

## 第2章 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプと就業形態の選択

### 第1節 問題所在

現在の日本経済社会において、少子高齢化が進みつつあり、2007年に団塊の世代が定年退職の時期を迎える中で、労働力の不足および年金の財政負担の問題は深刻化している（清家 2004）。これらの問題を解決するため、定年年齢が引き上げられ、また、2006年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、定年延長や継続雇用制度など高齢者の「雇用確保措置」の導入が事業主に義務づけられた。高齢者が長年の職業生活で身に付けた技能・技術および経験を活かす意欲を持つ背景下で、技能継承の問題に直面する企業は、就労意欲が高く、豊富な経験や専門的な知識・技術を持つ高齢者を活用する必要がある。したがって、これから高齢期に入る団塊の世代が現在どのように働いているか、また、将来はどのような働き方を望んでいるかに関する実証研究が重要な課題になっている。

高齢者の労働供給に関する先行研究では、二分法的な実証分析（労働市場からの引退か否か）<sup>1</sup>について蓄積が進んでいるが、高齢者の就業形態<sup>2</sup>に関する研究は多くない。しかし、以下の四つの理由によって、団塊の世代における就業形態の選択に関する研究を進めることは重要である。第一に、現在の日本の労働市場において、雇用形態の多様化が進んでいることが指摘されている（労働政策研究・研修機構 2006）。第二に、清家・山田（1996、2004）および大石（2000）は高齢者の健康が就業状況に影響を与えることが指摘されている（清家・山田 1996、2004；大石 2000）。健康状況の違いによって、高齢者の就業形態が異なると考えられる。第三に、高齢者の余暇選好（leisure preference）がそれぞれ違うため、年金や労働所得などの経済要因が同じでも、就業形態の選択が異なると考えられる。第四に、高齢者のなかでも年齢階層が異なれば就業形態の選択が異なることが指摘されている（日本労働研究機構 1995；日本労働研究機構 1998a）。

また、労働所得、年金、健康や家庭構造などの様々な要因が団塊の世代の就業形態の選択に影響を与えるが、職業キャリアのタイプはその主要な要因の一つであると考えられる（Chioi 2002；Kim 2005；清家 2004）<sup>3</sup>。職業キャリアのタイプについては、小池・猪木（2002）はアンケート調査および聞き取り調査によって、欧米企業では、ホワイトカラーが狭い職能およびやや広い職能を持つこと（スペシャリストのタイプ）に対して、日本企業では、ローテーションによって複職能型のホワイトカラー（ジェネラリストのタイプ）が多いこ

<sup>1</sup> 高齢者就業に関する二分法的な実証分析については、清家（1994、1996、2004）および大石（2000）を参照されたい。

<sup>2</sup> 本稿では、就業形態はパート、フル、自営業および無業の四つの種類に分けられる。

<sup>3</sup> Chioi（2002）およびKim（2005）は所得、年金、健康および家族構成の要因が高齢者の就業形態に影響を与えることを指摘している。清家（2004）は職業経歴によって、雇用労働者は「会社人間」と「仕事人間」の二つに分けられ、蓄積される人的資本が異なるため、両者の継続雇用の状況が異なることを指摘している。

とを示している<sup>4</sup>。また、職業キャリアのタイプが高齢者の就業状況に与える影響について、日本労働研究機構（1998 b）は、企業は専門職である高技能労働者を中途採用の対象とする確率が高く、しかも高技能労働者は60歳以後の継続就業の意欲が高いことを指摘している。しかしながら、現在までに職業キャリアのタイプに関する詳細な計量分析がほとんど行われていないため、職業キャリアのタイプがどの程度団塊の世代における就業形態の選択に影響を与えるかが明らかになっていない。

本稿では、計量分析を通じて以下の三つの問題を明らかにする。第一に、どのような要因が職業キャリアのタイプの形成に影響を与えるか、第二に、職業キャリアのタイプがどのように賃金に影響を与えるか、第三に、職業キャリアのタイプがどのように60歳以前の就業形態（データとしては現在の就業形態）の選択および65歳時点で希望する就業形態に影響を与えるか。

本稿の構成は以下の通りである。第2節で高齢者の就業形態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キャリアのタイプ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 先行研究と本稿の特徴

### 1. 賃金および就業決定に関する理論

賃金決定について、人的資本理論（Becker 1964）によれば、賃金が従業員の限界生産性によって決定され、人的資本が限界労働生産性を反映し、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「企業特種的な人的資本」（special human capital）の上昇によって従業員の限界労働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<sup>5</sup>。

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）<sup>6</sup> 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、非労働所得<sup>7</sup>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、市場賃金率の

---

<sup>4</sup> 職業キャリアのタイプの分類については、日経連（1995）は『新時代の日本的経営』によって、労働者を ① 終身雇用型のエリート幹部社員（ジェネラリストのタイプ）、② 自由に企業を移動しながら働く専門職者（スペシャリストのタイプ）、③ 個人の必要に応じて働く一般労働者（その他）の三種類に区分している。本稿では、日経連の分類を参考にし、調査データに基づいて、職業キャリアのタイプはジェネラリスト、スペシャリストおよびその他の三つに分類している。これらの変数設定の詳細については、第3節で説明する。

<sup>5</sup> Becker（1964）などの研究によれば、人的資本に関する計量分析では、学歴を一般人的資本の代理指標として利用し、経験年数を企業特種的な人的資本の代理指標として利用する。

<sup>6</sup> 以下の分析では、既婚、子供の数、在学子供ありや親との同居などの説明変数を留保賃金の指標として利用する。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。

<sup>7</sup> 本稿では、年金を非労働所得の代理指標として利用している。

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。したがって、労働時間の選択は代替効果と所得効果の両方が影響を与える。これらの理論によれば、労働者一人ひとりについて、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。

以上の理論に基づいて、これまで高齢者における就業形態の選択に関する実証分析がいくつか行われた (第 2-2-1 表)。以下では、欧米および日本に関する先行研究の分析結果をまとめる。

## 2. 高齢者の就業形態に関する先行研究

欧米において、Marjorie (1985) は 62～67 歳の女性を分析対象にし、就業形態をフル、パートおよび無業者の三つに分け、学歴および経験年数を市場賃金率の代理指標として分析した。家族構成要因 (婚姻状況、子供の年齢、子供の有無や在学子供の有無など) が就業形態の選択に影響を与え、子供の年齢が高いほど、「子供なし」および「在学子供なし」の場合、無業者になる確率が高くなることを指摘している。

Chioi (2002) および Kim (2005) は 51～62 歳および 62～67 歳の年齢層を分析対象にし、就業形態をフル、パートおよび無業者の三つに分けて分析した。市場賃金率をコントロールした上で、年齢および性別がフルとパートの選択の確率に与える影響はほぼ同じであり、投資資産、年金、雇用健康保険および健康がいずれもフルおよびパートの選択に有意な影響を与え、また、健康状況および教育水準がパートの選択にも有意な影響を与えることを示している。

第 2-2-1 表 先行研究のサーベイと本稿の位置づけ

著者・発表年	モデル	就業形態の分類	無業者賃金の割当て	分析対象
本稿 (2007)	多項ロジット	実際および希望：フル、パート 自営業者、無業者	Heckman型の二段階の賃金関数を用いた賃金の推定値	55～59歳の男女
樋口・山本 (2002)	多項ロジット	実際：フル、パート、 就業希望者、無業者	Heckman型の賃金関数を用いた賃金の推定値	55～69歳の男性
三谷 (2001)	多項ロジット	実際：雇用者、自営業者 無業者	OLS賃金関数を用いた賃金の推定値	60～64歳の男性
八代・大石・二上 (1995)	多項ロジット	実際：フル、パート、 自営業者、無業者	都道府県別男性60～64歳 企業規模10～99人所定内賃金	60～64歳の男性
橘木・下野 (1994)	多項ロジット	実際および希望：フル、パート 自営業者、無業者	パートの賃金	55～69歳の男女
Kim (2005)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	パネルデータ：五年前に就業したときの賃金	51～61歳の男女
Chioi (2002)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	個人の所得総額	51～61歳の男女
Marjorie (1985)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	学歴と経験年数を代理指標としての利用	62～67歳の女性

出所：筆者作成。

日本において、樋口・山本（2002）は55～69歳の男性高齢者を分析対象にし、就業形態をフル、パート、就業希望者および無業者の四つに分けて分析した。市場賃金率がフルおよびパートの確率に有意なプラスの影響を与え、「各種の年金受給額」および「本人以外の世帯所得」がフルおよびパートを選択する確率にマイナスの影響を与えることを指摘している。

三谷（2001）は55歳当時に雇用者であった60-64歳の男性高齢者を分析対象にし、就業形態を雇用者、自営業者および無業者の三つに分けて分析した。そして、市場賃金率がフルおよびパートの確率に有意なプラスの影響を与えることを明らかにしている。また、健康、既婚、「親世代が主な収入者」および「子世代が主な収入者」の場合、雇用就業および自営業の確率が高くなる一方、「実質公的年金受給額」が高いほど雇用就業および自営業を選択する確率が低くなることを示している。さらに、実質仕事収入が高いほど、雇用就業の確率が高くなることに対して、自営業の確率が低くなることを指摘している。

