



# 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」からみた60歳代前半層の就業と生活

JILPT 副統括研究員 大塚 崇史

## I 高年齢者個人調査の概要と本稿の趣旨

急速な高齢化社会の中で、働く意欲と能力のある高齢者が、その能力を発揮して働き続けられる就業環境の整備が喫緊の課題となっている。そこで、労働政策研究・研修機構では、企業に対し高年齢者の雇用・採用に関する調査を行うとともに、高年齢者個人（五五～六九歳）に対して、就業と生活の実態、これに関する意識を調査し、今後

の政策立案のための基礎資料を提供することとした。

本稿においては、この高年齢者個人に対する「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の中で、特に六〇～六四歳の年齢層に焦点を当て、定年退職後の高年齢者の実態と意識について紹介することとした。なお、当該調査の概要は次の通りである。

「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

1. 調査対象…全国の五五～六九歳の男女個人
2. 標本数…五〇〇〇対象
3. 標本抽出法…住民基本台帳に基づく層化二段系統抽出法
4. 調査方法…訪問留置き法
5. 調査期間…二〇〇九年八月二〇日から九月一五日。調査時点は二〇〇九年八月一日現在。
6. 有効回収数…三六〇二 有効回収率七二・〇%
7. その他…詳しくは、JILPT調査シリーズNo.75「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」を参照されたい。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2010/075.htm>

## II 六〇歳代前半層の就業と生活

以下、六〇～六四歳の高年齢者を中心に、就業と生活に係る実態や意識の状況を概観する。

### 1. 就業の状況

#### (1) 就業率（男性六〇代前半が大幅上昇）

六〇歳以上六四歳までの高年齢者のうち、平成二一年七月中に収入になる仕事をした者（以下「就業者」という）は六〇・七%で、男性では七五・一%、女性では四六・七%となっている（図表1）。男性では、六五～六九歳においても五二・〇%と過半数を占めた。

厚生労働省の平成一六年高年齢者就業実態調査（個人調査）（以下「一六年調査」という）と比較すると、特に六〇～六四歳の男性の就業率の上昇が目立ち、六八・八%から七五・一%へと六・三%上昇しているのが特徴である。男性の六五～六九歳でも若干就業率は上昇しているが五五～五九歳では逆に低下している。他方、女性ではい

までの段階的な雇用確保措置の義務づけや厚生年金等の定額部分の支給開始年齢の引き上げなどの影響があると考

図表1 高年齢者の就業状況（平成21年7月中、無回答：略）（単位：%）

区分	総数	就業者		不就業者	
		(収入になる仕事をした者)	(収入になる仕事をしなかった者)	うち 非就業希望者 (仕事をしたくないと思いつながら仕事に就けなかった者)	うち 就業希望者 (仕事をしたくないと思わなかった者)
60～64歳	100.0	60.7	39.3 (100.0)	11.7 (29.8)	27.5 (70.0)
男性	100.0	75.1	24.9 (100.0)	11.5 (46.1)	13.4 (53.9)
女性	100.0	46.7	53.3 (100.0)	11.9 (22.4)	41.2 (77.3)

(注) 1. 行中の下段の数値は、不就業者=100.0とした場合の内訳を表す。  
2. 60～64歳について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は0.2%（下段）

図表2 就業者の従業上の地位 (無回答: 略) (単位: %)

区分	就業者計	会社、団体 などに雇わ れて仕事を している (雇用者)	会社、団体 などの役員 (会社経営、 役員等) であった	商店、工場、 農家などの 自営業主 (自営業を 営んでいます)	近所の人など に頼まれて 任意に仕事 している	シルバーセ ンターを 通じてし ていた	個人事業 主として 仕事をして いた	家庭内で職 を していた	家業(自 営業)を 営んでいた
		60~64歳	100.0	62.5	8.3	18.4	3.1	1.5	0.7
男性	100.0	61.2	10.8	22.0	2.1	1.5	0.4	1.8	
女性	100.0	64.6	4.3	12.7	4.8	1.6	1.2	10.8	

(注) 60~64歳について無回答率は0.1%

図表3 就業した理由 (複数回答、無回答: 略) (単位: %)

区分	就業者計	経済上の理由	健康上の理由 (健康に良 いからなど)	いきがい、社 会参加のため	頼まれたから	時間に余裕が あるから	その他
		60~64歳	100.0	72.3	13.3	21.9	9.4
男性	100.0	78.8	13.5	18.4	9.2	8.2	4.1
女性	100.0	62.1	12.8	27.4	9.7	19.7	6.6

(注) 60~64歳について無回答率は1.1%

図表4 経済上の理由 (具体的な理由) (無回答: 略) (単位: %)

区分	経済上の理由 該当者	自分と家族の生活 を維持するため	生活水準を上げる ため	その他
		60~64歳	100.0	86.1
男性	100.0	90.8	5.5	1.9
女性	100.0	76.8	15.5	7.2

(注) 60~64歳について無回答率は1.3%

えられる。  
(2) 不就業者のうち就業希望率  
(男性六〇代前半が端境期)  
六〇歳以上六四歳までの高齢者のうち、平成二二年七月中に収入になる仕事をしなかった者(以下「不就業者」という。)の中で、仕事をしたいと思いがけながら仕事に就けなかった者(以下「就業希望者」という。)の割合は二九・八%で、男性では四六・一%、女性で

