

## 要旨

### 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 —

#### 1. 分析の目的

- 厚生労働省「中高年者縦断調査」(分析の対象期間：2005～2015年、分析対象：2005年当時、50歳～59歳かつ雇用者の男性)のデータを用いて、60代が就業状態を選択する際に影響を及ぼす様々な要因を評価する。
- こうした要因が変化した場合、60代の就業行動がどの程度変化するのか試算する。
- 60代の就労を促進する制度、例えば2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法の効果について、同法の施行と同時に実施された年金支給開始年齢引上げの影響も踏まえ検証する。また、在職老齢年金制度や継続雇用制度等<sup>1</sup>と就業の関係についても示唆を得る。

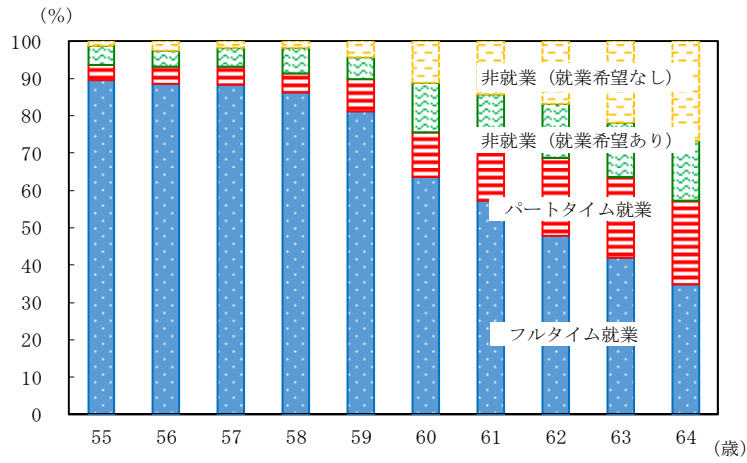
#### 2. 主な分析結果

- 我が国の55歳以上男性被用者の就業状況をみると、55歳時点で9割を超えたフルタイム就業<sup>2</sup>割合は、69歳には1割強にまで減少。2010年と15年を比較すると、60歳でフルタイム就業の割合は64%から76%に上昇するなど、60代前半のフルタイム就業比率の上昇が目立つ(要旨図表1-1、要旨図表1-2)。
- 我が国の男性労働者はフルタイムから一気に退職するわけではなく、60代後半ではパートタイムや失業の割合が高まるなど、徐々に労働時間を減らしたり、就業状態を切り替えたりして行く。定年経後も就業を続ける人は多いが、同経歴は就業状態を切り替える一つの契機(要旨図表2)。

<sup>1</sup> 本稿で「継続雇用制度等」とは、「中高年者縦断調査」の「勤め先の制度の有無」に関する質問項目である、「再就職会社のあっせん」、「再雇用(再任用)制度」及び「勤務延長制度」を指す。

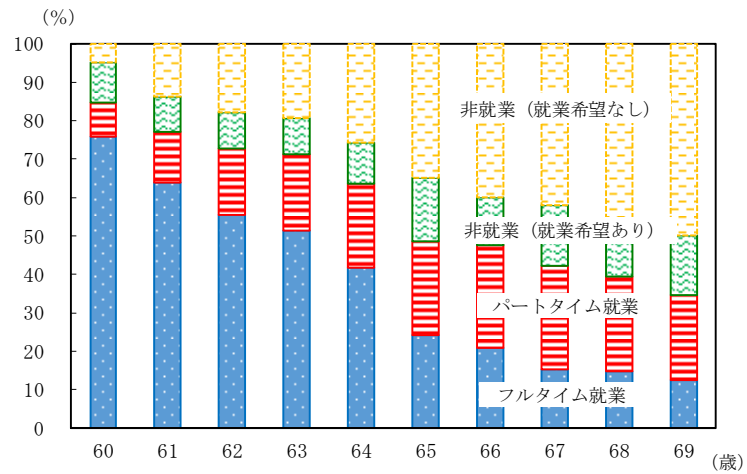
<sup>2</sup> 厚生労働省「中高年者縦断調査」の「仕事のかたち」に関する質問に対し「正規の職員・従業員」と回答したサンプル、及び嘱託や契約社員、派遣社員かつ労働時間が週30時間以上のサンプルをフルタイム就業者と分類した。なお、短時間労働者の社会保険の加入要件は、2016年9月30日まで、通常の労働者の所定時間および所定労働日数のおおむね4分の3以上であった。

