

# 高齢求職者の就労ニーズに関する考察 ～平成29年度「高齢者ニーズ調査」結果の分析を中心として～

## Exploratory Research in Human Resource Management of Elderly Employees.

関 千 里

Chisato SEKI

### 和文要旨：

本稿は高齢者雇用のあり方について、探索的に明らかにすることを目的とする。具体的には、愛知県において実施された「高齢者就業ニーズ調査（平成29年度）」結果の整理をつうじて、高齢者の就労ニーズの一端を示すとともに、企業サイドにおける高齢者活用ニーズとのマッチングへの方向性を示し、今後の高齢者雇用に係るアプローチを探るものである。

### 英文要旨：

A purpose of this article is to clarify it for searching about the future of the elderly employment. From questionnaire findings of 2017 (Heisei 29st), this article clarifies the working needs for Elderly Employees. This article is suggested the approach to effective support to stabilize elderly life and employment.

和文キーワード：高齢者、高齢者の就業状況、アンケート調査結果

英文キーワード：Elderly Employees, Current Working Status of the Elderly Persons, Result of Questionnaire Survey

### 目 次

1. はじめに
2. 高齢者雇いをめぐる諸問題
3. 高齢者雇用の促進に係る政策的展開
4. 高齢者雇用施策のポイント
5. 高齢者ニーズ調査の結果から一平成29年度調査の背景と概要
  - 5-1. 調査の目的および対象
  - 5-2. 調査の方法および時期
  - 5-3. 調査の概要
    - 5-3-1. 回答者の特徴
    - 5-3-2. 現在仕事をしている人の就労ニーズ
6. まとめにかえて

## 1. はじめに

2018年10月の日本経済新聞に「70歳雇用へ企業に数値目標 政府、計画義務付け検討」という見出しとともに、次のような内容が掲載された。記事によれば、「政府は継続雇用年齢を65歳以上に引き上げる法改正に向けて、企業に対して70歳までの雇用を促すための計画の策定を義務付けることを検討していることが分かった。計画に盛り込まれた具体的な数値目標の項目などは今後詰めるが、65歳以上の高齢者を一定以上雇用することなどを求める見通し（日本経済新聞、2018年10月19日）」であるということで、70歳への雇用延長に向けた動きが活発化している。

上記以外にこれまでも、高齢者雇用、あるいは生涯現役社会構築にむけた政府の方針あるいは見解として、いくつかの提言がなされている。たとえば、平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億層活躍プラン」のなかでは、「高齢者の就労促進」という項目が設けられ「将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくための環境を整えていく必要」が示され、「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う」ことが提起されている。

また、平成29年3月の「働き方改革実現会議」による提言では、「11. 高齢者の就業促進」という項目において「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備」を行うことが示され、「2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用制度や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助」を行うことが提起されている。

国による高齢者（高齢者）対策としては、平成30年2月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」の基本的考え方において「(1) 年齢による画一化を見直し、全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できるエイジレス社会を目指す。(2) 地域における生活基盤を整備し、人生のどの段階でも高齢期の暮らしを具体的に描ける地域コミュニティを作る。

(3) 技術革新の成果が可能にする新しい高齢社会対策を志向する。」という点が提示されている。また、同大綱内には高齢者の就業・所得について、「(1) エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備」として、(a) 多様な形態による就業機会・勤務形態の確保、(b) 高齢者等の再就職の支援・促進、(c) 高齢期の起業の支援、(d) 知識・経験を活用した高齢期の雇用の確保、(e) 勤労者の職業生活の全期間を通じた能力の開発、(f) ゆとりある職業生活の実現、などが挙げられている。

日本における公的年金制度については近年、いくつかの改革が行われている。高年齢者雇用に関連する内容としては、老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げについての議論は多くの関心をもって受け止められている。すでに、平成12年の法律改正を受けて、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢は、平成25年度から平成37年度にかけ、段階的に60歳から65歳に引き上げられることが決定されている。多くの企業においては定年となる年齢と年金の支給開始年齢にタイムラグが生じないように、労使での協議が進められるとともに、60歳以降も継続して働くことができるような制度的側面についての準備が整えられることとなった。

本稿では、高年齢者雇用のあり方について、探索的に明らかにすることを目的とする。具体的には、愛知県において実施された「高年齢者就業ニーズ調査（平成29年度）」結果の整理をつうじて、高年齢者の就労ニーズの一端を示すとともに、企業サイドにおける高年齢活用ニーズとのマッチングの方向性を示し、今後の高年齢者雇用に係るアプローチを探るものである。

## 2. 高年齢者雇用をめぐる諸問題

高齢者の就労ニーズについて考察する際に、分析視角の1つとなるのは、高年齢者自身が「なぜ働きたいのか」ということと、「どのように働きたいのか」という点である。換言すれば、前者は「高年齢者の就労働機」ということであり、後者は「高年齢者の就労にかかる価値観」であるといえよう。福島（2006）では、高年齢者の就労ニーズを「働く理由＝就労働機」「働

き方の志向や就労価値観＝価値観」の2つに大別し、それぞれに関連する先行研究・調査の整理が試みられている。

Super (1957) のキャリア・ステージ論では、職業生活におけるステージとして、①成長段階(～14歳ごろ)、②探索段階(15歳～24歳ごろ)、③確立段階(25歳～44歳ごろ)、④維持段階(45歳～64歳ごろ)、⑤下降段階(65歳～)という5つが提示されている。いわゆる高年齢者は5番目のステージにあると考えられるが、この段階においては、心身の衰えに伴い、職業世界からの引退と退職後の生活について方向を見出そうとする動きが現れるとされている。

Havighurst (1972) は、年代に応じた発達課題に関連して、65歳以降の発達課題として「退職と収入の減少への適応」を挙げている。高齢期に迎える職業生活からの引退に伴い、高年齢者は定期的な収入の減少と仕事を失ったことによるむなしさに直面する。退職による仕事および働く場の喪失感と収入源への対応を、再び働こうとすることによって果たそうとする動きがここに出現する。このような場合、企業側が退職について弾力的なプログラムを有していない場合、引き続き働き続ける可能性があることが指摘されている。ここに高年齢者の就労にかかる動機として「定年退職後の生活への適応」ということが浮かび上がってくる。

実際に、青井・和田(1983)による大企業の従業員および定年退職者の意識調査結果も上記と整合的である。同書によれば、我が国における定年退職者の場合についてみると、定年後の生活に適応・対応していくために再び就労することが重要であると考えられていることを明らかにしている。

他方、高年齢者の就労については、定年退職後の生活を見据えながらも、仕事による収入について生活費への充当を専らとして行われるわけではなく、「やりがい」や「働きがい」を求める傾向があることも各種調査・研究から示唆されるところである。

田尾・高木・石田・益田(2001)によれば、高齢期の就労価値観にかんして、高年齢者は「挑戦」、「能力発揮」「快適な職場」「ゆとり」「対人志向」などの意欲を有し、それらの性質を備えた仕事を望むということを明らかにしてい

る。具体的には、シルバー人材センターに登録している高齢者1402名を対象に、41項目からなる質問紙調査を実施、働く意欲について因子分析を行い6つの因子を抽出している。高齢期の働く意欲に関連する因子として抽出されたのは、挑戦的な仕事を望む「挑戦因子」、すでに有している能力を発揮して高い評価を得ることを望む「能力発揮因子」、快適な職場での仕事を望む「快適な職場環境因子」、ゆとりのある仕事を求める「ゆとり因子」、屋外での仕事を好む「屋外志向因子」、広く人との接触を求める「対人志向因子」であった。