は二二・四%となっている(図表1)。年齢階層別にみると、男性の場合、六五~六九歳になるとこの割合が三六・九%まで低下することから、不就業者のうち就業希望か否かが拮抗する端境期が六〇代前半になっており、男性の六〇代後半や女性の五五~六九歳については不就業であればともと就業を希望しない者が多数を占めている。  
(3) 全体の就業希望率(男性六〇代前半の八割以上が就業希望)

割合は、六〇~六四歳で七二・四%となり、男性では八六・六%にも達し、女性でも五八・六%となる。  
2. 就業者の状況  
(1) 従業上の地位(六〇代前半までは雇用中心)  
六〇~六四歳の就業者の従業上の地位をみると、「雇用者」の割合が六二・五%でもっとも多く、次いで「自営業主」が一八・四%、「会社経営役員等」が八・三%である。男性では「自営業主」が二〇%を超えて二二・〇%、女性では「自営業主」が二二・七%、「家業(自営業)の手伝い」も一〇%を超えて一〇・八%となっているのが特徴である。(図表2)

年齢階層別にみると、男女ともどの年代でも「雇用者」がもっとも多いが、年齢階層が高くなるほどその割合が減少し、逆に「自営業主」「シルバー人材センターを通じた仕事」及び「家業(自営業)の手伝い」の割合が増加する。男性では六〇代前半から後半にかけて「雇用者」の割合が五割を切り、「自営業主」の割合が三割を超える。  
(2) 就業理由(生活維持のための経済的理由が主)  
六〇~六四歳の就業者について仕事をした理由(複数回答)をみると、「経済上の理由」がもっとも多く七二・三%、次いで「いきがい、社会参加」が二二・九%、「健康上の理由」が二二・三%、「時間に余裕」が一二・七%である。男性では多い順に「経済上の理由」が七八・八%、「いきがい、社会参加」が一八・四%、「健康上の理由」が一二・五%であり、女性では多い順に「経済上の理由」が六二・一%、「いきがい、社会参加」が二七・四%、「時間に余裕」が一九・七%である。(図表3)

年齢階層別の特徴では、「経済上の理由」は男女ともに年齢階層が高くなるほどその割合は減少し、他方、「健康上の理由」及び「頼まれたから」が増加する。「いきがい、社会参加」及び「時間に余裕」は、男性では年齢階層が高くなるほどその割合が増加するが、女性では相対的に横ばいに近い。  
また、「経済上の理由」の具体的な中身をみると、六〇~六四歳で「自分と家族の生活を維持」の割合がもっとも多く八六・一%であり、男性では九〇・八%にも達し、経済的余裕がないことが就業の動機づけとなっている状況がうかがわれる。(図表4) この傾向は、各年齢階層、男女いずれにも共通している。

3. 雇用者の状況  
(1) 雇用期間(男性六〇代で定期契約増加)  
六〇~六四歳の就業者のうち雇用者について雇用期間をみると、「特に定められていない」の割合が五〇・一%でもっとも多く、次いで「二年」が二四・七%、「一年を超え五年以内」が二二・九%である。六〇歳代になると女性のほうが「特に定められていない」割合が多いのが特徴である。(図表5)

図表5 雇用者の雇用期間 (無回答：略) (単位：%)

区分	雇用者計	特に定められていない	1年を超え5年以内の雇用期間	1年の雇用期間	1ヶ月を超え1年未満の雇用期間	1ヶ月以内の雇用期間(日雇いを含む)
60~64歳	100.0	50.1	12.9	24.7	8.8	0.2
男性	100.0	43.7	16.2	28.5	8.8	0.3
女性	100.0	59.6	8.0	18.9	8.8	-

(注) 60~64歳について無回答率は3.4%

図表6 雇用者の勤務形態 (無回答：略) (単位：%)

区分	雇用者計	普通勤務(フルタイム勤務)	普通勤務より1日当たりの労働時間が短い	普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ない	普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない	勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務	在宅勤務	その他
60~64歳	100.0	53.0	14.7	10.9	11.0	5.5	0.4	1.7
男性	100.0	65.0	9.3	11.8	4.0	4.7	0.7	1.4
女性	100.0	34.9	22.7	9.5	21.3	6.8	-	2.2

(注) 1. 60~64歳について無回答率は3.7%  
2. 「-」は該当者がいないもの(以下、同様)

図表7 仕事につけなかった主な理由 (無回答：略) (単位：%)

区分	不就業者のうち就業希望者計	適当な仕事が見つからなかった	起業・開業の準備中だった	請負や内職の仕事がなかった	あなたの健康上の理由	家族の健康上の理由(介護等)	家庭の事情(家族の健康を除く。家事など)	その他
60~64歳	100.0	50.2	0.7	4.7	22.9	11.1	5.7	3.3
男性	100.0	56.9	1.5	8.2	23.7	4.0	-	4.2
女性	100.0	43.9	-	1.4	22.1	17.8	11.1	2.4

(注) 60~64歳について無回答率は1.3%

六〇〜六四歳の不就業者のうち就業を希望したが仕事につけなかった者のその主な理由をみ

**4. 不就業者の状況**  
**(1) 就業を希望したが仕事につけなかった理由(六〇代前半で労働需給不均衡)**

「一週間の勤務日数が少ない」が二・七%、「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」が二・三%となつている。(図表6)