橘木・下野（1994）は男性および女性の高齢者（55～69歳の年齢層）を分析対象にし、就業形態をフル、パート、自営業者および無業者の四つに分けて分析した。年金のうち引退促進効果が最も大きいのは公的年金および私的年金であることを示している。また引退確率はフルのほうが他の就業形態に比べて高いこと、および年齢が高く、貯蓄額が高く、他の世帯員収入が多いほど、無業者になる確率が高くなることを指摘している。さらに、職業キャリアの影響について、55歳時のホワイトカラー、ブルーカラー、グレイカラーの三つのグループに分けて分析したが、ホワイトカラー、ブルーカラーおよびグレイカラーの行動に差異が認められないことも指摘している。

ただし、前述の先行研究に三つの限界があると考えられる。

第一に、団塊の世代を中心とする計量分析がほとんど行われていないため、団塊の世代における就業形態の選択の規定要因は明確ではない。

第二に、職業キャリアのタイプに関する実証分析がほとんど行われていないため、どのような要因が職業キャリアのタイプの形成に影響を与えるかが明らかになっていない。

第三に、職業キャリアのタイプの効果は明確ではない。つまり、職業キャリアのタイプがどの程度賃金に影響を与えるか、また、職業キャリアのタイプがどの程度就業形態の選択に影響を与えるかが明らかになっていない。

本稿では、先行研究の問題点を踏まえ、団塊の世代における就業形態の選択の規定要因に着目し、職業キャリアの要因を含む実証分析を行う。本稿の仮説は上記の問題を検討できるように設定した。次節では仮説の具体的な内容を説明する。

### 3. 仮説設定

本稿の仮説は以下の通りである。まず、団塊の世代が高度成長時期に就職し、その時期に日本の製造業が著しく成長し、大量生産による規模経済の効果を追求するため、有能な人材の育成・確保は企業における人事制度の肝要な問題になったと考えられる（八代 1997,1999、

猪木 2000)。そのため、終身雇用制度が確立され、男性のホワイトカラーを中心に、配置転換 (job rotation) によるジェネラリストのタイプの人材育成制度が実施された。したがって、勤続年数が長いほど、男性の場合、企業特殊的な人的資本を持つジェネラリストのタイプになる確率が高くなると予想される (仮説 1)。

次に、スペシャリストのタイプに比べ、ジェネラリストのタイプには管理職のホワイトカラーが多く、その賃金制度が年功賃金の特徴を持つため、労働生産性<sup>8</sup> が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高いと予想される (仮説 2)。

また、仮説 2 が成立していれば、スペシャリストのタイプに比べ、ジェネラリストのタイプの賃金は年齢とともに上昇する幅が大きいいため、賃金が労働生産性を大幅に上回ると、継続雇用が難しくなると考えられる (高齢者雇用開発協会 1994)。したがって、ジェネラリストのタイプに比べ、スペシャリストのタイプは 60 歳以前に継続雇用を通じてフルおよびパートになる確率が高くなると予想される (仮説 3)。

<仮説 1> 労働生産性が同じである場合、勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高い。

<仮説 2> 労働生産性が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高い。

<仮説 3> 60 歳以前にフルになる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高い。

65 歳の時点で希望する就業形態<sup>9</sup> について、ジェネラリストのタイプは、労働所得が相対的に高いため、余暇嗜好が高くなると、無業を希望する確率が高くなることが予想できる。一方、その労働所得を起業の資本金として利用し、また、管理能力および仕事の人脈を利用すると、自営業を希望する確率が高くなることも考えられる。また、スペシャリストのタイプは、専門的スキルを持つため、同じ企業での継続就業および他の企業への転職が相対的に容易であるため、雇用就業としてのフルおよびパートを希望する可能性が高くなる一方、その専門的スキルを活用すると、自営業を希望する確率は高くなることも考えられる。したがって、職業キャリアのタイプが 65 歳で希望する就業形態にどのように影響するかは明確に予想できない。これらの疑問を実証分析の結果によって解明しよう。

---

<sup>8</sup> 計量分析では、人的資本 (学歴および勤続年数) を労働生産性の代理指標として利用している。

<sup>9</sup> 65 歳とする理由は以下の通りである。まず、今回の調査では、1 歳刻み 60 歳以降の各年齢層における希望する就業形態が設問されるが、65 歳の回答率が一番高いことが明らかになった。また、改正された高年齢者雇用安定法によって、今後 65 歳までの定年延長や継続雇用制度を導入することが、事業主の努力義務となっている。さらに、年金制度の改革によって、年金支給年齢を 60 歳から 65 歳に段階的に変更することになっている。以上の理由によって、65 歳前後に高齢者の就業状況が大きく変化すると考えられる。したがって、本稿では、希望する就業形態に関する分析年齢を 65 歳とする。

### 第3節 分析枠組

#### 1. 推定モデル

以下では、職業キャリアのタイプと就業形態の状況について、クロス集計の結果を概観した上で、計量分析を行う。

計量分析の手順は以下の通りである。まず、多項ロジットモデルを用い、職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析を行う。次に、職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する賃金関数の推定を行う。最後に賃金関数の推定値を構造型の多項ロジットモデルに代入し、職業キャリアのタイプが就業形態に与える影響に関する計量分析を行う。

計量分析では以下のような四つの問題に留意する必要がある。第一に、市場賃金率と就業形態の選択における同時決定の問題である。この問題を解決するため、本稿では、賃金率の実際値を利用せず、賃金関数の推定値を用いる。第二に、賃金関数の推定にはサンプル・セレクション・バイアスが存在する可能性がある。このバイアスを修正するために、ヘックマン二段階の推定を行う (Heckman 1979)。第三に、年金制度と就業形態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、清家 (1993) の方法を用い、「年金制度受給資格ダミー」を説明変数として利用する。第四に、構造型の多項ロジットモデルにおける識別の問題<sup>10</sup> が存在すると考えられる。この問題を解決するため、誘導型および構造型の方程式における説明変数の設定を工夫し、構造型の多項ロジット分析では、誘導型の賃金関数の説明変数に生育環境、就業経歴および輝く時期のそれぞれの説明変数を加える。

推定式は以下の通りである。まず、職業キャリアのタイプの規定要因に関する多項ロジット分析の推定式は式 (1) で示される<sup>11</sup>。

$$\Pr(Y_i = k) = \frac{\exp(\sum_{j=0}^p x_{ij} \beta_{jk})}{\sum_{m=1}^r \exp(\sum_{j=0}^p x_{ij} \beta_{jm})} \quad (1)$$

$x_{ij}$  は職業キャリアのタイプの形成に影響を与える各要因 (例えば、生育環境、学歴、勤続年数、性別、職業、企業規模、産業など) を示す。 $m$  はそれぞれの職業キャリアのタイプ (例えば、ジェネラリストのタイプ、スペシャリストのタイプおよびその他) を表す。 $\beta_j$  における性別および勤続年数の推定値によって、仮説 1 を検討する。

次に、ヘックマン二段階の賃金関数の推定式は式 (2) で表示される (Heckman 1979)。

$$\ln W_i = \alpha_i + \gamma_{ik} X_{ik} + u_{1i} \quad (2)$$

$$Z_{ih} \tau + u_{2i} > 0 \quad (3)$$

<sup>10</sup> 識別規則は以下の通りである。「 $K-J \geq H-1$ 」という条件が満たされると、構造方程式は適度識別および過度識別になる。この条件式では、 $K$  はモデルの外生変数の総数、 $J$  は構造型方程式の外生変数の数、 $H$  は構造型方程式の内生変数の数を示す。

<sup>11</sup> 多項ロジットモデルの詳細については、Green (2003) を参照されたい。

$$\begin{aligned}
u_1 &\sim N(0, \sigma) \\
u_2 &\sim N(0, 1) \\
\text{corr}(u_1, u_2) &= \rho
\end{aligned}$$

式 (2) では、 $X_{ik}$  は賃金率に影響を与える各要因（例えば、学歴、勤続年数や職業キャリアのタイプなど）を示す。式 (3) の  $Z_{ih}$  は就業決定に影響を与える各要因（年金制度、子供の数、在学子供ありなど）を意味する。 $X_{ik}$  における職業キャリアのタイプの推定値を利用して仮説 2 を検討する。

就業形態に関する分析では、式 (2)～(3) によって求められる賃金関数の推定値 ( $\hat{W}$ ) を多項ロジットモデルに代入する。こうした多項ロジット分析の推定式は式 (4) で示される。 $\beta_h$  における職業キャリアのタイプの推定値を利用して仮説 3 を検討する。

$$\Pr(Y_i = s) = \frac{\exp\left(\sum_{h=0}^t x_{ih} \beta_{hs} + \hat{W}_s\right)}{\sum_{n=1}^q \exp\left(\sum_{h=0}^t x_{ih} \beta_{hn} + \hat{W}_n\right)} \quad (4)$$

## 2. データの説明および変数設定

本稿では、2006 年 10 月に労働政策研究・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を利用する。この調査は団塊の世代（昭和 22～26 年生まれの方）を対象にし、就業構造基本調査の基準に基づいて行われた大規模の実態調査である。利用する男女計のサンプルは 2722 である。欠損値を除外した各変数の記述統計量は第 2-3-1 表に示した。以下では変数設定について説明する。

被説明変数について、時間あたり賃金率は年間勤労所得（年収階層の中央値）をそれに対応する労働時間（週労働時間に基づいて年間労働時間に換算したもの）で割って時間あたりに直したものである。

職業キャリアのタイプについて、職業キャリアの設問項目に基づいて、「ジェネラリストのタイプ」、「スペシャリストのタイプ」および「その他」の三つのグループを設定している。

