

働きがいは定年後の就業継続に 影響を与えるのか

孫 亜文

働きがいと定年後の就業継続に影響を与えるのか[†]

孫 亜文（リクルートワークス研究所）

2019年11月25日

要旨

日本の高齢者は、諸外国よりも就業率や就業意欲が高い。高齢者の就業決定の主要因として、生活維持のための経済要因があるといわれるが、日本の高齢者のうち8割弱は経済的に困っていない。果たして経済要因は本当に高齢者の就業決定に影響を与えているのだろうか。

本稿では、定年を経験した高齢雇用者を対象に、就業決定の主要因として、経済要因、健康要因、働きがい要因に着目し、定年経験後の就業継続に与える影響を検証した。

その結果、経済要因、健康要因、働きがい要因ともに、定年経験後の就業継続に影響を与える可能性を示したが統計的な有意性は認められなかった。今後の課題として、観測されない要因によるバイアスの存在の考慮が考えられる。

キーワード 高齢者の就業決定、働きがい、定年

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

[†]本稿を執筆するにあたり、一橋大学経済研究所神林龍教授から貴重なコメントをいただいた。本稿の誤りはすべて筆者の責任である。

1. はじめに

1.1 背景

日本の60代男性の就業率は、60代前半で76.8%、60代後半で52.9%である¹。欧米諸外国と比べるとその水準は非常に高い²。さらに、今後の就業意欲については、60代前半で68.7%、60代後半で65.4%と、60代でも6~7割の人が収入の伴う仕事を続けたいと回答している³。

一般的な経済理論によれば、勤続年数の長い高齢者は、若年者よりも人的資本が蓄積されているため、市場における賃金率が高いと考えられる。そのため、個人の留保賃金を上回っている可能性も高く、多くの高齢者が就業継続を希望し、就業率が高くなると考えられる。

しかし、多くの日本企業では、一定の年齢に達した労働者を自動的に退職させる定年制度が存在している。一般的に、定年後も同一企業で働き続けても、他企業に転職しても、賃金率は低くなり、就業継続するインセンティブは抑えられると考えられる。それでも、前述したように日本の高齢者就業率は高い。

その理由のひとつとして、生計の維持が挙げられる。企業は、高齢者雇用安定法の改正により、一定年齢までの雇用確保が義務付けられている。けれども、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、一部の雇用高齢者が定年後に一定期間（最長5年間）の無給期間を迎える可能性がある。そのため、定年後も公的年金支給開始まで、収入を得るために働き続けると考えられる。

しかし、内閣府（2015年）によると、日本の高齢者の77.5%は、経済的に困っていない。なぜ高齢者は、経済的に困窮していないにもかかわらず、働き続けたいと思っているのだろうか。本稿では、個票データを用いて、経済要因以外にどのような要因が、高齢雇用者の就業決定に影響を与えているのかを検証する。もし他にも就業決定に影響を与える要因が存在するならば、高齢者の就業促進のための政策が与える効果は限定的と考えられる。

¹ 2016年のデータである。労働政策研究・研修機構（2018）「データブック国際労働比較2018」より抜粋。

² 労働政策研究・研修機構（2018）「データブック国際労働比較2018」によると、アメリカでは、60代前半59.6%と60代後半35.5%であり、イギリスでは、60代前半60.1%と60代後半25.7%、ドイツでは、60代前半61.5%と60代後半19.4%、フランスでは、60代前半27.5%と60代後半8.0%である。

³ 内閣府（2015）「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より抜粋。アメリカは、60代前半62.0%と60代後半52.1%、ドイツは、60代前半50.0%と60代後半28.3%、スウェーデンは、60代前半60.4%と60代後半43.3%であり、日本よりも少ない。

1.2 先行研究

高齢者の就業に関する先行研究の多くは、公的年金や高齢者雇用安定法の改正などの政策が、高齢者の労働供給にどのような影響を与えるのかを分析している。石井・黒澤(2009)、梶谷(2011)、Shimizutani and Oshio(2016)、Kondo and Shigeoka(2016)などの先行研究では、雇用機会の確保は、高齢者の労働供給にプラスの影響を与えることを示している。これら先行研究では、高齢者の就業意欲の理由の大部分は、生計の維持などの経済要因であると仮定していると考えられる。

