

# 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプおよびその就業形態の選択に与える影響

馬 欣欣

(慶應義塾大学 COE 研究員)

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』の個票を利用し、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1に、60歳以前の就業形態の選択に与える影響について、パートおよび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。第2に、65歳時点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。分析から、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り、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図ることは今後の重要な課題であることが示唆された。

## 目次

- I はじめに
- II 先行研究と本稿の特徴
- III 分析の枠組み
- IV 計測結果
- V まとめと今後の課題

## I はじめに

現在、団塊の世代が定年退職の時期を迎えつつある中で、労働力の不足および年金の財政負担の問題が深刻化している(清家・山田(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、2006年4月に改正高齢者雇用安定法が施行され、また、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つけた技能・技術および経験を活かす意欲を持つ背景には、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性があるからと考えられる。

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、どのような働き方を望んでいるかに関する実証研究は重要な課題である。

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>に関する研究はあるが、高齢者の就業形態の選択<sup>2)</sup>に関する研究は多くない。しかし、以下の4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と考えられる。第1に、現在の日本の労働市場において、就業形態の多様化が進んでいる(労働政策研究・研修機構(2006))。第2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を指摘している。健康状況の違いによって、高齢者の就業形態の選択が異なると考えられる。第3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的要因が同じでも、就業形態の選択が異なることが考えられる(Ruhm(1990))。第4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, 1998a））。

また、団塊の世代における就業形態選択の規定要因として、労働所得、年金、健康や家庭構造などの様々な要因が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1つであると考えられる（Chioi（2002）、Kim and DeVaney（2005）、清家・山田（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）が多いことを示している<sup>4)</sup>。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は、日本労働研究機構（1998b）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低技能者より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は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は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3つの問題を明らかにする。第1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2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3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、である。

本稿の構成は以下の通りである。IIで高齢者の就業形態に関する先行研究をサーベイし、IIIでは分析枠組みを説明する。IV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たうえで計量分析を行い、その計測結果について説明する。最後にVでは分析から得られた結果のまとめを行う。

## II 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労働生産性によって決定され、人的資本が労働生産性を反映し、教育を通じて形成される「一般的資本」（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「企業特殊な人的資本」（special human capital）の両方の上昇によって従業員の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。これらの主体均衡の理論によれば、労働者個々について、それぞれの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と考えられる。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。

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ている。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と本稿の位置づけ

表1では欧米と日本における高齢者の就業形態に関する実証分析、および本稿の位置づけをまと

表1 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
橋木・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 and DeVaney (2005)	多項ロジット	実際：フル、パート、無業者	パネルデータ：5 年前に就業したときの賃金	62-67 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	51-62 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利用	62-67 歳の女性

出所：筆者作成。

めている。

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、無業者の 3 つに分け、学歴と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」の場合ほど、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 and DeVaney (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、無業者の 3 つに分けて分析し、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、健康がいずれもフルとパートの選択に有意な影響を与え、また、健康状況と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。

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、無業者の 4 つに分けて分析し、市場賃金率がフルと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」「本人以外の世帯所得」がフルと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、無業者の 3 つに分けて分析した。そして、市場賃金率がフルと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」、「子世代が主な収入者」の場合、雇用就業と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と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のに対して、自営業の確率が低くなることを指摘している。

橋木・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、無業者の 4 つに分けて分析し、年金のうち引退促進効果が最も大きいのは公的年金と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、また年齢が高く、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 3 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、グレイカラー間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、前述の先行研究には 3 つの限界があると考えられる。

第1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2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3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

仮説設定について以下のように考えている。まず、団塊の世代は高度成長期に大量に就職し、その時期に日本の製造業は著しく成長した。大量生産による規模の経済性を追求するため、有能な人材の育成・確保は、企業における人事管理の重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>9)</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（高年齢者雇用開発協会（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）。

まとめると、本稿の仮説は以下のとおりである。

**仮説1：**労働生産性<sup>9)</sup>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>10)</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、専門的技能を持つため、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、その専門的技能を活用すると、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する。

## III 分析の枠組み

### 1 推定モデル

本稿では、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



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4つの問題に留意する必要がある。第1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2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 (Heckman two-step selection model) を行う (Heckman (1979))。第3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4に、構造型の多項ロジットモデルにおける識別の問題<sup>11)</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確率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>12)</sup>。