このように考えると、定年後の見通しは必ずしも暗いイメージばかりではないように思えてくる。前田(2005)では、定年退職者を対象とした意識調査の結果として、調査期間(1991～2001年)を通してといった定年退職に対する否定的イメージ(例:「組織や肩書きがなくなる」「接触する人や情報が減る」)の減少と、逆になどの肯定的イメージ(例:「自由な時間が増え、自分を取り戻す」「新しい人生が開ける」)の増加が報告されている。

いうまでもなく、高年齢者の就労ニーズに影響を与える要因は、高年齢者自身の就労意欲および就労価値観の側面からのみ説明しうるものではない。とくに、前者の就労意欲に影響を及ぼすのが年金による収入との関係である。高齢者の就労行動には、年金制度の影響を抜きにして考えることはできない。ごく単純に考えたとしても、年金から得られる収入が充分ではない場合や、年金が受給できる年齢と企業を退職する年齢に乖離が見られる場合、それらを補うために働こうとすることは想像に難くない。一方で、財源および社会保障の趣旨に鑑みれば、高齢期の生活において必要かつ十分な額を上回るような年金の支給を行うことは、現実的な対応として実現することが難しいであろう。したがって、日本をはじめとする各国の年金制度では、仕事から得た所得がある高齢者について、その所得が一定水準を超過した際、年金支給額の一部または全額が減額される制度(earnings test: 所得制限)が設けられていることが少なくない。

田村(2017)では、年金制度における所得制限(earnings test)が高年齢者の就労に与え

る影響について、余暇と消費財の2財を用いた予算制約線の変化から経済学的分析が行われている。

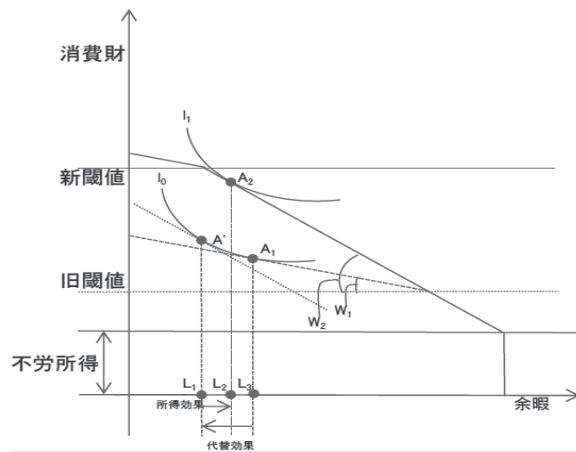
田村（前掲）では、年金制度における所得制限（earnings test）制度が改正される際のパターンとして、「①年金給付額を減額させる閾値の変更」および「②年金給付額を減額させる制度自体の廃止」というパターンを設定し、次のような分析が試みられている。

田村（前掲）の分析から、「年金給付額を減額させる閾値の変更」というパターンについて、所得制限の制度変化が高年齢者の就労に及ぼす影響を見てみよう。図表2および図表3に、年金

給付額を減額させる閾値を引き上げた場合の予算制約線の変化が示されている。図表内の点線で改正前の予算制約線の変化が、実線は改正後の予算制約線の変化がそれぞれ示されている。

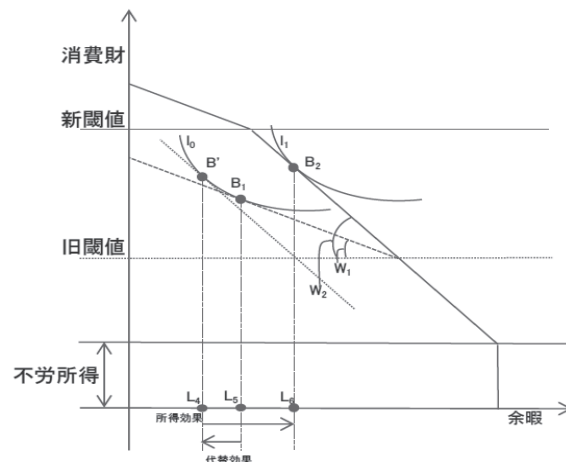
制度改正前は、消費財が「旧閾値」の水準を超えると、超えた分について年金支給額が減額されることが設定となっている。このことにより、就労により実質的に得られる賃金率は  $W_1$  となり、年金減額制度が無かった場合の賃金率 ( $W_2$ ) と比べて小さくなる。この場合には、最適な余暇と消費財の組み合わせが  $A_1$ 、 $B_1$  となるという。

次に、所得制限（earnings test）が改正され、



出典：田村（2017）p.80 の図1を引用

図表1：所得制限の閾値変更に伴う労働供給の増加



出典：田村（2017）p.80 の図2を引用

図表2：所得制限の閾値変更に伴う労働供給の減少



その閾値が引き上げられた場合を見てみると、この場合には、消費財が「新閾値」の水準に達するまでの間、賃金率はW1からW2へと上昇する。それに呼応して、相対的に割高となった余暇を減らして労働供給を増やす動きと、相対的に割安となった消費財を増やそうとする動きが生じてくる。また、賃金率が上昇したため、従前どおり働くことなく同水準の消費財を得られるため、労働供給を減らし、余暇を増やす動きも生じてくるという。

田村（前掲）では、図表2および図表3のように、上記の二つの動きの大小関係によって、労働供給が増えるかどうかが決まってくる事が示されている。すなわち、図表2には、代替効果（L3 → L1）が所得効果（L1 → L2）より大きく、所得制限（earnings test）の閾値が変更されることにより労働供給が増加するケースが示される。また、図表3には、所得効果（L4 → L6）が代替効果（L5 → L4）より大きく、所得制限（earnings test）の閾値が変更されることにより労働供給が減少するケースが示される<sup>i</sup>。

さらに、田村（前掲）では「年金給付額を減額させる制度自体の廃止」というパターンが考察される。この場合、所得制限（earnings test）制度自体を廃止する場合については、図表2と図表3に見られる「新閾値が十分に高い場合」の議論を援用して考えることができるという。

なお、田村（前掲）におけるレビューによると、Song and Manchester (2007)、Disney and Smith (2002)、Baker and Benjamin (1999)、Hernæs and Jia (2013) などのように、閾値が変化（引上げ、または廃止）すると、高齢者の就労は促進されるという見解が多く見られるという。一方、閾値を引き上げることで総労働時間が減少したとするFriedberg (2000) や、閾値の引き上げは男性労働者の就労行動に有意な影響を与えなかったとするGruber and Orszag (2003) などの研究も紹介されており、

i 田村（2017）では、所得制限（earnings test）の閾値が変更されることによって、労働供給が増加・減少する両方のパターンが理論的にはあり得ることが示されているが、ここではその詳細に触れない。

