

人口の高齢化と高年齢女性の就業対策

小 崎 敏 男

Work and Retirement of Old Women in Japan

Toshio KOSAKI

Abstract

Population ageing in Japan is the most pronounced among developed countries. Given the very low employment rate for older women workers, this is likely to have a negative effect on overall labour force participation. Individuals' decision about work and retirement depend on the financial incentives embedded in retirement-income systems.

This paper describes the demographic and labour force participation trends for women older than 55, making some comparison between Japan and other Developed countries. It then offers some evidence on the determinants of the individual choice of retirement by looking at some econometric studies showing that the generosity of the public pension scheme is crucial. Using macro-data we show that pension generosity, unemployment, relative wage, non-standard employment rate and population affect retirement decisions of older women. In addition, using micro-data we show that pension generosity, marital status and health effect retirement probabilities of older women workers.

Keywords : labour market; older women workers; retirement; pension system

1. はじめに

わが国は、今後、超高齢化時代に突入すると言っても過言ではない。それは、人類が今まで経験したことのない少子高齢化時代である。人口減少下での高齢化は、わが国の経済成長、社会保障、社会インフラ、雇用システム、財政に大きな影響を与えることは容易に想像される。こうした将来展望を見据えて、わが国は今後の成長戦略の一つに女性労働の活用を挙げている。保育所の充実等を通じて、出産や育児で離職した女性を労働市場に呼び戻すことにより、女性の労働力率ないし就業率を高め、今後の労働力人口の減少緩和策を行おうとしている。具体的には、子供が1歳半になるまで認められている育児休業を3歳まで延ばし、5年間で待機児童ゼロを掲げている（日本経済新聞2013年4月18日）。

本稿では、現在、まだまだあまり注目されていない人口の高齢化に伴う高年齢女性の労働力率ないし就業率の上昇政策を考察することにする。高年齢男性の労働力率ないし就業率に関する研究は樋口・山本（2002）、清家・山田（2009）、山田（2009）、山田（2010a;b）、O'Brien（2010）、小崎（2014）など多くの研究蓄積が存在している。しかし、高年齢女性に関する研究蓄積は現在のところまだそれほど多くない¹⁾。

第2節では、わが国の人口構造の変化を概観し、高年齢女性の労働市場への参加の必要性を考える。第3節では、マクロデータを使用して高年齢女性の労働力率を国際比較することにより、高齢化が最も進んでいるわが国の高年齢女性の労働力率が決して高くないことを確認する。加えて、わが国の高年齢女性の就業率の決定因を考察する。その後、今後のわが国の労働力率と就業率の動向をJILPT（労働政策研究・研修機構）推計で考察する。第4節では、ミクロデータから高年齢女性の就業・非就業の決定要因や正規・非正規就業に関する2項ロジット分析を行う。さらに、非就業者に対する就業希望か否かの決定要因を2項ロジットで分析を試み、高年齢女性の就業対策の課題を提示する。

2. 人口構造の高齢化

図1は、社人研（国立社会保障・人口問題研究所）が2012年の1月に発表したわが国の2060年までの人口の推移である。それによれば、生産年齢の一部である20-64歳人口は、2060年まで右下がりとなっている。20-64歳の一定割合が労働人口となるので、他の条件を一定（つまり、労働力率や労働生産性が一定）と考えると、わが国の成長率は、労働力人口が減少する限り成長率は増加しないことになる（小崎（2009）参照）。

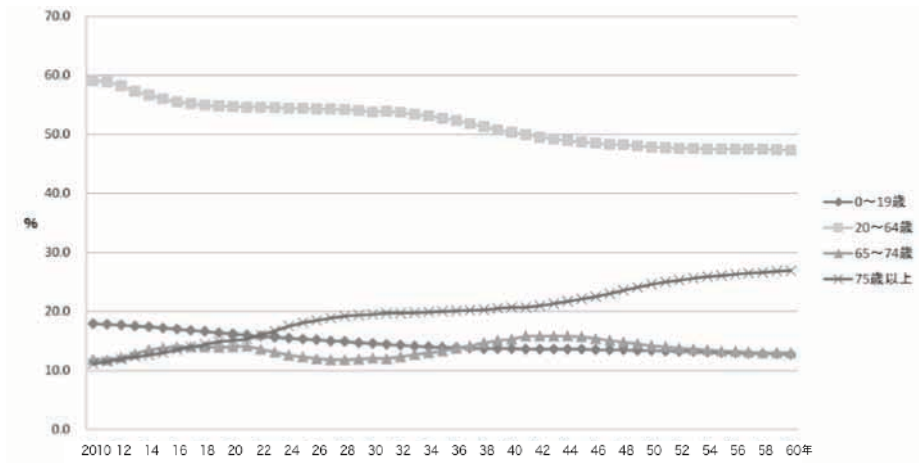


図1 わが国の将来推計人口：年齢4区分人口割合 (2010～2060年)

資料：国立社会保障・人口問題研究所 (2012) 『日本の将来推計人口 (平成24年1月推計)』

こうした状況下において、経済成長を達成するためには、外国人労働を労働市場に参入させることを除けば、労働力率を現在より引き上げることが有効な施策となりうる。現状では、2012年の高年齢女性50歳代前半における労働力率は73.4%、後半では64.6%、60歳前半では45.8%、後半では28.3%となっている。この数字はフランスを除く、他のアメリカ、イギリス、ドイツなどと比較して決して高い数字ではない。これは、次項で詳細に検討する。

また、75歳以上（後期高齢者）の人口割合が2010年の11.1%から2060年では26.9%と2倍以上増加することも読み取れる。老齡学者の秋山（2010）の研究や医師の立場からの鈴木（2012）によれば、75歳を過ぎると徐々に自分の事が自分で出来なくなる年齢であると指摘している。この年齢では、労働力として期待することは困難であると一般的には考えられる。また、高齢者が生涯働き続ける社会が良い社会かどうか評価が分かれるところである（反対論者：松谷（2010）、賛成論者：清家（1998, 2006））。いずれにしても、非生産年齢人口は今後50年間で著しく増加することになる。それも、社会システムや雇用システムを如何に工夫しても労働力人口となりえない人口が増加の一途を辿る。それゆえ、社会システムや雇用システムを改善すれば労働力人口となりえる50～74歳の高年齢女性の労働力率ないし就業率の対策が重要となってくる。

3. 高年齢女性の労働力率と就業率の推移

3-1. 高年齢女性の労働力率の国際比較

図2は、先進5カ国（日本、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ）の年齢階級3区分（55-59歳、60-64歳、65歳以上）の労働力率の推移を图示したものである。

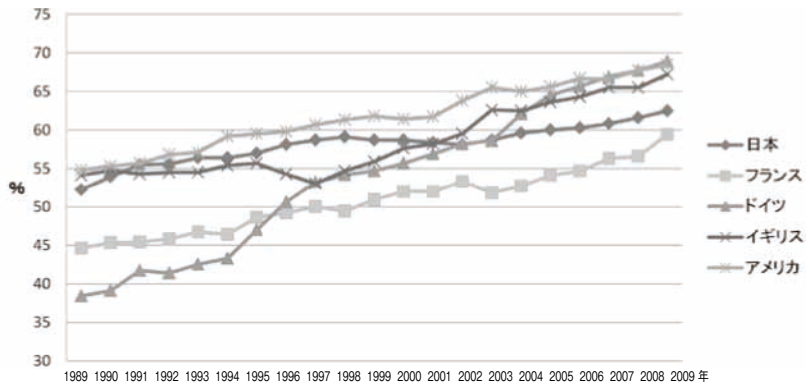


図2.1 先進5カ国の労働力率の推移（女性：55-59歳）

資料：OECD（2011）“Labour Force Statistics 1989-2009”,OECD.

