

労働政策フォーラム講演要旨

2008年6月2日、於ベルサール九段

「生涯現役社会の実現に向けて」

清家篤（慶応義塾大学）

〔 〕 高齢者就業促進の必要

- （ 1 ） 世界に類を見ない高齢化は構造変化
- （ 2 ） 現役世代・高齢世代ともに貧しくならないように
- （ 3 ） 生涯現役社会ということ

〔 〕 生涯現役社会の条件

- （ 1 ） 高齢者自身の就業意思
- （ 2 ） 高齢者の就業意思を受けとめる企業側の制度・慣行の見直し

〔 〕 見直しの必要な制度・慣行

- （ 1 ） 定年退職制度
- （ 2 ） 募集・採用の年齢制限
- （ 3 ） 公的年金制度の就労抑制部分

〔 〕 高齢者の就業と公的年金制度改革

- （ 1 ） 支給開始年齢見直しと高齢者就業
- （ 2 ） 在職老齢年金見直しと高齢者就業

〔 〕 団塊世代

- （ 1 ） 人材のボーナスとしての団塊世代
- （ 2 ） 生涯現役社会を構築する先導者として

〔 〕 必要な合意形成

- （ 1 ） 働き続けることへの誘引増やし阻害要因を減らしていく
- （ 2 ） 雇用政策、年金政策の連動
- （ 3 ） 年齢を基準としない社会作り

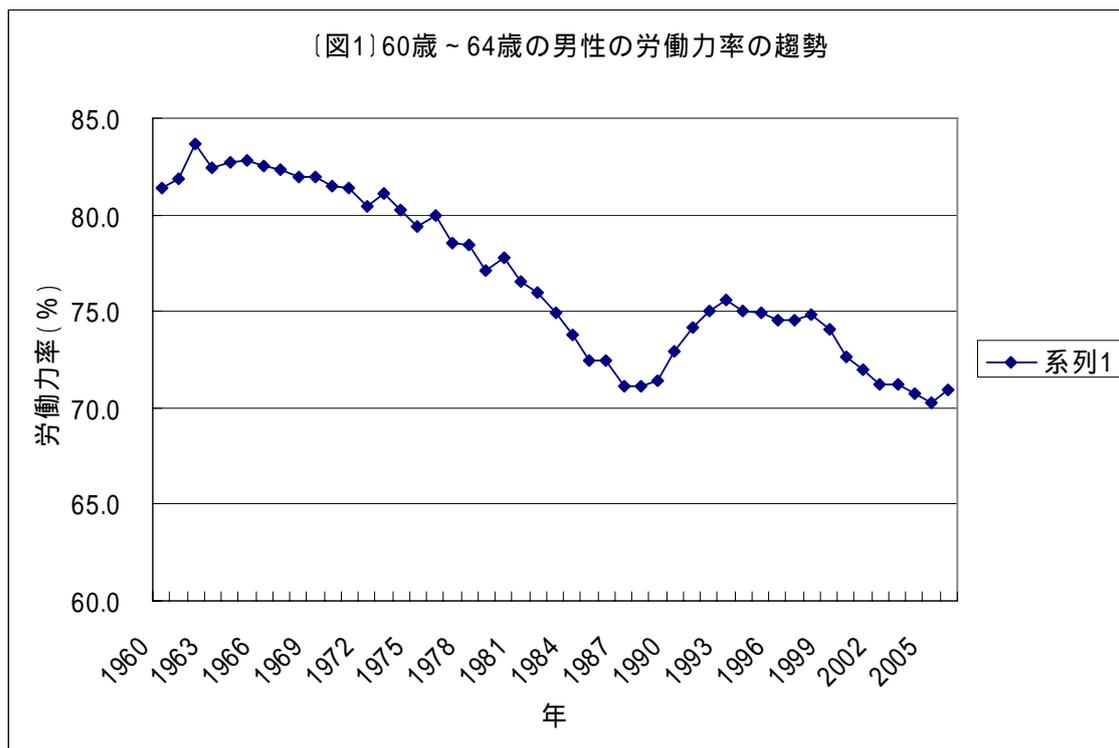
参考文献：清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004年。

〔表1〕高齢者の労働力率の国際比較（2005年）

（単位：％）

	日本	アメリカ	ドイツ	フランス	香港	韓国
60歳～64歳男性	70.3	58.0	40.6	19.0	44.9	66.7
60歳～64歳女性	40.1	45.8	23.0	16.2	13.6	43.4
65歳以上男性	29.4	19.8	2.1	1.8	9.4	41.3
65歳以上女性	12.7	11.5	1.8	0.9	1.9	22.5

（資料出所）ILO, Year Book of Labor Statistics、総務省統計局「労働力調査年報」。
フランスだけは2004年、他は全て2005年。



