造形の実業関数の推定結果を示した。第9-3-3表はサンプルの50～54歳の男性、第9-3-4表には55～59歳の男性である。被説明変数には、雇用者で、かつ、働いて得た所得がある場合を1、そうでない場合が0となるダミー変数である（二段階

推定の結果)。

まず**第9-3-3表**の50～54歳サンプルを見ていこう。興味深いことに、このサンプルでは健康水準がマイナスで有意である。これは予想に反する。健康水準が増加すれば就業確率が高まると考えていたのだが、そうではなかった。別推計で年齢も考慮してみたが、年齢も有意な値にはならなかった。仮説だが、年齢が若く、かつ、健康水準が高ければ自営業等の自分が本来やりたかった職業に転換している可能性もある。その証左として**第9-3-4表**（55～59歳）では健康水準は全く有意とならない。健康関数の推定結果の方は納得的な結果であることから、本来、この年齢階層では健康水準は就業と無関係なのかもしれない。賃金については有意にプラスであり、これは予想通りである。企業規模に関しては、企業規模1（99人以下企業）が有意であった。貯蓄については、まだ、年齢階層が若いので、あった方が就業確率を高めるようである。これは、持ち家があるのに就業するという構造に同様に見られる。住宅ローンについては、返し終えているのか、有意ではなかった。趣味・教養活動を行っている者は就業確率を高めるというのも、もっともらしい結果である。配偶者に所得があるもプラスで有意なのは、サンプルの年齢階層が若い結果によるのであろう。たばこは吸わないはプラスで有意であったが、飲酒は有意ではない。また、検診を受けている場合には就業確率が高まる。その他、各種疾患に罹患した場合はマイナスだが有意ではない。ただし、入院経験がある場合は就業確率を引き下げるようである。最後に、精神的な健康度だがマイナスに有意であり、この値が悪くなる（値が大きくなる）と就業確率を低下させることが分かった。

第9-3-4表 就業関数（被説明変数：雇用者で働いて得た所得があるか）55～59歳

	精神的な健康度を加味しない 二段階推定		精神的な健康度を加味 二段階推定	
	係数值	漸近的t値	係数值	漸近的t値
健康水準(推定値)	-0.304	-0.360	-0.582	-0.810
推定賃金率(1)	0.014 **	3.290	0.014 **	3.310
※ 企業規模1	0.152 *	2.340	0.152 *	2.350
※ 企業規模3	0.155 *	2.030	0.155 *	2.030
※ 貯蓄がある	0.067	1.100	0.065	1.080
※ 持家がある	0.266 **	3.800	0.265 **	3.790
※ 住宅ローンがある	0.046	0.800	0.045	0.800
※ 趣味・教養	0.096	1.790	0.101	1.890
※ 配偶者に所得がある	0.228 **	4.520	0.228 **	4.520
※ たばこを吸わない	0.039	0.750	0.044	0.840
※ 飲酒をしない	0.005	0.100	0.004	0.080
※ 検診を受けた	0.174 *	2.530	0.174 *	2.550
※ 健康の維持に金銭を使っている	0.116	1.600	0.119	1.640
※ 糖尿病と診断されている	-0.142	-1.600	-0.156	-1.850
※ 脳卒中と診断されている	-0.272	-1.580	-0.279	-1.640
※ がんと診断されている	0.098	0.480	0.089	0.440
※ 心臓病と診断されている	0.059	0.460	0.052	0.410
※ 高血圧と診断されている	0.085	1.100	0.071	0.980
※ 高脂血症と診断されている	0.084	0.850	0.080	0.820
※ その他の疾患で入院経験あり	-0.265 *	-2.730	-0.265 *	-2.710
精神的な健康度 定数項	0.203	1.150	0.242	1.330
サンプル数	5437		5437	
対数尤度	-1549.64		-1549.322	
疑似R ²	0.0481		0.0483	
外生性テスト(χ ² 統計量)	n.a.			

注：**1%レベルで有意、*5%レベルで有意。漸近的t値は不均一分散修正後の値。※印はダミー変数。疑似R²=(1-L₁/L₀)。ただし、L₀は定数項のみの場合の対数尤度。L₁は全説明変数を含めた場合の対数尤度。外生性テストは、健康の内生性を考慮しないモデルの推定結果と比較したものである。推定賃金率(1)は健康の内生性を考慮した賃金関数の推定結果に基づいたもの。

次に第9-3-4表の55～59歳サンプルを見ていこう。上述のように第9-3-4表（55～59歳）では健康水準は全く有意とならない。賃金については有意にプラスであり、第9-3-3表と同様に予想通りの結果である。企業規模に関しては、企業規模1（99人以下企業）と企業規模3（1,000人以上と官公庁）が有意であった。貯蓄については、こちらは有意でなくなった。持ち家があるのに就業するという構造は同様に見られる。住宅ローンについても有意ではなかった。趣味・教養活動を行っている者についても就業確率を高めるわけではなくなった。配偶者に所得があるがプラスで有意なのは同様である。たばこは効かなくなった。また、検診を受けている場合には就業確率が高まるのは同様である。その他、各種疾患に罹患した場合はマイナスだが有意ではない。ただし、入院経験がある場合は就業確率を引き下げるのは第9-3-3表と同様である。最後に、精神的な健康度だが有意ではない。

第4節 おわりに

はじめに述べたように、「健康」には身体的な健康度と精神的な健康という両面がある。WHOによる健康の定義が「健康とは、完全な肉体的、精神的及び社会的福祉の状態であり、単に疾病または病弱の存在しないことではない³」(昭和26年官報掲載)であるように、まさに、「健康」は身体的な健康度と精神的な健康の両面が揃って成立する。「中高年者縦断調査」には、この精神的健康度を測る指標が入れられている⁴。

就業確率を求める就業関数の結果(第9-3-3表および第9-3-4表)から、この精神に関する指標の効果が年齢階層によって異なることが分かった。すなわち、今回のサンプルでは50歳から54歳のサンプルに関しては、これが有意に就業確率を引き下げ、55歳から59歳のサンプルに対しては有意な結果が出ないことが分かった。

実は昨今の自殺率の山と、この50～54歳という年齢は一致する。昔は基本的に年齢階層が上昇すれば自殺率もあがるという関係にあったが、昨今では50歳代を頂点とするもう一つの山ができている(第9-4-1図)。その意味で、50歳代の自殺をどのように減らしてゆくかが我が国の政策上の喫緊の課題である。自殺の原因を見ると経済・生活問題が最多で、次に健康問題である。

今回の結果のように就業確率を引き下げる要因として精神的な健康度指標が挙げられたことは決して偶然ではない。これは、メンタルな問題から就業を継続したいのに就業を継続できない場合も含んでいる。何より、50～54歳で有意に就業にマイナスという結果は注目に値しよう。

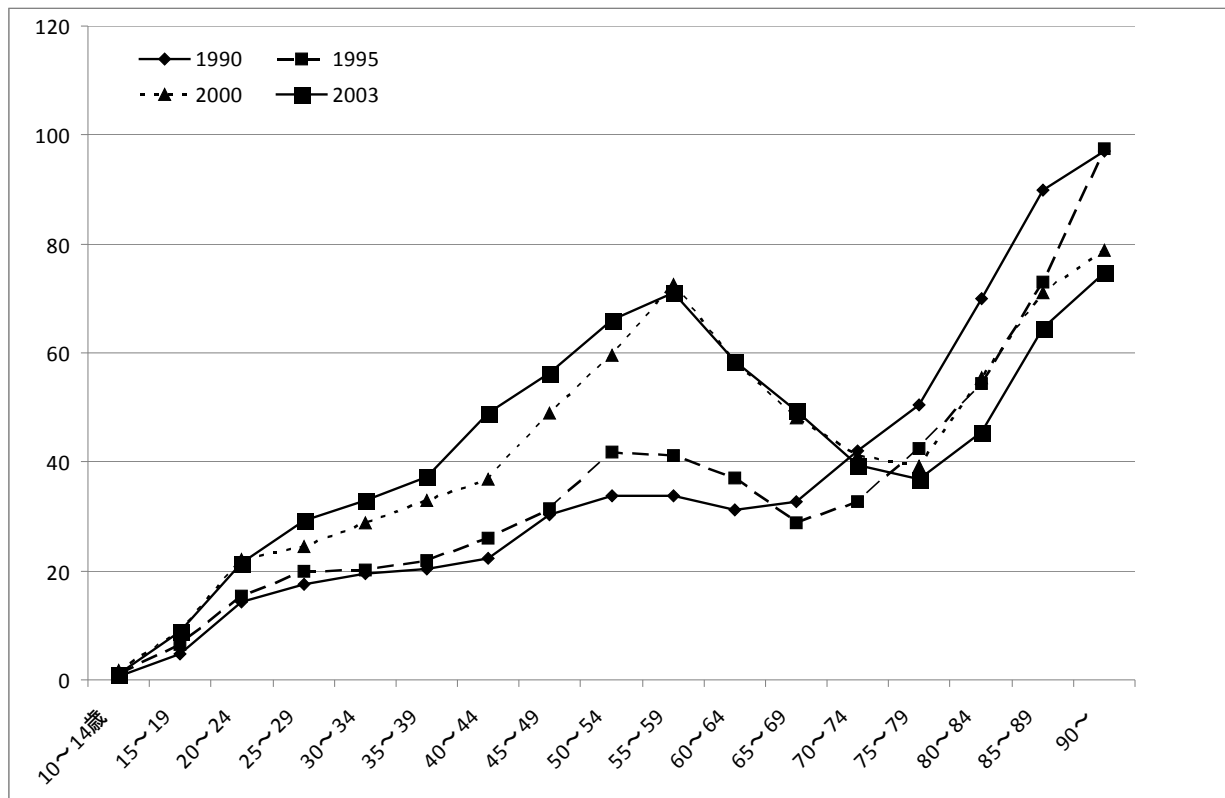
もちろん、精神的な健康度の指数の分布は、今回の調査を見る限り対数正規分布のような形状をしている。要は、ほとんどの者が精神的には健康な状態であり、精神的状況の悪い方に分布しているのは総サンプル中でも数百人程度である。また、今回の調査は、臨床上の精神的状況の悪さを調べているものではない。実際に既存の調査の場合はアンケートを取った後に、最終的な診断を下すべく医師が診察という形で直接に介入し、そこでこの精神的な健康度の指数の意味が決められる。しかし、今回の調査はこの臨床上のスクリーニングを受け

³ 原文はHealth is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.”(www.who.int/aboutwho/en/definition.html)

⁴ 「中高年者縦断調査」では、Kessler (Professor of Healthcare Policy at Harvard Medical School) がthe U.S. Government’s National Center for Health Statisticsの助成を受けて開発した6種の設問(10種の設問のバージョンもある)を調査に採用している。この方法は米国、世界保健機関(WHO)をはじめカナダ、オーストラリアなどでも採用されている。日本では平成17年11月2日(水)の第1回中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)が最初の公的調査における採用である。質問の内容は、過去30日の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたかということを知っている。以下に、設問をあげておく。1. 神経過敏に感じましたか。2. 絶望的だと感じましたか。3. そわそわ、落ち着かなく感じましたか。4. 気分が沈み込んで、何が起ころうとも気が晴れないように感じましたか。5. 何をしても骨折りだと感じましたか。6. 自分は価値のない人間だと感じましたか。回答選択肢は「1. 全くない」(0点)、「2. 少しだけ」(1点)、「3. ときどき」(2点)、「4. たいてい」(3点)、「5. いつも」(4点)の5段階で回答を求めて採点し、6項目の合計得点を計算する。この指標では得点は0～24点の範囲であり、得点が低ければ精神的に健康である蓋然性が高い。

ているわけではない。その意味で、この係数を読む⁵には注意を要するものと思われる。

第9-4-1図 年齢階級別自殺死亡率(人口10万対)の年次比較(男性)



出所) 厚生労働省大臣官房統計情報部人口動態・保健統計課「平成15年 人口動態統計特殊報告 自殺死亡統計の概況」

今回、中高年者の就労の決定に対するサンプル・セレクション・バイアスおよび、健康、 $\ln(\text{賃金率})$ 、就業の間のお互いの内生性を考慮した同時推定モデルを考えた結果、健康水準の向上は就労確率を高めることは明らかになった。この結果は、たとえば大石(2000)と同

⁵ プロビット分析では係数をそのまま読めない。その意味で、第9-3-2表の-0.041(※飲酒しない)や第9-3-3表の0.147(※企業規模1)とかいう係数の数字には意味がなく、通常はオッズ比の方で評価する。オッズとは、ある事象の起こる確率をpとして、 $p/(1-p)$ の値をいう。そして、オッズ比はある事象の、1つの群ともう1つの群とにおけるオッズの比として定義される。事象の両群における確率をp(第1群)、q(第2群)とすれば、オッズ比は

$$\frac{p/(1-p)}{q/(1-q)} = \frac{p(1-q)}{q(1-p)}$$

で求まる。オッズ比が1とは、対象とする条件あるいは事象の起こりやすさが両群で同じということであり、1より大きい(小さい)とは、条件あるいは事象が第1群(第2群)でより起こりやすいということである。ここで第9-3-2表の解釈であるが、健康関数に精神的な健康度を入れない場合(表の左)と入れた場合(表の右)を比較すると、右側の精神的な健康度の係数がマイナスで有意という結果となっている。これは、健康度を測る場合に精神的な健康度を入れる必要があること、精神的な健康度が低いと健康度も低下することを示す(オッズ比を求めると0.00080で効果は小さいが)。また、同様にこのことは第9-3-3表の50~54歳の就業関数にも当てはまり、精神的な健康度が就業決定を左右することと、値がマイナスであれば就業にマイナスの効果を持つことを示す(これもオッズ比を求めると0.060と効果は小さい)。

様である。精神的な健康指標を加味して分析を行った結果、精神の健康指標は就労の決定に際して大きな影響を与える可能性が見いだせたのである。

上述の通り、データ上・推計上の問題点は存在する。データ上の問題点としては、身体的な健康度と精神的な健康度を峻別できるかどうかという問題である。既存調査では、あくまで主観的な身体健康度を測定するということから始まっている。これは、健康度という場合に尋ねられた者は身体的な健康を優先して考慮に入れて回答を出すであろうという、ある種の見込みが働いている。しかし、今回の「中高年者縦断調査」では精神的な健康度を聞く設問を入れている。回答者がこれは身体的な設問であり、こちらは精神的なことを聞く設問であると正しく認識してくれているかどうかという点は重要である。これは、推計上にも大きく影響を与える。計量経済学で初期に学ぶ、いわゆる多重共線性（マルチコリニアリティ）の問題である。健康を構成する身体的健康と精神的な健康が互いに独立であればこの問題は生じない。やっかいなのは、回答者が上記のような認識を持っていても、健康を構成する身体的健康と精神的な健康点が不分割な部分がある程度存在するという意味で、この問題が残ることである。実際、このような調査をする場合（一種の疫学調査だが）、いわゆる問診でこのような精神的な健康度をチェックし、それから精神科医が診断を下すという作業が行われる⁶。その意味で、精神的な健康指標がもたらす結果は、過大に評価されているのかもしれないし、過小に評価されているのかもしれない。このあたりは今後の課題でもある。