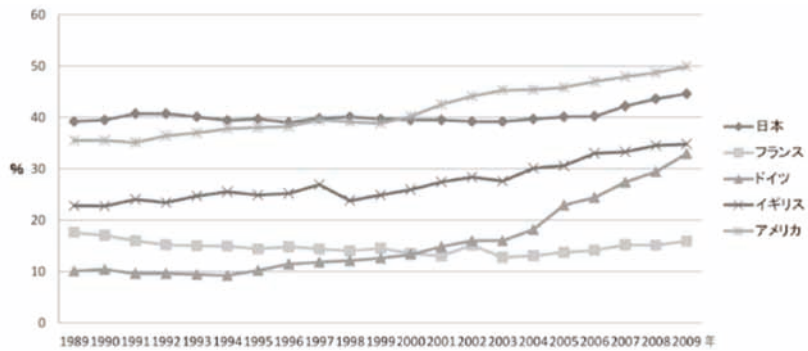


図2.2 先進5カ国の労働力率の推移（女性：60-64歳）

資料：OECD（2011）“Labour Force Statistics 1989-2009”,OECD.

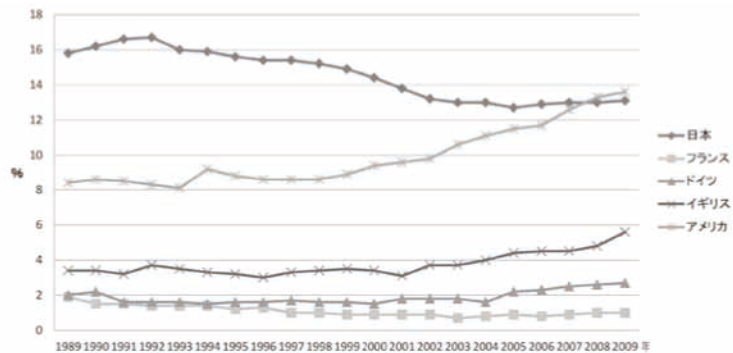


図2.3 先進5カ国の労働力率（女性：65歳以上）

資料：OECD（2011）“Labour Force Statistics 1989-2009”,OECD.

2010年実績値の高齢化率は日本が23.0%、ドイツが20.4%、フランスが16.8%、イギリス16.6%、アメリカが13.1%と日本が最も高齢化率が進んでいる²⁾。こうした事から類推すると、わが国が最も各年齢区分で労働力率が高くて何ら不思議ではない。まず、2009年の55-59歳の値を見ると、最も高い国はドイツの68.9%、次はアメリカの68.5%、イギリスの67.2%となっていて、日本はフランスの59.4%より高いものの他の国より低く62.5%となっている。ドイツと比較して6.4%ポイント低くなっている。時系列的な推移をみると、ドイツの労働力率は、2001年以前は日本より低かったが、2002年以降わが国を超えてきている。その意味ではドイツの取組が参考になるかもしれない(図2.1参照)。

次に、60-64歳(2009年)を見ると、わが国はアメリカの49.9%の次に高く44.6%となっている。著しく低いのはフランスで15.9%である。時系列推移を見ると、アメリカは1999年まで、わが国より労働力率が低いのが2000年以降、わが国より高く推移している。最後に、65歳以上(2009年)をみると、ここでもアメリカが最も高く13.6%である。日本は13.1%である。フランスは1%と60-64歳と同様に低い。近年、アメリカとイギリスが上昇している一方で、わが国は低下傾向にある。

要約すると、国際比較の観点からは、わが国の高齢女性の労働力率は著しく高いわけではなく、社会システムや雇用システムの改善等により高齢女性の労働力率を上昇させられる可能性を秘めている。

3.2 国内の高齢女性の労働力率と就業率の推移

■わが国の高齢女性の労働力率と就業率

図3は、わが国の労働力率と就業率の推移を示したものである。図3.1は50-54歳、55-59歳、60-64歳の3区分を、図3.2は65歳以上、65-69歳、70歳以上の推移を示している。図3.1及び図3.2から、労働力率と就業率はほぼ平行に推移している。区分が高齢になればなるほど、ほぼ労働力率と就業率は同じになる。図3.1から考察すると、いずれの年齢区分もバブルが弾けた1991年以降労働力率の上昇傾向が観察される。とりわけ、高齢者雇用安定法の改正が施行された2006年以降60-64歳の上昇率が著しい。また、年齢が高齢になるに従って、労働力率は低下している。2012年においては、50-54歳で73.4%、55-59歳で64.6%、60-64歳で45.8%と加齢とともに労働力率は低下している。図3.1の労働力率と就業率の差は失業率である。50歳代で、91年以降失業率が上昇傾向にある。図3-2では、労働力率と就業率の差はほとんどない。65-69歳で僅かな失業率が観察されるが、他の65歳以上と70歳以上では労働力率と就業率の差はほとんど観察されない。65-69歳の労働力率は28.3%、就業率は27.8%であり、65歳以上で13.4%と13.2%、70歳以上で8.7%と8.6%とほんの僅かな差となっている。

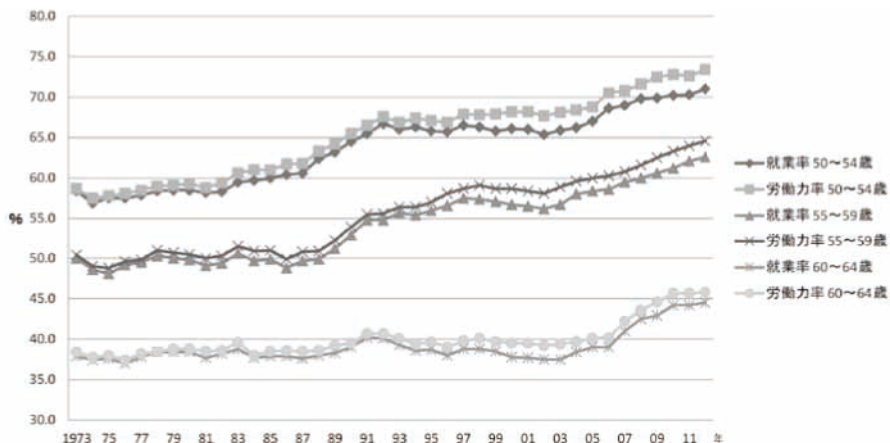


図3.1 高齢女性の労働力率と就業率の推移1 (1973-2012年)