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

$x_j$  : 年金制度ダミー, 生育環境ダミー, 非健康ダミー, 経験年数, 経験年数二乗, 学歴ダミー, 男性ダミー, 職業ダミー, 企業規模ダミー, 産業ダミー

式(1)において、 $\Pr(Y_i = n)$  は個人  $i$  が職業キャリアのタイプ  $n$  を選択する確率、 $x_{ij}$  は個人  $i$  における職業キャリアのタイプの形成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, その他)、 $n$  は選択された1つの職業キャリアのタイプをそれぞれ表す。

$\beta_j$  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)で示される。

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

$$\begin{aligned} Z_{ih}\tau + u_{2i} &> 0 \\ u_1 &\sim N(0, \sigma) \\ u_2 &\sim N(0, 1) \\ \text{corr}(u_1, u_2) &= \rho \end{aligned} \quad (3)$$

$X_k$  : 職業キャリアのタイプ (ジェネラリストダミー, スペシャリストダミー, その他ダミー), 経験年数, 経験年数二乗, 学歴ダミー, 男性ダミー, 転職経験ダミー, 職業ダミー, 企業規模ダミー, 産業ダミー

$Z_h$  : 職業キャリアのタイプ (ジェネラリストダミー, スペシャリストダミー, その他ダミー), 経験年数, 経験年数二乗, 学歴ダミー, 男性ダミー, 転職経験ダミー, 非健康ダミー, 年金制度ダミー, 既婚ダミー, 子供の数, 在学子供ありダミー, 親との同居ダミー

式(2)では、 $X_{ik}$  は個人  $i$  の賃金率に影響を与える各要因  $X_k$  を示す。式(3)の  $Z_{ih}$  は個人  $i$  の就業決定に影響を与える各要因  $Z_h$  を意味する。 $X_k$  における職業キャリアのタイプの推定値を用いて仮説2を検討する。

職業キャリアのタイプが就業形態の選択に与える影響に関する分析では、式(2) - (3)によって求められる賃金関数の推定値 ( $\ln \hat{W}$ ) を多項ロジットモデルに代入する。こうした構造型の多項ロジット分析の推定式は式(4)で示される。

$$\Pr(Y_i = s) = \frac{\exp(\sum_{L=0}^q x_{iL}\beta_{Ls} + \tau_s \ln \hat{W}_s)}{\sum_{n=1}^q \exp(\sum_{L=0}^q x_{iL}\beta_{Ln} + \tau_n \ln \hat{W}_n)} \quad (4)$$

$X_L$  : 職業キャリアのタイプ (ジェネラリストダミー, スペシャリストダミー, その他ダミー), 年金制度ダミー, 貯蓄目標達成度, コーホートダミー, 学歴ダミー, 男性ダミー, 既婚

ダミー、非健康ダミー、子供の数、在学子供ありダミー、親との同居ダミー、家庭背景ダミー変数、失業経験ありダミー、継続就業意欲ありダミー、転職経験ダミー、輝く時期ダミー

式(4)において、 $\Pr(Y_i = s)$ は60歳以前の個人*i*が就業形態*s*を選択する確率(あるいは個人*i*が65歳で希望する就業形態*s*の確率)、 $x_{iL}$ は個人*i*の実際および希望する就業形態に影響を与える賃金率( $Ln\hat{W}$ )以外の各要因 $x_L$ 、 $\beta_L$ は就業形態*s*を選択する場合の各要因 $x_L$ の推定係数、 $Ln\hat{W}$ は賃金率の推定値、 $\tau$ は賃金率の推定係数を示す。 $\beta_L$ における職業キャリアのタイプの推定値を用いて仮説3を検討する。

次に、分析で用いたデータおよび上記の推定式における各変数の設定について説明する。

## 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)<sup>13)</sup>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サイズは2722である。欠損値を除外した各変数の記述統計量は表2に示している。変数の設定は以下の通りである。

まず、被説明変数について、時間あたり賃金率は年間勤労所得(年取階層の中央値)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関するカテゴリー変数について、職業キャリアの設定項目に基づいて、「ジェネラリストのタイプ」「スペシャリストのタイプ」「その他」の3つのグループを分けて設定している<sup>14)</sup>。

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、無業者の4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、無業者の4つのグループを設定している。

次に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)、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。

