

2018年10月2日

No.2018-032

シニア就業促進のための課題

調査部 主任研究員 安井 洋輔

《要 点》

- ◆ アベノミクス開始以降の5年間で、65歳以上高齢者（以下、シニア）の就業者数は200万人以上増加した。こうした働くシニアの増加は、潜在成長率の上昇や消費市場の拡大をもたらすなど、わが国経済にとって望ましい動きと言える。
- ◆ もっとも、シニア就業者が急増する一方で、働きたいのに就労できないシニアも増加し、2017年には218万人に達した。こうした無業シニアの就業が実現すれば、人手不足の緩和やさらなる消費市場の活性化が期待できる。
- ◆ シニア就業促進のために、次のような就業の阻害要因を取り払うことが必要である。

第1に、マッチングの非効率性である。シニアは過去に構築した人間関係に依存して職探しをしており、それ以外の就業機会を逃している。インターネットによる人材紹介サービス等を活用し、効率的に多くの企業の採用ニーズを把握することが重要である。

第2に、リカレント教育機会の不足である。目まぐるしく経済社会環境が変化するなか、シニアは今まで蓄積したスキルに加え、新たなスキルを習得する必要がある。とりわけ、無業シニアに対する公的な職業訓練プログラムの拡充が求められる。

第3に、職務・スキルに応じた賃金設定が不十分なことである。シニアの賃金はスキルとは無関係に制度・慣習的な事情で押し下げられている。こうした状況では、留保賃金の高いシニアの就業意欲は大きく削がれてしまう。

第4に、柔軟で多様な働き方の遅れである。シニアは体力面で制約があるほか、配偶者や親の介護に従事する人も多いため、フルタイム勤務のみを要求されたり、休暇が取りにくい場合には、就業を控えやすくなる。

第5に、厚生年金保険料負担などもシニアの就労意欲を低下させる。
- ◆ こうした阻害要因を改善すれば、シニアの活用が進むだけでなく、他企業への転職増加を通じて、ディマンド・プル型の雇用の流動化が進展しうる。メンバーシップ型雇用の偏重による年功序列的な賃金設定や長時間労働といった、非効率な雇用制度自体も変化していくことが期待できよう。

本件に関するご照会は、調査部・安井洋輔宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-6334 Mail: yasui.yosuke@jri.co.jp

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

1. シニアの就業率が上昇傾向

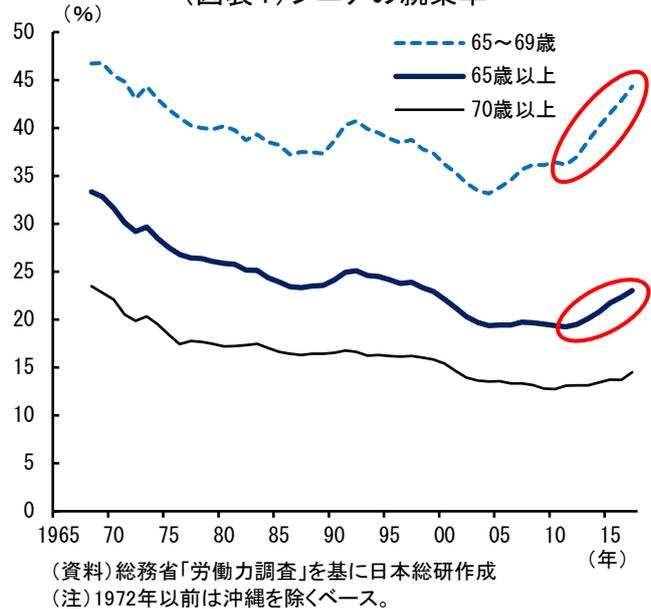
長期低下傾向にあった65歳以上高齢者（以下、シニア）の就業率は、アベノミクス開始以降、上昇している（図表1）。就業者数でも、2012年の596万人から2017年の807万人と、211万人増加した¹。特に65～69歳の就業率の上昇が顕著であり、2012～17年の5年間で37%から44%まで7%ポイント高まった。

こうした動きの背景には、シニア労働力に対する需要が拡大していることがある。内外需要の回復で企業の採用意欲が高まるなか、少子化による新卒市場の縮小で、代替的な人材確保の動きがシニアにまで及んできている。特に、人手不足が顕著な医療・福祉や建設業のほか、技術の継承が課題になっている製造業などで、シニア就業者が顕著に増加している²。

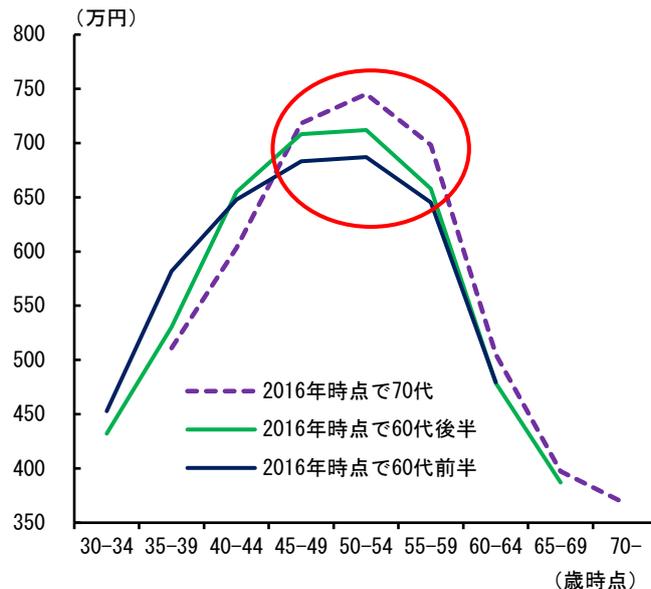
もっとも、シニアの就業率が上昇したのは、アベノミクス以前からシニアの就業希望者が増えていたことも大きい。第1に、健康寿命の伸長で元気なシニアが増加したことがある。第2に、壮年期における資産蓄積ペースが大幅に鈍化したため、経済的な理由から働くことが必要になった点も挙げられる³（図表2）。この背景には、アベノミクス以前の「失われた20年」という低成長期に、企業が労働者のリストラよりも賃金カーブのフラット化で総人件費を抑制したことがある。第3に、国の財政赤字や債務残高の増加を受けて、年金など社会保障給付の削減に対する将来不安がシニアの間で高まっていることも、就労意欲を押し上げている可能性があるろう。

要すれば、アベノミクス以前よりシニアの就業希望者が増加していたなかで、アベノミクス開始以降、シニア労働力に対する需要が高まったことで、就業率が上昇したと整理できる。

（図表1）シニアの就業率



（図表2）世代別の賃金カーブ（男性）



¹ 総務省「労働力調査」ベース。

² 2012年から2017年にかけて、医療・福祉では、パート・アルバイトを中心に32万人増、製造業では、パート・アルバイトを中心に28万人増、建設業では、正規の職員を中心に27万人増。