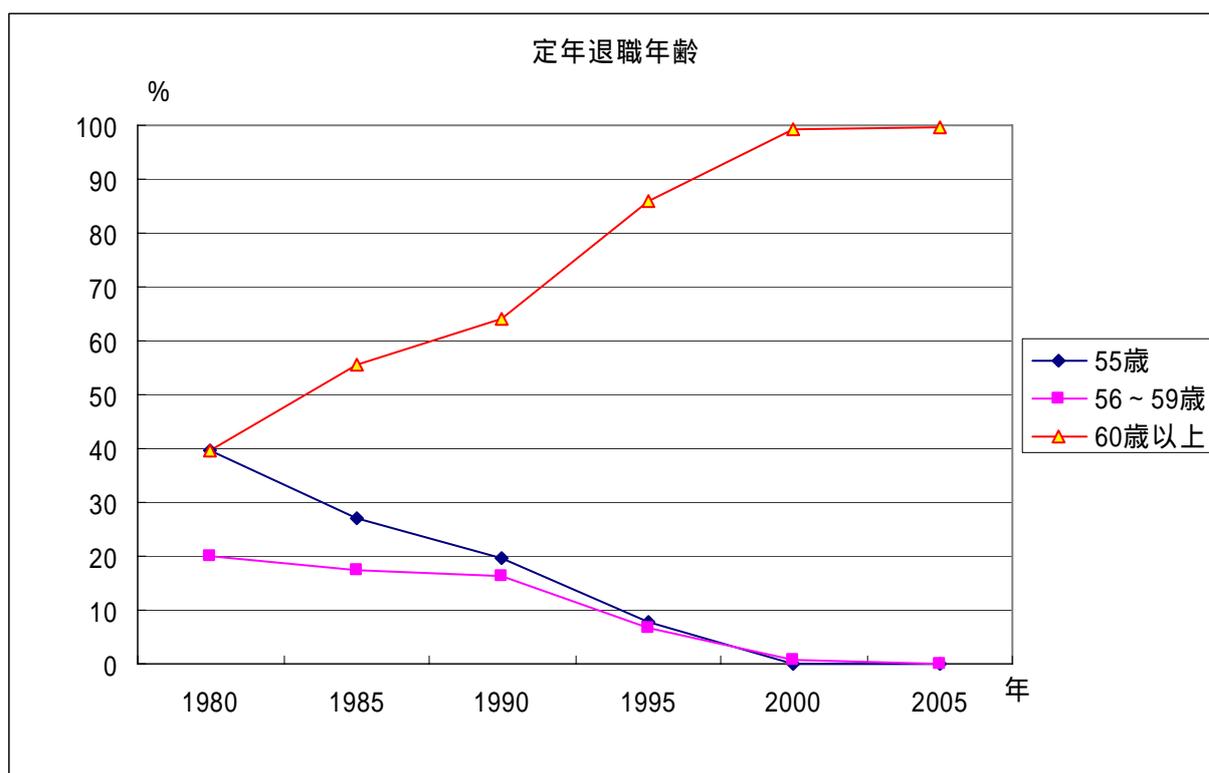
資料出所：総務省統計局「労働力調査年報」。

〔表2〕定年制の実施状況及び推移 (%)

	定年制実施企業の 全企業に占める割合	一律定年制企業の うち60歳定年の企業
企業規模計	93.2	86.6
1000人以上	99.3	94.3
300～999人	99.1	93.9
100～299人	98.1	89.1
30～99人	90.9	84.7

(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」、「就労条件総合調査」。

〔図2〕定年退職年齢の変化



(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」。

(図注) 定年退職制度のある企業のうち一律定年制(職種などで定年年齢を分けていない定年制で、ほとんどの定年制はこれにあたる)をとっている企業の定年年齢でとっている。

〔表3〕高齢者の労働供給に関する計測結果（2000年、男性60歳～69歳）

説明変数	就業確率関数		市場賃金関数
	プロビット係数	偏微係数	回帰係数
年齢	-0.067	-0.027**	-0.029**
あまり元気でない・病気・病気がち	-0.814	-0.316**	-0.152
高校・短大卒業または同程度	-0.053	-0.021	0.184**
大学卒業または同程度	0.021	0.008	0.620**
厚生年金の受給資格	-0.327	-0.127**	
厚生年金以外の非勤労収入（万円）	-0.011	-0.004**	
定年退職経験	-0.462	-0.180**	-0.352**
東京居住ダミー	-0.025	-0.010	0.101*
対数賃金率			
定数項	5.305	**	8.897**
ラムダ変数			0.323*
Wald test (X2)			926.0**
サンプルサイズ	4029		2212

（資料出所）清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

〔表4〕定年退職経験の就業確率減退効果

研究	期間・対象	就業確率に与える偏微係数
清家（1993）	1983年・男性60～69歳	-0.178***
安部（1998）	1983年、1988年、1992年・ 男性60～69歳	-0.227***
清家・山田（2004）	2000年・男性60～69歳	-0.180**