年齢階層別の特徴では、男女とも年齢階層が高くなるほど「普通勤務」が減少し、「一週間当たりの勤務日数が少ない」及び「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」が増加する。「一日当たりの労働時間が短い」については、男性では年齢階層が高くなるほど増加するが、女性では横ばいとなっている。

特に男性の六〇歳代前半から後半にかけて「普通勤務」から「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」に大きくシフトし、次いで「二週間当たりの勤務日数が少ない」や「一日当たりの労働時間が短い」にシフトしているのが特徴である。「フレックス勤務」は男性の六〇歳以上や女性で四〜六%台の利用率があり、「在宅勤務」の利用は男女とも僅少である。

「適切な仕事が見つからなかった」が五〇・二%と最も多く、次いで「あなたの健康上の理由」が二・九%、「家族の健康上の理由」が一・一%となっている。男性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が五六・九%、「あなたの健康上の理由」が二三・七%、「請負や内職の仕事の注文がこなかった」が八・二%である。女性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が四三・九%、「あなたの健康上の理由」が二二・一%、「家族の健康上の理由」が一七・八%で「家庭の事情」も一一・一%と一〇%を超えているのが特徴である。(図表7)

年齢階層別の特徴では、男女ともいづれの年代でも「適切な仕事が見つからなかった」がもっとも多いが、特に六〇〜六四歳でその割合が高くなっている。六〇歳代前半での労働需給の不均衡が特に目立つことが注目される。

なお、「あなたの健康上の理由」は、女性では年齢階層が高くなるほどその割合が高くなっていて自然であるが、男性では五五〜五九歳でその割合が高く六〇〜六四歳ではもっとも低くなっている。六〇歳代前半の男性の場合、仕事が見つからないために不就業という傾向がより強いといえる。

六〇〜六四歳で適切な仕事が見つからなかった就業希望者についてもっとも希望する働き方をみると、「短時間勤務で会社などに雇われたい」が五〇・四%でもっとも多く、次いで「普通勤務で会社などに雇われたい」が三三・

**(2) 就業希望者の希望する働き方の雇用**  
**(男性六〇代前半、短時間か普通の雇用)**

「適切な仕事が見つからなかった」が五〇・二%と最も多く、次いで「あなたの健康上の理由」が二・九%、「家族の健康上の理由」が一・一%となっている。男性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が五六・九%、「あなたの健康上の理由」が二三・七%、「請負や内職の仕事の注文がこなかった」が八・二%である。女性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が四三・九%、「あなたの健康上の理由」が二二・一%、「家族の健康上の理由」が一七・八%で「家庭の事情」も一一・一%と一〇%を超えているのが特徴である。(図表7)

年齢階層別の特徴では、男女ともいづれの年代でも「適切な仕事が見つからなかった」がもっとも多いが、特に六〇〜六四歳でその割合が高くなっている。六〇歳代前半での労働需給の不均衡が特に目立つことが注目される。

なお、「あなたの健康上の理由」は、女性では年齢階層が高くなるほどその割合が高くなっていて自然であるが、男性では五五〜五九歳でその割合が高く六〇〜六四歳ではもっとも低くなっている。六〇歳代前半の男性の場合、仕事が見つからないために不就業という傾向がより強いといえる。

「適切な仕事が見つからなかった」が五〇・二%と最も多く、次いで「あなたの健康上の理由」が二・九%、「家族の健康上の理由」が一・一%となっている。男性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が五六・九%、「あなたの健康上の理由」が二三・七%、「請負や内職の仕事の注文がこなかった」が八・二%である。女性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が四三・九%、「あなたの健康上の理由」が二二・一%、「家族の健康上の理由」が一七・八%で「家庭の事情」も一一・一%と一〇%を超えているのが特徴である。(図表7)

年齢階層別の特徴では、男女ともいづれの年代でも「適切な仕事が見つからなかった」がもっとも多いが、特に六〇〜六四歳でその割合が高くなっている。六〇歳代前半での労働需給の不均衡が特に目立つことが注目される。

なお、「あなたの健康上の理由」は、女性では年齢階層が高くなるほどその割合が高くなっていて自然であるが、男性では五五〜五九歳でその割合が高く六〇〜六四歳ではもっとも低くなっている。六〇歳代前半の男性の場合、仕事が見つからないために不就業という傾向がより強いといえる。

雇用契約」から「一年の雇用契約」等への有期雇用シフトが明確であるといえる。一方、女性は年齢階層による大きな変化は見られない。

**(2) 勤務形態(男性は六〇代前半フルタイム、後半に「短日数かつ短時間」へ大きくシフト)**

六〇〜六四歳の就業者のうち雇用者について勤務形態をみると、「普通勤務」が五三・〇%、「一日当たり

の労働時間が短い」が一四・七%、「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」が一・〇%である。男性では「普通勤務」が六五・〇%と圧倒的で、「一週間当たりの勤務日数が少ない」が一・八%、「一日当たりの労働時間が短い」が九・三%となつている。女性では「普通勤務」が

三四・九%と最多ではあるが他の形態との差が縮まり、「一日当たりの労働時間が短い」が二二・七%、「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」が二・三%となつている。(図表6)

年齢階層別の特徴では、男女とも年齢階層が高くなるほど「普通勤務」が減少し、「一週間当たりの勤務日数が少ない」及び「一日当たりの労働時間が短く、一週間当たりの勤務日数も少ない」が増加する。「一日当たりの労働時間が短い」については、男性では年齢階層が高くなるほど増加するが、女性では横ばいとなっている。