³ 伊藤（2017）を参考に作成。

2. 働くシニアの増加がマクロ経済に及ぼす影響

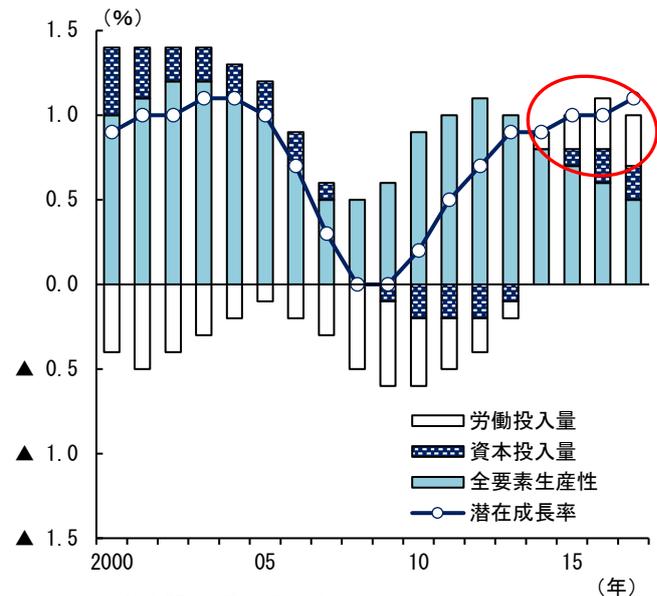
働くシニアの増加は、以下の3点から、わが国経済にとって望ましい動きと言える。

第1に、潜在成長率の押し上げに寄与する。潜在成長率は、労働力、資本、TFP（全要素生産性）によって決まる。わが国の生産年齢人口が1990年代半ばから減少に転じたため、労働面から潜在成長率を押し下げる力が働くようになった（図表3）。ところが、アベノミクス以降、労働力のマイナス寄与が顕著に縮小し、2014年以降はプラスで推移している。この一因が、働くシニアの拡大による労働投入量の押し上げ効果である。

第2に、可処分所得の増加によって消費が拡大する。総務省「家計調査」をみると、世帯主が65歳以上の世帯のうち、勤労世帯の可処分所得は無職世帯よりも月約16万円多い（図表4）。そのため、消費支出も月約5万円上回っている。特に、趣味や家族・友人との交流向けの消費支出が顕著である。例えば、こづかいは月7,600円、交際費は月4,500円多い。交際費には贈答用の食料や贈与金が含まれており、子や孫、友人への贈り物などに積極的な様子が推察される。ちなみに、アベノミクス以降の5年間で働くシニアは211万人増えており、これによって個人消費は少なくとも約1.1兆円押し上げられたと試算できる⁴。

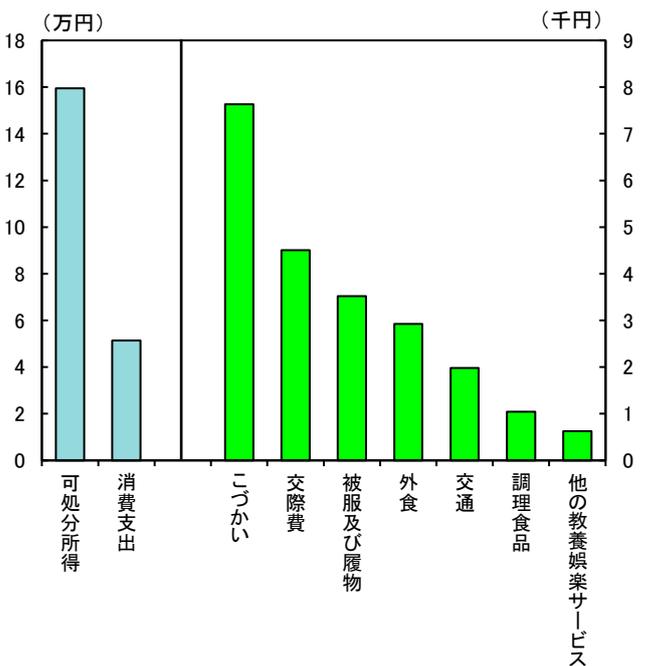
第3に、社会保障の持続可能性が向上する。働くシニアが増えると、税・社会保険料収入が増加する。加えて、働くシニアの健康増進にもつながることも、社会保障の給付自体を抑制できる。例えば、山田（2018）は、都道府県にみた協会けんぽの保険料率と65歳以上就業率の間に負の相関があるため、働くシニアが増加すると健康なシニアの割合が上昇する可能性を指摘している。

