

序章 本研究の目的と概要

第1節 本研究の目的

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歳に到達し始めるなど、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19～20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。

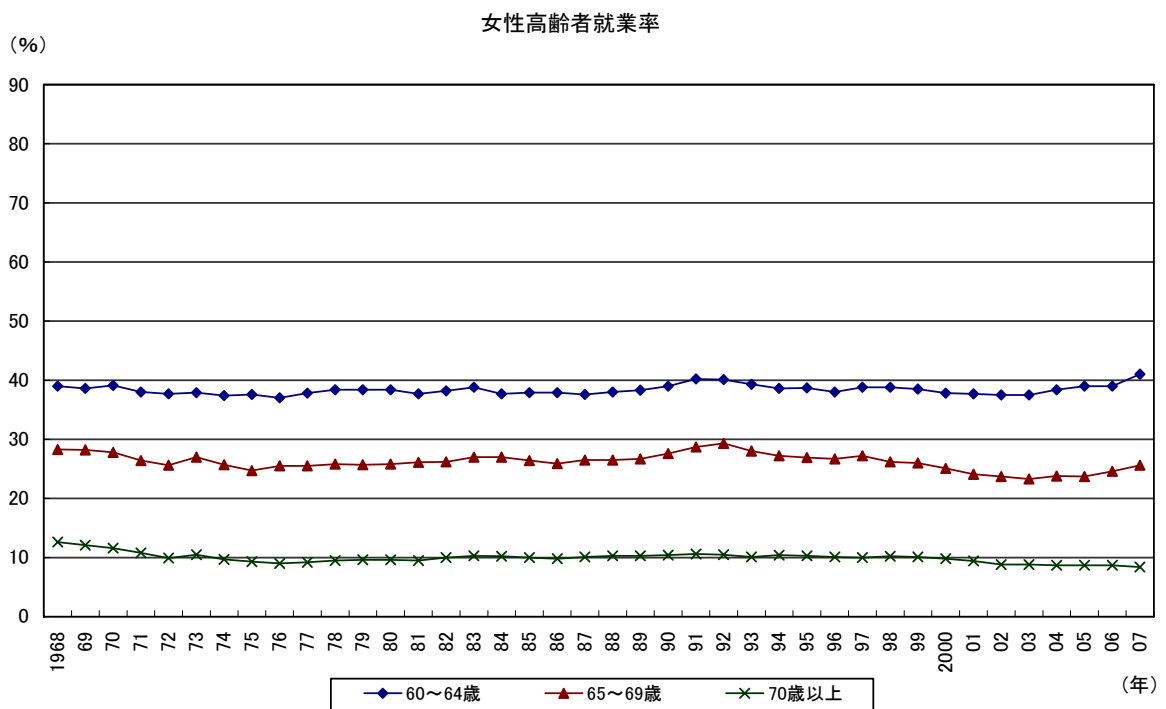
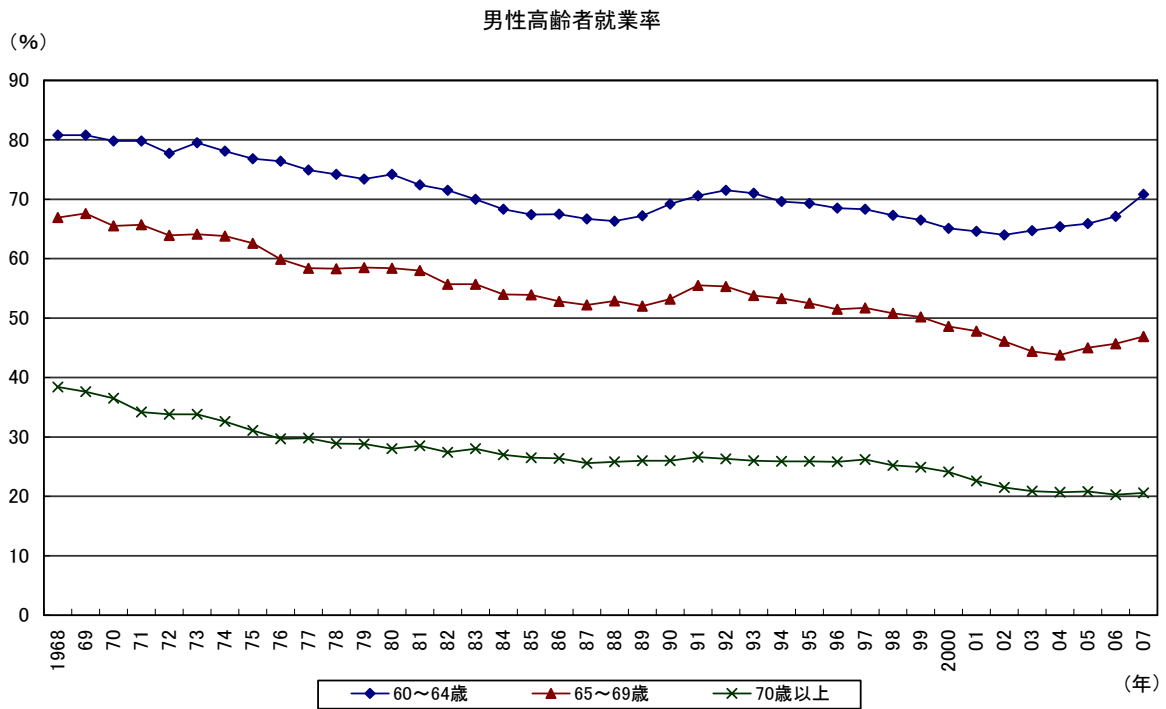
他方、高齢者の就業促進を図ることがより重要となってくる中で、高齢者の就業率（＝就業者数／人口）は長期的には低下がみられている。第0-1-1図は1968年以降の男女別・年齢別に高齢者の就業率の推移をみたものである。男女ともここ数年は60～69歳で就業率の上昇の動きがみられるものの、男性は各年齢層で長期的には低下しており、中でも65～69歳の低下が大きい。女性でも65～69歳で90年代以降低下がみられている。このため、高齢者の就業増加を図るためには、高齢者の就業率の変動要因を分析し、それに対する処方箋を探ることが必要である。そこで、本研究では、まず、平成19年度の研究計画は、既存の利用可能な最新の統計調査、アンケート調査のデータを利用して、高年齢者の就業・引退行動の要因、高年齢者雇用に関する企業の雇用管理等と高齢者の雇用状況との関係等を分析することで、高齢者の就業率の変動要因を明らかにし、高齢者の就業率の向上を図るための環境整備の課題を探ることとした。

