

2023年度 学士論文

望ましい高齢者就業制度に関する研究
—就業構造基本調査の分析を中心に—



一橋大学社会学部社会学科

4120154Z

田中 翔梧

田中 拓道ゼミナール

目次

【序章 研究テーマの概要と現状の概観】	3
〈第一節 高齢者就業の社会経済にとっての重要性と高齢者個人にとっての重要性〉 ...	3
〈第二節 高齢者個人にとっての望ましさと社会経済的な望ましさを両立する高齢者就業のあり方〉	4
〈第三節 高齢者就業の前提知識〉	5
1. 本稿で用いる高齢者就業の関連用語	5
2. 日本の高齢者就業の特徴	6
3. 日本の高齢者就業の経緯	7
〈第四節 序章のまとめと本稿の構成〉	8
【第一章 高齢者就業に関わる研究の整理】	9
〈第一節 高齢者就業を規定する要因〉	9
〈第二節 高齢者の就業希望〉	10
〈第三節 高齢者就業に関する制度〉	12
1. 年金関連制度	12
2. 高年齢者雇用安定法	13
3. 上記以外の高齢者就業施策	14
4. 以上の制度に関する考察	15
5. まとめ	16
【第二章 リサーチ・クエスチョンの提示】	16
〈第一節 先行研究の不足点〉	16
〈第二節 リサーチ・クエスチョン〉	17
〈第三節 説明変数のリコードについて〉	18
〈第四節 継続就業希望に関する分析についての説明と説明変数についての仮説〉 ...	19
〈第五節 実際に選択している就業形態に関する分析についての説明と説明変数についての仮説〉	21
【第三章 分析結果】	24
〈第一節 継続就業希望に関する分析〉	24
〈第二節 現在の就業形態に関する分析〉	27
【第四章 高齢者の有する属性・変数に関する考察と今後の制度設計】	29
〈第一節 政策・制度的アプローチを保留する属性について〉	30
〈第二節 3大都市圏居住について〉	31
1. 3大都市圏に居住する高齢者に向けた公的な転職支援の必要性	31
2. 3大都市圏居住の高齢者の転職ニーズに対応した制度	32
〈第三節 家族の介護の有無について〉	34

1. 家族の介護という変数についての確認と政策・制度的アプローチの可否について	34
2. 介護を行う者のうち、追加での就業を希望する者に向けた制度	35
3. 介護を行う者のうち、就業休止を希望する者に向けた制度	37
【終章】	38
〈第一節 結論〉	38
〈第二節 本稿の限界〉	39
〈第三節 今後の展望〉	39
【アペンディクス】	40
【文献リスト】	42

【序章 研究テーマの概要と現状の概観】

〈第一節 高齢者就業の社会経済にとっての重要性と高齢者個人にとっての重要性〉

本稿のテーマは、高齢者就業である。高齢者就業について研究する必要がある。理由は、それが社会経済にとっての重要課題の一つだからである。高齢者の雇用・就業促進が必要になる理由について清家は、「ひとつは、社会保障制度の持続可能性ということ、そしてもうひとつは、経済そのものの持続可能性である」（清家，2009，p. 249）と述べている。それぞれに関して補足する。

社会保障制度の持続性に関して、清家は次のように指摘する。少子高齢化の進行によって人口構造は逆ピラミッド型に近づき、社会保障給付水準の維持には、現役世代の負担増か引退世代への給付削減が必要になる。そこで高齢者には可能な限り社会保障制度を支える現役世代にとどまってもらい必要がある（清家，2009）。つまり、社会保障制度をこの先も持続させていくために、高齢者就業の促進は必要不可欠である。

第二に、経済そのものの持続性に関しては、「経済成長の両輪となる供給面と需要面の両方で、高齢世代が働き続けるかどうかがかぎとなる」（清家，2009，p. 251）。ここでいう供給面とは、労働市場での労働供給を意味する。少子高齢化によって現役世代が減少して働き手の数が先細る中、高齢者に可能な限り労働市場に残ってもらい必要がある。仮に高齢者の労働供給が進まなかった場合、日本の労働者不足は加速し、経済成長は滞ることになるだろう。一方、需要面に関しては、高齢者に働いてもらうことによって、高齢期の生活水準低下を防ぐと同時に、高齢期の消費を促進する狙いがある。その結果、日本経済が回るという考え方である。以上の二点から、日本経済の持続性にとって高齢者就業は重要である。

しかし、高齢者就業の重要性について社会経済全体のマクロな視点からのみ語るの是不十分である。なぜなら、高齢者就業は、高齢期にある各個人の生き方に関わるミクロな問題でもあるからだ。仮に高齢者就業が、高齢者にとって強要のような形態をとった場合、就業する高齢者は増えるだろう。ところが、高齢者個人にとってその状況は望ましいとは言い難

い。清家自身、「高齢者を働かざるをえない状況に追いこんで就業・雇用を促進するというのは誰にでもできることで、政策の名には値しない」（清家, 1993, p. 166）と述べている。また、高齢者就業に関して高木は、「単にこれからの社会の活力を維持するという観点からのみ重要なのではない。誰にでもいずれ訪れる高齢期をどのように過ごすのか、その選択肢に係わる個人の生きかたにおける尊厳の問題でもある」（高木, 2009, p. 156）としている。したがって、本稿では高齢者就業について社会経済全体にとっての重要性を意識しつつ、高齢者各個人にとっての望ましさとという点に主眼を置き、議論を進めていく。

〈第二節 高齢者個人にとっての望ましさと社会経済的な望ましさを両立する高齢者就業のあり方〉

前節では、高齢者就業の社会経済的重要性と高齢者各個人にとっての重要性について述べると同時に、両者は時として対立しうることを確認した。本節では、高齢者個人にとっての望ましさと社会経済的な望ましさを両立する高齢者就業のあり方を設定する。そして、目指す高齢者就業のあり方を実現するには、高齢者の就業希望に関する分析が必要であることを示す。

まず、社会経済と高齢者個人のそれぞれにとって、どのような高齢者就業のあり方が望ましいかを整理する。前節で確認した通り、社会保障制度の持続性と経済の持続性は、高齢者が就労することによって保たれる。一方、高齢者個人にとって望ましい高齢者就業のあり方について、本稿では最低限以下の条件を満たす場合とする。その条件とは、第一に就業を強制されないこと、第二に就業を希望する場合に希望通りに就業できること、第三に就業を希望しない場合にも就業の選択肢は残されていることである。一つ目の条件について補足すると、強制労働は論外として、年金受給開始年齢の引上げのような年金制度の変更も可能な限り避けるべきである。なぜなら、年金受給開始年齢の引上げは、高齢者に対して働かざるを得ない状況を作り出しうるためだ。年金制度の変更はとるとしても最後の手段にするべきである。

以上を考慮し、社会経済全体と高齢者個人の双方にとって望ましい高齢者就業のあり方について、本稿では以下の条件を満たすものとして設定する。それは、①就業を希望する高齢者が希望通りに就業できること、②就業したくない場合でも強制就業にならない限りにおいて就業を妨げる要因が取り除かれ、就業が選べる選択肢の一つになることである。上記①②が社会経済全体と高齢者個人にとっての望ましさを両立していることを確認する。まず、①は以下の点で高齢者個人と社会経済双方の望ましさを両立している。第一に、高齢者個人にとって、就業を希望している以上は強制就業にならないうえ、希望を実現できているという点で望ましい。第二に、社会経済にとって、可能な限り多くの高齢者に働いてもらえるという点で望ましいといえる。次に②の条件については、第一に選択肢が広がるという意味で、どの高齢者個人にとっても望ましいといえる。第二に、本来就業から離脱するはずだった高齢者の中から、就業する高齢者を増やしうるという意味で社会経済全体にとっても

望ましい。したがって、①と②の条件を満たす高齢者就業のあり方を目指すことで、社会経済全体と高齢者個人の双方にメリットのある制度設計を実現することができる。

ただし、①と②の条件を満たす社会・制度を構築していくためには、高齢者個人のどのような変数が就業希望に影響を与えるか、ということを知る必要がある。変数とは、具体的には高齢者個人の経済状態、居住地域、卒業した学校の区分などを指す。なぜ知る必要があるのかといえば、上で挙げた条件は、ともに高齢者の就業希望に関するものであるからだ。例えば、就業希望の高齢者については、いかなる要因によってどのような就業希望を抱くかを知らなければ、高齢者のニーズに合った就業制度を提案できない。また、就業を希望していない高齢者に関しては、いかなる要因によって不就業を希望するのかについて知らなければ、その要因を取り除くことはできない。したがって、社会経済全体と高齢者個人の双方にメリットのある社会制度を考えていく上で、就業希望の選択に関する分析が必要不可欠である。

もう一点、高齢者の就業希望のあり方といっても、それ自体多様であることに注意しなければならない。例として挙げると、就業希望・不就業希望という選択肢、正規・非正規・自営業・引退という選択肢等がある。他にも就業時間の希望（就業時間を増やしたい・減らしたい）に関する選択肢であったり、継続就業希望（継続就業・追加就業・転職・就業休止）における選択肢であったり、さまざまである。したがって、先行研究の整理を通じて、どのような就業希望について、どこまで明らかになったのかを整理する必要があるだろう。

高齢者の就業希望について議論する前に、日本の高齢者就業の前提についても確認する必要がある。そこで以下では、本稿で用いる高齢者就業の関連用語、日本の高齢者就業の特徴、日本の高齢者就業の現状までの経緯を確認する。

〈第三節 高齢者就業の前提知識〉

1. 本稿で用いる高齢者就業の関連用語

まず「高齢者」という単語に関して、本稿で高齢者と言った場合、基本的に60歳以上の人々を想定する。その理由は、議論が複雑になることを防ぐためである。厚生省やWHOによる用語の使い方に従えば、高齢者にあたるのは65歳以上である。しかし、この用法を採用した場合、60歳以上65歳未満の人々に対しては、別の言葉を当てなければならない。その結果、議論が分かりにくくなる恐れがある。したがって、本稿では60歳以上の人々に対して高齢者という言葉を用いる。

次に「就業」と「就労」と「有業」という単語に関して、本稿ではいずれも働いているという意味を指していると考え、特に区別しない。また、働いていないという意味で、「無業」という単語を用いる。

次に、「労働力率」について確認する。清家・風神によると、「労働力率」とは、労働力人口／労働可能人口の式で求められる。働く意思のある人たちの比率を示す。ちなみに、「労働可能人口」とは、義務教育を終え、労働が可能になった人口を指す。また、「労働力人口」

とは、働く意思のある人口を示し、就業者と失業者の和として定義される（清家・風神，2020）。したがって、労働力率と就業率は、前者にのみ失業者が含まれるという点で、異なるものであることに注意が必要である。

続いて、年金にまつわる用語を確認する。「実効引退年齢」とは、労働者が実際に仕事から引退する年齢のことを指す。一方、「公的引退年齢」とは、公的に設けられた引退年齢を指し、基本的には公的年金の受給開始年齢を指す。次に、「所得代替率」とは年金の給付水準を表す。簡単な式としては、年金額÷現役世代の手取り額によって計算される。

最後に、具体的な年金制度について解説する。「特別支給の老齢厚生年金」とは、老齢年金の支給開始年齢の引上げを緩やかにすべく導入された制度のことを指す。65歳に達していない者でも、条件を満たした場合に、年金を受け取ることができるという制度である。徐々にその受給開始年齢を引き上げていくことで、いずれは老齢年金の支給開始年齢が65歳になっていく予定である。「在職老齢年金制度」とは、老齢厚生年金を受給しながら就労する高齢者に対して、賃金と年金の合計額がある金額を超えた場合に支給する年金の減額、あるいは年金の支給停止を行うという制度である。この制度については、第一章第二節で深く触れる。以上で用語の確認を終了する。

2. 日本の高齢者就業の特徴

次に、日本の高齢者就業の特徴についてみていく。日本の特徴として、高齢者の就業率が他の先進国と比べて高いことはよく知られている。しかしそれ以上に、日本の高齢者就業の特徴は、①実効引退年齢と公的引退年齢との乖離が大きく、②『就業している年金受給者』の比率が高く、③同じ（マクロ）所得代替率を持つ他の国と比較して突出して就業率が高いというところにある（清家・山田，2004）。ここでいう実効引退年齢と公的引退年齢の乖離とは、正確に言えば実効引退年齢の方が公的引退年齢よりも高いということである。

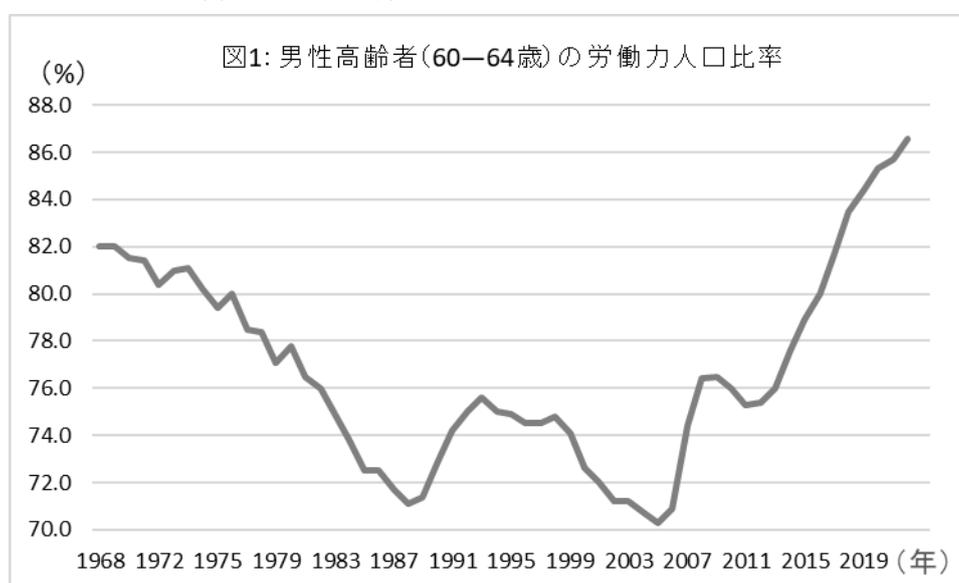
このような特徴に至った要因としては、「①日本の年金制度が、年金と雇用を組み合わせる制度設計を行ってきたこと、②諸外国（とくに大陸ヨーロッパ諸国）では、失業率が高まった八〇年代に、早期引退政策（年金制度によるものだけとは限らない）を導入することで、失業者との代替を図ろうとした経緯があるが、日本ではそのような政策が採用されなかったこと、③日本では、雇用者比率が低く（自営業比率が高く）、公的年金等の所得代替率がそれほど高くはなっていないこと」（清家・山田，2004，p. 56）などが挙げられるという。