（図表3）潜在成長率



（資料）内閣府「月例経済報告」

（図表4）シニア勤労世帯と無職世帯の消費支出の差



（資料）総務省「家計調査」を基に日本総研作成

（注1）二人以上の世帯で世帯主が65歳以上の世帯。

（注2）2013～17年の平均値。1カ月あたり。

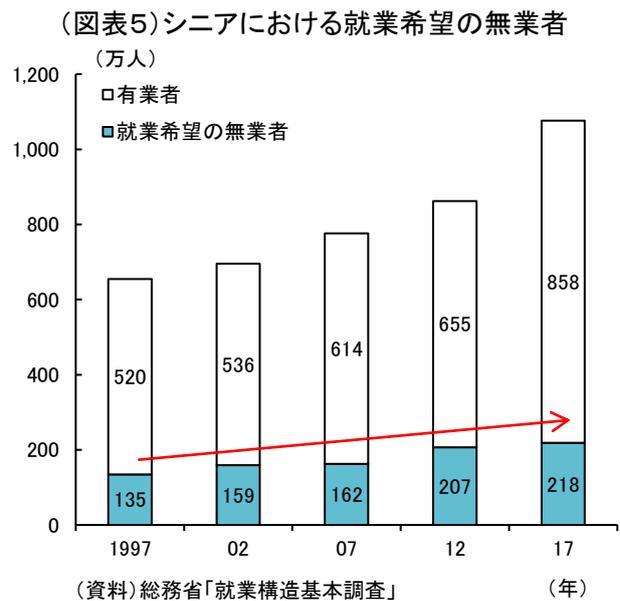
（注3）2013～14年のみ無職世帯は世帯主が60歳以上の世帯。

⁴ 2012年を基準とした累積増加額。65歳以上の世帯主のうち、勤労者は179万人増加。

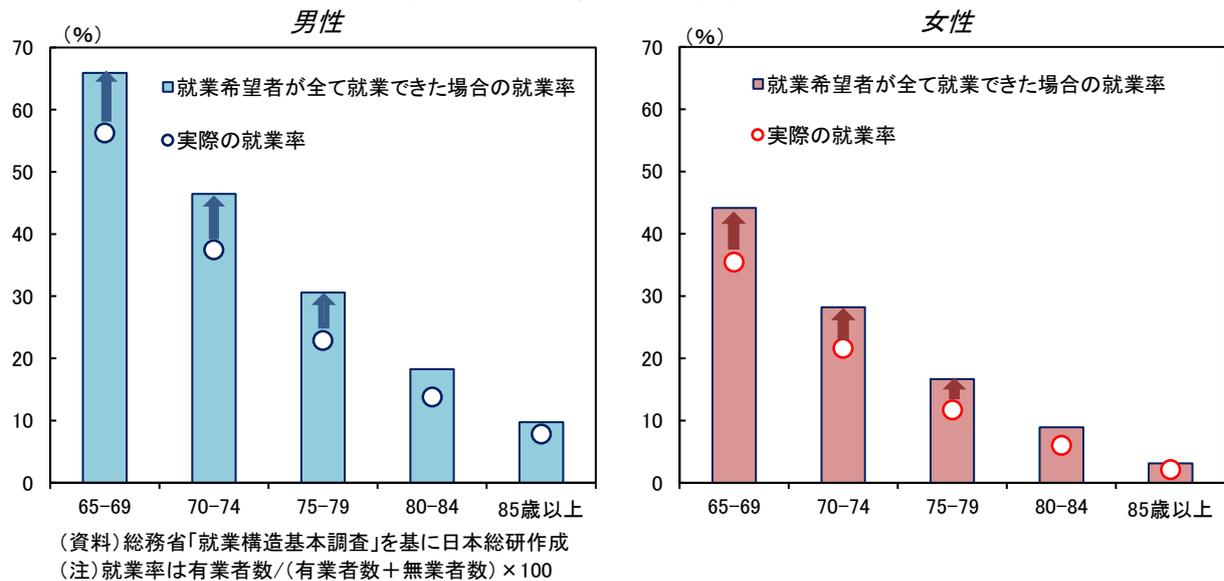
3. 就業希望シニアは増加傾向

このように、シニアの就業者は急増しており、こうした動きは、わが国経済にとって望ましいこととして評価できる。もっとも、シニア労働力が十分に活かされているとは言い難い状況にある。シニア就業者が急増する一方で、働きたいのに就労できないシニアも増加しているためである。普段の就業・不就業の状態を把握できる総務省「就業構造基本調査」⁵をみると、就業を希望する無業シニアは、1997年の135万人から年々増加し、2017年には218万人まで拡大している(図表5)。

年齢別に細かくみると、就業希望シニアが全て就業できた場合、男女ともに65～79歳で就業率が大きく上昇する(図表6)。健康寿命が男性72.5歳、女性77.2歳であるため⁶、健康に全く問題のないシニアで就業を希望する無業者が多いことが分かる。



(図表6)シニアの男女別就業率(2017年)



このように、シニア就業者は理屈の上でまだ218万人も拡大する余地があり、これを実現していくことで、人手不足を緩和できるほか、消費市場をさらに活性化できる。218万人がすべて就業できた場合、個人消費をさらに少なくとも0.9兆円拡大できると試算される⁷。

⁵ 普段の就業・不就業の状態を把握する「就業構造基本調査」と月末1週間の就業・不就業の状態を把握する「労働力調査」を比べると、2017年のシニア人口は、前者が3,515万人、後者が3,503万人、有業者(労働力調査の場合は就業者)は、前者が858万人、後者が807万人となっている一方、無業者のうち就業希望者(労働力調査の場合は失業者と非労働力人口のうち就業希望者の和)は、前者が218万人、後者が58万人と約4倍の差が存在。本稿では、一時的ではなく普段の就業状況に関心があるため、「就業構造基本調査」をベースに分析。

⁶ 2015年時点。World Health OrganizationのHealth life expectancy dataを参照。

⁷ 65歳以上の世帯主ベースのうち、勤労者が150万人増加すると想定。

4. シニア就業を阻害する要因

では、どのようにすれば就業を希望するシニアを最大限に活用することができるだろうか。それには、シニア就業への阻害要因を一つひとつ取り払うことが必要である。具体的な阻害要因としては以下の5つが指摘できよう。

(1) マッチングが非効率

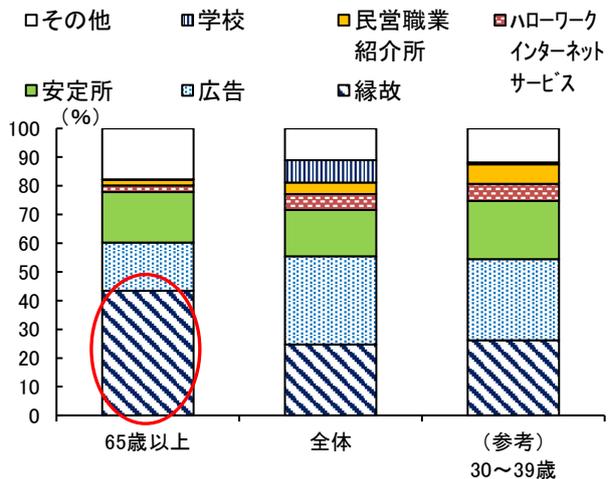
シニアの就業の阻害要因として、第1に、企業が採用したいシニアを探し出せず、働きたいシニアも自分に適した企業を見つけにくいというマッチングの非効率性がある。もちろん、スキルや能力などの面で求人と求職の条件が一致しないことや、職探しに時間がかかることは、年齢を問わず求人・求職時には誰もが直面する問題だが、シニアの場合には特にこうした問題が大きいとみられる。

背景には、多くのシニアが、今まで構築した人間関係に大きく依存しつつ職探しをしており、それ以外の就業機会を逃していることがある。厚生労働省「雇用動向調査」で入職経路をみると、65歳以上は全体と比較して、友人・知人等の紹介を含む「縁故」が19%ポイントも大きい一方、求人情報誌・インターネット等を含む「広告」が▲14%ポイントも小さい⁸ (図表7)。

確かに、取引先や友人・知人との間で信用を築き、こうした関係性を伝手に望ましい転職を実現⁹することは一つの手段である。しかし、近年、インターネットを介した人材紹介サービスが進展するなか、マッチングの効率性は飛躍的に向上しており、シニアは自身のスキルを必要とする企業を見つけやすい環境になりつつある。

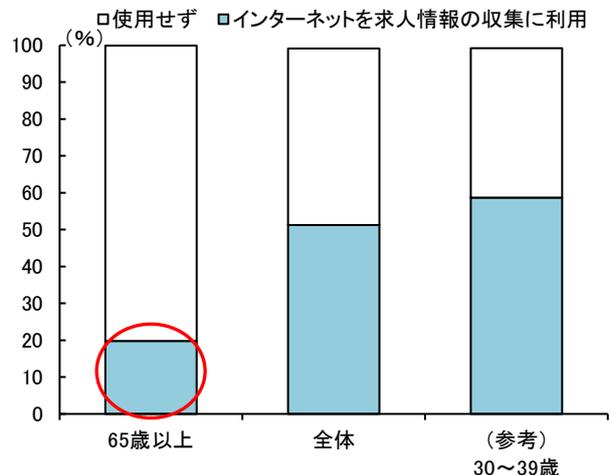
したがって、シニアは、現在2割にとどまっているインターネット等を活用した求職活動を積極化していくことが求められる (図表8)。これ

