九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

高齢者の就業意欲と実際の就業形態との格差

浦川, 邦夫
九州大学大学院経済学研究院 : 准教授

https://doi.org/10.15017/27432

出版情報：經濟學研究. 80 (2/3), pp.53-67, 2013-09-30. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

高齢者の就業意欲と実際の就業形態との格差

浦　川　邦　夫

1．はじめに

現在、我が国では少子高齢化が進行し、労働力の不足が社会経済に与える影響への懸念が広まっている。このような情勢の下、高齢者の就業や引退プロセスの特徴を分析し、高齢者の労働需給の実態を検証する研究が積極的に進められている。（八代・大石・二上1995；安部 1998；山田 2000；三谷 2001；樋口・山本 2002；清家・山田 2004；樋口・黒澤・酒井・佐藤・武石 2006；Oshio et al. 2011；Shimizutani and Oshio 2013）

これらの先行研究は、高齢者の就業に対して、本人の職歴、学歴、非勤労所得（年金等）、健康水準の他、家族の状況（所得や健康状態）、地域の雇用環境、企業の人事制度、政府の雇用政策など、様々な要因が有意な影響をもたらす可能性を指摘している。[1]

上記の分析は、主に高齢者の現実の就業形態にどのような要因が影響を与えているかに焦点をあてているが、実際の就業形態は、必ずしも高齢者自身が思い描いていた希望と一致しているわけではない点には注意が必要である。例えば、現在はパートタイムで働いているが、実際にはフルタイムで働くことを希望しているケースや、逆に、フルタイムで働いているが、実際にはパートタイマーや自営業として働くことを希望しているケースが挙げられる。このように、就業意欲を持ちながら、必ずしも希望通りの就業形態に就いていない高齢者に関する考察は重要である。なぜなら、高齢者の実際の就業選択と希望する就業形態の間に生じている格差の実態とその要因を知ることにより、高齢者がその力を十分に発揮する上での障害がどのような部分にあるかについて、より詳細な把握が可能になるためである。

高年齢者の実際の就業形態と希望する就業形態との格差を扱った過去の分析としては、「高年齢者就業等実態調査」（労働省（現・厚生労働省））の個票データを用いた橘木・下野（1994）の研究や「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（高齢・障害者雇用支援機構）の個票データを用いた Tachibanaki and Urakawa（2008）の研究を挙げることができる。これらの研究では、実際の就業形態と希望する就業形態のそれぞれにおいて、高齢者のどのような属性が有意な影響を与えているかが

1　清家・山田（2004）は、高齢者の就業にマイナスの影響を与える要因として、自身の健康状態の悪化、高い非勤労収入、定年退職経験などの重要性を指摘している。また、樋口他（2006）は、家庭内の要介護者の存在が、高齢者の就業・退職決定に一定の影響を与える点を指摘している。

検証されており、希望する就業形態での就業を選択できるかについては、経済状態や学歴、健康、前職の企業の人事制度などが重要な役割を果たしている点が指摘されている。

我が国は、1990年代から2000年代にかけて、高年齢者雇用安定法や在職老齢年金制度の改定、公的年金の受給年齢の段階的引き上げなどに代表されるように、高齢者の就業行動と密接な関わりを持つ制度に関していくつかの重要な改革がなされてきた。したがって、これらの政策変更が就業行動に与えた影響についても配慮しながら、高齢者の「就業形態に関する希望」と「実際の就業形態」との間の格差を縮小させる方策を検証することは、労働力人口の低下に直面する我が国において重要な分析課題といえる。

上記の問題意識に基づき、本稿では、橘木・下野（1994）、Tachibanaki and Urakawa（2008）で得られた研究成果を踏まえつつ、高齢者の希望する就業形態と実際の就業形態との格差の要因について考察し、高齢者雇用に影響をもたらすと考えられる2000年代以降の制度改革の評価・検討を行うものとする。

本稿の構成は以下のとおりである。２節では、高齢者の就業意欲や就業に対する希望について、各種の統計資料をもとにして概観し、日本における高齢者の就労の特徴についてまとめる。３節では、「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」に基づき、高年齢者の就業希望と実際の就業形態との差について検証した Tachibanaki and Urakawa（2008）の分析結果の概要をまとめ、その政策含意について論じる。４節では、実際の就業上の地位と希望する就業形態との差がどのような要因によって生じているかについて、多項ロジット推定による検証を行い、高齢者就業のミスマッチを解消するための方策について検討する。５節では、これまでの推定結果のまとめと今後の展望を述べる。

２．高齢者の就業

一般に、日本の高齢者の就業意欲は他の諸外国と比べて高いといわれてきた。例えば、55～64歳男性の就業率をみると、日本の就業率は2005年には78.9％と約８割に達し、EU15か国の平均（2005年に53.1％）やアメリカ（2005年に67.0％）などの先進諸国と比べても高い値であることが指摘されている。（Tachibanaki and Urakawa 2008）

日本の高齢者の就業率は、なぜ高いのであろうか。高齢者の就業率が高い要因を分析した清家・山田（2004）では、高齢者の所得階層ごとの労働参加に注目し、社会保障給付だけでは日々の生活をまかなえない低所得高齢者が、日本では比較的多数存在していることが高い就業率の一因であるとの指摘がなされている。

実際、その傾向は近年の調査である内閣府の「平成23年度 高齢者の経済生活に関する意識調査」からも確認できる。同調査で就業の理由（３つまでの複数回答）を尋ねた設問の回答結果によると、最も大きな割合を占めるのは、「生活費をまかなうため」（65.7％）であり、老後の生活をまかなうためには、自身の貯蓄や政府の社会保障給付だけでは不十分と考えている高齢者が多数存在することがわかる。また、この数値は過去の平成14年度調査の52.2％と比較しても、実に10％ポイント以上の拡大