参考文献

- 岩本康志(2000)「健康と所得」国立社会保障・人口問題研究所編『家族・世帯の変容と生活保障機能』東京大学出版会 第6章
- 大石亜希子(2000)「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. 481, pp. 51-62
- 香川康雄(2001)「早く老ける人 いつまでも若い人—老化の個人差はどこから来るのか?」河出書房新社
- Bound, J. (1991) Self-reported versus objective measures of health in retirement models, *Journal of Human Resources* 26, pp.106-138
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T.R. and Waidmann, T. (1999) The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers, *Labour Economics*

⁶ 平成14年度厚生労働科学研究費補助金（厚生労働科学特別研究事業）「心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究」報告書では、気分・不安障害の頻度が10%の集団にこのような調査を施行したとするなら、この計算法で6種の設問の場合が15点以上、10種の設問の場合が25点以上の群には50%の確率で気分・不安障害が認められるとされている。一方、平成16年度厚生労働科学研究費補助金（こころの健康科学研究事業）「自殺の実態に基づく予防対策の推進に関する研究」報告書では、6種の設問の場合の最適カットオフ点は5点であり、この場合の感度および特異度は、気分障害、不安障害およびこのいずれかに対しておおよそ75~80%と通常のスクリーニング検査と同等の水準を示した。

- 6, pp.179-202
- Campolieti, M. (2002) Disability and the labor force participation of older men in Canada, *Labour Economics* 9, pp.405-432
- Contoyannis, P. and Rice, N. (2001) The impact of health on wages: Evidence from the British household panel survey, *Empirical Economics* 26, pp.599-622
- Disney, R., Emmerson, C. and M. Wakefield(2003) Ill health and retirement in Britain: a panel data based analysis, The Institute for Fiscal Studies working paper 03/02
- Dwyer, D.S. and O. Mitchell(1998) Health problems as determinants of retirement: are self-rated measures endogenous?, NBER working paper series 6503
- Lee, Lung-Fei (1982) Health and Wage : A Simultaneous Equation Model with Multiple Discrete Indicators, *International Economic Review*, Vol. 23, No. 1, pp. 199-221
- Maddala, G.S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge: Cambridge University Press
- Stern, S. (1989) Measuring the Effect of Disability on Labor Force Participation, *Journal of Human Resources*, Vol. 24, No. 3, pp. 361-396

付録1 変数の設定法

● 単身世帯

配偶者がいて、現在同居している、または配偶者以外に現在同居している者がいない

● 企業規模

企業規模1（常用労働者1～99人）、企業規模2（同100～999人）、企業規模3（同1,000人以上、官公庁）

● 健康度

大変よい、良い = 1

どちらかというといい、どちらかというが悪い、悪い、大変悪い = 0

● 精神的な健康度

0～24までの数値で、数値が上がるほど精神的に不健康な疑いがある

● 仕事のかたち

正規の職員・従業員、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託

● 飲酒

毎日、週5～6日、週3～4日、週1～2日 = 1

月1～3日、ほとんど飲まない、飲まない（飲めない） = 0

飲むが頻度不明、不詳 = 欠損

● 喫煙

たばこを吸っている = 1

吸っていたがやめた、吸ったことはない = 0

不詳 = 欠損値

● 検診ダミー

検診を受診した = 1 しなかった = 0

● 地域ダミー

関東1（東京、神奈川、千葉、埼玉）を基準。地域区分は、北海道、東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、関東2（茨城、栃木、群馬、長野、山梨）、北陸（新潟、富山、石川、福井）、東海（岐阜、静岡、愛知、三重）、近畿1（京都、大阪、兵庫）、近畿2（滋賀、奈良、和

歌山)、中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)、四国(徳島、香川、愛媛、高知)、北九州(福岡、佐賀、長崎、大分)、南九州(熊本、宮崎、鹿児島、沖縄)

● 仕事のかたち

専門職=1, そのほか0、管理=1, そのほか0、事務=1, そのほか0、販売=1, そのほか0、サービス=1, そのほか0、保安=1, そのほか0、農林漁業=1, そのほか0、運輸通信=1, そのほか0、生産工程=1, そのほか0、その他=1, そのほか0

第10章 欧州における高齢者雇用就業の現状と日本

—本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を—

第1節 はじめに

近年、EU（欧州連合）諸国でも高齢者雇用の促進に力を入れている。1980年代と1990年代前半では、EUの雇用政策は、若年層対策が中心であった。経済停滞、若年労働者の失業問題を背景に早期引退政策を進めてきたのである。しかし、人口高齢化による税や社会保障負担の増大傾向を受け、大きな政策転換を迫られ、1990年代後半には、「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）政策へと全面的かつ明確に転換し、今日に至っている。

欧州の高齢者就業状況については、高齢者雇用就業を大きく取り上げた「2007年欧州雇用白書」“Employment in Europe 2007”¹、職場の高齢化と就業条件の関係を分析した欧州生活・就業条件改善財団の「高齢化する労働力の就業条件」（Working Conditions of an Ageing Workforce, 2008, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions）等、最近、高齢者雇用に関する基本的報告書と言えるものがEUないしその主要機関から出されている。本稿では、こうした報告書の分析を基に、EU諸国における、近年の高齢者就業拡大の特徴・要因、高齢者の就業促進を目指した政策対応をまとめるとともに、日本に対する政策的インプリケーションを論ずる。2010年には、JILPTの企業調査、個人調査を含め政府機関等のデータがかなり出揃い、より本格的な日欧比較分析が可能となる。本章はその前段としたい²。

第2節 日本の高齢化と高齢者就業の状況

日本の高齢化は急速に進み、今や高齢化率（65歳以上人口/総人口）は世界一の水準となった（2006年で20.8%）。今後の少子高齢化も現状ベースで進むと、今世紀半ば（2050年）には、高齢化率は約40%（39.6%）にまで達する見込みである。高齢化の影響は、サポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を使うと明確になる。サポート率は、勤労世代人口を高

¹EU（欧州連合）は、日本における「労働経済白書」に相当する詳しい雇用分析、いわゆる「欧州雇用白書」（“Employment in Europe”）を毎年公表している。2006年末に公表された2007年白書では、4つの分析の柱の一つとして、高齢者雇用就業を大きく取り上げ、従前の早期引退促進政策から「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）に全面転換したEU諸国における、55歳から64歳の高齢者の就業・引退の実態につき詳しく分析している。

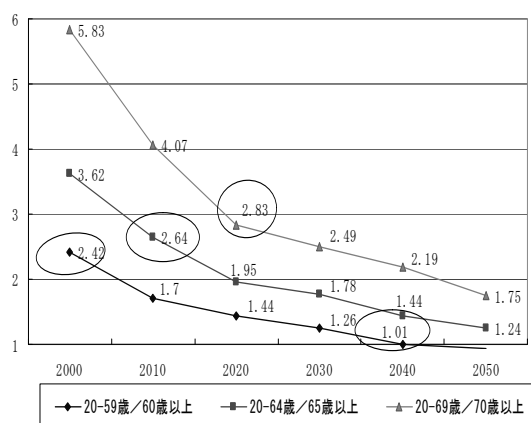
²本章の基本部分は約1年前に執筆したものであり、金融危機等の影響を反映しきれていないことに留意願いたい。なお、図表の国別略号は、以下の通りである。オーストリア（AT）、ベルギー（BE）、キプロス（CY）、チェコ（CZ）、デンマーク（DK）、ドイツ（DE）、エストニア（EE）、ギリシャ（EL）、スペイン（ES）、フィンランド（FL）、フランス（FR）、アイルランド（IE）、イタリア（IT）、ラトビア（LV）、リトアニア（LT）、ルクセンブルグ（LU）、ハンガリー（HU）、マルタ（MT）、オランダ（NT）、ポーランド（PL）、ポルトガル（PT）、ルーマニア（RO）、スウェーデン（SE）、スロヴェニア（SL）、スロヴァキア（SK）、イギリス（UK）。

年齢被扶養世代人口で割った値で、高齢者1人を何人の勤労者で支える（サポートする）ことになるかを示している。勤労世代人口を、60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく変わってくるが、サポート率の推移を日本と欧州諸国とで比較すると、日本での高齢化が急激なため、欧州諸国よりずっと多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側（税・社会保険料負担者）へ回ることが大切であることがわかる。

例えば、2020年の日本では、勤労者世代を20歳から70歳までとしても、勤労者2.83人で1人の高齢者（70歳以上）を支えないとならない。この「2.83」は、同年の西欧諸国平均で、勤労者世代を20歳から65歳までとした2.78人とほぼ同じ。すなわち、日本の方が5歳長く働いてちょうど西欧諸国とつりあうことになる（第10-2-1-1～2図）。

第10-2-1-1図 サポート率

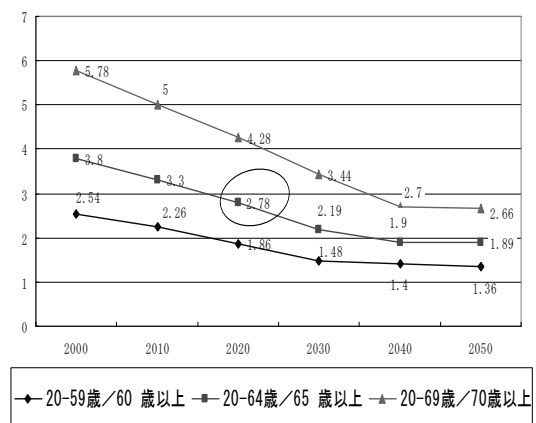
（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：日本）



（資料出所）国連“World Population Prospect 2006 Revision”に基づき筆者試算。

第10-2-1-2図 サポート率

（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：西欧）



（資料出所）第10-2-1-1図に同じ。

（注）国連人口推計では、欧州を東西南北4地域に分け、西欧は、ドイツ、フランス、オーストリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグ、スイスから構成されている。

ここで、2009年10月に公表された、厚生労働省「平成21年6月1日現在の高年齢者雇用状況」（従業員31人以上規模約13.6万社について集計した大規模調査）をみると、第10-2-2表でみるように、改正高年齢者雇用安定法の2006年4月施行後、60歳以降の継続雇用は着実に進展している（平成20年以前の集計方法である企業規模51人以上で比較）。

第10-2-2表 年齢別常用労働者

(単位：千人)

	年齢計	60歳～64歳	65歳以上
2005年	21,145 (100.0)	784 (100.0)	265 (100.0)
2006年	22,147 (104.7)	825 (105.2)	314 (118.2)
2007年	22,767 (107.7)	995 (126.9)	390 (146.8)
2008年	24,884 (117.7)	1,289 (164.3)	488 (183.8)
2009年	24,611 (116.4)	1,419 (180.8)	544 (204.8)

4年間で約8割(63万人)の
大幅増加

4年間で約2倍(28万
人)増加

(資料出所) 厚生労働省「2009年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

(注) ()内は2005年を100とした場合の比率

2008年秋以降の経済・雇用の悪化は深刻であるが、「労働力調査」の2009年平均データでは、男性の就業率は年齢計で1.6%ポイント減の中で、60～64歳では1.1%ポイント減、女性では年齢計で微減の中で、60～64歳では微増となっている(第10-2-3表)。

第10-2-3表 年齢別就業率の推移

(%)

	総数	15～24歳	25～34	35～44	45～54	55～59	60～64
(男)							
1998年	74.1	44.8	92.8	95.3	94.9	91.1	67.3
2003年	70.1	40.0	89.9	93.6	92.8	88.8	64.7
2004年	69.8	39.4	90.0	93.5	92.9	89.4	65.4
2005年	69.9	40.0	90.0	93.6	93.0	89.6	65.9
2006年	70.0	40.6	90.5	93.9	93.3	89.6	67.1 (+1.2%ポイント)
2007年	70.3	41.4	91.0	94.0	93.6	89.8	70.8 (+3.7%ポイント)
2008年	69.8	41.0	90.6	93.8	93.4	89.2	72.5 (+1.7%ポイント)
2009年	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4 (-1.1%ポイント)
(女)							
1998年	48.1	44.3	59.0	64.2	68.5	57.4	38.8
2003年	45.9	40.7	62.0	63.3	67.7	56.7	37.5
2004年	46.1	40.6	63.6	63.3	68.2	58.0	38.4
2005年	46.3	41.7	64.0	64.0	69.1	58.4	39.0
2006年	46.6	42.1	65.1	64.7	70.2	58.6	39.0
2007年	46.6	41.6	65.7	65.4	71.2	59.5	41.0 (+2.0%ポイント)
2008年	46.5	41.8	66.3	65.2	71.4	60.0	42.5 (+1.5%ポイント)
2009年	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9 (+0.4%ポイント)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

さて、日本の年金水準、特に老齢基礎年金（国民年金）の水準は、国際的にみて決して高くはない。2006年厚生労働白書（P513の国際比較表）では、OECD“Pensions at a Glance 2005”を基に、「OECDレポートによる所得代替率」（所得代替率は、引退直前の所得を分母に、年金額を分母とした比率）は、日本59.1%、アメリカ51.0%、イギリス47.6%、ドイツ71.8%、フランス68.8%、スウェーデン68.2%であると紹介している。低所得勤労者で比較すると、さらに格差が広がる。勤労できない者もおり、低所得高齢者の所得保障対策は喫緊の課題である。しかし、税・年金保険料の引上げによる全般的な年金水準の引上げは困難であり（国際的にみると国民負担率の引上げ余地は大きい³が、政府に対する信頼を高めることが大前提。）、今後とも少子高齢化が進むことを考えると、高齢者の雇用就業の拡大及び就業内容の改善が極めて重要ということになる。

こうした日本の状況を踏まえながら、欧州における高齢者就業への取り組みを見てみよう。

第3節 EU諸国における高齢者就業の着実な進展

1. 近年、特に21世紀に入ってからの高齢者就業の着実な進展

（1）EU25カ国における高齢者の就業率変化

EU（欧州連合）は、高齢者就業を一層推進するため、2001年3月のストックホルム欧州サミット（毎年2回EU加盟諸国の首脳が会合している。）で、高齢者（55～64歳）のEU平均就業率（就業者数÷人口）を2010年までに50%に引き上げる目標設定を設定した。2000年から2006年の間の実績をみると、EU平均では、36.6%から43.6%へと7%ポイント上昇したが、（i）女性の上昇が大きいこと（女性8%ポイント増、男性5.9%ポイント増）、（ii）55歳から64歳の高齢者の就業率の改善状況（第10-3-1図の太線）が、基幹年齢層（prime working age、25歳から54歳）、若年層（15歳から24歳、第10-2-2表の一番下の線）に比べ著しく、2000年までの低迷状況を反転させたこと、この2点は特筆すべきである。ただし、2007年の44.7%という就業率水準は、ストックホルム目標（50%）にはいまだ5%ポイントのギャップがあり、目標達成は2010年には無理で2013年になるものと予測されている⁴。

