

公開月例研究会講演記録〈第 224 回 (2005.12.7)〉

「労働市場の変化と日本の再生」

社団法人 日本経済研究センター
研究開発部副主任研究員
伊藤 由樹子

1. はじめに

皆さん、こんばんは。日本経済研究センターの伊藤由樹子と申します。よろしくお願いします。

日本経済研究センターについて、聞いたことがある方はいらっしゃいますか。1963年に設立された非営利団体で、経済の研究をするシンクタンクです。経済予測を出したり、医療とか年金など社会保障制度や金融問題などいろいろな経済問題を分析をしています。

今日は「労働市場の変化と日本の再生」という大きなテーマとなっていますが、1990年代の労働市場の変化としてどんなことが起こったのかをまず見まして、これから少子高齢化が進んでいく中で労働市場でどんな問題があるか—特にその中で高齢者就業の問題を取り上げていきたいと思えます。また、最近よく2007年問題ということが言われています。60歳定年を前提とした場合、いま50代後半の団塊の世代が2007年以降定年を迎えて次々と退職していくので、労働供給力が減少することや、技術や技能の継承をどのようにして職場に残していったらよいかなどが問題とされています。2004年、日本経済研究センターで、団塊の世代を対象としたアンケートを行いましたので、その結果についてもご紹介したいと思えます。

2. 1990年代の労働市場の変化

まず1990年代の労働市場の変化についてですが、1990年代は「失われた10年」と言われますように、バブル崩壊以降長く低迷が続きました。労働市場でも、失業率が上昇して1995年には3%を超えましたが、本格的に雇用状況が悪化し

たのは1998年からです。1998年から2003年にかけて雇用状況が悪化するなかで、雇用形態や賃金制度にも大きな変化が見られるようになりました。

1970年からの就業者数と雇用者数の増減と失業率を見てみましょう。日本の失業率は長く低い水準で推移してきましたが、1990年代に上昇していきました。就業者数も、それまで毎年100万人以上ずつ増えていたのが、1998年に40万人減少しました。石油危機のときにも就業数は減りましたが、それ以来のことです。雇用者数で見ると、1998年に23万人減と、実にこの統計が作成されて以来初めての減少を記録しました。1998年というのは、このように労働市場で非常に大きな変化が見られた年でした。

1998年に雇用者数と就業者数が減った後、2003年まで就業者数の減少は続きました。この間、いろいろな企業で大規模な雇用調整が行われましたが、60歳定年制への移行や団塊の世代が比較的賃金の高い中高年となる時期と重なったことが、それを一層困難にしました。今までは雇用が保障されていた中高年もリストラの対象となり、早期退職優遇制などによって、人が削られていきました。こうして企業がリストラをしたり、新卒採用を控えることによって正規社員の人数が減り、一方、パートタイム労働者やアルバイトなど正規社員以外の雇用者を増やすことによって、雇用形態の多様化が進みました。

賃金制度も、毎年ベースアップがなされて賃金が上がっていった時の年功賃金から、成果主義的な賃金制度に変わっていきます。厚生労働省「就労条件総合調査」では、基本給がどんな要素で決まるかを調査しています。基本給の決定要素

として、「仕事の内容」、「職務遂行能力」、「業績・成果」という仕事に関する要素と「学歴」、「年齢・勤続年数」という属人的な要素の2つに分けられます。これらの要素のウエイトが過去5年間でどう変化したかを見ますと、年齢・勤続年数、学歴の比重が低下し、一方で仕事の内容、職務遂行能力、業績・成果という要素のウエイトが増大しています。属人的な要素から仕事に関する要素のウエイトが高まりました。このような形で賃金制度も変化し、年功的な賃金から成果主義的な賃金に移行してきています。

3. 少子高齢化とその影響

次に、いま少子高齢化の状況がどんな状態か、そして今後の見通しを概観して、それが労働投入にどのように影響するのか見ていきます。

まず、総人口ですが、これまではまだ増加していきまして、2005年10月の概算値では1億2769万人です。これが今後どうなるのかを国立社会保障・人口問題研究所が推計した数値が、表の右側の列にあります。出生率の前提の違いにより、低位推計、中位推計、高位推計と3パターンの推計があります。一番右の列に合計特殊出生率というのがありますが、これは1人の女性が一生の間に生む子どもの人数で、今の人口をそのまま維持するのに必要な合計特殊出生率は2.08です。父親と母親と2人いて、それで子どもが生まれるわけですから、1人しか生まれなかったら人口は半分になってしまい、2人以上生まれないといまの人口は維持できないわけです。ところが、日本の2004年の実績は1.29という非常に低い水準です。この合計特殊出生率の前提を、低位推計ではこのまま下がり続けていくと仮定し、中位推計は2007年まで低下しますがその後上昇に転じる、高位推計は中位推計よりも回復して上昇するとして推計しています。しかし、高位推計を見ていただきましても、2005年が1.39、2025年は1.62で、いずれも2.08からははるかに低くなっています。ですから、この推計によると、これから生まれる人数は今の人口を維持する人数よりも少ない状態が続くということです。そのため、人口は減少して、少子高齢化がますます進んでいくことになります。