（表注）ここでは、男性60～69歳を対象とした計測結果のみを抜粋した。いずれも労働省「高年齢者就業（等）実態調査」を計測資料として、定年退職経験以外にも同じような説明変数を含むものである。

（資料出所）清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。

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」『日本経済研究』No.36、1998年7月。

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

〔表5〕 継続雇用時の雇用・就業形態についての希望と見通し（単位=%）

働き方	最も希望する働き方	最も可能性が高い働き方
正社員	56.5	11.0
嘱託・契約社員	29.6	71.1
パート・アルバイト	5.9	8.0
派遣社員	0.4	1.8
その他	0.6	1.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」。

〔表6〕 継続雇用時の賃金水準についての希望と見通し（n=2,351、単位=%）

	最も可能性が高い水準	最低限希望する水準
現在の賃金の3割以下程度	10.1	1.8
現在の賃金の4～5割程度	30.5	12.0
現在の賃金の6～7割程度	31.4	33.9
現在の賃金の8～9割程度	9.7	23.1
現在の賃金とほぼ同程度	5.2	15.7
現在の賃金より多い	0.3	0.7

出所：労働政策研究・研修機構（2007）「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」。

〔表7〕定年年齢（60歳）前後での賃金の変化（男性労働者、所定内給与月額）

ケース	企業規模計・55～59歳・勤続30年	46万1900円
	企業規模計・60～64歳・勤続30年	35万7500円
ケース	大企業（1000人以上）・55～59歳・勤続30年	51万6800円
	大企業（1000人以上）・60～64歳・勤続30年	29万5700円
ケース	小企業（10～99人）・55～59歳・勤続30年	39万9700円
	小企業（10～99人）・60～64歳・勤続30年	32万8100円
ケース	企業規模計・55～59歳・勤続30年	46万1900円
	企業規模計・60～64歳・勤続0年	22万9400円

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本調査」2006年版から作成。

〔表8〕制度活用を希望する人のうち実際に継続雇用される人の割合（％）

ほぼ全員	63.7
7割～9割	20.2
5割～7割	7.5
3割～5割	2.6
3割未満	3.8
無回答	2.1

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

〔表9〕年齢階級別仕事につけない理由（％）

理由 年齢階級	賃金・給料 が希望とあ わらない	勤務時間・ 休日などが 希望とあわ ない	求人年齢 と自分の年 齢があわな い	自分の技術 や技能が求 人要件に満 たない	希望する種 類・内容の 仕事がない	条件にこだ わらないが 仕事がない	その他
15～24歳	5.5	9.1	3.6	9.1	45.5	9.1	18.2
25～34歳	9.5	11.9	2.4	9.5	39.3	7.1	20.2
35～44歳	7.8	17.6	15.7	7.8	27.5	5.9	17.6
45～54歳	7.1	4.8	40.5	4.8	19.0	9.5	14.3
55歳以上	3.4	1.7	53.4	1.7	17.2	10.3	12.1

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細結果）」2005年より作成。

〔表 1 0〕失業期間別の年齢が理由で再就職できない失業者の比率

(%)

間 年 齡 階 級	期	1 年未満	1 年以上
	35～44歳		18.8
45～54歳		38.5	41.7
55歳以上		44.0	55.0

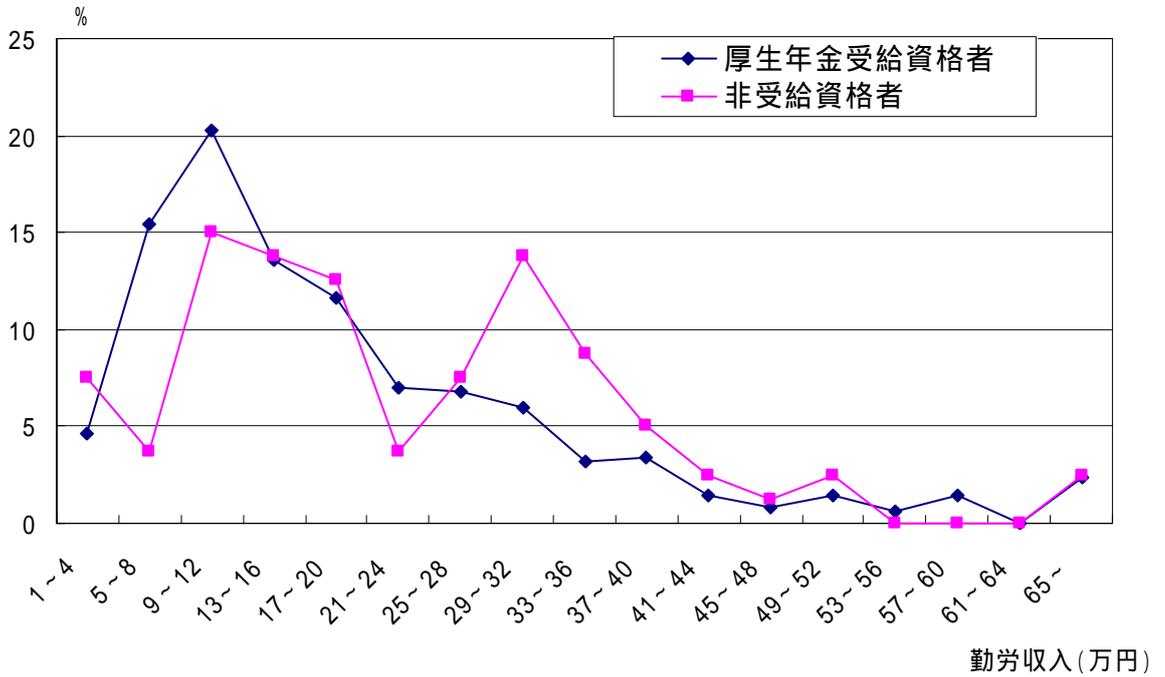
(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」2005年より作成。

