

# 団塊世代の60代の就業選択：その決定要因と課題

伊藤 由樹子

## 1. はじめに

2007年以降、団塊の世代（1947～49年生まれ）が次々と60歳に達し、多くの雇用者が定年を迎える。本稿では、定年を間近に控えた団塊世代の就業が60歳以降どうなるか展望する。

高齢者の家計収入は、公的年金と勤労収入でほとんどが占められ、就業の有無は所得格差の要因となりうる。また、高齢者の就業行動は、高齢者自身の生活にとって重要なだけでなく、労働市場や社会保障制度等経済全体に影響を与える。特に、団塊の世代は人数が多いだけに社会へ及ぼすインパクトも大きい。

折しも、2005年に、日本は65歳以上の高齢人口比率が20%を超えて世界一となったうえ、人口が減少する局面に入った。人数の多い団塊世代が、定年退職後、仮にそのまま労働市場を退出すれば労働力は急減し、技能継承の面でも問題が生じよう。

現在60歳以上の日本の高齢者は、国際的にみると就業を希望する者も実際に働いている者も多い。内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2001年）によると、60歳以上男性の中で、望ましい退職年齢を65歳以上とする者の割合は、アメリカ、スウェーデン、ドイツはそれぞれ6割、5割弱、2割弱であるのに対し、日本は8割以上である。女性も、65歳以上が退職年齢として望ましいとする者は、スウェーデン、ドイツはそれぞれ4割弱、1割であるのに対し、日本はアメリカと並んで5割を超える。労働力率も、2004年に60代前半男性は7割、女性は4

割である。

今後も高齢者のこの高い就業意欲は維持されるだろうか。公的年金の支給開始年齢引き上げや65歳までの雇用保障など、高齢者就業に影響を与える法制度も変化しつつある。その中で、団塊世代の就業選択にはどのような要因が影響するだろうか。

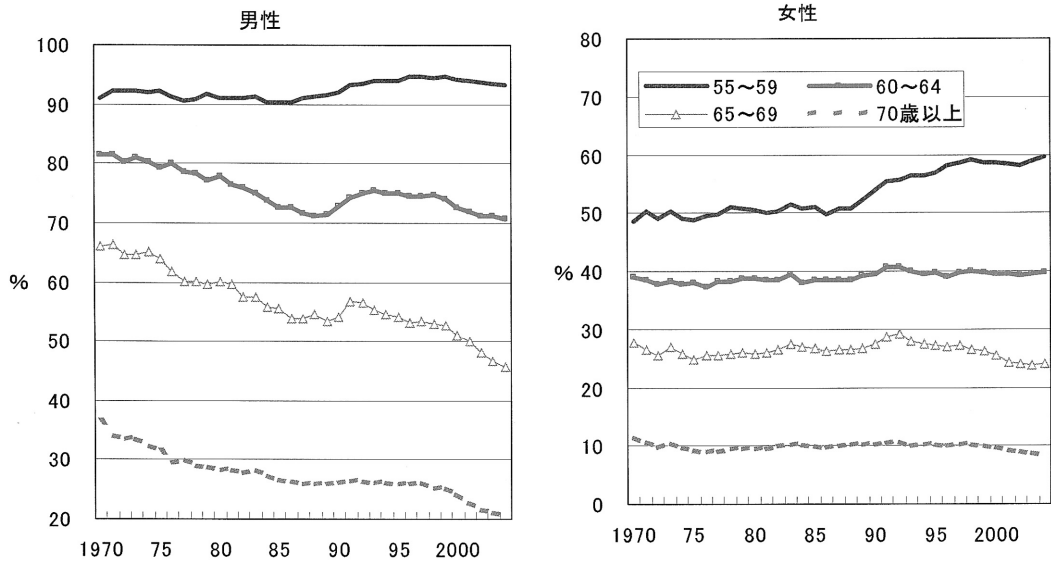
以下では、第2節においてプレ団塊世代の60代における就業状況をみたうえで、第3節では団塊世代の現在の就業状況と、60歳以降の就業に影響を及ぼす要因について検討する。第4節では、60歳以降の就業について現在50代後半にいる団塊世代自身はどう考えているかをアンケート調査結果から捉え、さらに就業選択の決定要因を推定する。第5節では、本稿で検討した結果を要約し、高齢者就業における課題を考える。

## 2. プレ団塊の60代での就業状況

### 2.1 国際的に高い労働力率

2004年に、60代前半の労働力率は、男性が70.7%、女性が39.7%である。ドイツ、フランス、イタリアでは男性が2割弱～3割、女性が1割であることと比べ、高い水準である。ヨーロッパでは1970年代以降急増した若年者失業に対処するため、年金支給開始年齢を引き下げたり、障害年金や失業保険を弾力的に支給することにより高齢者の引退を促進する政策がとられた。結果的に、こうした政策は若年者失業に功を奏さず、1990年代から高齢者就業を促進する政策への転換が図られた。しかし、一旦低下した労働力率を再び上昇させるのは難しい状況にある（清家、

図1. 高齢者の労働力率



出所) 総務省「労働力調査」.