高齢者の就業決定に関する研究には、松本(2006)、高木(2008)、労働政策研究・研修機構(以下、JILPT)(2010)や内閣府や厚生労働省による公的調査がある。

松本(2006)は、リクルートワークス研究所の「シニアの就業意識調査2006」を用いて、高齢者の就労意欲と生活意識との関係性を分析している。分析結果によると、高齢者の就業意欲には、経済状況(経済的に余裕がある)や健康状況(健康状態が良い)と統計的に有意な関係があると示している。他にも、60代前半では、大学など高い教育を受けている方が就業意欲は高いことや、子どもと同居している方が就業意欲は高いことなど、高齢者の就業決定の要因を挙げている。

高木(2008)では、高齢者の就業状況について、包括的なレビューを行っている。特に省庁の調査結果などから、1.1節でも記したように、日本の高齢者は就業率や就業意欲が高いことや、就業希望の理由として収入(経済上の理由)が最も高いことを明らかにされている。

JILPT(2010)では、職業経歴が高齢者の就業に与える影響を実証的に分析している。性別や年代による違いはあるものの、職種や職種変更経験が60歳以降の就業形態(雇用者か自営業か)に影響を与えることを示している。

これまでの先行研究では、生計の維持などの経済要因、本人の健康状態である健康要因、学歴などの個人属性が、高齢者の就業継続にどのような影響を与えているのかをみている。本稿では、これら要因を制御したうえで、新たに「働きがい要因」について検証したい。上述したように、日本の高齢者においては、8割近くが経済的に困窮していないため、定年後賃金率が下がってまで就業継続する理由には、経済要因以外が考えられる。たとえば、同一企業で長く働き続けることで、これまでの仕事から得られた満足度ややりがいなどが、定年後も働き続けるインセンティブになる可能性が考えられる。厚生労働省(2008)とJILPT(2010)によると、高齢者が仕事をしたい主な理由には、経済上の理由の次に、いきがい・社会参加が高いことがわかっている。経年でみた場合、近年になるにつれその割合は増えていることもわかっている⁴。また、高木(2008)は、付論において「日本人の勤労観」の成り立ちについてまとめている。それによると、一般的に勤労観が似ていると言われるドイツと比較したうえで、「組織に身を置き働くことに自らの存在価値を見出す意識が形成される」と推論している。つまり、60代以降の就業選択の決定要因のひとつに、一従業員として長

⁴ 厚生労働省(2012)「平成24年版 労働経済の分析」より抜粋。

く企業で働くなかで醸成された「働きがい」という勤労観がある可能性は高い。本稿では、この勤労観を「働きがい要因」とし、働くことに生きがいを感じている高齢者の方が、定年後も働き続けたいと考える可能性が高いことを検証したい。

2. 分析モデル

2.1 データ

本稿では、「全国就業実態パネル調査」を用いて、高齢者の就業決定の要因分析を行う。

「全国就業実態パネル調査」（以下、JPSSED）とは、リクルートワークス研究所が 2016 年 1 月から始めた全国規模のインターネットモニター調査（標本調査）である。全国の 15 歳以上の男女を対象に、前年 1 年間の就業状態、生活実態、初職と前職の状況、および個人属性について聴取している。

