



---

---

労働政策研究報告書 No. 137

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

## 高齢者の就業実態に関する研究

労働政策研究・研修機構

# 高齢者の就業実態に関する研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

既に我が国は 2005 年以降、人口が減少に転じ、少子化の進行と相まって、本格的な人口減少社会の到来が見込まれる中で、如何に経済活力を維持・増進していくかが大きな課題となっている。

こうした課題に対応し、当機構においては、厚生労働大臣の指示を受け、第 2 期中期目標期間（平成 19～23 年度）のプロジェクト研究のテーマの一つとして「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」を掲げ、高齢者、女性および若年者等の労働市場参加を促進する環境整備のあり方について研究を進めてきた。その中で、「高齢者の就労促進に関する研究」は本プロジェクト研究の柱と位置づけられており、高齢者が意欲と能力に応じ、何歳までも働き続けられる環境整備の在り方について研究を行っている。

我が国の高齢者の就業環境を見ると、団塊の世代が既に 60 歳代を迎え、2 年後（2012 年）には 60 歳代後半に到達し始めるなど就業人口構造の大きな変化があるとともに、2013 年度からは公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げも始まり、60 歳代前半は年金が段階的に無支給になる。こうしたことから、労働力確保の面のみならず高齢期の生活保障や生きがいの面からも、高齢者の能力を一層活用するための取組みは早急に進める必要がある。

本研究においては、これまで平成 19 年度には既存の統計・調査に基づく高齢者の就業の決定要因の分析を行い、平成 20 年度には企業調査を実施して、高齢者の就業促進のための課題等を探った。これらを踏まえ、平成 21～22 年度は高齢者個人に対する調査を実施し、高齢者の就業と生活、意識の実態を踏まえた上で、高齢者の就業実現の課題を探った。就業と年金の関係など生活面の分析も行ったほか、欧州諸国との比較も簡単に概観した。

本報告書が、政策担当者、企業経営者、労働者をはじめ、高齢者の就労に関心を持つ方々に資するところがあれば、幸いである。

最後に、ご多忙の中、本研究のため、研究会への参加、報告書の執筆など多大なご協力を頂いた「高齢者の就労促進に関する研究会」（座長：清家篤 慶應義塾長）のメンバーの方々に厚く御礼を申し上げたい。

なお、本研究会のメンバーとしてご指導を賜った小野旭・一橋大学名誉教授（元・当機構理事長）が昨年 9 月にお亡くなりになられた。突然の訃報であり、誠に痛惜にたえない。これまでの先生のご恩に深く感謝申し上げ、茲に謹んでご冥福をお祈り申し上げる次第である。

2011 年 6 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山 口 浩 一 郎

## 執筆担当者

(執筆順)

氏名	所属	執筆担当
大塚 崇史	前・労働政策研究・研修機構副統括研究員	序章
山田 篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授	第1章
浜田 浩児	労働政策研究・研修機構労働政策研究所副所長	第2章
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー	第3章、第4章
山本 克也	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部第四室長	第5章
岩田 克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授	補論

「高齢者の就労促進に関する研究会」メンバー

(平成22年度)

清家 篤	慶應義塾長（慶應義塾大学商学部教授）（座長）
岩田 克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授
高木 朋代	敬愛大学経済学部准教授
山田 篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授
山本 克也	国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第四室長
大木 栄一	職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授
鹿生 治行	高齢・障害者雇用支援機構情報研究部情報開発課
小野 旭	一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問
浜田 浩児	労働政策研究・研修機構副所長
藤井 宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員（～平成22年7月）
梅澤 眞一	労働政策研究・研修機構統括研究員
大塚 崇史	労働政策研究・研修機構副統括研究員（～平成23年3月）
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
小野 晶子	労働政策研究・研修機構副主任研究員
藤本 真	労働政策研究・研修機構副主任研究員
周 燕飛	労働政策研究・研修機構副主任研究員
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー

(オブザーバー)

厚生労働省	職業安定局高齢・障害者雇用対策部
-------	------------------

## 目 次

まえがき

序章 調査研究の概要と本研究の含意	1
第1節 はじめに	1
第2節 本研究の位置づけと目的	1
第3節 これまでの研究活動	2
第4節 今回の研究について	3
第5節 分析結果の主な政策的含意	5
第6節 各章の概要	6
第7節 今後の課題	16
第1章 雇用と年金の接続—就業抑制と繰上げ受給に関する分析—	18
第1節 はじめに	18
第2節 年金の就業抑制および繰上げ受給をめぐる議論	19
第3節 60歳からの所得確保の方法	20
第4節 使用データおよび変数	22
第5節 就業決定と繰上げ受給決定の要因分析	24
第6節 結びにかえて	29
第2章 年金支給年齢引上げの下での生計と高年齢者雇用確保措置の機能	32
第1節 はじめに	32
第2節 分析方法	32
第3節 分析結果	34
第4節 結論	43
第3章 高齢者の仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響	48
第1節 問題の所在	48
第2節 先行研究のサーベイと本研究の特徴	49
第3節 計量分析の枠組み	50
第4節 計量分析の結果	61
第5節 結論と政策示唆	71
第4章 教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に与える影響	75
第1節 はじめに	75
第2節 理論仮説、先行研究のサーベイおよび課題の設定	76
第3節 データから観察された高齢者の教育訓練と労働供給の実態	80
第4節 計量分析の枠組み	84
第5節 計量分析の結果	94

第6節	結論と政策示唆	106
第5章	「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」から見た公的年金制度	109
第1節	はじめに	109
第2節	先行する研究	110
第3節	シミュレーション	111
第4節	おわりに	126
Appendix 1	財政検証の“労働力”周りの仮定について	128
Appendix 2	労働力および経済的仮定の変更方法	132
Appendix 3	支給開始年齢の変更	135
Appendix 4	3.3の年金給付の削減方法	138
補論	日本の高齢者雇用就業政策の課題	
	－ 70歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現	
	－ 環境の実現	141
第1節	はじめに	141
第2節	諸外国の動向	141
第3節	日本の高齢者雇用就業の状況	145
第4節	日本の高齢者雇用就業政策	154
第5節	おわりに	167

## 序章 調査研究の概要と本研究の含意

### 第1節 はじめに

我が国は世界に類を見ない高齢化を経験しつつある。これは経済社会として成功した結果であるが、これを真に喜べるようにするためには、人口構造の変化に合わせ社会保障や雇用の制度の中の年齢基準を見直していくことが必要である。各世代が豊かで安定した社会を実現するため、高齢者が社会に支えられる側から支える側になれるよう、まずは65歳までの雇用を確保し、将来的には働く意思と能力のある人ができるだけ長く働き続けることのできる社会、すなわち「生涯現役社会」の実現も考えられるだろう。我が国の高齢者は健康で就労意欲は高く、仕事能力も高いことから生涯現役を進めるのに恵まれた条件は整っているといえる。

こうした中で、まずは65歳までの段階的な雇用の確保のための最近の高年齢者雇用安定法の改正等により、高齢者の雇用・就業は着実な進展をみせているところである。しかしながら、一方で定年等を契機に就業から引退を余儀なくされる高齢者も依然として少なくないという現状もある。どのような課題に取り組み、現状を改善していくことで、65歳までの雇用確保を全体として推進することができるのか、一層の検討が求められている。

### 第2節 本研究の位置づけと目的

我が国では、既に2005年以降、人口が減少に転じ、少子化の一層の進行と相まって、本格的な人口減少社会の到来が予想されている。今後、数年の間にも団塊の世代は60歳代後半に移行し、就業人口の更なる構造的変化や年金財政への何らかのインパクトが見込まれるとともに、将来的には、労働力人口の減少による経済成長の制約、年金扶養率の低下等による年金の財政面の問題、さらには社会の活力の低下など、高齢者の個人生活というミクロな観点のみならず、社会経済というマクロな観点からも諸問題が懸念される場所である。

こうした背景において、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）では、厚生労働大臣の指示を受け、第2期中期目標期間（平成19～23年度）のプロジェクト研究テーマの一つとして、「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」を掲げ、高齢者、女性、若者等の有効な就業促進による全員参加型の社会形成により、将来の労働力人口の減少をできる限り抑制し、経済社会の活力を維持・増進できるような環境整備の在り方について調査研究を進めている。

中でも、高齢者雇用問題については、平成19年頃より団塊の世代の60歳到達が次々と続くこと、一方で公的年金の定額部分、次いで報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引上げが行われることなど、高齢者の雇用と生活面をめぐる環境は大きく変動している。さらには高

齡化率の上昇に伴い、医療・年金・福祉等の面でいかに若年者の負担を軽減し、世代間の負担の公平を図るかという観点からも、高齢者の就業を確保することにより、高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側に立ち、生きがいを保ちつつ、その能力を有効に発揮できるような仕組みを構築することが求められている。

このため、本プロジェクト研究では、「高齢者の就労促進に関する研究」をプロジェクトの主要な柱（サブ研究）と位置づけ、他のサブ研究に先がけて平成19年度より「高齢者の就労促進に関する研究会」（座長：清家篤 慶應義塾長）を立ち上げて内外の研究者の協力を得つつ研究を開始し、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できる環境整備の在り方について検討してきているところである。（研究期間平成19～23年度）

### 第3節 これまでの研究活動

まず、平成19年度の研究では、高齢者の就業促進を図るためには、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ことから、厚生労働省やJILPT等の既存の統計調査、アンケート調査のデータを利用して、労働力供給側、需要側双方の要因から高齢者の就業決定要因について分析を行った（事実の発見と課題の整理）。

具体的には、中長期的な男性高齢者の就業決定要因について総括的な整理を行うとともに、労働者の就業行動（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）、継続雇用等に関する現状と課題について整理を行い、「高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—」（労働政策研究報告書 No.100、2008年）としてまとめた。

分析結果によると、高齢者の60歳以降の就業決定には、①年金や定年制等制度要因、②従業員の意識・就業能力（本人の職務能力、健康、家族の介護等家庭事情等）、③企業の人事労務管理施策（特に継続雇用の質的課題やリストラが継続雇用希望にマイナスに影響していること）、④60歳以前の働き方の状況（企業、労働者双方の対応）の諸要因が影響していることがわかった。

平成20年度は、平成19年度の分析結果等を踏まえ、改正高年齢者雇用安定法施行後の高齢者雇用の実態を把握し、高齢者就業に影響を与えられ考えられる諸要因の、より詳細な分析を行うこととした。

具体的には、改正高年齢者雇用安定法施行後の実態把握のため新たに企業調査（「高齢者の雇用・採用に関する調査」）を実施し、同調査データに基づき、企業の取組み（60歳以前の賃金制度・人事雇用管理、60歳以降の雇用管理、高齢者雇用対策、公的給付制度への対応）や企業属性が高齢者就業に与える影響について詳細な分析を行った。

また、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」と「中高年齢者縦断調査」の再分析を行うこ



とにより、高齢者の就業決定に関する詳細分析として、高齢者の就業形態(雇用者、自営等)の選択に関する職業経歴要因も含めた要因分析、高齢者の健康と就業決定の関係について分析を行った。

さらに、欧州諸国の近年の高齢者就業の現状と政策を概観し、日本への政策的インプリケーションを探ることとした。

以上を整理し、「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」(労働政策研究報告書 No.120、2010年)としてまとめた。同報告書では、分析結果に基づいて、高齢者雇用を促進するためには、①賃金・人事制度におけるある程度の年功的要素、モチベーション、生活安定、平等性への配慮、②戦力化のための能力開発の機会の提供、働き方への配慮、適切な評価、③60歳以前の職業キャリア、働き方の重要性を考慮した長期的視点に立った人材育成・管理・キャリア形成・生活設計、④定年制と継続雇用をセットにした雇用への影響、年金等公的給付の就業抑制効果の逡減、⑤肉体的および精神的な両面での健康、⑥継続雇用での賃金・処遇などの質的課題への対処、65歳以上の雇用への配慮、⑦欧州諸国の経験を踏まえた労働の能力と質の向上、労働政策と社会保障等を含めた総合的政策の推進、などが重要であることを指摘した。

## 第4節 今回の研究について

### 1. 研究計画について

今回の研究は、平成21～22年度の2年間でまとめた研究を行ってきた。

平成21年度は、平成20年度に行った企業に対する調査に続いて、高齢者個人に対する調査としてJILPT「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」を実施した。これは、企業側のみならず労働者側からみた高齢者雇用・就業の実態、さらに高齢者個人の意識や生活の状況について把握し、企業調査と合わせて高齢者就業の問題を多面的かつ実証的に分析できるようにするためである。研究会では調査票の設計等について議論を重ねた。(なお、同個人調査については、下記2.を参照)

平成22年度は、上記個人調査の集計および個票データ等を利用し、高齢者の就業意識・就業行動、就業および生活の実態およびその規定要因、就業と公的年金制度との関係等について詳細な分析を行った。

具体的には、まず、厚生年金等の公的年金の支給開始年齢引上げへの対応が喫緊の課題となっていることに鑑み、高齢者の生活を経済的に支える年金と雇用の接続の観点から問題点を提示し、その分析を行うこととした。分析の主な内容は、従来より就業を抑制する効果が懸念されてきた在職老齢年金について、制度改正後の影響の変化、高齢期の勤労収入の不足を補う年金繰上げ受給制度の利用実態とその効果、年金支給開始年齢引上げの高齢者の生計への具体的な影響と、これに対する法に基づく高年齢者雇用確保措置の機能(定

年引上げ・廃止の上乗せ効果の分析を含む）等である。

次に、高齢者雇用の継続には企業の具体的なマネジメントがどのように機能するかが重要であることから、個人調査により高齢者個人の意識・行動面の把握を行い、これと企業の雇用管理等との関係について分析した。分析の主な内容は、高齢者の60歳以降の継続雇用に当たり、高齢者の仕事満足度の規定要因と離職意向への影響、高齢期の教育訓練の勤労所得・労働供給に与える効果等である。

このほか、将来の雇用と年金との関係を考える観点から、厚生年金について財政的な検証のための各種シミュレーションを行った。さらに、今後の我が国の高齢者雇用・就業政策の方向性についての検討に資するため、国際的な比較検討の観点から最新の欧州諸国の高齢者の雇用・就業の状況を紹介した。

以上を整理し、本報告書「高齢者の就業実態に関する研究」(労働政策研究報告書 No.137)を取りまとめた次第である。

## 2. JILPT「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の概要

本調査は、高齢者の就業・不就業や生活の実態、就業や生活に関する意識を調査し、今後の高齢者に対する労働政策立案のための基礎資料を提供することを目的としている。

高齢者に係る同種の個人調査については、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」において平成16年まで実施されていたところであり、本調査を行うに当たっても一部参考とした。概要は以下の通りである。

- ① 調査対象： 全国の55～69歳の男女個人
- ② 標本数： 5,000 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： 2009年8月20日から9月15日。調査時点は2009年8月1日現在。
- ⑥ 有効回収数 3,602 有効回収率 72.0%
- ⑦ 回答者の属性

回答者の属性は、男性1,764人(55～59歳600人、60～64歳625人、65～69歳539人)、女性1,838人(55～59歳595人、60～64歳632人、65～69歳611人)で、住民基本台帳に基づく復元母集団ベースに復元した数値により分析を行った。

### ⑧ 主な質問事項

高齢者の就業の有無、就業者の状況(仕事の状況、仕事に関する意識、仕事の継続希望等)、不就業者の状況(不就業の理由、希望の仕事、求職活動の有無等)、55歳当時の状況、55歳以降現在までの状況(定年経験・定年前退職経験の有無や定年を含む退職後の状況等)、引退の時期等、社会貢献活動、年金等の受給状況、本人の属性、家族および

## 家計の状況

なお、本調査の結果については、「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（JILPT 調査シリーズ No.75、2010年7月）を参照されたい。

## 第5節 分析結果の主な政策的含意

高年齢者の雇用・就業については、いくつか大きな論点がある中で、本報告書では、特に65歳までの雇用確保と生活に焦点を当て、前述のJILPT個人調査「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」等を活用しながら、主な課題の分析を行った。

これらの分析によって、特に政策面に対する含意という意味で得られた主な成果は、概要以下の通りである。

### （1）60歳代前半の生活実態（雇用と年金の関係）…雇用確保の必要性、制度的な対応

最近の高年齢者雇用安定法の改正等により、高年齢者の雇用・就業は着実な進展をみせているところである。しかしながら、定年等を契機に就業から引退を余儀なくされる高年齢者も少なからず存在する。このような非就労の高年齢者のうちには、今後、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳代前半に年金を受給できずに生計が困難となる者が相当の割合で発生するおそれがある。

その対策としては、基礎年金部分の繰上げ受給制度の活用が考えられる。しかし、第1章において、現在繰上げ制度を利用している高年齢者の実態を分析してみると、相対的に貧困層の割合が高く、この手段が生計維持のために必ずしも有効とはいえないことが示唆された。

このため、就労確保の対策を進める必要がある。そこで、第2章において現行の高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置が高齢期の生計維持にどれだけ効果があるかを分析したところ、雇用確保措置がより普及して就業率が高まることで収入不足の高年齢者を減らす効果があり、さらに、雇用確保措置の中でも定年の引上げまたは廃止がより普及していけば一層効果的であることが分かった。

今後、公的年金の支給開始年齢が65歳になっていく中では、高年齢者の生計費という観点からみて、高年齢者の雇用を確保し、高年齢者が一定の勤労収入を得られるようにすることは極めて重要であり、高年齢者雇用確保措置の完全実施、さらにはその中でも定年の引上げ・廃止の拡大に向けた取組みが重要である。

### （2）企業の人事労務管理で配慮すべき点

① 高年齢者の雇用維持という観点からは、高齢期における仕事に関する満足度が影響しているものと考えられ、そうであれば人事労務管理面で一定の配慮が必要である。第3章

での分析によると、仕事満足度には仕事ぶりに対応してその賃金が見合っているかという自己認識が影響し、仕事の満足度が低くなると離職意向が高くなる関係にあることがわかった。このことは、継続雇用時の賃金について、定年退職前の賃金と比べて下落幅が大きすぎると、労働者の仕事満足度を低め、離職意向を高くすることを示唆している。労働者の定着性に配慮し、年金との関係や働きぶりに合わせて高齢者の賃金制度をいかに設定するかが重要な課題となろう。

- ② また、職業能力の開発が高齢期の雇用にどのように影響するかも人事労務管理上、重要な点である。第4章での分析の結果、学歴などの初期の人的資本の格差がその後の高齢期に至るまでの教育訓練機会の有無に影響して職業生涯を通じた人的資本の格差が拡大することが示唆された。つまり、学歴など入職初期の格差が55歳以降の教育訓練の機会にも影響し、55歳以降の教育訓練の受講は高齢期の給与所得に正の相関があることがわかった。こうした観点からも、入職初期からその後の長期の職業スパンに渡り、継続的に平等な教育訓練機会の提供による人的資本形成のための支援を行うことが人事労務管理上、重要であるといえよう。

## 第6節 各章の概要

本報告書の構成は、本章（序章）のほか、5つの章と補論から成り立つ。

まず、高齢期の生計を支える年金と雇用との接続の問題について、第1章および第2章で分析を取りまとめた。

次に、高齢者個人の就業に関する意識や行動およびこれに対応する企業マネジメントのあり方について、第3章および第4章で分析した。

このほか、雇用と年金の関係について巨視的な視点からの分析を第5章で行い、補論で最新の欧州諸国の動向を紹介した。

以下、各章の概要を述べる。

### 1. 「第1章 雇用と年金の接続—就業抑制と繰上げ受給に関する分析—」

雇用者としての職歴を経た人々の60歳代における所得確保の方法は2000年代に入り、雇用・年金制度の制度変更により大きく変貌した。その結果、社会保障給付（特別支給の老齢厚生年金）と組み合わせた60歳代前半の所得確保のパターンには主に以下の6つがある。

- ① 報酬比例部分
- ② 報酬比例部分 + 老齢基礎年金繰上げ受給（一部）：定額部分支給開始年齢から＋加給年金
- ③ 報酬比例部分 + 老齢基礎年金繰上げ受給（全部）：定額部分支給開始年齢から＋加給年金

- ④ 在職老齢年金 + 勤労所得（厚生年金保険の被保険者の場合）
- ⑤ 在職老齢年金 + 勤労所得 + 高年齢雇用継続給付（併給調整有、厚生年金保険の被保険者の場合）
- ⑥ 雇用保険基本手当（年金は全額支給停止）

このように 60 歳代の所得確保パターンは多様化し、雇用の制限・終了から年金への接続を如何に円滑に行い、安定した生計維持を図っていくかが大きな課題となっている。

本章の目的は、「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の個票データを利用し、第一に在職老齢年金制度の就業抑制効果についての分析、第二に老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給についての分析を行うことである。

60 歳代前半の高年齢者にとって、就労できない場合の所得確保が問題となってくるのは、基本的には 2013 年からである。現時点では、公的年金は定額部分の支給開始年齢が引き上げられているが、報酬比例部分はまだ受給可能であるため、就労できない場合の所得確保の問題はそれほど顕在化していない。しかし、基礎年金繰上げ制度をどのような人々が利用しているかを見ると、2013 年以降の高年齢者の所得確保に関する政策課題について、少しく類推することができるかもしれない。

在職老齢年金における一律 2 割支給停止の廃止や老齢基礎年金繰上げ受給は、いずれも比較的近年の制度変更であるため、これらの効果について定量的分析は、まだほとんど行われておらず、おそらく本章の分析は、これらの効果を実証的に確認する初期の試みであると考えられる。

本章の分析の結果、得られた新たな知見は以下の 3 つである。

第一に、在職老齢年金制度による就業抑制効果は（63 歳と 64 歳の一部の結果を除き）確認できなかった。

分析には Heckman モデルを用い、就業確率関数および市場賃金関数を推計した。推計対象は、55 歳当時、民間企業の雇用者であった男性 60-69 歳であり、就業確率関数については、偏微係数を示している。在職老齢年金の就業抑制効果は老齢厚生年金の受給資格の有無に基づき計測した。

その結果、1983 年や 2000 年のデータ分析で確認できた在職老齢年金の就業抑制効果が、今回は見られず、老齢厚生年金の受給資格が就業確率に及ぼす係数としてはマイナスであるが 10%水準でも有意とはならなかった。老齢厚生年金の受給資格があっても、60-69 歳の就業確率を下げるとは言えないことになる。ただし、厚生年金以外の非勤労収入については、依然として就業抑制効果が確認できた。以上の結果は、在職老齢年金制度の制度変更、すなわち一律 2 割カットの廃止や特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢引上げによる支給停止調整部分の縮小等の影響の可能性を示唆するものである。

第二に、老齢厚生年金受給資格者の中で基礎年金繰上げ制度を利用しているのは、定年等

を契機とする離職後に失業を経験した人々の可能性が大きいことである。すなわち自らの意思に反し勤労所得が途絶してしまい、雇用と年金の接続がうまく行かなかった人々である。

分析には多項ロジット・モデルを用いた。

基礎年金の繰上げ受給要因とされている流動性制約要因（手元資金の不足による要因）についてみると、55歳以降において定年等で離職した後に失業すると、繰上げ受給を選択する確率が10%高くなることがわかった。これは、55歳以降に雇用と年金の接続に失敗すると繰上げ受給を促進する可能性があるといえる。

一方、繰下げ受給を促進する要因としては定年経験が挙げられ、4%ほどその確率を上昇させた。定額部分支給開始年齢前離職、離職後失業、離職後非労働力となった場合には、いずれも3%から4%ほど繰下げ受給確率を下げる事が分かった。

第三に、基礎年金繰上げ制度を利用した人々の所得水準を推計してみた。厚生労働省公表の2006年の相対的貧困線（＝中位所得の50%）を2009年価格に変換して、相対的貧困を2009年7月現在の等価所得が月額10.8万円未満と定義することにより、相対的貧困率として推計した。それによると、基礎年金の繰上げ支給を受けた人の相対的貧困率は13%と高く、2013年以降の報酬比例部分の支給開始年齢引上げの埋め合わせとして、基礎年金繰上げ制度は必ずしも所得確保の万能薬とはならない可能性が示唆された。

この分析によると、繰上げ受給者の相対的貧困率は、明らかに繰下げ受給者あるいは繰上げ・繰下げのどちらも選択しなかった人々と比較して高かった。すなわち、繰下げ受給者の相対的貧困率は0%、繰上げ・繰下げのどちらも選択しなかった人々の相対的貧困率は4%であるのに対し、繰上げ受給者の相対的貧困率は13%であり、繰上げ・繰下げのどちらも選択しなかった人々に比べ、3倍程度高くなっている。

## 2. 「第2章 年金支給開始年齢引上げの下での生計と高年齢者雇用確保措置の機能」

厚生年金の支給開始年齢は、2013年度には、定額部分について65歳に引き上げられ、報酬比例部分についても引上げが始まり、2025年度には、原則として60代前半層の者には年金が全く支給されなくなる。こうしたことから、すべての企業において高年齢者の65歳までの確実な雇用確保措置が講じられることは、いよいよ時間的に切迫した要請となっている。

そこで、本章では、60代前半を中心に、高齢者の生計費の賄い方について、65歳年金支給開始となった場合の勤労収入の必要性や高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用（再雇用、勤務延長）または定年の廃止）の機能等の分析を行った。データは、「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の個票により、60代前半の高齢者の生計費、収入（勤労収入、年金、他の非勤労収入等）、資産（純貯蓄＝貯蓄－借入）等を求め、高年齢者雇用確保措置の該当状況、定年の状況等とのクロス集計や分布尺度による分析を行った。

まず、クロス集計の分析結果を見ると、厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても賄えないとする者が15%程度いることがわかった。

厚生年金が無ければ収入不足になるという者の収入不足額は平均 12 万円（月額）である。厚生年金が無くても収入不足とならない者と比べた場合、生計費にはあまり差がないが、年金収入が月額 7 万円多いにもかかわらず勤労収入が月額 16 万円も少ない。このように勤労収入が少ないことが、厚生年金がなければ生計費を賄えない主な原因となっている。

そして、勤労収入が少ない要因としては、まず就業率の低さがあげられる。収入不足の者の就業率は 32%、そうでない者の就業率は 75%と開きがある。

就業率の格差については、高年齢者雇用確保措置の実施状況の差によるものと考えられる。高年齢者雇用確保措置を受けた者の割合で比べると、収入不足の者では 27%であり、そうでない者の 44%よりかなり低い。また、継続雇用（再雇用、勤務延長）を希望したのに雇用されなかった、又は勤務先に継続雇用の制度がなかったという継続雇用希望の非実現率は、収入不足の者では 20%であり、そうでない者の 9%よりかなり高かった。就業率の低さについて、こうした高年齢者雇用確保措置の実施状況の差が影響していると考えられる。

さらに、収入不足の者については、就業していてもパート・アルバイトの比率が 46%と、そうでない者の 20%に比べて高い点があげられる。パート・アルバイトの者の平均勤労収入は約 14 万円で、そうでない者の約 27 万円に比べて大幅に低くなっている。

パート・アルバイト比率の格差には、定年の引上げ・廃止の実施状況の差が影響していることが考えられる。定年の引上げまたは定年の廃止の該当割合を見ると、収入不足の者ではわずか 3%であり、そうでない者の 20%よりはるかに低い。別の視点から、定年の引上げ等のない者のパート・アルバイト比率は 25%であるのに対し、定年の引上げ等のある者のパート・アルバイト比率は 11%と低い。

このように、高年齢者雇用確保措置があることやその内容が定年の引上げまたは定年の廃止であることは、60 代前半の高齢者の勤労収入を増加させる効果があり、その程度は、線形回帰分析により、年齢、性、学歴等の属性の影響度と比較してもかなり高いものであった。

ただし、以上のことは、厚生年金がなければ生計費を賄えないとする者について、あくまで平均で見たものであり、収入等にはばらつきがある。そこで、格差を測る分布尺度である準ジニ係数と準相対分散（準平方変動係数）に基づき、収入の格差と格差に対する勤労収入、厚生年金等の寄与度を計算した。

分析結果を見ると、年金が 65 歳支給開始となった場合、収入について格差拡大効果があるが、高年齢者雇用確保措置がより普及して就業率が高まれば、かなりの格差縮小効果があることがわかった。

収入格差（準相対分散）に対する厚生年金の寄与度を見ると、 $-0.023$  と負であり、年金が 65 歳支給開始となった場合にはこの負の寄与がなくなることから収入の格差が大きくなり、生計費を賄う上で収入不足の大きい者が生じる可能性が高くなる。これは収入と生計費との差（収入超過または収入不足）の格差についても同様で、年金が 65 歳支給開始となった場合には格差が拡大する。

このような収入の格差の拡大を抑えるためには、高齢者の就業促進等による勤労収入の格差の縮小が重要である。これについて、準相対分散に基づいて勤労収入の格差に対する就業状況の影響を見ると、高年齢者雇用確保措置の普及等により、仮に勤労収入の就業者・非就業者間の格差が高年齢者雇用確保措置を受けた者の就業者・非就業者間格差まで低下するとした場合に、収入の格差に対する影響を試算すると寄与度は $-0.048$ と格差縮小効果があり、年金が65歳支給開始となった場合の収入の格差拡大効果 $0.023$ を上回る。これは、すべての企業で希望者全員が65歳まで働けるという前提に基づく試算ではあるが、高年齢者雇用確保措置がより普及していけば、かなりの格差縮小効果があるといえる。これは、収入と生計費との差の格差について見ても同様である。

さらに、定年の引上げまたは廃止の普及により、仮にパート・アルバイトとそうでない者との勤労収入の格差が、定年の引上げ等の適用を受けている者における格差まで低下するとした場合に、収入の格差に対する影響を試算すると、収入の格差に対する寄与度は $-0.013$ であり、定年の引上げ等がより普及していけば格差が縮小する効果があるといえる。これは、収入と生計費との差の格差について見ても同様である。

以上のように、年金支給開始が65歳となった場合、収入が生計費を下回る高齢者が一定程度生ずることが危惧されるが、高年齢者雇用確保措置がより進展していくことで改善され得ることが予想される。さらに、高年齢者雇用確保措置の中でも定年の引上げまたは廃止がより普及していけばより効果的であると考えられる。

高年齢者雇用確保措置は、実施義務化年齢の段階的引上げ等を反映して、後の世代ほど普及してきているが、すべての企業において確実に65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、そうした取組みの一層の推進が求められる。

### 3. 「第3章 高齢者の仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響」

本章では、「高年齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを用いて、55～59歳、60～64歳、65～69歳の高齢雇用者を分析対象とし、高齢者における仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響に関する計量分析を行った。分析手順としては、まず、Maddalaモデルを用いて労働時間関数を推定し、次に労働時間関数から求められた労働時間の推定値を用いた順序ロジットモデルにより仕事満足度に関する分析を行い、さらに、離職意向に関するプロビット分析を行うこととした。

分析の結果、仕事満足度の決定要因については、どの年齢層においても、働きぶりや賃金の水準を比較すると、賃金が「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの仕事満足度が低くなり、このような主観的判断が仕事満足度に影響を与えるとはいえ、その影響は60歳代後半が最も大きいことが確認された。



次に、離職意向の主な要因については、以下のことが確認された。

- ① 50歳代後半、60歳代前半、60歳代後半において、いずれも仕事満足度が高くなるほど、雇用者の離職意向が低くなること。
- ② 働きぶりや賃金の水準を比較すると、各年齢層において、賃金が「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの離職意向が高くなること。
- ③ 教育水準が60歳代の雇用者の仕事満足度に与える影響は有意ではないが、50歳代後半において、中程度の学歴（高卒者）のグループに比べ、学歴が高いグループと学歴が低いグループにおいて、いずれも離職意向が高くなること。賃金と教育投資の回収の関係、メンタルヘルス面が関係していると考えられること。

これらの実証分析の結果は、以下のような政策含意を持つと考えられる。

- ① 50歳代後半、60歳代前半、60歳代後半の各年齢階層とも、仕事満足度が低くなると離職意向が高くなることが明確に確認できたため、高齢者雇用の促進には就業率を高めることのみならず、高齢者が就業する継続性（企業への定着性）も重視すべきことがわかる。このことは、企業において、仕事満足度を向上させる人事管理制度の構築や就労条件の改善などを工夫すべきことを示唆している。
- ② どの年齢階層においても、働きぶりや賃金の水準を比較すると、賃金が「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの仕事満足度が低くなる。また、仕事満足度および他の要因が一定であれば、賃金が「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの離職意向が高くなることが確認された。このことは、企業が高齢者を継続雇用する際に、賃金があまり大幅に下がりすぎると、雇用者の仕事満足度を低め、離職意向が高くなることを示唆している。仕事満足度の問題を考慮した上で、年金、働きぶりに合わせて高齢者の賃金制度を設定することは、企業の人事労務管理の重要な課題となっていることが窺われる。

なお、今後の課題として、企業側（労働需要）の情報を加えること、また仕事の量、職場の対人関係が仕事満足度に影響を与えるであろう可能性にも留意する必要があることを指摘したい。

#### 4. 「第4章 教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に与える影響」

本章では、教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に与える影響に関する実証分析を行った。教育訓練に着目する研究の主な意義としては、先行研究では、学歴、職種などの要因を人的資本の代理指標として用いた実証分析がほとんどであり、特に高齢者について教育訓練の影響に関する実証分析は十分に行われておらず、政策を立案する際に、教育訓練がどの程度高齢者の労働供給および給与所得に影響を与えるかを把握しておくことが重要である

と考えられることである。

本章の目的は、「高齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを活用し、計量分析を行って次の3つの課題を明らかにすることである、

- ① どのような要因が労働者が教育訓練を受けることに影響を与えるのか。具体的には「他の条件が一定であれば、一般的人的資本が多いほど、55歳以後に教育訓練を受ける可能性が高くなること」の検証（課題1）
- ② 教育訓練がどの程度高齢者の給与所得に影響を与えるのか。具体的には、「60歳代の高齢者において、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けなかった者に比べ、55歳以後に教育訓練を受けた者の方が、給与所得が高くなること」の検証（課題2）
- ③ 教育訓練が高齢者の労働供給を促進するのか。具体的には、「60歳代の高齢者において、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けなかった者に比べ、55歳以後に教育訓練を受けた者の方が、就業者になる可能性が高くなること」の検証（課題3）

分析手順としては、第一に、プロビットモデルを用いて教育訓練を受ける確率に関する分析を行い、課題1を検討した。第二に、ヘックマンの二段階推定法を用いて高齢者の所得関数を推定し、教育訓練が給与所得に与える影響を明らかにした上で、課題2を検討した。第三に、プロビットモデルおよび多項ロジットを用いて高齢者の就業決定および就業形態の選択に関する分析を行い、教育訓練がどの程度高齢者の労働供給に影響を与えるか（課題3）について検討した。

実証分析から得られた主な知見は、以下の通りである。

第一に、労働者が持つ一般的人的資本（学歴）が多くなるほど、55歳以後に教育訓練を受ける可能性が高くなる。長期的職業キャリアの形成からみると、職業キャリアの初期における人的資本の格差は、その後の教育訓練への投資の差異を通じて高齢期に拡大する可能性が存在する。

教育水準の影響について、高卒者をベースに比べると、中卒者の場合、教育訓練を受ける確率が3~4%低く、一方、短大・高専卒者、大学・大学院卒者は教育訓練を受ける確率はそれぞれ4.6%、5.4%高かった。

また、職種の影響については、事務職に比べ、専門・技術職者の場合、55歳以後に教育訓練を受ける可能性が5.7%高かった。

第二に、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けたことは60歳代の高齢者の給与所得を高める効果を持つことが確認された。

教育訓練の影響について、55歳以上の教育訓練経験の所得関数における係数の推定値は+0.209~0.219でその有意水準が1%であった。「他の条件が一定であれば、60歳代の給与所得は55歳以後に教育訓練を受けたグループの方が教育訓練を受けなかったグループより高

くなる」という課題2が検証されている。

学歴の影響については、他の条件が一定であれば、高卒者に比べ、大学・大学院卒の者の60歳代の給与所得が約20%高かった。一般的人的資本が多くなるほど高齢期の給与所得が高くなることが示され、人的資本理論とも整合している。

職種の影響については、給与所得は、専門・技術職、管理職の方が事務職より高い傾向にあった。また、他の条件が一定であれば、55歳以後職種変更をしなかった者に比べ、職種変更をした者は、高齢期（60歳代）の給与所得が15.6～17.0%低くなることが示された。職種が広義の人的資本の一種であり、職種変更することは人的資本を損失することになるため、高齢期の給与所得が低くなると考えられる。

第三に、55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢者の就業決定および就業形態の選択に与える影響は、統計的に有意ではないが、教育訓練は高齢期就業確率にプラスの影響を与えることがわかった。

55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢期就業確率に与える影響は、統計的に有意ではないが、その教育訓練を受けたダミー変数の推定値が正の値となっている。55歳以後に教育訓練を受けたことは高齢者の就業にプラスの影響を与える可能性があることを推定できる。ただし、高齢期就業確率に与える影響が確定的ではない理由については、サンプル数が少ないこと、55歳以前の企業教育訓練や自己啓発などを含めた教育訓練の長期的効果を考察できなかったことに留意する必要がある。

学歴の就業確率への影響については、高卒者に比べ、短大・高専卒の者の場合、就業する可能性が14.4%高かったが、大学・大学院ダミーの推定値は統計的に有意ではなかった。より多くの一般的人的資本を持つ大学・大学院卒の労働者については、高齢期に就業者になる可能性は必ずしも高いとはいえない。この理由については、高学歴の者が働く市場賃金は一般に高い中で、定年退職を経た高年齢者の市場賃金は一般に低下する程度が顕著であること、また年金等が高くなることから、これらの高学歴の者の留保賃金が相対的に高くなること等が考えられる。

定年制度の就業確率への影響については、定年を経験しなかった者に比べ、定年を経験した者の場合、高齢期就業確率が11.1%低くなる。定年を経験することが高齢者の労働供給を低める効果を持つことを窺わせる。

以上の分析結果により、55歳以後に教育訓練を受けたことが60歳代の高齢者の給与所得を高める効果を持つことが確認された。また、統計的に有意ではないが、教育訓練は高齢者の就業確率にプラスの影響を与える可能性があることが窺えた。さらに、定年退職後の高齢者の賃金水準が大幅低下する問題に対応するため、また高齢者の就業を促進するため、中高年齢者向けの教育投資政策（例えば、公的職業訓練や企業内における職業訓練など）は一定の

効果があることが示唆された。

## 5. 「第5章 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」から見た公的年金制度」

本章では、「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」を用いて、公的年金制度、特に厚生年金保険について高齢者の就業・生活と絡めて財政面の検討を加えた。

シミュレーションの意図するところは、次の3点である。

- ① 保険数理的保守主義(actuarial conservatism)に基づき、平成21年財政検証「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」（厚生労働省）のうち、厚生年金について労働力関連の仮定を検証すること。

財政検証では、利回りの高さ等の仮定の問題もあるが、検証の根本の仮定である労働力率等の仮定を検証してみる。財政検証の過程においては、日本経済がかなりの成長を見せないと難しいであろう程度の雇用水準が仮定されていると思われるので、この労働力の仮定の検討を保険数理的保守主義の立場から試みる。

- ② 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の項目のうち、老後の望ましい公的年金受給額に基づいた年金費用と財政収支のシミュレーションを行うこと。

同調査では高齢期の生活水準とそれを支える年金の割合について尋ねており、このデータを用いて、望ましい年金額の実行可能性を検討する。仮に人々の設定する理想の年金額を実現したらどうなるのかを検証する。

- ③ 年金給付のスリム化とその効果

アンケート調査の結果では、相当程度に高い水準の年金給付を回答者が願望として持っている。高齢期になると、病気や介護に対する不安、経済の先行きに対する漠然とした不安もあり、これは多くの者の貯蓄動機にも現れている。特に漠然とした将来に対する不安が予備的貯蓄の原因となっている。そこで、現金給付である年金をスリム化し、医療・介護等の現物給付を重点化すると、いくら資金が現物給付化できるのかということシミュレーションしてみた。これによって年金財政をスリム化するとともに、予備的貯蓄を減少させて消費等を喚起し、経済面での効用も考えられるからである。

なお、具体的には、いずれのシミュレーションも、年金の財政検証用のプログラムおよびデータを利用している。シミュレーションの詳しい結果は本文をご覧頂きたい。概要は以下の通りである。

第一に、財政検証の仮定の検証について、財政検証で用いた労働力、労働力率、就業率の諸前提を、保険数理的保守主義の立場から緩めて計算することとし、現状のまま推移した場合と財政検証で仮定した場合の中間の労働力率を想定してシミュレーションを行うこととした。推計期間は2005年から2105年で、その他の仮定は、出生率・死亡率ともに中位、経済的仮定の中位を使用した。

その結果、財政検証では 2105 年時点の「積立度合」（前年度末積立金の当年度の支出合計に対する倍率のこと）が 1 を下回らないように設定されていたが、シミュレーションでは、1 を下回ることとなった。

第二に、望ましい老後生計費とそのうち公的年金の占める割合（有配偶、単身、離別・死別世帯）についてシミュレーションを行った。「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」から、有配偶者世帯の場合、1 か月あたりの望ましい生活費の平均は 273,531 円であり、1 か月あたりの生活費に公的年金の占める望ましい割合は平均で 71.1%であった。また、単身世帯（離別・死別世帯）の場合は、1 か月あたりの望ましい生活費の平均は 202,595 円で、1 か月あたりの生活費に公的年金の占める望ましい割合の平均は平均 66.9%であった。

これと実際の年金受給額を比較し、世帯属性毎の年金不足分を考慮して推計を行った。収支を改善して 2105 年の「積立度合」を 1 以上にするためには、保険料率を 35%程度に引き上げる必要があることが示された。

第三に、年金給付自体のスリム化の方法として、給付算出の場において、アメリカのバンドポイント方式とカナダのクローバック方式の検討を試みた。どちらの制度も従前所得の保障機能を年金制度に持ち込んでいるが、同時に、所得の再分配機能を強める機能がある。

アメリカの方式およびカナダの方式を我が国に適合するように調整し、それぞれ 3 パターンを想定してシミュレーションを行った。その結果、どの程度の給付が抑制されるであろうかを見ると、アメリカ方式については、3 パターンのどれもほぼ同じで、平均すれば、年当たり 5 兆円の抑制効果があった。一方、カナダ方式ではそれぞれのパターンごとに約 6 兆円、約 8 兆円、約 11 兆円の抑制効果があった。カナダ方式の後 2 者を取れば、現在の介護費用をほぼ賄えることが示された。

## 6. 「補論 日本の高齢者雇用就業政策の課題 — 70 歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現 —」

改正高年齢者雇用安定法の施行後、高齢者の継続雇用は着実に進展しているが、高齢化の一層の進展の中で、公的年金の定額部分の支給開始が 65 歳となる 2013 年度が間近に迫っているなど、さらに一層の対応が求められている。本章では、こうした状況を踏まえ、欧州諸国での高齢者雇用・就業対策の進展等も勘案して、筆者なりに、我が国の高齢者雇用・就業政策の目指すべき方向性について一考察を加えたものである。後者の考察については、本文を直接、参照していただくことにして、ここでは、欧州を中心とした諸外国の動向について、簡単に触れておきたい。

欧米諸外国の動向については、募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流にな

っている。英米法系諸国のうちアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドでは、全ての年齢での定年制が禁止されている。EU 諸国では、2000 年 11 月の「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する EU 理事会指令」を受け、全加盟国で、年齢差別禁止法制を制定した。定年年齢については、67 歳前の定年を禁止するスウェーデン、公的年金支給開始年齢以前の定年制を禁止する諸国、最低定年年齢を規定していない諸国に分かれている。さらに、英国では、現在 65 歳の標準退職年齢（使用者の立証なしに強制退職させられる規定年齢）を 2011 年 4 月以降、原則として廃止する方針を示している。廃止の理由として、高齢化による生産年齢人口の相対的な減少、引退後の生活に十分な収入を確保していない人々が多いこと、高齢者の健康の維持や社会的な有益性などを挙げている。

公的年金の支給開始年齢の引上げについては、将来的にドイツ 67 歳、英国 68 歳、デンマーク 67 歳など EU 加盟国の多くで標準的年金支給開始年齢を 67 歳ないし 68 歳へと引き上げ、又はその本格的な検討をする国が増えている。

高齢者の具体的な就業促進については、EU では、2001 年 3 月のストックホルム欧州サミットで高齢者（55～64 歳）の EU 平均就業率を 2010 年までに 50%に引き上げる目標設定を行った。実際、2000 年以降、高齢者就業率の増加幅が増し、2008 年まではほぼ順調に推移していた。しかし、リーマン・ショック（2008 年秋）以降は世界的な経済危機の影響で、多くの国で低下あるいは横ばいとなっている。

日本との比較では、日本と西欧諸国のサポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を見ると、例えば、2020 年推計の日本では、勤労者世代を 20 歳から 70 歳までとしても、勤労者 2.83 人で 1 人の高齢者（70 歳以上）を支えなければならない。これは、同年の西欧諸国平均で、勤労者世代を 20 歳から 65 歳までとした 2.78 人とほぼ同じであり、日本の方が 5 歳長く働いてちょうど西欧諸国とつりあう状況である。

## 第 7 節 今後の課題

本研究は 65 歳現役雇用を実現するために、経済社会が満たすべき条件を明らかにすることを目的としている。我が国には、働く意思と能力がある高齢者がたくさんいる。しかし、現在の経済社会の雇用の仕組みは、それを十分に活かす内容となっていない。本研究では、雇用の仕組みをどのように変えていくべきか、その条件を明らかにすべく研究を行った。

なお、65 歳までの雇用確保の仕方として、現在のところは継続雇用によるものが主体となっている。現状では、これはやむを得ないかもしれない。しかし、本研究の研究対象を超えるが、将来的には、年金の支給開始年齢が最終的に 65 歳になったとき、定年も 65 歳に合わせないと、社会の仕組みとしては整合性を欠くかもしれない。

さらに、日本人の高齢者は健康で長生きである。65 歳の先を考えると、まだ長い平均余命

がある。完全に引退してしまうには、早すぎるかもしれない。なぜなら、我が国の高齢者は、ほかの先進国と比べて、年をとってからの就労意欲が著しく高いからである。これはぜひ活かすべきである。働く意思と仕事の能力がある人は、年齢に関係なく、いつまでもその能力を発揮することができるような社会、つまり生涯現役社会を実現していくことが必要になってくるかもしれない。

これらの課題は、今から各企業の労使に取り組んで行って欲しい重要な課題である。我々としても、今後の研究課題として取り組んでいきたい。

## 第1章 雇用と年金の接続—就業抑制と繰上げ受給に関する分析—

### 第1節 はじめに

雇用者としての職歴を経た人々の60歳代における所得確保の方法は2000年代に入り、雇用・年金制度の変化により大きく変貌した。この制度変化としては主に5点が挙げられる。第一に、1994年の年金制度改正により、特別支給の老齢厚生年金の定額部分（1階部分）の支給開始年齢は2001年から2013年にかけて段階的に65歳まで引き上げられることになった。第二に、それと同時に老齢厚生年金受給資格者に対する基礎年金繰上げ制度が導入された。第三に、2000年の年金制度改正により、特別支給の老齢厚生年金のうち報酬比例部分（2階部分）の支給開始年齢が2013年から2025年にかけて段階的に65歳に引き上げられることになった。また60歳台後半の在職老齢年金制度も導入（2002年施行）された。第四に、これと対応し、2004年の高年齢者雇用安定法改正は、2006年4月以降、65歳未満の定年の定めをしている企業は年金受給開始年齢までの高年齢者に雇用確保措置を講じることが義務付けた。さらに2004年の年金制度改正により、2005年から60歳台前半の在職老齢年金制度において一律2割の支給停止部分を2005年4月から廃止し、就業に対する抑制要因の一つを取り除いた。

本章の目的は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、中央調査社を通じて2009年に実施した高年齢者に対する調査の個票データを利用し、2つの問いに答えるものである。第一は、在職老齢年金制度の就業抑制効果についてである。第二は、老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給についてである。60歳台前半の高年齢者にとって、就労できない場合の所得確保が問題となるのは2013年からである。現時点では、定額部分については支給開始年齢が引き上げられているが、報酬比例部分については受給可能であるため、就労できない場合の所得確保の問題、すなわち年金と雇用の接続の課題はそれほど顕在化していない。基礎年金繰上げ制度をどのような人々が利用しているかを知ることによって、2013年以降の所得確保に関する課題について知見を得ることが期待できる。

しかし、老齢厚生年金における一律2割の支給停止廃止や老齢基礎年金繰上げ受給は、いずれも比較的近年の制度変更であるため、これらの効果について定量的分析は筆者が知る限り、まだほとんど行われていない。おそらく本章の分析は、これらの効果を実証的に確認する初期の試みであると考えられる。

本章の分析の結果、得られた新たな知見は3つある。第一に、在職老齢年金制度による就業抑制効果は（63歳と64歳の一部の結果を除き）確認できない。第二に老齢厚生年金受給資格者の中で基礎年金繰上げ制度を利用しているのは、定年等を契機とする離職後に失業を経験した人々である。すなわち自らの意思に反し勤労所得が途絶してしまい、雇用と年金の接続がうまく行かなかった人々である。第三に基礎年金繰上げ制度を利用した人々の相対的



貧困率は13%と高く、2013年以降の報酬比例部分の支給開始年齢引き上げの埋め合わせとして、基礎年金繰上げ制度は必ずしも所得確保の万能薬とはならない可能性が示唆された。

## 第2節 年金の就業抑制および繰上げ受給をめぐる議論

### 1. 年金の就業抑制をめぐる議論

周知の通り1965年まで厚生老齢年金は退職が受給要件となっていたため、給付水準の低い年金を就労所得で埋め合わせることができず、低所得層に留まる高齢者が多数いた。こうした「退職年金」であった厚生老齢年金制度に「老齢年金」的性格を導入し、年金給付水準の低い高齢者に就労所得による埋め合わせができるよう工夫されたのが1965年の在職老齢年金制度（高在老）である<sup>1</sup>。

在職老齢年金制度は、以後40年間にわたり、受給権発生の上限引き上げを通じた支給要件緩和と、支給停止方法の改善などの改革が繰り返されていく<sup>2</sup>。また、65歳以上を対象とする在職老齢年金（高在老）は1985年にいったん廃止されるが2002年に復活する。

この在職老齢年金制度は、定年制とともに賃金額に応じて年金給付が就業中は全額もしくは一部停止されることによる労働供給側の就業抑制効果が指摘されており、これまで数多くの研究（Amemiya & Shimono 1989、清家 1993、清家・山田 1996、安部 1998、小川 1998a, 1998b、岩本 2000、大石・小塩 2000、三谷 2001、樋口・山本 2002、大竹・山鹿 2003、清家・山田 2004、石井・黒澤 2009など）で検証されてきた。また労働需要側にとっては、この在職老齢年金制度は一種の賃金補助金として機能しており、低賃金雇用を促すこと（橘木・下野 1989）、賃金上昇による労働供給増加より賃金補助金としての在職老齢年金増大による労働需要増加の影響の方が大きいこと（小川 1998b）、在職老齢年金により若年者との雇用代替が起きている可能性（金子 1997）なども指摘されている。

在職老齢年金制度の「改革」に関する近年の評価は以下の通りである。1989年改正については、安部（1998）、岩本（2000）、三谷（2001）は就業抑制に対する改善効果はなかったと結論付けている。ただし、大竹・山鹿（2003）は支給停止前の本来の厚生年金額が少ないグループについては、1989、1994年改正が就業抑制効果を和らげたことを検証している。樋口・山本（2002）と三谷（2001）も、1994年改正により就業率上昇効果があったことを確認している。しかし一方で樋口・山本（2002）は就業抑制効果が依然として残っている<sup>3</sup>こと、また清家・山田（2004）も1994年改正後も8-12万円の勤労収入層にモードがあり雇用慣行とし

<sup>1</sup> 1990年代に入ってからこの傾向は変わらず、低賃金階層では年金額（在職老齢年金制度による減額前）の低さを勤労所得で補っている。とはいえ、減額前厚生年金額は賃金階層に対してU字型となっており、高賃金階層では年金額（減額前）も勤労所得額も高くなっている（浜田 1999, p.）。

<sup>2</sup> 在職老齢年金制度の変更については厚生省（1998a）がまとまっております参考になる。

<sup>3</sup> ただし、小川（1998a, 1998b）と同様、樋口・山本（2002）では在職老齢年金制度や高年齢雇用継続給付が「雇用補助金」として労働供給を促進する側面についても指摘している。浜田（2010）も2008年の独立行政法人労働政策・研修機構の企業データを用い、同様の側面が最近でも確認できることを指摘している。

て改正前の影響が残っている可能性を指摘している。2000年改正による65-69歳への在職老齢年金制度の再導入の評価については、石井・黒澤（2009）が試みているが、利用した「高年齢者就業実態調査（2004年）」の調査票設計上の問題<sup>4</sup>もあり統計的に有意な結果が得られていない。2001年から始まった特別支給の老齢厚生年金の定額部分支給開始年齢引き上げについては、菅・清家（2003）や石井・黒澤（2009）が制度変更の結果、有意に労働供給を増やしているとの結果を得ている。

## 2. 繰上げ受給をめぐる議論

翻って、我が国における公的年金の繰り上げ・繰り下げ受給に関する先行研究はほとんどない。国民年金の未納問題を扱った論文が比較的多くあるのと比べれば対照的である。

そうした数少ない公的年金の繰り上げ・繰り下げ受給要因についての分析として、まず厚生省（1998b）『国民年金被保険者実態調査（平成8年）』が挙げられる。この統計では繰り上げ受給希望者にその理由を尋ねており、55-59歳では「長生きできると思っていないから（41%）」、「早く生活費の足しにしたいから（33%）」という理由でほぼ7割を占める。また1割強の人が「自分で自由に使える小遣いがほしいから」という理由を挙げている。予測寿命が短い人ほど、また所得が不十分であるほど早く年金受給を選択するので「逆選択」と「流動性制約」が繰り上げ受給の二大要因となっているものと理解される。

駒村（2007）では、都道府県別データを用い、女性については平均寿命が繰り上げ受給に有意に負の影響を与えること、また男性では自営業率と高齢者のみ世帯率が繰り上げ受給に有意に負の影響を与えることを指摘し、それぞれ逆選択と流動性制約の存在を指摘した。さらに駒村（2009）では、独自のインターネット調査を用い、逆選択要因が繰り上げ受給に与えていること、流動性制約要因についても一部、繰り上げ受給に影響を与えていることを確認している。さらに近視眼的要因も繰り上げ受給に影響を与えていることを示した。

## 第3節 60歳からの所得確保の方法

### 1. 60歳代前半の所得確保の方法

上述した2000年代に入ってから制度変更により社会保障給付（特別支給の老齢厚生年金）と組み合わせた60歳代前半の所得確保のパターンは主に以下の6つがある<sup>5</sup>。

①報酬比例部分（就労者でも短時間労働者など厚生年金の被保険者とならなければ全額支

---

<sup>4</sup> 「高年齢者就業実態調査（2004年）」では質問票の内容が簡素化されたため、在職老齢年金額を把握できなくなった。

<sup>5</sup> これ以外に、厚生年金の長期加入者というパターンもある。具体的には厚生年金の被保険者期間（15-65歳未満）が44年以上の場合、長期加入者となり満額支給される。なお被保険者資格の喪失が要件であるため、在職老齢はない。

給)

- ②報酬比例部分 + 老齢基礎年金繰上げ受給（一部）：定額部分支給開始年齢から + 加給年金
- ③報酬比例部分 + 老齢基礎年金繰上げ受給（全部）：定額部分支給開始年齢から + 加給年金
- ④在職老齢年金 + 勤労所得（厚生年金保険の被保険者の場合）
  - ・ 一部繰上げの場合：報酬比例部分 + 定額部分調整額対象<sup>6</sup>。繰上げた老齢基礎年金については全額支給。
  - ・ 全部繰上げの場合：報酬比例部分 + 経過的加算相当額対象<sup>7</sup>。繰上げた老齢基礎年金については全額支給。
- ⑤在職老齢年金 + 勤労所得 + 高年齢雇用継続給付（併給調整有、厚生年金保険の被保険者の場合）
- ⑥雇用保険基本手当（年金は全額支給停止）

このように 2000 年代に入り 60 歳代における雇用所得と社会保障給付の組み合わせが複雑になったこと、変数の入手可能性を考慮したこと、および先行研究との比較を行うためもあり、本章では、在職老齢年金制度の就業抑制効果については老齢厚生年金の受給資格の有無に基づき計測する。

## 2. 厚生年金の繰上げ受給の実態

厚生年金における基礎年金の繰上げ実態について調査実施の 2009 年 8 月 1 日直前の状況を厚生労働省（2009a）『事業月報』から確認しよう。2009 年 7 月末現在の厚生年金老齢給付の受給者数は 2,226 万人で、うち退職者は 9 割、在職者は 1 割を占める。また、新法厚年分 1,941 万人のうち、特別支給の老齢厚生年金の定額部分（以下「定額部分」）も老齢基礎年金も受給していない「基礎および定額なし」は 205 万人で、定額部分または老齢基礎年金を受給している「基礎または定額あり」は 1,735 万人である。「基礎または定額あり」のうち、定額部分を支給停止とし（昭和 16 年 4 月 1 日以前生は「報酬比例部分」も支給停止）老齢基礎年金を繰り上げる「基礎全部繰上げ」は 86 万人で、定額部分と老齢基礎年金を一体的に繰り上げる「基礎一部繰上げ」は 28 万人となっている。

本章のデータでは、厚生老齢年金の受給資格をもつ男性 60-69 歳（2009 年時点）で繰上げ受給の選択者は約 2 割存在している。

---

<sup>6</sup> たとえば昭和 18 年 4 月 2 日から昭和 20 年 4 月 1 日生まれの男性の場合、報酬比例部分は 60 歳から支給され、定額部分は 62 歳から支給される。60 歳から 62 歳未満の間は報酬比例部分のみとなる。この期間を埋めるため定額部分の 62 歳から 65 歳未満の 3 年間分を例えば 60 歳から 65 歳未満の 5 年間に平均して受給する場合、これを「定額繰上げ調整額」と言う。

<sup>7</sup> 定額部分と厚生年金期間にかかる老齢基礎年金との差額のことを「経過的加算額」と言う。

## 第4節 使用データおよび変数

### 1. サブ・サンプルの設計

本章の分析では、在職老齢年金制度の効果分析と繰り上げ受給の要因分析という2つの研究目的に応じ、以下2つのサブ・サンプルを用い分析する。

- ①55歳当時雇用者（民間）・男性・60-69歳：就業決定・賃金関数の推定に使用
- ②上記限定×老齢厚生年金の受給資格者：老齢厚生年金受給資格者の老齢基礎年金の繰上げ・繰下げ受給決定要因の推定に使用。

第一は55歳当時に民間企業の雇用者であり、現在60-69歳の男性である。厚生年金保険に加入していた可能性の高いグループである。この第一のサブ・サンプルは、在職老齢年金制度が就業決定に及ぼす影響を評価するために使用される。また賃金関数の推定にも用いる。第二は、第一のサブ・サンプルの部分集合であり、第一のサブ・サンプルに老齢厚生年金の受給資格がある、という限定を加えている。この第二のサブ・サンプルは、老齢厚生年金受給資格者の老齢基礎年金部分の繰上げあるいは繰り下げ受給の要因分析に用いられる。

### 2. 使用変数・推計方法

第一の在職老齢年金制度の分析に用いられる被説明変数は2009年7月現在、収入になる仕事をしているかどうかであり、仕事をしていない場合を0、仕事をしている場合を1とおく2値変数である。第二の繰り上げ受給の要因分析に用いられる被説明変数は、公的年金受給の繰り上げ(1)、繰り下げ(2)、どちらも選択していない(0)という3値のカテゴリー変数である。

説明変数およびその説明については第1-4-1表に示してある。「年齢」から「厚生年金以外の非勤労所得」は、留保賃金あるいは市場賃金に影響を与える変数であり、第一の在職老齢年金制度の分析に用いられる。なお「勤続年数」、「55歳当時雇われていた会社に勤務」および「定年（あるいは定年前）職種と同じ」の3変数は市場賃金のみに関係する。また「厚生年金の受給資格」と「厚生年金以外の非勤労収入」は留保賃金のみに関係し、いずれも留保賃金を上昇させる要因として考えられる。

本章の分析において最も重要な説明変数が、この「厚生年金の受給資格」である。厚生年金給付実額ではなく、受給資格としたのは、年金給付実額を説明変数とした場合の同時決定バイアスを回避するためである<sup>8</sup>。すなわち在職老齢年金制度では、年金受給資格を得た雇用

<sup>8</sup> この問題を回避するため「本来年金額」を使用する方法もある。しかし、今回の調査では第1-4-1表で示す説明変数すべてに完全回答しているサンプル中、「本来年金額」を計算するための質問項目が欠損値となっているサンプルはさらに4割存在するため、「本来年金額」を算出して推計に用いることが実質的に難しい。

者が引き続き厚生年金被保険者として勤労所得を得ると、年金と勤労所得の合計額に応じて年金額が減額される。すると年金給付実額は個人の就業決定と独立に決まる外生変数ではなく就業選択の結果として決まる内生変数の性格を持つことになる（清家・山田 2004）。そのため先行研究に倣い、就業決定とは無関係に決まる受給資格変数を就業抑制効果の分析に用いる。

第 1-4-1 表：説明変数一覧

変数名	説明
年齢	現在（調査時点：2009年8月1日）における年齢。
健康不良	ふだんの健康状態が「あまり良くない」、「良くない」。
東京居住ダミー	現在の居住地が東京都。
高校・短大卒/大卒・院卒	最終学歴。中学卒を基準とするダミー変数。
勤続年数	現在の仕事の勤続年数。
定年退職経験	55歳以降現在までに定年経験したことがある場合を1とおくダミー変数。
早期退職優遇措置経験	55歳当時に雇われていた会社を早期退職優遇制度を活用して定年前退職した場合を1とおくダミー変数。
55歳当時の企業規模	55歳当時に雇用されていた企業規模。100人以上1000人未満規模企業を基準とするダミー変数。
55歳当時の職種	55歳当時に雇用されていた企業における職種。生産工程・労務職を基準とするダミー変数。
55歳当時雇われていた会社に勤務	現在の会社が55歳当時雇われていた会社と同じ場合を1とおくダミー変数。
定年（あるいは定年前）職種と同じ	現在の職種が定年（あるいは定年前）職種と同じ場合を1とおくダミー変数。
厚生年金の受給資格	老齢厚生年金の受給資格がある場合（全額支給停止されている場合も含む）を1とおくダミー変数。
厚生年金以外の非勤労収入（万円）	企業独自の退職年金、国民年金基金、個人年金、その他（労災補償年金など）の合計額。
定額部分支給開始年齢前離職	老齢厚生年金（特別支給）の定額部分の支給開始年齢以前に離職（55歳以降）した場合を1とおくダミー変数。
離職後失業	離職（55歳以降）直後に失業して仕事を探していた場合を1とおくダミー変数。
離職後非労働力	離職（55歳以降）直後に仕事や求職活動はしていなかった場合を1とおくダミー変数。
年金額予想	予想される将来の公的年金給付額（満額受給の場合）の上昇・下落率（%）
収入計画有	公的年金等を含め15年先以上の収入計画を立てている場合を1とおくダミー変数。