(図表7) 入職経路(2016年)



(資料)厚生労働省「雇用動向調査」を基に日本総研作成
(注)「縁故」とは、私的関係(例えば親戚、友人、知人等)によるあつせん、援助等による入職。「広告」とはインターネット(ハローワークインターネットサービス及びしごと情報ネットを除く。)も含む。

(図表8) 求人情報収集時のインターネット活用状況 (2016年)



(資料)厚生労働省「雇用動向調査」を基に日本総研作成

⁸ 特に、近年増加傾向にあるスタートアップ企業では、スキルや能力の高い中堅層の中途採用が容易ではないため、経験豊富なシニアに対する需要は高まっている。例えば、飲食サービスや小売業では、対人コミュニケーション・スキル、建設業では生産力アップ支援などのスキルが、さらには、幅広い業種で総務・人事・財務や海外駐在に係るスキルが必要とされている。しかし、スタートアップ企業には、若年の経営層が多いことから、働きたいシニアがアクセスできる人的な繋がりが限られている可能性。

⁹ 玄田 (2002) は中高年の転職で縁故などの「ウィークタイズ (弱い紐帯^{ちゆうたい})」が重要な役割を果たしたと指摘。

によって、効率的に多くの企業の採用ニーズを把握できるため、就労が実現しやすくなる。インターネットに慣れていないシニアは、後述のリカレント教育などを通じてインターネットに挑戦してみることが望まれる。

他方、企業もインターネット等を活用した採用を積極化する必要がある。マッチングの効率性を高めるためには、シニアが登録を進めるだけでなく、求人側の企業もインターネット上のプラットフォームに求人情報を積極的に掲載するなど、採用手段の多様化を推し進めることが求められる。これによって、登録求人数が増加すると、働きたいシニアも登録を増やし、シニアが登録を増やせば、企業側も求人を積極化するという好循環が期待できる。

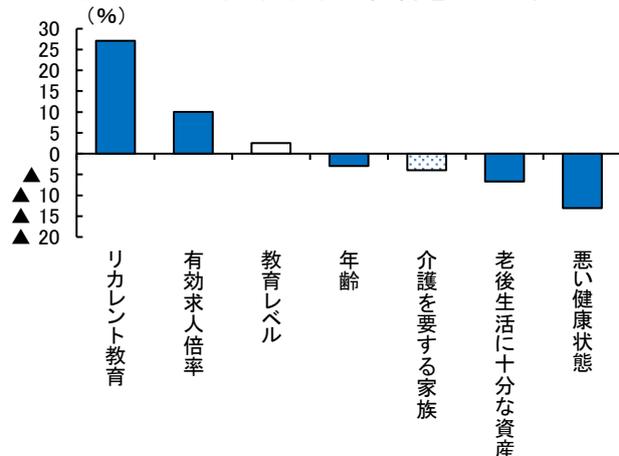
(2) リカレント教育機会の不足

第2に、リカレント教育機会の不足が挙げられる。目まぐるしく経済社会環境が変化するなか、働く希望を持つシニアが実際に就業するためには、今まで蓄積したスキルに加え、新たなスキルを習得していく必要がある。

統計データを基に分析すると、リカレント教育はシニア就業率の向上に効果的であることが示唆される。慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査」の個票を用いて、リカレント教育が就業率に与える影響を推計すると、統計的に有意に正の効果を持つことが確認できる(図表9)。このインパクトは、労働需要の高まりや健康状態が就業率に与える効果と比べても大きい。例えば、シニアの就業確率は、有効求人倍率が0.5から1.5に上昇すると10%ポイント、健康状態が改善すると13%ポイント上昇する一方、リカレント教育は27%ポイント就業確率を高める。

特にリカレント教育は、すでに就業しているシニアが今後も仕事を継続し、無業者に転じるのを防ぐのに効果を発揮する。シニアが継続就業する場合と、無業のシニアが新たに就業(新規就業)する場合に分けて、リカレント教育の効果を推計すると、継続就業確率を26%ポイント押し上げる(図表10)。この背景には、就業者を対象にした講演会やセミナー、社内勉強会などを通じて、働くシニアは今まで蓄積してきたスキルを拡充したり、知的な刺激を受けることで仕事への意欲が高められているためと推察される。実際、就労

(図表9)シニア就業確率に影響を与える要因

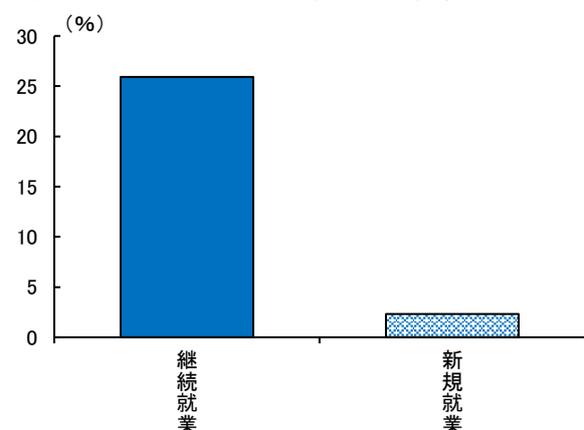


(資料)慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査(JHPS/KHPS)」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に日本総研作成

(注1)プロビットモデルの推計結果。棒グラフの水準は限界効果。色付、網掛け、白抜きはそれぞれ有意水準1%未満で有意、10%未満で有意、10%未満では0と有意に異なる意。

(注2)詳細は末尾補論参照。

(図表10)リカレント教育が継続就業と新規就業に与える影響



(資料)慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査(JHPS/KHPS)」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に日本総研作成

(注1)プロビットモデルの推計結果。棒グラフの水準は限界効果。色付棒グラフは有意水準1%未満、網掛けは5%未満で有意。(注2)詳細は末尾補論参照。

シニアのリカレント教育の内容を確認すると、「各種講演会やセミナーへの参加」や「社内の自主的な勉強会への参加」を挙げる割合が高くなっている（図表 11）。

もっとも、一旦無業者になったシニアが新たに就業する確率（新規就業確率）は2%ポイント程度の押し上げ効果にとどまっている（前掲図表 10）。それでは、すでに無業となった就業希望シニアの就業を実現するにはどうしたらよいのだろうか。就業者を対象にしたセミナーや社内勉強会にはアクセスできないため、大学・大学院や専門学校・専修学校、職業訓練学校などで学び直すことが選択肢として挙げられる。しかし、平均的には健康寿命が10年も20年も残されているわけではない就業希望シニアにとっては、ややハードルが高い面がある。したがって、現実的には、公共の職業訓練学校を中心に、シニアが活用しやすいリカレント教育機会を増やすのが得策と考えられる¹⁰。