ちなみに出生率が2.08に回復したとしても、

すでに母親の数が減ってきていますので、以前の人口を取り戻すことは難しい状況です。つまり、少子高齢化のスピードをある程度弱めることはできても、この傾向自体はもう変えられないというのが現状です。

総人口の見通しを見ますと、3種類の推計値とも減り続けていきます。ただ、減り方が出生率の前提によって違ってきます。低位推計では、2004年に人口のピークを迎えて2005年から減少に転じます。中位推計では2006年がピーク、高位推計では2010年がピークです。現時点での人口は、ちょうど低位推計と中位推計の真ん中ぐらいの水準になっています。

人口が減っていく他、大きく変化しつつあるのが人口構成です。65歳以上比率を見ていただきますと2005年には20%で、5人に1人が65歳以上という割合です。それが、2025年には30%近くにまで上昇し、高齢化が進みます。その半面、15～64歳人口は、いまの66%から60%ぐらいに低下します。

2025年の総人口は1億2769万人ですが、これは1986年の人口規模と同じぐらいのレベルです。ただ、全体の人数は同じでも、その時とは人口の構成が相当異なってきます。1986年当時、65歳以上人口比率は10%程度で現在は20%と既に10%ポイントも高齢化が進みました。

それでは、高齢化がどのように影響してくるのでしょうか。まず、労働投入を通じて経済成長に影響します。先ほどの人口推計の低位推計を使って、働き方が現在と同じ場合、2025年にどのぐらいの労働力人口になるかを計算してみました。年齢階級ごとの働く人の割合、これを労働力率といいますけれども、それが将来も変わらない場合労働力人口は、2025年に6000万人をちょっと下回るぐらいになります。これは、1985年の労働力人口の規模とほぼ同じような水準です。

労働力としての人数だけでなく、労働時間へも影響します。労働時間が週35時間未満の人を短時間雇用者として、年齢階級別に男性の短時間雇用者比率を見ますと、20代の若年者と60歳以上の高齢者に短時間雇用者が多いことがわかります。また、時系列で見ますと、どの年齢層でも全体的に短時間雇用者比率は上昇してきています。先ほど、1990年代に雇用形態の多様化が進んでいる

と申し上げましたが、パートタイムやアルバイトなど労働時間が短い労働者が増加し、それがこういう形で表れています。人口が高齢化する中で、労働者も高齢化していきます。労働時間が相対的に短い年齢層にシフトしていきますので、平均で見ますと労働時間は短縮し、労働投入量は減少することになります。

労働投入は経済成長に影響します。経済成長率を、就業者数と労働時間の伸び率、労働生産性上昇率に要因分解してみましょう（図表1）。実質経済成長率は、1970年代初頭は高かったのが石油危機でマイナス成長となりました。その後1980年代には約4%で推移しましたが、1980年代後半からのバブル、そしてバブル崩壊を経て長く低迷が続きました。

就業者数と労働時間を掛け合わせた労働投入量が増加したり、労働生産性が上昇すれば経済成長にはプラスとなります。まず、就業者数ですが、石油危機の一時点を除いて、ずっと経済成長にプラスに寄与してきました。けれども、1998年から就業者数が減少して経済成長を押し下げました。労働時間は長期的に短縮傾向にあります。特にその変化の影響が経済成長に大きく影響した時期が1970年以降3回ありました。最初は、1970年代初頭の石油危機以後の景気後退期で、労働時間が低下して経済成長を押し下げた形になっています。2番目は1980年代後半で、週40時間労働が法律で定められ、労働時間が短縮して、やはり経済成長にマイナスとなっています。3番目の1990年代は、不況であったことや、週40時間制がそれまでは必ずしも全企業に適用されていなかったのがここで完全適用されたこと、それに加えて雇用形態の多様化が進んだ影響が大きいです。そうした状況のもとで、労働時間が短縮し経済成長を押し下げる方向に作用しました。

