



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

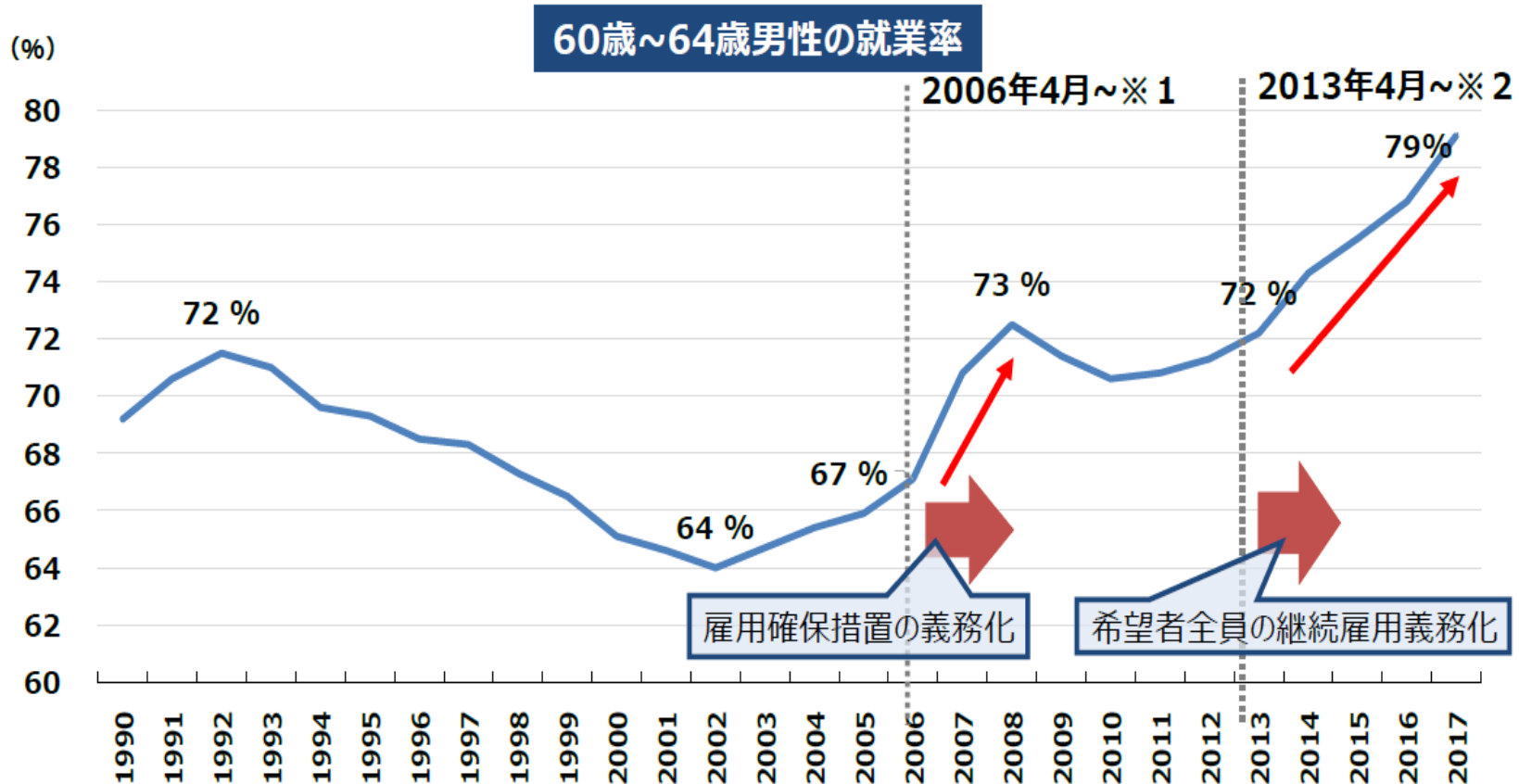
第101回労働政策フォーラム  
「高齢者の多様な就労のあり方  
—OECD高齢者就労レビューの報告を踏まえ—」

労働政策研究・研修機構 理事長  
樋口美雄

# 高齢者雇用促進への期待

- 少子高齢化のもと、労働力減少により、企業の高齢者雇用への期待が拡大
- 健康寿命の延伸、経済環境の変化から、高齢就業を希望する人々が増大
- 国の経済成長にとっても、また財政の安定化にとっても、高齢者就業の促進を期待

# 60代前半の就業率



(※1) 2006年4月段階では、労使協定で定めた基準を満たさない者は継続雇用しないことが認められていた。

(※2) 2013年4月以降は、高齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず、何ら具体的な取り組みを行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名を公表する措置を導入。

(※3) 2013年4月以後も、2025年3月までの12年間、既に継続雇用対象者を限定する基準を設けている事業主について、一部引き続き同基準を利用できる経過措置あり。