第二の繰り上げ受給の要因分析に用いられる説明変数は「年齢」や「定年退職経験」以外に、「定額部分支給開始年齢前離職」から「収入計画有」までの5つの説明変数である。「定額部分支給開始年齢前離職」、「離職後失業」、「離職後非労働力」はいずれも流動性制約の代理変数として設定した。また、「年金額の予想」は時間割引率、「収入計画有<sup>9</sup>」は予測寿命（逆選択要因）の代理変数として各々設定した。

第一の在職老齢年金制度の分析に用いられたサブ・サンプルおよび第二の繰り上げ受給の要因分析に用いられたサブ・サンプルの記述統計は、各々第 1-4-2 表と第 1-4-3 表に示

<sup>9</sup> 駒村（2009）が用いた調査では予測寿命を直接尋ねていた。しかし、本調査ではこうした設問項目にたいする調査対象者の心理的抵抗を勘案し、予測寿命を直接尋ねる項目は見送られることになった。

されている。

第1-4-2表：記述統計表（55歳当時雇用者（民間）男性60-69歳）

	60-64歳				65-69歳			
	非就労		就労		非就労		就労	
	Mean	[Std. dev.]	Mean	[Std. dev.]	Mean	[Std. dev.]	Mean	[Std. dev.]
年齢	62.033	[1.432]	61.736	[1.365]	67.069	[1.401]	66.717	[1.342]
健康不良	0.317	[0.467]	0.253	[0.435]	0.329	[0.471]	0.283	[0.452]
東京居住ダミー	0.067	[0.250]	0.057	[0.233]	0.074	[0.262]	0.090	[0.287]
高校・短大卒	0.508	[0.502]	0.502	[0.501]	0.435	[0.497]	0.462	[0.500]
大卒・院卒	0.250	[0.435]	0.230	[0.422]	0.231	[0.423]	0.186	[0.391]
勤続年数			19.789	[16.65]			13.531	[14.57]
定年退職経験	0.700	[0.460]	0.521	[0.501]	0.750	[0.434]	0.621	[0.487]
早期退職優遇措置経験	0.058	[0.235]	0.034	[0.183]	0.051	[0.220]	0.021	[0.143]
55歳当時の企業規模(1000人以上)	0.333	[0.473]	0.203	[0.403]	0.361	[0.481]	0.297	[0.458]
55歳当時の企業規模(100人未満)	0.358	[0.482]	0.444	[0.498]	0.343	[0.476]	0.414	[0.494]
55歳当時の職種(管理)	0.233	[0.425]	0.172	[0.378]	0.241	[0.429]	0.193	[0.396]
55歳当時の職種(専門)	0.217	[0.414]	0.268	[0.444]	0.250	[0.434]	0.290	[0.455]
55歳当時の職種(事務)	0.067	[0.250]	0.054	[0.226]	0.060	[0.238]	0.055	[0.229]
55歳当時の職種(販売)	0.058	[0.235]	0.115	[0.320]	0.106	[0.309]	0.076	[0.266]
55歳当時の職種(サービス)	0.083	[0.278]	0.080	[0.273]	0.042	[0.200]	0.076	[0.266]
56歳当時の職種(保安)	0.000	[0.000]	0.027	[0.162]	0.019	[0.135]	0.021	[0.143]
56歳当時の職種(農林漁業)	0.000	[0.000]	0.004	[0.062]	0.009	[0.096]	0.014	[0.117]
55歳当時の職種(運輸通信)	0.150	[0.359]	0.126	[0.333]	0.056	[0.230]	0.090	[0.287]
55歳当時雇われていた会社に勤務 定年(あるいは定年前)職種と同じ			0.517	[0.501]			0.248	[0.434]
厚生年金の受給資格	0.808	[0.395]	0.762	[0.426]	0.884	[0.321]	0.876	[0.331]
厚生年金以外の非勤労収入(万円)	3.992	[6.830]	2.965	[6.097]	6.779	[9.541]	4.061	[10.31]
賃金率(ln)			7.203	[0.616]			7.116	[0.683]
<i>N</i>	120		261		216		145	

第1-4-3表：記述統計表（55歳当時雇用者（民間）男性60-69歳・老齢厚生年金受給資格有）

説明変数	繰上・繰下なし		繰上げ		繰下げ	
	Mean	[Std. Err.]	Mean	[Std. Err.]	Mean	[Std. Err.]
年齢	64.544	[2.893]	64.393	[2.662]	64.139	[2.850]
定年退職経験	0.682	[0.466]	0.615	[0.489]	0.750	[0.439]
定額部分支給開始年齢前離職	0.581	[0.494]	0.475	[0.501]	0.472	[0.506]
離職後失業	0.206	[0.405]	0.311	[0.465]	0.139	[0.351]
離職後非労働力	0.173	[0.379]	0.148	[0.356]	0.056	[0.232]
年金額予想	-4.851	[11.00]	-4.352	[9.512]	-4.667	[7.063]
収入計画有	0.147	[0.354]	0.115	[0.320]	0.194	[0.401]
低所得率	0.020	[0.139]	0.057	[0.234]	0.000	[0.000]
等価所得(7月)	32.13	[26.35]	28.30	[25.66]	34.10	[25.80]
<i>N</i>	464		120		30	

## 第5節 就業決定と繰上げ受給決定の要因分析

### 1. 就業確率関数・市場賃金関数

市場賃金が留保賃金を上回れば就業を選択するという理論的枠組を採用し、また観察されない非就業者による賃金の切断分布を考慮するため Heckman モデルを用い、就業確率関数お

よび市場賃金関数を推計した結果が第1-5-1表に示されている。推計対象は、第一のサブ・サンプル、すなわち55歳当時、民間企業の雇用者であった男性60-69歳である。就業確率関数については、偏微係数を示している。

1983年、2000年の推計結果と比較すると、本章の2009年時点の推計結果は、時点的により近い2000年の推計と共通する部分が多い。年齢、健康不良、定年退職経験、厚生年金以外の非勤労収入については有意に就業を抑制<sup>10</sup>する。また東京居住や高学歴であることは賃金率を上昇させる。

しかし最も興味深いのは、1983年や2000年のデータで確認できた就業抑制要因である、老齢厚生年金の受給資格が（係数としてはマイナスであるが）10%水準でも有意でないことである。すなわち、老齢厚生年金の受給資格があっても、60-69歳の就業確率を下げるとは言えないことを示している。厚生年金以外の非勤労収入については、依然として就業抑制効果が確認できるので、この変化は在職老齢年金制度の制度変更、すなわち一律2割カットの廃止が何らかの影響を与えている可能性を示唆するものである。

また1983年と2000年では確認できていた定年退職経験が市場賃金率を下げる効果についても、今回のデータでは確認することができない。これは高年齢者雇用安定法により、定年退職以降も継続雇用が推進されたため、定年退職を契機とした再就職時の賃金率低下と、60歳以降の継続雇用後の賃金率低下の判別が難しくなった可能性を示唆している。

第1-5-1表：就業確率・市場賃金関数（男性60-69歳）

説明変数	就業確率関数			市場賃金関数		
	1983年 <i>dF/dx</i>	2000年 <i>dF/dx</i>	2009年 <i>dF/dx</i>	1983年 <i>Coef.</i>	2000年 <i>Coef.</i>	2009年 <i>Coef.</i>
年齢	-0.017 ***	-0.027 ***	-0.049 ***	-0.028 ***	-0.029 ***	-0.052
健康不良	-0.331 ***	-0.316 ***	-0.090 **	-0.282 ***	-0.152	-0.181 **
東京居住ダミー	0.056 ***	-0.010	0.023	0.211 ***	0.101 **	0.291 **
高校・短大卒	0.037 ***	-0.021	0.002	0.391 ***	0.184 ***	0.136 *
大卒・院卒	0.087 ***	0.008	-0.018	0.700 ***	0.620 ***	0.328 ***
定年退職経験	-0.177 ***	-0.180 ***	-0.152 ***	-0.361 ***	-0.352 ***	-0.219
厚生年金の受給資格	-0.153 ***	-0.127 ***	-0.053			
厚生年金以外の非勤労収入	-0.000 ***	-0.004 ***	-0.006 **			
定数項				1.263 ***	8.897 ***	10.177 ***
ラムダ変数				0.544 ***	0.323 **	0.527

注：\*\*\*、\*\*、\*は各々1、5、10%有意。1983年および2000年の推計値は清家・山田（2004）から引用。

老齢厚生年金の受給資格が就業抑制効果として有意でなくなった結果は、年齢階級を60-64歳と65-69歳に分け、55歳当時の職歴変数を細かくコントロールしても変わらない（第1-5-2表）。2000年では、職歴変数をコントロールしても老齢厚生年金の受給資格は2つの年齢階級で有意に就業を抑制する効果を確認できたが、2009年ではいずれもそうした効果

<sup>10</sup> とはいえ健康要因の就業抑制効果については、就業しないことの「言い訳」として高齢者が挙げることもあり、過大推計となっている可能性も指摘されている（大石 2000, 濱秋・野口 2010）。

を確認できない。依然として定年退職経験の2つの年齢階級における就業抑制効果を確認できるのとは対照的である。

第1-5-2表：職歴を考慮した就業確率・市場賃金関数（男性60-64歳・65-69歳）

説明変数	60-64歳				65-69歳			
	就業確率関数		市場賃金関数		就業確率関数		市場賃金関数	
	2000年	2009年	2000年	2009年	2000年	2009年	2000年	2009年
	dF/dx	dF/dx	Coef.	Coef.	dF/dx	dF/dx	Coef.	Coef.
年齢	-0.022 ***	-0.039 **	-0.022	-0.006	-0.029 ***	-0.049 **	0.004	0.028
健康不良	-0.279 ***	-0.097 *	-0.061	-0.057	-0.342 ***	-0.068	-0.050	-0.209
東京居住ダミー	-0.020	-0.001	0.148 ***	0.239 *	-0.015	0.045	0.016	0.080
高校・短大卒	-0.013	-0.040	0.049	0.106	-0.068 ***	0.085	0.181 ***	0.286 **
大卒・院卒	-0.007	-0.077	0.466 ***	0.233 *	-0.067	0.067	0.447 ***	0.424 **
勤続年数			0.006 ***	0.010 ***			0.005 ***	0.006
定年退職経験	-0.211 ***	-0.173 ***	-0.208 **	-0.102	-0.123 ***	-0.185 ***	-0.096 **	-0.284
早期退職優遇措置経験	-0.164 **	-0.298 **	-0.060	-0.048	-0.049	-0.304 **	-0.160	0.600
55歳当時の企業規模(1000人以上)	0.051	-0.139 **	0.154 ***	0.220	0.036	-0.024	0.128	0.112
55歳当時の企業規模(100人未満)	0.162 ***	-0.046	-0.127 **	-0.111	0.102 ***	0.013	0.053	-0.160
55歳当時の職種(管理)	0.165 ***	0.066	0.453 ***	0.365 ***	0.059	0.015	0.366 ***	0.240
55歳当時の職種(専門)	0.136 ***	0.119	0.296 ***	0.178	0.223 ***	0.081	0.363 **	0.390 **
55歳当時の職種(事務)	0.092 **	0.031	0.095	0.019	0.004	0.035	0.202 **	-0.013
55歳当時の職種(販売)	0.167 ***	0.200 **	-0.044	-0.132	0.172 ***	-0.086	-0.085	-0.503 **
55歳当時の職種(サービス)	0.117 **	0.019	-0.102	0.153	0.176 **	0.225 *	-0.163	0.019
56歳当時の職種(保安)	0.170	(dropped)	-0.136	0.190	0.137	0.006	-0.138	-0.170
56歳当時の職種(農林漁業)	0.026	(dropped)	-0.198	1.114 *	0.120	0.049	-0.141	1.058 **
55歳当時の職種(運輸通信)	0.131 ***	0.052	0.118	0.023	0.051	0.224 *	0.092	0.043
厚生年金の受給資格	-0.094 ***	-0.023			-0.101 ***	-0.038		
厚生年金以外の非勤労収入(万円)	-0.006 ***	-0.003			-0.001	-0.007 **		
55歳当時雇われていた会社に勤務			0.172 **	0.013			0.072 **	0.231
定年(あるいは定年前)職種と同じ			0.168 ***	0.254 ***			0.265 ***	0.195 *
定数項			8.057 ***	7.025 **			6.398 ***	4.514
ラムダ変数			0.343 **	0.032			-0.007	0.483
Log likelihood	..	-217.153			..	-225.797		
Pseudo R <sup>2</sup>	..	0.073			..	0.072		
obs. P.	0.624	0.678			0.458	0.402		
pred. P.	..	0.693			..	0.395		
Wald test ( $\chi^2$ )			780.300 ***	102.740 ***			592.190 ***	59.110 ***
N	2213	381	1381	261	1816	361	831	145

注：\*\*\*、\*\*、\*は各々1、5、10%有意。2000年の推計値は清家・山田(2004)から引用。

## 2. 若干の議論

以上のように老齢厚生年金受給資格の就業抑制効果は2009年時点では確認できなかった。その理由は何であろうか。2つの可能性を指摘できる。第一は、本章で用いたデータ(2009年)のサンプル数は小さく、2000年データの7分の1程度の規模である。そのため当該変数の検出力が落ちた可能性がある。

第二は、老齢厚生年金制度改正による影響、すなわち一律2割の支給停止廃止および特別支給の老齢厚生年金の定額部分引き上げによる影響である。この引き上げにより、在職老齢年金の支給停止調整は、定額部分支給前の年齢階層にあっては報酬比例部分にしか及ばなくなった。また65歳以上についても老齢基礎年金(と経過的加算部分)は支給停止調整の対象とはならない。結局、支給停止調整が定額部分まで及ぶのは調査時点(2009年)では63



－64歳のみである<sup>11</sup>。そのため、60歳台前半をプールして推計すると受給資格の就業抑制効果を確認できない可能性がある。

第二の可能性を確認すべく、繰り上げを選択しない限り特別支給の老齢厚生年金の定額部分が受給できない60－62歳と、受給可能な63－64歳とに細分化し、就業確率関数を推計した結果が第1－5－3表に示されている。老齢厚生年金の受給資格に注目すると、60－62歳では有意な効果が観察されない一方、63－64歳では、5%有意水準ではあるが、就業確率を引き下げる効果が観察された。その引き下げ効果(26%)は過去の係数(1983年の15%、2000年の13%)と比較して大きい。特別支給の老齢厚生年金の定額部分支給開始に伴う、(60－62歳と比べた)支給停止額の大きさ<sup>12</sup>が一つの理由として考えられる。

とはいえ、職歴変数を入れた推計式(第1－5－3表の右2列)では、いずれも受給資格の就業確率の引き下げ効果は有意ではなく、こうした解釈について一定の留保が必要である。

第1－5－3表：年齢階級を細分化した就業確率関数(男性60－62歳・63－64歳)

説明変数	職歴変数なし		職歴変数あり	
	60-62歳	63-64歳	60-62歳	63-64歳
	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx
年齢	-0.028	-0.178 **	-0.043	-0.203 **
健康不良	-0.120 *	-0.070	-0.127 *	-0.120
東京居住ダミー	-0.039	0.035	-0.047	0.122
高校・短大卒	0.033	-0.091	0.034	-0.157
大卒・院卒	0.027	-0.163	-0.004	-0.256
定年退職経験	-0.205 ***	-0.007	-0.255 ***	0.105
早期退職優遇措置経験			-0.339 **	-0.215
55歳当時の企業規模(1000人以上)			-0.146 *	-0.122
55歳当時の企業規模(100人未満)			-0.112	0.162
55歳当時の職種(管理)			0.091	0.029
55歳当時の職種(専門)			0.131	0.088
55歳当時の職種(事務)			0.036	0.081
55歳当時の職種(販売)			0.204 **	0.236
55歳当時の職種(サービス)			0.053	0.046
56歳当時の職種(保安)			(dropped)	(dropped)
56歳当時の職種(農林漁業)			(dropped)	(dropped)
55歳当時の職種(運輸通信)			0.131	-0.188
厚生年金の受給資格	0.023	-0.262 **	0.054	-0.215
厚生年金以外の非勤労収入(万円)	-0.002	-0.010	-0.002	-0.010
Log likelihood	-146.537	-75.313	-138.445	-68.444
Pseudo R <sup>2</sup>	0.054	0.078	0.096	0.148
obs. P.	0.707	0.640	0.707	0.640
pred. P.	0.719	0.655	0.719	0.655
N	256	125	256	125

注：\*\*\*、\*\*、\*は各々1、5、10%有意。

<sup>11</sup> 60－62歳で繰り上げ受給をしている場合、定額部分については在職老齢年金制度による支給停止調整の対象とはならない。

<sup>12</sup> 4割の欠損値が発生していた為、本章の分析では用いなかったが、参考までに「本来年金額」から支給停止された年金額を計算した。その結果、60－62歳では「支給停止なし」、「支給停止月額5万円未満」、「支給停止月額5万円以上」は、それぞれ7割、2割、1割であった。一方、63－64歳では同比率は、6割、1割、2割であり、「支給停止なし」の割合が低く、かつ「支給停止月額5万円以上」の割合が高かった。すなわち、在職老齢年金制度と特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢を反映し、63－64歳の方が、支給停止額が大きい。

### 3. 繰上げ・繰下げ受給決定関数

本章第二の分析目的である、繰り上げ受給要因について、多項ロジット・モデルの分析結果（限界効果）を示したのが第1-5-4表である。先に述べたように、各変数は「定額部分支給開始年齢前離職」、「離職後失業」、「離職後非労働力」のいずれも流動性制約の代理変数として、「年金額の予想」は時間割引率、「収入計画有」は予測寿命（逆選択要因）の代理変数として各々設定している。ベース・カテゴリーは、繰上げ・繰下げのどちらも選択していない者である。

第1-5-4表：繰上げ・繰下げ受給決定関数（厚生年金受給資格有・男性60-69歳）

説明変数	繰上げ		繰下げ			
	dF/dx	[Std. Err.]	dF/dx	[Std. Err.]		
年齢	-0.001	[0.006]	-0.004	[0.003]		
定年退職経験	-0.042	[0.045]	0.040	[0.018]	**	
定額部分支給開始年齢前離職	-0.001	[0.042]	-0.038	[0.021]	*	
離職後失業	0.098	[0.044]	**	-0.032	[0.016]	**
離職後非労働力	0.015	[0.049]	-0.044	[0.016]	***	
年金額予想	0.001	[0.002]	0.000	[0.001]		
収入計画有	-0.038	[0.044]	0.019	[0.026]		
Log likelihood	-424.516					
Pseudo R <sup>2</sup>	0.024					
obs. P.	0.196		0.049			
N			614			

注：\*\*\*、\*\*、\*は各々1、5、10%有意。

時間割引率や予測寿命と考えられる要因については、繰上げ・繰下げについて有意な効果を認められない。

流動性制約要因については、55歳以降において定年あるいは定年前に離職した後、失業すると繰上げ受給を選択する確率が10%高くなる。すなわち、55歳以降における雇用と年金の接続の失敗は繰り上げ受給を促進する。一方、繰下げ受給を促進する要因としては定年経験が挙げられ、4%ほどその確率を上昇させる。定額部分支給開始年齢前離職、離職後失業、離職後非労働力となった場合には、いずれも3%から4%ほど繰下げ受給確率を下げる事が分かる。

以上のように、特別老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げに伴う、繰上げ・繰下げ受給には流動性制約要因、すなわち雇用と年金の接続の成否がかなり大きな影響を与えている可能性が示唆される。

ただし、繰上げ受給者の所得が低くなければ、雇用と年金の接続の失敗は、繰り上げ受給により一定額が補填されていることになり、所得確保上の問題とはならないかも知れない。この点について確認するため、繰上げ・繰下げ受給者の相対的貧困率について確認しよう。

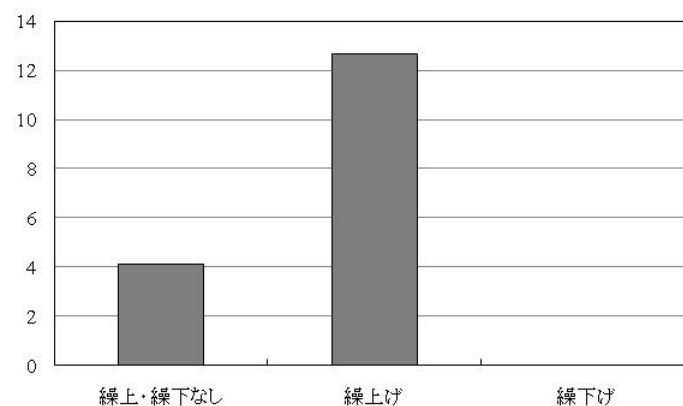
第1-5-5図は、老齢厚生年金受給資格者の定額部分の繰上げ・繰下げ受給有無別に相対的貧困率を推計した結果を示している。ここで相対的貧困は、2009年7月現在の等価所得が

月額 10.8 万円未満と定義されている。等価所得は世帯規模によって働く規模の経済性を調整するため、世帯収入（税込み）を世帯員数の 0.5 乗で割って計算された調整世帯収入である。経済協力開発機構（OECD）による所得分配の国際比較研究などでも採用されている。また、月額 10.8 万円という数値は厚生労働省（2009b）で公表されている 2006 年の相対的貧困線（＝中位等価所得の 50%）を 2009 年価格に変換したものである。

繰上げ受給者の相対的貧困率は、明らかに繰下げ受給者あるいは繰上げ・繰下げのどちらも選択しなかった人々と比較して高くなっている。繰下げ受給者の相対的貧困率は 0%、そして繰上げ・繰下げのどちらも選択しなかった人々の相対的貧困率は 4%である。それに対し、繰上げ受給者の相対的貧困率は 13%であり、繰上げ・繰下げのどちらも選択しなかった人々に比べ、3 倍程度高くなっている。ただし、厚生労働省（2009）によれば全人口の 2006 年の相対的貧困率は 16%であるので、それに比べれば低いことになる。

とはいえ、繰上げ受給者の相対的貧困リスクの高さは、繰上げ受給制度が失業等、雇用と年金の接続に失敗した人々にとって必ずしも所得確保の万能薬とはならない可能性を示唆している。

第 1-5-5 図：繰上げ・繰下げ受給別による低所得率  
（厚生年金受給資格有・男性 60-69 歳）



注：低所得基準は等価所得（2009 年 7 月）が月額 10.8 万円未満である。

## 第 6 節 結びにかえて

本章では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2009 年に実施した高年齢者にたいする調査の個票データを利用し、在職老齢年金制度の就業抑制効果の改善と、老齢厚生年金の基礎年金繰上げ受給要因について分析した。

本章の分析の結果、得られた新たな知見は 3 つある。第一に、在職老齢年金制度による就業抑制効果は（63 歳と 64 歳の一部の結果を除き）確認できない。もし本章のこの推計結果が正しいとすれば、在職老齢年金制度による就業抑制効果は、特別支給の老齢厚生年金の定

額部分の支給年齢引き上げが完了する 2013 年には消滅する可能性がある。第二に老齢厚生年金受給資格者の中で基礎年金繰上げ制度を利用しているのは、定年等を契機とする退職後に失業を経験した人々である。すなわち自らの意思に反して勤労所得が途絶してしまい、雇用と年金の接続がうまく行かなかった人々である。第三に基礎年金繰上げ制度を利用した人々の相対的貧困率は高く、繰上げ・繰下げを経験しなかった人々の 3 倍程である。基礎年金繰上げ制度は必ずしも所得確保の万能薬とはならない可能性が示唆される。

本章の分析にはいくつかの留保条件も存在する。第一は、改正雇用保険法の影響（2003 年改革）を明示的に分析していないことである。先行研究では本来年金額などと共に、高年齢雇用継続給付の雇用補助金効果を分析しているが、今回利用したデータでは本来年金額を計算するための項目に欠損値が多いため、そうした分析を断念せざるを得なかった。第二は、本章で用いたデータは厚生労働省『高年齢者就業実態調査』と比較してサンプル数が小さかったこと（7 分の 1 程度）である。このため、推計結果の安定性についても議論の余地が残されている。

## 参考文献

- 安部由起子（1998）「1980～1990 年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』, No.36, pp.50-82.
- Amemiya, T. and K. Shimono (1989) “An Application of Nested Logit Models to the Labor Supply of the Elderly,” *Economic Studies Quarterly*, Vol.40, No.1, pp.14-22.
- 石井加代子・黒澤昌子（2009）「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』, No.589, pp.43-64.
- 岩本康志（2000）「在職老齢年金と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』, Vol.35, No.4, pp.364-376.
- 小川浩（1998a）「年金・雇用保険改革と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』, No.461, pp.52-64.
- （1998b）「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究（一橋大学経済研究所）』, 第 49 巻第 3 号, pp.245-258.
- 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.
- ・小塩隆士（2000）「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』, Vol.35, No.4, pp.405-419.
- 大竹文雄・山鹿久木（2003）「在職老齢年金制度と男性高齢者の労働供給」国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』所収（pp.33-50），東京大学出版会.
- 金子能宏（1997）「企業の高年齢者雇用と雇用政策の効果」『年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究 I（日本労働研究機構報告第 98 号）』所収（pp.173-212），

- 日本労働研究機構.
- 厚生省 (1998a) 『年金白書』 社会保研究所.
- (1998b) 『国民年金被保険者実態調査 (平成 8 年)』.
- 厚生労働省 (2009a) 『社会保険事業状況 (平成 21 年 7 月現在)』  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/nenkinhoken-2107.pdf>, アクセス日 2010 年 9 月 30 日).
- (2009b) 『子どもがいる現役世帯の世帯員の相対的貧困率の公表について』  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002icn.html>, アクセス日 2010 年 9 月 30 日)
- 駒村康平 (2007) 「社会保障制度のパラメータに関する分析」『フィナンシャル・レビュー』, 第 87 号, pp.119-139.
- (2009) 「公的年金の繰り上げ受給・繰り下げ受給で逆選択は発生しているのか」清家篤・駒村康平・山田篤裕編『労働経済学の新展開』所収 (pp.319-352), 慶應義塾大学出版会.
- 菅桂太・清家篤 (2003) 「厚生年金給付の基礎年金相当部分が労働供給に与える影響」国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』所収 (pp.33-50), 東京大学出版会.
- 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.
- ・山田篤裕 (1996) 「Pension Rich の条件」『日本経済研究』, No.33, pp.38-61.
- ・—— (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社.
- ・—— (2009) 「高齢者の就業行動の長期的変化—『就業構造基本調査 (1982-2002 年)』に基づく実証分析」, 清家篤・駒村康平・山田篤裕編『労働経済学の新展開』所収 (pp.9-56), 慶應義塾大学出版会.
- 濱秋純哉・野口晴子 (2010) 「中高年者の健康状態と労働参加」『日本労働研究雑誌』, No.601, pp.5-24.
- 浜田浩児 (1999) 「在職老齢年金制度の所得再分配効果」『季刊社会保障研究』, Vol.35, No.2, pp.208-220.
- (2010) 「第 4 章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響」『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』所収 (pp.120-130), 労働政策研究・研修機構.
- 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 年 10 月号, pp.31-78.
- 三谷直紀 (2001) 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』所収 (pp.239-250), 東京大学出版会.
- 山田篤裕 (2000) 「引退過程における賃金低下と所得保障」『季刊社会保障研究』, Vol.35, No.4, pp.377-394.

## 第2章 年金支給開始年齢引上げの下での生計と高年齢者雇用確保措置の機能

### 第1節 はじめに

厚生年金の支給開始年齢は、2013年度には、定額部分について65歳に引き上げられ、報酬比例部分についても引上げが始まり、60代前半において段階的に年金が全く支給されなくなる。こうしたことも踏まえ、2012年度末までに、すべての企業において確実に65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるようにすることとされている。

そこで、本稿では、60代前半を中心に、高齢者の生計費の賄い方について、65歳年金支給開始となった場合の勤労収入の必要性や高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用（再雇用、勤務延長）または定年の廃止）の機能等の分析を行う。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2009年8月に実施した「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の個票により、60代前半の高齢者の生計費、収入（勤労収入、年金、他の非勤労収入等）、資産（純貯蓄＝貯蓄－借入）等を求める。

以下、60代前半の高齢者に関し、第2節で、データ、変数等の分析方法について述べ、第3節で、高齢者の生計費の賄い方や、年金が65歳支給開始とした場合の収入不足等を推計し、クロス集計や分布尺度に基づき、就業、勤労収入の必要性、高年齢者雇用確保措置の機能等の分析を行う。最後に、第4節で本稿の結論を述べる。

### 第2節 分析方法

60代前半の高齢者について、各自の収入（勤労収入、年金、他の非勤労収入等）や資産（純貯蓄＝貯蓄－借入）を生計費と比較し、高齢者の生計費の賄い方や、仮に厚生年金が65歳支給開始とした場合の収入不足等を推計する。これらについて、高年齢者雇用確保措置の該当状況、定年の状況等とのクロス集計や分布尺度に基づき、厚生年金が65歳支給開始となった場合の就業、勤労収入の必要性、高年齢者雇用確保措置の機能等の分析を行う。

#### 1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（以下、アンケート調査という）の個票による。同調査は、全国の55～69歳の男女5000人を、住民基本台帳に基づく層化二段階抽出法により抽出し、2009年8月20日～9月15日に訪問留置き法で実施した。有効回答数は3602、回収率は72.0%である。

分析対象は60代前半の高齢者とし、また、高年齢者雇用確保措置との関係を見るため、55歳当時民間企業の正社員だった者に絞った。このうち、本稿の分析に必要な生計費、勤労収入、年金、他の非勤労収入、資産（純貯蓄＝貯蓄－借入）、就業、高年齢者雇用確保措置の

状況等のデータが揃っているのは、265 サンプルである。

## 2. データ項目

本稿の分析に必要なデータ項目については、まず、生計費は、夫婦（配偶者がいる場合）または本人のみの生活費（アンケート調査問 F9(5)）による。勤労収入は、賞与を除いた賃金（アンケート調査問 6(3)①）および年間賞与見込み（アンケート調査問 6(4)）による。非勤労収入は、仕事以外からの収入（アンケート調査問 11）により、このうち年金は、年金額（アンケート調査問 29、30）による。資産（純貯蓄）は、貯蓄（アンケート調査問 F11）、借入金（アンケート調査問 F12）による。

### （1）生計費

生計費（月額）は、本人および配偶者（配偶者がいる場合）の生計費（アンケート調査問 F9(5)）による。ただし、これは望ましい生活費を尋ねているため、回答が高めになる可能性がある。このため、この回答に比べて、実際の生計費（アンケート調査問 F9(4)）を世帯人員の比率（2 人（夫婦のみ）または 1 人（本人のみ）÷実際の世帯人員）で換算したものが下回る場合は、その額を用いた<sup>1</sup>。

このため、本稿で用いる生計費の額は、アンケート調査の回答のうち、必要最低限の性格がより強いものになっている<sup>2</sup>。

### （2）収入

#### ① 勤労収入

勤労収入（月額）は、賞与を除いた収入（アンケート調査問 6(3)①）に、年間賞与見込み額（アンケート調査問 6(4)）の月額換算（12 分の 1）を加えて求める。また、配偶者の勤労収入は、仕事からの収入（アンケート調査問 F5(4)②）による。

#### ② 年金

年金（月額）は、厚生年金の受給額（アンケート調査問 29a）による。さらに、この実際の受給額だけでなく、就業に伴う減額前の年金月額（アンケート調査問 30(1)÷12）も得られる<sup>3</sup>。

<sup>1</sup> これは、世帯の生計費のうち、本人および配偶者（配偶者がいる場合）が分担して賄う分という考え方に基づいている。ただし、生計費自体の換算という考え方で見ると、注 2 のように過少な額になると考えられる。

<sup>2</sup> 家計支出は単なる世帯員の個人的支出の和ではなく、世帯としての支出があるため、家計内公共財の存在等により、消費に関する規模の経済性があると考えられる。たとえば、世帯員共用のテレビ、冷蔵庫等については、混雑が生じるまでは世帯人員の増加とともに利用効率が高まる。したがって、世帯の生計費は、世帯人員の減少ほどは低下しないため、本稿のように世帯人員の比率で換算すると生計費が過少になると考えられる。この点でも、本稿で用いる生計費の額は、必要最低限の性格がより強いものになっている。

<sup>3</sup> 分析対象を 1. のように 55 歳当時民間企業の正社員だった者に絞ったため、厚生年金以外の年金額は少ないこと、厚生年金についてのみ、就業に伴う減額前の年金額がアンケート調査から得られることから、年金としては厚生年金のみを取り上げ、他の年金は、他の非勤労収入に含めた。

### ③ 非勤労収入、他の非勤労収入

非勤労収入（月額）は、仕事以外からの収入（アンケート調査問 11）による。ただし、その一部である年金等が上回る場合は、内訳の方が正確と考え、その額を用いた。このため、本稿で用いる非勤労収入の額は、高めに見ている面がある。

他の非勤労収入は、非勤労収入から上記の②年金を除いて求める。

### ④ 世帯収入

世帯収入（月額）は、世帯の収入（アンケート調査 F9(3)）による。ただし、その一部である上記の①勤労収入と③非勤労収入の合計が上回る場合は、内訳の方が正確と考え、その合計額を用いた。このため、本稿で用いる世帯収入の額は、高めに見ている面がある。

また、(1) のように生計費（月額）が夫婦のみ（配偶者がいる場合）または本人のみ（単身の場合）のものであるため、本稿の分析対象は、世帯収入が本人と配偶者（配偶者がいる場合）の収入のみの世帯に限っている。

## (3) 純貯蓄

純貯蓄は、世帯の貯蓄（アンケート調査問 F11）から借入金（アンケート調査問 F12）を控除して求める。ただし、借入金のうち住宅ローン（アンケート調査問 F12(2)）は除いた。これは住宅ローンには対応する住宅資産があることによるが、本稿で用いる借入金の額は低めに、したがって、貯蓄から借入金を差し引いた純貯蓄は高めに見ている面がある。

## 第3節 分析結果

### 1. 生計費の賄い方と年金

第2-3-1表は、60代前半の高齢者について生計費の賄い方を見たものである。平均では収入が生計費をかなり上回っており、厚生年金を除いても、収入が生計費より大きく、資産面でも貯蓄が借入金を上回り、純貯蓄は正である。

しかし、この中には、厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても賄えない者が15%程度おり、その収入不足は平均12万円（月額）となっている。第2節2のように、生計費の額は必要最低限の性格が強い一方、収入と純貯蓄は高めに見ている面がある。このため、少なくともこの15%程度の者については、年金が65歳支給開始となった場合の対応が必要と考えられる。

このように厚生年金がなければ生計費を賄えない者をその他の者（厚生年金を除いても生計費を収入や純貯蓄取崩しで賄える者）と比べると、生計費にあまり差はない一方、収入が21万円減（月額）と大幅に少ない。収入の内訳を見ると、厚生年金は月額で7万円多いが、それ以上に勤労収入が16万円少なく、これが、厚生年金がなければ生計費を賄えない主要



困と考えられる。

第2-3-1表 生計費の賄い方と年金

	厚生年金無 で生計費を 賄えない者	その他の者	全体	高年齢者雇用確保 措置の状況		定年引上・廃止 の状況	
				受けた者	その他の者	該当者	非該当者
構成比(%)	15%	85%	100%	42%	58%	18%	82%
65歳時の純貯蓄(万円)	84.8	1980.5	1694.3	2037.0	1451.1	2861.4	1442.7
同、厚生年金のない場合(万円)	-667.8	1674.5	1321.0	1773.0	1000.2	2764.6	1009.7
収入・生計費差(万円,月額)	0.3	22.5	19.1	26.9	13.6	37.8	15.1
同、厚生年金のない場合(万円,月額)	-12.2	17.4	12.9	22.5	6.1	36.2	7.9
生計費(万円,月額)	20.2	19.0	19.2	20.8	18.0	23.2	18.3
収入計(万円,月額)	20.6	41.5	38.3	47.7	31.6	61.0	33.4
勤労収入(万円,月額)	2.8	18.9	16.4	26.9	9.0	38.4	11.7
厚生年金(万円,月額)	12.5	5.1	6.2	4.4	7.5	1.6	7.2
厚生年金(就業に伴う減額前)(万円,月額)	13.0	6.2	7.3	5.9	8.2	2.1	8.4
他の非勤労収入(万円,月額)	2.6	6.8	6.2	5.2	6.9	6.0	6.2
配偶者の勤労収入(万円,月額)	1.4	6.7	5.9	8.4	4.1	12.0	4.6
配偶者の非勤労収入(万円,月額)	1.3	4.0	3.6	2.9	4.1	3.1	3.7
就業率(%)	32%	75%	68%	90%	53%	100%	61%
パート・アルバイト比率(%)	46%	20%	22%	17%	27%	11%	25%
高年齢者雇用確保措置を受けた率(%)	27%	44%	42%	100%	0%	100%	29%
定年引上・廃止該当率(%)	3%	20%	18%	43%	0%	100%	0%
継続雇用希望非実現率(%)	20%	9%	11%	0%	19%	0%	13%

## 2. 就業と高年齢者雇用確保措置

### (1) 就業率

厚生年金がなければ生計費を賄えない者の勤労収入が賄える者より大幅に少ない要因としては、まず就業率の低さがあげられる。第2-3-1表のように、その就業率は32%であり、賄える者の就業率75%に比べて大幅に低い。

この点については、第2-3-1表のように生計費を賄える者より厚生年金が多いことが、就業意欲に抑制的な影響を及ぼしている面も考えられ、年金が65歳支給開始となった場合には勤労収入を増やすという割合25%は、厚生年金がなくとも生計費を賄える者の18%より多い<sup>4</sup>。しかし、その差は就業率の差に比べて小さく、就業率の低さは、就業意欲のような個人の選択だけではなく、個人で左右できない雇用環境等の外的要因から受ける影響も大きいと考えられる。

これに関し、高年齢者雇用確保措置を受けた割合を見ると、第2-3-1表のように、厚生年金がなければ生計費を賄えない者では27%であり、賄える者の44%より小さい。逆に、継続雇用（再雇用、勤務延長）を希望したのに雇用されなかった、または勤務先に継続雇用の制度がなかったという継続雇用希望非実現率は、賄えない者では20%であり、賄える者の9%

<sup>4</sup> 厚生年金がなければ生計費を賄えない者の年金額が賄える者より多いことについては、就業すると賃金等に応じて年金が減額（支給停止）される在職老齢年金の仕組みのため、賃金の多い後者の年金額が少なくなっている面もある。しかし、表1のように、こうした減額前の厚生年金で見ても、生計費を賄えない者の年金額は賄える者より多い。

より大きい。厚生年金がなければ生計費を賄えない者の就業率の低さについては、こうした高年齢者雇用確保措置の実施状況の差が影響していることが考えられる。第2-3-1表のように、高年齢者雇用確保措置を受けた者の就業率は90%であり、そうでない者<sup>5</sup>の就業率53%に比べて大幅に高く、これを反映して勤労収入が18万円多いことから、収入が大幅に高くなっている。

## (2) パート・アルバイト比率

厚生年金がなければ生計費を賄えない者は、(1)のように就業率が低いのに加え、就業している者でもパート・アルバイトの比率が高い。就業者に占めるパート・アルバイトの比率は46%であり、賄える者の20%に比べて大幅に高い。この点も、厚生年金がなければ生計費を賄えない者の勤労収入が賄える者より少ない要因と考えられる。パート・アルバイトの者の平均勤労収入は約14万円で、そうでない者の約27万円に比べて大幅に小さく、その分、収入が低くなっている。

この点については、(1)と同様に、生計費を賄えない者の厚生年金が多いことが就業意欲に抑制的な影響を及ぼしている面も考えられるが、就業意欲のような個人の選択で左右できない雇用環境等の外的要因から受ける影響も大きいと考えられる。

これに関し、定年の引上げまたは定年の廃止の該当割合を見ると、第2-3-1表のように、厚生年金がなければ生計費を賄えない者ではわずか3%であり、賄える者の20%よりはるかに小さい。厚生年金がなければ生計費を賄えない者のパート・アルバイト比率の高さについては、こうした定年の引上げ等の実施状況の差が影響していることが考えられる。第2-3-1表のように、定年の引上げ等のない者のパート・アルバイト比率は25%であり、定年の引上げ等のある者のパート・アルバイト比率11%に比べて高い。

## 3. 属性別に見た生計費の賄い方

60代前半高齢者の生計費の賄い方を年齢別、性別、学歴別に見ると、以下のようになっている。

### (1) 年齢別

第2-3-2表は、60代前半の高齢者について生計費の賄い方を年齢別に見たものである。各年齢とも、厚生年金を除いても収入が生計費より多いが、その差は年齢が高まるにつれて小さくなり、純貯蓄も年齢が高い方が小さくなる傾向にある。これを反映して、厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても賄えない者の割合は、60歳12%、

<sup>5</sup> 高年齢者雇用確保措置を受けた者以外のうち、継続雇用希望非実現の割合は表1のように19%であり、残る8割程度は高年齢者雇用確保措置を希望しなかった者となる。しかし、その半分程度は、賃金、身分、就業時間等への不満があり、もともとの引退希望というわけではない。

61歳11%、62歳13%、63歳18%、64歳26%と、年齢が高い方が大きくなる傾向にある。

第2-3-2表 年齢別に見た生計費の賄い方

	年齢別					全体
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	
構成比(%)	19%	25%	23%	17%	16%	100%
65歳時の純貯蓄(万円)	2018.2	1908.2	1584.2	1314.9	1526.4	1694.3
同、厚生年金のない場合(万円)	1872.1	1638.8	1260.5	747.6	851.8	1321.0
収入・生計費差(万円,月額)	22.3	19.9	19.9	16.9	15.5	19.1
同、厚生年金のない場合(万円,月額)	19.9	15.4	14.5	7.4	4.3	12.9
生計費(万円,月額)	19.4	21.0	17.4	18.9	18.9	19.2
収入計(万円,月額)	41.7	40.9	37.2	35.8	34.4	38.3
勤労収入(万円,月額)	24.6	18.2	16.8	10.1	9.8	16.4
厚生年金(万円,月額)	2.4	4.5	5.4	9.5	11.2	6.2
厚生年金(就業に伴う減額前)(万円,月額)	3.2	5.6	5.9	11.6	12.1	7.3
他の非勤労収入(万円,月額)	4.6	7.0	5.8	6.8	6.8	6.2
配偶者の勤労収入(万円,月額)	5.8	8.8	6.2	3.8	3.2	5.9
配偶者の非勤労収入(万円,月額)	4.2	2.5	3.0	5.6	3.3	3.6
就業率(%)	76%	73%	69%	59%	60%	68%
パート・アルバイト比率(%)	13%	12%	29%	24%	38%	22%
高年齢者雇用確保措置を受けた率(%)	55%	47%	44%	30%	26%	42%
定年引上・廃止該当率(%)	35%	20%	18%	9%	2%	18%
継続雇用希望非実現率(%)	4%	8%	13%	18%	14%	11%

こうした点については、年齢が高まるにつれて、勤労収入が少なくなるのを反映して収入が小さくなっていくことが影響していると考えられる。

その要因としては、まず就業率が年齢が高まるにつれて低下していることがあげられる。就業率の低下については、第2-3-2表のように厚生年金が年齢とともに高まっていることから<sup>6</sup>、その就業意欲抑制効果による面も考えられる。しかし、年金が65歳支給開始となった場合には勤労収入を増やすという割合は、60歳18%、61歳11%、62歳25%、63歳34%、64歳7%であり、年齢とともに高まってはいない。このため、年齢に伴う就業率の低下には、就業意欲のような個人の選択で左右できない雇用環境等の外的要因の影響が考えられる。

これに関し、高年齢者雇用確保措置を受けた割合を見ると、第2-3-2表のように年齢が高まるにつれて低下している。逆に、継続雇用(再雇用、勤務延長)を希望したのに雇用されなかった、または勤務先に継続雇用の制度がなかったという継続雇用希望非実現率は、年齢が高い方が大きくなる傾向がある。年齢に伴う就業率の低下については、こうした高年齢者雇用確保措置の実施状況の差が影響していることが考えられる。

さらに、就業している者でも、年齢が高い方がパート・アルバイトの比率が高い傾向がある。この点も、年齢が高まるにつれて勤労収入が少なくなっていく要因と考えられる。これに関し、定年の引上げまたは定年の廃止の該当割合を見ると、第2-3-2表のように、年齢

<sup>6</sup> 調査時点では、63歳以上の者は、厚生年金の報酬比例部分だけでなく定額部分も受給できることを反映して、特に63歳以降で年金額が大きくなっている。

が高まるにつれて低下している。年齢が高い方がパート・アルバイトの比率が高い傾向があることについては、こうした定年の引上げ等の実施状況の差が影響していることが考えられる。

しかし、高年齢者雇用確保措置の経過措置（実施義務化年齢の段階的引上げ）等を考えると、以上のような実施状況の差は、年齢による差というより、世代（コホート）による差とみなせるであろう。今後、65歳までの高年齢者雇用確保措置を普及していくことにより、年齢に伴う勤労収入の低下は小さくなっていくと期待される。その際、定年の引上げまたは定年の廃止という方法が増えれば、さらに効果的であろう。

## （２）性別

第2-3-3表は、60代前半の高齢者について生計費の賄い方を性別に見たものである。ただし、第2節1.のように、55歳当時民間企業の正社員だった者について分析しているため、特に女性は対象が限られていることに注意する必要がある。

男女とも、厚生年金を除いても収入が生計費より多いが、その差は女性の方がやや大きく、純貯蓄も女性の方が大きい。これを反映して、厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても賄えない者の割合は、女性で13%と、男性の16%よりやや小さい。

第2-3-3表 性別に見た生計費の賄い方

	性別		全体
	男性	女性	
構成比(%)	77%	23%	100%
65歳時の純貯蓄(万円)	1522.9	2279.9	1694.3
同、厚生年金のない場合(万円)	1119.5	2009.3	1321.0
収入・生計費差(万円,月額)	18.6	21.0	19.1
同、厚生年金のない場合(万円,月額)	11.8	16.5	12.9
生計費(万円,月額)	18.5	21.4	19.2
収入計(万円,月額)	37.1	42.4	38.3
勤労収入(万円,月額)	17.7	12.1	16.4
厚生年金(万円,月額)	6.7	4.5	6.2
厚生年金(就業に伴う減額前)(万円,月額)	7.9	5.0	7.3
他の非勤労収入(万円,月額)	5.8	7.7	6.2
配偶者の勤労収入(万円,月額)	4.4	11.0	5.9
配偶者の非勤労収入(万円,月額)	2.5	7.2	3.6
就業率(%)	70%	62%	68%
パート・アルバイト比率(%)	21%	24%	22%
高年齢者雇用確保措置を受けた率(%)	44%	33%	42%
定年引上・廃止該当率(%)	16%	23%	18%
継続雇用希望非実現率(%)	12%	7%	11%

こうした点については、女性の方が男性より収入がやや多いことが影響していると考えられるが、これは配偶者の勤労収入が多いためであり、本人の勤労収入は女性の方が少ない。

その要因としては、まず賃金水準の格差が考えられるが、就業率の低さもあげられる。女性の就業率は62%であり、男性の就業率70%に比べてやや低い。この就業率の低さについては、女性が男性より厚生年金が少ないことから、その就業意欲抑制効果によるものとはいえ、年金が65歳支給開始となった場合には勤労収入を増やすという割合も、男性19%、女性17%で、女性の方がやや少ない。

高齢者雇用確保措置の状況については、確保措置を受けた割合は、女性で33%であり、男性の44%より小さい。しかし、継続雇用（再雇用、勤務延長）を希望したのに雇用されなかった、または勤務先に継続雇用の制度がなかったという継続雇用希望非実現率も、女性で7%と、男性の12%より小さい。

### (3) 学歴別

第2-3-4表は、60代前半の高齢者について生計費の賄い方を学歴別に見たものである。各学歴とも、厚生年金を除いても収入が生計費より多いが、その差は大学・大学院卒でやや大きい。これを反映して、厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても賄えない者の割合は、大学・大学院卒で8%と、学歴計の15%より小さい。

第2-3-4表 学歴別に見た生計費の賄い方

	学歴別				全体
	中学卒	高校卒	短大等卒	大学等卒	
構成比(%)	22%	45%	10%	22%	100%
65歳時の純貯蓄(万円)	1153.2	1703.0	2098.4	2086.0	1694.3
同、厚生年金のない場合(万円)	761.4	1316.3	1721.5	1769.1	1321.0
収入・生計費差(万円,月額)	19.2	18.2	20.6	20.8	19.1
同、厚生年金のない場合(万円,月額)	12.6	11.7	14.4	15.5	12.9
生計費(万円,月額)	15.7	17.8	19.8	25.3	19.2
収入計(万円,月額)	34.8	35.9	40.4	46.1	38.3
勤労収入(万円,月額)	17.2	14.4	14.2	21.0	16.4
厚生年金(万円,月額)	6.5	6.4	6.3	5.3	6.2
厚生年金(就業に伴う減額前)(万円,月額)	7.5	7.6	6.9	6.4	7.3
他の非勤労収入(万円,月額)	3.4	5.6	8.6	9.2	6.2
配偶者の勤労収入(万円,月額)	5.6	5.1	8.4	6.7	5.9
配偶者の非勤労収入(万円,月額)	2.1	4.3	2.9	4.0	3.6
就業率(%)	76%	68%	74%	59%	68%
パート・アルバイト比率(%)	38%	21%	15%	6%	22%
高齢者雇用確保措置を受けた率(%)	63%	36%	30%	37%	42%
定年引上・廃止該当率(%)	19%	16%	15%	22%	18%
継続雇用希望非実現率(%)	7%	14%	7%	10%	11%

(注)短大等卒:短大・高専・専門学校卒、大学等卒:大学・大学院卒。

こうした点については、大学・大学院卒の収入が勤労収入を反映して多いことが影響していると考えられる（年金額は多くない）。

その要因としては、パート・アルバイトの比率が低いことが考えられる。大学・大学院卒

では、就業率は低いものの、就業者に占めるパート・アルバイトの比率は6%であり、学歴計の22%に比べて小さい。これに関し、定年の引上げまたは定年の廃止の該当割合を見ると、大学・大学院卒で22%であり、学歴計の18%より高く、その影響が考えられる。

一方、中学卒では、就業率は高いものの、就業者に占めるパート・アルバイトの比率が大きく、勤労収入は大学・大学院卒より低い。中学卒では、高年齢者雇用確保措置を受けた割合は高いものの、定年の引上げまたは定年の廃止の該当割合は学歴計に近い。

#### 4. 勤労収入の要因分析と高年齢者雇用確保措置の効果

以上のように、年金支給開始年齢の引上げに対して高齢者の生計費を賄うために、勤労収入は重要であり、その大きさは、高年齢者雇用確保措置や年齢、性、学歴等との関連が見られる。そこで、勤労収入とこれらの要因との関係について線形回帰により分析したものが、第2-3-5表である<sup>7</sup>。

第2-3-5表において、勤労収入に対して、高年齢者雇用確保措置の係数は正で有意（有意水準1%）であり、さらに、そのうちの定年の引上げまたは定年の廃止の係数も正で有意（有意水準1%）である。これは、2.(1)のように、高年齢者雇用確保措置を受けた者の就業率が高く、勤労収入も多いこと、さらに、2.(2)のように、定年の引上げまたは定年の廃止の該当者は、勤労収入の少ないパート・アルバイト比率が低いことを反映していると考えられる<sup>8</sup>。

この他、厚生年金（就業に伴う減額前）の係数は負で有意（有意水準5%）であり、2.(1)で述べたように、就業意欲に抑制的な影響を及ぼしていることがうかがえる。

また、3.で述べた各属性と勤労収入との関係については、女性ダミーの係数が負で有意であり、3.におけるクロス表による分析と同様である。さらに、年齢の係数が負、学歴ダミーの係数が正であり、これらも3.の分析と同様であるが、有意でない。

<sup>7</sup> 各変数の記述統計量は以下のとおりである。なお、年金額が就業選択に影響を及ぼす一方、勤労収入に応じて年金が減額されるという相互依存（内生性）に対処するため、実際の年金額でなく、就業に伴う減額前の年金を説明変数に用いた。

記述統計量		
変数	平均	標準偏差
勤労収入(万円,月額)	16.4	21.7
高年齢者雇用確保措置ダミー	0.42	0.49
定年引上・廃止ダミー	0.18	0.38
継続雇用希望非実現ダミー	0.11	0.31
厚生年金(就業に伴う減額前)(万円,月額)	7.3	7.4
他の非勤労収入(万円,月額)	6.2	9.8
配偶者の勤労収入(万円,月額)	5.9	13.2
純貯蓄(万円)	937.3	1588.6
女性ダミー	0.23	0.42
年齢	61.9	1.4
高校卒ダミー	0.45	0.50
短大等卒ダミー	0.10	0.30
大学等卒ダミー	0.22	0.42

<sup>8</sup> 継続雇用（再雇用、勤務延長）を希望したのに雇用されなかった、または勤務先に継続雇用の制度がなかったという継続雇用希望非実現の勤労収入に対する係数は、想定通り負であるが、有意でない。

第 2 - 3 - 5 表 勤労収入の要因分析

変数	係数	標準誤差	t値	有意確率
定数項	63.65	59.57	1.07	0.286
高年齢者雇用確保措置ダミー	8.61	2.99	2.88	0.004
定年引上・廃止ダミー	17.15	3.81	4.50	0.000
継続雇用希望非実現ダミー	-2.51	3.86	-0.65	0.516
厚生年金(就業に伴う減額前)(万円,月額)	-0.47	0.18	-2.57	0.011
他の非勤労収入(万円,月額)	0.07	0.12	0.53	0.598
配偶者の勤労収入(万円,月額)	-0.04	0.09	-0.38	0.702
純貯蓄(万円)	0.00	0.00	0.45	0.651
女性ダミー	-7.61	2.97	-2.56	0.011
年齢	-0.82	0.97	-0.84	0.402
高校卒ダミー	0.53	3.03	0.17	0.862
短大等卒ダミー	2.73	4.50	0.61	0.545
大学等卒ダミー	4.50	3.56	1.26	0.208
自由度調整済決定係数	0.278			
サンプル数	265			

以上のように、60代前半の高齢者の勤労収入に対し、高年齢者雇用確保措置やその中の定年の引上げまたは定年の廃止は増加効果があり、その程度は、年齢、性、学歴等の属性の影響に比べてかなりのものといえよう。

## 5. 収入の格差と年金、就業の寄与

### (1) 分布尺度

2.では、厚生年金がなければ生計費を賄えない者について、年金が65歳支給開始となった場合の収入不足と、就業、勤労収入の必要性、高年齢者雇用確保措置の機能等の分析を行ったが、あくまで平均で見たものであり、収入等にはばらつきがある。

しかし、その収入階層等の分布を見るにはサンプル数（厚生年金がなければ生計費を賄えない者は40サンプルにすぎない）の制約があるため、ここでは格差を測る分布尺度を用いて分析を行う。分布尺度については、勤労収入、年金、他の非勤労収入等は0の場合があり、収入と生計費との差は収入不足の場合には負になるため、分布尺度は0や負値についても定義できなければならない（この点は、タイル尺度やアトキンソン尺度では満たせない）。また、収入等の格差（ばらつき）に対する勤労収入、年金等の寄与度を計測するためには、収入等の分布尺度がこれらの構成項目により分解できなければならない。こうした観点から、分布尺度としては、(付1)のような準ジニ係数と(付2)のような準相対分散（準平方変動係数）を用いる。さらに、準相対分散は、就業者・非就業者といった構成集団による分解ができるため、就業の影響に関し、収入等の格差（ばらつき）に対する就業者・非就業者間格差等の寄与度が得られる。

## (2) 収入等の格差

第2-3-6表は、60代前半の高齢者について、準ジニ係数と準相対分散(準平方変動係数)に基づき、収入の格差に対する勤労収入、厚生年金(就業に伴う減額後)、他の非勤労収入等の各収入構成項目の寄与度を計算したものである。厚生年金の寄与度を見ると、準ジニ係数で-0.014、準相対分散で-0.023と、どちらも負である。このため、年金が65歳支給開始となった場合にはこの負の寄与がなくなって収入の格差が大きくなり、生計費を賄う上で収入不足の大きい者が生じる可能性が高くなる。第2-3-8表のように、収入と生計費との差(収入超過または収入不足)の格差に対しても、厚生年金の寄与度は負であり、年金が65歳支給開始となった場合には格差拡大効果がある。

このような収入の格差の拡大を抑えるためには、高齢者の就業促進等による勤労収入の格差の低下が重要である。これに関し、準相対分散に基づいて勤労収入の格差に対する就業状況の影響を見ると、第2-3-6表のように、勤労収入の格差0.691のうち就業者・非就業者間格差が0.149を占めるが、高年齢者雇用確保措置を受けた者では就業者・非就業者間格差が0.038とかなり小さい。そこで、高年齢者雇用確保措置の普及等により、仮に勤労収入の就業者・非就業者間格差が高年齢者雇用確保措置を受けた者の就業者・非就業者間格差まで低下するとした場合に、収入の格差に対する影響を試算すると第2-3-7表のようになる。収入の格差に対する寄与度は-0.048と格差縮小効果があり、年金が65歳支給開始となった場合の収入の格差拡大効果0.023より大きい。これは、すべての企業で希望者全員が65歳まで働けるという前提に基づく試算ではあるが、高年齢者雇用確保措置がより普及していけば、かなりの格差縮小効果があるといえる。これは、第2-3-9表のように、収入と生計費との差の格差について見ても同様である<sup>9</sup>。

さらに、勤労収入の格差0.691については、前述2.(2)のように就業者内でもパート・アルバイトとそうでない者との格差があり、第2-3-6表のように準相対分散で0.031となっているが、この格差は、定年の引上げまたは廃止に該当する者では0.002とかなり小さい。そこで、定年の引上げまたは廃止の普及により、仮にパート・アルバイトとそうでない者との勤労収入の格差が定年の引上げまたは廃止に該当する者における格差まで低下するとした場合に、収入の格差に対する影響を試算すると第2-3-7表のようになる。収入の格差に対する寄与度は-0.013であり、定年の引上げまたは廃止がより普及していけば格差縮小効果があるといえる。これは、第2-3-9表のように、収入と生計費との差の格差について見ても同様である。

<sup>9</sup> ただし、高年齢者雇用確保措置によって就業者が増加するのに伴い、就業者内の収入格差が高まる可能性があるが、ここでは、就業者内の格差への影響は推計できず、考慮していない。



第 2-3-6 表 収入の格差に対する寄与度

	寄与度	準ジニ係数	寄与度	準相対分散	就業者・ 非就業者間	同、雇用確保 措置該当者	パート・ その他間	同、定年引上 ・廃止該当者	構成比
収入計	0.330	0.330	0.507	0.507	0.048	0.013	0.013	0.005	1.000
勤労収入	0.185	0.432	0.296	0.691	0.149	0.038	0.031	0.002	0.429
減額後厚生年金	-0.014	-0.088	-0.023	-0.139	-0.069	-0.068	-0.022	0.006	0.162
他の非勤労収入	0.045	0.281	0.073	0.453	-0.031	-0.008	-0.004	0.002	0.162
配偶者の勤労収入	0.086	0.562	0.132	0.863	0.066	0.001	0.014	0.017	0.153
配偶者の非勤労収入	0.028	0.294	0.028	0.296	-0.106	-0.024	0.017	0.006	0.094

(注) 寄与度: 準ジニ係数または準相対分散×構成比、パート: パート・アルバイト

第 2-3-7 表 高齢者雇用確保措置の普及に伴う勤労収入の格差縮小効果

	寄与度	準相対分散
雇用確保措置の普及に伴う就業者・非就業者間格差の縮小	-0.048	-0.111
定年の引上げ・廃止の普及に伴うパート・その他間格差の縮小	-0.013	-0.030

第 2-3-8 表 収入・生計費差の格差に対する寄与度

	寄与度	準ジニ係数	寄与度	準相対分散	就業者・ 非就業者間	同、雇用確保 措置該当者	パート・ その他間	同、定年引上 ・廃止該当者	構成比
収入計	0.588	0.294	1.641	0.819	0.095	0.026	0.016	0.003	2.003
勤労収入	0.348	0.405	1.026	1.195	0.297	0.075	0.037	0.001	0.859
減額後厚生年金	-0.032	-0.098	-0.080	-0.244	-0.137	-0.133	-0.026	0.003	0.325
他の非勤労収入	0.063	0.194	0.202	0.624	-0.062	-0.016	-0.004	0.001	0.324
配偶者の勤労収入	0.163	0.530	0.385	1.253	0.131	0.002	0.017	0.009	0.307
配偶者の非勤労収入	0.046	0.248	0.107	0.572	-0.211	-0.046	0.020	0.003	0.187
収入・生計費差	0.601	0.601	1.585	1.585	0.189	0.050	0.018	0.002	1.000

(注) 寄与度: 準ジニ係数または準相対分散×構成比、パート: パート・アルバイト

第 2-3-9 表 高齢者雇用確保措置の普及に伴う勤労収入の格差縮小効果  
(収入・生計費差ベース)

	寄与度	準相対分散
雇用確保措置の普及に伴う就業者・非就業者間格差の縮小	-0.191	-0.222
定年の引上げ・廃止の普及に伴うパート・その他間格差の縮小	-0.031	-0.036

以上のように、年金が 65 歳支給開始となった場合、収入について格差拡大効果があるが、高齢者雇用確保措置がより普及して就業率が高まっていけば、かなりの格差縮小効果がある。収入の格差拡大を抑え、生計費を賄う収入不足の者を減らすためには、高齢者雇用確保措置は重要である。さらに、就業者内の収入の格差についても、定年の引上げまたは廃止がより普及していけば格差縮小効果がある。