まず、①の要因について補足する。ここでは、①の要因によって、公的引退年齢よりも実効引退年齢が高くなることを説明する。年金と雇用を組み合わせるとは、年金を受給する高齢者に働いてもらい、勤労収入を得てもらうことによって、高齢期の生計を立ててもらうということを意味する。それはすなわち、公的引退年齢である年金受給開始年齢を過ぎても働いてもらうということを意味する。したがって、年金と雇用を組み合わせる制度設計を行ってきた日本では、公的引退年齢を過ぎても働き続ける高齢者が多くなる。その結果、公的引退年齢に対して実効引退年齢の方が上になる。

次に②の要因について説明する。早期引退政策はその名の通り高齢者の引退を促進する。そのため大陸ヨーロッパでは、失業率が高まった際に高齢者の引退を促進することで若者の雇用を創出しようとした。その帰結について、清家・山田は以下のことを指摘する。大陸ヨーロッパの早期引退アプローチは、高齢者の低い就業率および高い所得代替率という結果をもたらした。しかし、失業の減少にはつながらなかった。結果的に早期引退者増による財政的負担増だけを残したという（清家・山田，2004）。一方の日本では早期引退政策をとってこなかった。その結果、日本の高齢者は少なくとも早期引退することなく、長く働いている。このことが、日本の高齢者就業の特徴につながっている。

最後に、③の要因についてである。③の要因の説明力だけは落ちてきている。なぜなら、現在の日本の自営業比率はかつてほど高くないからである。その背景には、日本の自営業の代表であった農業従事者の減少と、サラリーマン社会の到来がある。自営業者の比率の高さが高齢者の高い就業率につながることにっては、次項で説明する。

3. 日本の高齢者就業の経緯



(出所) 総務省「労働力調査」の集計データに基づき作成。

次に、日本の高齢者就業の経緯及び長期的なトレンドを概観する。ただし、以下では労働力率に言及している点に注意が必要である。まとめると、公的年金制度の拡充や自営業就業者の減少により、高齢者の労働力率は1960年代から趨勢的に低下していた。しかし、2006年の高年齢者雇用安定法の改正施行や公的年金の支給開始年齢の引上げ・マクロ経済スライド制の導入によって、高齢者の労働力率は2006年あたりを底に上昇トレンドに転換した（清家・風神，2020）。これに関して、労働力率の増減とその要因の関係性について確認しておく。まずは、高齢者労働力率の減少トレンドの方から見ていく。公的年金制度の拡充は就業意欲のある高齢者の数を減退させた。というのも、年金を受け取れるのであれば、高齢期に就業する必要性は低下するためである。ただし、諸外国と比較すれば、日本の就業する

年金受給者は相対的に多かったことに注意が必要である。

続いて、自営業就業者の減少が高齢者の労働力率減少につながったという点について確認する。なぜ自営業者の減少が就労意欲のある高齢者の減少につながるのか。それは、自営業の方が、雇用者に比べて長く働き続ける可能性が高いからである。その背景には、自営業に定年がないことと、自営業という働き方の柔軟性の高さがある。前者について、定年がなければ、強制的に引退させられずに済む。したがって、自身が引退したいと感じるまで働ける。後者については、自営業の場合、各自の希望に沿って働き方を決めやすいため、雇用者と比べて柔軟に働くことができる。したがって、就業上のリスクが増加する高齢期でも無理のない範囲で働きやすい。以上から、自営業の方が雇用者に比べて長く働きやすい。それゆえ、自営業者の減少は、高齢者の労働力率減少につながった。具体的には、60年代以降、農業従事者をはじめとする自営業者が減少し、雇用者が増加したことで、高齢者の労働力率は減少した。以上が、高齢者の労働力率減少についてである。

次に、労働力率の上昇に関してみていく。以下では、高年齢者雇用安定法の改正施行(2004年改正)や公的年金の支給開始年齢の引上げ・マクロ経済スライド制の導入が高齢者の労働力率を上昇させたという点について解説する。ただし、高年齢者雇用安定法や公的年金の支給開始年齢の引上げについては、次章で触れるので、簡単な説明にとどめる。

まず、2004年に改正された高年齢者雇用安定法は、65歳までの高齢者が雇用の継続を希望する場合に、雇用を確保することを事業主に義務付けるという内容であった。この改正法は、それまで定年によって引退を余儀なくされていた高齢者に対して引き続き働く道を示した。結果的には、高齢者の就業が進んだといえる。次に、公的年金については、支給開始年齢の引上げによって、高齢者はより長く勤労収入で生計を立てることを求められるようになった。結果として、長く働く高齢者は増えたといえる。最後に、マクロ経済スライド制の導入は、高齢者の受け取る年金の額を抑制することが目的である。制度の導入によって年金受給額を減らされた高齢者の中には、年金と就業で生計を立てる者が増えたと考えられる。以上の制度改正によって、高齢者の就業は促進され、労働力率は上昇トレンドに転じた。

〈第四節 序章のまとめと本稿の構成〉

以上、本章では、本稿で目指す高齢者個人と社会経済双方の望ましさを両立する高齢者就業のあり方と、高齢者の就業希望について分析することの必要性について論じた。そのうえで、高齢者就業に関する用語と日本の高齢者就業の特徴、日本の高齢者就業の経緯及び長期的なトレンドについて確認した。

最後に、本稿の構成を述べて序章を締める。第一章では、高齢者の労働供給に関する先行研究・高齢者の就業希望に関する先行研究・高齢者就業に関する制度について整理する。第二章では、先行研究にどのような不足があるのかということと、高齢者の属性や希望に沿った制度・政策、すなわち高齢者個人と社会経済双方の望ましさを両立する高齢者就業の制度・政策は構築されてきたのか、について論じる。そのうえで、リサーチ・クエスションと

分析手法について説明する。第三章では、分析結果と解釈について述べる。最後に第四章で、分析結果をもとに制度構築について述べる。

【第一章 高齢者就業に関わる研究の整理】

〈第一節 高齢者就業を規定する要因〉

本節では、高齢者の労働供給に影響を与える要因についての研究を概観する。年齢、健康状態、厚生年金受給資格あり、定年退職経験ありといった変数が、高齢者の労働供給に影響を与える。清家・山田は以下のように述べる。「あらゆるケースで統計的に有意となった説明変数は、年齢、健康状態に問題あり、厚生年金受給資格あり、定年退職経験あり、また五五歳当時の職業経験まで含めた計測でいえば、これに加えて五五歳当時一〇〇人未満規模の企業に勤務、五五歳当時専門的な仕事、五五歳当時販売の仕事、五五歳当時サービスの仕事ということになる。／また異時点間でみて、比較的その影響の大きさが安定的であったのは、やはり年齢、健康状態に問題あり、厚生年金受給資格あり、定年退職経験ありであった」（清家・山田，2004，p. 87）。補足として、「年齢、健康状態に問題あり、厚生年金受給資格あり、定年退職経験あり」などは、就業確率にマイナスの影響を与えた（清家・山田，2004）。

以上の変数について簡単に説明しておく。年齢変数に関しては、高齢になればなるほど就業確率が下がる。続いて、健康状態に問題がある場合は、就業確率が下がる。次に、厚生年金受給資格がある場合は、就業確率が下がる。なぜなら、厚生年金を受給している高齢者は、無理に勤労収入を稼ぐ必要がないからである。最後に、定年退職を経験した者は、就業確率が下がる。この点については様々な理由が考えられる。具体的には、定年後の再就職では賃金が大幅に低下することや、そもそも定年後の再就職が難しいことなどが挙げられるだろう。以上が、清家・山田（2004）の分析によって特定された、高齢者の労働供給に影響を与える変数である。

ただし、高齢者の労働供給に影響を与える変数は上記のものだけではない。例えば世帯類型が重要な変数になることもある。小川によると、世帯類型は、女性と同様に男性高齢者においても就労するか否かの意思決定に影響を与え、特に近年の夫婦世帯および独立していない子供との同居世帯の増加は男性高齢者の就業率に公的年金以上の効果を持っている（小川，1998）。他には、中高年期においても教育訓練が就業にとって重要であること、老親等の面倒・介護といった家庭事情が就業の障碍になるということ（梅澤，2012）が確認されている。

以上が、高齢者の労働供給を左右しうる変数である。まとめると以下ようになる。第一に、年齢の上昇・健康の悪化・年金受給資格があること・定年経験があることは、高齢者の就労を抑制する。第二に、夫婦世帯や独立していない子供との同居世帯では、就業が促進されうる。第三に、教育訓練は高齢者の就業促進につながり、老親等の面倒・介護といった家庭事情は、高齢者の就業を抑制する効果がある。ただし、以上で見てきた側面だけでは、高

高齢者の就業促進という側面だけしか見えてこない。高齢者の就業について考えるうえでは、どのような高齢者がいかなる就業を希望するのか、高齢者は就業希望を実現してきたのかということを知らなくてはならない。したがって次節では、高齢者の就業希望に関してみていく。

〈第二節 高齢者の就業希望〉

本節では、高齢者の就業希望に関わる研究を整理する。内容としては、高齢者の就業希望といってもそれ自体多様であること、必ずしも希望する就業を実現できていない高齢者が存在すること、高齢者の就業希望に影響を与える各説明変数について確認する。

まず、高齢者の就業希望について確認する。序章第二節でも述べた通り、高齢者の就業希望といっても多様な選択肢にわたる。例を挙げると、就業希望・不就業希望という選択肢、正規・非正規・自営業・引退という選択肢、就業時間の希望（就業時間を増やしたい・減らしたい）についての選択肢、継続就業希望（継続就業・追加就業・転職・就業休止）についての選択肢、等である。ただし、どのような種類の就業希望においても、そもそも高齢者にとっての選択の幅は担保されていることが常に重要である。例えば高木は、「個人の多様な価値観に即した生きかたを尊重するには、〔中略〕自由度の高い働きかたを用意し、就業・引退について個人が選択できる余地を幅広く残しておく必要がある」（高木，2009，p. 156）と述べている。それでは、実際に高齢者は就業希望を実現できているのだろうか。

先行研究は、必ずしも就業希望を実現できていない高齢者が存在することを確認している。例えば、就業時間の選択に関して、小川は以下のように述べる。2004年の調査では、「就業希望」かつ「適当な仕事が見つからなかった」人の希望する働き方は60~64歳では男女ともに「短時間勤務で会社などに雇われたい」が最も多く、男性は44.1%、女性は59.3%である。しかし、男性の場合は長時間雇用に近くなっており、ニーズとのギャップが発生している（小川，2009）。高木もまた、以下のように述べる。「60歳以降も従来企業で就業し続けたいという人は多い。そして実際に働くことになった場合、現在では60歳以降もフルタイムで勤務することが主流となっている。しかし高年齢期の中には、これまでよりも労働負担を軽くする短時間勤務を希望している人が少なくない。また60歳直後でなくとも、徐々に短時間勤務に移行していくような漸進的な引退を要望している人も多い」（高木，2009，p. 161-162）。さらに、正規・非正規・自営業等の就業形態の選択に関して、浦川は以下のことを確認している。浦川によれば、就業を希望する高齢者に関して、希望の就業と実際が一致するケースは半数程度にとどまる。具体的には、パートタイムや自営業などの就業形態を希望する者のうち、半数かそれ以上は無職か希望とは別の職種を選択したという（浦川，2013）。以上から高齢者は必ずしも就業希望を実現できていないといえる。

それでは、どのような変数が高齢者の就業希望に影響を与えるのかについても見ていく。まず、橘木・下野（1994）による実証分析の内容を整理する。彼らは、高齢者の実際の就業形態と希望する就業形態の選択がそれぞれ各変数からどのような影響を受けるのかを分析

している。より詳細に言えば、実際の就業形態に関するモデルと希望する就業形態に関するモデルの二つを比較し、両者で説明変数の統計的有意性などがどのように変化するかを見ることによって、実際の就業形態と希望する就業形態はそれぞれ各変数から異なる影響を受けることを明らかにしている。ここでいう就業形態の選択とは、普通勤務・パートタイム勤務・自営業・不就業の選択である。モデルとしては、多項ロジットモデルによる推定を行っている。説明変数としては、主に年金、貯蓄額、年齢、健康状態、賃金・年金以外の収入などを用いている。以上が分析方法についてである。

次に分析結果と示唆について確認する。まず分析結果に関して、彼らの分析では調査時点で働いている高齢者、すなわち有業者に関して以下のことが明らかになった。「第一に、年齢、年金(特に公的年金額)のみが希望就業形態の選択において、重要な変数となっている」(橘木・下野, 1994, p. 103)。第二に、希望就業形態に関しては、実際の就業形態の選択で影響を持った変数のいくつかが統計的有意性を失った(橘木・下野, 1994)。以上の結果を踏まえ、彼らは以下のように述べる。「これらから判断すると、実際の就業形態の選択の時には、希望就業形態を考えるとよりも、個人の置かれた経済的条件あるいは健康状態に左右されると考えられる。健康状態によって希望する就業形態をあきらめたり、経済的条件により、引退したい者が就業することになったり、また、パート勤務希望であっても実際には普通勤務を選択することになっている」(橘木・下野, 1994, p. 103)。以上が橘木・下野(1994)の分析で明らかになったことである。

次に、浦川の研究について整理する。浦川は、就業の有無及び就業を希望するか否かを従属変数とした分析を行っており、以下のように述べる。まず、要介護者などを抱える家庭に関しては、医療費・介護費などの支出のため他の家庭よりも多くの所得が必要になるが、実際には働きたくても働けないケースが多いことが示唆される。次に、低学歴の高齢者に関しては、必要な生活費をまかなうために苦勞しながら働いているケースも多いことが示唆される。さらに、高学歴者に関しては、就業への意思は強いが、実際には働いていない高学歴の高齢者が比較的多数存在していることが示唆される(浦川, 2013)。以上から、就業希望に関して、介護者の存在や学歴による影響が大きいといえる。

浦川は、現在無業の者を対象にした就業希望に関する分析も行っている。その内容を確認しておく。ここでいう就業希望とは、希望する就業形態に関する選択である。具体的には、引退を希望する確率を基準として、自営業・フルタイム雇用・パートタイム雇用のそれぞれを希望する確率との相対的な差が、回答者の属性によってどのように異なるかを検証している。モデルは、多項ロジットモデルである。本分析で用いられた説明変数は、年齢・健康状態(介護の有無を含む)・学歴・55歳時点の従業員規模・前職の経験・非勤勞所得・負債・地域ブロックである。以上が分析の枠組みについての確認である。

以下は、浦川の分析の推定結果である。介護については、家族に要介護者がいる場合には、自宅を離れず就労する自営業が希望されることを示している。学歴については、大卒以上ダミーが自営業とフルタイム雇用で有意にプラスとなっており、現在就業していない高学歴

の高齢者も働く可能性がある。在住圏については、首都圏居住ダミーが自営業とパートタイム雇用でプラスに有意となっている。首都圏に居住している人は事業機会やパート需要の多さに恵まれていることが背景にあると考えられる。最後に非勤労収入については、公的年金が自営業に対してマイナスに有意、公的年金以外の非勤労収入（高）ダミーはフルタイム雇用に対してマイナスに有意、両辺数ともにパートタイム雇用に対してマイナスに有意という高い説明力を有する（浦川，2013）。まとめると、家族の介護を行っていることや大卒であること、首都圏在住であることは、自営業での就業を希望させる。さらに、大卒であることはフルタイム雇用を希望させ、首都圏在住はパートタイム雇用を希望させる。一方、非勤労収入があることは、希望した上での無職を促すということになる。ただし、先にも述べた通り、この分析は無業者のみを対象にしていることに注意が必要である。

以上、本節では高齢者の就業希望に関する先行研究を整理してきた。まとめると、以下の通りである。第一に、高齢者の就業希望といってもそれ自体多様である。第二に、各種の就業希望に関して、希望を実現できていない高齢者が存在する。第三に、高齢者の就業希望には、年齢・健康・介護の有無・学歴・年金・それ以外の非勤労収入・都市圏居住の有無などの説明変数が影響を与える。ただし、第三の点について、分析対象となった就業希望の選択肢は、就業を希望するか否かの選択肢と、フルタイム（普通勤務）・パートタイム・自営業・引退等の就業形態に関わる選択肢のみである。次節では、ここまで見てきた高齢者就業の研究の蓄積に対して、どのような高齢者就業政策・制度が取られてきたのかについてみていく。

〈第三節 高齢者就業に関する制度〉

本節では、高齢者就業に関わる制度について、先行研究を参照しながら整理、考察していく。流れとしては、年金関連制度、高年齢者雇用安定法、その他の高齢者就業施策の順に整理した後、考察に移るものとする。

1. 年金関連制度

まずは、2000年代以降の年金制度、とりわけ年金受給開始年齢の変遷の方から見ていく。日本の年金受給開始年齢は、他のOECD諸国同様、段階的に引き上げられてきた。具体的には、かつて60歳から受給可能だった老齢年金は65歳からの受給へと吊り上がってきている。その経過措置として特別支給の老齢厚生年金というものが導入されている。その内容は、序章第三節冒頭の用語説明で確認した通りである。簡単に言うと、年金受給開始年齢を徐々に引き上げるという制度だ。なぜ導入されたかという、受給開始年齢を60歳から65歳に一気に引き上げると高齢者の混乱を招くからだ。制度の現状についても触れておく。特別支給の老齢厚生年金は定額部分と報酬比例部分に分けられている。現時点で定額部分の引上げは終了しているが、報酬比例部分の引上げは途上である。以上が変遷と現状である。

今後の方針に関して補足すると、年金受給開始年齢に関しては、今後も引上げを視野に入

れた議論が行われていくと予測できる。なぜなら、年金受給開始年齢を上げれば、就業する高齢者が増加し、現役世代に回るからである。第一章第一節でも触れた通り、年金の支給は高齢者の労働供給を抑制する。したがって受給開始年齢を上げれば、より長く働く高齢者が増える。しかし、際限のない上げは高齢者の貧困や半強制的な就業につながりうるため、慎重な議論が求められる。

続いて、年金制度のうち、在職老齢年金制度（以下在老と呼ぶ）について整理する。まず、高齢者就業との関連性で最も重要なのは、在老の収入制限は高齢者の就業意欲を阻害するという点である。在老は、序章第三節で確認した通り、賃金と年金の合計が一定額を超えた場合に年金を減額する制度である。これは給付における収入制限である。清家・風神によれば、厚生年金における給付の収入制限（earnings test）は、労働供給を大きく抑制する可能性を持っている（清家・風神，2020）。当然のことながら、働いたことによって年金を減らされる可能性があるならば、年金を受給する高齢者は不就業を選択しやすくなるだろう。以上のことから、在老の収入制限は高齢者の就業意欲を阻害しやすい。もちろん収入の多い高齢者に対して年金の支給額を減額するという論理には、妥当性がある。しかし、これから高齢者の就業を促進していこうとする中で、高齢者の就業意欲を阻害する在老の制度には問題がある。

ただし、この点については、在老というよりもその収入制限の方が問題である。そもそも在老は、勤労所得と年金を組み合わせる所得保障政策として始まった（山田，2012）。また、小川によれば、「本来年金額が一定であれば在職老齢年金は雇用にプラスの効果を持つ」（小川，2009，p. 95）という。したがって、在老そのものというよりも、その収入制限的な要素を改善していくことが重要である。

最後に従来の在老と近年の在老についてみていく。年金の減額及び支給停止となる額が、近年の在老では引き上げられた。島村によると、従来の在老では、60歳代前半については年金と賃金の合計額が28万円以上なら年金に支給停止がかかり、65歳以降については合計額が47万円以上になると年金に支給停止がかかった。しかし、制度の見直しによって、60歳代前半について、基準が28万円から47万円へと引き上げられ、65歳以降の基準と統一された（島村，2021）。したがって、改正後の在老では、高齢者の労働供給を抑制する要素が一部緩和されたといえる。この点について、高齢者の就業促進の観点からは、評価できる。しかし、いまだに高齢者の就業を抑制する可能性は存在する。したがって、さらなる基準額の上げや制度の根本的見直しまでを視野に入れて、議論を進めていく必要があるだろう。以上が、高齢者就業に関わる年金制度である。

2. 高年齢者雇用安定法

続いて、高年齢者雇用安定法についてみていく。まず、2004年改正の高年齢者雇用安定法（以下、改正高齢法と表記）の内容について確認する。2004年の改正によって、65歳までの定年の上げ、継続雇用制度の導入または定年の定め廃止のいずれかの措置を講じ

ることが事業主の義務となった。つまり、改正高齢法によって、高齢者にとって 65 歳まで働けるような環境が整備された。

ところで、65 歳までの高齢者雇用確保措置が義務付けられたのはなぜなのか。その背景には年金制度の変革があった。山田によれば、2006 年 4 月以降、65 歳未満の定年の定めをしている企業は、定額部分の年金支給開始年齢の段階的引上げに合わせ、その支給開始年齢まで高年齢者の雇用確保措置を講じることが義務付けられた（山田，2015）。ここでいう定額部分の年金支給開始年齢とは、特別支給の老齢厚生年金の定額部分のことである。特別支給の老齢厚生年金（定額部分）の支給開始年齢引上げに伴い、新たに高齢者の雇用される年齢の上限と年金受給開始年齢を接続する必要性が出てきたため、改正高齢法が施行されたということである。加えて、年金受給開始年齢は最終的に 65 歳まで引き上げられるという話であった。したがって、高齢者が 65 歳までは就業によって生計を立てられるように、65 歳までの雇用確保措置が義務付けられた。以上が、65 歳までの高年齢者雇用確保措置が義務付けられた背景である。

以上の改正高齢法についての評価としては、高齢者の就業を促進したとの見方が一般的である。また、改正高齢法は低所得層の経済状況を改善したとの研究もある。山田は以下のように述べる。2004 年改正の高年齢者雇用安定法は、雇用確保措置の適用年齢引上げによる就業率上昇、また一部には私的年金受給率上昇により、低所得層については公的年金以外の本人収入が増大し、経済状況が改善された（山田，2015）。したがって、改正高齢法は、高齢者の就業促進に加えて、高齢者の生計安全保障にも寄与したとされる。

最後に、近年の動向について確認して、高年齢者雇用安定法の話を終わりにする。さらなる改正によって、従来の雇用確保措置の中身も対象もより幅広い範囲に拡張された。以下は、その具体的内容である。島村によれば、2020 年の法改正により、65 歳から 70 歳までの労働者に対して高年齢者就業確保措置をとることが事業主の努力義務となった。就業確保措置の中身は、これまで 60 歳代前半に用意された雇用確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止）だけではなく、労使合意の下では雇用以外の措置として創業支援等措置を講ずることも認められた（島村，2021）。この改正によって、高齢者にとっては、70 歳まで雇用者として働く道が開けた。より長く働きたいと考える者にとっては、望ましい改正であったといえる。しかし、いくつか疑問も残る。第一に、65 歳から 70 歳までの労働者に対する就業確保措置は、事業主にとって努力義務に過ぎないという点である。したがって、70 歳までの就業確保措置はどこまで広がるのか、という疑問が生じる。第二に、創業支援等措置に関しての疑問だ。高齢者にとってとりうる選択肢が広がるのは、望ましい。しかし、実際に浸透するかは曖昧である。したがって、企業・高齢者個人の双方に対して、改正内容を分かりやすく周知していくことが必要である。

3. 上記以外の高齢者就業施策

ここまで、年金関連制度と高年齢者雇用安定法についてみてきた。厚生労働省ホームペー

ジ（2023年12月5日時点）によると、上記以外で主に三つの施策が行われている。以下ではその概要を整理する。

一つ目は、高齢者が年齢に関わりなく働くことができる企業の拡大である。具体的には、65歳超雇用推進助成金の支給や、高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談・援助が挙げられる。65歳以上への定年引上げ等を行う事業主に対しては、助成金が支給される。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業主に対して高齢者を雇用するうえでのアドバイス等を行っている。

二つ目は、高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大である。具体的には、シルバー人材センター事業の推進や生涯現役促進地域連携事業が挙げられる。シルバー人材センターでは、主に退職した高齢者に対して、就業機会を増やしたり、就業上の要件を緩和したりしている。生涯現役促進地域連携事業では、地方自治体からの提案に基づき、高齢者の就労を促進する事業が幅広く実施されている。

三つ目は、高齢者の再就職支援の充実・強化である。具体的には、生涯現役支援窓口事業の実施、高年齢者退職予定者キャリア人材バンク事業の実施、特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給が挙げられる。生涯現役支援窓口では、再就職を希望する高齢者に対する支援が行われる。特定求職者雇用開発助成金等は、高齢者を迎え入れる事業主に対する助成である。キャリア人材バンク事業では、再就職を希望する高齢者と高齢者の雇用を希望する企業のマッチングが行われる。以上が、改正高齢法や年金制度以外で、高齢者の就業に関わる主な制度である。

4. 以上の制度に関する考察

ここまで高齢者の就業に関わる様々な制度を整理してきた。それでは、以上の制度は高齢者個人の就業上の希望に沿うものとして設計されたのだろうか。必ずしも全てがそうとは言えない。まず、高齢者の就業ニーズに配慮した制度の方から見ていく。例えば生涯現役促進地域連携事業では、高齢者の多様な就業ニーズを吸い上げ、就労支援事業の展開につなげている。また、シルバー人材センター事業の推進によって、高齢者の多様なニーズに応じた就業機会を提供することが目指されている。

一方で、高齢者個人の就業ニーズに対応するどころか、就業を半強制するような制度構築もなされてきた。例えば、年金支給開始年齢の引上げは、就業意欲のある高齢者に働いてもらうことにとどまらない。この制度変更は、少なからず高齢者に就業を強制する側面を持っていた。高齢者個人のためではなく、社会保障制度の持続性のための制度変更である。

2004年改正の高年齢者雇用安定法もまた、社会保障制度の持続性のための制度変更という側面が大きかった。改正高齢法を通じて、高齢者には自力でより長く生計を立ててもらう。それにより、年金支給開始年齢の引上げが容易になるという流れである。今でこそ改正高齢法の施行は、高齢者に対して就業上の選択肢を広げたと評価できる。しかし、2004年の制度変更の時点では年金支給開始年齢の引上げと合わせて、高齢者に就業を強いる側面があ

ったことは否めない。以上から、高齢者就業に関する制度は、必ずしも高齢者個人の就業希望に基づくものとして構築されてこなかったといえる。

5. まとめ

以上、本節では、高齢者就業に関わる制度について見てきた。全体的な傾向として、高齢者の就業を促進するような制度改正がなされてきた。この点に関して、高齢者の就業が進むことは社会経済的に望ましい。ただし、上記の経路による高齢者の就業促進が、高齢者個人にとっても望ましいとは限らない。現に、年金受給開始年齢の引上げ等は、就業を強要する側面も併せ持っていたことを忘れてはならない。

以上を踏まえ、次章では既存制度及び先行研究の不足点を指摘する。そのうえで、本稿で取り組むリサーチ・クエスチョンを特定する。

【第二章 リサーチ・クエスチョンの提示】

〈第一節 先行研究の不足点〉

本節では以上の既存制度や先行研究に不足があるということを指摘する。まず、以上で見てきた高齢者の就業を規定する従来の制度に関して、必ずしも高齢者個人の就業希望に注意を払ってこなかったという点が問題である。それどころか従来の制度の中には、財政圧迫・労働者不足・社会保障制度の持続性などの問題に基づく社会経済的な要請のみによって推し進められてきたものもある。しかし、序章で立てた望ましい高齢者就業の在り方に照らし合わせると、高齢者個人の就業希望に意識を向けていない制度は問題であるといえる。なぜなら、高齢者の就業ニーズを見落とすことにつながるからだ。高齢者の就業ニーズを見落とすことは、高齢者個人にとって損失であることはもちろん、社会経済にとっても損失である。したがって、より高齢者の就業希望やニーズの在り方に沿った制度・政策を設計していく必要がある。