表１　就業希望者の仕事に就けなかった理由

		男性	女性
適当な仕事がみつからなかった	職種が希望と合わなかった	16.8%	10.2%
	労働時間が希望と合わなかった	5.2%	7.4%
	賃金、報酬が希望と合わなかった	2.6%	0.5%
	その他の条件が希望と合わなかった	4.9%	7.5%
	条件にこだわらないが仕事がない	27.9%	23.3%
	本人の健康上の理由	28.8%	22.8%
	家族の健康上の理由	5.3%	10.2%
	その他（家事負担などを含む）	8.4%	18.0%

（出所）厚生労働省「平成16年 高年齢者就業実態調査結果の概況」をもとに作成。

であり、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引き上げなど、再分配に関わる諸政策の変化も一定の影響を与えたものと考えられる。

また、国際的にみれば高い就業率を達成しているものの、一般の労働市場を通じた高齢者の再就職は依然として厳しく、希望する職に就けない高齢者も多数存在している点には注意が必要である。例えば、60～64歳層の有効求人倍率は2013年５月で0.65倍（年齢計では0.73倍）という状況であり、高齢者に対する労働需要の改善が、わが国の高齢者就業政策の大きな課題となっている。

上記の問題に関連して注目されるのが、希望する条件とあわないために、非就業を選択している高齢者がわが国では比較的多数存在するという点である。厚生労働省の「平成16年高年齢者就業実態調査の概況」によると、55歳～69歳における非就業者のうち、就業希望者の「仕事に就けなかった理由」として最も大きいのは、男性、女性ともに「適当な仕事がみつからなかった」（それぞれ57.5％、49.0％）である点が明らかにされている。表１は、上記の調査結果をもとにして、性別ごとに就業希望者の「仕事に就けなかった理由」を示したものである。

表１を参照すると、就業を希望する高齢者の約３割は、自身または家族の健康問題から就労を断念していることがわかる。また、「条件にこだわらないが仕事がない」と回答する者の割合も高く、男性では全体の約３割、女性でも全体の約２割を占める。そして、職種、労働時間、賃金、報酬といった働く上での何らかの条件が希望とあわなかったために、就業を断念しているケースが男性で約30％、女性で約25％存在している。すなわち、適当な機会があれば働きたいと考えている高齢者の一定割合が、様々な理由から非就業を選択している事がわかる。

３．高齢者の就業形態に関する希望と現実

3.1　使用するデータ

Tachibanaki and Urakawa（2008）では、実際の就業形態と希望する就業形態との間に差異が生じているという現状を踏まえ、高年齢者に実施したアンケート調査の個票データを使用して、高齢者の実際の就業や就業に対する希望がどのような要因によって決まるかについて計量分析を行っている。そこで本稿では、まず同研究で得られた主な研究成果について概観し、得られた推定結果の含意につい

てまとめることとする。

この研究において使用されたデータは、高齢・障害者雇用支援機構（旧 高年齢者雇用開発協会）の「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002）の個票データである。本調査は、調査時点の満年齢が63～67歳で、かつ、民間企業などを「定年で退職」あるいは「50歳以降に定年以外の理由で退職」の経験がある男性を対象とした調査である。アンケート送付数は３万3,000票であり、有効回答数3732票、有効回答率11.3％となっている。この調査は、定年到達者の退職前後の所得、就労状態の変化や、勤務先企業での経験、家族の状況についての情報が捕捉できるため、高齢者の就業や生活の実態に関して幅広く分析を行うことが可能である。

表２は、本調査における回答者の回答時点（2002年３月１日～３月20日）での諸変数（年齢、就業状態、配偶者の有無、学歴、居住地域、所得）の分布についてまとめたものである。なお、無回答者は除外している。上述のとおり、本調査は民間企業などを「定年で退職」あるいは「50歳以降に定年以外の理由で退職」の経験がある男性を対象とした調査であるため、現在の就業状態が自営業である者の割合が6.6％と低くなっている点が特徴である。[2] したがって、現在、比重が高まりつつある雇用者の引退後の生活に焦点をあてた調査といえる。また、大卒以上の学歴の者が48.1％を占めるなど、高学歴の回答者が多い点は注意を要する。

3.2　高齢者の就業希望と実際の地位

先述の通り、日本の高齢者の就業率は国際的に見ても高い水準にあるが、その一方で、適当な機会

表２　使用データの分布

		N	割合
年　齢	63歳以下	393	11.0%
	64歳	858	24.0%
	65歳	802	22.4%
	66歳	775	21.6%
	67歳以上	752	21.0%
職　種	自営業	234	6.6%
	フルタイム雇用	306	8.6%
	パートタイム雇用	727	20.5%
	無業	2282	64.3%
配偶者の有無	有配偶	3444	92.3%
	無配偶	288	7.7%
学　歴	中卒	407	11.3%
	高卒・短大卒	1457	40.6%
	大卒・院卒	1728	48.1%

		N	割合
地域ブロック	北海道・東北	327	9.5%
	関東	1349	39.1%
	中部	628	18.2%
	近畿	721	20.9%
	中国・四国	256	7.4%
	九州	166	4.8%
収入（年金を含む）	200万未満	257	8.4%
	200～300万未満	954	31.2%
	300～400万未満	1004	32.9%
	400～500万未満	319	10.4%
	500～600万未満	189	6.2%
	600～800万未満	173	5.7%
	800万以上	159	5.2%

（出所）「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002）に基づき算出。

2　厚生労働省が実施する「高年齢者就業実態調査」は、55歳以上69歳以下の高年齢者約２万人を対象とした大規模調査であり、高年齢者の就業・不就業の実態や事業所における高年齢者の雇用状況の把握を目的としている。「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」は、自営業者の割合が全体の6.6％であるが、「高年齢者就業実態調査」（2004）では、63歳～67歳の自営業者の割合は13.7％となっている。（Tachibanaki and Urakawa（2008））