## 第 4 節 結論

本稿では、60 代前半を中心に、高齢者の生計費の賄い方について、65 歳年金支給開始と

なった場合の勤労収入の必要性や高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用（再雇用、勤務延長）または定年の廃止）の機能等の分析を行った。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2009年8月に実施した「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の個票により、高年齢者雇用確保措置の該当状況、定年の状況等とのクロス集計や分布尺度による分析を行った。

クロス集計の分析結果を見ると、厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても賄えない者が15%程度おり、年金が65歳支給開始となった場合の対応が必要と考えられる。これらの者は勤労収入が少なく、それが、厚生年金がなければ生計費を賄えない主な要因としてあげられる。このように勤労収入が少ない要因としては、まず就業率の低さがあげられ、それには高年齢者雇用確保措置の実施状況の差が影響していることが考えられる。さらに、就業している者でもパート・アルバイトの比率が高い点も、勤労収入が少ない要因としてあげられ、それには定年の引上げ・廃止の実施状況の差が影響していることが考えられる。

ただし、これらは、厚生年金がなければ生計費を賄えない者について、あくまで平均で見たものであり、収入等にはばらつきがある。そこで、格差を測る分布尺度である準ジニ係数と準相対分散（準平方変動係数）に基づき、収入の格差とそれに対する勤労収入、厚生年金等の寄与度を計算した。分析結果を見ると、年金が65歳支給開始となった場合、収入について格差拡大効果があるが、高年齢者雇用確保措置がより普及して就業率が高まれば、かなりの格差縮小効果がある。収入の格差拡大を抑え、生計費を賄う収入不足の者を減らすためには、高年齢者雇用確保措置は重要である。さらに、就業者内の収入の格差についても、定年の引上げまたは廃止がより普及していけば格差縮小効果がある。

以上のように、65歳年金支給開始となった場合、収入が生計費を下回り、対応が必要な高齢者が一定程度いると推測される。高年齢者雇用確保措置がより普及して就業率が高まることで、このような収入不足の高齢者を減らす効果があり、さらに、高年齢者雇用確保措置の中でも定年の引上げまたは廃止がより普及していけばより効果的であると考えられる。高年齢者雇用確保措置は、実施義務化年齢の段階的引上げ等を反映して、後の世代ほど普及してきているが、すべての企業において確実に65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業（65歳以上定年企業等）の拡大に努めることが必要である。

### (付1) 準ジニ係数について

ジニ係数 $G$ は、最も弱い価値判断に基づく格差の順序づけであるローレンツ曲線とその完全平等線の囲む面積が、完全平等線の下に占める割合を表わす。各世帯が収入の少ない順に番号付けられているとすると、

$$G = [1/2 - 1/(2n^2u) \{A_1 + \sum_{j=1}^{n-1} (\sum_{i=1}^j A_i + \sum_{i=1}^{j+1} A_i)\}] / (1/2)$$

( $A_i$  :  $i$  番目の世帯の収入、 $u$  : 同全世帯平均、 $n$  : 世帯数)

である。これに対し、勤労収入、年金等の各収入構成項目の分布についても収入の低い順に並べ、同様の計算を行ったものが準ジニ係数  $G_m$  ( $m=1\sim M$ ,  $M$  は収入構成項目の数) であり、

$$G_m = [1/2 - 1/(2n^2u_m) \{A_{1m} + \sum_{j=1}^{n-1} (\sum_{i=1}^j A_{im} + \sum_{i=1}^{j+1} A_{im})\}] / (1/2)$$

( $A_{im}$  :  $i$  番目の世帯の収入構成項目  $m$  の値、 $u_m$  : 同全世帯平均)

となる。

ここで、準ジニ係数に各収入構成項目の収入に占めるシェア  $u_m/u$  を乗じた  $u_m/u \times G_m$  を合計すると、収入のジニ係数  $G$  に等しくなるから、準ジニ係数で収入構成項目による分解ができる。したがって、 $u_m/u \times G_m$  は、収入の格差に対する当該収入構成項目の寄与度であり、準ジニ係数  $G_m$  は、収入の格差に対する当該収入構成項目のシェア 1 単位当たりの貢献度である。

### (付2) 準相対分散について

相対分散 (平方変動係数) は変動係数の 2 乗、すなわち、

$$V = 1/n \sum_{i=1}^n (A_i - u)^2 / u^2$$

( $A_i$  :  $i$  番目の世帯の収入、 $u$  : 同全世帯平均、 $n$  : 世帯数)

である。これに対し、準相対分散 (準平方変動係数)  $V_m$  は、各世帯の収入構成項目の値とその平均との乖離率を、各世帯の収入とその平均との乖離率のウェイトで加重平均したものであり、

$$V_m = 1/n \sum_{i=1}^n (A_{im} - u_m)(A_i - u) / (u_m u)$$

( $A_{im}$  :  $i$  番目の世帯の収入構成項目  $m$  の値、 $u_m$  : 同全世帯平均)

と表わされる。

ここで、準相対分散に各収入構成項目の収入に占めるシェア  $u_m/u$  を乗じた  $u_m/u \times V_m$  を合計すると、収入の相対分散  $V$  に等しくなるから、準相対分散で収入構成項目による分解がで

きる。したがって、 $u_m/u \times V_m$  は、Shorrocks (1982) のように収入の格差に対する当該収入構成項目の寄与度であり、準相対分散  $V_m$  は、収入の格差に対する当該収入構成項目のシェア 1 単位当たりの貢献度である。

また、準相対分散  $V_m$  は、就業者・非就業者といった構成集団による分解ができる。

全世帯が年齢階層別に  $K$  個の構成集団に分けられるとすると、各構成集団内の準相対分散  $W_{km}$  ( $k=1 \sim K$ )、構成集団間の準相対分散  $B_m$  は、それぞれ

$$W_{km} = 1/n_k \sum_{i=1}^{n_k} (A_{im} - u_{km})(A_i - u_k) / (u_{km}u_k)$$

$$B_m = 1/n \sum_{k=1}^K n_k (u_{km} - u_m)(u_k - u) / (u_m u)$$

( $n_k$ ,  $u_{km}$ ,  $u_k$  :  $k$  番目の構成集団の世帯数、収入構成項目  $m$  の平均、平均収入)

となる。したがって、構成集団内の準相対分散  $W_{km}$  に構成集団別平均の全世帯平均に対する比率  $u_{km}/u_m$ 、 $u_k/u$  と世帯数割合  $n_k/n$  を乗じて合計し、構成集団間の準相対分散  $B_m$  を加えると、

$$\begin{aligned} & \sum_{k=1}^K (n_k/n \times u_{km}/u_m \times u_k/u \times W_{km}) + B_m \\ &= 1/n \sum_{k=1}^K \sum_{i=1}^{n_k} \{ (A_{im} - u_{km})(A_i - u_k) + (u_{km} - u_m)(u_k - u) \} / (u_m u) \\ &= 1/n \sum_{k=1}^K \sum_{i=1}^{n_k} \{ (A_{im}A_i - u_{km}u_k) + (u_{km}u_k - u_m u) \} / (u_m u) \\ &= 1/n \sum_{k=1}^K \sum_{i=1}^{n_k} (A_{im} - u_m)(A_i - u) / (u_m u) \\ &= V_m \end{aligned}$$

となり、準相対分散  $V_m$  は、構成集団による分解ができる。 $B_m$  は、収入の格差に対する当該構成集団間格差の寄与度である。

このように、準相対分散は、収入構成項目、構成集団による分解ができる。

### (参考文献)

青木昌彦 (1979)、『分配理論』(筑摩書房) 第 2 章「個人間所得分配の記述と評価」

清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』, 日本経済新聞社

高山憲之 (1980)、「富と所得の分布」、『経済学大辞典 I』(東洋経済新報社)

Shorrocks, A.F. (1980), “The Class of Additively Decomposable Inequality Measures”,

*Econometrica* Vol.48, No.3, pp.613-625

Shorrocks , A.F. (1982), “Inequality Decomposition by Factor Components”, *Econometrica* Vol.50,  
No.1, pp.193-211

### 第3章 高齢者の仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響

#### 第1節 問題の所在

労働者の仕事満足度は、就業を通じて国民生活の効用水準を反映する指標の1つである (Clark and Oswald 1996; Clark 2005; Van Praag and Ferrer-i-Carbonell 2004)。また、仕事満足度は雇用者の離職意向、組織へのコミットメント (commitment) に関連し、企業の生産性・効率性にも影響を与えている (Lincoln and Kalleberg 1996; Blanchflower and Oswald 1999; Clark 2005)。したがって、仕事満足度の向上は、政府および企業にとって重要な課題であり、仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響に関する実証研究が必要であると考えられる。従来、産業心理学、組織学、社会学などの分野で仕事満足度に関する研究は多い。経済学の分野において、1990年以後、幸福の経済学に関する実証研究が盛んになるとともに、仕事満足度に関する実証分析が行われるようになった。

経済学の実証研究において、仕事満足度の決定要因については、欧米では、Clark and Oswald (1996)、Clark (1996,1997,2005)、Donohue and Heywood (2004)、Bender, Donohue and Heywood (2005)、Bender and Heywood (2006)、Booth and Van Ours (2008)は、賃金、労働時間、仕事・職場属性、個人属性が仕事満足度に影響を与えることを示している。一方、日本では、大竹 (2004)、佐野・大竹 (2007) は、失業、所得、教育水準を含む個人属性が労働者の幸福度に影響を与えることを指摘しているが、これまでの実証研究では、仕事満足度に関する実証分析が少なく、特に高齢者の仕事満足度に関する実証分析が注目されていない。

しかし、日本の高齢者の仕事満足度およびその離職意向に与える影響に関する実証分析は重要な課題の1つとなっている。その理由は、以下の通りである。現在、少子化・高齢化が進んでいる日本社会では高齢者雇用が重視されている。現在までの先行研究では、高齢者の労働供給に関する分析がほとんどで、公的年金制度、人的資本、健康、職種などが高齢者の労働供給に影響を与えることが明らかになっている (清家 1993; 清家・山田 1996; 清家・馬 2008, 2010a; 山本 2010)。一方、高齢者の仕事満足度に関する実証研究がほとんど行われておらず、(1) 就業している高齢者が仕事に対して満足しているか、(2) どのような要因が高齢者の仕事満足度に影響を与えるか、(3) 仕事満足度は高齢者の離職意向に影響を与えるかの問題が明確ではない。高齢者が継続雇用された後、就業の well-being に関わる各要因の影響が明らかになっていないため、高齢者の仕事満足度を高めるための政策提言を行うことが難しいと考えられる。

本章の目的は、2009年8月に(独立行政法人)労働政策研究・研修機構(JILPT)の「高年齢者の雇用・就業実態に関する調査」(以下では、JILPT2009「高年齢者の雇用・就業実態に関する調査」とよぶ)の個票データを活用し、60~69歳の雇用者を分析対象の中心とし、高齢者の仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響に関する計量分析を通じて

上記の3つの問題を解明した上で、高齢者雇用を促進することに関する政策提言を行う。

本章の構成は以下の通りである。第2節で先行研究をサーベイした上で、分析課題を設定する。第3節で計量分析の枠組みについて説明する。第4節では、計量分析を行い、分析結果について説明する。最後に結論と政策示唆をまとめる。

## 第2節 先行研究のサーベイと本研究の特徴

欧米では、仕事満足度に関する経済学の早期研究としては、Hamermesh (1977)、Freeman (1978)、Bartel (1981)などが挙げられる。経済学の効用モデルに基づいて、順序ロジットモデル（あるいは順序プロビットモデル）を用いた実証分析により、労働時間、所得要因、個人属性、職場要因が仕事満足度に影響を与えることが示されている（Clark and Oswald 1996；Clark 1996, 1997, 2005；Donohue and Heywood 2004；Bender, Donohue and Heywood 2005；Bender and Heywood 2006；Booth and Van Ours 2008）。

日本では、経済学のアプローチで高齢雇用者の仕事満足度に関する実証分析がほとんど行われていない。そのため、以下では本章の分析に最も近い日本労働者の幸福度に関する実証研究をまとめてみた。大竹（2004）は、2002年に独自に行った「くらしの好みと満足度についてのアンケート」調査の個票データ、および内閣府が実施した1978年から1999年にかけての3年ごとの時系列の個票データ『国民生活選好度調査』を用い、多重回帰分析を行い、失業経験や失業不安は幸福度を低くすることを示している。佐野・大竹（2007）は、「大阪大学COE月次データ」と2002年に独自に行った「くらしの好みと満足度についてのアンケート」を用い、20歳以上の労働者を分析対象にした結果、長労働時間は有意に労働者の幸福度を引き下げると指摘している。

日本労働者の幸福度に関する実証分析が進んでいるが、上記の先行研究ではいくつかの課題が残されている。

第一に、高齢者の仕事満足度に関する実証分析が行われておらず、高齢者の仕事満足度の決定要因は明確ではない。また仕事満足度とその離職意向に与える影響に関する分析が行われておらず、高齢者の場合、仕事満足度が離職意向にどのような影響を与えるのかが明らかになっていない。

第二に、年齢階層によって年金受給の有無や健康などの状況が異なるため、年齢階層によって仕事満足度の決定要因が異なると考えられる。しかし、先行研究では年齢階層別に関する分析を行っておらず、仕事満足度における年齢階層間の差異が明らかになっていない。

第三に、先行研究では、労働時間と満足度（あるいは幸福度）の同時決定の問題を考慮しておらず、分析結果に内生性の問題が残っていると考えられる。

先行研究に対して、本章の主な特徴は以下の通りである。

第一に、本章では60～69歳の高齢雇用者を分析対象にし、高齢者の仕事満足度の決定要

因およびその離職意向に与える影響を明らかにする。

第二に、本章では、55～59歳、60～64歳、65～69歳の3つの年齢階層グループに分けて分析を行い、年齢階層間の差異を考察する。

第三に、労働時間と仕事満足度における内生性の問題に対応し、また労働時間関数に就業形態の選択によるサンプル・セレクション・バイアスの問題を考慮した上で、計量分析を行う。具体的な分析方法については、次節の「計量分析の枠組み」で詳しく説明する。

### 第3節 計量分析の枠組み

#### 1. 推定モデル

分析手順としては、第一に、Maddala モデルを用いて労働時間関数を推定する。第二に、労働時間関数から求められた労働時間の推定値を使用し、順序ロジットモデルを用いて仕事満足度に関する分析を行う。第三に、離職意向に関するプロビット分析を行う。以下では各推定式を定式化する。

第一に、労働時間関数について説明する。OLS による労働時間関数は (1) 式で示し、就業形態の選択関数は (2) 式で示す。(1) 式、(2) 式において、添字  $i$  は労働者個人、添字  $s$  は就業形態、 $H_{si}$  は週労働時間、 $I^*$  は就業形態の選択関数、 $N_{si}$  は労働者個体  $i$  の労働時間に影響を与える各要因、 $X_{si}$  は労働者個体  $i$  の就業形態の選択に影響を与える各要因、 $\varphi_s$  と  $\beta_s$  は  $N_{si}$  と  $X_{si}$  の推定係数、 $u_{si}$  は誤差、 $j$  は  $s$  以外の選択肢を示す。また、 $n$  は 1 から  $M$  までの多項の選択肢（本章では、雇用・普通勤務、雇用・非普通勤務、非雇用就業、非就業（引退）の4つの選択肢を設定している）である。主体均衡の効用最大化の原理にしたがって、他の選択肢に比べ、 $n$  から就業形態  $s$  を選択する効用が最大化であるため、労働者は  $s$  を選択する。

$$H_{si} = \alpha_s + \varphi_s N_{si} + u_{si} \quad (1)$$

$N$  : 年齢、年齢の二乗、学歴ダミー、同居家族の人数、貯蓄、借金、配偶者就業状況ダミー、非勤労所得、男性ダミー、健康状況ダミー、子供の状況ダミー、家族介護状況ダミー、持ち家ダミー、厚生年金受給資格ありダミー、有効求人倍率、地域ダミー

$$\Pr(I_{si}^* = s) = \frac{\exp(\sum_{j=0}^p \beta_s X_{sj} + \varepsilon_{sj})}{\sum_{n=1}^m \exp(\sum_{j=0}^p \beta_n X_{nj} + \varepsilon_{nj})} \quad (n = 1, 2, \dots, m, j \neq s), (i = 1, 2, \dots, N) \quad (2)$$

$X$  : 年齢、年齢の二乗、学歴ダミー、同居家族の人数、貯蓄、借金、配偶者就業状況ダミー、非勤労所得、男性ダミー、健康状況ダミー、子供の状況ダミー、家族介護状況ダミー



ミー、持ち家ダミー、有効求人倍率、地域ダミー

Maddala (1983) は、(1) 式では労働者個体  $i(i=1,2,\dots,N)$  が、選択集合  $(1,2,\dots,M)$  の選択肢から  $s$  を選択する際に、ある就業形態を選択した場合しかその労働時間が観察できないため、OLS による就業形態の時間関数の推定にサンプルの非ランダム性の問題が生じる可能性が存在することを指摘している。

この問題に対応するため、(3) 式で示されるような推定を行うことが必要である。(3) 式は、サンプルの非ランダムの問題を考慮した労働時間関数である。(3) 式を用いてある就業形態  $s$  を選択した労働時間関数の一致推定値が求められる (後出、表 4-2)。

$$H_{si} = \alpha_s + \phi_s N_{si} + \delta_s \phi_s (\beta X_{si}) / F_s (\beta X_{si}) + v_{si} \quad (3)$$

(3) 式において、 $\phi_s (\beta X_{si}) / F_s (\beta X_{si})$  が (2) 式によって求められた修正項、 $\delta_s$  はその推定係数、 $v_{si}$  は誤差をそれぞれ示す。

第二に、仕事満足度の決定要因に関する分析モデルについて説明する。Hamermesh (1977)、Freeman (1978) によれば、労働者の仕事満足度、つまり労働者の効用 (utility あるいは well-being) は、(4) 式で示すことができる。

$$U = f(u, \mu) \quad (4)$$

(4) 式で、 $u$  は仕事要因に関連する効用、 $\mu$  は仕事以外の要因に関連する効用をそれぞれ示す。Clark and Oswald (1996) によれば、仕事要因に関連する効用は、具体的に (5) 式のように示すことができる。

$$u = f(H, Wage, I, J) \quad (5)$$

(5) 式では、 $H$  は労働時間、 $Wage$  は賃金、 $I$  は個人属性 (individual-specific characteristics)、 $J$  は仕事・職場属性 (workplace-specific characteristics) を示す。(5) 式では、労働時間と賃金の実際値をそのまま用いると、内生性の問題が存在すると考えられる。この問題に対応するため、以下の方法を用いる。まず、上記のような労働時間関数を推定し、労働時間の推定値を用いて仕事満足度に関する分析を行う。次に人的資本 (学歴、年齢) および見込みの賞与を市場賃金の代理指標として用いる。

労働時間、賃金、個人属性、職場属性、またそれ以外の他の要因  $\mu$  をすべて  $M$  として表示すれば、仕事満足度は (6) 式のように変更できる。

$$U = f(M) \quad (6)$$

(6) 式に基づいて、仕事満足度に関する順序ロジットモデル (McKelvey and Zavonia 1975) の推定式は、(7) 式で示す。

$$\Pr(= m) = \Pr(\kappa_{m-1} < \sum_n \gamma M_i \leq \kappa_{mi}) \quad (7)$$

$M$  : 労働時間（推定値）、所得要因（人的資本の代理指標、賞与見込み、賃金と働きぶりの比較、非勤労所得、年金状況、貯蓄）、仕事要因（職種、産業業種、企業規模）、個人属性（性別、婚姻状況、健康状況、家族介護状況、配偶者就業状況）、その他の要因（有効求人倍率、地域）

(7) 式の記号を説明する。 $m$  は、順序づけの選択肢（例えば、本章の  $m$  は、「大いに不満=1、やや不満足=2、普通=3、やや満足=4、大いに満足=5」のように設定する）。 $M$  は仕事満足度に影響を与える各要因であり、分析結果で  $M$  の推定値を注目したい（後出、第3-3表）。

第三に、離職意向に関するプロビット分析の推定式は (8) 式で示す。

$$\Pr(P_j = 1) = \Pr(p_s Jobsati_j + p_k K_j)$$

$$L = \prod_{P_j=1} [\Phi(p_s Jobsati_j + p_k K_j)] * \prod_{P_j=0} [1 - \Phi(p_s Jobsati_j + p_k K_j)] \quad (8)$$

$Jobsati$  : 仕事満足度

$K$  : 労働時間（推定値）、年齢、年齢の二乗、学歴ダミー、同居家族の人数、貯蓄、借金、配偶者就業状況ダミー、非勤労所得、厚生年金受給資格ありダミー、男性ダミー、健康状況ダミー、家族介護状況ダミー、職種ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、賞与見込みありダミー、賃金と働きぶりの比較のダミー、有効求人倍率、地域ダミー

(8) 式では、添字  $j$  は労働者個人、 $\Pr(P_j = 1)$  は離職意向を持つ確率、 $Jobsati$  は仕事満足度、 $K$  は仕事満足度以外の各要因、 $p_s$ 、 $p_k$  は仕事満足度およびその他の要因の推定係数を示す。仕事満足度が高くなるほど、離職意向が低くなると推測しており、 $p_s$  は有意な負の値となることを期待している（後出、第3-4-4表）。

## 2. データおよび変数設定の説明

本章では前述した（独立行政法人）労働政策研究・研修機構（JILPT）の JILPT2009「高年齢者の雇用・就業実態」に関する調査の個票データを用いる。この調査は JILPT が企画し、中央調査社が実施した高齢者に対する全国範囲の大規模な調査である。この調査は国勢調査の住民基本台帳から調査対象を無作為抽出したものである。JILPT2009「高年齢者の雇用・就業実態」に関する調査では、仕事満足度、離職意向、労働時間、所得、個人属性、職場属性などに関する多くの質問項目を設けており、高齢雇用者の仕事満足度に関する分析が可能である。以下では、実証分析で用いた変数の設定を説明する（第3-3-1表参照）。

第3-3-1表 変数の設定方法

変数の種類	変数名	変数の設定方法
被説明変数	仕事の満足度	「7月に行った仕事についてのどの程度満足していますか」 「大いに不満=1、やや不満=2、普通=3、 やや満足=4、大いに満足=5」
	離職意欲	「この仕事を続けたい=1、その他=0」
説明変数		
労働時間	週労働時間	週労働時間関数の推定値
所得要因	人的資本の代理指標	学歴ダミー 中学卒(中学卒=1、その他=0) 高校卒(高校卒=1、その他=0) 短大・高専卒(短大・高専卒=1、その他=0) 大学・大学院卒(大卒・大学院卒=1、その他=0)
		年齢、年齢の二乗
	賞与見込みあり	賞与見込みあり=1、なし=0
	<b>収入と働きぶりととの比較</b>	
	安すぎる	安すぎる=1、その他=0
	高すぎる	高すぎる=1、その他=0
	ちょうどよい	ちょうどよい=1、その他=0
	家計貯蓄	「現在、あなたの世帯には貯蓄がありますか」に基づいて設定
	借入金ありダミー	「借入金があり=1、借入金がない=0」
	年金の受給資格ありダミー	「厚生年金の受給資格があり=1、ない=0」
非勤労所得	「7月世帯の収入-7月本人の収入」のように算出	
持ち家ダミー	「持家(一戸建)=1、その他=0」	
個人属性	性別	男性=1、女性=0
	健康ダミー	「大変良い、良い=1、あまり良くない、良くない=0」
	同居家族人数	「現在あなたと生計を共にしている家族はいるか、何人いますか」 に基づいて設定
	介護ダミー	「介護が必要な家族がいる=1、いない=0」
	<b>配偶状況</b>	
	無配偶者	配偶者がいない=1、その他=0
	有配偶・正規	配偶者があり、配偶者が正規就業者である=1、その他=0
	有配偶・非正規	配偶者があり、配偶者が非正規就業者である=1、その他=0
	有配偶・無業	配偶者があり、配偶者が無業者である=1、その他=0
	<b>子供の状況</b>	
子供なし	子供がいない=1、子供がいる=0	
子供あり・自立	子供が既に経済的に自立している=1、その他=0	
子供あり・1~4年	子供が経済的援助を必要としなくなるのは1~4年=1、その他=0	
子供あり・5年以上	子供が経済的援助を必要としなくなるのは5年以上=1、その他=0	
職場属性	現在の職種ダミー	専門的・技術職、管理職、事務職、販売職 サービス職、保安・運輸・通信職、 生産工程・労務職、その他の8種
	産業ダミー	第一次産業 第二次産業 第三次産業
	企業規模ダミー	4人以下、5~99人、100~999人、1000人以上の4種
その他	地域ダミー	地域ブロックにより11種類の地域ダミーを設定
	有効求人倍率	47都道府県別の有効求人倍率

注:筆者により作成。

まず、被説明変数の設定について説明する。3つの分析では、以下のように、それぞれの被説明変数を設定している。

(1) 就業形態の選択に関する分析で、就業形態のカテゴリ変数を被説明変数として用いている。就業形態の変数を雇用・普通勤務、雇用・非普通勤務、非雇用就業、非就業（引退）の4種類に分けて設定している。具体的にいえば、普通勤務（フルタイム勤務）の雇用者を雇用・普通勤務とし、雇用者のうち、普通勤務より1日当たりの労働時間が短いこと、普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ないこと、普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、かつ1週間当たりの勤務日数も少ないこと、勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務、在宅勤務およびその他の場合を雇用・非普通勤務とした。また、雇用者以外の就業者（例えば、自営業者など）を非雇用就業者とし、就業しない者を非就業者（引退者）とした。

(2) 労働時間の分析では、週労働時間を被説明変数として用いている。週労働時間は、「週労働時間＝（1日労働時間×月労働日数）÷4」のように算出したものである。

(3) 仕事満足度に関する分析では、「大いに不満足＝1、やや不満足＝2、普通＝3、やや満足＝4、大いに満足＝5」のようなカテゴリ変数を被説明変数として設定している。

次に説明変数について説明する。本章では主に労働時間、所得要因、個人属性、仕事・職場要因、その他の要因に分けて説明変数を設定している。

(1) 労働時間要因において、労働時間関数により推定した労働時間の計測値を用いている。

(2) 所得要因では、学歴ダミー<sup>1</sup>、年齢、年齢の二乗を人的資本の代理指標として設定している。また、貯蓄、借金、非勤労所得<sup>2</sup>、持ち家ダミー、厚生年金受給資格ありダミー<sup>3</sup>、働きぶりと賃金の関係（高すぎる、ちょうどよい、安すぎる）、賞与見込みの各変数を所得要因としても設定している<sup>4</sup>。

(3) 個人属性については、男性ダミー、健康ダミーを設定した。また子供状況<sup>5</sup>、配偶者状況<sup>6</sup>、介護が必要な家族がいるダミー、同居家族人数を家族構成要因として設定している。

---

<sup>1</sup> 学歴は、中学卒、高校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒の4種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

<sup>2</sup> 非勤労所得は、「調査対象者の非勤労所得＝世帯の総所得－調査対象者個人の給与所得」のように算出したものである。

<sup>3</sup> 高齢者の場合、年金が非勤労所得の一部になると考えられるが、年金受給と就業決定における同時決定の問題が存在することを考慮し、本章では厚生年金受給資格ありダミーを設定している。厚生年金受給資格ありダミーを用いた高齢者就業に関する実証分析については、清家（1993）、清家・山田（1996）を参照されたい。

<sup>4</sup> 計量分析で仕事満足度と賃金における同時決定の問題が存在すると考えられる。このような内生性の問題に対応するため、本章では年齢、学歴などの人的資本の代理指標および賞与見込みを市場賃金の代理変数として用いている。

<sup>5</sup> 子供状況は、子供なし、子供あり・自立（子供がいるが、子供が既に経済的に自立している場合）、子供あり・1～4年援助（子供が経済的援助を必要としなくなるには1～4年程度かかると思う場合）、子供あり・5年以上援助（子供が経済的援助を必要としなくなるには5年以上程度かかると思う場合）、の4種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

<sup>6</sup> 配偶者状況は、無配偶者、有配偶者・正規（配偶者が正規就業者である場合）、有配偶者・非正規（配偶者が非正規就業者である場合）、有配偶者・無業（配偶者が引退者である場合）の4種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

(4) 仕事・職場要因については、職種ダミー<sup>7</sup>、産業ダミー<sup>8</sup>、企業規模ダミー<sup>9</sup>を設定している。

(5) 労働市場の状況を統御するため、地域ダミー<sup>10</sup>および有効求人倍率を設定している。

第3-3-2表で記述統計量を示している。また、クロス集計の結果を第3-3-3図、第3-3-4図、第3-3-5図、第3-3-6表で示している。以下では、クロス集計の結果について説明する。

第3-3-2表 記述統計量

	55～59歳		60～64歳		65～69歳	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
仕事満足度	0.186	0.390	0.192	0.395	0.194	0.397
離職意向	2.534	1.029	2.571	1.048	2.772	0.891
週労働時間（50時間以上）	13.8%		3.6%		1.1%	
年齢	57	1	62	1	66	1
<b>学歴の構成（％）</b>						
中学卒	14.4%		22.3%		28.0%	
高校卒	49.2%		53.6%		53.8%	
短大・高専卒	13.0%		9.8%		6.5%	
大学・大学院卒	23.4%		14.3%		11.7%	
<b>健康状況の構成（％）</b>						
フルで働くことが可能	72.9%		66.1%		32.3%	
条件により働くことが可能	25.7%		32.6%		66.7%	
働くことが不可能	1.4%		1.3%		1.1%	
非勤労所得（万円）	16	32	15	13	19	12
厚生年金受給資格あり	—		63.4%		76.3%	
貯蓄（万円）	609	1336	790	1335	563	875
男性	64.4%		64.3%		63.4%	
<b>子供状況の構成（％）</b>						
子供なし	9.9%		13.4%		8.6%	
子供あり・自立	48.6%		64.7%		69.9%	
子供あり・1～4年援助	22.6%		11.2%		6.5%	
子供あり・5年以上援助	18.9%		10.7%		15.0%	
<b>配偶状況の構成（％）</b>						
無配偶者	15.0%		21.0%		24.7%	
有配偶・正規	15.5%		10.7%		1.1%	
有配偶・非正規	23.2%		28.1%		12.9%	
有配偶・無業	30.5%		40.2%		61.3%	
家族介護者あり	30.8%		17.4%		9.7%	
同居家族の人数（人）	2	1	2	1	2	2
サンプルサイズ	354		224		93	

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

<sup>7</sup> 職種は、専門・技術職、管理職、事務職、販売職、サービス職、保安・運輸職、生産・労務職、その他、の8種類に分けてダミー変数を設定している。

<sup>8</sup> 産業は、農林漁業・鉱業、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、卸業・小売業、不動産業、サービス業、医療・教育業、その他、の10種類に分けてダミー変数を設定している。

<sup>9</sup> 企業規模については、分析のサンプルサイズを確保するため、企業規模を従業員人数が4人以下、5～99人、100～999人、1000人以上の4種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

<sup>10</sup> 地域ダミーについては、総務省『労働力調査』の地域分類基準に従って、地域ブロックを北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄の9種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

(つづき) 平均値

	55～59歳	60～64歳	65～69歳
<b>職種の構成 (%)</b>			
専門・技術職	29.9%	18.3%	18.3%
管理職	11.9%	6.3%	7.5%
事務職	12.1%	13.4%	11.8%
販売職	9.3%	11.6%	7.5%
サービス職	10.7%	17.0%	18.3%
保安・運輸・通信職	13.8%	16.5%	23.7%
その他の職種	12.3%	16.9%	12.9%
<b>産業の構成 (%)</b>			
第一次産業	2.3%	2.3%	2.2%
第二次産業	29.5%	23.4%	26.4%
第三次産業	68.4%	74.3%	71.4%
<b>企業規模の構成 (%)</b>			
4人以下	4.0%	6.3%	8.6%
5～99人	35.6%	44.2%	53.8%
100～999人	28.8%	28.1%	25.8%
1000人以上	31.6%	21.4%	11.8%
<b>賞与見込み (なし)</b>			
賞与見込みあり	63.8%	36.6%	25.8%
<b>仕事と働きぶりとの比較</b>			
高すぎる	1.4%	0.9%	0.0%
ちょうどいい	41.5%	47.3%	60.2%
低すぎる	57.1%	51.8%	39.8%
有効求人倍率	0.421	0.419	0.436
<b>地域の構成 (%)</b>			
北海道	2.8%	4.5%	6.5%
東北	8.2%	7.6%	4.3%
南関東	19.2%	28.1%	30.1%
北関東・甲信	10.5%	6.7%	11.8%
北陸	4.5%	4.0%	6.5%
東海	13.8%	17.9%	14.0%
近畿	15.5%	14.7%	16.1%
中国・四国	12.7%	8.0%	5.4%
九州・沖縄	12.8%	8.5%	5.3%
サンプルサイズ	354	224	93

出所：JILPT2009「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

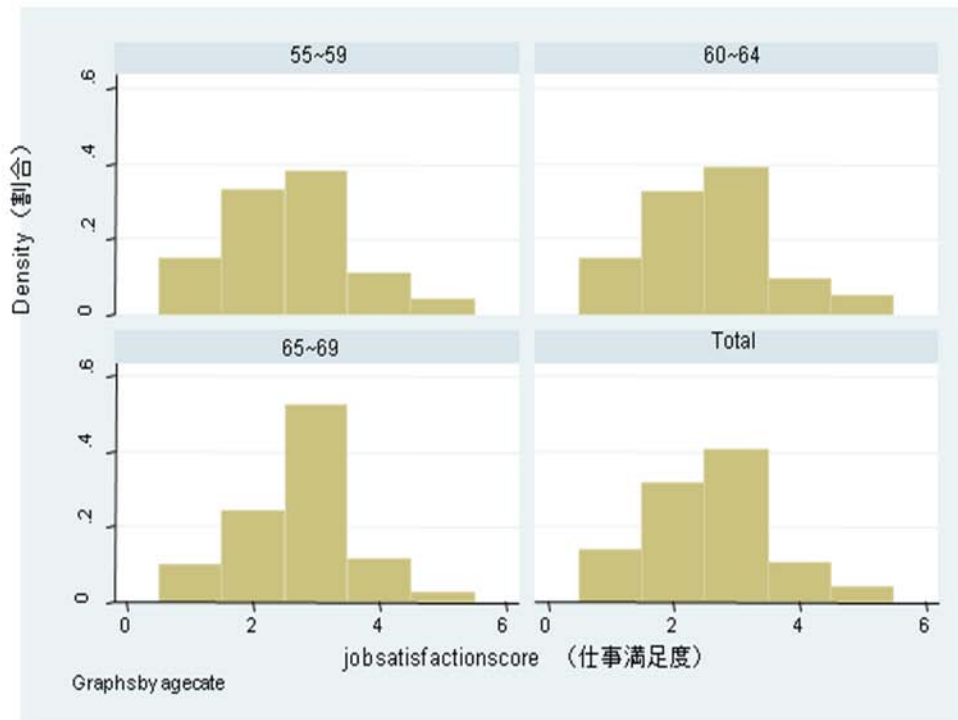
高齢者の仕事満足度の分布については、第3-3-3図によると、「大いに満足」、「やや満足」と回答した者が雇用者全体に占める割合は、50歳台後半（14.85%）および60歳台前半（14.19%）が60歳台後半（13.66%）よりやや多い。また「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者が雇用者全体に占める割合は、50歳台後半（47.55%）および60歳台前半（47.22%）が60歳台後半（34.15%）よりも多い。

職種別にみた高齢者の仕事満足度を第3-3-4図で表しており、以下のことが示された。

第一に、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者の割合の合計値をみる。50歳台後半、事務職が34.7%で一番少なく、60歳台前半においては、管理職が28.6%で一番少ない。また60歳台後半において、販売職（17.7%）、管理職（25.0%）が他の職種より少ない。

第二に、「大いに満足」、「やや満足」と回答した者の割合の合計値を検討する。50歳台後

第3-3-3図 高齢者の仕事満足度の分布



出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：雇用者のみのクロス集計。仕事満足度（横軸） 1：大いに不満足 2：やや不満足 3：普通 4：やや満足 5：大いに満足

半、60歳台前半においては、管理職（50歳台後半が24.4%、60歳台前半が25.7%）、事務職（50歳台後半が22.4%、60歳台前半が24.6%）が相対的に多い。60歳台後半において、管理職（33.3%）、サービス職（18.2%）が相対的に多い。各年齢層において、いずれも仕事満足度は管理職が非管理職より高くなり、仕事満足度における職種間の差異が存在することが見て取れる。

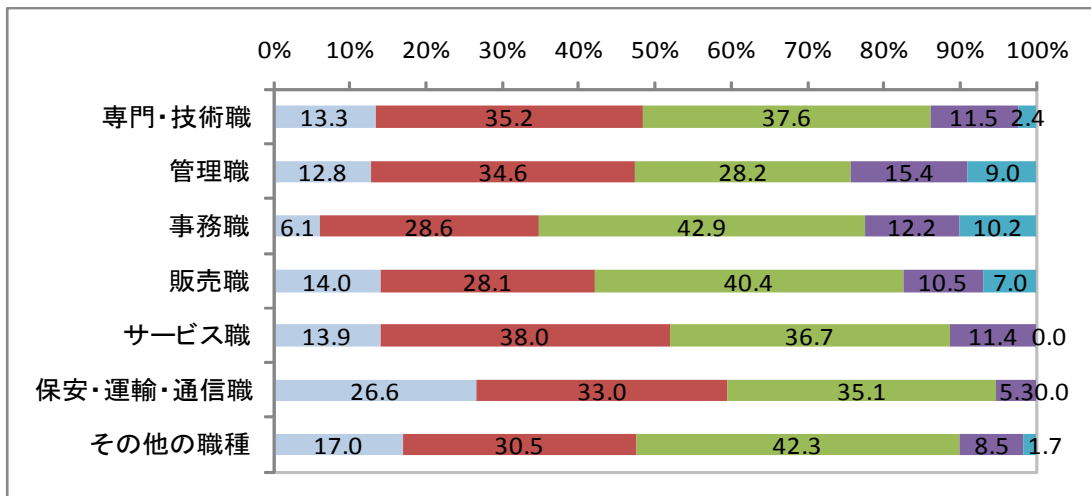
企業規模別にみた高齢雇用者の仕事満足度を第3-3-5図で示しており、以下のことが見て取れる。

第一に、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者の割合の合計値をみると、以下のことがわかった。

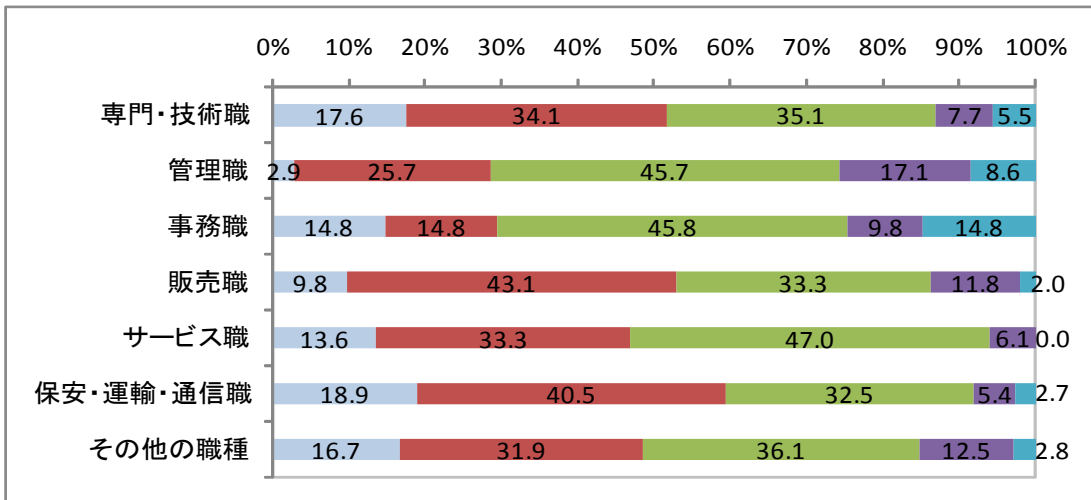
- (1) 50歳台後半において、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者の割合の合計値は、4人以下の企業が55.5%、5~99人の企業が53.6%、100~999人の企業が45.2%、1000人以上の企業が40.0%となっている。企業規模が小さくなるほど仕事の不満足度が高くなる傾向がある。
- (2) 60歳台前半において、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者の割合の合計値は、4人以下の企業が37.0%で一番少なく、100~999人の企業が51.9%で一番多い。1000人以上の企業、5~99人の企業において、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者

第3-3-4図 職種別にみた仕事満足度の状況

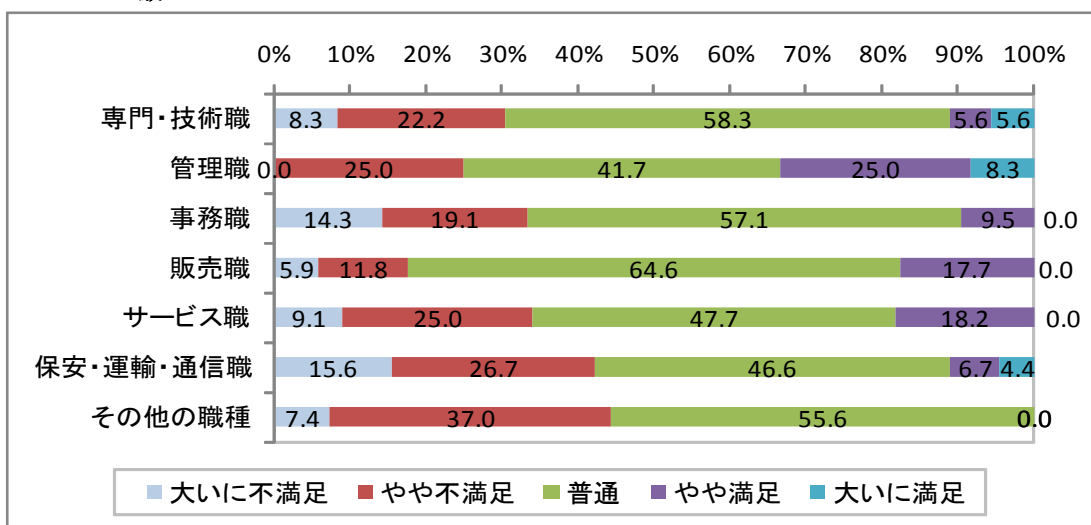
55～59歳



60～64歳



65～69歳

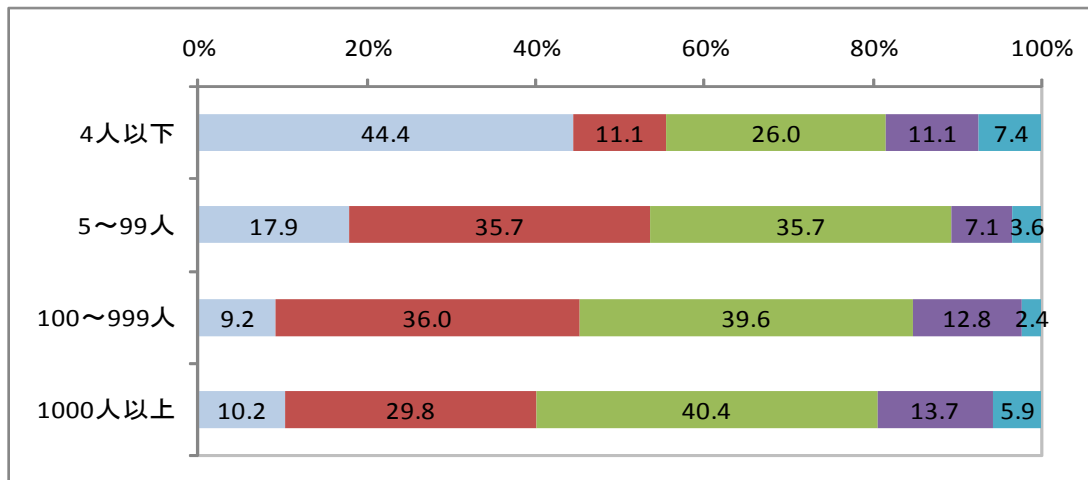


出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。  
注：雇用者のみのクロス集計。

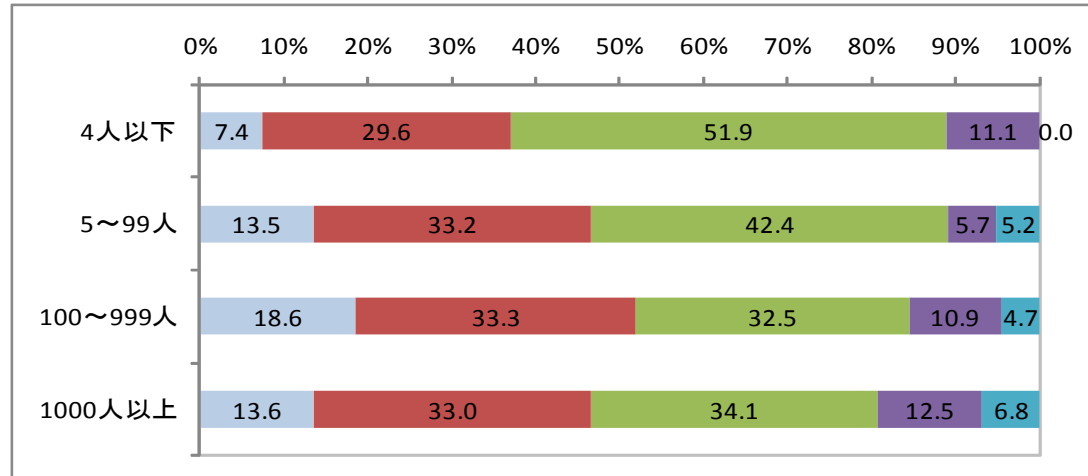


第3-3-5図 企業規模別にみた仕事満足度の状況

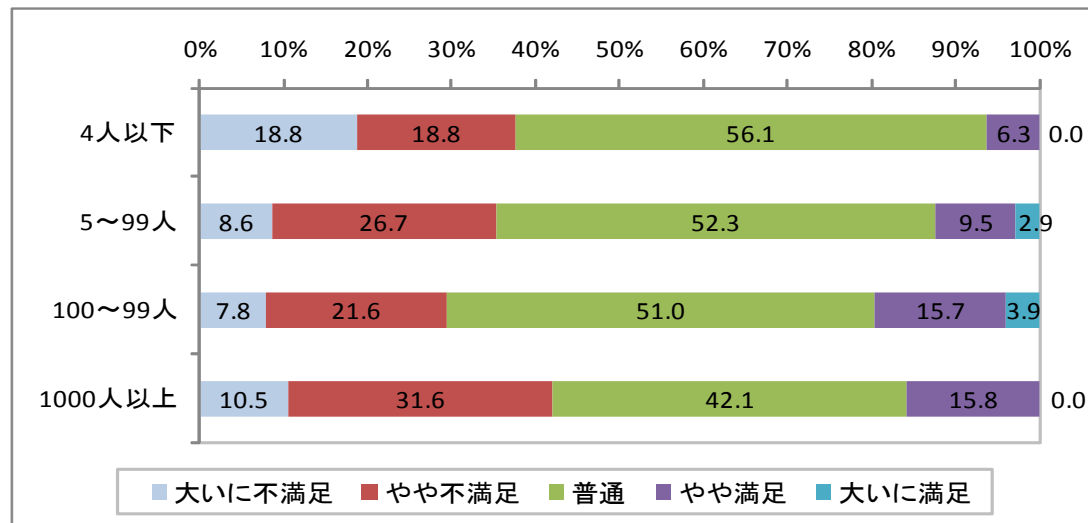
55～59歳



60～64歳



65～69歳



出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。  
注：雇用者のみのクロス集計。

第3-3-6表 仕事満足度別にみた高齢雇用者の離職意欲の状況

離職意向		続けたい	変わりたい	他の仕事を 加えたい	やめたい	合計
満足度						
		<b>55～59歳</b>				
大いに不満	人数(人)	62	18	7	6	93
	割合(%)	66.67	19.35	7.53	6.45	100
やや不満	人数(人)	174	19	6	6	205
	割合(%)	84.88	9.26	2.93	2.93	100
普通	人数(人)	193	18	5	16	232
	割合(%)	83.19	7.76	2.16	6.89	100
やや満足	人数(人)	61	3	2	2	68
	割合(%)	89.71	4.41	2.94	2.94	100
大いに満足	人数(人)	24	0	0	2	26
	割合(%)	92.31	0.00	0.00	7.69	100
合計	人数(人)	514	58	20	32	624
	割合(%)	82.37	9.29	3.21	5.13	100
		<b>60～64歳</b>				
大いに不満	人数(人)	41	9	7	8	65
	割合(%)	63.08	13.85	10.77	12.30	100
やや不満	人数(人)	114	18	4	11	147
	割合(%)	77.55	12.24	2.72	7.49	100
普通	人数(人)	153	9	2	10	174
	割合(%)	87.93	5.17	1.15	5.75	100
やや満足	人数(人)	36	1	2	3	42
	割合(%)	85.71	2.38	4.76	7.15	100
大いに満足	人数(人)	19	0	0	3	22
	割合(%)	86.36	0.00	0.00	13.64	100
合計	人数(人)	363	37	15	35	450
	割合(%)	80.67	8.22	3.33	7.78	100
		<b>65～69歳</b>				
大いに不満	人数(人)	16	1	1	2	20
	割合(%)	80.00	5.00	5.00	10.00	100
やや不満	人数(人)	40	2	2	5	49
	割合(%)	81.63	4.08	4.08	10.21	100
普通	人数(人)	78	1	5	21	105
	割合(%)	74.29	0.95	4.76	20.00	100
やや満足	人数(人)	20	1	0	2	23
	割合(%)	86.96	4.35	0.00	8.69	100
大いに満足	人数(人)	4	0	1	0	5
	割合(%)	80.00	0.00	20.00	0.00	100
合計	人数(人)	158	5	9	30	202
	割合(%)	78.22	2.48	4.46	14.84	100

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

の割合はいずれも46.6%となっている。

(3) 60歳台後半において、「大いに不満」、「やや不満」と回答した者の割合の合計値は、100～999人以下の企業が29.4%で一番少なく、1000人以上の企業が42.1%で一番多い。4人以下の企業、5～99人の企業において、「大いに不満」、「やや不満」と回

答した者の割合はそれぞれ 37.6%、35.2%となっている。

第二に「やや満足」、「大いに満足」と回答した者の割合の合計値により、以下のことが示された。

(1) 50 歳台後半において、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者の割合の合計値は、4 人以下の企業が 18.5%、5～99 人の企業が 10.7%、100～999 人の企業が 15.2%、1000 人以上の企業が 19.6%となっている。5～999 人の企業に比べ、小企業（4 人以下）、大企業（1000 人以上）の場合、仕事の満足度が高くなる傾向にある。

(2) 60 歳台において、「大いに不満足」、「やや不満足」と回答した者の割合の合計値は、4 人以下、5～99 人の企業が、100～999 人、1000 人以上の企業より少ない。100 人未満の企業に比べ、100 人以上の企業において高齢者の仕事満足度が高くなることが見取れる。

仕事満足度別にみた高齢者の離職意向の状況については、**第 3-3-6 表**によれば、50 歳台後半、60 歳台前半、60 歳台後半において、いずれも仕事満足度が高くなるほど、高齢雇用者の離職意向が低くなることが示されている。例えば、60 歳台前半において、「仕事を続けたい」と回答した者の割合は、「大いに満足」と回答したグループ（86.36%）および「やや満足」と回答したグループ（85.71%）が、「やや不満足」と回答したグループ（77.55%）、「大いに不満足」と回答したグループ（63.08%）より高い。また、60 歳台後半において、「仕事を続けたい」と回答した者の割合は、「やや満足」と回答したグループ（86.96%）が、「やや不満足」と回答したグループ（81.63%）、「大いに不満足」と回答したグループ（80.00%）よりやや高い。

## 第 4 節 計量分析の結果

### 1. 就業形態の選択関数の分析結果

就業形態の選択関数の分析結果を**第 3-4-1 表**で示している。分析結果により、就業形態の選択に影響を与える主な要因は、以下の通りである。

第一に、所得要因を検討する。

(1) 借入金の影響については、無業者をレファレンス・グループとすると、借入金を持っていないグループに比べ、借入金を持っているグループの場合、非雇用就業者になる可能性は高くなる。また、統計的な有意水準が 10%であるが、借入金を持っていないグループに比べ、借入金を持っているグループの場合、雇用・普通勤務者になる可能性は高くなる傾向がある。

(2) 非勤労所得の影響をみる。非勤労所得が高くなるほど雇用・普通勤務者、雇用・非普通勤務者、非雇用就業者になる可能性は、無業者になる可能性より低くなる傾向にある。非勤労所得が高くなるほど就業者になる可能性が低くなることが示された。

第3-4-1表 就業形態の選択関数の分析結果

	雇用就業/無業				非雇用就業/無業	
	普通勤務		非普通勤務		推定係数	z 値
	推定係数	z 値	推定係数	z 値		
年齢	0.573	0.72	0.623	0.91	0.283	0.37
年齢の二乗	-0.007	-1.05	-0.006	-1.02	-0.002	-0.38
学歴（高校卒）						
中学卒	-0.019	-0.08	-0.021	-0.10	0.318	1.33
短大・高専卒	-0.073	-0.24	0.220	0.85	0.820 ***	2.81
大学・大学院卒	0.025	0.10	-0.557 *	-1.91	-0.307	-1.01
同居家族の人数	-0.006	-0.08	0.016	0.24	0.145 **	2.21
貯蓄	1.270E-06	0.02	-2.041E-04 **	-2.50	3.300E-05	0.42
借入金	0.360 *	1.76	0.234	1.19	0.675 ***	3.14
配偶者状況（無配偶者）						
有配偶・正規	0.267	0.73	0.328	0.97	-0.281	-0.74
有配偶・非正規	0.364	1.18	0.331	1.18	-0.794 **	-2.37
有配偶・無業	-0.185	-0.68	-0.330	-1.37	-0.844 ***	-3.18
非勤労所得	-0.040 ***	-5.78	-0.020 ***	-3.19	-0.015 **	-2.47
男性	0.992 ***	4.66	-0.313 *	-1.64	0.937 ***	4.23
健康（フルで働くことが可能）						
条件により働くことが可能	-2.367 ***	-11.80	-0.733 **	-3.72	-0.909 ***	-4.10
働くことが不可能	-5.246 ***	-7.12	-3.509 ***	-8.47	-2.256 ***	-6.63
子供の状況（子供なし）						
子供あり・自立	1.269 ***	4.15	0.342	1.24	0.969 ***	2.79
子供あり・1～4年援助	1.667 ***	4.38	0.701 *	1.93	1.304 ***	3.00
子供あり・5年以上援助	1.499 ***	3.92	0.846 **	2.47	1.364 ***	3.32
家族介護者あり	-0.121	-0.52	-0.413 *	-1.77	0.199	0.86
持ち家	-0.301	-1.30	0.172	0.78	0.187	0.70
厚生年金受給資格あり	0.264	1.14	0.455 **	2.32	-0.459 **	-2.07
有効求人倍率	3.616 **	2.10	1.703	1.12	1.258	0.67
地域（南関東）						
北海道	0.542	1.10	-0.587	-1.22	0.422	0.81
東北	-0.061	-0.16	-0.547	-1.53	0.167	0.40
北関東・甲信	0.477	1.24	0.458	1.42	0.537	1.33
北陸	0.075	0.17	-0.671	-1.54	0.293	0.67
東海	0.935 ***	2.86	0.509 *	1.78	0.446	1.23
近畿	-0.190	-0.66	-0.396	-1.54	0.115	0.37
中国・四国	-0.425	-1.14	-0.825 **	-2.38	0.199	0.51
九州・沖縄	-0.010	-0.03	-0.817 **	-2.46	0.041	0.11
定数項	-11.039	-0.45	-17.439	-0.82	-11.040	-0.47
サンプルサイズ	1597					
対数尤度	-1400.791					
Pseudo > R2	0.302					

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 年齢を55～69歳に限定。

3) 多項ロジットモデルを用いた分析。

(3) 厚生年金受給資格なしのグループに比べ、厚生年金受給資格ありのグループの場合、雇用・非普通勤務者になる可能性が高くなる一方、非雇用就業者になる可能性が低くな

る傾向にある。厚生年金を受給しながら、非普通勤務の雇用者になる可能性は高いことが示された。

第二に、個人属性の影響を検討する。

- (1) 高校卒に比べ、短大・高専卒者の場合、非雇用就業者になる可能性が高くなる。一方、学歴は雇用者（普通勤務、非普通勤務）になる確率に有意な影響を与えていない。
- (2) 女性に比べ、男性の場合、雇用・普通勤務者、非雇用就業者になる可能性が高くなる。また、統計的な有意水準が10%であるが、女性に比べ、男性の場合、雇用・非普通勤務者になる可能性が低くなる傾向にある。
- (3) 健康要因については、「フルで働くことが可能」と回答したグループに比べ、「条件により働くことが可能」、「働くことが不可能」と回答したグループの場合、就業者（雇用・普通勤務者、雇用・非普通勤務者、非雇用者）になる可能性が低くなる。健康であることが就業の確率にプラスの影響を与えていることがわかる。

第三に、家族構成要因が就業形態に与える影響に関する分析結果をみる。

- (1) 子供の状況については、「子供なし」のグループに比べ、「子供あり・自立」、「子供あり・1～4年援助が必要」、「子供あり・5年以上の援助が必要」の各グループにおいて、就業者（雇用・普通勤務者、雇用・非普通勤務者、非雇用者）になる可能性が高くなる傾向にある。子供の援助が必要であれば、高齢者が就業する可能性が高くなることが確認された。
- (2) 配偶状況については、無配偶者グループに比べ、配偶者が非正規雇用者あるいは無業者である場合、本人が非雇用就業者になる可能性が高くなる。一方、配偶者状況は、雇用就業者（正規雇用者、非正規雇用者）になる確率に与える影響は、いずれも統計的に有意ではない。
- (3) 同居家族人数の影響については、家族人数が多くなるほど非雇用就業者になる可能性が高くなる傾向にある。

## 2. 高齢者の労働時間関数の推定結果

高齢者の労働時間関数の推定結果を第3-4-2表で示しており、以下のことが示された。

第一に、セレクション調整項の推定値については、50歳台後半、60歳台前半の場合、統計的に有意ではないが、60歳台後半において、正規雇用と非雇用就業に関するセレクション調整項の推定値の統計的有意水準は5%となっており、またこれらの推定値はすべて正の値となっている。60歳台後半において、就業形態の選択によるセレクション・バイアスの問題を考慮しなければ、労働時間の推定は過小評価になる可能性が存在することが示された。

第二に、労働時間の主な決定要因を検討する。分析結果により、以下のことが確認された。

まず市場賃金の影響については、各年齢層において、いずれも学歴が労働時間に有意な影響を与えていない。市場賃金が雇用者の労働時間に与える影響は顕著ではないことが示され

第3-4-2表 高齢者の労働時間関数の分析結果

	55-59歳		60-64歳		65-69歳	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
年齢	-92.519 **	-2.22	-21.855	-0.28	-192.433	-1.20
年齢の二乗	0.812 **	2.22	0.162	0.26	1.418	1.18
学歴（高校卒）						
中学卒	-0.796	-0.41	-1.126	-0.43	0.648	0.14
短大・高専卒	1.494	0.59	-1.332	-0.32	3.643	0.31
大学・大学院卒	2.793	1.59	-0.421	-0.12	-11.579	-1.50
同居家族の人数	0.377	0.67	1.206	1.19	2.746 *	1.67
貯蓄	0.001	1.27	0.001	0.55	0.001	0.49
借入金	4.639 ***	3.02	0.967	0.34	15.493 *	1.88
配偶状況（無配偶者）						
有配偶・正規	-1.710	-0.72	-2.237	-0.49	-1.526	-0.08
有配偶・非正規	-2.286	-0.82	-1.708	-0.41	-13.793	-1.60
有配偶・無業	-1.712	-0.71	-1.794	-0.51	-19.176 **	-2.15
非勤労所得	-0.019	-0.42	-0.160	-0.98	-0.446	-1.27
男性	2.348	0.66	4.025	0.72	19.625 ***	2.70
健康（フルで働くことが可能）						
条件により働くことが可能	-1.406	-0.30	-3.999	-0.44	-28.196	-1.52
働くことが不可能	-14.147	-1.42	16.338	0.82	-70.772 *	-1.80
子供の状況（子供なし）						
子供あり・自立	-1.489	-0.49	-2.439	-0.43	41.073 ***	3.07
子供あり・1~4年援助	-1.242	-0.35	-3.341	-0.46	44.159 **	2.44
子供あり・5年以上援助	-2.243	-0.68	-8.237	-1.26	40.280 **	2.18
家族介護者あり	0.695	0.36	2.769	0.95	9.150	1.41
持ち家	-2.179	-1.18	-4.328	-1.40	-7.105	-1.44
有効求人倍率	-4.960	-0.35	-13.029	-0.59	46.763	1.00
地域（南関東）						
北海道	2.737	0.69	2.673	0.38	17.141 *	1.67
東北	-0.233	-0.08	1.509	0.30	-9.249	-0.73
北関東・甲信	1.772	0.70	-0.337	-0.07	12.266	1.21
北陸	0.590	0.17	5.381	0.92	-0.278	-0.03
東海	2.925	1.12	-1.975	-0.49	14.576	1.52
近畿	4.664 **	2.09	-0.950	-0.28	-11.420	-1.56
中国・四国	-0.620	-0.21	5.529	1.11	-17.266	-1.57
九州・沖縄	1.830	0.68	5.090	1.14	0.509	0.05
定数項	2671.409 **	2.25	833.740	0.35	6152.303	1.15
セレクション調整項						
非正規雇用	-9.816	-0.27	5.295	0.10	91.384	0.73
正規雇用	-21.470	-0.85	-44.787	-0.83	247.935 **	2.13
非雇用就業	30.790	1.03	-50.474	-1.43	370.050 **	2.46
サンプルサイズ	354		222		93	
決定係数	0.289		0.230		0.106	

出所：JILPT2009「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 雇用者のみを分析した。

3) Maddalaモデルを用いた分析。

た。

次に借入金や配偶状況、子供の状況などの留保賃金の影響を検討する。

- (1) 50歳台後半において借入金が多くなるほど労働時間が長くなる。60歳台後半において、統計的な有意水準が10%であるが、同居家族の人数が多く、借入金が多くなるほど労働時間が長くなる傾向にある。
- (2) 60歳台後半において、無配偶者に比べ、配偶者が無業者である場合、労働時間が短くなる。
- (3) 60歳台後半において、子供なしのグループに比べ、「子供あり・すでに経済的に自立している」、「子供あり・子供のすべてが経済的援助を必要としなくなるには1~4年ぐらいかかると思う」、「子供あり・子供のすべてが経済的援助を必要としなくなるには5年以上かかると思う」と回答したグループの労働時間が多くなる。これらの分析結果により、留保賃金が労働時間に影響を与えており、また50歳台後半、60歳台前半に比べ、60歳台後半において、借金、子供への経済的援助などの要因が労働時間に与える影響がより大きくなることが示された。