続いて、高齢者の就業希望に沿った政策が必ずしもたてられてこなかった背景として、そもそも高齢者の就業希望に注目した研究自体が不足していることが考えられる。これが先行研究における不足点である。以下で、先行研究の不足点をより細かく見ていく。まず一点目として、高齢者就業の促進要因に重点を置いた分析は数多く存在する。しかし、高齢者の就業希望に関する分析はあまり多くない。特に有業の高齢者にフォーカスした分析は多くないといえるだろう。二点目が、高齢者の就業希望とはいっても、正規雇用・非正規雇用・自営業・引退の選択肢についての分析か、就業希望・引退希望についての分析しかされてこなかったということである。しかし、現実には就業上の希望は多様である。例えば、職種の希望・就業時間の希望・継続就業の希望等が存在する。

以上をまとめると、高齢者就業に関する既存制度は、必ずしも高齢者の属性や希望に沿って構築されているとは言えない。その背景として、そもそも高齢者の就業希望に着目した研

究があまりされてこなかったということが考えられる。以上の不足点を踏まえ、次節ではリサーチ・クエスチョンと議論の流れについて説明する。

〈第二節 リサーチ・クエスチョン〉

本稿で取り組むリサーチ・クエスチョンは、高齢者の就業を増やしつつ、高齢者個人にとって望ましい政策・制度はいかなるものなのか、ということである。それはすなわち、序章第二節で設定した、①就業を希望する高齢者が希望通りに就業できること（以下条件①）、②就業したくない場合でも強制就業にならない限りにおいて就業を妨げる要因が取り除かれ、就業が選べる選択肢の一つになること（以下条件②）、を満たすような制度のことである。本リサーチ・クエスチョンに答えるために、本稿は以下の流れで考察する。第一のステップとして、高齢者の就業希望と高齢者の持つ属性の関係性を明らかにする。そのうえで、第二のステップとして、高齢者の就業希望と属性に沿いつつ、就業する高齢者を増やす制度について考察する。以下では、上記二点について補足する。

まず、高齢者の就業希望と高齢者の持つ属性の関係性を明らかにする理由は、それによって、高齢者の就業ニーズに合った政策・制度を構築するための考察材料を入手できるためだ。この点は、条件①と関連する。また同時に、高齢者に対して不必要に就業休止を希望させる要素も特定できる。こちらは条件②に関連する。このように、高齢者の就業希望と高齢者の持つ属性の関係性を明らかにすることにより、望ましい高齢者就業の条件①②を満たす制度について考えるための足がかりができる。この第一のステップは、主に量的データ分析によって行う。詳細については第二章の第三・四・五節で扱い、分析の結果は第三章で扱うものとする。

そのうえで第四章において、高齢者の就業希望と属性に沿いつつ、就業する高齢者を増やす制度について考察する。その際、主に量的データ分析から明らかになった高齢者の属性と就業希望の関係性に基づいて論じる。検討対象は二種類ある。一つ目は、高齢者の属性と就業希望に沿った制度について、二つ目は、高齢者の就業意欲を阻害する要素を排除する制度についてである。一つ目の制度は、条件①に符合する。二つ目の制度は、条件②に符合する。以上が、リサーチ・クエスチョンに答えるうえで踏む二つのステップに関する補足である。

続いて、本稿の新規性について確認する。本稿の新規性は、以下の三点である。第一に今回行う分析は、継続就業・追加就業・転職・就業休止といった今まで分析されてこなかった就業希望選択について、説明変数との関係を明らかにする。第二に本分析は、今まであまり行われてこなかった有業の高齢者に絞った分析を行っている。したがって有業者に関して、どのような属性によって就業休止を希望しやすくなるのかを明らかにできる。第三に、分析に基づいて、高齢者の就業希望と属性に即した制度について論じている。以上が、本稿の新規性である。

最後に、本稿で行った分析について概観しておく。本稿では、「継続就業希望に関する分析」（以下分析①）を中心に据えた。ただし、同時に「実際に選択している就業形態に関する

る分析」(以下分析②)も行った。位置づけについては、分析①が主となる分析で、分析②はその補足である。なぜ分析を二種類行ったかという点、分析①のみでは、細かい就業選択についての知見を得られないためである。そこで、正規・非正規・自営業といった就業形態の選択についての分析も行った。ただし、こちらで分かるのは、各変数によってどの就業形態を希望するかではなく、各変数によって今現在どの就業形態に就いているか、ということである。したがって、分析②の役割については、実際の就業形態の選択が各変数によってどのように規定されるかを確認し、就業希望の議論を補足するにとどめる。

次節では、二つの分析で扱う説明変数のリコードについて説明する。

〈第三節 説明変数のリコードについて〉

第四・五節で解説する分析①②に関して、どちらにおいてもほとんど同じ説明変数を用いた。加えてこの説明変数は、共通のデータをリコードして作成した。したがって、説明変数をどのように作成したかについては、先に本節で解説する。使用したデータは、就業構造基本調査(平成29年)の個票データである。

まず、年金・恩給(あり)という説明変数は、年金・恩給を受給していることを意味する変数である。この変数を作成するにあたり、就業構造基本調査(平成29年)の「主な収入の種類」、「従な収入_年金・恩給」の項目を用いた。具体的には、主な収入の種類として年金・恩給を選択した者と従な収入として年金・恩給を受給している者を年金・恩給(あり)としてカウントした。参照カテゴリは、年金・恩給を受給していない場合である。

次に、年金・恩給以外の非勤労収入(あり)という説明変数について解説する。変数を作成するにあたり、「主な収入の種類」という項目と複数の「従な収入」の項目を用いた。具体的には、主な収入として雇用保険、その他の給付、仕送り、家賃・地代、利子・配当、その他のどれかを選択した者を非勤労収入(あり)変数に含めた。また、従な収入として雇用保険、その他の給付、仕送り、家賃・地代、利子・配当、その他を得ている者も非勤労収入(あり)変数に含めた。したがって、年金・恩給以外の非勤労収入(あり)という説明変数は、年金・恩給以外で非勤労収入を少なくとも一種類得ているということを意味する。参照カテゴリは、年金・恩給とは異なる非勤労収入を得ていない場合である。

続いて、年間所得という説明変数について解説する。変数を作成するにあたり、「年間所得」という項目を用いた。元の項目では、各選択肢が範囲を伴うカテゴリになっていた。例えば、「収入なし、50万円未満」、「50~99万円」というようなカテゴリである。そのままでは分析に使いにくい。したがって、各カテゴリについて、範囲の中央の値を変数とする量的変数としてリコードした。その際、小数点は切り上げにした。例えば、収入なし・50万円未満のカテゴリは25(万円)、50~99万円のカテゴリは75(万円)、100~149万円のカテゴリは125(万円)とした。ただし、例外として「1500万円以上」というカテゴリについては、1500(万円)としてリコードした。

続いて、3大都市圏(居住している)という説明変数について解説する。変数を作成するに

あたり、「3大都市圏か否か」という項目を用いた。選択肢は「3大都市圏」と「その他」の二択である。このうち3大都市圏を選択した場合を3大都市圏(居住している)変数とした。その他を選んだ場合、すなわち3大都市圏に居住していない場合が、参照カテゴリである。

続いて、年齢という説明変数について解説する。変数を作成するにあたり、「年齢」の項目を用いた。このうち、「60～64歳」のカテゴリを参照カテゴリにした。「65～69歳」と「70～74歳」のカテゴリについては、それぞれそのまま説明変数に用いた。75歳以上変数については、元データの「75～79歳」、「80～84歳」、「85～89歳」、「90歳以上」のカテゴリを含むものとしてリコードした。

続いて、介護の有無(あり)という説明変数について解説する。変数を作成するにあたり、「介護の有無・頻度」という項目を用いた。選択肢のうち、「月に3日以内」、「週に1日」、「週に2日」、「週に3日」、「週に4～5日」、「週に6日以上」を選んだ場合が、介護の有無(あり)変数に含まれる。「していない」を選んだ場合、すなわち介護を行っていない場合が参照カテゴリである。

最後に、学校区分という説明変数について解説する。変数を作成するにあたり、「学校区分」という項目を用いた。ここで対象になるのは、選択した区分の学校を卒業した、あるいは調査時点で在学中の者である。選択肢のうち、「高校・旧制中」を選んだ場合を参照カテゴリにした。「小学・中学」の選択肢を選んだ場合を小学・中学変数としてリコードした。選択肢のうち、「専門学校(1年以上2年未満)」、「専門学校(2年以上4年未満)」、「専門学校(4年以上)」、「短大」、「高専」を選んだ場合を専門学校・短大・高専変数としてリコードした。選択肢のうち、「大学」、「大学院」を選んだ場合を大学・大学院変数としてリコードした。

以上が、説明変数の作成方法についての解説である。以下の第四節と第五節では、それぞれ分析①②についての解説と各説明変数の仮説についての説明を行う。

〈第四節 継続就業希望に関する分析についての説明と説明変数についての仮説〉

本節では、本稿で扱う一つ目の分析、すなわち継続就業希望に関する分析について説明し、各説明変数についての仮説を述べる。まずは、分析で用いるモデルについて説明する。用いるモデルは、橘木・下野(1994)や浦川(2013)同様、多項ロジットモデルを用いる。その理由は二つある。一つ目は、従属変数が量的変数ではなく、カテゴリカル変数であったためである。二つ目は、従属変数の選択肢が3値以上をとるためである。

次に、使用するデータの説明である。分析対象は、60歳以降の高齢者かつ有業者に設定する。ケース数に関して、欠損値を除外した結果、有効ケース数は102003となった。以上が分析モデルと使用データに関する詳細である。

次に、従属変数について解説する。今回の分析では、この仕事を続けたい(継続就業希望者)を基準として、この仕事の他に別の仕事もしたい(追加就業希望者)・他の仕事に変わりたい(転職希望者)・仕事をすっかり辞めてしまいたい(就業休止希望者)の選択が、各

変数によってどのような影響を受けるのかについて見ていく。ここで、現在有業の者が継続就業希望を選択するのであれば、基本的には現状に不満がないと考えられる。しかし、追加就業希望者・転職希望者・就業休止希望者に関しては、現在の就業を単に継続する以外に、希望する選択肢があるといえる。そこで、どの説明変数によって追加就業希望や転職希望、あるいは就業休止希望になりやすくなるのか、ということ进行分析する。以上が、従属変数についてである。

以下では、説明変数の仮説について述べる。年金・恩給の受給の有無及び年金・恩給以外の非勤労収入の有無に関して、上記の非勤労収入を受給していることは、就業休止の選択のしやすさにつながるという仮説を立てた。なぜなら、勤労収入以外に収入源があれば、就業を増やしたり、職を変えたりする必要がなく、就業休止を希望しやすくなると予測されるためである。

次に、年間所得に関して、年間所得が高くなることは、就業休止希望に対して負に有意となり、転職希望や追加就業希望に対しても負に有意となるという仮説を立てた。というのも、現在の勤労所得が高ければ高いほど、現職に留まるインセンティブが大きくなると思われるためである。

次に、3大都市圏に居住しているか否かという変数に関して、3大都市圏に居住している場合、雇用機会の多さから、相対的に追加就業や転職が希望されやすいという仮説を立てた。3大都市圏の雇用機会の多さは、雇用者としての就業希望につながる。この点から、3大都市圏居住は、有業者の追加就業希望や転職希望につながるという予測を立てた。

次に、年齢変数に関して、より年齢が高くなると、就業休止希望が高まると考えた。理由は二つある。まず、年齢の上昇は、就業上のリスクを高めるということである。年齢の上昇に伴い、労災等のリスクが上昇した高齢者は、就業の休止を希望し始めるだろう。二つ目に、年齢が上がり、余命が少なくなっていくにつれて、貯蓄のインセンティブは低くなっていくことが挙げられる。寿命が減少すれば、新たに貯蓄を形成する必要性が薄れる。その結果、就業よりも余暇に時間を割くようになると考えられる。

続いて、介護の有無という変数に関して、介護をしている有業者の場合、就業休止を希望しやすくなると考えた。たしかに、介護をしていることは、就業希望の選択においては、無業よりも就業希望の選択を促す。しかし、すでに労働供給を行っている有業者に限れば、むしろ就業休止希望や転職希望に対して正に有意になると考えられる。なぜなら、介護と就業の両立は、有業者にとって大きな負担になるためである。

最後に、学校区分に関しては、卒業した（あるいは在学している）学校の区分が高等教育になればなるほど、追加就業を選択しやすくなることが予測される。なぜなら、より長く教育を受けたものほど、その費用を回収しようとするからである。また、学歴が高いほど、生活水準も高く、その維持に追加の収入が必要になることも考えられる。以上が、各説明変数についての仮説である。

表1：分析①の説明変数についての仮説

説明変数	仮説
年金・恩給の受給の有無	受給している場合、就業休止希望を選択しやすい
年金・恩給以外の非勤労収入の有無	取得している場合、就業休止希望を選択しやすい
年間所得	年間所得が高くなると、追加就業希望・転職希望・就業休止希望よりも継続就業希望が選択されやすい
3大都市圏居住	3大都市圏に居住している場合、追加就業希望や転職希望が選択されやすい
年齢	年齢が高くなると、就業休止希望が選択されやすい
介護の有無	介護をしている場合、就業休止希望・転職希望を選択しやすい
学校区分	学校区分が高等教育になるほど、追加就業を選択しやすい

以上、本節では、継続就業希望に関する分析について説明し、各説明変数についての仮説を述べてきた。具体的には、分析モデルと使用データの説明、従属変数についての確認を行い、各説明変数と従属変数の関係についての仮説を論じてきた。次節では、分析②すなわち実際に選択している就業形態に関する分析について説明する。

〈第五節 実際に選択している就業形態に関する分析についての説明と説明変数について

の仮説)

本節では、実際の就業形態に関する分析について説明し、各説明変数についての仮説を述べる。まず、分析の方から説明すると、分析モデルに関しては、分析①同様多項ロジットモデルによる推定を試みる。

各従属変数については、正規雇用を基準に設定し、非正規雇用や自営業の選択が、各変数によってどのような影響を受けるのかを分析する。分析から分かることは、非正規雇用や自営業といった現在の就業形態は、どの変数によって（正規雇用よりも）選択されやすくなるか、あるいは選択されにくくなるかということである。ただし、説明変数から年間所得を除外した。なぜなら、年間所得が現在の就業形態を規定するのではなく、むしろ就業形態によって年間所得が左右されると考えたためである。

ここでいう正規雇用・非正規雇用・自営業について補足しておこう。これらの変数を作成するにあたり、就業構造基本調査（平成 29 年）の「従業上の地位」に関する項目を利用した。正規雇用という変数に含むのは、正規の職員・従業員という選択肢である。非正規雇用という変数に含むのは、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他という選択肢である。自営業という変数に含むのは、雇人ありの自営業主、雇人なしの自営業主、自家営業手伝いの選択肢である。内職や会社などの役員という選択肢については、変数から除外した。したがって、ケース数は分析①よりも少ない。欠損値を除外した結果、有効ケース数は 92550 となった。

次に、説明変数の仮説について述べる。年金・恩給の受給の有無及び、年金・恩給以外の非勤労収入の有無に関して、こうした非勤労収入を獲得している人は、正規雇用よりも非正規雇用や自営業という柔軟性の高い就業形態を選択すると考えた。なぜなら、より拘束の厳しい正規雇用を選択せずとも、非勤労収入のおかげで生活できると考えられるからである。

次に、3大都市圏に居住しているか否かに関して、3大都市圏に居住している場合、正規雇用よりも非正規雇用を選択しているという仮説を立てた。この仮説は、首都圏におけるパート需要の高さがパートタイム雇用を希望しやすいことにつながるといふ分析を踏まえている（浦川，2013）。

続いて年齢については、年齢が上がるほど、高齢者は非正規雇用や自営業の仕事に就きやすくなるという仮説を立てた。前提として、高齢になるほど高齢者は引退を選択しやすくなる。ここから、年齢が上がれば、就いている就業形態もより柔軟性の高いものになるという予測を立てた。

次に介護の有無に関して、家族を介護している高齢者は、非正規雇用や自営業の仕事に就きやすくなるという仮説を立てた。前提として、先行研究から、介護をしている場合に、引退を選択しやすくなることを確認した。これを踏まえ、介護をされていてなおかつ引退していない場合、正規雇用よりも介護との調整をしやすい就業形態（より柔軟な就業形態）に就くと考えた。

最後に学校区分に関して、卒業した（あるいは在学中の）学校区分が高くなるほど、より

柔軟な就業形態に就きやすくなるという仮説を立てた。なぜなら、学校区分が上がるほど、経済的に豊かであることが予測され、正規雇用を選択する必要性が落ちると考えられるからである。以上が、分析②における説明変数についての仮説である。

表2：分析②の説明変数についての仮説

説明変数	仮説
年金・恩給の受給の有無	受給している場合、非正規雇用や自営業という就業形態に就きやすい
年金・恩給以外の非勤労収入の有無	取得している場合、非正規雇用や自営業という就業形態に就きやすい
3大都市圏居住	3大都市圏に居住している場合、非正規雇用に就きやすい
年齢	年齢が上がるほど、非正規雇用や自営業に就きやすい
介護の有無	介護をしている場合、非正規雇用や自営業の仕事に就きやすい
学校区分	学校区分が高くなるほど、非正規雇用や自営業に就きやすい

以上、本節では、実際の就業形態に関する分析についての説明と説明変数についての仮説を述べた。次章では、本章の第四節・五節で説明した二つの分析の結果についてみていく。

【第三章 分析結果】

〈第一節 継続就業希望に関する分析〉

表3：継続就業希望に関する分析

基準 = [1継続就業希望] 説明変数	2追加就業希望		3転職希望		4就業休止希望	
	係数	標準誤差 p値	係数	標準誤差 p値	係数	標準誤差 p値
(定数)	-3.157	0.050 0.000 ***	-2.469	0.039 0.000 ***	-2.280	0.028 0.000 ***
収入 年金・恩給(あり)	-0.098	0.048 0.040 *	-0.113	0.040 0.004 **	0.081	0.023 0.001 ***
上記以外の非勤労収入(あり) 年間所得	0.381	0.066 0.000 ***	-0.069	0.067 0.297	0.022	0.035 0.540
-0.001	0.000 0.000 ***	-0.001	0.000 0.000 ***	-0.001	0.000 0.000 ***	
居住地 3大都市圏(居住している)	0.031	0.048 0.518	0.167	0.040 0.000 ***	-0.143	0.025 0.000 ***
年齢 65~69歳	-0.367	0.052 0.000 ***	-0.621	0.043 0.000 ***	0.327	0.028 0.000 ***
<60~64歳>	-0.690	0.074 0.000 ***	-1.211	0.070 0.000 ***	0.613	0.033 0.000 ***
75歳以上	-1.342	0.107 0.000 ***	-1.821	0.100 0.000 ***	0.942	0.033 0.000 ***
介護 介護の有無(あり)	0.265	0.067 0.000 ***	0.037	0.061 0.541	0.173	0.038 0.000 ***
学校区分 小学・中学	0.007	0.062 0.912	-0.069	0.051 0.173	-0.018	0.026 0.494
<高校・旧制中>	0.109	0.061 0.076	-0.216	0.053 0.000 ***	-0.009	0.032 0.777
専門学校・短大・高専	0.437	0.057 0.000 ***	0.043	0.050 0.393	-0.057	0.032 0.080
大学・大学院						
AIC :	117398.342	N : 102003				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の匿名データに基づき推計。

本節では、分析①の結果について解説する。まず、年金・恩給の変数についてである。年金・恩給を受給している場合、追加就業と転職希望が負に有意、就業休止希望が正に有意となっている。したがって、年金・恩給を受給している人は、追加就業や転職よりも継続就業を希望しやすく、継続就業と就業休止では、就業休止を希望しやすいといえる。この結果は、これまでの研究と整合的である。例えば、年金などの非勤労収入を受給していれば、新たに労働する必要はなくなる。その結果、就業休止を希望しやすくなると考えられる。また、働きたい場合でも、現在の就業からの変更は考えにくいだろう。以上が、年金・恩給受給についてである。

続いて、年金・恩給以外の非勤労収入がある場合についてである。この場合、追加就業希望が正に有意となっている。したがって、年金・恩給以外で非勤労収入を得ている人は、継続就業よりも追加就業を希望しやすいといえる。これは、意外な結果である。なぜなら、非勤労収入があれば、追加で働くインセンティブは生じにくいと予測されるためである。したがって、本項目について解釈を行うのは難しい。

続いて年間所得についてである。分析①によれば、年間所得の額は、追加就業希望・転職希望・就業休止希望の全てで負に有意となっている。意味としては、年間所得が高いほど、継続就業を希望しやすいということである。これは直感的に理解しやすい。なぜなら、現職で得られる所得が高いのであれば、追加での就業や転職の必要はなくなると考えられるためである。また、就業休止のインセンティブに関しても、現在の勤労収入が高くなればなるほど低下すると考えられる。ただし、ここで注意すべきポイントがある。それは、年間所得は今現在（調査時点）の年間所得であり、貯蓄とは別であるということだ。確かに、直近の年間所得が高くなるにつれ、継続就業希望も増加することは分かった。しかし、貯蓄が増えたとどのような選択を希望するのかが、本分析では明らかにできない。つまり、高齢者の実際の裕福度合いが、就業希望にどのような影響を及ぼすのかということまでは、わからない。

続いて、3大都市圏に居住しているか否かについてである。分析①によると、3大都市圏に居住している場合、転職希望が正に有意、就業休止希望が負に有意となった。つまり、3大都市圏に居住している場合、継続就業よりも転職が希望されやすく、就業休止よりも継続就業が希望されやすいということである。前者については、3大都市圏の方がそれ以外の地域と比べて多様な雇用機会に恵まれているという事情が絡んでいると推測される。すなわち、相対的に労働需要が高いからこそ、転職を希望しやすいということである。後者については、雇用機会が多いことに加えて、相対的に生活費が高くなることなどが理由として考えられる。

続いて、年齢についてみていく。分析①によれば、65～69歳、70～74歳、75歳以上の全ての項目において、追加就業希望と転職希望が負に有意となり、就業休止希望が正に有意となっている。この結果が意味するのは、60～64歳を参照カテゴリにすると、それぞれの項目全てにおいて、追加就業や転職よりも継続就業が希望されやすく、継続就業よりも就業休止が希望されやすいということである。この点に関して、60～64歳のカテゴリと比較して、

より高齢のカテゴリで追加就業や転職が希望されにくく、就業休止が希望されやすいことは、従来の研究と整合的である。高齢者の就業行動において、年齢は就業に抑制的に作用することが知られている。今回の分析から就業希望、とりわけ追加就業・転職・就業休止の選択においても、年齢の上昇は就業抑制的に働き、追加で働くインセンティブや職を変更するインセンティブを減退させるということが分かった。

続いて、介護の有無についてである。家族の誰かを介護している有業者の場合、追加就業希望と就業休止希望が正に有意となっている。この点について、家族を介護している場合、継続就業よりも追加就業や就業休止が希望されやすいといえる。今まで、介護をしている有業者は、就業からの引退を希望しやすくなるのか、それとも介護を理由に職を変えようとするのか分からなかった。有業者に限定した議論は行われてこなかったためである。しかし本稿の分析から、介護をしている有業者には、追加就業を希望しやすくなるパターンと就業休止を希望しやすくなるパターンがあるといえる。前者については、介護費の支出が重くのしかかることが理由として挙げられる。介護により、多くの収入を獲得する必要から、就業に就くと考えられる。一方、家族を介護していることは、個人の労働供給に対して抑制的な効果を持つことが知られている。今回は、介護の大変さを理由に、介護者は就業からの一時撤退を希望したと考えられる。この点について、介護の苦勞を取り除くことができれば、有業者の労働市場からの脱退を防ぐことができるだろう。

最後に学校区分についてみていく。分析結果は、専門学校・短大・高専ダミーにおいて、転職希望が負に有意、大学・大学院ダミーにおいて、追加就業希望が正に有意となった。つまり、専門学校・短大・高専などの学校に在学中あるいは卒業した人は、転職よりも継続就業を希望しやすく、大学・大学院に在学中あるいは卒業した人は、継続就業よりも追加就業を希望しやすいということである。この点から、特に高専や専門学校などで専門スキルを身につけた人は、高齢期になっても自分の専門分野での継続就業を希望していることが推測される。大学・大学院に在学あるいは卒業した有業者については、若年期の教育を回収しようとするため、追加で就業する確率が上がると考えられる。高学歴者に関して、浦川(2013)の分析の時点で、高学歴の無業者が就業を希望する可能性は示唆されていた。今回の分析から、高学歴の有業者についても就業意欲の高さ、及び追加で就業する可能性が示されたといえるだろう。

以上、本節では、分析①、すなわち継続就業希望に関する分析の結果について解説した。次節では、分析②、すなわち現在の就業形態に関する分析について解説していく。

〈第二節 現在の就業形態に関する分析〉

表4：現在の就業形態に関する分析

基準 = [1正規雇用]		2非正規雇用			3自営業		
説明変数		係数	標準誤差	p値	係数	標準誤差	p値
(定数)		0.275	0.017	0.000 ***	-0.531	0.020	0.000 ***
収入	年金・恩給(あり)	0.980	0.020	0.000 ***	0.451	0.022	0.000 ***
	上記以外の非勤労収入(あり)	0.235	0.039	0.000 ***	0.779	0.039	0.000 ***
居住地	3大都市圏(居住)	0.330	0.021	0.000 ***	-0.266	0.024	0.000 ***
年齢 (60~64歳)	65~69歳	0.186	0.022	0.000 ***	0.951	0.025	0.000 ***
	70~74歳	0.197	0.032	0.000 ***	1.540	0.033	0.000 ***
	75歳以上	-0.276	0.041	0.000 ***	2.234	0.039	0.000 ***
介護	介護の有無(あり)	0.172	0.033	0.000 ***	0.280	0.037	0.000 ***
学校区分 (高校・旧制中)	小学・中学	0.050	0.026	0.050	0.136	0.027	0.000 ***
	専門学校・短大・高専	-0.017	0.027	0.519	0.023	0.030	0.446
	大学・大学院	-0.562	0.025	0.000 ***	-0.518	0.028	0.000 ***
AIC :	176356.543	N :		92550			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の匿名データに基づき推計。

本節では、分析②の結果について解説する。まず、年金・恩給についてである。年金・恩給を受給している有業者については、非正規雇用と自営業が正に有意になっている。つまり、年金・恩給を受給している人は、正規雇用よりも非正規雇用や自営業を選択しやすいということである。本分析では、年齢の変数を統制していることから、年金・恩給を受給していることで、より柔軟な雇用形態を選択する余地が生まれていると推測できる。

続いて、年金・恩給以外の非勤労収入についてである。年金・恩給以外の非勤労収入を得ている場合、非正規雇用と自営業が正に有意となっている。つまり、年金・恩給以外の非勤労収入を得ている人は、正規雇用よりも非正規雇用や自営業を選択しやすいということである。年金・恩給受給者同様、非勤労収入があることで、より柔軟な雇用形態を選択することが可能になっていると考えられる。

続いて、3大都市圏居住についてである。3大都市圏に居住している場合、非正規雇用が正に有意、自営業が負に有意となっている。つまり、3大都市圏に居住している人は、正規雇用よりも非正規雇用を選択しやすく、自営業よりも正規雇用を選択しやすいということである。この点について、雇用者の働き口は3大都市圏に多いということが理由として挙げられる。大都市圏居住に関して、清家・風神は、雇用機会の多い大都市圏に住んでいることは高齢者の就業確率を上昇させるとしている(清家・風神, 2020)。雇用者としての働き口の多さが、自営業よりも正規雇用者としての就業を選択しているという結果につながったと推測される。加えて、都市部のサービス産業を中心に、非正規雇用に対する需要が高いことも予測される。それゆえ、年齢や非勤労収入などの変数を統制した上でもなお、3大都市圏においては非正規雇用が選択されやすいという結果になったと考えられる。

続いて、年齢についてである。年齢カテゴリに関して、65～69歳と70～74歳のそれぞれのカテゴリで、非正規雇用と自営業が正に有意となっている。一方、75歳以上では非正規雇用が負に有意、自営業が正に有意となっている。つまり、65～69歳と70～74歳においては、正規雇用よりも非正規雇用や自営業が選択されやすい。75歳以上においては、非正規雇用よりも正規雇用が選択されやすく、正規雇用に対して自営業が選択されやすい。75歳以上のカテゴリに関して、正規雇用よりも自身で就業の調整をしやすい自営業に就いているという点は理解しやすい。年齢が上がっていくにつれ、フレキシブルに働きにくい正規雇用は、避けられるようになるためである。しかし、同カテゴリでは非正規雇用よりも柔軟性の低い正規雇用につきやすいという結果が出ており、この項目については解釈が難しい。続いて75歳未満のカテゴリについて見ていく。75歳未満のカテゴリにおいては、基本的により柔軟性の高い就業形態が選択されやすくなっている。こちらに関しては、年齢が上がるにつれ、より柔軟性の高い就業形態が選択されるという理論と符合する。

続いて介護の有無についてである。家族の誰かを介護している場合、非正規雇用と自営業が正に有意となっている。つまり、家族を介護している場合は、正規雇用よりも非正規雇用や自営業を選択しやすいということである。ここから、家族の介護が就業の負担になることが示唆される。介護が就業の負担になった結果、正規雇用よりも非正規雇用や自営業などのより柔軟性の高い就業形態が選択されるということである。

最後に学校区分についてである。小学・中学ダミーにおいては、自営業が正に有意、大学・大学院ダミーでは、非正規雇用と自営業が負に有意となっている。つまり、小学校や中学校等の義務教育まで受けた場合は、正規雇用よりも自営業を選択しやすいということである。また、大学・大学院に在学中あるいは卒業した場合は、非正規雇用や自営業よりも正規雇用を選択しやすいということである。小学・中学カテゴリに関しては、義務教育を受けてすぐに家業を継いだものが一定数いると考えられる。自営業者は長く就業する傾向があることから、高齢期になっても自営業を継続しているということだろう。一方、大学・大学院カテゴリについては、元から正規雇用で働いており、定年後も正規雇用の職に就いている者が多数いると考えられる。ただし、高学歴の高齢者の就業意欲の高さが反映されている可能性もある。浦川は、高学歴者の就業意欲の高さと、現在無業であっても高学歴者はフルタイムでの雇用を望みやすいことを指摘している（浦川，2013）。また、清家によれば、高齢者は健康状態や学歴などが高いほど働いて所得を獲得しようとする（清家・風神，2020）。以上を踏まえると、大卒以上カテゴリについては、単に高齢期に正規雇用で働く者が多いだけではなく、自発的な就業意欲も高いということが示唆される。この点は、分析①において大学・大学院カテゴリで追加就業が希望されやすかったことと整合的である。

以上、本節では、分析②、すなわち現在の就業形態に関する分析について解説した。ここまで見てきた分析①②を踏まえ、次章では追加就業・転職・就業休止を希望しやすくなる変数・属性についてそれぞれ考察を加える。そのうえで、今後の制度設計の方向性について論じる。

【第四章 高齢者の有する属性・変数に関する考察と今後の制度設計】

本章では、最初に前章で確認した分析結果に基づき、追加就業・転職・就業休止を希望しやすくなる高齢者の変数について考察する。そのうえで、各属性を有する高齢有業者に関して、望ましい高齢者就業につながる制度を検討する。ただし、各属性のうち、政策・制度的にアプローチすべきでない、一旦保留すべきものについては前もって除外し、その理由についても述べるものとする。

表5：第3章の分析結果と第4章のつながり

説明変数	分析結果	第四章とのつながり
年金・恩給以外の 非勤労収入	分析①：取得している場合、追加就業希望を選択しやすい 分析②：取得している場合、非正規雇用や自営業に就きやすい	第一節で、アプローチを保留することを述べる
大学・大学院 カテゴリ	分析①：大学・大学院に在学中・卒業した場合、追加就業希望を選択しやすい 分析②：大学・大学院に在学中・卒業した場合、正規雇用就きやすい	第一節で、アプローチを保留することを述べる
年齢	分析①：年齢が高いカテゴリほど、就業休止希望が選択されやすい 分析②：年齢が高いカテゴリのほとんどで、非正規雇用・自営業に就きやすい	第一節で、アプローチを保留することを述べる
年金・恩給	分析①：受給している場合、就業休止希望を選択しやすい 分析②：受給している場合、非正規雇用や自営業に就きやすい	第一節で、アプローチを保留することを述べる
3大都市圏居住	分析①：3大都市圏に居住している場合、転職希望が選択されやすい 分析②：3大都市圏に居住している場合、正規雇用や非正規雇用就きやすい	第二節で、3大都市圏に居住する高齢者に向けた公的な転職支援が必要であることを述べる
介護の有無	分析①：家族を介護している場合、追加就業希望か就業休止希望を選択しやすい 分析②：家族を介護している場合、非正規雇用や自営業に就きやすい	追加就業希望者に対して：介護助手としてのリクルートを行う制度を整備するべきである（第三節第二項） 就業休止希望者に対して：介護休業等を周知する制度設計が必要である（第三節第三項）

〈第一節 政策・制度的アプローチを保留する属性について〉

本節では、政策・制度的アプローチを保留する属性について論じる。年金・恩給以外の非勤労収入という属性、大学・大学院カテゴリという属性、年齢カテゴリという属性、年金・恩給という属性については、政策・制度的アプローチを保留する。以下では、その理由を含めて各属性及び変数について考察する。

まず、年金・恩給以外の非勤労収入を受給している者についてである。分析①の結果、年金・恩給以外で非勤労収入を得ている場合、継続就業よりも追加就業を希望しやすいことが分かった。しかし、この結果は解釈が難しい。なぜなら、非勤労収入を得ている場合、現在の就業に追加して働く必要性は下がると考えられるからである。解釈が難しい以上、年金・恩給以外の非勤労収入を得ている者に対して政策・制度的にアプローチすることは困難である。したがって、政策・制度的アプローチの考察は保留する。

次に、大学・大学院カテゴリについてみていこう。分析結果としては、大学・大学院に在学中あるいは卒業した有業者は、継続就業よりも追加就業を希望しやすかった。ここから、大学・大学院カテゴリに属する高齢有業者には、現在の仕事以外に追加で働きたいという就業ニーズが存在しているといえる。したがって、大学・大学院カテゴリの者に対して追加での就業を容易にする制度を、設計する必要がある。

しかし、大学・大学院カテゴリの高齢者、いわゆる高学歴の高齢者に対して直接的にアプローチするのは難しい。なぜなら、そのような政策・制度は、公的な学歴差別として受け止められかねないからだ。実際に、学歴に沿った政策・制度的アプローチというものは見られない。したがって、本稿では大学・大学院カテゴリに対するアプローチは除外する。

ただし、間接的なアプローチであればその限りではない。間接的なアプローチとは、正規雇用の有業者に対するアプローチである。分析②によれば、大学・大学院に在学中あるいは卒業した高齢有業者は、非正規雇用や自営業よりも正規雇用に就いている確率が高かった。したがって、正規雇用の有業者に対して追加就業を容易にする施策は、大学・大学院カテゴリを包括しやすい。また、自営業や非正規雇用と異なり、正規雇用の方が就業上の柔軟性は低く、追加で就業することを制約されやすい。したがって、正規雇用に絞って追加就業を容易にする仕組みについては、今後構築していくべきである。しかし、ここまでくると大学・大学院カテゴリに対する直接的アプローチからはかけ離れるため、本稿ではここまでしておく。

続いて、年齢カテゴリについてみていく。前章の分析結果をまとめると、分析①によれば年齢が上がるほど就業休止を希望しやすくなる。また分析②によれば、年齢が上がると、ほとんどの場合に実際の就業形態もより柔軟な方へ移行することが分かった。したがって、年齢の上昇は、就業希望を抑制し、実際の労働供給にも抑制的に働くといえる。この点について、本来であれば、何らかのアプローチにより、就業意欲を抑制させる効果を取り除きたい。しかし、年齢そのものに対しては、政策・制度的に介入できない。それゆえ、年齢そのものに対するアプローチから就業休止希望を弱めることはできない。

最後に、年金・恩給受給者についてみていく。分析結果をまとめると、年金・恩給を受給している有業者は、継続就業よりも就業休止を希望しやすかった。また、年金・恩給を受給している有業者は、より柔軟な就業形態に就いている確率が高かった。ここから、年金・恩給を受給していることは、就業希望を抑制し、実際の就業形態の柔軟性を高めるといえる。

それでは、就業促進のために、年金・恩給受給者に対して就業休止希望の効果を取り除くことは可能だろうか。結論から言うと、年金に関しては可能である。しかし、そのような政策・制度は、高齢者に対して労働を強要しうるものであり、避けるべきである。以下ではより詳細に検討していく。年金変数を取り除いたり、影響力を下げたりする方法として、具体的には年金受給額を下げたり、年金受給開始年齢を上げたりする等の制度変更が考えられる。確かに、以上のような制度変更を行えば、高齢者の就業は促進されるだろう。しかしその場合、当の高齢者については、無理やり働かされている可能性が否めない。この状態は、序章第二節で設定した条件②、つまり就業したくない場合でも強制就業にならない限りにおいて就業を妨げる要因が取り除かれ、就業が選べる選択肢の一つになるという条件に反することになる。加えて、そもそも年金は、彼らが現役時代に行ってきた労働に対する対価である。そうであるならば、年金の受給を抑制するという政策・制度的方向性は可能な限り避けるべきである。少なくとも、本稿では、強制就業にならない政策・制度という前提の下で、議論を進めている。したがって今回、年金受給者に対するアプローチは、除外する。

以上本節では、政策・制度的アプローチを保留する属性について論じた。次節以降は、政策・制度的アプローチを行う属性について考察し、そのうえで、各属性について望ましい高齢者就業につながる政策・制度を検討する。

〈第二節 3大都市圏居住について〉

1. 3大都市圏に居住する高齢者に向けた公的な転職支援の必要性

本項では、分析結果をもとに3大都市圏居住者と転職希望に関して論じる。施策として、3大都市圏を中心に高齢者の公的な転職支援を強化するべきである。以下では3大都市圏に向けた公的な転職支援の必要性について論じる。

最初に分析結果を確認しておくと、分析①によれば3大都市圏に居住している場合、継続就業よりも転職が希望されやすかった。したがって、3大都市圏を中心に高齢者の転職ニーズは高いといえる。前章ではその背景として、雇用者としての働き口が3大都市圏に多いことを指摘した。分析②も、3大都市圏の場合、実際の就業形態としては正規雇用や非正規雇用などの雇用者としての就業が選択されやすいことを示していた。以上をまとめると、3大都市圏では、雇用者としての就業に就きやすく、それゆえ転職に対するニーズも大きいと考えられる。

それでは、3大都市圏の高齢者の転職ニーズに対応する必要はないのだろうか。上記を踏まえると、行政側による対応などは、一見必要ないように思われる。なぜなら、そもそも3大都市圏には雇用者としての働き口が相対的に多く存在し、比較的転職もしやすと考え

られるからだ。さらに、利益追求を目的とした企業運営の転職サービスであればすでに存在し、シニア向けの求人サイトも存在している。したがって行政側による対応などは、必要ないように思われる。しかし実際には、高齢者に対する公的な転職支援は必要である。以下では、高齢者の転職ニーズに対応すべきである理由と公的な転職支援を提供することのメリットについて述べる。

一つ目の理由は、高齢者の転職には固有の問題が付きまとうということである。その問題とは、高齢期における求人の減少である。例えば、厚生労働省東京労働局が公開する年齢別有効求人倍率（令和5年度9月分）によれば、45歳以降、ほとんど全ての職種において、高齢になるにつれて有効求人倍率が低下していく（厚生労働省東京労働局，2023）。もちろん、この有効求人倍率は常に景気の変動の影響を受けており、不動のものではない。しかし、求職者が高齢になると有効求人倍率が低下するという傾向が大幅に変わることはないだろう。高齢になるほど有効求人倍率が低下する理由としては、経営者側は高齢者に対してマイナスの認識を抱いていることが考えられる。例えば、高齢になると体力が衰えるといった認識や、若年層と比較して知識の習熟に遅れがある等の認識だ。こうした認識が正しいかについては疑問が残る。健康で働く意欲のある高齢者も増えてきているからだ。しかし少なくとも、高齢者にとって転職含め労働市場は有利なものになっていない。

二つ目の理由は、高齢期の転職ニーズが今後おそらく伸びるということである。その背景として、職業キャリアの長期化が挙げられる。年金支給開始年齢の引上げや高齢者に対する就業確保措置、さらには健康寿命の伸びなどによって、職業キャリアは長期化しつつある。今後も職業人生が長くなっていくことを考えると、高齢期の転職は増えていくことが予測される。高齢期の転職ニーズに対応する必要性は増していくだろう。

このような状況下で、公的な転職サービスを提供することにはいくつかの利点がある。まず、転職先を探す経路を多様化できるという点である。民間サービスからの転職のみならず、公的なサービスによる転職も整備することで、多様な経路の確保につながり高齢者の転職ニーズにこたえやすくなるだろう。

次に、すでに存在する公的サービスのノウハウを活用できるという点である。高齢者に対する再就職支援の制度に限れば、現在まで拡充されてきた。実際に、公的制度が高齢者の再就職を実現させてきた実績もある。再就職と転職の類似性を鑑みれば、既存制度のノウハウは高齢者の転職にも生かせると考えられる。したがって、3大都市圏に居住する高齢者の転職ニーズに対して、公的なアプローチをとることはメリットがある。

以上、3大都市圏に居住する高齢者の転職ニーズに対して、対応する必要があるということと、公的な制度にメリットがあることを述べてきた。以下では、公的な転職サービスの具体的方向性について論じていく。