60 歳以前の就業形態について、就業状況および労働時間の設問項目に基づいて、フル、パート、自営業者および無業者の四つのグループを設定している。その中では、雇用者かつ労働時間が 35 時間未満である者を「パート」、雇用者かつ労働時間が 35 時間以上である者を「フル」とする。

65 歳で希望する就業形態については、60 歳以前の就業形態に合わせ、「60 歳以降の各年代において、どのような形でお仕事や社会的活動をされたいですか」という設問に対する回答のうち、65 歳時点で希望する就業形態をとって、フル、パート、自営業者および無業者の四つのグループを設定している。

第2-3-1表 記述統計量

変数		サンプルの数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
<b>被説明変数</b>						
賃金率	賃金率の自然対数	2479	7.735	0.571	6.543	9.588
職業リヤリア	ジェネラリスト	2652	13.65%	0.343	0	1
	スペシャリスト	2652	39.82%	0.490	0	1
	その他	2652	46.53%	0.499	0	1
就業形態(現在)	フル	2511	57.95%	0.494	0	1
	パート	2511	15.89%	0.366	0	1
	自営業者	2511	20.99%	0.407	0	1
	無業者	2511	5.18%	0.222	0	1
<b>説明変数</b>						
個人属性	男性	2722	60.54%	0.489	0	1
	既婚	2700	89.67%	0.304	0	1
	不健康	2679	13.74%	0.344	0	1
人的資本	年齢(歳)	2722	56.977	1.439	55	59
	勤続年数(年)	1851	18.493	13.715	0	44
	中学	2491	9.43%	0.292	0	1
	高校	2491	47.17%	0.499	0	1
	専門・短大	2491	10.68%	0.309	0	1
家族構成	大学以上	2491	32.72%	0.469	0	1
	子供の数(人)	2697	3.3085	1.615	0	9
	在学子供あり	2722	28.10%	0.450	0	1
生育環境	親との同居	2669	29.86%	0.458	0	1
	サラリーマン+社長・重役	2671	47.21%	0.499	0	1
	農林水産自営業	2671	2.02%	0.141	0	1
	工場・商店自営業	2671	19.92%	0.399	0	1
	弁護士・医者などの自営業	2671	23.47%	0.424	0	1
就業状況	その他+無回答	2671	1.05%	0.102	0	1
	継続就業意欲	2722	91.66%	0.277	0	1
	失業経験	2722	35.75%	0.479	0	1
	転職経験	2722	66.50%	0.472	0	1
輝く時期	20代	2722	25.61%	0.437	0	1
	30代	2722	30.16%	0.459	0	1
	40代	2722	25.75%	0.437	0	1
	50代	2722	10.21%	0.303	0	1
	なし	2722	8.27%	0.275	0	1
企業規模	企業規模1~99人	1842	39.74%	0.489	0	1
	企業規模100~999人	1842	30.13%	0.459	0	1
	企業規模1000人以上人	1842	30.13%	0.459	0	1
組合有無	労働組合	1880	20.00%	0.400	0	1
	産業					
	第一次産業	2218	1.17%	0.108	0	1
	第二次産業	2218	38.41%	0.486	0	1
年金制度	第三次産業	2218	60.41%	0.489	0	1
	厚生年金	2143	71.26%	0.453	0	1
	共済年金	2143	11.43%	0.318	0	1
	国民年金	2143	42.93%	0.495	0	1
	企業年金	2143	13.86%	0.346	0	1
	他の私的年金	2143	13.67%	0.344	0	1
	年金なし	2143	2.15%	0.145	0	1
地域	大都市	2664	42.12%	0.494	0	1
	都市の郊外	2664	47.22%	0.499	0	1
	町村	2664	10.66%	0.309	0	1

出所：JILPT(2006)「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

説明変数の設定は以下の通りである。様々な要因が賃金および就業形態の選択に影響を与えるが、本稿では、主に労働供給側の要因（所得要因、人的資本要因、職業キャリア要因、生育環境要因、家族構成要因、個人属性要因、就業経歴要因）、および労働需要側の要因（企業規模要因、産業要因）に分けてそれぞれの説明変数を設定している。

所得要因を市場賃金、年金制度および貯蓄の三つに分けて設定している。市場賃金について、賃金関数の推定値を用いる。貯蓄について、貯蓄額と労働所得との相関関係が高いため、両者を同時に利用すると多重共線性の問題が発生する可能性があると考えられるため、「貯蓄目標達成ダミー」を貯蓄指向の代理指標として利用する<sup>12</sup>。また、年金制度は「年金なし」、「厚生年金受給資格」、「共済年金受給資格」、「国民年金受給資格」、「企業年金受給資格」および「他の私的年金受給資格」の六つの種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

人的資本要因について、経験年数は「年齢－教育年数－6」のように算出した。学歴を中学、高校、専門学校、短大および大学の五つのダミー変数とする。職業は「専門的・技術的な仕事」、「管理的な仕事」、「事務的な仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」、「保安の仕事」、「運輸・通信の仕事」、「技能工・生産工程の仕事」、「労務作業等の仕事」および「その他」の十種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

職業キャリアの要因について、「ジェネラリストのタイプ」、「スペシャリストのタイプ」および「その他」の三つのダミー変数を設定している。ジェネラリストのタイプのダミー変数を「『現在のあなたは次のどのタイプだと思えますか』の設問に対する回答が『1. 多様な分野で活かせる能力をもったジェネラリストのタイプ』=1、その他=0」とする。スペシャリストのタイプのダミー変数を「その回答が『2. 特定の分野でとくに活かせる能力をもったスペシャリストのタイプ、および3.ものづくりの分野において一人で仕事をやり遂げていく職人タイプ』=1、その他=0」とする。「その他」のダミー変数を「回答が『4.なんともいえない』=1、その他=0」とする。

生育環境要因を「会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭」、「会社の社長や重役の家庭」、「農林水産業を営む家庭」、「自営業の商店や工場を営む自営業の家庭」、「弁護士・会計士・税理士・医者などの専門的な自由業の家庭」および「その他」の六つのダミー変数とする。また、就業形態に関する多項ロジット分析では、「会社、工場、役所などに勤めるサラリーマンの家庭」および「会社の社長や重役の家庭」を「雇用者家庭ダミー」、「農林水産業を営む家庭」、「自営業の商店や工場を営む自営業の家庭」、「弁護士・会計士・税理士・医者などの専門的な自由業の家庭」を「自営業家庭ダミー」とする。

個人属性要因について、性別ダミーを「男性=1、女性=0」とする。不健康ダミー変数を「『ふだんの健康状態を次の5段階で評価してください』の設問に対する回答が『不良1および2』を選択する場合=1、その他=0」とする。既婚ダミーを「夫/妻あり=1、なし=0」

---

<sup>12</sup> 貯蓄額が非労働所得の代理指標の一つであると考えられるが、調査データによって、貯蓄額が労働所得との相関関係が0.8997で高いことが示されているため、就業形態に関する分析では、貯蓄額を利用せず、その代わりに「貯蓄目標達成度」を貯蓄指向の指標として利用している。

とする。

家族構造要因について、在学子供ありダミーを「子供が小学生・中学生・高校生およびそれ以上の学生である場合=1、その他=0」とする。親との同居ダミーを「同居している=1、同居していない=0」とする。子供の数は「男のお子さん」および「女のお子さん」の数を足して算出した。

就業経歴要因について、失業経験ダミーを「失業経験あり=1、失業経験なし=0」とする。継続就業意欲ダミーを「『何歳くらいまで収入を伴う仕事をしたいと思われますか。』の設問に対する回答が60歳以上=1、無回答=0」とする。転職経験ダミーを「『現在までに、転職をされたことはありますか』の設問に対する回答がある=1、ない=0」とする。輝く時期について、「あなたが仕事でもっとも輝いていたときはいつでしたか」の設問に対する回答に基づいて、「20代」、「30代」、「40代」、「50代」および「なし」の五つに分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

労働需要側の要因において、企業規模を小規模（1～99人）、中規模（100～999人）および大規模（1000以上）の三つとする。産業を第一次産業、第二次産業および第三次産業の三つとする<sup>13</sup>。また、マクロ経済要因をコントロールするため、地域を大都市、都市、市町村の三つに分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

次に各変数を利用したクロス集計の結果について説明しよう。

## 第4節 職業キャリアタイプおよび就業状態の状況

### 1. 各要因別・職業キャリアのタイプの状況

生育環境別・職業キャリアのタイプの状況は第2-4-1表に示される。

全体的にみると、スペシャリストのタイプの割合がジェネラリスのタイプより高いが、サラリーマン家庭および社長・重役家庭の出身者がジェネラリスのタイプになる割合はそれぞれ14.84%、15.79%で高いことがわかる。また、専門職自営業家庭の出身者がスペシャリストのタイプになる割合は47.83%で一番高いことが見て取れる。

学歴別・職業キャリアのタイプの状況は第2-4-2表に示される。学歴が高いほど、いずれもスペシャリストのタイプおよびジェネラリスのタイプの割合が高くなる。中学卒に比べ、大卒の場合、ジェネラリスのタイプの割合が3.51%から24.63%に増加し、スペシャリストのタイプの割合が37.88%から48.88%に増加したことがわかる。ジェネラリスのタイプになる割合は大卒者のほうが低学歴者よりかなり高くなることが示されている。