資料：総務省統計局「労働力調査」

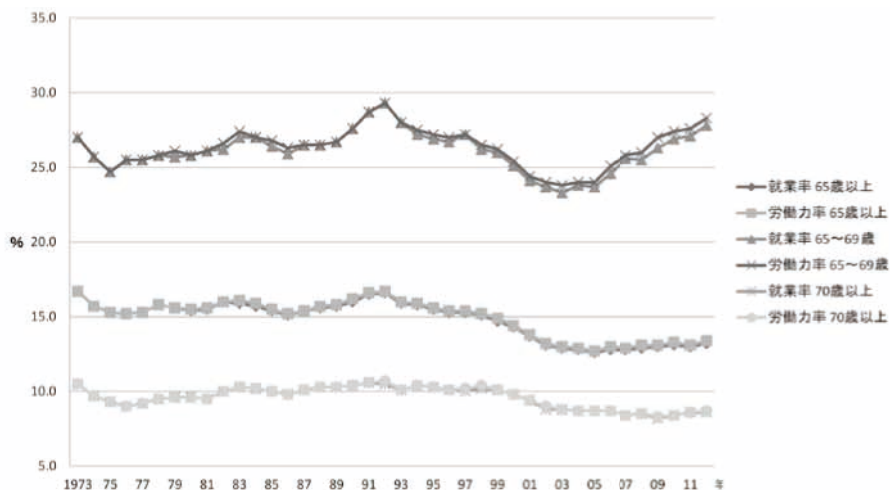


図3.2 高齢女性の労働力率と就業率の推移2 (1973-2012年)

資料：総務省統計局「労働力調査」

■わが国の就業率の決定因

この項では、以下の先行研究を参考にしながら、わが国の就業率を推計することにする。先行研究としては、山田 (2009) ; (2010a;b), Blöndel and Scarpetta (1999), O’ Brien (2010) がある。こうした研究を手掛かりに、わが国の就業率関数の推計を試みる。

$$\text{就業率} = F(\text{1期前の失業率}, \text{1期前の相対賃金率}, \text{一律定年採用比率}, \text{1期前の所得代替率}, \text{人口比率}, \text{非正規比率}) \dots\dots\dots (1)$$

上式のような関数を推計した。(1)式が意味するところのものは、就業率に対して、労働市場の需給の悪化(1期前の失業率)はマイナスの影響を与えられ。また、相対賃金率が高い場合は、労働需要を低下させるために就業率にマイナスの影響を与える。一

律定年採用比率の拡大は、その年齢まで雇用保障を意味すると考えれば、就業率にプラスである（樋口・山本（2002）参照）。所得代替率の上昇は、所得効果により就業率にマイナスの効果を与えると考えられる。各年齢階層の人口割合の増加は、労働供給の増加を意味し就業率にマイナスの効果を与える。また、非正規労働者の比率の増加は、高齢者にとり働き易いので就業率にプラスの効果があると考えられる。

表1 女性60-64（or 65-69）歳の就業率関数の推計

推計期間	年齢60-64歳				年齢65-69歳		
	1982-2011	1982-2011	1989-2011	1989-2011	1989-2011	1989-2011	1989-2011
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
定数	2.964 [28.38]	2.808 [29.28]	2.373 [6.84]	2.195 [8.54]	3.119 [14.19]	3.319 [8.55]	3.584 [6.86]
1期前の失業率 女性60-64歳 (or 女性失業率)	-0.054 [-3.45]	-0.083 [-5.32]	-0.049 [-2.18]	-0.054 [-2.25]	-0.151 [-4.85]	-0.116 [-3.03]	-0.093 [-1.91]
1期前の相対賃金率 女性の60-64 (or 65歳以上)/25-29歳	-0.712 [-2.91]	-0.155 [-0.59]	-0.811 [-2.52]	-0.731 [-2.83]	-0.996 [-3.22]	-1.423 [-2.96]	-1.396 [-2.86]
定年制採用比率 一律60(or 65)歳以上	-0.116 [-3.36]	0.026 [2.01]	-0.041 [-0.43]	-0.003 [-0.16]	0.021 [0.64]	-0.009 [-0.26]	0.019 [0.35]
1期前の所得代替率(女性) 老齢年金受給額/60-64歳 (or 65歳以上)	-0.544 [-2.34]	-0.166 [-0.66]	-0.954 [-3.27]	-0.932 [-3.23]	-1.067 [-4.25]	-1.419 [-3.77]	-1.393 [-3.64]
15歳以上人口における 女性60-64(or 65-69)歳人口比率	0.464 [5.17]	0.410 [4.10]	0.222 [2.063]	0.224 [2.05]	-0.216 [-1.59]		-0.234 [-0.76]
女性55-64歳 (or 65歳以上) における 非正規労働者比率			0.118 [2.39]	0.121 [1.48]		-0.201 [-2.31]	-0.174 [-1.84]
修正済み決定係数	0.847	0.801	0.906	0.906	0.813	0.865	0.862
D.W	1.268	1.026	1.661	1.598	1.107	1.383	1.44
サンプル数	30	30	23	23	30	23	23

注：1) 方程式(2)式と(4)の定年制採用比率の変数は、定年60-64歳比率の推計結果であり、(1)と(3)式は定年60歳以上で推計した。方程式(5)-(7)式は定年65歳以上で推計した結果である。

2) 括弧内の数字はt値。

資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「雇用管理調査」、「就労条件総合調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、社会保険庁「事業年報」

(1) 式の変数を全て対数で推計した結果が表1である。表1の方程式(1)-(4)式までは60-64歳の就業率の推計結果である。方程式(5)-(7)式の推計結果は、65-69歳の推計結果である。はじめに、60歳前半の推計結果から考察することにする。方程式(1)と(3)の推計は、一律定年制が60歳以上の比率を使用しているのに対して、方程式(2)と(4)式は定年60-64歳の比率を使用した推計結果である。(2)式の推計結果を除き、いずれも定年制採用比率は就業率にマイナスの影響を与えている。(1)式は係数の符号がマイナスで統計的有意を示している。この結果に従えば、企業における定年年齢の延長は、必ずしも高年齢女性の雇用保障を意味するものでないことを含意している。高年齢男性の推計結果と異なる（山田（2010b）、小崎（2014））。また、60-64歳の人口比率の上昇が就業率にプラスの影響

第45号（2013）

を与えている。高年齢雇用安定法などの政策の効果が示された結果と受け止められる。他の変数は、理論的に考察した符号と一致している。就業率に相対的に大きな影響を与えている変数は、相対賃金や所得代替率が就業率に比較的大きな負の影響を与えている。

65-69歳の推計では、(6)式の一一定年65歳以上の採用比率と(7)式における非正規労働比率が理論的考察と異なる以外は、他のすべての変数の符号は理論的考察と一致している。65-69歳の推計結果も、60-64歳の推計結果と同様に、就業率に大きな影響を与えている変数は、相対賃金と所得代替率である。これらの変数が1%上昇すると就業が1%以上低下することを示している。60-64歳の推計結果と異なるのは、非正規労働者の比率が60歳前半では、就業率を増加させたが、60歳後半では就業率を増加させない。また、人口比率も60歳前半では、その上昇は就業率を増加させていたが、60代後半では就業率を増加させない。この結果に関しては、マイクロデータを使用した第4節の分析結果と整合的である。60-69歳の就業率の推計に関して、非正規労働者比率で使用した変数は65歳以上の値を用いているので、70歳代以降で就業している高年齢女性は、人数そのものは低いが社会的に必要なスキルを持つ人々で正社員比率が高い。また、65歳以上の定年採用比率は就業率を高める効果を持っていない。³⁾考えられる理由は、定年制の対象労働者は正規労働者が多く、非正規労働者は対象外のためと考えられる。

