

第6章 高年齢者は就業に何を求めるのか

第1節 はじめに

1. 本章の目的

少子高齢化に伴い、高年齢者の就業継続を促すための制度改革がおこなわれている。1つは年金制度改革である。本章でも扱う「60代の雇用・生活調査（個人調査）」の対象である2019年に70歳以下の男性（65歳以下の女性）では、老齢厚生年金の特別支給（60代前半での支給）の定額部分がなくなり、報酬比例部分も段階的に給付年齢が引き上げられている。また、定年制度改革もその1つである。2013年に改正法が施行された「高年齢者雇用安定法」により、従来の定年の見直しや継続雇用制度の見直しが企業に求められるようになった。「労働力調査」によると、2019年の60～64歳、65～69歳、70～74歳の就業率は、2009年と比べそれぞれ13.3ポイント、12.2ポイント、10.4ポイント上昇している（内閣府2020 p.23）。近年の高年齢者の就業率の上昇の一部は、これら年金制度改革や改正法の施行と無関係ではない。

多くの高年齢者にとっては、制度改革により「生活のため」の就業の必然性は高まる。一方、高年齢者の就業には、社会保障の担い手としての「社会参加」と医療費抑制につながる「健康維持」が期待されているという（高年齢者雇用開発協会2003）。本章の目的は、制度改革により従来と比べ就業継続の必然性が高まった60～64歳の高年齢者自身が、就業に何を求めているのか。どのような高年齢者が、就業に「生活のため」だけでなく「社会参加」や「健康維持」を見出すのかを「60代の雇用・生活調査（個人調査）」の就業理由の分析をとおして明らかにすることである。

2. 本章の分析対象

就業理由を扱う本章では、60～64歳の就業している高年齢者男女が分析対象となる。しかし、年金制度改革や改正法の施行により促された就業の意味を明らかにすることを目的としているため、60代までに企業で正社員として雇用されていた者に限定する。具体的には55歳時に正社員として雇用されていた者であり、厚生年金の受給や定年を迎える可能性が高い人々であると考えられる。60代までに自営業や非正社員として主に働いていた人々は、本章の分析からは除外される。

第2節 分析方法と分析結果

1. 就業理由の分布

2019年「60代の雇用・生活調査（個人調査）」には「2019年6月に働いていた理由は何

ですか。(あてはまるものすべてに○)」という質問(問2(6))がある。この質問の選択肢は「経済上の理由」「健康上の理由(健康に良いなど)」「いきがい、社会参加のため」「頼まれたから」「時間に余裕があるから」「その他」の6つである。「経済上の理由」を回答した場合は、さらに問2(7)で具体的な理由が尋ねられ、「自分と家族の生活を維持するため」「生活水準を上げるため」「その他」の3つから最も近いものを1つだけ選択する。本章では、「経済上の理由」のなかでも、生活に必要なだから働いているというニュアンスを含む「自分と家族の生活を維持するため」に注目する。そして、問2(6)において「経済上の理由」と「その他」を除く4つの選択肢に、「経済上の理由」のなかでも「自分と家族の生活を維持するため」という選択肢を加えた5つの選択肢を扱う。これら5つの選択肢(複数選択可)の選択頻度や選択のパターンをみることで、高年齢者が就業に何を求めているのか。どのような高年齢者が、就業に「生活のため」だけでなく「社会参加」や「健康維持」を見出だすのかを明らかにする。

第6-2-1表 就業理由の選択肢と選択率(複数回答)

男性 494名	女性 97名
健康上の理由(健康に良いなど)(20.9%)	健康上の理由(健康に良いなど)(18.6%)
いきがい、社会参加のため(31.8%)	いきがい、社会参加のため(37.1%)
頼まれたから(12.1%)	頼まれたから(20.6%)
時間に余裕があるから(16.0%)	時間に余裕があるから(26.8%)
自分と家族の生活を維持するため(77.3%)	自分と家族の生活を維持するため(66.9%)
選択なし(7.3%)	選択なし(6.2%)