総務省統計局の労働力調査をもとに、性別×年齢階級別×就業形態別×地域ブロック別×学歴別で割付を行い、標本を抽出している。

本稿では、定年経験後も働き続けたいのかを分析するため、55 歳から 65 歳までの高齢雇用に限定する。

2.2 高齢雇用者は働き続けたいのか

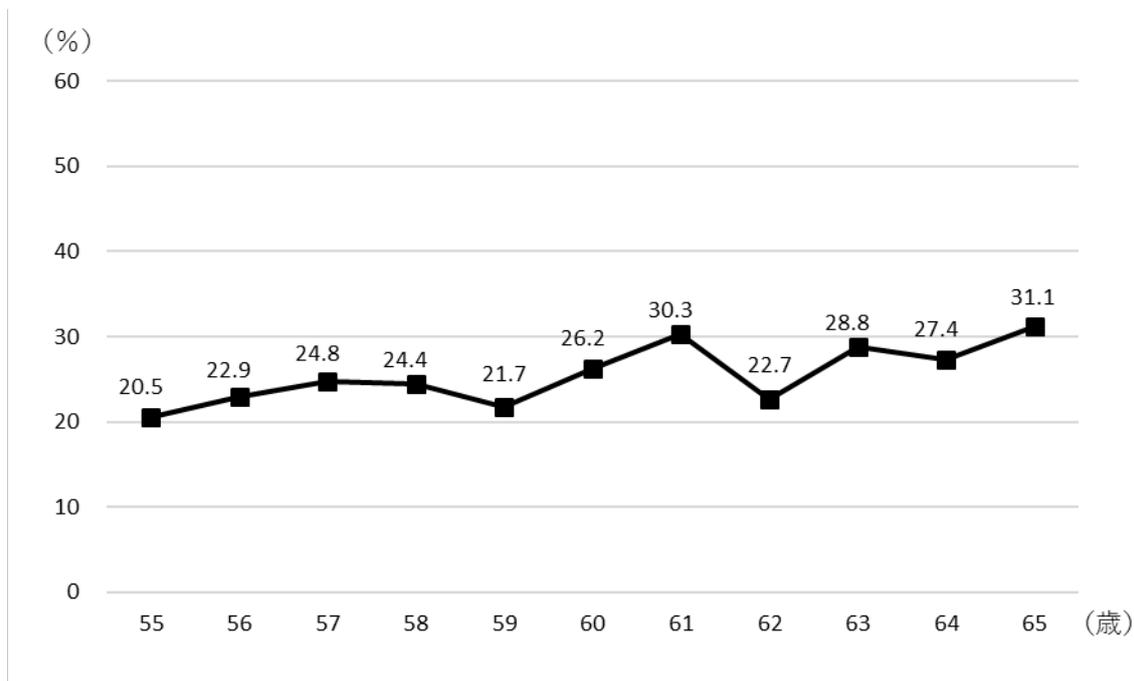
高齢雇用の就業決定の要因分析を行う前に、高齢雇用の就業意欲はどれだけ高いのかを確認したい。JPSSED2018（第 3 回調査）では以下のような就業意欲に関する設問がある。

Y18_Q107 働かなくても今と同じレベルの生活が続けられるとしたら、仕事をやめたいと思いますか。

選択肢 ①強くそう思う ②そう思う ③どちらともいえない ④そう思わない ⑤全くそう思わない

この設問に対して、「そう思わない」「全くそう思わない」と回答した人を、「就業意欲がある」とし、55 歳から 65 歳までの高齢雇用の状況をみてみた（図 1）。55 歳時点と比べると、年齢が上がるにつれて、「就業意欲がある」と回答した割合が増していくことがわかる。特に、多くの人が定年を経験する 60・61 歳では大きく増加している。

図1 就業意欲がある割合（55～65歳）



1.2節でみたように、本稿では、生計維持のための経済要因と身体的な問題などの健康要因に加え、「いきがい・社会参加」のような働くことに生きがいを見出している「働きがい要因」に着目する。「働きがい」の代理変数として、これまでの職務経歴への満足状態を用いる。

就業決定に、これまでの働き方が影響を与えていることについては、JILPT (2010) が詳細に分析している。それによると、60歳になるまでの働き方・職業キャリアは、60歳以降の就業決定に影響を及ぼしているという。もし、60歳になるまでの働き方・職業キャリアに満足していればいるほど「働きがい」が生まれ、それが60歳以降の就業決定に影響を与えているのであれば、60歳になるまでの働き方・職業キャリアへの満足度は、「働きがい」の代理変数になりえると考えられる。

JPSEDでは、仕事にかかわる満足度について聴取している。その中の職務経歴に関する以下の設問に着目する。

昨年1年間の、あなたの仕事に関する以下の項目について、どれくらいあてはまりますか。

項目 これまでの職務経歴に満足していた

選択肢 ①あてはまる ②どちらかというにあてはまる ③どちらともいえない
 ④どちらかというにあてはまらない ⑤あてはまらない

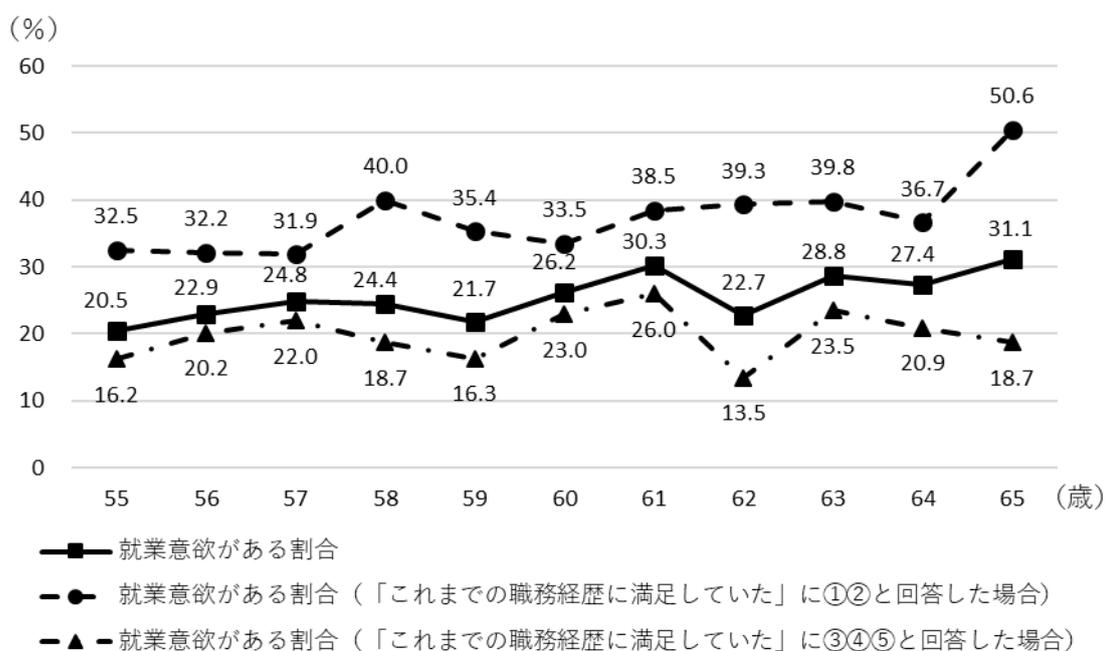
この設問に対して、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と回答した人を、「働

きがい (=働くことに生きがいを感じていた)」とする。

この設問が、「働きがい」を表すと仮定するならば、「これまでの職務経歴に満足していた」人ほど、定年経後も働き続ける可能性は高いだろう。

そこで、図1の「就業意欲」の年齢推移を、「これまでの職務経歴に満足していた」人とそれ以外の人で比較してみた(図2)。その結果、職務経歴に満足している方が、就業意欲がある人の割合が高いことがわかる。つまり、職務経歴に満足している高齢者ほど、その後も働く可能性は高いと考えられる。職務経歴への満足の有無が、「働きがい」を表していると仮定するならば、「働きがい」は高齢者の就業決定の要因のひとつだろう。これにより、「これまでの職務経歴に満足していた」を「働きがい要因」として、分析を進めていく。

図2 職務経歴への満足状況別の働き続けたい割合(55~65歳)



3. 高齢雇用者の就業決定の要因分析

3.1 仮説

本稿では、先行研究もふまえ、以下の仮説を検証する。

仮説 働くことに生きがいを感じている高齢雇用者の方が、定年以降も就業継続している。

先行研究や公的調査において、高齢雇用者の就業決定に影響を与えると考えられる経済要因と健康要因の影響をコントロールしたうえで、働きがい要因が定年経後の就業継続に与える影響を検証する。

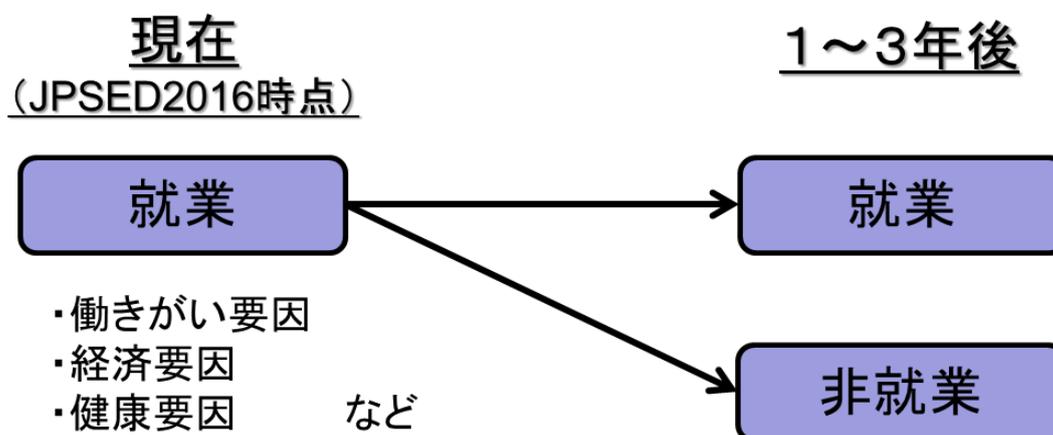
経済要因では、生計維持のために働き続けるのであれば、収入が本人の労働所得のみの場合の方が、非労働所得や家族からの支援がある場合よりも、定年経後も働き続けるインセンティブが強くなると考えられる。

健康要因では、健康上の理由で働くことをやめるのであれば、健康上の不調をより感じている場合の方が、そうではない場合よりも、定年経後も働き続けるインセンティブは弱くなると考えられる。

3.2 分析モデル

JPSSED は 4 年間のパネルデータであるため、初年度（JPSSED2016 時点）を起点に、初年度の状況が、その後の就業継続にどのような影響を与えるのかを検証する。

図 3 分析モデル



具体的には、以下の(1)式について、OLS 推計を行う。

(1)式

$$\text{就業継続}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{職務経歴満足あり}_{i,Y16} + \beta_2 \text{年齢}_{i,Y16} + \beta_3 \left(\text{職務経歴満足あり}_{i,Y16} \times \text{年齢}_{i,Y16} \right) + \beta_4 \text{経済要因}_{i,Y16} + \beta_5 \text{健康要因}_{i,Y16} + \beta_6 \text{基本属性}_{i,Y16} + \text{誤差項}_{i,Y16}$$

i は個人を、 $Y16$ は初年度の 2015 年（JPSSED2016）を指す。

「就業継続」は、2015 年時点の高齢雇用者が、定年後も就業継続している場合を 1 とするダミー変数である。「職務経歴満足あり」は、2015 年時点にこれまでの職務経歴に満足していた場合に 1 をとるダミー変数である。これまでの働き方に満足していた場合の方が、その後も働き続けるのであれば、 β_1 は正の値となり、仮説を支持する結果となる。「年齢」

は、2015年時点の年齢である。「職務経歴満足あり×年齢」は、「職務経歴満足あり」と「年齢」の交差項である。

3.3 基本統計量

本稿では、高齢雇用者が、定年後も働き続けるかを検証するため、調査期間内に定年を経験したサンプルに限定する。

JPSED では、JPSED2019（第4回調査）において、50歳から69歳までの男女に対して、定年経験を聴取している。

Y19_PQ14 あなたは50歳以降に、定年を経験したことがありますか。

選択肢 ①はい ②いいえ ③わからない

さらに、定年経験者には、経験時期も聴取している。

Y19_PQ15 50歳以降に定年を経験したのはいつですか。(2回以上定年を経験した場合は、2回目の経験時期もお答えください。)

回答欄 1回目 ()年 ()月

2回目 ()年 ()月

本稿では、「定年経験者」に限定し、2015年時点の本人出生年月を用いて定年経験時年齢を算出し、調査観測期間内に定年を経験したかどうか識別した(表1)。調査観測期間内(4年間)に定年を経験している割合が高いのは、2015年調査時に57~60歳であった高齢雇用者であることがわかる。これにより、調査期間内に定年を経験した57~60歳に限定して、定年経験前の状況(働きがい要因、経済要因、健康要因)が、定年経験後の就業継続に与える影響を分析する。

就業継続を決める要因には、個人特性や周りの環境なども考えられる。例えば、もともと働くことが好きなため、仕事内容にかかわらずこれまでの働き方に満足しているような個人特性がある場合、(1)式の β_1 は過大推計される(プラス方向のバイアス)。一方で、周りの環境に同調しやすい性格のため、職務経歴に満足していても、同世代が働かなくなると働くのをやめてしまう個人特性がある場合、(1)式の β_1 は過小推計される(マイナス方向のバイアス)。しかし、これら観測されない要因については考慮することが難しいため、今後の課題としたい。

本稿においては、調査期間内に定年を経験していないグループ(以下、定年ありグループ)に加え、調査期間内に定年を経験していないグループ(以下、定年なしグループ)についても分析を行い、比較することで、世代による影響を疑似的に考慮した分析とする。表2は、基本統計量である。

表 1 調査観測期間内の定年経験有無の割合（55～65 歳）

	定年あり	定年なし	N
55歳	1.2	98.8	508
56歳	0.8	99.2	508
57歳	31.3	68.7	428
58歳	40.8	59.2	355
59歳	45.2	54.8	343
60歳	35.9	64.1	306
61歳	8.0	92.0	274
62歳	10.7	89.3	234
63歳	15.2	84.8	224
64歳	14.2	85.8	204
65歳	12.1	87.9	124

注：2015 年時点高齢雇用者に限定している。横 100%である。

表 2 基本統計量（2015 年時点に 57～60 歳）

	調査期間内に定年経験あり						調査期間内に定年経験なし					
	全体		男性		女性		全体		男性		女性	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
就業継続：あり	0.840	0.367	0.869	0.338	0.726	0.448	0.949	0.220	0.973	0.162	0.923	0.267
働きがい要因：働きがいあり	0.339	0.474	0.327	0.470	0.387	0.489	0.276	0.447	0.265	0.442	0.289	0.454
経済要因：労働収入のみ	0.735	0.442	0.783	0.413	0.547	0.500	0.527	0.500	0.720	0.450	0.313	0.464
健康要因：健康不調度	1.240	1.683	1.098	1.589	1.802	1.919	1.296	1.765	1.092	1.589	1.522	1.919
性別：女性である	0.202	0.402	—	—	—	—	0.474	0.500	—	—	—	—
学歴：高卒以下	0.410	0.492	0.425	0.495	0.349	0.479	0.409	0.492	0.422	0.494	0.396	0.490
学歴：専門短大高専卒	0.198	0.399	0.136	0.343	0.443	0.499	0.263	0.441	0.146	0.353	0.393	0.489
学歴：大卒以上	0.392	0.489	0.439	0.497	0.208	0.407	0.328	0.470	0.433	0.496	0.211	0.409
就業状態：正社員である	0.844	0.363	0.895	0.307	0.642	0.482	0.478	0.500	0.650	0.477	0.286	0.452
家族：子どもと同居している	0.503	0.500	0.527	0.500	0.406	0.493	0.404	0.491	0.408	0.492	0.400	0.491
サンプルサイズ	525		419		106		848		446		402	

注：健康要因とは、「頭痛やめまいがする」「背中・腰・肩が痛む」「動悸や息切れがする」「ひどく疲れている」「気がはりつめている」「ゆううつだ」「食欲がない」「よく眠れない」の 8 つの設問に対して、「いつもあった」「しばしばあった」と回答した場合を 1 とするダミー変数を作成し、足し合わせたものである。値が大きくなればなるほど、身体的な不調の度合いは大きいことを表している。

個人属性は先行研究に従い、初年度時点の性別、学歴（高卒以下、専門短大高専卒、大卒以上）、就業形態（正社員）、子どもとの同居を含める。すべてダミー変数である。

表 2 より、「就業継続」している割合は、定年ありグループで 84.0%、定年なしグループで 94.9%と、定年なしグループの方が高い。「働きがい（働きがい要因）」を感じている割合は、定年ありグループで 33.9%、定年なしグループで 27.6%と、定年ありグループの方が高

い。男女別でも同様の傾向にある。しかし、「労働収入のみ（経済要因）」である割合は、男性では定年ありグループも定年なしグループも近いのに対し、女性では定年ありグループの方が約 20%pt も高い。「健康不調度（健康要因）」も同様に、女性では、定年ありグループと定年なしグループの乖離が大きい。男女では、経済要因と健康要因において、定年ありグループと定年なしグループで違いが見受けられたため、これ以降は男性のみについて分析および考察したい。

3.4 分析結果と考察

表 3 は、分析結果である。働きがい要因、経済要因および健康要因のいずれも統計的に有意ではなかったものの、係数比較を行うことで、定年前後の就業行動について考察したい。

表 3 分析結果

	調査期間内に 定年経験あり		調査期間内に 定年経験なし	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
働きがい要因：働きがいあり	0.033	0.070	-0.005	0.031
年齢				
58歳	0.019	0.058	-0.034	0.025
59歳	-0.042	0.055	-0.011	0.026
60歳	0.078	0.063	-0.012	0.024
働きがい要因×年齢				
働きがいあり×58歳	0.021	0.099	0.064	0.047
働きがいあり×59歳	0.044	0.097	0.040	0.051
働きがいあり×60歳	-0.036	0.105	0.047	0.047
経済要因：労働収入のみ	0.017	0.041	-0.014	0.019
健康要因：健康不調度	-0.005	0.011	0.002	0.005
学歴（基準：高卒以下）				
専門短大高専卒	-0.013	0.052	-0.039	0.024
大卒以上	-0.033	0.036	0.002	0.017
就業状態：正社員である	0.091	0.058	0.021	0.017
家族：子どもと同居している	0.050	0.034	0.008	0.017
定数項	0.747	0.077	0.974	0.027
サンプルサイズ	419		446	

注：太字は統計的有意性 10%以内を表す。2015 年時点に 57～60 歳である男性に限定している。

まず、定年ありグループの分析結果では、働きがい要因は、就業継続へプラスの効果をもたらすことがわかる。定年なしグループでは、マイナスの効果が見受けられるものの、ほぼ0に近い。定年経験前に働きがいを持っていることは、定年経験後の就業継続を促進する可能性を示唆できる。

次に経済要因をみてみると、定年ありグループではプラスの効果が、定年なしグループではマイナスの効果が見受けられた。定年に直面しているグループの方でプラスの効果が見受けられるのは、仮説通りである。本人の労働収入のみの場合、定年後も働き続けるインセンティブがあることを示唆できる。

健康要因については、定年ありグループではマイナスの効果が見受けられるものの、ほぼ0に近い。定年経験後の就業継続に影響を与える可能性は低いと考えられる。健康寿命が延び、働き方が柔軟になっている近年においては、多少の身体的な不調は、就業継続の妨げにならないのだろう。

表3の分析では、経済要因と健康要因と働きがい要因を並列としているが、働きがい要因が経済要因および健康要因を介して就業継続に影響を与える可能性が考えられる。表4では、経済要因と健康要因のみの分析結果および、働きがい要因と個人属性を含めた分析結果を並べている。

表4 経済要因と健康要因の変化

	モデル(1)		モデル(2)		モデル(3)		モデル(4)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
調査期間内に定年経験あり								
経済要因：労働収入のみ	0.026	0.040	0.016	0.041	0.019	0.041	0.017	0.041
健康要因：健康不調度	-0.008	0.010	-0.006	0.010	-0.005	0.011	-0.005	0.011
調査期間内に定年経験なし								
経済要因：労働収入のみ	-0.004	0.017	-0.009	0.018	-0.012	0.018	-0.014	0.019
健康要因：健康不調度	0.002	0.005	0.001	0.005	0.002	0.005	0.002	0.005
制御変数								
個人属性			あり		あり		あり	
働きがい要因					あり		あり	
働きがい要因×年齢							あり	

注：2015年時点に57歳～60歳である男性に限定している。

全てのモデルにおいて、統計的に有意な分析結果は得られなかったため、引き続き係数比較を行い、考察していく。モデル(1)は経済要因および健康要因のみの分析結果である。定年ありグループでは、経済要因は就業継続にプラスの影響を与え、健康要因はマイナスの影響を与えることがわかる。対して、定年なしグループでは、経済要因も健康要因

も逆の結果を得ている。定年に直面することそのものが、就業継続に何かしらの影響を与える可能性が示唆できる。

モデル（２）働きがい要因を除いた場合とモデル（３）（４）働きがい要因を含めた場合を比べると、定年ありグループにおいては、経済要因も健康要因もそのインパクトはあまり変わらない。つまり、働きがい要因は、経済要因と健康要因を介して、定年経験後の就業継続に影響を与える可能性が低いと考えられる。

定年なしグループにおいては、働きがい要因を含めたモデル（３）（４）の方が、含まないモデル（１）（２）よりも、経済要因のインパクトがマイナス方向に大きくなることわかる。定年に直面していない場合、働きがいを感じているほど、十分に働いたと感じやすく、働くことそのものを辞めようと考えているのかもしれない⁵。