このように、今後人口が減少し高齢化が進む中では、労働力人口だけではなく、労働時間という要素も重要です。労働人口の減少と労働時間の短縮という両面から労働投入が減り、経済成長へ影響します。

その他、少子高齢化は、財政へ影響します。これは大きな問題で、若年者と高齢者の比率が変わって、年金や医療など社会保障を受給する人が多くなって、逆に保険料を負担する人が減ってき

ます。そのバランスが非常に問題になってきますが、きょうは労働力の方だけに焦点を当てていくことにします。

4. 60代の就業状況

これからの高齢者就業を考えるに当たって、現在の60代の就業状況がどうかを見てみましょう。

まず、60代前半の労働力率をみますと、2004年に男性の7割が労働市場にいます（図表2）。これは国際的に高い水準ですが、1970年代からみますと、1980年代後半から90年代前半の一時期を除き、長期的に低下傾向にあります。これは自営業比率が低下したことと1970年代半ば以降公的年金が充実して、年金収入があるから働かなくても済むようになったという事情があります。1990年前後にちょっと盛り上がっているのは、定年年齢の延長とバブルの影響で、このころ60歳までの定年制を採用する企業の割合が増えたことや、人手不足の状況の下で高齢者を活用して就業してもらおうという企業が増えてきたことが背景にあります。また、60歳以上を継続雇用する企業に助成金を与える政策がとられたことも、高齢者の雇用を促進しました。このように長期的に低下してきてはいるけれども、国際的にみて多くの高齢者が労働市場に参加しています。それをこれからも維持できるかどうかということが問題になります。

60代前半の男性がどういう理由で働いているかをみますと、経済的理由が4分の3を占めています（図表3）。残りの2割は、健康にいいから働くという健康上の理由や、生きがい、社会参加のため、頼まれたから、時間に余裕があるなどが理由として挙げられています。経済的理由はなお大半を占めますけれども、1996年から2000年にかけて低下して、生きがいや社会参加のためなど非経済的理由が増加しています。

逆に、非就業者になぜ就業しないかという理由を聞いてみても、高齢者の経済状態の改善がうかがえます。1996年から2000年にかけて経済上の理由が増えているということは、経済上働く必要性が減ったということです。なぜ経済的に働かなくてもよくなったのか、その理由をさらに聞いてみますと、多くの人が公的年金や退職金が充実しているからという回答をしています。非就業者の

就業しないその他の理由をみますと、本人の健康が低下し、「趣味・社会活動に専念したい」や家族の健康という理由が増えてきています。高齢者が就業するのは経済的理由が依然として大部分を占めていましたが、傾向的に経済的理由は低下し、裕福になって健康状態もよくなった分、自分の生きがいとか趣味などに時間を費やすことができるような余裕がだんだん生まれてきていることがわかります。また、一方、団塊の世代がちょうど親の介護をしなければいけない年代に差し掛かってきていて、就業選択にも影響しています。

60代前半にはなお多くの人が働いていますが、60歳を境にして働き方には変化が見られます。まず、仕事を持っている人の就業形態を見ますと、有業者全体を100%とすると、雇用者の比率が55～59歳は82%だったのが60～64歳は72%、65～69歳は58%と低下し、自営業者の割合が増えていきます。雇用者には定年がありますし、多くの人は60歳から厚生年金を受給することになります。それに対して自営業者は国民年金で、基礎年金の受給が開始されるのは60歳からではなく65歳からですので、その意味でも自営業の人は働く必要があります。また、自営業の人は働き方や時間を自分で決められますので、趣味や他の活動と就業との両立がしやすいということがあり、高齢になるほど自営業者の比率が高くなっています。

雇用者の構成も変化します。役員、正規従業員とパートタイム労働者、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規雇用者と分けますと、高齢になると非正規の働き方が増加します。女性は、家庭との両立という関係で若いうちから非正規雇用の働き方が男性より多いのですが、男性も高齢者になると非正規の働き方が増えてきます。

もう1つ大きく変化するのが賃金です。55～59歳と60～64歳の平均賃金を比べますと、大きく低下しています。高齢者の就業については、同じところで働き続けるというより、職場を変える、再就職する、パートとして働くなど、いろいろな働き方があります。定年退職をした後再就職をした場合勤続年数は0年となりますので、勤続年数30年の50代後半の賃金と勤続年数0年の60代前半の平均賃金をみると、732万円から308万円と半減します。またパートタイマーとして働いた