2005, pp.48-49).

このように国際的には日本の高齢者の労働力率は高いが、長期的な推移をみると男性の労働力率は低下傾向にある(図1)。60代前半の労働力率は、1970年の81.5%から1988年までに10%ポイント低下した。その後一旦上昇し約75%で推移したが、1994年以降再び緩やかに低下している。

1980年代半ばまで低下したのは、就業者全体に占める自営業者の比率が低下したことや、公的年金が充実したことの影響が大きい。まず、自営業者比率は、1970年の35.1%から2004年の15.4%まで趨勢的に低下している。自営業者には、雇用者のように定年がないうえ、また勤務時間や日数など働き方もある程度自由がきくため、高齢者は自分の健康状態などに合わせて就業を継続しやすい。また、国民年金は厚生年金と比べて支給開始年齢が遅く、給付額も少ないため、働く必要性が雇用者に比べて高い。次に、老齢厚生年金の給付水準も、1973年の年金制度改正によって大幅に改善された。したがって、定年があり、自営業より充実した年金を受給できる雇用者が増

加するに従って、定年後労働市場から退出する高齢者は増加した。

1980年代後半から1990年代前半にかけて労働力率が上昇したのは、定年年齢の引き上げやバブル期における労働需給の逼迫という要因が大きい。定年年齢を一律60歳以上に定める企業の割合は、1985年の4割弱から1993年には7割弱(従業員1,000人以上の大企業では9割超)まで拡大した。また、人手不足感が強まる中、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、高齢者雇用を促進した。しかし、バブル崩壊後、経済が長期低迷するなか大規模な雇用調整もなされ、60代前半男性の労働力率は再び低下した。

## 2.2 非経済的理由による就業が増加

2000年の60代前半の男性が働く理由をみると、生活維持や生活水準向上など経済的理由が4分の3を占める(表1)。そのほかは、「健康上(健康によいから)」や「生きがい、社会参加のため」「頼まれたから、時間に余裕があるから」など非経済的理由である。1996年から

表1. 高齢就業者の就業理由

(単位：%)

		経済上の理由	健康上の理由 健康に良いからなど	生きがい 社会参加のため	頼まれたから 時間に余裕があるから	その他 不明
〔男〕						
60～64歳	1996年	79.7	7.5	6.0	3.7	3.1
	2000年	76.1	5.7	7.3	6.9	3.9
65～69歳	1996年	62.8	13.3	12.1	8.2	3.5
	2000年	61.8	10.2	10.7	12.0	5.3
〔女〕						
60～64歳	1996年	66.8	9.6	8.9	9.5	5.1
	2000年	65.3	6.0	11.6	9.8	7.3
65～69歳	1996年	57.1	15.9	10.5	10.5	5.8
	2000年	51.8	11.6	13.3	14.5	8.8

出所) 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」。

2000年にかけての変化をみると、経済上の理由が低下し、「生きがい、社会参加のため」「頼まれたから、時間に余裕があるから」が増加している。65歳を超えると基礎年金の支給が始まることもあり、経済上の理由は6割まで低下する。

一方、就業を希望しない理由においても、60代前半の経済状態の向上を捉えることができる。経済上の理由は、1996年に9%弱であったのが、2000年には15%まで増大している(表2)。経済上の理由をさらに細かくみると、そのうち7割が「年金、退職金で生活できるようになったから」、「財産収入があるから」が9%弱で、年金が充実したことやそれまで蓄えた資産で生活できることを示している。高齢男性が就業を希望しない最大の理由は、本人の健康であるが、2000年までの4年間に5割から3割へ構成比は低下し、健康状態の向上もうかがえる。経済的に余裕が生まれ、「趣味、社会活動に専念したい」ために就業しないケースも増加した。その一方、「今までの技能、経験が通用しなくなった」「適当な就職口が見つからなかった」「家族の健康」という理由から就業を希望しないケースが増加している。技術革新や労働需要の面から就業が厳しい状況や、親や配偶者の介護の必要性が出てきている。

女性についてみると、就業理由は男性と同じく経済上の理由がトップだが、全体の65%と男性

よりも比重は小さい。女性は、「生きがい、社会参加のため」「頼まれたから、時間に余裕があるから」という非経済的理由のウエイトが比較的大きく、また1996年から2000年にかけて拡大している。就業を希望しない理由は、「家事等に専念したいから」が最上位で、「本人の健康」「趣味、社会活動に専念したいから」という理由が続く。この4年間に、家事のウエイトが低下し、趣味、社会活動や経済上の理由、家族の介護という理由が増えた。経済的に余裕ができる中で、家事より趣味や社会活動にウエイトがシフトしている。また、その中で介護の必要性も高まっている。