があれば働きたいと考えている高齢者の多くが非就業を選択しているという事実がある。そのため、表３では、「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」で全体の約６割を占める無業者のサンプル（n=2186）に注目し、彼らの「希望する引退年齢」と「実際の引退年齢」との差を示している。

表３を参照すると、アンケートで「仕事から完全に引退した」と回答した者のうち、その多くは引退をより遅らせることを望んでいたことがわかる。例えば、60歳で引退した人の約45％は希望引退年齢が61歳以上である。また、65歳で引退した人の場合は、約１割は希望引退年齢が64歳以下と回答しているが、約３割は希望引退年齢が66歳以上と回答している。なお、現在仕事に就いていない理由として、「当面仕事を休んでいる」、「何となく仕事をしていない」、「引退しているが、何らかの条件が整えば働く」と回答した非就業者や、現在「仕事を探しているが仕事がみつからない」と答えた失業者についてみても、65歳以上を希望引退年齢とする者の割合が80％以上と相当高くなっていることがTachibanaki and Urakawa（2008）で示されている。すなわち、意欲を持った高齢者が、何らかの理由によって就業できない、もしくは引退を早めているケースが比較的顕著に存在している。

次に、表４では、回答者の「希望する就業形態」と「実際の就業形態」の差について検討を行っている。

表３　「希望する引退年齢」と「実際の引退年齢」の格差

		希望する引退年齢						
		59歳以下	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上	全体
仕事を引退した回答者の実際の引退年齢	59歳以下	22.4	30.8	4.7	15.0	0.9	26.2	100%
	60歳	4.9	49.1	5.7	25.4	0.0	14.9	100%
	61-64歳	1.6	14.6	15.3	47.5	1.6	19.3	100%
	65歳	0.6	7.2	2.4	59.6	3.6	26.5	100%
	66歳以上	0.0	1.2	3.7	55.6	6.2	33.3	100%
	全体	2.6	15.3	6.5	34.1	3.7	37.8	100%

（出所）Tachibanaki and Urakawa（2008）, Table.4.「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002）に基づき算出。

表４　「希望する就業形態」と「実際の就業形態」の差

		希望する就業形態				
		自営業	フルタイム雇用	パートタイム雇用	NPO・ボランティア活動等	引退を希望
		（n=310, 9.8%）	（n=373, 11.8%）	（n=682, 21.6%）	（n=365, 11.5%）	（n=1434, 45.3%）
実際の就業形態	自営業	42.9%	12.1%	0.4%	3.0%	1.5%
	フルタイム雇用	5.2%	49.6%	2.6%	8.5%	1.3%
	パートタイム雇用	6.8%	11.8%	39.9%	31.8%	4.8%
	無業	45.1%	26.5%	57.1%	56.7%	92.4%
	全体	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（出所）Tachibanaki and Urakawa（2008）, Table5-1.「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002）に基づき算出。

「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」では、「高齢期（60歳以降）の働き方に関する考え方」に関する設問が設けられており、そこでの回答者の回答をもとに、「希望する就業形態」を（1）自営業、（2）フルタイム勤務、（3）パートタイム勤務、（4）在宅就労、NPO、ボランティアなどその他の活動、（5）引退希望 の５つに分類している。[3]また、「現在の就業形態」は、（1）農林漁業、商工サービス業、自由業などの自営業（家族従業者を含む）、（2）フルタイムで働く常勤の被雇用者、（3）パートタイマー、アルバイト、嘱託などパータイムで働く被雇用者、（4）無業（引退者、失業者を含む）の４つに分類している。表５は、これらの分類に基づき、「希望する就業形態」ごとに「実際の就業形態」がどのような分布をしているかを割合（％）で示したものである。

表４を参照すると、何らかの就業を希望している高齢者の場合、希望の就業と実際が一致するケースは半数程度にとどまるということがわかる。例えば、パートタイマー、アルバイトなどの非正規雇用での就業を希望している者は、全サンプルの約２割にのぼるが、それらのうち、実際にパートタイムで就労している者は、約４割にとどまっている。そして、約６割は無職のままである。また、自営業を希望している者は、全サンプルの約１割であり、それらのうち、実際に自営業で就労している者は、約４割にとどまっている。そして、約45％は無職のままであり、約１割は自営業ではなく被雇用者として働いている。フルタイム勤労を希望している者についても上記のような傾向があてはまる。すなわち、何らかの要因によって希望する職種とは異なり、無業を選択あるいは希望とは別の職種を選択している高齢者が相当存在するわけである。

また、Tachibanaki and Urakawa（2008）では、年齢階級別や学歴別、退職前の勤務先企業の従業員規模別に回答者の「希望する就業形態」と「実際の就業形態」の差を分析しており、64歳以下では、フルタイム就業希望の約６割が実際にフルタイムの就労をしているが、65歳以上では約５割にとどまっていておよそ１割の開きがある点や、最終学歴が大卒・大学院卒である者や大企業での勤務経験のある者の方が、フルタイム就業を希望する場合に、「希望する就業形態」と「実際の就業形態」が一致する割合が高くなることを指摘している。さらに、引退を希望している者の９割以上が実際に無職であり就業していないことが明らかとされたが、逆に無職の人たちに希望を尋ねた場合は、引退希望は６割にとどまり、残りの４割は何らかの形での就業を希望していることが示されている。

3.3　高齢者の就業行動

ここで、「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」に基づき、高齢者の実際の就業や就業の希望の要因について検証した Tachibanaki and Urakawa（2008）の推定結果と同研究を応用した本稿独自の推定結果についてみていく。Tachibanaki and Urakawa（2008）では、高齢者の就業を分析するうえで、以下の３つの計量モデルについてプロビット推定を用いて検証している。