場合には、163万円まで減ります。

勤続年数が30年から0年に移るところでの差は企業規模や学歴によってもかなり違いがあります。特に大きいのは大企業で勤続年数30年以上の人が小企業に移った場合で、853万から287万円となります。学歴別には、特に大卒で50代後半と60代前半の平均賃金の差が大きいことがみてとれます。このように大きな差が出てくるのは、年功制の強い賃金制度になっているためです。

先に高齢者が就業する理由として経済上の理由が大きかったことをみましたが、逆に就業しているかしていないかで、収入が大きく変わります。60歳以上の男性単身世帯の収入と内訳を、勤労者世帯と無職世帯に分けてみてみましょう。高齢者の所得の大半は年金など社会保障給付と勤労収入で占められますが、勤労者世帯は約30万円と無職世帯の2倍近い収入を得ています。図中の折れ線は平均消費性向で、税金を払った後自分が自由に使えるおカネを可処分所得と言いますが、その中でどれだけ消費しているかという割合を示したものです。可処分所得をそのまま全額消費すれば消費性向は100%になります。60～64歳の無職世帯では140%を超えていますので、収入より消費が多く、貯蓄を取り崩していることを示しています。65歳になると消費性向が落ちますが、基礎年金の受給が始まるためです。

このことから、60～64歳の収入をどのようにするかということが高齢者にとって大きな問題であることがわかります。これからの少子高齢化の中で、労働投入の減少を通じたマクロ経済への影響という面から高齢者就業という話をしましたが、高齢者の側からすれば、特に60～64歳のところでの生活保障の問題があるわけです。しかも、厚生年金の支給開始年齢は今後段階的に65歳まで引き上げられ、若い世代になると65歳まで年金収入は全くなりません。それをどうするか、今から考えておかなければいけないと思います。

5. 団塊世代の選択可能性

それでは間もなく60歳を迎える団塊の世代はどういう選択をしようとしているのでしょうか。年齢階級別労働力率を生まれた年代別にみますと、男性の場合、どの世代も変わらず、20代後半から50代まで約90%で、60歳を超えると低下して

いきます。ただ、1990年代のリストラの影響で最近はその世代も前の世代より労働力率が低下しています。団塊の世代も労働市場に参加している人の割合は前の世代より低くなっています。60代以降の就業は、それ以前に労働市場にとどまっているかどうかの影響しますので、それから考えるとそのまま引退してしまう人が多くなる可能性があります。

日本経済研究センターでは、昨年、団塊世代の人に対してアンケート調査を行いました。住友信託銀行を利用している1947年から49年生まれの人を対象にした調査で、回答者数は2974名です。

まず、「これから5年後、60代前半にあなたは働きますか」と就業予定を聞きましてところ、男性の5割、女性の3割が「働く」と答えています（図表4）。「働かない」というのは、男性の2割、女性の5割です。一般に団塊の世代は働く意欲が旺盛であると言われていて、東京都の意識調査でも8割以上の男性が「働く」と答えています。それに対して私どもの調査では「働く」という回答がやや少なくなっています。それは、現在はまだ決めていない、わからないという人が、男性の3割、女性の2割いるため、実際にどうなるかはまだ不確実なところがあります。

ちなみに態度を決めていない人を職業別に見ますと、一般の会社員が多いです。自営業の場合定年がありませんし、役員も60歳で辞めなければいけないわけではありません。それに対して、会社員には定年があり、働きたいと思っても働く場所が保証されていません。そのため、わからないと答えている人が多いのではないかと思います。

男性について、世帯貯蓄別に60代前半の就業予定を見ますと、貯蓄があるほど働かないという傾向があり、働かなくても済む人が多いことを示しています（図表5）。就業する人の比率は、1億円未満の層では貯蓄があるほど低下します。それが1億円以上になりますと、働く人が増えます。これは、貯蓄が多い人と少ない人では、働く理由がおそらく異なっていると思われます。貯蓄が少ない場合、生活のために働かなければいけない面が強く、1億円以上の貯蓄がある場合は、働かなくてもいいけれども仕事が面白いから働きたいなど非経済的な理由が強いと考えられます。

どういう人が就業し、どういう人が就業しないと答えているかについての統計的分析を表に示しました（図表6）。オッズ比は、就業する確率と就業しない確率の比率を表したもので、これが大きいと就業確率が大きくなります。まず経済的な要因ですが、先ほど貯蓄と就業だけの関係を見たときには、貯蓄が多いほど就業しないとなっていました。他の要因をコントロールしてみても、やはり貯蓄が多いほど非就業を選択しやすくなっています。「会社員×年収」という変数は、将来受給できる厚生年金額を表している変数とみなしてください。この結果から、厚生年金の受給額が多いほど働かないという選択をしやすいたことが示されています。