第6-2-1表より、男女でもっとも選択されている理由は「自分と家族の生活を維持するため」である。この経済的理由は、男女とも2番目に多い「いきがい、社会参加」の倍近い選択率である。よって多くの60歳代前半の高年齢者にとって、就業の意味は、自分や家族の生活を維持するためであるといえる。3番目以降は、男性では「健康上の理由(健康に良いなど)」「時間に余裕があるから」「頼まれたから」と続き、女性では「時間に余裕があるから」「頼まれたから」「健康上の理由」と続く。男女ともこの5つのどれも選択していない者も数%存在する。これら就業理由は、複数選択可能な質問である。次に就業理由の選択パターンをみていく。

2. 就業理由の潜在クラス分析

複数選択可能な5つの選択肢について、考えられる選択パターンは32通り(2の5乗)ある。ここではその32パターンごとに該当者数を示すという煩雑な作業は避け、潜在クラス分析により潜在的に要約された選択パターンを示す。

潜在クラス分析は、複数のカテゴリカルな変数に対する異なるパターンの反応を、潜在クラスとして抽出する方法である(藤原ほか2012)。因子分析が複数の量的変数から因子得点

という潜在変数を個人に与えるのに対し、潜在クラス分析は複数のカテゴリカルな変数から潜在クラスという潜在変数を個人に割り当てる。本章が注目する5つの就業理由も「選択する」「選択しない」の2値のカテゴリカルな変数である。従来のクラスター分析のように抽出されるクラス数の決定を恣意的に行うのではなく検定によって行うことができる点が、潜在クラス分析の大きな科学的メリットである。潜在クラス分析には統計ソフト Mplus を用いた。

Bootstrap 法による適合度検定の結果、男性で4クラスモデル、女性で2クラスモデルが選択された。個人を各クラスに割り当てる際の誤差の指標である Entropy は0.8以上であれば割り当ての精度が高いとされる。男性の4クラスモデルはこの基準を満たしているが、女性は満たしていない。以下では、女性の分析結果の解釈は参考程度に留めるように注意したい。

第6-2-2表 就業理由の潜在クラス分析の結果

	男性 494 名				女性 97 名	
	生活維持型	両立型	頼まれ型	非経済型	生活維持型	その他
健康上の理由（健康に良いなど）	0.128	0.320	0.030	0.945	0.019	0.352
いきがい、社会参加のため	0.000	0.780	0.430	0.728	0.186	0.556
頼まれたから	0.039	0.000	1.000	0.551	0.083	0.329
時間に余裕があるから	0.080	0.214	0.173	1.000	0.000	0.536
自分と家族の生活を維持するため	0.850	0.778	0.446	0.219	0.861	0.459
クラス構成割合	60.7%	25.9%	10.1%	3.2%	53.6%	46.4%
Entropy	0.803				0.594	

第6-2-2表には、各クラスがどのような就業理由のパターンをもつのかを解釈するために、各選択肢の条件付き応答確率を示している。表中では、この確率が0.7以上の場合、そのクラスの就業理由を代表するものとして確率の数値を強調して示している。男性で全体の約60%ともっとも潜在クラスの構成割合が大きい「生活維持型」は、「自分と家族の生活を維持するため」のみ応答確率が高く、他の選択肢を就業理由として選ぶ確率がかなり低い。一方、「自分と家族の生活を維持するため」だけでなく「いきがい、社会参加」も80%近い確率で選択するのが「両立型」であり、その構成割合は全体の25%ほどである。「頼まれたから」を必ず選択する「頼まれ型」が全体の約10%と続く。「時間に余裕があるから」「健康上の理由」を（ほぼ）必ず選択する「非経済型」は、それらに加えて「いきがい、社会参加」を選択する確率も高いが、構成割合は約3%とかなり少ない。以上より、60～64歳男性の就業理由を、潜在クラス分析によって要約すると、経済的理由か社会参加かの2項対立ではなく、ほとんどが経済的理由のみをあげ、一部がそれに加え社会参加（いきがい）も同時に理由としてあげるといえる。経済的理由はあげず社会参加（いきがい）や他の理由をあげると