### 3. 高齢者の仕事満足度の決定要因に関する分析結果

高齢者の仕事満足度の決定要因に関する分析結果を第3-4-3表で示している。以下では、55~59歳年齢層の分析結果と比較しながら、60~64歳、65~69歳の各年齢層における仕事満足度の決定要因を説明する。

第一に、所得要因の影響について検討する。分析結果から、以下のことが示された。

- (1) どの年齢層においても、働きぶりと賃金を比較すると、「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの場合、仕事満足度が低くなり、働きぶりと賃金を比較するという主観的判断が仕事満足度に影響を与えることが確認された。またその影響は60歳台後半が一番大きいことが示された。
- (2) 賞与見込みありの場合、50歳代後半において仕事満足度が高くなる。一方、賞与見込みの状況が60歳台の仕事満足度に有意な影響を与えていない。
- (3) 60歳台前半において、仕事満足度は、厚生年金受給資格を持つの方がその資格を持っていない者より低い。

第二に、仕事・職場の要因を検討すると、以下のことがわかる。

- (1) 仕事満足度における職種間の差異が存在する。60歳台に比べ、50歳台後半の場合、仕事満足度における職種間の格差が顕著である。どの年齢層においても、事務職者の仕事満足度は他の職種より高い傾向にある。
- (2) 50歳台後半、60歳台前半の雇用者の仕事満足度において企業規模間の差異が顕著ではない。一方、60歳台後半の場合、5~99人の企業に比べ、4人以下、1000人以上の企業で勤める場合、仕事満足度が低くなることが確認された。60歳台後半において、他の条

第3-4-3表 高齢者の仕事満足度の決定要因に関する分析結果

	55～59歳		60～64歳		65～69歳	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
<b>週労働時間（週50時間以下）</b>						
週50時間以上	-0.385	-0.99	-0.360	-0.40	0.681	0.21
年齢	0.596	0.08	-15.348	-1.33	16.673	0.53
年齢の二乗	-0.005	-0.07	0.127	1.36	-0.122	-0.52
<b>学歴（高校卒）</b>						
中学卒	0.589	1.67	-0.440	-1.16	0.424	0.43
短大・高専卒	0.440	1.25	0.166	0.31	-0.523	-0.33
大学・大学院卒	-0.299	-0.97	0.128	0.27	-3.041 *	-1.77
非勤労所得	-0.001	-0.25	-0.030 *	-1.90	0.008	0.20
厚生年金受給資格あり	—	—	-0.792 **	-2.43	-0.955	-1.11
同居家族の人数	0.055	0.65	0.103	0.73	-0.138	-0.56
貯蓄	9.340E-05	0.94	1.697E-04	1.36	1.420E-04	0.04
<b>配偶状況（無配偶者）</b>						
有配偶・正規	0.148	0.37	0.578	0.88	-3.523	-0.68
有配偶・非正規	-0.178	-0.47	1.041 **	2.01	1.962	1.32
有配偶・無業	-0.035	-0.09	0.805 *	1.81	-0.003	0.00
男性	-0.090	-0.28	-0.202	-0.53	-0.166	-0.19
<b>健康（フルで働くことが可能）</b>						
条件により働くことが可能	0.447 *	1.60	0.137	0.40	-0.709	-0.83
働くことが不可能	0.633	0.60	0.048	0.04	-2.136	-0.40
家族介護者あり	-0.022	-0.07	0.193	0.46	1.776	1.16
<b>職種（事務職）</b>						
専門・技術職	-0.402	-1.07	-0.650	-1.07	-1.696	-1.21
管理職	-0.171	-0.38	-1.254 *	-1.62	0.339	0.17
販売職	-1.025 **	-2.09	-0.557	-0.90	-0.256	-0.15
サービス職	-1.467 ***	-3.06	-1.712 ***	-2.73	-3.084 **	-2.00
保安・運輸・通信職	-1.663 ***	-3.43	-0.771	-1.20	-1.722	-1.10
その他の職種	-0.725	-1.50	-1.217 *	-1.93	-3.518 **	-2.29
<b>産業（第二次産業）</b>						
第一次産業	-0.407	-0.55	1.477	1.37	-0.323	-0.08
第三次産業	-0.304	-0.97	0.244	0.57	2.222 *	1.90
<b>企業規模（5～99人）</b>						
4人以下	-0.863	-1.40	0.477	0.77	-3.737 **	-2.30
100～999人	0.194	0.69	0.400	1.07	0.475	0.51
1000人以上	0.288	0.98	0.625	1.46	-4.103 ***	-3.21
<b>賞与見込み（なし）</b>						
賞与見込みあり	0.459 *	1.75	0.219	0.68	0.755	0.88
<b>仕事と働きぶり（ちょうどいい）</b>						
高すぎる	3.459 ***	3.41	21.872	0.00	—	—
低すぎる	-3.527 ***	-11.54	-4.166 ***	-9.46	-8.755 ***	-5.18
有効求人倍率	-2.772	-1.25	-4.771	-1.53	13.117 *	1.76
<b>地域（南関東）</b>						
北海道	-0.162	-0.20	0.090	0.11	1.908	0.85
東北	-1.090 **	-2.22	-1.032	-1.52	0.998	0.43
北関東・甲信	-1.073 **	-2.35	0.473	0.74	0.291	0.19
北陸	-0.291	-0.51	-0.581	-0.75	1.488	0.88
東海	-1.069 ***	-2.65	0.448	0.94	0.689	0.56
近畿	-1.159 ***	-3.19	0.627	1.28	1.821	1.51
中国・四国	-0.432	-0.99	1.359 *	1.91	2.729 *	1.74
九州・沖縄	-0.069	-0.17	1.237 **	2.04	3.223	1.42
標本数	354		224		93	
対数尤度	-365.568		-211.372		-47.827	
Pseudo>R2	0.267		0.326		0.582	

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) — はサンプルサイズが少ないため、分析で脱落したことを示す。

3) 順序ロジットモデルを用いた分析。



件が一定であれば、5～99人、100～999人の企業に比べ、小企業（4人以下）、大企業（1000人以上）で勤める場合、仕事満足度が低くなる傾向にある。60歳台後半の場合、仕事満足度において企業規模の二極化の現象が存在することを窺わせる。

第三に、個人属性の影響を検討すると、教育水準、性別、配偶者状況が仕事満足度に影響を与えることが示された。

(1) 教育水準の影響については、統計的な有意水準が10%であるが、60歳台後半の場合、高卒者に比べ、大学・大学院卒者において仕事満足度が低くなる傾向にある。50歳台後半、60歳台前半において、仕事満足度における学歴間の差異が小さいが、60歳台後半において教育水準が高くなるほど仕事満足度が低くなることが示された。教育水準の影響に関する本章の分析結果の傾向はClark（1996）、Clark and Oswald（1996）に類似している。その理由については、教育水準が高くなるほど仕事に対する期待が大きくなるため、他の条件が一定である場合、教育水準が高くなるほど仕事満足度が低くなると考えられる。また、賃金低下も一つの理由になると考えられる。60歳台後半の高年齢者が雇用される場合、賃金が大幅低下する可能性が存在する。定年退職前に、賃金水準は高学歴者が低学歴者より高い場合、60歳台後半において賃金低下の幅は高学歴者が低学歴者より高くなると、高学歴者ほど仕事満足度が低くなると考えられる。賃金と仕事満足度における内生性の問題を考慮したうえで、賃金あるいは賃金低下の効果に関する実証分析は、今後の課題としたい。

(2) 性別の差異については、各年齢層において、男性ダミーの推定値はいずれも負の値となっているが、これらの推定値は統計的に有意ではない。性別に関する本章の分析結果はBender, Donohue and Heywood（2005）、Donohue and Heywood（2006）、馬（2010b, 2011）と若干異なっている。Bender, Donohue and Heywood（2005）、Donohue and Heywood（2006）、馬（2010b）は、欧米および日本では、いずれも60歳以下の雇用者における仕事の満足度は女性が男性より高い傾向にあることを示している。

なぜ、本章の分析結果は先行研究と異なっているか。この理由は分析対象が異なることにあると考えられる。具体的にいえば、上記の先行研究では分析対象がいずれも60歳以下の雇用者である。一方、本章の分析対象は55～69歳の雇用者である。

なぜ、分析対象の年齢が異なることによって仕事満足度における男女の差異が異なるか。その理由については、以下のことが考えられる。まず、性別役割分業の仮説によれば、仕事に対する期待が男女により異なると考えられる。具体的に、男性が仕事に専念するため、仕事に対する期待が高い。一方、女性の場合、仕事と家庭の両方を重視する者が多い。そのため、平均的にみれば仕事に対する期待は女性が男性より低くなる。仕事に対する期待では男女の差異が存在するため、他の条件が一定である場合、仕事満足度は女性が男性より高くなると考えられる。しかし、女性労働者において、若年者、中年者に比べ、高齢者の場合、子育ての負担が相対的に小さくなり、子育てによる留保賃

金が低くなる。そのため、60歳代以下のグループに比べ、60歳以上のグループの女性雇用者は仕事に対する期待が相対的に高くなる可能性が存在する。高齢期に仕事に対する期待における男女の格差が小さくなる結果、仕事満足度における男女の差異が統計的に顕著ではない結果が得られたと考えられる。次に、サンプル・セレクションが存在することが、もう1つの理由として挙げられる。余暇嗜好が高い女性労働者のグループにおいて、高齢者になる前に仕事をやめることが多い一方で、余暇嗜好が低い（あるいは仕事志向が高い）女性が高齢期に働いていると考えられる。労働者の自己選択（self-selection）により、若年層、中年層に比べ、高年齢層において仕事満足度における男女の格差が小さくなると考えられる。

- (3) 配偶状況の影響については、50歳台後半、60歳台後半の場合、配偶状況が仕事満足度に有意な影響を与えていない。一方、60歳代前半の場合、無配偶者グループに比べ、配偶者が非正規雇用者あるいは無業者である場合、仕事満足度が高くなる。60歳台前半において、他の条件が一定であれば、仕事満足度は有配偶者が無配偶者より高くなる傾向にある。

#### 4. 高齢者の仕事満足度が離職意向に与える影響に関する分析結果

第3-4-4表で高齢者の離職意向の決定要因に与える影響に関する分析結果を示しており、以下のことが示された。

第一に、仕事満足度の影響を検討する。仕事満足度の推定値は、それぞれ-0.376（50歳代後半）、-0.430（60歳代前半）、-1.396（60歳代後半）となっており、これらの推定値の有意水準がすべて1%である。50歳台後半、60歳台前半、60歳台後半において、いずれも高齢者の仕事満足度が高くなるほどその離職意向が低くなることが示された。仕事満足度が離職意向に与える影響について、本章の分析結果の傾向は、Lincoln and Kalleberg (1996) Blanchflower and Oswald (1999)、Clark (2005) にほぼ一致している。欧米においても、日本においても、雇用者の仕事満足度は離職意向に有意な影響を与えており、仕事満足度が低下すれば労働者が離職する可能性が高くなることが確認された。

また推定値をみると、仕事満足度の段階（仕事満足度に関する五段階の評価）が1つ高くなると（例えば、「普通」から「やや満足」になると）、離職意向を持つ確率が8.5%（50歳台後半）、8.9%（60歳台前半）、20.6%（60歳台後半）と低くなる。50歳台後半、60歳台前半に比べ、60歳台後半の場合、仕事満足度が離職意向に与える影響は大きくなる傾向にある。

第二に、所得要因の影響については、分析結果により以下のことが示された。

- (1) 「賃金と働きぶりの比較」という主観判断の影響については、「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの推定値はそれぞれ2.006（50歳台後半）、3.381（60歳台前半）となっており、これらの推定値の有意水準がすべて1%である。自分の働きぶりより賃金が低すぎると感じていれば、離職意向が高くなり、つ

第3-4-4表 高齢者の離職意向に関する分析結果

	55～59歳		60～64歳		65～69歳	
	推定係数	限界効果	推定係数	限界効果	推定係数	限界効果
<b>仕事満足度</b>	-0.376 ***	-0.085	-0.430 ***	-0.089	-1.396 ***	-0.206
<b>週労働時間（短労働時間）</b>						
長労働時間	-0.477	-0.089	0.449	0.115	-1.525	-0.181
年齢	-0.862	-0.196	-23.844 **	-4.929	-26.162	-3.861
年齢の二乗	0.007	0.002	0.195 **	0.040	0.198	0.029
<b>学歴（高校卒）</b>						
中学卒	0.740 ***	0.213	-0.400	-0.073	0.132	0.020
短大・高専卒	0.692 **	0.198	0.337	0.081	1.081	0.276
大学・大学院卒	0.244	0.059	0.017	0.004	-1.017	-0.089
非勤労所得	-0.004	-0.001	-0.004	-0.001	-0.042	-0.006
厚生年金受給資格あり	—	—	-0.170	-0.036	-0.723	-0.137
同居家族の人数	-0.106	-0.024	-0.017	-0.003	-0.006	-0.001
貯蓄	1.210E-05	2.76E-06	-1.260E-05	-2.610E-06	2.681E-04	3.960E-05
男性	-0.026	-0.006	0.270	0.053	0.335	0.046
<b>健康（フルで働くことが可能）</b>						
条件により働くことが可能	0.482 **	0.123	0.370	0.082	-0.561	-0.096
働くことが不可能	0.069	0.016	1.429 *	0.482	—	—
家族介護者あり	0.398 *	0.104	-0.169	-0.033	0.827	0.189
<b>職種（事務職）</b>						
専門・技術職	0.117	0.027	-0.207	-0.040	-1.823	-0.140
管理職	0.567	0.158	-1.325 *	-0.135	-1.435	-0.093
販売職	0.266	0.067	-0.128	-0.025	-1.966	-0.107
サービス職	0.585	0.164	-0.113	-0.022	-1.104	-0.106
保安・運輸・通信職	-0.252	-0.052	0.156	0.034	-0.501	-0.060
その他の職種	0.298	0.076	-0.450	-0.078	-1.767	-0.124
<b>企業規模（5～99人）</b>						
4人以下	-0.308	-0.060	0.094	0.020	-0.560	-0.059
100～999人	0.246	0.059	0.228	0.050	1.482 **	0.341
1000人以上	0.130	0.030	0.363	0.084	-0.968	-0.086
<b>賞与見込み（なし）</b>						
賞与見込みあり	0.093	0.021	0.053	0.011	-1.752 *	-0.156
<b>賃金と働きぶり（ちょうどいい）</b>						
高すぎる	-0.449 *	-0.105	0.105	0.022	-2.291 **	-0.324
低すぎる	2.006 ***	0.682	3.381 ***	0.867	—	—
有効求人倍率	あり		あり		あり	
地域	あり		あり		あり	
定数項	26.830		730.272 **		865.90	
標本数	354		224		93	
対数尤度	-140.875		-84.605		-50.542	
Pseudo > R2	0.173		0.228		0.237	

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) — はサンプルサイズが少ないため、分析で脱落したことを示す。

3) プロビットモデルを用いた分析。

まり働きぶりに見合う賃金水準を設定するかどうかが高齢者の離職意向に影響を与えることが示された。

(2) 賞与見込みについては、60歳代後半において、賞与見込みなしのグループに比べ、賞与見込みがあると回答したグループの場合、離職意向が低くなる。

(3) 教育水準の影響については、教育水準が60歳台の雇用者の仕事満足度に与える影響は

統計的に有意ではない。一方、50歳台後半において、高卒者に比べ、中卒者、短大・高専卒の者の場合、離職意向が高くなる。また、大卒・大学院卒のグループにおいて、統計的に有意ではないが、大卒・大学院卒ダミーの推定値が正の値となっている。高卒者に比べ、大卒・大学院卒の者の場合、離職意向が高くなる傾向にある。つまり、中程度の学歴（高卒者）のグループに比べ、学歴が高いグループと学歴が低いグループにおいて、いずれも離職意向が高くなることがうかがえる。

学歴に関するこれらの分析結果の理由については、以下のことが考えられる。まず、離職意向は中卒者が高卒者より高くなることは、人的資本理論によって説明できる。具体的に、人的資本理論によれば、賃金が人的資本により決定され、一般的人的資本（教育水準）は高学歴者が低学歴者より高いため、賃金水準は高学歴者が低学歴者より高くなり、また一般的人的資本（教育水準）を高めるため、人的資本に投資することは必要であることが説明されている。中卒者（低学歴者）と高卒者（中程度の学歴者）のことを考えると、人的資本の投資（cost）と収益（benefit）の視点からみると、高卒者の生涯賃金から人的資本の投資および機会費用の合計値を引いたもの {高卒者の収益  $A$  = 高卒者の生涯賃金 - (人的資本の投資 + 機会費用)} は、中卒者の生涯賃金  $B$  に等しくなる場合 ( $A=B$ ) あるいは高くなる場合 ( $A>B$ )、高校の教育に投資する。労働者は生涯で人的資本の投資を回収するため、教育の投資が多くなるほど、より長い期間に働く意欲が高くなると考えられる。中卒者に比べ、高卒者がより多くの教育の投資を行うため、より長い期間に働く意欲を持つ者の割合が高くなる結果、離職意向は高卒者が中卒者より低くなると考えられる。

一方、なぜ、離職意向は短大・高専卒の者、大学・大学院卒の者（高学歴者）が高卒者（中程度の学歴者）より高くなるのか。その理由については、以下のことが考えられる。まず、人的資本理論によると、他の条件が一定である場合、学歴が高くなるほど賃金水準が高くなると考えられる。高卒者に比べ、短大・高専卒の者、大学・大学院卒の者の場合、高齢期になる前に人的資本の投資を既に回収できれば、離職意向は、短大・高専卒の者、大学・大学院卒の者が高校卒者より高くなる可能性が存在する。次に、高卒者に比べ、短大以上の学歴を持つ雇用者において、管理職、専門職、販売職などの長時間労働の問題が生じやすい職種につく割合が相対的に多いため、高卒者に比べ、短大以上の学歴を持つ雇用者において、メンタルヘルスの問題が生じる可能性が相対的に高いと考えられる<sup>11</sup>。そのため、離職意向は短大以上卒の者が高卒者より高くなる可能性も存在すると考えられる。

第三に、健康要因については、他の条件が一定であれば、「フルタイムで働くことが可能である」と回答したグループに比べ、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」（50歳台後半）、「働くことができない」（60歳台前半）と回答したグループにおいて、離職意向が高くなる傾向にある。

<sup>11</sup> 馬（2009）は、60歳以下の日本雇用者において、長時間労働がメンタルヘルスに与える影響は、管理職者が非管理職者より大きいことを示している。

第四に、家族要因については、50歳台後半の場合、介護が必要な家族がいないグループに比べ、介護が必要な家族がいるグループの場合、離職意向が高くなる。

第五に、職種の影響については、60歳台前半において、事務職に比べ、管理職者の場合、離職意欲が低くなる。

第六に、企業規模の影響については、60歳台後半の場合、仕事の満足度や他の各要因が一定であれば、5～99人の企業に比べ、100～999人の企業で勤める高齢者の離職意欲が高くなる。

## 第5節 結論と政策示唆

本章では、2009年8月に（独立行政法人）労働政策研究・研修機構（JILPT）の実施した「高齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを用いて、60～69歳の高齢雇用者を分析対象とし、高齢者における仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響に関する計量分析を行い、以下のような結論が得られた。

第一に、仕事満足度の決定要因については、以下のことが確認された。

- (1) どの年齢層においても、働きぶりと賃金を比較すると、「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの場合、仕事満足度が低くなり、働きぶりと賃金を比較するという主観的判断が仕事満足度に影響を与えており、またその影響は60歳台後半が50歳台後半、60歳台前半より大きい。
- (2) 仕事満足度における職種間の差異が存在する。各年齢層において、いずれも事務職者の仕事満足度は他の職種より高い傾向にある。
- (3) 50歳台後半、60歳台前半の雇用者の仕事満足度において企業規模間の差異が顕著ではないが、60歳台後半の場合、5～99人以下の企業に比べ、4人以下、1000人以上の企業で勤める場合、仕事満足度が低くなる傾向にある。60歳台後半において、他の条件が一定であれば、5～999人の企業に比べ、小企業（4人以下）、大企業（1000人以上）の場合、仕事満足度が低くなる。

第二に、離職意向の主な要因が、以下の通りである。

- (1) 50歳台後半、60歳台前半、60歳台後半において、いずれも仕事満足度が高くなるほど、雇用者の離職意向が低くなることが確認された。
- (2) 働きぶりと賃金を比較すると、各年齢層においても、「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの場合、離職意欲が高くなる。

これらの実証分析の結果は、以下のような政策含意を持つと考えられる。

第一に、50歳台後半、60歳台前半、60歳台後半の各年齢階層において、いずれも仕事満足度が低くなると、離職意欲が高くなることは明確である。高齢者雇用を促進する課題において、就業率を高めることのみならず、高齢者の就業継続性（企業への定着性）も重視すべ

きである。そのため、高齢者の仕事満足度を向上させる人事管理制度の構築や就労条件の改善などを工夫すべきであろう。

第二に、分析により、どの年齢層においても、働きぶりと賃金を比較すると、「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの場合、仕事満足度が低くなる。また、仕事満足度および他の要因が一定であれば、「ちょうどいい」と回答したグループに比べ、「低すぎる」と回答したグループの場合、離職意向が高くなることが示された。企業は高齢者を継続雇用する際に、賃金の下落の幅が大きすぎると、雇用者の仕事満足度が低くなり、離職意欲が高くなる可能性が高い<sup>12</sup>。この問題に対応するため、年金制度、働きぶりに合わせて高齢者の賃金制度を設定することは、企業の人事労務管理の重要な課題となっている。現在の日本企業の大多数において、労働時間管理制度および賃金制度が、現役の雇用者、継続雇用された高齢者により異なっている。今後、企業は仕事満足度の問題を考慮した上で、高齢雇用者がより納得できる人事労務管理の諸制度を再構築することを検討すべきである。

第三に、分析結果より、60歳代後半の場合、5～99人、100～999人の企業に比べ、4人以下の企業および1000人以上の企業で勤める場合、仕事満足度が低くなることが示された。その原因の究明は今後の課題としたい。4人以下の小企業および1000人以上の大企業において、60歳台後半の雇用者の仕事満足度が相対的に低い問題を重視すべきであろう。

最後に、本章では、高齢者の仕事満足度の決定要因およびその離職意向に与える影響に関する実証分析を行っているが、以下の課題も残っている。第一に、データの制約上で、今回の分析では、企業側（労働需要）の情報が少ないことは分析の留保点である。また仕事の量、職場の対人関係が仕事満足度に影響を与えると考えられる。これらの要因を含む更なる分析は今後の課題としたい<sup>13</sup>。第二に、分析でクロスセクションのデータを用いた分析結果に、個体間の異質性の課題が残っている。この課題に関するパネルデータの分析も必要である<sup>14</sup>。

## 参考文献

### [英語文献]

Bender, K. A., S. M. Donohue and J. S. Heywood (2005) “Job Satisfaction and Gender Segregation,” *Oxford Economic Paper*, 57, pp.479-496.

Bender, K. A. and S. Heywood (2006) “Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings,” *Scottish Journal of Political Economy*, 53(2), pp. 253 - 279.

Blanchflower, D. G. and A. Oswald (1999) *Well-being, Insecurity, and the Decline of American Job Satisfaction*, University of Warwick.

<sup>12</sup> 山田（2007）は、60歳直後の賃金引下げが高齢者の労働供給に影響を与えることを指摘している。

<sup>13</sup> 馬（2010b, 2011a）は、20～60歳の雇用者において、仕事の量、仕事の責任、仕事の権限、上司・同僚との関係が仕事満足度に影響を与えることを明らかにしている。

<sup>14</sup> 雇用者の仕事満足度に関するパネルデータの分析については、馬（2011b）を参照されたい。

- Booth, A. L. and J. C. Van Ours (2008) “Job Satisfaction and Family Happiness: the Part-time Work Puzzle,” *Economic Journal*, 118, pp.77-99.
- Clark, A. E. and A. Oswald (1996) “Satisfaction and Comparison Income,” *Journal of Public Economics*, 8, pp.233-242.
- Clark, A. E. (1996) “Job Satisfaction in Britain,” *British Journal of Industrial Relations*, 34, pp. 189-217.
- Clark, A. E. (1997) “Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?” *Labour Economics*, 4, pp.341-372.
- Clark, A. E. (2005) “What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries” in Bazen, A., C. Lucifora and W. Salverda (ed al.) *Job Quality and Employer Behavior*, Palgrave, pp.10-30.
- Donohue, S. and J. Heywood (2004) “Job Satisfaction, Comparison Income and Gender: Evidence from the NLSY,” *International Journal of Manpower*, 25, pp.211-234.
- Freeman, R. B. (1978) “Job Satisfaction as an Economic Variable,” *American Economic Review*, 68, 135-141.
- Green, W. H. (2003) *Econometric Analysis*, Upper Saddle River, N. J.: Prentice-Hall.
- Hamermesh, D. (1977) “Economic Aspects of Job Satisfaction,” in Ashenfelter, O. and W. Oates (ed al.) *Essays of Labor Market Analysis*, Wiley: New York.
- Lincoln, J. and A. Kalleberg (1996) “Commitment, Quits and Work Organization in Japanese and U.S. Plants,” *Industrial and Labor Relations Review*, 50, 39-59.
- Maddala, G. S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Economic*, Cambridge University Press.
- Van Praag, B. M. S and A. Ferrer-i-Carbonell (2004) *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach*, Oxford University Press.

#### [日本語文献]

- 大竹文雄 (2004) 「失業と幸福度」『日本労働研究雑誌』第 528 号、pp.59-68。
- 佐野晋平・大竹文雄 (2007) 「労働と幸福度」『日本労働研究雑誌』第 558 号、pp.4-18。
- 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。
- ・山田篤裕 (1996) 「Pension Rich の条件」『日本経済研究』第 3 号、pp.38-61。
- ・馬欣欣 (2008) 「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化: 1980~2004」労働政策研究・研修機構 (編) 『高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告』労働政策研究報告書 No.100、pp.16-65。
- 馬欣欣 (2009) 「長時間労働が労働者のメンタルヘルス問題をもたらすか」樋口美雄等 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅤ—労働市場の高質化と就業行動』慶應義塾大学出版会、pp.105-145。

- (2010a) 「60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因—職業経歴の要因を含む実証分析」 労働政策研究・研修機構（編）『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』 労働政策研究報告書 No.120、 pp.169-219。
- (2010b) 「日本における仕事満足度の決定要因に関する実証分析—正規雇用者と非正規雇用者の比較」 Keio/Kyoto Global COE Discussion Paper Series DP2009-023。
- (2011a) 「日本における仕事満足度の決定要因およびその雇用形態間の差異」 『日本労働研究雑誌』 第 607 号、 p.12, p.137。
- (2011) 「給与所得及びその変化が雇用者の仕事満足度に与える影響」 樋口美雄・宮内環・C.R.McKenzie（編）『パネルデータによる政策評価分析（2）教育・健康と貧困のダイナミズム—所得格差に与える税社会保障制度の効果』、 pp.187-207。
- 山田篤裕（2007）「高齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に—」 労働政策研究・研修機構（編）『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』 労働政策研究報告書 No.83、 pp.69-90。
- 山本克也（2010）「健康要因から見た高年齢者就業の実態」 労働政策研究・研修機構（編）『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』 労働政策研究報告 No.120、 pp.220-258。



## 第4章 教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に与える影響

### 第1節 はじめに

少子化・高齢化が進んでいる日本社会では、高齢者の就業を促進することは重要な課題となっている。本章では、教育訓練が高齢者の給与所得<sup>1</sup>および労働供給<sup>2</sup>に与える影響に関する実証分析を行う。高齢者の労働供給に関する実証研究において、教育訓練に着目する本研究の主な意義は、以下の通りである。

第一に、実証研究の意義である。労働供給の主体均衡モデルによれば、労働者は市場賃金と余暇嗜好によって就業を決定する。所得－余暇平面での予算制約線（市場賃金）と無差別曲線（余暇嗜好）の接点で最適労働量を決定すると説明されている。余暇嗜好が一定であれば、市場賃金が高齢者の労働供給に影響を与えると考えられる。また人的資本理論では、労働者の賃金は個々労働者が持つ人的資本により決定され、人的資本が高くなるほど賃金が高くなることが説明されている。教育訓練が人的資本投資の一部であるため、教育訓練が高齢者の市場賃金を高める効果を持つと考えられる。したがって、市場賃金に影響を与えることを通じて、教育訓練が高齢者の労働供給に影響を与える可能性が存在する<sup>3</sup>。上記の主体均衡モデルおよび人的資本理論により、教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に影響を与えると考えられるが、高齢者の労働供給に関する先行研究（清家 1993；清家・山田 1996、2006；清家・馬 2008；馬 2010）では、学歴、職種などの要因を人的資本の代理指標として用いた実証分析がほとんどで、教育訓練の影響に関する実証分析は行われていない。現在までの日本高齢者の労働供給に関する先行研究において、教育訓練の影響については十分に分析されていない（清家 2010）。

第二に、政策提言の意義である。政策立案の面において、EU の諸国において、2000 年代以後、高齢化に伴う労働力減少の問題に対応するため、EU の雇用戦略で、職業教育訓練を通じて高齢者の就業率を高める政策が実施されており、北欧およびイギリスで高齢者の受講率が高い（岩田 2010）。一方、少子化・高齢化が進んでいる日本では、中高年齢者の教育訓練の受講がまだ少ない。高齢者の就業を促進するためには、高齢者が持つ人的資本を増加させるように、中高年齢者に対して職業教育訓練を促進する必要があると考えられる。このような教育訓練政策を立案する際に、教育訓練がどの程度高齢者の労働供給および給与所得に影響を与えるかに関する実証分析が重要な課題となっている。

---

<sup>1</sup> 本章では分析対象は非雇用就業者（例えば自営業者）も含めるため、賃金と非雇用就業者の労働収入を統一してすべて「給与所得」と呼ぶ。

<sup>2</sup> 本章では、調査の質問項目に基づいて、高齢者の労働供給は、就業するかどうかおよび就業形態の選択の2種類を含めている。

<sup>3</sup> 高齢者に限定せず、教育訓練が日本労働者の賃金に与える影響に関する実証分析については、Kurosawa(2001)、奥井(2002)、吉田(2004)を参照されたい。また、教育訓練がアメリカ労働者の賃金に及ぼす影響に関する実証分析については、Heckman, Ichimura and Todd(1997)を参照されたい。

本章の目的は、2009年8月に（独立行政法人）労働政策研究・研修機構が実施した『高齢者の雇用・就業実態に関する調査』（以下では、JILPT2009「高齢者の雇用・就業実態に関する調査」と呼ぶ）の個票データを活用し、同時決定およびサンプル・セレクション・バイアスの問題を考慮したうえで、計量分析を行って以下のような3つの問題、(1) どのような要因は労働者が教育訓練を受けることに影響を与えるのか、(2) 教育訓練がどの程度高齢者の給与所得に影響を与えるのか、(3) 教育訓練が高齢者の労働供給を促進するののかの問題を明らかにする。

実証分析から得られた主な結論は、以下の通りである。第一に、他の要因が一定であれば、労働者が持つ一般的人的資本が多くなるほど、55歳以後に教育訓練を受ける可能性が高くなる。第二に、他の条件が一定であれば、給与所得は、55歳以後に教育訓練を受けたグループが教育訓練を受けなかったグループより高くなる傾向にある。第三に、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢者の就業確率に与える影響については、統計的な有意性が顕著ではないが、教育訓練が高齢者の就業確率にプラスの影響を与えている。また55歳以後に教育訓練を受けたことは、60歳代の高齢者が非正規雇用者、非雇用就業者（例えば自営業者など）になる確率に有意なプラスの影響を与えている。本章の分析結果により、55歳以後に教育訓練を受けたことは、60歳代の高齢者の給与所得を高める効果を持つことが確認され、また55歳以後に教育訓練を受けたことにより、高齢者が就業する可能性が高くなる傾向があるという結論が得られた。高齢者の就業を促進するため、また継続就業をする高齢者の賃金水準が大幅低下する問題に対応するため、中高年齢者向けの教育投資政策（例えば公的職業訓練、企業内における職業訓練や教育訓練給付制度を利用した教育訓練など）を実施することが必要であることが示された。

本章の構成は以下の通りである。第2節では、理論仮説、先行研究をサーベイし、本章の検討課題を設定する。第3節でデータから観察された高齢者の教育訓練と就業状況を把握し、第4節で計量分析の枠組みについて説明する。第5節では、計量分析を行い、分析結果について説明する。最後に、結論と政策示唆をまとめる。

## 第2節 理論仮説、先行研究のサーベイおよび課題の設定

### 1. 人的資本に関する理論仮説

まず、人的資本が高齢者の給与所得に与える影響を検討する。人的資本理論（Becker 1964；Mincer 1974）によれば、賃金が人的資本の投資によって蓄積された労働生産力によって決定され、つまり学校教育および仕事を通じた技能・知識を習得する機会によって人的資本が上昇する結果、賃金が上昇することが説明されている。人的資本（human capital）は一般的人的資本（general human capital）と企業特殊的人的資本（firm specific human capital）の2種類に分けられる。一般的人的資本は、身に付けた知識や技能が他の企業でも共通に役立つもの

であり、これは学校教育などを通じて形成される。一方、企業特殊的人的資本は、仕事を通じて形成される。

次に人的資本が高齢者の労働供給に与える影響に関する理論について検討する。新古典派の労働経済学において、労働供給には第一次元の選択（就業の選択、extensive margin）と第二次元の選択（労働時間の選択、intensive margin）の2種類がある。主体均衡モデルによれば、就業の選択および最適労働時間の選択は、市場賃金（market wage）および余暇嗜好によって決定される。実証研究では、市場賃金が留保賃金(reservation wage)を上回れば就業を決定することが説明されている。留保賃金および市場賃金が高齢者の労働供給に与える影響については、(1) 他の条件が一定であれば、留保賃金が高くなるほど就業の確率が低くなり、労働時間が短くなると考えられる。例えば、高齢者において、年金が多くなるほど、非給与所得が多いほど、留保賃金が高くなり、就業者になる可能性が低くなると考えられる。(2) 他の条件が一定であれば、市場賃金の上昇が労働供給に与える影響に2つの効果がある。所得効果によれば、市場賃金が増加すると労働時間が短くなる一方で、代替効果において、市場賃金が増加すると労働時間が長くなる。市場賃金が増加する労働供給に与える影響は、代替効果と所得効果を相殺した後の結果として現れるものである。教育訓練を受けたことにより人的資本が高くなるため、市場賃金が高くなる可能性が存在する。市場賃金の上昇を通じて教育訓練を受けたことが高齢者の労働供給に影響を与えたと考えられる。

## 2. 先行研究のサーベイ

人的資本が日本の高齢者の給与所得および労働供給に与える影響に関する実証研究については、以下でまとめている。

清家（1993）は、厚生労働省（旧労働省）の1983年『高年齢者就業等実態調査』の個票データを用い、就業の確率に関するプロビット分析の結果および賃金関数の推定結果により、60～69歳の高齢者において、教育水準が高くなるほど、就業の確率が高くなり、市場賃金も高くなることを明示している。

清家・山田（1996）は、厚生労働省（旧労働省）の1992年『高年齢者就業等実態調査』の個票データを用い、55歳時点で雇用者であった男性で、調査年で年齢が60～69歳の高齢者における就業の確率および賃金に関する実証分析の結果、55歳時点で管理職、専門・技術職、その他のホワイトカラー職種についての労働者は高齢期の賃金が高くなり、55歳時点で管理職についての労働者は高齢期に普通勤務者になる可能性が高くなることを指摘している。また、55歳時点と同じ職種の場合、高齢期の賃金が高くなることを示している。

清家・山田（2006）は、清家・山田（1996）と同じ個票データを用いて実証分析を行った結果、55歳時点で管理職、専門・技術職、その他のホワイトカラー職種についての労働者は高齢期の賃金が高くなると同時に、就業確率も高くなり、労働時間が長くなることを明示している。

清家・馬（2008）は、厚生労働省（旧労働省）の『高年齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）の個票データを用いて実証分析を行った。その結果、1980年代、1990年代、2000年代においても、55歳時点での職種が60歳代高齢者の賃金に有意な影響を与えており、高齢期（60～69歳代）の賃金は、55歳時点で専門技術職、管理職などのホワイトカラー職についての労働者が55歳時点で現場生産職などのブルーカラー職についての労働者に比べて高い。また、1992年以前の場合、55歳時点で専門技術職者あるいは管理職者であれば、高齢期の就業確率が高くなる。一方、1992年以降の場合、55歳時点で専門技術職、管理職のようなホワイトカラー職についての労働者のみならず、他の職種についての労働者も高齢期に就業者になる確率が大きくなることを指摘している。

馬（2010）は、職業キャリア（職種変更、職種タイプ）が高齢者の就業形態の選択に与える影響について、厚生労働省の『高年齢者就業実態調査（個人票）』（2000年、2004年）の個票データを用いた実証分析の結果、2000年に比べ、2004年の場合、高齢期に自営業者、その他の就業者（正規雇用者、非正規雇用者、自営業者以外の就業者）になる確率は、55歳時点で高技能・非肉体労働職（管理職、専門・技術職）についてのグループの方が他の職種についてのグループより大きくなることを明らかにしている。

上記の先行研究では、用いたデータの制約上、学歴（清家 1993）、職種（清家 1993；清家・山田 1996、2006；清家・馬 2008；馬 2010）を人的資本の代理指標として使用した実証研究により、他の条件が一定であれば、55歳時点で多くの人的資本が必要である職種（管理職、専門・技術職）についての労働者が、高齢期（60～69歳）の賃金が高くなり、またその就業確率も高くなることを明らかにしている。しかし、これまでの実証分析では、教育訓練がどの程度高齢者の給与所得および労働供給に影響を与えるかに関する分析が行われていないため、教育訓練の影響は明確となっていない。本章では、JILPT2009「高齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを活用し、先行研究で分析された学歴、職種などの各要因の影響を考察した上で、現在まで分析されていなかった教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に与える影響を明らかにする。

### 3. 本章の課題

教育訓練が高齢者の給与所得および労働供給に与える影響を明らかにするため、人的資本理論および労働供給の主体均衡モデルに基づいて、計量分析を通じて以下のような三つの課題を検討したい（第4-2-1図の参照）。

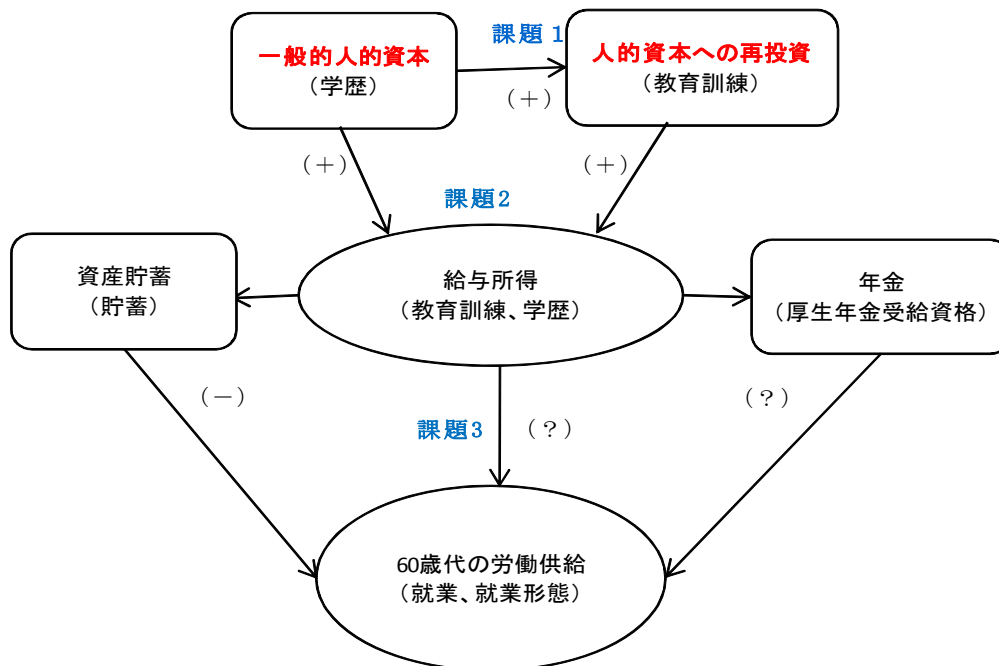
[検討課題 1] 他の条件が一定であれば、一般的人的資本が多いほど、55歳以後に教育訓練を受ける可能性が高くなる。

[検討課題 2] 60歳代の高齢者において、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けなかった者に比べ、55歳以後に教育訓練を受けた者の方が、給与所得が高

くなる。

[検討課題3] 60歳代の高齢者において、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けなかった者に比べ、55歳以後に教育訓練を受けた者の方が、就業者になる可能性が高くなる。

第4-2-1図 人的資本と高齢者の給与所得・労働供給の関係図および課題の設定



出所：筆者により作成。

第一に、課題1を検討する。(1) 労働需要側の視点からみると、教育訓練は企業が実施する人的資本の投資である。教育のシグナル効果によれば、企業は、同じ教育訓練を受ける場合、学歴が高い者ほど学習能力が高くなるため、低学歴者に比べ、高学歴者の方が、教育訓練後の労働生産性がより高くなると判断する可能性が高い。そのため、企業は教育訓練を実施する際に、一般的人的資本が多い（学歴が高い）労働者を教育訓練実施の対象者とする可能性が高いと考えられる。(2) 労働供給側において、教育水準が高くなるほど、自己啓発の意欲が高くなる可能性が存在する。そのため、低学歴者に比べ、高学歴者は、自分で教育訓練を再投資する可能性が高くなると考えられる。企業側と労働者側の両方の要因を考慮した上で、他の条件が一定であれば、労働者が持つ一般的人的資本が多くなる（教育水準が高くなる）ほど、55歳以後に教育訓練を受ける確率が高くなると推測している。

第二に、課題2については、55歳以後の教育訓練が人的資本への再投資となっている。人的資本理論によると、55歳以後に教育訓練を受けることを通じて、人的資本が上昇すれば、高齢期の給与所得が高くなると考えられる。したがって、60歳代の高齢者において、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けなかった者に比べ、受けた者の方が、給与所

得が高くなると考えられる。

第三に、課題3を検討する。教育訓練を受けたことにより人的資本が増加し、賃金が高くなる可能性が存在する。しかし、前述したように、賃金の上昇が労働供給に与える影響に、代替効果と所得効果の2種類があり、教育訓練の効果を事前に判断することが難しい。本章では、55歳以後に教育訓練を受ける者は継続就業の意欲を持つ者の割合が相対的に高いため、代替効果が所得効果を上回ると、60歳代の高齢者において、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けなかった者に比べ、受けた者の方が、就業者になる可能性が高くなる可能性が存在すると推測している。

以下では、データから観察された高齢者の教育訓練と労働供給の状況を把握し、また計量分析の結果を用いて3つの課題を検討する。

### 第3節 データから観察された高齢者の教育訓練と労働供給の実態

本節では、データから観察された高齢者の教育訓練および労働供給の状況に関するクロス集計の結果をまとめる。学歴別、職種別、企業規模別にみた教育訓練を受けた状況に関するクロス集計の結果を第4-3-1図、第4-3-2図、第4-3-3図で示している。教育訓練有無別給与所得の分布を第4-3-4図で表している。教育訓練有無別にみた60歳代の就業率、教育訓練有無別にみた60歳代の就業形態の分布を第4-3-5図、第4-3-6図で示している。以下では、これらのクロス集計の結果について説明する。

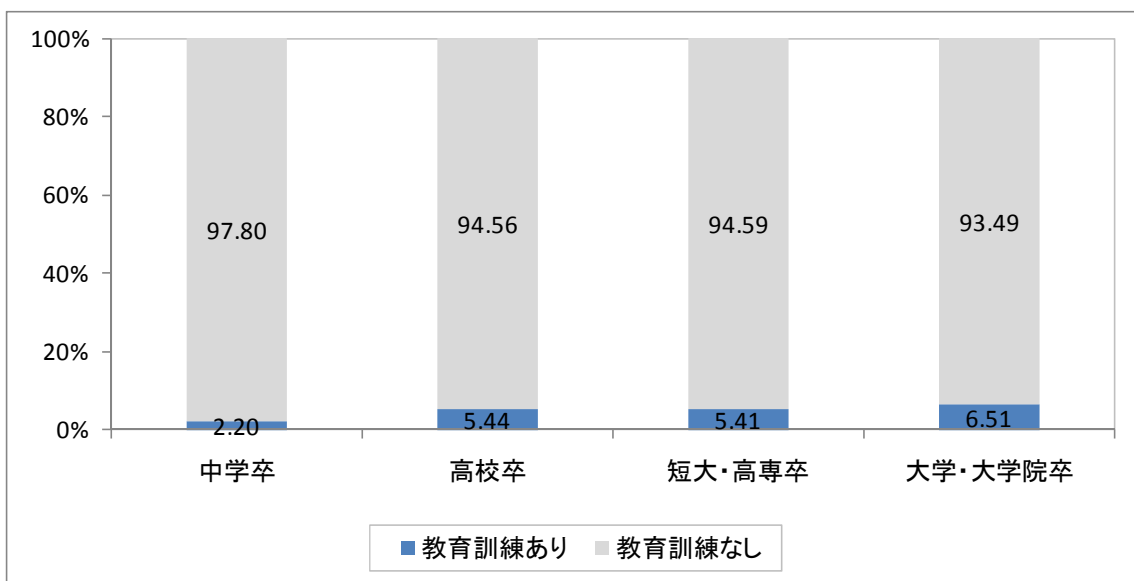
#### 1. 学歴別、職種別、企業規模別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況

学歴別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況を第4-3-1図で示している。55歳以後に教育訓練を受けた者の割合は、大学・大学院卒が6.51%、短大・高専卒者が5.41%、高校卒者が5.44%、中学卒者が2.20%となっている。教育水準が高くなるほど教育訓練を受けた者の割合が高くなることが見て取れる。

職種別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況を第4-3-2図で示している。55歳以後に教育訓練を受けた者の割合は、専門・技術職が9.86%、管理職が9.18%で高い。一方、サービス職が4.57%、保安・運輸・通信職が4.09%で低い。教育訓練における職種間の格差が存在することが見て取れる。多くの人的資本が必要である職種（例えば専門・技術職、管理職）につく労働者グループにおいて、55歳以後に教育訓練を受けた者の割合が高くなる傾向にある。

55歳当時の企業規模別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況を第4-3-3図で示している。55歳以後に教育訓練を受けた者の割合は、1000人以上の大企業が14.10%で最も高い。一方、99人以下の企業が4.51%で最も低い。企業規模が大きくなるほど、55歳以後に教育訓練を受けた者の割合が高くなることが見て取れる。

第4-3-1図 学歴別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況

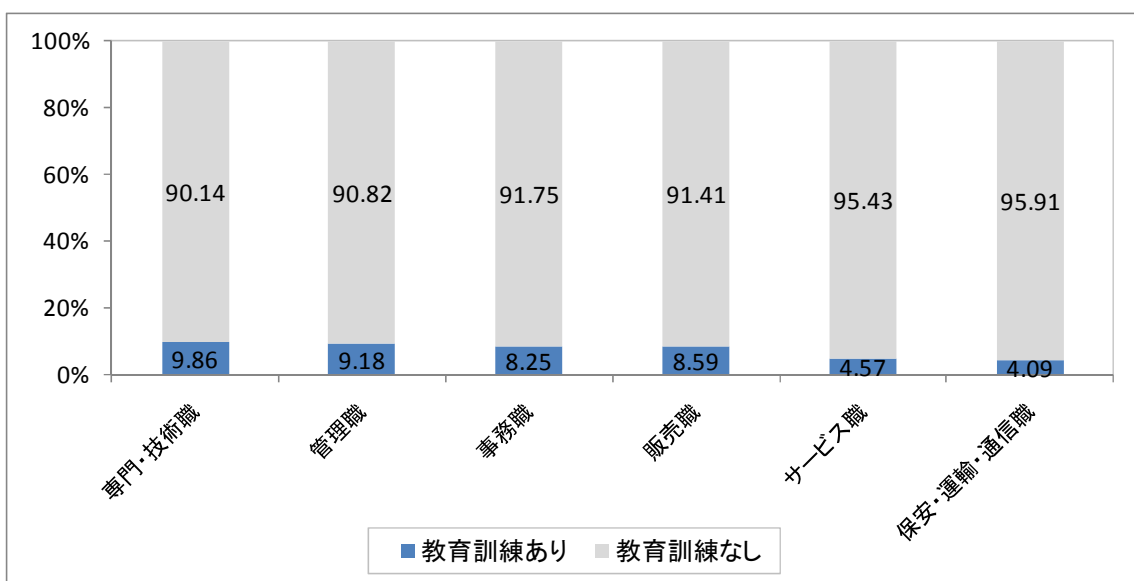


出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：1) 55歳以後の教育訓練の有無に関するデータを用いた集計。

2) 年齢を60～69歳に限定した集計。

第4-3-2図 職種別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況

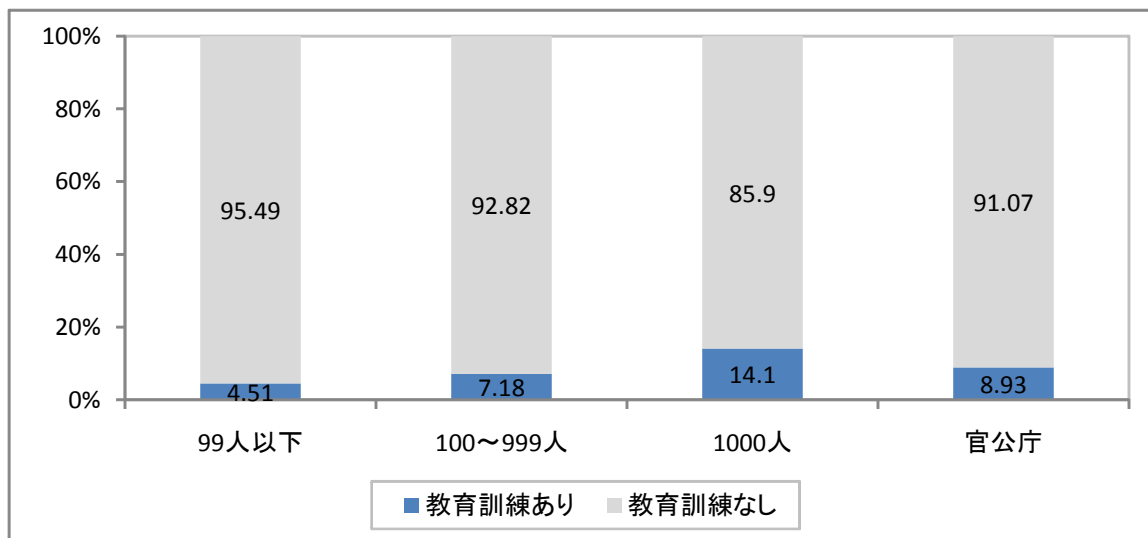


出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：1) 55歳以後の教育訓練の有無に関するデータを用いた集計。

2) 年齢を60～69歳に限定した集計。

第 4-3-3 図 55 歳当時の企業規模別にみた高齢者の教育訓練を受けた状況



出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

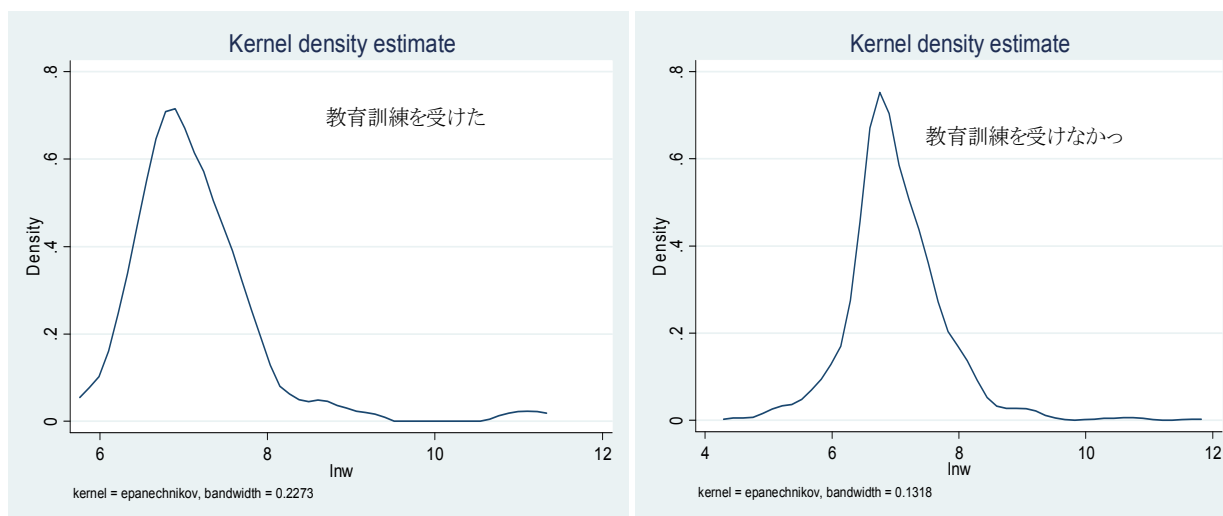
注：1) 55歳以後の教育訓練の有無に関するデータを用いた集計。

2) 年齢を60~69歳に限定した集計。

## 2. 教育訓練有無別にみた高齢者の給与所得の分布

教育訓練の有無別にみた高齢者の給与所得の分布状況を第 4-3-4 図で表している。教育訓練を受けなかったグループ、教育訓練を受けたグループともに、給与所得の対数値がいずれも「7」に集中している。また給与所得の対数値の平均値は教育訓練を受けたグループ（7.13）が教育訓練を受けなかったグループ（7.00）よりやや高くなる傾向にある。

第 4-3-4 図 教育訓練有無別にみた高齢者の給与所得の Kernel 密度分布



出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：1) 横軸：給与所得の対数を示す。

2) 年齢を60~69歳に限定した集計。

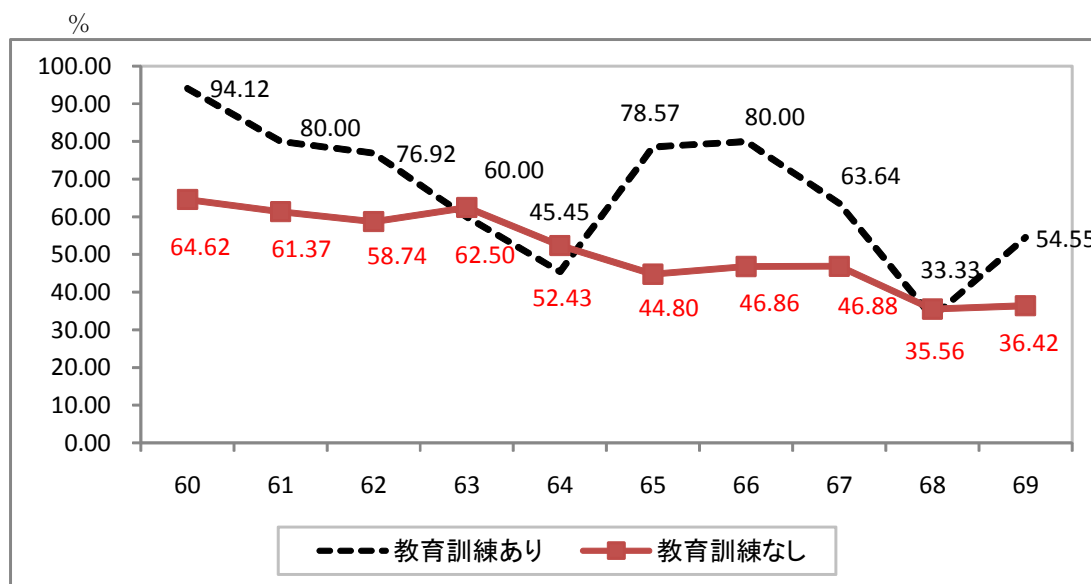


### 3. 教育訓練有無別にみた高齢者の就業の状況

55歳以後に教育訓練を受けた状況別（受けた場合と受けなかった場合）（以下では、「教育訓練有無別」と略称する。）にみた年齢階層別高齢者の就業率を第4-3-5図で示しており、以下のことが示された。(1) 63歳、64歳、68歳において、教育訓練を受けたグループと教育訓練を受けなかったグループ間の格差が小さい。(2) 61歳、62歳、65歳、66歳、67歳、69歳において、就業率は教育訓練を受けたグループの方が教育訓練を受けなかったグループより高くなる。全体的にみると、60歳代において就業率は55歳以後に教育訓練を受けたグループの方が高くなる傾向にある。

教育訓練有無別にみた高齢者の就業形態の状況を第4-3-6図で示している。(1) 55歳以後に教育訓練を受けたグループでは、正規雇用者および非正規雇用者の割合がそれぞれ28.16%（正規）、28.16%（非正規）である。一方、教育訓練を受けなかったグループは、正規雇用者および非正規雇用者の割合がそれぞれ14.87%（正規）、13.65%（非正規）となっている。正規雇用者および非正規雇用者の割合は、教育訓練を受けたグループの方が教育訓練を受けなかったグループより高い。(2) 教育訓練を受けたグループは、引退者の割合が33.01%である。一方、教育訓練を受けなかったグループは、引退者の割合が51.55%となっている。引退者の割合は、教育訓練を受けなかったグループの方が高くなることが見て取れる。

第4-3-5図 年齢階層別・教育訓練有無別にみた高齢者の就業率

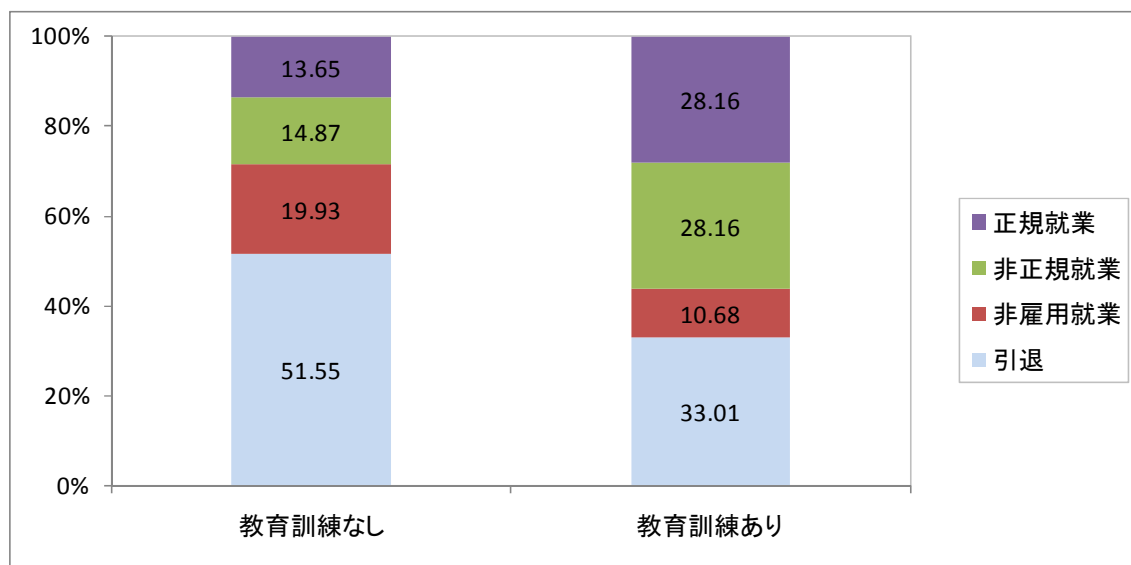


出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：1) 55歳以後の教育訓練の有無に関するデータを用いた集計。

2) 年齢を60～69歳に限定した集計。

第 4-3-6 図 教育訓練有無別にみた高齢者の就業形態の分布



出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：1) 55歳以後の教育訓練の有無に関するデータを用いた集計。

2) 年齢を60～69歳に限定した集計。

上記のクロス集計の結果により、以下のことが示された。第一に、学歴が高く、55歳時点に勤める企業の規模が大きくなるほど、また55歳時点で高い人的資本が必要である職種について労働者ほど、55歳以後に教育訓練を受ける者の割合が高くなる。第二に、給与所得の対数値の平均値は、教育訓練を受けたグループが教育訓練を受けなかったグループよりやや高くなる。第三に、全体的にみると、60歳代において就業率は55歳以後に教育訓練を受けたグループのほうが高くなる傾向にある。正規雇用者および非正規雇用者の割合は、教育訓練を受けたグループの方が教育訓練を受けなかったグループより高い一方、引退者の割合は、教育訓練を受けなかったグループの方が高くなる。しかし、これらは、他の要因をコントロールしていない場合のクロス集計の結果であるため、厳密に言えば、上記の3つの課題に関する実証分析となっておらず、教育訓練、学歴、職種などの人的資本を含む各要因がどの程度高齢者の給与所得および労働供給に影響を与えるかは必ずしも明確ではない。以下では、計量分析を行い、これらの問題を解明し、教育訓練の影響を数量的に明らかにする。

#### 第4節 計量分析の枠組み

本節では、計量分析で用いた推定モデル、データ、各変数の設定について説明する。

##### 1. 推定モデル

分析手順としては、第一に、プロビットモデルを用いて教育訓練を受ける確率に関する分析を行い、課題1を検討する。第二に、ヘックマンの二段階推定法を用いて高齢者の所得関

数を推定し、教育訓練が給与所得に与える影響を明らかにした上で、課題2を検討する。第三に、プロビットモデルおよび多項ロジットを用いて高齢者の就業決定および就業形態の選択に関する分析を行い、教育訓練がどの程度高齢者の労働供給に影響を与えるかについて検討する。以下では各推定式を定式化する。

第一に、教育訓練を受ける確率に関するプロビットモデルについて説明する。

$$\Pr(P_{tra i} = 1) = \Pr(\beta_{tra} X_{tra i})$$

$$L = \prod_{p_i=1} [\Phi(\beta_{tra} X_{tra i})] * \prod_{p_i=0} [1 - \Phi(\beta_{tra} X_{tra i})] \quad (1)$$