〔表 1 1〕高齢者の労働供給に関する同時決定バイアス(2000年、男性60歳～69歳)

説明変数	就業確率関数の偏微係数	
	バイアスなし	バイアスあり
年齢	-0.027**	-0.020**
あまり元気でない・病気・病気がち	-0.316**	-0.314**
高校・短大卒業または同程度	-0.021	-0.015**
大学卒業または同程度	0.008	-0.004**
厚生年金の受給資格(受給資格あり=1、それ以外=0)	-0.127**	
厚生年金を受給(受給=1、それ以外=0)		-0.198**
厚生年金以外の非勤労収入(万円)	-0.004**	-0.005**
定年退職経験	-0.180**	-0.164**
東京居住ダミー	-0.010	-0.007**
定数項	**	**
サンプルサイズ	4029	4029

(資料出所) 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

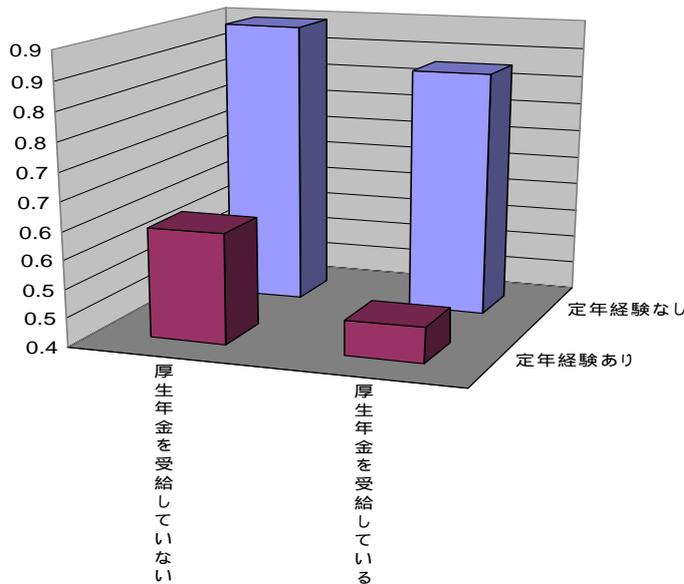
〔図3〕厚生年金受給資格者と非受給資格者の勤労収入分布（2000年）



（資料出所）清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

〔図4〕公的年金受給・定年経験有無と55歳当時と同一職種で働く高齢者の比率

厚生年金受給・定年退職経験有無と定年（又は定年退職）前に従事していた職種と同一職種で働く高齢者の比率
65-69歳就労層男性（55歳当時会社等に雇われていた・官公営でない）



（資料出所）清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

〔表12〕スウェーデンの新年金制度における退職年齢と年金水準の関係

(単位：%)

退職年齢	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
年金水準 (退職年齢65歳と比較)	72	78	84	92	100	109	119	130	143	157

(資料出所) 宮里尚三(2005)「スウェーデンの年金改革」清家篤・府川哲夫編著『先進5カ国の年金改革と日本』丸善プラネット。

〔表13〕団塊の世代に聞いた所得を伴う就業をしたい上限年齢(%)

	計	男性	女性
60歳未満	1.2	0.5	2.3
60歳	12.4	9.0	17.5
61～64歳	9.4	9.2	9.6
65歳	42.5	42.1	43.3
66～69歳	2.1	2.6	1.4
70歳	23.9	27.4	18.5
71歳以上	5.8	7.3	3.4
無回答	2.6	1.8	3.9

出所：労働政策研究・研修機構「『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査」2006年