世帯年収は、50代後半の団塊の世代が受け取っている現在の年収です。貯蓄のように年収が多い人ほど就業しないというわけではなく、1000万円未満の比較的所得の人と2000万円以上の高所得の人でオッズ比が高く、就業する確率が高まっています。このように、低所得層と高所得層とで同じように就業確率が高いのですが、低所得の人と高所得の人とでは働く理由が経済的要因か非経済的要因か異なる可能性があります。

経済的な変数以外にも、子どもの有無、職業、子どもへの遺産、趣味・関心事項の数などの変数を入れてみました。「子どもへ遺産を残しますか」という質問に対して「できるだけ多く残す」と回答した人は就業する人が多くなっています。一方、子どもがいないと働かない選択をしやすいた結果となっています。子どもがいて遺産動機が強いと60歳を超えてからも就業確率は高まることが表れています。

趣味・関心事項の数は多い人ほど、就業確率が低下します。趣味・関心事項については、それを仕事としてやるために働くという場合もあるし、逆に趣味をやるから働かないという場合もあると思います。この調査では、関心事項を仕事ではなく趣味として行う志向が強いという結果が出ました。現在50代後半時点で働いているかどうか大きな問題で、無職の人に比べて、いま働いている人ほど60代以降も就業する確率が高まります。職業別には、自営業の就業確率が大きく、定年がないことや働きやすいことの結果といえるでしょう。

女性の推定結果は、男性とかなり違っていて、世帯貯蓄が2500万から7500万の層では働かない確率が高まりますけれども、現在働いているか働いていないかで就業がほとんど決まります。中でも、自営業と会社役員の就業確率が高いです。

6. 高齢者就業の可能性

このように働く希望はあるけれども、実際にどうなりそうか法制度と企業側の動向をみてみましょう。

まず、法制度の面では、厚生年金支給開始年齢の引き上げがあります。厚生年金は報酬比例部分と定額部分に分かれていて、65歳からは両方給付されますが、60～64歳の間は部分的にしか受給できません。例えば、男性の場合、1945年～47年生まれの団塊世代は、報酬比例部分は60歳から給付されるけれども、定額部分は63～65歳まで給付されません。それぞれ金額がどのくらいかといいますと、2005年のモデル年金では、標準報酬月額が36万円で保険料を40年間納めた夫婦2人世帯の場合月額約23万円で、そのうち報酬比例部分は約10万円です。

支給開始年齢は65歳まで段階的に引き上げられ、1961年生まれ以降の男性は65歳まで年金の給付はなくなります。女性は男性の5年遅れですから、1966年生まれ以降の人は年金の受給は65歳からとなります。ですから、男性の1961年生まれ、女性の1966年以降生まれの人たちが60歳を迎える前に、60代前半に希望者は就業できるような環境を整えておくことが必要です。

今年、高年齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用引き上げを段階的に導入することが企業に義務づけられました。60歳までの定年延長もそれを実現するまでには時間がかかっています。60歳以上一律定年制を採用している企業の割合をみますと、1970年代初頭には1割程度にすぎません。1973年に第2次雇用対策基本計画と雇用対策法の改正が行なわれて、このころから60歳まで定年を延長しようという政策が打ち出されました。その後、60歳以上一律定年制を採用する企業の比率は上昇しましたが、1980年に約25%です。それまでは企業の努力義務によるものでしたが、1993年に高年齢者雇用安定法が改正され、1998年以降定年を定める場合には60歳以

上としなければいけないと定められました。そして、現在は60歳以上一律定年制を採る企業の比率はほぼ90%となりました。1973年に議論が出てから実現するまで、25年から30年という長い年数がかかったのです。

このように時間がかかったのは、法律上の義務化が遅かったということもありますし、企業側も体制を整える必要がありました。年功型賃金制度や処遇制度など人事システムを考慮しながら、時間をかけて慎重に制度を整えながら定年延長を導入していきました。65歳定年制も、法律が改正され、これから施行されるわけですけれども、すぐに簡単に実現できるとは限りません。

年功型の賃金制度は、定年を延長しようとするときの障害となります。男性労働者の年齢別に実質賃金をみますと、就職したときは低所得ですが年齢と共に上昇していき、50代以降再び低下します(図表7)。1981年以降、この上昇の程度が急になっています。バブル崩壊後このカーブの勾配は緩やかになってきていますが、それでも1980年代と比べると2004年度に年功度合いはまだ強い状況で、この調整も必要かと思われます。