<sup>13</sup> 産業について、調査票の質問項目に基づいて、第一次産業を「『農林水産業』および『鉱業』=1、その他=0」、第二次産業を「『建設業』、『製造業』、『電気・ガスなどの公益産業』、『運輸業』および『通信業』=1、その他=0」、第三次産業を「『卸売業』、『小売業』、『金融・保険業』、『不動産業』、『飲食店』、『旅館・ホテル』、『労働者派遣事業』、『業務請負事業』、『労働者派遣事業』、『業務請負事業以外の事務所向けのサービス業』、『個人向けのサービス業』、『病院、学校その他公共のサービス業』および『国・県・市町村の公務』=1、その他=0」として三つのダミー変数を設定している。

第 2-4-1 表 生育環境別・職業キャリアのタイプの状況

生育環境		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
サラリーマン	人数	189	482	568	1239
	%	15.25	38.90	45.84	100
社長・重役	人数	14	24	16	54
	%	25.93	44.44	29.63	100
農林水産自営業	人数	48	201	263	512
	%	9.38	39.26	51.37	100
商店工場自営業	人数	87	248	278	613
	%	14.19	40.46	45.35	100
専門職自営業	人数	4	16	8	28
	%	14.29	57.14	28.57	100
その他	人数	19	68	78	165
	%	11.52	41.21	47.27	100
合計	人数	361	1039	1211	2611
	%	13.83	39.79	46.38	100

第 2-4-2 表 学歴別・職業キャリアのタイプの状況

学歴		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
中学	人数	8	85	135	228
	%	3.51	37.28	59.21	100
高校	人数	106	389	645	1140
	%	9.30	34.12	56.58	100
専門・短大	人数	33	116	114	263
	%	12.55	44.11	43.35	100
大学	人数	198	393	213	804
	%	24.63	48.88	26.49	100
合計	人数	345	983	1107	2435
	%	14.17	40.37	45.46	100

企業規模別・職業キャリアのタイプの状況について、第 2-4-3 表から、99 人以下の小企業に比べ、1000 以上の大企業において、ジェネラリストのタイプの割合が 11.85%から 19.38%に増加し、スペシャリストのタイプの割合が 38.08%から 44.42%に増加したことが見て取れる。企業規模が大きいほど、いずれもスペシャリストのタイプおよびジェネラリストのタイプの割合が高くなることがわかる。

企業規模別・職業キャリアのタイプの状況について、第 2-4-4 表から、管理職がジェネラリストのタイプになる割合は 32.83%で一番高く、専門・技術職がスペシャリストのタイプになる割合は 65.21%で一番高いことが見て取れる。職業が職業キャリアのタイプの形成に影響を与えることがうかがえる。

第2-4-3表 企業規模別・職業キャリアのタイプの状況

企業規模		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
99人以下	人数	84	270	355	709
	%	11.85	38.08	50.07	100
100-999人	人数	88	199	256	543
	%	16.21	36.65	47.15	100
1000人以上	人数	106	243	198	547
	%	19.38	44.42	36.2	100
合計	人数	278	712	809	1,799
	%	15.45	39.58	44.97	100

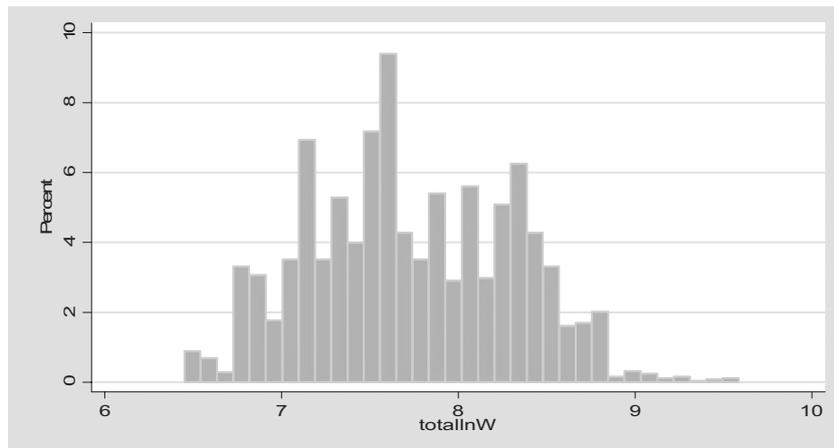
第2-4-4表 職業別・職業キャリアのタイプの状況

職業別		ジェネラリスト	スペシャリスト	その他	合計
専門・技術職	人数	50	268	93	411
	%	12.17	65.21	22.63	100
管理職	人数	108	123	98	329
	%	32.83	37.39	29.79	100
事務職	人数	33	73	186	292
	%	11.30	25.00	63.70	100
販売職	人数	29	65	103	197
	%	14.72	32.99	52.28	100
サービス職	人数	25	53	114	192
	%	13.02	27.60	59.38	100
保安職	人数	2	10	18	30
	%	6.67	33.33	60.00	100
運輸・通信職	人数	6	19	35	60
	%	10.00	31.67	58.33	100
技能工・生産工程職	人数	9	66	59	134
	%	6.72	49.25	44.03	100
労務作業職	人数	5	24	59	88
	%	5.68	27.27	67.05	100
その他	人数	10	16	44	70
	%	14.29	22.86	62.86	100
合計	人数	277	717	809	1803
	%	15.36	39.77	44.87	100

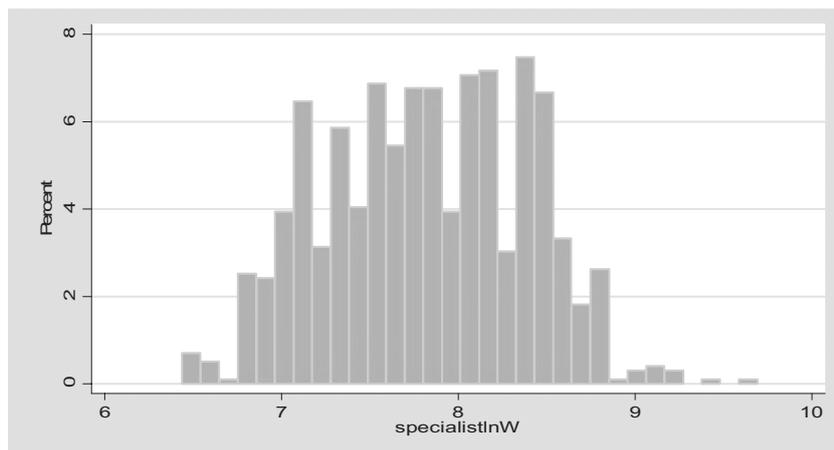
## 2. 職業キャリアのタイプ別・賃金分布の状況

職業キャリアのタイプ別・賃金率の分布は第2-4-5図、第2-4-6図、第2-4-7図に示される。賃金分布図から、全体およびスペシャリストの賃金分布がほぼ正規分布になっていることが見て取れる。また、ジェネラリスの賃金が高賃金率の区域に占める割合は全体およびスペシャリストのタイプより高いことが示される。職業キャリアのタイプによって、賃金分布が異なることがわかる。

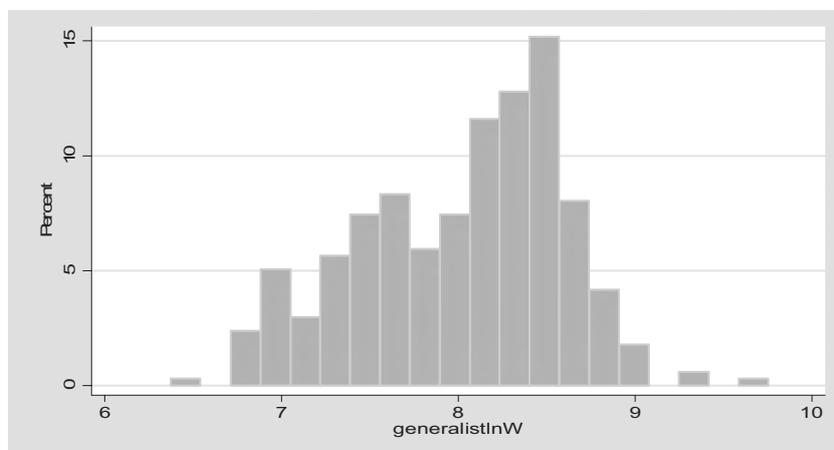
第2-4-5 図 賃金率の分布 (全体)



第2-4-6 図 賃金率の分布 (スペシャリストのタイプ)



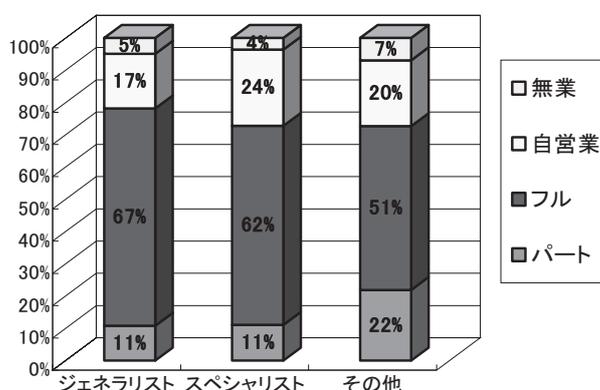
第2-4-7 図 賃金率の分布 (ジェネラリストのタイプ)