「学術的に十分なコンセンサスがあるとはいえない（p.83）」とまとめられている。

このように、年金制度が高年齢者の就労に影響を与えることは疑いのないところであるように思われる。年金制度における所得制限の改正はもちろん、年金の支給開始年齢の引き上げの影響も考慮に入れる必要があるだろう。平成25年8月に提示された「社会保障制度改革国民会議報告書」においては、支給開始年齢が次のように整理されている。「支給開始年齢については、将来の年金の給付規模の伸びを抑制する観点から、専ら年金財政上の問題として議論されてきた。しかし、2004（平成16）年の制度改革によって、将来の保険料率を固定し、固定された保険料率による資金投入額に年金の給付総額が規定される財政方式に変わったため、支給開始年齢を変えても、長期的な年金給付総額は変わらない」。

したがって、「今後、支給開始年齢の問題は、年金財政上の観点というよりは、平均寿命が延び、個々人の人生が長期化する中で、ミクロ的には一人一人の人生における就労期間と引退期間のバランスをどう考えるか、マクロ的には社会全体が高齢化する中で就労人口と非就労人口のバランスをどう考えるかという問題として検討」が行われていくと考えられる。

### 3. 高年齢者雇用の促進に係る政策的展開

本節においては、高年齢者雇用の促進に係る政策的な展開について、法的側面および制度面の整理を試みる。第二次大戦後の経済状況に鑑みると、高齢労働者対策の主眼とされたのは中高年の労働者、炭坑等からの離職者についての就職促進であったとされる嶋崎(2004)。しかし、昭和45年に65歳以上人口の割合である高齢化率が7%に達し、日本企業の多くが当時採用していた55歳定年制を、高齢化社会の到来に歩調をあわせるかたちで改善を行おうとする政策の展開が図られることとなった。こうして制定されたのが、高齢者雇用に係る基本法である「中高年齢者雇用促進特別措置法(昭和46年制定)」である。

その当時、ターゲットとされていたのは「60歳定年」の普及であった。60歳定年への延長

が「雇用対策基本計画」に明記されたのは、第2次雇用対策基本計画（昭和48年）であった。同時期に制定された「雇用対策法（昭和48年）」において、定年延長のための施策充実が提起されることとなった。「60歳定年の普及」という旗印は、各年次の雇用対策基本計画に記載され、昭和58年の「第5次雇用対策基本計画」においても60歳定年の普及が努力目標とされていた。

昭和61年に制定された「高齢者雇用安定法」は、それまでの「中高年齢者雇用促進特別措置法」を抜本改正したものであり、内容には60歳定年が「事業主の努力義務」として法制化された。同時に、事業主による高齢者等の再就職援助、国による助成、シルバー人材センターの指定等も規定され、ここに至って高齢者雇用促進のための法的枠組が整えられたと一定の評価を得ている。なお、昭和60年時点において、定年制を定めている企業のうち「60歳以上の定年制を採用」していたのは半数を超える数値に留まっていたことが報告されている。

「高齢者雇用安定法」の制定後、折しも日本経済が迎えた空前の好景気をバックとして、民間企業における60歳定年の普及が進んで行くことになる。平成元年には、厚生年金の定額部分について、支給開始年齢を65歳までの引き上げることが国会で可決、翌年（平成2年）の高齢者雇用安定法改正においては、希望者に対する65歳までの継続雇用の努力義務規定が明記された。

その後、60歳定年制は民間企業の多くに普及し、平成5年には一律定年制を有する企業のうちの80%で60歳以上の定年が導入されていた。こうした状況を踏まえて、平成6年の高齢者雇用安定法改正においては、「60歳定年制の義務化」が盛り込まれ（平成10年4月施行）、定年後の継続雇用に関する行政指導が明記されることとなった。

この段階において、厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢65歳までへの引き上げが現実感を持つものとなり、高齢者雇用に係るターゲットは「65歳までの雇用確保」へとシフトしていったとされている。「65歳までの雇用確保」という目標は、第9次雇用対策基本計画（平成11年）において、65歳定年普及を目指した

事業主への指導・援助の規定という形で明示され、平成12年の高齢者雇用安定法改正においては、事業主に対して、65歳までの高齢者雇用確保措置を講ずる努力義務が課せられることとなった。

平成13年には、定年の引き上げ、雇用延長と共に、募集・採用における事業主の年齢制限緩和努力を規定した雇用対策法改正が行われた。さらに、平成16年に行われた高齢者雇用安定法改正においては、雇用と年金受給の接続を保障するため「65歳までの雇用延長措置の義務規定」が明記された。

平成15年7月、厚生労働省の「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」は、高齢者雇用対策の基本的な考え方として、「これまでのような年齢を重視した雇用システムを見直し、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることのできる社会の実現を図っていくことが求められる」という提言を行った。さらに報告書では、平成13年度から老齢厚生年金1階部分の支給開始年齢段階的引き上げが開始されること、および団塊の世代が平成19年から平成21年にかけて60歳に達するという状況を見据えて、「雇用と年金との接続強化」ならびに「意欲・能力ある高齢者が働ける環境整備」が課題として挙げられていた。

平成16年の高齢者雇用安定法改正内容には次の4点が含まれている。すなわち、第一に「①定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかによる高齢者の安定した雇用の確保」、第二に「②事業主の都合により離職する中高年齢者への求職活動支援書の作成・交付」、第三に「③年齢制限を行う募集及び採用についての理由の提示」、第四に「④シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例」がその内容となっている。

その結果、平成18年度から、高齢者雇用確保措置として、①定年制の廃止、②年金支給開始年齢の段階的引き上げに接続した定年年齢の65歳までの段階的引き上げ、③継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施することが義務づけられた。

①は、定年制度そのものを廃止し、年齢を理由とした労働契約の終了を行わないとするものである。②の定年年齢の引き上げについては、

最終的に平成25年4月より65歳定年制が導入されるスケジュールで、それ以前は段階的に義務化年齢が引き上げられる経過措置となっている。③の継続雇用制度は、定年年齢自体は据え置くものの、「勤務延長制度」及び「再雇用制度」により、65歳までの雇用を確保しようとするものである。その際、継続雇用制度では、原則として就労意欲のある希望者全員を対象とするよう規定しているが、同制度導入の場合のみ、対象者を限定する基準の設定が可能となっている。すなわち、事業主は労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者との労使協定締結により、対象者の基準の決定が可能となったのである<sup>ii</sup>。

このうち、最も多くの企業で用いられたのが「③継続雇用制度の導入」であった。継続雇用制度とは、現に雇用されている高年齢者が希望するときはその者を定年後も引き続いて雇用する制度のことで、「勤務延長制度」と「再雇用制度」の2種類で運用が行われることが多いとされている。①の定年引上げ、②の定年廃止と異なり、継続雇用制度は定年を迎えた後、労働者との雇用契約見直しを随伴しうるため、企業にとって好都合であるという見解もある。厚生労働省による「高年齢者の雇用状況(2016年)」によると、継続雇用制度を導入した企業が81.3%、定年引上げを実施した企業が16.1%、定年の廃止を行った企業は2.7%となっている。さらに同調査には、60歳定年制を敷き、継続雇用制度を導入した企業においては、定年到達者の89.2%が継続雇用されているとのデータも見られる。

こうして、65歳までの雇用確保措置が義務化されることになったわけだが、そこには一定の留保がつけられていた。すなわち、雇用確保措置のうちで、継続雇用制度の導入を選択した場合における「継続雇用制度対象者の選抜」が問題視されたのである。平成16年改正の高年

齢者雇用安定法では、労使協定によって基準が定められた際には、継続雇用制度対象者について選抜を行うことも可能となっており、65歳までの雇用確保措置の抜け道との疑念を与えるものであった。