若年者は賃金が低くて、定年前の人たちの賃金が高い。同じ仕事を全く同じにできるとすれば、企業は当然、賃金の低い若年者を雇います。図は、20～29歳を若年者、55～64歳を高齢者として、学校を卒業して労働市場に入ってくる人たちの人数と定年前後の労働市場から退出する人たちの人数を比べたものです。1970年代は若年者が高齢者よりもずっと多い状況でした。その後、若年者の人口は減少してきていると言われながらも、実は2000年でもまだ若年者の割合は高齢者を上回っていました。それが2005年には逆転して高齢者の方が若年者より多くなりますが、この傾向は今後続いていきます。

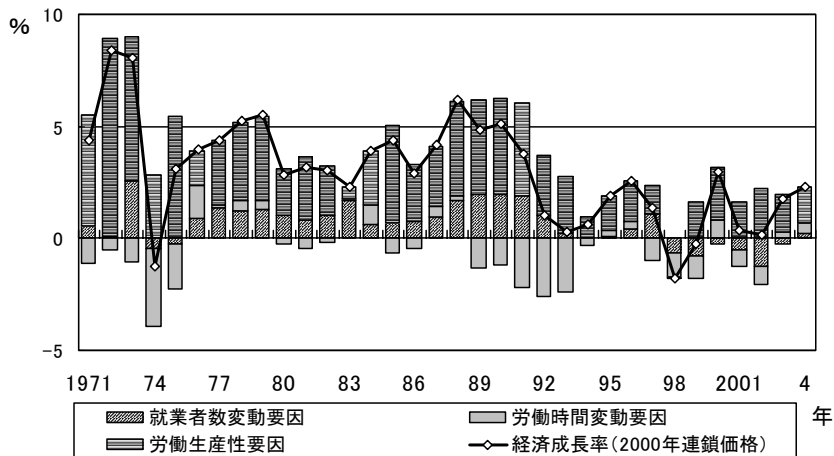
若年者が少なくなる中で、高齢者の労働意欲と能力が衰えなければ、合理的な賃金で合理的な水準で高齢者の雇用がなされるはずですが。高齢者の能力については、先日リクルートワークスの大久保幸夫さんが日本経済研究センターのセミナーで次のようなお話をされました。シャイエという人の知能発達曲線によると、知能には結晶性知能と流動性知能という2種類があるそうです。結晶性知能はいままで蓄積した経験を活かす能力で、25

歳を100とすると60歳ぐらいをピークとして低下します。流動性知能は、新しいことを学習したり、環境に適応する力で、25歳を100とすると結晶性知能よりは少し早く50歳ぐらいをピークとして、70歳ぐらいに25歳と同じ程度になるまで低下していきます。もちろん、これは個人差はあると思いますが、これからみると高齢者の能力が落ちるとは一概にいえないようです。特に、これまで経験してきたことを活かすことでは高齢者

は比較優位をもっています。また、新しい環境になじむ能力も衰えるとはいえ、60代はなお25歳を上回る水準を維持しています。そのような能力を活かす形での働き方ができるとよいと思います。

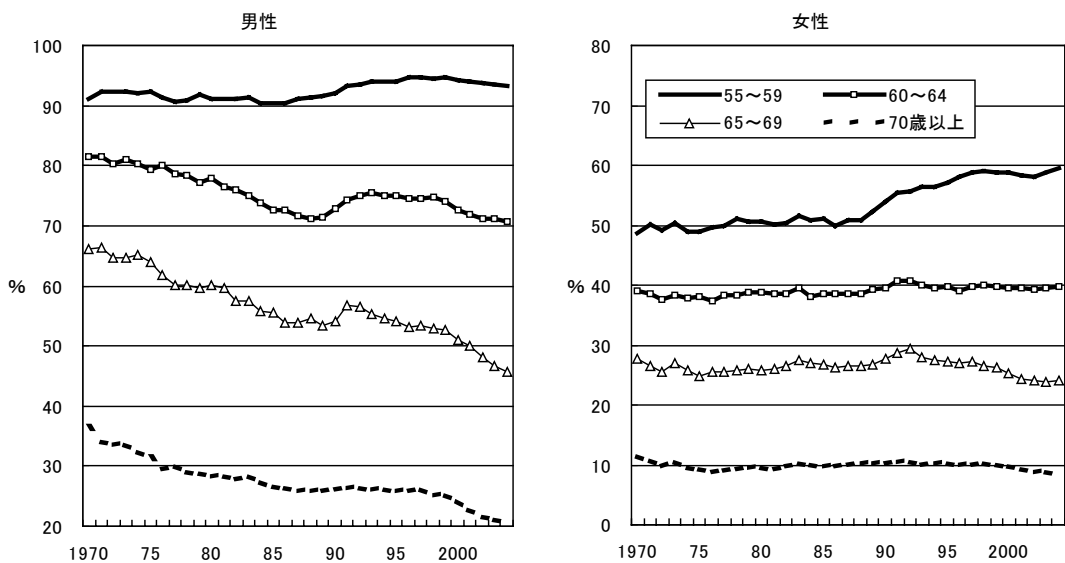
年金支給開始年齢が65歳に引き上げられるまでにまだ少し余裕がありますので、それまでに賃金制度の調整や、働き方の工夫をし、60代前半も働きたい人は働けるような環境を整備する必要がありますのではないかと思います。