(出所) 総務省「労働力調査」より作成。 内閣官房「未来投資会議」資料

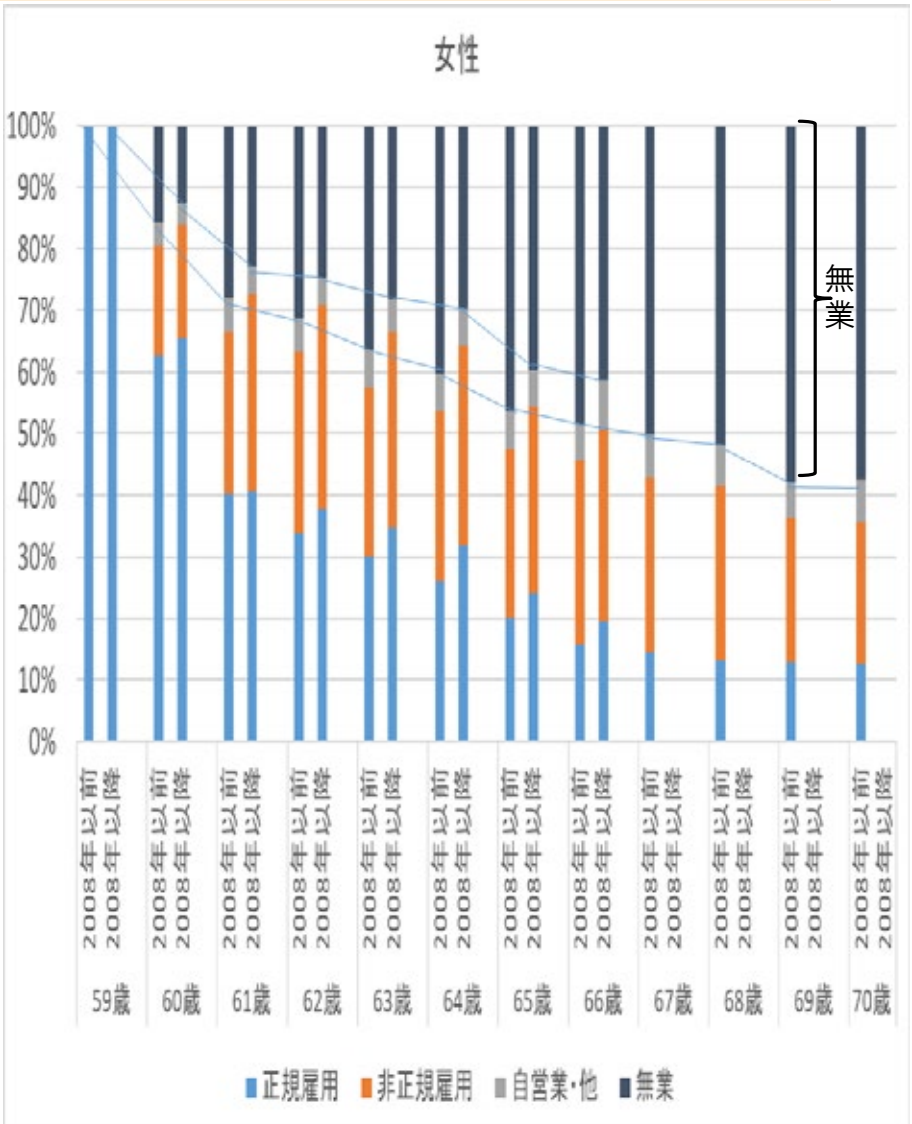
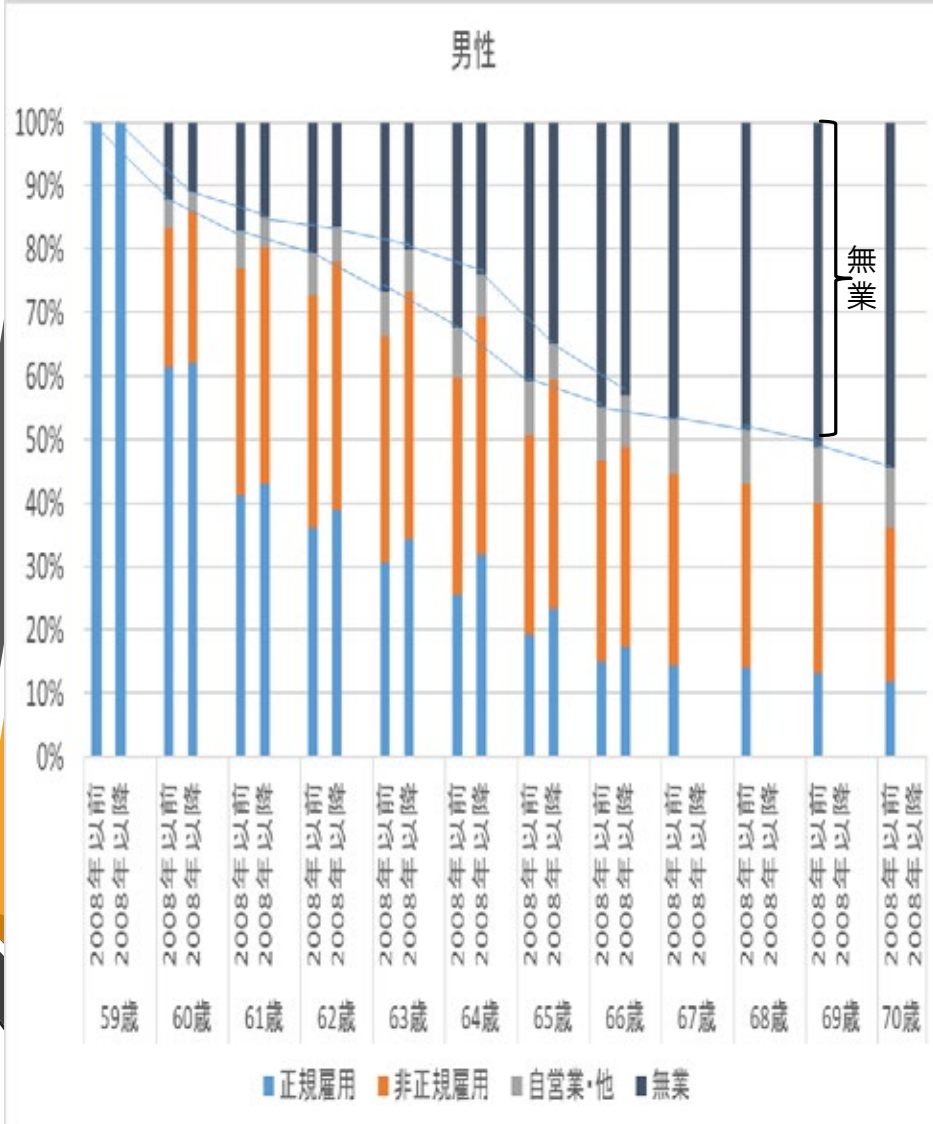