### 2.3 60歳以降変化する働き方

高齢者の就業状況を見ると、60歳を境に働き方に変化がみられる。それには、労働需要動向、公的年金制度も影響を及ぼしている。

労働市場の需給を示す有効求人倍率は、45歳を超えると求人が減るため年齢とともに低下する。失業者が再就職できない理由も、45歳以上では「求人年齢と自分の年齢とがあわない」が最大の理由となり、55～64歳層では5割に達する(総務省「労働力調査年報」)。募集・採用時に年齢制限を設けられていることが、高齢者就業の障害となっており、それにより、高齢者の職業、職種、雇用形態も限られてくる。

表2. 高齢者が就業を希望しない理由

		(単位: %)							
		経済上の理由	今までの技能、 経験が通用 しなくなった	適当な就職口 がみつから なくなった	本人の 健康上の 理由	家族の 健康上の 理由	趣味、社会 活動に専念 したいから	家事等 に専念し たいから	その他 不明
〔男〕									
60～64歳	1996年	8.8	3.4	9.3	46.8	3.2	15.7	4.4	8.5
	2000年	14.8	4.9	10.5	33.1	8.4	18.5	3.4	6.3
65～69歳	1996年	8.8	3.4	6.1	55.3	2.9	15.7	3.7	4.1
	2000年	14.3	3.1	6.9	44.7	3.2	16.4	3.3	8.2
〔女〕									
60～64歳	1996年	3.3	0.5	2.9	34.1	5.0	9.0	41.2	4.0
	2000年	6.7	0.7	3.8	28.0	7.9	10.7	36.7	5.5
65～69歳	1996年	5.0	0.8	1.6	41.1	5.3	7.1	34.6	4.5
	2000年	6.9	1.1	1.7	36.8	6.5	8.6	8.6	5.8

出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」。

厚生年金の在職老齢年金制度が、勤労収入に応じて年金給付額を減額する仕組みとなっていることも、60歳以上で仕事に変化する一因である。60代前半の厚生年金受給資格者は、受給資格がない者と比べて勤労収入の分布に偏りがみられ、年金額が減らないように就業調整していることが表れている。清家・山田(2004)は、勤労収入調整のために、それ以前と異なる単純な仕事を選択することにより、それまで蓄積した仕事能力を活かしていない可能性も指摘している。

実際に60代前半の働き方をみると、第一に、就業形態別構成は、50代後半から60代前半にかけて、定年のない自営業主・家族従業者のウェイトが増大する。雇用者の内訳も役員を除く雇用者に占める非正規雇用者比率が、男性は1割から5割へ、女性は6割弱から7割へ上昇する。雇用形態の変化に伴い、平均労働時間は短縮する。

職種や産業の構成も変化する。男性は、生産工程・労務作業従事者が最も多い。これは、若い年代とほぼ同じ構成だが、その内訳は、製造・製作作業、機関運転・電気作業従事者が減少し、採掘・建設・労務作業者が増加する。産業構成は、60歳以上になると、自営業比率や非正規雇用者比率の高い産業のウェイトが増す。その結果、第2次産業の構成比が低下し、第1次産業が増大する。

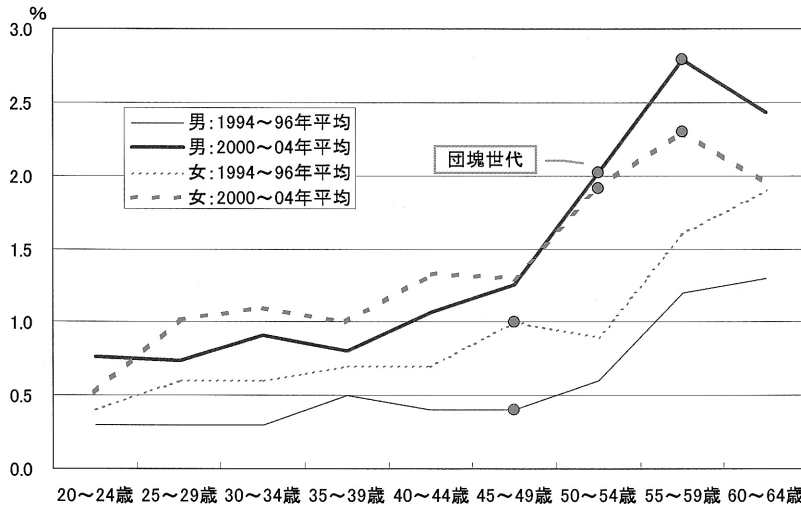
### 3. 団塊世代の就業状況

#### 3.1 前世代を下回る労働力率

団塊の世代を含む55～59歳層の労働力率は、2004年に男性は93.2%、女性は59.6%である。女性は、その前の世代の労働力率より高水準であるが、男性は下回っている。