3.5 まとめと展望

1.1 節で述べたように、働きがいを感じる高齢雇用者の方が、60代以降も働き続けるのであれば、全高齢雇用者対象の政策は一部の高齢雇用者にしか効果を与えていない可能性が考えられる。その場合、働きがいを感じていない高齢雇用者へのサポートを充実させるなど、高齢雇用者の就業促進には新たな政策が必要となるかもしれない。

分析結果からは、これまでの働き方に満足している高齢雇用者は、一見定年後も働き続けるように考えられるものの、統計的に有意ではないことがわかった。また、データの制約上、観測されない要因によるバイアスがあると考えられる。

以上より、3.1 節で述べた仮説の検証結果は以下の通りとなる。

仮説 働くことに生きがいを感じている高齢雇用者の方が、定年以降も就業継続している。

→ 一見すると、生きがいは、定年経験後の就業決定に影響を与えているようだが、統計的な有意性は観測されなかった。

本稿の分析結果より、先行研究などで示されているように、高齢者の就業決定の主要因として、経済要因、健康要因、働きがい要因の影響はみとめられたものの、観測されない個人特性などの影響を含んでいる可能性が高く、統計的に有意な結果は得られなかった。今後は、観測されない個人特性などの影響を考慮した分析が必要である。

また、本稿では、「働きがい要因」の代理変数として「これまでの職務経歴に満足していた」を用いているが、その妥当性の検証は不十分であり、今後の課題のひとつであると考えられる。

さらに、諸外国と比較しても日本の高齢者の就業意欲は高いことから、長期的なパネルデ

⁵ リクルートワークス研究所（2019）によると、自発的な理由（すでに充分働いたから）で引退した引退者は、50から69歳までの引退者のうち約40%を占める。

ータを用いた、70代以降の分析も必要であると考えられる。

4. おわりに

高齢者の就業機会の確保にかかわる政策評価を行ううえで、高齢者自身の意思決定メカニズムを明らかにする必要がある、本稿では、先行研究をふまえてその検証を行ってきた。

高齢雇用者を対象に、就業決定の主要因として、経済要因、健康要因、働きがい要因に着目した。なかでも働きがい要因は、高齢雇用者において就業決定に与える影響は大きいと考えられる。しかし、分析の結果、働きがい要因は必ずしも就業決定に影響を与えるとは限らないことがわかった。

高齢者雇用安定法などの政策では、生計維持のためなどで働き続けたい高齢者への働く機会の確保を目指している。もし、経済要因以外の要因が高齢者の就業決定に大きくかかわっているのであれば、その政策効果は限定的だろう。本稿の分析では、働きがいに着目して、その可能性を検証してみたものの、高齢者の意思決定メカニズムは一律ではなく、確固たる結果を得られなかった。若年世代よりも、働いてきた期間が長い高齢者にとって、これまでの就業経験は、自身の今後の就業の継続を決定するうえで重要になるのは間違いない。高齢化社会がすすむなかで、就業意欲を持つ高齢者が安心して働けるようになるためにも、高齢者の就業にかかわる意思決定メカニズムを明らかにすることが求められるだろう。

参考文献

- 松本恵 (2006) 「高齢者の就労意欲に関わる要因—生活意識との関係性についての考察—」 Works Review Vol.1
- 高木朋代 (2008) 『高年齢者雇用のマネジメント』日本経済新聞出版社
- 石井加代子・黒澤昌子 (2009) 「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」日本労働研究雑誌 No.589
- 梶谷真也 (2011) 「在職老齢年金と定年退職者の再就職行動—退職前後の職種変化に注目して—」日本経済研究 No.64
- Shimizutani, Satoshi and Takashi Oshio (2016) “Public pension benefits claiming behavior: new evidence from the Japanese study on aging and retirement” The Japanese Economic Review, Vol.67 (3)
- Kondo, Ayako and Hitoshi Shigeoka (2016) “The effectiveness of demand-side government intervention to promote elderly employment: evidence from Japan” Industrial and Labor Relations Review, Vol.70 (4)
- 内閣府 (2015) 「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」
- 厚生労働省 (2008) 「平成20年雇用の構造に関する実態調査(高年齢者就業実態調査)」
- 厚生労働省 (2012) 「平成24年版 労働経済の分析」
- リクルートワークス研究所 (2019) 「再雇用か、転職か、引退か—「定年前後の働き方」を解析する—」
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「高年齢者の雇用・就業の実態にかかわる調査」
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 「データブック国際労働比較 2018」