平成24年8月「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」がだされ、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の廃止が実現され、現在では定年後の雇用を希望する者全員が継続雇用制度の対象にされることとなっている。

#### 4. 高年齢者雇用のポイント

前述のとおり、日本企業において高齢者雇用施策のターゲットが60歳代前半の層に移ったポイントは、1990年に実施された高齢法改正の改正に伴う「定年後65歳までの継続雇用の努力義務規定新設」であった。すなわち、日本企業には1994年の高齢法改正によって「60歳定年の義務化」が求められ、さらに2000年の高齢法改正における「65歳までの雇用確保措置の努力義務」への対応を迫られることになったわけである。

このような形で進められた高齢者雇用に係る政策的展開に対し、今野(2014)は、企業において「福祉的雇用」的な高齢者雇用が行われるようになったと指摘している。すなわち、高年齢者雇用安定法によって、企業には希望者全員を段階的に65歳まで継続雇用することが求められるようになり、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の廃止」のいずれかの措置を講じることが義務づけられた。それら措置の導入状況をみると、「継続雇用制度」が大多数を占めており、かつ「継続雇用制度」を導入し、かつ60歳定年制を敷く企業においては定年到達者のうち8割以上が継続雇用されている。

この点において、今野(前掲)は「60歳定年制と再雇用制度の組み合わせ」が日本企業に広くみられる雇用施策であり、人事管理についてみると、60歳定年までは正社員としての人事管理、60歳定年以降は非正社員(嘱託社員など)として人事管理を適用するという形態であるとしている。その上で、シニア(高年齢者)社員の担務、働き方について「定年時の仕事を

ii この時点においては、労使協定締結が仮に、「改正高齢法」の施行時までにととのわなかった場合でも、大企業は2008年度、中小企業は2010年度までを「特例措置期間」として、就業規則等における基準の設定も可能とされた。なお、雇用確保措置を設けない事業主に対する罰則規定はなく、助言・指導・勧告などの行政指導にとどまっていた。



続けるものの、職責は低下する」こと、および「フルタイムで勤務するものの、転勤や残業を伴わない」ことを指摘している。同時に、シニア社員（高齢者）の処遇については、賃金水準が定年時賃金の6割程度に設定され、その後も賃金水準が働きぶりや成果に応じて見直されることなく維持されることを指摘する。これら仕事と働き方および処遇（とくに賃金）の決定について、「能力、仕事、成果に応じて賃金を決定する」という原則から外れるものであり、ゆえにシニア（高齢者）社員の雇用の現状を「福祉的雇用」と称している。

田口（2016）は、高齢者雇用に係る上記の展開、すなわちシニア（高齢者）社員の「福祉的雇用」に大きな影響を及ぼしたターニングポイントが、2004年の高齢法改正（施行：2006年4月）への対応にあったと指摘する。外部要因として、2004年の高齢法改正にて法的義務として「65歳までの雇用確保措置」が必須となったこと、日本企業の内部要因として、団塊の世代を中心とするボリュームゾーンが当該年齢に差し掛かる社員となる時期を控えたことが対を成して、いわゆる「福祉的雇用」的発想に基づく高齢者雇用のあり方にほころびの予兆を見たわけである。ここに、日本企業がシニア（高齢者）社員の「戦力化」に本腰を入れる契機が見られる。

これらの整理に基づき、田口（前掲）では、継続雇用制度導入企業3社の事例研究を行う分

析枠組みとして、図表3を示している。この分析視角については、継続雇用制度導入企業の事例にとどまらず、高齢者雇用に取り組む企業の施策展開、人事管理のポイントとなる部分であると思われる。

図表3では、高齢者雇用の分析視角として、高齢者雇用施策を「高齢者雇用確保措置」と「人事管理」に大別している。高齢者雇用確保措置については、「継続雇用制度のタイプ」「設置されている制度（コース）の数」「採用の決定方法」という3つのサブカテゴリーを設けて検討がなされる。人事管理については、「配置管理」「就業条件管理」「人事評価」「賃金管理」という4つのサブカテゴリーから検討がなされる。これら諸点を自社の事情ならびにシニア（高齢者）社員の事情に照らして組み合わせることにより、シニア（高齢者）社員の戦力化への途がひらかれると思われる。

## 5. 高齢者ニーズ調査の結果から

本章で扱う調査結果は、厚生労働省「生涯現役社会」基盤整備事業の一環として平成25年度から開始されたもので、本稿では平成29年度調査の結果を利用する。調査に係るアンケート調査票の設計、実施・回収・集計方法については、過年度でのやり方が踏襲されている。

平成28年度に行われた調査では、「高齢者雇用ニーズ調査（高齢者求職者版）」と「高齢

| 分野           |            | 概要                     |                    |                    |
|--------------|------------|------------------------|--------------------|--------------------|
| 高齢者雇用確保措置の概要 | 継続雇用制度のタイプ | 再雇用制度/勤務延長制度           |                    |                    |
|              | 基本構成       | 設置されている制度（コース）の数       |                    |                    |
|              | 採用の決定方法    | 継続雇用基準による対象者限定方式/非限定方式 |                    |                    |
| 人事管理         | 配置管理       | 初任格付けの方針               | 継続型/再格付け型          |                    |
|              |            | 仕事配置の方針                | 仕事内容               | 現職継続型/異職種配置型       |
|              |            |                        | 役職者の取り扱い           | 継続型/継続型            |
|              | 就業条件管理     | 勤務形態                   | フルタイム勤務/短時間（短日数）勤務 |                    |
|              | 賃金管理       | 基本給管理                  | 実施状況と方法            | 【実施方法】現役社員単体型/非単体型 |
|              |            |                        | 基本給の決め方            | 一律定額型/職位・等級等リンク定額型 |
|              |            |                        |                    | 支払形態               |
|              |            | 賞与・一時金管理               | 加給の支給状況と決め方        | 【決め方】換い替え方式/積み上げ方式 |
|              | 労使関係管理     | 組合員資格                  | 支給状況と決め方           | 【決め方】人事評価リンク型/定額型  |
|              |            |                        |                    | 有/無                |

出所：田口・岩崎・鬼丸（2016）p.3より引用

図表3：高齢者雇用施策の捉え方



者雇用ニーズ調査（企業版）」の二段構えの構成となっていたが、平成 29 年度調査においては「高齢者雇用ニーズ調査（高年齢者求職者版）」のみの実施となっている。

### 5-1. 調査の目的および対象

本調査は、「働くことに関心がある中高年齢者」および「高齢期の人生設計に関心がある人」を対象としている。具体的には、高齢期における職業生活設計を支援するための「セミナー」や「説明会」に申込、参加を行った参加者から回答を得るというかたちをとっている。本調査は、平成 29 年度に実施された中高年齢者向けセミナーや説明会に参加したほぼ全員からの回答を得ているという点で、それらの全数調査に近い性質を有している。それゆえ、無作為のサンプル調査形式をとるものではなく、統計学的にみた代表性は担保しえないという限定はあるものの、有益な結果が導き出されるものと思われる。