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」「その他」の3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いますか』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。

所得要因を市場賃金、年金制度、貯蓄の3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、両者を同時に投入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>15)</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」「他の私的年金受給資格」の6種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

表2 記述統計量

	変数	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
<b>被説明変数</b>							
賃金率	$LnW$	2479	7.735	0.571	6.543	9.588	
職業キャリア	ジェネラリスト	2652	13.7%		0	1	
	スペシャリスト	2652	39.8%		0	1	
	その他	2652	46.5%		0	1	
就業形態（現在）	フル	2511	15.9%		0	1	
	パート	2511	57.9%		0	1	
	自営業者	2511	21.0%		0	1	
	無業者	2511	5.2%		0	1	
	フル	2538	31.8%		0	1	
就業形態（希望）	パート	2538	22.3%		0	1	
	自営業者	2538	20.6%		0	1	
	無業者	2538	25.3%		0	1	
<b>説明変数</b>							
個人属性	男性	2722	60.5%		0	1	
	既婚	2700	89.7%		0	1	
	非健康	2679	13.7%		0	1	
	年齢（歳）	2722	56.977	1.439	55	59	
人的資本	経験年数（年）	2491	37.843	2.709	32	44	
	中学	2491	9.4%		0	1	
	高校	2491	47.2%		0	1	
	専門学校	2491	7.0%		0	1	
	短大	2491	3.7%		0	1	
	大学以上	2491	32.7%		0	1	
年金受給資格	公的年金	2722	78.1%		0	1	
	企業年金	2722	11.8%		0	1	
	他の私的年金	2722	14.0%		0	1	
	年金なし+無回答	2722	20.8%		0	1	
家族構成	子供の数（人）	2697	3.308	1.615	0	9	
	在学子供あり	2722	28.1%		0	1	
	親との同居	2669	29.9%		0	1	
家庭背景	自営業家庭	2671	44.4%		0	1	
	雇用者家庭	2671	49.2%		0	1	
	その他	2671	6.4%		0	1	
就業状況	継続就業意欲	2722	91.7%		0	1	
	失業経験	2722	35.7%		0	1	
企業規模	1-99人	1842	39.7%		0	1	
	100-999人	1842	30.2%		0	1	
	1000人以上	1842	30.1%		0	1	
組合有無	労働組合	1880	20.0%		0	1	
	産業	第一次産業	2218	1.2%		0	1
		第二次産業	2218	38.4%		0	1
		第三次産業	2218	60.4%		0	1
地域	大都市	2664	42.1%		0	1	
	都市の郊外	2664	47.2%		0	1	
	町村	2664	10.7%		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」の個票により計算。

注：サンプルサイズについては、表2では、最初の各変数のサンプルサイズをそのまま掲載しており、各計量分析を行う際に、利用する変数が異なるため、それらのサンプルサイズは若干異なる。

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、大学の5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」「その他」の10種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

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」「その他」の6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。非健康ダミー変数を「『ふだん健康状態を次の5段階で評価してください』の設問に対する回答が『1.不良, および2.やや不良』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」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「男女」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に基づいて、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」「なし」の5つに分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

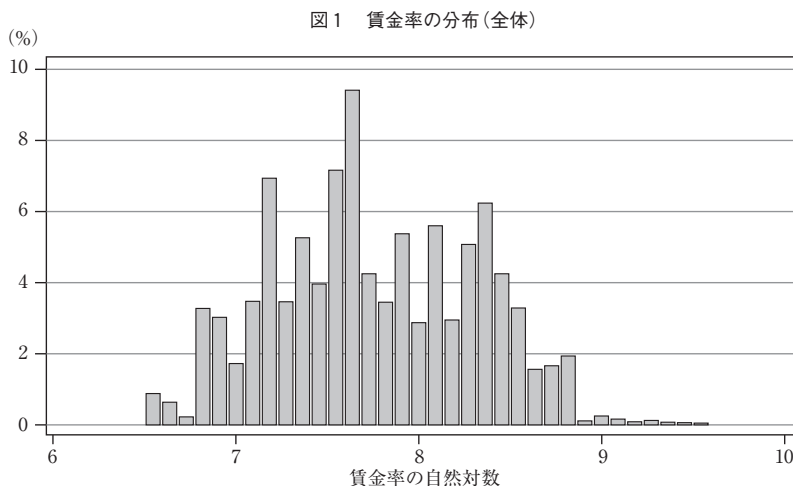
労働需要側の要因において、企業規模を小規模(1~99人), 中規模(100~999人), 大規模(1000人以上)の3つとする。産業を第一次産業, 第二次産業, 第三次産業の3つとする<sup>16)</sup>。また、マクロ経済要因をコントロールするため、地域を大都市, 都市の郊外, 町村の3つに分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