「適切な仕事が見つからなかった」が五〇・二%と最も多く、次いで「あなたの健康上の理由」が二・九%、「家族の健康上の理由」が一・一%となっている。男性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が五六・九%、「あなたの健康上の理由」が二三・七%、「請負や内職の仕事の注文がこなかった」が八・二%である。女性では多い順に「適切な仕事が見つからなかった」が四三・九%、「あなたの健康上の理由」が二二・一%、「家族の健康上の理由」が一七・八%で「家庭の事情」も一一・一%と一〇%を超えているのが特徴である。(図表7)

年齢階層別の特徴では、男女ともいづれの年代でも「適切な仕事が見つからなかった」がもっとも多いが、特に六〇〜六四歳でその割合が高くなっている。六〇歳代前半での労働需給の不均衡が特に目立つことが注目される。

なお、「あなたの健康上の理由」は、女性では年齢階層が高くなるほどその割合が高くなっていて自然であるが、男性では五五〜五九歳でその割合が高く六〇〜六四歳ではもっとも低くなっている。六〇歳代前半の男性の場合、仕事が見つからないために不就業という傾向がより強いといえる。

図表8 もっとも希望する働き方 (無回答: 略) (単位: %)

区分	適当な仕事が見つからなかった就業希望者計	普通勤務(フルタイム勤務)で会社などに雇われたい	短時間勤務で会社などに雇われたい(日数が少ない、1日の労働時間が短いなど)	近所の人や会社に頼りしうに仕事をしたい	家庭内で内職をしたい	自分で事業をしたい	その他
60~64歳	100.0	33.8	50.4	6.6	2.6	2.9	1.2
男性	100.0	43.0	50.6	-	2.0	2.2	-
女性	100.0	22.5	50.2	14.6	3.4	3.8	2.7

(注) 60~64歳について無回答率は2.5%

図表9 生活の主な収入源 (無回答: 略) (単位: %)

区分	対象となる高齢者	あなたの賃金等収入	配偶者の賃金等収入	子供の賃金等収入	自営業などの事業収入	財産収入(家賃・利子・配当金など)	あなたの年金収入	配偶者の年金収入
60~64歳	100.0	29.7	15.7	1.5	9.6	1.4	15.3	19.6
男性	100.0	48.4	4.3	1.1	12.7	1.6	23.3	0.8
女性	100.0	11.3	26.9	1.9	6.5	1.3	7.6	38.1

(注) 1. 世帯の収入源(複数回答)について回答した高齢者を対象としている。  
2. 60~64歳について無回答率は1.3%

(続き)

区分	対象となる高齢者	親族の年金収入	仕送り	貯蓄の取り崩し	雇用保険	退職金の取り崩し	生活保護	その他
60~64歳	100.0	0.9	0.1	2.0	1.0	0.9	0.3	0.7
男性	100.0	0.5	0.3	2.3	1.5	1.0	0.4	0.3
女性	100.0	1.3	-	1.8	0.5	0.8	0.2	1.0

八%、「近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事をしたい」が六・六%となっている。男性では「短時間勤務で会社などに雇われたい」が五〇・六%、次いで「普通勤務で会社などに雇われたい」が四三・〇%と続き、他は僅少である。女性では「短時間勤務で会社

などに雇われたい」が五〇・二%で、次いで「普通勤務で会社などに雇われたい」が二二・五%、「近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事をしたい」が一四・六%となっている。(図表8)

五九歳では「普通勤務で会社などに雇われたい」が八四・七%と最も多いが、六〇歳代になると「短時間勤務で会社などに雇われたい」がもっとも多くなる。六〇代後半になると「近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事をしたい」も一六・四%と増加する。女性はいずれの年齢階層でも「短時間勤務で会社などに雇われたい」がもっとも多く、年齢階層が高くなるほど「近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事をしたい」が増加し、六五~六九歳では二六・四%にも達する。

などの事業収入」が六・五%で、他は僅少となっている。(図表9)

年齢階層別の特徴では、男女とも年齢階層が高くなるほど「あなたの賃金等収入」が減少し、逆に「あなたの年金収入」が増加しており、女性では特に「配偶者の年金収入」が増加している。男性では「あなたの賃金等収入」が五五~五九歳では七四・五%で圧倒的だが六〇~六四歳になると五割を下回り、六五~六九歳では首位が「あなたの年金収入」に入れ替わる。女性では五五~五九歳では「配偶者の賃金等収入」がもっとも多いが六〇歳以上では「配偶者の年金収入」がもっとも多くなる。「自営業などの事業収入」は男女ともほぼ横ばいで各年代一〇%前後を推移している。

### 5. 高齢者の生活、年金受給等の状況

#### (1) 生活の主な収入源(六〇代前半では年金より賃金等収入が主)

六〇~六四歳の高齢者の生活の主な収入源をみると、「あなたの賃金等収入」が二九・七%でもっとも多く、次いで「配偶者の年金収入」が一九・六%、「配偶者の賃金等収入」が一五・七%、「あなたの年金収入」が一五・三%、「自営業などの事業収入」が九・六%となっている。六〇歳代前半では年金収入より賃金等の就労収入が大きな割合を占めている。

男性では「あなたの賃金等収入」が四八・四%と半数近くを占め、次いで「あなたの年金収入」が三三・三%、「自営業などの事業収入」が一三・七%で、他は僅少となっている。