3.3 今後の高年齢女性の労働力率と就業率の推移

本項では、今後の労働力率及び就業率の推移を労働政策研究・研修機構（JILPT）の2012年版をもとに考察する。表2と表3がそれである。まず、はじめに労働力率の推移から考察する（表2の上段）。2010年の労働力人口をみると、年齢5歳区分で100万人単位の労働力人口があったのは、65-69歳までである。50歳代後半で280万人、60歳代前半で230万人、60歳代後半120万人程度で合計630万人である。この数字は、55歳以上の労働力人口の85%を占めている。JILPT推計では、ゼロ成長、慎重、成長の3種類で予測されていて、それぞれに対応する経済成長率は0%、1%、2%となっている。2%程度がわが国の成長の限界と考えられる（小崎2006）。最も楽観的な予測では2030年における55歳以上の労働力人口の増加は144万（2010年基準）となる。ゼロ成長の場合はマイナス60万人であるから、ゼロ成長と比較して200万人程度の労働力人口の増加が見込めることになる。

一方、労働力率の実績をみると、2000年から2010年にかけて50歳代後半の増加幅は4.6%ポイントである。20年間で9.2%ポイントの増加があったことになる。2030年の楽観的見通しでは9.8%ポイントの増加となっているので、ほぼ過去の実績値の延長と考えられる。60歳代前半では2000年から2010年の増加幅は6%ポイントである。20年間で12%ポイントの増加が見込まれる。2030年の予測をみると8.9%ポイントの増加となり労働力率は54.5%

表2 高齢者の労働力人口と労働力率の推移と見通し（女性）

（単位：万人、％）

年齢階級	実績			ゼロ成長		慎重		成長		ゼロ成長(基準年2010年)		慎重(基準年2010年)		成長(基準年2010年)		年齢階級
	1990年	2000年	2010年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	
55-59歳	212	262	281	252	304	259	311	271	343	-29	23	-22	30	-10	62	55-59歳
60-64歳	138	157	232	173	198	185	213	188	227	-59	-34	-47	-19	-44	-5	60-64歳
65-69歳	80	95	118	116	105	139	129	141	138	-2	-13	21	11	23	20	65-69歳
70-74歳	39	53	60	78	57	102	80	103	83	18	-3	42	20	43	23	70-74歳
75-79歳	17	25	29	34	34	42	49	42	50	5	5	13	20	13	21	75-79歳
80-84歳	5	8	12	15	19	15	28	15	28	3	7	3	16	3	16	80-84歳
85歳以上	1	3	4	7	9	8	11	6	11	3	5	4	7	2	7	85歳以上
合計	492	603	736	675	726	750	821	766	880	-61	-10	14	85	30	144	合計
	1990年	2000年	2010年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	
55-59歳	53.9	58.7	63.3	64.2	64.9	65.9	66.4	68.8	73.1	0.9	1.6	2.6	3.1	5.5	9.8	55-59歳
60-64歳	39.5	39.5	45.6	46.2	47.1	49.4	51.0	50.4	54.5	0.6	1.5	3.8	5.4	4.8	8.9	60-64歳
65-69歳	27.6	25.4	27.3	27.3	27.6	32.8	34.0	33.3	36.4	0.0	0.3	5.5	6.7	6.0	9.1	65-69歳
70-74歳	17.5	16.5	18.0	16.0	15.9	21.0	22.4	21.1	23.3	-2.0	-2.1	3.0	4.4	3.1	5.3	70-74歳
75-79歳	9.2	9.8	8.6	8.7	8.7	10.6	12.7	10.8	12.9	0.1	0.1	2	4.1	2.2	4.3	75-79歳
80-84歳	4.4	4.8	4.5	4.6	4.7	4.9	6.6	4.9	6.7	0.1	0.2	0.4	2.1	0.4	2.2	80-84歳
85歳以上	1.4	2.0	1.5	1.5	1.6	1.5	2.0	1.5	2.0	0	0.1	0	0.5	0	0.5	85歳以上

出所：JILPT（2013）「労働力需給の推移」：筆者により一部追加。

を見込んでいる。過去の実績より3%ポイント少なくなっている。60歳後半の実績では、20年間で3.8%ポイントの増加がみこまれる。2030年の2%成長の予測では9.1%と非常に高い予測をしている。60歳代後半は、過去の実績の倍の増加幅を見込んでいる。楽観的な2030年における55歳以上の労働力人口は880万人を見込んでいる。

（単位：万人、％）

表3 高齢者の就業者数と就業率の推移と見通し（女性）

年齢階級	実績			ゼロ成長		慎重		成長		ゼロ成長(基準年2010年)		慎重(基準年2010年)		成長(基準年2010年)		年齢階級
	1990年	2000年	2010年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	
55-59歳	208	253	272	246	297	252	303	264	336	-26	25	-20	31	-8	64	55-59歳
60-64歳	136	150	223	168	191	179	206	184	222	-55	-32	-44	-17	-39	-1	60-64歳
65-69歳	80	94	116	114	103	136	127	139	137	-2	-13	20	11	23	21	65-69歳
70-74歳	38	53	60	77	56	100	78	102	82	17	-4	40	18	42	22	70-74歳
75歳以上	24	35	45	55	62	63	88	63	89	10	17	18	43	18	44	75歳以上
合計	486	585	716	660	709	730	802	752	866	-56	-7	14	86	36	150	合計
	1990年	2000年	2010年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	2020年	2030年	
55-59歳	52.9	56.7	61.3	62.5	63.3	64.1	64.7	67.2	71.7	1.2	2	2.8	3.4	5.9	10.4	55-59歳
60-64歳	39.0	37.8	43.8	44.8	45.8	47.8	49.4	49.0	53.3	1	2	4	5.6	5.2	9.5	60-64歳
65-69歳	27.6	25.1	26.8	27.0	27.2	32.3	33.5	32.8	36.0	0.2	0.4	5.5	6.7	6.0	9.2	65-69歳
70-74歳	17.0	16.5	16.0	15.7	15.7	20.7	22.0	20.9	23.0	-0.3	-0.3	4.7	6	4.9	7	70-74歳
75歳以上	6.5	6.1	5.1	4.8	4.5	5.5	6.4	5.5	6.5	-0.3	-0.6	0.4	1.3	0.4	1.4	75歳以上

出所：JILPT（2013）「労働力需給の推移」：筆者により一部追加。

表3の就業率も労働力率と同様に、55-69歳までの就業者比率は2010年の就業者全体の85%を占めている。2010年の就業者数は716万人で55歳以上の失業者数は20万人であった。経済成長率を2%と仮定した場合、2030年の55歳以上の就業者数は666万人と見込んでいる。失業者数は14万人である。今後の高齢化により75歳以上で、今後20年間で就業者数が2倍の89万人を予測している。問題は、60歳前半の就業者数が2030年で2010年と比較してマイナス1万人と予測されていることである。他の年齢区分では20万人程度増加が見込まれているので疑問が残る推計結果となっている。