55～64歳の男性就業率を見ると、各国とも1990年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後1990年代後半に微増に転じ、2000年以降増加幅が増している。但し、国ごとの相違は大きい。スウェーデン（もともと福祉給付の提供より就労をとりわけ重視する国）等では高位を保ち、オランダ（1995年の39.7%から、2006年には58.0%）、フィンランド（1995年の3

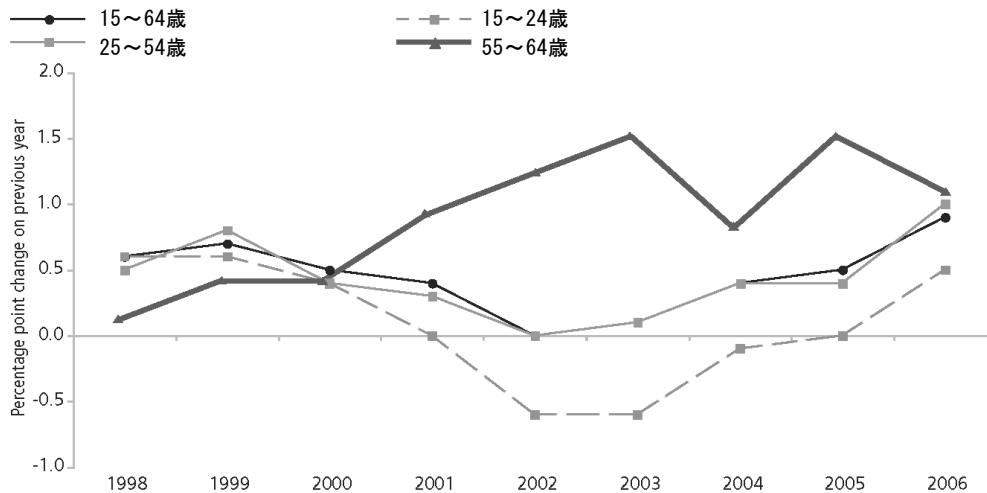
³ 日本の潜在的国民負担率（租税負担率＋社会保障負担率＋財政赤字率）は、2007年で43.2%。OECD諸国で最高はデンマークの72.5%で、日本より低いのはアメリカ、スイス、韓国、メキシコの4カ国に過ぎない。

（「社会保障国民会議最終報告参考資料」、2008. 11. 4）

⁴ 2008年段階で、50%目標（男女計）を超えたのはEU-27カ国中、次の12カ国で欧州北部にほぼ集中している。スウェーデン（70.1%）、エストニア（62.4%）、ラトビア（59.4%）、英国（58.0%）、デンマーク（57.0%）、フィンランド（56.5%）、キプロス（54.8%）、ドイツ（53.8%）、アイルランド（53.6%）、リトアニア（53.1%）、オランダ（53.0%）、ポルトガル（50.8%）（“Employment in Europe 2009”）。

5.6%から、2006年には54.8%) などでは大きく回復している。他方、フランス、ベルギーのように上昇に転じてはいるものの低水準状況が続いている国もある（第10-3-2表）⁵。

第10-3-1図 EU25カ国における各年齢集団での年平均就業率の変化（前年増減差）



（資料出所）EU “Employment in Europe 2007”（欧州雇用白書）。

第10-3-2表 1971-2008年の55~64歳男性の就業率の変化

	(%)										
	1971	1975	1985	1993	1995	1997	2000	2002	2004	2006	2008
オーストリア			47.7		42.2	40.3	41.2	39.6	38.9	45.3	51.8
ベルギー			43.1			32.2	35.1	36.0	39.1	40.9	42.8
デンマーク			63.4			62.7	64.1	64.5	67.3	67.1	64.3
フィンランド			48.7	37.0	35.6	38.1	42.9	48.5	51.4	54.8	57.1
フランス	73.0	67.1	46.7	35.1	33.8	33.2	33.6	38.7	41.4	40.5	40.6
ドイツ	77.1	66.7	53.6	47.8	48.5	47.5	46.4	47.3	50.7	56.4	61.8
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.5	59.8	58.9	63.2	65.0	65.0	67.0	66.0
イタリア			53.6	48.0	44.6	42.0	40.9	41.3	42.2	43.7	45.5
オランダ	79.3	69.9	44.2	40.9	39.7	44.3	50.2	54.6	56.9	58.0	63.7
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	62.6	61.4	63.2	62.1	61.9	59.1	58.2	58.5
スペイン	82.7	76.7	59.1	51.9	48.4	51.2	54.9	58.4	58.9	60.4	60.0
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	67.0	65.2	65.1	67.8	70.4	71.2	72.3	73.4
イギリス	82.9	82.0	59.4	56.4	56.2	58.4	60.1	62.6	65.7	66.0	67.3
EU(15カ国)計			54.3	48.0	47.2	47.2	48.0	50.1	52.2	54.1	56.2
EU(27カ国)計						47.1	47.1	48.4	50.3	52.7	55.0
アメリカ	77.3	71.4	64.4	63.1	63.6	65.5	65.7	66.3	66.0	67.5	67.7
日本	85.3	83.2	78.9	82.1	80.8	80.9	78.4	76.8	78.1	80.0	81.4

*ドイツは1989年より統一ドイツ

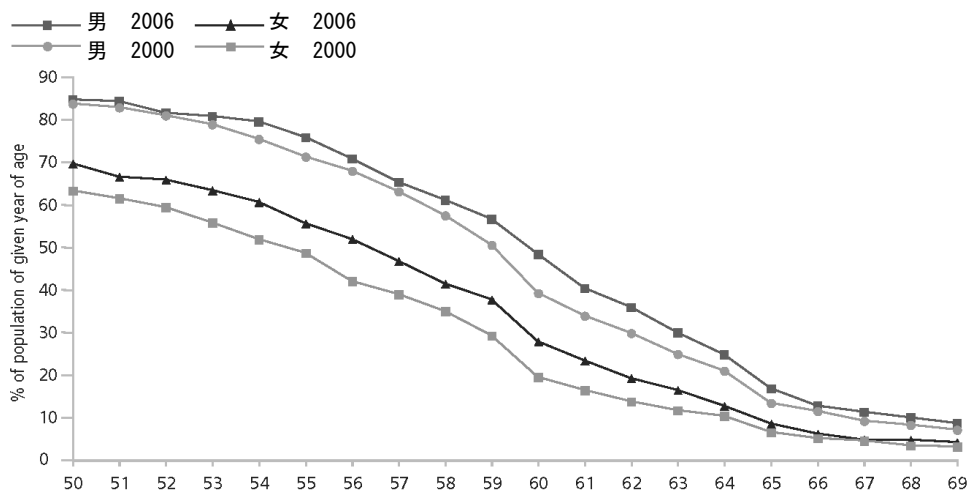
（資料出所）EU “Employment in Europe”（各年版）、OECD “Employment Outlook”（各年版）等

⁵ 2009年3月10日にEU理事会から出された「経済政策・雇用政策への国別勧告」で、高齢者（55~64歳）の就業促進の強化が勧告されたのは、ベルギー、ルクセンブルグ、オランダ（人数×労働時間＝総労働時間の引上げの観点から）、オーストリア、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキア、フィンランド（急速な高齢化が労働不足をもたらす）である。

(2) 高齢者の就業率変化

50歳から69歳の就業率をみると、男性は女性よりも遅い年齢まで就業する傾向にある。男女とも年齢が高くなるに従い低下していくが、同じペースで低下するのではない。50歳から54歳の間では、就業率は各年齢平均2%ポイントずつ低下していくが、54歳から59歳の間では、4.6%ポイントずつに低下幅が増加する。59歳から60歳の2年間では1歳当たり9%ポイントも低下し、大きな引退決定の時期となっている。特に女性で顕著である。60歳から64歳の間では、5%ポイントずつの低下に戻るが、男性は64歳から65歳の間で再度大きく低下する。そして、65歳から70歳の間は1.6%ポイントずつ低下し、その後就業率カーブはほぼ水平になる（第10-3-3図）。

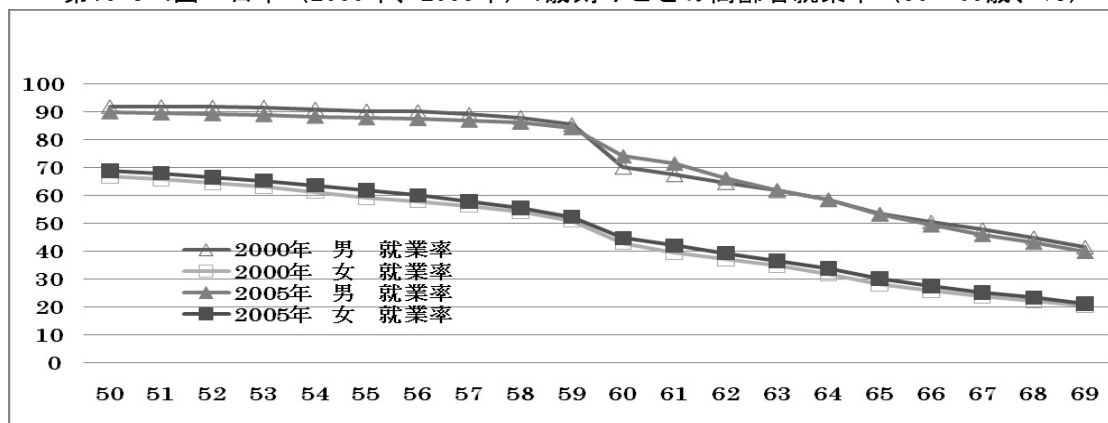
第10-3-3図 EU：2000年、2006年での1歳年齢ごとの高齢者の就業率（50～69歳、%）



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” (欧州雇用白書)。

日本では、男性は50歳代では緩やかな低下、60歳前後で大きく低下し、その後またゆるやかに低下する。女性は60歳での急低下は少なく、50歳代、60歳代を通じゆるやかに低下している（第10-3-4図）。

第10-3-4図 日本（2000年、2005年）1歳刻みごとの高齢者就業率（50～69歳、%）

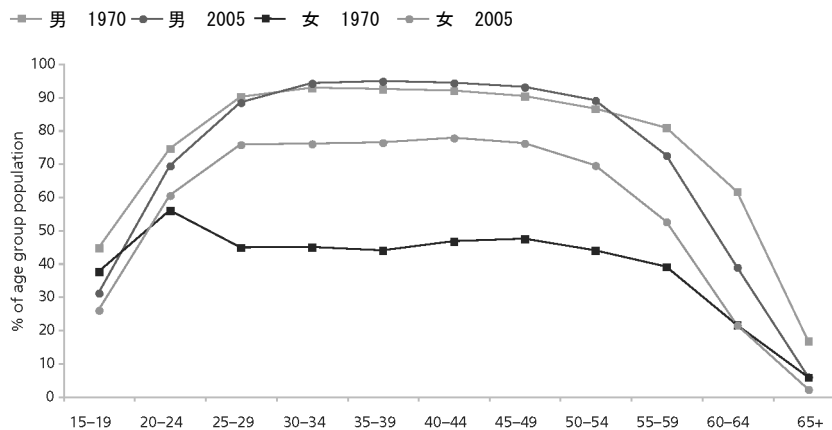


(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

(3) EU15カ国（東欧諸国へのEU拡大前のメンバー諸国）における男女別労働力率

EU諸国において女性基幹年齢層（25～54歳）の労働力率は近年急上昇しており、男性の姿とだいぶ似てきた。この人口集団が高齢化してくることで、今後は、高齢期女性の就業率が大幅に増加することが予測されている⁶（第10-3-5図）。

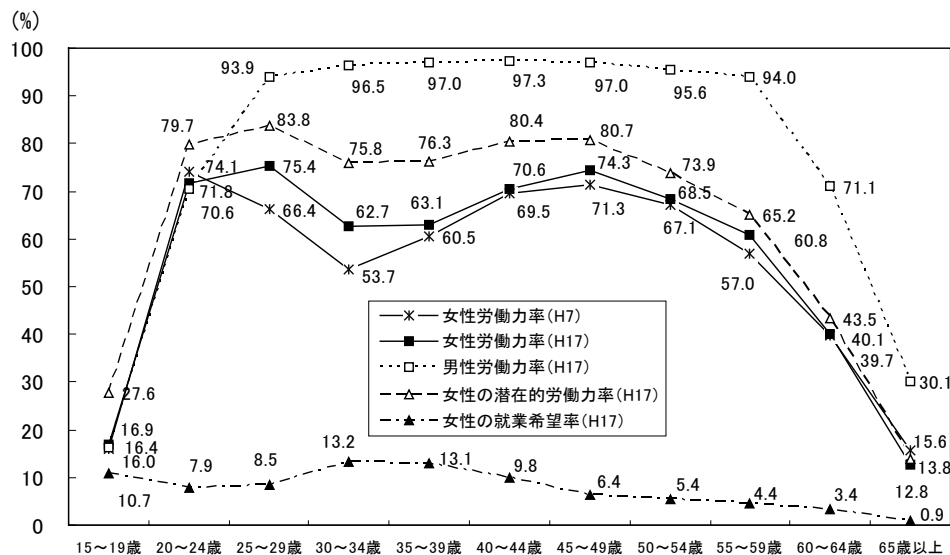
第10-3-5図 EU15カ国における男女別労働力率（1970年、2005年、%）



（資料出所）EU “Employment in Europe 2007”（欧州雇用白書）。

なお、日本においても、各年齢層を通じ、適当な就業機会があれば働きたいとする女性は多い。仮に、潜在的労働力率が実際の労働力率となれば、欧州の水準とほぼ等しくなる（女性の全世代を通じた就業拡大は高齢期での就業増にもつながる）（第10-3-6図）。

第10-3-6図 日本における男女別労働力率



（資料出所）内閣府男女共同参画局データファイル。

（備考）1. 総務省「労働力調査」（平成17年平均）より作成。

2. 潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業希望者）／15歳以上人口。

⁶ EU25カ国計での就業者は約2017年頃まで増加を続け、2004年から2017年の間で2000万人近く増加すると予測されているが、この増加数のうち3分の2は女性が占める。