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。

### 3 データから観察した職業キャリアタイプと就業状態の状況

#### (1) 職業キャリアのタイプ別・賃金分布の状況

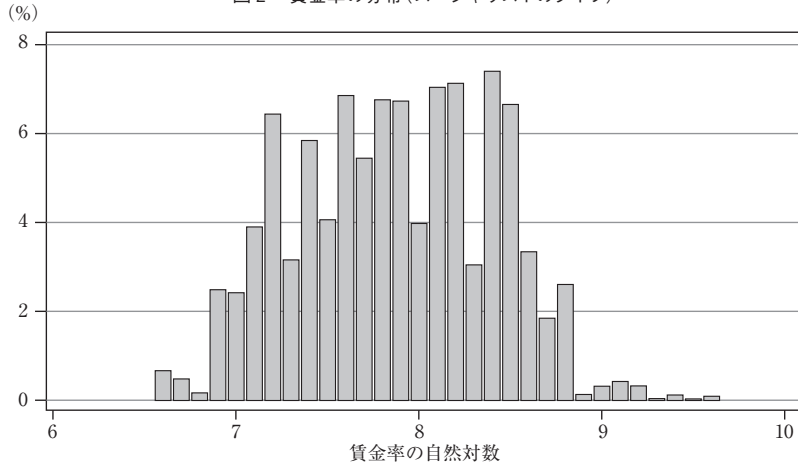
職業キャリアのタイプ別・賃金率の分布は図1, 図2, 図3に示される。賃金率分布図から、全体およびスペシャリストの賃金分布がほぼ正規分布になっていることが見て取れる。また、ジェネラリストの賃金が高賃金率の区域に占める割合は全



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』の個票より計算。

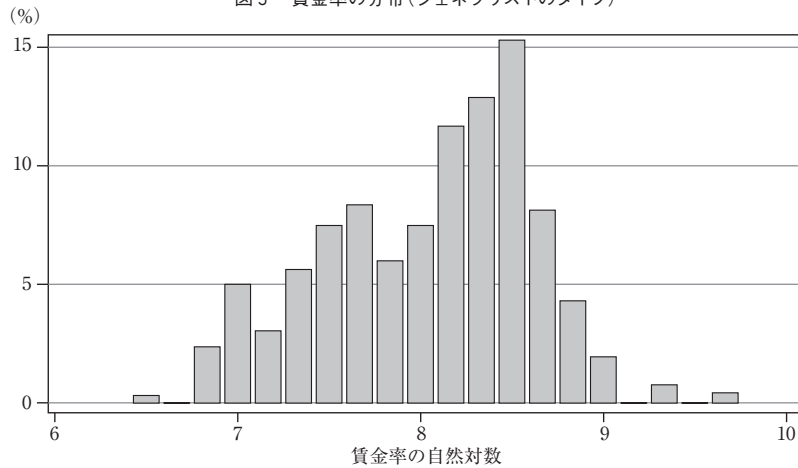


図2 賃金率の分布(スペシャリストのタイプ)



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」の個票より計算。

図3 賃金率の分布(ジェネラリストのタイプ)



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」の個票より計算。

体およびスペシャリストのタイプより大きいことが示される。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。

(2) 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図4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、フルになる割合はジェネラリストのタイプが67.4%で一番高く、自営業になる割合はスペシャリストのタイプが23.6%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。