要約すると、ゼロ成長では2030年の高年齢女性の就業者数は減少が見込まれるが、2%の成長では150万人程度の増加が見込まれ、2010年を基準とすると就業者数20%の増加率となっている。

4. ミクロデータからの高年齢女性の就業と非就業の考察

本節では、厚生労働省（2004）『国民生活基礎調査』の個票を用いて高齢者の就業と非就業の行動を分析することにする。⁴⁾

4.1 先行研究とデータ

先行研究としては、小川（1998）、大石（2000）、樋口・山本（2002）、清家・山田（2004）、清家・山田（2009）、樋口・黒澤・佐藤・武石（2006）、樋口・山本（2006）、Blossfeld=Buchhloz=Kurs（2011）、Bloemen（2011）など沢山の研究が存在する。それらの一部の研究を除けばほとんど高齢男性の就業率が研究の中心である。それらの先行研究は、就業ないし非就業と健康、留保賃金、介護、年金などの変数との関係に言及している。使用されるデータは、厚生労働省が国民生活の基礎的事項を調査するために2004年6月と7月に行った7回めの大規模調査で、世帯票・健康票・介護票・所得票・貯蓄票を組み合わせたものを提供している「国民生活基礎調査 匿名データ B」を使用した。就業・非就業に関する分析では提供されたものの中からサンプル数1,529、正規・非正規に関する分析ではサンプル数141、就業希望に関する分析ではサンプル数983を使用した。いずれの分析も使用されるデータは高年齢女性の60-74歳を対象としている。また、このデータには地域や学歴及び家族内介護の必要性のデータが存在していないので、それらの変数は考慮することができない。⁵⁾

4.2 高年齢女性の就業・非就業の決定要因

■高年齢女性の就業・非就業実態

はじめに、高年齢女性の就業実態ないし非就業実態を上述した資料の個票を使用して調べてみることにする。表4は、高年齢者の仕事の有無に関するものである。それによれば、加齢とともに「仕事あり」の割合が徐々に低下していく。女性の50歳代では、6割の人が「仕事あり」、その仕事も「主に仕事をしている」が4割を占めている。「仕事あり」の割合は、60歳代前半では4割になり、60歳代後半では3割になり70歳代前半では2割、後半では1割となっている。

表4 高齢女性の仕事の有無

(単位：%)

年齢	主に仕事をしている	主に家事で仕事あり	その他(仕事あり)	仕事ありの合計	家事(専業)	その他(仕事なし)	仕事なしの合計
50～54歳	44.2	22.5	0.6	67.3	30.2	2.5	32.7
55～59歳	39.2	21.2	0.8	61.2	35.3	3.5	38.8
60～64歳	23.3	14.6	0.5	38.4	51.4	10.3	61.7
65～69歳	14.3	11.6	1.2	27.1	54.6	18.3	72.9
70～74歳	6.9	10.3	0.0	17.2	49.8	32.8	82.6
75～79歳	4.8	5.2	0.2	10.2	50.8	39.0	89.8
80～84歳	1.6	1.6	0.0	3.2	34.1	62.7	96.8
85歳以上	0.5	0.9	0.5	1.9	17.4	80.7	98.1

それでは、高齢女性で仕事を持っている人は、1週間のうち何日間位働いているのか？ 50歳代で5～6日と答えている人の割合が6割、60歳代では5割で、70歳代前半で5～7日と答えた人が4～5割程度いる。押し並べて、高齢者で働いている人は5～6日ないし7日と答えている人の割合が多く驚きである。但し、75歳以上ではサンプル数が少ないので%の数字には注意が必要である。では、その人々は1週間何時間程度働いているのか調べると、50歳代では40～49時間が4割程度と最も多く、60代前半で30～39時間が23.1%、40～49時間と答えた割合は25.3%で合わせると5割程度となる。60歳代後半になると、40～49時間と答えた割合が減少し18.8%となり、30～39時間が最も多く22.5%である。70歳代前半では、21～29時間が最も多く2割程度存在している。50歳代の労働者は1週間5日労働で、一日換算で8時間程度働く人が最も多く4割程度、60歳代では一日6～8時間程度働く高齢女性が4割程度存在している。

表5 高齢女性と職業

(単位：%)

年齢	専門的・技術的職業	管理的職業	事務従業者	販売従業者	サービス職業	保安職業	農林漁業	運輸・通信	生産工程・労務
50～54歳	15.3	4.3	16.8	16.6	20.2	0.3	4.6	0.3	19.1
55～59歳	10.6	2.8	17.3	14.8	22.9	0.3	5.3	0.6	22.1
60～64歳	9.9	3.2	8.1	17.1	18.9	0.9	18.0	0.9	18.5
65～69歳	11.0	2.1	3.4	12.3	19.9	0.7	28.1	0.0	16.4
70～74歳	6.3	2.5	3.8	17.7	15.2	0.0	41.8	0.0	8.9
75～79歳	2.0	2.0	4.1	8.2	14.3	0.0	59.2	0.0	8.2
80～84歳	16.7	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
85歳以上	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3

次に、高齢者の職業を見ることにする。表5がそれである。高齢女性の職業が偏っていることが分かる。50歳代では、管理的職業、保安職業、農林漁業、運輸・通信といった職業には高齢女性が極端に少ない。それ以外の職業には1～2割程度存在する。加齢とともにその職業の割合が増加するのは、農林漁業である。70歳代では4～6割を占めている。60歳代では、農林漁業の2割を除いて、比較的安定的に高齢女性が働いている職業は販売、サービス、生産工程・労務と言った職業で2割までいかないが、一定割合存在している。こうした傾向は70歳代前半も変わらない。

■高年齢女性の就業・非就業に関する2項ロジット分析

表6は、女性60-74歳の就業・非就業に関する2項ロジット分析の結果である。データの性質からかなり変数に関して制約を受けることになる。

表6 就業・非就業確率（60-74歳）：2項ロジット分析（女性） 就業確率

	係数	有意確率	オッズ比
総所得の対数	0.367	<0.01***	1.444
借入金（あり）	0.240	0.083*	1.271
基礎年金（受給あり）	-0.020	0.915	0.980
基礎年金と厚生年金（受給あり）	-0.348	0.079*	0.706
基礎年金と共済年金（受給あり）	-0.498	0.207	0.608
厚生年金（受給あり）	-0.097	0.631	0.907
共済組合（受給あり）	-1.358	0.033**	0.257
自覚症状（あり）	-0.428	<0.01***	0.652
配偶者の有無			
有配偶	-	-	-
未婚	0.663	0.041**	1.941
死別	0.180	0.260	1.198
離別	0.570	0.052*	1.768
年齢			
60-64歳	-	-	-
65-69歳	-0.452	<0.01***	0.636
70-74歳	-1.031	<0.01***	0.357
定数	-2.525	<0.01***	0.80
-2対数尤度	1705.098		
Cox - SnellR2乗	0.073		
NagelkerkeR2乗	0.104		
分析で使用了したサンプル数	1529		