いう「非経済型」の男性はかなり少ない。本節「3」以降では、仕事に経済的理由「のみ」を見出だす者と、経済的理由「に加え」社会参加（いきがい）も見出だす者の違いが何に由来するのかを、他の変数とクラスターの関連を調べることで明らかにしていく。

女性の2クラスモデルは、そもそも分析対象が男性と比べ少ないこともあり、分類の正確性を示す Entropy は低かった。よって各クラスの解釈にも注意が必要である。1つは男性にもみられた「自分と家族の生活を維持するため」の選択確率のみ高い「生活維持型」である。もう1つは、とくにこれといって選択確率が高い（あるいは低い）理由がない。女性の潜在クラス分析の結果は、「生活維持型」かそうでないかに留まる。

本節「3」以降では、男女それぞれどのような人々が各クラスに所属しやすいのかを、現在の職業と個人収入、55歳時の職業（従業先の規模）、現在の貯蓄額の3つごとに整理する。

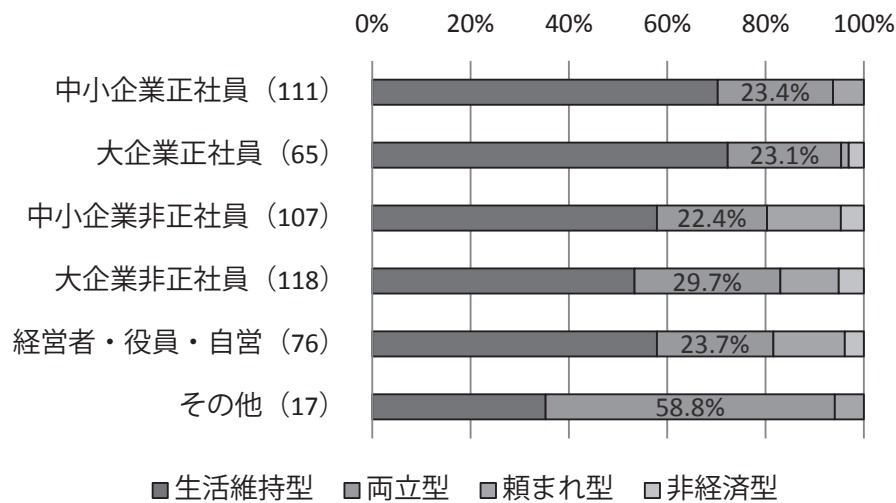
3. 現在の職業・収入

はじめに現在の職業と各クラスへの所属の関連をみる。職業は、従業員数300人未満の中小企業正社員／300人以上または官公庁の大企業正社員／中小企業非正社員／大企業非正社員／経営者・役員・自営／その他の6つに分類した。分析に用いるケースの大きさの損耗を防ぐため「その他」を加えているが、その内訳¹は雑多でありこのカテゴリの解釈は目的としない。ここでは、「生活維持型」と「両立型」をわける要因に関心があるので、男性の帯グラフには「両立型」の値も示している。

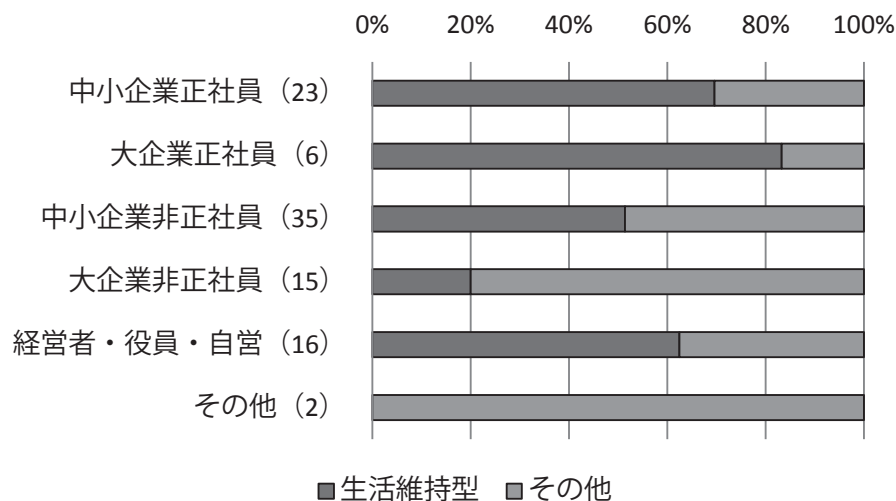
男性では、企業規模にかかわらず正社員として現在就業している男性は、非正社員、経営・自営と比べ、「生活維持型」に所属しやすい（第6-2-3図）。「両立型」は5つの職業カテゴリで大きく差異はなく、非正社員、経営・自営は「頼まれ型」や「非経済型」が多い。55歳時正社員であった男性で、現在も「自分や家族の生活維持する」必要がある場合は、60歳を過ぎても非正社員や自営に移動せず、正社員としての就業を継続しやすいのかもしれない。女性でも正社員は他のカテゴリと比較し「生活維持型」に所属しやすい傾向が確認される（第6-2-4図）。