2. 高齢者引退シナリオから活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）への

明確な政策転換

欧州の雇用政策は、1980年代と1990年代前半においては若年層対策が中心であった。経済停滞、若年労働者の失業問題を背景に早期引退政策を進めてきたのである。しかし、人口高齢化による税や社会保障負担の増大傾向を受け、大きな政策転換を迫られた。早期退職促進プログラムが若年失業の改善策として効率的でないことが多くの研究で明確になったこともあり（早期退職により空いたポストが若年者で補充された職場は非常に少なかった。）、各国政府は、早期引退を容易にしている複数の政策プログラムの廃止ないし縮小するとともに、労使及び高齢者個人に対する意識啓発キャンペーン、生涯教育の強化等、高齢者就業の促進に力を入れるようになった。1990年代の多くのEU文書で高齢者就業の必要が謳われた後、1999年5月のEU委員会報告「全ての年齢層のための欧州を目指して：繁栄と世代を超えた連帯を促進する」で、EUは「活力ある高齢化」（アクティブ・エイジング）政策へ全面的かつ明確に転換した⁷。

3. 高齢者の雇用増加内容の日欧比較

EU諸国における高齢者の雇用増加内容（2000～2006年）をみると、以下のようなになる

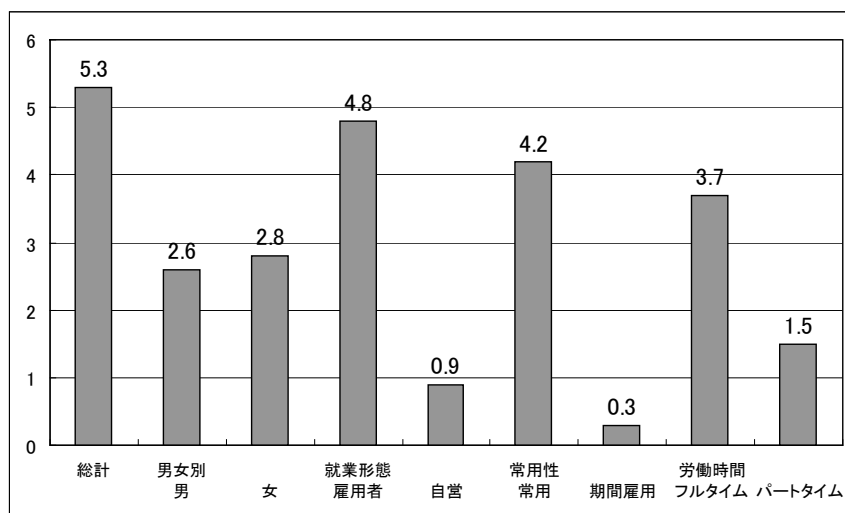
（第10-3-7図。但し、第10-3-7図の縦軸は、高齢就業者の増加数を表していることに留意されたい。）

- ①女性の増加が大きく（増加者数全体の中で、男性48%、女性52%）、基幹年齢層（25～54歳）の女性就業率の上昇から、今後さらなる増加が予測されている。
- ②自営業より雇用者で増加（自営業者16%、雇用者84%）
- ③期間雇用契約の労働者より常用雇用者で増加（期間雇用労働者7%、常用労働者93%）
- ④パートタイマーよりフルタイマーで増加（パート28%、フルタイマー72%）
- ⑤就業分野では、肉体労働（manual occupations）から、より知的集約的（non-manual & more knowledge-intensive）な職種に移行している。

⁷ EU諸国が早期引退シナリオを転換し、高齢者就業促進政策に転じていることが、わが国には十分には伝わっていないようだ。最近では山田昌弘中央大教授が、「大企業の中高年が早く引退し、若者に仕事を提供することも必要だろう。オランダはそれをやっている。いい仕事の数減っているから、みんなで分かち合わない。中高年は、今、若者がやっているような単純労働を行えばいい。」（週刊東洋経済 2009. 1. 10）と述べている。確かに、オランダでは、2006年の法改正で、人員削減時には従来人員削減時に若者を先に解雇対象としなくてはならないとする規定から、各世代から均等に解雇者を指名しなくてはならない規定に変更した。これは、若者が不利になり過ぎないように、長期勤続者ほど雇用が守られるルールから年齢により差別しないルールにしたということであって、高齢者の引退促進策ではない。実際、「成長と雇用のためのオランダ国内改革計画：2008-2010年」（2008. 10 策定）では、62歳以上の高齢者を雇用継続する場合、使用者の社会保険料が軽減され、高齢者にボーナスを支給する制度が導入予定、と記されている（p 76）。なお、失業減少方策として、高齢者の早期引退策を取ってはならないと、2009年3月末に出された2つの文書の「G8労働大臣会合結論文書」（People First - Tackling together the human dimension of the crisis）、「OECD経済アウトルック中間報告」でも指摘されている。
(http://www.g8italia2009.it/G8/G8_Allegato/conclusioni_ENG.pdf),
(http://www.oecd.org/document/59/0,3343,en_2649_33733_42234619_1_1_1_1,00.html)

第10-3-7図 EU諸国における高齢就業者増の内容

(EU25カ国、2000～2006年の55～64歳高齢就業者の増加数、単位百万人)



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 69

日本では、改正高年齢者雇用安定法の2006年4月施行を受けて、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、男性で2006年以降、女性で2007年以降大きな伸びを続けている（第10-2-2表）。しかし、男性における伸びが大きく、パートタイマー、期間雇用労働者（嘱託・契約社員）の増加が大きいため、欧州とは雇用増加の内容が異なっている。

第4節 高齢者の就業率増加に影響する要因

「2007年欧州雇用白書」は、高齢者の就業率増加に影響する要因として、以下のような事項を挙げている。

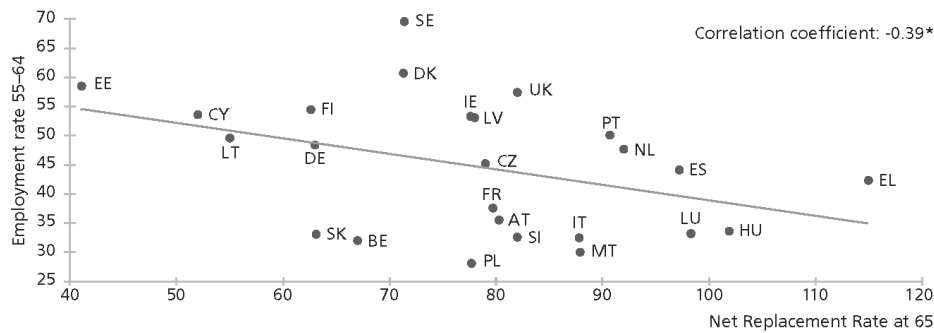
1. 公的年金等引退後の所得

EU諸国では、公的年金および障害年金その他の早期引退ルートが引退行動を大きく左右するとし、近年その是正に努めている。年金の引退インセンティブを表わす指標としては、「所得代替率」(replacement rate)が使われる。引退直前の所得を分母に、年間給付額（年金給付に加え、必要に応じ早期引退制度、失業給付、障害給付のような他の移転給付が加わる。）を分子にした割合で表わされるものである。平均所得ベースのフルタイムで40年勤務した後65歳で引退した単独世帯者のケースでは、純年金所得代替率と55～64歳就業率はかなり強い負の相関がある（第10-4-1図）。

また、高齢者の引退決定は、単に、所得代替率だけでなく、就業継続に対する暗黙（実質上の）税率 (implicit tax rates) からも影響を受ける。すなわち、「保険料等の拠出額から、

給付額を引いた額」を暗黙の課税と考えるわけである。第10-4-2図は、60～65歳間での追加5年間で継続就労に対する暗黙税率とその5年間の労働力率との関係を国別にみたものであり、かなり強い相関を示している。オーストリア、ベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルグ等高齢者の就業率が低い諸国では、就業継続への高い水準の暗黙税率が引退決定を促進している、と2007年欧州雇用白書は分析している。

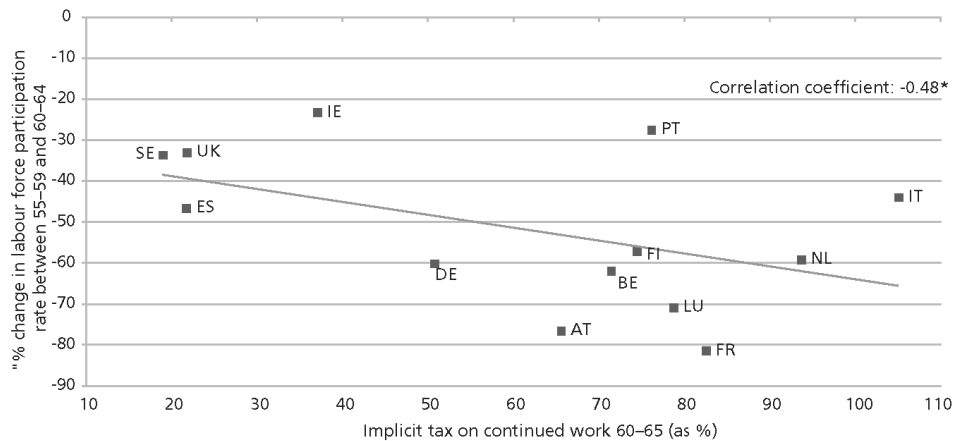
第10-4-1図 65歳での純年金所得代替率（横軸）と55～64歳の高齢者就業率（縦軸）



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 85

- (注) 1. EU Report by the Indicators Sub-group (ISG) of the Social Protection Committee (SPC), 2006. 5
 2. 基本ケースは、40年勤続、単身、フルタイム、平均稼得者、65歳引退。
 3. 相関係数は-0.39で、10%レベルで統計的に有意。

第10-4-2図 60～65歳での就業継続における暗黙税率（implicit tax rates）（横軸）と55～59歳と60～64歳との間の労働力率の変化（縦軸）との関係



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 86

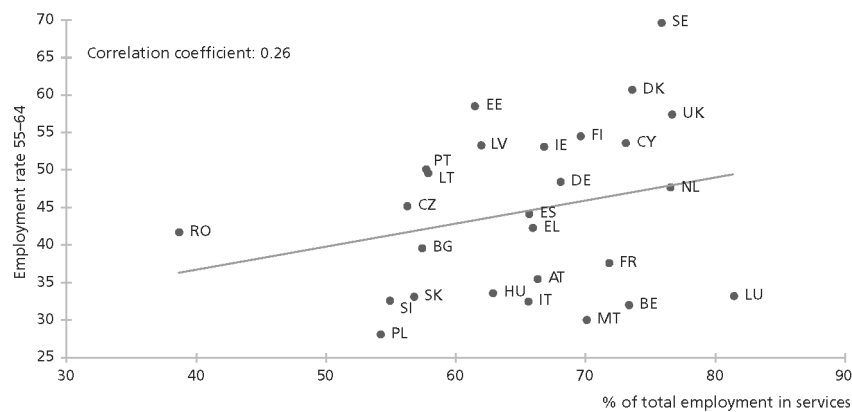
- (注) 1. Brandt et al, “Assessing the OECD jobs strategy: past developments and reforms” Economics Department Working Paper, No429, OECD, 2005
 2. 就業継続における暗黙税率とは、保険料等の拠出額から給付額を引いた額を暗黙の課税と考え、将来の年金額（+その他の社会的給付額）の現在価値額で割った率。
 3. 平均稼得額の単独世帯勤労者で計算。相関係数は-0.48で、10%レベルで統計的に有意。

2. 高齢労働者の就業可能性 (employability) に影響する要因

(1) 産業構造の変化

技術革新の進展は、新技術や幅広い知識の獲得がしやすい若者に有利で高齢者には不利だとされる。欧州雇用白書もこうした見方を否定しないが、他方で、サービス化の進展は、次の3つの理由から高齢者の就業を促進すると論ずる(①製造業や農業に比べ肉体を使わない、②サービス業の多くの仕事は、経験で蓄積する対人関係に関連する技能を要する、③サービス産業は女性が就労しやすく、高齢女性の就業促進要因となる)。55～64歳の就業率とサービス業全体の就業割合との関係をEU内各国間で比較したデータでは、サービス産業就業割合が高い国ほど高齢者就業率は高くなるが、特に強い相関はない(第10-4-3図)。

第10-4-3図 サービス業での雇用割合(横軸)対55～64歳就業率(縦軸)



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 88

(注) 相関係数は0.26で、10%レベルで統計的に有意。

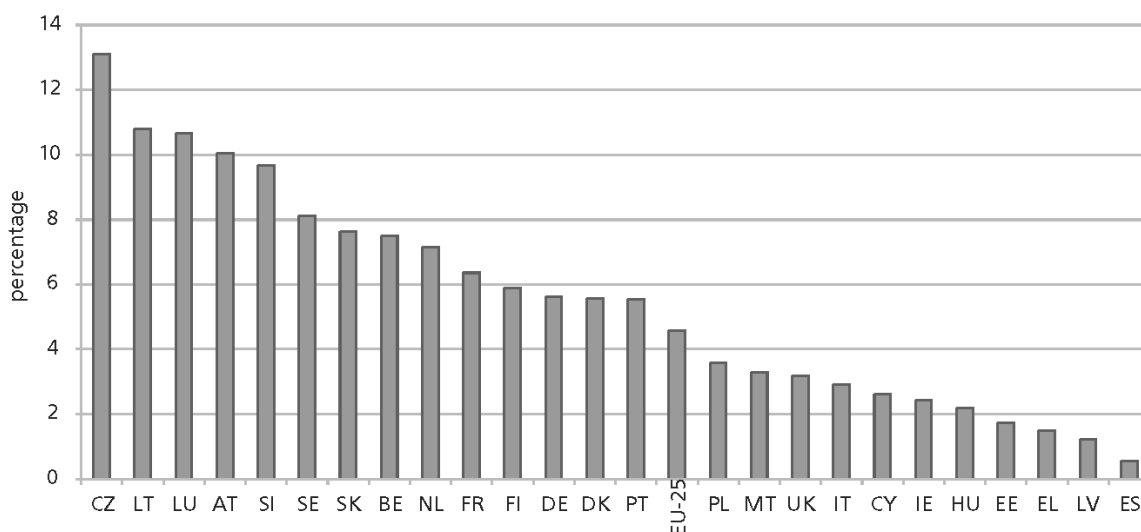
(2) 使用者による年齢差別

高齢者の就業見通しに大きな影響を与えるのが使用者の雇用姿勢である。高齢者に対する固定観念ないし偏見が高齢者の就業を妨げているとの指摘が多い。15カ国を対象とした第57回欧州バロメーター調査(世論調査)では、45歳から64歳の就業者が差別体験を最も多く回答しており、全年齢計の71%の者が、50歳以上の者は同じ技能・資格を有する他の年齢の者と比べ、採用、訓練、昇進のチャンスが少ないと考えているという(2007年欧州雇用白書, p89)。また、欧州生活・就業条件改善財団(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)が2005年に実施した第4回欧州就業条件調査⁸によると、欧州25カ国平均では55歳以上就業者の4.6%の者が職場で個人的に年齢差別を受けたと回答し、特定諸国(オーストリア、チェコ、リトアニア、ルクセンブルグ等)で高い数字が出ている(第