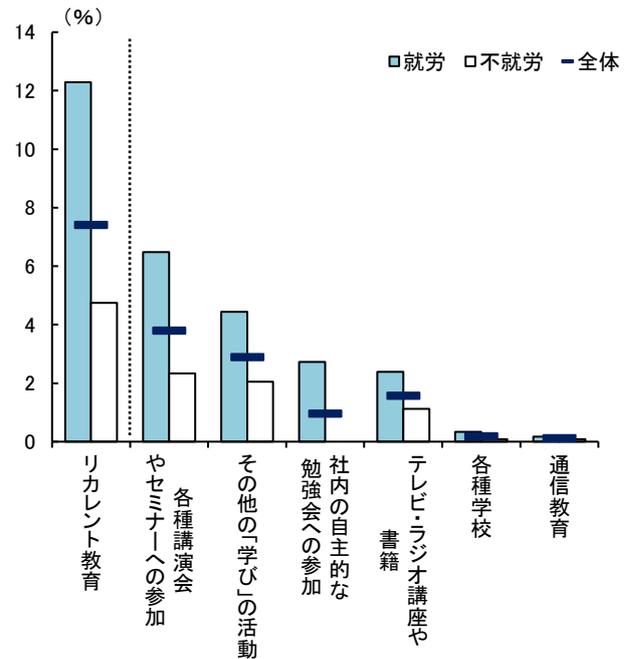
この点については、現状でも自治体はスキル向上に有効とみられる様々な職業訓練プログラムを求職者に提供しているが¹¹、就業希望シニアにとって必ずしも学習し易い仕組みとは言い難い面がある。

第1に、訓練負担が大き過ぎる点である。訓練期間は平日限定で3～6カ月を要するほか、授業時間も長時間に及ぶのが通常である。例えば、東京都が運営する職業訓練では9:05～16:45となっており、シニアにとっては体力・精神面ともに大きな負担になる。習得できるスキルを絞り込んだ短期講習を増やすのも一案である。

第2に、訓練場所が限定されていることである。東京都が民間委託している医療事務訓練を例に挙げると、文京区、渋谷区、立川市に立地する専門学校でしか受講できないため、遠隔地に住んでいたりと、足の不自由なシニアは当該プログラムの受講が困難である。この点については、各地の大学施設や公共施設を訓練会場として活用するほか、実習以外はオンラインや通信教育を活用を進めるのも一案である。

もともと自治体を実施している職業訓練プログラムは、中小企業の従業員への教育訓練支援を目的としている。今後は、企業支援だけでなく、就業希望者一人ひとりに対する支援を重視すべきである。大企業・中小企業、非営利組織など組織形態を問わず、すべての就業希望者が、自分に必要

（図表 11）リカレント教育の取組別にみたシニアの割合



（資料）慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」を基に日本総研作成
 （注）2016年。

¹⁰ 無業の就業希望シニア向けに、公的支援などによってセミナーや講演会を設けることは、費用対効果の面から望ましくないと考えられる。一概には言い切れない面もあるが、退職してから相応の時間が経過した場合、陳腐化したスキルをアップデートしたり、新たにスキルを身につけたりするためには、ある程度時間をかけて体系的に学ぶ方が効果が高いとみられる。

¹¹ 一例として、東京都が運営する職業訓練では、機械、建築・造園、電気などに関連する10科目を50歳以上の求職者向けに提供しているほか、東京都が民間委託している職業訓練でも、経理、人事管理、パソコンの知識や技術など9科目を45歳以上の求職又は転職希望者向けに提供。

と思うスキルを習得できる方が望ましい。これによって、就業希望シニアの雇用可能性（employability）が高められるほか、結果的に、人手不足に苦しむ中小企業も人材確保への道が開けると考えられる。

（3）職務・スキルに応じた賃金設定が不十分

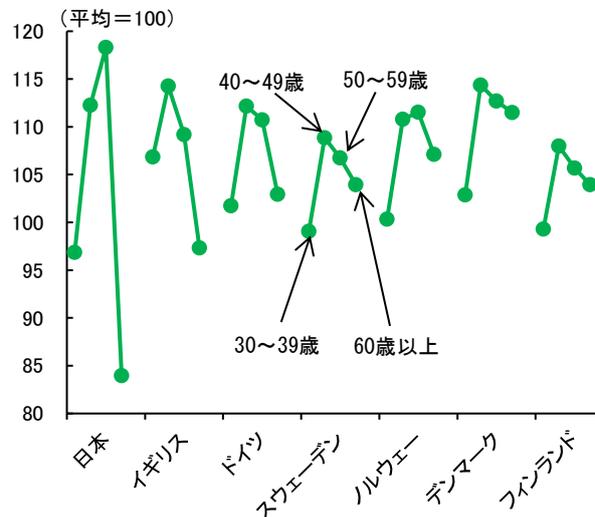
第3に、企業が高年齢を理由に低い賃金をオファーする結果、シニアの就業意欲を削いでいる点がある。年齢別に賃金水準を国際比較すると、いずれの国も40～59歳でピークとなり、60歳以降は減少するカーブを描くが、60歳以上の賃金下落率はわが国が極端に大きいことが分かる（図表12）。加齢に伴うスキルの低下はいずれの国でも同程度と考えると、わが国では高齢者のスキルとは無関係に制度・慣習的な事情で大幅に賃金カットされていると解釈するのが自然である。こうした状況では、高年齢者の就業意欲が減退することは必至である。特に、年金を受給しているシニアは留保賃金¹²が高いため、求人や再雇用の際、企業からスキルに見合う賃金が提示されなければ、不就業を選択する可能性が高くなる。したがって、スキルの高いシニアを確保したい企業は、職務・スキルに見合った賃金をオファーする必要がある。

ここで問題になるのが、わが国では、職務・スキルに対応した賃金情報の蓄積が乏しいため、企業がシニアの中途採用や再雇用に際して、適切な賃金をオファーすることが難しいことである。高度経済成長期以来、メンバーシップ型の雇用が中心となった結果、新卒一括採用、終身雇用、年功型賃金という日本型雇用慣行が浸透した¹³。このため、転職市場の規模も小さく、職務やスキルといったジョブごとの「市場」賃金が形成されにくかったことが背景がある。