¹ シルバー人材センター、任意の仕事、雇用形態に対する「その他」回答、内職など。

第 6-2-3 図 現在の職業と潜在クラス（男性）



第 6-2-4 図 現在の職業と潜在クラス（女性）

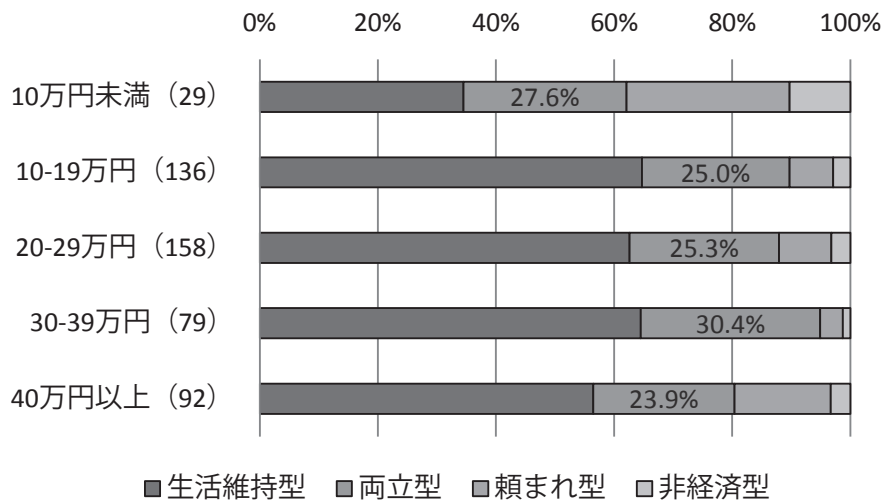


つぎに現在の職業から得られた個人収入（月額賃金で税込み・賞与なし）と潜在クラスの関係調べた。個人収入は男女とも 5 階級にわけたが、男性と女性では全体の賃金分布が異なるため、各階級の範囲が異なっている。

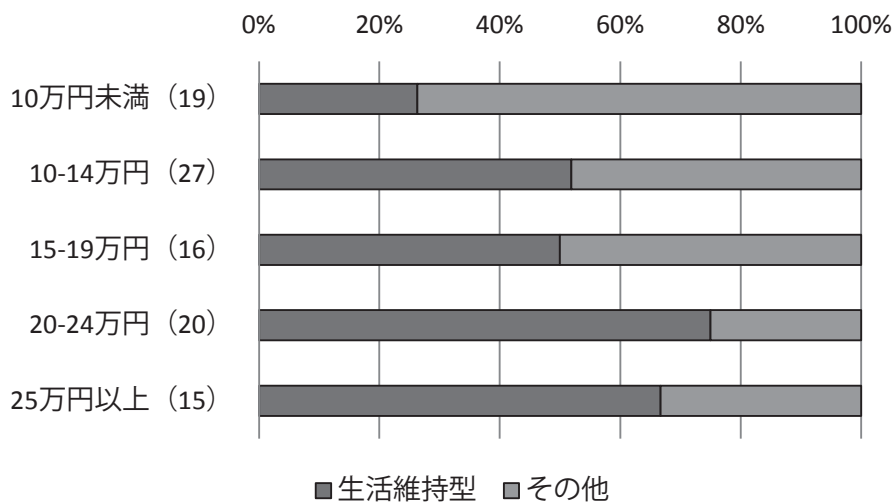
男性では、10 万円未満は他の階級と異なり、「生活維持型」が 34.5% と少なくそのぶん他の階級と比べ「頼まれ型」「非経済型」が多い（第 6-2-5 図）。その他の階級では「生活維持型」がいずれも 60% 程度である。40 万円以上でやや「頼まれ型」が多い。「自分と家族の生活を維持するため」に働いているので、賃金も 10 万円以上の仕事に就いているのだと考えられる。仕事に生活維持と社会参加（いきがい）をあわせて見出す「両立型」が他と比べて多いクラスは存在しない。女性でも同様に賃金が少ないほど「生活維持型」は少ない