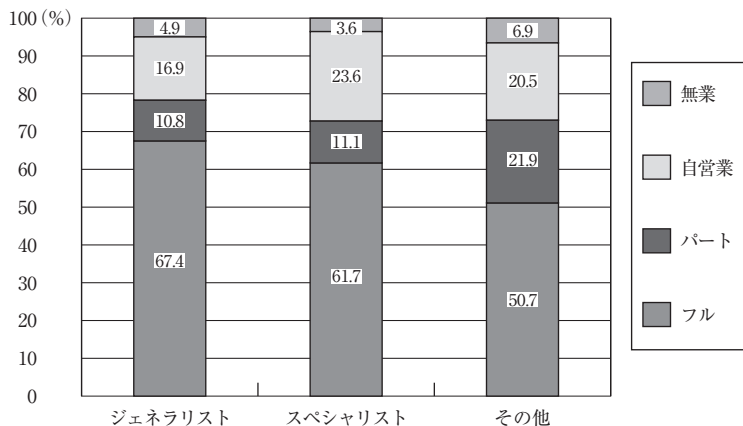
職業キャリアのタイプ別・65歳で希望する就業形態は図5に示される。全体的にみると、各職

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3割前後である。また、自営業を希望する割合はスペシャリストが24.8%で一番高い。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ことがわかる。

(3) 60歳以前の就業形態別・65歳で希望する就業形態の状況

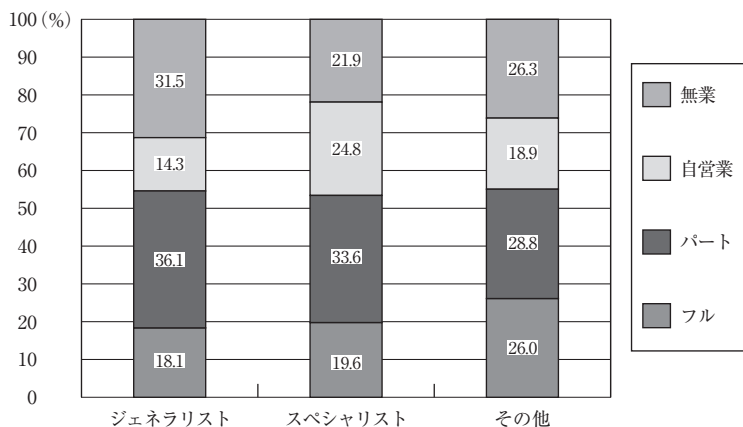
60歳以前の就業形態別・65歳で希望する就業形態の状況<sup>17)</sup>については、表3から、65歳で希望する就業形態が60歳以前の就業形態と同じである割合について、フルは45.9%、パートは43.6%、自営業は63.7%、無業は40.2%であることが見て取れる。60歳以前の就業形態が65歳で希望する就業形態に強く影響し、こうした影響は自

図4 職業キャリアのタイプ別・60歳以前の就業形態の状況



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』の個票より計算。

図5 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



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』の個票より計算。

表3 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	1371
	%	45.9	22.3	6.6	25.2	100
パート	人数	82	161	18	108	369
	%	22.2	43.6	4.9	29.3	100
自営業	人数	56	33	319	93	501
	%	11.2	6.6	63.7	18.5	100
無業	人数	18	37	12	45	112
	%	16.1	33.0	10.7	40.2	100
合計	人数	785	537	439	592	2353
	%	33.4	22.8	18.7	25.1	100

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』の個票より計算。

営業で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、職業キャリアのタイプが賃金分布、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影響を与え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。

## IV 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表4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、第一次・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らかであり、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(38.4%)が第一次産業(1.2%)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期に、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年代ははじめから、モノ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ている(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。

また、生育環境について、自由業・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。

### 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表5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。この分析結果は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。これらの結果は先行研究とほぼ一致している(小野(1989)、樋口(1991)、馬(2007b))。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。

表4 職業キャリアのタイプの規定要因に関する分析  
(Multinomial logistic regression model)

	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)				
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)				
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・医者などの自由業	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				
非健康	-0.296**	-2.87	-0.038	-0.49
人的資本				
経験年数	-0.077*	-2.33	-0.035	-1.49
経験年数二乗	0.002*	2.25	0.001	1.71
(中学)				
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**	4.53
職業 (専門・技術職)				
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)				
中企業	0.001	0.00	-0.237	-1.32
大企業	0.290	1.14	0.142	0.74
産業 (第一次・第二次産業)				
第三次産業	-0.398+	-1.75	-0.483**	-2.74
定数項	-0.221	-0.31	0.741**	1.51
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』の個票より推定。

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。レファレンスは「その他」である。

3) 分析では、「年金なし」「サラリーマン+社長・重役」「中学」「専門・技術職」「小企業」「第一次・第二次産業」はレファレンスとする。

4) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

### 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表6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



表5 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-step selection model)