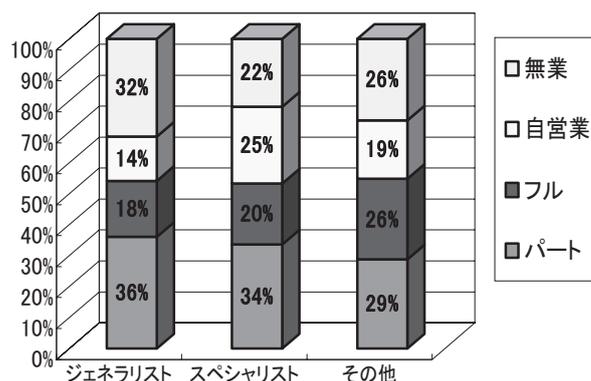
### 3. 職業キャリアのタイプ別・就業形態の状況

職業キャリアのタイプ別・60歳以前の就業形態の選択の状況は第2-4-8図で示される。全体的にみると、フルの割合が一番高いことがわかる。また、ジェネラリストのタイプがフルになる割合は67%で一番高く、スペシャリストのタイプが自営業になる割合は24%で一番高いことが見て取れる。職業キャリアのタイプによって、60歳以前の就業形態の状況が異なることがうかがえる。

第2-4-8 図 職業キャリアのタイプ別・60歳以前の就業形態の状況



第2-4-9 図 職業キャリアのタイプ別・65歳で希望する就業形態の状況



職業キャリアのタイプ別・65歳で希望する就業形態は第2-4-9図に示される。全体的にみると、各職業キャリアのタイプにおいて、いずれもパートを希望する割合はほぼ3割で高いことが見て取れる。また、自営業を希望する割合はスペシャリストのほうが一番高いことが示されている。職業キャリアのタイプによって、65歳で希望する就業形態が異なる

ることがわかる。

#### 4. 他の要因別・就業形態の状況

年金受給状況別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-10表から、厚生年金、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、いずれもフルになる割合はほぼ8割で高いことがわかる。国民年金の場合、フル、パートおよび自営業になる割合はそれぞれ3割前後であることが明らかになっている。また、年金なしの場合、自営業になる割合は45.65%で一番高いことが見て取れる。

年金受給状況別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-11表から、厚生年金の受給資格がある場合、フルを希望する割合は44.55%で一番高いことがわかる。国民年金および年金なしの場合、自営業を希望する割合はそれぞれ37.84%、52.17%で高いことが示される。また、共済年金および企業年金の場合、いずれもフルを希望する割合が高いことが見て取れる。

以上から、年金受給資格によって、60歳以前の就業形態および65歳で希望する就業形態が異なることがうかがえる。

輝く時期別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-12表から、輝く時期が早いほど、フルになる割合が高くなる一方、輝く時期が遅いほど、パートになる割合が高くなることが見て取れる。また、自営業になる割合については、輝く時期による大きな差がみられない。

第2-4-10表 年金受給状況別・60歳以前の就業形態の状況

年金		フル	パート	自営業	無業	合計
厚生年金	人数	491	69	60	16	636
	%	77.2	10.85	9.43	2.52	100
共済年金	人数	156	16	1	2	175
	%	89.14	9.14	0.57	1.14	100
国民年金	人数	220	162	266	55	703
	%	31.29	23.04	37.84	7.82	100
企業年金	人数	156	18	7	6	187
	%	83.42	9.63	3.74	3.21	100
他の私的年金	人数	209	61	78	16	364
	%	57.42	16.76	21.43	4.40	100
年金なし	人数	18	4	21	3	46
	%	39.13	8.70	45.65	6.52	100
合計	人数	1250	330	433	98	2111
	%	59.21	15.63	20.51	4.64	100

第2-4-11表 年金受給状況別・65歳で希望する就業形態の状況

年金		フル	パート	自営業	無業	合計
厚生年金	人数	274	122	71	148	615
	%	44.55	19.84	11.54	24.07	100
共済年金	人数	57	49	13	48	167
	%	34.13	29.34	7.78	28.74	100
国民年金	人数	130	158	227	153	668
	%	19.46	23.65	33.98	22.9	100
企業年金	人数	69	40	21	56	186
	%	37.10	21.51	11.29	30.11	100
他の私的年金	人数	101	73	64	117	355
	%	28.45	20.56	18.03	32.96	100
年金なし	人数	10	5	24	7	46
	%	21.74	10.87	52.17	15.22	100
合計	人数	641	447	420	529	2037
	%	31.47	21.94	20.62	25.97	100

第2-4-12表 輝く時期別・60歳以前の就業形態の状況

輝く時期		フル	パート	自営業	無業	合計
20代	人数	179	265	131	61	636
	%	28.14	41.67	20.60	9.59	100
30代	人数	72	491	183	30	776
	%	9.28	63.27	23.58	3.87	100
40代	人数	69	448	111	24	652
	%	10.58	68.71	17.02	3.68	100
50代	人数	41	147	53	8	249
	%	16.47	59.04	21.29	3.21	100
なし	人数	38	104	49	7	198
	%	19.19	52.53	24.75	3.54	100
合計	人数	399	1,455	527	130	2511
	%	15.89	57.95	20.99	5.18	100

第2-4-13表 輝く時期別・65歳で希望する就業形態の状況

輝く時期		フル	パート	自営業	無業	合計
20代	人数	160	175	116	176	627
	%	25.52	27.91	18.50	28.07	100
30代	人数	276	169	180	157	782
	%	35.29	21.61	23.02	20.08	100
40代	人数	230	129	127	178	664
	%	34.64	19.43	19.13	26.81	100
50代	人数	81	52	47	79	259
	%	31.27	20.08	18.15	30.50	100
なし	人数	60	40	52	54	206
	%	29.13	19.42	25.24	26.21	100
合計	人数	807	565	522	644	2538
	%	31.80	22.26	20.57	25.37	100

輝く時期別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-13表から、輝く時期が30～40代である者がフルを希望する割合は高く、輝く時期が20代である者がパートを希望する割合は高いことが見て取れる。また、自営業を希望する割合については、輝く時期による大きな差がみられない。

生育環境別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-14表から、サラリーマン家庭および社長・重役家庭の出身者がフルおよびパートになる割合が高く、商店自営業および専門職自営業の出身者が自営業になる割合はそれぞれ32.75%、41.67%で高いことがわかる。

生育環境別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-15表から、サラリーマン家庭および社長・重役家庭の出身者がフルおよびパートを希望する割合が高く、商店自営業および専門職自営業の出身者が自営業になる割合はそれぞれ27.49%、30.77%で高いことがわかる。

第2-4-14表 生育環境別・60歳以前の就業形態の状況

生育環境		フル	パート	自営業	無業	合計
サラリーマン	人数	189	748	190	62	1189
	%	15.90	62.91	15.98	5.21	100
社長・重役	人数	9	30	11	0	50
	%	18.00	60.00	22.00	0.00	100
農林水産自営業	人数	94	270	92	27	483
	%	19.46	55.90	19.05	5.59	100
商店工場自営業	人数	70	287	186	25	568
	%	12.32	50.53	32.75	4.40	100
専門職自営業	人数	3	11	10	0	24
	%	12.50	45.83	41.67	0.00	100
その他	人数	26	84	30	13	153
	%	16.99	54.90	19.61	8.50	100
合計	人数	391	1430	519	127	2467
	%	15.85	57.97	21.04	5.15	100

第2-4-15表 育成環境別・65歳で希望する就業形態の状況

生育環境		フル	パート	自営業	無業	合計
サラリーマン	人数	400	270	199	318	1187
	%	33.70	22.75	16.76	26.79	100
社長・重役	人数	21	6	9	16	52
	%	40.38	11.54	17.31	30.77	100
農林水産自営業	人数	145	137	100	109	491
	%	29.53	27.9	20.37	22.2	100
商店工場自営業	人数	173	105	163	152	593
	%	29.17	17.71	27.49	25.63	100
専門職自営業	人数	9	2	8	7	26
	%	34.62	7.69	30.77	26.92	100
その他	人数	44	40	35	32	151
	%	29.14	26.49	23.18	21.19	100
合計	人数	792	560	514	634	2500
	%	31.68	22.40	20.56	25.36	100

男女別・60歳以前の就業形態の状況について、第2-4-16表から、フルになる割合は男性（71.19%）のほうが女性（36.71%）よりかなり高い。しかし、自営業になる割合には男女間の大きな差（それぞれ20.09%、20.17%）がみられない。

生育環境別・65歳で希望する就業形態の状況について、第2-4-17表から、60歳での就業形態の状況に比べ、男女とも、フルを希望する割合が減少したが、フルを希望する割合は依然として男性（40.14%）のほうが女性（18.13%）より高いことがわかる。また、自営業を希望する割合は男性（21.76%）のほうが女性（18.63%）より高いことが見て取れる。

第2-4-16表 男女別・60歳以前の就業形態の状況

性別		フル	パート	自営業	無業	合計
女性	人数	384	350	211	101	1046
	%	36.71	33.46	20.17	9.66	100
男性	人数	1159	98	327	44	1628
	%	71.19	6.02	20.09	2.70	100
合計	人数	1543	448	538	145	2674
	%	57.70	16.75	20.12	5.42	100

第2-4-17表 男女別・65歳で希望する就業形態の状況

性別		フル	パート	自営業	無業	合計
女性	人数	176	299	180	311	966
	%	18.22	30.95	18.63	32.19	100
男性	人数	631	266	342	333	1572
	%	40.14	16.92	21.76	21.18	100
合計	人数	807	565	522	644	2538
	%	31.80	22.26	20.57	25.37	100