高齢者の就業・引退行動、就業希望・意識は、年齢、年金等の非勤労所得、健康状態、本人の就業経歴、家族状況、地域要因等、様々の要因により規定されていると考えられる。ま

た、高齢者の賃金額や労働時間や就業意識等もこうした要因が影響していると考えられる。他方、高齢者の就業・非就業には、社会の制度・慣行、産業・職業構造、経済・雇用情勢、企業の人事雇用管理の動向も影響していると考えられる。

このため、統計解析でも、多様な角度から分析を行うこととし、平成19年度は、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」の個票分析の中長期的な男性高齢者の就業決定要因について総合的な整理を行うとともに、最近の労働政策研究・研修機構の高齢者に関するアンケート調査の再分析を中心に継続雇用等に関する現状と課題、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について整理を行った。従って、平成19年度の報告書は、いわば、事実の発見と課題の整理であり、「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となる。平成20年度は、本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られ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し、議論のとりまとめを予定している（なお、研究の大枠及び本報告書の各章の関連については、第0-1-2表を参照）。

第0-1-1図 高齢者の就業率の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

第0-1-2表 高齢者の就労促進に関する研究の枠組み及び19年度報告書の各章の関連等

研究テーマ	高齢者が意欲と能力を十分発揮でき、年齢にかかわらず働くことができる環境整備の在り方を研究 (高齢者の就業率は長期的に低下傾向→)就業率の変動要因の分析(事実の発見と課題の整理)				
平成19年度研究課題	報告書				
分析の視点	位置づけ	テーマ	分析利用データ	目的	主な結果・政策含意
第1章: 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化: 1980~2004	供給分析	長期的・全体の把握(男性)	厚生労働省「高齢者就業実態調査」(1980,1988,1992,1996,2000,2004)	年金、市場賃金率、定年経験、加齢効果等の就業への影響の検証	・年金は就業にマイナスだが、近年ほど影響は小さい→就業抑制しない方向での改革が必要 ・市場賃金率は就業にプラス、60歳代後半で影響が大→市場賃金率を高める施策(在職高齢年金制度改革、教育訓練)が重要 ・定年経験は就業にマイナスだが、近年ほど影響は小さい→定年の廃止は今後の重要な検討課題 ・加齢効果が存在(就業にマイナス)、60歳代後半で大 ・健康は就業にプラス ・大企業、小企業の就業経歴は高齢者の就業にプラス
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―	供給分析	個別論点	労働政策研究・研修機構「団塊の世代」の就業と生活ヒジョシ調査(2006)	就業希望と就業実現可能性を分かつ要因の検証	・高齢者はこれまでと同じ仕事を希望 ・就業・不就業の自発的選択は介護等家庭事情→介護問題への施策が必要 ・リストラは就業意欲全体を減退させる。 ・雇用・不雇用の分岐点は、本人の人的資源(高い職務能力)、定年到達までの職業キャリアの(計画的な)歩み方→企業の施策として、長期的視点に立つ人材育成、従業員に対し職業生涯の人生設計を促す。従業員の心理やキャリア全体に目配りした人的資源管理が求められる
第3章: 在職高齢年金・高齢者雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響	供給分析	制度改革の影響	労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007)	最新時点での在職高齢年金、高齢者雇用継続給付の継続雇用希望への影響の検証	・在職高齢年金・高齢者雇用継続給付の効果で年金の就業に対する抑制的影響は近年小さくなってきている ・60歳前年の就業に伴う在職高齢年金一律2割削減の廃止により継続雇用希望率は0.3%ポイント上昇と推計
第4章: 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか	供給分析	高齢女性の労働供給分析	高齢・障害者雇用支援機構(高齢者雇用開発協会)「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査」(2002)	高齢期夫の就労の妻の労働供給への影響の検証	・夫の就業は妻の就業を抑制する関係になく両者はむしろ相乗効果がみられる ・夫の稼働所得、就労時間数は妻の労働供給に有意な影響を与えていない ・妻の就業率により大きく影響するのは、妻自身の年齢、健康状態、住宅ローンの有無、夫の退職一時金の多寡である ・継続雇用は量的には進展、質的側面は賃金面を中心に課題
