

60歳台前半層の就業問題

— 高齢化に対応する雇用システムの課題 —

生活研究部 副主任研究員 武石恵美子
takeishi@nli-research.co.jp

<要旨>

1. 急速な高齢化が進行しており、今後、健康で就業意欲がある高齢者層の活力を生かすことのできる社会への移行が求められている。特に1994年の厚生年金保険法改正は、高齢期の就業のあり方に大きなインパクトを与えることとなった。将来的に60～64歳層の年金が報酬比例部分相当の部分年金となり、本格的な年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられることとなっている。このため、現在一般化している60歳の定年年齢と65歳の年金支給開始年齢との間の「制度的空白」への対応が必要となり、高齢期の就業をどのように方向付けるかということが、重要な政策課題となってきている。
2. わが国の高齢者の労働力率は、他の先進諸国に比べて高水準を維持しており、高齢者の労働参加率が高い点に特徴がある。高齢期の就業の推移をみると、労働力率は安定してきており、同時に雇用労働力化の動きが確認できる。ただし、高齢者の就業分野は、60歳をはさんで大きく変動し、定年制の存在が、高齢期の就業に大きな影響を及ぼしている。
3. 高齢者の労働力需給バランスは供給が需要を大きく上回り、とりわけ定年直後の60～64歳層で労働力需給のアンバランスが顕著である。こうした高齢者の就業のあり方に大きな決定力をもつとみられる定年制については、すでに実態として60歳定年制が一般化しており、また、98年4月からは60歳定年制が義務化され、60歳までの安定雇用について一定の法的枠組みができあがっている。60歳以降については、勤務延長制度、再雇用制度等の継続雇用制度の導入促進政策が進められているが、大企業を中心に制度の導入の足取りは遅く、また、制度の内容をみても、制度適用者を企業が選別するケースが多い。働く意思と能力のある高齢者の継続雇用という制度本来の趣旨に沿った制度運営が行われている企業はむしろ少数である。そして、こうした制度導入の障害としては、年功的なポスト昇進、賃金制度等、制度面の問題が大きいことが指摘できる。
4. ニッセイ基礎研究所「暮らしと生活設計に関する調査」によれば、高齢期の就業率は60歳で大きく落ち込み、特に雇用者での減少が大きい。また、60歳を境に、就業形態、勤務形態が多様になる。さらに雇用者の場合、60歳以降は収入の低下も大きく、自営業では加齢による収入低下がほとんどみられないのと対照的である。

5. 同調査で60歳台前半層の就業実態を分析すると、高齢期の就業機会として、自営業と並んで中小企業セクターの重要性が指摘できる。それは、高齢期における就業機会の提供という側面にとどまらず、過去の職業キャリアにおいてこうした分野で就業してきた場合の方が、高齢期の就業確率が有意に高くなることが確認された。また、高齢期の収入水準も、むしろ大企業に長期勤務してきた場合の方が高齢期には低くなるという傾向もみられている。もともと定年制がない自営業や、高齢者の雇用に柔軟に対応しうる中小企業が、高齢者に対して相対的に良好な就業機会を提供しているのではないだろうか。なお、無業者の就業希望をみると、4人に1人程度が就業を希望している。

6. 今後の高齢者の増加、そして公的年金制度改正の動き等により、高齢期の経済的基盤の安定のために、就業の場の一層の拡大は不可欠となろう。現在60歳台前半層の就業のあり方として、65歳までの定年延長及び同一企業での継続雇用が有力な方策と考えられている。しかし、定年延長は賃金・人事制度全般にわたる制度再編が避けられず、年功的な賃金カーブやポスト処遇のあり方の見直しが必須である。そして、貢献に応じた処遇制度に転換するのであれば、定年制の存在意義が低下し、一定年齢での強制的な退職システムとしての定年制は形骸化すると考えられる。そうだとすれば、長いスパンにおいては、むしろ定年制を前提としない雇用システムへの転換に政策の目標を置くべきであろう。わが国の高齢者の高い就労意欲は高齢社会において大切な資源であり、この意欲を減ずることなく社会で生かすシステムが求められている。

<目次>

I. 高齢者の就業問題の所在	4
II. 高齢者の就業の特徴	7
1. 国際比較からみた特徴	7
2. 高い労働力率と雇用労働力化の動き	9
3. 60歳の前後で大きく変動する就業分野	11
III. 高齢者を取り巻く労働市場、雇用システム	15
1. 労働力需給のアンバランス	15
2. 60歳定年制の定着	16
3. 定年後の継続雇用制度の導入実態と課題	18
IV. 高齢者の引退過程	21
1. 年齢別の就業実態	21
2. 60歳台前半層の就業の特徴	26
3. 60歳台前半層の就業・非就業の決定要因	29
4. 定年直後の就業状況	35
5. 無業者の就業希望	36
V. 60歳台前半層の就業をめぐる課題と方向	41

I. 高齢者の就業問題の所在

今から約30年後の2030年には、65歳以上人口が約3,300万人（現在約2000万人）、人口全体の28%（同16%）を占める「超」高齢社会を迎えることが見込まれている⁽¹⁾。「高齢社会」というとき、年金、医療等の社会保障費用をはじめとする社会的コストの増大、要介護者の増加等、とかくネガティブなイメージがつきまといがちである。しかし、65歳以上人口3,300万人のうち、たとえば要介護者は531万人と推計され⁽²⁾、介護が必要な高齢者は高齢者全体の16%である。しかも、70歳台前半層までは要介護者発現率は8.4%と低い。高齢者が量的に増大する社会では、健康な層の活力を生かし、高齢者が社会の中で十分に能力を発揮できるシステム作りが重要であり、高齢者対策の質的な転換が求められる。近年、高齢者=弱者のステレオタイプな見方は薄れてきているが、今後増加する高齢者が自立して生活する基盤の整備は、さらに重要性を増すことになる。

高齢期の就業実態や就業意識は多様である。働く理由も経済的な理由は相対的に低下する。これは、健康状態や世帯構成の変化等と併せて、公的年金制度の成熟という要因が大きい。現在、高齢期の経済的基盤は公的年金制度にある。高齢者世帯⁽³⁾における「公的年金・恩給」の額は年間平均195万8千円で、年間の総所得333万8千円の58.7%を占め、この割合は年々上昇している（厚生省「国民生活基礎調査」（1996））。また、同様に年金を受給している高齢者世帯のうち、総所得のうちに占める年金の割合が100%、つまり年金に所得のすべてを依存している世帯は、1995年で50.5%と半数を超えている（図表一）。このように、高齢期の生活において、年金は非常に重要な位置を占めてきている。

図表一 高齢者世帯（年金受給世帯）における、総所得に占める年金の割合別、世帯数の構成割合

年金の総所得に占める割合	世帯数の構成割合 (%)															
	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
20%未満	13.5	9.5	7.9	8.2	5.4	9.0	9.7	7.2	6.0	8.6	5.5	6.0	6.6	5.7	5.8	5.9
20-40%未満	24.2	20.3	15.1	15.2	16.6	15.2	12.0	14.9	12.3	12.8	10.1	12.0	10.5	10.7	10.8	9.4
40-60%未満	15.3	17.5	16.4	15.6	15.1	13.7	14.3	16.2	11.5	14.6	9.8	13.7	12.5	12.9	11.9	11.4
60-80%未満	12.3	12.0	12.9	11.0	12.8	10.4	10.8	11.3	11.5	8.9	11.5	10.3	10.9	11.4	10.7	10.7
80-100%未満	8.2	7.8	8.9	9.7	8.2	10.0	10.0	9.3	9.5	10.5	11.4	10.8	9.8	9.4	10.8	12.2
100%	26.5	32.8	36.8	40.4	41.9	41.6	43.1	41.0	49.2	44.8	51.8	47.1	49.7	50.0	50.0	50.5

（資料）厚生省「国民生活基礎調査」「国民生活実態調査」

(1) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（1997年1月推計）の中位推計による。

(2) 岸田（1998）による。

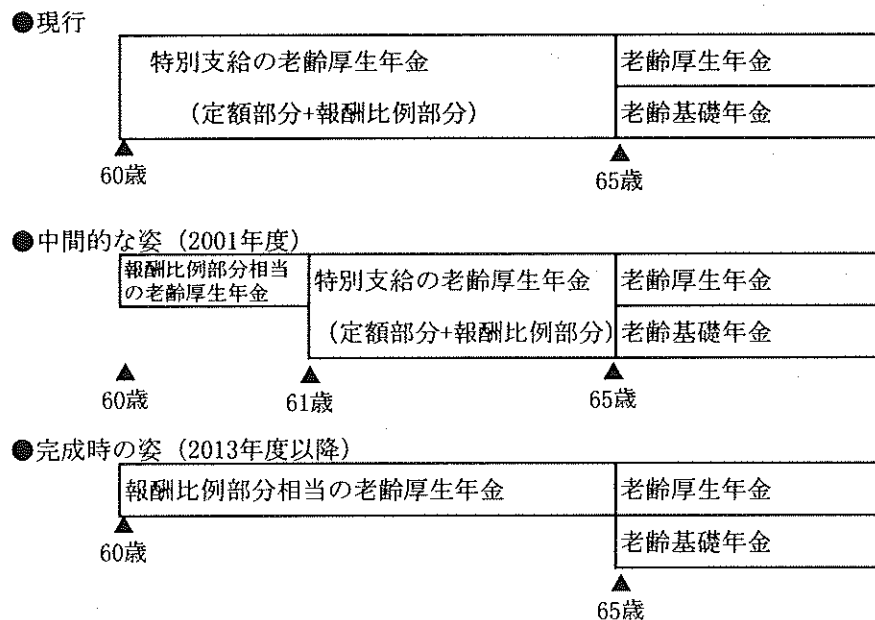
(3) ここで「高齢者世帯」とは、男性65歳以上、女性60歳以上の者のみで構成するか、又はこれらに18歳未満の未婚の者が加わった世帯。

ところで、1994年の厚生年金保険法の改正により、60～64歳層の年金制度が変更され、これが、高齢期の就業のあり方に大きなインパクトを与えることとなった。具体的には、現行制度で60～64歳に支給されている「特別支給の老齢厚生年金」（定額部分と報酬比例部分）が、報酬比例部分相当の「部分年金」となり、本格的な年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられる。2001年から段階的に制度が切り替えられ、男性は2013年に、女性は2018年に65歳になる（図表-2）。

堀（1994）が指摘するように、この改正は、「今後のわが国の60歳台前半層の生活保障を雇用による収入を中心とするか、年金を中心とするかというグランド・デザインと深くかかわ」るものであった。この改正によって、60～64歳までは賃金と部分的な年金を併用し、65歳からは年金をベースにした生活設計を、という考え方が制度化されたのである。

このため、現在一般的な定年年齢の60歳と、本格的な年金支給開始年齢の65歳までの間の制度的空白に、就業の場の確保により対応することの必要性が高まった。部分年金の水準は、現行の水準のほぼ半分程度になるとみられており⁽⁴⁾、実質減額となる部分を就労収入で補填することが必要になる。60歳台前半層の就業の場の確保のために、労働省（1997b）は、漸進的な65歳定年制の定着を提言している。しかし、高梨（1997）も指摘するように、55歳定年制から60歳定年制になるまで、非常に長い時間がかかっている。今後15年程度でさらに65歳への定年年齢引き上げが現実的に可能かどうかは疑問である。

図表-2 60歳台前半層の老齢厚生年金の切り替え（男性の場合）



(資料) 厚生省年金局 (1994) より

(4) 中村 (1995)。

高齢社会への移行は、当然のことであるが、高齢者の量的増大を意味する。60～64歳の人口は、現在773万人であるが、10年後にこの年齢に達する現在50～54歳層は914万人、15年後にこの年齢に達する現在45～49歳層は1,043万人で、今後15年程度で60歳台前半層の人口は3割程度増加する。これまでも、企業内での人口構造の変化が、人事システム改編を進めてきたが、特に現在50歳前後にあたる団塊の世代の存在は、企業の人員構成において一つの大きな塊となり、この層に対するポストや賃金での処遇問題が、様々な人事制度改正の契機となってきた。公的年金制度支給開始年齢が65歳へと切り替わっていく10年後は、団塊の世代が定年を迎える時期にあたり、本格的な高齢社会は団塊の世代の高齢層への参入とともに始まる。量的に増大する60歳台前半層の人たちを、はたして企業が定年延長という形で受け入れ体制を整えることが期待できるだろうか。高齢者雇用は、これまで高齢者が比較的少なかったからこそ機能していたシステムも多い。高齢者の量的拡大は、むしろ高齢者に対する企業の選別強化を生む可能性も考慮しなくてはならないだろう。

高齢者の就業問題を考える上で、量的変化と並んで高齢者の質的变化についても視野に入れる必要がある。わが国経済は、高度経済成長期を経て大きく構造転換した。産業構造は、農業に代わって製造業、さらにはサービス業等の第三次産業へと転換してきた。就業構造もこれに伴って、農業に代表される自営業が急速に減少し、雇用者が増加した。いわゆるサラリーマン化が急速に進行したのである。後述するように、高齢者の就業分野としては自営部門が大きなウェイトを占めてきたが、自営部門の縮小により、高齢者を吸収する就業分野が狭まっている。加えて、情報化に代表されるように就業を取り巻く技術変化も速く、こうした環境変化が高齢者の就業に影響を及ぼす。

以上の現状認識に立つと、高齢者の量的増大、及び質的な変化により、高齢者の就業について、これまでの延長線上では対応しきれない問題が生じてくると考えられる。一方で、公的年金制度の制度改正のタイムスケジュールもにらみつつ、60歳台前半層の就業の場をどのように確保すべきか、ということが差し迫った課題となっている。

本稿は、高齢期の就業の実態について、年金制度改正によって「制度的空白」が生じる60歳台前半層における就業から非就業への引退過程を中心に分析をする。特に、定年制度に代表される雇用制度との関連で、高齢期の就業のあり方がどのように規定されてきているのかに着目したい。そのために、まず、マクロのデータにより、60歳台前半層の就業実態について把握し、それを規定する制度的要因として、定年制度及び定年後の継続雇用制度の実態について概観する。そして、ニッセイ基礎研究所が実施した調査データを利用し、60歳台前半層の就業実態について分析する。なお、60歳台前半層の就業は、男女双方の問題であることは言うまでもないが、女性はすでに若い年代から就業実態が多様であり、高齢期以前にキャリアパスのバリエーションがあるのに対して、男性は、特に定年の時期に境に就業実態が大きく変化することから、本稿では、男性の引退過程に限定して分析する。

II. 高齢者の就業の特徴

1. 国際比較からみた特徴

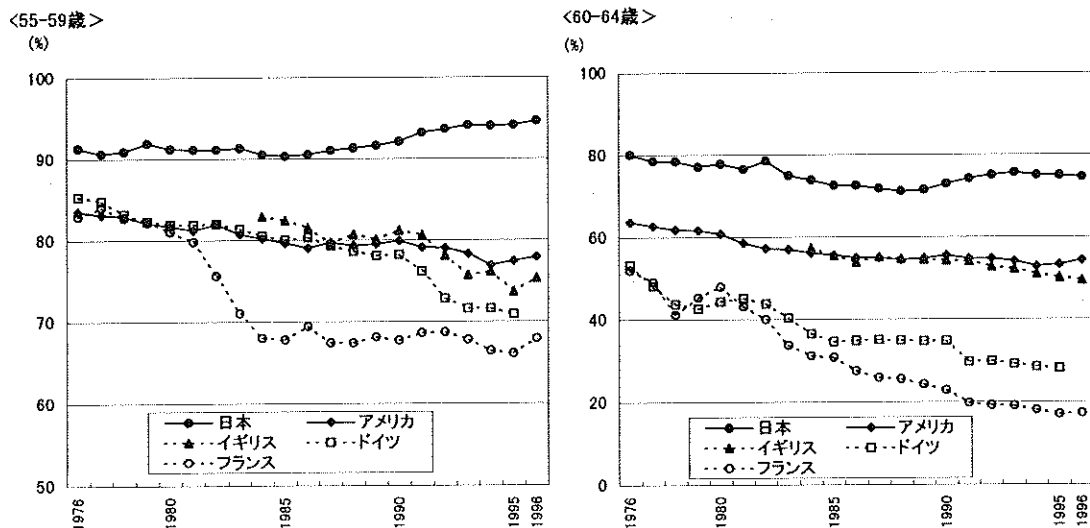
まず、わが国の男性高齢者の労働力率を他の先進諸国と比較すると、高水準で推移している点に大きな特徴がある。