第2-4-18表 60歳以前の就業形態別・65歳で希望する就業形態の状況

60歳/65歳		フル	パート	自営業	無業	合計
フル	人数	629	306	90	346	1,371
	%	45.88	22.32	6.56	25.24	100
パート	人数	82	161	18	108	369
	%	22.22	43.63	4.88	29.27	100
自営業	人数	56	33	319	93	501
	%	11.18	6.59	63.67	18.56	100
無業	人数	18	37	12	45	112
	%	16.07	33.04	10.71	40.18	100
合計	人数	785	537	439	592	2353
	%	33.36	22.82	18.66	25.16	100

60歳以前の就業形態別・65歳で希望する就業形態の状況については、第2-4-18表から、65歳に希望する就業形態が60歳以前の就業形態と同じである割合について、フルは44.88%、パートは43.63%、自営業は63.67%、無業は40.18%であることが見て取れる。60歳以前の就業形態が65歳で希望する就業形態を強く影響し、こうした影響は自営業が一番大きい

ことがうかがえる。

以上のクロス集計の結果から、生育環境、学歴、企業規模および産業が職業キャリアのタイプに関係し、職業キャリアのタイプが賃金分布に影響を与え、また、職業キャリアのタイプを含む様々な要因は60歳以前の就業形態の選択および65歳で希望する就業形態に関連することがうかがえるが、具体的な因果関係は必ずしも明確ではない。これらの問題を明らかにするため、次に計量分析を行った。以下では、計量分析の結果について説明する。

## 第5節 計測結果

### 1. 職業キャリアのタイプの形成の規定要因に関する分析

職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析結果は第2-5-1表に示される。

勤続年数の影響について、学歴および勤続年数の人的資本要因をコントロールした上で、勤続年数が4年間以上を超えると全体としての勤続効果はプラスになり、つまり長期的に見ると勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率が高くなることが示される。性別の影響について、ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高いことが明らかになっている。これらの分析結果によって、「労働生産性が同じである場合、勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高い。」という仮説1が検証された。

職業について、他の職業に比べ、専門・技術職の場合、スペシャリストのタイプになる確率が高くなることが明らかになっている。

産業について、第一・第二次産業に比べ、第三次産業では、スペシャリストのタイプになる確率が低くなることは明確であり、また、ジェネラリストのタイプになる確率が低くなる傾向が見て取れる。今回の調査データの中では、第二次産業の割合（38.41%）が第一次産業（1.17%）よりかなり高いため、この分析結果から、日本経済の高度成長時代に、第二次産業の発展がジェネラリストおよびスペシャリストのタイプの形成に関連したことがうかがえる。つまり60年代からはじめ、物づくりを重視した産業構造の変化とともに、製造業の発展に伴って日本企業における独自の人材育成制度が実施されたことが示される（猪木2000）。

年金制度について、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、ジェネラリストのタイプになる確率が高くなる。大企業および官庁で就業する場合、ジェネラリストのタイプになる確率が高いことがうかがえる。

生育環境について、自営業・専門職家庭の出身者がスペシャリストのタイプになる確率が高くなることが明らかになっている。

第2-5-1表 職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析  
(Multinomial Logistic Regression)

		ジェネラリスト/その他		スペシャリスト/その他	
		係数	z 値	係数	z 値
年金制度	年金なし (レファレンス)				
	厚生年金	0.588 +	1.79	0.211	0.94
	共済年金	0.680 **	2.00	-0.044	-0.17
	国民年金	-0.189 **	-0.76	-0.143	-0.81
	企業年金	0.509 *	2.05	-0.163	-0.78
	他の私的年金	0.020	0.08	0.112	0.57
生育環境	サラリーマン+社長・重役 (レファレンス)				
	農林水産自営業	-0.177	-0.59	0.311	1.59
	工場・商店自営業	0.034	0.14	0.249	1.34
	弁護士・医者などの自営業	2.091 +	1.69	2.229 *	1.97
	その他+無回答	0.148	0.33	0.259	0.76
健康状況	不健康	-0.296 **	-2.87	-0.038	-0.49
	人的資本				
勤続年数	勤続年数	-0.077 *	-2.33	-0.035	-1.49
	勤続年数二乗	0.002 *	2.25	0.001	1.71
	中学 (基準組)				
	高校	-0.437	-0.94	-0.033	-0.12
	専門学校	0.435	0.76	0.124	0.33
	短大	0.262	0.41	-0.369	-0.75
	大学	0.393	0.79	0.363	1.19
	性別	男性	0.848 **	2.73	0.930 **
職業	専門・技術職 (レファレンス)				
	管理職	0.076	0.27	-1.322 **	-5.56
	事務職	-0.810 *	-2.32	-1.705 **	-6.57
	販売職	-0.514	-1.42	-1.254 **	-4.67
	サービス職	-0.444	-1.08	-0.975 **	-3.39
	保安職	-2.162 *	-1.98	-1.811 **	-3.45
	運輸・通信職	-2.447 **	-3.08	-1.935 **	-5.06
	技能工・生産工程職	-1.277 *	-2.30	-0.845 **	-2.84
	労務作業職	-1.940 **	-2.48	-2.160 **	-5.07
	その他	-0.674	-1.17	-1.845 **	-4.04
企業規模	小企業 (レファレンス)				
	中企業	0.001	0.00	-0.237	-1.32
	大企業	0.290	1.14	0.142	0.74
産業	第一、二次産業 (レファレンス)				
	第三次産業	-0.398 +	-1.75	-0.483 **	-2.74
定数項					
obs.	1177				
Log likelihood	-1011.840				
Prob>Chi2	0.0000				
Pseudo R2	0.159				

出所：JILPT (2006) 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

- 注：1) +, \*\*, \* はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。  
 2) 多項ロジットモデルによる推定。  
 3) 他には地域を推定したが、掲載は省略している。

## 2. 職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する分析結果

職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する分析結果は第2-5-2表に示される。

賃金関数について、ヘックマン二段階推定による分析結果が OLS の結果と大体似通った傾向を示したため、以下ではヘックマン二段階の推定結果のみ説明する。

職業キャリアのタイプの要因について、スペシャリストのタイプの推定値は $-0.112$ であり、しかもその有意水準は 1%以下である結果が得られた。人的資本の要因をコントロールした上で、スペシャリストのタイプの賃金はジェネラリストのタイプより 11.2%低いことが明らかになっている。この分析結果が賃金率の分布図で示された結果と一致し、「労働生産性が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高い」という仮説 2 が検証された。

他の要因について、勤続年数が長く、学歴が高いほど、賃金が高くなることがわかる。この分析結果が人的資本理論と整合している。男性の賃金が女性より高く、企業規模が大きいほど、賃金が高くなることが示される。これらの結果が先行研究とほぼ一致している（小野 1989；樋口 1991）。また、組合員の賃金が非組合員より高く、管理職の賃金が専門・技術職より高いことがわかる。

### 3. 職業キャリアのタイプが就業状態の選択に与える影響

職業キャリアのタイプが 60 歳以前の就業形態の選択に与える影響に関する分析結果は第 2-5-3 表に示される。

パートになる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなることが明確になっている。また、自営業になる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなる傾向が示される。しかし、フルになる確率について、ジェネラリストとスペシャリストとの有意な差が現れていない。仮説 3 が部分的に検証された。

年金制度については、厚生年金および共済年金の受給資格がある場合、フルになる確率が高くなる。しかし、国民年金の受給資格がある場合、フルになる確率が低くなる。また、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、自営業になる確率が低くなる。年金種類によって、就業形態の選択が異なることが示される。

他の要因については、年齢が高いほど、自営業になる確率が高くなる。フルおよび自営業になる確率は男性のほうが女性より高い一方、女性はパートになる確率が男性より高い。失業経験がある場合、フルになる確率が低くなる。継続就業意欲が高いほど、フルおよび自営業になる確率が高くなる。また、輝く時期が 20 代である者がフルおよび自営業になる確率は高くなり、輝く時期が 30 代～40 代である者がパートになる確率は高くなることがわかる。

職業キャリアのタイプが 65 歳時点で希望する就業形態に与える影響の推定結果は第 2-5-4 表に示される。ジェネラリストのタイプに比べ、スペシャリストが自営業を希望する確率は高くなることが明らかになっている。しかし、フルおよびパートを希望する確率について、ジェネラリストとスペシャリストとの間に有意な差が現れていない。

第2-5-2表 職業キャリアのタイプが賃金に与える影響に関する分析  
(Heckman two stage wage function)