第5章: 高齢者継続雇用の実態と課題	需要分析	継続雇用の質	既存調査のサーベイ	継続雇用の質的側面の現状と課題	・継続雇用の質の改善には、労働生産性の向上がポイントであり、仕事の開発、処遇の見直し、モラル・アップ、能力開発、が重要
第6章: 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件	需要分析	改正高年齢法施行後の継続雇用	労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006)	高齢者の就業を促進する継続雇用の枠組み	・対象範囲を限定せず高い処遇で雇用している企業は作業環境の整備や健康状態の改善の取り組みを進めている
第7章: 就業条件の変化が高齢者の継続雇用に与える影響―従業員調査に基づき大幅な賃金・年収引き下げ効果の測定―	供給分析+需要	就業条件の変化と継続雇用	労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007)	賃金低下等就業条件変化の高齢者の就業決定への影響の検証	・賃金低下幅が大きいため、労働者は同一企業への継続雇用を希望しない ・その場合、引退でなく他企業での再就職を希望する ・賃金以外の就業条件も継続雇用希望に影響(希望形態が一致しないと同一企業への継続雇用を希望しない)
平成20年度研究課題	19年度結果等を踏まえ、高齢者の就業実態分析、個別要因の詳細分析、議論の整理を行い、高齢者が年齢にかかわらず働くような環境整備の在り方について検討				

第2節 本報告書の構成と概要

前述のように、高齢者の就業決定については、大きく分けて労働力供給側、需要側双方の要因が影響していると考えられる。

本報告書では、まず、労働力供給側の分析について、「第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」（清家・馬論文）において、男性60～69歳の就業率の1980～2004年までの長期的な変動についての全体的な分析を行っており、就業率の規定要因とその変化を明らかにし、（男性）労働力供給の全体的・長期的な動向を整理している。主な結果は、市場賃金（率）の高さや健康は就業のプラス要因であり、年金や定年経験、さらには加齢効果はマイナス要因であった。このうち、年金や定年経験の影響は近年小さくなる傾向にあり、加齢効果（の影響）は60歳代後半でより大きい。

その上で、今後の労働供給の動向を考える上で重要と思われる、いくつかの観点（就業希望、制度改革、女性）について分析を行っている。

「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」（高木論文）では、就業希望者は多いが、実際に継続雇用されるのは難しい現状に着目し、この間の障壁について議論し、就業可能性の分析をしている。主な結果は、雇用・不雇用の分岐点は、介護等家庭事情、本人の職務能力、定年到達までの職業キャリアの歩み方、企業の人事施策（リストラは就業意欲を減退）等である。

「第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」（浜田論文）では、最新時点の調査で現行制度下の年金制度改正等の高齢者の就業（継続雇用希望）に及ぼす効果を検証している。主な結果は、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の効果で年金の就業抑制効果の影響はかなり小さくなっている等である。

「第4章 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか」（周論文）では、従来あまり分析対象となっていない高齢女性の労働供給に着目した分析を行っている。主な結果は、夫の就業が妻の就業を抑制するような関係にはなく、両者の間にはむしろ相乗効果が見られた。

次に、労働力需要（企業側）について、特に、改正高年齢者雇用安定法施行以降の企業の雇用管理と継続雇用の関連に着目して分析を行っている。

「第5章 高齢者継続雇用の実態と課題」（岩田論文）は、既存調査をもとに、継続雇用の実態を質の改善という観点から概観し、量・質ともに高い継続雇用の実現のための課題を整理している。主な結果は、継続雇用は量的には進展しているが、質的側面は賃金等課題も残る等である。「第6章 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件（仮題）」（藤本論文）も、高齢者の就業を促進する継続雇用制度の枠組みについて現状を整理している。主な結果は、継続雇用の対象範囲を限定せず高い処遇で運用している企業では、作業環境の整備や健康状態の改善の取り組みを進めている等である。