しかし、最近では、転職市場が拡大傾向にあるなかで、人材紹介業者を中心に転職者の職務・スキルに対し、企業がオファーする賃金情報が少しずつ蓄積されつつある。こうした情報をより多くの就業希望シニアや企業が目にするようになれば、企業が適切な賃金を設定しやすくなるため、シニア就業のマッチングが改善することが期待できる。ただし、現在ではこうした賃金情報は往々にして非公表であるほか、特定の職種に限られている面もある。したがって、より幅広い職務・スキルについての賃金情報が収集・整理・公開されることが望まれる。

この点については、国がこうした賃金情報の普及をサポートする必要がある。民間企業だけでは、労働需要の大きい職種やスキルに限定された賃金情報しか収集されないほか、競争力確保のために企業に情報が囲い込まれてしまう可能性があるためである。これを防ぐためにも、賃金情報を公共財として多くのシニアが利用できるよう、国が民間事業に対して補助金などのサポートを行う必要

（図表12）年齢別賃金



（資料）独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」を基に日本総研作成

（注）男女計。

¹² 働いていない時間に対する主観的価値のこと。留保賃金が時給を上回っていると、シニアは時間を全て余暇に回し、労働を避ける。詳細は川口（2017）を参照。

¹³ メンバーシップ型雇用とは、職務、労働時間、勤務地が原則無限定の雇用。ジョブ型雇用とは、職務、労働時間、勤務地が原則限定される雇用。詳細は濱口（2014）を参照。

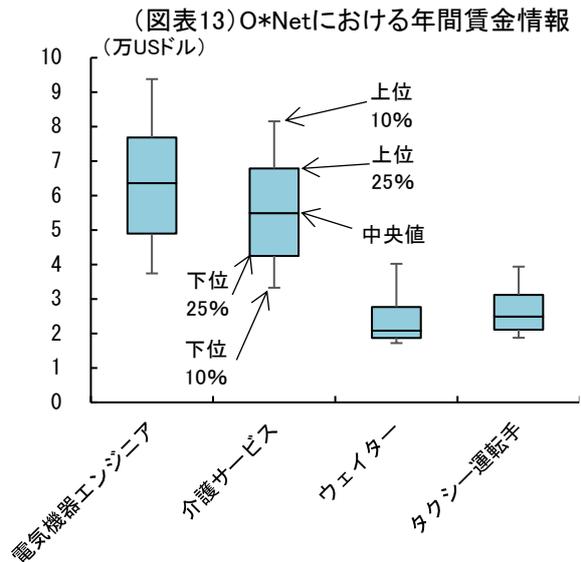
がある。ただし、賃金情報サイトの運営自体を国が担うのは望ましくない。実効性を確保するためには、採用企業のニーズや転職市場の実態などに応じて賃金情報の収集方法や賃金データベースの仕様について不断に改良を続ける必要がある。このためにも、国よりも効率性に優れた民間主体にサイトの企画運営を委託する必要がある。

この意味では、政府が2019年度に立ち上げる予定の「日本版オーネット」¹⁴という無料職業情報サイトは問題含みである。政府が主体的に運営するのではなく、賃金情報の収集に長けた民間企業の積極的な関与が求められるほか、掲載情報にも改善の余地がある。シニアの就労促進のためには、フルタイム勤務希望者向けの情報だけでなく、短時間勤務希望者向けの業務内容や賃金情報などを付加することが必要である¹⁵。

(4) 柔軟で多様な働き方の遅れ

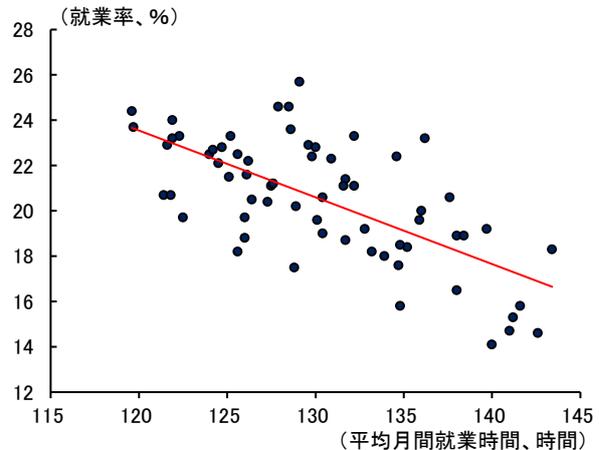
第4に、柔軟で多様な働き方の遅れも、シニアの就業意欲を阻害する。シニアは平均的には若・中年層よりも体力面で制約があるほか、配偶者や親の介護に従事する人も多いため、フルタイム勤務のみを要求されたり、休暇の取りにくい仕事しかない場合には、就業を控える場合がある。株式配当や不動産賃料収入など多額の非勤労所得を保有していたり、年金受給者であればなおさらである。

勤務日数の削減や勤務時間の短縮が許容されれば、シニアの就業率を高められる可能性が高い。実際、地域別にシニアの平均月間就業時間と就業率の関係をみると、明確な負の相関関係が観察さ



(資料) O*Net Onlineを基に日本総研作成
 (注) 2017年調査。

(図表14) シニアの就業時間と就業率



(資料) 総務省「労働力調査」を基に日本総研作成
 (注1) 地域ごとに平均月間就業時間と就業率をプロット。地域は、北海道、東北、南関東、北関東・甲信、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄の11地域。
 (注2) 2012~2017年。

¹⁴ 当該サイトでは、転職希望者がスキルなどを入力すると、約500職種の中から適職の候補のほか、年収などの客観的な数値が提示されると報道されている。2018年2月15日付日本経済新聞「500職種から「最適な職」厚労省、19年度にも情報サイト」を参照。なお、米国には政府が運営する職業情報サイト O*NET Online (<https://www.onetonline.org/>) があり、仕事を探す人たちが活用。O*NET Online で職業を検索すると、職務内容 (Tasks)、求められるスキル (Skills)、業務 (Work Activities)、興味・関心 (Interests)、インターネット上での求人情報 (Job Openings on the Web)、雇用成長率予測 (Employment Trends) などのほか、時給や年間賃金の分布についても表示される (図表13)。

¹⁵ また、登録者は、有業・無業者に拘らず、関心の高い職種に自らの関心の高さを示すマークを付すことができる仕組み (Facebook など SNS における「いいね」のようなもの) を導入するもの一案である。こうした登録者の選好を参考に国や地方自治体は職業訓練プログラムを企画・運営しやすくなると期待される。逆に、企業も求人情報の掲載を進めれば、シニアは企業の採用意欲の高い職種が把握でき、身に付けるべきスキルが明確となるなかで、自身に適した職業訓練プログラムを選択しやすくなると考えられる。

れる（図表 14）。

より厳密に推計すると、平均月間就業時間を 1 時間削減すると就業率を 0.15%ポイント高める効果が検出される（図表 15）。この関係より、平均月間就業時間を 20 時間削減すれば（例えば、月間 20 日勤務の場合、勤務時間を 1 日当たり 1 時間の削減することに相当）、シニアの就業率は 3%ポイント程度上昇する計算となる¹⁶。この試算を前提にすれば、全体の総労働時間を減少させることなく、労働時間の削減と就業率の上昇を両立させることができる。多様なシニアの労働参加によって生産活動に投入できるスキルの種類も増えていけば、企業の付加価値向上につながることも期待できる。