# 人々の引退時期は、極めて個人や企業の合理的行動によって決定

- 厚生労働省「中高年者縦断調査」(2005年~現在)  
59歳時に民間企業に雇用就業していた男女  
32,813人を対象にサバイバル分析  
(Cox's Proportional Hazard Model)
- 分析結果； Higuchi, Y. and K. Sato, (2018)  
"Retirement Behavior of Elderly Workers in Japan,"  
Forthcoming



# 59歳時点で正規雇用者であった人のその後の1歳刻みの就業形態



出所：厚生労働省「中高年縦断調査」2005-2016年  
 注：2008年以前に59歳になるコーホート、2008年以降に59歳になるコーホート

# 高年齢者雇用安定法・ 年金制度の効果

- 2013年の**改正・高年齢者雇用安定法**（年金開始年齢までの希望者全員の雇用義務化）は離職率を**19%引き下げた**
- **厚生年金受給資格**を有する人の離職率は、ない人に比べ**28%高い**
- **老齢厚生年金（定額部分）**の受給開始年齢1歳の引上げは、離職率を**6.4%引き下げる**
- **老齢基礎年金（報酬比例部分）**の受給開始年齢1歳の引上げは、離職率を**20%引き下げる**



# 企業の人手不足の状況によって 退職年齢は異なる

- 失業率が1%下がると、高齢者の離職率は1.5～2.0%下がる
- 大企業の離職率は小企業に比べ28～31%高く、中企業の離職率は14%高い
- 定年制を有する企業の離職率は、ない企業に比べ、29～32%高い



# 職種によって退職年齢は大きく異なる

- 59歳時に管理職、事務職、保安職・生産工程・労務作業所だった人の離職率は高い
- 専門的・技術的職業従事者の離職率は、事務職に比べ**15%低い**
- 販売職の離職率は**17%低い**
- サービス職の離職率は**17～22%低い**
- 運輸・通信職の離職率は**27～31%低い**





## 企業の能力活用・発揮、職場の人間関係 によって退職年齢は大きく異なる

- **企業の能力活用・発揮**に満足している人の離職率は、そうでない人に比べ**18%低い**
- **職場の人間関係**に満足している人の離職率は、**10%低い**



# 配偶者の有無、学歴、健康度により、 退職年齢は異なる

- 有配偶者の離職率は、男性では**13%低く**、  
女性では**14%高い**
- 中学・高校卒、大学卒の男性離職率は高く、  
専門学校・短大卒の離職率は低い
- 大卒の女性の離職率は高い
- メンタルヘルス指標、主観的健康度の高い人の  
離職率は低い



# 本人の経済状況によって、 退職年齢は異なる

- 持ち家に比べ、賃貸住宅の人の離職率は**23%**低い
- ローン残高が100万円多いと、離職率は**1.8%**下がる
- 金融資産残高が100万円多いと、離職率は**0.4%**上がる