		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	経過年数	0.014**	3.91	0.715	1.37
	経過年数二乗 (中学)	0.000	-0.77	-0.010	-1.40
職業キャリア (ジェネラリスト)	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
	(ジェネラリスト)				
職業キャリア (スペシャリスト)	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
	その他				
転職状況	転職経験	-0.027	-0.86	0.216*	2.10
職業キャリア (専門・技術職)	(専門・技術職)				
	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**	-3.40		
	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*	-2.00		
	その他	0.007	0.10		
企業規模	(小企業)				
	中企業	0.062*	2.23		
	大企業	0.174**	5.75		
産業	(第一次・二次産業)				
	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)				
	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	非健康			-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
λ		-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』の個票より推定。

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

2) ヘックマン二段階法によって推定。

3) 分析では、「中学」「ジェネラリスト」「専門・技術職」「小企業」「年金なし」はレファレンスとする。

4) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

表6 職業キャリアのタイプが60歳以前の就業形態に与える影響  
(Multinomial logistic regression model)

		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)						
	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)						
	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)						
	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	0.50	0.491	1.14	0.569	1.34
学歴	(中学)						
	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	-1.40	0.263	0.60	-0.095	-0.22
	非健康	-0.037	-0.28	0.000	0.00	-0.097	-0.69
家族構造	在学子供あり	0.210	0.60	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)						
	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)						
	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	-0.10	-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」の個票より推定。

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。レファレンスは「無業」である。

3) 分析では、「ジェネラリスト」「年金なし」「1951年生まれ」「中学」「雇用者家庭」「輝く時期なし」はレファレンスとする。

4) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

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。年金の種類によって、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低くなり、輝く時期が30代～40代である者がパートになる確率は低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表7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見られない。

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、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、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、貯蓄指向、出生コーホート、学歴、家族構成要因、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。

## V 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1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の実際就業確率および希望する就業確率は高い。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・山田（2004））。また、ジェネラリストのタイプの従業員は企業特殊な人的資本を持ち、その人的資本が転職する際に通用しないため、彼らがいったん元の企業から離れると、他の企業で再就職をする可能性が低くなるためと考えられる。今後就業意欲を持つジェネラリストのタイプの継続雇用および再就職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に対する教育訓練が重要であろう。

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すことが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も必要であると考えられる（八代（1999）、戎野（2002））。

第2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。専門的技能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図ることは今後の重要な課題となるだろう。

第3に、65歳で希望する就業形態では、フル、パート、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は多様であることが明らかである。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

表7 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 model)

		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)						
	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)						
	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)						
	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)						
	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
	非健康	-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)						
	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)						
	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』の個票より推定。

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。レファレンスは「無業」である。

3) 分析では、「ジェネラリスト」「年金なし」「1951年生まれ」「中学」「雇用者家庭」「輝く時期なし」はレファレンスとする。

4) 他には地域を推定したが、掲載で省略している。

提供が社会的に重要な課題になっている。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、フレク

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、職業キャリアのタイプが60歳以前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1に、今回用いた職業キャリアはあくまでも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2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3に、本稿の分析では、フル、パート、自営業者、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>8)</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。

\*本稿を作成する際に、労働政策研究・研修機構の就業環境・ワークライフバランス部門（元就業環境・労働条件部門）の『「団塊の世代」の就業と生活に関する調査』のプロジェクトに参加させて頂いた。また、労働政策研究・研修機構の研究会で、慶應義塾大学清家篤教授、同志社大学佐藤厚教授、浅尾裕主席統括研究員、小倉一哉主任研究員から多くの有益なコメントをいただいた。ここに記して深く感謝したい。文責はすべて筆者に帰する。