⁸ 2005年9月19日から11月30日にかけて、31カ国(EU25カ国+ブルガリア、クロアチア、ノルウェイ、ルーマニア、トルコ、スイスのほぼ3万人の就業者を対象にし、雇用状況と就業条件に関する広範な100以上の項目を問うた大規模調査である。1991年、1995年、2000年に次ぐ4回目の調査である。

10-4-4図)。年齢差別を体験した女性の42%の者が職場でのいじめ (bullying)、いやがらせ (harassment) を報告しているなど、差別は複合的な形で起きることが多く、特に、性差別と年齢差別の交錯が指摘されている (欧州生活・就業条件改善財団, 2008)。なお、2000年調査 (同調査では50歳以上の者) では、デンマークが特に年齢差別が少ない国と指摘されていた (1.1%の高齢者のみ年齢差別を体験。EU15カ国平均では5.0%) が、今回は6%弱とEU25カ国平均を上回っているのが興味を引く (今後の検討事項である)。

第10-4-4図 過去1年間に、職場での年齢差別を個人的に体験した高齢者 (55歳以上) 割合



(資料出所) EU“Employment in Europe 2007” p 89、原資料は、European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditionsの「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)」

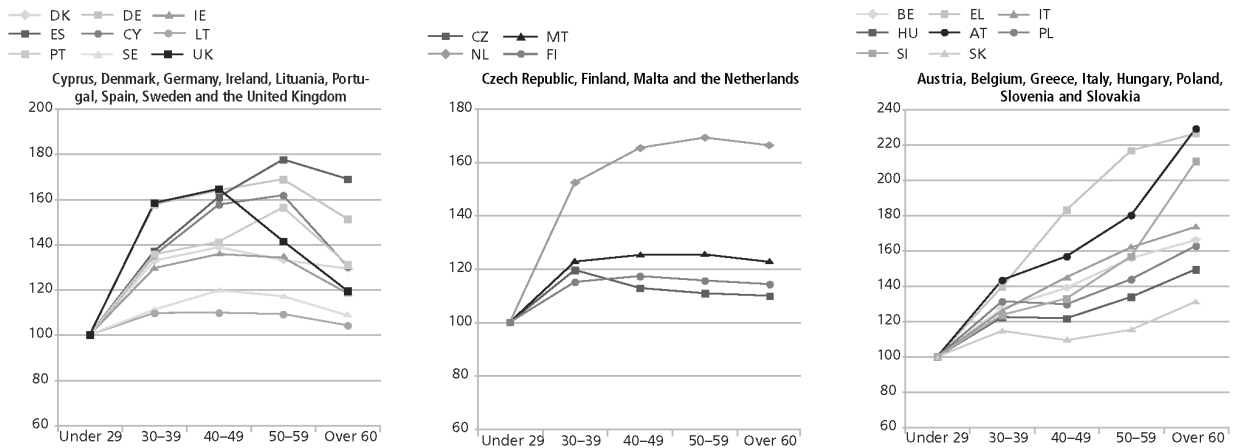
(注) 年齢計では、過去1年間に、職場での年齢差別を個人的に体験過去した者は2.7%。
 なお、年齢別では、若者 (15~24歳)、高齢者 (55歳以上) で多いUカーブとなる。

(3) 年功賃金と生産性

欧州諸国においても、日本より緩やかだが「年功賃金」はあり、60歳以降では、賃金が大きく減少する国 (イギリス、ドイツ等)、なだらかな国 (オランダ等)、上昇し続ける国 (イタリア等) に分れる。但し、60歳前後での減少度合いは日本が一番大きい (第10-4-5図)⁹。

⁹ EU「一般雇用機会均等指令」(2000年策定)により、公的年金受給対象年齢 (通常65歳) 未満での強制退職 (定年年齢設定) は禁止されている。

第10-4-5図 EU諸国における賃金プロフィール

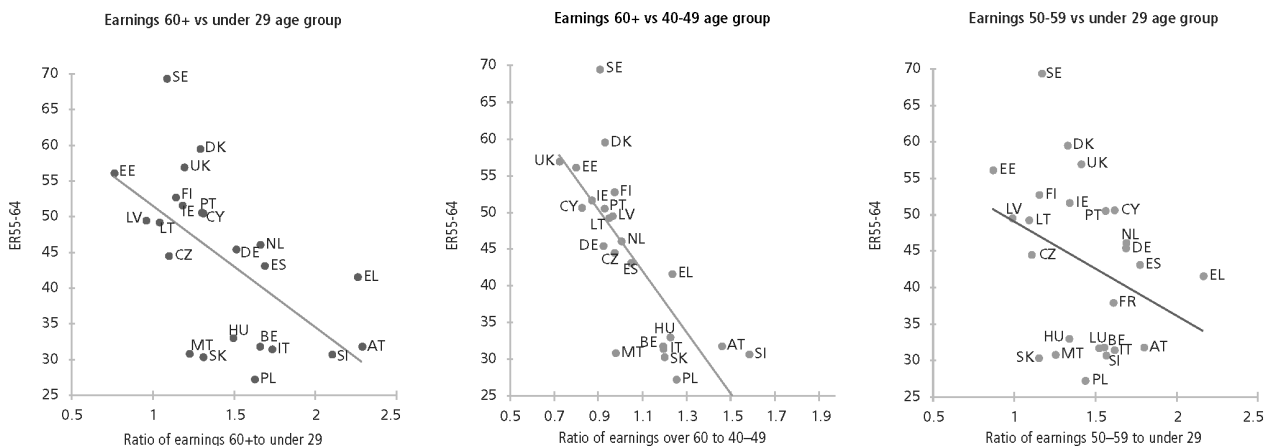


Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2002.

(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 90 : 原資料は、Eurostat, “Structure of Earnings Survey 2002”
 (注) 左の図は、デンマーク (DK)、ドイツ (DE)、アイルランド (IE)、スペイン (ES)、キプロス (CY)、リトアニア (LT)、ポルトガル (PT)、スウェーデン (SE)、イギリス (UK)、真ん中の図は、チェコ (CZ)、マルタ (MT)、オランダ (NL)、フィンランド (FI)、右の図は、ベルギー (BE)、ギリシャ (EL)、イタリア (IT)、ハンガリー (HU)、オーストリア (AT)、ポーランド (PL)、スロヴェニア (SI)、スロヴァキア (SK)。

欧州雇用白書によると、「55～64歳の就業率」と「若年者（29歳以下）ないし40歳代年間所得中位数と高齢者（50～59歳、60歳以上）中位数との相対比率」との間には、強い（かつ統計的に有意な）マイナスの相関がある（第10-4-6図）。オーストリア、ベルギー、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、スロヴェニア、ポーランドのような国では、若年層に比べ高齢者の所得は高く、高齢者の就業率は低い。給与制度のより弾力化（more flexible pay systems）、特に年功賃金制度からの脱皮が相対賃金コストを下げ、高齢者の就業率を改善すると指摘されている。なお、EU27カ国計では、オランダ（第10-4-5図の真ん中の図の一番上の線）を少し下方にずらしたような形を取る。

第10-4-6図 55～64歳就業率と若年（29歳以下）、中年（40～49歳）と比べた勤労所得水準



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 91 : 原資料は、Eurostat, “Structure of Earnings Survey 2002”

以上のような、年功賃金に関する2007年欧州雇用白書の分析に対し、欧州生活・就業条件改善財団の分析レポートはかなり異なる分析をしている。賃金が中央値（メディアン）を上回る可能性は、以下のようなになる。

- ① 女性で低い。
- ② 教育程度が高まるにつれ、上昇する。
- ③ 臨時的就業者やパートタイマーは低いが、自営業者は雇用労働者と統計的には有意に異なる。
- ④ 技能、勤続のアップとともに上昇する。
- ⑤ 監督的役割を負う労働者や週40時間以上で働く労働者で高い。
- ⑥ 中企業、大企業と比べ小企業で低い。

こうした要因を除くと、純粋に年齢のみに基づく効果はほとんどない、と総括している（欧州財団、2008、p 29）。この関係については、今後さらにフォローしたい。

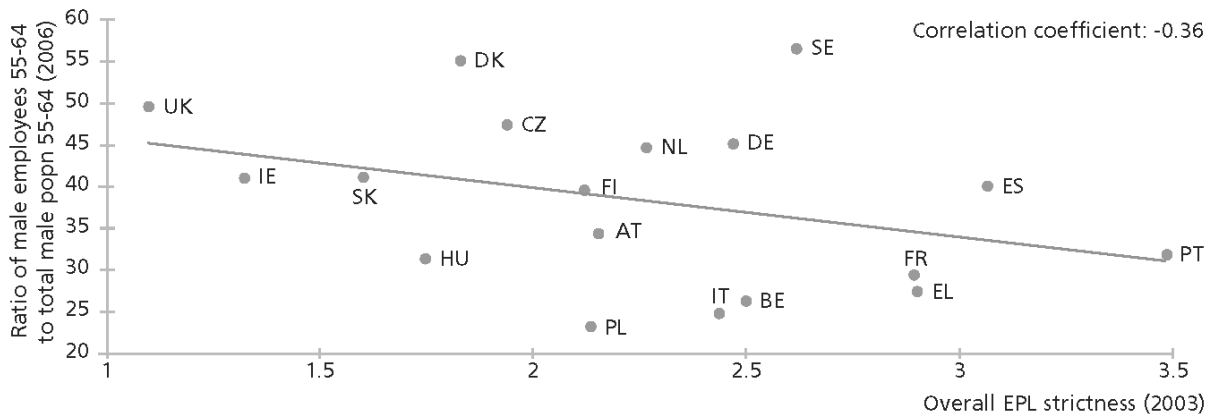
（４）雇用保護立法

各国で制定している雇用保護立法（employment protection legislation, EPL）の厳格さを国際間で比較するOECD作成の指標¹⁰がある。この指標と高齢者（55～64歳）就業率との間では、通常弱いマイナスの相関を示すとされている（第10-4-7図）。一方、時系列を国際比較した最近の研究では、雇用保護立法は、採用に対する負のインパクトを通じた雇用機会の減少に比べ、既に雇用されている高齢者の解雇リスクを低下させる効果の方が大きいかもしれないとする¹¹。

¹⁰ OECDは、雇用保護立法の総体的厳格さを示す指標を、次の3つの分野の要素 — ①常用雇用者の解雇規制に関するもの、②臨時雇用者の規制に関するもの、③集団的解雇に関する規制 — の加重平均で算出している。指標は、0から6までの範囲となっている。

¹¹ Bassanini, A. and R. Duval (2006), "Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the role of Policies and institutions", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No35.

第10-4-7図 雇用保護の厳格さと高齢者就業率



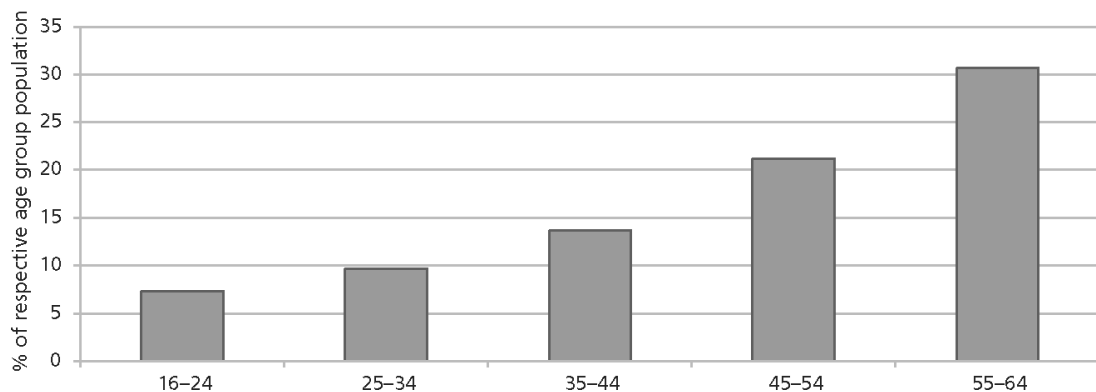
(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 92

- (注) 1. 縦軸 (55～64就業率) : Eurostat, EU LFS 2006年第2四半期、
横軸 (雇用保護立法の厳格さ) : Employment Outlook 2006, OECD
2. 相関係数は-0.36。

(5) 健康、職場の安全衛生

EU労働力調査の2002年特別調査によると、EU25カ国での何らかの障害を有する15歳以上の者のうち非活動は45%であり、非障害者の27%に比べ大変高い。また、長期にわたる健康ないし障害要因を抱える者は加齢につれ増加し、55～64歳では、30%を超す。特に、筋骨格疾病が多く、ストレス・抑うつ症・不安神経症がそれに続く。欧州生活・就業条件改善財団の調査でも同様の結果が出ている。また、EU家計パネルデータを使い50～59歳就業者を分析した研究でも、健康状態が悪いと、就業確率は非常に減少し、労働市場を引退する確率は増加するとの結果が出ている(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions、2008, p41)。職場環境の改善が重要である(第10-4-8図)。

第10-4-8図 慢性的健康問題ないし障害を抱える者の割合(年齢別)