	二段階推定		一段階推定		
	係数	z 値	係数	z 値	
性別	男性	0.262 **	8.11	0.009 **	0.07
人的資本	勤続年数	0.014 **	3.91	0.715	1.37
	勤続年数二乗	0.000	-0.77	-0.010	-1.40
	中学 (基準組)				
	高校	0.092 *	2.25	-0.466 *	-2.15
	専門・短大	0.155 **	2.97	-0.506 *	-1.93
	大学	0.288 **	6.19	-0.337	-1.16
職業キャリア	ジェネラリスト (レファレンス)				
	スペシャリスト	-0.112 **	-3.37	-0.033	-0.22
	その他	-0.150 **	-4.34	-0.127	-0.86
転職状況	転職経験 (専門・技術職)	-0.027	-0.86	0.216 *	2.10
職業キャリア	管理職	0.114 **	3.27		
	事務職	-0.074 +	-1.87		
	販売職	-0.115 **	-2.84		
	サービス職	-0.154 **	-3.4		
	保安職	-0.331 **	-3.71		
	運輸・通信職	-0.157 **	-2.49		
	技能工・生産工程職	-0.200 **	-4.25		
	労務作業職	-0.122 *	-2		
	その他	0.007	0.1		
企業規模	小企業 (レファレンス)				
	中企業	0.062 *	2.23		
	大企業	0.174 **	5.75		
産業	第一、二次産業 (レファレンス)				
	第三次産業	0.016	0.61		
組合	組合	0.052 +	1.67		
年金制度	年金なし (レファレンス)				
	厚生年金			-0.113	-0.12
	共済年金			0.116	0.00
	国民年金			0.945 **	5.27
	企業年金			-0.606 **	-5.96
	他の私的年金			0.186	1.37
健康	不健康			-0.067	-0.57
家族構成	既婚			-0.053	-1.12
	子供の数			-0.245	-1.51
	在学子供あり			0.026	0.85
	親との同居			-0.124	-1.07
定数項		7.359 **	102.07	-0.050	-0.50
$\lambda$		-0.057	-0.80		
Number of obs.		1352			
censor obs.		213			
uncensor obs.		1139			
Prob>chi2		0.000			

出所：JILPT (2006)「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

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

2) Heckman two stage modelによって推定。

3) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

第2-5-3表 職業キャリアのタイプが60歳以前の就業形態の選択に与える影響  
(Multinomial Logistic Regression)

		フル/無業		パート/無業		自営業/無業	
		係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値
市場賃金	賃金率 (推定値)	2.425	0.11	12.174	0.52	24.600	1.07
職業キャリア	ジェネラリスト (レファレンス)						
	スペシャリスト	0.629	1.54	0.992 *	2.07	0.710 +	1.62
	その他	0.437	1.09	0.959 *	2.06	0.545	1.25
年金制度	年金なし (レファレンス)						
	厚生年金	1.708 **	5.61	0.511 +	1.64	-0.413	-1.37
	共済年金	1.299 **	2.65	0.321	0.58	-2.392 **	-3.72
	国民年金	-1.459 **	-5.06	-0.574 +	-1.84	0.356	1.14
	企業年金	0.154	0.37	0.037	0.08	-1.262 **	-2.55
	他の私的年金	0.116	0.34	0.099	0.28	0.345	0.97
貯蓄	貯蓄目標達成度	-0.621	-1.27	-0.539	-0.96	-0.383	-0.71
コーホート	1951年生まれ (レファレンス)						
	1947年	0.317	0.55	0.905	1.40	1.366 *	2.24
	1948年	-0.008	-0.02	0.545	1.08	0.774 +	1.62
	1949年	0.102	0.26	0.385	0.88	0.707 +	1.65
	1950年	0.200	0.5	0.491	1.14	0.569	1.34
学歴	中学 (レファレンス)						
	高校	-0.812	-0.22	-2.414	-0.60	-3.369	-0.86
	専門・短大	-0.895	-0.19	-2.813	-0.53	-4.473	-0.87
	大学	-1.981	-0.14	-8.061	-0.53	-14.981	-1.01
個人属性	男性	1.089 **	3.32	-1.042 **	-2.83	1.118 **	3.23
	既婚	-0.573	-1.4	0.263	0.60	-0.095	-0.22
	健康	-0.037	-0.28	0.000	0.00	-0.097	-0.69
家族構造	在学子供あり	0.210	0.6	0.011	0.03	0.449	1.23
	子供の数	0.106	1.23	0.172 +	1.85	0.086	0.94
	親との同居	-0.148	-0.54	-0.078	-0.26	0.146	0.51
家庭背景	雇用者家庭 (レファレンス)						
	自営業家庭	0.024	0.09	-0.103	-0.36	0.437	1.56
	その他	-0.317	-0.63	-0.327	-0.62	-0.622	-1.11
就業経歴	失業経験	-0.657 *	-2.34	-0.029	-0.10	-0.179	-0.60
	継続就業意欲	1.003 **	2.67	1.156	2.73	1.835 **	3.75
	転職経験	0.038	0.11	0.211	0.58	-0.465	-1.35
輝く時期	なし+無回答 (レファレンス)						
	20代	-1.726 *	-2.19	-2.035 +	-2.57	-2.499 **	-3.13
	30代	-1.408 +	-1.76	-1.842 *	-2.27	-1.779 *	-2.20
	40代	-1.121	-1.38	-2.076 *	-2.51	-2.002 *	-2.42
	50代	0.158	0.15	-0.901	-0.83	-0.341	-0.32
定数項		-15.551	-0.1	-89.541	-0.51	-182.852	-1.06
obs.	1741						
Log likelihood	-1315.910						
Prob>Chi2	0.000						
Pseudo R2	0.283						

出所：JILPT (2006) 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

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

2) 多項ロジットモデルによる推定。

3) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

第2-5-4表 職業キャリアのタイプが65歳で希望する就業形態に与える影響  
(Multinomial Logistic Regression)

		フル/無業		パート/無業		自営業/無業	
		係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値
市場賃金	賃金率 (推定値)	3.915	0.34	-4.385	-0.35	-3.912	-0.29
職業キャリア	ジェネラリスト (レファレンス)						
	スペシャリスト	0.234	1.18	0.162	0.74	0.591 *	2.35
	その他	0.336 +	1.61	0.211	0.93	0.418	1.58
年金制度	年金なし (レファレンス)						
	厚生年金	0.529	2.81	0.276	1.49	-0.781 **	-4.22
	共済年金	0.065	0.28	0.592	2.49	-1.526 **	-4.65
	国民年金	-0.359 *	-2.25	0.229	1.41	0.913 **	5.09
	企業年金	-0.269	-1.40	0.018	0.08	-0.721 **	-2.70
	他の私的年金	-0.118	-0.66	-0.384 *	-2.03	-0.201	-0.97
貯蓄	貯蓄目標達成度	-0.831 **	-2.83	-0.261	-0.92	-0.510	-1.50
コーホート	1951年生まれ (レファレンス)						
	1947年	0.263	1.00	0.118	0.39	0.059	0.19
	1948年	-0.070	-0.30	0.008	0.03	0.053	0.20
	1949年	0.088	0.41	0.108	0.47	0.183	0.74
	1950年	-0.080	-0.38	-0.088	-0.39	0.050	0.21
学歴	中学 (基準組)						
	高校	-1.809	-0.93	-0.083	-0.04	0.333	0.15
	専門・短大	-2.109	-0.83	0.059	0.02	0.726	0.25
	大学	-3.837	-0.53	1.516	0.19	2.096	0.25
個人属性	男性	1.452 **	7.37	0.187	0.95	1.215 **	5.64
	既婚	-0.349	-1.44	-0.015	-0.06	-0.081	-0.29
	健康	-0.028	-0.38	0.073	0.96	0.055	0.67
家族構造	在学子供あり	0.243	1.44	-0.259	-1.37	0.100	0.51
	子供の数	0.001	0.03	0.029	0.56	0.045	0.82
	親との同居	-0.078	-0.52	-0.089	-0.56	0.012	0.07
家庭背景	雇用者家庭 (レファレンス)						
	自営業家庭	0.137	0.96	-0.142	-0.94	0.337 *	2.08
	その他	0.283	0.85	0.201	0.59	0.281	0.75
就業経歴	失業経験	0.083	0.51	-0.078	-0.47	0.193	1.05
	継続就業意欲	2.012 **	5.71	1.682 **	4.95	1.355 **	3.76
	転職経験	0.330 *	2.03	0.204	1.18	-0.039	-0.21
輝く時期	なし (レファレンス)						
	20代	-0.092	-0.31	-0.039	-0.13	-0.500 +	-1.64
	30代	0.064	0.23	0.135	0.46	-0.098	-0.33
	40代	-0.072	-0.25	-0.182	-0.61	-0.448	-1.47
	50代	-0.250	-0.76	-0.510	-1.47	-0.597 +	-1.67
定数項		-30.912 **	-0.36	31.084	0.34	26.965	0.27
obs.		1761					
Log likelihood		-2142.460					
Prob>Chi2		0.000					
Pseudo R2		0.113					

出所：JILPT (2006) 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョンに関する調査」の個票により作成。

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

2) 多項ロジットモデルによる推定。

3) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

年金制度について、国民年金の受給資格がある場合、フルを希望する確率が低くなる。他の私的年金の受給資格がある場合、パートを希望する確率が低くなる。また、厚生年金、共済年金および企業年金の受給資格がある場合、いずれも自営業を希望する確率が低くなる。年金受給資格は 65 歳で希望する就業の確率を低めることが示される。

フルおよび自営業を希望する確率は男性のほうが女性より高く、男性の 65 歳以後の就業意欲は女性より高いことが示される。雇用者家庭に比べ、自営業家庭の出身者が自営業を希望する確率は高くなる。また、継続就業意欲が高いほど、いずれもフル、パートおよび自営業を希望する確率が高くなり、こうした影響力はフルのほうが大きいことがわかる。