女性では「配偶者の年金収入」が三八・一%と最も多く、次いで「配偶者の賃金等収入」が二六・九%、「あなたの賃金等収入」が一三・三%、「あなたの年金収入」が七・六%、「自営業

#### (2) 年金受給状況と就業率

①年金受給率(男性六〇代前半で大幅減少)

六〇~六四歳の高齢者について、公的年金(国民年金、厚生年金、共済年金)の受給状況を見ると、年金を受給している者の割合は男性が六三・三%、女性が六一・八%となっている。特に一六年調査と比べて、男性の年金受給率が七二・六%から六三・三%へと減少が目立っている。厚生年金等の定額部分の支給開始年齢引き上げ等の影響により、年金依存から就業による収入確保の方へ軸足がシフトし、年金繰り上げ支給の減少や在職老齢年金制度による年金全額カットの増加などが考えられる。(図表10)

年齢階層別にみると、男性の年金受給率は六〇~六四歳の六三・三%から六五~六九歳では九四・六%、女性の

図表10 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）の受給状況（無回答：略）

（単位：%）

区分	高齢者総数	年金を受給している		年金を受給していない	
		うち就業者	うち不就業者	うち就業者	うち不就業者
男性 60～64歳	100.0	63.3 (100.0)	43.9 (69.4)	36.4 [100.0]	5.3 [14.5]
女性 60～64歳	100.0	61.8 (100.0)	26.9 (43.6)	36.7 [100.0]	17.7 [48.2]

(注) 1. 行中の下段の数値は、年金受給者又は年金非受給者=100.0とした場合の内訳を表す。  
2. 男性について無回答率は0.3%、女性について無回答率は1.5%

図表11 ふだんの健康状態（無回答：略）

（単位：%）

区分	高齢者総数	健康状態					
		大変良い	良い	あまり良くない	良くない	良い(計)	良くない(計)
60～64歳	100.0	7.3	62.5	26.0	3.7	69.8	29.7
男性	100.0	9.0	62.9	23.8	3.6	71.9	27.5
女性	100.0	5.7	62.2	28.1	3.8	67.9	31.8

(注) 1. 「良い(計)」は「大変良い」と「良い」の合計、「良くない(計)」は「あまり良くない」と「良くない」の合計。  
2. 60～64歳について無回答率は0.5%

図表12 肉体的な面からみた就業の可能性（無回答：略）

（単位：%）

区分	高齢者総数	就業可能性	
		フルタイムで働くことが可能である	職場・勤務の条件によっては就業可能である
60～64歳	100.0	38.3	43.1
男性	100.0	57.1	35.0
女性	100.0	19.9	51.1

(注) 60～64歳について無回答率は2.0%

年金受給率は六〇～六四歳の六一・八%から六五～六九歳では九一・四%と、六〇歳代後半になるとほとんどの方が年金を受給するようになってくる。  
②年金受給と就業率（男性六〇代前半で年金受給者の就業率大幅増加）  
六〇～六四歳の高年齢者について、年金を受給している者のうち就業者の割合は男性が六九・四%、女性が四三・六%、一方、年金を受給していない者のうち就業者の割合は八五・五%、女性が一・八%となつて

いる。男性は六五～六九歳で三四・三%となつてい

性では六〇歳代前半で年金受給の有無にかかわらず就業している者が多いが、一六年調査と比べて年金受給者の就業率が六三・一%から六九・四%へと大きく増加しているのが特徴である。高年齢者雇用安定法に基づき企業による六〇歳代前半の雇用確保措置や厚生年金等の定額部分の支給開始年齢引き上げによる年金額の減額等の影響によるものと考えられる。(図表10)

る。年金不受給者の就業率は、男性が六〇～六四歳で八五・五%、六五～六九歳で七二・六%、女性が六〇～六四歳で五一・八%、六五～六九歳で三五・二%となっている。男性では年金を受給しつつ六〇歳代後半になっても過半数が就業している。  
(3)健康状態、就業の可能性  
①健康状態（六〇代前半、七割が健康良好）  
六〇～六四歳の高年齢者についてふだんの健康状態をみると、「大変良い」と「良い」を合計した「良い(計)」の割合が六九・八%であり(図表11)、六五～六九歳でも六五・五%となっている。男性では「良い(計)」の割合が六〇～六四歳で七一・九%、六五～六九歳でも六九・三%と七割は良好である。女性では「良い(計)」の割合が六〇～六四歳で六七・九%、六五～六九歳で六二・二%となっている。

とも多く、次いで「働くことはできない」が二六・五%、「フルタイムで働くことが可能である」が一・九・九%である。六〇歳代前半の男性では約六割がフルタイム勤務が可能とのことである。(図表12)

年齢階層別にみると、男女とも、年齢階層が上がるほど「フルタイムで働くことが可能である」が減少し、「働くことはできない」が増加している。男性では五五～五九歳、六〇～六四歳では「フルタイムで働くことが可能である」がもっとも多いが、六五歳～六九歳では「職場・勤務の条件によっては就業可能である」がもっとも多くなっている。女性ではどの年齢階層でも「職場・勤務の条件によっては就業可能である」がもっとも多いが、六〇～六四歳になると「働くことはできない」が急増する一方、「フルタイムで働くことが可能である」が急減し順位が入れ替わり、六五～六九歳では「働くことができない」が四一・一%とさらに増加して首位の「職場・勤務の条件によっては就業可能である」の四五・二%に接近する。