本調査の対象とするのは、次に挙げる 2 つのタイプのセミナー、および 1 つのタイプの説明会の参加者である。生涯現役社会実現環境整備事業の一環として実施されるセミナーには、2 つのタイプが含まれる。第一のタイプは、広く地域住民に広報、周知の上で参加者を募集するタイプの「一般セミナー」である。第二のタイプは、企業に勤務する従業員を対象とするもので、当該企業が主として（定年）退職を控えた従業員向けに行うセミナー参加者に対して行われるタイプの「企業セミナー」である。

### 5-2. 調査の方法および時期

本稿で取り扱う「企業向け調査」の対象、調査時期、回答数等は次のとおりである。

- ・調査対象：高年齢者向け研修プログラムの参加者。内訳は、①愛知県労働協会生涯現役サポートセンター主催「生涯現役セミナー」参加者、②愛知県労働協会生涯現役サポートセンター主催「企業出張セミナー」参加者、③愛知県シルバー人材センターシニアワークプログラム地域事業および高齢者活躍人材育成事業にもとづく「技能講習」参加者。

- ・調査時期：2017 年 4 月～2018 年 2 月
- ・調査方法：集合調査法（準集合調査法）
- ・回答件数：371 件

なお、調査票の配布・回収・集計には、公益財団法人・愛知県労働協会の担当者があたり個人情報等の保護に注意が払われている。

### 5-3. 調査の概要

調査票は、調査初年度に次のような設計思想に基づいて作成されている。すなわち、「調査票は高齢期にある人の収入および就業の状況と就業・非就業の意思を明らかにするように設計されている。その理由は 2 つある。第一に収入の状況は就業している人としていない人では違っているであろうこと、第二に就業している人にはどれくらいまで働きたいのか、そして就業していない人には就業意欲はあるのかどうかを聞く必要があるからである」という設計思想によるものである。前述のとおり、この調査票は調査初年度の平成 26 年度時点において作成されたものであるが、データの蓄積ならびに調査票の安定性に鑑みて継続的な利用が行われている。

調査票の構成について、具体的な質問内容を交えながら概略を説明しておこう。問 1 および問 2 は、調査対象者全員に対する質問である。

問 1 では調査時点における年齢を「59 歳以下から 70 歳以上」までの 5 歳刻みで尋ねている。続く問 2 では、調査時点における仕事からの収入の有無を「現在、収入のある仕事をしていますか」という文言で尋ねている。これは、回答者における就業状況の現状確認を行うための質問である。

この問 2 への回答から、(a) 仕事を「している」と回答した人には「問 3 から問 16」までの設問、(b) 仕事を「していない」と回答した人には「問 17 から問 28」までの設問にそれぞれ答えてもらう構成になっている。

これより、各設問に対する回答結果を以下に示し、若干の考察を付して行く。その内容は概ね筆者が執筆・監修を行った調査報告書の記述と齟齬を来さないよう、①調査対象者全員への質問（問 1 および問 2）の回答、および②問 2 において「仕事をしている」と答えた人への質

問（問3から問16）の回答、の順に考察を試みている。なお、以下で示される図表については、平成29年度調査の数値とともに前年度（平成28年度）調査の値を示すものである。

### 5-3-1. 回答者の特徴

#### 1) 年齢別構成（問1）

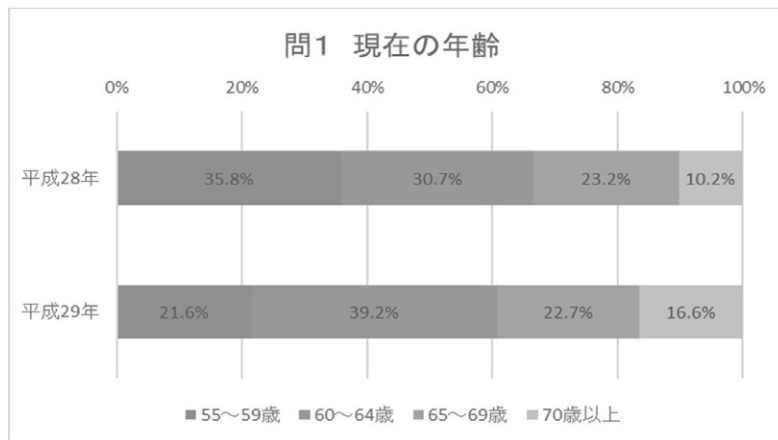
平成29年の調査についてみると、年齢別では「59歳以下」21.6%（前年35.8%：前年比▲14.2ポイント）、「60～64歳」39.2%（前年30.7%：前年比+8.5ポイント）、「65～69歳」22.7%（前年23.2%：前年比▲0.5ポイント）、「70歳以上」16.6%（前年10.2%：前年比+6.4%

ポイント）である。この数値から、50歳代と60歳代前半で全体の約60%、65歳以上の割合が約40%を占めているが、前年に比して後者が5ポイント程度増加している。

#### 2) 収入のある仕事を「している」人と「していない」人（問2）

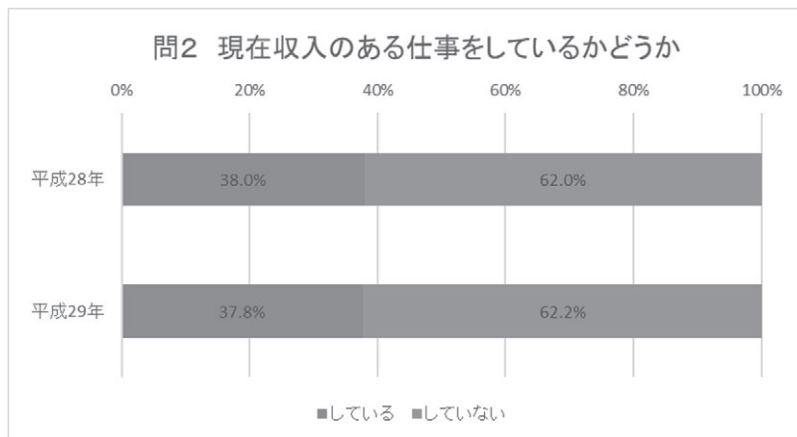
調査時点において、「収入のある仕事をしている」との回答が37.8%、「収入のある仕事をしていない」との回答は62.2%である。この傾向は昨年度調査とほぼ同様である。

参考まで、昨年度（平成28年度）のデータを参照してみると調査時点において「収入のあ



出典：愛知県労働協会編（2018）p.13 より引用

図表4：回答者の年齢構成



出典：愛知県労働協会編（2018）p.13 より引用

図表5：収入のある仕事の有無

る仕事をしている」との回答が38.0%、「収入のある仕事をしていない」との回答が62.0%となっている。

調査時点において「収入のある仕事をしているか否か」という要因は、高年齢者の就業行動に少なからぬ影響を及ぼすものと考えられる。したがって、本節以降に示されている調査結果をみる際にはこの点に関して注目する必要がある。

先述したとおり、本設問（問2）において、「現在、収入のある仕事をくしている>」人には問3から問16を、「現在、収入のある仕事をくしていない>」人には問17から問28に回答してもらっている。すなわち、問2以降は、「現在、収入のある仕事をしてくいる>」か「現在、収入のある仕事をくしていない>」かの分類により、それぞれ異なる質問票への回答を求めている。

具体的には、現在、収入のある仕事をくしている>人には主に何歳ぐらいまで働きたいのかという就業希望の年齢（問9）とその理由（問11から問16）を尋ねており、現在、収入のある仕事をくしていない>人には、就業の意思があるか否か（問20）とその理由（問21から問28）をたずねる構成になっている。