これは、1990年代に日本経済が長期的に低迷する中で厳しい雇用調整が実施され、団塊の世代もその対象となったことが背景にある。図2に、常用労働者のうち「経営上の都合」により離職した者(「出向」「出向元への復帰」を除く)の比率を示した。1990年代半ばと2000年前半の年齢階級別動向をみると、第1に、男女とも40歳代から年齢が上がるにつれてこの比率は上昇する。第2に、1990年代にはどの年齢層でも女性の方が男性より高かった。しかし、2000年代には50歳以上で男性と女性が逆転する。第3に、1990年代半ばから2000年代前半にかけて、どの年齢層でもこの比率が上昇するなかで、特に中高年齢層での上昇が著しい。とりわけ、団塊世代が属する50代の上昇幅は大きい。つまり、厳しい雇用情勢の下で、賃金水準が高く、人員整理の対象となりやすかった中高年齢層の男性で、特に経営上の都合による離職者が高まったといえる。

図2. 経営上の都合による離職者の比率



注) 常用労働者数に対する「経営上の都合」による離職者(「出向」「出向元への復帰」を除く)の割合。  
出所) 厚生労働省「雇用動向調査」。

団塊の世代は、1994～96年には45～49歳、2000～04年には51～57歳である。この間、年功的な賃金制度の調整がなされたものの、なお他の年齢層より賃金が高く、しかも人数が多い団塊の世代層は企業にとって大きな負担となり、雇用調整の対象となりやすかった。清家・山田(2004)によると、定年を一旦経験すると、経験していない場合よりその後就業しにくい傾向がある。従って、団塊の世代男性は、50代後半時点で労働市場からの退出者が前の世代よりもすでに多いということは、定年後労働力率は下がる要因となる。自営業比率も、後の世代ほど低水準で、それも団塊世代の60歳以降の労働力率を低下させる要因だ。

### 3.2 高齢者就業をめぐる環境変化

一方、団塊世代にとって60歳以降の労働力率にプラスに働く要因もある。第1が、公的年金の支給開始年齢引き上げである。基礎年金の支給開始年齢は65歳だが、厚生年金と共済年金には60歳から年金を給付する特別支給という制度がある。しかし、この部分の支給開始年齢は段階的

に65歳まで引き上げられることになっている。すでに定額部分は支給されず、報酬比例部分しか支給されない部分年金制度の導入は始まっている。団塊の世代は、報酬比例部分は60歳から支給されるが、定額部分は男性は63～65歳まで、女性は61～62歳まで給付されない。プレ団塊の世代に比べて、60代前半の生活費確保の手段として、就業ニーズは高まる可能性がある。

第2は、「高齢者雇用安定法」の改正である。これにより、65歳までの雇用引き上げの段階的導入が企業に義務づけられた。ただ、違反しても勧告にとどまり、罰則規定はない。60歳への定年延長も、1970年代に議論が出てから、一律定年制を定めている企業のうち定年年齢が60歳以上の企業の割合が1999年に99%に達するまでには長期間かかった。したがって、やや時間を要するかもしれないが、高齢者雇用には追い風である。

第3に、若年者人口の減少があげられる。労働市場に新たに参入してくる年代にあたる20～29歳人口と、労働市場から退出する年代の55～64歳人口を比較すると、これまで若年層が高齢

層を上回り、2000年に高齢層は若年層の9割であった。企業としては、高齢者が定年退職した後、賃金の低い若い労働者を雇用することができた。しかし、20～29歳人口は1997年から減少に転じる一方、団塊の世代が高齢層に入ったことから両者の人数は逆転した。労働需要の面からも高齢者雇用には好条件となる。

#### 4. 団塊世代の選択

##### 4.1 60代前半の就業予定

団塊の世代自身は、将来の就業について、現在どのように考えているだろうか。団塊世代に60歳以降の就業についての意識をきいた調査がいくつかある。まず、東京都産業労働局(2004)は、2003年10～12月に、東京の4区1市からそれぞれ2,000世帯ずつ、合計10,000世帯を抽出して「50歳代の就業や生活設計に関する調査」を実施し、有効回答数3,226を得た。その中で、5年後の就業について尋ねたところ、団塊世代の男性の83.7%、女性の65.3%が働いていたいと回答している。「新たに事業を始める」希望も多く、男性の34.1%、女性の15.8%が興味をもっている。