$X_{tra}$  : 年齢ダミー、学歴ダミー、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の正規就業ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、男性ダミー

(1) 式において、 $i$ は労働者個人、 $\Pr(P_{tra i} = 1)$ は教育訓練を受ける確率を示す。 $X_{tra}$ は教育訓練を受けることに影響を与える各要因であり、 $\beta$ はそれらの推定係数である。

第二に、所得関数を説明する。OLSによる所得関数は(2)式で示す。(2)式を用いた分析結果において、Heckman(1979)によれば、市場賃金率を $W$ として、留保賃金 $W_r$ (reservation wage)の概念を利用すれば、「 $W > W_r$ 」の場合、就業を選択し、一方「 $W < W_r$ 」の場合、非就業を選択することになることが説明されている。労働者主体の直面する市場賃金 $W$ と留保賃金 $W_r$ が異なるため、母集団から標本として発生する市場賃金率 $W$ の観測値は、「 $W > W_r$ 」の場合しか観測できず、その結果、 $W$ の観測値の平均値が $W$ の母集団平均値に対して系統的な偏りを持つ可能性が存在すると考えられる。この問題に対処するため、ヘックマンの二段階推定法(Heckman's two-step estimator)が開発された。ヘックマンの二段階推定法の推定式は(3.1)式、(3.2)式の通りである。本章では、(3.1)式、(3.2)式を用いてサンプル・セレクション・バイアスを修正した所得関数を推定する。

[所得関数 (OLS) ]

$$\ln income_i = \alpha + \beta_{income} X_{income i} + u_i \quad (2)$$

[所得関数 (ヘックマンの二段階推定法) ]:

[第一段階の推定]: 就業選択関数

$$\Pr(P_{work i} = 1) = \Pr(\beta_{work} X_{work i}) \quad (3.1)$$

[第二段階の推定]: 所得関数

$$\ln income_i = a + \beta_{income} X_{income i} + \beta_{\lambda} \lambda_i + u_i \quad (3.2)$$

[第一段階の推定]：就業選択関数

$X_{work}$ ：教育訓練ありダミー（予測値）、年齢ダミー、学歴ダミー、非給与所得、厚生年金受給資格ありダミー、定年経験ありダミー、同居家族人数、貯蓄、配偶者状況ダミー、男性ダミー、健康ダミー、子供の状況ダミー、都道府県別有効求人倍率、地域プログダミー

[第二段階の推定]：所得関数

$X_{wage}$ ：教育訓練ありダミー、年齢ダミー、学歴ダミー、男性ダミー、健康ダミー、職種ダミー、職種変更ダミー、企業規模ダミー、都道府県別有効求人倍率、地域プログダミー

(3.1) 式、(3.2) 式では、添字  $i$  は労働者個人、 $\Pr(P_{worki} = 1)$  は就業を選択する確率、 $X_{work}$  は就業の選択に影響を与える各要因であり、 $\beta_{work}$  はそれらの推定係数である。また、 $\ln income$  は給与所得の対数值、 $X_{income}$  は給与所得に影響を与える各要因であり、 $\beta_{wage}$  はそれらの推定係数である。 $\lambda$  は  $\Pr(P_{worki} = 1)$  のプロビット分析から算出した修正項（逆ミルス比）、 $\beta_\lambda$  は修正項の推定係数を示す。教育訓練ありダミーの推定値が正の値となれば、教育訓練を受けたことは高齢者の給与所得を高める効果を持つことを意味する。その推定値が正の値となることを期待している。

また、(3.1) 式で、55 歳以後の教育訓練を受けたダミーをそのまま用いると、教育訓練と労働供給における同時決定の問題が存在するため、推定結果にバイアスが生じる可能性がある。この問題に対応するため、本章では、(1) 式で計測した教育訓練を受けた確率の予測値を用いている。

第三に、高齢者の労働供給関数については、(4) 式は就業の確率に関するプロビット分析の推定式、(5) 式は就業形態を選択する確率に関する多項ロジット分析の推定式をそれぞれ示す。

$$\Pr(P_{worki} = 1) = \Pr(\beta_{work} X_{worki})$$

$$L = \prod_{p_i=1} [\Phi(\beta_{work} X_{worki})]^* \prod_{p_i=0} [1 - \Phi(\beta_{work} X_{worki})] \quad (4)$$

$$\Pr(I_{si}^* = s) = \frac{\exp(\sum_{j=0}^p \beta_s X_{si})}{\sum_{n=1}^m \exp(\sum_{j=0}^p \beta_n X_{ni})} \quad (n = 1, 2, \dots, m, j \neq s) \quad (5)$$

$X_{work}$ 、 $X_n$ ：教育訓練ありダミー（予測値）、年齢ダミー、学歴ダミー、厚生年金受給資格ありダミー、定年経験ありダミー、非給与所得、同居家族人数、貯蓄、配偶者状況

ダミー、男性ダミー、健康ダミー、子供の状況ダミー、都道府県別有効求人倍率、地域ブロッグダミー

ここで、 $i$ は労働者個人、 $\Pr(P_{worki} = 1)$ は就業の確率、 $\Pr(I_{si}^* = s)$ は各就業形態の選択肢集合からある就業形態 $s$ を選択する確率を示す。 $X_{work}$ 、 $X_n$ は就業の選択、就業形態の選択に影響を与える各要因であり、 $\beta_{work}$ 、 $\beta_n$ はそれらの推定係数である。 $X_{work}$ 、 $X_n$ における教育訓練ありダミーの推定値が有意的に正の値となれば、教育訓練が高齢者の労働供給を促進する効果を持つことを意味する。その推定値が正の値となることを期待している。教育訓練と労働供給における同時決定の問題に対応するため、分析では、(1)式で計測した教育訓練を受ける確率の予測値を用いている。

## 2. データおよび変数設定の説明

本章では前述した（独立行政法人）労働政策研究・研修機構の JILPT2009「高年齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを用いる。この調査は2009年8月に（独立行政法人）労働政策研究・研修機構が企画し、中央調査社が実施した高齢者に対する全国範囲の大規模な調査である。この調査は国勢調査の住民基本台帳から調査対象を無作為抽出したものである。JILPT2009「高年齢者の雇用・就業実態に関する調査」では、55歳以後の教育訓練に関する情報、給与所得、個人属性、家族構成などに関する多くの質問項目を設けており、教育訓練が高齢者の就業および給与所得に与える影響に関する分析が可能である。以下では、実証分析で用いた変数の設定を説明する。

まず、各分析での被説明変数は、以下のように設定している。

第一に、教育訓練を受ける確率に関する分析では、2種類の被説明変数を設定した<sup>4</sup>。(1)質問項目「55歳以後の最初の定年・退職の前に何か準備していましたか」に基づいて、「継続雇用のために勤め先の訓練や研修を受けていた場合、再就職のために勤め先の訓練や研修を受けていた場合、各種教育訓練機関を利用して自己啓発をしていた場合=1、その他=0」のように「55歳以後の教育訓練」という被説明変数として設定している<sup>5</sup>。(2)「この1年間に、仕事に関連する知識を新たに習得するために、何らかの教育訓練（テキスト購入、通信教育、セミナー参加、専門学校への通学など）を受けましたか」の質問項目に基づいて、「調査年の教育訓練ダミー（受けたことがあり=1、受けたことがない=0）のように「調査年の教育訓練」という被説明変数を設定している<sup>6</sup>。教育訓練を受ける確率に関する分析では、こ

<sup>4</sup> 以下では、「55歳以後の教育訓練ダミー」と呼ぶ。

<sup>5</sup> 企業教育訓練と自己啓発において、実施者が異なるため、両者が高齢者の労働供給および給与所得に与える影響が異なると考えられる。企業教育訓練と自己啓発に分けて分析することが望ましいが、計量分析が必要であるサンプルを確保するため、本章の分析では企業教育訓練と自己啓発のいずれかを行ったことを「教育訓練を受けたこと」とする。

<sup>6</sup> 教育訓練を受ける確率に関するプロビット分析で、55歳以後に教育訓練を受けたことと調査年に教育訓練を受けたことの2種類に分けてそれぞれの分析を行う。同時決定の問題を考慮したうえで、労働供給関数と所得関

のような2種類の被説明変数を用いてそれぞれの分析を行う。

第二に、労働供給に関する分析では、(1) 就業の確率に関するプロビット分析で、「就業=1、引退=0」のように説明変数を設定している。(2) 就業形態の選択に関する分析で、就業形態のカテゴリ変数を被説明変数として用いる。就業形態のカテゴリ変数を引退者、正規雇用者、非正規雇用者、非雇用就業者の4種類に分けて設定している。具体的には、i. 普通勤務（フルタイム勤務）の雇用者を、正規雇用者とする。ii. 雇用者の内に普通勤務より1日当たりの労働時間が短いこと、普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ないこと、普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、かつ1週間当たりの勤務日数も少ないこと、勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務、在宅勤務およびその他の場合を、非正規雇用者とする。iii. 雇用者以外の就業者（例えば、自営業者など）を、非雇用就業者とする。iv. 就業しない者を、引退者とする。

第三に、所得関数では、時間当たり給与所得の対数を被説明変数として用いている。時間当たり給与所得は、月給与所得を月労働時間で除したものである。給与所得は賃金と賞与の合計値である。

次に、各説明変数の定義およびその設定方法について説明する（第4-4-1表を参照）。

第一に、人的資本の要因については、以下のような変数を設定している。

- (1) 教育訓練ダミーについては、質問項目「55歳以後の最初の定年・退職の前に何か準備していましたか」に基づいて、「継続雇用のために勤め先の訓練や研修を受けていた場合、再就職のために勤め先の訓練や研修を受けていた場合、各種教育訓練機関を利用して自己啓発をしていた場合=1、その他=0」のように55歳以後の教育訓練ダミーを設定している。
- (2) 学歴ダミー（中学卒、高校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒）を一般的人的資本として設定している。
- (3) 職業キャリアについて説明する。i. 職種については、「調査年の職種ダミー」と「55歳当時の職種ダミー」の2種類の変数を設定している。両者はすべて専門・技術職、管理職、事務職、販売職、サービス職、保安・運輸・通信職、その他の職種の7種類に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。ii. 職種変更により、人的資本が損失するため、賃金が低くなると考えられる。その影響をコントロールするため、「調査年の職種と55歳当時の職種が異なる場合=1、調査年の職種と55歳当時の職種が同じの場合=0」のように職種変更ダミーを設定している。
- (4) ミンサー型の賃金関数では、年齢（あるいは経験年数）も人的資本要因として用いている。本章では、給与所得に関する人的資本の効果（あるいは年功賃金の効果）および労働供給の加齢効果の両方を考察するため、60歳から69歳までの1歳刻みの年齢ダミ

---

数を推定する際に、55歳以後に教育訓練を受けたダミーを用いている。

一を設定している。

第二に、留保賃金に関する各要因については、非給与所得、厚生年金受給資格ありダミー<sup>7</sup>、同居家族の人数、配偶者の状況ダミー（無配偶者、有配偶者・正規、有配偶者・非正規、有配偶者・無業<sup>8</sup>）、子供の状況ダミー<sup>9</sup>（子供なし、子供あり・自立、子供あり・1～4年間援助、子供あり・5年以上援助）のそれぞれの変数を設定している。

第三に、個人属性の要因に関する各変数は以下の通りである。（1）性別の差異をコントロールするため、男性ダミーを設定している。（2）健康要因については、健康に対する主観判断に基づいて「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」、「働くことはできない」の3種類に分けてダミー変数を設定している。

第四に、定年制度の要因については、定年を経験したことが高齢者の労働供給に影響を与えると考えられる。定年制度の影響を統御するため、「定年を経験した場合=1、定年を経験しなかった場合=0」のように定年経験ありダミーを設定している。

第五に、その他の要因も説明変数として設定している。（1）企業規模については、調査年の企業規模を4人以下、5～99人、100～999人、1000人以上の4種類に分けてダミー変数を設定している。55歳当時の企業規模ダミーを99人以下、99～1000人、1000人以上、官公庁の4種類に分けてダミー変数を設定している。（2）マクロ経済の影響を統御するため、調査年の都道府県別有効求人倍率、地域を9つの地域ブロック<sup>10</sup>に分けてそれぞれの地域ダミー変数を設定している。

上記の各被説明変数および説明変数の記述統計量を第4-4-2表でまとめている。記述統計量によると、以下のことがわかる。

第一に、55歳以後の教育訓練を受けた者の割合は8.5%、調査年に教育訓練を受けた者の割合が4.9%と僅かであり、高齢期に教育訓練を受けた労働者の割合が低いことが見て取れる。

第二に、55歳当時に雇用者で、しかも調査年（2009年）に60～69歳の高齢者であるグループにおいて、高卒者の割合が48.8%で最も高く、大学・大学院卒の者の割合が15.4%で最

<sup>7</sup> 高齢者の場合、年金が非勤労所得の一部になると考えられるが、年金取得と就業決定における同時決定の問題が存在することを考慮し、本章では厚生年金受給資格ありダミーを設定している。厚生年金受給資格ありダミーを用いた高齢者の労働供給に関する実証研究については、清家（1993）、清家・山田（1996）を参照されたい。

<sup>8</sup> 配偶者の状況ダミーについては、調査票に基づいて、無配偶者（配偶者がいない=1、配偶者がいる=0）、有配偶者・正規（配偶者があり、かつ配偶者が正規雇用者である場合=1、その他=0）、有配偶者・非正規（配偶者があり、かつ配偶者が非正規雇用者である場合=1、その他=0）、有配偶者・無業（配偶者があり、かつ配偶者が無業者である場合=1、その他=0）のようにそれぞれのダミー変数を設定している。

<sup>9</sup> 子供状況は、子供なし（子供がいない場合=1、子供がいる場合=0）、子供あり・自立（子供がいるが、子供が既に経済的に自立している場合=1、その他=0）、子供あり・1～4年援助（子供が経済的援助を必要としなくなるには1～4年程度かかると思う場合=1、その他=0）、子供あり・5年以上援助（子供が経済的援助を必要としなくなるには5年以上程度かかると思う場合=1、その他=0）、の4種に分けてそれぞれのダミー変数を設定している。

<sup>10</sup> 地域ダミーについては、総務省『労働力調査』の地域分類基準に従って、地域ブロックを北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄の9つとしてそれぞれのダミー変数を設定している。

も低い。

第三に、55歳当時の職種および調査年の職種において、いずれも専門・技術職、生産工程・労務職の割合が他の職種より高い。

第四に、職種を変更した者（55歳時点と調査年とで職種が異なる者）の割合が74.9%で高い。高齢期の労働者において職種を変更した経験を持つ者が多い。

第五に、健康状況の分布については、「フルで働くことが可能」と回答した者の割合が33.9%、「条件により働くことが可能」と回答した者の割合が50.3%である。両者の合計値は84.2%となっている。60～69歳の高齢者において、なんらかの形で就業できる者の割合が約8割で高い。

第六に、調査年に就業している60～69歳の高齢者において、「5～99人」企業で勤める者の割合が45.7%で最も高い。一方、「4人以下」、「1000人以上」の企業で勤める者の割合がそれぞれ12.0%、16.9%で低い。企業規模の分布の割合は、小企業、大企業が低い一方、中企業が高い。

第七に、配偶者の状況については、60～69歳の高齢者において、配偶者があり、しかも配偶者が無業者である世帯の割合が54.4%で最も高い。一方、配偶者があり、しかも配偶者が正規雇用者である世帯の割合が5.8%で最も低い。無配偶者世帯の割合が22.2%であり、また配偶者があり、しかも配偶者が非正規雇用者である世帯の割合が17.6%となっている。60～69歳の高齢者において、共に退職した世帯が最も多いことが見て取れる。

第八に、子供の状況については、子供あり、しかも子供が自立している世帯の割合が67.1%で最も高い。60～69歳代の高齢者において子育ての段階が終わった世帯が多いことがわかる。

第九に、定年を経験した者の割合が51.0%で約半数である。定年制度の影響を受けている高齢者の割合が多いことがうかがえる。



第4-4-1表 説明変数の設定

変数の種類	変数名	変数の設定方法
狭義の人的資本 (市場賃金の 代理変数)	教育訓練を受けたダミー	質問項目「55歳以後の最初の定年・退職の前に何か準備していましたか」に基づいて、「継続雇用のために勤め先の訓練や研修を受けていた場合、再就職のために勤め先の訓練や研修を受けていた場合、各種教育訓練機関を利用して自己啓発をしていた場合=1、その他=0」
	学歴ダミー	中学卒(中学卒=1、その他=0) 高校卒(高校卒=1、その他=0) 短大・高専卒(短大・高専卒=1、その他=0) 大学・大学院卒(大卒・大学院卒=1、その他=0)
広義の人的資本	現在の職種ダミー	専門的・技術職、管理職、事務職、販売職 サービス職、保安・運輸・通信職、 生産工程・労務職、その他の8種
	55歳当時の職種ダミー	専門的・技術職、管理職、事務職、販売職 サービスの職、保安・運輸・通信職、 生産工程・労務職、その他の8職種
	職種変更ダミー	「調査年の職種と55歳当時の職種が異なる場合=1、 調査年の職種と55歳当時の職種が同じの場合=0」
留保賃金	非給与所得	「7月世帯の収入-7月本人の収入」のように算出
	家計貯蓄	「現在、あなたの世帯には貯蓄がありますか」に基づいて設定
	厚生年金受給資格ありダミー	「厚生年金の受給資格があり=1、ない=0」
	子供の状況ダミー	子供なしダミー(子供がいない=1、子供がいる=0) 子供あり・自立ダミー(子供が既に経済的に自立している=1、その他=0) 子供あり・1~4年援助:(子供が経済的援助を必要としなくなるのは1~4年後=1 その他=0) 子供あり・5年以上援助(子供が経済的援助を必要としなくなるのは5年以上後=1 その他=0)
	配偶者の状況ダミー	無配偶者ダミー(配偶者がいない=1、その他=0) 有配偶・正規ダミー(配偶者があり、配偶者が正規就業者である=1、 その他=0) 有配偶・非正規ダミー(配偶者があり、配偶者が非正規就業者である=1、 その他=0) 有配偶・無業ダミー(配偶者があり、配偶者が無業者である=1、その他=0)
	同居家族人数	「現在あなたと生計を共にしている家族はいるか、何人？」 に基づいて設定
定年制度	定年経験ありダミー	定年を経験した場合=1、定年を経験していなかった場合=0
個人属性	男性ダミー	男性=1、女性=0
	健康ダミー	フルで働くことが可能ダミー(フルタイムで働くことが可能である場合=1、 その他=0) 条件により働くことが可能(職場・勤務の条件によっては就業可能である=1、 その他=0) 働くことが不可能ダミー(働くことはできない場合=1、その他=0)
その他の要因	調査年の企業規模ダミー	4人以下、5~99人、100~999人、1000人以上の4種類
	55歳当時の企業規模ダミー	99人以下、100~999人、1000人以上、官公庁の4種類
	地域ダミー	9つの地域ダミーを設定
	有効求人倍率	47都道府県別の有効求人倍率

注:筆者により作成。

第4-4-2表 記述統計量

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
55歳以後に教育訓練を受けた者の割合	8.5%		0	1
調査年に教育訓練を受けた者の割合	4.9%		0	1
時間当たり給与所得（円）	1473	3765	150	66667
就業形態カテゴリー	2.191		1	4
<b>年齢の構成比（％）</b>				
60歳	12.2%		0	1
61歳	13.3%		0	1
62歳	10.2%		0	1
63歳	8.4%		0	1
64歳	9.6%		0	1
65歳	11.2%		0	1
66歳	8.2%		0	1
67歳	9.3%		0	1
68歳	9.8%		0	1
69歳	7.8%		0	1
<b>学歴の構成比（％）</b>				
中学卒	28.8%		0	1
高校卒	48.3%		0	1
短大・高専卒	7.5%		0	1
大学・大学院卒	15.4%		0	1
<b>55歳当時の職種の構成比（％）</b>				
専門・技術職	22.2%		0	1
管理職	14.5%		0	1
事務職	12.0%		0	1
販売職	12.5%		0	1
サービス職	10.8%		0	1
生産工程・労務職	17.4%		0	1
その他の職種	10.6%		0	1
<b>調査年の職種の構成比（％）</b>				
専門・技術職	20.2%		0	1
管理職	7.5%		0	1
事務職	11.6%		0	1
販売職	9.7%		0	1
サービス職	15.2%		0	1
生産工程・労務職	19.1%		0	1
その他の職種	16.9%		0	1
職種変更あり	74.8%		0	1
男性の割合	63.3%		0	1
<b>健康状況の構成比（％）</b>				
フルで働くことが可能	33.9%		0	1
条件により働くことが可能	50.3%		0	1
働くことが不可能	15.8%		0	1

(続き)

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
<b>55歳当時の企業規模の構成比 (%)</b>				
99人以下	45.1%		0	1
100～999人	23.1%		0	1
1000人以上	23.1%		0	1
官公庁	8.7%		0	1
<b>調査年の企業規模の構成比 (%)</b>				
4人以下	12.0%		0	1
5～99人	45.7%		0	1
100～999人	25.4%		0	1
1000人以上	16.9%		0	1
<b>就業形態 (%)</b>				
55歳当時の非正規者の割合	72.3%		0	1
調査年の非正規者の割合	22.6%		0	1
非勤労所得 (万円)	21	14	0	100
厚生年金資格あり	64.6%		0	1
同居家族人数	2	1	0	7
貯蓄 (万円)	823	1236	0	8000
<b>配偶状況の構成比 (%)</b>				
無配偶者	22.2%		0	1
有配偶・正規	5.8%		0	1
有配偶・非正規	17.6%		0	1
有配偶・無業	54.4%		0	1
<b>子供状況の構成比 (%)</b>				
子供なし	11.9%		0	1
子供あり・自立	67.1%		0	1
子供あり・1～4年援助	8.6%		0	1
子供あり・5年以上援助	12.4%		0	1
定年経験あり	51.0%		0	1
有効求人倍率	0.421	0.073	0.280	0.590
<b>地域の構成比 (%)</b>				
北海道	4.4%		0	1
東北	7.8%		0	1
南関東	25.1%		0	1
北関東・甲信	7.9%		0	1
北陸	5.8%		0	1
東海	11.9%		0	1
近畿	17.0%		0	1
中国・四国	9.1%		0	1
九州・沖縄	11.0%		0	1
サンプルサイズ	724			
有業者サンプル	366			
無業者サンプル	358			

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

注：調査年の年齢を60～69歳に限定した。

## 第5節 計量分析の結果

### 1. どのような要因が教育訓練を受けることに影響を与えるか

教育訓練を受ける確率に関する分析結果を第4-5-1表で示している。推定1は55歳以後に教育訓練を受ける確率に関する分析結果、推定2は調査年に教育訓練を受ける確率に関する分析結果である。

第4-5-1表 教育訓練を受ける確率に関する分析結果

	推定1 (55歳以後の教育訓練)			推定2 (調査年の教育訓練)		
	推定値	z 値	限界効果	推定値	z 値	限界効果
年齢 (60歳)						
61歳	-0.111	-0.56	-0.013	0.270	1.17	0.035
62歳	-0.144	-0.71	-0.016	0.262	1.10	0.034
63歳	-0.356	-1.41	-0.034	0.086	0.31	0.010
64歳	-0.040	-0.18	-0.005	0.369	1.47	0.053
65歳	0.001	0.01	1.339E-04	0.074	0.26	0.009
66歳	-0.426 *	-1.68	-0.040	-0.042	-0.13	-0.005
67歳	-0.071	-0.33	-0.008	0.136	0.49	0.017
68歳	-0.244	-1.10	-0.026	-0.089	-0.25	-0.009
69歳	0.119	0.54	0.016	0.112	0.34	0.014
学歴 (高校卒)						
中学卒	-0.400 ***	-2.70	-0.043	-0.325 *	-1.80	-0.033
短大・高専卒	-0.022	-0.12	-0.003	0.334 *	1.83	0.046
大学・大学院卒	-0.199	-1.28	-0.022	0.380 **	2.00	0.054
男性	0.124	0.86	0.015	-0.266 *	-1.80	-0.031
55歳当時の職種 (事務職)						
専門・技術職	0.087	0.49	0.011	0.416 *	1.91	0.057
管理職	-0.162	-0.78	-0.018	0.455	1.57	0.070
販売職	0.027	0.13	0.003	-0.075	-0.28	-0.008
サービス職	-0.205	-0.96	-0.022	-0.253	-1.00	-0.025
生産工程・労務職	-0.247	-1.11	-0.027	-0.460	-1.50	-0.040
その他の職種	-0.018	-0.08	-0.002	0.080	0.32	0.009
就業形態 (非正規)						
正規就業	0.106	0.71	0.012	-0.205	-1.31	-0.022
55歳当時の企業規模 (100~999人)						
99人以下	-0.201	-1.46	-0.024	-0.085	-0.52	-0.010
1000人以上	0.357 **	2.54	0.051	-0.204	-0.87	-0.020
官公庁	-0.054	-0.25	-0.006	—	—	—
定数項	-1.319 ***	-5.98		-1.408 ***	-4.74	
サンプルサイズ	724			724		
対数尤度	-355.684			-239.606		
擬似決定係数	0.072			0.101		

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 推定1：55歳当時の企業雇用者、しかも調査時点に60~69歳の労働者に限定。

推定2：調査時点に60~69歳の労働者に限定。

第一に、教育水準の影響については、推定 1 では、高卒者に比べ、中卒者の場合、教育訓練を受ける確率が 4.3%低くなる。推定 2 では、高卒者に比べ、中卒者の場合、教育訓練を受ける確率が 3.3%低くなる。一方、短大・高専卒の者、大学・大学院卒の者において教育訓練を受ける確率がそれぞれ 4.6%（短大・高専卒）、5.4%（大学・大学院卒）高くなる。推定 1、推定 2 の分析結果において、「労働者が持つ一般的人的資本が高くなるほど、55 歳以後に教育訓練を受ける確率が高くなる」という傾向が見られ、課題 1 が確認された。

ただ、ここで推定 1 において統計的に有意ではないが、短大・高専卒ダミー、大学・大学院卒ダミーの推定値のいずれは、マイナスとなっていることに留意しておく。調査年に教育訓練を受ける可能性における学歴間の差異がより大きくなる傾向にあらう。

第二に、職種の影響については、推定 2 の分析結果において、事務職に比べ、専門・技術職者の場合、調査年に教育訓練を受ける可能性が 5.7%高くなる。

以上の分析結果により、55 歳以後の教育訓練を受ける確率は、一般的人的資本が多い者（短大・高専卒者、大学・大学院卒者、専門・技術職者）の方が、一般的人的資本が少ない者（高校卒者、事務職者）より高くなることが確認された。職業キャリアの初期に一般的人的資本が多い労働者において、中高年期に人的資本への再投資が多くなることがうかがえる。職業キャリアの初期に一般的人的資本が異なることにより、長期的職業キャリアの形成を経て人的資本への再投資が異なるため、高齢期に労働者が持つ人的資本の格差がさらに大きくなる可能性が存在する。

## 2. 教育訓練は高齢者の給与所得を高めるか

ヘックマンの二段階推定法を用いた所得関数の分析結果を第 4-5-2 表（推定 1）、第 4-5-3 表（推定 2）、第 4-5-4 表（推定 3）で示している。人的資本要因に関する分析結果を第 4-5-5 表でまとめている。これらの分析結果により、以下のことが示された。

第一に、教育訓練の影響について検討する。学歴をコントロールしていない場合（推定 1）、その推定値は 0.209 でその有意水準が 1%である。学歴をコントロールしている場合（推定 3）、その推定値は 0.219 でその有意水準が 1%である。これらの分析結果により、「他の条件が一定であれば、給与所得は 55 歳以後に教育訓練を受けたグループの方が教育訓練を受けなかったグループより高くなる」という課題 2 が確認された。

第二に、学歴の影響については、他の条件が一定であれば、教育訓練をコントロールしていない場合（推定 2）、高卒者に比べ、大学・大学院卒の者の給与所得が 19.1%高くなる。教育訓練をコントロールしている場合（推定 3）、大学・大学院卒の者の給与所得が高卒者より 20.0%高くなる。一般的人的資本が多くなるほど高齢者の給与所得が高くなることが示された。これらの分析結果は人的資本理論と整合的である。

第4-5-2表 高齢者の所得関数の推定結果（推定1）

	所得関数		就業選択関数	
	推定値	z 値	推定値	z 値
55歳以後の教育訓練あり（予測値）	0.209 **	2.04	0.062	0.27
年齢（60歳）				
61歳	0.024	0.23	-0.047	-0.21
62歳	-0.043	-0.39	-0.302	-1.29
63歳	-0.278 **	-2.52	0.275	1.01
64歳	-0.049	-0.41	-0.156	-0.65
65歳	-0.101	-0.79	0.023	0.09
66歳	-0.077	-0.46	-0.415	-1.44
67歳	-0.102	-0.79	0.125	0.48
68歳	-0.026	-0.18	-0.147	-0.56
69歳	0.012	0.06	-0.526 *	-1.79
学歴（高校卒）				
中学卒			-0.104	-0.58
短大・高専卒			0.388 *	1.83
大学・大学院卒			-0.073	-0.43
職種（事務職）				
専門・技術職	0.201 *	1.77		
管理職	0.410 ***	3.38		
販売職	0.085	0.61		
サービス職	-0.129	-1.04		
生産工程・労務職	-0.207 *	-1.82		
その他の職種	-0.184	-1.53		
職種変更あり	-0.170 **	-2.34		
男性	0.292 ***	4.12	0.011	0.07
健康（フルで働くことが可能）				
条件により働くことが可能	-0.029	-0.37	-0.582 ***	-4.56
働くことが不可能	0.279	1.01	-2.009 ***	-8.35
企業規模（5～99人）				
4人以下	-0.170 *	-1.84		
100～999人	0.069	0.94		
1000人以上	0.082	0.94		
非勤労所得			-0.038 ***	-7.46
厚生年金受給資格あり			0.166	1.33
同居家族の人数			0.105 **	2.25
貯蓄			2.600E-05	0.51
配偶状況（無配偶者）				
有配偶・正規			0.705 **	2.38
有配偶・非正規			0.288	1.32
有配偶・無業			-0.031	-0.18
子供の状況（子供なし）				
子供あり・自立			0.251	1.22
子供あり・1～4年援助			0.413	1.53
子供あり・5年以上援助			0.417 *	1.70
定年経験あり			-0.311 ***	-2.59
有効求人倍率	-0.021	-0.04	0.689	0.66
地域（南関東）				
北海道	-0.407 **	-2.34	-0.349	-1.12
東北	-0.455 ***	-3.01	-0.354	-1.37
北関東・甲信	-0.328 ***	-2.66	0.062	0.26
北陸	-0.190	-1.42	0.184	0.72
東海	-0.174 *	-1.73	0.443 **	2.11
近畿	-0.071	-0.76	-0.049	-0.28
中国・四国	-0.098	-0.75	-0.118	-0.49
九州・沖縄	-0.285 **	-2.49	-0.100	-0.48
定数項	7.139 ***	23.76	0.761	1.19
逆ミルズ比	0.010	0.08		
サンプルサイズ	724			
センサリングサイズ	366			
非センサリングサイズ	358			

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2）60～69歳の労働者に限定した分析。

3）ヘックマンの二段階推定法を用いた分析。

第4-5-3表 高齢者の所得関数の推定結果（推定2）

	所得関数		就業選択関数	
	推定値	z 値	推定値	z 値
55歳以後の教育訓練あり（予測値）	-	-	0.062	0.27
年齢（60歳）				
61歳	-0.010	-0.10	-0.047	-0.21
62歳	-0.043	-0.39	-0.302	-1.29
63歳	-0.278 **	-2.51	0.275	1.01
64歳	-0.069	-0.57	-0.156	-0.65
65歳	-0.080	-0.63	0.023	0.09
66歳	-0.063	-0.37	-0.415	-1.44
67歳	-0.106	-0.82	0.125	0.48
68歳	-0.024	-0.17	-0.147	-0.56
69歳	0.010	0.05	-0.526 *	-1.79
学歴（高校卒）				
中学卒	0.049	0.65	-0.104	-0.58
短大・高専卒	0.125	1.17	0.388 *	1.83
大学・大学院卒	0.191 **	2.11	-0.073	-0.43
職種（事務職）				
専門・技術職	0.208 *	1.80		
管理職	0.401 ***	3.29		
販売職	0.113	0.81		
サービス職	-0.133	-1.06		
生産工程・労務職	-0.185	-1.57		
その他の職種	-0.156	-1.26		
職種変更あり	-0.156 **	-2.14		
男性	0.279 ***	3.89	0.011	0.07
健康（フルで働くことが可能）				
条件により働くことが可能	-0.032	-0.40	-0.582 ***	-4.56
働くことが不可能	0.290	1.04	-2.009 ***	-8.35
4人以下	-0.206 **	-2.20		
100～999人	0.063	0.86		
1000人以上	0.102	1.18		
非勤労所得			-0.038 ***	-7.46
厚生年金受給資格あり			0.166	1.33
同居家族の人数			0.105 **	2.25
貯蓄			2.600E-05	0.51
配偶状況（無配偶者）				
有配偶・正規			0.705 **	2.38
有配偶・非正規			0.288	1.32
有配偶・無業			-0.031	-0.18
子供の状況（子供なし）				
子供あり・自立			0.251	1.22
子供あり・1～4年援助			0.413	1.53
子供あり・5年以上援助			0.417 *	1.70
企業規模（5～99人）				
定年経験あり			-0.311 ***	-2.59
有効求人倍率	-0.083	-0.14	0.689	0.66
地域（南関東）				
北海道	-0.347 **	-2.00	-0.349	-1.12
東北	-0.427 ***	-2.82	-0.354	-1.37
北関東・甲信	-0.295 **	-2.34	0.062	0.26
北陸	-0.187	-1.40	0.184	0.72
東海	-0.142	-1.39	0.443 **	2.11
近畿	-0.059	-0.63	-0.049	-0.28
中国・四国	-0.075	-0.57	-0.118	-0.49
九州・沖縄	-0.255 **	-2.22	-0.100	-0.48
定数項	7.126 ***	23.71	0.761	1.19
逆ミルズ比	-0.016	-0.13		
サンプルサイズ	724			
センサリングサイズ	366			
非センサリングサイズ	358			

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 60～69歳の労働者に限定した分析。

3) ヘックマンの二段階推定法を用いた分析。

第4-5-4表 高齢者の所得関数の推定結果（推定3）

	所得関数		就業選択関数	
	推定値	z 値	推定値	z 値
55歳以後の教育訓練あり（予測値）	0.219 **	2.15	0.062	0.27
年齢（60歳）				
61歳	0.003	0.03	-0.047	-0.21
62歳	-0.042	-0.38	-0.302	-1.29
63歳	-0.263 **	-2.38	0.275	1.01
64歳	-0.059	-0.49	-0.156	-0.65
65歳	-0.088	-0.69	0.023	0.09
66歳	-0.042	-0.25	-0.415	-1.44
67歳	-0.097	-0.75	0.125	0.48
68歳	-0.023	-0.16	-0.147	-0.56
69歳	0.005	0.02	-0.526 *	-1.79
学歴（高校卒）				
中学卒	0.061	0.82	-0.104	-0.58
短大・高専卒	0.123	1.15	0.388 *	1.83
大学・大学院卒	0.200 **	2.22	-0.073	-0.43
職種（事務職）				
専門・技術職	0.189 *	1.64		
管理職	0.392 ***	3.24		
販売職	0.112	0.81		
サービス職	-0.134	-1.07		
生産工程・労務職	-0.184	-1.58		
その他の職種	-0.159	-1.29		
職種変更あり	-0.163 **	-2.24		
男性	0.281 ***	3.93	0.011	0.07
健康（フルで働くことが可能）				
条件により働くことが可能	-0.024	-0.30	-0.582 ***	-4.56
働くことが不可能	0.302	1.09	-2.009 ***	-8.35
企業規模（5～99人）				
4人以下	-0.206 **	-2.21		
100～999人	0.066	0.90		
1000人以上	0.080	0.92		
非勤労所得			-0.038 ***	-7.46
厚生年金受給資格あり			0.166	1.33
同居家族の人数			0.105 **	2.25
貯蓄			2.600E-05	0.51
配偶状況（無配偶者）				
有配偶・正規			0.705 **	2.38
有配偶・非正規			0.288	1.32
有配偶・無業			-0.031	-0.18
子供の状況（子供なし）				
子供あり・自立			0.251	1.22
子供あり・1～4年援助			0.413	1.53
子供あり・5年以上援助			0.417 *	1.70
定年経験あり			-0.311 ***	-2.59
有効求人倍率	-0.106	-0.18	0.689	0.66
地域（南関東）				
北海道	-0.386 **	-2.22	-0.349	-1.12
東北	-0.429 ***	-2.85	-0.354	-1.37
北関東・甲信	-0.303 **	-2.42	0.062	0.26
北陸	-0.195	-1.47	0.184	0.72
東海	-0.147	-1.44	0.443 **	2.11
近畿	-0.060	-0.64	-0.049	-0.28
中国・四国	-0.077	-0.59	-0.118	-0.49
九州・沖縄	-0.264 **	-2.31	-0.100	-0.48
定数項	7.110 ***	23.80	0.761	1.19
逆ミルズ比	-0.004	-0.03		
サンプルサイズ	724			
センサリングサイズ	366			
非センサリングサイズ	358			

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2）60～69歳の労働者に限定した分析。

3）ヘックマンの二段階推定法を用いた分析。



第4-5-5表 推定1、推定2、推定3のまとめ

人的資本要因	推定1		推定2		推定3	
	推定値	z 値	推定値	z 値	推定値	z 値
<b>55歳以後の教育訓練あり</b>	0.209 **	2.04	-	-	0.219 **	2.15
<b>学歴（高校卒）</b>						
中学卒	-	-	0.049	0.65	0.061	0.82
短大・高専卒	-	-	0.125	1.17	0.123	1.15
大学・大学院卒	-	-	0.191 **	2.11	0.200 **	2.22
<b>職種（事務職）</b>						
専門・技術職	0.201 *	1.77	0.208 *	1.80	0.189 *	1.64
管理職	0.410 ***	3.38	0.401 ***	3.29	0.392 ***	3.24
販売職	0.085	0.61	0.113	0.81	0.112	0.81
サービス職	-0.129	-1.04	-0.133	-1.06	-0.134	-1.07
生産工程・労務職	-0.207 *	-1.82	-0.185	-1.57	-0.184	-1.58
その他の職種	-0.184	-1.53	-0.156	-1.26	-0.159	-1.29
<b>職種変更あり</b>	-0.170 **	-2.34	-0.156 **	-2.14	-0.163 **	-2.24

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 60～69歳の労働者に限定した分析。

3) ヘックマンの二段階推定法を用いた分析。

4) 所得関数の推定で、年齢ダミー、男性ダミー、健康ダミー、企業規模ダミー、有効求人倍率、地域ダミーを推定したが、掲載で省略している。

第三に、職種の影響については、(1) 推定1、推定2、推定3のいずれにおいても、給与所得は、専門・技術職、管理職の方が事務職より高い傾向にある。60歳代の高齢者において、人的資本のレベルが相対的に高い職種についての労働者の給与所得が高くなる。職種に関する分析結果は、清家（1993）、清家・山田（1996、2006）、清家・馬（2008）に類似している。

(2) 推定1、推定2、推定3の職種変更ダミーの推定値は、それぞれ-0.170（推定1）、-0.156（推定2）、-0.160（推定3）となっており、これらの推定値の有意水準がすべて1%である。他の条件が一定であれば、55歳以後職種変更をしなかった者に比べ、職種変更をした者は、高齢期（60歳代）の給与所得が15.6～17.0%低くなることが示された。職種が広義の人的資本の一種であり、職種変更によって労働者の人的資本が損失するため、高齢期の給与所得が低くなると考えられる。職種変更に関する分析結果は、清家・山田（1996）に似通った結論が得られた<sup>11</sup>。

### 3. 教育訓練は高齢者の労働供給を促進するか

55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢者の労働供給に与える影響については、2つの分析を行った。高齢者の就業決定に関する分析結果を第4-5-6表で示しており、高齢者の就業形態の選択に関する分析結果を第4-5-7表で示している。これらの分析結果により、以下のことが示された。

<sup>11</sup> 清家・山田（1996）は、職種を変更した場合に比べ、55歳時と同じ職種の場合、60～64歳、65～69歳の高齢者の賃金率はそれぞれ26.0%、41.0%高くなることを示している。両者の実証分析では用いる説明変数が異なるため、厳密的な比較ができないが、職種変更に関する分析結果の傾向が類似するといえる。

第4-5-6表 就業の確率に関する分析結果

	推定値	z 値	限界効果
55歳以後の教育訓練あり (予測値)	0.062	0.27	0.026
年齢 (60歳)			
61歳	-0.047	-0.21	-0.033
62歳	-0.302	-1.29	-0.130
63歳	0.275	1.01	0.100
64歳	-0.156	-0.65	-0.051
65歳	0.023	0.09	0.011
66歳	-0.415	-1.44	-0.124
67歳	0.125	0.48	0.046
68歳	-0.147	-0.56	-0.064
69歳	-0.526 *	-1.79	-0.219
学歴 (高校卒)			
中学卒	-0.104	-0.58	-0.031
短大・高専卒	0.388 *	1.83	0.144
大学・大学院卒	-0.073	-0.43	-0.010
男性	0.011	0.07	0.002
健康 (フルで働くことが可能)			
条件により働くことが可能	-0.582 ***	-4.56	-0.224
働くことが不可能	-2.009 ***	-8.35	-0.544
非勤労所得	-0.038 ***	-7.46	-0.015
厚生年金受給資格あり	0.166	1.33	0.058
同居家族の人数	0.105 **	2.25	0.035
貯蓄	2.600E-05	0.51	0.000
配偶状況 (無配偶者)			
有配偶・正規	0.705 **	2.38	0.278
有配偶・非正規	0.288	1.32	0.139
有配偶・無業	-0.031	-0.18	-0.012
子供の状況 (子供なし)			
子供あり・自立	0.251	1.22	0.111
子供あり・1~4年援助	0.413	1.53	0.195
子供あり・5年以上援助	0.417 *	1.70	0.169
定年経験あり	-0.311 ***	-2.59	-0.111
有効求人倍率	0.689	0.66	0.218
地域 (南関東)			
北海道	-0.349	-1.12	-0.147
東北	-0.354	-1.37	-0.121
北関東・甲信	0.062	0.26	0.012
北陸	0.184	0.72	0.097
東海	0.443 **	2.11	0.182
近畿	-0.049	-0.28	-0.019
中国・四国	-0.118	-0.49	-0.031
九州・沖縄	-0.100	-0.48	-0.026
定数項	0.761	1.19	
サンプルサイズ	724		
対数尤度	-365.580		
擬似決定係数	0.283		

出所：JILPT2009「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 60~69歳の労働者に限定した分析。

3) 構造型プロビット二段階推定法を用いた分析。

第4-5-7表 就業形態の選択関数の分析結果

	正規雇用/無業		非正規雇用/無業		非雇用就業/無業	
	推定値	z 値	推定値	z 値	推定値	z 値
55歳以後の教育訓練あり (予測値)	-0.398	-0.66	0.275	0.58	0.135	0.17
年齢 (60歳)						
61歳	-0.416	-0.79	-0.238	-0.45	0.703	0.80
62歳	-0.942	-1.59	0.072	0.14	-1.633	-0.02
63歳	-0.592	-0.90	0.926 *	1.62	0.867	0.92
64歳	-0.578	-0.99	0.054	0.10	1.002	1.20
65歳	-0.503	-0.76	0.446	0.86	0.975	1.17
66歳	-0.908	-1.27	0.207	0.35	-0.263	-0.25
67歳	-1.561 **	-2.10	0.427	0.78	0.451	0.52
68歳	-1.130	-1.53	-0.143	-0.25	-0.633	-0.61
69歳	-2.422 **	-2.11	-0.438	-0.72	-0.782	-0.73
学歴 (高校卒)						
中学卒	-0.836 *	-1.78	-0.218	-0.60	0.755	1.28
短大・高専卒	0.611	1.06	0.575	1.25	0.840	1.24
大学・大学院卒	-0.413	-0.90	-0.490	-1.27	0.014	0.02
男性	0.632	1.58	-0.388	-1.27	1.028 **	1.96
健康 (フルで働くことが可能)						
条件により働くことが可能	-2.654 ***	-7.80	-0.583 **	-2.08	-0.158	-0.34
働くことが不可能	-5.713 ***	-5.05	-3.804 ***	-5.67	-1.408 *	-1.94
非給与所得	-0.126 ***	-7.72	-0.062 ***	-5.21	-0.043 **	-2.32
厚生年金受給資格あり	0.292	0.88	0.216	0.82	0.896 *	1.92
同居家族の人数	0.195	1.55	0.072	0.70	0.316 **	2.27
貯蓄	0.000	-0.23	0.000	-0.65	0.000	1.33
配偶状況 (無配偶者)						
有配偶・正規	1.896 **	2.44	2.198 ***	3.50	0.817	0.86
有配偶・非正規	1.465 ***	2.57	1.007 **	2.21	-1.624 *	-1.88
有配偶・無業	-0.087	-0.19	0.201	0.58	-0.766	-1.36
子供の状況 (子供なし)						
子供あり・自立	1.131 **	2.05	0.022	0.05	1.100	1.23
子供あり・1~4年援助	1.373 *	1.95	0.404	0.71	1.750 *	1.63
子供あり・5年以上援助	0.933	1.40	0.442	0.88	2.247 **	2.35
定年経験あり	-0.955 ***	-2.99	-0.635 **	-2.46	-0.509	-1.27
有効求人倍率	7.201 **	2.51	1.971	0.90	-6.385	-1.33
地域 (南関東)						
北海道	2.065 **	2.54	-0.175	-0.26	0.254	0.20
東北	-0.167	-0.25	-0.704	-1.35	-0.407	-0.41
北関東・甲信	0.015	0.02	-0.046	-0.10	0.822	0.88
北陸	0.178	0.27	-0.299	-0.51	2.035 **	2.07
東海	1.278 **	2.39	0.603	1.42	1.756 **	2.04
近畿	-0.363	-0.78	-0.606 **	-1.64	1.609 **	2.06
中国・四国	-0.939	-1.44	-0.509	-1.05	2.440 *	2.36
九州・沖縄	0.288	0.50	-1.135 **	-2.26	1.457 *	1.89
定数項	-1.336	-0.77	1.068	0.79	-2.151	-0.84
サンプルサイズ	724					
対数尤度	-533.383					
擬似決定係数	0.357					

出所：JILPT2009「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」により筆者が計算。

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

2) 60~69歳の労働者に限定した分析。

3) 構造型多項ロジットモデルを用いた分析。

## (1) 高齢者の就業確率に関する分析結果

まず、高齢者の就業決定に関する分析結果を検討する。

第一に、55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢期就業確率に与える影響は、統計的に有意ではないが、その教育訓練を受けたダミー変数の推定値が正の値となっている。55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢者の就業にプラスの影響を与える傾向にある。

55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢期就業確率に与える影響が顕著ではない理由については、以下のことが考えられる。

- (1) サンプル数が少ないことである。今回の分析では、調査票の「55歳以降の最初の定年・退職前に何か準備をしていましたか」の質問項目を利用して、「継続雇用のために勤め先の訓練や研修を受けていた者、再就職のために勤め先の訓練や研修を受けていた者、各種教育訓練機関を利用して自己啓発をしていた者」を55歳以後の教育訓練を受けた者としている。しかし、55歳以後の教育訓練を受けた者が60歳代の高齢者に占める割合はわずか8.9%である。教育訓練を受けた者のサンプル数が少ないため、教育訓練が就業の確率に与える影響の有意水準が低くなると考えられる。
- (2) 教育訓練に関する情報の不足である。今回の分析で、設問項目の制限で、55歳以後の教育を受けたことに基づいて教育訓練ダミーを設定しているが、55歳以前の仕事に関連する企業教育訓練(OJTおよびOff-JT)および自己啓発などの情報が取得できないため、教育訓練の長期的効果を考察できない。長期的職業キャリアの視点からみると、若年期、中年期に受けた教育訓練が蓄積された人的資本として高齢期の労働供給に影響を与えると考えられる。高齢者の回顧データ(履歴データ)を用いて教育訓練の長期的効果に関する分析は今後の課題としたい。

第二に、高卒者に比べ、短大・高専卒の者の場合、就業する可能性が14.4%高くなる。他の条件が一定であれば、一般的人的資本が高くなるほど、就業者になる可能性が高くなる傾向にある。

しかし、大学・大学院ダミーの推定値は統計的に有意ではない。より多くの一般的人的資本を持つ大学・大学院卒の労働者は、高齢期就業になる可能性は必ずしも高いとはいえない。この理由については、以下のことが考えられる。

- (1) 留保賃金が相対的に高くなる効果である。一般的にいえば、人的資本理論によれば、大卒・大学院卒の労働者は、市場賃金が他の学歴を持つ者より高くなると同時に、公的年金、非給与所得も高くなると考えられる。公的年金、非給与所得などの留保賃金が高くなると、留保賃金が市場賃金を上回り、大学・大学院卒の労働者が就業者になる可能性が逆に低くなると考えられる。
- (2) 高齢期に賃金が大幅低下する可能性による効果である。多くの日本企業では、賃金制度には学歴要素に加えて年齢要素がある結果、特に学歴の高い大学・大学院卒の者の場合、定年退職直前には相対的にかなり高い賃金を得る。高齢者が定年退職後に継続雇用

される場合、企業は生涯ゼロ利益賃金経路（zero profit wage path）<sup>12</sup>に基づいて賃金を貢献度に見合う水準で設定するが、継続雇用の場合、必ずしも高い貢献度が求められる仕事内容が与えられるわけではないため、学歴が高くなるほど、低下する賃金額がより大きくなる可能性が存在する。このような2つの理由により、低学歴を持つ高齢者に比べ、大学・大学院卒の高齢者において、公的年金、非給与所得などの留保賃金が相対的に高くなると同時に、市場賃金が大幅低下する結果、留保賃金が市場賃金を上回ると、大学・大学院卒の高齢者が就業者になる可能性が低くなると考えられる。

第三に、加齢効果については、60歳の高齢者に比べ、69歳の高齢者において、就業の確率が21.9%低くなる。一方、60歳から68歳までは、就業確率における加齢効果が顕著ではない。

第四に、定年制度の影響については、定年を経験しなかった者に比べ、定年を経験した者の場合、高齢期就業確率が11.1%低くなる。定年制度が高齢者の労働供給を低める効果を持つことをうかがわせる。

第五に、留保賃金および家族構成の影響を検討する。

(1) 非給与所得が1万円増えると、就業の確率が1.5%低くなる。

(2) 同居する家族の人数が1人増えると、就業の確率が3.5%高くなる。他の条件が一定であれば、同居人数が多くなるほど、家計生活の負担が多くなり、留保賃金が低くなるため、就業の確率が高くなると考えられる。

(3) 子供の影響については、子供なしのグループに比べ、「子供あり・子供のすべてが経済的援助を必要としなくなるには5年以上程度かかると思う」と回答したグループにおいて、就業の確率がそれぞれ16.9%高くなる。子供への経済的援助の必要性が高くなるほど、高齢者の就業確率が高くなることがわかる。子供への経済的援助が必要である場合、留保賃金が低くなるため、就業を選択する可能性が高くなると考えられる。

(4) 配偶者の影響については、無配偶者に比べ、配偶者が正規就業者である場合、就業の確率が27.8%高くなる。配偶者の有無および配偶者の就業状況が高齢者の就業確率に影響を与えることが示された。配偶者の状況が就業に影響を与える理由については、留保賃金要因より、むしろ高齢者夫婦の生活と就業のパターンの影響が大きいと考えられる。具体的にいえば、高齢期の労働者は、子育てが終わり、子供と別居して二人だけで暮らすことが多い。そのため、継続就業あるいは引退については、高齢者の夫婦が共同で決定することが多くなるため、配偶者の就業状況が高齢者本人の就業の選択に影響を与えると考えられる<sup>13</sup>。

<sup>12</sup> ゼロ利益賃金経路とは、従業員の雇用期間において、各時点にみれば、賃金と働き（あるいは貢献度、労働生産性など）は一致していなくても、雇用期間全体を通じてみれば、企業が支払う賃金総額と従業員の働き総額が一致するような賃金支払い形態である。

<sup>13</sup> Smith and Moen(1998)はアメリカでは、男性高齢者および女性高齢者において、いずれも配偶者の就業状況が本人の引退行動に影響を与えることを示している。また、Hill and Dorfman(1982)はアメリカでは、妻の就業状

第六に、他の個人属性の要因を検討する。

(1) 男性ダミーの推定値は統計的に有意ではない。高齢者の就業確率における男女の差異が小さいことがわかる。

(2) 健康要因については、「フルタイムで働くことが可能である」と回答したグループに比べ、「職場・勤務の条件によって就業可能である」、「働くことができない」と回答したグループでは、就業の確率がそれぞれ 22.4%、54.4%低くなる。主観的非健康者に比べ、主観的健康者の場合、就業の確率が高くなることが明らかになった。健康要因が高齢者の労働供給に大きく影響を与えることが再確認され、先行研究（大石 2000；清家・馬 2008；山本 2010）に類似する結果が得られた。

第七に、マクロ経済環境の影響については、統計的に有意ではないが、有効求人倍率が 0.1 高くなると、就業の確率が 2.18% 高くなる傾向にある。労働市場の需給状況が高齢者の就業行動に一定程度の影響を与えることが示された。労働需要は経済活動の派生需要である。そのため、労働供給が一定であれば<sup>14</sup>、景気不況期に比べ、景気好調期に労働需要が増えるため、高齢者の就業の確率が高くなると考えられる。労働需要を増加させる経済政策が、高齢者の就業率を高める可能性が存在することをうかがわせる。

## (2) 高齢者の就業形態の選択に関する分析結果

以下では、就業形態の選択に関する分析結果を検討する。

第一に、55 歳以後に教育訓練を受けた場合、正規雇用者、非正規雇用者、非雇用就業者になる確率に与える影響は統計的に有意ではないが、55 歳以後に教育訓練を受けたことは、高齢期に非正規雇用者と非雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える傾向にある。

また、統計的に有意ではないが、55 歳以後に教育訓練を受けたことは、高齢期に正規雇用者になる確率にマイナスの影響を与える傾向にあるという結果が得られた。この理由については、以下のことが考えられる。

(1) 労働供給側の要因について、教育訓練が賃金を高める効果を持つため、他の条件が一定であれば、賃金上昇の代替効果により、就業確率は教育訓練を受けた者の方が教育訓練を受けなかった者より高くなる可能性が存在する。しかし、高齢者の賃金水準は、現実には人的資本によって決定されるよりも、むしろ市場賃金相場によって決定される。このために、定年退職後に再就職をする際には、賃金が下落するケースが多い。55 歳以後に教育訓練を受けた高齢者も、60 歳代になると、正規雇用者としてフルタイム勤務をしたとしても低賃金しか獲得できない。そのため、60 歳代の高齢者は 55 歳以後に教育訓練を受けても、正規就業を選択しない可能性が存在すると考えられる。

---

況が夫の引退行動に影響を与えることを指摘している。

<sup>14</sup> 景気不況期に「求職意欲喪失者」(discouraged worker)が増える可能性が存在する一方で、「付加労働者」(added worker)が増える可能性も存在する。景気変動にともなう労働供給の変化は、このような 2 種類の効果を相殺した結果であることを留意しておく。

(2) 労働需要側の要因である。教育訓練を受けた高齢者は企業で正規雇用者として働きたいが、企業は定年退職後の高齢者を非正規雇用者として雇用する可能性が高い。60歳代の高齢者が正規雇用者になる希望を持つ一方で、現実に正規雇用者になる可能性が低い場合、55歳以後に教育訓練を受けたものの、60～69歳の高齢期に高齢者が引退を選択すると考えられる。

第二に、学歴の影響については、他の条件が一定であれば、高卒者に比べ、中卒者が正規雇用者になる可能性が低くなる。しかし、大学・大学院卒の者と高卒者を比較してみると、正規雇用者、非正規雇用者、非雇用就業者になる確率には顕著な差がない。大学・大学院卒の高学歴であることは、予想に反して、就業確立に与える影響としては高卒と余り変わらない。

第三に、加齢効果については、60歳の高齢者に比べ、67歳、69歳の高齢者の場合、正規雇用者になる可能性が低くなる。一方、60歳の高齢者をレファレンスとすると、63歳の高齢者の場合、非正規雇用者になる可能性が高くなる。また、非雇用就業者になることに年齢の差異が顕著ではない。

第四に、定年経験の影響については、定年経験をしなかった者に比べ、定年経験をした者の場合、高齢期に正規雇用者、非正規雇用者になる可能性が低くなる。定年制度が高齢者の継続雇用にマイナスの影響を与えることが再確認された。

第五に、留保賃金の影響を検討する。以下では、非給与所得、厚生年金、同居家族人数、子供の状況、配偶者の状況に関する影響の分析結果をまとめる。

(1) 非給与所得の影響については、非給与所得が高くなるほど、正規雇用者、非正規雇用者、非雇用就業者になる可能性はいずれも低くなる。

(2) 厚生年金受給資格を持つことが正規雇用者および非正規雇用者になる確率に与える影響が統計的に有意ではないが、それらの推定値が正の値となっている。公的年金制度改革を行った結果、現在、厚生年金制度が高齢者の正規就業および非正規就業に与えるマイナスの影響がほぼ存在していないことがうかがえる。また、厚生年金受給資格ダミーが非雇用就業者になる確率に有意なプラスの影響を与えている。厚生年金を受給しながら、雇用就業以外の就業形態（例えば、自営業、近所の人や会社などに頼まれて任意に行う仕事をしていたこと、シルパー人材センターを通じて仕事をしていたこと）が多くなっていることが示された。

(3) 同居家族の人数が多くなるほど、非雇用就業者になる可能性が高くなる。

(4) 「子供なし」のグループに比べ、「子供あり・子供がすでに経済的に自立している」、「子供あり・子供のすべてが経済的援助を必要としなくなるには1～4年程度かかると思う」と回答した者の場合、高齢期に正規雇用者になる可能性が高くなる。「子供なし」のグループに比べ、「子供あり・子供のすべてが経済的援助を必要としなくなるには1～4年程度かかると思う」、「子供あり・子供のすべてが経済的援助を必要としなくなるには5年

以上程度かかると思う」と回答した者の場合、高齢期に非雇用就業者になる可能性が高くなる。

(5) 無配偶者に比べ、配偶者が正規雇用者である場合、正規雇用者、非正規雇用者になる可能性がすべて高くなる。無配偶者に比べ、配偶者が非正規雇用者である場合、高齢期の正規雇用者、非正規雇用者になる可能性がいずれも高くなる一方、非雇用就業者になる可能性が低くなる。

第六に、他の個人属性の要因については、(1) 女性に比べ、男性の方が自営業者などの非雇用就業者になる可能性が高くなる。(2) 健康の影響については、「フルタイムで働くことが可能である」と回答したグループに比べ、「職場・勤務の条件によって就業可能である」と回答した者の場合、高齢期の正規雇用者、非正規雇用者になる可能性が低くなる。また、フルタイムで働くことが可能である」と回答したグループに比べ、「働くことができない」と回答した者において、高齢期に正規雇用者、非正規雇用者、非雇用就業者になる可能性がすべて低くなる。健康状況が高齢者の就業形態の選択に影響を与えることが確認された。

第七に、マクロ経済環境については、有効求人倍率が高くなるほど、高齢期に正規雇用者になる可能性が高くなる傾向にある。

## 第6節 結論と政策示唆

本章では、2009年8月に（独立行政法人）労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した「高年齢者の雇用・就業実態に関する調査」の個票データを活用し、教育訓練が60歳代の高齢者の就業および給与所得に与える影響に関する計量分析を行い、主な結論は以下の通りである。

第一に、労働者が持つ一般的人的資本が多くなるほど、55歳以後に教育訓練を受ける可能性が高くなる。長期的職業キャリアの形成からみると、職業キャリアの初期に労働者が持つ人的資本の格差は、教育訓練への投資の差異を通じて高齢期に拡大する可能性が存在する。

第二に、他の条件が一定であれば、55歳以後に教育訓練を受けたことは60歳代の高齢者の給与所得を高める効果を持つことが確認された。

第三に、55歳以後に教育訓練を受けたことが高齢者の就業決定および就業形態の選択に与える影響は、統計的に有意ではないが、教育訓練が高齢期の就業確率にプラスの影響を与えており、また55歳以後に教育訓練を受けたことは高齢期の非正規雇用者、自営業者などの非雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える傾向にある。

本章の分析結果により、55歳以後に教育訓練を受けたことが60歳代の高齢者の給与所得を高める効果を持つことが確認された。また、統計的な有意性が顕著ではないが、教育訓練が高齢者の就業確率にプラスの影響を与えており、また非正規雇用者、自営業者などの非雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える傾向にある。定年退職後の高齢者の賃金水準が



大幅低下する問題に対応するため、また高齢者の就業を促進するため、中高齢者向けの教育投資政策（たとえば、公的職業訓練、企業内における職業訓練や教育訓練給付制度を利用した教育訓練など）は必要であることが示された。

最後に計量分析の留保点については、本章では教育訓練が日本の高齢者の労働供給および給与所得に与える影響に関する実証分析を行っているが、いくつかの課題が残っている。第一に、今回 55 歳以後の教育訓練を受けたダミーを用いて実証分析を行ったが、データの制限で、55 歳以前の教育訓練に関する情報が取れず、教育訓練の長期的効果が把握できない。若年期、中年期、高年期に分けて教育訓練がどの程度高齢者の労働供給に影響を与えるかに関する実証分析は今後の課題としたい。第二に、クロスセクションデータを用いた分析結果に、個体間の異質性の課題が残っている。この課題に関するパネルデータを用いた実証分析も必要である。