注：***,**,*は、それぞれ1,5,10%で有意。

ここで導入された変数は、総所得、借入金、年金、健康、配偶者関係、年齢に関する変数である。分析結果によると、総所得の上昇は就業確率を高めている。総所得の多くが賃金で占めている場合は、賃金上昇が就業確率を高めると解釈できる。借入金がある人ほど就業確率を高めている。この結果は、個人資産が退職の重要な要素であることを報告している Bloemen (2011) の分析結果と一部関係する。次に、年金の変数を見ると、年金の種類に関わらず年金を受給している人は年金を受給していない人と比較して就業確率が低い。但し、係数が統計的に有意となっているのは、「基礎年金と厚生年金」「共済組合」の受給者で就業確率を低下させている。「共済組合」の受給者は、共済年金受給を受けていない人と比べ、共済年金を受けている人は就業率が約75%程度就業率を低下させている。この数字は他の年金受給者より就業確率が低い。この原因は、年金給付額の違いによるものと考えられる。一般的に共済年金の給付額が他の年金給付額より多いため、就業確率を低下させていると考えられる。健康に関する「自覚症状あり」の人は、「自覚症状なし」の人より就業する確率を低めている。年金や健康に関しては、同時決定バイアスが生じることが知られている（大石（2000）、清家・山田（2004））。この推計結果は、そうしたバイアスの問題を考慮していない推計結果であることに注意されたい。最後に配偶者関

係では、有配偶を基準とすれば、未婚と離別の場合は就業確率を高めている。未婚は就業確率を約2倍程度高めている。これと類似の結果は Gesthuizen=Wolbers (2011) においても報告されている。年齢に関しては、60歳後半は、60歳前半と比較して4割程度就業確率を低下させ、70歳前半になれば6割5分程度就業確率を低下させている。

3 高齢女性の正規・非正規の選択要因

■高齢女性の正規・非正規の実態

それでは、高齢者の雇用形態はどのようになっているのか。それに答えるために、勤め先の呼称の割合を計算したものが、表7である。

(単位：%)

表7 高齢女性の勤め先における呼称

	正規の職員・ 従業員	パート	アルバイト	労働者 派遣事業所の 派遣職員	契約社員・ 嘱託	その他
50～54歳	48.7	43.3	1.9	1.1	3.8	1.1
55～59歳	48.7	43.3	1.9	1.1	3.8	1.1
60～64歳	28.6	58.7	4.8	0.0	6.3	1.6
65～69歳	28.8	46.2	13.5	1.9	7.7	1.9
70～74歳	50.0	40.0	0.0	0.0	10.0	0.0
75～79歳	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
80～84歳	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

それによれば、50歳代では5割が正規の社員で、4割がパートである。60歳代の前半では、正社員が3割、パートが6割で、60歳代後半では正社員3割、パートが5割となっている。70歳代前半になると正社員比率が増加して5割となり、パートが4割となっている。70歳代後半ではさらに正社員比率が増加し8割となっている。70歳以上では働く人の割合が低く、有効サンプル数が少ないので解釈には十分に注意が必要である。前項の表で確認できるように、75歳以上になれば、「仕事なし」の割合が9割に達する。この表から分かるように、高齢女性で「仕事」を持っているひとの割合は70歳以上で2割を切るが、仕事を持っている女性は正社員が多い。つまり、高齢者で働く女性は年齢に関係なく働けるスキルを持ち合わせていることが類推される。

その意味では、高齢者が職場で長く働く条件としては、短時間労働や賃金以外にその人が年齢に関係なく働けるスキルの獲得が重要と考えられる。

■高齢女性の正規・非正規に関する2項ロジット分析

表8は、女性60～74歳の正規・非正規の雇用確率を示したものである。

表8 正規・非正規の雇用確率（60～74歳）：2項ロジット分析（女性） 正規の就業確率

	係数	有意確率	オッズ比
企業規模・官公庁の別			
1～4人	－	－	－
5～29人	2.820	0.074*	16.781
30～99人	3.203	0.044**	24.603
100～299人	1.971	0.238	7.177
300人以上	3.343	0.052*	28.296
官公庁	-16.490	0.999	0.000
職業分類			
専門的・技術的職業	－	－	－
管理的職業	-0.560	0.622	0.571
事務従業員	-0.805	0.405	0.447
販売従業員	-1.675	0.071*	0.187
サービス職業	-23.908	0.999	0.000
保安職業	-20.278	0.999	0.000
農林漁業	19.689	1.000	3.556E8
運輸・通信従業者	-1.549	0.085*	0.212
生産工程・労務作業	-1.637	0.428	0.195
時間	0.024	0.265	1.024
1日の片道通勤時間	0.003	0.882	1.003
雇用保険の加入状況（加入していない）	-1.623	0.012**	0.197
総所得の対数	1.272	0.019**	3.568
配偶者の有無			
有配偶	－	－	－
未婚	3.192	0.022**	24.343
死別	-0.857	0.270	0.424
離別	0.531	0.616	1.701
年齢			
60～64歳	－	－	－
65～69歳	-0.007	0.990	0.993
70～74歳	3.875	<0.01***	48.182
定数	-10.575	0.011**	0.000
-2対数尤度	101.589		
Cox - SnellR2乗	0.350		
NagelkerkeR2乗	0.512		
分析で使用了たサンプル数	141		

注：表6に同じ。

その結果によれば、企業規模に関しては、一部を除き（規模100～299人）、規模が大きくなるに従い正規雇用確率が高くなる。職業分類では、専門的・技術的職業を基準とすると、販売従業員、運輸・通信従業者で正規雇用確率が低い。最も低い確率を持つ職業の販売従業員は、専門的・技術的職業と比較して約8割程度正規雇用確率が低くなっている。労働時間は統計的に有意となっていない。坂西（2013）が強調する子育て中の女性は、通勤時間が長いと正社員確率が高く短いと非正社員確率を高めるものとは異なり、高齢女性に関しては、通勤時間は正規・非正規に影響を与えていない。雇用保険の未加入は、正規雇用確率を低下させている。総所得（賃金率）の上昇は正規雇用確率を上昇させる。配偶者関係では、有配偶者を基準とすると、未婚は正規雇用確率を高めている。年齢に関しては、60歳前半と比較して70歳代前半で正規雇用確率を高めている。

・ 高齢女性の就業希望か否かの選択要因

■ 高齢女性の就業希望か否かの実態

現在「仕事なし」の人々に就業希望の有無を尋ねると、50歳代の7-8割は希望なしで、60歳代以上では、9割以上が希望なしと答えている。高齢女性で現在「仕事なし」の就業率を高める政策が極端に難しいことを暗示している。「働く意思」「働く意欲」のない人々にどのようにして働く意欲をもたせるかが今後の課題である。就業希望者ですぐに職に就けない理由を尋ねると、50歳から60歳代前半で、3-4割程度が「介護・看護」あるいは「健康に自信がない」ためと答えている。60歳代後半では「健康に自信がない」が6割となっている。また、希望する仕事の形態を尋ねると、50歳代後半以上ではパート・アルバイト希望が8割を超えている。

今後の高齢者の就業対策を考えると「短時間労働」「健康増進」に加え、壮年（25-54歳）女性と高齢（55-64歳）女性の就業率の間に正の相関があることを考えると、壮年就業率を高めることも重要な高齢者の就業対策となる（Boeri and van Ours（2008）の図6.1参照）。高齢女性就業問題の最大の課題は、就業意欲のない高齢女性をどのように就業意欲を持たせるかである。