東京都産業労働局(2004)は団塊の世代の希望を調査したものであるのに対し、日本経済新聞社「団塊世代アンケート」<sup>1)</sup>では、就業の必要性を質問している。これは、2005年12月上旬に、全国の団塊世代のうち給与所得者を対象に、インターネットを使って調査したもので、回答者は普段からインターネットになじんでいる層と考えられる。有効回答は、男性649人、女性102人の合計751人、その内訳は、会社員・役員が677人、公務員が74人である。この中の「あなたは今の会社を定年退職後、お金のために働く必要がありますか」という質問に対し、74.3%が「はい」、25.3%が「いいえ」と答えている。職業別には、公務員(66.2%)より会社員・役員(75.2%)の方が働く必要性が高い。

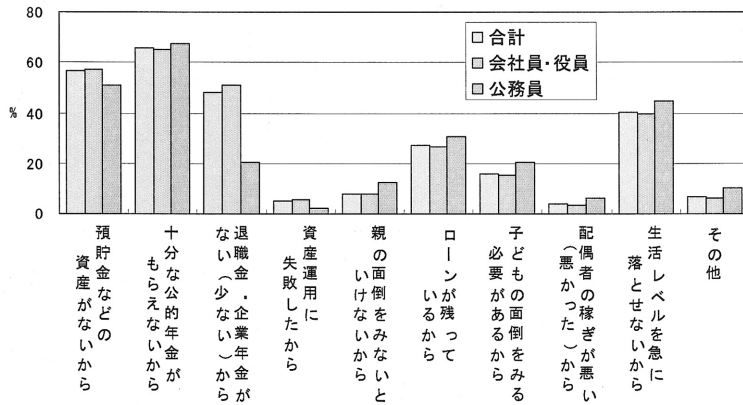
働かなければ暮らせない理由は、「十分な公的

年金がもらえないから」「預貯金などの資産がないから」「退職金・企業年金がない(少ない)から」など、収入見込みや資産が少ないことが大きい(図3)。そのほか、生活水準を維持するためやローン返済、家族の生活を維持するためという理由も挙げられている。一方、働かなくても暮らせる理由としては、公的年金、退職金・企業年金、預貯金、金融資産があるという理由が多く、働かなければならない理由とは反対に、収入の見込みや資産の保有状況が働かなくてもよい理由として挙げられている(図4)。また、現役時代に比べて贅沢をしないだろうから」と生活の変化を選んだ人も4割いる。相続した資産や在職中に築いた不動産資産などそれまでの蓄積も働かなくてよい理由となっている。なお、子どもに面倒をみてもらうという子どもへの期待はほとんどない。回答者の経済状況との関係を見ると、純金融資産(保険を除く)、退職一時金受け取り予定額、世帯年収が多いほど、定年退職後、働く必要性は低下する。

最後に、日本経済研究センター(2005)では、60代前半で仕事をしているかどうかの予定を希望を含めて質問している。これは、2004年12月に住友信託銀行顧客の団塊世代に対して実施した調査で、有効回答者数は2974人(回答率31.3%)、そのうち男性は44.4%である。サンプルを公表統計と比較すると、世帯年収や世帯貯蓄は同年齢層の平均より高水準である。この調査では、60代前半の就業について、男性の5割、女性の3割が「仕事をしている」、男性の2割、女性の5割が「仕事をしていない」と答えている(図5)。東京都産業局(2004)や日本経済新聞社の調査と比べると、就業する者の割合が小さい。しかし、この調査では「現時点ではわからない」という回答も2～3割あり、不確実な面も大きい。

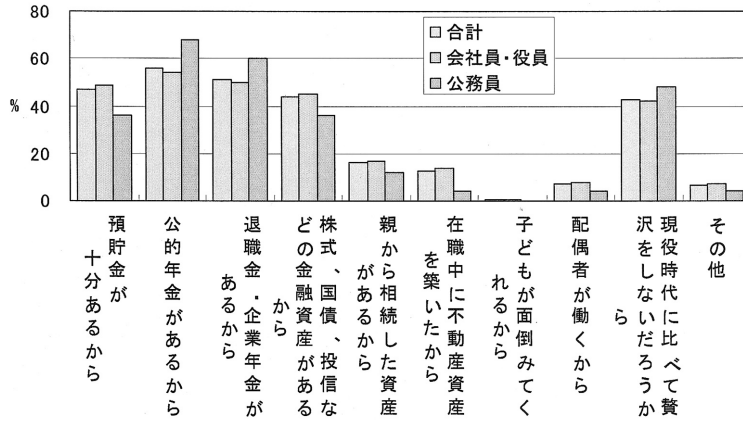
調査時点での職業別に就業予定をみると、自営業、会社役員、公務員、会社員の順に仕事をしている者の比率が高い。これは、多くの会社員や公務員には定年があることや、公的年金は部分年金