2. 3大都市圏居住の高齢者の転職ニーズに対応した制度

本節では、3大都市圏居住の高齢者に向けて、転職ニーズを満たす制度について論じる。

制度として、3大都市圏を中心にキャリア人材バンク事業の内容を拡張し、高齢者転職支援にまで対応させるのがよい。以下では最初に、そもそもキャリア人材バンク事業とは何なのかについて、その位置づけと事業内容について述べる。次に、なぜ転職支援まで事業を拡張すべきなのかについて論じる。そのうえで最後に、大まかな変革の方向性について論じる。

まず、キャリア人材バンク事業の位置づけについて確認しておく。政策の位置づけとしては、厚生労働省の掲げる高齢者雇用対策のうち、高齢者の再就職支援を充実・強化する施策にあたる。運営主体は、厚生労働省と密接な関係を持つ、公益財団法人の産業雇用安定センターである。

続いて、キャリア人材バンク事業の内容について確認する。基本的には、以下の三点にまとめられる。一つ目は、退職予定の高齢者、すなわち高齢求職者のキャリア情報をストックするということである。登録の経路は、求職者の元々在職している会社の事業主経由か、あるいは個人でキャリア人材バンク情報に登録することになっている。登録する高齢者の年齢としては、60歳以上が想定される。二つ目は、高齢者雇用に興味のある企業の求人情報を登録するということである。三つ目は、企業の求人情報と高齢求職者の登録情報を照らし合わせ、マッチングを行うということである。その際、キャリア人材バンク側で、面接の日程調整も行い、さらには、求職者に対しての面接対策なども行う。その結果として、企業と求職者が合意した場合は、マッチング成功となる。以上が、キャリア人材バンク事業の内容である。事業内容を一言で言うのであれば、就業意欲の高い高齢者と企業を結び付ける役割を担っているといえる。ただし、その形態は転職支援ではなく、むしろ退職予定者や離職済みの高齢者に対して再就職を促すという側面が強い。

ここまで、現在のキャリア人材バンク事業の概要について述べてきた。それでは、なぜこの事業を転職支援の領域にまで拡張すべきなのか。その理由は、二つある。一つ目の理由は、高齢期における転職ニーズは今後高まっていくということである。本稿の分析によると、すでに3大都市圏居住は、転職希望に対して正に有意となった。そしてこの先、高齢者の職業人生がより長くなっていけば、高齢期の転職に対するニーズは伸びていくと予測される。その先駆けとして、少なくとも3大都市圏については、転職に対応した制度を構築しておく必要があるだろう。

二つ目の理由は、キャリア人材バンクには、実際に高齢者と企業を結び付けてきたという実績があり、そのノウハウを転職分野でも生かせるということである。実績について概観しておこう。2018年度の本格的な事業開始以来、キャリア人材バンク事業は毎年4桁の高齢者を企業と結び付け、就職者の人数を右肩上がりでも増やし続けてきた。その過程で、高齢者と企業のマッチングに関するノウハウは多く蓄積されてきている。こうした知識は転職にも通じるものではないだろうか。もちろん従来のマッチングの形態は、転職ではなく、あくまでも再就職である。それゆえ事業の対象は、基本的に離職者や退職予定者だった。しかし、転職希望者と離職済み・退職予定の求職者への対応には、そこまでの違いはない。転職希望者の情報をストックし、希望に沿った求人情報を探し、企業とのマッチングを図る。これま

で再就職支援で提供してきたサービスとあまり変わらないだろう。したがって、これまでキャリア人材バンク事業で培われてきたノウハウを高齢者の転職に生かすことは可能であると考えられる。以上の理由から、キャリア人材バンク事業を軸にして、高齢者の転職支援を拡大すべきである。

最後に、現在の枠組みをどう変えるかについて論じる。まず、転職を希望する高齢者もキャリア人材バンクに登録できるように変更する必要がある。その上で、転職希望者が、希望するタイミングで職業移動できるように体制を変更すればよい。これまでの制度の下では、求職者の職移動のタイミングが、現職の退職年齢まで働いた後であった。このタイミングをより柔軟にすることで、キャリア人材バンク経由での転職が可能になるだろう。以上の変更を、3大都市圏の事業所を中心に行うことによって、3大都市圏の高齢者の転職ニーズを満たすことにつながると考えられる。

以上、本項ではキャリア人材バンク事業の拡張を通じて、3大都市圏の高齢有業者の転職ニーズに対応するという点について論じた。

〈第三節 家族の介護の有無について〉

1. 家族の介護という変数についての確認と政策・制度的アプローチの可否について

本項では、家族の介護を行う高齢有業者について整理する。家族の介護という属性に対しては、政策・制度的にアプローチする必要があると同時に可能である。以下では、分析結果についての確認と、介護政策について論じる。

まず、分析内容を整理する。追加就業希望に関しては、家族を介護している場合に継続就業よりも追加就業が希望されやすかった。その背景として、家族の介護をしている場合に発生する介護費用が挙げられ、その費用を稼ぐために追加での就業を希望していると考えられる。したがって、介護をしている有業の高齢者に対しては、追加での就業を支える制度設計が必要であるといえる。一方、就業休止希望に関しては、家族を介護している場合、継続就業よりも就業休止が希望されやすかった。また、分析②によれば、家族を介護している場合、正規雇用よりも非正規や自営業等の就業を調整しやすい就業形態に就いている確率が高かった。したがって、介護そのものが有業者にとって肉体的・精神的負担になることが窺える。人によっては介護と就業の両立をできなくなり、労働市場から退出していくだろう。以上から、これからの高齢者就業を考えるうえでは、追加での就業を支援する方向性にせよ、就業休止希望を抑制するにせよ、介護という要素を意識したアプローチが必要である。それでは、政策・制度的に家族の介護を行う者に対してアプローチすることは可能なのか。

可能であると考えられる。というのも実際のところ、すでに介護分野では、様々な政策や制度が構築されているためである。その最たる例が介護保険や育児・介護休業法である。特に最近の育児・介護休業法に関しては、介護離職対策の文脈から、様々な改正がなされている。結果として家族の介護をする高齢者に寄り添ったものへと変化してきた。しかし、上記

の政策・制度には、未だに介護離職を防ぐうえでの不足点が存在する。また、家族を介護している有業者のうち、追加での就業を希望する者に対して支援することも必要である。したがって、望ましい高齢者就業の促進という観点からは、引き続き介護政策・制度について論じていく必要があるだろう。

以上、本項では、家族の介護を行う高齢有業者に政策・制度的にアプローチする必要があると同時に可能であることについて論じた。続いて、家族の介護をしている有業の高齢者のうち、追加での就業を希望する者に対する制度的アプローチについて論じる。

2. 介護を行う者のうち、追加での就業を希望する者に向けた制度

本項では、家族の介護をしている有業の高齢者のうち、追加での就業を希望する者に対して、どのような制度を構築すべきかについて論じる。家族の介護を行う有業者に対しては、介護助手としてのリクルートを公的に行う制度がよい。以下では、制度の意義、介護助手に着目する理由、制度の具体的な中身について論じる。

まず、制度の意義についてである。本制度の意義は、追加就業というニーズを抱えやすい高齢者層に対して前もって働き口を提示し、負担を軽減することにある。というのも、介護を行う有業者にとって、追加の職探しは大きな負担になりうるからだ。一般的に、新たな雇用先を探すことには、時間や体力等のコストがかかる。すでに介護と他の仕事を行っている高齢者が行う場合には、さらに厳しくなるだろう。しかし、働き口が前もって提示されるのであれば話は別である。提示された働き方が自身の希望に合えば、職探しの手間は省ける。少なくとも、追加で働きたいときに選択肢が増えることは、求職者にとって望ましいと考えられる。したがって、介護を行う有業者に対して、リクルートを行う制度には意義がある。

それでは、なぜ介護助手としての就業可能性を公的に提示するのか。その理由は四点ある。一つ目の理由は、彼らには家族の介護経験があり、介護人材として有望であるということだ。家族の介護を現在進行形で行っている者であれば、介護の実態に関してある程度の理解を持っている。したがって、介護助手の仕事に興味を持って介護人材として就業した場合、ミスマッチで退職する確率は、介護未経験者と比較して相対的に低いと考えられる。

二つ目の理由は、介護助手であれば、追加就業をするうえで、簡単かつフレキシブルに働きやすいということである。そもそも介護助手とは、介護福祉士などと異なって、資格を必要としない。その仕事内容には、要介護者との身体的な接触が含まれず、介護における周辺的な業務が中心である。資格を必要とする介護職と比較して肉体的・精神的負荷は、かかりにくい。また、介護助手の場合、パートのような柔軟性の高い働き方も実現しやすい。したがって、すでに職に就いている者が追加で働くには、非常に都合がいいといえる。

三つ目の理由は、介護分野は人手不足気味で、高齢者を労働力として吸収しやすいということである。マクロな目線では、高齢化が進行していく中で、介護需要はさらなる高まりを見せている。しかし、需要の高まりに追い付いていないのが現状である。厚生労働省によれば、介護関連分野では、有効求人倍率が全職業よりも高い水準で推移している（厚生労働省、

2019)。したがって、介護助手というくくりであれば、追加での就業を希望する高齢者を労働力として迎え入れやすいと考えられる。

最後に、四つ目の理由として、介護助手としてのリクルートを行うことは、福祉人材確保に向けた行政の取り組みとも整合性を取りやすいということが挙げられる。厚生労働省は、福祉人材確保に向けた取り組みの一環として、定年後のアクティブシニアに対するアプローチに力を入れている。実際に、元気高齢者『介護助手』モデル事業(三重県)などが行われてきた。介護助手としての働き方を提示することは、以上のような行政の取り組みの一環として制度に組み込みやすいと考えられる。以上の理由から、家族の介護を行う高齢の有業者に対して、介護助手としてのリクルートを公的に行うべきである。

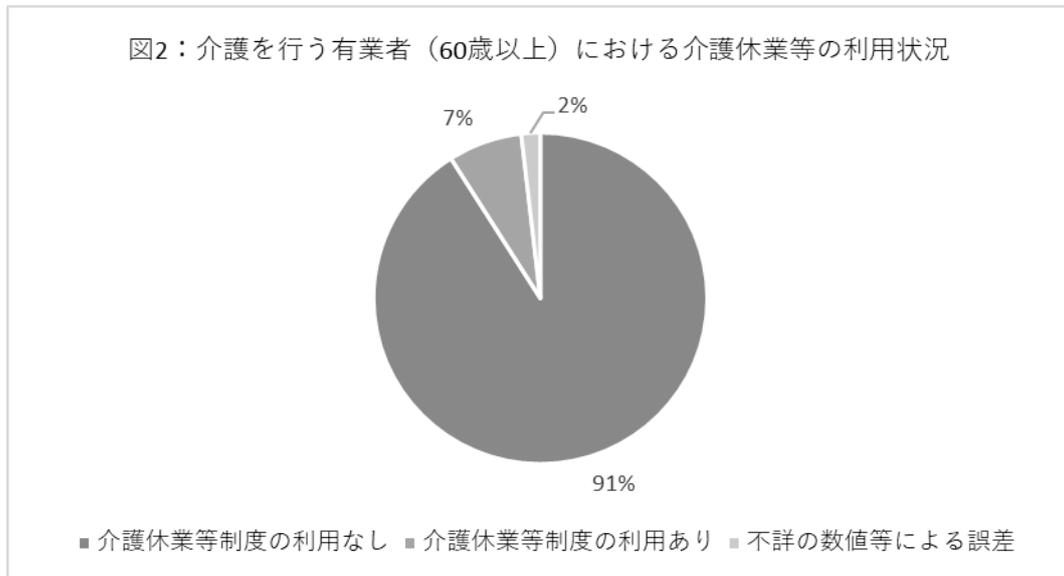
ここからは、具体的な制度の中身について検討していく。地域包括支援センターや居宅介護支援事務所等を通じて家族の介護を行う高齢有業者を中心に介護助手の担い手を掘り起こしていくのがよい。以下では、より詳細に説明していく。

なぜ地域包括支援センターや居宅介護支援事務所を通じた介護助手の掘り起こしがよいのか。その理由は、今回アプローチする層は、地域包括支援センターや居宅介護支援事務所との接点を持ちやすいからだ。上記の事業所には、介護される者とその家族のための相談所としての側面がある。特に地域包括支援センターは、介護を必要とする者とその家族に対して、総合的な相談口として機能している。したがって、家族の介護を行う高齢有業者という層と関わるが多い。家族の介護を行う高齢有業者が抱える追加就業のニーズに対して、介護助手としての働き方を提示することは可能である。以上が、地域包括支援センターや居宅介護支援事務所を通じてアプローチする理由である。

最後に既存制度に対する位置づけについて確認しておく。本アプローチは、介護助手等普及推進員制度を補完する制度として位置付けられる。そもそも「介護助手等普及推進員(以下推進員と呼ぶ)」とは、文字通り介護助手という仕組みを普及させる人員のことである。現在、厚生労働省は推進員の配置を進めることで、介護助手の受け入れ体制強化と介護助手等希望者の掘り起こしを行っている。厚生労働省福祉基盤課によると、その具体的な業務内容は、介護助手を受け入れる側である介護施設・事業所等の開拓と、高齢者等の通いの場・子育て支援の場・自立相談支援機関等で介護助手としての就業を働きかけることである(厚生労働省福祉基盤課, 2022)。したがって、推進員配置制度では、介護を行う高齢者に対するアプローチはあまり行われていない。仮に地域包括支援センターや居宅介護支援事務所等を通じて、介護を受けている人の高齢者家族に介護助手としての就業を働きかければ、推進員配置制度の不足を補完できるだろう。あるいは、そもそも介護助手等普及推進員制度に組み込んでよいかもしれない。いずれにせよ、介護を行う高齢有業者に介護助手の選択を用意するというアプローチは、既存制度と補完可能なものとして構築できる。

以上、本項では、家族の介護を行う高齢有業者に関して、追加での就業ニーズに対するアプローチについて論じた。続いて、同じく家族の介護を行う高齢有業者のうち、就業休止を希望する者に対するアプローチを検討していく。