が、10万円未満、10万円台、20万円台の間隔で賃金が高額になるほど「生活維持型」が増加している点は男性と少し異なる（第6-2-6図）。

第6-2-5図 個人収入（月額賃金）と潜在クラス（男性）



第6-2-6図 個人収入（月額賃金）と潜在クラス（女性）

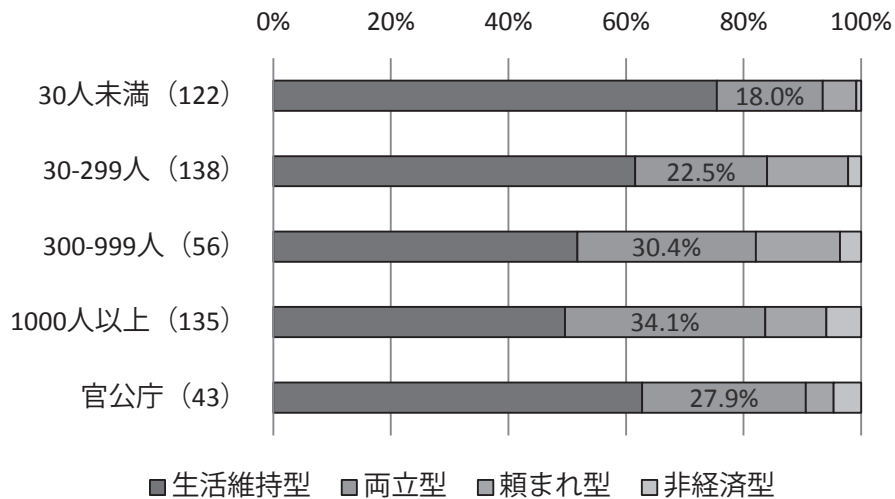


4. 55歳時の企業規模

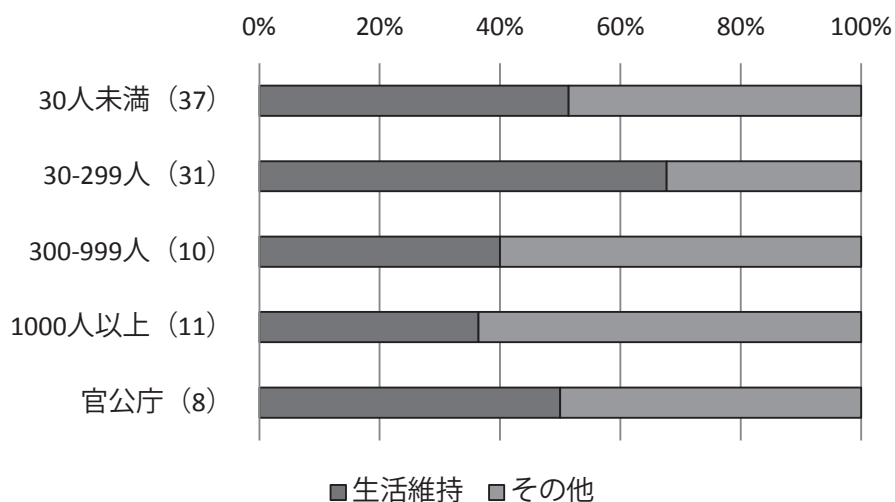
つぎに55歳時の頃に正社員として勤めていた企業の従業員数の規模（従業員数）と各クラスへの所属の関連をみる。男性で、官公庁を除き、55歳の勤め先の規模が大きくなるほど「生活維持型」が減少し「両立型」への所属が増加する（第6-2-7図）。どのクラスでも「生活維持型」がもっとも多いことは変わらないが、「両立型」は30人未満では18.0%なのに対し1000人以上では34.1%と2倍近く所属確率に差がある。女性では、企業規模と各クラス