②就業の可能性（男性六〇代前半の六割がフルタイム勤務可能）  
六〇～六四歳の高年齢者について肉体的な面からみた就業の可能性をみると、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が四三・一%でもっとも多く、次いで「フルタイムで働くことが可能である」が三八・三%、「働くことはできない」が一六・五%となっている。  
男性では「フルタイムで働くことが可能である」が五七・一%でもっとも多く、次いで「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が三五・〇%、「働くことはできない」が六・三%である。女性では「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が五一・一%でもつ

①引退したい年齢を考えているか（六五歳以上まで働きたいが六割、男性では七割）  
六〇～六四歳の高年齢者について就業からの引退について聞いてみると、多い順に「引退を考えたことがある」と「引退を考えたことがない」と「すでに仕事を辞めている」が二七・五%となっている。  
男性では「引退を考えたことがある」が四六・六%、「年齢に関係なくいつま

図表13 収入になる仕事を辞めたいと考えている年齢 (無回答：略) (単位：%)

区分	高齢者 総数	引退を考 えたこと がある	働いていたい年齢				年齢に 関りな くとも 働きたい	すでに 仕事を 辞めて いる	仕事につ いたこと がない
			60歳未満	60~64歳	65~69歳	70歳以上			
60~64歳	100.0	35.8 (100.0)	0.2 (0.5)	4.5 (12.7)	20.4 (56.9)	10.2 (28.6)	29.4	27.5	3.5
男性	100.0	46.6 (100.0)	0.3 (0.7)	5.7 (12.2)	26.2 (56.2)	14.3 (30.7)	32.8	15.6	0.5
女性	100.0	25.2 (100.0)	- (-)	3.5 (13.8)	14.8 (58.6)	6.2 (24.7)	26.0	39.1	6.5

(注) 1. 行中の下段の数値は、「引退を考えたことがある」=100.0とした場合の内訳を表す。  
2. 60~64歳について無回答率は3.5%

図表14 何歳くらいまで働きたいか (無回答：略) (単位：%)

区分	引退を考 えたこと がある者	60歳未満	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳
		60~64歳	100.0	0.5	3.7	-	1.5	4.7	2.8	51.1	0.3
男性	100.0	0.7	3.0	-	1.3	3.5	4.4	50.0	-	2.4	3.4
女性	100.0	-	5.0	-	1.9	6.9	-	53.1	0.9	0.6	4.0

(注) 60~64歳について無回答率は1.3%

(続き)

区分	引退を考 えたこと がある者	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	76~79歳	80歳以上	平均(歳)
		60~64歳	100.0	0.2	26.8	-	0.3	-	-	1.3	-
男性	100.0	0.4	29.5	-	-	-	-	1.2	-	-	66.4
女性	100.0	-	21.9	-	0.8	-	-	1.4	-	0.6	66.1

「年齢に関係なくいつまでも働きたい」割合がもっとも多く、五〇歳以上まで働きたいが二八・六%、六〇~六四歳まで働きたいが二二・七%となっている。個別の年齢では、「六五歳まで」がもっとも多く五一・一%、次いで「七〇歳まで」が二六・八%で、他は僅少である。

六〇~六四歳の高齢者について、男性では「六五歳以上まで働きたい」割合が七三・三%、「七〇歳以上まで働きたい」割合が四七・一%に達し、「すでに仕事を辞めている」割合は一五・六%である。女性では「六五歳以上まで働きたい」割合が四七・〇%、「七〇歳以上まで働きたい」割合が三三・二%で、「すでに仕事を辞めている」割合は三九・一%である。(図表13、14)一六年調査と比べると、「年齢に関係なくいつまでも働きたい」を含めた場合、特に男性で「七〇歳以上まで働きたい」割合が三七・六%から四七・一%へ大幅に増加している。

年齢階層別にみると、男性では五五~五九歳、六〇~六四歳では「引退を考えたことがある」が大差でもっとも多いが、六五~六九歳になると多い順に「すでに仕事を辞めている」、「引退を考えたことがある」、「年齢に関係なくいつまでも働きたい」となり、三者はほぼ横並びとなる。女性では五五~五九歳では「引退を考えたことがある」がもっとも多いが、六〇~六四歳、六五~六九歳では順位が大きく入れ替わり、多い順に「すでに仕事を辞めている」、「年齢に関係なくいつまでも働きたい」、「引退を考えたことがある」となる。

②考えている引退年齢(一位「六五歳」、二位「七〇歳」)

六〇~六四歳で「引退を考えたこと

がある」者について引退希望年齢を詳細にみると、「六五歳」が五一・一%で最も多く、次いで「七〇歳」が二六・八%で、他は僅少であり、平均六六・三歳となっている。男性では多い順に「六五歳」が五〇・〇%、「七〇歳」が二九・五%で、平均六六・四歳である。女性では多い順に「六五歳」が五三・一%、「七〇歳」が二二・九%で、平均六六・一歳である。(図表14)

**6. 定年・退職後の就業希望と就業状況**

(1) 定年・退職後の勤務先(同じ勤務先での継続雇用に課題)