以下については、はじめに調査時点において、①「現在、収入のある仕事をくしている>」人の就業の実態と就業への希望に関する回答結果を示し、続いて調査時点において、②「現在、

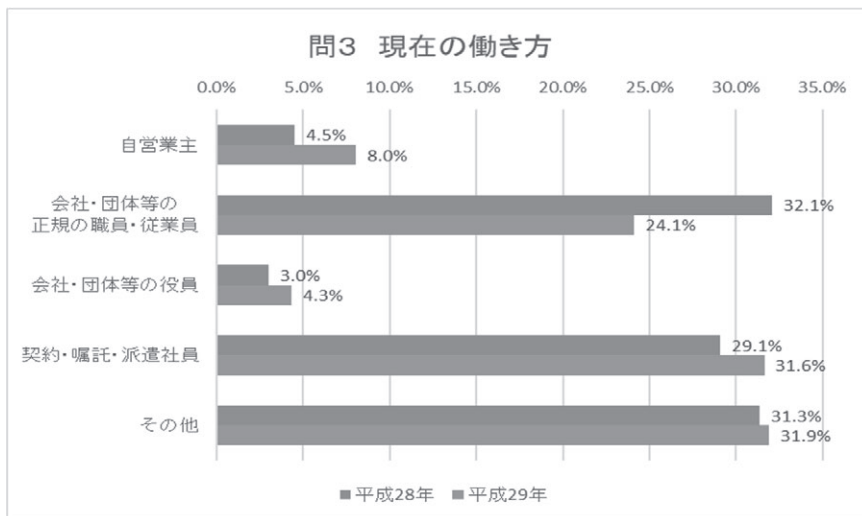
収入のある仕事をくしていない>」人の就業あるいは非就業の実態、および就業への希望に関する回答結果を示すことにより、結果概要の説明を試みる。

### 5-3-2. 現在収入のある仕事をしている人の就業ニーズ

#### 1) 現在の働き方（問3）

現在仕事をしている人がどのような働き方をしているのかに関する回答結果をみると、「自営業主」8.0%（前年4.5%：前年比+3.5ポイント）、「会社・団体等の正規の職員・従業員」24.1%（前年32.1%：前年比▲8.0ポイント）、「会社・団体などの役員」4.3%（前年3.0%：前年比+1.3ポイント）、「契約社員・嘱託社員・派遣社員」31.6%（前年29.1%：前年比+2.5ポイント）、「その他」31.9%（前年31.3%：前年比+0.6ポイント）である。

働き方では「契約社員・嘱託社員・派遣社員」が31.6%で最多、「会社・団体等の正規の職員・従業員」が24.1%であり、企業その他において雇用される形態は高齢者の就労においても一般的な働き方であることがわかる。一方で、「自営業主」は8.0%、「会社・団体などの役員」は4.3%の回答であった。また、「その他」の回答が31.3%を占めている。なお、「その他」の回答の中には、シルバー人材センター等から請負



出典：愛知県労働協会編（2018）p.15 より引用

図表6：現在の働き方

または委任というような形式によって地域社会の「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務（その他の軽易な業務とは、特別な知識又は技能を必要とすることその他の理由により同一の者が継続的に当該業務に従事することが必要である業務）」を行っている場合が含まれていると推測される。

## 2) 現在の就労日数（問5）

調査時点において「現在、収入のある仕事をくしている」人がどの程度仕事をしているのか、週当たりの就労日数をみると、次のようになる。

「1週間に5日以上」就労しているとの回答は37.6%（前年44.7%：前年比▲7.1ポイント）、次いで「1週間に2～4日程度」就労しているとの回答は51.3%（前年36.2%：前年比+15.1ポイント）であり、この2つの区分の回答合計が88.9%に達している。それ以外についてみると、「1週間に1日程度」就労しているとの回答は4.2%（前年10.6%：前年比▲6.4ポイント）、「1ヶ月に2～3日程度」すなわち週あたり1日未満の就労であるとの回答は5.8%（前年

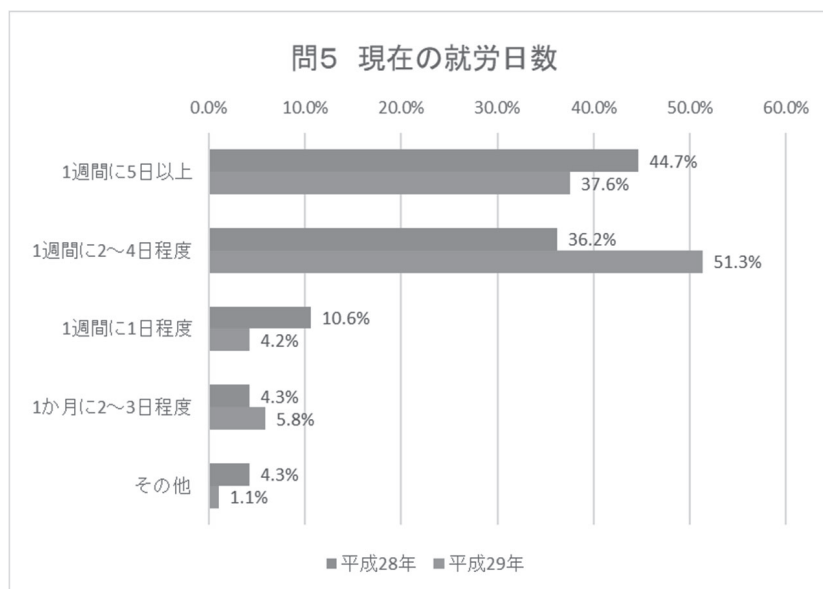
4.3%：前年比+1.5ポイント）、その他が1.1%（前年4.3%：前年比▲3.2ポイント）であった。

## 3) 年金の受給（問6）

問6では、調査時点において「現在、収入のある仕事をくしている」人について、公的年金受給の有無についてたずねている。「現在、公的年金を受給していますか」という設問に対して、「受給している」と回答したのが65.8%（前年59.3%：前年比+6.5ポイント）、「受給していない」と回答したのが34.2%（前年40.7%：前年比▲6.5ポイント）である。昨年度に比べ、公的年金を受給している割合が増えている。

## 4) 年金以外の収入（問8）

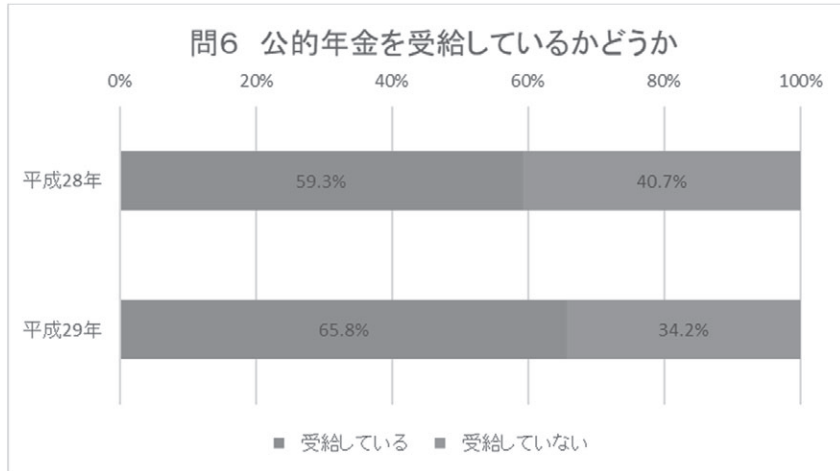
次に、年金以外の収入についてたずねた回答結果を見てみよう。調査時点において「現在、収入のある仕事をくしている」人の年金以外の収入額は「5万円未満」26.6%（前年37.3%：前年比▲9.7ポイント）、「5万円以上10万円未満」31.1%（前年20.1%：前年比+11.0ポイント）、「10万円以上15万円未満」8.1%（前年6.7%：前年比+1.4ポイント）、「15万