要旨図表 1-1 年齢別の就業形態の動向 (2010年)



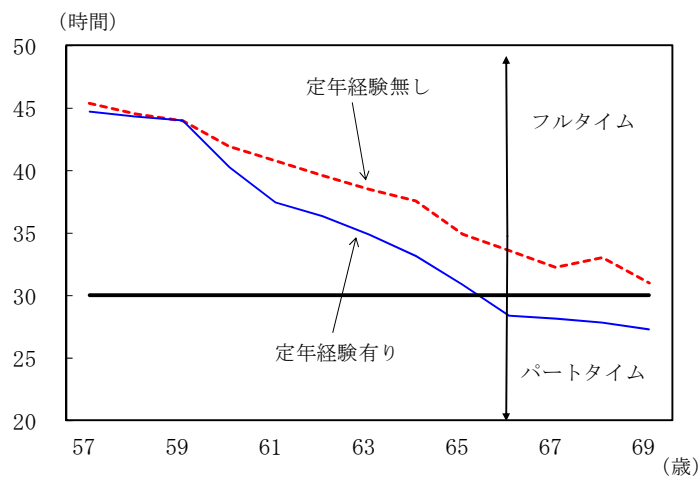
(備考) 本文図表 2-1-1-1。

要旨図表 1-2 年齢別の就業形態の動向 (2015年)



(備考) 本文図表 2-1-1-2。

要旨図表 2 週当たり就業時間の平均値 (年齢別)



(備考) 本文図表 2-1-5。

○60代の就業行動には、年金支給開始年齢に達したかどうかや、受給できる年金額も影響している。在職老齢年金制度<sup>3</sup>により、賃金額が年金額に影響を及ぼす一方、年金額が大きければ経済的要因での就業の必要性が低下する可能性がある。こうした複雑な因果関係を解明するため、60代が4つの就業状態（フルタイム、パートタイム、非就業（就業希望あり、就業希望なし））の中から一つを選択する計量モデルを構築し、60代の就業行動を決める様々な要因の影響の大きさを計測<sup>4</sup>した。

○モデルの推計結果から、60代の就業行動に影響を及ぼす要因として、大別して収入要因と企業側の要因の影響が大きいことが明らかになった。この結果を用いて、前提を変えて様々な試算を行った。収入要因では、例えば在職老齢年金制度による年金停止がなかったと仮定すると、フルタイム就業を選択する確率は2.1%pt、人数換算では14万人押し上げられる。企業側の要因では、例えば全ての企業に継続雇用制度等の制度<sup>5</sup>があったと仮定すると、フルタイム就業を選択する確率は26.3%pt、人数換算では176万人強押し上げられる。

要旨図表3-1 計量モデルの推定結果に基づく推定就業選択確率の変化（試算）

項目	試算の前提	推定就業選択確率の変化幅			
		フルタイム	パートタイム	非就業 (就業希望あり)	非就業 (就業希望なし)
親族への介護	10%下落	0.31%pt	0.02%pt	-0.26%pt	-0.07%pt
糖尿病による通院	10%下落	0.41%pt	-0.19%pt	-0.23%pt	0.01%pt
勤め先に継続雇用制度等が存在	2005年時点ですべての企業に存在	26.25%pt	-2.68%pt	-11.86%pt	-11.71%pt
在職老齢年金による年金停止	制度がなかった	2.09%pt	-0.95%pt	-0.89%pt	-0.26%pt

（備考）1. 本文図表2-2-5-1。「試算の前提」欄の「10%下落」とは、親族の介護や糖尿病での通院をしている確率が10%pt下がった場合（例えば、現状で10%の人が糖尿病で通院しているとする、その比率が0%に下がった場合）を意味する。

2. 継続雇用制度等とは、再雇用制度・勤務延長制度・再就職会社のあっせんのいずれかの制度を指す。

<sup>3</sup> 就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として、被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み（ただし、70歳以上は被保険者として保険料負担を求められない。）。

<sup>4</sup> 推定した就業モデルで用いた変数間には、労働供給量や年金受給額などが同時決定であることから、推定上様々な問題が生じうる。本稿ではこうした問題を避けるための手法を用いているが、推計の結果は幅を持って理解される必要がある。

<sup>5</sup> 具体的には、「再就職会社のあっせん」、「再雇用制度」、「勤務延長制度」のいずれかを指す。

要旨図表 3-2 計量モデルの推定結果に基づく推定就業選択別人数の変化（試算）

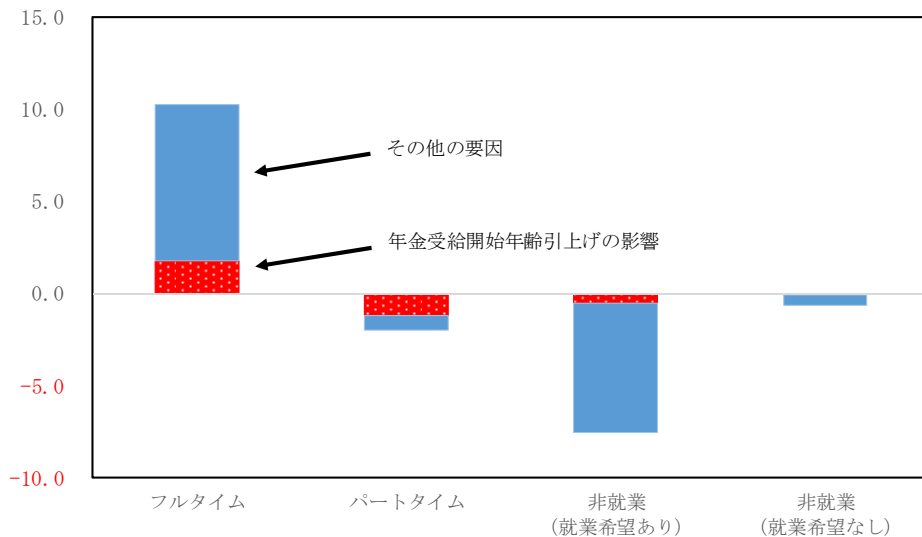
項目	試算の前提	推定人数の変化幅			
		フルタイム	パートタイム	非就業 (就業希望あり)	非就業 (就業希望なし)
親族への介護	10%下落	+2.1万人	+0.1万人	▲1.7万人	▲0.4万人
糖尿病による通院	10%下落	+2.7万人	▲1.3万人	▲1.5万人	+0.0万人
勤め先に継続雇用制度等が存在	2005年時点ですべての企業に存在	+176.4万人	▲18.0万人	▲79.7万人	▲78.7万人
在職老齢年金による年金停止	制度がなかった	+14.0万人	▲6.4万人	▲6.0万人	▲1.7万人

（備考）本文図表 2-2-5-2。「試算の前提」及び「継続雇用制度等」については要旨図表 3-1 参照。

○分析対象とした期間中に行われた制度改正のうち、2013 年 4 月に施行された「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正及び、厚生年金の支給開始年齢引上げの影響をみるため、制度改正前後の 60 歳の人々の就業状況を比較すると、フルタイム就業を選択する確率は 10.4%pt 上昇、パートタイム就業は 2.6%pt 低下、非就業（就業希望あり）が 7.5%pt 低下、非就業（就業希望なし）が 0.3%pt 低下であった。このうち、年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が 61 歳になったことの影響はフルタイム就業で 1.8%pt であり、年金以外の要因（例えば高齢者雇用安定法の一部改正など）が就業選択確率の変化により大きな影響を及ぼした可能性が示唆された。

要旨図表 4 計量モデルの推定結果に基づく 60 歳男性の推定就業選択確率の変化

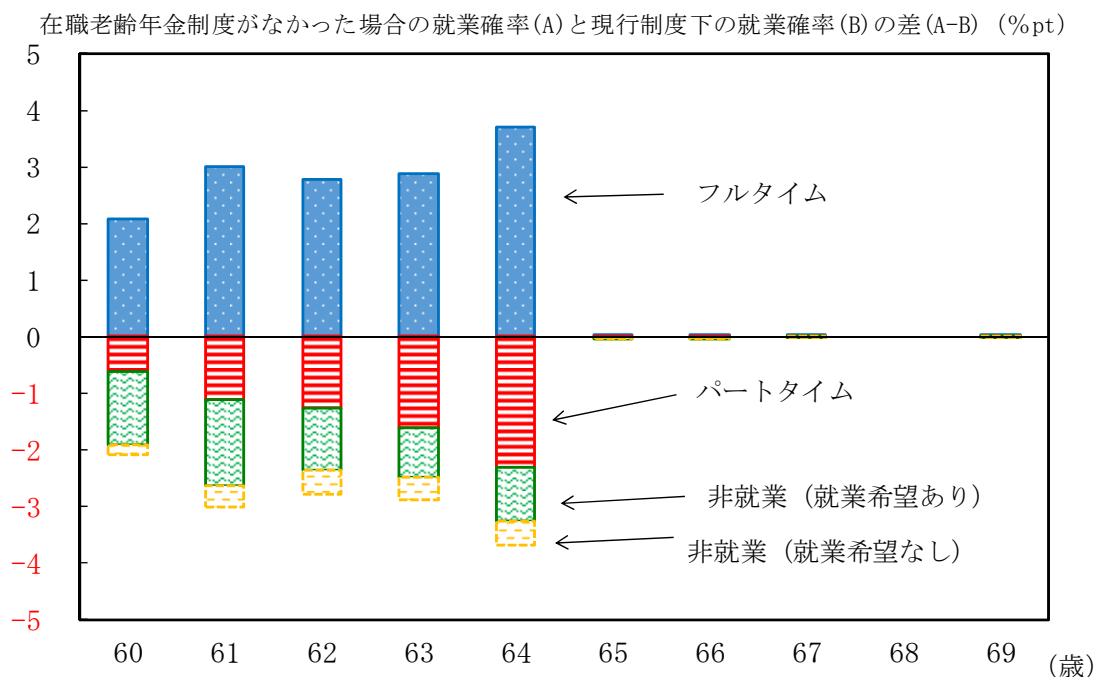
2013年以降と2012年以前の差（%pt）



（備考）本文図表 2-2-6。

○在職老齢年金制度の存在によって、就業選択にどのような影響があるのか、制度がなかった場合の就業選択行動との比較を行った。同制度により年金額が停止されていると、フルタイム就業の価値が相対的に低下し、パートタイム就業や非就業を選択する確率が押し上げられている。このため、制度がなかったと仮定した場合と、現行制度下の差を年齢別にみると、フルタイムの就業確率での差は60歳の2.1%ptから年齢が上がるに従って高まる傾向にあり、64歳には3.7%ptに達する。一方、65歳を超えると制度が異なることから、年金停止の対象となる場合は限られており、制度がなかったと仮定した場合の就業確率と、現行制度下の確率の差は小さい。