六〇~六四歳の高齢者のうち五五歳当時雇用者であった者について、五五歳以降最初の定年・退職後に最も希望する勤務先を聞いてみると、「定年・退職時と同じ企業等」の割合が四八・七%と最も多いが、実際の(または可能性の高い)状況(以下、単に「実際の状況」という)は三一・六%と希望する割合よりかなり低くなっている。同じ勤務先での継続雇用が必ずしも実現されていない状況が現れている。他方、「仕事から引退」は希望する割合が一三・七%であるのに対し、実際の状況は二〇・三%と逆に希望より高くなっている。「定年・退職時と違う企業等」及び「自営業」については、希望と実際の状況がほぼ等しくなっている。(図表15)

(2) 定年・退職後の仕事内容(同じ仕事を継続希望、一方で引退増加)

六〇~六四歳の高齢者のうち五五歳当時雇用者であった者について、五

図表15 定年・退職後の勤務先の希望と状況 (単位：%)

区分	定年・退職時と同じ 企業等で働く	定年・退職時と違う 企業等で働く	自営業者 として働く	その他	仕事から 引退	無回答
60～64歳	48.7	17.4	4.7	0.6	13.7	14.9
希望 状況	31.6	16.0	4.3	2.2	20.3	25.6
男性	50.3	19.0	5.7	1.0	9.9	14.1
希望 状況	34.8	18.4	5.2	1.7	13.8	26.1
女性	46.3	15.0	3.2	0.0	19.3	16.2
希望 状況	26.9	12.5	2.9	3.0	29.9	24.9

(注) 1. 希望：もっとも希望していた(いる)勤務先、状況：定年・退職後の(もっとも可能性が高い)勤務先  
2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

図表16 定年・退職後の仕事内容の希望と状況 (単位：%)

区分	定年・退職時 と同じ	定年・退職時 と違う	仕事から 引退	無回答
60～64歳	42.1	12.0	13.8	32.0
希望 状況	35.4	13.4	20.3	30.9
男性	44.8	14.4	10.1	30.7
希望 状況	38.5	15.7	13.8	31.9
女性	38.1	8.5	19.3	34.0
希望 状況	30.8	9.8	29.9	29.4

(注) 1. 希望：もっとも希望していた(いる)仕事内容、状況：定年・退職後の(もっとも可能性が高い)仕事内容  
2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

図表17 定年・退職後の仕事からの収入の希望と状況 (単位：%)

	定年・退職 時より多い	定年・退職 時と同程度	定年・退職 時の8～9 割程度	定年・退職 時の6～7 割程度	定年・退職 時の4～5 割程度	定年・退職 時の3割以 下	仕事から 引退	無回答
60～64歳	2.4	23.2	9.4	12.9	5.9	2.5	12.2	31.6
希望 状況	1.5	12.9	6.0	11.9	10.9	7.3	19.8	29.6
男性	1.8	20.3	10.4	16.0	8.4	3.2	8.4	31.3
希望 状況	1.4	10.1	5.5	15.1	15.5	8.2	13.7	30.5
女性	3.2	27.3	7.8	8.3	2.1	1.3	18.0	32.0
希望 状況	1.6	17.0	6.7	7.2	4.1	6.1	29.0	28.3

(注) 1. 希望：最低限希望していた(いる)収入のレベル、状況：定年・退職後の(もっとも可能性が高い)収入のレベル  
2. 55歳当時雇用者の者を対象としている。

図表18 男性60～64歳：定年・退職後の収入の希望と実際 (単位：%)

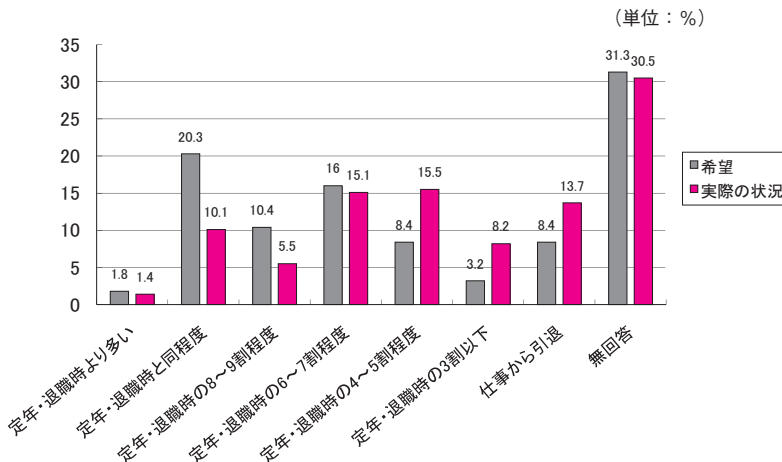


表19

一方、女性については「パート・アルバイト」を希望する割合が五六・八%と多いため、実際の状況は四〇・五%と希望よりも少なく、「正社員」については希望二八・四%に対して実際の状況は五・七%に過ぎない。(図)

五歳以降最初の定年・退職後に最も希望する仕事内容を聞いてみると、「定年・退職時と同じ仕事」という者の割合が四二・一%と最も多いが、実際の状況は三五・四%と希望する割合より低くなっている。

一方、「仕事から引退」は希望する割合が一三・七%であるのに対し、実際の状況は二〇・三%と逆に希望より高くなっている。「定年・退職時と違う仕事」については、希望と実際の状況がほぼ等しくなっている。(図表16)