55～59歳層の労働力率は9割を超え、アメリカ、イギリス、ドイツの7割台、フランスの68%と比べて2割程度高い。また、近年上昇傾向にある。

60～64歳層ではさらに国別の差が大きくなり、わが国では75%程度の労働力率を示すが、比較的高いアメリカでも54%、フランスは17%である。また、時系列でも、他の国々は中長期的には低下傾向にあるが、わが国では一定水準を維持している（図表-3）。

高齢期の就業は、年金制度の影響を強く受けるといわれている。現在わが国の被用者年金の支給開始年齢は男性が60歳で、多くの先進諸国の支給開始年齢65歳に比べると低く設定され、早い時期から年金の支給が始まる（図表-4）。水準的にも、他の国に見劣りするものではない。わが国で、年金の支給開始年齢が低いにもかかわらず、高齢者の労働参加率が高いという、一見矛盾する事象が両立している。

図表-3 労働力率の国際比較（男性）



(資料) OECD "Labour Force Statistics"

(注) ドイツは1990年までは旧西ドイツ、1991年以降は旧東ドイツを含む。

図表-4 主要国の一般被用者年金制度の支給開始年齢と高齢層の労働力率（男性）

	年金支給開始年齢	55-59歳労働力率	60-64歳労働力率
日本	60歳	94.6%	74.5%
アメリカ	65歳（2027年までに67歳へ段階的引き上げ）	77.9%	54.3%
イギリス	65歳	75.3%	49.4%
ドイツ	65歳	70.9%（注）	28.1%（注）
フランス	60歳	67.9%	17.2%

（資料）「年金支給開始年齢」は厚生省年金局（1998）より。

「労働力率」は、図表-3に同じ。

（注）ドイツの労働力率は1995年のデータである。

この理由として、労働省（1997a）は、高齢者の勤労観の違いと、欧米諸国には早期引退制度が存在することをあげている。

まず、勤労観についてみると、わが国の男性高齢者の職業生活からの引退希望年齢は、65歳以上が9割と高く、高齢期まで働くことを肯定する意識が強い。

また、早期引退制度については、特に西欧諸国で、70年代以降若年者の失業問題が深刻化し、中高年齢者の早期引退政策を導入してきたという事情がある。たとえば、高齢者の労働力率が低いフランスでは、1982年にミッテラン政権が年金制度改革を行い、公的年金の標準的な支給開始年齢を65歳から60歳に引き下げ、60歳退職を強く促進する制度になった。加えて、失業保険制度においても一定年齢以上の失業者には長期の失業給付を行うなど、早期退職を促すための施策が進められた。これらにより、1980年代の前半にフランスでは高齢者の労働力率が急速に低下したのである⁽⁵⁾。

アメリカでは、年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）により、年齢による雇用差別が禁止されているが、実際には企業が早期退職者に対する企業年金の上乗せ等を行っており、これが早期退職を促す仕組みとなっている。

ドイツでも、一般に定年年齢は63歳、65歳と高く設定しているが、早期退職を促すために企業年金の早期支給などを行い、定年前に退職する高齢者が多いという現状がある⁽⁶⁾。

ただし、これらの国でも近年は年金財政の問題から、早期退職へのインセンティブを再検討する必要性が指摘されている⁽⁷⁾。

わが国の高齢者の労働力率は高く、それは高齢者自身の自発的な意思による面が大きいと考えられ、他の先進諸国以上のスピードで高齢化が進行するわが国において、こうした高齢者の就業意欲は非常に大切な資産といえよう。

(5) フランスの被用者の引退過程に関する立法政策については森戸（1992a、1992b、1993）が詳しい。

(6) 小池（1994）において、ドイツ企業の事例が紹介されている。

(7) OECD（1998）、Schulz, J.H.（1992）など。

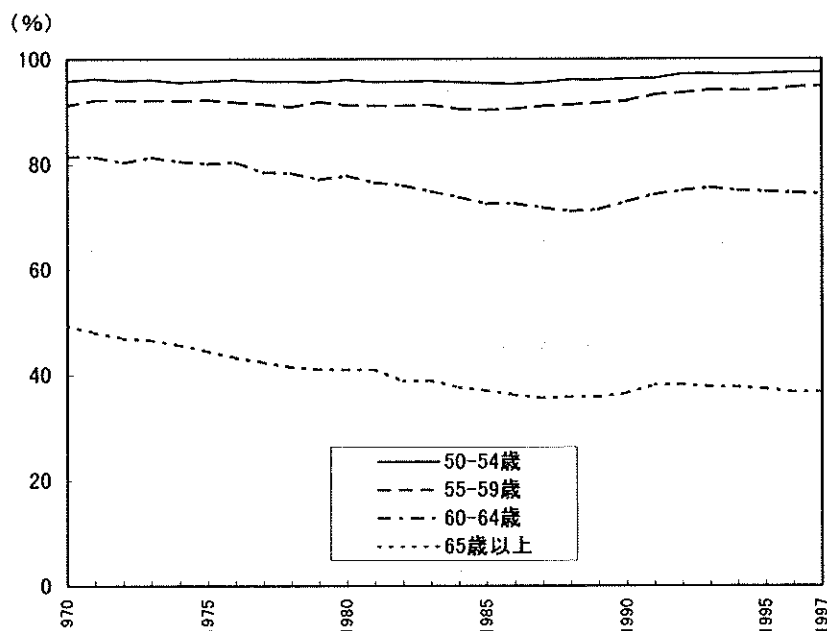
2. 高い労働力率と雇用労働力化の動き

次に、わが国の男性高齢者の就業実態についてみていきたい。

年齢別に労働力率をみると、50～54歳は97.5%、55～59歳は94.8%と、50歳台まではほとんど全員が労働力化しているといつてよい。しかし、60～64歳層では75%前後となり、65～69歳では37%前後にまで低下する。

時系列推移では、50歳台はほとんど変化はないが、80年代を通じて60歳台前半層及び65歳以上の労働力率は低下傾向を示す。65歳以上層の労働力率の低下は、そもそも労働力率の低い高年齢層の人口増加によると考えられる。60歳台前半層の動きは、後で述べる自営業比率の低下と関連しているとみられる。ただし、60歳台前半層の労働力率は90年代に入って若干上昇し、ここ数年はほぼ横這いで推移している（図表－5）。

図表－5 年齢階級別労働力率の推移（男性）



（資料）総務庁統計局「労働力調査」

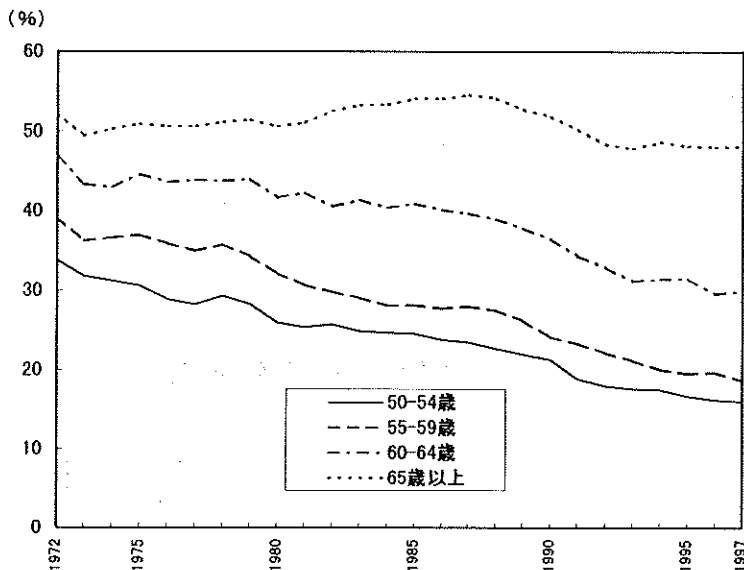
従業上の地位をみると、中高年齢就業者の雇用労働力化の動きが確認できる。

就業者に占める自営業主の割合は、年齢層が高くなるほど高くなるが、65歳未満では中長期的に低下傾向にある。65歳未満層では、過去25年間で20ポイント程度低下しており、60～64歳では46.9%から29.9%へと17ポイントの低下となっている（図表－6）。高齢者の就業の場として大きなウェイトを占める自営業部門のウェイト低下が、先にみた60歳台前半層の労働力率低下の背景にあると考えられる。

一方で、就業者に占める雇用者比率については、65歳未満層での上昇傾向が確認できる。60～64歳層では、72年の51.0%から97年には68.9%へと上昇している。雇用労働力率（人口に占める雇

用者の割合)も80年代の終わりから90年代はじめにかけて上昇し、中高年齢者の雇用労働力化が進行している(図表-7)。

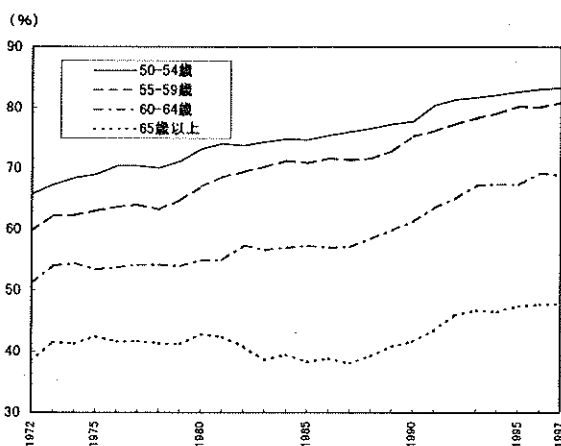
図表-6 就業者に占める自営業主比率の推移(男性)



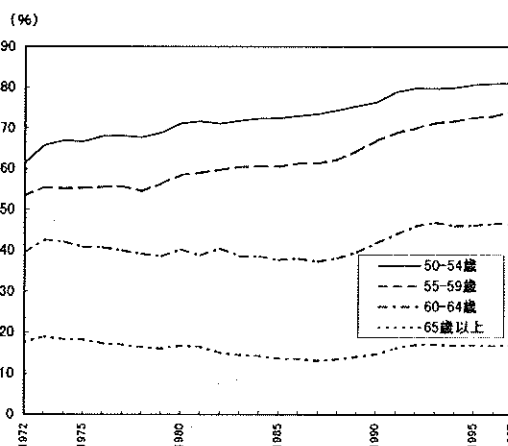
(資料) 総務庁統計局「労働力調査」

図表-7 高齢者の雇用労働力化の動き(男性)

<就業者に占める雇用者比率>



<雇用労働力率(非農林業)>



(資料) 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 雇用労働力率は、人口に占める非農林業雇用者の割合である。

3. 60歳の前後で大きく変動する就業分野

次に、高齢期の就業分野の特徴をみていきたい。

就業者ベースの産業別構成比を50歳台と60歳台で比較すると、50歳台に比べて60歳台において構成比が増加するのは農業、サービス業で、製造業では低下傾向が顕著である。雇用者ベースでも、年齢上昇に伴う製造業のウェイトの低下、サービス業のウェイトの上昇が確認できる。

このため、50歳台では製造業が就業者、雇用者ともに最もウェイトが高いが、60歳台では就業者ベースではサービス業、農業で、また雇用者ベースではサービス業、建設業でのウェイトが高くなっている（図表-8）。

図表-8 就業者数・雇用者の産業別構成（男性）

	（%）							
	就業者				雇用者			
	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農業	2.5	4.7	12.6	23.9	0.3	0.4	0.8	1.2
林業	0.2	0.4	0.5	0.5	0.2	0.4	0.5	0.5
漁業	0.6	0.8	1.4	1.5	0.3	0.4	0.5	0.5
鉱業	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
建設業	15.5	15.9	17.8	13.4	14.4	15.7	20.6	19.4
製造業	26.6	26.0	17.3	13.0	29.6	29.4	20.5	17.6
電気・ガス・水道・熱供給業	0.9	0.7	0.3	0.2	1.1	0.9	0.5	0.3
運輸・通信業	11.2	9.8	6.0	3.6	12.9	11.6	7.8	5.2
卸売・小売業、飲食店	17.9	16.6	15.7	14.3	15.5	14.0	13.3	13.4
金融・保険業	2.5	2.2	1.6	1.0	2.8	2.6	2.1	1.3
不動産業	1.1	1.3	2.1	2.6	1.0	1.3	2.3	3.1
サービス業	16.4	18.1	22.1	22.9	16.2	18.9	27.1	31.7
公務（他に分類されないもの）	4.0	2.9	2.1	2.5	4.9	3.7	3.1	4.7

（資料）総務庁統計局「国勢調査」（1995）

次に、50歳台から60歳台前半層までの産業別の雇用者数が、5年後に同一世代内でどのように変化するかをみていきたい。これは、たとえば75年に50～54歳層の産業別の雇用者数を100として、その層が80年に55～59歳層になったときにどの程度の水準になっているかをみるものであり、同一世代の産業内での残存率⁽⁸⁾を示すものである。100を超えていれば、5年間で当該世代・産業の雇用者数が増加していることを示す。

産業計の残存率の低下は、50歳台後半から60歳台前半層へ、60歳台前半層から60歳台後半層への移行期に大きく、6割程度の残存率となっている。1970年代は60歳未満の定年制が一般的であったために、50歳台前半から50歳台後半への移行期に残存率の低下がみられたが、60歳定年制の定着に伴いこの層での残存率は上昇している。代わって、60歳を境にして残存率が低下する傾向が近年強まってき

(8) この残存率は、勤続年数を加味しておらず、同一コーホートの同一産業内での残存率を示すものである。

ている。

55～59歳から60～64歳へという年齢移行に伴う変化は、製造業、電気・ガス・水道・熱供給業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業などで、近年低下幅が大きくなっている。

たとえば、75から80年にかけて製造業では56.8%の世代内残存率を示していたが、90年から95年にかけては46.2%へと低下している。また、これらの産業は、残存率の水準も低く、90年→95年の残存率をみると、電気・ガス・水道・熱供給業が34.5%、製造業が46.2%、金融・保険業が47.1%など、5割をきっている。

60～64歳から65～69歳へという年齢移行に伴う産業内残存率の時系列推移をみると、55～59歳から60～64歳における低下傾向とは対照的に、近年上昇傾向がみられる（図表－9）。