3. 介護を行う者のうち、就業休止を希望する者に向けた制度



（出所）総務省「平成29年就業構造基本調査」の集計データに基づき作成。

本項では、介護により、就業休止を希望する者に向けた制度について考察していく。労働者に対して介護休業等を周知するような制度設計が必要である。そもそも介護と就業の両立が困難になる理由の一つとして、介護休業等の制度があまり利用されていないことが挙げられる。平成29年度の就業構造基本調査によれば、介護を行う60歳以上の有業者のうち、1年間に介護休業等の制度（他に短時間勤務や介護休暇など含む）を利用した者の割合は約7%にとどまる。9割以上は、その年の間何も利用しなかったという。

利用率の低さの背景には、制度に対する周知が足りていないという現状がある。制度の浸透状況についてより詳細に見ておく。介護を理由に離職した人々に関して、仮に仕事と介護の両立支援制度に関する周知や情報源が職場にあれば、仕事を続けられていたという人も多い。三菱UFJリサーチ&コンサルティングによると、5~6割程度の離職者は、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が職場で行われていれば、仕事を続けられていたと回答している（三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2022）。もっとも、以上の回答は、高齢者のみを対象にしたものではない。しかし一方で、介護を理由に就業の場から去る者の内情が、年齢層ごとに大きく変わるとも考えにくい。介護を理由に離職した者に関する上記調査の結果は、介護を理由に引退を考える高齢有業者について推し量るうえでも有用であると考えられる。以上を踏まえると、介護を行う高齢有業者は、仕事と介護の両立支援制度に触れる機会を持っていれば、介護休業等を活用し、就業を続けやすくなると考えられる。したがって、介護休業等の両立支援策について、まずは周知していく必要がある。

最後に、両立支援策を浸透させるうえでの具体的方策について考察しよう。例えば、ケアプラン策定段階で、ケアマネージャーが家族を介護する者に対して、仕事と介護の両立支援制度について説明することが考えられる。なぜケアマネージャーかというと、彼らは介護を

行う有業者と接点を持つことが多いためである。ただし、その場合、ケアマネージャー側に仕事と介護の両立支援制度について説明する能力がなければならない。しかし、ケアマネージャーにとって仕事と介護の両立支援研修は任意であって、義務ではないのが現状である。したがって、前提としてケアマネージャーに対しては、両立支援に関する研修を義務付けていく必要がある。実際、厚生労働省老健局によれば、ケアマネージャーの法廷研修は見直され、今後は仕事と介護の両立に関する事項が盛り込まれる予定である（厚生労働省老健局，2023）。もし仮に、仕事と介護の両立支援に長けた専門員を多く用意できれば、企業側での両立支援周知も容易になるだろう。

さらに現在、経済産業省では、「企業経営と介護両立支援に関する検討会」が開かれ、仕事と介護の両立支援に向けた企業側の指針についての話し合いが続いている。その指針には、介護休業の活用法や介護保険サービスの使い方に関する社員研修のノウハウ、社内相談窓口の設置、外部の専門家と提携して介護事業者に提出する書類作成の肩代わりを行うことなどが盛り込まれるという（読売新聞オンライン，2023）。両立支援に長けたケアマネージャーを前もって確保しておけば、上記指針を実現しやすくなると考えられる。

以上から、介護を行う高齢有業者に対して、ケアマネージャーを通じて仕事と介護の両立支援を周知していくことは、今後の制度の方針と整合的である。将来的に、介護を行う高齢者に対して就業休止以外の選択を提示するために、両立支援の可能なケアマネージャーを生み出し、配備していくことが重要である。

【終章】

〈第一節 結論〉

本節では、本稿の結論について述べる。まず、3大都市圏において高齢者の転職ニーズは高いことが分かった。高齢期の転職には求人の減少という問題が付きまとう。また、高齢期の転職ニーズは今後伸びていくと考えられる。したがって、3大都市圏を中心に、高齢者に対する転職サービスを拡充していく必要がある。特に公的な転職サービスを構築することにはメリットがある。第一に転職先を探す経路を多様化できるということ、第二に既存の公的サービスのノウハウを活用できるということである。具体的には、現行のキャリア人材バンク事業の内容を再就職向けのサービスから転職サービスへと拡張できる。企業と高齢者をマッチングさせるノウハウは、高齢者の転職支援にも生かせるだろう。

次に、家族の介護を行っている場合、継続就業よりも追加就業が希望されやすかった。その背景として、介護費用の捻出が挙げられる。彼らに対しては、公的に介護助手としてのリクルートを行う制度を構築すべきである。前提として、介護を行う有業者にとって追加の職を探すこと自体大きな負担になる。制度の構築は彼らの負担軽減になる。さらに介護助手としての働き方を提示することには、いくつかのメリットがある。一つ目は、彼ら自身が介護人材として有望であるということである。二つ目に、介護助手は追加就業という働き方を

実現しやすい。加えて介護分野の労働需要の高さや行政による既存の取り組みとの整合性を鑑みるに、介護助手関連は制度として構築しやすい。具体的な制度についても論じた。地域包括支援センターや居宅介護支援事務所等を通じて、家族の介護を行う高齢有業者を中心に介護助手の担い手を掘り起こしていくのがよい。地域包括支援センターや居宅介護支援事務所は、アプローチ層との接点を持ちやすいためである。既存制度との関連性としては、厚生労働省が進める介護助手等普及推進員制度を補完する制度として構築可能である。

最後に、家族の介護を行っている場合、継続就業よりも就業休止が希望されやすかった。背景として、有業者にとって介護は、肉体的・精神的負担になっていることが考えられる。介護と就業の両立が困難になる理由の一つは、介護休業等の制度があまり利用されていないことである。したがって、介護休業等の両立支援策についての周知が必要である。具体的方策としては、ケアプラン策定段階で、ケアマネージャーが家族を介護する者に対して仕事と介護の両立支援制度について説明することが考えられる。それに伴い、仕事と介護の両立支援に長けたケアマネージャーを育成していく必要がある。以上が本稿の結論である。

〈第二節 本稿の限界〉

続いて本稿の限界について述べる。一つ目は、高齢者の健康状態という変数に言及できなかったということである。本来、高齢者個人の健康状態も高齢者の就業希望を左右する重要な変数である。しかし、就業構造基本調査（平成 29 年）には、健康状態に関する項目がなかった。したがって、本稿の分析には、高齢者の健康に関する変数を組み込めなかった。

二つ目は、年金・恩給以外の非勤労収入の有無という変数について十分に解釈できなかったことである。先行研究を踏まえると、非勤労収入を得ている場合、就業は抑制される。しかし、分析①によれば、非勤労収入を得ている場合、追加就業を希望する確率が有意に上昇した。この点について先行研究をもとに解釈するのは困難である。したがって、本稿での解釈は見送った。

〈第三節 今後の展望〉

最後に今後の展望について述べる。年金・恩給以外の非勤労収入について、今後より詳細な分析を行う必要がある。具体的には、年金・恩給以外の非勤労収入の各要素を説明変数として、継続就業希望・追加就業希望・転職希望・就業休止希望という従属変数に対する分析を行う。詳細な説明変数は、雇用保険、その他の給付、仕送り、家賃・地代、利子・配当等である。上記の分析を行うことで、年金・恩給以外の非勤労収入と高齢者の就業希望のより詳細な関係性を掴むことができる。結果として、社会経済と高齢者個人の双方にとって望ましい政策・制度を構築する際に、非勤労収入を得ている者へのアプローチが可能になるだろう。

【アペンディクス】

附表1 分析①に関するオッズ比

基準 = [1継続就業希望]		2追加就業希望	3転職希望	4就業休止希望
(定数)		0.043	0.085	0.102
収入	年金・恩給(あり)	0.906	0.893	1.085
	上記以外の非勤労収入(あり)	1.464	0.933	1.022
	年間所得	0.999	0.999	0.999
居住地	3大都市圏(居住)	1.032	1.181	0.866
年齢 <60~64歳>	65~69歳	0.693	0.537	1.386
	70~74歳	0.501	0.298	1.845
	75歳以上	0.261	0.162	2.565
介護	介護の有無(あり)	1.303	1.038	1.189
学校区分 <高校・旧制中>	小学・中学	1.007	0.933	0.982
	専門学校・短大・高専	1.115	0.805	0.991
	大学・大学院	1.548	1.044	0.945

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の匿名データに基づき作成。

年間所得の項目について、一単位は万円となっている。年間所得が100万円増加したときのオッズは、追加就業・転職希望・就業休止希望の順に0.887、0.899、0.926となった。

附表2 分析②に関するオッズ比

基準 = [1正規雇用]		2非正規雇用	3自営業
(定数)		1.317	0.588
収入	年金・恩給(あり)	2.664	1.570
	上記以外の非勤労収入(あり)	1.265	2.179
居住地	3大都市圏(居住)	1.391	0.766
年齢 <60~64歳>	65~69歳	1.204	2.589
	70~74歳	1.217	4.663
	75歳以上	0.759	9.333
介護	介護の有無(あり)	1.187	1.324
学校区分 <高校・旧制中>	小学・中学	1.051	1.145
	専門学校・短大・高専	0.983	1.023
	大学・大学院	0.570	0.595

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の匿名データに基づき作成。

附表3 分析①に関する記述統計量

	Mean	Min	Max
説明変数			
[年金・恩給(なし)]	0.460		
年金・恩給(あり)	0.540		
[上記以外の非勤労収入(なし)]	0.908		
上記以外の非勤労収入(あり)	0.092		
年間所得	225.179	25	1500
[3大都市圏(居住していない)]	0.748		
3大都市圏(居住している)	0.252		
[60～64歳]	0.383		
65～69歳	0.328		
70～74歳	0.158		
75歳以上	0.131		
[介護の有無(なし)]	0.922		
介護の有無(あり)	0.078		
[高校・旧制中]	0.480		
小学・中学	0.209		
専門学校・短大・高専	0.142		
大学・大学院	0.168		
[継続就業希望]	0.835		
追加就業希望	0.023		
転職希望	0.034		
就業休止希望	0.109		
N	102003		

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の匿名データに基づき集計。

年間所得の項目について、最小値は25(万円)、最大値は1500(万円)となった。しかし、実際の年間所得の最小値は25(万円)を下回り、最大値は1500(万円)を上回ると考えられる。就業構造基本調査(平成29年)によると、年間所得の最も低いカテゴリとは、「収入なし、50万円未満」である。また、最も高いカテゴリは、「1500万円以上」であった。とはいえ、具体的な年間所得額については明らかにならない。したがって、変数のリコード上、「収入なし、50万円未満」のカテゴリについては、0と50を足して2で割った値を年間所得とした。また、「1500万円以上」のカテゴリについては、1500をそのまま年間所得とした。

附表4 分析②に関する記述統計量

	Mean
説明変数	
[年金・恩給(なし)]	0.455
年金・恩給(あり)	0.545
[上記以外の非勤労収入(なし)]	0.920
上記以外の非勤労収入(あり)	0.080
[3大都市圏(居住していない)]	0.751
3大都市圏(居住している)	0.249
[60～64歳]	0.392
65～69歳	0.327
70～74歳	0.155
75歳以上	0.126
[介護の有無(なし)]	0.921
介護の有無(あり)	0.079
高校・旧制中	0.487
小学・中学	0.220
専門学校・短大・高専	0.143
大学・大学院	0.151
[正規雇用]	0.203
非正規雇用	0.460
自営業	0.337
N	92550

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」の匿名データに基づき集計。

【本稿の第三章及びアペンディクスに貼付した統計について】

統計法に基づいて、国立大学法人一橋大学を通じて、独立行政法人統計センターから「平成29年就業構造基本調査」（総務省）に関する匿名データの提供を受け、独自に作成・加工した統計です。

【文献リスト】

- 梅澤眞一（2012）「序章—研究の目的と概要」（独）労働政策研究・研修機構（編）『高齢者雇用の現状と課題』（独）労働政策研究・研修機構:9-38
- 浦川邦夫（2013.09）「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』80(2/3):53-67
- 小川浩（1998）「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」一橋大学経済研究所（編）『経済研究』岩波書店 49(3):245-258

- 小川浩 (2009)「第4章 高齢者の労働供給」清家篤 (編)『叢書・働くということ⑧—高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房:85-111
- 厚生労働省 (2019, 09)『福祉・介護人材確保対策について』
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000549665.pdf> (2023年11月16日取得)
- 厚生労働省『高年齢者雇用対策の概要』
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html> (2023年12月5日取得)
- 厚生労働省東京労働局 (2023.09)『関東労働市場圏有効求人・有効求職 年齢別バランスシート (一般常用) 令和5年9月』
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001608693.pdf> (2023年11月16日取得)
- 厚生労働省福祉基盤課 (2022.03)『社会・援護局関係主管課長会議資料』
<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/000908534.pdf> (2023年11月16日取得)
- 厚生労働省老健局 (2023.04)『介護支援専門員資質向上事業ガイドライン』
<https://www.mhlw.go.jp/content/001088124.pdf> (2023年11月15日取得)
- 島村暁代 (2021.09)「高齢者の就労と年金—改正高年齢者雇用安定法と年金制度改正法の意義と課題」『日本労働研究雑誌』734:4-15
- 清家篤 (1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社
- 清家篤 (2009)「第10章 高齢者の雇用・就業促進に向けた政策」清家篤 (編)『叢書・働くということ⑧—高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房:249-265
- 清家篤・風神佐知子 (2020)『労働経済』東洋経済新報社
- 清家篤・山田篤裕 (2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
- 高木朋代 (2009)「第7章 高年齢者の多様な働きかた—短時間勤務によるワークシェアリングへの展望」清家篤 (編)『叢書・働くということ⑧—高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房:156-183
- 橋木俊詔・下野恵子 (1994)『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2022.03)『令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業—労働者調査 結果の概要』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000988664.pdf> (2023年11月15日取得)
- 山田篤裕 (2012)「第8章 高齢期における所得格差と貧困—脆弱なセーフティネットと勤労所得への依存」橋木俊詔 (編)『福祉+ α ① 格差社会』ミネルヴァ書房:147-164
- 山田篤裕 (2015)「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引上げ(2010年)と改正高年齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』107(4):651-672
- 「『介護離職』防止へ企業向けガイドライン、年度内に策定…社員研修や相談窓口設置を盛る」『読売新聞オンライン』政治
 2023/09/19<https://www.yomiuri.co.jp/politics/20230918-OYT1T50175/> (2023年11月15日取得)