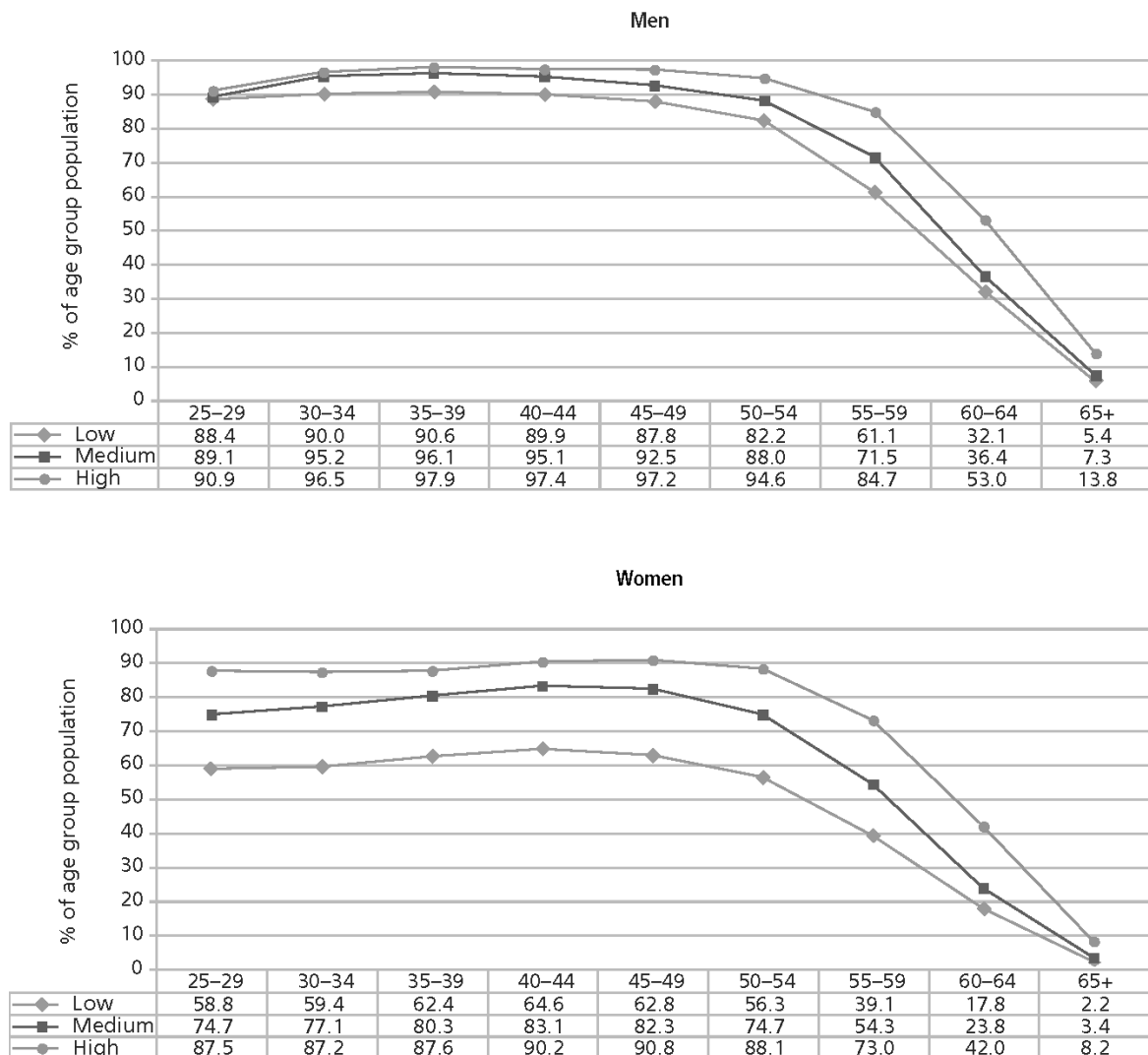


(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 93

(6) 技術水準と生涯学習

教育水準の向上は、高齢者の労働力率、就業率を決定する特に重要な要因である。訓練投資をしてもその回収期間が短いとみなされる高齢者は、技能を向上させる機会が不足しがちになる。欧州雇用白書の分析では、全年齢で、高学歴になるほど労働力率は高くなり、労働力率に対する技術レベルの重要性は男性より女性で高いが、高齢期においては、男性で、学歴間の労働力率格差が大きくなる（第10-4-9図）。

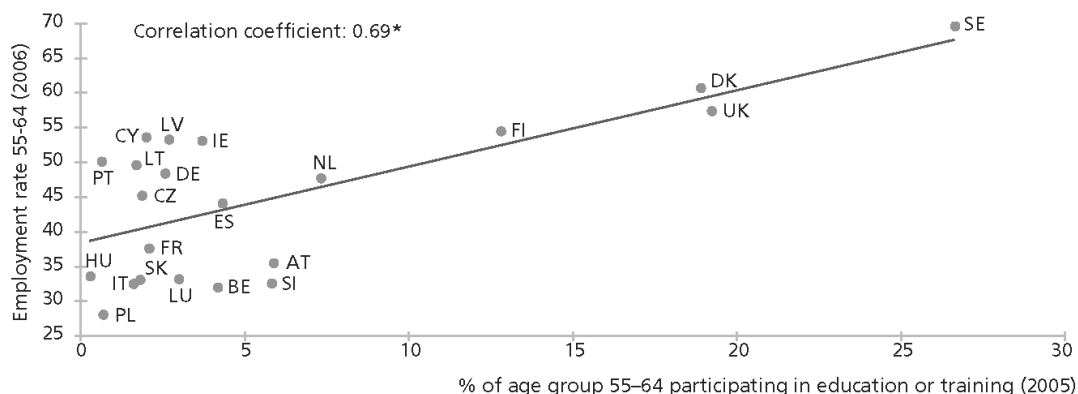
第10-4-9図 年齢別性別技能レベル別労働力率



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 94

より長く就業するためには、就業期間中、労働市場のニーズの変化に対し技能改善を継続的に実施することが決定的な意味を持つ。高齢者の訓練受講率と就業率との関係を国際比較すると、正で統計的に有意な関係がある（第10-4-10図）。最新（2007年計）のEU労働力調査においても、スウェーデン（SE）27.0%、デンマーク（DK）21.9%、英国（UK）18.6%、フィンランド（FI）13.6%と、北欧諸国と英国で高齢者の訓練受講率が高い。

第10-4-10図 高齢者（55～64歳）の就業率（縦軸）と教育訓練受講割合（横軸）



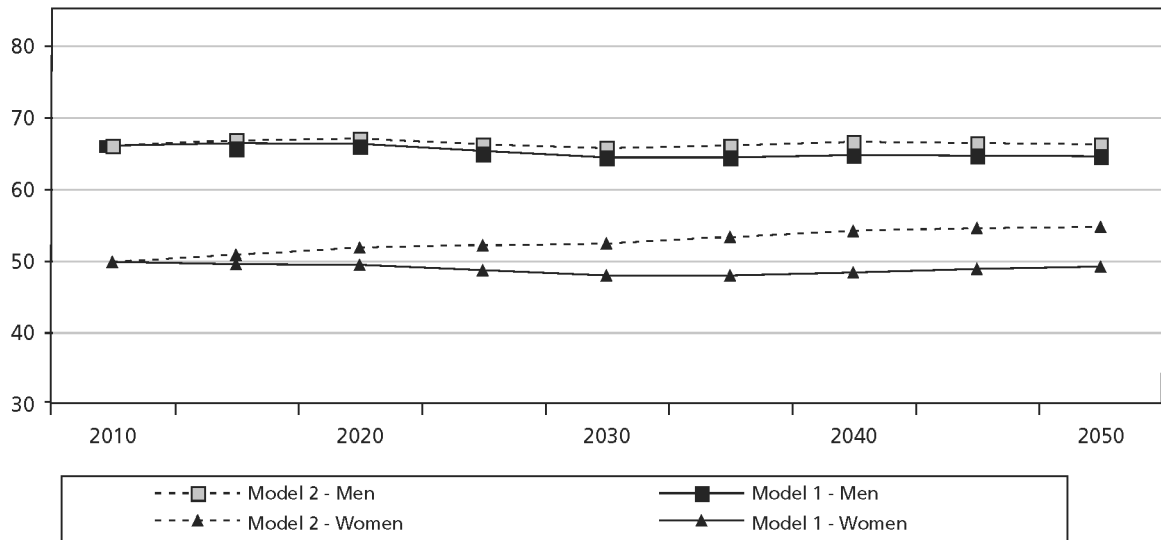
（資料出所）EU “Employment in Europe 2007” p 95。原資料は、Eurostat “EU労働力調査” 2005年および2006年年平均データに基づく。

（注）相関係数は0.69で、1%レベルで統計的に有意。

第10-4-11図は、5歳毎の性別年齢階級別の労働力率を積み上げて推計した将来予測（モデル1）と、さらに、学歴別の労働力率も加味して推計した将来予測（モデル2）を比較したものである。人口は国連予測 (<http://unstats.un.org/unsd/demographic/default.htm>)、労働力率は2005年欧州労働力調査の推計を用いている。モデル2は、5歳毎の年齢階級別性別学歴別の労働力率を用い、基準年の25歳以上の各年齢層の人口集団（cohort）が加齢につれその人口集団の学歴分布を維持し、新たに25～29歳に入ってくる新人口集団も基準年の学歴構成と等しい（学歴水準は向上しない）と仮定する極めて慎重な（prudential）推計である。

学歴水準のアップが、女性において特に高齢期における著しい労働力率向上につながっており、高齢者就業拡大に対する教育の長期間の影響をEUでは重視している。

第10-4-11図 教育水準と50～64歳労働力率の将来予測



(資料出所) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “Working conditions of an ageing workforce”, 2008, P12。原資料は、「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)、2005年」

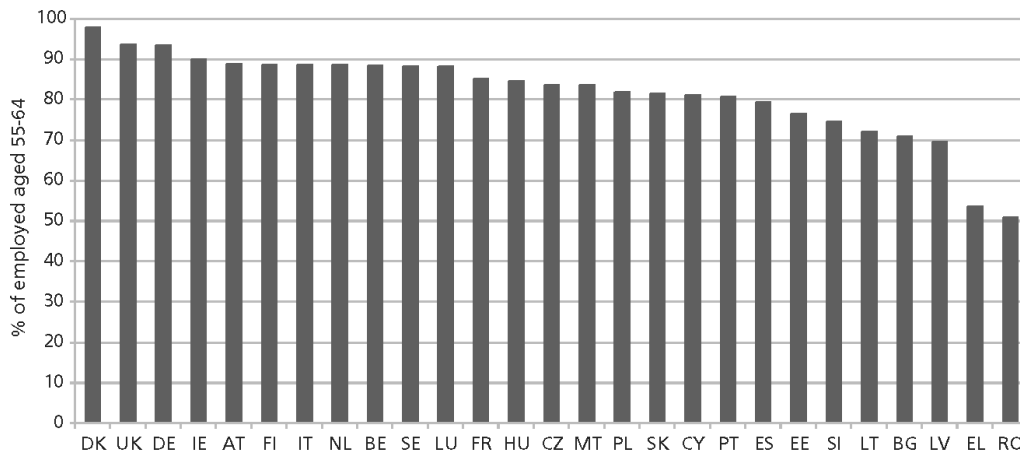
なお、古いデータ（1998年）に基づく、OECD分析では、他のOECD諸国に比べ、日本の高齢者は教育訓練によく参加しているとする（OECD, 2004）。但し、近年における欧州諸国における高齢者を含めた職業能力開発の奨励状況をみると、現状でも日本の方が高いと言えるのかどうかはよくわからない。今後の課題としたい。

3. 高齢者を引きつける仕事の魅力（就業条件）

第4回欧州就業条件調査（2005年）では、EU27カ国の55歳以上高齢者の85%が就業条件に満足ないし非常に満足（very satisfied）と回答しているが、満足度が50%近辺のギリシャ、ルーマニアがある一方で、デンマークでは98%と国により差異が大きい（第10-4-12図）。なお、満足度は年齢が上がるにつれ、わずかに上昇する（15～24歳で78.8%、25～34歳で81.0%、35～44歳で82.4%、45～54歳で81.8%、55歳以上で83.5%、年齢計で81.7%）。

仕事の質（the quality of work）は高齢者を雇用に留め、職場復帰を奨励する大変重要な要素である。高齢者の就業率を引き上げるためには、仕事が高齢者に魅力的であることが重要である。仕事の質は多面的であるが、ここでは、就業時間、人間工学に配慮した職場づくり等を取り上げる。

第10-4-12図 高齢雇用労働者の就業条件満足度



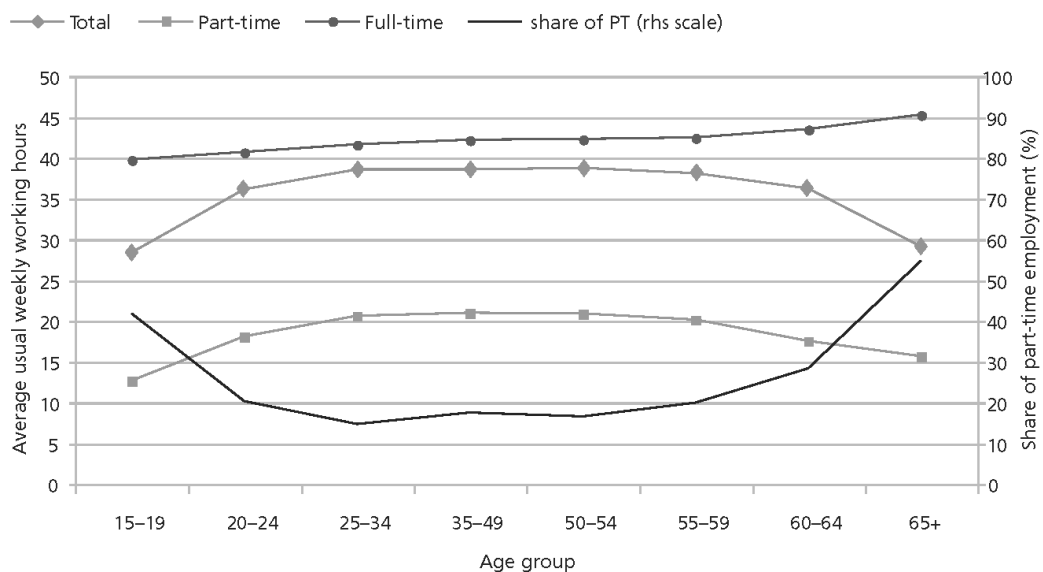
(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 98。原資料はEuropean Foundation for the Improvement of Living and Working Conditionsの「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)、2005年」。

(注) 就業条件につき全体的に満足しているかどうかを4段階で聞き、満足度1 (大変満足している) と満足度2 (満足している) の比率。

(1) 就業時間の漸減や多様な就業時間の設定が可能な職場

EU労働力調査によると、55～64歳就業者の平均通常労働時間は、基幹年齢層 (25～54歳) に比べさほど短くはない。55～59歳の38時間は、25～54歳とほぼ同じで、60～64歳になると、36時間とわずかに減少する (第10-4-13図)。60～64歳で減少するのは、主としてパートタイマー比率 (第10-4-13図の一番下の線) が増加するからであり、フルタイマー (図の一番上の線) では高齢者でむしろ就業時間が増えている。

第10-4-13図 年齢ごとの通常での平均就業時間 (フルタイマー、パートタイマー別)



(資料出所) EU “Employment in Europe 2007” p 99

EU諸国でも、労働時間を少しずつ減少させる弾力的引退 (flexible retirement) を図ることは必ずしも容易ではない。例えば、デンマークでは、55～64歳では半分の者が引退しているが、そのうち4分の1はパートタイマーの仕事がありパートタイム年金が得られるならば引退を遅らせただろう、と回答している (European Commission, "Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2008")。