の所属割合に男性のような比例関係があるわけではない（第 6-2-8 図）。

第 6-2-7 図 潜在クラスと 55 歳時の従業先の規模（男性）



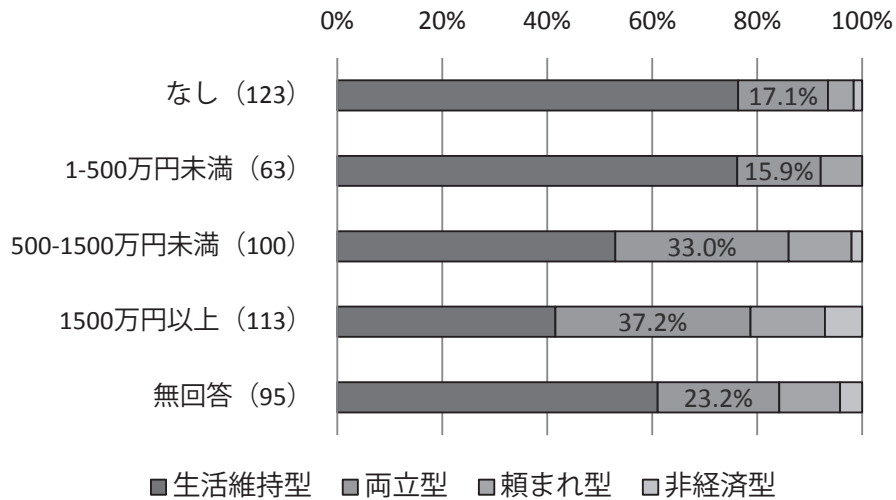
第 6-2-8 図 潜在クラスと 55 歳時の従業先の規模（女性）



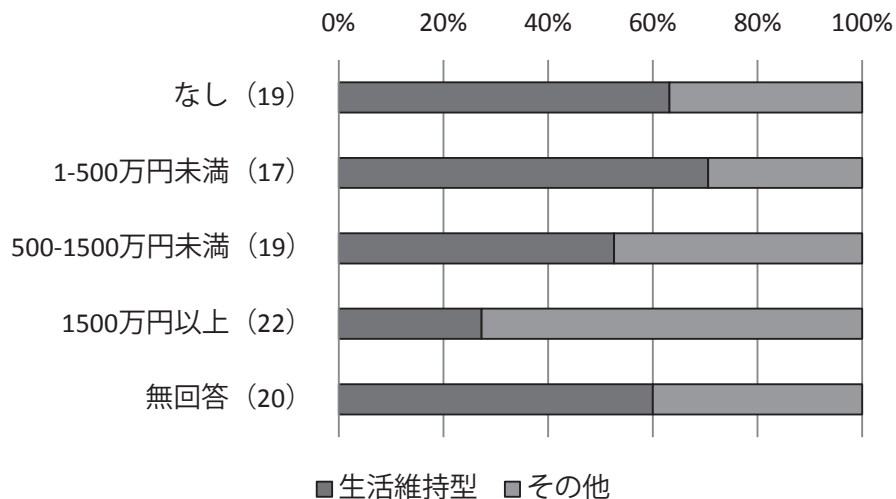
5. 現在の貯蓄額

つぎに現在の貯蓄額と各クラスへの所属の関連をみる。分析に用いるケースの大きさの損耗を防ぐため貯蓄額「無回答」を加えている。男性では、「なし」「500万円未満」に差はないが、貯蓄額が大きくなるほど「生活維持型」への所属が減少し、「両立型」への所属が増加する（第 6-2-9 図）。女性でも「なし」「500万円未満」には大きな違いはないが、貯蓄額が大きくなるほど「生活維持型」への所属が減少している（第 6-2-10 図）。