3 「高齢期の働き方」に関する設問において、現在の働き方を回答する一方、希望する働き方を無回答にしている回答者については、現在の働き方がそのまま希望する働き方であると判断して集計作業を行っている。

$$P(y_r = 1 | X, Z) = G(\alpha + X'\beta + Z'\gamma) \qquad (1)$$

$$P(y_h = 1 | X, Z) = G(\alpha + X'\beta + Z'\gamma) \qquad (2)$$

$$P(y_a = 1 | X, Z) = G(\alpha + X'\beta + Z'\gamma) \qquad (3)$$

(1) 式、(2) 式、(3) 式の被説明変数である y_r、y_h、y_a は、それぞれ「現在、就業していれば１、そうでなければ０をとるダミー変数」、「現在、就業を希望している場合に１、そうでない場合に０をとるダミー変数」、「定年到達直後に就業を継続、あるいは再就業した経験がある場合は１、そうでなければ０をとるダミー変数」を表している。

また、(1) 式 - (3) 式における説明変数ベクトル X は、個人の属性を示す変数群であり、「64歳以下ダミー」、「本人の健康水準（高）ダミー」、「家族が要支援・要介護ダミー」、「学歴ダミー」、「出身企業の企業規模ダミー」、「役員経験ダミー」、「出身企業の継続雇用支援スコア」、「出身企業の職業能力開発支援スコア」、「推定賃金下落率」、「首都圏居住ダミー」が含まれる。そして、説明変数ベクトル Z は、個人の経済力を示す変数群であり、「公的年金受給額」や「公的年金以外の非勤労所得に関するダミー変数」（中央値以上を１、それ以外を０と定義）、「住宅ローンの有無に関するダミー変数」を表している。

すなわち、(1) 式の計量モデルでは、「実際に働くのか働かないのか」という就業の決定に関する諸要因の効果に注目しており、(2) 式では、「働きたいのか働きたくないのか」という就業の希望に影響を与える要因に注目している。また (1) 式と (3) 式を比較することで、企業の職業能力開発や継続雇用支援が長期にわたって効果的であるかどうかを検証できる。

また、「出身企業の継続雇用支援スコア」は、文字通り企業の労働者に対する継続雇用支援の水準を示す指標であり、本調査の「出身企業が実際にやってくれたこと」に関する５つの設問項目である「定年前の早期退職や転籍がなかった」、「定年延長制度があった」、「定年後の継続雇用制度があった」、「定年後も様々な働き方が可能だった」、「退職後、グループ内外の企業での再就職先の斡旋があった」に基づき、各項目に該当する場合に１点、そうでない場合を０点としてその合計得点（５点満点）を算出している。同様に、「出身企業の職業能力開発支援スコア」は、企業の職業能力開発支援に関する設問項目である「独立開業のための何らかの援助の有無」、「職後の生活設計の講習や研修の有無」、「退職後、他社に移っても役に立つような知識・技術の習得支援の有無」に対する回答結果に基づき、各項目に該当する場合に１点、そうでない場合を０点としてその合計得点（３点満点）を算出している。

さらに、「推定賃金下落率」は、定年到達前後において、回答者の賃金所得がどの程度減少したかの割合を賃金関数の計測によって推定したものである。[4]

表５は、分析で使われた主な変数の記述統計量を55歳時点での勤務先企業の従業員規模別に示したものである。

表５　使用変数の記述統計量

	従業員規模30人未満 (n=653)				従業員規模30人以上1000人未満 (n=1502)				従業員規模1000人以上 (n=1695)			
	Mean	S.D	Min	Max	Mean	S.D	Min	Max	Mean	S.D	Min	Max
年齢	65.3	1.4	57	69	65.2	1.4	56	70	65.1	1.3	63	70
本人健康（高）ダミー	70.3%	0.5	0	1	79.5%	0.4	0	1	87.0%	0.3	0	1
家族が要支援・要介護	19.6%	0.4	0	1	21.7%	0.4	0	1	21.4%	0.4	0	1
中卒ダミー	32.6%	0.5	0	1	12.3%	0.3	0	1	5.1%	0.2	0	1
高卒、専門・短大卒ダミー	39.5%	0.5	0	1	41.8%	0.5	0	1	31.5%	0.5	0	1
大卒、院卒ダミー	21.3%	0.4	0	1	40.6%	0.5	0	1	60.2%	0.5	0	1
役員経験ダミー	42.4%	0.5	0	1	34.0%	0.5	0	1	22.4%	0.4	0	1
前職の継続雇用支援スコア	0.9	1.2	0	5	1.3	1.2	0	5	1.4	1.1	0	5
前職の職業能力支援スコア	0.1	0.4	0	3	0.1	0.4	0	3	0.3	0.6	0	3
関東居住ダミー	25.4%	0.4	0	1	33.8%	0.5	0	1	43.4%	0.5	0	1
公的年金受給額（万円）	213.0	79.7	40	480	263.2	71.1	50	500	276.0	75.6	20	500
推定賃金下落率	68.9%	0.5	0	1	69.5%	0.5	0	1	57.2%	0.5	0	1
非勤労所得（高）ダミー	7.5%	0.3	0	1	11.7%	0.3	0	1	29.2%	0.5	0	1
住宅ローンダミー	19.6%	0.4	0	1	14.0%	0.3	0	1	9.8%	0.3	0	1
就業ダミー（現時点）	48.1%	0.5	0	1	35.1%	0.5	0	1	33.9%	0.5	0	1
就業希望ダミー（現時点）	58.7%	0.5	0	1	54.2%	0.5	0	1	56.6%	0.5	0	1
定年後就業継続ダミー	71.3%	0.5	0	1	68.8%	0.5	0	1	76.5%	0.4	0	1