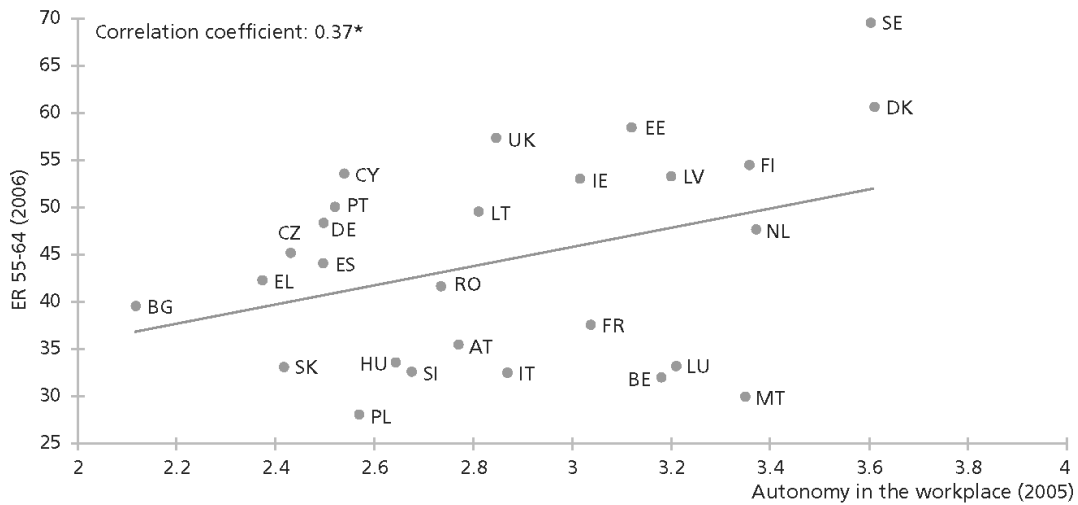
但し、2007年欧州雇用白書は、パートタイム就労の奨励に必ずしも賛成していない。フルタイム就労を続けていた者がパートに転換するので、引退率が下がっても労働市場全体での労働量が増えなかったり、労働市場全体のパートの地位を引き下げる可能性を指摘する。EU理事会も、弾力的引退の選択肢を増やすことを奨励しながら、他方で、パートタイマー割合が非常に高いオランダに対しては、人数×労働時間＝総労働時間の増加の観点での高齢者の就業促進の強化を勧告している (「経済政策・雇用政策への国別勧告」、2009. 3. 10)。

(2) 人間工学に配慮した職場づくり、職務設計 (job design)

高齢者の就業率を高めるためには、自律性 (autonomy) が高く、仕事意欲をかき立て身体的負担が少ない職場環境が重要とされる。「自律度指標」(autonomy index) と高齢者就業率の関係をみると、労働者がより大きな自律性を享受する職場では、高齢者の就業継続度合が高い。第4回欧州就業条件調査では、幅広い自律的な職場環境を享受している点でデンマークとスウェーデンがモデルとされる (第10-4-14図)。なお、欧州生活・就業条件改善財団の研究によると、仕事の満足感、仕事の自律性 (autonomy)、仕事の強度 (intensity)、HPWO (high-performance work organizational forms, 高い業績が生まれやすい組織形態) の普及度合が重要という。高齢者は、自律性が高く、仕事強度が低く、他方、HPWOではない職場を高く評価し、若年者は反対の傾向があるという¹²。

¹²仕事の自律性 (autonomy) は第10-4-14図の注を参照。仕事の強度 (intensity) は、①仕事を成し遂げる時間が十分にあるか、②きつい期限がある仕事が含まれているか、③非常に速い作業が含まれているか、からなり、HPWO (高い業績が生まれやすい組織形態、high-performance work organizational forms) は、①同僚からの支援が得られるか、②上司からの支援が得られるか、③外部からの支援が得られるか、④チーム作業が含まれるか、⑤持ち回り作業が含まれるか、⑥仕事ペースは同僚の作業に依存するか、から構成されている。

第10-4-14図 高齢者（55～64歳）就業率と職場における自律度指標との関係



(資料出所) EU“Employment in Europe 2007” p 101、原資料は、European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditionsの「第4回欧州就業条件調査 (EWCS)、2005年」。

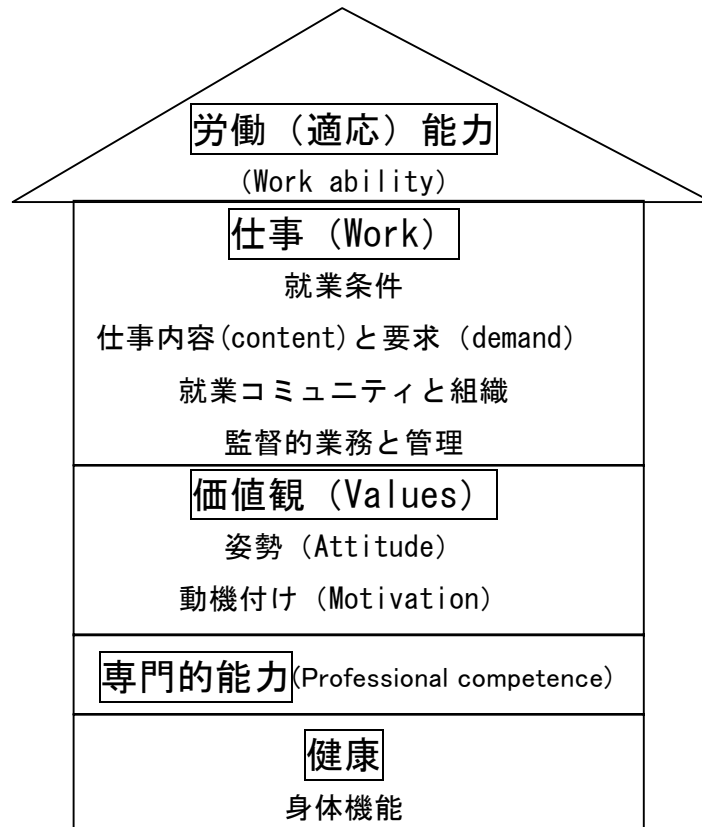
(注) 相関係数は0.37で、10%レベルで統計的有意。自律度指数 (autonomy index) とは、①仕事の順序、②作業方法、③作業速度、④仕事のパートナーの選択に影響を与えることができるか、⑤望んだ時に休息を取ることができるか、について、選択ないし変更が可能か否かの度合いを合成指標にしたものである。

4. 労働（適応）能力 (Work ability) と労働の質に焦点を置いた総合的取組み

雇用政策の分野では、「雇用されうる能力 (エンプロイアビリティ、employability)」が重視される概念であるが、欧州各国の人事労務管理の研究者や指導的実務家 (leading practitioners) の間では、労働（適応）能力 (work ability) が重要な地位を占め、定義や計測 (ワーク・アビリティ・インデックス) についてもある程度のコンセンサスが形成される段階になっている、という (Warwick Institute, 2006)¹³。「労働（適応）能力」は、仕事と個人的な資質 (生涯を通じた健康、専門的能力や価値観) との間に適切なバランスを保持する上で圧倒的な影響力を及ぼすものである (Ilmarinen, 2005)。すなわち、各人の個人的資質と仕事、特に就業条件は、就業生涯の途中で、例えば、加齢や新技術の出現などにより不可避的に変化するが、労働（適応）能力の保持に失敗すると、仕事/個人的資質間の適当なバランスを崩し、ほどなく離職や引退につながるとされる。(第10-4-15図)

¹³ Work ability indexは、日本では、「労働能力指標」ないし「労働適応能力指標」と訳されているが、労働者が各自の職務をどれほど上手に遂行できるかを明らかにする手法である。①生涯のベスト時と比較した現在の労働適応能力、②仕事の要請に応じることができる能力、③医師から診断されている疾病の種類と数、④これらの疾病による仕事の支障、⑤病気や健康管理のために過去1年間に休暇を取得した日数、⑥今後2年間に予想される労働適応能力、⑦心の状態 (日課を楽しめる、活動的である、将来に希望が持てる)、の7項目につき、それぞれ評定し、総合点で7～49の点数をつける。これにより、労働適応能力が、「不十分 (poor)」、「標準 (moderate)」、「良好 (good)」、「優秀 (excellent)」に分類し、対応目標 (労働適応能力の、「回復」、「改善」、「支援」、「維持」) を設定する。欧州では広く普及しているが、日本では、一部の産業保健関係者での利用に留まっているようだ (産業医科大産業生態科学研究所HP)。(http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/ningen/achievement/wai_ability.html)。

第10-4-15図 労働（適応）能力モデル（Work ability model）



（資料出所）European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,
 ”Working conditions of an ageing workforce”(2008)p13、原資料は、Ilmarinen (2005)。

第4回欧州就業条件調査結果を基に、各種の就業条件指標と高齢者就業率との間の相関係数を取ると、第10-4-16表のようになる（”Working conditions of an ageing workforce”(2008)、p 62-3）。就業条件の多くの指標が高齢者の就業率と相関関係が高いことがわかる。特に、45-54歳の就業層において相関度が高い。この年齢層での就業条件が、労働市場の就業/引退の選択に当たって高齢者が直面する平均的な条件を反映していると解されている。男女間の相違も興味深い。例えば、「学習」、「訓練」、「生活との両立」を示す指標は女性の就業率と相関度が高く、仕事の自律性やHPWO（高い業績が生まれやすい組織形態）関係指標は男性の就業率と相関度が高い。

このように、近年、仕事と雇用の質（job and employment quality）が、EUでは大きく取り上げられており、例えば、欧州生活・就業条件改善財団では、2002年、ストックホルムEUサミットで提起された4つの基準 — 「健康で満足な生活状態にあること」（Health and Well-being）、「キャリアと雇用の安定」（career and employment security）、「技能の発展」（skills development）、「仕事と仕事外の生活の調整」（reconciliation of working and non-working life） — に基づいた分析枠組みを提起している（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions、2002）。

第10-4-16表 就業条件指標と高齢者就業率の相関（EU27国、2005年）

	全年齢計	55歳以上	45～54歳(計)	45～54歳(男)	45～54歳(女)
物理的リスクへの露出	-0.260	-0.138	-0.349	-0.189	-0.053
仕事の自律性	0.379	0.036	0.363	0.325	0.231
HPWO	0.337	0.307	0.325	0.315	0.288
仕事強度	0.146	0.140	0.148	0.180	0.133
学習	0.323	0.005	0.266	0.176	0.323
訓練	0.362	0.306	0.375	0.262	0.439
生活との両立	0.222	0.330	0.209	0.014	0.160
仕事満足度	0.263	0.167	0.186	0.249	-0.019

(資料出所) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

”Working conditions of an ageing workforce”(2008)

第5節 EUでの政策対応

欧州各国は、上記の諸要因に影響を与える多面的な取組みを行っており、高齢者の就業増加につなげている¹⁴。

1. 年金改革およびその他の社会保障制度改革

近年、ほぼ全てのEU加盟国で、早期引退の道を狭め就業年齢の延長を促進するよう、個々の高齢者のインセンティブを高める改革が実施された。多くの国で、年金保険料と年金給付のリンクが強化された。障害、病気等を理由とした早期引退制度の利用が段々と難しくなっている。特に注目すべきことは、標準的年金支給開始年齢を67歳ないし68歳へと引上げを決定ないし本格検討する国が増えていることである¹⁵。具体的には、ドイツは、2012年から2029年にかけて、65歳から67歳へ段階的な引上げを決定（2008年1月施行）、英国は、2007年7月成立の「2007年年金法」で、2024年から2年間かけて66歳とし、2034年から2年間かけて67歳、2044年から2年間かけて2046年に68歳とした。デンマークは2006年の福祉改革で、2024年

¹⁴ 日本における近年の60歳台での就業者の増加は、全般的な雇用状況の改善、生産性より低い賃金コストといった要因に加え、年金支給開始年齢の引上げスケジュールや高齢者雇用安定法の改正の影響が大きい。

¹⁵ エスピン・アンデルセン（福祉国家を、自由主義、保守主義、社会民主主義の類型に分け整理した著名な社会学者）は、新著『アンデルセン、福祉を語る』（京極高宣監修、林昌宏訳、NTT出版、2008、p121）で、「今日、ほぼ全員の意見として、高齢化に対処するための群を抜いて最も効率的な政策とは、年金支給開始年齢の延期である。就職時期と平均寿命の長期化を考慮すると、この戦略は完全にマスグレイブのルールにあてはまる。つまり、年金支給開始期の延期は世代間の公平を保障できる。OECD（”A Caring World”, 2001, p69）によると、10か月の延期で財政上、年金費用の10%を削減できる」（同書p121）と言う。なお、マスグレイブのルールとは、現役世代の1人当りの追加負担率と年金受給者1人当りの給付率の減少が同じ割合で痛み分けをするのが公平だというものである。日本でも、公的年金支給開始年齢の67歳～70歳までへの引上げが必要で、すぐにも検討を始める時期であろう。

から3年かけて2027年以降67歳とするとともに、さらに、2030年以降5年ごとに、15年の事前予告期間を付け、平均寿命の変化に合わせて改訂することを決定した（オランダ等でも真剣に検討している。なお、EU加盟国ではないが、アイスランドとノルウェイも67歳）。また、ほとんどの国で、早期引退の規定を厳しくしている（一定年齢以上、最低被保険者期間のかさ上げ、減額割合の増加等）。繰り下げ支給については、近年、デンマークで65歳以降は年金数理計算より高いボーナスを付加、英国で、1年当たり7.5%から10.4%へ引上げ等の措置が導入された。

2. 年齢差別是正、男女平等化への積極的対応

第10-4-4図でみるように、年齢差別の認識は国により大きな差がある。年齢意識キャンペーン（age awareness campaigns、英国、ドイツ、スウェーデンなどで熱心に取り組まれている。）や年齢差別是正立法の広範な周知などの年齢差別問題に対する公的啓蒙努力の差異を反映している。なお、年齢障壁是正のため、「宗教または信条、障害、年齢、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用機会均等EU指令」（2000年11月）に基づく差別禁止法制が全てのEU加盟国で施行されている¹⁶。

また、女性の職場進出に対する社会規範が変化し、女性の技能水準が向上し、就業と家庭責任との両立がしやすくなったことにより、若い世代の女性から将棋倒しの高年齢女性の就業率上昇へとつながっている。男女平等化に向けた積極的取組みが効果を上げている。

3. 学習・教育訓練

近年のEUの雇用戦略ないし成長・雇用戦略では、職業能力開発が極めて重視されている。2008年から2010年を対象としたEU経済・雇用統合指針のうち雇用政策関連指針8本のうち2本が職業能力開発関連で、No23が「人的資本への投資の拡大と改善」、No24が「新たな能力要請に対応した教育・訓練システムの適応」（Adapt education and training systems in response to new competence requirement）となっている。EU雇用戦略に基づき、成人教育への高齢者の参加率を高めるため広範な対策が各国で実施されている。第10-4-10図でみるように、北欧諸国および英国において高齢者の職業訓練受講率が高い。北欧諸国では、若年労働者と同等の資格が得られる成人向けコースの体系的提供等により、基礎技能の育成や補完教育を実施