（図表 15）シニアの就業時間の削減が就業率に与える影響

被説明変数：(1)～(3)式はシニアの就業率、(4)～(6)式はシニアの就業率(各年平均からの乖離)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
平均月間就業時間	▲0.295 *** (0.040)	▲0.059 * (0.034)	0.024 (0.037)			
平均月間就業時間 (各年平均からの乖離)				▲0.148 *** (0.040)	▲0.148 *** (0.042)	0.024 (0.037)
有効求人倍率		7.490 *** (1.045)	▲1.798 (2.367)			
有効求人倍率 (各年平均からの乖離)				5.650 *** (1.379)	5.650 *** (1.437)	▲1.798 (2.367)
定数項	58.903 *** (5.263)	21.200 *** (5.186)	16.716 *** (4.748)	0.000 (0.199)	▲0.000 (0.440)	0.000 (0.147)
地域固定効果			✓			✓
年ダミー		✓	✓		✓	✓
決定係数	0.446	0.624	0.097	0.524	0.524	0.512
サンプル数	66	66	66	66	66	66

（資料）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に日本総研作成

（注1）***、*はそれぞれ有意水準1%未満、10%未満で有意。（）内は不均一分散に頑健な標準誤差。推計期間は2012～17年。

（注2）暦年データ。有効求人倍率のみ年度値。地域は北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄の11地域。

（注3）(3)、(6)式では、平均月間就業時間の影響がプラスとなったが、有意にゼロと異なる結果。地域間の就業時間の違いをコントロールすると、

抽出したい地域ごとの就業時間の違いが就業率に与える影響までも取り除かれてしまう可能性。こうした地域間の違いを残しつつ、マクロの経年変化も踏まえ、就業時間と有効求人倍率について、各年の平均からの乖離を説明変数とした場合には(4)、(5)式の通り、就業時間の増加が就業率に与える影響は安定的にマイナスで有意の結果。

（5）年金制度

現行の年金制度もシニアの労働参加にとって阻害要因である。一般的には、在職老齢年金がシニアの労働意欲の削減に大きく影響していると言われている。確かに、勤労収入が一定額を超えると老齢厚生年金給付額が減額¹⁷されるため、シニアは労働時間を抑制したり、就業を止めてしまうインセンティブ構造がある¹⁸。

¹⁶ なお、内閣府（2016）p.68においても、シニアの労働時間と労働参加の関係について国際比較を実施。OECD 諸国を対象に柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合と、65歳以上の労働力率の伸びの間には正の相関関係があると報告。

¹⁷ 65歳以上で在職中に老齢厚生年金を受給する場合、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が46万円を超えると年金給付額が減額。減額分（支給停止額）は2018年6月現在「（基本月額＋総報酬月額相当額－46万円）÷2×12」に設定。ここで、基本月額とは年金額（年額）を12で割った金額。総報酬月額相当額とは毎月の賃金（標準報酬月額）＋1年間の賞与（標準賞与額）を12で割った金額。詳細は日本年金機構のウェブサイトを参照。

¹⁸ 清家・山田（2004）は、「厚生年金給付が勤労収入に応じて減額されることを前提に、年金と合わせて一定水準の所得が維持されるよう賃金水準を安く設定するということは、企業が年金を補助金として、高齢者を低賃金で雇用している、とみることもできる」（p.219）といった負の側面を指摘。また、そもそも当該制度が導入された理由には、1960年代当時、一人当たり年金受給額も少なく、低賃金で働き続けなければ生活できないシニアも多かったという時代背景があったと指摘。

しかし実際には、65歳以上の場合、年金が減額される閾値は、月額給与と年金額の合計が46万円と高い（年金が10万円の場合には月額給与が36万円）ほか、年金給付がゼロとなるのは月額給与が56万円の時である。このため、必ずしもシニアの就業抑制に大きなインパクトを持っていない可能性がある¹⁹。

また、69歳まで負担義務がある厚生年金保険料が挙げられる。西沢（2018）が指摘するように、「1つの事業所において正社員の4分の3以上の労働時間で働けば、厚生年金の被保険者となり、18.3%（労使折半）の厚生年金保険料を負担」しなければならない。シニアにとって高水準の保険料負担の発生は、可処分所得の押し下げにつながるため、就労意欲が低下する。

5. おわりに

本稿では、シニアの労働参加にとって制約となっている問題について、様々な観点から考察した。

働くシニアが増えれば、人手不足の緩和や消費拡大を通じて、わが国経済に大きなプラスとなる。それだけでなく、若い世代を中心としたスタートアップ企業が増加傾向にあるなか、長年蓄積されてきたシニアの知見が社会的にもますます求められてきている。シニアがこうした企業で働くことで、将来を担う世代にスキルを伝授できれば、シニア自身もやりがいや生きがいを感じられる可能性がある。この点からも、シニアの就業を阻む要因を早急に解消する必要がある。

また、職務・スキルに見合った賃金設定や柔軟かつ多様な働き方が実現すれば、今まで働いてきた企業での再就職や継続雇用ではなく、自分のスキルをより必要とする他企業に転職するなど、ダイヤモンド・プル型の雇用の流動化が進展しうる。こうした動きが加速すれば、メンバーシップ型雇用の偏重による年功序列的な賃金設定や長時間労働に代表される、わが国の非効率的な雇用制度自体が変化していくことが期待できよう。

国・地方自治体としてもこうした動きを後押ししていくことが求められる。職務・スキルと賃金情報データベースの整備や就労を阻む制度の改革のほか、リカレント教育の充実など、シニア就業促進のために取り組むべき課題は多い。

¹⁹ 在職老齢年金の仕組みの詳細は西沢（2018）を参照。また、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2018）は、60歳代前半では、在職老齢年金制度によりフルタイム就業意欲が一定程度阻害され、代わりにパートタイム就業や非就業が選択されていることが示唆されるほか、65歳以上では在職老齢年金制度が就業選択に及ぼす影響は小さいとの含意が得られたと報告。この背景には、当該制度の支給停止額が決定される仕組みは、60歳から64歳までの場合と65歳以上の場合で異なっており、後者の支給停止のメカニズムは前者よりも緩やかであることが影響している可能性があると分析。