図表1. 実質経済成長率の要因分解



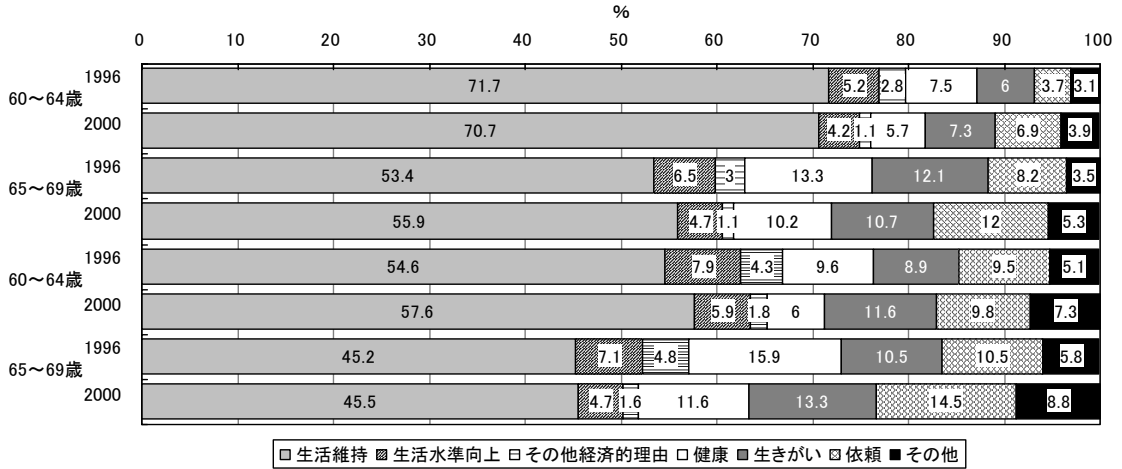
出所) 内閣府「国民経済計算年報」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」。

図表2. 55歳以上の労働力率



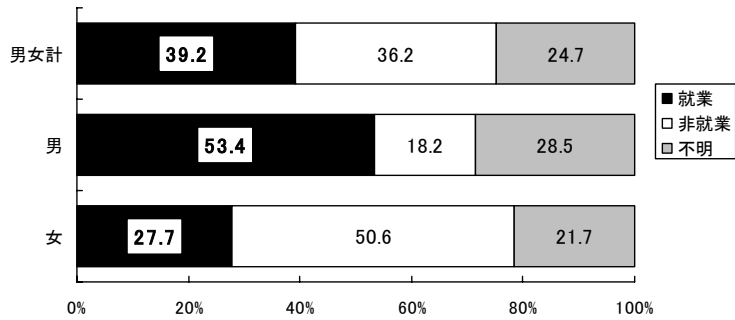
出所) 総務省「労働力調査」。

図表3. 就業者の就業理由



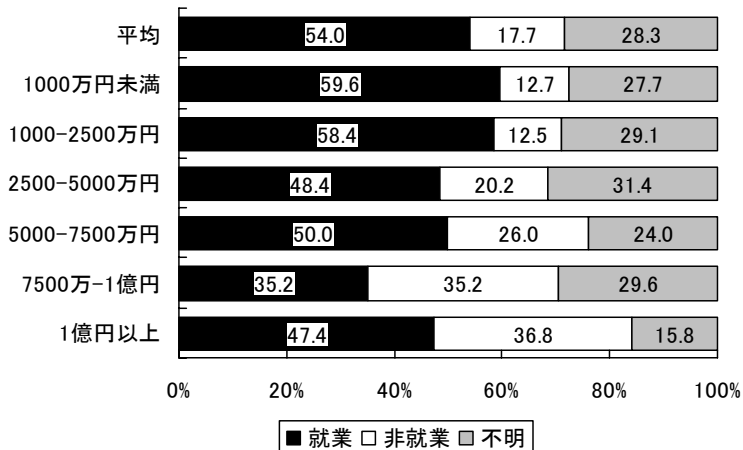
出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」.