出典：愛知県労働協会編（2018）p.17 より引用

図表7：現在の就労日数





出典：愛知県労働協会編（2018）p.18 より引用

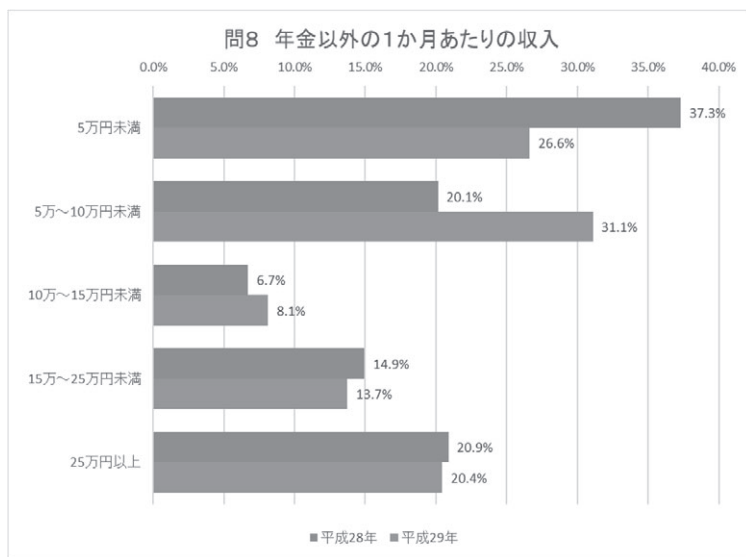
図表 8：公的年金受給の有無

円以上 25 万円未満」13.7%（前年 14.9%：前年比▲ 1.2 ポイント）、「25 万円以上」20.4%（前年 20.9%：前年比▲ 0.5 ポイント）である。

これらの回答について「0～15 万円未満」および「15 万円以上」の 2 つに分類し、数値を見てみると前者は約 65%、後者は約 35%となる。この結果から、年金以外に得たいと考える収入の金額について「15 万円」が挙げられる。

この点については、各種の調査結果と整合的

である。総務省統計局の「家計調査報告」によると、世帯主が 60～69 歳の世帯における消費支出は約 29 万円、世帯主が 70 歳以上では約 24 万円という調査結果が示されている（対象となる世帯数は二人以上）。それに対して、財団法人・生命保険文化センターが行っている「生活保障に関する調査（平成 28 年度）」によれば、「夫婦 2 人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費」は月額 22.3 万円（平均）、「経済的



出典：愛知県労働協会編（2018）p.20 より引用

図表 9：公的年金以外の 1 ヶ月あたり収入額

にゆとりのある生活を送るために必要な費用」は月額34.9万円（平均）という回答となっている（回答数4052人）。前者の「夫婦2人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費」が食費や光熱費、住居費等の基礎的消費に充てられていることから考えると、前者と後者の差額12.8万円という数値が重みをもってくる。

その意味において、基礎的な年金からの収入が十分ではないという場合はもちろん、仮に基礎的な年金である程度の生活資金を得られたとしても、この部分に充てる収入を得るための就労ニーズは無視できないであろう。

#### 7) 希望する就労年齢（問9）

生涯現役社会の実現に向けて、より多くの高齢者が就労を通じて社会参加を果たすことができるようにする上で、就労希望年齢は基礎的な情報をなしている。問9では、「今後、何歳まで働きたいと思いますか」という設問を通じて希望する就労年齢をたずねている。

調査結果について、順にみると「60歳くらいまで」3.6%（前年比+1.3ポイント）、「65歳くらいまで」15.6%（前年比▲4.7ポイント）、「70歳くらいまで」22.7%（前年比▲8.6ポイント）、「75歳くらいまで」15.1%（前年比+3.4ポイント）、「働けるうちはいつまでも」43.0%（前年比+11.4ポイント）である。

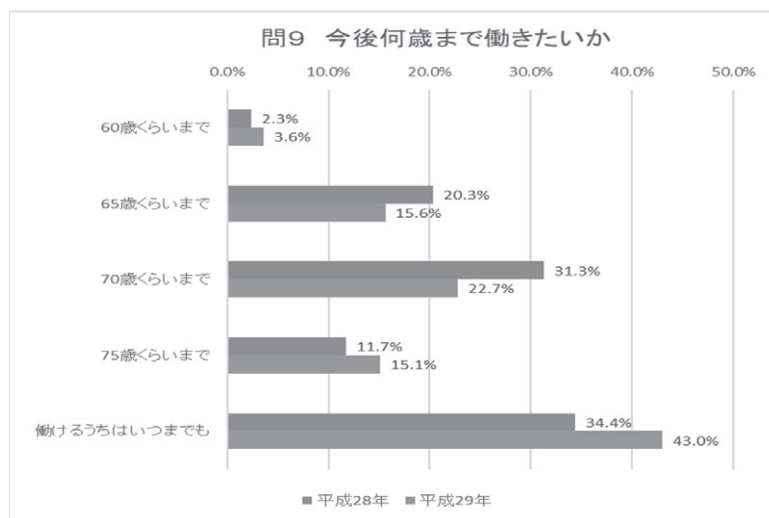
参考まで、昨年のデータを見てみると、「60歳くらいまで：2.3%」、「65歳くらいまで：20.3%」、「70歳くらいまで：31.3%」、「75歳くらいまで：11.7%」、「働けるうちはいつまでも：34.4%」であった。

昨年度との比較を踏まえて注目すべき点は、「働けるうちはいつまでも」との回答が43.0%で最も多くの回答を集め、次いで「70歳くらいまで」が22.7%であった。「70歳くらいまで」「75歳くらいまで」「働けるうちはいつまでも」の合計が回答全体の8割を超える。

この調査結果について、年金支給の開始年齢の引き上げが検討されていること等の情報を報道から得ていること、また企業における定年年齢が段階的に引きあげられていく等の情報を得ていること、といった影響は無視できないであろう。

#### 8) 「60歳まで、または65歳くらいまで働きたい」人の働く理由（問10）

問10は、問9において「60歳くらいまで」および「65歳くらいまで」を選択した人を対象とした設問である。60歳・65歳といった年齢で働くことをストップする理由を問おうとする設問であると推測されるが、その選択肢の設定にはやや疑問が残る。最も多くの回答を集めたのは「趣味・社会活動に取り組みたいから」



出典：愛知県労働協会編（2018）p.21より引用

図表10：就労を希望する年齢の上限

であった。

上記に係るポジティブな部分とネガティブな部分に分けて回答を見ていくとすれば、ポジティブな面として「趣味・社会活動に取り組みたいから」「経済的に余裕があるから」の合計が38.8%となる。一方、ネガティブな面として「健康上の理由(17.3%)」「家庭の事情(15.3%)」「適当な就職先が見つからない(14.3%)」「今までの技能や経験を活かせないと思うから(12.2%)」が見られる。後者が生涯現役を阻害する遠因の1つであるとするれば、これらの面への目配りも欠かせない。