第 6-2-9 図 潜在クラスと現在の貯蓄額（男性）



第 6-2-10 図 潜在クラスと現在の貯蓄額（女性）



6. 多項ロジットを用いた多変量解析

これまで、55歳時に正社員であった者に限定し、60～64歳で働いているものの就業理由のパターンを分析した。男性の多くは、「自分と家族の生活を維持するため」に働いており、その多くは他に理由をあげず、一部が「いきがい、社会参加」を追加であげていた。それでは、どのような人が「自分と家族の生活を維持するため」「いきがい、社会参加」をともに選択する「両立型」になるのか、これまでの分析結果からつぎのことがいえる。まず、現在の職業、個人収入は「両立型」に所属するかどうかを左右しない（第6-2-3図、第6-2-5図）。一方、55歳時の従業先と現在の貯蓄額は「両立型」に所属するかどうかに影響している（第6-2-7図、第6-2-9図）。すなわち、55歳時の従業先の規模が大きいほど、現在の貯蓄額が

多いほど、現在働く理由として「自分と家族の生活を維持するため」だけでなく「いきがい、社会参加」をともに選択する傾向にある。けれども、現在の職業、収入、55歳時の従業先の規模、現在の貯蓄額は、互いに関連しあっているため、これらのどの要因が、「生活維持型」と「両立型」をわけるのかを多変量解析により明らかにする必要がある。

多変量解析には、各潜在クラスへの所属確率を従属変数とした多項ロジットモデルを用いた。多変量解析の対象は男性だけとした。また、「非経済型」は所属ケースが小さく、モデルが安定しないため「頼まれ型」と統合した。「生活維持型」と「両立型」をわける要因を探索するために、「生活維持型」を従属変数の参照カテゴリとし、「生活維持型」と比較して「両立型」に所属する確率を高める要因を特定する。ただし、「現在の職業」と「55歳時の従業先」の2変数は関連性が高く完全に独立した関係にないことに注意を要した。例えば、55歳時に300人未満の企業に（正社員として）所属していた者で、現在大企業正社員の者は497ケースのなかには存在しない。多変量解析における共線性の問題を考慮して、個人収入、現在の貯蓄額に、現在の職業を加えた【現職モデル】と、55歳時の従業先を加えた【55歳職モデル】にわけて分析した。

第6-2-11表より、「両立型」を左右するのは貯蓄額と55歳時の従業先であり、貯蓄額が500万円以上で「生活維持型」ではなく「両立型」に所属しやすいといえる。また、55歳時に従業員300人以上の民間企業に所属していたほど「両立型」になりやすいといえる。これらは前節までの分析結果と矛盾しない（第6-2-7図）（第6-2-9図）。一方、現在の職業、個人収入は、貯蓄額をコントロールすると、「生活維持型」と比較した「両立型」のなりやすさを説明しない。年金や定年制改革を経て多くの者が就業継続せざるをえない現在の60～64歳の就業に、「生活維持」だけでなく「いきがい、社会参加」を見出すかどうかは、貯蓄額に余裕があるか、現職ではなく55歳時の労働市場における相対的に有利なポジションにいたかどうか重要になる。

また、「生活維持型」と比べ「頼まれ型・非経済型」に所属しやすいのは、現在個人収入10万円未満の者、55歳時に従業員30人以上の民間企業に所属していた者、貯蓄額が500万円以上の者である。貯蓄型に余裕があり55歳時の労働市場における相対的に有利なポジションにいた者が「頼まれ型・非経済型」に所属しやすい。そして、他の2つのクラスと異なり「自分と家族の生活を維持するため」の選択確率が高くないこのクラスでは、現在の個人収入は高くない。個人収入10万円未満であるほど「頼まれ型」「非経済型」になりやすいというのは前節までの分析結果と矛盾しない（第6-2-6図）。