図3. 働かなければ暮らせない理由



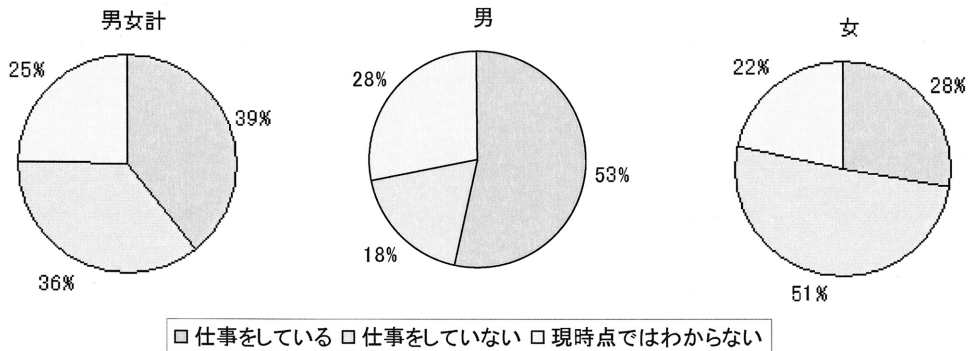
注) 複数回答。  
出所) 日本経済新聞社「団塊世代アンケート」。

図4. 働かなくても暮らせる理由



注) 複数回答。  
出所) 日本経済新聞社「団塊世代アンケート」。

図5. 60代前半の就業予定



出所) 日本経済研究センター「団塊世代の貯蓄と消費」。

表3. 60代前半就業予定者の働く時間と場所

(単位: %)

働く場所	働く時間		合計
	フルタイム	勤務時間短縮・ 日数減少	
現在と同じ場所で	46.8	28.4	75.2
現在と違う場所で(新しい勤務先)	8.9	10.7	19.6
(起業)	2.4	3.1	5.5
合計	58.0	42.0	100.0

注) 働く場所の「現在と同じ場所で」には、「現在と同じ勤務先(グループ会社含む)で引き続き働く」または「現在自営なのでそれを続ける」。「新しい勤務先」は、「現在の勤務先を退職し、別の勤務先で働く」または「現在自営だが、辞めて新たに勤務先を見つけて働く」。「起業」は、「現在の勤務先を退職し、起業する(団体立ち上げも含む)」あるいは「現在自営だが、辞めて新たに起業する」。

出所) 日本経済研究センター「団塊世代の貯蓄と消費」。

が60歳から支給されることを反映していると考えられる。また、会社員は、就業を選択した回答者の割合が47%と相対的に小さい一方、仕事をしているかどうか「現時点ではわからない」という回答者も35%と多い。これは、働きたくても、働く場所が必ずしも保証されていない会社員の立場を示している可能性がある。

表3は、「仕事をしている」という回答者の「働く時間」と「働く場所」の予定である。働く時間は、フルタイムが6割、一日の勤務時間を短縮したり働く日数を減少させる場合が4割である。働く場所は、現在と同じ場所で働く者が全体の4分の3を占めるが、新しい勤務先を見つけるケースが2割、新たに起業するケースも6%いる。現時点で「仕事をしている」予定の者の4人に1人は、現在とは職場を変える予定である。「働く時間」と「働く場所」を同時にみると、フルタイムで現在と同じ場所で働く者が全体の5割を占める。現時点で60代前半の就業を予定している人の半分(団塊世代全体の2割)は、60歳以降も現在の職場で働き続けることが予定されているということであろう。

#### 4.2 就業選択の決定要因

団塊の世代のうち、現時点で60歳以降の就業を予定している人および非就業を予定している人

はどのような人であろうか。ここでは、日本経済研究センター(2005)が実施した調査を用いて、50代後半時点の団塊世代の経済的・非経済的状況が、60代前半の就業選択にどのように影響するかを統計的に計測する。

高齢者の労働力率を規定する要因として、賃金、非勤労所得、余暇に対する選好、需要がある。清家・山田(2004)によると、60代男性の就業確率関数推計結果から、厚生年金受給資格、年金以外の非勤労所得、定年退職経験、健康上の問題があると、就業確率は低下する。また、55歳時点で、管理的・専門的・販売・事務・サービス・保安・運輸通信の仕事に携わっていたり、企業規模100人未満の企業で働いている場合、就業確率は高まる。

ここでは、高齢者の現時点での就業選択ではなく、50代後半の団塊世代の将来の就業選択を扱うが、それを規定する要因は同じであろう。年金など非勤労所得が十分であれば働く必要はないと考えられる。その一方、先にみたように、最近では生きがいや社会参加などに基づく就業も増加しており、非経済的要因にも注目すべきである。そこで、説明変数として経済的要因のほか非経済的要因を想定する。

まず、経済的要因には、世帯年収、世帯貯蓄、年金給付水準を入れる。50代後半で年収が高け



れば、将来受け取る年金額も多いと考えられる。また、貯蓄が十分あれば就業する必要性は弱まる。持ち家がある場合、家賃を支払う必要がないが、住宅ローンが残っていればその逆となる。子供への遺産は多く遺したい場合、就業しようとするかもしれない。

非経済的要因としては、まず、50代後半における職業が自営業や会社役員であれば、定年のある会社員や公務員に比べて就業確率は高まる。また、都市圏に在住している場合、就業機会が多く、高齢者が働きやすいサービス業比率が高いため、就業確率は高まる可能性がある<sup>2)</sup>。

日本経済新聞社アンケートでは、働く必要がある理由として、親や子供など家族の面倒も挙げられていた。要介護状態の親がいる場合、家族が世話をするのであれば就業確率は低下するが、外部サービスを利用するときには費用がかかるため、逆に就業が増える可能性もある。また、子供がいなかったり、すでに全員独立していれば、就業する必要は低下すると考えられる。

そのほか、余暇にもパソコンを使う人はスキルがあるために就業しやすいかもしれない。また、趣味・関心事項の数や情報源の数が多い人は、余暇への選好が強く、就業確率は低まるとも考えられるが、他方、起業という形で趣味・関心事項に関わることにより就業確率を高める可能性もある。

具体的には、60代前半の就業について「現時点ではわからない」回答者を除いたサンプルを用いて、男女別に、就業と非就業のどちらを選択するのかロジット・モデルにより推定した。被説明変数は、就業=1、非就業=0である。説明変数には、経済的変数として、世帯年収ダミー（6分類、500万円未満が基準）、世帯貯蓄ダミー（6分類、1,000万円未満が基準）、受給できる年金額の代理変数として職業と年収<sup>3)</sup>の交差項（以下、「年金給付額」と呼ぶ）、子どもへの遺産ダミーを入れた。その他の変数は、都市圏ダミー、持ち家の有無、子どもの有無、結婚した子どもの

有無<sup>4)</sup>、親の有無とその状況（同居・別居、健康・要介護）、職業（6分類、無職・専業主婦が基準）、余暇におけるパソコン使用の有無、子どもへの遺産の有無、趣味・関心事項の数、情報源の数、買い物場所の数である。

表4に、推定結果を示した。オッズ比は、基準となる層に比べて就業確率が何倍高まるかを示している。例えば、男性についてみると、世帯年収500～750万円層は、500万円未満層の2.09倍に就業確率が高まる。世帯年収は、必ずしも高いほど非就業を選択しやすいというわけではなく、低所得層と高所得層で就業予定が多い。ただし、就業動機は、低所得層では経済的理由、高所得層では生きがいや健康維持など非経済的理由と異なっている可能性がある。世帯貯蓄は高い層ほどオッズ比が低く、豊かな層ほど非就業を選択しやすいという結果となった。また、年金給付額は、会社員についてのみ統計的に有意となっており、厚生年金受給額が多いほど就業確率が低下することを示唆している。

非経済的な要因では、まず、現時点で働いていると就業予定確率は高まる。特に、自営業でその傾向が強い。家族構成については、子供がいないと非就業の確率が高まる一方、子どもへの遺産動機が強いと就業予定は高まる。親の健康状態は、統計的に有意ではなかった。最後に、趣味・関心事項の数が多いと、就業予定は低下する結果となった。関心のあることを仕事としてではなく、「趣味」として関わっていく志向が強いのかもしれない。

女性の推定結果は男性とかなり異なり、就業選択には、現在働いているかどうか強く影響する。現在働いていると就業を選択しやすく、特に自営業、会社役員で就業確率が大きく高まる。男性の就業選択では経済的変数が有意に効いていたが、女性の場合、世帯貯蓄が中間層で有意に就業確率を引き下げのみである。

表4. 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	2.090	1.84 *	1.179	0.60
750-1,000万円	2.798	2.00 **	1.099	0.31
1,000-1,500万円	3.454	1.61	0.938	-0.19
1,500-2,000万円	3.201	1.00	0.655	-0.76
2,000万円以上	16.100	1.72 *	1.040	0.05
貯蓄：1,000-2,500万円	1.044	0.17	0.755	-1.06
2,500-5,000万円	0.529	-2.37 **	0.366	-3.62 ***
5,000-7,500万円	0.349	-2.96 ***	0.225	-3.91 ***
7,500万-1億円	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		1174	
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：1,000万円未満、