¹⁶ EU Commission Staff Working Document "The application of Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and Occupation" (2008. 6. 19) 参照。本文書には、スウェーデンのみ施行されていないとの記述があるが、スウェーデン政府のHPには、性、民族、障害、性的志向、年齢に基づく差別を包括的に禁止する法および均等オンブズマン法が2008年5月に制定され、2009年1月1日施行されたとあり、新法の英訳も載っている。なお、各国での制定法では、アイルランドとハンガリーの2カ国以外の全ての国で、EU指令第6条（合法的目的により客観的かつ合理的に正当化される、年齢を理由とした取扱いの相違を認める一般規定）に基づく一般的例外規定を含んでいる。アイルランドは募集の最高年齢、異なった引退年齢等特定規定を設け、ハンガリーは職業的統合の促進を目的とした特別規定を設けている。

している¹⁷。欧州では、職業教育訓練 (vocational education and training) をVETと称し一固まりで総合的に提供する政策方向にある。なお、若年期における教育がもたらす生涯を通じた就業拡大効果をEUでは大変重視している。

4. 職場の就業環境改善キャンペーンの奨励

企業等に対し、職場の安全衛生環境を改善するとともに、勤労者の健康を維持し、高齢期における生涯を通じ蓄積された疲労を減らす行動計画づくりが各国で奨励されている¹⁸。加齢につれて労働者の身体的精神的能力が悪化するのを避けることを目的とするフィンランドの国家的キャンペーンが最も広範な好事例とされている¹⁹。オランダ等では、高齢者の作業負担を減少させ、就業時間を個人的状況に適合させることを項目に入れた労働協約が締結されている。

5. 雇用戦略、社会保護及び社会的統合に関する公開調整プロセス

1997年のアムステルダム条約制定 (EU条約の改定) に併せ、欧州雇用戦略が開始された。すなわち、「EU理事会による雇用政策指針の策定→各国での雇用行動計画の策定→各国のEU委員会への実施状況報告→EU委員会による各国に対する政策審査と改善勧告」、という一連の総合的雇用政策改善手続きを、当初は毎年、2003年以降は3年ごと (実施状況報告は毎年) に、繰り返している。また、同様のプロセスが、その後、社会的排除との闘い、年金戦略、医療・介護の各分野でも始まり、年金戦略では、「就労期間延長のインセンティブ強化」が強調されている。その後、経済政策と雇用政策の整合化のため、2005年以降、包括的経済政策指針と雇用政策指針が「成長・雇用戦略」(“Growth and Employment Strategy”) として統合され、各国による国内行動計画も単一の「成長と雇用のための改革計画」に一本化された。他方、リスボン戦略 (2000年) で 2010年までの経済・社会面での戦略目標が策定され、EU平均での全年齢平均就業率70%、女性就業率60%の目標が設定され、その翌年のストックホルム欧州サミットで、55歳から64歳の高齢者の就業率50%目標が追加された。

最新では、2008年から2010年を対象としたガイドラインが2008年に策定され (雇用政策指針は、その内17番から24番)²⁰、それに基づく各国報告に対する理事会勧告が2009年3月に出されている。なお、貧困と社会的排除との闘い、年金戦略、医療・介護の3分野は、「社会的

¹⁷ 高齢者をとくにターゲットとしたプログラムを組んでいない国が多いが、長期失業者や障害者をターゲットにした施策が多く、高齢者がかなりの割合を占めている。

¹⁸ 事例は、Warwick Institute, et al, (2006) に詳しく載っている。

¹⁹ フィンランドの企業では、企業の総合的生産性は、健康維持、労働能力と密接に関係するという考え方が労使間で合意され、個々人の労働能力の向上に関するプログラムが多く実施されている。

²⁰ 17番の「完全就業 (full employment) を目指し、就業の質と生産性を改善し、社会的地域の結束 (cohesion) を強化することを目指す雇用政策の実施」で、高齢者 (55~64歳) の2010年までのEU平均就業率目標50%が挙げられ、18番の「就業に対するライフサイクルアプローチの推進」で、活力ある高齢化 (active ageing) の促進が挙げられ、23番の「人的資本への投資の拡大と改善」で、特に低技能ないし高齢の労働者を対象とするライフサイクルを通じた継続的な職場訓練が挙げられている。

保護と社会統合のための戦略」 ” Strategies for Social Protection and Social Inclusion” に統合され、かつ「成長・雇用戦略」との連動が強化された。

第6節 日本に対する政策的インプリケーション

欧州以上に高齢化が急速な日本においては、欧州以上の積極的な取り組みが必要で、多面的な分析に基づく、労働政策、社会保障政策の統合的なアプローチが求められている。

日本の課題を整理すると、以下のようなだろう。

1. 60歳代前半の雇用継続内容の改善と70歳までの雇用・就業の促進

(1) 雇用継続内容の改善

60歳代前半の継続雇用は、2004年の高年齢者雇用安定法の改正を踏まえ、量的には着実に進展している。2008年秋以降雇用悪化が著しいが、2009年平均では60歳以降の雇用は減少していない。

しかし、定年前と比べ、雇用継続後の仕事内容はあまり変化しないにもかかわらず、賃金・賞与、雇用形態、格付けが大きく変わるなど、質的側面では課題が多い²¹。欧州でも、近年、労働の質の改善、教育訓練の受講促進等に積極的に取り組んでいる。日本でも、職域改善、職業訓練等の条件整備、60歳以降での賃金改善等により、高齢者の能力の一層の活用を図る必要がある。

(2) 70歳までの雇用・就業の促進

近年、EU諸国は65歳程度までの就業を目指している。人口構成の違いからすると、日本では、70歳までの就業促進が必要である。すなわち、70歳程度まで生き生きと働ける社会の実現を目指し、60歳代後半層の政策的位置付けを早期に変えなくてはならない。65歳以上の者は、現在、雇用保険の適用除外とされている。これは、65歳を労働市場からの標準的な引退年齢とし、それ以前の者は雇用就業政策の対象、それ以後の者は公的年金で扱うとの政策分担の考え方に基づいている。しかし、1999年の年金改正で、2002年4月以降、厚生年金の適用年齢の上限が65歳未満から70歳未満に引き上げられ、65歳以上70歳未満の在職者からも新たに年金保険料が徴収されるとともに、報酬に応じた支給調整をする在職老齢年金が導入された。すなわち、65歳以上70歳未満の者のうち就業する者は、公的年金の世界では引退者では

²¹ 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1日現在での調査）によると、①雇用契約期間（最多ケース）は、「1年」が83.5%と圧倒的、②継続雇用後の雇用形態（複数回答）も「嘱託・契約社員」が83.4%と大多数で、「正社員」は、12.0%にすぎない、③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60.0%、「定年到達時より格付けが下がる」は13.2%、「定年到達時の格付けを継続」は13.1%であった。（※）継続雇用後の勤務形態は「フルタイム」（複数回答で89.1%）、「通常、仕事内容を継続」（71.9%）が多い。

なくなった。雇用政策でも、「70歳まで働ける企業」施策の推進が始まっている。60歳代後半層を、雇用・就業と年金の混合領域と明確に位置付け、①65歳以上70歳未満の者に対する雇用保険に基づく支援については、個人に対する失業等給付に先だって事業主への雇用助成各種給付金の支給から漸進的に始めること、②自営、NPOその他の多様な社会参加を積極的に奨励すること、等70歳までの雇用・就業の本格化を目指した積極的な対策を推進する必要がある。

欧州諸国で67歳ないし68歳への年金支給開始年齢の引上げを決定ないし本格検討している国が増加している状況は、高齢者の雇用就業対策の推進に際し十分留意する必要がある。

2. 活力ある高齢化に向けた総合政策

EUの影響を受け、日本でも、目標設定にもとづく戦略的取組みが近年各個別政策分野ではかなり広まってきた(2008年4月経済財政諮問会議に提出された新雇用戦略など)。労働政策、社会保障政策の総合的展開も進みつつあり、社会保障のあるべき姿と財源問題を含む今後の方向について国民目線で議論した「社会保障国民会議」の最終報告(2008年11月)においては、職業生涯長期化に対応した能力開発等が指摘されている。しかし、日本は世界でも屈指の高水準の高齢化の道を歩んでいるのである。積極的な高齢者雇用就業政策に加え、①若年・女性の就業促進と就業所得の改善(若年期の雇用内容、若い世代の女性の就業率が高齢期まで影響する)、②生涯を通じた健康保持・能力開発、③基礎年金水準の所得も得られない低所得高齢者の所得保障対策、④非正規労働者への年金等社会保険の適用拡大、など「活力ある高齢化社会」の実現をめざした総合的かつ強力な施策の展開が緊要である。フィンランドから始まり欧州各国に普及しつつある労働(適応)能力と労働の質に焦点を当てた取組み等、欧州諸国の政策対応は、日本でも大いに参考となる。

労働政策研究・研修機構の事業所調査、個人調査が、2006年度から2009年度にかけて実施されるなど、日本国内でも、改正高年齢者雇用安定法の施行後の調査データが蓄積されつつある。今後は、こうした調査の分析結果と今回整理した欧州の状況を照合する等により、日本と欧州の比較分析を深めていきたい²²。

²² 2007年欧州雇用白書では、①標準的年金支給開始年齢、②65歳での純年金代替率(年金水準指標)、③50～59歳の平均稼得収入÷29歳以下の平均稼得収入(年功賃金の代理指標)、④「税のくさび」(使用者が負担する労働コストと労働者の正味手取り額との差)、⑤雇用保護立法の厳しさ、⑥積極的雇用政策への総支出、⑦教育訓練に対する25～64歳の者の参加率(全ての国では統計が取れない55～64歳の教育訓練参加率と相関関係が0.98と大変高いので採用)、⑧就業時間の弾力性(55歳雇用労働者中自分のニーズに応じて就業時間の調整が可能な者の割合)、⑨仕事の自律度(欧州労働条件調査の「自律度指標」を採用)、⑩健康(自分は健康と回答した55～64歳の割合)の10の指標に基づいたクラスター分析により、グループ1(ベルギー、ドイツ、フランス、イタリア、オーストリア)、グループ2(チェコ、ハンガリー、ポーランド、スロベニア、スロバキア)、グループ3(デンマーク、オランダ、フィンランド、スウェーデン)、グループ4(エストニア、リトアニア)、グループ5(アイルランド、英国)、グループ6(ギリシャ、スペイン、ポルトガル)に分類できる、とし、グループ3の北欧諸国(オランダを含む)と少し程度が下がるが、グループ5のアングロサクソングループ(英国、アイルランド)が、活力ある高齢化に向け統合的取組みをし、高齢者の労働市場への統合ないし就業継続に比較的成功している

参考文献

- 岩田克彦「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―」、
『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―』、
2008、労働政策研究・研修機構
(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/0100_05.pdf)
- 岩田克彦「欧州における高齢者雇用就業の拡大の特徴、要因、政策対応と日本」、『日本年金
学会誌』第28号、2009.3
- 岩田克彦「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本―日本においても職業教育訓練の総合
的強化が急務」、『日本労働研究雑誌』第595号、2010.1
- 高年齢者雇用開発協会『ミレニアムプロジェクト：情報化対応職務能力診断システムの構築に
関する研究報告書』、資料7：「Aging and Work」Conference II 討議概要」、2002
(http://www.jeed.or.jp/data/elderly/research/download/05_0711.pdf)
- 高梨昌編『70歳雇用時代への展望と課題』、社会経済生産性本部、2008
- 労働政策研究・研修機構、『欧州における高齢者雇用対策と日本 ―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、2004.8
(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/013.html>)
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training、
欧州職業教育発展センター)、“Innovative learning measures for older workers”,2008
(http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=519)
- Council of the European Union (欧州理事会)，“Joint Employment Report 2008/2009”，2009.3
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>) (上記文書と同じサイト)
(注)各国の2008―2010年国内改革計画は、以下のサイトを参照されたい。
(http://ec.europa.eu/growthandjobs/national-dimension/member-states-2008-2010-reports/index_en.htm)
- European Commission (欧州委員会)，“Companion Document：Implementation of the Lisbon
Strategy Structural Reforms in the context of the European Economic Recovery Plan
―a more detailed overview of progress across the EU in the specific macro- and
micro- economic as well as the employment areas, 2009.3

と分析している。この分類は、まさに、エスピン・アンデルセンの類型論を想起させるが、日本に適用するとどこに入ってくるのであろうか。なお、「第4回欧州就業条件調査報告」(2007年発行)でも、エスピン・アンデルセンの類型論を変容させたとして、①大陸国家(オーストリア、ベルギー、ドイツ、フランス、ルクセンブルク)、②アイルランド・英国、③東欧諸国、④南欧諸国(キプロス、ギリシャ、スペイン、イタリア、マルタ、ポルトガル)、⑤スカンディナヴィア諸国+オランダ、⑥EU加盟決定国(ブルガリア、ルーマニア)、⑦加盟候補国(クロアチア、トルコ)、⑧EFTA(欧州自由貿易地域、スイスとノルウェイ)に分けて分析している。

- (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>)
- 同, "Employment in Europe 2007 (2007年欧州雇用白書)"
- (<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=3&policyArea=81&subCategory=119&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>)
- 同, "Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job opportunities and Maintain Older Workers in Employment, Final Report", 2006.3:
(http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=178.)
- 同, "Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009", with a supporting document and country profiles, 2009.3
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm#2009)
- (注) 各国の「社会的保護と社会統合のための2008-2010年戦略報告」は、以下のサイトを参照されたい。
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/strategy_reports_en.htm)
- 同, "Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2008"
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm#2008)
- EU, the Social Protection Committee, "Promoting longer working lives through pension reform, First part - Flexibility in retirement age provision", 2007.4
(http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection_committee/spc_flexible_age_report_en.pdf)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
(欧州生活・労働条件改善財団), "Fourth European Working Conditions Survey (2005)"
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>)
- 同, "Working conditions of an ageing workforce", 2008
(<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0817.htm>)
- Ilmarinen, J., Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki, Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health, 2005, available online at:
(<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/publc/special/worklife.htx.i122.pdf>.)
- MISSOC SECRETARIAT, "Social protection: Aspect of Flexicurity and Active Inclusion", 2008.6 (http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/contact_en.htm)
- OECD, Ageing and Employment Policies: Japan, 2004
- 同, "Pensions at a Glance 2007"
- 同, "Live Longer, Work Longer - Ageing and Employment Policies", 2006
(同翻訳、濱口桂一郎訳、明石書店、2006)
- Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick and Economic Research

& Consulting, Munich, “Ageing and Employment: Identification of Good Practice to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment – Final Report”, 2006. 3

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=75&furtherNews=yes>)

労働政策研究報告書 No.120

継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題

発行年月日 2010年6月18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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(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 あをばぷりんと

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページ提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)