第 6-2-11 表 潜在クラスの所属確率を従属変数とした多項ロジットモデル

	【現職モデル】				【55 歳職モデル】			
	両立型		頼・非経済型		両立型		頼・非経済型	
	B	se	B	se	B	se	B	se
切片	-0.800	0.599	-1.419	0.705 *	-1.212	0.578 *	-1.524	0.669 *
①現在の職業 (ref. 中小正社員)								
大企業正社員	-0.327	0.392	-0.661	0.731				
中小企業非正社員	-0.154	0.367	0.668	0.517				
大企業非正社員	-0.924	0.588	1.055	1.142				
経営者・役員・自営	-0.014	0.393	0.709	0.547				
その他	1.185	0.606 +	-0.129	1.189				
②個人収入 (ref.10 万円未満)								
10-19 万円	-0.824	0.549	-1.807	0.563 **	-0.750	0.540	-1.912	0.557 **
20-29 万円	-0.690	0.557	-1.504	0.565 **	-0.643	0.536	-1.693	0.542 **
30-39 万円	-0.638	0.594	-2.453	0.746 **	-0.596	0.563	-2.648	0.71 **
40 万円以上	-0.925	0.601	-1.343	0.609 *	-0.936	0.570	-1.405	0.563 *
③ 55 歳時の従業先 (ref.30 人未満)								
30-299 人従業先規模 (55 歳)					0.334	0.328	0.996	0.460 *
300-999 人従業先規模 (55 歳)					0.870	0.399 *	1.326	0.543 *
1000 人以上 (55 歳)					0.732	0.322 *	0.900	0.469 +
官公庁					0.234	0.442	0.150	0.679
④現在の貯蓄額 (ref. なし)								
1-500 万円未満	-0.098	0.435	0.285	0.619	-0.097	0.432	0.227	0.616
500-1500 万円未満	1.069	0.339 **	1.162	0.500 **	0.972	0.341 **	1.032	0.499 *
1500-4000 万円以上	1.364	0.343 **	1.728	0.482 **	1.339	0.343 **	1.799	0.479 **
無回答	0.485	0.355	1.065	0.491 *	0.541	0.354	1.010	0.489 *
McFadden R ²	0.090				0.086			

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

従属変数の reference カテゴリは「生活維持型」。B は回帰係数、se は標準誤差をあらわす。

第 3 節 結論

本章では、自身の就業に対し制度改革や改正法の施行の影響を受けているであろう 60～64 歳の就業理由を分析した。高年齢者の就業には「社会参加」や「健康維持」が社会的に期待されているが、多くの高年齢者にとっては、就業は「生活のため」であった。そして、現在の就業や収入ではなく、60 代までに大企業で勤めていた男性、現在の貯蓄額に余裕がある男性が、「生活のため」だけではなく「いきがい、社会参加」を就業に見出しやすい。社会が期待するような高年齢期の就業に「社会参加」を見出すことができる者は、それまでの人生で相対的に有利なストックが蓄積された者に限られるようだ。

本章では限られた要因変数しか扱っていないので、今後の課題として、各潜在クラスを規定する別の要因を探索する必要がある。例えば、現在の貯蓄額を統制しても 55 歳時に大企業従業員であった者がなぜ現在就業に「いきがい、社会参加」を見出しやすいのか。ストッ

クを統制しているのでそれ以外の理由を明らかにする必要がある。大企業に所属することで経済的ストック以外に蓄積された社会関係が 60 代以降の「いきがい、社会参加」を見出せるような転職や職業条件につながっているのかもしれない。引き続き検討していく。

文献

- 藤原翔・伊藤理史・谷岡謙．2012.「潜在クラス分析を用いた計量社会学的アプローチ：地位の非一貫性、格差意識、権威主義的伝統主義を例に」『年報人間科学』(33) 43-68.
- 高年齢者雇用開発協会．2003.『65 歳までの継続雇用が医療政策その他の社会保障政策に与える影響に関する調査研究報告書』.
- 内閣府．2020.『高齢社会白書（令和 2 年版）』.