図表－9 産業別、世代内の残存率（男性雇用者）

	50-54歳→55-59歳				55-59歳→60-64歳				60-64歳→65-69歳			
	75年→	80年→	85年→	90年→	75年→	80年→	85年→	90年→	75年→	80年→	85年→	90年→
	80年	85年	90年	95年	80年	85年	90年	95年	80年	85年	90年	95年
計	87.6	86.5	93.1	93.0	68.0	62.3	66.4	64.9	58.0	56.1	63.6	63.1
農業	101.1	112.1	116.4	99.9	87.8	100.9	109.5	104.8	67.0	77.5	84.0	89.1
林業	88.3	81.1	85.5	86.0	60.4	47.6	43.2	43.7	47.0	39.2	46.9	59.2
漁業	72.1	65.3	60.9	63.8	65.5	60.9	58.0	63.6	51.3	49.2	50.9	61.6
鉱業	38.9	46.1	42.8	76.7	46.8	45.5	40.0	60.9	43.4	44.1	43.2	58.4
建設業	110.6	95.4	103.6	102.5	83.8	68.1	82.9	82.1	59.9	46.2	63.7	64.9
製造業	79.1	84.1	90.3	85.3	56.8	52.5	54.1	46.2	52.1	52.6	59.9	50.4
電気・ガス・水道・熱供給業	61.0	67.6	80.7	86.1	40.1	25.0	22.7	34.5	47.8	34.9	35.8	43.4
運輸・通信業	63.1	57.7	75.9	88.6	46.5	36.5	42.0	47.7	40.4	39.1	48.4	51.3
卸売・小売業、飲食店	96.2	94.9	91.8	90.4	76.3	73.9	75.2	69.5	61.6	63.5	67.3	65.6
金融・保険業	85.6	90.6	84.2	84.6	69.4	64.4	55.3	47.1	49.2	45.0	41.8	36.8
不動産業	140.3	146.6	156.5	114.2	96.4	104.5	120.0	107.5	69.0	74.1	84.2	79.1
サービス業	115.3	113.7	112.4	112.5	84.2	80.6	82.3	87.5	66.4	65.0	67.8	71.3
公務	69.1	66.0	68.7	75.5	48.9	46.5	46.0	47.8	66.7	68.1	66.9	75.5

（資料）総務庁統計局「国勢調査」

（注）世代内の残存率＝（t年の産業別雇用者数／（t-5）年の産業別雇用者数）×100により算出。

職業についても同様にみていきたい。

就業者ベースでみると、60歳台で「農林漁業作業員」が大きく増え、産業別の状況を反映している。また、「事務従事者」、「販売従事者」が年齢の上昇とともに低下する。

雇用者ベースでみると、「販売従事者」や「運輸・通信従事者」が年齢とともにウェイトを下げ、「管理的職業従事者」が増える傾向がみられる（図表－10）。

職業別雇用者数の世代内の残存率を産業別と同様の方法で算出してみると、55～59歳から60～64歳へという年齢移行に伴い、「運輸・通信従事者」（50.7%）や「専門的・技術的職業従事者」（59.9%）などで残存率が低くなっている。「事務従事者」、「販売従事者」、「技能工・採掘・製造・建設作業員及び労務作業員」も6割程度の残存率である。反対に「サービス職業従事者」は105.0%と、60歳台前半層で雇用者数が増加する状況にある。この傾向は、80年代後半からみられる傾向

で、経済のサービス化が進む中で、高齢者の雇用吸収が進んだことが考えられる。「保安職業従事者」も世代内の残存率が高まってきている。

60～64歳から65～69歳へという年齢移行に伴う変化は、時系列変化において、以前よりも近年の方が世代内残存率が高くなる傾向が全般に認められる。やはり、「サービス職業従事者」や「保安職業従事者」で、残存率が高く、また、近年の上昇傾向も認められる（図表－11）。

図表－10 就業者・雇用の職業別構成（男性）

(%)

	就業者				雇業者			
	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳
職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	8.7	7.9	7.6	8.8	8.6	8.1	7.9	9.0
管理的職業従事者	11.1	11.8	11.3	10.3	13.0	14.3	16.1	18.0
事務従事者	11.8	10.7	8.9	7.6	14.5	13.6	13.3	13.9
販売従事者	14.6	12.6	11.1	10.3	12.9	10.3	8.1	6.7
サービス職業従事者	3.8	3.8	4.4	4.2	2.3	2.4	3.8	4.9
保安職業従事者	1.9	1.7	2.1	2.5	2.3	2.2	3.2	4.7
農林漁業作業	3.3	5.9	14.6	26.2	0.8	1.1	2.1	2.6
運輸・通信従事者	8.0	7.6	4.8	2.5	9.2	9.1	6.2	3.5
技能工・採掘・製造・建設 作業員及び労務作業員	36.4	37.6	34.7	27.1	36.0	38.5	38.7	36.0
分類不能の職業	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.6

(資料) 総務庁統計局「国勢調査」(1995)

図表－11 職業別、世代内の残存率（男性雇業者）

(%)

	50-54歳→55-59歳				55-59歳→60-64歳				60-64歳→65-69歳			
	75年→ 80年	80年→ 85年	85年→ 90年	90年→ 95年	75年→ 80年	80年→ 85年	85年→ 90年	90年→ 95年	75年→ 80年	80年→ 85年	85年→ 90年	90年→ 95年
計	87.3	86.7	92.9	93.0	67.8	62.6	66.2	64.9	58.0	56.6	63.2	63.1
専門的・技術的職業従事者	85.6	101.2	88.9	95.2	55.7	64.7	56.8	59.9	60.3	72.4	63.7	64.1
管理的職業従事者	90.5	79.4	100.8	105.4	72.8	67.1	75.2	73.8	64.6	65.4	65.9	65.6
事務従事者	75.9	88.4	82.2	89.1	61.2	63.6	58.0	61.5	51.7	54.6	56.6	59.4
販売従事者	94.3	104.8	93.1	84.9	73.3	76.4	73.4	62.4	60.2	63.4	65.9	59.8
サービス職業従事者	95.1	129.5	121.5	105.9	73.5	97.0	106.8	105.0	51.7	64.9	76.2	83.5
保安職業従事者	90.4	93.7	92.6	100.8	67.6	68.7	77.9	91.0	64.8	64.4	73.3	81.6
農林漁業作業	93.5	88.1	88.2	87.3	81.6	75.2	78.0	81.3	62.8	57.9	64.3	76.0
運輸・通信従事者	69.4	64.2	80.9	89.9	49.2	39.1	45.8	50.7	37.9	36.3	47.8	54.6
技能工・採掘・製造・建設 作業員及び労務作業員	92.4	85.2	97.1	92.1	70.1	56.4	66.7	62.5	57.8	48.1	63.2	59.8

(資料) 総務庁統計局「国勢調査」

(注) 世代内の残存率 = (t年の職業別雇業者数 / (t-5)年の職業別雇業者数) × 100により算出。

次に、企業規模別の状況を見ると、50歳台前半層から50歳台後半層にかけて大企業から中小企業への若干のシフトがみられるが、この2つの年齢層では、企業規模別のウェイトにそれほど大きな差はないといってよい。これに対して、50歳台後半層から60歳台前半層にかけての1000人以上規模の大企業での落ち込みの大きさと、100人未満のウェイトの上昇は顕著である。50歳台では2割程度が1000人以上規模の企業で雇用されているが、60歳台には1割未満となる。一方で、1～29人規模は50歳台の31.8%から、60歳台には12.7ポイント上昇して44.5%となり、60歳台後半層では5割を超えるウェイトとなる（図表-12）。

図表-12 雇用者の企業規模別構成（男性）

	(%)			
	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0
1-29人	30.1	31.8	44.5	51.7
30-99人	15.2	17.5	20.2	19.1
100-499人	15.5	16.6	15.6	13.5
500-999人	5.8	6.0	4.0	3.4
1000人以上	21.9	17.9	8.1	5.6
官公	11.1	9.9	7.5	6.7

（資料）総務庁統計局「労働力調査」（1997）

このように、高齢者の就業分野は、特に60歳前後を節目に大きく変化する。小池（1994）は、わが国はアメリカ、ドイツと比べて50歳台半ば以降で、男性の勤続年数の落ち込みが大きいという OECD（1993）のデータから、日本では、ドイツなどと比べて若い年代から雇用調整が行われていることにより、コストの高い雇用調整を行っている」と指摘する。

次に、こうした高齢期の就業のあり方を規定する、労働市場や雇用システムの現状について、みていくこととしたい。

Ⅲ. 高齢者を取り巻く労働市場、雇用システム

1. 労働力需給のアンバランス

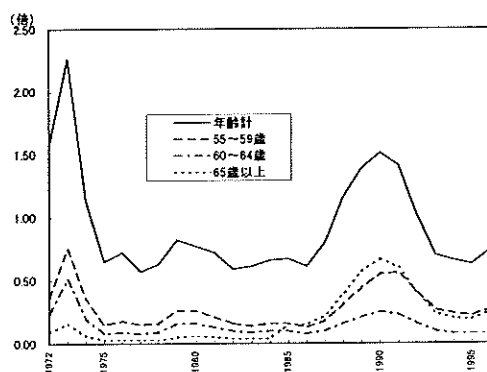
高齢者の労働力需給は、常に供給過剰である。雇用失業情勢が厳しさを増した97年の有効求人倍率は、年齢計では0.71倍であったが、それでも30～44歳層では1倍を上回っており、求人超過の状況である。しかし、40歳台後半では0.63倍と1倍を割り込み、60歳台前半層では0.07倍にまで落ち込む。バブル期の人手不足の時期には、高齢者に対する需要が増えたが、それでも60～64歳層の有効求人倍率は0.25倍であった。

特に60～64歳層は、それより上の年齢層よりも有効求人倍率が低く、労働市場において厳しい状況にあることがわかる（図表－13）。この層における労働力需給の著しいアンバランスは、定年を経た後、多くの高齢者が求職者として労働市場に滞留していることによるとみられる⁽⁹⁾。

もう一つの労働力需給バランスを示す指標である完全失業率も、やはりバブル崩壊以降上昇し、60歳台前半層の失業率は97年には8.3%となり、中期的に上昇傾向にある（図表－14）。98年に入り全体としての失業率が上昇しており、これに伴い98年7月には、60歳台前半層男性の失業率は10.1%、28万人にのぼっている。

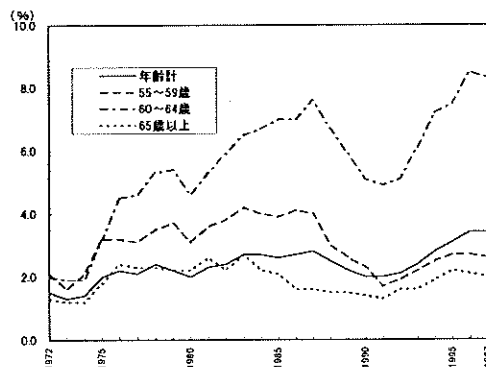
高齢層の就業ニーズは高いが、一方でそのニーズに応えうるだけの需要はない。とりわけ雇用失業情勢が厳しさを増している最近では、高齢者の労働市場は職を求める高齢者にとって非常に困難な状況をもたらしている。

図表－13 年齢別有効求人倍率の推移
(男女計、常用労働者)



(資料) 労働省「職業安定業務統計」(各年10月)

図表－14 年齢別完全失業率の推移(男性)



(資料) 総務庁統計局「労働力調査」

(9) ただし、八代(1998)の指摘するように、60～64歳層の失業率の高さは、高齢者に対する手厚い失業給付によって過大に見積もられているという状況もある。

2. 60歳定年制の定着

以上みてきた高齢期の就業は、定年制の存在によって大きく規定されているといえるだろう。

わが国の雇用慣行を特徴づける「終身雇用」も、定年までの雇用継続を意味するものであり、裏返せば定年によって企業と労働者の雇用契約は自動的に終了する。わが国では、過去の判例において、使用者の解雇権の濫用を厳格に制限してきたが、そうした労働法の考え方の流れの中でも、定年制は経済合理性のあるものとして、その存在が認知されてきた⁽¹⁰⁾。

定年制の導入状況の推移をみると、55歳を中心とする60歳未満定年制から60歳定年制へと、徐々に移行してきた状況がわかる。1980年に55歳以下の定年制の企業と60歳以上の定年制の企業が39.7%と同比率になり、その後60歳以上（多くの場合は60歳）定年制の定着が進んできた。現在、30人以上の企業の91.3%が何らかの形で定年制を導入している。一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢が60歳以上の企業は93.3%に達しており、実態として60歳定年制が一般化した（図表-15）。さらに1998年4月に施行された高齢者雇用安定法の改正法では、60歳定年が義務化され、一部に残っている60歳未満の定年制は無効となり、雇用者が60歳まで雇用継続されるための法的枠組みができあがった。

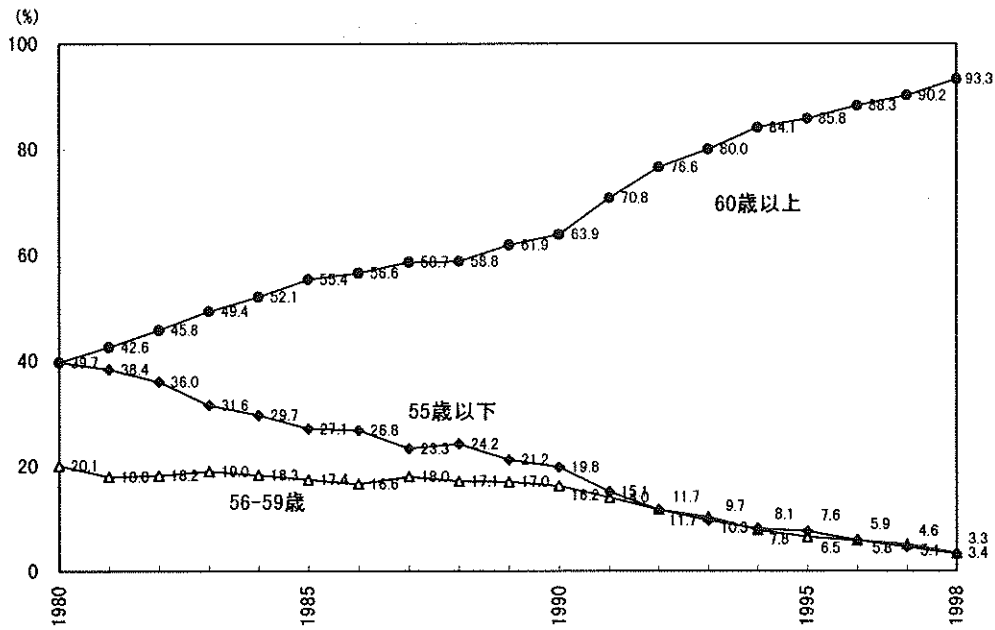
Lazear (1979)は、定年制の存在理由について経済学的に説明した。労働者が若いときには生産性よりも低い賃金を受け取り、中高齢期には生産性よりも高い賃金を受け取るという年功的な賃金は、労働者の就業のモチベーションを維持できる点で企業にとって効率的である。しかし、そのためには生産性以上の賃金を受け取る高齢者がどこかの時点で雇用が終了する仕組みが不可欠であり、職業生涯を通じてトータルで収支の均衡するところで定年年齢が設定されるという考えである。この考え方によれば、定年延長は、この均衡点を変更することであり、賃金や昇進等の雇用システム全体に大きく影響を及ぼすことになる。

たとえば、三谷 (1991) は、60歳定年制の企業は、それ以外の企業（多くは60歳未満の定年年齢の企業）に比べて、能力重視の賃金体系がとられていることを示している。このことは、定年延長に伴い年功的な賃金体系を能力給的な体系にシフトさせていることを示唆するものである。

また、60歳へと定年延長が進む一方で、近年は早期退職優遇制度を導入する企業が増加している。労働省「雇用管理調査」によれば、大企業を中心に制度導入企業が増加しており、5000人以上の規模ではすでに5割を超える導入率となっている（図表-16）。適用開始年齢をみても、50歳未満という比較的若い年齢層で適用を始める企業も3割程度を占めている（図表-17）。

(10) 1968年の秋北バス事件最高裁判決において、「一般に老齢労働者にあつては当該業種又は職種に要求される労働の適格性が逡減するにかかわらず、給与が却つて逡増するところから、人事の刷新・経営の改善等、企業の組織および運営の適正化のために行われるものであつて、一般的にいつて、不合理な制度ということとはできない」としている。

図表-15 定年年齢の推移（一律定年制を定めている企業について）



(資料) 労働省「雇用管理調査」

図表-16 企業規模別、早期退職優遇制度の導入状況

	(%)		
	1991年	1994年	1997年
企業規模計	3.1	3.3	7.0
5,000人以上	41.1	42.5	55.7
1,000~4,999人	28.8	22.4	40.5
300~999人	13.7	12.3	23.1
100~299人	5.2	3.4	9.4
30~99人	0.8	1.6	3.5