(3) 定年・退職後の仕事からの収入  
「定年・退職時の五割以下の実現可能性が高い」

六〇～六四歳の高齢者のうち五五歳以降最初の定年・退職後の仕事からの収入について最低限の希望を聞いてみると、実際の(または可能性の高い)収入(以下、単に「実際の収入」)は、最低限希望する収入に比べて、「定年・退職時と同程度」、「定年・退職時の八～九割程度」という者の割合が少ない一方、「定年・退職時の四～五割程度」、「定年・退職時の三割以下」

という者の割合が多く、希望する収入より低くなっている。

すなわち、「定年・退職時と同程度」、「定年・退職時の八～九割程度」という者の割合は、最低限希望する収入で各三三・二%、九・四%であるのに対して、実際の収入では各二二・九%、六・〇%と少ない。一方、「定年・退職時の四～五割程度」、「定年・退職時の三割以下」という者の割合は、最低限希望する収入で各五・九%、二・五%であるのに対して、実際の収入では各一〇・九%、七・三%と多い。希望収入

が定年・退職時の五割以下である場合の実現可能性が高いといえる。(図表17、18)

(4) 定年・退職後の就業形態(正社員希望の実現可能性が低い)

六〇～六四歳の高齢者のうち、五五歳以降最初の定年・退職後も雇用者をもっとも希望していた(いる)者について、その場合の希望する就業形態を聞いてみると、「正社員」を希望する割合が四五・八%でもっとも多いが、実際の状況は一八・〇%で希望よりかなり少ない。男性では「正社員」希望が五六・二%に達するが実際の状況は二五・三%に過ぎず、「嘱託・契約社員」は希望二七・二%に対して実際の状況が三五・〇%と高くなっている。





しかしながら、今後、年金の定額部分のみならず報酬比例部分も引き上げられる状況の中、六〇歳代前半においても雇用・就業の確保について、現状で必ずしも十分とはいえない部分があるのも事実である。

実際、就業率は五五〜五九歳の七六・一％に比べ六〇〜六四歳では六〇・七％とかなりの落差があるのが現状であり、この数字は就業を希望する者の割合が七二・四％であるのと比較しても一〇ポイント以上低いという問題がある。

また、年代別では特に六〇歳代前半で適当な仕事が見つからなかったという割合が高く、そのうちの約半数が条件にこだわらないが仕事がないとしている。仕事が見つからない期間も長くなっており、一年以上が五六・四％となっている。

六〇歳代前半の者に聞いた定年制がある企業での継続雇用制度がある割合は七四・二％と、単純には比較できないものの企業調査での割合（九五・七％）よりかなり低くなっている。継続雇用制度に対する要望をみても具体的な要望では「賃金水準の引き上げ」（三七・〇％）に続いて「希望者全員の継続雇用」（二四・二％）があげられている。また、定年・退職後の勤務先の希望としては定年・退職時と同じ企業等で働きたいという者の割合がもつとも高いが、実現する割合は希望割合に比して約六五％程度となっている。

そうした中で、働かなければならない理由の筆頭が経済的な理由となっており、その内訳も生活の現状維持がほとんどである。

したがって、六〇歳代前半における就業、特に雇用の確保をより強固なものに工夫する余地はあるといえ、例えば、就業希望者全員の雇用維持に向けた措置の具体的進展等が必要であろう。一方で、定年・退職後の雇用以外の就業に関しては雇用者に対する企業等の支援はほとんど無く、これについては個人の境遇と自助努力いかににより大きく左右されるのが実情である。こうした点も含めた老後の生活設計についてのシステマ的なサポートの強化も課題となる。

さらに二年後には団塊の世代が六〇歳代後半に移行し始めることとなり、わが国の就業人口の更なる変化の中で高齢者の就業と生活の在り方についても再考を要するものと考えられ、これとの関連で六〇歳代前半・後半、五〇歳代からの将来を見据えた生活設計の在り方を総合的に検討することも必要となってくる。

### プロフィール

**おおつか たかふみ** / JILPT副  
統括研究員（雇用戦略部門）。厚生労働省、総務省等を経て二〇〇八年より現職。主な調査研究成果は、「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（二〇一〇年調査シリーズNo.75）、「総合的な労働力需給指標に関する調査研究」（二〇一〇年資料シリーズNo.66）、「企業外における個別労働紛争の予防・解決システム利用者の実態調査」（二〇〇九年資料シリーズNo.55）など。

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

**11** No.604 Nov. 2010  
特集＝「ディアログ：労働判例この1年の争点」＋「合同労組」

- |  |   |
|--|---|
| <b>【提言】</b><br>労組法上の「労働者」<br>宮里邦雄                            | <b>【書評】</b><br>唐津博著『労働契約と就業規則の法理論』 野川忍<br>刈谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学』 浦坂純子<br>小野公一著『働く人々のキャリア発達と生きがい』 松原敏浩<br>三井正信著『現代雇用社会と労働契約法』 奥田香子 |
| <b>【ディアログ】</b><br>「労働判例この1年の争点」<br>島田陽一 土田道夫                 | <b>【論文 Today】</b><br>「父親の心理的健康の促進における育児と財政的貢献の重要性」<br>岩崎香織  |
| <b>●特集：合同労組</b><br><b>【論文】</b><br>合同労組の現状——個別労働紛争解決に関連して 吳学殊 | <b>【フィールド・アイ】</b><br>オプの三物語とフィールドワーク 澤田康幸   |
| <b>【インタビュー】</b><br>合同労組運動の歴史——松井保彦氏にきく 戎野淑子                  | <b>【論文】</b><br>合同労組の提起する法的課題 道幸哲也   |

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp