

論 文

中高年の就業意欲と実際の就業状況の決定要因に関する分析*

戸田 淳仁**

＜要旨＞

本研究では、何歳まで働きたいかといった就業意欲について注目し、就業意欲がその後の就業継続につながっているかを厚生労働省「中高年者縦断調査」を用いて検証をした。その結果以下の点がわかった。①就業意欲については、専門的な職業についているほど意欲が高まる（長く働こうとする）一方で、同じ企業で20年以上勤めている人や大企業で勤めている人ほど就業意欲は低くなることが分かった。持家、住宅ローン、預貯金の効果も合わせて考えると、年金を含めた老後の生活費確保の容易さが就業意欲に影響をしている。②就業意欲は実際の就業継続にも影響を与え、その効果は「仕事をしたくない」と「可能な限り仕事をしたい」の間で就業継続率に2倍くらいの大きい効果があるといえる。またこの効果は、過去の就業状況や持家、住宅ローン、預貯金などをコントロールしてもみられる。③就業意欲を持っているにもかかわらず離職してしまう要因として健康の悪化が大きいことがわかった。

高齢者の労働供給を増やす施策として、年金などの所得に影響を与える制度を見直すことも考えられるが、本研究からはそれだけでなく現役世代における専門性を意識するような施策が有効であると考えられる。

JEL Classification Number : J26, I10

Key Words : 就業意欲、高齢者の労働供給、ハザードモデル

*本稿の原案に対して、平成27年度経済の好循環実現と日本経済再生に向けた国際共同研究報告会の参加者の皆様から多くの有益なコメントを頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。また、厚生労働省「中高年者縦断調査」の利用にあたっては、厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））「就業状態の変化と積極的労働市場政策に関する研究」（H26-政策一般-003）に基づく目的外申請を行っている。なお、本稿に示される主張は著者の所属組織による主張ではないことを明記したい。

**戸田淳仁（リクルートワークス研究所）

Analysis on the Determinants of Elderly Work Motivation and the Actual Employment Situation

By Akihito TODA

Abstract

This study focuses on work motivation, such as until what age the elderly people are eager to work to examine the actual elderly employment with utilizing the panel survey conducted by the Ministry of Health, Welfare and Labour in Japan. We find the following points as a result. (1) people working about a profession desire to work for longer, instead those who stay in the same companies for more than 20 years and those who are working in a large company are unwilling to work. (2) work motivation are found to affect the actual employment status and the magnitude of work motivation is large. (3) factors that would leave even though they want to work longer showed greater deterioration in health. Aware of their expertise in generations would be effective in increasing the labor supply for the elderly.

JEL Classification Number: J26, I10

Key Words: work motivation; labor supply for the elderly; hazard model

1. はじめに

人口減少が進む日本において労働力確保が重要な課題となっている。特に昨今では完全失業率が3%代までに下がり、完全失業者の多くがミスマッチによるものと推察され、こうしたミスマッチを解消するとともに、求職をしていないために完全失業者とみなされない非労働力人口に関しても、就業意欲を高め就業することが求められる。その際に注目されるのが女性の活用と高齢者の活用である。

高齢者の活用については、高年齢者雇用安定法の改正により定年の最低年齢を60歳としたまま希望者全員を65歳まで雇用確保し続けるなど、一社において継続的に雇用し続ける動きがある一方、定年を迎え再雇用される際に賃金低下など働く人のモチベーションが下がるなどの結果がある。また、高齢者の就業意欲は国際的に見ても高いとしても、希望する働き方ができず就業しない高齢者も一定程度見られる。

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はこれまでも多くみられる(阿部(1998)、山田(2000)、三谷(2001)、樋口・山本(2002)、清家・山田(2004)、樋口ほか(2006)、Oshio et al. (2011)、Shimizutani and Oshio(2013)など)。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、年金などの非勤労所得、健康水準のほか、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、雇用情勢など、様々な要因が有意な影響をもたらすと指摘している。たとえば、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、自身の健康悪化、高い非勤労所得、定年退職経験などを指摘している。また、樋口ほか(2006)は家庭内の要介護者の存在が、高齢者の就業・退職に一定の効果を与える点を指摘している。

上記の分析は、主に高齢者の現実の就業形態に影響を与えている要因を分析しているわけであるが、個人の就業希望にはあまり注目されていない。実際には個人の就業希望、特に何歳までどういう雇用形態で働きたいかという点については、こうした希望を持つことにより就業が促進される効果が期待されるわけだが、個人の希望が思い通りにいくとはいえない。特に何歳まで働きたいかという希望は、日本で調査を行うと、多くの人が「可能な限り働きたい」と考えていることがわかる。こうした希望は実際の就業にどれだけ重要であろうか。また特に雇用形態の希望をかなえられない人は、どれくらいの程度で就業をあきらめてしまうだろうか。

本研究ではこのような問題意識に基づき、厚生労働省「中高年者縦断調査」の個票データを用いて就業意欲と実際の就業状況の関係について分析する。本研究で用いる就業意欲は、現時点の就業意欲だけでなく、人生のうちで何歳まで働きたいかといった意欲を表すことにする。個人の意欲と実際の行動の関連に注目した分析はこれまでもいくつか見られる。たとえば、浦川(2013)は、「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」を用いた結果では、自営業やフルタイムでの就労を希望しているにもかかわらず実際には無業である高齢者が一定数存在し、それが高学歴者に多いことを示している。また、Yamada

and Higo (2011) は、JILPT の「60 歳以降の継続雇用と就業選択に関する調査」の 57～59 歳男性のデータを用い、定年後の再雇用と希望する就業について検討しており、再雇用後に最低限期待する賃金を予想賃金が下回ると、同一企業での再雇用を希望しなくなるが、再雇用を希望する場合でも、引退するのではなく職探しをすることなどが明らかになっている。

しかしこれらの研究ではいずれもクロスセクションデータを用いられ、同一時点の就業希望と実際の就業形態の関係を見ているだけであり、将来の就業希望が実際にかなえられているかという検証ではない。むしろ高木 (2009) のように、定年直後の就業希望と実現のギャップは、定年時にあるのではなく、それまでの職業経験の中で徐々に形成されようとしているように、同時点の希望と現実の関係を見るのではなく、異時点間に注目することは意義があると考ええる。

本研究では、厚生労働省「中高年者縦断調査」のもつパネル構造を生かして、現役世代に期待していた就業希望がその後も実現できているか、また、そうした就業希望はそもそもどのように決定し、その後の就業継続にどのくらいのインパクトを持つのかを検討することが目的である。こうした研究により就業率を高めるためのインプリケーションが得られると考える。

2 節以下の構成は以下のとおりである。2 節で使用するデータを解説し、基本統計量についていくつか紹介する。3 節では就業意欲の決定要因について考察する。4 節では就業意欲が就業継続に与える効果について分析結果を紹介する。5 節では分析結果をまとめ高齢者の就業を高めるためのインプリケーションについて議論する。

2. 使用するデータ

以下では使用するデータについて説明し、就業意欲や実際の就業状況について基本統計量を紹介する。

2.1. 厚生労働省「中高年者縦断調査」

本研究で使用するデータは厚生労働省「中高年者縦断調査」の第 1 回～第 8 回 (2005 年～2012 年) の調査である。本調査は 2005 年 10 月末現在で 50 歳～59 歳の全国男女に対して毎年 11 月 (年 1 回) に調査をしている。第 1 回の有効回答者は 33,815 名である。

本研究では、縦断調査の観測期間中に 60 歳を超え、労働市場からの引退に注目するため、第 1 回調査時点で対象を 55 歳～59 歳 (生まれ年では 1946 年～1950 年と団塊の世代にほぼ対応する) に限定する。さらに、第 1 回調査時点にふだん収入を伴う仕事をしている者に限定した。この理由は、あとの図表でも確認するように中高年者の就業率は年を追うことに低下しており、定年があったとしてもまだ定年を迎えていない時期において就業していることに注目し、そのあとに労働市場から退出することに関心があるためである。もちろ

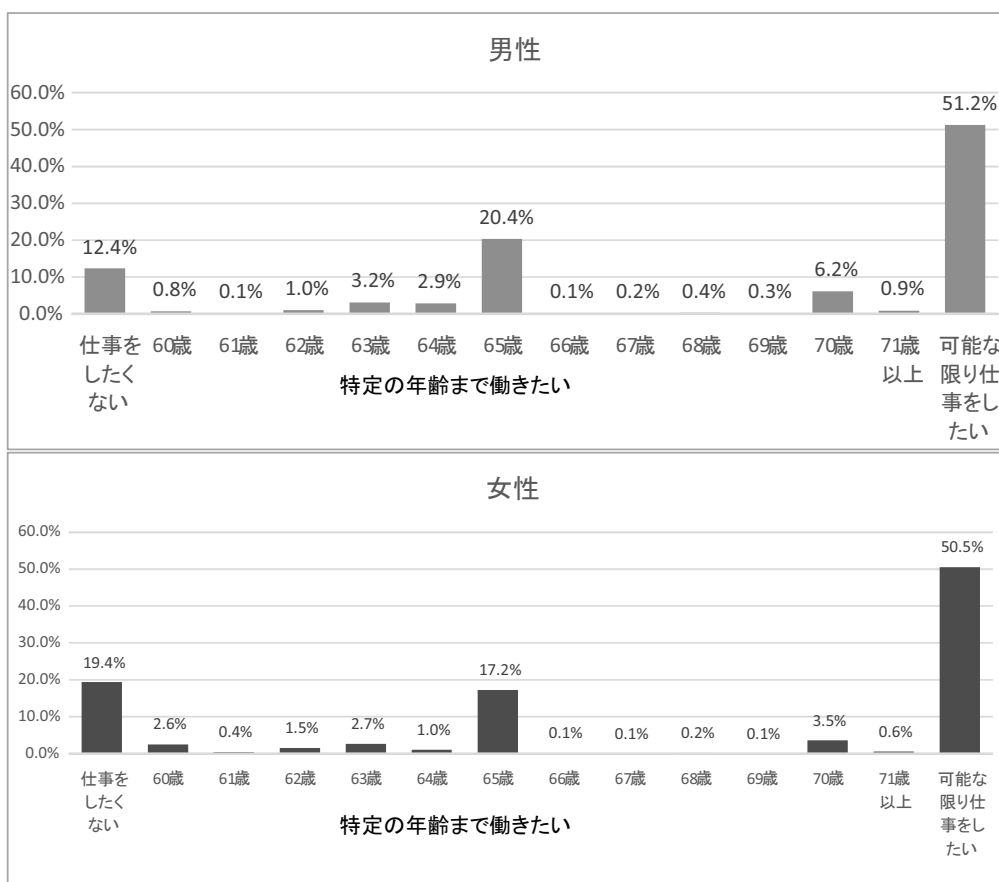
ん第1回の調査時点で無業である者がその後就業意欲を持ち、就業することも政策的には重要な課題であるが、本稿ではすでに働いている人に限定し、いかに長く就業意欲を持ち続けるかに焦点を当てる。

2.2. 就業意欲・実際の就業についての基本統計

「中高年者縦断調査」において、就業意欲は第1回調査において「あなたは60歳以降、いつまで収入を伴う仕事をしたいですか」という質問文で質問されている。選択肢は、①可能な限り仕事をしたい、②（ ）歳まで仕事をしたい。この選択肢では年齢を自分で記入する形式となっている、③仕事はしたくない、である。また、これとあわせて、60～64歳時点と65～69歳時点においてつきたい仕事の種類についても調査をしている。

図表1は就業意欲に関する分布である。男性では「可能な限り仕事をしたい」が65.1%、女性では「可能な限り仕事をしたい」が50.5%とほかに比べ高い水準である。ついで、「65歳まで働きたい」が男性20.4%、女性17.2%、「仕事をしたくない」は男性12.4%、女性19.4%となっている。

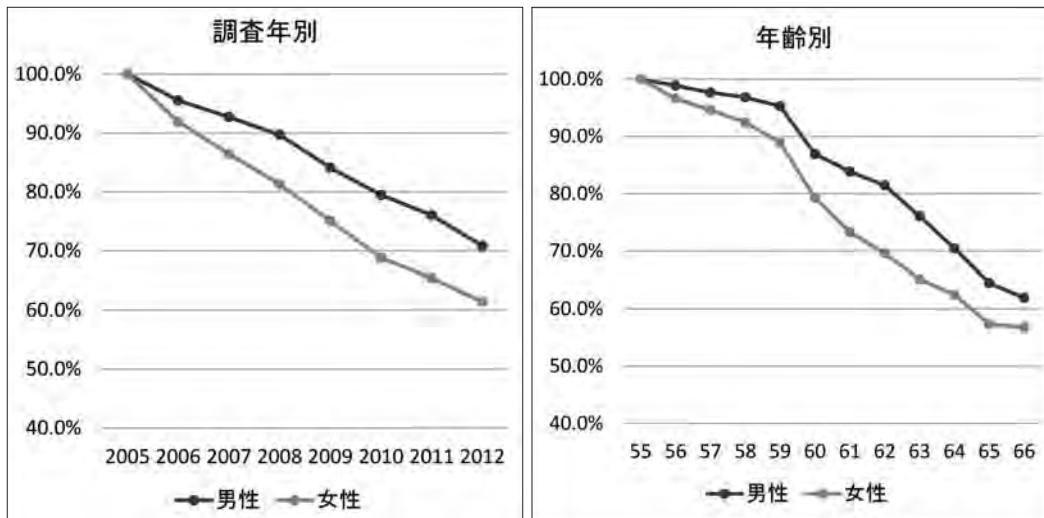
図表1. 就業意欲に関する分布



注) 厚生労働省「中高年縦断調査」の第1回調査において55～59歳の就業者に限定

図表2は今回の分析サンプルをベースとした就業率（収入を伴う仕事を普段している人の割合）を表している。調査年別、年齢別でみても、男女ともに年を経るごとに就業率は低下していることがわかる。特に年齢別でみると、60歳を起点に就業率の落ち幅が大きくなっているため、定年制度が影響しているものと思われる。

図表2. 就業率の推移

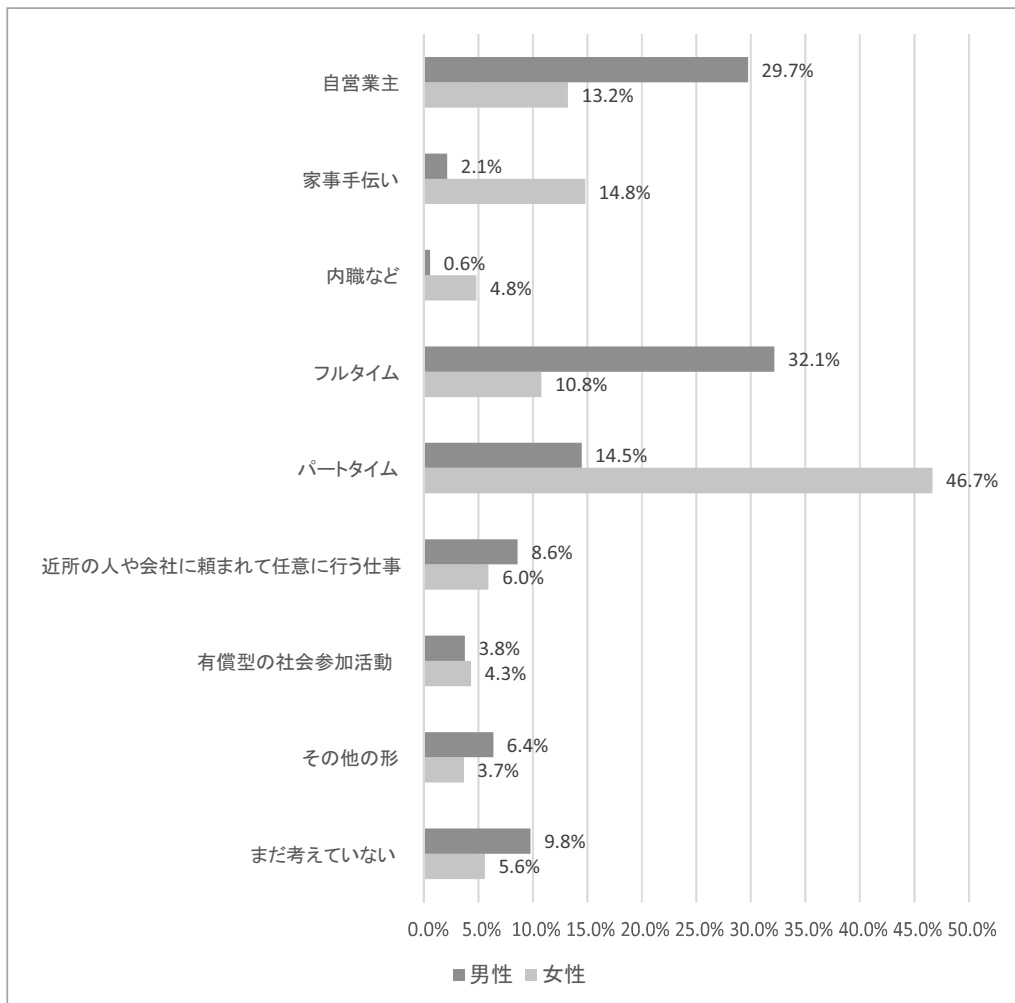


注) 厚生労働省「中高年縦断調査」の第1回調査において55～59歳の就業者に限定

図表3は、60～64歳時点ですきたい仕事の種類を表し、第1回調査の結果を示している。男性はフルタイムが32.1%、自営業主が29.7%となっているが、女性はパートタイムが46.7%となっており（男性は14.5%）、男女で傾向が異なっている。また、「まだ考えていない」は男性9.8%、女性5.6%にとどまる。

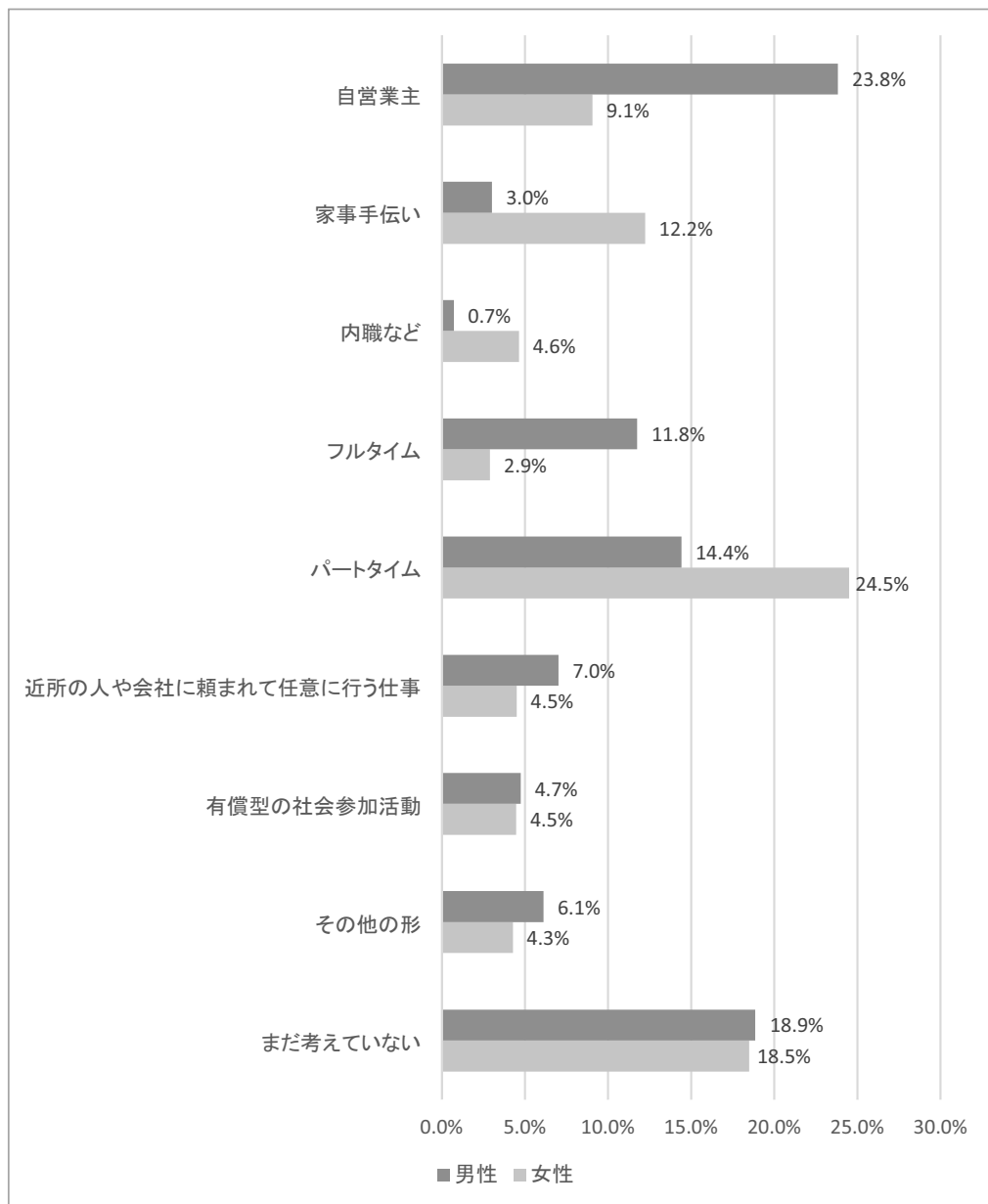
図表4は、65～69歳時点ですきたい仕事の種類を表している。こちらも同様に、第1回調査時点での結果である。男性については自営業が60～64歳時点とほぼ同様の23.8%となっているが、フルタイムは11.8%と60～64歳時点より大きく低下している。その一方でパートタイムは男性で14.4%と数字の上ではフルタイムより大きくなっている。65歳を超えた時点ではフルタイム以外の働きかたが希望されていることがわかる。また、女性については、パートタイムが24.5%となっており、あとは家事手伝い(12.2%)、自営業主(9.1%)となっている。また、「まだ考えていない」は男性18.9%、女性18.5%と、60～64歳時点より割合が高くなっていることがわかる。

図表 3. 60～64 歳で働きたい仕事の内容



注) 厚生労働省「中高年縦断調査」の第1回調査において55～59歳の就業者に限定

図表 4. 65～69 歳で働きたい仕事内容



注) 厚生労働省「中高年縦断調査」の第1回調査において55～59歳の就業者に限定

3. 就業意欲に関する分析

本節では、就業意欲がどのような要因で決まるのかについて見ていきたい。繰り返しになるが、本研究では就業意欲を人生のうちに何歳まで働きたいかという指標でみることに

する。前節で質問した質問項目で、①可能な限り仕事をしたい、②65歳以上まで仕事をしたい、③60～64歳までに仕事をしたい、④仕事をしたくない、の4つの選択肢に分け、それぞれの選択肢が選択される確率を、多項ロジットモデルを用いて推定する。

就業希望については、上記の区分が恣意的という見方もあるかもしれないが、先ほど見た分布により65歳に一つの山がありそれ以上の特定の年齢を回答している人が多くないため、分布の形状より上記のように判断した。また、「可能な限り仕事をしたい」と回答しているが、実際は将来のことをそれほど考えていない可能性があるなど、この選択肢を回答した人を文字通り捉えることが難しいかもしれない。こうした点を考慮し、この分析でよく使われる順序ロジットモデルではなく、多項ロジットモデルを用いることにした。

図表5に推定結果をまとめている。学歴については、男性については有意ではないが、女性については短大卒、大卒で長く働きたいといった効果に対してマイナスの影響がある。性別によって学歴に違いがあるのが興味深い。おそらく団塊世代を迎えた女性で高学歴な人ほど、自身の持つ人的資本を十分に活用できず早期の引退を考えているか、預貯金以外ではかられる資産の上で十分なくわえがあるから仕事を辞めるのか、いくつか仮説が考えられるがこれは今後の検討課題であろう。ただし、女性高学歴の就業意欲を高めることは高齢者就業率向上の一つの論点であろう。

就業状態（第1回調査時点）についてみると、男性、女性ともに自営業、役員、非正社員で働いている者は正社員に比べて長く働く意欲を持っている。自営業についてはもともと定年がなくまた自分の自営する事業に専門性を持って長く続けたいという願望を持っているのだろう。役員についても長く働く意欲を持っていることは興味深い。非正社員については男性と女性で背景が異なるかもしれないが、共通して言えることは、預貯金などをコントロールしてもなお生活のためには働き続ける必要があると考えていることがあるかもしれない。

職種（第1回調査時点）については、ブルーカラーと比較した係数である。男性については、専門職・技術職の「可能な限り働きたい」の係数がプラスで有意、管理職については「65歳以上まで仕事をしたい」「可能な限り働きたい」の係数がマイナスで有意である。また、事務職については男女ともに長く働きたいという傾向は見られない。男性に関しては専門職・技術職であると、自分の専門性を生かして長く継続就業できるとして意欲が高い可能性がある一方、その他の職種では専門性があまりなく、就業しても十分な収入が得られないといったことが背景にあるかもしれない。

また、過去の職歴について見てみると、「同じ企業で20年以上」の係数は男女ともにマイナスで有意の部分があり、長く働く意欲を持っていない傾向がみられる。その他の条件をコントロールしているため、同じ企業で長く務めている人ほど、定年（または再雇用後の雇用契約満了）を職業人生の一つの区切りとして、労働市場から引退をしようと思っている可能性がある。また企業規模（第1回調査時点）については、大企業になるほど長く働くといった傾向が見られなくなっている。このこともふまえると、同じ企業で長く働い

図表 5. 就業意欲に関する多項ロジットモデル推定結果

「仕事はしたくない」 に対する係数	男性			女性		
	60～64歳 まで仕事 をしたい	65歳以上 まで仕事 をしたい	可能な限 り仕事を したい	60～64歳 まで仕事 をしたい	65歳以上 まで仕事 をしたい	可能な限 り仕事を したい
年齢 (vs. 55歳)						
56歳	0.101 (0.180)	-0.075 (0.118)	-0.096 (0.114)	0.307* (0.176)	0.207 (0.127)	-0.003 (0.107)
57歳	0.581*** (0.171)	-0.245** (0.121)	-0.163 (0.115)	0.467*** (0.176)	0.289** (0.128)	0.062 (0.109)
58歳	0.693*** (0.173)	-0.091 (0.122)	-0.125 (0.117)	0.618*** (0.176)	0.367*** (0.130)	-0.025 (0.112)
59歳	1.145*** (0.189)	0.176 (0.143)	-0.003 (0.139)	0.748*** (0.204)	0.660*** (0.152)	0.176 (0.135)
学歴 (vs. 中高卒)						
短大卒	0.295 (0.228)	0.130 (0.179)	0.240 (0.171)	-0.182 (0.147)	-0.254** (0.112)	-0.260*** (0.096)
大卒	0.140 (0.128)	0.015 (0.101)	0.133 (0.097)	-0.577** (0.277)	-0.370* (0.197)	-0.457*** (0.168)
その他	-0.349* (0.203)	-0.372*** (0.143)	-0.340** (0.135)	-0.196 (0.224)	-0.122 (0.163)	-0.491*** (0.149)
就業形態 (vs. 正社員)						
自営・家族従業	-0.351 (0.244)	0.414*** (0.159)	1.025*** (0.151)	-0.341 (0.214)	0.665*** (0.148)	1.043*** (0.129)
役員	0.086 (0.198)	0.425*** (0.148)	0.352** (0.144)	0.482 (0.305)	0.572** (0.248)	0.638*** (0.223)
非正社員	0.485** (0.195)	0.277* (0.160)	0.547*** (0.151)	0.077 (0.140)	0.319*** (0.112)	0.359*** (0.098)
その他	-0.156 (0.512)	0.338 (0.342)	0.600* (0.322)	-0.754** (0.335)	-0.089 (0.222)	0.365** (0.182)
職業 (vs. ブルーカラー)						
専門職・技術職	0.119 (0.143)	0.156 (0.109)	0.269*** (0.103)	0.043 (0.180)	0.119 (0.137)	0.153 (0.120)
管理職	-0.229 (0.144)	-0.240** (0.110)	-0.325*** (0.107)	-0.375 (0.359)	0.014 (0.260)	-0.365 (0.240)
事務職	-0.281 (0.179)	-0.579*** (0.147)	-0.646*** (0.141)	-0.485*** (0.152)	-0.540*** (0.115)	-0.524*** (0.097)
企業規模 (vs. 100人以下)						
100－999人	0.115 (0.141)	-0.346*** (0.108)	-0.583*** (0.103)	0.172 (0.140)	0.089 (0.112)	-0.083 (0.101)
1000人以上	0.055 (0.152)	-0.525*** (0.118)	-0.804*** (0.114)	-0.364* (0.207)	-0.630*** (0.166)	-0.486*** (0.137)
官公庁	0.059 (0.200)	-0.573*** (0.161)	-1.015*** (0.159)	-0.377 (0.269)	-1.065*** (0.253)	-0.310* (0.173)

(次ページに続く)

図表 5 の続き

「仕事はしたくない」 に対する係数	男性			女性		
	60～64歳 まで仕事 をしたい	65歳以上 まで仕事 をしたい	可能な限 り仕事を したい	60～64歳 まで仕事 をしたい	65歳以上 まで仕事 をしたい	可能な限 り仕事を したい
過去の職歴						
同じ企業で20年以上	-0.040 (0.169)	-0.505*** (0.123)	-0.563*** (0.117)	-0.047 (0.145)	-0.221* (0.115)	-0.332*** (0.100)
転職したが同じ仕事20年以	0.098 (0.193)	0.000 (0.139)	-0.063 (0.133)	0.185 (0.162)	0.018 (0.128)	-0.006 (0.112)
持家ダミー	0.007 (0.181)	-0.438*** (0.130)	-0.615*** (0.123)	-0.160 (0.207)	-0.710*** (0.148)	-0.923*** (0.133)
住宅ローンありダミー	0.211* (0.117)	0.617*** (0.089)	0.548*** (0.086)	0.064 (0.129)	0.275*** (0.097)	0.333*** (0.084)
預貯金(万円)	-0.000 (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000*** (0.000)
預貯金不明ダミー	-0.341*** (0.122)	-0.222** (0.090)	0.008 (0.087)	-0.110 (0.125)	0.067 (0.095)	0.253*** (0.084)
配偶者ありダミー	0.259 (0.198)	0.204 (0.139)	0.124 (0.131)	-0.090 (0.178)	-0.534*** (0.136)	-0.383*** (0.119)
配偶者就業ダミー	0.202* (0.109)	0.135 (0.084)	0.294*** (0.081)	-0.011 (0.132)	0.184* (0.104)	0.008 (0.089)
Log Likelihood	-8549.1			-6681.4		
Observations	7,919			5,832		

注) 厚生労働省「中高年縦断調査」の第1回調査の情報を用いる。表の値は係数。()内は標準誤差。*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 。

ている人や企業規模の大きい企業で働いている人ほど企業年金が充実しており、こうしたことを期待して労働市場から引退したいと思う可能性があるろう。

そのほかのコントロール変数についても見ておくと、年齢については一部で統計的に有意な違いがみられる。また持家がある人ほど長く働く意欲を持たない傾向が見られ、住宅ローンがある人ほど長く働く意欲がみられる。預貯金については係数が負であり、預貯金が多い人ほど長く働く意欲が見られない。また配偶者の有無については女性において係数がマイナスであり、女性であれば配偶者がいるほど長く働く傾向がなくなるが、男性についてはその影響は見られない。配偶者が就業しているか否か(第1回調査時点)は、女性については一部を除き有意ではない一方、男性については係数がプラスであり、配偶者が働いている男性ほど長く働こうとする。この背景はよくわからず今後の検討課題であるが、一つの可能性としてその他の条件をコントロールしても男女共に働いている夫婦の男性は今後も所得確保のために働きたいと思っているかもしれない。

以上まとめると、年金受給の期待に関連するであろう会社の規模や職歴、職業の専門性、

家庭環境など様々な要因が就業意欲に影響をしていることが分かった。続いては、こうした就業意欲により実際の就業がどうなっているかについて把握したい。

4. 実際の就業継続に関する分析

本節では実際の就業継続に対して過去の就業意欲がどれだけ影響をしているかについて分析をする。

就業継続については、継続して就業するか否かを生存時間分析のフレームワークで解釈をし直し、生存時間分析の一つであるハザードモデルを用いる。また今回使用するデータは8期間分のデータであるため、ここでは時間を離散変数としてとらえることにする。

ハザードモデルとは、継続しているイベント（ここでは就業状態にあること）が終了する確率をハザードと呼び、ハザードを被説明変数としたモデルを推定する。具体的にはハザードは説明変数の効果が経過時間と比例して変動するモデルを想定し、式で書くと以下のようになる。

$$\lambda(t | X_i) = \lambda_0(t) \exp(X_i \beta)$$

$$\text{where } \lambda(t | X_i) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + \Delta t | t \leq T)}{\Delta t}$$

上記の λ がハザードであり、それが λ_0 という経過時間 t にしか依存しない項（ベースラインと呼ばれる）と、説明変数（ X ）と係数（ β ）の積の部分にあたる $\exp(X\beta)$ の積で表現するモデルである。なお上記の T はイベントが終了する時間を表す。離散時間を仮定しているため、上記のモデルはロジットモデルに変換することができ、ベースラインにあたる項は経過時間（本稿では縦断調査の調査実施回数）にあたるダミー変数でコントロールすればよいことになる。

図表6が分析した推定結果である。係数の見方として、係数がプラスであるほど就業継続が長くなる傾向を意味し、係数がマイナスであるほど就業継続が短くなる傾向を示す。なお、(3)式、(6)式は健康状態と就業意欲の交差項を入れたモデルであるが、その推定の意義、結果についてはこの説の最後にふれたい。

就業意欲については男女ともに、長く就業を希望する人ほど実際にも継続就業していることがわかり、本稿で想定通りの結果となっている。係数もほかの結果と比べて大きいですが、ここでは係数の大きさについては議論できないので、あとでシミュレーションの結果について議論することで影響の大きさについて検討する。また、この係数の大きさは諸々の係数でコントロールした場合とそうでない場合で大きさはそれほど違いはないことも指摘し

ておきたい。本稿のように就業期間を被説明変数とした場合、同じ時点の職業や企業規模、就業形態を説明変数に加えると被説明変数、説明変数に同じような変数が含まれてくるので説明していることにならない。そのため本稿では、第1回調査（2005年）時点の就業形態、職業、企業規模をコントロールする推定としない推定を行った。その結果、就業意欲の係数はほとんど変化していないことから、就業意欲は重要な変数であることがわかる。

この推定において他にコントロールした変数の効果についても見ておこう。学歴については、男性は2つの推定式ともに学歴が高くなるほど就業継続をしているという結果になっているが、女性は2005年時点の就業関連の変数をコントロールしない推定式においてのみ学歴が高いほど就業継続をしているという結果になっている。

図表 6. 実際の就業継続に関するハザードモデル推定結果

VARIABLES	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
就業意欲 (vs. 仕事はしたくない)						
60～64歳まで仕事をしたい	0.701*** (0.051)	0.761*** (0.052)	0.831*** (0.059)	0.675*** (0.050)	0.703*** (0.051)	0.703*** (0.051)
65歳以上まで仕事をしたい	1.173*** (0.041)	1.118*** (0.041)	1.189*** (0.047)	1.206*** (0.040)	1.159*** (0.041)	1.159*** (0.041)
可能な限り仕事をしたい	1.274*** (0.037)	1.155*** (0.038)	1.270*** (0.044)	1.188*** (0.033)	1.111*** (0.034)	1.111*** (0.034)
学歴 (vs. 中高卒)						
短大卒	0.347*** (0.064)	0.240*** (0.065)	0.235*** (0.065)	0.096*** (0.035)	-0.039 (0.037)	-0.036 (0.037)
大卒	0.210*** (0.036)	0.191*** (0.037)	0.193*** (0.037)	0.144** (0.062)	-0.034 (0.067)	-0.027 (0.067)
その他	0.081 (0.099)	0.039 (0.101)	0.048 (0.101)	0.178 (0.110)	0.082 (0.112)	0.092 (0.112)
就業形態 (vs. 正社員)						
自営・家族従業		1.003*** (0.057)	1.010*** (0.057)		0.928*** (0.051)	0.926*** (0.051)
役員		0.441*** (0.057)	0.444*** (0.058)		0.866*** (0.097)	0.854*** (0.097)
非正社員		-0.218*** (0.049)	-0.215*** (0.049)		-0.113*** (0.036)	-0.113*** (0.036)
その他		-0.434*** (0.099)	-0.415*** (0.099)		-0.574*** (0.063)	-0.579*** (0.064)
職業 (vs. ブルーカラー)						
専門職・技術職		0.102*** (0.038)	0.101*** (0.038)		0.431*** (0.047)	0.430*** (0.047)
管理職		0.048 (0.043)	0.054 (0.043)		0.180* (0.098)	0.186* (0.098)
事務職		-0.165*** (0.055)	-0.159*** (0.055)		-0.127*** (0.038)	-0.126*** (0.038)
企業規模 (vs. 100人以下)						
100～999人		-0.317*** (0.039)	-0.317*** (0.039)		-0.028 (0.036)	-0.026 (0.037)
1000人以上		-0.369*** (0.043)	-0.365*** (0.043)		-0.100* (0.052)	-0.106** (0.052)
官公庁		-0.079 (0.062)	-0.077 (0.062)		-0.278*** (0.067)	-0.282*** (0.067)
過去の職歴						
同じ企業で20年以上	-0.716*** (0.036)	-0.218*** (0.043)		-0.352*** (0.033)	-0.177*** (0.037)	-0.177*** (0.037)
転職したが同じ仕事20年以上	-0.432*** (0.043)	-0.056 (0.047)		-0.013 (0.039)	0.129*** (0.042)	0.129*** (0.042)

(次のページに続く)

図表 6 続き

VARIABLES	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
主観的健康状態 (vs. 良い)						
どちらかといえば悪い	-0.463*** (0.037)	-0.485*** (0.038)	-0.287*** (0.075)	-0.319*** (0.038)	-0.329*** (0.039)	-0.198*** (0.074)
悪い	-1.130*** (0.063)	-1.150*** (0.065)	-0.685*** (0.132)	-0.792*** (0.073)	-0.867*** (0.074)	-0.393*** (0.141)
大変悪い	-1.781*** (0.110)	-1.862*** (0.112)	-1.233*** (0.237)	-1.257*** (0.156)	-1.338*** (0.160)	-0.277 (0.320)
健康状態と就業意欲の交差項						
60～64歳 × どちらといえば悪い			-0.249* (0.134)			-0.134 (0.146)
65歳以上 × どちらといえば悪い			-0.299 (0.257)			-0.214 (0.309)
可能な限り × どちらといえば悪い			-0.392 (0.563)			-0.803 (0.636)
60～64歳 × 悪い			-0.139 (0.107)			-0.070 (0.119)
65歳以上 × 悪い			-0.618*** (0.186)			-0.783*** (0.222)
可能な限り × 悪い			-0.882*** (0.337)			-2.210*** (0.474)
60～64歳 × 大変悪い			-0.347*** (0.096)			-0.239** (0.094)
65歳以上 × 大変悪い			-0.670*** (0.162)			-0.673*** (0.176)
可能な限り × 大変悪い			-0.823*** (0.282)			-1.126*** (0.404)
持家ダミー	-0.201*** (0.049)	-0.285*** (0.051)	-0.286*** (0.051)	-0.198*** (0.045)	-0.270*** (0.046)	-0.274*** (0.046)
住宅ローンありダミー	0.446*** (0.039)	0.420*** (0.040)	0.418*** (0.040)	0.343*** (0.038)	0.306*** (0.038)	0.304*** (0.038)
預貯金 (万円)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
預貯金不明ダミー		-0.063* (0.035)	-0.062* (0.035)		0.075** (0.033)	0.074** (0.033)
配偶者ありダミー	0.313*** (0.046)	0.297*** (0.047)	0.296*** (0.047)	-0.288*** (0.038)	-0.268*** (0.039)	-0.262*** (0.039)
配偶者就業ダミー	0.364*** (0.031)	0.332*** (0.032)	0.333*** (0.032)	0.356*** (0.030)	0.293*** (0.031)	0.291*** (0.031)
Log Likelihood	-16658.6	-16252.6	-16033.5	-16252.6	-16827.3	-16456.7
Observations	54,748	54,748	54,748	41,769	41,769	41,769

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

注) 上記の就業形態、職業、企業規模は厚生労働省「中高年縦断調査」の第1回調査の情報を用いている。表の値は係数。()内は標準誤差。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。
表以外に年齢と調査年次ダミーをコントロールしている。

過去の職歴については男女ともに「同じ企業で20年以上」の係数が負で有意である。先ほどの解釈のように、同じ企業で長く務めている人ほど企業年金が充実していることなどから、早々と労働市場から引退する傾向がみられるのであろう。同様のことは企業規模についてもいえ、企業規模が大きくなるにつれ早々と労働市場から引退する傾向がみられる。また、職業については興味深い。ブルーカラーにくらべて、男女とも専門職・技術職

については係数がプラスで有意であり、就業継続する傾向がみられる一方、事務職については、男女ともに係数がマイナスで有意であり、前節と同様により専門性の高い職種についているほど実際に就業継続しており、専門性を持っているほど転職などをしやすく働き続けることもできるし労働所得も確保できることが期待される。

また、先行研究と同様に健康状態が良い人ほど継続就業する効果がみられる。持家はマイナスで有意、住宅ローンはプラスで有意、預貯金はマイナスで有意であることから資産に余裕がある人ほど継続就業をしない傾向があり、先行研究と同様の結果が得られている。

配偶者についての効果は男女で異なっており、配偶者がいる男性ほど就業継続する効果がみられるが、配偶者がいる女性ほど継続就業していない。また、配偶者が就業しているかの効果は男女同じであり、配偶者が就業している人ほど就業継続する傾向が見られ、この背景にはそのほかにコントロールしていない要因で生活費を確保するために共働きをする必要がある人ほど長く働く傾向がみられる。

このようにみると資産状況や年金の受給、生活費の確保の容易さなど金銭的な面で就業継続に影響していることは、先行研究でも確認されたとおりであり、本研究でも確認されたが、それだけでなく、専門性のある職業についていることが就業意欲にプラスに働くだけでなく、実際の就業継続にもプラスに働いていることは強調しておきたい。

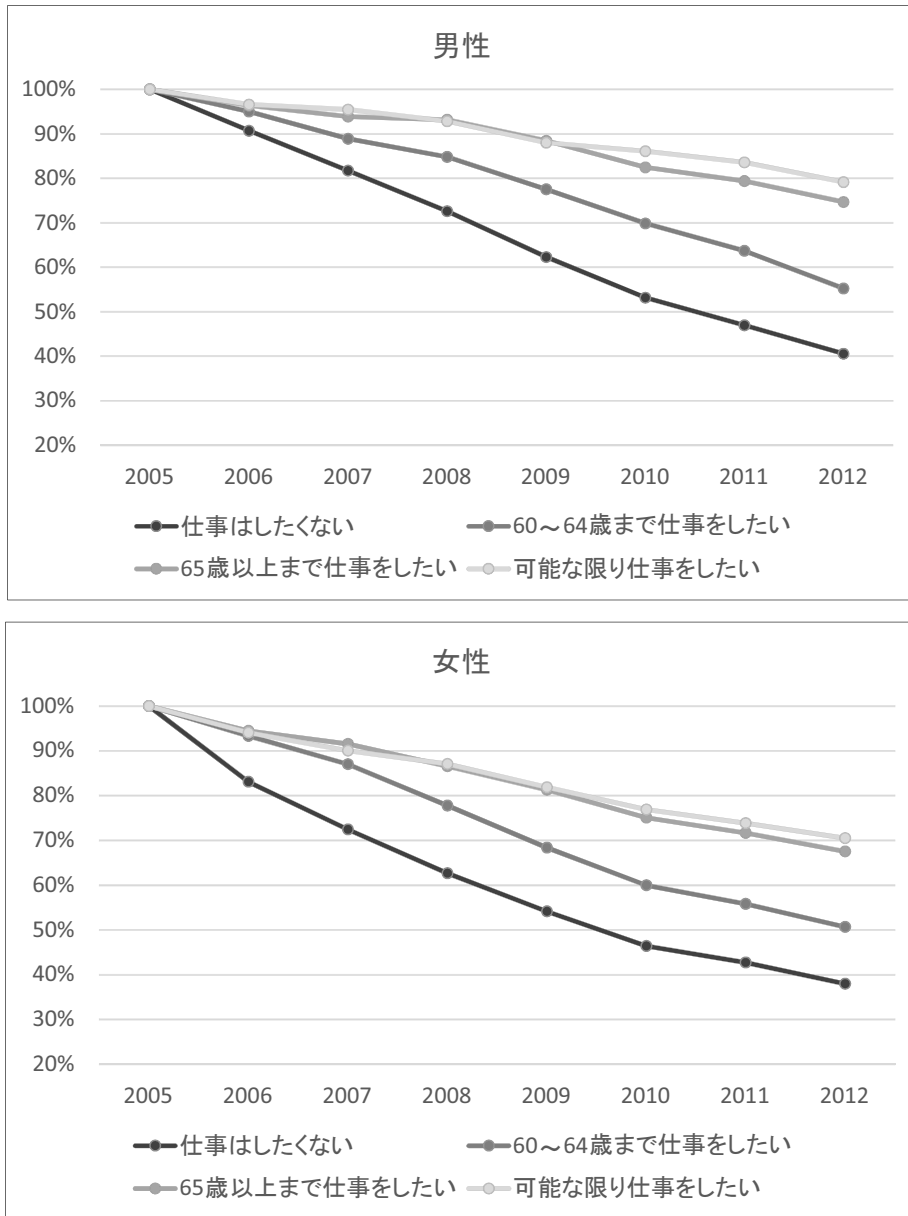
さて、こうした就業意欲の効果がどれだけ大きいかわかる推定結果（図表 6 の男性（1）式、女性（4）式）をもとに、シミュレーションを行う。他の条件を一定（連続値、単一のダミー変数は平均値、複数のダミー変数についてはレファレンスグループが採用される）としたときに、就業意欲が変わると実際の継続就業率にどう影響するかを見てみよう。その結果が図表 7 である。

図表 7 を見ると、男女ともに「仕事をしたくない」と「可能な限り仕事をしたい」の差は経過時間とともに大きくなっていることがわかる。就業継続している人の割合でみると 2012 年では 2 倍くらいの違いがある。その意味で就業意欲はある程度のインパクトがあると言える。それに加え、男女ともに「60～64 歳まで働きたい」と「65 歳以上まで働きたい」の間には継続就業率に大きな違いがあるが、「65 歳以上まで仕事をしたい」と「可能な限り仕事をしたい」の間には大きな違いが見られない。今回の分析サンプルでは高年齢者雇用安定法が改正され、希望者に対して 65 歳まで雇用することを明示されたが、この改正に当てはまる年代であるため、就業意欲が 65 歳までか 65 歳以上で大きな違いが見えるのだろう。

図表 7 を見る限り、「65 歳以上まで働きたい」や「可能な限り仕事をしたい」と回答している人の中でも、非就業になる人が見受けられる。就業意欲が高かったにもかかわらず、その後非就業となる要因を把握するために、健康状態との関連が強いと判断し、就業意欲と健康状態の交差項の影響を調べた。図表 6 における(3)式、(6)式は、就業意欲と健康状態の交差項を入れた結果であり、その他の説明変数の効果は上述とほぼ同じであるため、

交差項の結果のみ見てみたい。「65歳以上まで働きたい」や「可能な限り仕事をしたい」と健康悪化の効果がマイナスであり、長く働きたい意欲があったとしても健康状態が悪化すると仕事を辞める傾向がみられる。本人の就業意欲があったとしても健康状態が悪化することにより辞めざるを得ない状況がこの推計結果からはうかがえる。

図表 7. ハザードモデルの推定結果から見た就業意欲の効果



注) 図表 6 の(1)式、(4)式において、複数ダミーはレファレンス変数を基準としてシミュレーションを実施

5. まとめとインプリケーション

本研究では、高齢者の就業率向上という観点から、何歳まで働きたいかといった就業意欲について注目し、就業意欲がその後の就業継続につながっているかを厚生労働省「中高年縦断調査」を用いて検証をした。その結果以下の点がわかった。

1. 就業意欲については、専門的な職業についているほど意欲が高まる（長く働こうとする）一方で、同じ企業で20年以上勤めている人や大企業で勤めている人ほど就業意欲は低くなることが分かった。持家、住宅ローン、預貯金の効果も合わせて考えると、年金を含めた老後の生活費確保の容易さが就業意欲に影響をしている。
2. 就業意欲は実際の就業継続にも影響を与え、その効果は「仕事をしたくない」と「可能な限り仕事をしたい」の間で就業継続率に2倍くらいの大きい効果があるといえる。またこの効果は、過去の就業状況や持家、住宅ローン、預貯金などをコントロールしてもいえる。
3. 持家、住宅ローン、預貯金などは就業意欲に影響をしているが、配偶者の就業も就業継続にプラスになっており、配偶者が就業している人ほど本人もより長く働く傾向があり、生活費確保が困難な状況で共働きをせざるをえない状況に陥っていると言える。

このように就業意欲や実際の就業継続には資産面だけでなく、本人の働きかたや職業の専門性にも影響していると言える。

社会保障財政が厳しくなる中で、同じ企業で働いたり、大企業で働くことによる企業年金が一つの論点となりうるが、企業年金を下げるといった政策は従業員のモチベーションを下げる負の側面もあり必ずしも良いとは言えない。ただ、公的年金については在職老齢年金のように労働供給のディスインセンティブを与える制度の見直しだけでなく絶対額を相対的に上げないようなマクロ経済スライドのような政策は労働供給促進に影響を与えるかもしれないが、その他の悪影響も踏まえて慎重に議論しないといけないであろう。

本研究から示唆されることは、就業率を上げるためには現役世代から専門職とまでは言わないまでも、より専門性を意識するようになっていくことが一つのポイントであろう。専門職である人は就業意欲が高いだけでなく、就業意欲をコントロールしてもなお専門職ということが継続就業にもプラスの影響を与えているため、就業意欲を高め実際に就業継続するための一つのポイントが仕事の専門性が重要だと強調してもおかしくはないであろう。これまでの日本の人事施策として、企業が配置転換や人材育成に対して責任を負っていたため、従業員が専門性や今後のキャリアについてしっかりと考えることはあまりできていないといえる。長い人生を見据えて専門性を意識・育成していく人事施策、国のサポートが就業率向上のためには求められていると言える。また本人の就業意欲を実現させるためにも本人の健康状態が課題となることも分かった。そのため、高齢になっても健康を維持できるように、工夫をすることも必要であろう。

本稿によって残された課題として、データの利用可能性の観点よりいわゆる団塊世代を中心とした特定のコーホートについて議論したものであり、他の世代に関しても同様のことが言えるかは今後の検証が必要となる。また、「中高年者縦断調査」において本稿で定義した就業意欲については第1回調査だけでなく、第6回調査についても同様の質問文で調査されている。時間を通じて就業意欲がどのように変化し実際の就業に影響を与えているかについても興味深いが本稿では取り扱えなかった。この点も今後の課題としてあげておきたい。

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.
- 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.364-76.
- 浦川邦夫（2013）「高齢者の就業意欲と実際の就業形態との格差」『経済学研究』Vol. 80, No.2-3, pp.53-68.
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
- 樋口美雄・山本勲（2002）「わが国の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・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-033.
- 高木朋代（2009）「高年齢者の就業と引退—自己選別はなぜ始動されるのか」『日本労働研究雑誌』No.589, pp30-42.
- 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、pp.339-77.
- Oshio, Takashi, Akiko Oishi, and Satoshi Shimizutani (2011) “Social Security Reforms and Labor Force Participation of the Elderly in Japan,” Japanese Economic Review, Vol. 62, No.2, pp.248-71.
- Shimizutani, Satoshi and Takashi Oshio (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.
- Yamada, Atsuhiko and Masa Higo (2011) “Institutional Barriers to Work beyond Retirement in an Aging Japan: Evidence from a Recent Employee Survey” Contemporary Japan, vol.23, pp.157-86.