(資料) 労働省「雇用管理調査」

図表-17 早期退職優遇制度の適用開始年齢（制度がある企業について）

	(%)						年齢条件なし	無回答
	40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上			
企業規模計	2.3	3.5	22.9	33.9	31.2	5.5	0.6	
5,000人以上	2.2	5.5	42.5	38.7	10.5	-	0.6	
1,000~4,999人	1.4	8.4	26.9	41.8	19.5	1.0	1.0	
300~999人	1.0	3.5	21.8	42.8	30.5	0.2	0.2	
100~299人	1.1	1.3	13.7	29.0	45.3	8.0	1.5	
30~99人	4.5	3.8	28.7	29.5	25.0	8.6	-	

(資料) 労働省「雇用管理調査」(1997)

3. 定年後の継続雇用制度の導入実態と課題

このように60歳定年がマジョリティとなってきた中で、それに続く60歳台前半層の雇用については、定年後の勤務延長制度や再雇用制度等の継続雇用の枠組みで対応することが求められてきている。98年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、第4条の2において、事業主に対して、60歳以降65歳までの就業継続の希望者を継続雇用する努力義務を課すとともに、継続雇用制度の導入・改善に関して計画作成命令ができるという労働大臣の権限（第4条の3）、60歳台前半層の雇用確保のために必要な諸条件整備に関して事業主に勧告できるという公共職業安定所長の権限（第4条の4）を規定している。また、継続雇用制度の導入・定着を目的にして継続雇用制度奨励金制度があり、定年以降の継続雇用のための制度確立に向けた環境整備が行われている。

一律定年制を定めている企業において、60歳以降の勤務延長や再雇用等の継続雇用制度がある企業は68.0%となっており、導入率は比較的高い（図表-18）。ここで、「勤務延長制度」とは、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度であり、また、「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用される制度をいう。再雇用制度は定年までの雇用契約がいったん終了するが、勤務延長制度は従来の雇用契約を定年後にも延長するものであり、企業にとっては再雇用制度の方が自由度は高いと考えられる⁽¹¹⁾。こういう事情を反映して、勤務延長制度がある企業割合は29.6%、再雇用制度がある企業割合は53.1%と、再雇用制度の導入企業のほうが多い。また、これら継続雇用制度の導入状況は、他の多くの雇用管理制度とは異なり、大企業に比べて中小企業の方が高い導入率を示すという点に特徴がある。特に企業にとって導入障壁が高いとみられる勤務延長制度は、中小企業で導入率が3割程度と高いが、5000人以上では9.1%と1割を割り込んでおり、規模間格差が大きい。

これらの継続雇用制度は、労働者の立場からすれば、制度利用を希望すれば適用されるという形での設計が望ましい。しかし、「原則として希望者全員」が適用になるのは、勤務延長制度では制度導入企業のうち30.3%、再雇用制度では同様に24.1%と、制度がある企業の中でも4～3社に1社にすぎない。むしろ、「会社が特に必要と認めた者」に限定する企業が多い。これについても大企業ほど限定的な制度設計となっており、中小企業の方が希望者全員に門戸を拡げている（図表-19）。

⁽¹¹⁾ 再雇用制度は、その雇用契約をいったん終了させるために、再雇用後の処遇を変化させやすい制度と考えられる（西村（1998）など）。

図表-18 勤務延長制度、再雇用制度の導入状況

(%)

区 分	一律定年制を定めている企	制度がある				制度がない	
		計	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用	設定予定がある	設定予定がない
一律定年制の企業							
企業規模計	100.0	68.0	14.9	38.4	14.7	5.9	26.1
5,000人以上	100.0	58.1	3.4	49.0	5.7	3.7	38.2
1,000人～4,999人	100.0	58.7	4.5	45.9	8.4	4.0	37.2
300～999人	100.0	64.6	9.1	43.9	11.6	4.4	31.1
100～299人	100.0	71.2	13.1	43.2	14.9	4.5	24.3
30～99人	100.0	67.6	16.5	35.9	15.2	6.6	25.8

(資料) 労働省「雇用管理調査」(1998)

図表-19 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象の範囲

(%)

区 分	制度がある企業		原則として希望者全員	会社が定めた基準に適合する者全員	会社が特に必要と認められた者に限る	その他	無回答
	(%)	100.0					
勤務延長制度							
企業規模計	(29.6)	100.0	30.3	11.1	55.9	0.8	1.9
5,000人以上	(9.1)	100.0	-	12.5	87.5	-	-
1,000人～4,999人	(12.9)	100.0	6.4	10.6	80.2	-	2.8
300～999人	(20.7)	100.0	16.0	8.8	70.1	1.5	3.5
100～299人	(28.0)	100.0	22.7	13.5	60.0	1.0	2.8
30～99人	(31.7)	100.0	33.9	10.5	53.4	0.7	1.5
再雇用制度							
企業規模計	(53.1)	100.0	24.1	15.5	57.4	1.7	1.3
5,000人以上	(54.7)	100.0	7.8	15.5	75.6	1.0	-
1,000人～4,999人	(54.3)	100.0	8.0	12.8	77.0	2.3	-
300～999人	(55.5)	100.0	14.4	13.1	68.0	2.4	2.1
100～299人	(58.1)	100.0	22.2	18.6	56.4	1.4	1.3
30～99人	(51.1)	100.0	26.5	14.6	55.8	1.8	1.3

(資料) 労働省「雇用管理調査」(1998)

(注) 1. 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

2. () 内の数字は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある(両制度併用を含む。)企業の割合である。

勤務延長制度や再雇用制度等がない理由としては、「作業能率低下の問題」や「賃金体系・退職金制度の問題」、「処遇、ポスト不足等人事管理面での問題」、「健康面の問題」などがあげられている。特に制度導入率の低い規模の大きい企業では、「処遇、ポスト不足等人事管理面での問題」や「賃金体系・退職金制度の問題」をあげる企業が多く、「作業能率低下の問題」、「健康面の問題」を上回っている（図表-20）。規模の大きい企業においては、年功的な賃金・昇進システムが残っており、そうした雇用システムにおいては高齢者の処遇が難しく、定年後の雇用継続について消極的になっていることがうかがえ、高齢者の就業継続にあたって、高齢者自身の健康等の問題以上に企業の制度的要因が大きいことがわかる。

図表-20 勤務延長制度、再雇用制度がない理由別企業数割合

M. A. (%)

区 分	一律定年制で制度の設定予定がない企業	勤務時間、職務体系、作業環境の整備の問題	処遇、ポスト不足等人事管理面での問題	賃金体系・退職金制度の問題	作業能率低下の問題	健康面の問題	企業グループ、関連会社等で雇用するため制度の必要性がない	その他	無回答
勤務延長制度									
企業規模計	100.0	7.2	10.9	13.7	15.6	10.7	3.4	15.8	52.7
5,000人以上	100.0	16.3	37.5	27.9	10.3	9.6	11.5	24.7	27.2
1,000人～4,999人	100.0	15.2	30.8	25.2	9.7	6.0	7.6	25.0	30.8
300～999人	100.0	10.7	23.1	21.6	12.0	8.8	5.9	24.5	35.8
100～299人	100.0	8.1	16.2	17.2	15.4	10.7	3.0	16.9	51.1
30～99人	100.0	6.0	6.3	10.9	16.4	11.2	2.9	13.9	56.5
再雇用制度									
企業規模計	100.0	8.1	11.1	11.4	18.5	13.0	4.9	18.8	43.9
5,000人以上	100.0	21.9	41.8	28.1	11.6	7.5	19.2	30.8	13.7
1,000人～4,999人	100.0	21.9	38.9	24.5	15.2	9.3	13.5	34.9	9.6
300～999人	100.0	16.8	27.0	18.5	16.2	12.4	6.8	35.0	18.4
100～299人	100.0	14.6	20.2	15.8	21.2	17.4	5.2	24.0	33.0
30～99人	100.0	4.8	5.8	8.9	18.1	11.9	4.3	15.1	50.9

(資料) 労働省「雇用管理調査」(1998)

IV. 高齢者の引退過程

以上、現在の男性高齢者を取り巻く労働市場や雇用システムの特徴をみてきたが、60歳台以降の就業は、定年制度、そして定年前後の各種制度の影響を受けながら、50歳台までとは大きく異なる形で就業が展開されていることがわかる。

次に、高齢期就業実態及び仕事からの引退過程について詳しくみていきたい。ここで使用するデータはニッセイ基礎研究所が97年12月に実施した「暮らしと生活設計に関する調査」⁽¹²⁾である。

1. 年齢別の就業実態

(1) 就業形態等

年齢別の就業状況⁽¹³⁾について、特に50歳台から60歳台前半にかけて、どのような変化がみられるだろうか。

年齢各歳別の就業状況をみると、一般的な定年年齢である60歳を境に、様相は大きく変化する。59歳で無業者の割合はわずかに4.0%であるが、60歳には28.7%に急増する。その後64歳の45.0%まで年齢が上がるにつれて無業者の割合は増加する。

「正規従業員」で働く割合は、59歳では50.5%と半数程度を占め、「会社、団体などの役員」の16.2%を含めて7割近くがいわゆる会社勤めをしている雇用者であるが、60歳では「正規従業員」は24.1%と%ポイントで半減し、「会社、団体などの役員」は13.0%と、両者を合わせた割合は4割弱となる。一方で、「自営業主、家族従業」は各年齢を通して2～3割程度を維持している。このように、定年制度があるために60歳前後に一つの区切りを迎えるサラリーマンにおいて、年齢に伴う就業構造の変化が大きいことがうかがえる。

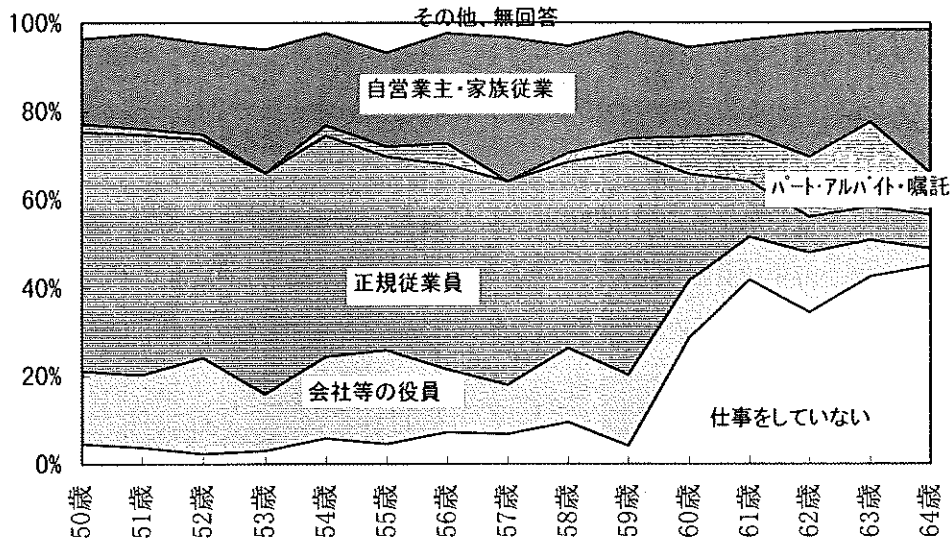
また、高齢期には、フルタイム・正規従業員以外の就業形態が増加するのも一つの特徴である。「パート・アルバイト・嘱託」といった非正規の形態で働く割合は、59歳では3.0%とわずかであるが、60歳になると8.3%に増え、63歳では19.2%と、約2割がこうした形態で雇用されている状況にある（図表-21）。

これを反映して、勤務形態も、50歳台では8割程度が「週5日以上・普通勤務」で就業しているが、60歳台になるとこの割合は58.8%に低下し、勤務日、勤務時間の一方もしくは両方が、通常の形態より短い割合が高くなる（図表-22）。

(12) 本調査は、全国の50～64歳の男性を対象に訪問留置・訪問回収により実施し、1502の有効回答を得た。調査項目は、個人のライフヒストリー、生活実態（就業実態、家計、家族関係など）、生活意識等多岐にわたる。

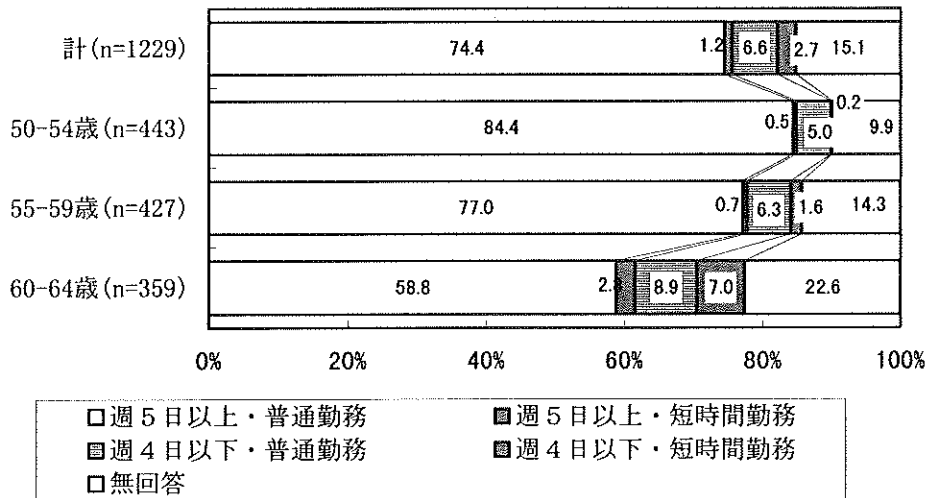
(13) 本調査において、就業状態は、「ふだん収入を伴う仕事をしていますか」という設問で尋ねている。したがって、月末の1週間に仕事をしたかどうかを把握する「労働力調査」タイプの把握方法ではなく、「就業構造基本調査」による就業実態の把握と同様の設問方式をとっている。

図表-21 年齢別就業実態



(資料) ニッセイ基礎研究所「暮らしと生活設計に関する調査」(1997)
 (以下本章においては資料出所は同じ)

図表-22 勤務形態 (就業者)



(2) 雇用分野等

雇用者⁽¹⁴⁾について、雇用分野をみると、産業、職業、規模別の状況は、すでにⅡ章でみてきた結果と同様である。

60歳台前半層で製造業のウェイトが低下し、50歳台後半以降サービス業の割合が増える。また60歳台前半層は建設業のウェイトも高い。職業別には、管理職や専門・技術職が減り、事務職でも基幹的な事務職が減少する。企業規模別の状況も、マクロデータで確認したように、年齢が高くなるほど300人以上規模のウェイトの低下、それ以下の規模のウェイトの上昇がみられ、年齢の上昇とともに大企業から中小企業へと雇用分野のシフトが起きている（図表-23）。

図表-23 雇用分野（雇用者）

<産業別> (%)

	計 (n)	農林漁業	鉱業	建設業	製造業	熱供給業	電気・ガス・水道・	運輸・通信業	卸売業	小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	公務	その他	無回答
計	100.0 (812)	1.1	1.1	16.9	24.8	4.3	11.2	6.2	2.7	4.3	1.7	11.0	9.0	5.3	0.5	
50-54歳	100.0 (323)	1.2	1.2	17.3	27.9	4.3	12.4	5.0	3.4	5.0	0.6	8.0	10.2	2.8	0.6	
55-59歳	100.0 (293)	0.7	1.0	12.3	27.6	4.1	10.6	6.8	1.7	3.8	3.4	13.0	10.9	3.8	0.3	
60-64歳	100.0 (196)	1.5	1.0	23.0	15.3	4.6	10.2	7.1	3.1	4.1	1.0	12.8	4.1	11.7	0.5	

<職業別> (%)

	計 (n)	管理職	専門職	技術職	基幹的 事務職	定型的 事務職	販売・サ ービス職	技能職	保安職	運輸・通 信職	その他	無回答
計	100.0 (812)	40.5	2.7	11.1	4.9	3.3	7.0	14.8	2.5	7.6	4.6	1.0
50-54歳	100.0 (323)	42.7	3.4	12.7	5.9	2.8	7.4	13.0	0.3	8.7	1.9	1.2
55-59歳	100.0 (293)	42.3	2.7	10.2	4.8	2.0	7.8	15.7	3.8	6.1	3.8	0.7
60-64歳	100.0 (196)	34.2	1.5	9.7	3.6	6.1	5.1	16.3	4.1	8.2	10.2	1.0

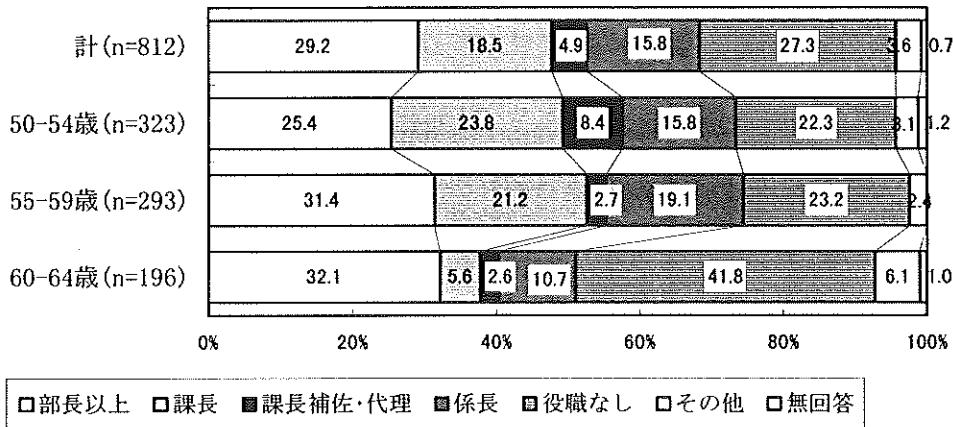
<企業規模別> (%)

	計 (n)	29人 以下	30-99 人	100- 299人	300- 999人	1000- 4999人	5000人 以上	官公営	わから ない	無回答
計	100.0 (812)	22.4	19.6	14.9	14.5	11.5	9.4	5.7	1.7	0.4
50-54歳	100.0 (323)	15.8	18.0	14.2	17.0	14.9	10.5	6.8	2.2	0.6
55-59歳	100.0 (293)	22.9	17.4	17.1	13.3	10.6	10.9	6.5	1.0	0.3
60-64歳	100.0 (196)	32.7	25.5	12.8	12.2	7.1	5.1	2.6	2.0	0.0

(14) 以下の分析では、「雇用者」に「会社、団体などの役員」「正規従業員」「パート・アルバイト」「嘱託」の4つのカテゴリーを含める。

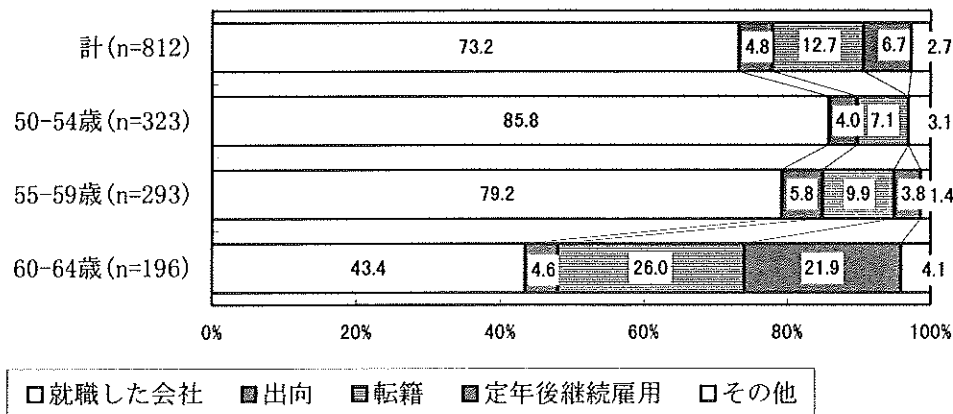
企業内での役職については、60歳台前半層にかけて「役職なし」が増えるが、一方で、「部長相当職以上」の割合はそれほど減らない。ここでは、雇用者に「会社・団体などの役員」を含めて分析しており、雇用者全体の数が60歳台前半で減少する中で、こうしたポジションの者が一定数残っており、このポジションのウェイトの低下幅が小さくなっていると考えられる。一方で、係長・主任相当職から課長相当職までのいわゆる中間管理職のウェイトは50歳台後半から60歳台前半にかけて大きく低下している（図表-24）。

図表-24 役職（雇用者）



年齢が高くなると大企業で働く割合が低下する。これは、定年前に出向や転籍によって子会社や関連会社に勤め先が変わることが一つの要因と考えられよう。調査結果をみても、50歳台後半で「出向」や「転籍」の割合が若干増え、60～64歳では、「転籍」の割合が26.0%と高くなる。また、「定年後引き続き雇用されている会社等」とする割合も高い。したがって、60歳台前半層では、「自分が就職した会社等」に勤務する割合は43.4%と半分以下になっている（図表-25）。

図表-25 現在の勤め先の状況（雇用者）



(3) 収入

年齢変化に伴う就業形態等の変動は、収入にも影響を及ぼしている。

仕事からの所定内月収⁽¹⁵⁾は、60～64歳層で低い月収分布にシフトする。50歳台では50万円以上で全体の30～35%程度を占めるが、60歳前半では13.6%へと大きく低下する。反対に、20万円未満が24.0%と4分の1にのぼる。平均値も50歳台では40万円台の後半であるが、60歳前半層では34万円と50歳台の7割程度に下がる。

これを、自営業と正規従業員（会社、団体などの役員は除く）について比較すると、50歳台では自営業主と正規従業員の月収に大きな差はみられないが、60歳台では、両者の収入差は大きくなる。自営業主では50歳台から60歳前半層にかけて収入の低下はほとんどないが、正規従業員では60歳前半層の水準は55～59歳の水準の66%と、50歳台の約3分の2に低下する。60歳前半層の正規従業員は、20万円未満が14.7%、20万円以上30万円未満が27.9%で、30万円未満で全体の42.6%を占めている（図表-26）。

60歳前半層は、年金の受給も始まり、就業していても一定の条件下で在職老齢年金等が支給され、就労所得以外の収入が増えるために、収入全体としてはこれほど落ち込むわけではない。むしろ、そのような制度があるからこそ、企業としては60歳台の高齢者をその前の年代よりも低賃金で雇用することも可能となっているのである。

しかし、それだけではない。現在の勤め先の状況別に所定内月収をみると、現在の勤め先が「自分で就職した会社等」や「出向」に比べて、「転籍」、「定年後引き続き雇用されている会社等」の場合には低い月収水準に集中する傾向がみられている。平均値でも、両者には月10万円程度の差がみられている（図表-27）。このことは、転籍も含めて定年でいったん退職すると、その後収入水準が大きく変動することを示している。

図表-26 所定内月収

	計 (n)	(%)								平均 (円)
		20万円未満	20-29万円	30-39万円	40-49万円	50-59万円	60-69万円	70万円以上	無回答	
就業者計										
年齢計	100.0 (1229)	12.0	11.6	13.2	13.9	10.6	5.4	11.1	22.3	431,931
50-54歳	100.0 (443)	5.9	10.2	13.3	19.4	11.1	6.3	13.1	20.8	462,269
55-59歳	100.0 (427)	8.2	10.5	12.9	14.3	14.8	7.0	13.1	19.2	472,107
60-64歳	100.0 (359)	24.0	14.5	13.4	6.7	5.0	2.2	6.4	27.9	337,301
自営業主										
年齢計	100.0 (328)	10.7	8.5	11.6	7.9	8.8	4.3	6.7	41.5	444,727
50-54歳	100.0 (87)	6.9	9.2	10.3	9.2	11.5	5.7	10.3	36.8	454,182
55-59歳	100.0 (109)	9.2	7.3	10.1	11.9	11.0	6.4	8.3	35.8	451,486
60-64歳	100.0 (132)	14.4	9.1	13.6	3.8	5.3	1.5	3.0	49.2	429,905
正規従業員										
年齢計	100.0 (515)	7.0	14.4	15.1	19.6	11.7	7.2	11.1	14.0	425,176
50-54歳	100.0 (238)	5.9	10.9	13.9	24.4	9.7	8.8	10.9	15.5	439,384
55-59歳	100.0 (209)	5.7	13.9	14.8	13.9	16.7	7.7	13.9	13.4	452,102
60-64歳	100.0 (68)	14.7	27.9	20.6	20.6	2.9	0.0	2.9	10.3	298,467

(注) 1. 「正規従業員」には、「会社・団体などの役員」は含まない。

2. 平均の算出は、「無回答」を除いて行っている。

(15) 賃金の支払い形態は多様であるが、ここでは、時間給制や日給制の場合も当人の月間労働時間から月収ベースに換算して計算している。

図表-27 現在の勤め先の状況別、所定内月収（60～64歳、雇用者）

現在の勤め先	計	(n)	(%)								平均(円)
			20万円未満	20-29万円	30-39万円	40-49万円	50-59万円	60-69万円	70万円以上	無回答	
計	100.0	(196)	30.6	19.4	14.3	8.2	4.1	3.1	9.7	10.7	309,824
就職した会社等	100.0	(85)	30.6	16.5	8.2	11.8	3.5	4.7	14.1	10.6	358,469
出向	100.0	(9)	22.2	11.1	0.0	22.2	22.2	0.0	11.1	11.1	358,750
転籍	100.0	(51)	33.3	9.8	25.5	5.9	3.9	3.9	3.9	13.7	259,217
定年後継続雇用	100.0	(43)	30.2	39.5	11.6	0.0	2.3	0.0	7.0	9.3	253,463

(注) 平均の算出は、「無回答」を除いて行っている。

2. 60歳前半層の就業の特徴

以上のデータは、既にマクロデータによって確認してきた結果と同様に、一般的な定年年齢である60歳をはさんで、高齢期に就業分野や勤め先等が大きく変化し、賃金の変動も大きいことを示している。

そこで、60～64歳の就業構造についてさらに詳しくみていくことにしたい。

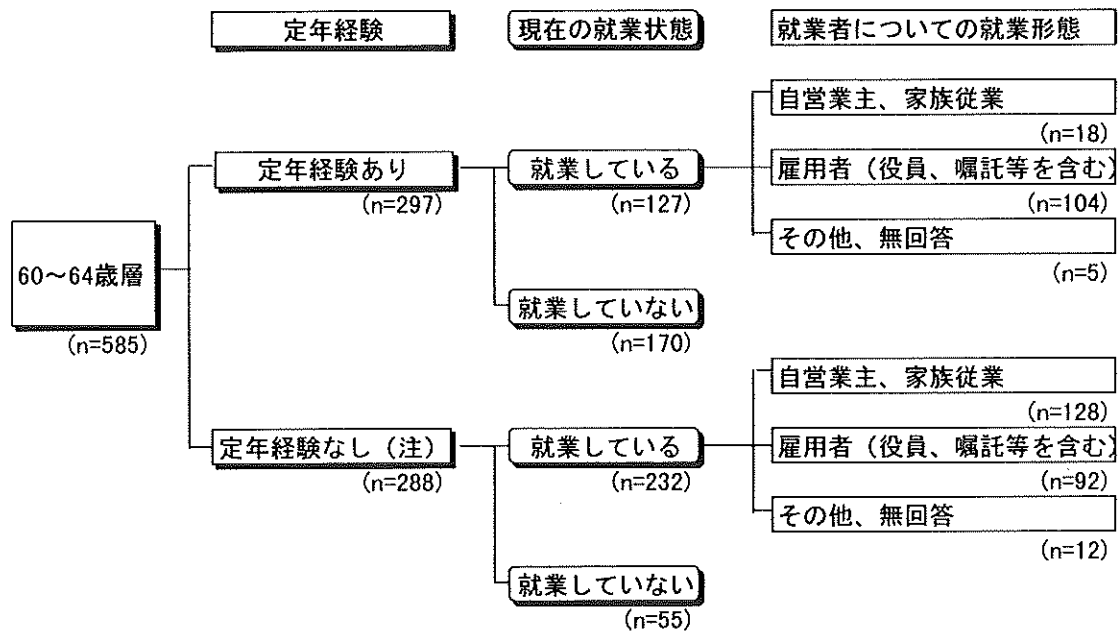
60～64歳層（585名）で定年経験があるのは約半数の297名（全体の50.8%）である。定年経験者で現在就業者は127名で、定年経験者全体の42.8%、定年経験者で現在非就業者は170名、定年経験者の57.2%で、定年を経験したうちの半数以上が非就業の状態にある。就業者の就業形態は、雇用者が104名で就業者の大部分を占めている。

一方、60～64歳層で定年を経験していないのは288名（49.2%）で、この場合232名が就業しており、定年未経験者全体の80.6%と高い比率を示す。定年経験がなく現在就業している者は、自営業が128名、雇用者は92名と、自営業が多い点に特徴がある（図表-28）。

現在雇用就業者について、勤め先の状況をみると、定年経験の有無で状況が大きく異なっている。つまり、定年経験がある者は、現在が「転籍した会社」、あるいは「定年後引き続き雇用されている会社等」とする割合が、定年を経験していない者に比べて圧倒的に多いのである。反対に定年を経験していない者は、現在の勤め先は「自分が就職した会社等」とする割合が高い（図表-29）。

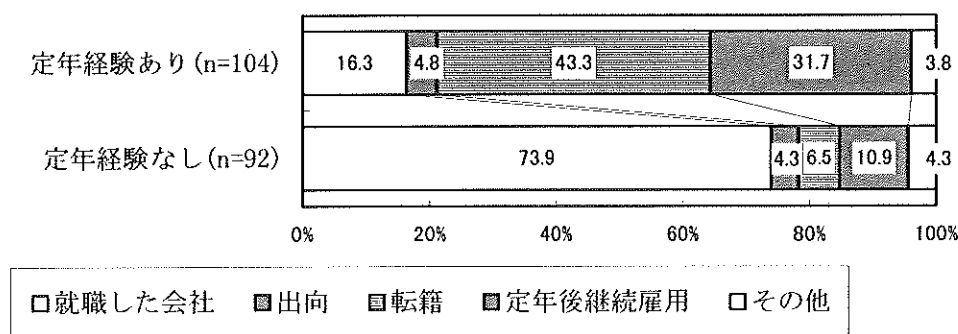
60～64歳で就業している者は、もともと定年がない自営業や、雇用者であっても少なくとも現在まで定年経験がない雇用者が多く、定年制適用の有無が、60歳前半層の就業状況を大きく規定しているといえる。

図表-28 60～64歳層の就業構造



(注) 定年経験の無回答が66名であったが、無回答の者は現在自営業者が多いことから、そもそも「定年」という概念がないために無回答になったケースが多いと考え、「定年経験なし」に含めている。

図表-29 定年経験の有無別、現在の勤め先の状況（60～64歳、雇用者）



ところで、前述したように、高齢期には中小規模の企業で働く割合が増加する。中小企業で働く高齢者はもともと中小企業で働いていた高齢者なのだろうか、あるいは大企業を定年等で退職した後に中小企業に移った高齢者なのだろうか。

現在の企業規模別に、これまでの勤続年数が最長の仕事（以下「勤続最長職」という。）の企業規模をみると、現在「1000人以上、官公営」に勤務している者は82.8%が勤続最長職も「1000人以上、官公営」であるが、現在の勤め先規模が「999人以下」になると、勤続最長職も同様の規模であった割合は6割程度に低下し、勤続最長職が「1000人以上、官公営」であった割合が2～3割

程度存在するという状況になる。高齢者の就業分野は中小規模の企業が多いわけだが、高齢期に中小企業で就業する者のうち、6割程度はもともと中小企業で勤めており、3割程度がより規模の大きい企業に勤務していた者ということができよう（図表-30）。

現在の勤め先の状況をみても、「99人以下」の企業に勤務している者は、「自分が就職した会社等」とする割合が半数を占めるが、「1000人以上・官公営」でこの割合は3割である。一方で、「定年後引き続き雇用されている会社等」の割合が「1000人以上・官公営」では4割近くを占め、勤め先の規模間で差がみられている。現在大企業に勤務する高齢者は、中小規模に勤務する高齢者に比べると、一度定年を経験した後の就業がかなりの割合を占めている（図表-31）。

図表-30 現在の企業規模別、勤続最長職の企業規模（60～64歳、雇用者）

(%)

現在の企業規模	勤続最長職企業規模					
	計 (n)	自営業	99人以下	100-999人	1000人以上、官公営	わからない、無回答
計	100.0 (196)	3.6	36.2	19.4	32.1	8.7
99人以下	100.0 (114)	4.4	60.5	6.1	20.2	8.8
100-999人	100.0 (49)	2.0	2.0	61.2	30.6	4.1
1000人以上、官公営	100.0 (29)	3.4	3.4	0.0	82.8	10.3

図表-31 現在の企業規模別、現在の勤め先の状況（60～64歳、雇用者）

(%)

現在の企業規模	計 (n)	就職した会社	出向	転籍	定年後継続雇用	その他
計	100.0 (196)	43.4	4.6	26.0	21.9	4.1
99人以下	100.0 (114)	50.0	3.5	26.3	15.8	4.4
100-999人	100.0 (49)	38.8	4.1	28.6	26.5	2.0
1000人以上、官公営	100.0 (29)	31.0	6.9	24.1	37.9	0.0

3. 60歳台前半層の就業・非就業の決定要因

(1) 分析の枠組

60歳台前半層は、定年を一つの節目として、就業する者と就業しない者とに分かれる。ここでは、就業—非就業の分岐にはどのような要因が影響を与えているのかを、ロジットモデルを使って分析⁽¹⁶⁾することとする。就業の有無（就業している者を1、就業していない者を0）を被説明変数とし、個人属性要因（年齢、健康状態、学歴など）や職業キャリアに関する要因（勤続最長職の状況等）を説明変数として、就業決定に影響を及ぼす変数を見つけようとするものである。

これまで、高齢者の就業決定の分析に関しては、すでに、清家（1993）、橋木・下野（1994）をはじめ、多くの研究が行われてきた⁽¹⁷⁾。これらの研究は、労働力供給サイドである高齢者の経済的要因としての年金受給と就業の関係を主たる関心としている。そして、年金受給が高齢者の就業を抑制することを導いている。しかし、すでにみてきたように、高齢者の就業は、定年制に代表される企業の雇用システム、すなわち労働力需要サイドの影響も大きく受けている。高齢期に就業分野が中小企業にシフトするのは、中小企業では定年制そのものが存在しなかったり、あるいは定年後の継続就業制度等による対応がより充実しているなど、大企業に比べて柔軟な雇用機会が提供できるからではないだろうか。高齢者の就業—非就業選択に、労働需要サイドの変数を明示的に取り込むのは難しいが、個々人の過去の職業キャリアの変数を取り込んで分析することで、企業サイドの雇用制度との関連についても検討してみたい。

使用したデータは60～64歳層で分析に必要なデータを得ることができる491名分である。モデルに用いた説明変数を以下に示す。なお、本分析では、年金受給額等の経済的要因を説明変数に含めていない。これは、60～64歳の公的年金給付額は勤労収入に応じて減額される制度となっているために、年金受給額が受給資格者の労働供給量に影響を及ぼすとともに、労働供給量からも影響を受けるという「同時決定バイアス」⁽¹⁸⁾の問題を除去できないと考えたからである。また、年金受給額はここで説明変数に取り込んだ過去の勤続最長職とも関連が大きいためである。

就業の有無別の各説明変数に関する基本集計は図表—32に示した。

(16) ロジット分析は、ある事象が生起する確率予測のために開発された方法である。pを事象が発生する確率として、確率pを $p' = \log \{p/(1-p)\}$ と変換（ロジスティック変換）し、次のような線形回帰モデルを考える。

$$p' = b_0 + b_1 * x_1 + b_2 * x_2 + \dots + b_n * x_n \quad (x_1, x_2, \dots, x_n \text{ が説明変数})$$

ここでは、就業を1として、就業者である確率を推計している。

(17) たとえば、清家（1993）は、労働省政策調査部「高齢者就業実態調査」（1983）の個票データを使用して分析し、橋木・下野（1994）は「高齢者就業実態調査」（1980）の個票データ使用して分析を行っている。

(18) 「同時決定バイアス」は、清家（1993）p41-42に詳しい。

① 年齢

実年齢を使用。

年齢が上昇すると就業確率は低下することが、すでに多くの先行研究で明らかになっている。これは、高齢になるほど体力が低下し、余暇選好的になり、また市場賃金も低下するためであると考えられる。

② 健康状態

健康ダミー：1＝「健康」「どちらかといえば健康」

0＝「健康でない」「あまり健康でない」

高齢期には健康状態の個人差が大きくなり、健康状態は高齢期の就業を左右する重要な要素とされている。基本集計をみると、健康な割合はこの年代では80.0%である。クロス表でも、就業者は84.7%が健康で、無業者の70.9%との差は大きい。

③ 末子の状況

末子ダミー：1＝末子が在学中

0＝末子は学校修了、及び子どもなし

ライフステージの変数として末子の状況を使用した。末子が大学等の学校に通学していれば、教育費等の負担も大きく、高齢者の就業を促す要因になると考える。対象者のうち、末子が在学中の割合は、7.3%であった。

④ 居住地

都市ダミー：1＝「政令指定都市居住」

0＝「政令指定都市」以外に居住

地域特性の影響は、これまでの研究では2つの異なる結果がある。清家（1993）においては、首都圏居住が就業確率にプラスの影響を与え、首都圏居住者の市場賃金率の高さが就業意欲の上昇につながっているとの解釈を行っている。一方で橘木・下野（1994）は、農林水産地域ダミーを説明変数に取り込み、農林水産地域で男性高齢者の就業確率が高くなることを導出した。60～64歳の就業分野として自営業セクターが重要であることを踏まえると、本研究において都市ダミーの符号はマイナスが期待される。

⑤ 学歴

中学卒をレファレンスグループとして、「高卒ダミー」「大卒ダミー」変数を作成。

高卒ダミー：1＝「高校」「専門・専修学校」卒

0＝それ以外

大卒ダミー：1＝「短大・高専」「四年制大学」「大学院」卒

0＝それ以外

大卒の割合は、全体で21.6%、高卒の割合は44.4%、中学卒が34.0%である。学歴が高ければ市場賃金が高くなり就業確率を高めるが、高学歴者は雇用者比率が高く、大企業で勤務する割合も高かったと考えられるために、ここでは高齢期の就業にはマイナスの影響を予想した。

⑥ 勤続最長職

勤続最長職が「1000人以上・官公営」の雇用者をレファレンスグループとして、「自営ダミー」「中小ダミー」変数を作成。

自営ダミー：1＝勤続最長職が「自営業主」「家族従業」「自由業」

0＝それ以外

中小ダミー：1＝勤続最長職が雇用者で、その勤め先規模が999人以下

0＝それ以外

これまでの勤続が最も長い仕事（現在の仕事も含む）について、「自営」、「雇用者・中小企業（999人以下の企業）」、「雇用者・大企業等（1000人以上・官公営）」の3つに分け、過去の職業キャリアが高齢期の就業に及ぼす影響を検討する。従来の研究で、勤続最長職を高齢者の就業推計に取り込んだ研究は少ない⁽¹⁹⁾。Ⅲ章で示したように、大企業に比べて中小企業の方が高齢者の就業継続等には前向きに取り組んでおり、高齢者の雇用にあたって、ポストや賃金等处遇面での問題意識も比較的少ない。このため、大企業よりも中小企業に勤続している方が、高齢期にも就業継続が容易であると考えられる。

⑦ 勤続最長職の勤続年数

勤続最長職における当該企業等での勤続年数を使用。

勤続最長職の勤続年数は、高齢者の職業キャリアが特定の企業で形成されてきたか、あるいは複数の企業で形成されてきたかをみる指標となり、また、これは、個人の勤めてきた企業等のキャリアの内部化の程度を示す代理指標ともなる。内部化が進展した企業では定年等による高齢者の排出の圧力が高くなり、高齢者の就業にはマイナスの影響と予想される。

(19) 阿部・山田 (1998) は、中高齢期の独立開業に及ぼす影響に関する分析において、最も長く勤めた会社の規模やそこでの役職等をモデルに取り込んで推計を行い、独立開業する確率は、過去に経営層のランクにいた者で高いことを導いている。

図表-32 就業-非就業の分析に関する基本集計結果

	計		就業		非就業	
	MEAN	(S. D.)	MEAN	(S. D.)	MEAN	(S. D.)
n	491		326		165	
年齢						
平均年齢 (歳)	62.09歳	(1.41)	62.03歳	(1.42)	62.22歳	(1.39)
健康状態						
「健康」の割合 (%)	80.0%	(0.40)	84.7%	(0.36)	70.9%	(0.46)
末子年齢						
末子が就学中の割合 (%)	7.3%	(0.26)	9.2%	(0.29)	3.6%	(0.19)
居住地						
政令指定都市割合 (%)	21.6%	(0.41)	19.6%	(0.40)	25.5%	(0.44)
学歴						
中卒等割合 (%)	34.0%	(0.47)	34.7%	(0.48)	32.8%	(0.47)
高卒等割合 (%)	44.4%	(0.50)	45.1%	(0.50)	43.0%	(0.50)
短大、大学等卒割合 (%)	21.6%	(0.41)	20.2%	(0.40)	24.2%	(0.43)
勤続年数最長の仕事						
自営割合 (%)	28.9%	(0.45)	39.6%	(0.49)	7.9%	(0.27)
999人以下企業での雇用者割合 (%)	41.1%	(0.49)	38.3%	(0.49)	46.7%	(0.50)
1000人以上企業での雇用者割合 (%)	29.9%	(0.46)	22.1%	(0.42)	45.4%	(0.50)
勤続年数最長の仕事の勤続年数						
平均勤続年数(年)	31.50年	(13.29)	30.01年	(14.78)	34.44年	(9.03)

(2) 計測結果

計測結果は図表-33に示した。

年齢は、パラメータが負の値を示し、年齢が高くなるほど就業率が下がる。これは、従来の研究結果と整合的である。また、健康についても、健康であることが就業率を引き上げることが確認された。特に健康状態について t-値は高く、高齢期の就業に及ぼす健康の重要性が指摘できる。

ライフステージ変数として使用した末子ダミーは、10%有意水準では説明変数としては却下されるが、パラメータの t-値は1.609 (p=.108) と比較的高い。末子が就学中の場合には、高齢者の就業確率を高める可能性が指摘できよう。

地域特性としてとりあげた都市ダミー変数はマイナスではあるが有意ではない。学歴も有意な結果は得られていない。

過去の職業キャリアに関する変数については、自営ダミー、中小企業ダミーともに有意にプラスの値を示している。つまり、高齢期の就業確率は、過去の勤続最長職が自営等 > 中小企業 (1000人未満) > 大企業 (1000人以上、官公営) の順になっているといえる。自営業セクターは定年もないために、60歳を過ぎても継続することができる。中小企業は大企業に比べると、高齢者の就業に柔軟に対応しており、高齢期の就業継続が容易になっていると考えられる。

勤続最長職の勤続年数もマイナスで有意であり、勤続最長職の勤続年数が長いほど、高齢期の就業確率は低い。この勤続年数は個人の勤続していた企業における雇用システムの特徴を示す代理指標と考えたわけであるが、長期勤続型の企業では、定年等で高齢者を排出しようとする圧力が高くなっているのではないかと考えられる。

図表-33 就業-非就業選択の決定要因に関する計測結果

	パラメータ	漸近的t-値
定数	9.227	(1.830) *
年齢	-0.147	(-1.829) *
健康状態	1.194	(4.385) ***
末子ダミー	0.784	(1.609)
都市ダミー	-0.293	(-1.138)
高卒ダミー	0.095	(0.366)
大卒ダミー	0.157	(0.515)
自営ダミー	2.594	(7.100) ***
中小ダミー	0.488	(1.987) **
最長職勤続年数	-0.036	(-3.667) ***
サンプル数	491	
Chi-Square	110.43	(p=.0001)

(注) ***: 1%水準で有意、**: 5%水準で有意、*: 10%水準で有意。

以上の結果は、高齢期の就業は、過去の職業キャリアとの関連があることを示している。しかし、本稿では年金受給等の経済的変数を取り込んでいないために、高齢者サイドの経済的要因と就業率とが関連している可能性を否定できない。その点をクロス集計で補足したい。

勤続最長職別に就業理由をみると、勤続最長職が「1000人以上、官公営」の場合には、「家計維持のため」と回答する割合が他に比べて低くなり、「健康にいいから」、「自分の能力や知識を生かしたいから」などの非経済的な理由をあげる割合が高くなっている(図表-34)。また、老後の生活を送っていくための経済的備えが「不十分」とする割合も勤続最長職が「1000人以上、官公営」の場合には低い傾向がある(ただし χ^2 検定では有意差なし)(図表-35)。大企業等での勤続が長かった者は、高齢期の経済的安定の度合いが高く、そのために余暇選好的になっている可能性も考えられる。

一方で働く理由のうち「働くのがあたりまえだから」と回答する割合は、勤続最長職が「1000人以上、官公営」の場合に低い。この解釈はいろいろできるが、自営業や中小企業に勤めていた者は、高齢期に働くことを特別のこととは考えず、高齢期以前の就業の延長でとらえる傾向がうかがえよう。

また、自営業セクターや中小企業セクターで長期間勤続してきた場合には、定年経験の割合が低い。勤続最長職が「1000人以上、官公営」の場合に定年経験者は89.1%と大多数を占めるが、同じ雇用者でも勤続最長職が「99人以下」の場合には47.8%と半数に満たない。「自営等」の場合には定年経験者は2.8%とほとんどが定年の経験はない(図表-36)。清家他(1997)では、定年退職の経験が労働供給量を減らすことを示しているが、本稿の推計結果における自営業セクター、中小企業セクターで勤続してきた者が高齢期に高い就業率を示すという事実は、こうした分野では60歳・一律定年制による強制的な退職の慣行が弱く、さらにその後の継続就業制度での対

応が比較的柔軟に行われているといった就業機会の差、つまり労働力の需要サイドの行動を反映した結果ともいえるだろう。

さらに勤続最長職別に、現在の仕事における月収を比較すると、「自営等」で平均月収が44万5千円と高く、「1000人以上、官公営」で27万5千円と低い。これは勤続最長職別が「99人以下」の場合よりも低い水準である。分布をみても、勤続最長職が「999人以下」の場合には、「月収70万円以上」の所得層も1割以上存在するが、「1000人以上、官公営」ではわずかであり、反対に「20万円未満」が4割近くを占め、大企業等の経験者で高齢期の月収が最も低いという状況にある（図表-37）。