図表4. 60代前半の就業予定



出所) 日本経済研究センター「団塊世代の消費と貯蓄」.

図表5. 世帯貯蓄別にみた60代前半の就業予定(男性)



出所) 日本経済研究センター「団塊世代の消費と貯蓄」.

図表 6. 60代前半の就業選択についての推定結果

	男 (就業=1,非就業=0)		女 (就業=1,非就業=0)	
	Odds比	z値	Odds比	z値
都市圏	0.695	-1.51	1.071	0.31
持ち家	1.166	0.48	0.885	-0.37
子どもなし	0.486	-2.60 ***	0.783	-0.82
結婚した子供あり	0.872	-0.63	1.198	0.85
健康な親と同居	1.373	1.08	1.180	0.57
健康な親がいて、別居	1.068	0.31	1.210	0.84
要介護の親と同居	1.374	0.89	1.584	1.32
要介護の親がいて、別居	1.228	0.78	1.144	0.56
会社員	38.571	5.03 ***	72.561	9.20 ***
会社役員	24.489	3.01 ***	180.017	2.96 ***
公務員	5.843	1.79 *	66.369	3.75 ***
自営業	102.263	5.11 ***	253.976	8.30 ***
その他	21.285	3.77 ***	64.715	15.54 ***
パソコン未使用	1.023	0.09	1.309	1.32
世帯年収: 500-750万円	2.091	1.84 *	1.179	0.60
750-1000万円	2.798	2.00 **	1.099	0.31
1000-1500万円	3.454	1.61	0.938	-0.19
1500-2000万円	3.201	1.00	0.655	-0.76
2000万円以上	16.100	1.72 *	1.040	0.05
貯蓄: 1000-2500万円	1.044	0.17	0.755	-1.06
2500-5000万円	0.529	-2.37 **	0.366	-3.62 ***
5000-7500万円	0.349	-2.96 ***	0.225	-3.91 ***
7500万-1億円	0.168	-4.02 ***	0.563	-1.11
1億円以上	0.215	-3.42 ***	0.469	-1.54
会社員×年収	0.998	-2.02 **	0.999	-1.07
会社役員×年収	1.000	-0.41	1.001	0.56
公務員×年収	1.000	0.24	0.999	-0.82
自営業×年収	0.999	-0.97	1.000	-0.55
子どもへの遺産:できるだけ多く遺す	3.463	2.42 **	0.911	-0.21
子どもへの遺産:ある程度は遺す	1.063	0.30	1.025	0.11
趣味・関心事項の数	0.891	-1.83 *	1.031	0.48
情報源の数	1.170	1.50	1.072	0.61
買い物の場所の数	0.992	-0.09	1.037	0.39
サンプル数	886		1,174	
対数尤度	-396.71		-384.92	

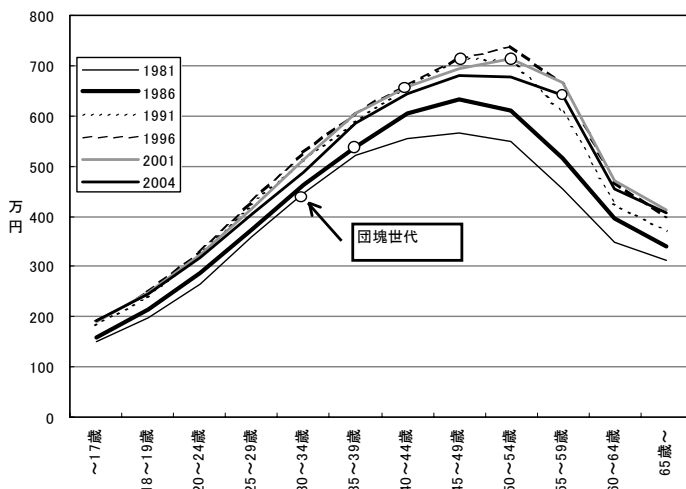
注) 1. logitによる推計。定数項は表示していない。

注) 2. ***は1%基準, **は5%基準, *は10%基準で有意であることを示す。

注) 3. ダミー変数のベンチマークは次のとおり。

親: 親なし, 職業: 無職・専業主婦(夫), 世帯年収: 500万円未満, 世帯貯蓄: 1000万円未満。
出所) 日本経済研究センター「団塊世代の消費と貯蓄」。

図表 7. 男性労働者の年齢階級別年収(実質)



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」, 総務省「消費者物価指数」。