参考文献

- 伊藤綾香 (2017) 「拡大が期待されたシニア世代の消費の伸び悩み～経済的制約下にある団塊世代に必要な「半年金・半就業」スタイル～」リサーチ・アイ No. 2016-047.
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/research/pdf/9757.pdf>)
- 川口大司 (2017) 『労働経済学』有斐閣.
- 玄田有史 (2002) 『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社.
- 内閣府 (2016) 『平成 28 年度 年次経済財政報告』
- 内閣府政策統括官 (経済財政分析担当) (2018) 「60 代の労働供給はどのように決まるのか?— 公的年金・継続雇用制度等の影響を中心に—」政策課題分析シリーズ 16.
- 西沢和彦 (2018) 「≪税・社会保障改革シリーズ No. 37≫高齢者就労と年金制度を巡る論点」リサーチ・フォーカス No. 2018-23.
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/10634.pdf>)
- 濱口桂一郎 (2014) 『日本の雇用と中高年』ちくま新書
- 樋口美雄・山本勲 (2002) 「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」日本銀行金融研究所金融研究. 第 21 巻別冊第 2 号. 2002 年 10 月.
- 山田久 (2018) 「シニアの活躍促進に向けた人材戦略—国際比較からの視点」リサーチ・レポート No. 2018-001.
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/10529.pdf>)

補論：シニア就業率にリカレント教育が与える影響の推計

ここでは、本稿の図表9と図表10の推計に使用した変数やその基本統計量、プロビットモデルの推計結果について説明する。なお、説明変数は樋口・山本（2002）を参考に選択。

（推計に使用した変数）

変数	作成方法	出所
シニア就業ダミー	先月の就業状況について、「おもに仕事」、「通学のかたわらに仕事」、「家事のかたわらに仕事」の場合に1、それ以外の場合（「仕事を休んでいた」、「仕事を探していた」、「通学・家事・その他」）に0とするダミー変数を作成。	慶應義塾大学「日本家計パネル調査」
シニア継続就業ダミー	前年のシニア就業ダミーが1で、かつ当年のシニア就業ダミーが1の場合に1、それ以外の場合に0とするダミー変数を作成。	同上
シニアの新規就業ダミー	前年のシニア就業ダミーが0で、かつ当年のシニア就業ダミーが1の場合に1、それ以外の場合に0とするダミー変数を作成。	同上
リカレント教育	調査年の前年2月から当年1月までの1年間の間に、自分の意志で仕事にかかわる技術や能力の向上のための取り組みを「現在行っている」、「行ったことがある」場合に1、「行わなかった」場合に0とするダミー変数を作成。	同上
有効求人倍率	65歳以上の有効求人倍率（就職機会積み上げ方式）の都道府県別データについて、慶應義塾大学「日本家計パネル調査」の地域ブロック（北海道、東北州、関東、中部、近畿、中国、四国、九州）に対応するよう平均値を算出。	厚生労働省「職業安定業務統計」
教育レベル①	英語のレベルについて、「母国語並み」、「日常会話」、「簡単な英語で自分の意志」の場合に1、「理解できない」の場合に0とするダミー変数を作成。	慶應義塾大学「日本家計パネル調査」
教育レベル②	最終学歴について、「大学・大学院卒」の場合に1、それ以外の場合に0とするダミー変数を作成。	同上
年齢	調査年－対象者の生年	同上
介護を要する家族	介護を必要とする家族について、「いる（同居）」の場合に1、「いる（施設入所）」、「いる（その他）」、「いない」場合に0とするダミー変	同上

	数を作成。	
老後生活に十分な資産	定年退職後の生活の経済的な余裕について、「そう思う」、「まあそう思う」場合に1、それ以外の場合に0とするダミー変数を作成。	同上
悪い健康状態	健康状態について、「あまりよくない」、「よくない」場合に1、それ以外の場合に0とするダミー変数を作成。	同上

(基本統計量)

	N	平均	最大	最小	標準偏差
シニアの就業ダミー	8,334	0.346	1	0	0.476
シニアの継続就業ダミー	8,334	0.318	1	0	0.466
シニアの新規就業ダミー	8,334	0.022	1	0	0.147
リカレント教育	8,334	0.069	1	0	0.253
有効求人倍率(地域ブロック別)	8,334	0.913	1.296	0.500	0.173
教育レベル①	8,334	0.071	1	0	0.257
教育レベル②	8,334	0.003	1	0	0.050
年齢	8,334	71.52	95	65	4.916
介護を要する家族	8,334	0.050	1	0	0.218
老後生活に十分な資産	8,334	0.145	1	0	0.352
悪い健康状態	8,334	0.195	1	0	0.396

(資料) 慶應義塾大学「日本家計パネル調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に日本総研作成

(注) 2012～16年。65歳以上。

(プロビットモデルの推計結果)

被説明変数: (1)~(3)式はシニアの就業ダミー、(4)~(5)式は新規就業ダミー、(6)~(7)式は継続就業ダミー

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
リカレント教育	0.271 *** (0.023)	0.274 *** (0.023)	0.272 *** (0.023)	0.023 ** (0.014)	0.023 * (0.014)	0.259 *** (0.023)	0.261 *** (0.023)
有効求人倍率 (地域ブロック別)	0.100 *** (0.032)	0.108 *** (0.031)	0.040 (0.048)	▲0.027 ** (0.013)	▲0.024 (0.020)	0.148 *** (0.031)	0.051 (0.048)
教育レベル①	0.025 (0.021)		0.020 (0.022)	0.010 (0.011)	0.012 (0.012)	0.026 (0.021)	0.019 (0.022)
教育レベル②		▲0.064 (0.091)					
年齢	▲0.030 *** (0.001)	▲0.030 *** (0.001)	▲0.030 *** (0.001)	▲0.003 *** (0.000)	▲0.003 *** (0.000)	▲0.028 *** (0.001)	▲0.028 *** (0.001)
介護を要する家族	▲0.040 * (0.023)	▲0.040 * (0.023)	▲0.042 * (0.023)	0.003 (0.010)	0.002 (0.010)	▲0.035 (0.023)	▲0.037 (0.023)
老後生活に十分な資産	▲0.067 *** (0.015)	▲0.066 *** (0.015)	▲0.068 *** (0.015)	▲0.007 (0.006)	▲0.007 (0.006)	▲0.070 *** (0.014)	▲0.071 *** (0.014)
悪い健康状態	▲0.131 *** (0.013)	▲0.131 *** (0.013)	▲0.131 *** (0.013)	▲0.002 (0.005)	▲0.002 (0.005)	▲0.136 *** (0.012)	▲0.137 *** (0.012)
年ダミー			✓		✓		✓
擬似決定係数	0.094	0.094	0.095	0.026	0.027	0.095	0.096
サンプル数	8334	8334	8334	5632	5632	8150	8150

(資料) 慶應義塾大学「日本家計パネル調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に日本総研作成

(注1) **、*はそれぞれ有意水準1%未満、5%未満、10%未満で有意。限界効果。()内は不均一分散に頑健な標準誤差。推計期間は2012~16年。

(注2) 図表9は(1)式の結果に対応。図表10は継続就業が(6)式、新規就業が(4)式に対応。