



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	「高年齢者の雇用・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、教育訓練は高齢期の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の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、高齢期の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、高齢期の就業確率が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、それを十分に活かしかれる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。