#### 参考文献：

- Kurosawa,M.(2001)“The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyushu City,” *Japanese Economic Review*, 52, pp.224-241.
- Heckman, J. J. (1979) “Sample Selection Bias as a Specification Error,” *Econometrica*, 47(1), pp.153-161.
- Heckman,J.J.,H.Ichimura and P.Todd (1997) “Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluation a Job Training Programme,” *Review of Economic Studies*, 64, pp.605-654.
- Hill,E.A.and L.T.Dorfman(1982) “Reaction of Housewives to the Retirement of Their Husbands,” *Family Relations*, 61(2), pp.195-200.
- Smith,D.B. and P.Moen (1998) “Spousal Influence on Retirement: His, Her and Perspectives,” *Journal of Marriage and Family*, 60(3), pp.734-744.
- 岩田克人 (2010)「欧州における高齢者雇用就業の現状と日本」労働政策研究・研修機構（編）『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』労働政策研究書 No.120, pp.273-302。
- 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』第 48 号、pp.51-62。
- 奥井めぐみ (2002)「自己啓発に関する実証分析：女性若年労働者を対象として」雇用・能力開発機構＝財団法人関西労働研究センター『新世紀の労働市場構造変化への展望に関する調査研究報告書 (2)』、pp.231-245。
- 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。
- (2010)「高齢者の労働供給に関する分析をめぐって」『日本労働研究雑誌』第 600 号、pp.64-68。
- ・山田篤裕 (1996)「Pension Rich の条件」『日本経済研究』第 3 号、pp.38-61。

- ・山田篤裕（2006）「高齢者の就業と人的資本の活用—『就業構造基本調査』に基づく過去 20 年間の変化に関する分析—」総務省統計研修所リサーチペーパー。
- ・馬欣欣（2008）「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」労働政策研究・研修機構（編）『高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告』労働政策研究報告書 No.100、pp.16－65。
- 馬欣欣（2010）「60 歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因—職業経歴の要因を含む実証分析」労働政策研究・研修機構（編）『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』労働政策研究報告書 No.120、pp.169-219。
- 吉田恵子（2004）「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』第 532 号、pp.40-53。

## 第5章 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」から見た公的年金制度

### 第1節 はじめに

JILPT（独立行政法人 労働政策研究・研修機構）の「高齢者の就労促進に関する研究」（座長：清家篤慶應義塾大学塾長）で2009年に実施した「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」を用いて、公的年金制度、特に厚生年金保険について検討を加える。現在、「あたらしい年金制度」に関する議論も進んでいるが、本稿においては現行制度を前提に議論を行う。

本稿で試みるシミュレーションは、

- 1) 保険数理的保守主義 (actuarial conservatism)<sup>1</sup> に基づく、平成21年度財政検証「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」（厚生労働省）の労働力関連の仮定を検証
- 2) 平成21年にJILPTが実施した「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」項目のうち、望ましい老後の公的年金受給額に基づいた年金費用と財政収支のシミュレーション
- 3) 年金給付のスリム化とその影響

である。

1) に関しては、昨年の2月に報告された財政検証について、見過ごされているが大切な仮定についての検討を加える。実際、財政検証に関する批判の多くが経済的仮定に対してのものであり、特に仮定された利回りの高さに批判が集まった。しかし、本稿では検証の根本の仮定である、労働力率等の仮定を検証してみる。実は、財政検証の過程においては、日本経済がかなりの成長を見せないと難しいであろう程度の雇用水準が仮定されている。本稿では、この労働力の仮定の検討を保険数理的保守主義の立場から試みる。

次いで、2) では「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」データを用いて、望ましい年金額の実行可能性の検証を行う。「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」では高齢期の生活水準とそれを支える年金の割合について聞いている。この設問を利用し、仮に人々の設定する理想の年金額を実現したらどうなるのかを検証する。

3) は、ある意味で2) と反対方向のシミュレーションである。2) で詳細な検討を加えるが、上述のアンケートの結果が示すことは、相当程度に高い水準の年金給付を回答者が願望として持っているということである。高齢期になると、健康や介護に対する不安も大きくなる。また、日本経済の先行に対する漠然とした不安もあるだろう。これは多くの者の貯蓄

---

<sup>1</sup> actuarial conservatism とは、最悪の状況を想定して計算基数を設定することである。例えば、高度経済成長期には市中金利は10%を超えていたが、厚生年金保険の予定利率は5.5%であった。このように、現状よりも厳しい状況を想定して計算を行うのが本来の保険数理の仕事である。例えば、Trowblidge(1989) pp.65-73を見よ。

動機にも現れている。貯蓄動機には、明確な医療や介護費用に対する準備、老後生計費の準備、そして漠然とした将来に対する不安といったことが経年的に見ても上位を占める。この貯蓄動機のうちで、特に漠然とした将来に対する不安に基づく部分を予備的貯蓄と呼び、近年、わが国でも多数の実証研究が行われている。もちろん、ここでは予備的貯蓄自体を問題にするのではなく、予備的貯蓄をしないでも済む社会が到来したとしたら、という視点でシミュレーションを行う。

具体的には、現金給付である年金をスリム化し、医療・介護等の現物給付を重点化すると、いくらの資金が現物給付化できるのかということシミュレーションしてみる。1)～3)のいずれのシミュレーションも、昨年2月に公開された、年金財政検証用のプログラムおよびデータを利用する。

## 第2節 先行する研究

年金財政のシミュレーションの方法には、統計式と定義式から構成される連立方程式体系（マクロ計量モデル）による方法と、一定の仮定のもとに年金制度の被保険者や受給者を推計し、年金保険料の徴収や年金給付に際して現実の保険料率や給付算定式を用いて財政収支の計算を行う保険数理的な方法がある。前者は、年金制度と経済全体の相互依存関係を記述するもので、年金制度の改正が経済に与える影響、あるいは年金制度の維持のために必要な経済のパフォーマンスを考察するのに適している。後者は、年金制度による世代間・世代内の分配の問題を考察するのに優れている。また、近年では世代重複モデルによるシミュレーションや、物価、賃金上昇率、利回り等の計算基数の平均や分散に着目し、多変量の正規乱数を発生させて積立金や保険料収入などの変数のパスを確率で評価できるようなStochasticモデルも実践されている。

本稿のような保険数理的な方法による年金財政シミュレーションモデルには、小椋・山本（1993）、山本（1994）、田近・金子・林（1996）、八田・小口（1999）、山本・青山・岡田（2006）がある。小椋・山本（1993）は、わが国の社会保険制度のうち、医療保険制度が最も広範なカバレッジを誇り、かつ、被保険者や被扶養者に関する経済的な情報が年金に関するデータよりも詳細に公開されていることに着目している。具体的には、健康保険の財政問題を扱った小椋・入船（1990）に年金モデルとして必要な修正を加え、被保険者のデータに関しては組合管掌健康保険、そして政府管掌健康保険（平成20年10月から協会けんぽ）が厚生年金保険に対応し、国民健康保険のデータが国民年金に対応するものとして年金制度モデルを作成している。山本（1994）は、小椋・山本（1993）を基礎に、年金制度の被保険者と受給者の所得構成を（厚生）労働省の「賃金構造基本調査」の企業規模計・性・年齢階級別・学歴別賃金を用いて再現し、学歴に起因する所得格差が年金給付額の格差に直結することを検証している。一方、田近・金子・林（1996）では、年金のデータのみから年金制度モデルを構築

しているが、生涯払込保険料と生涯給付額の関係が保険数理的にフェアなものになるように年金制度を再構築するよう提言している。八田・小口（1999）では、厚生労働省の年金財政予測を再現可能にし、厚生労働省とは異なるパラメーターの設定、例えば積立比率を増加させるといったことで世代間の負担の公平性を考察している。また、川瀬他（2005）の主要な結論は、代替率の50%や保険料率の18.3%という数値は、経済的仮定が当てはまった場合にのみ有効であるということである。

以上の研究は、いわばブラックボックスであった厚労省のモデルを何とかして再現しようという発想が根本にあった。しかし、山本（2010a）では公開された厚労省のモデル自体を改変し、経済的仮定が変わった場合（金利が予定通り行かなかった場合）に備え、厚生年金保険の給付算定方法を1）アメリカのバンドポイント方式、2）高所得者の基礎年金を削減するカナダのクローバック方式に代え、さらに支給開始年齢をア）67歳、イ）70歳に引き上げた場合を組み合わせるシミュレーション分析を実施している。本稿も、山本（2010a）の方針を踏襲する。

### 第3節 シミュレーション

具体的なシミュレーションの方法は各 Appendix に譲るとして、試みるのは、はじめに述べたように、1）財政検証の仮定の検証、2）望ましい年金額の実行可能性の検証、そして3）年金給付のスリム化の効果である。

#### 1. 財政検証の仮定の検証

高齢者雇用の推進は、年金支給開始年齢の引上げ（繰下げ）を伴うものであれば、年金財政の健全化にとってプラスである。しかし、保険数理的保守主義の立場からは、もっと厳格な仮定を置いた分析を行う必要があると思われる。

第5-3-1表 2030年以降の労働力、労働力率および就業率

	2030年			基準(2006年)
	ケースA	ケースB	ケースC	
労働力人口(2006年との差)	-1073万人	-750万人	-477万人	0
労働力人口の性別構成(女性の割合)	41.40%	41.40%	42.80%	41.40%
年齢別構成(60歳以上の者の割合)	18.60%	20.60%	20.60%	14.50%
労働力率	53.70%	56.80%	59.40%	60.40%
就業者数(2006年との差)	-1019万人	-640万人	-375万人	0
就業率	51.50%	55.20%	57.70%	57.80%

出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成19年労働力需給の推計」

財政検証で用いられた労働力仮定の仮定であるケースCとは、日本経済がその潜在的なパフォーマンスを十分に発揮した場合にしか起こり得ないような水準の労働力を表し、特に、

女性の労働力が飛躍的に伸びるものである（詳細は Appendix1 および 2）。実際には、現行の年金制度で仮定する限り、高齢者雇用の伸びは年金財政に影響をあまり与えない（もちろん、在職老齢年金の設定如何によってはこの限りではない）。むしろ、ケース C のインパクトは女性の雇用の伸びと、賃金水準が男性と変わらないという仮定である。これにより、被保険者数が増大し、かつその保険料負担水準も男性並みであるという、年金財政の改善が期待できるような設定となっている（長期的には就業していた女性の遺族年金は必要なくなる）。昨年 2 月に財政検証が提示されたときに、経済的仮定に対するコメントは多くあったが、労働関係の仮定に対するものは、管見の限り、あまりなかったように思われる。そこで、保険数理的保守主義の立場から、労働力率の仮定を緩めてみる。具体的には、

$$\text{ケース } \alpha = ((\text{ケース C}) - (\text{ケース A})) / 2 + \text{ケース A} \quad \text{式 1}$$

のようにする。

簡単には、ケース C で想定される年金財政に対する女性のプラスの効果を半分にするということである。この想定を行い、わが国最大の公的年金である厚生年金保険の被保険者、受給者、収入合計、支出合計、積立金の推移を見ていく。ケース  $\alpha$  では、

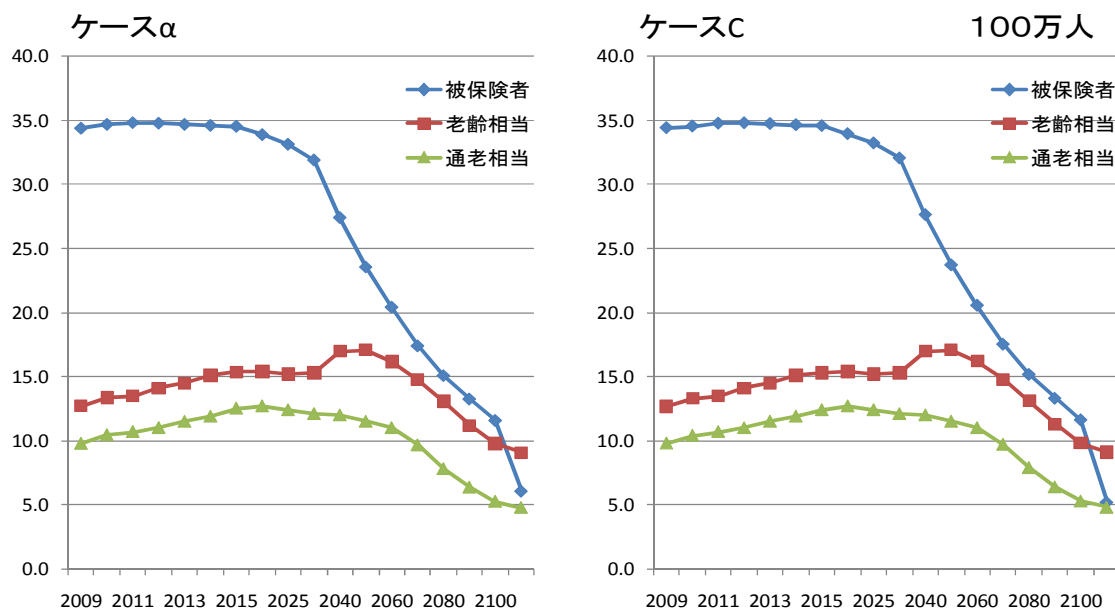
- 労働力率を反映して男女ともに、数万のオーダーでケース  $\alpha$  の方の被保険者数が少ない。
- ケース C の特徴は、男性の場合は高齢男性が相当数労働力となっていること、女性の場合は M 字型の底が上昇していることである。ケース  $\alpha$  は（ケース A に比して）、この効果を  $1/2$  にしている。
- 当然、3~40 年程度のラグを置いて、受給者もケース  $\alpha$  では減少する。

となっている。よって、このケース  $\alpha$  を労働力の仮定として用いることで、財政検証のプログラムを実行してみる。なお、推計期間は 2005 年から 2105 年である。その他の仮定は、出生率・死亡率ともに中位、経済的仮定の中位を使用する。

では結果である。第 5-3-2 図にケース  $\alpha$  とケース C の被保険者数と受給者数を併記している。グラフだと両者の差は認識できないが、被保険者で数十万人程度の差が推計開始後から出てくる（もちろん、ケース  $\alpha$  が少ない）。受給者も、ケース  $\alpha$  の方が少ないが、それは 2020 年を越えないと現れてこない。推計開始直後から現れる被保険者の差が収入を減じ、これが積立金の蓄積を損なうことになる。すなわち、収入合計と支出合計のケース C とケース  $\alpha$  の年々の差は小さいが、この差は積立金の動向に関しては大きく効いてくる。

財政検証では 2105 年時点の「積立度合」（前年度末積立金の当年度の支出合計に対する倍率のこと）が 1 を下回らないように、プログラム内で給付の調整が行われる。ケース  $\alpha$  とケース C の関係から言えば、収入が少ないケース  $\alpha$  の場合、この収入に見合うように、マクロ経済スライドが延長されたり、給付自体が抑制されたりという自動調整がプログラムに存在する。すなわち、ケース  $\alpha$  の給付水準はケース C の給付水準を下回ってしまう。今回

第5-3-2図 被保険者と受給者



出所) 筆者推計

注) 老齢相当とは、厚生年金の被保険者期間が25年以上の受給者の年金(経過的期間短縮を受けているものを含む)。通老相当とは、厚生年金の被保険者期間が25年未満の受給者の年金(経過的期間短縮を受けているものを除く)。

第5-3-3表 収入合計、支出合計、積立金、積立度合

	収入合計		支出合計		年度末積立金		積立度合	
	ケースα	ケースC	ケースα	ケースC	ケースα	ケースC	ケースα	ケースC
2009	34.5	34.9	35.8	35.8	144.4	144.4	--	--
2010	34.8	35.0	36.9	36.7	142.6	142.6	3.91	3.93
2011	36.4	36.7	37.8	37.8	134.5	141.6	3.77	3.77
2012	38.1	38.5	39.2	39.2	129.8	140.9	3.43	3.61
2013	39.9	40.4	40.4	40.4	124.2	140.8	3.21	3.48
2014	42.0	42.5	41.3	41.3	120.3	142.0	3.01	3.41
2015	44.3	44.8	42.9	42.6	117.2	144.2	2.80	3.33
2020	51.6	53.3	45.7	45.7	134.6	172.5	2.57	3.16
2030	64.0	66.1	52.3	52.3	212.9	284.2	2.57	3.30
2040	75.8	78.5	67.3	67.3	294.8	417.1	3.17	4.22
2050	86.9	90.4	82.9	82.9	344.5	507.7	3.56	5.03
2060	97.5	101.2	97.6	97.6	366.5	562.5	3.53	5.20
2070	105.5	109.6	112.8	112.8	351.0	561.3	3.25	4.99
2080	106.1	116.7	114.0	124.2	324.4	502.5	3.08	4.52
2090	112.4	123.9	123.5	135.6	280.8	406.4	2.63	3.71
2100	119.4	129.9	134.9	149.8	218.0	247.2	2.08	2.71
2104	123.5	131.9	145.8	155.9	138.7	157.5	1.49	1.59
2105	127.6	132.4	156.7	157.5	65.5	132.4	0.89	1.00

出所) 筆者推計

(注1) 長期的な経済前提は、物価上昇率1.0%、賃金上昇率2.5%、運用利回り4.1%である。

(注2) 「積立度合」とは、前年度末積立金の当年度の支出合計に対する倍率である。

(注3) 「21年度価格」とは、賃金上昇率により、平成21(2009)年度の価格に換算したものである。

(注4) 厚生年金基金の代行部分を含む、厚生年金全体の財政見直しである。

は、この機能を使用しないようにプログラムを調整してある。その場合、当然、ケース  $\alpha$  の積立度合は 1 を下回ることになる（第 5-3-3 表）。

もし、積立度合を 1 以上に引き上げるには、給付水準を引き下げるか、保険料収入を引き上げるしかない。しかし、政府は標準世帯で 50% 程度の代替率を約束しているし、また、保険料率の引き上げは無理である。これらのことは、2004 年改正を反故にすることにもなり、政治的に不可能であろう。しかし、手が無いわけではない。わが国は 2030 年に男女とも完全に年金の支給開始が 65 歳になる（男性は 2025 年）。これを、男性は 2026 年から 2 年で 1 歳ずつ、女性は 2031 年から同じく 2 年で 1 歳ずつ引き上げ、支給開始年齢を 67 歳にしてみるという改革は十分に可能ではないだろうか。これは、今、世界の年金制度のトレンドでもある。例えば米国<sup>2</sup>（67 歳）や独<sup>3</sup>（67 歳）のように引き上げの最中の国もあれば、英国のように女性について 2010 年から 2020 年までの間に 65 歳へ段階的に引き上げて男女を同じにし、さらに 68 歳へ引き上げようと議論している国もあることから、わが国でも支持される可能性がある。ましてや、中高年の労働意欲が高く、かつ、働く環境にあるわが国では、この引き上げは容認される可能性がある。実際、67 歳に支給開始年齢を引き上げるだけで、積立度合は 1.8 にまで回復する（第 5-3-4 表）。

以上の結果は、なぜ、平成 21 年度の財政検証でケース C を採用したか（言い換えれば、財政検証でケース C のみの結果しか提示されていないか）という疑問の答えも示している。すなわち、ケース C 以外の労働力率の仮定では、A) 給付水準を引き下げるか、B) 保険料率を引き上げるか、といった方法を取る以外、2105 年まで積立金の経路がプラスで存在しえないことである（財政検証のプログラムでは、労働力率の仮定をケース A やケース B に変更もできるようになっている）。したがって、ここでは、支給開始年齢を引き上げるという形で給付期間を短縮し、給付を引き下げるという手段を取ってみたのである。しかし、この結果から、財政検証の結果がただちに非難されるというものではない。政府の出す推計が、いたずらに国民の不安を煽るものであってはならず、ある意味で理想を語るぐらいが良い。アメリカの年金財政の推計でさえ、75 年先を語っているのである。ただ、方法として正しいことは、今回のようにプログラムおよびバックデータを公開することであり、そうしたことはもっと評価されても良いように思われる。

---

<sup>2</sup> 2027 年までに 67 歳へ段階的に引き上げ中で、現在の受給者の支給開始年齢は 66 歳である。1960 年以降に生まれた者は、67 歳支給となる。

<sup>3</sup> 引き上げ開始は 2012 年。最初の 12 年間は開始年齢が毎年 1 カ月ずつ、その後は 2 カ月ずつ引き上げられ、2029 年に 67 歳となる。つまり、1947 年生まれの者の支給開始は 65 歳と 1 カ月、48 年生まれは 65 歳 2 カ月に延び、63 年以後に生まれた者は一律 67 歳となる。



第5-3-4表 結果：ケース67の場合（支給開始67歳）

	(兆円)							
	収入合計		支出合計		年度末積立金		積立度合	
	ケース67	ケースC	ケース67	ケースC	ケース67	ケースC	ケース67	ケースC
2009	34.9	34.9	35.8	35.8	144.4	144.4	--	--
2010	35.1	35.0	36.9	36.7	142.6	142.6	3.9	3.9
2011	36.8	36.7	37.8	37.8	141.5	141.6	3.8	3.8
2012	38.5	38.5	39.2	39.2	140.9	140.9	3.6	3.6
2013	40.3	40.4	40.4	40.4	140.4	140.8	3.5	3.5
2014	42.4	42.5	41.3	41.3	141.6	142.0	3.4	3.4
2015	44.7	44.8	42.9	42.6	143.7	144.2	3.3	3.3
2020	53.2	53.3	45.7	45.7	172.0	172.5	3.1	3.2
2030	65.9	66.1	52.3	52.3	283.3	284.2	3.3	3.3
2040	78.9	78.5	66.9	67.3	427.6	417.1	4.2	4.2
2050	91.4	90.4	82.1	82.9	522.6	507.7	5.2	5.0
2060	104.5	101.2	96.5	97.6	580.2	562.5	5.4	5.2
2070	115.3	109.6	111.3	112.8	580.1	561.3	5.2	5.0
2080	118.2	116.7	112.0	124.2	561.2	502.5	5.2	4.5
2090	127.5	123.9	120.3	135.6	509.9	406.4	4.7	3.7
2100	137.8	129.9	130.9	149.8	413.9	247.2	3.9	2.7
2104	143.9	131.9	140.8	155.9	274.9	157.5	2.9	1.6
2105	149.9	132.4	150.7	157.5	135.9	132.4	1.8	1.0

出所) 筆者推計

(注1) 長期的な経済前提は、物価上昇率1.0%、賃金上昇率2.5%、運用利回り4.1%である。

(注2) 「積立度合」とは、前年度末積立金の当年度の支出合計に対する倍率である。

(注3) 「21年度価格」とは、賃金上昇率により、平成21(2009)年度の価格に換算したものである。

(注4) 厚生年金基金の代行部分を含む、厚生年金全体の財政見通しである。

### 3.2 望ましい老後生計費とそのうち公的年金の割合（有配偶、単身、離別・死別世帯）

次に、望ましい老後生計費についてシミュレーションをおこなってみる。2009年に実施された「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」のVI. あなたご自身とご家族についてで、

- (5) 現在の生活水準を基準にすると世帯（配偶者がいる方は夫婦のみ世帯、それ以外の方は本人のみの世帯（単身）を考えてください。）で、1か月あたりいくらぐらいの生活費があれば望ましいですか。（住宅ローン等は返済し終わり、子供は独立しているものとします。預貯金等の取り崩しは考えないでください。）また、その場合の生活費に占める公的年金の割合は何%ぐらいが適当と考えられますか。

※ 年金をまだ受給されていない方は、現在の生活水準を踏まえ、老後の生活を想像してご記入ください。

1か月あたりの望ましい生活費： \_\_\_\_\_ 円  
 （うち公的年金の占める割合： \_\_\_\_\_ %）

という設問を尋ねている。この、1か月あたりの望ましい生活費に1か月あたりの生活費に公的年金の占める割合を乗じることで、1か月あたりの望ましい公的年金額を求めることができる。そして、有配偶世帯について1か月あたりの望ましい公的年金額を示した第5-3-5表で、単身世帯（離別・死別世帯）について示したものが第5-3-6表である。

第5-3-5表 望ましい老後生計費とそのうち公的年金の割合（有配偶）

1か月あたりの望ましい生活費	1か月あたりの生活費に公的年金の占める割合									
	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
～ 5万円	1	0	0	1	1	0	1	0	0	3
～ 10万円	14	0	2	4	11	4	6	11	3	29
～ 15万円	17	3	2	1	34	10	11	18	7	68
～ 20万円	33	14	21	13	66	33	43	77	18	195
～ 25万円	25	7	13	17	47	27	36	92	37	184
～ 30万円	34	22	36	13	80	34	72	155	41	230
～ 35万円	7	6	3	12	10	13	24	39	19	46
～ 40万円	11	7	8	3	37	19	15	37	13	35
～ 45万円	1	1	0	2	0	4	2	4	2	3
～ 50万円	11	9	10	9	22	3	7	9	6	7
～ 150万円	2	1	3	2	8	0	2	2	1	4

出所) JILPT (2009) 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

第5-3-6表 望ましい老後生計費とそのうち公的年金の割合（単身、離別・死別世帯）

1か月あたりの望ましい生活費	1か月あたりの生活費に公的年金の占める割合									
	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
～ 5万円	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
～ 10万円	7	0	0	1	4	2	3	4	2	15
～ 15万円	11	0	1	1	10	7	5	10	5	36
～ 20万円	9	5	7	4	23	15	15	21	5	51
～ 25万円	6	1	1	4	9	2	4	14	3	10
～ 30万円	6	1	3	2	9	1	4	7	1	7
～ 35万円	0	1	0	1	1	0	0	2	1	1
～ 40万円	1	3	0	0	1	0	0	1	1	1
～ 45万円										
～ 50万円	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0
～ 150万円	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

出所) JILPT (2009) 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

これらの表より、有配偶世帯の場合は、1か月あたりの望ましい生活費の平均は¥273,531（最小値¥20,000、最大値¥1,500,000、観察値数 2,478）であり、1か月あたりの生活費に公的年金の占める割合は平均で71.1%（最小値0%、最大値100%、観察値数 2,478）である。一方、単身世帯（離別・死別世帯）の場合は、1か月あたりの望ましい生活費の平均は¥202,595（最小値¥30,000、最大値¥600,000、観察値数 395）で、1か月あたりの生活費に公的年金の占める割合の平均は平均66.9%（最小値0%、最大値100%、観察値数 395）であった。

以上をまとめると、

- 有配偶であれば、自分の年金 + 配偶者の年金（望ましい年金額は25～30万円）
  - 配偶者が国民年金 12～17万円程度の不足
  - 配偶者が国民年金以外 0～5万円程度の不足

- 単身、離別・死別であれば (望ましい年金額は 20～25 万円)
 

本人が国民年金	15 万円程度の不足
本人が国民年金以外	7 万円程度の不足

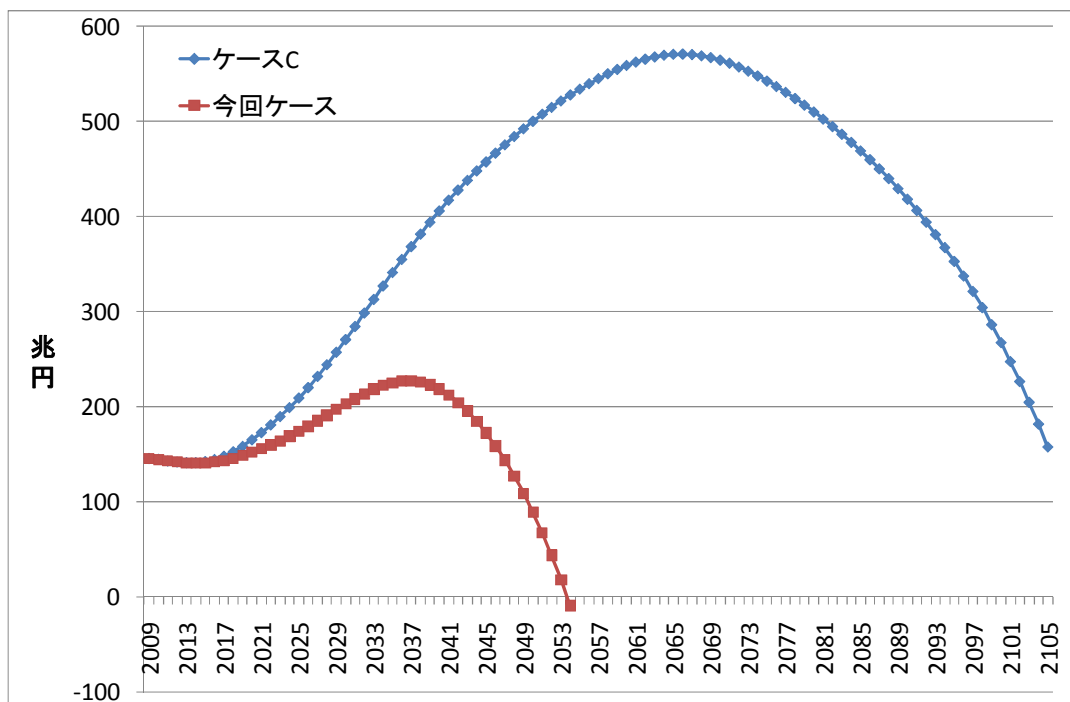
となる。以上のような世帯属性毎の年金不足分を考慮して推計してみる。言い換えれば、後のシミュレーションでは、

$$\text{望ましい年金額} - \text{現実の年金額} = \text{差}$$

という、この“差”を埋めるということを実施している。なお、ケースCとは、労働力の仮定がケースC、出生中位、死亡中位、経済的仮定中位のことを言う（いわゆる基準ケースのことである）。また、上記の年金支給額の要素を入れた推計を今回ケースと呼ぶ。なお、既裁定者はプログラムの構造上、シミュレーションの対象に出来ないことをお断りしておく<sup>4</sup>。

結果は第5-3-7図に表示している。2054年に積立金は枯渇（2054年に約10兆円のマイナス）することになる。収支を改善し積立金の「積立度合」を1以上にするためには、今回ケースの結果レベルよりも年金給付を落とすか、保険料率を上げるか（ちなみに、最終保険料率を35%程度にすれば達成可能）であるが、既述の通り保険料の引き上げは不可能であるので、この水準の年金給付は支給できないことになる。

第5-3-7図 望ましい年金額を試算した場合の年金積立金の推移



出所) 筆者推計

<sup>4</sup> また、在職老齢年金で減額されている年金額の平均値は¥47,238(観察値数 137)である。

今回のアンケートの対象者としては、厚生年金保険をはじめとした被用者保険の加入者および国民年金の加入者で、両者の多くは従前所得の保障機能を年金制度に求めたものと思われる。年金制度の理念とその給付態様には大きく分けて

- ア) 年金は最低保障（基礎年金）重視
- イ) 年金は退職前所得の保障（報酬比例年金）重視
- ウ) ア) とイ) のハイブリッド

と3つに分類できる。当然のことながら、それぞれの方法には一長一短がある。ア) の場合は、定額給付プラス定額拠出の組み合わせが一般であるが、定額拠出による逆進性の問題が短所である。一方で、給付の個人単位化は容易というメリットもある。イ) の場合は報酬比例給付プラス定率拠出の組み合わせが一般であり、従前所得の一定割合を維持するものであるから、退職後の生活水準の急激な低下を抑えることが可能となる。しかし、この裏返しとして、勤労期の所得格差の持ち越しにもつながる。言い換えれば、所得の高かった者には高い水準の年金が支給され、低い所得であった者には低い水準の年金が支給される。そのため、再分配効果をどのように取り込むのか、低所得者対策の必要（最低保証的な給付の必要）という問題を抱える。一方、ウ) は報酬比例の給付乗率を屈曲させる（ベンドポイント方式）方法や定額部分と報酬比例部分を持つわが国の厚生年金保険のような方法が代表的である。この方法の検討は次の3.3で検討している。いずれにしても、今回のアンケート回答者の考える年金の水準を賄うほどには、年金財政は豊かではないというのが現実であろう。

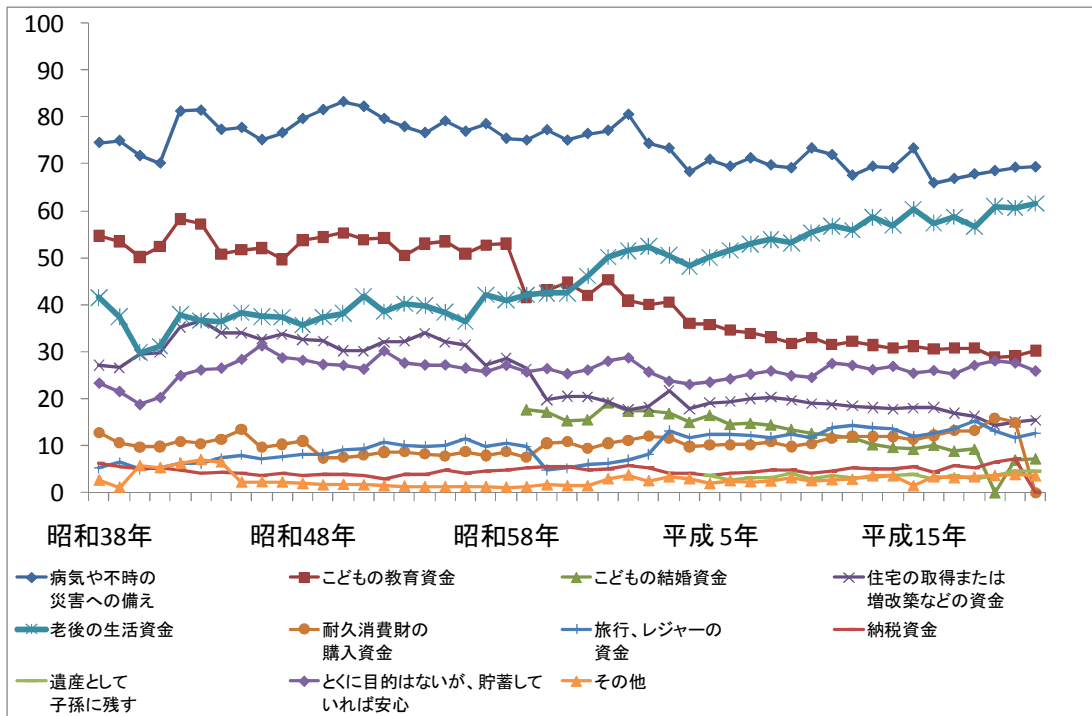
### 3.3 年金給付のスリム化とその影響

わが国全体の貯蓄率は低下しているが、高齢者の貯蓄残高は大きいと言われる。例えば家計調査によれば世帯主が60歳以上の二人以上世帯の貯蓄残高の平均額は1,962万円で、どの世帯よりも高い。これは老後の生活を考えた行動の結果であると言われる。また、「家計の金融行動に関する世論調査（平成21年）」でも、貯蓄の目的（貯蓄保有世帯）を尋ねると、“病気や災害への備え”、“老後の生活資金”という回答が一貫して高い水準にある。また、“とくに目的はないが貯蓄していれば安心”というのも、漠然と不確実性へ対応していると言えなくもない（第5-3-8図）。以上見てきたように残高から、そして動機から見ても、昔も今も高齢者は相当程度、老後というものを意識した生活（貯蓄行動）をしていることになる。

こうした、将来の不確実性に対応した貯蓄のことを予備的貯蓄という。例えば鈴木亘・児玉直美・小滝一彦（2008）では、“（中略）老後の不安解消や予備的貯蓄減少という顕著な形で、介護保険導入の効果があつたとは判断しがたい”とあるように、少なくとも介護保険という社会保障制度は、高齢者の貯蓄行動に影響を与えてはいないということである。

このことの傍証として、3.2で検討したように中高年者が“相当程度に高い水準の年金給

第5-3-8図 貯蓄の目的（二人以上世帯、貯蓄保有世帯）



出所「家計の金融行動に関する世論調査（平成21年）」

付を求める”という結果を引き起こすということになってしまっているものと考えられる。老後に対する漠然とした不安や医療、介護の費用を心配して現金を持っておきたいと考えるのは合理的であるのかもしれない。現実には、多くの公立病院には医師が派遣されなくなり、診療科目が減っている。また、慢性的な介護者の不足の問題も解消してはいない。高齢者に不安がついてまわる状況は致し方ない。しかし、年金給付にも限界があることは3.2で示した通りである。むしろ、医療・介護に対する不安を取り除くには、現金給付よりも現物給付を充実した方が良いのではないかと考えられよう。

そこで、本稿では年金給付をスリム化し、医療・介護等の現物給付に資金を回せばどの程度の資金が回せるかをシミュレーションしてみる。現行の年金制度の実態は限りなく賦課方式に近く、制度自体は現役世代から高齢世代への所得移転に過ぎないものとなっている。一方、医療・介護といった制度であれば、看護や介護を通じて若年層の雇用の場が生まれ、いわば経済的な波及効果を持っている<sup>5</sup>。その意味で言えば、所得移転に過ぎない制度よりも波及効果を持った制度を充実する方が経済には有効である。ここでは、まず、年金給付自体のスリム化の方法として、給付算出の場において、アメリカのベンドポイント方式とカナダのクローバック方式の検討を試みる。後述するが、どちらの制度も従前所得の保障機能を年金制度に持ち込んでいるが、同時に、所得の再分配機能を強める機能がある。

<sup>5</sup> これは「第三の道」と同様な発想である。

## 1) アメリカのベンドポイント方式とカナダのクローバック制度の説明

アメリカの給付算定方法であるが、2008年の値では、ベンドポイントを2点<sup>6</sup>（711ドルと4,288ドル）設け、そこに至るまでの給付乗率を0.9、0.32とし、4,288ドルを超える部分の給付乗率を0.15とすることで、いわば低所得者の方の年金額を高く設定している。保険料の方は定率で賦課しているので、ここには所得の再分配が生じることになる。アメリカの社会保障年金の給付額（Primary Insurance Amounts；退職給付基本年金額）<sup>7</sup>は、再評価後の生涯平均賃金（AIME）をベースに、次の計算式で求められる<sup>8</sup>。

$$\text{給付額} = 0.9A \times 0.32B \times 0.15C \quad \text{式2}^9$$

である。

アメリカのベンドポイント方式と同様に高所得者の年金給付を抑える方法としてクローバック制がある<sup>10</sup>。これは、一定所得以上の年金受給者から基礎年金部分を国庫に取り戻す方法として理解されている。カナダのOASでは、このクローバック制を採用している。満額の老齢保障年金（OAS）は、40年のカナダ居住期間を有する場合に支給（40年未満の場合は不足1年につき満額の40分の1に相当する額を減額）される。そして、OASの受給者であって、総所得額が一定額（月額5,393.17カナダドル（約42.6万円））を超える者は、当該一

<sup>6</sup> 仮にこの2点A,Bとすれば、Aは再評価後の生涯平均賃金のうち711ドルまでの部分、Bは平均賃金のうち711ドルを超えて4,288ドルまでの部分である。「711ドル」、「4,288ドル」といったベンドポイントの数値は2008年のものであり、これは、平均賃金の上昇率に合わせて毎年改定される。例として2008年のベンドポイントをAから求めてみよう。2008年のベンドポイントを求めるには、基準となるAverage Wage Index（2006）を使い計算される。

$$\$180 \text{ドル} \times \$38,651.41 \div \$9,779.44 = \$711.42 \approx \$711$$

ここで、\$38,651.41は2006年のAverage Wage Index、\$9,779.44は1977年のAverage Wage Indexである。同様にBのベンドポイントは

$$\$1,085 \times \$38,651.41 \div \$9,779.44 = \$4,288.26 \approx \$4,288$$

のように決まる。すなわち、この方法が導入された1977年の（山本2010b pp.374-375）\$180と\$1,085という基準が、毎年のAverage Wage Index（正確には2年前が基準）によって改訂されていくという仕組みになっている。保険料率は12.4パーセント（労使折半）で課税対象の上限は\$102,000。

ちなみにAverage Wage Indexは所得分布のメディアン（中央値）に一致する。第1のベンドポイントはメディアンに対して0.22の水準におかれ、第2のベンドポイントはメディアンに対して1.33の水準に置かれている。また、課税所得の上限8,500ドルは2.64の水準にある。年金給付額は、最初のベンドポイントまでのスロープが0.9であることから、月収500ドルであった者の年金額は月450ドルであり、月収3,000ドルであった者は1,599.9ドル、月収8,500ドルであった者は2,416.34ドルである（この水準で年金額は頭打ちになる）。第1のベンドポイントは給付乗率が0.9であるから年金額をAIMEで割ったもの（一種の給付代替率）は0.9となる。また、月収3,000ドルであったものは0.45が給付代替率、月収4,200ドルであった者は0.46が給付代替率となる。ちなみに、給付上限8,500ドルは0.28が給付代替率であるから、所得の再分配に気を遣った制度であると言える。

<sup>7</sup> 被保険者が通常の支給開始年齢で老齢年金を受給した場合の老齢年金額に相当する。

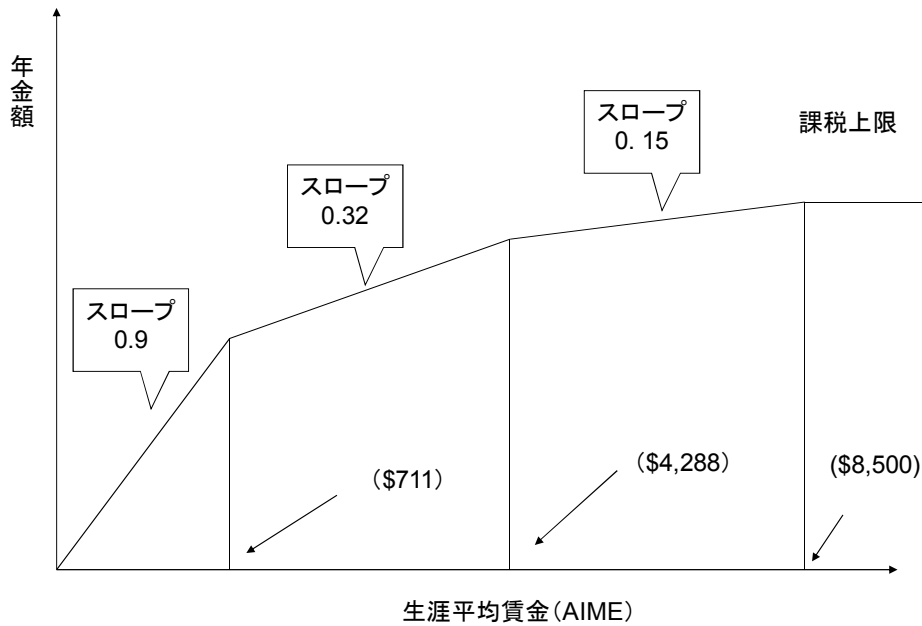
<sup>8</sup> SSA（2006）、p.100

<sup>9</sup> この計算式によって計算された給付額の満額支給開始年齢は、1999年までは65歳であったが、2000年から2027年にかけて段階的に67歳に引き上げられることとなっている。また、62歳からの繰り上げ支給や70歳までの繰下げ支給も認められている。これらの場合の給付額については、62歳から繰り上げ支給を開始した場合には減額率30%、70歳から繰下げ支給を開始した場合には増額率15%となっている。

<sup>10</sup> 詳しくは（金子・尾澤、2008:pp63-66）。

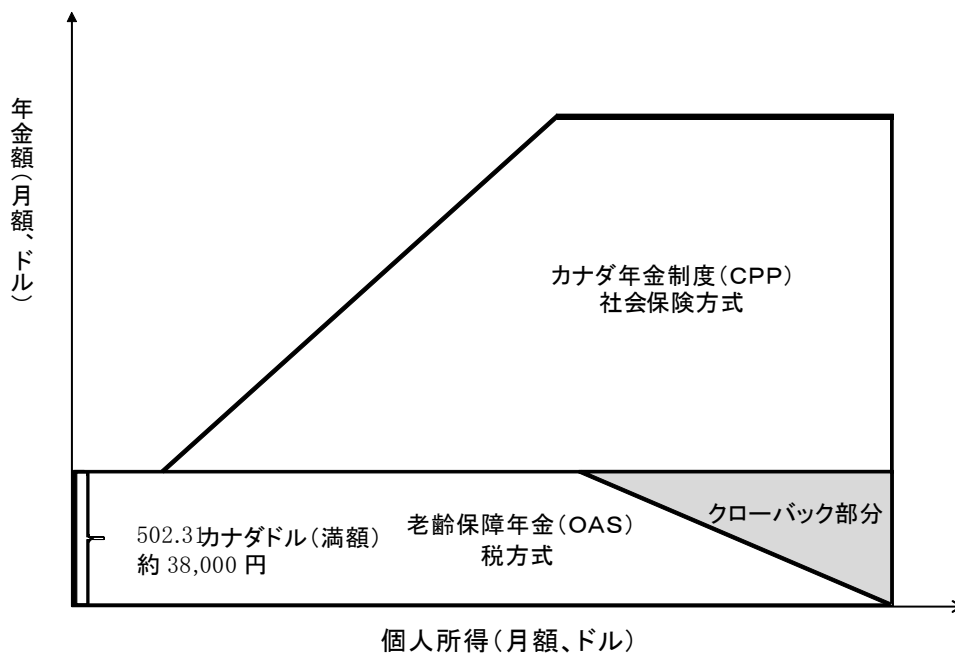
定額を超える部分の 15%に相当する額を税として国に払い戻すことになる。総所得が 8,741.92 カナダドル(約 69.1 万円) 以上の場合は、OAS が全額支給停止になる。この方法も、日本に直接は導入できないが、一定の考慮を加えた上でシミュレーションを試みる。

第 5-3-9 図 アメリカの給付算定方式の模式図 (2008 年)



注) 金額は月額

第 5-3-10 図 クローバックの模式図



出所) 筆者作成

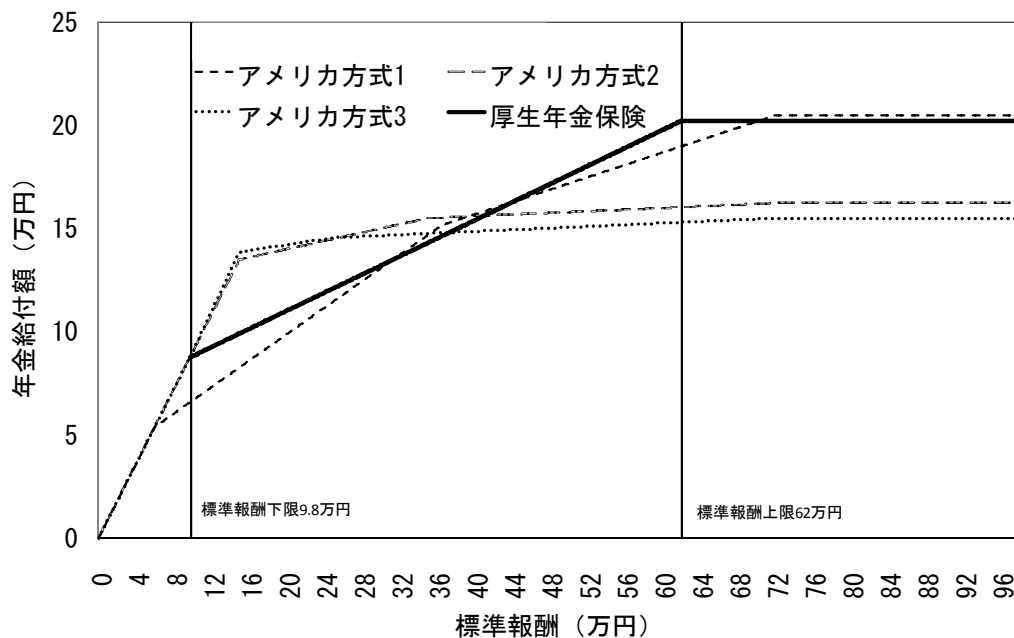
注) 1 カナダドル=79 円 (2010 年 8 月 25 日の実勢レート) ※給付額は月額。(数値は 2008 年 1 月現在)

## 2) アメリカ方式、カナダ方式の導入

アメリカの方式もカナダの方式も、そのままわが国に導入すると給付が現行制度以上になったり、給付の抑制が過ぎたりする。例えば、アメリカの方法をそのまま取り入れると全所得階級に渡って給付額が現行の厚生年金制度よりも大きくなってしまう。いくつかの試行実験の結果、第1ベンドポイントは6.1万円、第2ベンドポイントは36.5万円、原点～第1ベンドポイントまでのスロープは0.9、第1～第2ベンドポイントまでのスロープは0.32、第2ベンドポイント～課税所得上限までは0.15とする組み合わせが有効なことが分かった。これをアメリカ方式1と名付ける。この給付算定方法を用いると、単身世帯から見て、標準報酬30万円未満の階層は平均で現行制度よりも1.09倍の給付（最下層は1.23倍）を受けることができ、また、標準報酬30万円以上は平均で0.9倍（最上層は0.83）の給付になる。また、この算出方法は遺族年金になっても変えない。

次に第1ベンドポイントの位置を15万円、第2ベンドポイントの位置を35万円、第1ベンドポイントから第2ベンドポイントまでのスロープが0.1、第2ベンドポイントから第3ベンドポイントまでのスロープが0.02というパターンをアメリカ方式2と呼ぶ。また、第1ベンドポイントの位置を15万円、第2ベンドポイントの位置を25万円、第1ベンドポイントから第2ベンドポイントまでのスロープが0.07、第2ベンドポイントから第3ベンドポイントまでのスロープが0.02というパターンをアメリカ方式3と呼ぶ（第5-3-11図）。

第5-3-11図 アメリカ方式と厚生年金保険の給付水準



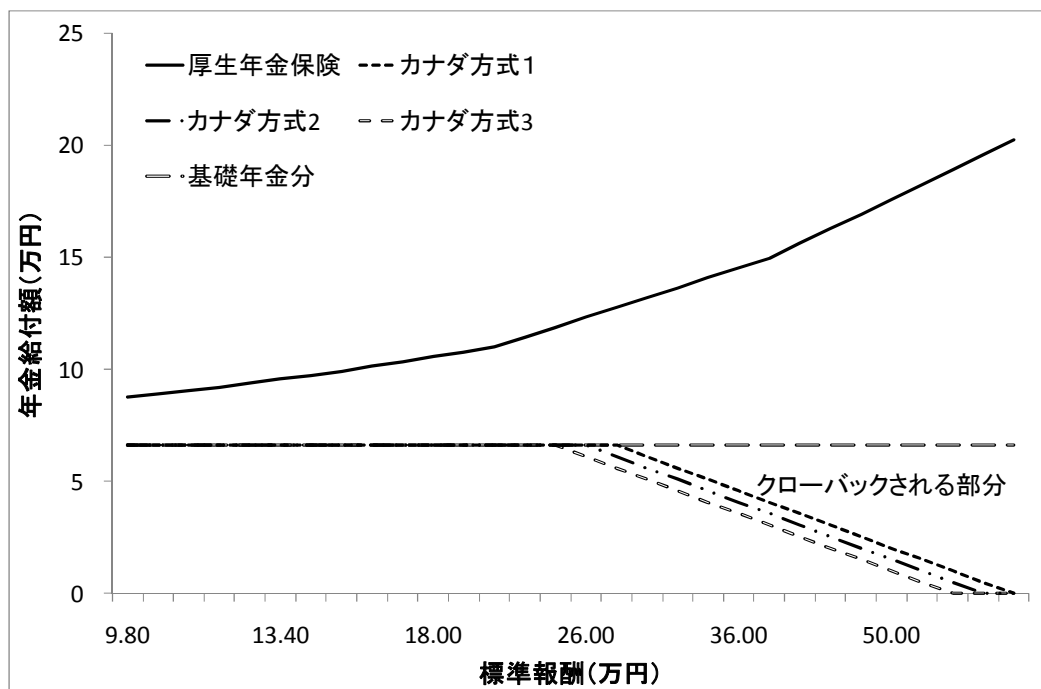
出所) 筆者作成



カナダのクローバック方式のわが国への適用については、まず、代替率<sup>11</sup>50%を超えた者には、基礎年金で年金額を調整するという方法を取る。その際、考慮すべきは世帯の類型である。単身世帯であれば、理論値で代替率 50%を超えるのは、総報酬月額 40 万円以上の者である。また、夫婦（片働き）であれば、およそ夫の収入が総報酬月額 20 万円を超えると代替率が 50%を超える。問題は共働き夫婦である。JILPT が毎年出している「ユースフル労働統計」では、厚労省の「賃金構造基本調査」のデータを用いて男女の賃金格差の研究を行っている。それによると、1990 年以降、傾向として女性の賃金水準は男性を 100 とした場合に 75 程度である。それを勘案すると、およそ夫の標準報酬が 13 万円を超えると夫婦の所得が 20.5 万円以上となり、代替率が 50%を超えてしまう。しかし、これも上述したように、給付に対して何の抑制策も施していない場合である。厚労省と同様な抑制策を施すと、夫婦の標準報酬が 30 万円程度なら、代替率 50%を上回ることになる。

ここから考えて、片働き・単身者については代替率 50%を超える標準報酬がおよそ 36 万円～40 万円以上、共稼ぎ世帯については 30 万円以上が減額の対象となる。減額の方法であるが、対象となる標準報酬から 62 万円の上限（この水準では基礎年金額は全額クローバックの対象となる）まで、直線的に削減することとした。これをカナダ方式 1 と呼ぼう。また、この報酬の基準を 28 万円としたものをカナダ方式 2、26 万円とした者をカナダ方式 3 と呼ぶことにする（第 5-3-12 図）。なお、年金給付算定方式にアメリカの方式を採用した場合と、

第 5-3-12 図 カナダ方式と厚生年金保険の給付水準



出所) 筆者作成

<sup>11</sup> ここで言う代替率とは、現役世代の平均賃金に対する年金額の比率であり、厚労省が財政検証で定義した世帯類型毎の代替率ではないことに注意が必要である。

クローバック制を導入した場合であるが、どちらも2010年の新規裁定者からこの制度を採用したものとして計算した。

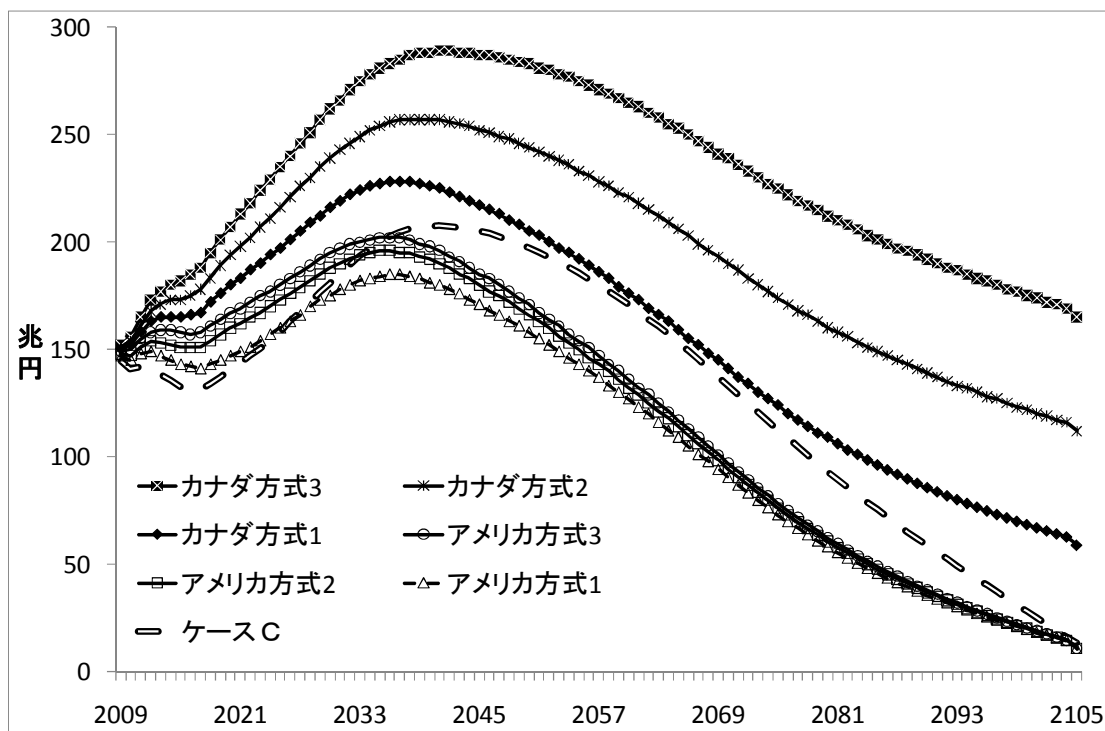
推計の期間はこれまでと同じ2005～2105年で、労働力率の仮定はケースC、出生中位・死亡中位、経済的仮定は基本的に中位を使い、利回りのみ1.4%に下げている（なお、この部分のシミュレーションの方法については、Appendixを参照のこと）。また、年金支給開始年齢は2025年から男性が65歳、2030年から女性が65歳である。

### 3) シミュレーションの結果

シミュレーションの結果であるが、まず、ベンチマークとしてケースC（財政検証の基準ケース：労働力率の仮定ケースC、出生率中位・死亡率中位、経済的仮定中位）を使っている。まず、プログラムに組み込んであるマクロ経済スライドによる調整であるが、アメリカ方式1はケースCよりも3年長くマクロ経済スライドによる調整が必要であった。

利回りを1.4%にまで低下させているのに、3年程度の延長で済むのは、マクロ経済スライドによる調整が給付を低下させているからである。もっとも、これが、アメリカ方式2であるとマクロ経済スライドの期間はケースCよりも5年少なくて済み、アメリカ方式3であれば11年少なくて済む。一方、カナダ方式は1～3のいずれの場合も、マクロ経済スライドによる調整期間はケースCよりも13年少なくて済む。推計の仮定上、物価が伸びていくという状況（年間1%）なので、マクロ経済スライドの期間は1.0% - 0.9% = 0.1%だけし

第5-3-13図 アメリカ方式、カナダ方式の積立金の推移（2009年価格）



出所) 筆者推計

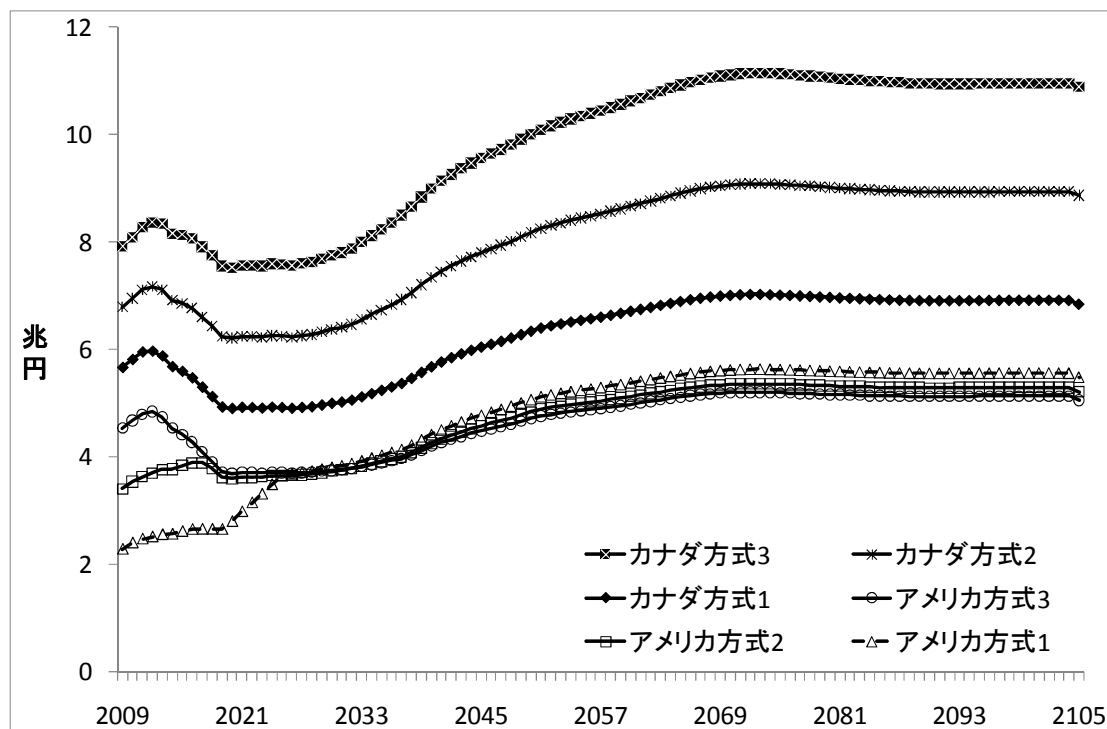
か給付の改定はなされず、給付が実質的に引き下げられることになる。

なお、2105年にアメリカ方式1～3がケースCと同水準になるのは、積立度合が1になるような経路に乗っているからである。逆に、カナダ方式では2010年にはマクロ経済スライドによる調整が終わっているため、ほぼ全シミュレーション期間に渡って上記の経路に左右されない。言い換えれば、それだけ給付の引き下げが行われていることになる。理論値（全員が加入期間480月で、一様に報酬が分布していると仮定すると）だが、カナダ方式1のクローバック後は、総報酬月額40万円の世帯は14%ほどの給付削減であるが、62万円だと58%の削減になり、給付のトータルでは10%程度の削減になる。もっとも、報酬の分布はもっと低い方に偏っているため、カナダ方式3だと給付の30%程度は削減できていることになる。

(第5-3-13図)

最後にどの程度の給付が抑制されているのかを見ておこう。アメリカ方式については、どれもほぼ同じで（給付の経路がプログラムに左右されている）、平均すれば、年当たり5兆円の削減である。一方、カナダ方式1では約6兆円、カナダ方式2では約8兆円、カナダ方式3では約11兆円の削減効果が期待できる。すなわち、カナダ方式の2や3を取れば、現在の介護費用をほぼ賄えるということになる（<http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/zaisei/sikumi.html>）。なお、アメリカ方式は現行の給付算定方法をなぞるように作成したために、積立金の経路にしても、給付の抑制にしてもケースCとそれほど変わらないが、カナダの方式は基礎

第5-3-14図 ケースCとの給付費用の差（2009年価格）



出所) 筆者推計

年金を大胆に削減する方法なので、こちらの方が財政収支に与えるインパクトが強いようである（第5-3-14図）。

#### 第4節 おわりに

財政検証の仮定の検証で論じたように、労働力および労働力率がケースCを達成できない場合、何らかの対応がないと年金財政は破綻する。また、望ましい老後生計費とそのうち公的年金の割合（有配偶、単身、離別・死別世帯）で論じたように、高齢者の望ましい老後生計費を年金すべてで賄うことは不可能である。逆に言えば、有配偶者で50～60%、離別・死別で70%程度を満たすことは可能であり、これを前提に、老後生計費を考えてもらうことが必要である。

3.2 で見たように、老後生計費が高めに見積もられるのは、おそらく医療や介護に対する不安が背後にあるものと考えられる。こうした将来の漠然とした不安に、個人として立ち向かう（予備的貯蓄に励む）ということをやめさせることが、日本経済全体にとっても良い。そのためには、医療・介護といった現物給付の制度の拡充が必要である。年金給付のスリム化とその影響でも示したように、年金給付をある程度引き下げて、こうした医療・介護に資金を回すということも十分検討に値する。シミュレーションでは、カナダ方式を採用すれば介護費用ぐらいはほぼ賄えることが示された（今後、介護費用が爆発的に伸びればこの限りではない）。