要旨図表5 計量モデルの推定結果に基づく  
在職老齢年金制度がなかった場合の推定就業選択確率への影響（年齢別）

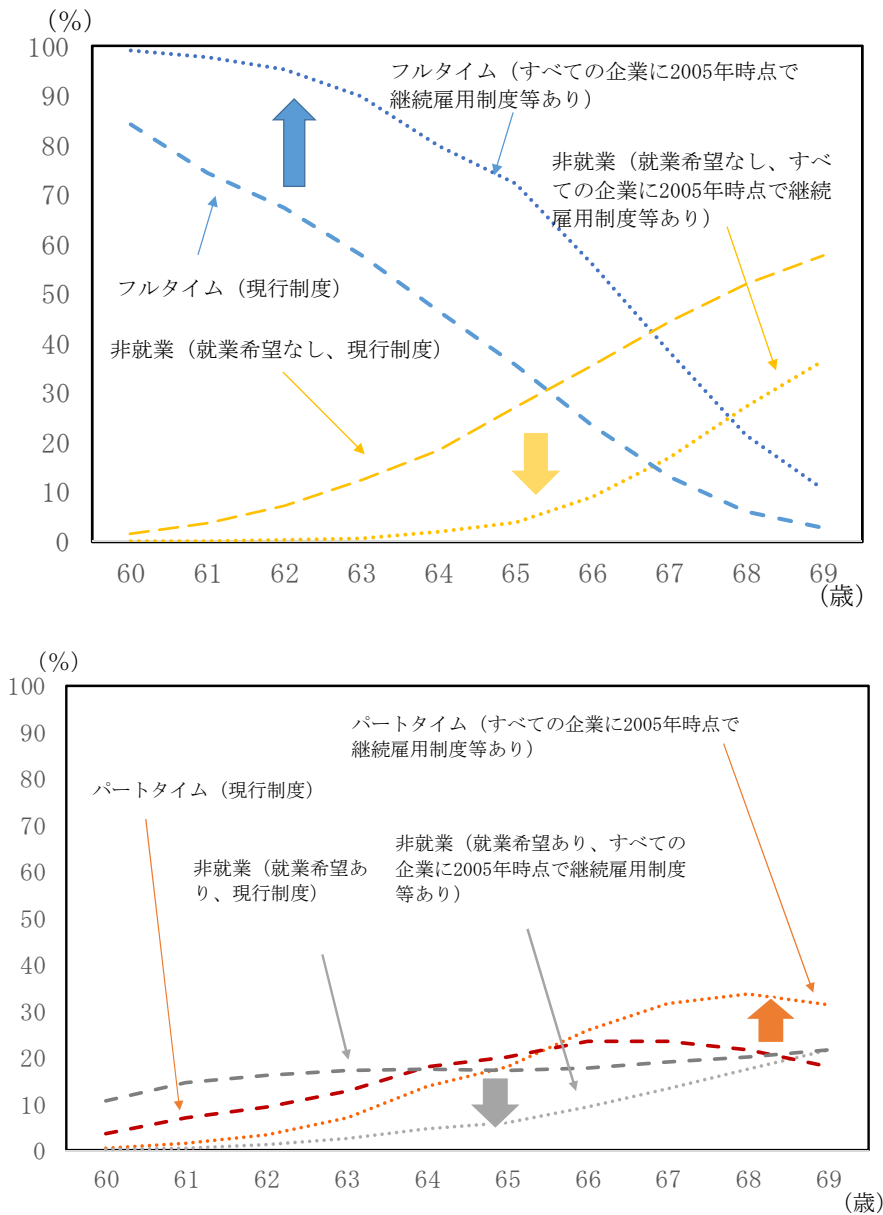


(備考) 本文図表 2-2-7。

○すべての企業に継続雇用制度等があったと想定し、他の条件は一定として年齢別に影響を試算した。2005年時点ですべての企業に再雇用制度や勤務延長制度などが存在したとすると、フルタイム就業を選択する確率は、60代前半で現行制度下の確率より30%pt近く高く、65歳時点で7割強と試算された。パートタイム就業の選択確率については、60代前半では現行制度下の確率を下回るものの、60代後半には形勢が逆転し、1割強程度上回る。対照的に、非就業、中でも就業希望なしを選択する確率は、60代を通じて大きく低下するとの結果が得られた。総じ

てみると、日本型雇用慣行の一環としても位置付けられる定年制がある企業で、定年年齢を迎えた後の再雇用や勤務延長などの制度が整備されることで、人々が労働時間を短縮するトリガーとなってきた定年という区切りの影響が抑えられ、60代の行動に大きな影響を及ぼす可能性が示唆された。

**要旨図表6 計量モデルの推定結果に基づく推定就業選択確率の年齢別推移**  
 (現行制度下の推定就業選択確率と2005年時点ですべての企業に継続雇用制度等が存在していた場合の推定就業選択確率の比較)



(備考) 本文図表 2-2-8 より作成。

○計量モデルの推定結果や試算結果を踏まえると、今後、意欲のある60代の労働市場での一層の活躍を促すためには、健康状態の維持改善を促すことと並んで、就業行動に特に大きな影響を及ぼすとの結果が得られた公的年金に係る制度設計や、企業側の人事制度（再雇用制度や定年制）が鍵となると考えられる。

○本稿の分析から、60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た。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<sup>6</sup>ものの、試算に際しては、労働供給行動が変化することに伴い顕在化する潜在的な労働供給の影響までは考慮していない。また、今後は、60代以上の一層の活躍に伴い、被保険者期間が延びることで年金受給額も変化し、在職老齢年金制度が本稿の試算より大きな影響を及ぼす可能性がある。

○在職老齢年金制度については、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げが2025年に完了することから、それ以降原則として、60代前半では同制度の対象者はなくなる。このため、特に65歳以上の勤労に中立的な制度の整備が課題と考えられる。

○継続雇用制度等については、試算結果から明らかなように、制度が存在することによる就業選択への影響が大きい。企業での定年年齢の引上げや勤務延長制度・再雇用制度の拡がりなどを通じて、65歳以上への継続雇用年齢の引上げにつながる環境整備が重要と考えられる。

---

<sup>6</sup> ただし、65歳以上のサンプルについて、試算の前提として用いた賃金水準が、他の統計の賃金水準と比較してやや低めに分布していることや、サンプルの一部を使った試算であることから、本稿の試算結果は幅を持って解釈される必要がある。