出所) 日本経済研究センター「団塊世代の貯蓄と消費」。

## 5. むすび

本稿では、現在の60代の状況から高齢者就業の実態と問題をみたく、団塊の世代の60代前半の就業予定を捉え、その決定要因を推定した。その結果、次のような点が明らかになった。

第1に、国際的に現在の60代の労働力率は高

い。就業理由としては、経済的要因がなお大きい。生きがいや社会参加など非経済的理由も増加している。50代から60代にかけて働き方は変化するが、その背景には、定年制の存在や募集・採用時における年齢制限などの需要動向のほか、在職老齢年金制度が高齢者就業の障害となっていることがある。

第2に、団塊世代男性の労働力率は、1990年代後半以降の雇用調整を経て低下し、プレ団塊世代を下回る水準である。これに加えて雇用者比率が前世代より高いことは、将来の労働力率を引き下げる要因となる。一方、公的年金の支給開始年齢引き上げや「高齢者雇用安定法」改正による65歳までの雇用引き上げ、若年者人口の減少は、団塊世代の60歳以降の就業には追い風となる。

第3に、団塊の世代の就業意欲は旺盛だ。しかし、特に会社員は、働くことは選択肢に含めても働く場所の確保は保証されていないため、その実現には不確実な面も大きい。団塊世代の60代における就業選択には、世帯貯蓄や見込まれる年金額など経済的要因のほか、50代後半の就業状況、子どもの有無、遺産動機、趣味・関心の広さが影響する。

こうした結果から高齢者就業のあり方を考えた場合、団塊の世代の高い労働意欲を生かすべきである。働く意欲と能力をもった人が働き続けることができる社会を実現することは、高齢者自身の生活維持と自己実現にとってのみならず、少子高齢化・人口減少社会において経済全体にとっても重要である。

しかし、高齢者に働く意欲があっても、働く場が必ずしも得られるとは限らない。特に募集・採用時の年齢制限が大きな障害となっている。従来年功的な賃金制度や処遇制度の下では、高齢者雇用は企業にとって大きなコスト負担となった。本来仕事能力は年齢だけで決まるわけではない。またある企業の中での変化に合わない者も、他の企業でそれまでの経験を生かして活躍できる可能性は十分ある。1990年代の長期低迷期に多くの企業倒産や思い切った人員整理が実施される中で、転職など労働移動のノウハウが蓄積されつつある。その活用も期待できよう。

団塊世代は、60代前半にも部分年金を受給できる層である。年金支給開始年齢が65歳に完全に引き上げられる前に、新しい高齢者就業のあり方を切り拓くフロンティアとなることが望まれ

る。

(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)

## 注

- 1) 2006年1月8日付け日本経済新聞紙上で概要が紹介されている。
- 2) ただし、清家・山田(2004)の推計では、東京居住ダミーは就業確率に有意ではなかった。
- 3) 年収額は、最低層と最高層を除いて、中央値を用いた(625万円, 875万円, 1,250万円, 1,750万円)。最低層と最高層は、それぞれ300万円, 2,200万円とした。
- 4) 結婚した子どももありダミーの代わりに、すべての子どもが独立しているダミーを説明変数とした推計も、ほぼ同様の結果であった。

## 参考文献

- 経済企画庁(1998)『国民生活白書平成10年版』大蔵省印刷局。
- 広域関東圏産業活性化センター(2005)『団塊の世代の定年とシニアネット・シニアNPOの役割』広域関東圏産業活性化センター。
- 高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会(2005)『高齢者の社会参画に関する政策研究報告書』。
- 佐藤厚(2002)「高齢期の就労見通しと生活設計—団塊の世代を中心に—」『日本労働研究機構研究紀要』No. 23。
- 清家篤(1998)『生涯現役社会の条件』中央公論社。
- 清家篤(2005)「高齢者の働く意思と仕事能力の活用を」『日本経済研究センター会報』12月号, pp. 48-49。
- 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 中馬宏之監修, キャプラン研究会編(2003)『中高龄再就職事例研究—成功・失敗100事例の要因分析から学ぶ』東洋経済新報社。
- 東京都産業政策局(2004)『団塊の世代の活用についての調査報告書』東京都産業労働局。

内閣府 (2005) 『平成 17 年度年次経済財政報告』.

中村実・安田純子 (2004) 『ベビーブーマー・リタイアメント』野村総合研究所.

日本経済研究センター (2005) 『団塊世代の消費と貯蓄』日本経済研究センター.

日本労働研究機構 (2001) 『中高年労働者のライフスタイルと人事労務管理の課題に関する研究』日本労働研究機構.

樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編 (2004) 『団塊世代の定年と日本経済』日本評論社.