

# 高齢者が働き続ける理由

中京大学 経済学部 増田ゼミ

# 1. 高齢者とは

高齢者に関する多くの制度が65歳以上と定義・運用がされているため、この研究については

65歳以上

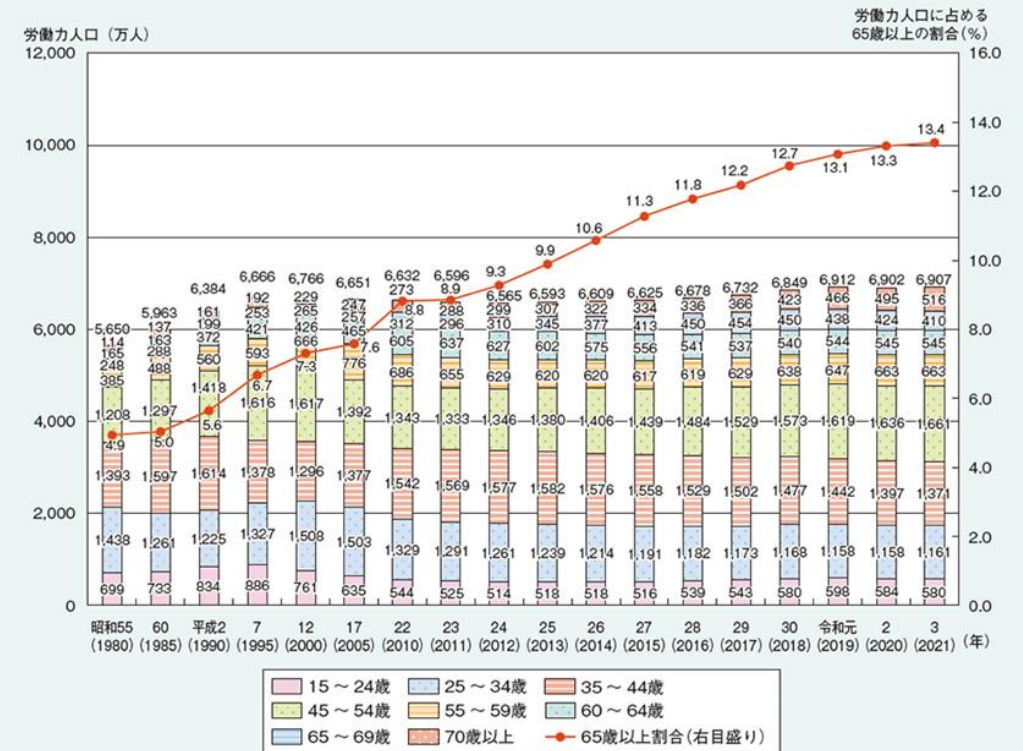
を高齢者とする。

# 1-2. 高齢者労働について

図より、1980年の高齢者の労働人口の割合が4.9%であるのに比べて、2021年の高齢者の労働人口の割合は13.4%まで上昇しており、高齢者の労働人口が増加していることがわかる。

資料：総務省「労働力人口」

図1-2-1-9 労働力人口の推移



資料：総務省「労働力調査」  
 (注1) 年平均の値  
 (注2) 「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたものをいう。  
 (注3) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

# 1-3. 研究概要

高齢者の労働量が増えている現状から、どのような要因が  
高齢者の労働量に影響を与えているのか、高齢者側の視点で  
分析を行った。

結果、役員であるかどうか、勤務日を選べるかどうか、  
休暇が取得できるような労働環境であるかが、  
高齢者になっても働く要因に正に影響することが分かった。

## 2. 研究報告の「問い」の説明

高齢者が定年後も働き続けるのはなぜか？



# 3. 研究の意義（社会的）

現在の日本は、主に少子高齢化の影響で労働力が減少していると言える。

その結果定年が伸びたり、高齢者の労働を促す風潮がある。

このような社会的要因が、高齢者が働こうとするのにどのくらい影響するのかを分析。

# 先行研究①

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』

- ・ 研究内容 : 公的年金が高齢者の就業率に与える影響を分析する
- ・ 分析方法 : プロビット推定
- ・ 被説明変数 : 収入になる仕事をしたかダミー
- ・ 説明変数 : 年齢・健康状態・公的年金額・私的年金額・定年経験・東京ダミー・世帯  
類型・賃金月額・雇用補助金

# 先行研究①

## 結果

「賃金月額」「雇用補助金」 → 正の影響

「年齢」「公的年金額」「私的年金額」 → 負の影響

- ・ 公的年金受給額の上昇は就業率の低下に大きな影響を与える  
→ その他の就業率促進効果は隠蔽される
- ・ 市場賃金の上昇で就業率は上昇する
- ・ 世帯類型は男性高齢者の就業の意思決定に重要である  
特に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が高齢男性の就業率上昇に大きな影響を与える



# 先行研究②

浦川 邦夫 (2013) 『高齢者の就業意欲と実際の実業形態との格差』

- ・ 研究内容 : 高齢者希望の実業形態と実際の実業形態との格差の要因について考察  
高齢者雇用に影響をもたらすと考えられる2000年代以降の制度改革の  
評価・検討を行う
- ・ 分析方法 : プロビット推定
- ・ 被説明変数 : 就業ダミー
- ・ 説明変数 : 64歳以下ダミー・本人の健康水準(高)ダミー・家族が要支援/要介護  
ダミー・学歴ダミー・出身実業規模ダミー・役員経験ダミー・出身実業  
の継続雇用支援スコア・出身実業の職業能力開発支援スコア・推定賃金  
下落率・非勤労所得(高)ダミー・首都圏居住ダミー・住宅ローンダミー

# 先行研究②

## 結果

「64歳以下ダミー」「本人の健康水準（高）ダミー」「出身企業規模ダミー(小)」「役員経験ダミー」「住宅ローンダミー」 → 正の影響

「中卒ダミー」「推定賃金下落率」「公的年金(高)」 → 負の影響

- ・ 出身企業の従業員規模によって回答に大きな差異が生じる
- ・ 学歴ダミーの効果が大きい

中卒ダミーが負の影響 → 低学歴の高齢者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というケースが示唆される

# 先行研究③

新田 真悟 (2022)

『配偶者および子どもとの資源配分にみる高齢男性の就業選択』

- ・ 研究内容 : 65歳以上男性の妻及び子との経済的・時間的資源の配分と高齢男性の就業行動との関連を分析する
- ・ 分析方法 : 線形確立回帰分析
- ・ 被説明変数 : 就業ダミー
- ・ 説明変数 : 学歴・持ち家ダミー・主観的健康度・年齢・配偶者収入・夫婦間年齢差・夫婦に占める配偶者家事割合、経済的支援、非経済的支援

# 先行研究③

## 結果

「主観的健康度」「夫婦に占める配偶者家事割合」→正の関連  
「年齢」「子どもへの非経済的支援」→負の影響

- ・ 妻の収入は高齢男性の就業と関連しないが、妻の家事割合は正の関連がある
- ・ 子どもへの経済的支援は高齢男性の就業と関連しないが、子どもへの非経済的支援は負の関連がある  
→就業行動だけでなく、資産収入や預貯金などすでに保有している資源から配分可能
- ・ 資源の役割や保存可能性といった性質によって就業行動が選ばれると考えられる

# 研究の学問的意義(先行研究との違い)

- ・ 時代背景の違い

少子高齢化社会の進行度

先行研究①(1998)、先行研究②(2013)、先行研究③(2022)と比べて進行している

- ・ 調査対象の違い

調査対象を「2016年時点で59歳の人」に限定して分析

→2023年に65歳となり、高齢者の就業行動が分析可能

- ・ 説明変数の違い

先行研究①で影響がみられた「世帯類型」、先行研究②で影響がみられた「雇用状態」に関して、より細分化された説明変数の追加

# 5. 事例/制度の説明

## 主な年金制度改正(年表)

制度の創成	昭和17(1942)年	労働者年金保険法の発足(昭和19(1944)年に厚生年金保険法に改称)
	昭和29(1954)年	厚生年金保険法の全面改正
	昭和36(1961)年	国民年金法の全面施行(国民皆年金)
制度の充実	昭和40(1965)年	1万円年金
	昭和44(1969)年	2万円年金
	昭和48(1973)年	5万円年金、物価スライド制の導入、標準報酬の再評価等
高齢化への対応	昭和60(1985)年	基礎年金の導入、給付水準の適正化等
	平成 2(1990)年	被用者年金制度間の費用負担調整事業の開始
	平成 6(1994)年	厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げ等
	平成 9(1997)年	三共済(JR共済・JT共済・NTT共済)を厚生年金に統合
	平成12(2000)年	厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引上げ、裁定後の年金額の改定方法の見直し(物価スライドのみ)等
	平成14(2002)年	農林共済を厚生年金に統合
	平成16(2004)年	上限を固定した上での保険料率の段階的引上げ、マクロ経済スライドの導入、基礎年金の国庫負担割合の引上げの法定化等
	平成21(2009)年	臨時的な財源を用いた基礎年金国庫負担割合2分の1の実現
	平成24(2012)年	消費税収を財源とした基礎年金国庫負担割合2分の1の恒久化、特例水準の解消、被用者年金制度の一元化、厚生年金の適用拡大、年金の受給資格期間短縮、低所得・低年金高齢者等に対する福祉的な給付等
	平成28(2016)年	マクロ経済スライドの見直し(未調整部分の繰越し)、賃金・物価スライドの見直し(賃金変動に合わせた改定の徹底)等
令和 2(2020)年	厚生年金の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し(在職老齢年金制度の見直し、在職定時改定の導入)、受給開始時期の選択肢の拡大等	

厚生労働省

[年金制度の仕組みと考え方]

第4 公的年金制度の歴史

# 5-2. 教科書的な知識

○分野

労働経済学

賃金と雇用が2大テーマとして捉えられている

## 5-3. 課題

### ○現状から考えられる課題

現在日本は、70歳前半になっても、3人に1人は何らかの仕事をしているという、「高齡就業者大国」である。

⇒ 高齡者の労働意欲を引き立たせる要因はなにか？



# 使用データ

出典 東京大学社会科学研究所付属社会調査  
データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブ  
調査番号 1088  
調査名 全国就業実態パネル調査、2016・2023

2016年時点で59歳の人のデータを使用する

# 推定モデル

先行研究①の結果から、年金に関する説明変数と世帯類型に関する説明変数が分析に有効だと考えられる。

年金に関係すると考えられる説明変数として

「年収対数」「貯蓄額対数」

世帯類型に関係すると考えられる説明変数として

「配偶者ダミー」「子どもダミー」「稼ぎ手ダミー」

「同居者ダミー」

を使用する。

# 推定モデル

先行研究②の結果から、企業の雇用状態に関する説明変数が分析に有効だと考えられる。

企業の雇用状態に関係すると考えられる説明変数として

「就業形態ダミー」「雇用状態ダミー」「役職ダミー」

「残業ダミー」「勤務日の自由ダミー」「休暇取得状況ダミー」

「有給休暇取得状況ダミー」

を使用する。

# モデル

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6 + \beta_7 x_7 + \beta_8 x_8 + \beta_9 x_9 + \beta_{10} x_{10} + \beta_{11} x_{11} + \beta_{12} x_{12} + \beta_{13} x_{13} + \beta_{14} x_{14} + \beta_{15} x_{15} + \beta_{16} x_{16} + \beta_{17} x_{17} + \beta_{18} x_{18} + \beta_{19} x_{19} + u$$

# モデルの説明

$y$  = 高齢者の就業ダミー

$x_1$  = 配偶者ダミー

$x_4$  = 稼ぎ手ダミー

$x_7$  = 同居者ダミー(子供)  
ダミー

$x_{12}$  = 残業ダミー  
ダミー

$x_{16}$  = 年収対数(本人)

$x_{18}$  = 年収対数(配偶者)

$x_2$  = 性別ダミー

$x_5$  = 持ち家ダミー

$x_8$  = 同居者ダミー(孫)

$x_{10}$  = 雇用形態ダミー

$x_{13}$  = 勤務日の自由ダミー

$x_{15}$  = 有給休暇取得状況ダミー

$x_{17}$  = 配偶者の就業ダミー

$x_{19}$  = 貯蓄対数

$x_3$  = 子供ダミー

$x_6$  = 学歴ダミー

$x_9$  = 就業形態

$x_{11}$  = 役職ダミー

$x_{14}$  = 休暇取得状況

# 説明変数の説明

- **就業ダミー**：仕事をしている人を1、していない人を0としたダミー変数。
- **配偶者ダミー, 子どもダミー, 同居者(子ども), 同居者(孫)**：それぞれいる場合を1、いない場合を0としたダミー変数。
- **性別ダミー**：女性を1, 男性を0としたダミー変数。
- **稼ぎ手ダミー**：主な稼ぎ手が配偶者の場合を1、それ以外を0としたダミー変数。

# 説明変数の説明

- **学歴ダミー**：大学卒業以上を1、それ以外を0としたダミー変数。大卒以上の高齢者の給与と雇用の安定性の面から分けている。
- **就業形態ダミー**：会社や団体などに雇われていた人、会社などの役員を1、それ以外を0としたダミー変数。
- **雇用形態ダミー**：正規の職員、従業員を1、それ以外を0としたダミー変数。

# 説明変数の説明

- **残業ダミー**：残業を少しもしていない、残業をしてすべての残業時間に割増賃金が支払われた人を1，それ以外の人を0としたダミー変数。
- **勤務日の自由ダミー**：勤務日を自由に選ぶことができた人を1，選ぶことができなかった、またはどちらとも言えない人を0としたダミー変数。
- **休暇取得状況ダミー, 有給休暇取得率ダミー**：それぞれ休暇を75%以上取れた人を1，それ以外の人を0としたダミー変数。



# 説明変数の説明

- **役職ダミー**：代表取締役・役員・顧問、部長クラスの管理職、部長クラスと同待遇の専門職を1, それ以外を0としたダミー変数。業務の負担の大きさや報酬や待遇の面から分けている。
- **配偶者の就業ダミー**：正規の職員やパート、役員、自営業の手伝いなど働いていた人を1, 働いていない人を0としたダミー変数。
- **持ち家ダミー**：持ち家を持っている場合を1, それ以外を0としたダミー変数。

# 説明変数の説明

- **年収対数化,貯蓄対数化**: 年収と貯蓄はデータの幅が広いいため、ダミー変数ではなく対数変換を行い、他の変数とスケールを揃えた。
- 全てのダミー変数の1の割合は43%
- 年収の平均は209万円。
- 年収の分散は2798009636。
- 貯蓄の平均は250万円。
- 貯蓄の分散は7787100。

# 分析方法について

- 分析手法

プロビット回帰分析を行った。この分析は、ある特性の反応確率を表す目的変数が説明変数の影響でどのように変化するかを分析する手法。

# 分析手法について

- **データの加工**：貯蓄、年収のデータは対数変換をして使用。その他のデータはダミー変数に変換して使用。
- **データの説明**：2016年時点で59歳であった人々のクロスセクションデータを基に、2023年における就業者ダミー変数を組み込むことで、65歳以上になっても働き続けている要因を分析した。この分析により、定年後も就業を続ける人々に影響を与える要素を特定することが目的。

# 推定結果

説明変数	Estimate	Std. Error	P値
配偶者ダミー	-0.06231	0.17592	0.72319
性別ダミー	0.05727	0.14518	0.69324
子供ダミー	0.02533	0.17567	0.88537
稼ぎ手ダミー	-0.18150	0.21429	0.39700
持ち家ダミー	0.00427	0.16312	0.97911
学歴ダミー	0.04063	0.11772	0.72998
同居者（子供）	0.21300	0.13229	0.10738
同居者（孫）	-0.59766	0.36242	0.09914.
就業形態ダミー	0.39675	0.20757	0.05595.
雇用形態ダミー	0.25297	0.16975	0.13616
役職ダミー	0.64342	0.23369	0.00590 **
残業ダミー	0.10831	0.16544	0.51266
勤務日の自由ダミー	0.63709	0.15540	4.13e-05 ***
休暇取得状況ダミー	0.37312	0.14831	0.01187 *
有給休暇取得率ダミー	-0.31228	0.14585	0.03226 *
年収対数（本人）	-0.02955	0.02464	0.23048
配偶者の就業ダミー	0.32086	0.20109	0.11057
年収対数（配偶者）	-0.03300	0.03782	0.38291
貯蓄対数化	-0.05969	0.02142	0.00534 **

- 先行研究との違い

先行研究では役職ダミー、子供ダミー、持ち家ダミー、学歴ダミー、同居者ダミー（子供）（孫）、配偶者の就業ダミー、年収対数（配偶者）が使われていて、内役職ダミーのみ有意でほかのダミーはすべて有意でなかった。

今回の推定結果も役職ダミーのみ有意であり、ほかの子供ダミー、持ち家ダミー、学歴ダミー、同居者ダミー（子供）（孫）、配偶者の就業ダミー、年収対数（配偶者）はすべて有意でなく、先行研究と同じような結果になった。

## 有意水準5%で有意

- 役職ダミー（正に影響）管理職クラスになると会社も残ってほしいため定年後もそのまま働いている
- 勤務日の自由ダミー（正に影響）休みを決められる自由な環境にいるため定年後も働きやすい
- 有給休暇消費ダミー（負に影響）元から多く有給休暇を消費している人は就業意欲が低いため働き続けることは低い
- 休暇取得状況ダミー（正に影響）休日出勤があるような会社は働き続けづらい
- 貯蓄対数化（負に影響）貯蓄金額が多い人は就業意欲が低くなる

有意でない

子供ダミー、持ち家ダミー、学歴ダミー、同居者ダミー（子供）（孫）、配偶者の就業ダミー、年収対数（配偶者）

配偶者ダミー、性別ダミー、稼ぎ手ダミー、就業形態ダミー、雇用形態ダミー、残業ダミー、年収対数（本人）



# 問いの答え

Q高齡者が定年後も働き続けるのはなぜか？

A会社側が働きやすい環境を整えているから

推定結果より、個人的な事情よりも会社の制度に関係することが考えられるため

# 政策的な意義を説明

- ・推定結果より個人的な事情よりも会社の制度に関係することが考えられるため高齢者の就業率を高めるためには働きやすい環境を整える政策を敷く必要がある。

# 総括

- ・ 今回の検証結果として、高齢者が働き続けようと思うのは、高齢者自身に要因があるわけではなく、会社の制度によるもの
- ・ 少子高齢化の現在、高齢化は重要な働き手である
- ・ 高齢者が働きやすい環境を作ることが社会にとって大切である
  
- ・ 高齢者の労働量を増やすためには、高齢者が働く企業として、休暇を自由に取れるなどのいわゆる「ホワイト企業」を増やしていく必要がある