このように、中小企業セクターは、高齢期の継続就業の機会を提供するとともに、条件面でも相対的に良好な就業機会となっていることがうかがえる。

図表-34 勤続最長職別、働く理由（60～64歳、就業者）

勤続最長職	計 (n)	働く理由 (%)										
		働くのがあたりまえ	家計維持	家計補助	能力・知識を生かしたい	時間に余裕がある	人間関係が広がる	充実感	社会の役にたきたい	健康にいい	その他	無回答
計	100.0 (359)	55.7	51.8	13.9	15.6	11.1	5.8	9.7	6.1	22.8	1.7	0.3
自営等	100.0 (129)	68.2	54.3	7.0	10.1	7.8	5.4	4.7	3.9	10.9	3.1	0.8
99人以下	100.0 (79)	53.2	57.0	17.7	12.7	11.4	8.9	10.1	7.6	17.7	0.0	0.0
100-999人	100.0 (46)	52.2	54.3	13.0	17.4	17.4	6.5	19.6	15.2	26.1	2.2	0.0
1000人以上、官公営	100.0 (72)	41.7	44.4	18.1	26.4	12.5	5.6	15.3	4.2	40.3	0.0	0.0

図表-35 勤続最長職別、老後の生活の経済的備えに関する意識（60～64歳）

勤続最長職	計 (n)	意識 (%)				
		十分	まあ十分	やや不十分	不十分	無回答
計	100.0 (585)	3.4	37.1	32.8	26.5	0.2
自営等	100.0 (142)	4.2	36.6	24.6	34.5	0.0
99人以下	100.0 (113)	3.5	38.1	29.2	29.2	0.0
100-999人	100.0 (89)	1.1	38.2	37.1	23.6	0.0
1000人	100.0 (147)	4.1	42.9	34.7	18.4	0.0

図表-36 勤続最長職別、定年経験の有無（60～64歳）

勤続最長職	計 (n)	定年経験 (%)	
		あり	なし
計	100.0 (585)	50.8	49.2
自営等	100.0 (142)	2.8	97.2
99人以下	100.0 (113)	47.8	52.2
100-999人	100.0 (89)	70.8	29.2
1000人以上、官公営	100.0 (147)	89.1	10.9

図表-37 勤続最長職別、所定内月収（60～64歳、就業者）

勤続最長職	計 (n)	(%)									平均 (円)
		20万円未満	20-29万円	30-39万円	40-49万円	50-59万円	60-69万円	70万円以上	無回答		
計	100.0 (359)	24.0	14.5	13.4	6.7	5.0	2.2	6.4	27.9		337,301
自営等	100.0 (129)	12.4	10.1	14.0	5.4	4.7	1.6	3.1	48.8		445,153
99人以下	100.0 (79)	30.4	24.1	12.7	7.6	3.8	0.0	11.4	10.1		292,935
100-999人	100.0 (46)	15.2	13.0	13.0	8.7	4.3	8.7	15.2	21.7		425,917
1000人以上、官公営	100.0 (72)	37.5	15.3	13.9	6.9	6.9	2.8	4.2	12.5		274,727

(注)平均の算出は、「無回答」を除いて行っている。

4. 定年直後の就業状況

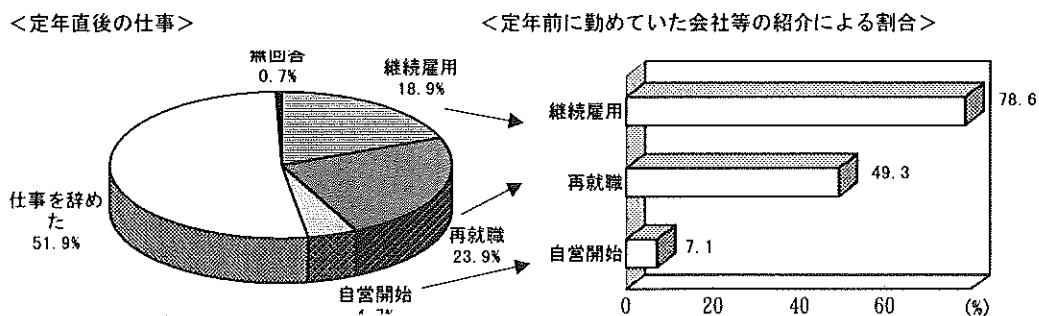
高齢期の就業には定年制の存在が大きく影響していると考えられる。そこで、定年直後の就業状況についてみていきたい。

60～64歳の定年経験者について、定年直後の仕事の状況（現在の仕事とは必ずしも一致しない）をみると、半数以上の51.9%が「仕事を辞めた」と回答している。また、継続雇用等で就業を継続した場合でも、定年前に勤めていた会社等の紹介で就業した割合が多い。「定年前に勤めていた会社等で再雇用または勤務延長された」場合に定年前に勤めていた会社等による紹介は78.6%を占め、「定年前とは別の会社等に再就職した」ケースでも、49.3%と約半数は定年前に勤めていた会社等による紹介で再就職を決めている（図表-38）。定年後に就業継続するか否かは、定年直前の企業の雇用制度や慣行に依存する部分が少なくない。

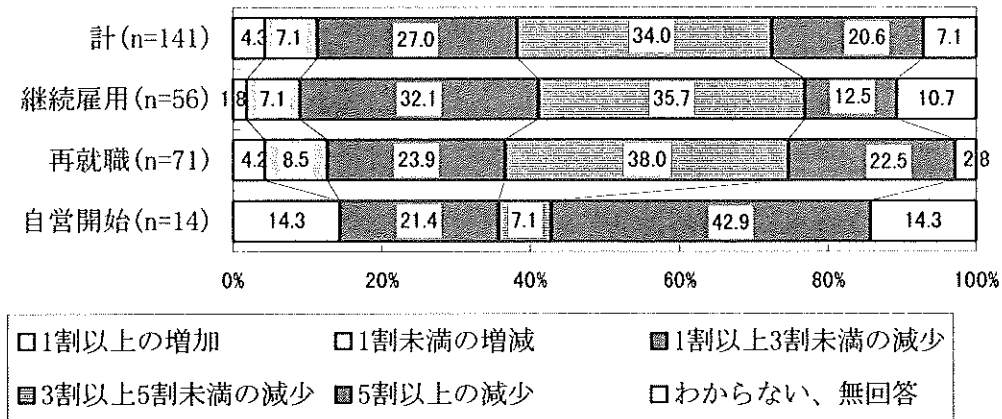
また、定年直後に賃金・所得がどのように変化したかをみると、「1割以上の増加」と増加しているのは「自営開始」の場合に14.3%と比較的高い。しかし、「自営開始」の場合には「5割以上の減少」の割合も42.9%と高く、他に比べて収入が上がるケースと大幅に下がるケースとに二極化する傾向がうかがえる。「定年前に勤めていた会社等で再雇用・勤務延長された」場合や「定年前とは別の会社等に再就職した」場合には、増加した者はごくわずかで、半数程度が「3割以上の減少」となっている（図表-39）。

図表-38 定年直後の仕事の状況と、定年前の会社等との関係（60～64歳、定年経験者）

(n=297)



図表-39 定年直後の就業状況別、賃金等の変動（定年後就業）



継続雇用は、従前の職場での経験を生かして働くことが可能であるために、別の企業に再就職する場合に比べて賃金が高く設定されると考えられるわけであるが、賃金の変動に関する限り、両者に大きな差があるとはいえない。

定年を経ると、半数程度が仕事を辞め、残る就業継続者も収入ダウンが避けられないようである。

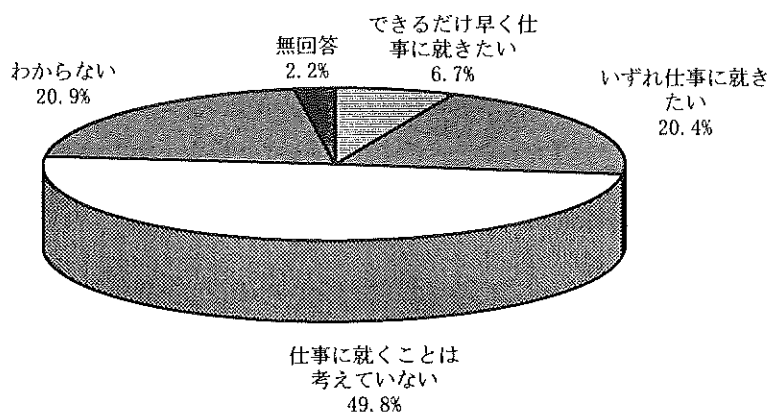
5. 無業者の就業希望

それでは、60～64歳で就業していない者は、どのような就業ニーズをもっているのだろうか。高齢期の就業のあり方を考える上では、働きたくない人にも無理に働いてもらう、という対応をとるのは適切ではない。働かない自由を保障しつつ、働きたい人に働いてもらうというスタンスが重要である。したがって、働いていない高齢者がどのような就業ニーズをもっているか、働きたいのに働けない状況が存在しているのか、ということを検討するのは重要である。

無業者の就業希望の有無をみると、「できるだけ早く仕事に就きたい」が6.7%、「いずれ仕事に就きたい」が20.4%で、就業希望者が27.1%と3割弱である。一方で「仕事に就くことは考えていない」は49.8%と半数程度である（図表-40）。

図表-40 無業者の就業希望の状況 (60~64歳、無業者)

(n=225)



無業者の就業希望の決定要因を探るために、就業-非就業確率の推計同様に、就業希望=1、就業希望なし=0を被説明変数として、基本的に就業-非就業の分析で用いた説明変数に「夫婦の収入」という経済的変数を加えて、ロジットモデルによる推計を行った。説明変数は次のとおりであるが、変数の意味については、就業-非就業の分析と同様の考え方であり、就業確率を高める変数は、無業者の就業意向に対しても同様の方向で作用すると考えており、重複する変数については説明を省略する。基本集計は図表-41に示した。

① 年齢

実年齢を使用。

② 健康状態

健康ダミー：1=「健康」「どちらかといえば健康」
0=「健康でない」「あまり健康でない」

③ 居住地

都市ダミー：1=「政令指定都市居住」
0=「政令指定都市」以外に居住

④ 学歴

中学卒をレファレンスグループとして、「高卒ダミー」「大卒ダミー」変数を作成。
高卒ダミー：1=「高校」「専門・専修学校」卒
0=それ以外

大卒ダミー：1＝「短大・高専」「四年制大学」「大学院」卒

0＝それ以外

⑤ 勤続最長職

勤続最長職が「1000人以上・官公営」をレファレンスグループとして、「自営ダミー」「中小ダミー」変数を作成。

自営ダミー：1＝勤続最長職が「自営業主」「家族従業」「自由業」

0＝それ以外

中小ダミー：1＝勤続最長職が雇用者で、その勤め先規模が999人以下

0＝それ以外

⑥ 夫婦の収入

調査前月（98年11月）の夫婦の収入の合計額を使用。収入には勤労収入の他に、事業収入や仕送り等も含む。

これは、就業－非就業の分析では使用していない変数である。就業希望は経済的動機が大きいと考えられ、夫婦の収入が多ければ余暇選好が強まり就業希望が低くなると予想される。

図表－41 就業希望－希望なしの分析に関する基本集計結果

	計		就業希望		就業希望なし	
	MEAN	(S. D.)	MEAN	(S. D.)	MEAN	(S. D.)
n	135		46		89	
年齢						
平均年齢（歳）	62.22歳	(1.39)	61.35歳	(1.34)	62.67歳	(1.18)
健康状態						
「健康」の割合（％）	71.1%	(0.45)	69.6%	(0.47)	71.9%	(0.45)
居住地						
政令指定都市割合（％）	25.9%	(0.44)	26.1%	(0.44)	25.8%	(0.44)
学歴						
中卒等割合（％）	31.1%	(0.46)	34.8%	(0.48)	29.2%	(0.46)
高卒等割合（％）	42.2%	(0.50)	45.7%	(0.50)	40.4%	(0.49)
短大、大学等卒割合（％）	26.7%	(0.44)	19.6%	(0.40)	30.3%	(0.46)
勤続年数最長の仕事						
自営割合（％）	5.2%	(0.22)	4.3%	(0.21)	5.6%	(0.23)
999人以下企業での雇用者割合（％）	43.0%	(0.50)	58.7%	(0.50)	34.8%	(0.48)
1000人以上企業での雇用者割合（％）	51.9%	(0.50)	37.0%	(0.49)	59.6%	(0.49)
前月の夫婦の収入						
平均収入額（万円）	31.99万円	(20.40)	30.63万円	(14.08)	32.70万円	(23.05)

推計結果は図表－42に示した。就業－非就業の場合と異なり、パラメータの安定性が悪く、ここで使用した説明変数のうち就業希望に有意に影響するのは、年齢、大卒ダミー、中小ダミーのみである。

年齢はマイナスで、年齢が高くなれば就業希望が低くなることを示している。また、大卒ダミ

一もマイナスで、大卒者は就業希望が低いことを示している。これは、いったん退職した高齢者に対して提示される市場賃金は低水準である場合が多いために、大卒者の就業意欲が減退することを意味していよう。中小ダミーはプラスで、中小企業に長く勤務した高齢者は、現在就業していなくても仕事に就きたいという希望が強いことを示している。

就業一非就業のモデルでは有意に影響していた自営ダミーは、就業希望においては有意性がなくなっている。これは、自営業の場合は、就業する・しないの決定に自分自身の意思を反映しやすいために、仕事を辞めたこと自体が自分自身の決定であった可能性が高く、辞めてしまった後に仕事をしたいとはあまり考えないためであろうと推察できる。

また、夫婦収入額は就業希望には影響していない。

図表-42 就業希望一就業なしの決定要因に関する計測結果

	パラメータ	漸近的t-値
定数	50.5583	(4.700) ***
年齢	-0.8281	(-4.787) ***
健康状態	0.3958	(0.779)
都市ダミー	0.3606	(0.704)
高卒ダミー	-0.3035	(-0.580)
大卒ダミー	-1.0978	(-1.692) *
自営ダミー	0.4316	(0.412)
中小ダミー	1.0442	(2.264) **
夫婦収入額	-0.011	(-0.940)
サンプル数	135	
Chi-Square	39.106 (p=.0001)	

(注) ***: 1%水準で有意、**: 5%水準で有意、*: 10%水準で有意。

この推計結果を補うために、勤続最長職別に就業希望者について就業を希望する理由を、就業を希望しない者について希望しない理由をみていきたい。

まず就業希望理由は、対象サンプルが少ないという点に注意しなければならないが、「生活費を得るため」、「健康にいいから」、「自由になるお金を得るため」が上位にあり、この傾向はおおむね共通する傾向である。ただし、就業希望を高める要因とみられる中小企業での勤続が長かった者では、若干「生活費を得るため」の割合が高く、また「時間がある」の割合が低い(図表-43)。

就業を希望しない理由も、雇用者として働いていた者は、「年金や退職金などで生活できるから」が6~7割を占め、経済的に困らない状況の中で敢えて就業を選択していない意識がうかがえる。

就業を希望しない理由で気になるのが、「適当な就職口が見つからないから」という理由が全体で14.3%みられている点である。働きたいという気持ちがあっても主として需要サイドの要因で

適当な就職先が提示されていないために、就業希望もなくなっている高齢者の存在が確認されている。労働省（1997a）によれば、非労働力人口に占めるディスカレッジドワーカー（男性）⁽²⁰⁾の割合は高齢者で高く、年齢計の6.0%と比べて55から64歳では13.9%にのぼると指摘されており、働きたいが働けない状況の改善は、高齢化が進む中で重要である（図表-44）。

図表-43 勤続最長職別、就業希望理由（無業者で就業希望）

(%)

勤続最長職	計 (n)	生活費を得る	自由なお金を得る	健康にいい	知識・技能を生かす	生きがい、社会参加	時間がある	その他	無回答
計	100.0 (61)	63.9	34.4	55.7	18.0	27.9	29.5	0.0	0.0
自営等	100.0 (3)	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
99人以下	100.0 (14)	64.3	28.6	57.1	7.1	21.4	14.3	0.0	0.0
100-999人	100.0 (17)	76.5	41.2	64.7	23.5	29.4	35.3	0.0	0.0
1000人以上、官公営	100.0 (18)	61.1	38.9	61.1	16.7	38.9	44.4	0.0	0.0