しかし、以上のシミュレーションは経済の一端を示すに過ぎず、現物給付を強化した場合の波及効果はマクロモデル等の一般均衡を仮定したモデルによる計測が不可欠である。これは、今後の課題としたい。

#### 参考文献

- Katsuya Yamamoto (2007), “The Assessment of the Public Pension Reform in 2004 by the Actuarial Model of the Employees’ Pension Insurance”, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol.6, No.2
- Holzmann, Robert Richard Hinz, (2005) *Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*, The world Bank Trowblidge, C. L. (1989) *Fundamental Concepts of Actuarial Science*, Actuarial Education and Research Fund
- 有森美木 (2006) 「公的年金の国際的潮流」、日本年金学会編集『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい
- 小椋正立・入船 剛 (1990) 「わが国の人口老齢化と各公的医療保険の収支について」、大蔵省財政金融研究所「フィナンシャル・レビュー」August-1990、pp.1-27
- 小椋正立・山本克也 (1993) 「公的年金保険のコストと負担のシミュレーション」、日本経済

- 研究、No.26、pp.7-33、日本経済研究センター
- 金子能宏・尾澤恵、2008、「調査研究シリーズ」『年金と経済』26(4):63-66、財団法人年金総合研究センター
- 川瀬晃弘・北浦義朗・木村真・前川聡子(2005)「2004 年年金改革のシミュレーション分析」、法政大学ディスカッションペーパーシリーズ No.10
- 鈴木亘・児玉直美・小滝一彦(2008)「公的介護保険導入と老後不安感、予備的貯蓄」Gakushuin economic papers 45(2)、103-125
- 田近栄治・金子能宏・林文子(1996)『年金の経済分析－保険の視点』、東洋経済新報社
- 西村淳(2000)「年金制度の基本的課題 上・下 ー国際比較を踏まえてー」、『週刊 社会保障』 No.2106、2107
- 年金研究会編(2005)『安心・信頼のできる年金制度改革を目指して』財団法人 社会経済生産性本部
- 八田達夫・小口登良(1999)、『年金改革論 積立方式へ移行せよ!』、日本経済新聞社
- 山本克也(2010a)「厚労省財政検証プログラムを用いた公的年金改革案の提示」、『家計経済研究』第85号、pp.56-63
- (2010b)「OASDI方式の厚生年金保険への適用可能性 ー保険数理モデルによる検討ー」、杉田米行(編著)『日米の社会保障とその背景』大学教育出版
- ・佐藤格・藤川清史(2010)「社会保障分野におけるマクロ計量モデル」、国立社会保障・人口問題研究所編『社会保障の計量モデル分析 これからの年金・医療・介護』pp.31-50、東京大学出版会
- 厚生統計協会、『保険と年金の動向』、各年度版
- 厚生労働省(2009)、『平成21年度財政検証結果レポート』
- 社会保険庁、『事業年報』、各年度版

## Appendix 1 財政検証の“労働力”周りの仮定について

財政検証では独立行政法人労働政策研究・研修機構で推計される「平成 19 年労働力需給の推計」を被保険者の基礎数として用いている。この推計では、

- ケース A：性、年齢別の労働力率が現在（2006 年）と同じ水準で推移すると仮定したケース
- ケース B：各種の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方の労働市場への参入が一定程度進むケース
- ケース C：各種の雇用施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方の労働市場への参入が進むケース)

の三つのケースを想定して推計をしている。ケース A とケース B の違いは、

1. 年齢間賃金格差は一定程度解消することにより、若年者の労働市場への進出が進む。
2. 65歳まで雇用が確保される割合が 2030 年には 95%の企業割合まで高まり、高齢者の働く環境が整う。
3. ③保育所幼稚園在園児童比率が一定程度増加し、女性の就業環境が整う。

であり、ケース B とケース C の違いは上記加え、

4. 保育所幼稚園在園児童比率がケース B に比べ約 2 倍の伸びとなる。
5. 短時間勤務制度などの普及により継続就業率が向上する。
6. 男性の家事分担割合が上昇する。
7. 短時間雇用者比率が高まり、平均労働時間も短縮する。
8. 男女間賃金格差が 2030 年までに解消する。

のような環境整備が図られたものとしている。結果としては、労働力および労働力については、

- 2030 年の労働力人口は、ケース A の場合は、2006 年の労働力人口と比較して 1,073 万人減少する。一方、ケース B で 750 万人減、ケース C で 477 万人減になる。
- 2030 年の労働力人口の性別構成については、ケース A およびケース B では 2006 年（男 58.6%、女 41.4%）とほぼ同様であるが、ケース C では女性の構成比が 1.4 ポイント上昇すると見込まれる。
- 2030 年での年齢別構成については、人口の高齢化を反映して、60 歳以上の者の割合が

2006年の14.5%から、ケースAで18.6%、ケースBおよびケースCで20.6%といずれも増加すると見込まれる。

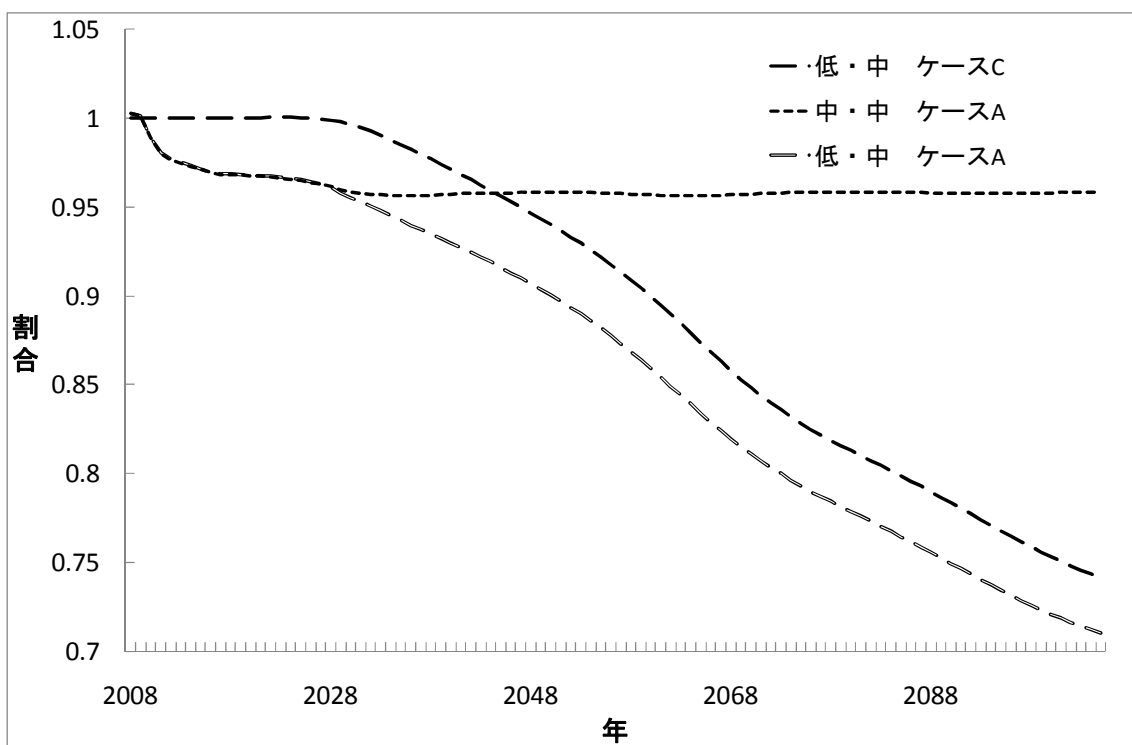
- 2030年の労働力率は、ケースAで53.7%、ケースBで56.8%、ケースCで59.4%と2006年の60.4%から低下すると見込まれる。

一方、就業者および就業率であるが、

- 2030年の就業者数は、2006年の労働力人口と比較して、ケースAでは1,019万人、ケースBでは640万人、ケースCでは375万人それぞれ減少することが見込まれる。
- 2030年の就業率は、ケースAで51.5%、ケースBで55.2%、ケースCで57.7%と、2006年の57.8%から低下すると見込まれる。

という結果になっている。ただし、財政検証で公開されている基礎率はケースAとケースCのみであるので、これを議論の対象にする。これまで見てきたように、以上の労働力率の推計は2030年までである。そこで、財政検証では2031年移行は2030年の値が一定であると仮定している。また、財政検証の推計期間は2008年から2108年であるが、将来人口推計は51年後以降を参考推計としていることは注意を要する（以上をまとめると、表A1のようになる）。

図A1 仮定別被保険者の推移（基準ケースを1とした場合）



出所) 財政再検証プログラムより筆者計算

図 A1 に以上の仮定を用いた被保険者の推移を挙げた。出生中位・死亡中位でケース C を基準値として、同様に低・中ケース C、中・中ケース A、低・中ケース A がどのように推移するかを示している。出生中位・死亡中位の場合はケース C とケース A の差はおよそ 0.05 であり、被保険者水準ではほとんど変わらない。しかし、出生率は大きく被保険者数と関連し、出生低位・死亡中位のケース A では 2050 年に基準ケースを 10% も下回り、また 2010 年には 30% 程度も下回る。注目すべきは出生低位・死亡中位のケース C であり、2045 年には出生中位・死亡中位でケース A をも下回る水準となっていく。

ここから得られる重要な点は、被保険者の推定については人口要因（出生率）が重要な役割を担うという点である。厚生年金保険の場合、中学卒業の 15 歳から被保険者となる可能性がある。そのため、15 年後から被保険者数に影響を及ぼし始めることになる。一方、死亡率の方は影響を及ぼさない。それは、死亡率の改善は 70 歳以上、特に後期高齢者で起こっているためである。

それでは、受給者の人数にはどう影響を与えるのであろうか。繰り返しになるが、労働力率等の仮定（ケース C とケース A）については被保険者に与える影響は基準ケースと比べて 5% 程度であった。この被保険者はやがて受給者になっていくから、労働力率等の受給者に与える影響も 5% 程度である。受給者についても、人口要因の方が与える影響が大きい。まず、出生率の影響であるが、65 歳支給開始を前提に考えれば、65 年後の 2073 年から影響がはじまる。小さい出生率で生まれた者たちは、小さな受給者集団しか構成しない。また、死亡率の改善であるが、これは現行の支給開始年齢である 61 歳以上の者たちに対して影響を与える。今回の想定では、特に高齢者の死亡率の改善が見られることから、死亡低位の場合は死亡中位の推計よりも受給者が増加することとなる。その意味で言えば、受給者の推計に関しては死亡率が低位の場合を考慮した方が良いことになる。

保険数理的保守主義の考え方に基づけば、年金財政に悪影響を及ぼす仮定として議論すべきは、被保険者を少なく見積もる仮定と受給者を多く見積もる仮定である。すなわち、出生率も死亡率も低位であれば、被保険者・受給者ともに最悪のケースを仮定したことになる。被保険者の減少は保険料収入の低下を示し、受給者の増大は年金給付額の増加を示す。実際に出生率、死亡率と後述する経済的仮定、そして労働力率等（ケース A やケース C）を考慮に入れば、その組み合わせは実に 54 通りの場合が考えられる。もちろん、これらをすべて考慮に入れるという方法もあるが、紙幅の関係から今後は上述の出生低位、死亡低位でケース A のパターンを基準ケース（出生中位、死亡中位、ケース C）と比較することとする。これは、ケース A の場合が最も被保険者が少なく、かつ、寿命が長いので受給者が多くなるという年金財政にとっては負担がかかる場合だからである。公表されているパターンの場合、労働力率等の仮定はすべてケース C<sup>12</sup>であり、ケース A の場合は全く公表されていない。

<sup>12</sup> 公開されていない結果は、財政検証の過程で積立金が 100 年間持たなかった（100 年経つ間もなく枯渇した）ことは確認済みである。ただし、ケース B については、基礎率自体が公開されていないので、JILPT の結果



また、経済的仮定についても多くの議論があるように、中位をそのまま用いるのではなく、低位を用いることで保険数理的保守主義に基づく計算が可能である。もっとも、利回り 3.9 という低位の数値でも株式投資等の割合を相当に増やさねばならず、それにとまなうリスクを考えると 3.9 という数値自体を目標として良いかという問題もある。本章においては、支給開始年齢の調整や適切な年金給付の調整を通じてこの問題に対処する。

ちなみに、厚生労働省の公表しているパターンは、表 A1 の公表に○印をつけた場合だけである。この公表されているパターンの場合、労働力率等の仮定はすべてケース C となっている。○印の付いていない分については、おそらく、財政検証の過程で積立金が 100 年間持たなかった（100 年経つ間もなく枯渇した）のであろう。上述のように、推奨ケースは中位・中位・中位（出生率、死亡率、経済的仮定）かつ労働力率等はケース C であったとしても、積立金が枯渇しないケースを公表しないのはどうであろうか。ここら辺りは議論の余地がありそうである。

表 A1 考えられる組み合わせ

出生率	死亡率	経済的仮定	公表	出生率	死亡率	経済的仮定	公表
低位	低位	高位		高位	中位	高位	○
低位	低位	中位		高位	中位	中位	○
低位	低位	低位		高位	中位	低位	○
中位	低位	高位		低位	高位	高位	
中位	低位	中位	○	低位	高位	中位	
中位	低位	低位		低位	高位	低位	
高位	低位	高位		中位	高位	高位	
高位	低位	中位		中位	高位	中位	○
高位	低位	低位		中位	高位	低位	
低位	中位	高位	○	高位	高位	高位	
低位	中位	中位	○	高位	高位	中位	
低位	中位	低位	○	高位	高位	低位	
中位	中位	高位	○				
中位	中位	中位	○				
中位	中位	低位	○				

出所) 筆者作成

からの推測である。

## Appendix2 労働力および経済的仮定の変更方法

平成 21 年度財政検証での労働力の仮定ファイルは csv 形式で、以下の様式でディレクトリ /rev21/wakuc/data/roudou/下に格納されている。労働力の仮定ケース C のファイル名は roudou20-3-c.csv（ケース A は roudou20-3-a.csv）である。

表 A2 労働力率の仮定ファイル（roudou20-3-c.csv）の内容

年度別年齢別労働力率																	
男性																	
年度	性	合計	15	16	17	...	59	60	61	62	...	95	96	97	98	99	100
1996	1	0	6.13	12.27	18.40	...	86.56	82.54	78.52	74.50	...	5.73	5.73	5.73	5.73	5.73	5.73
1997	1	0	6.30	12.59	18.89	...	86.69	82.61	78.54	74.46	...	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60	5.60
1998	1	0	6.23	12.47	18.70	...	86.62	82.68	78.74	74.80	...	5.40	5.40	5.40	5.40	5.40	5.40
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2025	1	0	6.59	13.18	19.77	...	95.20	94.15	93.11	92.06	...	3.55	3.55	3.55	3.55	3.55	3.55
2026	1	0	6.61	13.21	19.82	...	95.63	94.74	93.86	92.97	...	3.52	3.52	3.52	3.52	3.52	3.52
2027	1	0	6.62	13.24	19.86	...	96.07	95.34	94.61	93.88	...	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49	3.49
2028	1	0	6.64	13.27	19.91	...	96.51	95.93	95.36	94.78	...	3.46	3.46	3.46	3.46	3.46	3.46
2029	1	0	6.65	13.30	19.95	...	96.94	96.53	96.11	95.69	...	3.43	3.43	3.43	3.43	3.43	3.43
2030	1	0	6.67	13.33	20.00	...	97.38	97.12	96.86	96.60	...	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40

出所) 平成 21 年度財政検証データ

実際には、この男性の欄の下に女性、有配偶の女性、無配偶の女性と続く。この労働力率を、roudou20-3-a.csv + (roudou20-3-c.csv - roudou20-3-a.csv)/2 として  $\alpha$  の要素を作成している。さらに就業者の割合は同じく、ディレクトリ /rev21/wakuc/data/roudou/下に syuryor20-3-cd.csv として格納されている。

表 A3 就業率の仮定ファイル（syuryor20-3-a.csv）の内容

年度別年齢別就業率																	
男性																	
年度	性	合計	15	16	17	...	59	60	61	62	...	95	96	97	98	99	100
1996	1	0	5.40	10.90	16.50	...	82.40	77.68	73.05	68.50	...	5.40	5.40	5.40	5.40	5.40	5.40
1997	1	0	5.67	11.40	17.20	...	82.48	77.66	72.93	68.30	...	5.36	5.36	5.36	5.36	5.36	5.36
1998	1	0	5.34	10.81	16.40	...	81.28	76.52	71.86	67.30	...	5.37	5.37	5.37	5.37	5.37	5.37
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2025	1	0	4.96	9.92	14.90	...	80.52	76.02	71.55	67.10	...	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77
2026	1	0	4.96	9.92	14.90	...	80.52	76.02	71.55	67.10	...	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77
2027	1	0	4.96	9.92	14.90	...	80.52	76.02	71.55	67.10	...	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77
2028	1	0	4.96	9.92	14.90	...	80.52	76.02	71.55	67.10	...	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77
2029	1	0	4.96	9.92	14.90	...	80.52	76.02	71.55	67.10	...	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77
2030	1	0	4.96	9.92	14.90	...	80.52	76.02	71.55	67.10	...	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77	4.77

出所) 平成 21 年度財政検証データ

このファイルの構造も、男性の欄の下に女性、有配偶の女性、無配偶の女性と続く。これも、労働力率と同様に syuryor20-3-a.csv + (syuryor20-3-cd.csv - syuryor20-3-a.csv)/2 として  $\alpha$  の要素を作成している。プログラムへの修正は、混乱を避けるために、roudou20-3-c.csv および syuryor20-3-cd.csv をそれぞれ、org\_roudou20-3-c.csv および org\_syuryor20-3-cd.csv として  $\alpha$  の要素を roudou20-3-c.csv および syuryor20-3-cd.csvt としてセーブし、cntl.c の

/\* 労働力率 (ROUDR) の設定 → H20.3 推計ケースCを使う \*/

ROUDR = 3; ← 3にする

と修正するだけでよい。

さらに、平成 21 年度財政検証での経済的仮定のファイルは csv 形式で、以下の様式でディレクトリ/rev21/emp/data/u-rev/econ/下に格納されている。経済的仮定中位のファイル名は econ-7000 (低位は econ-7300、高位は econ-7500) である。3.1 でのシミュレーションでは、この econ-7000 に変更を加え (運用利回りの数値を 2010 年から 1.0 にしている)、econ-7100 という名前で新たに csv 形式のファイルを作成する。

表 A4 経済的仮定ファイル (econ-7000) の内容

	運用利 回り	年金改 定率(2 階部分)	年金改 定率(基 礎年金)	標準報 酬上昇 率	消費者 物価上 昇率		
2001	1	1.99	4	0.38	0.38	0.38	0
2002	2	0.21	4	-0.66	-0.66	-0.66	-0.9
2003	3	4.91	4.78	-0.61	-0.61	-0.61	-0.3
2004	4	2.73	2.77	-0.18	-0.18	-0.18	0
2005	5	6.82	6.88	-0.24	-0.24	-0.24	-0.3
2006	6	3.1	3.07	-0.26	-0.26	-0.26	0.3
2007	7	-3.54	-3.38	-0.27	-0.27	-0.27	0
2008	8	-6.8	-6.8	-0.1	-0.1	-0.1	1.4
2009	9	1.47	1.47	0.05	0.05	0.05	-0.4
2010	10	1.78	1.78	3.41	3.41	3.41	0.2
2011	11	1.92	1.92	2.66	2.66	2.66	1.4
2012	12	2.03	2.03	2.81	2.81	2.81	1.5
2013	13	2.23	2.23	2.6	2.6	2.6	1.8
2014	14	2.57	2.57	2.74	2.74	2.74	2.2
2015	15	2.91	2.91	2.82	2.82	2.82	2.5
2016	16	3.39	3.39	2.5	2.5	2.5	1
2017	17	3.65	3.65	2.5	2.5	2.5	1
2018	18	3.85	3.85	2.5	2.5	2.5	1
2019	19	4.1	4.1	2.5	2.5	2.5	1
2020	20	4.1	4.1	2.5	2.5	2.5	1
2021	21	4.1	4.1	2.5	2.5	2.5	1
2022	22	4.1	4.1	2.5	2.5	2.5	1
2023	23	4.1	4.1	2.5	2.5	2.5	1
2024	24	4.1	4.1	2.5	2.5	2.5	1

1.78、1.92…  
以下を 2024 年  
まで 1.00 に変  
更する。

出所) 平成 21 年度財政検証データ

そして、厚生年金保険の給付費計算プログラム群の main.f の

```
WRITE(6,*) '経済要素ファイル番号を設定して下さい'
WRITE(6,*) ' (整数: 4桁)'
READ(5,8400) IECON
IF(IECON.EQ.7000 .OR. IECON.EQ.7300 .OR.
& IECON.EQ.7500 ) THEN
```

econ-7100 を受容させる  
ように変更する。手っ取  
り早いのは、7300w を  
7100 に変える。

```
ELSE
    WRITE(6,*) '現在対応していません！'
    STOP
END IF
```

に変更を加える。その他、国民年金計算用の ile\_open.c の内容を、

```
// 経済要素
#define      ECON      "7000" ← 7100 に変える
```

のような変更し、また、基礎年金計算の file\_open.c の

```
// 経済要素
#define      ECON      "7000" ← 7100 に変える
```

と変更する。

### Appendix3 支給開始年齢の変更

まず、報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げであるが、厚生年金保険の給付費計算用プログラム群の dstik.f の当該部分に、

```

C -----
C   報酬比例部分の支給開始年齢(XRB)
C -----
XRB=XR
IF(S2.EQ.1 .OR. KONEN.NE.1 ) THEN
  IF(K-X .GE. -47) XRB=61
  IF(K-X .GE. -45) XRB=62
  IF(K-X .GE. -43) XRB=63
  IF(K-X .GE. -41) XRB=64
  IF(K-X .GE. -39) XRB=65
ELSE
  IF(K-X .GE. -42) XRB=61
  IF(K-X .GE. -40) XRB=62
  IF(K-X .GE. -38) XRB=63
  IF(K-X .GE. -36) XRB=64
  IF(K-X .GE. -34) XRB=65
END IF
IF(IT.EQ.2) XXR=XR

```

67歳支給であれば、  
 IF(K-X .GE. -37) XRB=66  
 IF(K-X .GE. -35) XRB=67  
 70歳支給であれば、  
 IF(K-X .GE. -37) XRB=66  
 IF(K-X .GE. -35) XRB=67  
 IF(K-X .GE. -33) XRB=68  
 IF(K-X .GE. -31) XRB=69  
 IF(K-X .GE. -29) XRB=70  
 を追加する。

67歳支給であれば、  
 IF(K-X .GE. -32) XRB=66  
 IF(K-X .GE. -30) XRB=67  
 70歳支給であれば、  
 IF(K-X .GE. -32) XRB=66  
 IF(K-X .GE. -30) XRB=67  
 IF(K-X .GE. -28) XRB=68  
 IF(K-X .GE. -26) XRB=69  
 IF(K-X .GE. -24) XRB=70  
 を追加する。

という変更を加えることで可能となる。この場合、男性では65歳支給になった2025年から2年で1歳ずつ引上げることが出来て、また、女性では65歳支給になった2030年から同じく2年で歳ずつ引き上げていくことが出来る。また、定額部分の支給開始年齢については、同じく厚生年金保険の給付費計算用プログラム群の dstik.f の当該部分に、

```

C -----
C   本格年金(定額部分)の支給開始年齢(XXR)
C -----
XXR=XR
IF( (S2.NE.2 .AND. IT.NE.2) .OR. KONEN.NE.1 ) THEN
  IF(K-X .GE. -59 .AND. K-X .LE. -58) XXR=61
  IF(K-X .GE. -57 .AND. K-X .LE. -56) XXR=62

```

67歳支給であれば  
 IF(K-X.GE.-51 .AND. K-X .LE. -50) XXR=65  
 IF(K-X.GE.-49 .AND. K-X .LE. -48) XXR=66  
 IF(K-X.GE.-47 )  
 XXR=67  
 70歳支給であれば  
 IF(K-X.GE.-51 .AND. K-X .LE. -50) XXR=65  
 IF(K-X.GE.-49 .AND. K-X .LE. -48) XXR=66  
 IF(K-X.GE.-47 .AND. K-X .LE. -46) XXR=67  
 IF(K-X.GE.-45 .AND. K-X .LE. -44) XXR=68  
 IF(K-X.GE.-43 .AND. K-X .LE. -42) XXR=69  
 IF(K-X.GE.-41 )  
 XXR=70  
 を追加する。

```

IF(K-X .GE. -55 .AND. K-X .LE. -54)  XXR=63
IF(K-X .GE. -53 .AND. K-X .LE. -52)  XXR=64
IF(K-X .GE. -51 )  XXR=65
ELSE IF(S2.EQ.2 .AND. IT.NE.2) THEN
IF(K-X .GE. -54 .AND. K-X .LE. -53)  XXR=61
IF(K-X .GE. -52 .AND. K-X .LE. -51)  XXR=62
IF(K-X .GE. -50 .AND. K-X .LE. -49)  XXR=63
IF(K-X .GE. -48 .AND. K-X .LE. -47)  XXR=64
IF(K-X .GE. -46 )  XXR=65
ELSE
IF(K-X .GE. -42)  XRB=61
IF(K-X .GE. -40)  XRB=62
IF(K-X .GE. -38)  XRB=63
IF(K-X .GE. -36)  XRB=64
IF(K-X .GE. -34)  XRB=65
END IF
END IF

```

67歳支給であれば  
IF(K-X.GE.-46 .AND. K-X .LE. -45) XXR=65  
IF(K-X.GE.-44 .AND. K-X .LE. -43) XXR=66  
IF(K-X.GE.-42 ) )  
XXR=67  
70歳支給であれば  
IF(K-X.GE.-46 .AND. K-X .LE. -45) XXR=65  
IF(K-X.GE.-44 .AND. K-X .LE. -43) XXR=66  
IF(K-X.GE.-42 .AND. K-X .LE. -41) XXR=67  
IF(K-X.GE.-40 .AND. K-X .LE. -39) XXR=68  
IF(K-X.GE.-38 .AND. K-X .LE. -37) XXR=69  
IF(K-X.GE.-36 ) )  
XXR=70  
を追加する。

67歳支給であれば、  
IF(K-X .GE. -32) XRB=66  
IF(K-X .GE. -30) XRB=67  
70歳支給であれば、  
IF(K-X .GE. -32) XRB=66  
IF(K-X .GE. -30) XRB=67  
IF(K-X .GE. -28) XRB=68  
IF(K-X .GE. -26) XRB=69  
IF(K-X .GE. -24) XRB=70  
を追加する。

```

IF (XR .GT. 65) THEN
WRITE(6,*) '支給開始年齢の設定エラー'
STOP
END IF

```

67歳支給であれば、  
IF (XR .GT. 67) THEN  
70歳支給であれば、  
IF (XR .GT. 70) THEN  
に変更する。

ここで、年金改革の方法について少し触れておきたい。改革にはパラメトリックな改革とパラダイマティックな改革の2種類あると言われている(Holzmann et al. 2005、有森 2006)。パラメトリックな改革には1) 保険料の引き上げ、2) 給付削減(①所得代替率の引き下げ、②スライド調整の変更、③受給要件の変更)、3) 支給開始年齢の引き上げ、4) 新たな財源の投入があげられる。しかし、どの方法も政策的に可能かといわれると、もはや限界に近づいているものもある。反対にパラダイマティックな改革とは抜本的な改革とも言えるようなものであり、1981年のチリの改革や1999年のスウェーデンの改革を指す。通常は、抜本的な改革ではなくパラメトリックな改革が成されていく。その中でも、現在、先進国で取られている方策が支給開始年齢の引き上げである。ドイツでは2007年の3月末に年金支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げる年金改革法が成立した。年金改革法は2012年から29年にかけて、年金支給開始年齢を現行の65歳から段階的に引き上げて67歳とする。支給年齢の引き上げは12年から毎年1カ月ずつ、24年からは2カ月ずつ引き上げられる。アメリカも1983年に受給開始年齢の67歳への引き上げを決めており、改革が進行中で(今は原則65歳)、

2027年から67歳になる（繰り上げ支給は減額率が3割にもなる）。67歳まで行かずとも先進各国は年金支給開始年齢の引き上げに邁進している。フランスは年金を満額受給できる年齢を1歳9カ月引き上げる。現在は40年間の保険料支払いで年金を満額受給できるが、段階的に41年9カ月間に延長する。英国では男性65歳、女性60歳であるが、2020年までに女性を男性並みの65歳支給開始にすることが決まっている。ベルギーやオーストリアも女性の受給開始を現行の62歳から65歳にすることが決まっている（有森 2006）。

## Appendix4 3.3 の年金給付の削減方法

厚労省の財政検証の方法<sup>13</sup>は、1人当たり〇〇（標準報酬、加入月数等）という数値を算出する。例えば、年金給付であれば、

当該年度の年金給付

$$= \text{当該年度の総受給者数} \times \text{当該年度の1人当たり給付額} \quad \text{式 A1}$$

という形式で算出している。実際には、0:合計、1:新老退、2:新老在、3:新通退、4:新通在、5:旧老退、6:旧老在、7:旧通退、8:旧通在、9:新障、10:旧障、11:新遺、12:旧遺、13:旧通遺という種別があり、新および旧は新制度、旧制度、老退は老齢退職、老在は老齢在職、通退は通算老齢退職、通在は通算老齢在職、障は障害、遺は遺族を表し、 $0=1+2+\dots+13$  で算出している（まだ、共済や旧公社等の区別がある）。

では、当該年度の1人当たり給付額の計算はどのようにするかであるが、

1人当たり報酬比例部分年金額<sub>t</sub>

$$= \text{1人当たり加入期間}_t \times \text{1人当たり報酬}_t \times \text{給付乗率}_t^{14} \div 1000 \quad \text{式 A2}$$

として計算できる（添え字の t は年度を表す）。一人当たり加入期間は、例えば、t の 65 歳（新規裁定時）の加入月数は、この年齢の加入月数の加重平均（ $\text{期間}_t \times \text{期間毎の人口}_t \div 65 \text{歳の総人口}_t$ ）で求められる（詳細は厚生労働省(2009)、pp.375-418）。同様に、一人当たり報酬は 65 歳<sub>t</sub> の報酬累計を求め、65 歳<sub>t</sub> の総人口で除してやれば、1人当たりの報酬が求まる。実際には、変数 D3X (K,X,S,I,J) に最終的な年金給付額は格納されている。ちなみに、K:年度 4,110、X:年齢 0,115、S:号 0,3、I:年金種別 0,13、J:給付種類 0,58 であり、S は被保険者の種別（0:合計、1:1号、2:2号、3:3号）、I は最初に述べた年金の種類（0:合計、1:新老退、2:新老在、3:新通退、4:新通在、5:旧老退、6:旧老在、7:旧通退、8:旧通在、9:新障、10:旧障、11:新遺、12:旧遺、13:旧通遺）、J は給付の種類（報酬比例部分：1:総給付額（比例）、7:独自給付（比例）、35:65～独自給付（比例）、47:65-69 独自給付（比例）、13:～36.4 独自給付、41:～36.4、65～独自給付（比例）、53:～36.4、65～69 独自給付（比例）、26:経過的国庫負担（比

<sup>13</sup> プログラムのコンパイルに際しては、厚労省が用いている Sun Studio12 という統合型のコンパイラを用いている。また、OS も厚労省と同じく Sun の提供する Solaris10 である。Fortran のプログラムの日本語のコード変換にやや時間を取られたが、プログラムのコンパイル自体は容易であった。厚生年金給付費推計プログラムと収支計算プログラムは、Fortran で開発され、これには厚生年金（ここには、旧国鉄、旧電電公社、農林年金が含まれる）と国家公務員共済（長期）、地方公務員共済（長期）、私学共済の被用者の年金額の計算を行っている。その他のプログラムは C++ で記述されている。

<sup>14</sup> 給付乗率は、

- 1) 平成 15 年 3 月以前：平均総報酬月額 × (9.5～7.125) / 1000 × 平成 15 年 3 月以前の被保険者期間月数
- 2) 平成 15 年 4 月以降：平均総報酬月額 × (7.308～5.481) / 1000 × 平成 15 年 4 月以降の被保険者期間月数に分けられている。



例)、以下略)である。なお、被保険者や受給者の推計方法等は厚生労働省(2009) pp.135-255を参照。

では、1人あたり報酬や1人あたり加入期間をどうやって求めるかであるが、被保険者種別毎に被保険者の人数、加入期間、報酬データを設定しているようである。すなわち、旧法では5つの被保険者種別(第1種被保険者・・・男子である被保険者であって、第3種被保険者、第4種被保険者および船員任意継続被保険者以外のもの、第2種被保険者・・・女子である被保険者であって、第3種被保険者、第4種被保険者および船員任意継続被保険者以外のもの、第3種被保険者・・・鉱業法(昭和25年法律289号)4条に規定する事業の事業場に使用され、かつ、常時坑内作業に従事する被保険者または船員法1条に規定する船員として法6条1項3号に規定する船舶に使用される被保険者であって、第4種被保険者、および船員任意継続被保険者以外のもの、第4種被保険者・・・任意継続被保険者、船員任意継続被保険者)、があったが、このうち1種、2種、3種を新法にも便宜上(新法にはこの被保険者種別はない)踏襲しているようである。この種別毎に、現存(現在、被保険者であるか)、待機者、現存であるが厚年基金は待機であるといった態様別、最後に制度上の変遷を考慮に入れた形で(例えば総報酬制に移行した平成15年4月以降と以前といった)、加入期間、人数、報酬 emp/data/u-rev/kiso/ の下の kou なら厚生年金保険のデータ、nou なら農林共済のデータがセーブされている。

では、どうしてこのような計算方法を使用するのであろうか。本来、年金額は

**報酬比例部分年金額<sub>t</sub>**

$$= \text{加入期間}_t \times \text{1人あたり報酬}_t \times \text{給付乗率}_t \div 1000 \quad \text{式 A2'}$$

で決定されるのであるが、この方法を取ると、個々に(加入期間、報酬)のペアを作成する必要がある。そうなると、データ量も現在から将来にかけての受給者分、被保険者分のデータが必要になる。これは、いわゆるマイクロシミュレーションと同様な手法である。もちろん、その他の種類のシミュレーション(例えば世帯属性を組み込んだシミュレーション)を実行するならまだしも、単に財政収支を計算することを目的としたモデルを作成するには、あまりにも計算コストが高くなってしまう。そこで被保険者期間(加入期間)を軸の一つとして、年齢と加入期間でデータをまとめておけば、報酬と加入期間のペアリングが必ずしも正しくなくとも、平均値(同一コーホート内の平均、例えば2040年の64歳集団の平均)は正しいことになり、一人あたり単位の計算が正しく求められる。

しかし、こうした方法では、3.3のような報酬を基準としたシミュレーションを行うことを難しいものとする。3.3のようなシミュレーションを行うには、まさに人数分の(加入期間、報酬)のデータセットが必要になるからである。そこで、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の学歴別・年齢別・性別・企業規模別・産業別のデータを使用し、賃金のプロファイルを描いて、そこから年金額の全体がどれだけ削減されるかを推計した。要するに、性

別（男が第1種被保険者、女が第2種被保険者）、学歴別（大卒、高専・短大卒、高卒、中卒）、企業規模別（10～99人、100～999人、1000人以上）の合計で24系列の賃金プロファイルを遡及し、将来については、経済的仮定の賃金上昇率で伸ばし、さらに標準報酬指数（バックデータにある）を用いて補正したものを使用して、どの程度の年金給付額が削減されるかを割合で示して年金給付を削減した。

## 補論 日本の高齢者雇用就業政策の課題 — 70歳程度までを視野に入れた 高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現 —

### 第1節 はじめに

改正高年齢者雇用安定法の2006年施行後、高齢者の継続雇用は着実に進展している。しかし、高齢化の一層の進展、65歳未満の定額部分の公的年金が支給されなくなる2013年の接近、財政赤字の深刻化等を踏まえ、日本も新たな対応が求められている。本稿では、筆者なりに、日本の高齢者雇用就業政策の目指すべき方向を論じた。第2節で欧州を中心とした諸外国の動向を紹介し、第3節で日本の高齢者雇用就業の状況を整理し、第4節で日本の高齢者雇用就業政策を論じた。

### 第2節 諸外国の動向

#### 1. エイジフリー化

##### (1) 概説

募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く、雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流になっている。英米法系諸国のアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドでは、全ての年齢での定年制が禁止されている<sup>1</sup>。EU諸国は、2000年11月の「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関するEU理事会指令（以下、「一般雇用機会均等指令」という。）を受け、全加盟国で、年齢差別禁止法制（他の雇用差別と一緒にした法制を含む。）を制定したが、退職年齢については、67歳前の定年を禁止するスウェーデン、公的年金支給開始年齢以前の定年制を禁止する国（大多数の諸国）、最低定年年齢を規定していない国（2011年4月以降の英国）に分かれている。

##### (2) 英国の新たな動き

英国では、従来、雇用均等（年齢）規則（The Employment Equality (Age) Regulation）により、65歳の標準退職年齢（default retirement age、使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても、その年齢に達すれば強制退職できるよう国が定めた年齢）を定めていた。しかし、2011年4月6日以降、英国の雇用主は、従業員が標準退職年齢に達したことを理由に、強制

<sup>1</sup> アメリカのADEA（雇用における年齢差別禁止法）は20人以上を雇用する事業主に40歳以上の被用者の雇用差別を禁止するもので、連邦公務員以外については、1967年の制定当初は40～65歳が保護の対象となっていた。その後、1978年の改正により保護対象年齢の上限が70歳に引き上げられ、1986年の改正により、上限が撤廃された。連邦公務員については70歳が上限であったが、1978年の改正により上限が廃止された。カナダでは1970年代、オーストラリアでは1990年代に全ての州で年齢差別禁止法が制定された。

退職を通知することができなくなった。これまでの制度は、従業員が65歳に達する6カ月前までに通知することを前提に、使用者が退職を強制することを認めていたが、2011年4月からはこの通知を禁止した上で、6カ月の移行期間を経た10月以降は、定年年齢による解雇は原則として禁止されることになる。

標準退職年齢の廃止は、2010年5月に政権についた保守党・自由民主党の連立政権が政策協定に盛り込んだ項目の一つであり、6月には、2011年4月から「段階的に廃止」(phase out)するとのスケジュールが示されたが、7月に開始した「協議」(consultation) (政策決定や公的サービスの提供に先立ち、政府が、インターネットや出版等により協議文書を広く一般に公開し意見を募ることで、より幅広い層からの意見を考慮することを可能にするとともに、政策決定の公開性や説明責任を担保するものである。)により、完全廃止の時期など具体的な内容が明らかになった。「協議」では、標準退職年齢廃止の理由として、高齢化による生産年齢人口の相対的な減少、引退後の生活に十分な収入を確保していない人々が多いこと、さらに高齢者の健康の維持や社会的な有益性などを挙げている。

標準退職年齢の廃止によって、労働者には引退時期に関する選択の自由を、また雇用主には既存の継続就業にかかわる行政的手続きからの自由を提供する、と英国協議文書はいう。廃止以降は、年齢を理由とする解雇は年齢差別に相当することになり、通常の解雇手続き(能力、品行、違法性または他の実質的な理由による)を経なければ高齢従業員を解雇することはできない。ただし、業務内容が高齢者にとって遂行困難であるなど、客観的な妥当性を示すことができれば、雇用主は定年制を維持することができる。また、標準退職年齢の廃止と併せて、従業員に対する雇用主の定年到達6カ月前までの通知義務や、定年年齢後も継続雇用を希望する労働者の権利など、定年制に伴う規制も廃止された。

なお、英国政府は、標準退職年齢の廃止と並んで、年金支給開始年齢の68歳までの引き上げを前政権の計画より前倒しで実施する方針を固めている<sup>2</sup>。標準退職年齢が廃止されれば、年金支給開始年齢に達した労働者が引き続き働き続けて一定の収入を維持し、使用者も便益を得、他方、高齢者を対象とする補助的給付の削減や受給延期があるとし、多額の経済効果と財政負担の緩和を見込んでいる<sup>3</sup>。

## 2. 公的年金支給年齢の引き上げ

近年、ほぼ全てのEU加盟国で、早期引退の道を狭め就業年齢の延長を促進するよう、高齢者のインセンティブを高める改革が実施された。多くの国で、年金保険料と年金給付のリンクが強化され、障害、病気等を理由とした早期引退制度の利用が段々と難しくなっている。すなわち、ほとんどの国で、早期引退の規定を厳しくしている(一定年齢以上、最低被保険

<sup>2</sup> 2007年7月成立の「2007年年金法」では、2024年から2年間かけて66歳とし、2034年から2年間かけて67歳、2044年から2年間かけて2046年に68歳にするとされている。

<sup>3</sup> 10年間で、30億ポンドの経済効果を見込んでいる。

者期間のかさ上げ、減額割合の増加等)。繰り下げ支給については、近年、デンマークで 65 歳以降は年金数理計算より高いボーナスを付加、英国で、1 年当たり 7.5%から 10.4%へ引上げ等の措置が導入された。

年金改革で特に注目すべきは、標準的年金支給開始年齢を 67 歳ないし 68 歳へと引上げを決定ないし本格検討する国が増えていることである。ドイツは、2012 年から 2029 年にかけて、65 歳から 67 歳への段階的引上げを決定（2008 年 1 月施行）、英国は、2007 年 7 月成立の「2007 年年金法」で、2024 年から 2 年間かけて 66 歳とし、2034 年から 2 年間かけて 67 歳、2044 年から 2 年間かけて 2046 年に 68 歳へ引上げを決めた。2010 年 10 月に発表された「2011－2014 年度歳出計画」では、このスケジュールを 6 年早い 2018 年から始め、2022 年には男女とも 66 歳に引き上げる方針を打ち上げている。デンマークは 2006 年の福祉改革で、2024 年から 3 年かけて 2027 年以降 67 歳とするとともに、さらに、2030 年以降 5 年ごとに、15 年の事前予告期間を付け、平均寿命の変化に合わせて改訂することを決定した。オランダでも、2020 年から 66 歳に、2025 年から 67 歳に引上げを決め、アイルランドでも、2014 年に 66 歳、2021 年に 67 歳、2028 年に 68 歳への引上げを予定している。年金改革に腰の重かったフランスも、2010 年 10 月施行の「公的年金制度改革法」で、2018 年までに段階的に 60 歳から 62 歳までへの引上げを決めた。このように、公的年金支給開始年齢を引き上げる国が近年急速に増えている。

### 3. 諸外国の高齢者就業動向

EU（欧州連合）は、高齢者就業を一層推進するため、2001 年 3 月のストックホルム欧州サミット（毎年 2 回 EU 加盟諸国の首脳が会合している。）で、高齢者（55－64 歳）の EU 平均就業率（就業者数÷人口）を 2010 年までに 50%に引き上げる目標設定を設定した。

欧州諸国における 55～64 歳の男性就業率を見ると、各国とも 1990 年代前半ないし半ばに最低水準に落ちこみ、その後 1990 年代後半に微増に転じ、2000 年以降増加幅が増し、2008 年までは高齢者就業の方向にほぼ順調に進んでいた。しかし、リーマン・ショック以降の世界的な経済危機の影響で、多くの国で横ばいないし微減となっている。特に影響の大きかったアイルランドでは、2007 年の 68.1%から 2009 年には 62.2%と 6%ポイントも低下した（表にはないが、ギリシャは、2007 年、2008 年の 59.1%に対し、2009 年は 57.7%、アイスランドは 2007 年の 89.6%から 2009 年には 85.0%にそれぞれ低下している）。他方、ドイツは、2007 年から 2008 年の 1 年で 2%ポイント増加し、2002 年からの 7 年間で 6.5%ポイントも増加している。フランス、オランダ等でも微増している（こうした増加国は、人口構成による影響が大きい）。

欧州諸国以外では、アメリカが 2008 年の 67.7%から 2009 年には 65.2%に低下し、カナダも低下している。（第 1 表）

第1表 1971-2007年の55-64歳男性の就業率の変化

(%)

	1971	1975	1985	1993	1995	1997	2000	2002	2006	2007	2008	2009
オーストリア			47.7		42.2	40.3	41.2	39.6	45.3	49.8	51.8	51.0
ベルギー			43.1			32.2	35.1	36.0	40.9	42.9	42.8	42.9
デンマーク			63.4			62.7	64.1	64.5	67.1	64.9	64.3	64.1
フィンランド			48.7	37.0	35.6	38.1	42.9	48.5	54.8	55.1	57.0	54.7
フランス	73.0	67.1	46.7	35.1	33.8	33.2	33.6	38.7	40.5	40.5	40.5	41.4
ドイツ	77.1	66.7	53.6	47.8	48.5	47.5	46.4	47.3	56.1	59.4	61.7	63.8
アイルランド	82.4	76.1	64.7	59.5	59.8	58.9	63.2	65.0	66.4	68.1	66.5	62.2
イタリア			53.6	48.0	44.6	42.0	40.9	41.3	43.7	45.1	45.5	46.7
オランダ	79.3	69.9	44.2	40.9	39.7	44.3	50.2	54.6	58.0	58.2	60.2	61.7
ポルトガル	82.1	77.1	64.9	62.6	61.4	63.2	62.1	61.9	58.2	58.6	58.5	57.5
スペイン	82.7	76.7	59.1	51.9	48.4	51.2	54.9	58.4	60.4	60.0	60.9	56.7
スウェーデン	82.8	80.7	73.2	67.0	65.2	65.1	67.8	70.4	72.4	73.1	73.6	73.3
イギリス	82.9	82.0	59.4	56.4	56.2	58.4	60.1	62.6	66.0	66.1	67.7	66.1
EU(15カ国)計			54.3	48.0	47.2	47.2	48.0	50.1	54.1	55.3	56.2	56.2
EU(27カ国)計						47.1	47.1	48.4	52.7	53.9	55.0	54.8
アメリカ	77.3	71.4	64.4	63.1	63.6	65.5	65.7	66.3	67.5	67.4	67.7	65.2
カナダ									62.8	63.6	63.3	62.3
オーストラリア									64.9	65.8	65.6	66.7
韓国									72.6	74.7	74.3	74.6
日本	85.3	83.2	78.9	82.1	80.8	80.9	78.4	76.8	80.0	81.5	81.4	79.8

\*ドイツは1989年より統一

(資料出所) EU “Employment in Europe” (各年版)、OECD “Employment Outlook” (各年版) 等

#### 4. 日本との比較

日本の高齢化は急速に進み、今や高齢化率（65歳以上人口/総人口）は世界一の水準となった（2006年で20.8%）。今後の少子高齢化も現状ペースで進むと、今世紀半ば（2050年）には、高齢化率は約40%（39.6%）にまで達する見込みである。日本の高齢化率が特に高いのは、日本のベビーブーマー世代が1947年（昭和22年）以降の数年で終わったのに対し、欧米では1960年前後までの15年程度続いたこと、そして近年の少子化が日本では一層顕著に進んだことが大きい。

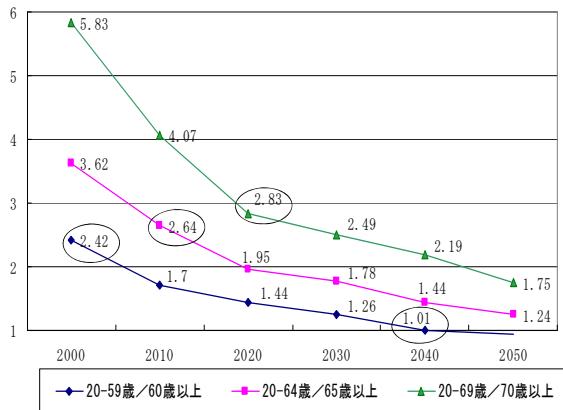
さて、高齢化の影響は、サポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を使うと明確になる。サポート率は、勤労世代人口を高齢被扶養世代人口で割った値で、高齢者1人を何人の勤労者で支える（サポートする）ことになるかを示している。勤労世代人口を、60歳までとするか、65歳までとするか、70歳までとするかで、サポート率は大きく変わってくるが、サポート率の推移を日本と欧州諸国とで比較すると、日本での高齢化が急激なため、欧州諸国よりずっと多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側（税・社会保険料負担者）へ回る必要があることがわかる。

例えば、2020年の日本では、勤労者世代を20歳から70歳までとしても、勤労者2.83人

で1人の高齢者（70歳以上）を支えないとならない。この「2.83」は、同年の西欧諸国平均で、勤労者世代を20歳から65歳までとした2.78人とほぼ同じ。すなわち、日本の方が5歳長く働いてちょうど西欧諸国とつりあうことになる（第1-1図、第1-2図）。

第1-1図 サポート率

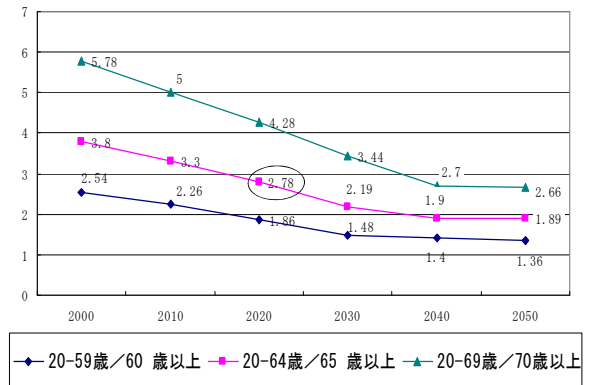
（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：日本）



（資料出所）国連「World Population Prospect 2006 Revision」に基づき筆者試算。

第1-2図 サポート率

（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口：西欧）



（資料出所）第1-1図に同じ。

（注）国連人口推計では、欧州を東西南北4地域に分け、西欧は、ドイツ、フランス、オーストリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグ、スイスから構成されている。

このように、高齢化状況の比較では、日本は西欧諸国より、5歳程度長く働く必要があるため、70歳就業を促進していく必要があるだろう。また、西欧諸国では、公的年金支給開始年齢の67歳ないし68歳への引上げが進んでいる。日本も同様の引上げについて、検討を進めていくことが適当である。

### 第3節 日本の高齢者雇用就業の状況

#### 1. 高齢者就業の進展状況

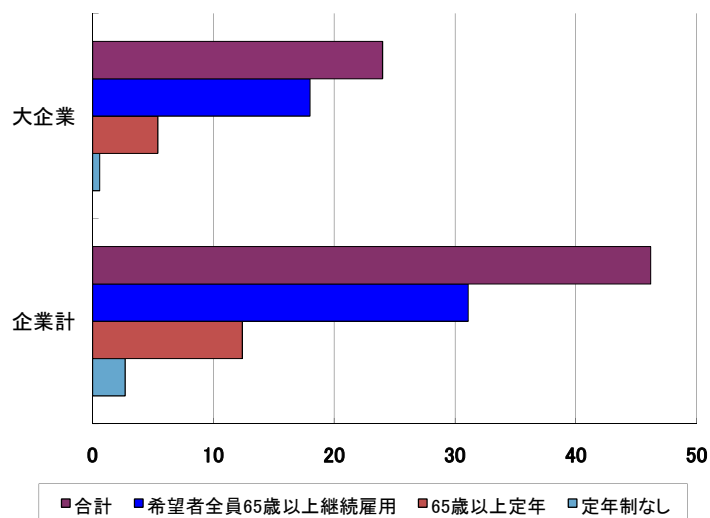
ここで、2010年10月に公表された、厚生労働省「平成22年6月1日現在の高年齢者雇用状況」（従業員31人以上規模約13.8万社について集計した大規模調査）をみると、改正高年齢者雇用安定法の2006年4月施行後、60歳以降の継続雇用は着実に進展している。

① 希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は5割近く（46.2%）になっている（第2図）。

なお、そのうち定年制なし又は65歳以上定年の計は15.2%。また、「70歳まで働ける企業」（定年制なし+70歳以上定年+希望者全員70歳以上定年）の割合は17.1%と、2009年と比べ、0.8ポイントの上昇となっている。

② 51人規模以上企業でみると、60歳から64歳では、雇用確保措置の義務化前（2005年）と比較すると、78万4千人から162万人に増加（107.0%の増加）し、65歳以上では、26万5千人から59万3千人に増加（123.4%の増加）と、高年齢労働者は引き続き増加傾向にある（第2表）。

第2図 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合



(資料出所) 厚生労働省「2010年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

第2表 年齢別常用労働者

(厚生労働省平成22年6月1日現在の高年齢者雇用状況 単位：千人)

	年齢計	60歳～64歳	65歳以上
2005年	21,145(100.0)	784(100.0)	265(100.0)
2006年	22,147(104.7)	825(105.2)	314(118.2)
2007年	22,767(107.7)	995(126.9)	390(146.8)
2008年	24,767(117.7)	1,289(164.3)	488(183.8)
2009年	24,611(116.4)	1,419(180.8)	544(204.8)
2010年	25,703(121.6)	1,623(207.0)	593(223.4)

5年間で約倍増  
(80万人)の大幅増加

5年間で約2.2倍  
(30万人)増加

(資料出所) 厚生労働省「2010年6月1日現在の高年齢者雇用状況」

③ 但し、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、労使協定での基準に基づく制度導入が47.5%。就業規則等での基準導入が11.1%ある。

2008年秋以降の経済・雇用の悪化は深刻であるが、厚生労働省「2010年6月1日現在の高年齢者雇用状況」で見ると、60歳以降の継続雇用は着実に進展している。なお、「労働力調査」の2010年平均データでは、男性の就業率は年齢計で0.5%ポイント減の中で、60-64歳では0.8ポイント減、女性では年齢計でほぼ変化なしの中で、60-64歳では1.3%増となっている。2006年から2008年にかけて男性60歳前半層の就業率は大きく増加したが、2009年、2010年と減少しているのは気になるところである。(第3表)。



第3表 年齢別就業率の推移

(%)

	総数	15-24歳	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64
(男) 1998年	74.1	44.8	92.8	95.3	94.9	91.1	67.3
2003	70.1	40.0	89.9	93.6	92.8	88.8	64.7
2004	69.8	39.4	90.0	93.5	92.9	89.4	65.4
2005	69.9	40.0	90.0	93.6	93.0	89.6	65.9
2006	70.0	40.6	90.5	93.9	93.3	89.6	67.1 (+1.2P)
2007	70.3	41.4	91.0	94.0	93.6	89.8	70.8 (+3.7P)
2008	69.8	41.0	90.6	93.8	93.4	89.2	72.5(+1.7P)
2009	68.2	38.7	89.0	92.5	92.4	88.0	71.4(-1.1P)
2010年	67.7	38.0	88.9	92.6	92.5	88.0	70.6(-0.8P)
(女) 1998年	48.1	44.3	59.0	64.2	68.5	57.4	38.8
2003	45.9	40.7	62.0	63.3	67.7	56.7	37.5
2004	46.1	40.6	63.6	63.3	68.2	58.0	38.4
2005	46.3	41.7	64.0	64.0	69.1	58.4	39.0
2006	46.6	42.1	65.1	64.7	70.2	58.6	39.0
2007	46.6	41.6	65.7	65.4	71.2	59.5	41.0 (+2.0P)
2008	46.5	41.8	66.3	65.2	71.4	60.0	42.5 (+1.5P)
2009	46.2	41.1	67.3	65.0	71.0	60.6	42.9 (+0.4P)
2010年	46.2	40.5	68.0	65.2	71.5	61.2	44.2(+1.3P)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、Pは、ポイント

## 2. 就業内容

労働政策研究・研修機構が2008年8月を調査時点として実施した『高齢者の雇用・採用に関する調査』によると、60歳定年以降継続雇用された60歳代前半層の雇用状況について、以下のような結果となっている(全国の従業員50人以上民間企業1万5千社対象、有効回収率26%)。

- ① 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間は、「40時間」が51.3%と最も多く、次いで「35～40時間未満」が35.8%で、(労働時間回答企業3567社)平均で39時間15分となっている。また、60代前半の継続雇用されている従業員の週所定労働時間がどのように定められているか(複数回答)について尋ねたところ、定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員も、「フルタイム勤務」が71.4%と最も多い。
- ② 継続雇用者の勤務場所については、「通常、60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が83.5%と最も多く、仕事内容については、「通常、60歳ごろと仕事内容を継続」が79.5%と最も多い。すなわち、勤務場所、仕事内容とも60歳ごろと同じというのが大多数となっている。
- ③ 正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態(複数回答)については、「嘱託・契約社員」が79.4%と大多数で、「正社員」23.0%、「パート・アルバイト」18.7%等と

なっている。最も該当者が多い雇用・就業形態も、「嘱託・契約社員」が 69.0%と最も多く、「正社員」16.7%、「パート・アルバイト」5.8%等となっている。

- ④ 60代前半・フルタイム継続雇用者の60歳直前と比べた61歳時点の賃金水準は、「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の場合、60～70台が比較的多く、その上下に分布し、最低水準では50未満も若干みられている。
- ⑤ 60代前半・フルタイム勤務の従業員がいると回答した企業について、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収（年収には賃金・賞与のほか、企業年金、公的給付（在職老齢年金・高齢雇用継続給付）も含む）ほどの程度かを尋ねたところ、「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、無回答を除くと、300万円台が28.8%で最も多く、ついで400万円台が19.6%で、この2階層で半数弱(48.3%)を占めている。

すなわち、60歳定年以降の継続雇用で、定年前と比べ週所定労働時間や勤務場所、仕事内容はあまり変化しないにも関わらず、雇用就業形態や賃金水準・年収が大きく変わっている。

### 3. 『高年齢者雇用・就業実態調査』

労働政策研究・研修機構が2010年7月発表の『高年齢者雇用・就業実態調査』（2009年7月調査）を、厚生労働省が2004年に調査した『2004年高年齢者雇用実態調査』（2004年10月調査）と比較してみよう<sup>4</sup>。

『2009年高年齢者雇用・就業実態調査』における、この5年間の60～64歳層、65～69歳層の就業動向の変化をまとめると、以下のようになる。

- (1) 就業者の割合は増加し、不就業者の中での就業希望者の割合も増加している。  
男性では、60～64歳での増加が特に大きい。（第4表）
- (2) 就業内容は、雇用者が増加し、不就業者の中での就業希望者が希望する働き方では、60～64歳では、「普通勤務で会社などに雇われたい」が大きく増加し、65～69歳では、「短時間勤務で会社などに雇われたい」が増えている（第5表）（第6表）
- (3) 主な就業理由は、男性では、60～64歳で「経済上の理由」が増加し、「健康上の理由」、「いきがい、社会参加」が減少している。65～69歳では、「経済上の理由」が減少し、「い

<sup>4</sup> 2004年調査の個人調査は、2004年10月1日現在の状況について、2004年10月1日から10月31日までの間に調査したもので、公共職業安定所から調査対象者へ郵送し、郵送対象高年齢者が記入した後、統計調査委員が回収した。平成12年国勢調査調査区から無作為に抽出された約1,100調査区居住の55～69歳の男女を調査した。

2009年調査は、2009年8月1日現在の状況について、2009年8月20日から9月15日までの間に調査したもので、調査会社に委託して各個人宅への訪問留置法で実施された。調査時点の住民基本台帳に基づく層化二段系統抽出法で全国の55～69歳の男女を調査した。

このような調査方法の違いに十分留意する必要があるが、労働政策研究・研究機構の2009年調査は、厚生労働省の高年齢者雇用実態調査（個人調査）の廃止を受けて企画されたものであり、比較できるように調査設計された。

きが、社会参加」が増加している。女性では、60～64歳、とも、「経済上の理由」が減少し、「いきがい、社会参加」が増加している（第7表）。

(4) 就業の可能性については、男性では、60～64歳で「フルタイムで働くことが可能である」が増え、65～69歳では、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が増えている。女性では、60～64歳、65～69歳とも、「フルタイムで働くことが可能である」が減少し、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が増加している（第8表）。

第4表 高齢者の就業状況（2009年7月中、無回答：略）（単位：％）

区 分	高齢者総数	就業者割合	不就業者割合	うち 就業希望者	うち 非就業希望者
		（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）	（仕事をしたいと 思いながら仕事に 就けなかった者）	（仕事をしたいと 思わなかった者）
〔性・年代別＊3区分〕					
男性（計）	100.0	72.2	27.8 (100.0)	12.7 (45.8)	15.0 (54.0)
55～59歳	100.0	87.2	12.8 (100.0)	9.6 (75.2)	3.0 (23.4)
60～64歳	100.0	75.1	24.9 (100.0)	11.5 (46.1)	13.4 (53.9)
65～69歳	100.0	52.0	48.0 (100.0)	17.7 (36.9)	30.3 (63.1)
(2004年)	100.0	71.5	28.5	14.2	14.2
55～59歳	100.0	90.1	9.9 (100.0)	7.7 (77.8)	2.3 (23.2)
60～64歳	100.0	68.8	31.2 (100.0)	16.1 (51.6)	15.1 (48.4)
65～69歳	100.0	49.5	50.5 (100.0)	21.0 (41.6)	29.5 (58.4)
女性（計）	100.0	48.5	51.5 (100.0)	12.0 (23.3)	39.0 (75.8)
55～59歳	100.0	64.9	35.1 (100.0)	13.1 (37.2)	21.9 (62.4)
60～64歳	100.0	46.7	53.3 (100.0)	11.9 (22.4)	41.2 (77.3)
65～69歳	100.0	34.7	65.3 (100.0)	11.0 (16.9)	53.1 (81.3)
(2004年)	100.0	45.6	54.4	17.2	37.2
55～59歳	100.0	62.2	37.8 (100.0)	14.1 (37.3)	23.7 (62.7)
60～64歳	100.0	42.3	57.7 (100.0)	19.7 (34.1)	38.0 (65.9)
65～69歳	100.0	28.5	71.5 (100.0)	18.3 (25.6)	53.2 (74.4)

(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. 総数について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は0.7%（下段）