最後に、「第7章 就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響—従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定—」（山田論文）は、労働供給側の分析であるが、企業の継続雇用制度の取り組み状況と高齢者の就業決定（継続雇用希望かどうか等）を関連させて分析を行っている点が特徴である。主な結果は、賃金・年収の低下幅が大きい場合、労働者は継続雇用を希望せず、また、引退でなく他企業での再就職を希望する。賃金以外の就業条件も継続雇用の希望に影響すること等である。

なお、以上の分析からは、高齢者の就業決定には、制度要因（年金制度、定年制）の影響が大きいこと、企業の人事労務管理の影響も大きいこと、従業員自身の意識と就業可能性も影響していること、60歳以降の就業状況の決定には、それ以前の状況が影響していること（企業、労働者の対応）等が指摘できよう（各章の関連・主要結果等は、前述第0-1-2表参照）。

以下、各章の概要を紹介する。

1. 「第1章 男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」

本章では、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）の個人票データを用い、1980～2004年の各年代において、60歳代の男性高齢者における就業決定の規定要因を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の影響の変化も考察した。

男性高齢者の就業行動のメカニズムを明らかにするため、高齢者の就業を取り巻く労働市場の状況と先行研究を参考にし、以下のような4つの仮説を提起し、検証を行っている。

（仮説1）各年代において、年金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、市場賃金率（雇用者及び自営業等を含む仕事からの収入を労働時間で割った時間当たり賃金率、ただし、1980年は労働時間の項目がないため、月収ベース）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。

（仮説3）各年代において、定年を経験しなかった場合に比べ、定年を経験した場合、就業の確率が低くなる。ただし、近年になるほど定年経験の影響は小さくなる。

（仮説4）各年代において、加齢効果が存在し、年齢の上昇とともに就業の確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

計量分析の手順はまず、賃金関数を推定し、市場賃金率の推定値を求める。就業確率に関する構造的プロビット分析を行う。最後に各要因の変化の効果を考察する。

具体的には、計量分析によって、年齢、市場賃金率、職業経歴、定年経験、健康、年金制度、家族構成要因、マクロ経済環境（首都圏ダミー）などの要因が男性高齢者の就業行動

(就業確率)に与える影響を明らかにしたうえで、時代とともに各要因の変化も考察を行った。分析の結果明らかとなった点とその政策含意としては、以下のように整理できる。

①どの年代においても、年金受給額が高いほど就業確率は低くなる。つまり年金は高齢者の就業にマイナスの影響を与える。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる。

政策的含意としては、もし高齢者の就業をさらに促進しようとするならば、年金制度の改革が求められる。とくに厚生年金などの公的年金制度については、より就業を抑制しない方向での改革が必要である。

②市場賃金率が高いほど就業確率は高くなる。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。

政策的含意としては、男性高齢者の就業を促進するため、市場賃金率を上昇させる政策が求められる。在職老齢年金制度の改正によって、一律2割減額の廃止は市場賃金率を上昇させる効果を持つ。在職老齢年金制度の改革は、賃金の引き下げ効果を無くすという面でも就業確率を高めると期待される。また、男性高齢者における人的資本の活用や人的資本の再投資も重要である(梅谷(1994);藤村(1994))。高齢者個人向けの公的職業教育訓練政策は、今後の重要な課題であるし、企業に対する高齢者の教育訓練援助金政策も検討する価値があろう。

③どの年代においても、定年を経験した場合、就業確率が低くなる。ただし、近年になるほどその影響は小さくなる。

政策的含意としては、労働需要側の雇用制度が高齢者就業に影響を与えることは従来から確認されている。定年制度の廃止は今後の重要な検討課題である(清家(1993);清家・山田(2004))。

④加齢効果が存在する。つまり、年齢の上昇とともに就業確率は低くなる。こうした加齢効果は、60歳代後半のほうが60歳代前半より大きい。

⑤健康は就業確率に大きな影響を与える。健康であることは就業にプラスの影響を与える。また、健康が男性高齢者の就業に与える影響は、時代にかかわらずほぼ一定である。

⑥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業者のみならず、販売職、サービス職、運輸・通信職に就いていた高齢就業者の割合が、近年になるほど増加しており、高齢者就業の職域が広がっていることがうかがえる。

政策的含意としては、今後、中高齢者向きの職業政策の必要性も高まると考えられる。職業キャリアの支援政策、公的職業教育訓練政策が重要である。

⑦近年になるほど、大企業(・官公庁)及び小企業での就業経歴は、60歳代の男性高齢者の就業にプラスの影響を与えており、中企業での高齢者の就業確率は相対的に低い。

政策的含意としては、大企業及び小企業での高齢者就業の促進とともに、中企業(100~999人)において、高齢者就業促進政策の実施面の問題あるいは、企業需要側の要因を検討