■ 高齢女性の就業希望か否かに関する2項ロジット分析

表9は、就業希望者とそうでない人の2項ロジット分析の結果である。

表9 就業希望関数の推計（60-74歳）：2項ロジット分析（女性） 就業希望確率

	係数	有意確率	オッズ比
総所得の対数	-0.086	0.699	0.918
公的年金の受給状況			
基礎年金（受給あり）	0.431	0.428	1.539
基礎年金と厚生年金（受給あり）	0.790	0.141	2.204
基礎年金と共済年金（受給あり）	1.039	0.234	2.826
厚生年金（受給あり）	0.988	0.055*	2.686
共済組合（受給あり）	0.744	0.378	2.104
自覚症状（あり）	0.335	0.301	1.397
有配偶	-	-	-
未婚	0.999	0.136	2.714
死別	0.259	0.542	1.296
離別	0.062	0.938	1.064
借入金あり	-0.256	0.554	0.774
年齢			
60-64歳	-	-	-
65-69歳	-0.910	0.022**	0.403
70-74歳	-1.856	<0.01***	0.156
定数	-2.657	0.064*	0.070
-2対数尤度	337.844		
Cox - SnellR2乗	0.028		
NagelkerkeR2乗	0.089		
分析で使用したサンプル数	983		

注：表6に同じ。

それによれば、総所得の増加は就業希望確率に影響を与えていない。現在「仕事なし」の人で厚生年金の「受給なし」の人と比べ、厚生年金の受給者は就業希望確率を2.6倍高めている。会社勤めを終えた人は、それ以外の就業形態で働いている人より就業希望確率が高いことを意味している。次に、自分の健康状態を示す「自覚症状」の変数は、就業希望確率に影響を与えていない。つまり、健康問題が就業希望に大きく関係しているわけではない。また、配偶者の有無に関しては、どの変数も就業希望に影響を与えていない。年齢に関しては、最も就業希望に影響を与えている変数である。60歳後半は、60歳前半と比較して就業希望が60%低下し、70歳前半では就業希望が85%程度低下している。

5. まとめ

本稿では、高齢者の就業と非就業の行動を集計されたマクロデータと厚生労働省(2004)「国民生活基礎調査」の個票を用いて分析してきた。マクロデータの男性の分析結果(小崎(2014))からは、定年制や年金額の所得代替率、相対賃金(若年者の賃金と高齢者の賃金)、失業率などの先行研究が行ってきた変数の重要性を確認できたが、高齢女性就業に関しては、定年制の有意性が確認できなかった。また、60歳代前半の就業率に関しては、非正規労働者比率の増加は就業率にプラスの効果をもたらしていた。

65-69歳の就業率関数の推計に際して、定年制の変数は推計した3つの方程式全てにおいて、係数が統計的有意とならなかった。高齢女性就業率を増加させるには、定年制の年齢引き上げだけでは効果は十分に得られない。別途高齢労働者が就業する環境整備が必要である。例えば、労働時間の短縮・出勤日の削減、年齢に関係なく働けるスキルの習得なども配慮する必要がある。また、65-69歳の人口比率の増加は、当該年齢の雇用への競争激化ないし、労働供給の増加を意味し就業率を低下させる可能性がある。

個票の分析結果からは、法定定年の60歳を過ぎると、急激に正社員の比率が低下しパート比率が増加している。こうした雇用形態の変化は定年制に由来すると考えられる。それゆえ、各企業は定年を65歳とし60-64歳で短時間正規社員化への制度変更が必要と思われる。また、仕事がない60歳以上で就業希望の有無を尋ねると、9割の人々が就労を希望していない現状がある。就業意欲を喪失する50代後半から60代前半の継続雇用が重要である。その意味では、2012年の高齢者雇用安定法の改正は重要な意味を持つ。

政策課題としては、高齢女性就業意欲のない人々に就業意欲を持たせるかが重要である。それゆえ、働く意思を持つ高齢の失業者対策がますます重要になっている。また、年金に関しては、OECD(2004a)などが指摘しているように①年金資格の寛容性②年金の給付水準③退職した場合の機会費用の低下(働き続けることによる利得との比較)

が高齢者の就業に与える影響が大きいので、今後の年金改革は労働者にとり、退職による年金生活と就労し続けることによる利得との間に少なくとも中立ないし就労し続ける方が、利得が高いシステム作りが必要である。また、年金財政などを考慮すれば、今後、公的年金から私的年金への移行が推奨されよう。さらに、高齢者の就業に関して、年金や定年制ばかりではなく O'Brien (2010) が指摘するように労働市場の需給状態も非常に重要な要因となっていた。樋口・山本 (2010) では、高齢者の継続雇用として当該者の生産性増加政策を強調している。高齢者で働いている人は、非正規より正規で働く割合が高くなるのは、年齢に関係しない高いスキルを持つ高齢女性の存在を覗かせている。

最後に、高齢者が多く就業している職業をみると、農業が重要な位置を占めている。それゆえ、高齢者の農業就労支援策が必要と思われる。具体的には、休耕田や休耕地を自治体や JA が一括借り上げをして、皆が利用しやすくし農業への教育を含めた就労支援策を行い、中規模な家庭菜園化ないし、自治化された農業経営等が考えられる。⁶⁾ こうした若年者と高齢者の就業のすみ分けも今後重要となる。

註

- 1) 高齢女性就業に関する文献として寺村 (2013) がある。
- 2) 高齢化率の定義は総人口に占める65歳以上人口割合と定義する。
- 3) 男性の推計結果と比較すると、60歳前半の男性の場合は一律60歳以上定年採用比率の増加は就業率を高めていた。また、就業率に大きな影響を与える変数は60歳代全体に対して相対賃金が最も大きな影響を与えている。女性では大きな影響を持っていた所得代替率が男性では就業率に与える大きなマイナス効果は一本の方程式の推計結果以外には観察されない (小崎 (2014) 参照)。
- 4) 「国民生活基礎調査2004年」に関する概要は WEB の <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa04/gaiyo.html> を参照して欲しい。また、政府が科研費等を除く一般の研究者に提供している最新のデータが2004年調査である。このデータは、高齢者の就業行動を分析するために調査されたものでないため、大幅な変数制約をうける。『高齢者就業実態調査』のマイクロデータを使用した研究結果が報告されているが、科研費等を受けた研究者を除けば一般の研究者には現在 (2013年4月1日) 提供されていない。
- 5) 先行研究の樋口・黒澤・佐藤・武石 (2006) によれば、介護の変数も重要とのことであるが、筆者が使用しているデータでは「家族の中で介護が必要な人がいますか」との問いではなく、本人の介護程度を尋ねているので本分析から介護の変数を除いた。
- 6) 高齢者の就業支援としての農業は、現在、安倍内閣が「成長戦略」の1つとして農産物の輸出強化策による農業の大規模化とは意味が異なることに注意されたい。基本的な考えは、地産地消の考えを基本としている。