- 1) 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)、清家・山田 (1996, 2004)、大石 (2000) を参照された。
- 2) 本稿では、就業形態はパート、フル、自営業、無業の4つの種類に分けられる。
- 3) Chioi (2002) および Kim and DeVaney (2005) は所得、年金、健康、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・山田 (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2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。
- 4) 職業キャリアのタイプの分類については、日経連 (1995) は『新時代の日本の経営』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3つの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、その他の3つに分類している。これらの変数設定の詳細については、Ⅲで説明する。
- 5) Mincer (1974) などの研究によれば、人的資本に関する計量分析では、教育水準を一般的資本の代理指標として利用し、経験年数を企業特殊な人的資本の代理指標として利用する。
- 6) 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、Ⅲで詳しく説明する。
- 7) 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。
- 8) 計量分析では、人的資本（教育水準、勤続年数あるいは経験年数）を労働生産性の代理指標として利用している。
- 9) 計量分析では、人的資本（教育水準、勤続年数あるいは経験年数）が労働生産性を反映する指標とするため、これらの人的資本の変数をコントロールすれば、労働生産性が同じである前提条件が満たされると考えられる。
- 10) 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質問されるが、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。
- 11) 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。
- 12) 多項ロジットモデルの詳細については、Greene (2003) を参照されたい。
- 13) 一般的には昭和22~24年生まれを指すが、年齢コーホートとして5歳の幅をとった。
- 14) 具体的な設定基準については、説明変数における「職業キャリアの要因」の部分参照されたい。しかしながら、説明変数としての職業キャリアのタイプがそれぞれのダミー変数として設定されているものの、被説明変数としての職業キャリアのタイプはカテゴリ変数とする。
- 15) 貯蓄額は非労働所得の代理指標の1つであると考えられるが、調査データによって、貯蓄額と労働所得との相関関係は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。
- 16) 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』『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』『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』『国・県・市町村の公務』=1、その他=0」として3つのダミー変数を設定している。
- 17) 年金受給、生育環境、性別、輝く時期と60歳以前の就業形態の選択、年金受給、生育環境、性別、輝く時期と65歳時点での希望する就業形態に関するクロス集計結果については、馬 (2007a) および労働政策研究・研修機構 (2007) を参照されたい。紙幅の制限で、これらの集計結果を掲載していない。
- 18) 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、今回の分析では、流動性制約における諸要因が自営業の確率に与える影響に関する分析は行っていない。

#### 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.
- Choi, 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.
- Coate, S. and Tennyson, S. (1992) "Labor Market Discrimination, Imperfect Information and Self-Employment," *Oxford Economic Papers*, 44, pp. 272-288.
- Greene, W. H. (2003) *Econometric Analysis*, 5th ed. Prentice-Hall.
- Heckman, J. J. (1979) "Sample Selection Bias as Specification Error," *Econometrica* 47 (1), pp. 153-161.
- 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, H. (1985) "Partial Retirement among Women," *Journal of Human Resources*, 20 (4), pp. 613-621.
- Mincer, J. (1974) *Schooling Experience and Earning* Columbia University Press.
- Ruhm, C. J. (1990) "Bridge Jobs and Partial Retirement," *Journal of Labor Economics*, 8 (4), pp. 482-501.
- Stiglitz, J. E. and Weiss, A. (1981) "Credit Rationing in Markets with Imperfect Information," *American Economic Review*, 71, pp. 393-410.
- 猪木武徳 (2000) 『経済成長の果実：1955-1972』中央公論新社。
- 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。
- 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.
- 小野旭 (1989) 『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 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。
- 高年齢者雇用開発協会 (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 (1993) 『高齢化社会の労働市場——就業行動と公的年金』東洋経済新報社。
- 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 (1996) 「Pension Rich の条件」『日本経済研究』No. 33, pp. 38-61.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 橋本俊詔・下野恵子 (1994) 「高齢者の就業形態の希望と実際」橋本俊詔・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.
- 日本経営者連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』新・日本的経営システム等研究プロジェクト 日本経営者団体連盟。
- 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)。
- 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」『金融研究』2002 (10) 日本銀行金融研究所, pp. 31-77.
- 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」労働政策研究・研修機構『団塊の世代の就業と生活に関する調査研究報告——団塊の世代の就業と生活ビジョン調査データ分析』労働政策研究報告書 No. 85, pp. 30-57.
- 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』No. 560, 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『雇用政策の経済分析』東京大学出版社, pp. 339-388.
- 八代尚宏 (1997) 『日本の雇用慣行の経済学——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』中公新書。
- 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.
- 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)。
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『団塊の世代の就業と生活に関する調査研究報告——団塊の世代の就業と生活ビジョン調査データ分析』(労働政策研究報告書 No. 85)。

ま・きんきん 慶應義塾大学 COE 研究員。最近の主な論文に「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』No. 560, pp. 96-107, 2007 年。労働経済学・計量経済学専攻。