すべきであろう。

2. 「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―

本章では、雇用・不雇用の選抜があるという現状を前提として、企業で働く高年齢従業員が60歳以降も働き続けるという選択肢を選び、またその希望が実際に実現されていくためには、人的資源管理上においてどのような視点が必要となるのかについて、労働政策研究・研修機構『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（2006年）の本人調査データを用いて、60歳以降の就業希望・就業実現可能と考える人とそうでない人の間の人的資源の相違点等を分析することで検討した。主な分析結果から導かれた含意は以下の通りである。

（1）就業希望と就業実現（可能性）の間にある障壁（自己選別について）

①60歳以降の就業希望及び就業実現可能性の全般的な傾向として、

1) リストラは、（現企業だけでなく現企業以外も含め）就業意欲全体に負の影響を与えており、企業の施策で、60歳以降の就業意欲が減退させられることがある点に注意を払う必要がある。

2) 多くの人が、これまでと同じ仕事に従事し、体得してきた知識や技能を活かして働きたいと考えている（就業希望、就業実現可能性も有意に正の影響）ことに着目する必要がある。

②就業希望と就業実現（可能性）の間にある障壁について、

1) ひとつの障壁は、老親等の面倒や介護が必要という家庭事情を背景とする自発的判断である。雇用促進政策の視点からも、介護の問題に何らかの施策を講じる必要がある。

2) それ以外の障壁は、本人の人的資源の特性に関する自己診断である。

i) 現企業での就業実現可能性が高いと考えられているのはスペシャリストや職人タイプであり、特定分野や担当職能に関する高い職務能力を体得しているか否かが雇用・不雇用を分かつひとつの重要な分岐点と指摘できる。

ii) 企業の就業を実現できている人は、計画的で堅実な経済生活を送っている場合が多いことがわかった（「高年齢者雇用安定法改正による60歳以上の雇用可能性に関する認識」を持ち、「老後のための資金目標をたてて既に目標達成」、「公的年金の受給金額を知っている」人は、現企業での就業実現可能性で有意な正の影響がみられる。）。

雇用・不雇用を分かつ重要なもうひとつの分岐点は、定年時ではなく、定年に到達するまでの長い職業キャリアをどれだけ計画的に堅実に歩んでいるか、またそうした志向性を持っているかという問題に帰結しているものと考えられる。

（2）自己選別の始動（雇用・不雇用の分岐点の把握・確定）

就業希望者も就業実現可能と考える人たちも、勤続年数が長い。現企業で長期間勤める中

で、その企業の評価基準と自分の状況を照らし合わせて、60歳以降の雇用可能性の事前診断が可能と考えられる。就業実現可能性が高いと確認した場合には就業希望を企業側に表明し、最終的には雇用継続者となっていく、就業実現に対する障壁に気づいたならば、就業希望を表明せず最終的には引退していくことになる、という自己選別のプロセスが行われる。

(3) 現企業以外での就業の実現可能性について

現企業以外での就業を実現可能性については、転職経験が多い人や多職能型キャリアの人で高い（有意に正の影響）ことがわかった。しかし、この結果は、本人の認識であり、就業を実現できると思っても、「思い違い」の可能性もある。高年齢期の転職は、従前の企業の支援により従前企業との取引や人的つながりがある企業へと移動する（企業との強い紐帯（strong-tie）を利用）場合が多いと考えられる。このような者は、当該企業で長期間勤め上げ、企業との関係を深めてきた者であろう。また、企業側は高年齢転職者に「職能の専門能力」や「管理・折衝能力」を期待している。職務能力を引き上げる働き方は、担当職能に特化して仕事経験を積み、特に企業の中心的な仕事に深く関わりながら行うことである。企業との長期的な関係の中で強い紐帯を利用できる人や、高度な職務能力を体得できた人が、他企業への転職や独立創業をする場合でも有利な可能性は否定できないであろう。

(4) 多くの人が雇用継続を選択し実際に雇用されるために必要な施策

①企業の人的資源管理として、高い職務能力を体得し、60歳を超えても必要とされ続ける人材を多く育成することが大切である。このような有用な人材は、企業の発展に貢献する人材でもある。企業と従業員間の長期安定的な雇用関係の中で、一貫性のある人的資源管理を施し、計画的、意図的に従業員一人ひとりの能力育成を行うことが求められる。

②また企業は従業員に対して、生涯生活設計セミナーや退職準備プログラム、キャリアカウンセリングなどをキャリアの節目節目で行うことで、従業員が自身の能力の棚卸しや長期的観点で職業人生と老後を含む経済生活の設計図を描くよう促すことも必要である。