賃金率、貯蓄志向、出生コーホート、学歴、家族構成要因および輝く時期は、いずれも 65 歳で希望する就業形態に有意な影響を与えない。

## 第 6 節 まとめと今後の課題

本稿では、職業キャリアのタイプが団塊の世代における就業形態の選択に与える影響などの問題に関する計量分析を行った。主な結論は以下の通りである。

第一に、職業キャリアのタイプの規定要因について、労働生産性が同じである場合、長期的に見ると勤続年数が長いほどジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。ジェネラリストのタイプになる確率は男性のほうが女性より高い。他の職業に比べ、専門・技術職の場合、スペシャリストのタイプになる確率は高くなる。第二次産業に比べ、第三次産業では、スペシャリストのタイプおよびジェネラリストのタイプになる確率は低くなる。共済年金および企業年金の受給資格がある場合、ジェネラリストのタイプになる確率は高くなる。自営業・専門職家庭の出身者がスペシャリストのタイプになる確率は高くなる。

第二に、賃金について、労働生産性が同じでも、賃金はジェネラリストのタイプのほうがスペシャリストのタイプより高い。勤続年数が長く、学歴が高いほど、賃金は高くなる。男性の賃金は女性より高く、企業規模が大きいほど、賃金は高くなる。

第三に、職業キャリアのタイプが 60 歳以前の就業形態の選択に与える影響について、パートになる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなり、自営業になる確率はスペシャリストのタイプのほうがジェネラリストのタイプより高くなる。職業キャリアのタイプが 65 歳で希望する就業形態に与える影響について、ジェネラリストのタイプに比べ、スペシャリストが自営業を希望する確率が高くなる。しかし、フルおよびパートを希望する確率について、ジェネラリストとスペシャリストとの間に有意な差が現れていない。

また、年金制度は 60 歳以前の就業の確率および 65 歳で希望する就業の確率を低める。60 歳以前の就業および 65 歳で希望する就業の確率は男性のほうが女性より高い。雇用者家庭に比べ、自営業家庭の出身者が自営業を希望する確率は高くなる。継続就業意欲が高いほど 60 歳以前の就業および 65 歳で希望する就業の確率は高くなる。

以上の計量分析の結果から、以下のことが示唆される。

第一に、ジェネラリストのタイプに比べ、60歳前後にスペシャリストのタイプにおける実際の就業の確率および希望する就業の確率は高い。この理由は、ジェネラリストのタイプは年功賃金制度で優遇された一方、貢献度と賃金との乖離が発生しやすいため、中高年の継続雇用が難しくなることにあると考えられる（高齢者雇用開発協会 1994；清家 2004）。また、ジェネラリストのタイプの従業員は企業特種的な人的資本を持ち、その人的資本が転職する際に通用しないため、彼達が一旦元の企業から離れると、他の企業で再就業をする可能性が低いと考えられる。したがって、スペシャリストのタイプに比べ、ジェネラリストのタイプが60歳前後に就業する確率は低いと考えられる。今後就業意欲を持つジェネラリストのタイプの労働者における継続雇用および再就業が重要な課題になってくると考えられる。

高齢者の就業を促進するため、団塊の世代を含む中高齢者におけるジェネラリストのタイプの労働者に対する職業の再訓練が重要であろう。職業キャリアのタイプ別・職業教育訓練の実施が必要であると考えられる。

また、高齢者の継続雇用に対応し、企業では従来の年功賃金制度を見直しすることは重要な課題になっており、年功賃金制度から労働者の貢献度を反映する成果主義賃金制度への改革が必要であると考えられる（八代 1999；戎野 2002）。

第二に、スペシャリストのタイプは65歳で自営業を希望する確率が高いことが明らかになっている。こうした層には、現在は雇用者であって自営業への転身を考えている人が少なくないと考えられる。専門的スキルを持つスペシャリストのタイプの就業ニーズに応じ、自営業を起業しやすい社会環境を創ることは今後の重要な課題であると考えられる。高齢者の自営業促進政策を検討すべきであろう。

第三に、65歳で希望する就業形態では、フル、パートおよび自営業を期待する割合はほぼ同じであり、しかも60歳以前の実際就業形態にくらべ、65歳で希望する就業形態において、パートの割合がかなり多くなることは明確である。団塊の世代の就業ニーズが多様であることが明らかになっている。したがって、生涯現役の社会を構築するために、高齢者の様々な就業ニーズに合う多様な就業機会の提供が社会的重要な課題になっていると考えられる。企業では高齢者雇用に対して、フル雇用のみならず、新たな勤務シフト（例えば、短時間勤務制度、フレキシブルな雇用）の導入を検討すべきであろう（清家 1992）。

最後に、計量分析の留保問題については、本稿の分析によって、職業キャリアのタイプの規定要因、職業キャリアのタイプが賃金に与える影響、および職業キャリアのタイプが60歳の就業形態の選択と65歳で希望する就業形態に与える影響に関するいくつかの事実が明らかになったが、課題も残されている。第一に、今回用いた職業キャリアがあくまで本人の自己判断に基づくものであるため、今後職業キャリアの分類に関する客観的な指標を加える分析が必要である。第二に、今回の分析がクロス・セクション分析であるため、個体間の異質性の問題が残ると考えられる。今後はこれらの課題に関するパネルデータの分析が必要で

ある。第三に、本稿の分析では、フル、パート、自営業者および無業者の多様な就業形態の選択に関する計量分析を行ったが、自営業に影響を与える流動性制約の要因<sup>14</sup>を分析していない。自営業に関する厳密な実証分析は今後の課題としたい。

#### <参考文献>

- Becker, G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.
- Blanchflower, D.G. and Oswald, A.J. (1998) “What Makes an Entrepreneur?” *Journal of Labor Economics*, 16, pp.26-60.
- Coate, S. and Tennyson, S. (1992) “Labor Market Discrimination, imperfect Information and Self-Employment,” *Oxford Economic Papers*, 44, pp.272-288.
- Chioi, N.G. (2002) “Self-Defined Retirement Status and Engagement in Paid Work among Older Worker-Age Women: Comparison between Childless Women and Mothers,” *Sociological Inquiry*, 71(1), pp.43-71.
- Dubin, J. and Mcfadden, D. (1980) “An Econometric Analysis of Residential Electrical Appliances Holdings and Usage,” *Working Paper*, Department of Economics, Massachusetts Institute of Technology.
- Heckman, J. (1979) “Sample Selection Bias as Specification,” *Econometrica*, pp.153-161.
- Hay, J. (1980) “Selectivity Bias in a Simultaneous Logit-OLS Model: Physician Specialty Choice and Specialty Income,” Manuscript, University of Connecticut Health Center.
- Green, W.H. (2003) *Econometric Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Kim, H. and DeVaney, S. A. (2005) “The Selection of Partial or Full Retirement by Older Workers,” *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), pp.371-394.
- Marjorie (1985) “Partial Retirement among Women,” *Journal of Human Resources*, 20(4), pp.613-621.
- Maddala, G.S. (1983) *Limited-dependent and qualitative variables in economics* Cambridge University Press.
- Ruhm, C.J. (1990) “Bridge Jobs and Partial Retirement,” *Journal of Labor Economics*, 8(4), pp.482-501.
- Schiller, B.R. and Crewson, P.E. (1997) “Entrepreneurial Origins: A Longitudinal Inquiry,” *Economic Inquiry*, 35, pp.523-531.
- Stiglitz, J.E. and Weiss, A. (1981) “Credit Rationing in Markets with Imperfect

---

<sup>14</sup> Stiglitz and Weiss (1981)、Coate and Tennyson (1992) および Blanchflower and Oswald (1998) は流動性制約（例えば、資本金、遺産、流動資産、持ち家、過去所得など）が自営業に大きく影響を与えることを指摘しているが、今回の推定では、流動性制約における諸要因が自営業の選択確率に与える影響に関する分析を行っていない。

Information,” *American Economic Review*, 71, pp.393-410.

橘木俊詔・下野恵子（1994）「高齢者の就業形態の希望と実際」橘木俊詔・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。

猪木武徳（2000）『経済成長の果実：1955-1972』中央公論新社。

小野旭（1989）『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報。

小池和男・猪木武徳（2002）『ホワイトカラーの人材形成』東洋経済新報社。

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。

戎野淑子（2002）「中高年者の雇用問題と雇用機会確保・創出について」『日本労務学会誌』第4巻第1号。

高齢者雇用開発協会（1994）『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』。

清家篤（1992）『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社。

清家篤（1994）『高齢社会の労働市場』東洋経済新報社。

清家篤・山田篤裕（1996）「Pension Rich の条件」『日本経済研究』No.33、pp.38-61。

清家篤（1997）『生涯現役社会の条件－働く自由と引退の自由－』中公新書。

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（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。

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」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。

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『雇用政策の経済分析』東京大学出版社、pp.339-388。

八代尚宏・大石亜希子・二上香織（1995）「高齢者就業の決定要因」『人的資源の高度活用と職業構造の変化に関する調査研究』日本経済研究センター、pp.18-48。

八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学－労働市場の流動化と日本経済－』日本経済新聞社。

八代尚宏（1999）『雇用改革の時代－働き方はどう変わるか』中央公論社。

日本労働研究機構（1995）『熟年ライフに関する調査』（調査研究報告書 No.72）。

日本労働研究機構（1998a）『引退過程のあり方と引退後の生活に関する研究』（調査研究報告書 No.110）。

日本労働研究機構（1998b）『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』（調査研究報告書 No.111）。

日本労働研究機構（2000）『職場における高年齢者の活用等に関する実態調査報告書』（企業調査・労働者調査）。

労働政策研究・研修機構（2006）『多様な働き方をめぐる論点分析報告書』（労働政策研究報告書 No.70）。