（出所）「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002）より計算。

表５を参照すると、出身企業の従業員規模によって、本人の健康、学歴、企業の就業支援、公的年金受給額など様々な変数で差異が生じていることがわかる。一般的に、大企業に勤務していた回答者の方が、健康水準が高く、高学歴であり、公的年金受給額が高く、住宅ローンが残存していない傾向が見られる。興味深い点は、大企業の出身者は、定年後に就業を継続した割合が高いが、アンケート調査に回答した現時点での就業率や就業希望率は、中小企業出身者と比べて低くなっている点である。定年前後における賃金率の低下が、就労意欲に大きな影響を与えているとの見方があるが、表を参照する限り、中小企業の賃金下落率の方が高く、むしろ、豊富な非勤労所得が定年後の引退を促進している側面が強いと考えられる。

表６は、（1）式、（2）式、（3）式の計量モデルを踏まえた、プロビット推定の結果を示している。ただし、被説明変数をy_rとしたモデルについては、「在職老齢年金制度」の下で公的年金受給額と就業との間に同時決定性が存在するという点を踏まえ、本来の年金額の推定値を説明変数に用いている。

これらの推定結果から示されることを以下に簡潔にまとめる。まず、（1）式の推定結果を参照すると、良好な健康状態や役員経験は就業確率を高める方向に寄与しており、公的年金や公的年金を除く不労所得が十分であれば、就業確率は低くなることがわかる。また、出身企業の企業規模が30人未満

4　定年退職後に就業経験のある者の賃金所得は捕捉できるが、定年退職後に一度も就業しなかった者の定年到達直後の賃金所得を捕捉することはできないという推定上の問題がある。そのため、Tachibanaki and Urakawa（2008）では、定年後に継続雇用された者、再就業した者の定年到達直後の賃金データに基づき、ヘックマンの２段階推定法によって賃金関数を推定した後、そのパラメータを非就業者に適用することによって定年到達直後の推定賃金を算出し、定年到達前後の賃金下落率を導出している。

の零細企業の場合は、リファレンス・グループである「従業員規模30-999人」に比べて就業確率が高い。さらに、推定賃金下落率はマイナスに有意であり、定年到達直後において賃金の下落率が高い場合は、高齢者が就業を回避している傾向が示されている。これらの点は、「高年齢者就業実態調査」などを用いて高齢者の労働供給関数を推定した樋口・山本（2002）、清家・山田（2004）先行研究と概ね整合的である。

また、学歴に関する変数と、企業の雇用継続支援や職業能力開発支援に関する変数の効果が注目される。まず、学歴について言えば、「高卒、短大・高専卒」をリファレンス・グループとした場合、「中卒」は就業確率を有意に低める方向に働いている一方、「大卒・院卒」については就業に与える効果は明瞭ではない。また、企業の雇用継続支援スコアと職業能力開発支援スコアは、ともに就業確率に関して有意な影響を与えていなかった。もっとも、現在の就業状態ではなく、「定年到達後に就業を継続、あるいは再就業した経験があるか否か」に関するダミー変数y_aを被説明変数としている（3）式の推定結果においては、大卒、企業の雇用継続支援スコアはともに５％水準でプラスに有意という結果が得られている。

また、高齢者の現在の就業希望の有無を被説明変数とする（2）式の推定結果からは、(1）式の推定結果と若干の相違が確認できる。まず、家族の介護必要ダミーは、実際の就業確率に対して有意な相関を持たないが、就業希望の確率に対しては有意な正の相関を持つ。介護が必要な近親者がいる家庭は、医療費・介護費などの支出のため、他の家庭よりも多くの所得が必要になると考えられる。しかし、実際には働きたくても働けないケースが多いことが、推定結果に差異が生じた背景にあると考え

表６　「希望する就業」と「実際の就業」の要因に関するプロビット推定

		(1)就業＝1,その他＝0			(2)就業希望＝1,その他＝0			(3)定年後就業継続＝1、その他＝0		
説明変数		限界効果		標準誤差	限界効果		標準誤差	限界効果		標準誤差
－年　齢－	64歳以下	0.035	*	0.017	0.127	**	0.019	-0.023		0.014
－健康状態－	本人健康（高）	0.119	**	0.02	0.158	**	0.023	0.054	**	0.017
	家族が要支援・要介護	0.025		0.02	0.042	*	0.022	0.021		0.014
－学　歴－	中卒	-0.066	*	0.027	-0.079	*	0.032	-0.037	+	0.022
＜高　卒＞	大卒・院卒	0.001		0.018	0.069	**	0.02	0.011		0.014
－55歳時点の従業員規模－	30人未満	0.104	**	0.030	0.040		0.033	0.010		0.020
＜30人以上1000人未満＞	1000人以上	0.001		0.018	-0.002		0.020	0.013		0.014
－前　職－	役員経験	0.075	**	0.019	-0.016		0.021	0.029	+	0.015
	前職の継続雇用支援	0.001		0.007	-0.016	+	0.008	0.027	**	0.006
	前職の職業能力支援	0.006		0.016	0.007		0.018	-0.006		0.013
	推定賃金減少率（40% 以上）	-0.076	**	0.017	-0.125	**	0.019	-0.389	*	0.011
－非勤労所得－	公的年金（高）	-0.066	**	0.017	-0.053	**	0.019	-0.020	+	0.013
	非勤労所得（高）	-0.063		0.021	-0.098	**	0.024	-0.048	**	0.019
－負　債－	住宅ローン有り	0.102	**	0.025	0.116	**	0.027	0.057	**	0.016
－地域ブロック－	首都圏居住	-0.003		0.017	0.049	*	0.019	0.003		0.013
	N	3732			3250			3732		
	P 値（LR 検定）	0.00			0.00			0.00		
	対数尤度	-2424.5			-2112.3			-1666.2		