第5表 就業者の従業上の地位（無回答：略）

（単位：％）

		会社、団体 などに雇わ れて仕事を していた (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 自家営業主 (自営業主 の場合をい います)	近所の人や 会社などに 頼まれて、 任意に行う 仕事をして いた	シルバー人 材センター を通じて仕 事をしてい た	家庭で内職 をしていた	家業(自家 営業)の手 伝いをして いた
男性(計)	100.0	63.2	10.1	21.5	1.5	2.1	0.1	1.4
55～59歳	100.0	73.7	9.4	16.1	0.4	-	-	0.4
60～64歳	100.0	61.2	10.8	22.0	2.1	1.5	0.4	1.8
65～69歳	100.0	47.1	10.3	30.9	2.5	6.8	-	2.5
(2004年)	100.0	60.7	12.4	18.8	3.1	2.3	0.5	2.2
55～59歳	100.0	70.4	12.5	14.7	1.4	-	0.4	1.0
60～64歳	100.0	57.1	13.1	19.9	3.8	3.2	0.6	2.5
65～69歳	100.0	42.6	11.1	27.7	6.9	6.5	0.8	4.6
女性(計)	100.0	64.6	4.4	12.5	3.4	1.0	1.9	11.9
55～59歳	100.0	73.4	2.5	9.7	2.2	-	1.8	10.0
60～64歳	100.0	64.6	4.3	12.7	4.8	1.6	1.2	10.8
65～69歳	100.0	48.7	8.0	17.3	3.6	2.2	3.0	16.8
(2004年)	100.0	56.3	4.7	12.9	5.8	1.8	3.8	14.8
55～59歳	100.0	67.0	5.5	9.0	3.9	-	2.3	11.9
60～64歳	100.0	51.8	3.8	14.4	6.9	2.1	4.8	16.1
65～69歳	100.0	34.0	3.9	21.0	9.5	5.3	6.3	20.3

第6表 最も希望する働き方（無回答：略）

（単位：％）

区 分	適当な仕事 がみつから 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 (少ない日 数、1日の労 働時間が短 いなど)	近所の人や 会社などに 頼まれた、任 意に行う仕 事をした たい	家庭で内職 をしたい	自分で事業 をしたい	その他
男性(計)	100.0	45.5	41.7	6.4	0.8	0.8	1.0
55～59歳	100.0	84.7	15.3	-	-	-	-
60～64歳	100.0	43.0	50.6	-	2.0	2.2	-
65～69歳	100.0	24.8	48.5	16.4	-	-	-
(2004年)	100.0	38.9	36.9	11.8	3.4	3.9	2.7
55～59歳	100.0	70.5	12.8	2.8	4.3	4.9	5.6
60～64歳	100.0	35.5	44.1	10.5	2.0	3.3	4.7
65～69歳	100.0	25.0	42.1	17.5	4.4	1.6	4.4
女性(計)	100.0	15.8	57.7	14.4	4.4	-	1.1
55～59歳	100.0	16.1	70.4	4.5	5.4	-	-
60～64歳	100.0	22.5	50.2	14.6	3.4	3.8	2.7
65～69歳	100.0	4.1	54.5	26.4	4.8	-	-
(2004年)	100.0	12.0	53.8	10.8	13.6	0.8	8.2
55～59歳	100.0	18.7	58.0	6.2	10.5	1.1	5.4
60～64歳	100.0	9.8	59.3	10.1	12.7	0.7	7.0
65～69歳	100.0	8.2	42.3	16.3	18.0	0.7	12.7

(注) 1. 総数について無回答率は0.2%

2. 「-」は該当者がいないもの(以下、同様)

第7表 主な就業理由（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
〔性・年代別＊3区分〕							
男性（計）	100.0	73.5	3.6	8.8	5.0	3.1	3.2
55～59歳	100.0	84.7	0.8	6.5	1.2	0.6	3.9
60～64歳	100.0	73.2	4.4	7.6	5.5	3.8	2.9
65～69歳	100.0	53.0	7.5	15.3	11.2	6.7	2.3
（2004年）	100.0	79.2	4.2	6.5	4.8	（左に含）	4.4
55～59歳	100.0	91.7	0.6	2.4	1.1	（左に含）	3.3
60～64歳	100.0	71.8	6.3	9.3	6.1	（左に含）	5.5
65～69歳	100.0	60.3	9.6	11.8	12.1	（左に含）	5.3
女性（計）	女性（計）	58.7	5.4	14.3	6.3	6.7	5.7
55～59歳	100.0	68.0	1.8	12.3	3.9	5.7	5.1
60～64歳	100.0	56.9	5.3	16.2	5.6	7.7	5.3
65～69歳	100.0	44.5	12.0	15.4	11.7	7.0	7.2
（2004年）	100.0	67.6	5.1	10.6	8.1	（左に含）	7.6
55～59歳	100.0	72.4	3.2	9.4	6.5	（左に含）	7.6
60～64歳	100.0	67.1	5.6	11.3	9.1	（左に含）	5.8
65～69歳	100.0	55.3	9.3	12.5	10.8	（左に含）	10.8

（注）総数について無回答率は2.8％

第8表 肉体的な面から見た就業の可能性（無回答：略）

（単位：％）

区 分	高齢者総数	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	働くことはできない
〔性・年代別＊3区分〕				
男性（計）	100.0	54.9	36.3	7.4
55～59歳	100.0	76.4	19.9	3.5
60～64歳	100.0	57.1	35.0	6.3
65～69歳	100.0	28.5	55.9	13.0
（2004年）	100.0	59.3	31.4	9.3
55～59歳	100.0	82.5	14.1	3.4
60～64歳	100.0	54.9	36.7	8.3
65～69歳	100.0	32.9	48.5	18.6
女性（計）	100.0	20.9	49.6	27.1
55～59歳	100.0	32.7	52.6	13.2
60～64歳	100.0	19.9	51.1	26.5
65～69歳	100.0	10.7	45.2	41.1
（2004年）	100.0	26.3	47.8	26.0
55～59歳	100.0	37.9	48.3	13.8
60～64歳	100.0	24.7	50.5	24.8
65～69歳	100.0	13.4	44.0	42.6

（注）総数について無回答率は1.9％。

(5) 希望の引退時期については、男女とも、60～64歳で、「70歳まで働きたい」が大きく増加している（第9表）。

(6) 年金受給状況については、男女とも、60～64歳で、年金を受給していない就業者が増加している（第10表）。

第9表 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	高年齢者総数	引退を考えたことがある	働いていたい年齢				年齢に関係なくいつまでも働きたい	すでに仕事を辞めている	仕事についていない
			60歳未満	60～64	65～69	70歳以上			
〔性・年代別*3区分〕									
男性（計）	100.0	43.8 (100.0)	0.5 (1.2)	7.3 (16.6)	20.8 (47.5)	15.1 (34.4)	33.2	18.7	0.3
55～59歳	100.0	51.8 (100.0)	0.9 (1.7)	13.6 (26.3)	28.5 (55.1)	8.8 (17.0)	38.1	7.8	0
60～64歳	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
65～69歳	100.0	31.7 (100.0)	0.4 (1.2)	2.2 (6.8)	6.0 (18.8)	22.7 (71.5)	28.2	34.4	0.4
(2004年)	100.0	43.0	1.0	10.9	25.3	5.7	35.2	20.6	-
55～59歳	100.0	54.0	2.5	22.5	26.0	2.9	40.1	5.0	-
60～64歳	100.0	43.5	-	6.7	32.5	4.3	33.3	21.6	-
65～69歳	100.0	27.2	-	-	15.7	11.2	30.6	40.7	-
女性（計）	100.0	26.2 (100.0)	0.7 (2.8)	6.0 (22.8)	11.9 (45.5)	7.0 (26.9)	27.5	36.6	6.2
55～59歳	100.0	36.5 (100.0)	2.1 (5.8)	13.5 (36.9)	17.4 (47.8)	3.0 (8.2)	33.0	23.7	4.5
60～64歳	100.0	25.2 (100.0)	- (-)	3.5 (13.8)	14.8 (58.6)	6.2 (24.7)	26.0	39.1	6.5
65～69歳	100.0	17.2 (100.0)	0.1 (0.8)	1.3 (7.8)	3.6 (21.2)	11.8 (68.6)	23.7	46.4	7.4
(2004年)	100.0	25.3	1.2	8.3	13.4	2.3	28.4	42.7	-
55～59歳	100.0	36.8	3.3	19.1	13.7	0.7	32.6	28.0	-
60～64歳	100.0	23.0	-	3.8	17.1	2.0	26.6	46.9	-
65～69歳	100.0	13.5	-	-	8.6	4.6	25.2	56.5	-

(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. 総数について無回答率は3.8%

第10表 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 している		年金を受給 していない	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
〔性・年代別＊3区分〕							
男性（計）	100.0	51.7 (100.0)	30.3 (58.7)	21.4 (41.3)	47.3 [100.0]	41.0 [86.6]	6.3 [13.4]
55～59歳	100.0	1.1 (100.0)	0.3 (26.3)	0.8 (73.7)	96.6 [100.0]	84.6 [87.6]	12.0 [12.4]
60～64歳	100.0	63.3 (100.0)	43.9 (69.4)	19.4 (30.6)	36.4 [100.0]	31.1 [85.5]	5.3 [14.5]
65～69歳	100.0	94.6 (100.0)	48.1 (50.8)	46.5 (49.2)	5.0 [100.0]	3.6 [72.6]	1.4 [27.4]
(2004年)	100.0	52.3	29.1	23.2	47.7	42.4	5.2
55～59歳	100.0	3.6	2.2	1.5	96.4	87.9	8.5
60～64歳	100.0	72.6	45.8	26.7	27.4	23.0	4.4
65～69歳	100.0	94.6	45.8	48.7	5.4	3.6	1.8
女性（計）	100.0	53.2 (100.0)	20.6 (38.8)	32.6 (61.2)	45.0 [100.0]	26.8 [59.6]	18.2 [40.4]
55～59歳	100.0	4.1 (100.0)	2.6 (64.4)	1.5 (35.6)	93.5 [100.0]	60.7 [64.9]	32.8 [35.1]
60～64歳	100.0	61.8 (100.0)	26.9 (43.6)	34.9 (56.4)	36.7 [100.0]	19.0 [51.8]	17.7 [48.2]
65～69歳	100.0	91.4 (100.0)	31.4 (34.3)	60.0 (65.7)	7.3 [100.0]	2.6 [35.2]	4.7 [64.8]
(2004年)	100.0	50.4	17.0	33.3	49.6	28.6	21.1
55～59歳	100.0	6.6	3.0	3.6	93.4	59.2	34.2
60～64歳	100.0	61.3	24.6	36.7	38.7	17.7	21.1
65～69歳	100.0	93.1	26.0	67.1	6.9	2.5	4.4

（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（計）について無回答率は1.0%、女性（計）について無回答率は1.7%

すなわち、60～64歳では、男女とも、雇用者が増加し、普通勤務で雇われたい者が増加し、「70歳まで働きたい」が大きく増加している。また、年金を受給していない就業者が増加していることも特筆事項である。男性については、主な就業理由を「経済上の理由」とする者が増加し、「フルタイムで働くことが可能である」が増えている。65～69歳では、男女とも、「短時間勤務で会社などに雇われたい」が増え、主な就業理由として、「経済上の理由」が減少し、「いきがい、社会参加」が増加し、「職場・勤務の条件によっては就業可能である」が増えている。65歳まではこれまでの就業パターンと連続的な就業、65歳以降は漸進的な引退

が可能となるような多様な形態による就業、が高齢者の望む就業パターンといえよう。

## 第4節 日本の高齢者雇用就業政策

### 1. 現在の政策体系

日本における現在の高齢者雇用就業政策は、高年齢者雇用安定法に基づき、①定年の引上げ、継続雇用制度の導入などによる高年齢者の安定した雇用の推進、②中高年齢者の再就職の援助・促進、③高年齢者の多様な就業・社会参加の促進などを柱として展開している（第11表）。

第11表 高齢者雇用就業政策の体系

#### (1) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の推進

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
  - ・ 高年齢者雇用確保措置に係る周知・啓発
  - ・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告
  - ・ 高年齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等  
（地域の経済団体と連携した賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入促進に係る指導・援助の強化（65歳雇用導入プロジェクト））
- 希望者全員65歳まで働ける企業及び企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の普及・促進
  - ・ 先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等の実施、事業主団体等による65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の取組に対する地域における気運の醸成（「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト）
  - ・ 定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者雇用モデル企業助成金、高年齢者雇用確保充実奨励金）の活用

#### (2) 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 中高年齢者に対する再就職の促進
  - ・ 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・ 中高年齢者トライアル雇用奨励金の活用
  - ・ 特定求職者雇用開発助成金の活用
  - ・ 業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、合同面接会等を一体的に実施（シニアワークプログラム事業）
- 募集・採用時の年齢制限の禁止（例外事由に該当する場合の上限年齢設定理由の明示義務）の周知・啓発
- 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
  - ・ ジョブカード様式を活用した求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導

#### (3) 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業の推進
  - ・ シルバー人材センターと地方公共団体が共同して「教育、子育て、介護、環境」を重点に企画提案した事業の支援
- 地域の多種・多様な関係機関で構成するネットワークと連携・協力したワークショップの実

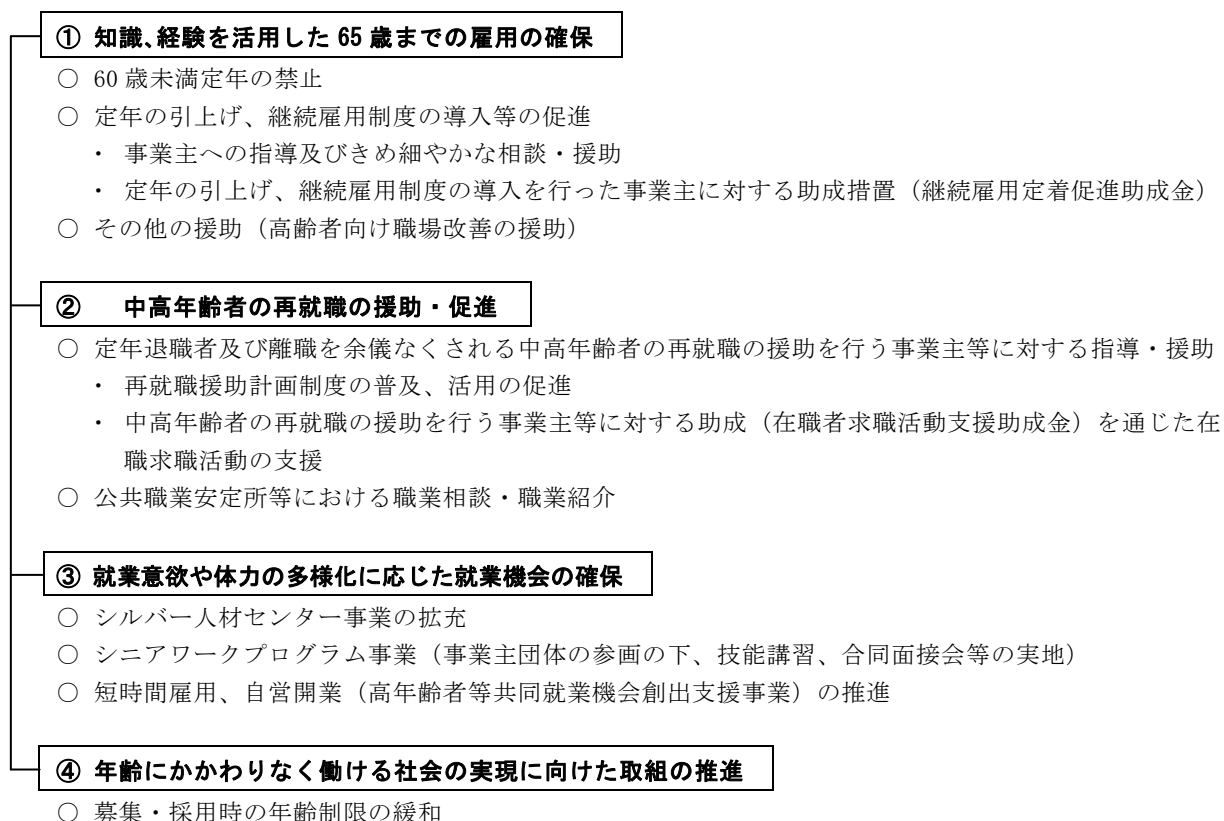


施や、高年齢者の就業ニーズと企業等の人材ニーズとのマッチングによる雇用就業を含めた社会参加の支援（シニア就業支援プログラム事業）

- ・ 65歳超の高年齢者等の雇用に係る利点の啓発、求人開拓、面接会・セミナーの実施等（定年退職者等再就職支援事業）
- 45歳以上の高年齢者等3人以上による創業に対する支援措置
  - ・ 高年齢者等共同就業機会創出助成金の活用

ちなみに、筆者が6年前、「年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた日本の課題」（『欧州における高齢者雇用対策と日本 一年齢障壁是正に向けた取組みを中心として』、労働政策研究報告書 No13, 2004）を執筆した時は、以下のような体系（以下、旧体系。なお、現在の体系を「新体系」とする。）になっていた（第12表）。

第12表 2004年時点での高齢者雇用就業政策の体系



旧体系と新体系を比較すると、次のようなことがいえる。

- ① 継続雇用の目標が、旧体系では、「60歳未満定年の禁止」と「定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進」になっていたのに対し、新体系では、「65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進」と「希望者全員65歳まで働ける企業および企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の普及・促進となっており、それぞれ、5歳程度ずつシフトしていることがわかる。

- ② 旧体系では、「年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた取組の推進」が大きな柱として掲げられていたが、新体系では、「中高年齢者の再就職の援助・促進」の中の小項目に留まっている。
- ③ 「多様な就業」については、新体系では、就業だけでなく、「社会参加」の要素も強調している。

## 2. 総合的政策枠組みの中での高齢者雇用就業政策

経済のグローバル化、情報・コミュニケーション分野を中心とした技術革新、急速な高齢化等に対応し、労働市場の分断化を防ぎ、持続可能な社会保障制度を構築することが、日本では大きな政策課題である。同様の課題を抱えているEU（欧州連合）では、近年「フレキシキュリティ」として、相当なレベルの社会保障制度とより柔軟な労働市場を組み合わせ、「より多くのより良い仕事」を創り出していこうという政策イニシアティブを推進している。フレキシキュリティとは、労働市場の柔軟性・弾力性（フレキシビリティ）と雇用・生活保障（セキュリティ）の両立をめざす包括的な政策体系で、デンマーク、オランダ等がそのモデル国とされている。家計維持的な非正社員が大きく膨れ上がり、若年者の就職問題が深刻化し、ワーク・ライフ・バランスが進まず、公的年金、医療、介護等の社会保障制度の持続可能性が危ぶまれている日本においても、わが国に合った形で新たなフレキシキュリティの構築を追求する必要がある。高齢者雇用就業政策も、こうした総合的な政策枠組みの中で考えていかななくてはならない。

筆者は、「新たな日本的（型）フレキシキュリティ・モデル」の柱を、以下のように考えている<sup>5</sup>。

- ① 生涯を通じ、質の高い企業内外での教育・訓練システムへのアクセスの確保、
- ② 働きがい、生きがい豊かな職場環境（高い勤労観を生かした、ディーセント・ワークや生涯を通じたワーク・ライフ・バランス）の実現、
- ③ 非正規労働者、高齢者、障害者、母子家庭等が社会から排除されない、安心感があり、かつ効率的なセーフティネットの構築、
- ④ 日本が誇るべき企業レベルでのきめ細かな労使対話を維持しながらの、国、地域レベルでの労使ないし広範なソーシャル・パートナーが参画する政策運営、そして、
- ⑤ 70歳程度までを視野に入れた高齢者の多様な雇用・就業環境の実現である。

以下、この政策枠組みを意識しながら、高齢者雇用就業政策について考えてみたい。

---

<sup>5</sup> 岩田（2010③）

### 3. 生涯を通じ、質の高い企業内外での教育・訓練システムのアクセスの確保

#### (1) 欧州における職業教育・訓練への積極的取組み

高齢化が急速に進展し経済のグローバル化が進む中、国を挙げて生産性向上に取り組む必要が大きいが、日本の職業訓練関係予算は国際的にみてかなり少なく、学校教育に占める職業教育のウェイトも非常に低い。高齢化が特に急速に進展し、女性の労働市場への参画が遅れている日本においては、生涯を通じた教育・訓練の強化の重要性はとりわけ大きい。

近年、欧州諸国では職業教育訓練（VET : Vocational Education and Training）に大変力を入れている<sup>6</sup>。2000年3月のリスボン欧州サミットで、「より多くより良い雇用とより強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済を2010年までに実現する」との戦略（「リスボン戦略」）が打ち出された。これを受けて、2002年のバルセロナ欧州サミットで、生涯を通じ質の高い教育・訓練へ容易にアクセスできるよう2010年までのロードマップとして、「教育・訓練2010ワークプログラム」（ET2010）が設定され、この下で、職業教育訓練では「コペンハーゲン・プロセス」<sup>7</sup>、高等教育分野では「ボローニャ・プロセス」<sup>8</sup>と呼ばれる開放型政策調整方式が開始された。さらには、2005年には、リスボン戦略が教育と訓練を中心に据えた新リスボン戦略（欧州雇用戦略）に改編された。2010年6月には、リスボン戦略の後継である、2020年までの新たな戦略「賢く持続可能で包括的な成長」”A New Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth”が打ち出された。リスボン戦略に比べるとより堅実な目標設定となっているが、「賢い成長」の中で、教育、職業訓練および生涯学習の強化を強調している。そして、2009年5月には、「ET2010」を引き継ぐプログラム、「欧州教育・訓練協力戦略フレームワーク、”Strategic framework for European cooperation in education and training（‘ET2020’）」が採択された。

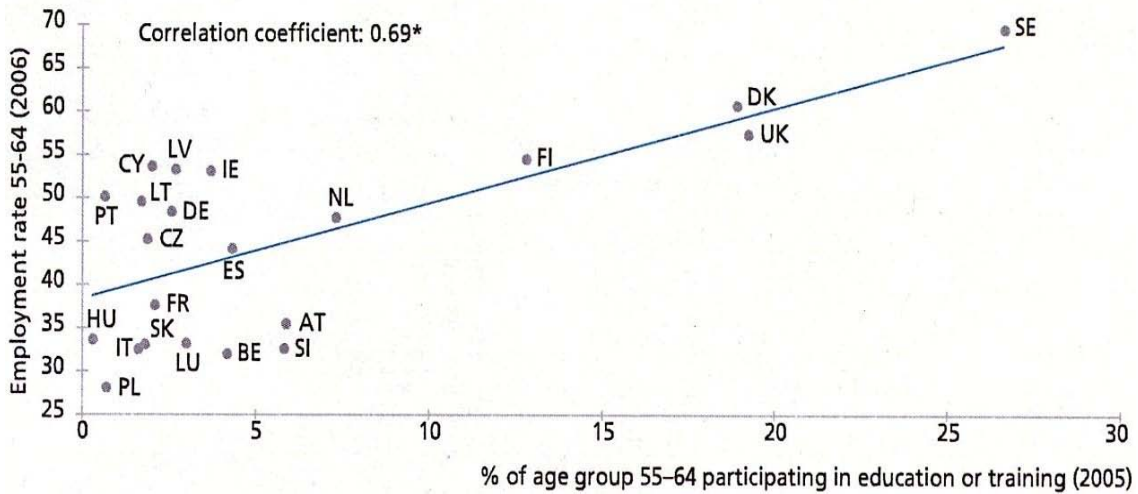
高齢者は、新たな技能修得がしにくいということで、高齢者に対する人的投資は少なくなりがちである。しかし、EU諸国の国際比較では、高齢者の教育訓練受講割合と就業率の間には平行の関係がある（第3図）。このように、高齢期での職業訓練は重要であり、北欧諸国等では高齢期の職業訓練にも力を入れている。

<sup>6</sup> EU及び欧州主要国の職業教育・訓練への取組み状況と日本への政策的示唆については、職業能力開発総合大学校（2011）所収の筆者論文および岩田（2011③）を参照されたい。

<sup>7</sup> 職業教育訓練（VET）領域につき、2002年のコペンハーゲン宣言（①ヨーロッパ次元の強化、②透明性、情報、ガイダンス制度の改善、③能力（コンピテンス）・資格の承認、④教育・訓練の質保証の推進）を実現していく過程をいい、コペンハーゲン会議以降、2年ごとに開催される欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で点検、見直しが行われている。直近の会議は2010年12月にベルギーのブルージュで開催され、2011年から2020年までの10年間の取組みを列記している。

<sup>8</sup> どこの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「ヨーロッパ高等教育圏」の構築を目指す1999年のボローニャ宣言を実現していく過程を言い、EUを超えた、ロシアを含む「欧州」46カ国が参加し、2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。同宣言は、①理解しやすく比較可能な学位システムの確立、②2サイクルの大学構造（学部/大学院）の構築、③単位互換性（ECTS）の導入、④欧州レベルでの質保証等からなる。2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。2005年のベルゲン・コミュニケで、3つのレベルからなるEHEAフレームワーク（欧州高等教育領域での資格枠組み）が採択された。2010年3月のブタペスト・ウィーン会議で、「ヨーロッパ高等教育圏」の構築が正式に宣言されたが、今後とも2年ごとに高等教育担当大臣会議を開催して政策の点検・見直しを続けることとなった。

第3図 高齢者（55-64歳）の就業率（縦軸）と教育訓練受講割合（横軸）



（資料出所）EU “Employment in Europe 2007” p95。原資料は、Eurostat “EU 労働力調査” 2005年および2006年年平均データに基づく。

（注）相関係数は0.69で、1%レベルで統計的有意。

さて、若年期、壮年期での能力開発が高齢期での生産性に大きな影響を与えるということで、若年期での基礎スキルの履修、学校からの中退者の減少、そして生涯を通じた教育訓練、生涯学習が欧州諸国では、非常に重視されるようになってきた。「ET2010」（教育・訓練2010(年)欧州ワークプログラム)、「ET2020」（教育・訓練2020(年)欧州ワークプログラム)とも、生涯学習の推進がプログラム全体を貫く基本原則となっており、EQF（欧州共通資格枠組）、教育・訓練での学習成果（learning outcome）の重視、ノン・フォーマル（学習者の視点からは意図的だが、学習目標等、学習としては明示されていないもの）、インフォーマル（日常の仕事や家庭ないし余暇活動で行われる意図的でないもの）な学習の認証等が推進されている。各国レベルでも、生涯学習計画が策定され、生涯を通じた教育・訓練が積極的に推進されている。日本においても、本格的な生涯学習戦略の構築と実行が望まれる。

このうち、EQF（European Qualifications Framework: 欧州共通資格枠組み）は、各国の全てのレベル、職種の教育・訓練に関する国家資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力（competence - 教育、業務、個人的・職業的発達等規定された状況において学習成果を適切に運用する能力）を持つか、欧州全域で比較可能にするものである（第13表）。労働市場のニーズに適合し、ノンフォーマル（学習者の視点からは意図的だが、学習目標等、学習としては明示されていないもの）・インフォーマル（日常の仕事や家庭ないし余暇活動で行われる意図的でない学習）の教育・訓練を認証するため、学習成果（learning outcomes）に基づいたものになっている。EQFの主な狙いは、一般教育、職業教育を問わず、またEU各国をまたがる各教育コース間の乗り換え促進により、生涯を通じた学習・訓練を容易にすることである。このEQFは、国ごとの資格レベル枠組み（NQF）の整備を通じ、各国に職業教育訓練（VET）と高等教育の「分裂」（デバイド）の見直し等教育・訓練体系全体

の見直しを促す起爆剤となっており、2012 年末までに各国の国内資格レベルを各国策定の NQF を通じ、EQF に参照づける (referencing) ことになっている<sup>9</sup>。

第 13 表 EQF (欧州共通資格枠組み)

	高等教育	知識	スキル	能力
	ヨーロッパ 高等教育領域の 資格枠組みとの互 換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考 を含む認知スキル 手先の巧緻さと方法、材料、道 具・器具の使い方を含む実技的 スキル	責任能力 自律能力
レベル 8	博士レベル (高等教育 第 3 期)	仕事または学術の分野におけ る最も高度な最先端の、かつ分 野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術 研究や革新における重大な問 題を解決し、既存の知識や専門 的実践を拡張し再定義するの に必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、 学術的・専門的品格や研究を含 む仕事または学術の最前線に おける新しいアイデアやプロ セスの開発への持続的な貢献 を示すことができる
レベル 7	修士レベル (高等教育 第 2 期)	ある分野の仕事または学術の 最前線の知識を含む独創的な 思考や研究の基礎としての高 度な専門知識	新しい知識と手順を開発する ためと、異分野からの知識を統 合するための研究や革新に必 要な専門的な問題を解決する スキル	複雑で予測不能な、新しい戦略 的アプローチを必要とする仕 事または学術の状況の管理・改 革 専門的知識や実践への貢献お よびチームの戦略的な達成度 の検証に対する責任
レベル 6	学士レベル (高等教育 第 1 期)	ある分野の仕事または学術の 高度な知識 理論と原理の批判的理解を含 む	仕事または学習の専門分野に おける複雑で予測不能な問題 の解決に必要な、熟達と革新を 示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の 状況における意思決定に対す る責任を伴う複雑な技術的・専 門的活動またはプロジェクト の管理 個人および集団の専門的開発 の管理に対する責任
レベル 5	準学士レベ ル (短期高等 教育)	ある分野の仕事または学術の 包括的専門的な事実に・理論的 知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決 策を開発するのに必要な総合 的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事ま たは学習活動の状況下の管理 監督 自己と他者の達成状況の検証 と発展
レベル 4		仕事または学習のある分野内 の幅広い文脈における事実に・ 理論的知識	仕事または学習のある分野に おける特定の問題を解決する のに必要な認知と実技のスキ ル	通常予測できるが、変更される ことのある仕事または学習の ガイドラインに沿った自己管 理 仕事または学習活動の評価と 改善に対する多少の責任を伴 う他者の定型的任務の監督
レベル 3		ある分野の仕事または学習に ついての事実、原理、プロセス および一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び 情報を選択し、適用することに よって、任務を達成し問題を解 決するのに必要な認知と実技 のスキル	仕事または学習における任務 の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動 を状況に適応させることができ る
レベル 2		ある分野の仕事または学習に ついての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情 報を利用でき、単純な規則と道 具を用いて日常的な問題を解 決できる、基本的な認知と実技 のスキル	多少の自律性を伴う監督下で の仕事または学習
レベル 1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基 本的スキル	体系化された情況における直 接監督下の仕事または学習

(資料出所) 松井裕次郎「若年者の就業支援 -EU、ドイツ、イギリス及び日本の職業訓練を中心として」、  
『青少年をめぐる諸問題 総合調査報告書』、国立国会図書館、2009.2 (抜粋)

(原資料は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the establishment of the  
European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4)

<sup>9</sup> 2008 年の欧州議会・欧州理事会合同勧告により、EU 各国政府は、2010 年末までに国内資格を EQF に関係付  
ける (「参照」(referencing)) ことを、勧奨(invite)されていた。このため、EU 全加盟国で、1 つないし複数 (イ  
ングランド、ウェールズ、スコットランドの 3 つの枠組を有する英国、オランダ語地域とフランス語地域で 2  
つの枠組を有するベルギー) の NQF (国単位の資格枠組み) を策定し EQF と関係づけるべく精力的に努力し  
ているが、2010 年末までに実現できそうな国は、英国、フランス、アイルランド他教カ国に留まる見込みであ  
った。このため、2010 年 12 月 7 日の「ブルージュ・コミュニケ」(欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言) で、  
2012 年末まで「参照期限」が延長された。

教育、職業訓練、労働市場相互のリンクの強化による労働生産性の向上は、少子高齢化がとりわけ急速に進むわが国においては欧州以上に喫緊の課題である。また、若年者の就業改善・社会への統合、男女の実質的な雇用機会の均等、就業内容を伴う高齢者就業の促進といった重要課題の解決には、生涯学習体制の整備が不可欠である。全体的な資格制度の物差し作り（資格レベル参照フレームワーク日本版、すなわち JQF）と生涯学習訓練機会の提供に本格的にチャレンジすべきであろう<sup>10</sup>。

## （２）ワークアビリティ（労働適応能力）

なお、雇用政策の分野では、「雇用されうる能力（エンプロイアビリティ、employability）」が日本でも重視されてきた概念であるが、欧州各国の人事労務管理の研究者や指導的実務家（leading practitioners）の間では、「労働（適応）能力（work ability）」も重要な地位を占め、定義や計測（ワークアビリティ・インデックス）についてもある程度のコンセンサスが形成される段階になっている、という（Warwick Institute, 2006）<sup>11</sup>

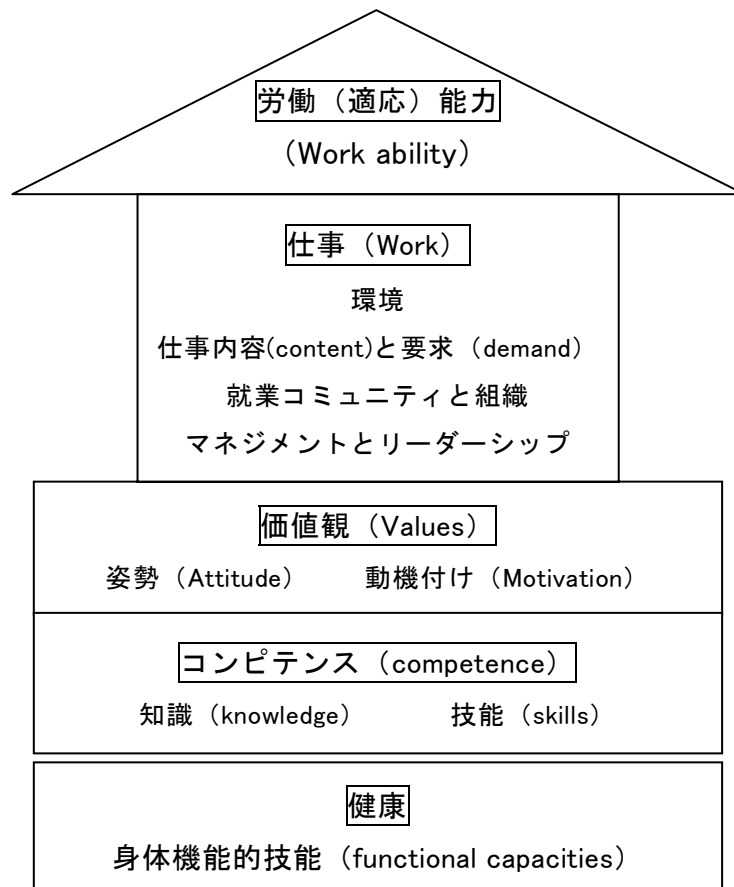
ワークアビリティは、個人の資質（生涯を通じた健康、専門的能力や価値観）と仕事の要求との間のバランスの上に構築されるものである。個人の資質は、健康と能力、教育とコンピタンス、価値観と姿勢（attitude）から構成される。仕事は、実際の仕事内容、仕事への要求、職場組織と同様、職場環境やコミュニティをも包含するものである。マネジメントも仕事と関連する。ワークアビリティの中心的提唱者であるイルマリネン（Ilmarinen, 2006）によると、ワークアビリティは、数種の階からなる建物として描かれるという（第 4 図）。

基底階には、健康と身体的、心理的、社会的に機能する能力（social functional capacity）が来る。全ての階の重みを支える重要な役割を負う。社会的に機能する能力と健康の変化はワークアビリティに反映する。2 階には、専門的な知識、コンピタンス（スキル）が来る。知識とコンピタンス（competence）とその継続的発展は就業生活の要求に見合うよう使われなないといけない。異なった就業環境で仕事を発展し活動する個人的能力もまた「コンピタンス」と見なされる。3 階には、価値観(values)、取組み姿勢（attitude）、動機（motivation）が来る。この階の全てが仕事と個人的資源（personal resources）とのバランス、そして仕事と個人的生活との関係についてのことである。プロセスによって造られた概念が価値観と取組み姿勢に影響し変化させる。社会ないし立法（例えば年金改革）の変化もこの階で反映される。4 階には、仕事とその関連要素が来るが、このワークアビリティという建物の中では、一番大

<sup>10</sup> 欧州での EQF, NQF の動向、そして JQF（日本版 NQF）の策定の必要性については岩田（2011①）参照。

<sup>11</sup> Work ability index は、日本では、「労働能力指標」ないし「労働適応能力指標」と訳されているが、労働者が各自の職務をどれほど上手に遂行できるかを明らかにする手法である。①生涯のベスト時と比較した現在の労働適応能力、②仕事の要請に応じることができる能力、③医師から診断されている疾病の種類と数、④これらの疾病による仕事の支障、⑤病気や健康管理のために過去 1 年間に休暇を取得した日数、⑥今後 2 年間に予想される労働適応能力、⑦心の状態（日課を楽しめる、活動的である、将来に希望が持てる）、の 7 項目につき、それぞれ評定し、総合点で 7～49 の点数をつける。これにより、労働適応能力が、「不十分（poor）」、「標準（moderate）」、「良好（good）」、「優秀（excellent）」に分類し、対応目標（労働適応能力の、「回復」、「改善」、「支援」、「維持」）を設定する。

第4図 労働（適応）能力モデル（work ability model）



(資料出所) Juhani Ilmarinen, ‘Towards a better and longer work life’, “Workplace Health Promotion as a Tool for Improving and Extending Work Life”, Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health, Finland, 2006

大きく重い階を構成し、下の 3 つの階が重さを支える。仕事の要求と組織は、職場（work community）の機能と管理と同様、この階に他次元的、認識や測定が困難な実体を与える。この階で特別な注意は管理監督（supervision and management）に払われる。監督者はこの階に責任を有し、この階を組織し、必要ならば変化させる権限を付託されてもいる。

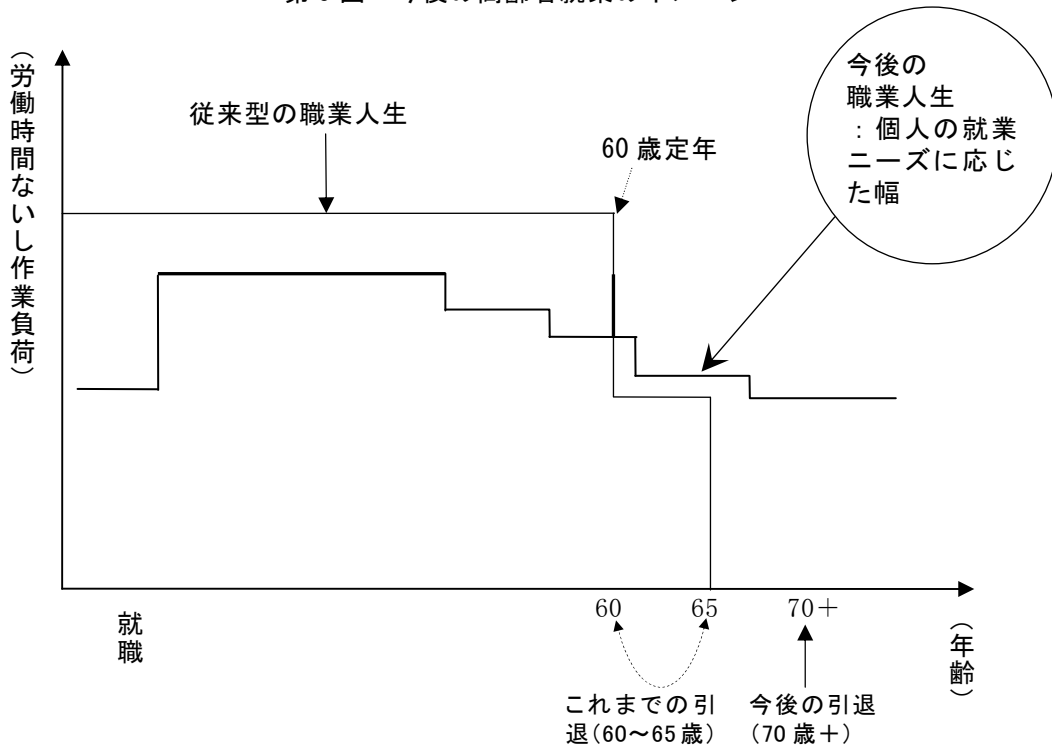
様々な職業生活の局面で仕事と個人的資源との最適バランスは大変異なるであろう。人々は、職業生活全体を通じて最適バランスを求め続ける必要がある。このバランスが崩れると、ほどなく離職や引退につながるという。北欧諸国、特にフィンランドでは、生涯学習（訓練）計画とこのワークアビリティの理念が密接に結合し、「より長い職業生活を促進するためのキャンペーン」が展開されている。ワークアビリティの理念は、欧州では広く普及しているが、日本では、一部の産業保健関係者での間だけに留まっているようだ（産業医科大産業生態科学研究所 HP）。([http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/ningen/achievement/wai\\_ability.html](http://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/ningen/achievement/wai_ability.html))。

#### 4. 生涯を通じたワークライフバランス

EU 諸国においては、1970 年代以降、雇用失業情勢が厳しくなり、とくに若年失業が深刻視された。多くの国は、高齢者の早期引退促進により若年者の雇用機会改善を図ったが、結果は伴わず、失業という緊急の経済問題に対する一時的解決策に終わった。また、多くの予期せぬ結果（労働市場における高齢者の価値低下、経験・技能・ノウハウの喪失）をもたらしたとの反省から 1990 年代半ば以降、活力ある高齢化（アクティブ・エイジング）が推進されるようになった。日本においても、企業における採用の抑制が強まり、新規学卒者の就職環境は極めて厳しい状況となっている。

雇用の場を巡る世代間対立を乗り越えた建設的政策論議を引き起こすためには、若年者に対する良質的な雇用の場の確保と高齢者雇用との両立を積極的に考えるべきで、若年、中高年を一緒に考える生涯を通じた就業促進戦略が求められている。すなわち、働き盛り世代の一層の時間短縮により、労働・教育・家事・余暇が同時並立した生活の充実を実現するとともに、短時間勤務制度により高齢者や若年者の就業環境を改善し、若年者に高等教育受講と両立し、その後のフルタイム雇用を提供し、高齢者の就業率を維持・向上させる「世代間ワークシェアリング」、そして、「生涯を通じたワークライフバランス」の実現を目指す必要がある。筆者のイメージは以下のようなものである（第 5 図）。

第 5 図 今後の高齢者就業のイメージ



(資料出所) 清家篤『生涯現役社会をめざして』(NHK 人間講座 2003 年 6 ~ 7 月) p109 の図を筆者が修正したもの。



EU が推進するフレキシキュリティでも、現役生活のどの段階でも容易に仕事を見つけることができ、キャリア形成の見通しが持てる高レベルの雇用保障を目指している

(European Commission, “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, 2007.6 ; p4)。育児期の母親（ないし父親）、学習に重点を置く 20 歳代、趣味と軽易ないし生きがい就労との組合せを重視する 60 歳代等における「ライフ中心のワーク・ライフ・バランス」と、キャリア形成期に代表される「ワーク中心のワーク・ライフ・バランス」の組合せが認められるべきである。デンマーク等では、パートタイマーの促進は、若年期（高等教育との両立）、高齢期（高齢就業の促進）の対策として行われており、子育て期については、労働者も使用者もフルタイム就業を志向している（通常の所定労働時間が 37 時間と短いこと、育児休暇が取りやすいことが大きい）。日本でも、こうした政策を志向すべきと筆者は考える。

日本では、いまだ賃金体系の中に生活費的要素が色濃く残っている。大企業労組の想定する生活費の中には、専業主婦、大学生の子供 2 人の生活費負担が入っている。「標準的労働者」（就職後引き続き同一企業で勤務する者）の賃金と再就職賃金を年齢別にみると、長期勤続者の離職前の賃金水準は 50 歳代前半までは年を経るごとに大きく上昇するが再就職賃金は 30 歳代後半以降ほぼ横ばいとなる。40 歳代、50 歳代では、子供の教育費や住宅ローンなど生計費が高いことから労働者が期待する賃金水準が高い一方で、それに見合った求人が極めて少ないため、失業が長期化しがちである。欧米では、共稼ぎが標準的な働き方になっているし、大学入学後は親から自立して、自分で稼ぐか奨学金・ローンで生活費をまかなう場合が多い。日本においても、勤労者の生計費（教育費、住宅費）の軽減方策を積極的に考えるべきである。それにより、年功賃金、退職金の見直しが容易になり、高齢者の継続雇用や再就職もしやすくなる。

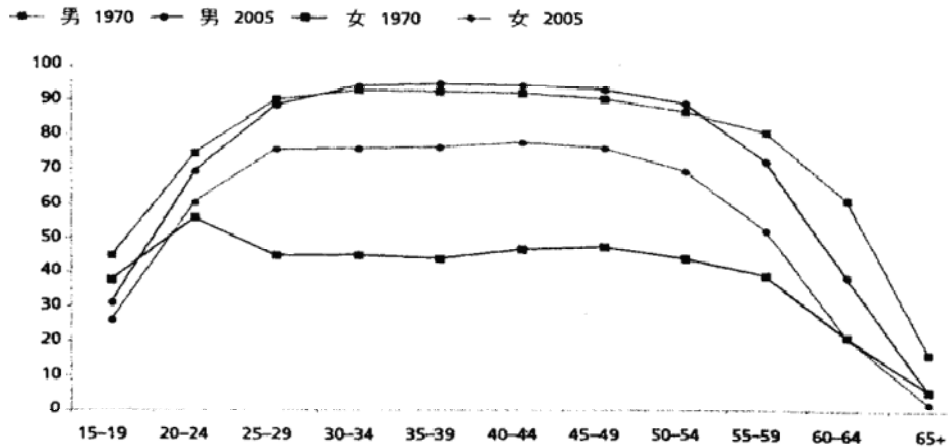
## 5. 女性への期待

EU 諸国において女性基幹年齢層（25～54 歳）の労働力率は近年急上昇しており、男性の姿とだいぶ似てきた。この人口集団が高齢化してくることで、今後は、高齢期女性の就業率が大幅に増加することが予測されている<sup>12</sup>（第 6 図）。日本の場合、結婚、育児で労働市場から離れ、一定の子育て終了後、パートタイマー等で労働市場に再参入する者が多い。育児と仕事が両立しやすく、フルタイマーでも再参入もしやすくなれば、日本においても、女性の労働力率も大きくアップする。仮に、潜在的労働力率が実際の労働力率となれば、欧州の水準とほぼ等しくなる（第 7 図）。また、女性の育児期での就業拡大は、将来の高齢女性の就業率の大幅増加につながることを期待される。第 3 表（年齢別の就業率の推移）をみると、2009 年（平均）における 60～64 歳の男性就業率は 71.4%であるのに対し、女性就業率は 42.3%

<sup>12</sup> EU25 カ国計での就業者は約 2017 年頃まで増加を続け、2004 年から 2017 年の間で 2000 万人近く増加すると予測されているが、この増加数のうち 3 分の 2 は女性が占める。

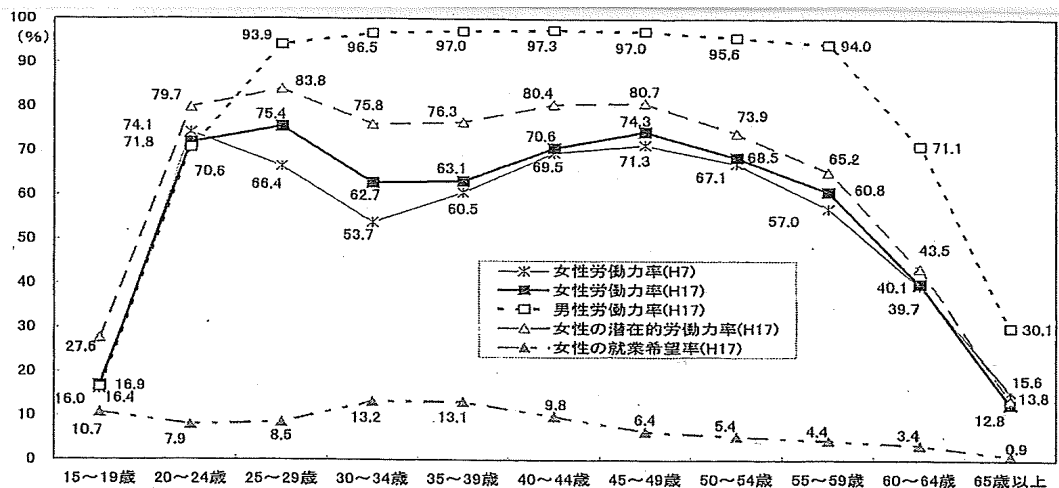
と、現在では30ポイントも男女差がある。個人のキャリアパスの違いに応じたワーク・ライフ・バランス、特に、育児期の母親の就業（又は不就業）に代表される「ライフ中心のワーク・ライフ・バランス」と、キャリア形成期に代表される「ワーク中心のワーク・ライフ・バランス」の働き方を積極的に認めることが必要である（本多、2010）。

第6図 EU15カ国における男女別労働力率（1970年、2005年、%）



（資料出所）EU “Employment in Europe 2007”（欧州雇用白書）。

第7図 日本における男女別労働力率



（資料出所）内閣府男女共同参画局データファイル。

（備考）1. 総務省「労働力調査」（平成17年平均）より作成。

2. 潜在的労働力率 = (労働力人口 + 非労働力人口のうち就業希望者) / 15歳以上人口。

## 6. エイジフリー（年齢障壁の是正）の推進

第2節で説明したように、募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流になっている。公的年金支給開始年齢以降の定年を認める国が多い欧州でも、標準的公的年金受給開

始年齢以降でも退職規定を年齢差別禁止法の例外扱いとしない動きが出てきた。すなわち、これまで65歳以降であれば、使用者が強制退職年齢の必要性を立証しなくても定年を設定することを認めていた英国で、2011年4月以降、原則として廃止された（業務内容が高齢者にとって遂行困難であるなど、客観的な妥当性を示すことができれば、雇用主は定年制を維持することができる）。

日本においても、厳密なエイジフリーの実現は難しいにしても、高齢期になっても年齢にかかわらず働ける社会の実現を目指す必要がある。

2007年10月1日、雇用対策法の改正を踏まえ、募集・採用面での年齢制限禁止の義務化が施行された。年齢制限禁止の例外事由としては、以下の6点が挙げられている。

- ① 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合
- ② 技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合
- ③ 芸術・芸能の分野での表現の真実性等の要請がある場合
- ④ 60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用促進施策対象となる者に限定して募集・採用する場合
- ⑤ 労働基準法等で年齢制限が設定されている場合
- ⑥ 定年年齢を上限に、その年齢以下の求職者を期間の定めなき雇用契約の対象として募集・採用する場合

従来多かった「体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠である」ことを理由とする年齢制限が認められなくなったこともあり、雇用対策法改正以降、年齢制限のある求人は1%前後で推移している（2007年の改正直前は、約3割を占めていた）。

なお、「①長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合」（但し、この場合はハローワークに求人しない場合が多い。）、「⑥定年年齢を上限に、その年齢以下の求職者を期間の定めなき雇用契約の対象として募集・採用する場合」が下限年齢不問求人に、「⑤労働基準法等で年齢制限が設定されている場合」が上限年齢不問求人に、他の諸理由が、約1%前後で推移している「年齢制限のある求人」にそれぞれ相当する。

在職高齢年金は、60歳以上の雇用労働者について賃金水準に応じて減額された年金を支給する仕組みであるが、清家篤・山田篤弘『高齢者就業の経済学』（2004）によると、特に賃金の高い者の就労意欲を阻害しているという。また、個人業務請負を含む自営業や短時間就業で働く場合では給付額の調整がなされない。

高齢雇用継続給付は、60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続ないし再就職した高齢者に対し、原則として各月の賃金の15%を給付することにより、高齢者の雇用継続を促進することを目的としている。しかし、低賃金就労を促進する面を有しているし、60歳以前、65歳以後の年齢層の労働市場に歪みをもたらす可能性もあり、両制度

のような、労働市場での機能において年齢による差異のある制度の再検証も必要である。

## 7. 70歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現

第1図で、日本と西欧諸国でサポート率（勤労世代人口÷高齢被扶養世代人口）を比較し、日本は西欧諸国と比べ5歳程度長く働く必要があり、70歳就業を急ぐ必要があることを示した。また、第5図で、今後の高齢者雇用のイメージを提示した。

労働者が、基本的に年齢でなく「能力」で処遇される職場、年齢にかかわらず全ての労働者、求職者が職業訓練、学習を享受できる社会の実現を目指すことにより、70歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境が実現できると筆者は考える。すなわち、以下のような段階的改革を提案したい。

### **第1局面 — 65歳までの希望者全員の雇用確保と就業内容の改善**

当面の課題は、雇用と年金が接続する確実な仕組みの構築である。2006年4月施行の改正高年齢者雇用安定法により、公的年金開始年齢の引上げスケジュールに合わせた雇用確保措置の段階的導入が義務付けられた。60歳代前半の継続雇用は、高年齢者雇用安定法の改正を踏まえ、量的には着実に進展している。この流れをより確固としたものにするため、労使協定による継続雇用制度の対象者に係る基準制度は、できるだけ早期に廃止すべきであろう。他方、第3節でみたように、60歳定年以降の継続雇用で、定年前と比べ週所定労働時間や勤務場所、仕事内容等はあまり変化しないにも関わらず、雇用就業形態や賃金水準・年収が大きく変わっている。すなわち、質的側面では課題が多い。職域改善、中高年期での職業訓練機会の拡大、60歳以降での賃金改善等により、高齢者の能力の一層の活用を図る必要がある。

### **第2局面 — (標準的)年金支給開始年齢の引上げ決定と70歳までを雇用政策の責任範囲化**

公的年金（定額部分）の支給年齢および高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢が65歳になる2013年を目途に、公的年金の標準的支給開始年齢を68歳ないし70歳までに引き上げることを決定する。具体的な引上げスケジュールは、男性の公的年金の1階、2階の支給開始年齢が65歳になる2027年をスタート年にして、その後、3年間で1歳ずつ引き上げる。2020年頃までには、65歳までの法定定年の引上げおよび雇用保険の70歳までの適用と70歳までへの雇用政策の責任範囲の拡大を実現したい。

### **第3局面 — 年金支給開始年齢までのエイジフリー化**

2020年の日本では、多くの者が70歳程度まで就業が実現し、税・社会保険料を負担することで、ちょうどEU諸国の努力と見合うことになる。募集・採用時のみならず、年金支給開始年齢と連動した退職規定を除く雇用のあらゆる側面で年齢差別を禁止する取組が、先進諸国で大きな潮流になっている。しかし、日本においては、特に年齢概念が強く、また、若

年期における企業内での人材育成機能が重視されている。したがって、すぐに「国際標準」を実現することは難しく、まずは、人材育成時期を終え引退期前の40～60歳程度の間でのエイジフリー（募集・採用時のみならず、退職規定を除く雇用のあらゆる側面での年齢差別の禁止）から初めて、その結果を検証しながら、20～65歳までのエイジフリー、そして引上げ後の公的年金支給開始年齢までのエイジフリーと段階的に拡大していくことが適当であろう。

また、65歳以降も雇用継続を希望する者に対して、2011年4月に廃止された英国の従来手続きに類似した仕組みを設定することも検討すべきであろう（第8図参照）。

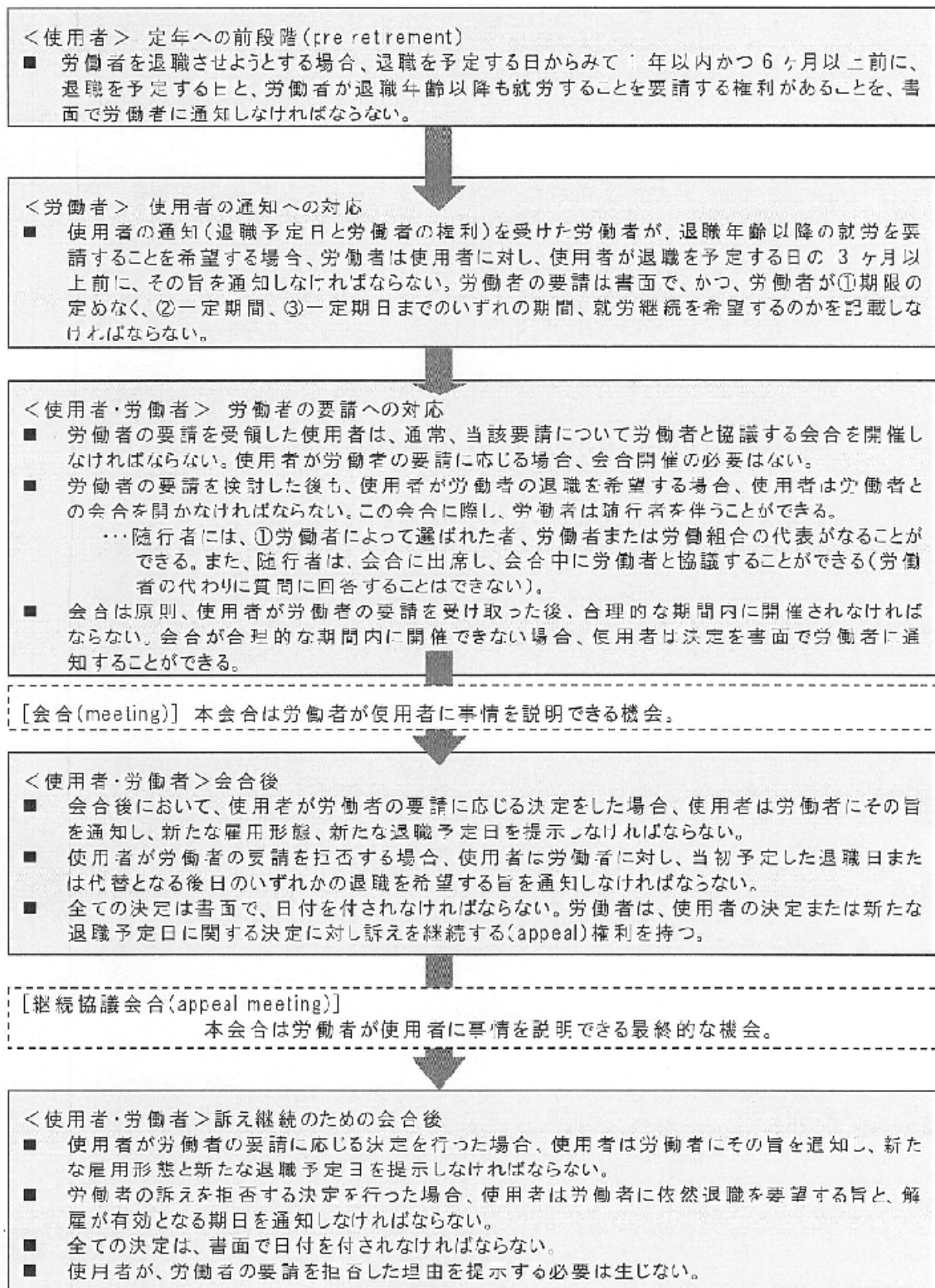
#### **第4局面　－　年金支給開始年齢以降のエイジフリー**

最終的に目指すのは、誰もが年齢にかかわらず、個人の意思と能力に応じて就業その他の社会活動を営むことができる社会（エイジフリー社会）の実現である。

#### **第5節　おわりに**

2011年3月の東日本大震災で、高齢者雇用就業政策の進展が停滞するのではないかとの予測もあるが、筆者は、復興関係支出の増大に対応し、財政構造の改善、労働生産性の向上の必要性が一層高まると考える。公的年金給付の抑制、高齢者雇用就業の促進が一層重要となってこよう。

第8図 2011年4月6日以前における、英国「雇用均等（年齢）規則」における定年年齢以降も  
就労を希望する際の手続き



(資料出所) みずほ総合研究所「英国の年齢差別禁止に向けた取組みと日本への示唆」  
(みずほリポート、2007.2)、原資料は ACAS, "A guide to employer Age and the workplace Putting t :  
Putting the Employment Equality(Age) Regulation 2006 into practice, 2006

## 【参考文献】

- 岩田克彦 (2011①) 「欧州諸国の NQF (国単位の資格枠組み) 策定状況と日本版 NQF (JQF) 策定に向けた諸課題」、『構造転換期における人材育成のあり方に関する調査研究報告書』、日本生産性本部
- 同 (2011②) (近刊) 「欧州における NQF (国単位の資格枠組み) 策定動向と職業訓練の質保証・質改善への取組み」、『人材育成サービスの国際標準化動向を踏まえた公共職業訓練の質保証に関する調査研究』、職業能力開発 総合大学校能力開発研究センター
- 同 (2011③) (近刊) 「用語集解説：欧州における教育訓練制度と最近の政策見直し動向 — 職業教育訓練を中心に —」、職業能力開発総合大学校翻訳発行 『欧州教育・訓練政策関連用語集 — 重要用語 100 選』
- 同 (2010①) 「欧州における高齢者雇用就業の現状と日本 — 本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を —」、『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』、2010、労働政策研究・研修機構  
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/special/pdf/054-067.pdf>)
- 同 (2010②) 「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本 — 日本においても職業教育訓練の総合的強化が急務」、『日本労働研究雑誌』 第 595 号、2010.1  
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/special/pdf/054-067.pdf>)
- 同 (2010③) 「質の高く、かつ持続可能な労働・社会保障政策の実現を目指して」、『労働・社会保障総合戦略研究会報告書』、2010.3
- 同 (2008) 「高齢者継続雇用の実態と課題 — 継続雇用の質的側面の改善を中心として —」、『高齢者の就業実態に関する研究 — 高齢者の就労促進に関する研究中間報告 —』、2008、労働政策研究・研修機構  
([http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/0100\\_05.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/0100_05.pdf))
- 職業能力開発総合大学校 (2011)、『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成』特に、第 1 章 (諸外国の職業教育訓練と教員・指導員の養成の実態と課題—概論)、第 6 章 (EU 及び欧州諸国)、第 10 章 (おわりに—日本の現状と課題)
- 清家篤 (2003)、『生涯現役社会をめざして —NHK 人間講座 2003 年 6~7 月』
- 清家篤・山田篤弘 『高齢者就業の経済学』、日本経済新聞社、2004
- 本多則恵 (2010)、「実現可能なワーク・ライフ・バランスを目指して」、『労働・社会保障総合戦略研究会報告書』、2010.3
- 労働政策研究・研修機構、『欧州における高齢者雇用対策と日本 — 年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として —』、労働政策研究報告書、2004.8  
(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/013.html>)
- CEDEFOP, “Working and ageing - Emerging theories and empirical perspectives”, 2010
- European Commission (欧州委員会), “Employment in Europe 2007 (2007 年欧州雇用白書)”

(<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=3&policyArea=81&subCategory=119&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>)

OECD, Ageing and Employment Policies: Japan, 2004

同, “Live Longer, Work Longer - Ageing and Employment Policies”, 2006

(同翻訳、濱口桂一郎訳、明石書店、2006)

UK, BIS (Department for Business, Innovation & Skills) and DWP (Department for Work and Pension), “Phasing out of the Default Retirement Age”, 2010.7



---

労働政策研究報告書 No.137  
高齢者の就業実態に関する研究

発行年月日 2011年 6月 6日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
(販 売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263  
FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2011 JILPT

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)