図表-44 勤続最長職別、就業希望しない理由（無業者で就業希望なし）

(%)

勤続最長職	計 (n)	年金・退職金で生活できる	財産収入がある	子どもがめんどうをみてくれる	健康上の理由	技能・知識が通用しない	就職口がない	趣味や社会活動に専念	その他	無回答
計	100.0 (112)	57.1	7.1	3.6	32.1	1.8	14.3	20.5	6.3	3.6
自営等	100.0 (8)	25.0	0.0	12.5	75.0	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0
99人以下	100.0 (14)	71.4	28.6	7.1	21.4	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0
100-999人	100.0 (20)	60.0	0.0	0.0	45.0	0.0	40.0	15.0	5.0	0.0
1000人以上、官公営	100.0 (38)	65.8	5.3	2.6	15.8	2.6	10.5	26.3	2.6	5.3

(20) 労働省（1997）のディスカレッジドワーカーの定義は、「非労働力人口のうち、就業を希望しており、かつ求職活動をしていない理由として適当な仕事がありそうにないとする者」で、就業希望の意思がある点で、ここで就業を希望しない高齢者とはその中身が異なっている。

V. 60歳台前半層の就業をめぐる課題と方向

平成6年の年金制度改正では、60歳台前半層は、定年からのソフトランディングへの移行期間⁽²¹⁾とイメージされている。60歳を職業生活の一つの区切りと位置づけ、65歳のフル年金受給までを完全なリタイアまでの移行期間として、部分年金が支給される。しかし、年金財政の今後の見通しは楽観を許さず、受給開始年齢の引き上げ、受給額の切り下げが、今後の高齢化とともに議論の俎上にのぼってくるだろう⁽²²⁾。60歳台前半層の経済的基盤を年金から就労による収入へとシフトすることは必然の流れといってもよい。

しかしながら、現状において60歳台前半層の就業機会の確保は十分とはいえない。特に定年制度が、高齢期の就業の決定に大きな影響力をもっていることは、本稿で分析してきた結果からも明らかである。定年年齢の前後で就業環境は大きく変動する。定年を経験すると、約半数の人はそのまま引退生活に入る。また、定年経験により、就業形態が変化したり、収入が下がるなど、高齢者の縁辺労働力化につながっている。平均寿命が伸びている状況下で、定年制は長期安定雇用の維持装置としての側面以上に、一定年齢での強制的な退職制度という側面が強くなってきている。

生産年齢人口はすでに減少の局面に入っており、本来、長い職業キャリアを通じて蓄積した高齢者の技能や知識、経験を、社会として有効に活用する重要性は高まっているはずだが、定年到達と同時に高齢者は能力発揮の途はほとんどなくなるといってよい。長い職業キャリアを通じて蓄積した高齢者の技能や知識、経験が、定年年齢とともに活用の途を断たれ、低い賃金、あるいはポジションでの能力発揮を余儀なくされてきた。

本稿の分析において、高齢者の就業の場として、自営業と並んで中小企業セクターの重要性が確認された。中小企業で働く高齢者はもともと中小企業で働いていた高齢者も多いが、一方で大企業等退職者の雇用吸収の場ともなっている。また、高齢期の賃金水準も相対的に高い。中小企業で働いてきた者は高齢期の就業率も高い。

この背景には、労働力供給側の要因として、最長職が中小企業の者と大企業の者とは、高齢期の経済的な基盤形成の水準が異なっていることは指摘できよう。しかし、一方で、労働力需要サイドの

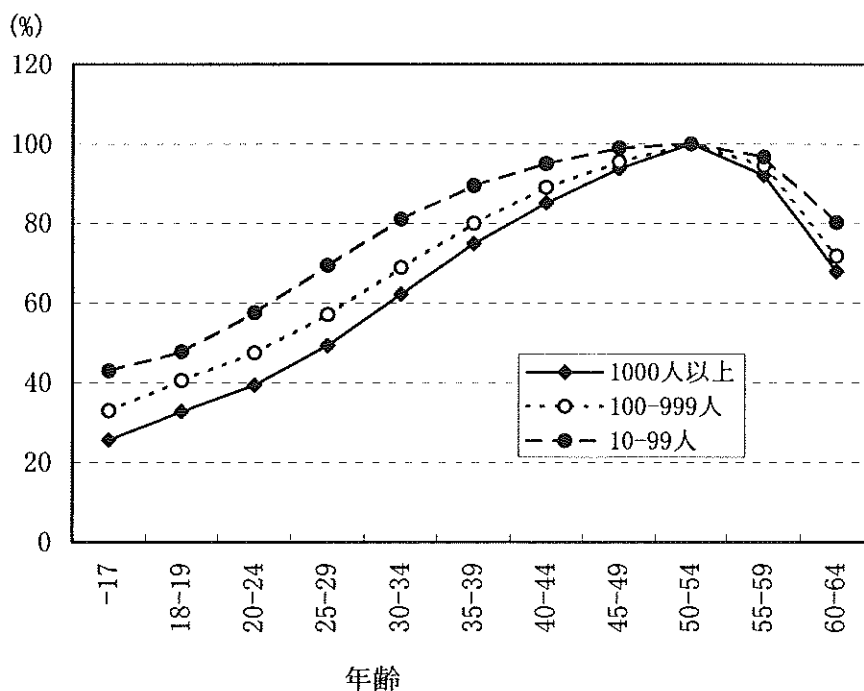
(21) 岩村(1998)は、これを「なだらかな引退」とし、これはすでに西欧諸国でもとられていた政策であるとしている。ただし、西欧諸国では、若年者を中心とする失業問題への対応として早期退職と結びつきながこうした引退過程を誘導する政策がとられてきたのに対して、わが国は引退時期を遅らせる方策として考えられている点に大きな違いがあると指摘する。

(22) 厚生省(1998)においては、今後の年金制度改革の一つの手法として、老齢基礎年金の支給開始年齢のさらなる引き上げ(65歳から67歳へ)、特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げ計画の前倒し(男性で2009年までに、女性で2014年までに支給開始年齢を65歳にする)、特別支給の老齢厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げ(定額部分と同様に65歳にする)、の3つがあげられており、年金支給開始年齢をどのようにするかという点は、今後も年金制度改正の一つの大きな論点となり、流動的要素が大きい。

要因として、中小企業の雇用システムが高齢者の就業実態と親和的であるという点は重要であろう。中小企業は、勤務延長、再雇用制度等高齢者の継続雇用制度の導入率が高く、希望者全員に制度の門戸を開放する傾向がみられている。一方で大企業は、ポストや賃金等処遇面での対応の困難さを理由に制度導入が低くなっている。雇用管理制度は大企業においてより充実しているのが一般的であるが、高齢者の雇用に関しては中小企業の優位性が目立っている。

高齢者の就業問題は、高齢者プロパーの問題ではなく、現役の就業のあり方を含む雇用システム全体に絡む問題である。特に、賃金システムの問題は高齢化への対応の難しさを象徴している。図表-45に示すように、大企業で年功賃金カーブは急になっており、高齢期の落ち込みが大きい。高齢者の雇用に消極的な大企業の行動の背景には、こうした雇用システム改編の困難性という難しい問題がある。長期継続雇用、年功賃金に特徴づけられるわが国の雇用システムは、高齢期の就業にマイナスの影響を及ぼしていることが推測できる。

図表-45 企業規模別、年齢別賃金カーブ



(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査」(1997)

(注) 男性の産業計、学歴計の所定内給与額のデータである。各企業規模の50-54歳の水準を100としている。

急速な高齢化に伴い高齢者の就業対策として現在有効と考えられている政策は、定年延長、再雇用・勤務延長制度、といった同一企業、あるいは企業グループ内での継続雇用制度の充実である。前述したように、98年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、定年以降65歳までの継続雇用の定着に向けた行政指導の根拠が規定されている。同一企業等での継続雇用は、労働者にとっても60歳までの職業キャリアを生かして継続して就業できるという点でメリットも大きい。中でも、65歳までの定

年延長は、高齢者の就業の場の安定的確保という点では優れた政策対応と評価できる。

しかし、ある程度の年功制を前提にした定年延長は、55歳から60歳への定年延長の際にみられたような、高齢期の賃金やポスト処遇の見直し等により、高齢者の「窓際化」を加速させる懸念もある。

また、現実問題として、企業に65歳定年制の導入を求めることが可能だろうか。筆者が継続雇用制度に関するヒアリング調査を実施した際に、現在希望者全員を継続雇用の対象にしている企業の役員は、今後高齢従業員の増加により希望者全員を対象に制度運用していくのは困難になろうとの見通しを指摘していた。現在一律定年制を定めている企業のうち、定年年齢を61歳以上に設定している割合はわずかに6.5%にすぎない（労働省「平成10年雇用管理基本調査」）。本稿で指摘したように、定年延長が進む一方で、早期退職を促す制度導入が進み、その適用年齢も低くなる傾向がある。今後急増する高齢者に雇用を提供する必要性が高まる一方で、高齢者に対する選別の眼は厳しくならざるを得ない現状があるのも事実で、かなり強力な形での行政指導を進めなければ、65歳までの定年延長の実現は非常に難しいのではないだろうか。

さらに、再雇用・勤務延長制度といった定年後の継続雇用制度は、高齢期の就業条件を大きく低下させており、あくまでも「二軍的」な活用でしかない。これらの制度は、あくまでも60歳（少なくとも64歳以下の）定年制を前提にした制度であり、そこに制度の限界があるように思う。

同一企業等での継続雇用促進政策の弱点の一つは、継続就業での対応がなされなかった場合への対応を欠いてしまう点にある。企業内での人員構成の高齢化は、高齢者の排出圧力をさらに高め、企業内の内部労働市場による調整が難しくなり、外部労働市場の機能強化がより求められる可能性についても十分注意を払う必要があろう。実際に、世代内の残存率でみたように、高齢期において雇用者数が伸びている職業（サービス職など）があり、成長分野への雇用のシフトが高齢層でも行われてきた。

今後中長期的には、若年層における労働力需給の逼迫、一方で高齢層での需給緩和により、年功的な賃金カーブは修正されていくことは十分予想できることである。完全な能力給ベースになれば、労働者にとっては、生産性に見合った賃金を常に受け取ることができることとなり、どの時点で退職しても収支はバランスするために、理論的には定年制の存在意義は消失するだろう。高齢者の就業問題への対応は、最終的には、年功制をある程度前提にした定年延長ではなく、むしろ、年齢にかかわらず意欲や能力に応じて就業の場が提供されるような雇用システムへの転換を進めることではないかと考える。そのような方向への転換は、定年制度の存在意義を希薄化させ、定年制の形骸化を進めることになるのではないだろうか。もちろん、年功的な賃金カーブは労使双方のニーズに適合していた部分も大きく、高齢者の就業とそれ以下の世代の労働条件のバランスをどのようにとっていくか、ということになる。

高齢者の就業の問題は、年金制度を含む所得配分のルールをどう決めるかということである。高齢期の低賃金を容認しながらも一定の年金水準を保障してトータルとして高齢期の経済水準を維持するのか、あるいは、高齢者を本格的な労働力として労働市場に誘引し、年金負担を軽減するのか、ということが問われている。同時に、高齢期以前の世代の賃金をフラットにさせつつ高齢期の賃金水準を

確保するのか、あるいは、現役世代の賃金は現状程度を維持しながら高齢期に低い賃金水準で働くことを許容するのか、という問題でもある。今後、年金支給水準の切り下げの方向での議論の展開が十分予想される中で、高齢者を本格的な労働力として位置づけた就業の場の提供が、超高齢社会におけるシナリオではないかと考える。

幸いにも、わが国の高齢者は高い就業意欲を持っており、このことは、活力ある超高齢社会を築くための重要な資源となろう。この就業意欲を減ずることなく、高齢者の能力を社会全体で活用するシステム作りが求められている。

参 考 文 献

- 阿部正浩・山田篤裕(1998)「中高年期における独立開業の実態」『日本労働研究雑誌』No. 452
- 堀勝洋(1994)「平成6年年金制度改正の意義と課題」『日本労働研究雑誌』No. 410
- 岩村正彦(1998)「変貌する引退過程」『岩波講座 現代の法12 職業生活と法』岩波書店
- 木村陽子(1994)「60歳台前半層の就業問題 ―年金とのかかわりを中心として」『日本労働研究雑誌』No. 414
- 岸田宏司(1998)「急拡大する高齢者介護市場」『ニッセイ基礎研究所 REPORT』5月号
- 小池和男(1994)『日本の雇用システム ―その普遍性と強み』東洋経済新報社
- 厚生省年金局監修(1994)『年金制度改正の解説』社会保険研究所
- 厚生省年金局監修(1998)『平成9年度版年金白書 ―21世紀の年金を「選択」する』社会保険研究所
- Lazear, E. P. (1979), “Why Is There Mandatory Retirement?,” *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6.
- 三谷直紀(1991)「賃金制度と賃金構造」『人事労務管理の変容と賃金構造に関する基礎的研究』(財)労働問題リサーチセンター賃金構造研究会報告書
- 三谷直紀(1997)『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房
- 森戸英幸(1992a)「雇用法制と年金法制(一) ―被用者の引退過程に関する立法政策」『法学協会雑誌』109巻9号
- 森戸英幸(1992b)「雇用法制と年金法制(二) ―被用者の引退過程に関する立法政策」『法学協会雑誌』109巻12号
- 森戸英幸(1993)「雇用法制と年金法制(三) ―被用者の引退過程に関する立法政策」『法学協会雑誌』110巻1号
- 森戸英幸(1995)「高齢者の引退過程に関する立法政策」『ジュリスト』No. 1066
- 中村秀一(1995)「94年年金改正法の概要」『ジュリスト』No. 1063
- 西村健一郎(1998)「65歳現役社会と定年制の課題 ―法律学の観点から」『日本労働研究雑誌』No. 456
- OECD(1993), “Enterprise Tenure, Labour Turnover and Skill Training,” *Employment Outlook*.
- OECD(1995a), *The Labour Market and Older Workers*.
- OECD(1995b), *The Transition from Work to Retirement*.
- OECD(1998), “Work-Force Aging in OECD Countries,” *Employment Outlook*.
- 小川浩(1997)「年金と男性高齢者の就業行動」日本労働研究機構『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』
- 労働省(1997a)『平成9年版労働白書』日本労働研究機構

- 労働省(1997b)『「65歳現役社会」の政策ビジョン ―構築のためのシナリオと課題 (65歳現役社会研究会報告書)』
- 清家篤(1992)『高齢者の労働経済学 ―企業・政府の制度改革』日本経済新聞社
- 清家篤(1993)『高齢化社会の労働市場 ―就業行動と公的年金』東洋経済新報社
- 清家篤(1995)「年金と雇用のあるべき関係について」『ジュリスト』No. 1063
- 清家篤・島田晴雄(1995)「日本の公的年金と高齢労働者の供給」野口悠紀雄・デービッド・ワイズ編『高齢化の日米比較』
- 清家篤・他(1997)「高齢化社会の労働市場における高齢者の能力活用に関する研究」『経済分析』155号
- Schulz, J.H. (1992) *The Economics of Aging : Fifth Edition*. (佐藤隆三・嵯峨座晴夫監訳 (1998)『エイジングの経済学』勁草書房)
- 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
- 高梨昌(1997)「高齢者の雇用・就業対策 ―労働政策と社会保障政策の連携強化を」『季刊・社会保障研究』Vol. 32, No. 4
- 八代尚宏(1997a)『日本的雇用慣行の経済学 ―労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社
- 八代尚宏編(1997b)『高齢化社会の生活保障システム』東京大学出版会
- 八代尚宏・他(1997c)「高齢化の経済分析」『経済分析』151号
- 八代尚宏(1998)「高齢者就業と雇用保険制度の役割」『日本労働研究雑誌』No. 456