（出所）「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」（2002）より推定。

られる。

そして、学歴ダミーの効果も違いが大きい。上述のとおり、中卒ダミーは実際の就業確率とプラスの相関を持つが、就業の希望について言えばむしろマイナスに有意である。

低学歴の高齢者について言えば、必要な生活費をまかなうために苦労しながら働いているというケースも多いことが示唆される。また、興味深いのが、大卒以上ダミーの効果である。この変数は、実際の就業確率に対する影響は明瞭でないが、就業希望について言えば、有意水準１％で有意に正の相関を持つ。これらの推定結果は、就業への意思は強いが、実際には働いていない高学歴の高齢者が比較的多数存在していることを示唆する。

3.4　高齢者の賃金関数―分位回帰による推定結果

また、Tachibanaki and Urakawa（2008）では、高齢就業者の市場賃金（時間当たり賃金の対数値）を分位回帰モデルによって推定しており参考になる。[5]

分位回帰では、残差の絶対値の加重和を最小化することにより、説明変数ベクトルを与えたときの被説明変数の条件付き分布の分位を推定することができる。すなわち、賃金所得の所得階層ごとに、説明変数の各属性が与える効果を推定することができる。

同研究では、分位回帰モデルの主な推定結果から、就業者の賃金に与える諸変数の効果は、各賃金階級で非常に異なっている点を指摘している。例えば、賃金所得の所得階級上位10％（q=0.9）に対する効果を分析した推定結果によると、中卒ダミーがマイナスに有意、大卒以上ダミーが非有意となっている。そして、大手企業ダミー、役員経験ダミー、再就職斡旋ダミー、関東居住ダミーがプラスに有意であり、定年後雇用継続ダミーは有意ではない。その一方、所得階級下位10％（q=0.1）に対する諸変数の効果をみると、大手企業ダミー、役員経験ダミーがプラスに有意である点は変わらないが、定年後雇用継続ダミー、大卒ダミーがプラスに有意、中卒ダミー、再就職斡旋ダミー、関東居住ダミーが非有意となっており、上位10％（q=0.9）のケースと比べて推定結果は大きく異なる。

すなわち、出身企業の再就職斡旋の賃金に対するプラスの効果は主に上位の所得階級に対して生じており、下位の所得階級においては、就職の斡旋は賃金との有意な相関を持たない。逆に、定年後同じ企業で雇用を継続した場合の効果は、主に下位や中位の所得階級において生じており、上位の所得階級では定年後の雇用継続は賃金に対して有意な影響を与えていない。

ここでの推定結果は、現在就業している高齢者にサンプルを限定した推定であるが、定年後に就業経験がある高齢者の定年直後の賃金関数の推定においても、上記の推定と概ね変わらない推定結果が得られる点が Tachibanaki and Urakawa（2008）で報告されている。

5　分位回帰を用いた代表的な実証研究としては Chamberlain（1994）が挙げられる。Chamberlain（1994）は、労働組合が規定した目標賃金率が、製造業の労働者の賃金に与えた影響を分位回帰で分析し、賃金が第１分位にある労働者に対しては、労働組合が規定した賃金率の効果が有意であることを指摘した。分位回帰を用いた先行研究のサーベイとしては、Koenker and Hallock（2001）などがある。

４．実際の働き方と希望する働き方との格差

4.1　計量モデル

ここで、実際の働き方と希望する働き方との差がどのような要因で生じているかをより明確に把握するため、現在は無業である回答者（定年経験のある63～67歳の男性高齢者）に焦点をあて、無業者の「希望する働き方」がどのような要因によって影響を受けているかを計量的に抽出することを試みる。推定されるモデルは多項ロジットモデルであり、下記の（4）式で表される。

$$\ln(p_m / p_1) = \alpha_{m1} + X'\beta_{m1} + Z'\gamma_{m1} \qquad (4)$$

ここでp_1は「引退」を希望する確率であり、就業の意思はない立場をとる確率である。計量分析では、この立場を基準確率として設定する。そして、(1) 自営業、(2) フルタイム雇用、(3) パートタイム雇用のそれぞれの働き方を希望する確率との相対的な差が、回答者の諸々の属性によってどのように異なっているかを検証する。説明変数ベクトルであるX、Zは、それぞれ個人の属性を示す変数群と個人の経済力を示す変数群であり、前節の就業確率関数において使用された説明変数とほぼ同様の変数を分析に用いる。ただし、出身企業の「継続雇用支援スコア」、「職業能力支援スコア」については、どちらも中央値以上の値を１、それ以外を０とするダミー変数を新たに作成して説明変数としている。

4.2　推定結果

表７は、自発的に無業を選択しているケースをベースとして、(1) 自営業、(2) フルタイム雇用、(3) パートタイム雇用のそれぞれの職種を希望する確率にどのような要因が影響を与えているかに関する多項ロジット分析の推定結果を示したものである。

表７から示唆される点を述べる。まず第１に、年齢について言えば、64歳以下ダミーが (3) パートタイム雇用でプラスに有意であり、60歳前半層において実際の就業と希望との間に乖離が生じていることがわかる。推定では、健康、学歴、職歴、非勤労収入といった個人の属性・経済力に関する諸変数を制御しているため、それらとは別の仕事上の何らかの特性に関わる要因が60歳前半層のパートタイム就業を妨げている可能性がある。この点については、今後さらなる検証が必要である。

次に、本人の健康や家族の介護の必要性に関する変数を見ると、本人健康ダミーが (3) パートタイム勤労で有意にプラス、家族介護必要ダミーが (1) 自営業で有意にプラスとなっている。前節で述べたように、家族の中に介護を必要とする人がいる場合は、自宅を離れて勤労することは難しい。その一方で医療や介護にかかる費用から他の世帯よりも多くの収入が必要となる可能性が高い。そのような事から、自営業を希望するケースが多くなっていると考えられる。しかしながら、自営業を希望する者の約半数は無職にとどまっていることは、これまでの分析で示したとおりである。