③リストラのような、従業員に負の感情を抱かせるような施策が行われた場合、高年齢従業員は組織との信頼関係に疑念を持ち始め、60歳以降の就業意欲全体を減退させる。企業は、従業員心理を念頭に入れた人的資源管理を行っていくことが求められている。

④60歳以降の就業は、雇用・不雇用の分岐点は定年時でなく、これまでの職業キャリアの中で、徐々に分岐点の根幹となる要素が形成されていく。60歳以降の就労促進のために、定年前後の雇用管理だけでなく、入社から定年時に至る従業員一人一人のキャリア全体への目配りが企業の人的資源管理に求められる。

3. 「第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」

本章は、より新しい時点のデータにより、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用

継続給付が男性高齢者の就業（継続雇用希望）に及ぼす影響を求めたものである（先行研究で使用されている「高年齢者就業実態調査」の最新調査年は2004年で、就業に伴う年金一律2割減額の廃止（2005年度～）等最近の制度改定は含まれていない。）

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するためには、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。

このような研究には、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等があるが、本章では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めた。また、分析手法は、これらにならい、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させた。年金、高年齢雇用継続給付等を説明変数とする留保賃金関数と賃金、留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行った。データは、労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」により、男性高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。さらに、分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。

分析結果をみると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりになっている。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負（弾力性 -0.048 、変化幅 -0.038% ）、在職老齢年金（弾力性 0.021 、変化幅 0.015% ）、高年齢雇用継続給付（弾力性 0.022 、変化幅 0.016% ）で正であり、やはり理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。なお、先行研究と比較すると、本稿の推定は、減額前年金及び高年齢雇用継続給付の就業への影響は、小川（1998b）と樋口・山本（2002）の中間的な結果であり、在職老齢年金に対する就業への影響は、小川（1998b）と樋口・山本（2002）より小さい。

60歳代前半の在職老齢年金については、2005年度から就業に伴う年金一律2割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。本章の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションによれば、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

また、同様に、本章の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希

望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高め一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになった。その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正がたびたび行われ、在職老齢年金額が引き上げられてきた。さらに、60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。このような経緯を受けた現行制度下において、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果により、近年、年金の就業に対する抑制的影響は小さくなってきているといえよう。

4. 「第4章 高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか」

少子高齢化の中で、働く意欲と能力をもつ高齢者の就業機会を増やすことは重要な政策課題である。しかし、仮に妻の労働供給が高齢者夫の就業率又は収入との間に負の相関関係があるとすれば、たとえ、高齢者男性の就業率を政策の狙い通りに引き上げられたとしても、高齢者女性の就業率が低下するため、高齢者全体の就業率の改善はみられない可能性もある。

そこで、本章は、60歳代の高齢期の夫婦に焦点を当てて、高齢期夫の就業率や稼働収入の高さが、その高齢期妻の労働供給に与える影響を統計分析で明らかにした。分析に用いたのは、高年齢者雇用開発協会「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002年）である。同調査は夫の属性、就業状態等を中心に調べているが、妻の年齢、就業状態等の情報も含まれるため、本研究のテーマにもっとも適したデータセットと考えられる。

本稿の実証分析から得られたおもな結果は以下の通りである

①基礎集計の結果によると、高齢期夫の就業率と妻の就業率との間にトレードオフ関係は観察されておらず、妻の就業率が夫の稼働所得にもあまり反応していないようである。むしろ、妻の就業率と負の相関関係にあるのは、夫の非稼働収入や退職一時金である。

②夫の就業確率と妻の就業確率の同時性を考慮した **Bivariate Probit** モデルで妻の就業率関数を推計したところ、高齢期夫の就業確率は、妻の就業確率に正の影響を与えていることが分かった。すなわち、予測とは反対に、高齢期夫の労働参加は、その妻の労働供給を促進する効果を持ち、高齢期夫婦の労働供給はお互いに相乗効果を持つものといえる。

③高齢期夫の労働供給の **density** をあらかず稼働所得と就労時間数が妻の就業率に与える影響を2段階モデルで推計した結果、いずれの変数も妻の労働供給に有意な影響を与えていないことが分かった。つまり、妻の就業率に影響する大きな要因は、むしろ妻自身の年齢、健康要因、住宅ローンの有無、夫の退職一時金の多寡であり、高齢期の夫が、労働への時間投入を増やしたり、多くの稼働所得を得られるようになることは、妻の就業を抑制することはないことがわかった。

5. 「第5章 高齢者継続雇用の実態と課題」

本章では、既存の各種調査結果を踏まえ、高齢者継続雇用の現況につき、雇用内容の質的側面の改善を中心として考察を行った。量・質あいまった継続雇用の進展には、労働生産性の向上がポイントであり、モラル・アップ、職務開発、能力開発、処遇の見直しが重要なことを論じた。

高齢者継続雇用の現況については、定年到達者のうち継続雇用される予定者の割合は、2005年の48.4%から2007年76.7%へと大幅に増加している等、量的側面は着実に進展している。