参考文献

秋山弘子 (2010) 「超高齢社会とジェロントロジーの可能性」『エコノミスト』2010.2.16号,

- 50-53.
- 大石亜希子 (2000) 「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』 No.481, 51-62.
- 大石亜希子・小塩隆士 (2000) 「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』 No.35, 405-419.
- 小川浩 (1998) 「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究機構』 No.461, 52-64.
- 小川浩 (2009) 「高齢者の労働供給」清家篤編『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房, 85-111.
- 萱沼美香 (2010) 『高齢者雇用政策の変遷と現状に関する一考察』 Discussion Paper December, No.48, Faculty of Economics, Kyushu-Sangyo University.
- 小崎敏男 (2006) 「人口減少と労働市場」大淵寛・森岡仁編『人口減少時代の日本経済』原書房, 111-142.
- 小崎敏男 (2007) 「人口減少と高齢者就業対策」『経済学論纂 (中央大学)』第47巻第3.4合併号, 377-401.
- 小崎敏男 (2009) 「人口減少と生産性増加策 (I)」『東海大学紀要政治経済学部』第41号, 127-147.
- 小崎敏男 (2014) 「高齢労働者の就業・非就業行動に関する分析」小崎敏男・永瀬伸子編 (2014) 『人口の高齢化と労働政策』原書房。
- 坂西明子 (2013) 「有配偶女性就業者の時間配分モデルについての考察」第70回日本経済政策学会発表論文。
- 堺屋太一 (2005) 『団塊の世代「黄金の十年」が始まる』文藝春秋。
- 鈴木隆雄 (2012) 『超高齢社会の基礎知識』講談社現代新書。
- 清家篤 (1992) 『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社。
- 清家篤 (1993) 『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。
- 清家篤 (1998) 『生涯現役社会の条件』中公新書。
- 清家篤 (2006) 『エイジフリー社会に生きる』NTT出版。
- 清家篤編 (2009a) 『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房。
- 清家篤 (2009b) 「高齢者の雇用・就業促進に向けた政策」清家篤編『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房, 249-265.
- 清家篤 (2010) 「高齢者の労働供給に関する分析をめぐって」『日本労働研究雑誌』 No.600, 64-68.
- 清家篤・山田篤裕 (1996) 「Pension Rich の条件」『日本経済研究』第33号, 38-61.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 清家篤・山田篤裕 (2009) 「高齢者の就業行動の長期的変化」清家篤・駒村康平・山田篤裕編『労働経済学の新展開』慶應義塾大出版会株式会社, 9-56.
- 高木朋代 (2009) 「高齢者の就業と引退」『日本労働研究雑誌』 No.589, 30-42.
- 寺村絵里子 (2013) 「世帯類型別にみた高齢女性就業」『内閣府「高齢者の健康に関する意識調査」「高齢者の経済生活に関する意識調査」の二次分析 研究成果報告書』東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター, 127-141.
- 内閣府 (2006) 『国民生活白書』時事画報社。

- 永瀬伸子 (2013) 「生涯シングル女性の中年期と仕事」『経済学論纂』第53巻 第5・6号併合, 187-199.
- 濱秋純哉・野口晴子 (2010) 「中高年齢者の健康状態と労働参加」『日本労働研究雑誌』No.601, 5-24.
- 浜田浩児 (2010) 「在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響」『Business Labor Trend』11月号, 32-37.
- 三谷直紀 (2001) 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 339-388.
- 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—」『金融研究』21, 31-77.
- 樋口美雄・山本勲 (2006) 「企業における高齢者の活用」高山憲之・斎藤修編『少子化の経済分析』東洋経済新報, 67-91.
- 樋口美雄・黒澤昌子・石井加代子・松浦寿幸 (2006) 「年金制度改革が男性高年齢者の労働供給行動に与える影響の分析」RIETI Discussion Paper Series 06-J-033.
- 樋口美雄・黒澤昌子・佐藤一磨・武石恵美子 (2006) 「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」RIETI Discussion Paper Series 06-J-036.
- 樋口美雄・山本勲 (2010) 「雇用政策」山内尉義・秋山弘子編『新老年学』東京大学出版会, 1825-1838.
- 堀江奈保子 (2005) 「高年齢者の就業と年金」『みずほリサーチ』November.
- 松谷明彦 (2010) 『人口減少時代の大都市経済』東洋経済。
- 八代充史 (2009) 「定年延長と継続雇用制度」『日本労働研究雑誌』No.589, 20-29.
- 山本勲 (2007) 『60歳代前半の雇用動向：高年齢者雇用安定法改正の効果分析』Kumqrp Discussion Paper Series, DP2007-014.
- 山田篤裕 (2009) 「高齢者就業率の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.589, 4-19.
- 山田篤裕 (2010a) 『高齢者就業率の規程要因—一定年制度, 年齢賃金プロファイル, 労働組合の効果—』ビジネス・レーバー・トレンド研究会, 労働政策研究・研修機構。
- 山田篤裕 (2010b) 「日本における高年齢者の就業率の高止まりおよび変動の要因」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会, 541-589.
- 山田篤裕 (2010c) 「就業」山内尉義・秋山弘子編 (2010) 『新老年学 第3版』東京大学出版会, 1697-1708.
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』労働政策研究報告 No.120.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『高齢者の就業実態に関する研究』労働政策研究報告 No.137.
- Barbieri, P and S. Scherer (2011) "Retirement in Italy : Rising, social inequalities across generations", Blossfeld, H, S.Buchhloz and K,Kurs (eds), (2011) *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*, Edward Elgar, 91-119.
- Bloemen, H.G (2011) "The Effect of Private Wealth on the Retirement Rate: An Empirical Analysis", *Economica*, 78,637-655.
- Blossfeld, H, S.Buchhloz and K,Kurs (eds), (2011) *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*, Edward Elgar.

- Blöndal, S and S, Scarpetta (1999) The Retirement Decision in OECD Countries, *OECD Economic Department Working Paper*, No.202.
- Boeri, T and J, van Ours (2008) "Retirement Programs", *The Economics of Imperfect Labor Markets*, 121 – 138.
- Duval, R (2003) The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries, *OECD Economic Department Working Papers*, No.370.
- Gesthuizen, M and M.H.J, Wolbers. (2011) "Late Career Instability and The Transition into Retirement of Older Workers in the Netherlands", Blossfeld, H, S.Buchhloz and K, Kurs (eds), (2011) *Aging Populations, Globalization and the Labor Market*, Edward Elgar, 65 – 90.
- Lazear, E.P. (1979) "Why is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, vol.87, No.6, pp1261 – 1284.
- O'Brien, M (2010) Exploring older male worker labour force participation across OECD countries in the context of ageing populations: a reserve army of labour?, University of Wollongong, *Economics Working Paper Series*.
<http://www.uow.edu.au/commerce/econ/wpapers.html>.
- OECD (2004a) *The Labour Force Participation Of Older Workers*, OECD Economics Department, www.oecd.org/dataoecd/25/4/31743847.pdf
- OECD (2004b) *Ageing and Employment Policies Japan*, OECD, 清家篤監訳, 山田篤裕, 金明中訳 (2005) 『高齢社会日本の雇用政策』明石書店。
- OECD (2006) *Ageing and Employment Policies : Live Longer, Work Longer*, OECD. OECD 編著, 濱口桂一郎訳 (2006) 『世界の高齢化と雇用政策』明石書店。