次に学歴についてみると、大卒以上ダミーが、(1) 自営業、(2) フルタイム雇用で有意にプラスとなっている。現在無職である高学歴の高齢者は、現在は就業していなくても「仕事から完全に引退し

表７　無業の高齢者の「希望する就業形態」に関する多項ロジット推定

［基準＝引退を希望］		(1) 自営業を希望			(2)フルタイム雇用を希望			(3)パートタイム雇用を希望		
説明変数		限界効果		標準誤差	限界効果		標準誤差	限界効果		標準誤差
－年　齢－	64歳以下	0.007		0.012	0.001		0.009	0.130	**	0.024
－健康状態－	本人健康（高）	-0.007		0.015	0.014		0.010	0.054	*	0.027
	家族が要支援・要介護	0.023	+	0.015	-0.005		0.010	-0.009		0.027
－学　歴－	中卒	0.007		0.023	-0.004		0.015	-0.098	**	0.036
＜高　卒＞	大卒・院卒	0.035	**	0.013	0.028	**	0.010	-0.006		0.024
－55歳時点の従業員規模－	30人未満	-0.018		0.019	0.044	+	0.027	-0.052		0.045
＜30人以上1000人未満＞	1000人以上	-0.009		0.012	-0.014		0.010	0.044	+	0.024
－前職の経験－	役員経験（あり）	-0.014		0.012	-0.015	+	0.009	-0.013		0.026
	前職の継続雇用支援（高）	-0.016		0.015	-0.006		0.011	-0.029		0.027
	前職の職業能力支援（高）	0.076	*	0.035	-0.033	**	0.011	-0.039		0.044
	推定賃金減少率(40%以上)	-0.015		0.012	-0.015		0.010	-0.059	*	0.024
－非勤労所得－	公的年金（×100万円）	-0.019	*	0.000	-0.003		0.000	-0.030	**	0.000
	公的年金以外の非勤労所得(高)	-0.014		0.013	-0.019	*	0.009	-0.056	*	0.026
－負　債－	住宅ローン（あり）	0.017		0.021	0.030	+	0.019	0.051		0.038
－地域ブロック－	首都圏居住	0.024	+	0.013	0.006		0.009	0.051	*	0.023
		N=1826, P 値（LR 検定): 0.00, 対数尤度 =-1735.2								

（出所）「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」(2002) より推定。

た」と答えるケースは約４割にとどまり、残りの６割は何らかの形で働くことを希望している。日本の高齢者の就業率は他の OECD 諸国と比べても高い水準を保っているが、人的資本の蓄積が高いと考えられる高学歴の高齢者を有効に活用する余地が、推定結果から判断すると、まだ十分に残っていると考えられる。

また、定年時に勤務していた会社の企業規模についてみると、企業規模30人未満の中小企業ダミーが、(1) フルタイム雇用で有意にプラスとなっており、企業規模1,000人以上の大企業ダミーが、(3) パートタイム雇用で有意にプラスになっている。すなわち、大企業出身者の方がより柔軟性の高い雇用形態で働くことを希望しているといえるが、これは定年後の貯蓄額の差が影響しているように思われる。アンケート調査では、「退職時の退職金（退職一時金、企業年金）の額」が尋ねられているが、定年時に勤務していた会社が企業規模30人未満の場合は、退職金が平均916万円であり、企業規模1,000人以上の退職金が平均2,237万円であるのと比べて相当の開きがある。

次に役員経験ダミーについてみると、(2) フルタイム雇用、(3) パートタイム雇用が有意にプラスであり、限界効果はフルタイム雇用のケースの方が高くなっている。ただし、(1) 自営業については、「引退希望」を選択する確率との間に有意な差はない。現在無業の高齢者について言えば、企業の役員経験者の就業意欲は未経験者と比べて高いものの、その方向性は会社勤務にあり、独立して事業を起こすという希望には役員未経験者と比べて明確な差異は見られない。

居住地域についてみると、首都圏居住ダミーが、(1) 自営業と (3) パートタイム雇用でプラスに有意となっている。事業機会やパート需要の多さが背景にあると考えられる。

最後に回答者の経済力に関する変数をみると、「公的年金」が (1) 自営業に対してマイナスに有意、「公的年金以外の非勤労収入（高）ダミー」が (2) フルタイム雇用に対してマイナスに有意、そして、

両変数ともに（3）パートタイム雇用に対してマイナスに有意という高い説明力を有している。すなわち、非勤労収入が比較的十分にある場合は、自発的に無職を選択しているケースが多くなっている。また、持ち家で住宅ローンが残っているケースは、（2）フルタイム雇用の就業を希望する確率が有意にプラスである。したがって、安定した生活を営むために足りない収入を就労で補っていくという側面から就業を希望するケースも、やはり多く存在していることがわかる。

５．おわりに

本稿では、男性高齢者の実際の就業形態と希望する就業形態との格差に焦点をあててきた。2000年代の各種調査に基づくと、日本の高齢者は、実際の働き方と希望する働き方にかなりの不一致が存在していることがわかった。「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」によると、パートタイム雇用希望者の場合、実際のパートタイム勤務に就けるのは半数程度であり、パートタイム勤務希望者の40％が無業となっている。これは、自営業やフルタイム雇用希望の場合でも同様の傾向が見られる。そして、重要な点として、自営業やフルタイムでの就労を希望しているにも関わらず、現在は無業である高齢者が、主に高学歴者に多いことが計量分析の結果から示された。

日本の高齢者就業率は他のOECD諸国と比べても高い水準を保っているが、本稿の推定結果を考慮すると、人的資本の蓄積が高いと考えられる高学歴の高齢者をフルタイム雇用や自営業の形態で有効に活用する余地はまだ残っていると考えられる。ただし、自営業については、民間企業を定年で引退した人達で過去に自営業を営んだ経験が無い者も少なくないと考えられる。高齢者の独立・開業に関しては、様々な困難が予想されるため、就業意欲の高い高齢者に対して、行政・各種団体の包括的な支援体制の整備が望まれる。分析結果によると、現役時に企業からの職業能力支援を多く受けた者は、定年後に自営業での就業を希望する確率が他者と比して有意に高いが、実際に自営業として就業する確率には反映されていないという現状も、興味深い論点を提供している。