質的側面では、雇用継続後の仕事内容はあまり変わらないが、賃金・賞与、雇用形態、格付け等は大きく変化しており、賃金面を中心に課題が残る。

高齢者の生産性については、大卒・男性社員の各年齢時点における賃金と生産性の関係を見ると、55歳でも、平均的にみると賃金以上に生産性が高いと考える企業もかなりある。産業別には建設業、輸送用機械業、飲食・宿泊業等、規模別には300人未満で多い。

企業が高齢者の一層の活用を図るためには、高齢期での賃金と労働生産性の乖離を縮小する必要があるが、モラル・アップ、能力開発、職務開発が主要方策であろう。以下、課題ごとに企業の見方・対応と解決策を整理する。

①高齢者のモラル・アップ：モラル・アップ方策に関し、企業の高齢者に対する評価は厳しい。仕事能力の低下が、高齢期におけるやる気の出る職務の設定が困難であり、そのため55歳前後で定年前後の目標を見失うことにより発生するとするならば、問題解決のためには、しかるべき時期から、やる気の出る（高齢期の）継続雇用職務の目標の設定が必要である。

②仕事の開発：企業では高齢者に適した仕事の開発はあまり進んでいない。「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」と答える社が多い。解決策としては、高齢者の特性を踏まえた仕事の開発である。高齢者にふさわしい仕事は多い。例えば、後輩に教えたいという意欲を活かした「教える仕事」や、相手に喜んでもらいたいという気持ちを活かした「個人向けサービス」などの職務の開発が考えられる。

③高齢者に対する職業能力開発：中高年労働者の教育訓練の必要性に対する企業の認識は低い。解決策としては、雇用期間の長期化で、職業訓練費用の回収もしやすくなる。また、高齢者の機能・特性を踏まえた訓練を工夫する必要がある。

④処遇の見直し（賃金水準、賃金の個人差など）：60歳以降の処遇の見直し状況について、60歳定年後の継続雇用は、現状では正社員・正職員でない雇用形態を取る場合が多い。改正高年齢者雇用安定法施行後における、継続雇用の進展は、必ずしも賃金水準の改善を伴っておらず、高齢継続雇用従業員の55～59歳層に比べた賃金低下の状況はあまり変わっていない。解決策としては、個々人の能力・適性を評価した処遇の見直しが考えられる。

これらの解決策により、生産性の向上、質の高い継続雇用の実現を図ることが重要である。

今後の課題として、高齢化の急速な進展による高齢者の活用の緊要性が増している中で、まず、継続雇用を中心とした65歳程度までの本格的な雇用延長を早急に実現しなくてはならない。すなわち、継続雇用の量的側面のみを重視する時期から就業の内容をも問うべき段階になってきている。継続雇用対象者の生産性を引き上げ、質の高い本格的な継続雇用を実現させるために、高齢者就労のための仕事の開発、処遇の見直し、モラル・アップ、能力開発等課題は多いが、特に、高齢者の能力開発（継続雇用を見据えその準備段階の40歳代、50歳代での能力開発が重要）やモラル・アップ対策の研究が大変重要である。

6. 「第6章 高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件」

本章では、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）を用いて、継続雇用制度の対象範囲（希望者全員（＝非限定型）か基準を設ける（＝限定型）か）と対象者の処遇水準（定年時の年収水準の8割以上（＝高処遇）、6～7割程度（＝中処遇）、5割以下（＝低処遇））から、継続雇用に関する企業アンケート調査に回答した企業を6つの類型（対象範囲限定・非限定×高処遇・中処遇・低処遇）に分類した上で、それぞれの類型に該当する企業の、高年齢従業員を対象とした人事管理の内容と、高年齢従業員に対する認識・評価を見ることで、高齢者の就業を促進する継続雇用制度の枠組みがどのような要因に支えられるのかを明らかにしようとした。

分析の結果、継続雇用の対象者を限定することなく、かつ他企業よりも高い処遇で雇用しようという企業は、設備やマニュアルなどの作業環境の整備や、健康状態の改善にむけた取組みをより進めている企業であった。これらの取組みは、高い処遇を行う見返りとして、高年齢従業員に十分に活躍してもらうことを目的に進められていると考えられる。一方、高年齢従業員に対する認識・評価は、継続雇用制度の枠組みにはさほど影響を与えているとは見られず、高年齢従業員の勤務態度に対する評価や、能力・体力における高年齢従業員間の格差に対する考え方といった項目が強いて言えば影響を与えていると考えられた。

ただ、本章における分析は、クロス表分析にのみとどまっているため、業種や従業員規模、近年の業績などの回答企業に関する基本的な変数をコントロールした上で、高年齢従業員に対する人事管理の内容や評価・認識が、継続雇用制度の枠組みと関連をもつかを確認する必要がある。また、継続雇用制度の枠組みの相違が、実際の従業員の就業意欲を左右しているかどうかについては、今回取り上げたような企業調査とマッチングが可能な従業員調査のデータなどを用いて今後検証していかねばならないだろう。