また、就業を実際に決定する上で、自身や家族の健康が重要なファクターとなっている点も見逃せない。とくに、家族に要支援・要介護者がいる場合、就労の希望はあっても、就労を断念しているケースが多い。そのため、医療・介護環境の整備などの社会保障政策は、就労支援政策としても少なからぬ役割を果たすものと考えられる。また、分析結果では、非勤労所得が就業の意思決定に有意な負の相関を持っており、在職老齢年金制度や公的年金などへの資産課税の変更がもたらす租税・社会保障給付の変化は就業に関して大きな影響をもたらす点がうかがえる。推定結果から判断すると、中高所得層については高い非勤労所得が留保賃金を押し上げて実際の就業を抑制している側面が見られる。本来は引退を希望している高齢者が、生活水準の確保のために劣悪な条件の労働に従事せざるをえないような事態を回避しつつ、多数の高齢者の就業意欲を高めるような制度体系の構築が求められる。Shimizutani and Oshio（2013）では、1985年の在職老齢年金制度の廃止は、65歳～69歳男性の賃金分布を右側にシフトさせたが、2002年における制度の復活は有意な影響をもたらさなかったという指摘をしており、2000年代半ば以降の制度変更が高齢者の就業行動や再分配後の経済格差・貧困に対してど

のような影響を与えるかについての詳細な検討は、今後の課題である。

現在、我が国では、世界に類を見ない速度で少子高齢化が進んでいる。65歳以上の高齢人口の比率は、2012年現在で約25％に達するなど本格的な高齢社会に突入している。清家・山田（2004）で指摘されているように、ピラミッド型人口構造を前提とした、現在の雇用制度、社会保障制度を根本的に見直し、働く意思を持った高齢者にできる限り安心感を持ちながら働き続けてもらえるような社会システムの構築が望まれている。幸いなことに、日本の高齢者の就業意欲は国際的に見ても高い水準にあるが、本研究で明らかにされたように、就業意欲を持っている高齢者でも職を得られず、就職活動を諦めているケースや、実際の就業と希望する就業が乖離しているケースが多く存在している。高年齢者雇用安定法の改正など、企業に対する高齢者の再雇用や継続雇用の促進が進められているところではあるが、高齢者の就業に対する希望と現実とのギャップを縮小するために、より一層の政策の支援が望まれる。

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. 日本経済研究センター

岩本康志（2000）「在職老齢年金制度と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』Vol.35, No.4, pp.364-376.

大石亜希子・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』第35巻、第４号、国立社会保障・人口問題研究所、pp.405-419.

小川浩（1998）「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』Vol.49, No.3, pp.245-258.

清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社

清家篤・山田篤裕（1998）「引退決定過程に及ぼす社会保障・雇用制度の影響に関するハザード分析」『三田商学研究』第41巻、第４号、pp.115-144.

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社

橘木俊詔・下野恵子（1994）『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社

樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動のメカニズム」『金融研究』2002年10月号，pp.31-76.

樋口美雄・黒澤昌子・石井加代子・松浦寿幸（2006）「年金制度改正が男性高年齢者の労働供給行動に与える影響の分析」*RIETI Discussion Paper Series*, 06-J-033, pp.1-pp.32.

樋口美雄・黒澤昌子・酒井正・佐藤一磨・武石恵美子（2006）「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」*RIETI Discussion Paper Series*, 06-J-036, pp.1-pp.30.

三谷直紀（1997）『企業内賃金構造と労働市場』、勁草書房

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』第11章、東京大学出版会、p.339-377.

八代尚弘・大石亜希子・二上香織（1995）「高齢者就業の決定要因」『人的資源の高度活用と職業構造の変化に関する調査研究』日本経済研究センター、pp.18-48.

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.

Becker, G.,（1975）*Human Capital*, NBER（佐藤陽子訳 1976『人的資本』）

Carmichael, L. H.（1989）"Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentive," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.3, No.4, pp.65-83.

Chamberlain, G.（1994）"Quantile Regression, Censoring and the Structure of Wages," in *Advances in Econometrics*. Christopher, S, ed. New York: Elsevier, pp.171-209.

Duval, R.（2003）"The Retirement Effects of Old-Age Pension Systems and Other Social Transfer Programmes in OECD Countries," OECD Economic Department Working Papers, No.370, OECD, Paris.

Fields, G. S. and Mitchell, O. S.（1984）*Retirement, Pensions, and Social Security*, Mit Press.

Koenker, R. and Hallock, K. F.（2001）"Quantile Regression," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.15, No.4, pp.143-156.

Lazear, E. P.（1979）"Why is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol.87, No.6, pp.1261-1284.

OECD（2005）, *Employment Outlook*

Oshio, T., Oishi, A. and Shimizutani, S.（2011）"Social Security Reforms and Labor Force Participation of the Elderly in Japan," Japanese Economic Review, Vol. 62, No.2, pp.248-271.

Shimizutani, S. and Oshio, T.（2013）"Revisiting the Labor Supply Effect of Social Security Earnings Test: New evidence from its elimination and reinstatement in Japan," *RIETI Discussion Paper Series*, 13-E-016, pp.1-31.

Tachibanaki, T. and Urakawa, K.（2008）"The discrepancy between the desire of working and the reality for the elderly," *The Labour Supply of the Elderly and Female and Policy Options* in Japan, ESRI International Collaboration Projects 2007, Ch.1, pp.1-32.

〔九州大学大学院経済学研究院　准教授〕