7. 「第7章 就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響－従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げの認識・評価－」

高年齢者の同一企業における継続雇用は、企業内で蓄積された人的資本の活用等の観点から、高齢期における望ましい就業の在り方の一つである。改正高年齢者雇用安定法（2006年

施行)は継続雇用を促進する上で大きな役割を果たす政策として期待されている。その際、雇用と年金の「接続」がどれだけスムーズに行われているかが重要な評価ポイントになる。

本章では、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」を用い、継続雇用制度(再雇用・勤務延長制度)のある企業に現在勤務中の男性(57~59歳)を対象に、従業員側から高齢期における賃金低下・段階的引退可能性と継続就業に関して、①継続雇用時に賃金・年収水準を大幅に引き下げられる可能性の高い従業員は継続雇用を希望していないのかどうか(企業側の調査で、定年時と比較して継続雇用時の賃金・年収低下幅が大きい場合、継続雇用希望率が低くなることを確認した山田(2007)の再確認)、②継続雇用を望んでいない従業員は引退を希望しているのか、別の企業で再就職を希望しているのか、③賃金・年収水準低下以外の継続雇用時の就業条件にも継続就業を阻む要素はあるのか、の3つの課題について分析した。

クロス集計から明らかになったのは以下のことである。

①継続雇用時に最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準は、8割の労働者で定年到達前の賃金水準あるいは年収水準の6~7割以下となっており、最低限希望する賃金水準あるいは年収水準よりも、ほとんどの場合低くなっている。

②最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準が3割以下としている労働者は全体の約1割で、継続雇用時の賃金と年金の適切な接続が期待できない高齢者が一定割合存在している。

③定年到達後に最も希望する働き方で多いのが、正社員(62.1%)、フルタイム(57.2%)、同事業所・同部署(78.8%)、同じ仕事内容(80.8%)、ということで、勤務形態(労働時間)以外は定年到達前と同じような働き方をする労働者が多い。

④定年到達後の最も希望する働き方と最も可能性が高い働き方との間に齟齬が生じやすいのは、1)正社員希望だが嘱託・契約社員になる可能性が高いケース(全体の47.3%)、2)勤務日数(ただし1日の勤務時間は同じ)を少なくする勤務形態希望だがフルタイムになる可能性が高いケース(同10.9%)、3)同事業所・同部署勤務希望だが異なる部署となる可能性が高いケース(同11.1%)、4)同じ仕事希望だが異なる仕事となる可能性が高いケース(同12.8%)である。

⑤継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が他の就業条件と比較して相対的に強い。

多項ロジットモデルによる分析の結果、明らかになったのは以下のことである。

①予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない。予想年収水準が現在の4~5割で継続雇用選択確率は17.1%、現在の3割以下で継続雇用選択確率は35.0%下がる。

②同一企業への継続雇用を希望しない場合、引退ではなく他企業への再就職を希望する。予想年収水準が現在の4~5割で再就職希望確率は19.4%、現在の3割以下で再就職希望確率は35.6%上がる。

③賃金・賞与だけでなく公的給付（在職老齢年金の報酬比例部分や高年齢者雇用継続給付等）を含めた年収が、継続雇用の希望の選択に関し、より大きな影響力を持っている。

④「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」などの賃金・賞与以外の就業条件も継続雇用希望確率に影響を与えている。正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率は下がる。とくにフルタイム以外希望者で勤務形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることは注目に値する。

以上のように企業の年収・賃金水準の大幅な引き下げにより、高年齢者は継続雇用を希望しなくなるが、引退でなく他企業での再就職を希望する。

ただし、本章の分析結果の留保として、①年収・賃金水準の引き下げは労働者本人の現時点での予想であり、実際には予想以上の引き下げとなる可能性もある。②労働者本人が他企業への再就職を希望しても、再就職先が見つからずに引退せざるを得ないことも考えられる。

さらに雇用と年金の適切な接続との観点からすると、改正高年齢者雇用安定法が就業率に関しては一定の役割を果たしている一方、将来的な所得保障上の課題についてはまだ残された部分もあり、継続雇用時の賃金水準のあり方等についてさらに検討していく必要がある。継続雇用時の賃金水準の引き下げが本格的な所得保障上の問題となってくるのは、定額部分の受給開始年齢引き上げが完了し、報酬比例部分の受給開始年齢引き上げが開始される2013年である。2013年以降、雇用と年金が適切に接続されるのか、より注意深く観察していく必要がある。

また将来の研究課題として、フルタイム以外希望者で労働時間形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることが明らかにされたので、高齢就業者と企業双方にとって望ましい段階的引退の在り方について分析する必要がある。