9) 「70歳を超えても働きたい人」の働く理由 (問11)

問11から問16は、調査時点において「現在、収入のある仕事をくしている」回答者の「意識」、とりわけ「就労に係る希望や気持ち」をたずねる質問である。この設問の対象となるのは問9において「70歳くらいまで」「75歳くらいまで」「働けるうちはいつまでも」を選択した人である。言い換えると「70歳を過ぎても働きたいと考える人」に、その年齢まで働き続けたい主な理由を聞いている。

結果は「生活費をまかなうため、不足を補うため:24.4% (前年比▲11.5ポイント)」、「将来に備えて蓄えを増やすため:12.6% (前年比+ 4.8

ポイント)」、「お小遣いがほしいから:16.3% (前年比+ 4.6ポイント)」、「生き甲斐のため:20.6% (前年比▲8.5ポイント)」、「健康のため:24.1% (前年比+ 11.5ポイント)」、「その他:2.0% (前年比▲0.9%)」であった。

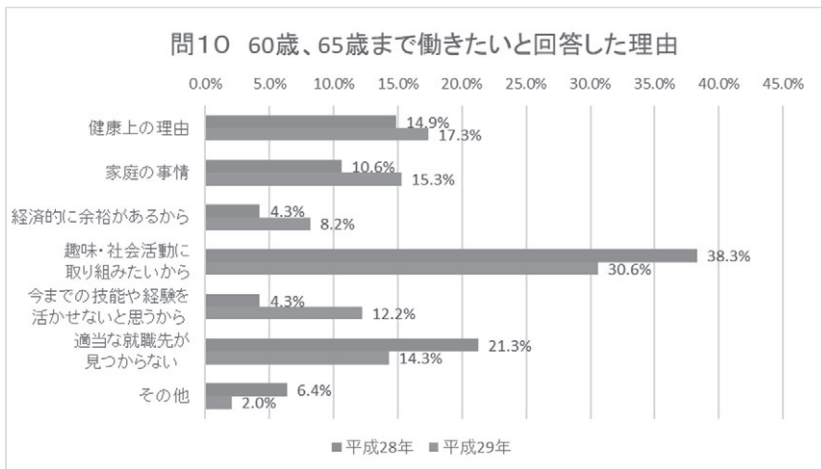
参考まで、昨年度のデータを見ると「生活費をまかなうため、不足を補うため」35.9%、「将来に備えて蓄えを増やすため」7.8%、「お小遣いがほしいから」11.7%、「生き甲斐のため」29.1%、「健康のため」12.6%、「その他」2.9%である。

「生活費をまかなうため、不足を補うため」と「将来に備えて蓄えを増やすため」という生活維持的な理由によるものと「お小遣いがほしいから」「生き甲斐のため」「健康のため」という生活を楽しむためという傾向がほぼ拮抗している。昨年度との比較でみると、「生活費をまかなうため、不足を補うため」および「生き甲斐のため」との回答が減少、「健康のため」が大きく増加している。

10) 仕事から期待する収入 (問12)

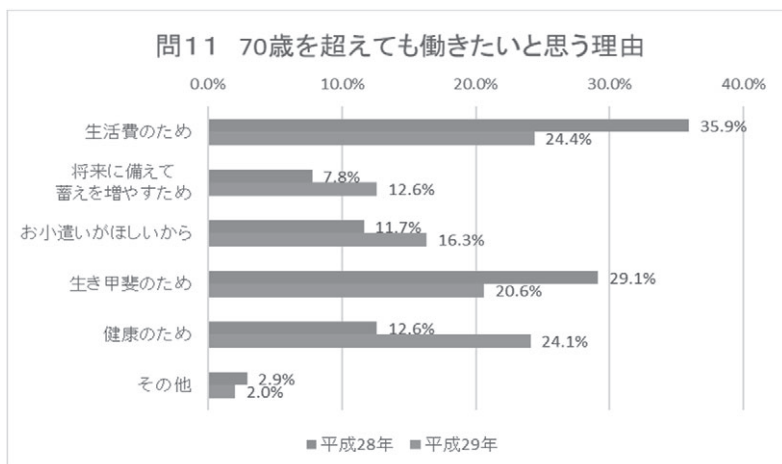
問12では、問11において「生活費をまかなうため、不足を補うため」と回答した35.9%の人に「仕事による収入は1ヶ月あたりどのくらい必要ですか」とたずねている。

調査結果は「5万円未満」23.2% (前年比+



出典：愛知県労働協会編 (2018) p.22 より引用

図表 11：就労希望年齢の上限を60歳、65歳とする理由



出典：愛知県労働協会編（2018）p.23 より引用

図表 12：就労希望年齢の上限を70歳超とする理由

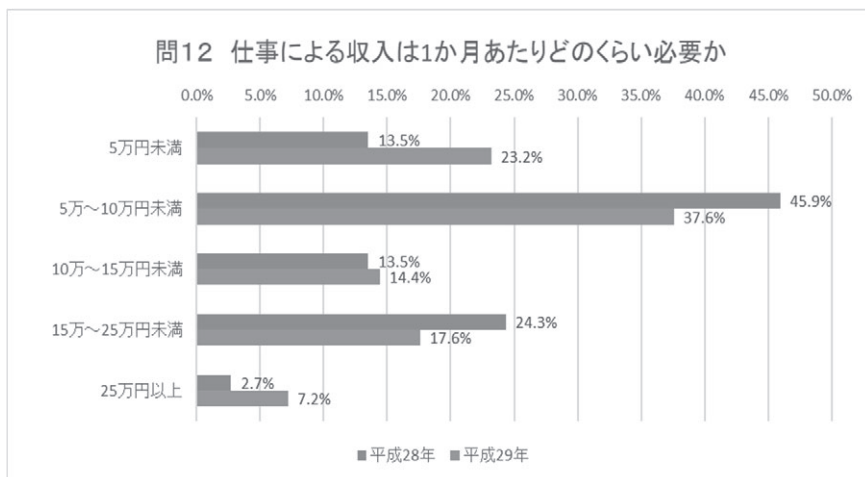
10.3ポイント)、「5万円以上10万円未満」37.6%（前年比▲8.3ポイント）、「10万円以上15万円未満」14.4%（前年比+0.9ポイント）、「15万円以上25万円未満」17.6%（前年比▲6.7ポイント）、「25万円以上」7.2%（前年比+4.5ポイント）である。

参考まで昨年度のデータを見てみると「5万円未満」13.5%、「5万円以上10万円未満」45.9%、「10万円以上15万円未満」13.5%、「15万円以上25万円未満」24.3%、「25万円以上」

2.7%であった。

#### 11) 希望する職場（問13）

問13では問11で「将来に備えて蓄えを増やすため」「お小遣いがほしいから」「生き甲斐のため」「健康のため」「その他」に回答した人に「今後、希望する働く場を以下から1つ選択してください。」と聞いている。すなわち、働き慣れた職場で続けて働きたいのか、それとも心機一転して別の会社や違う雇用形態で働きたい



出典：愛知県労働協会編（2018）p.24 より引用

図表 13：仕事による収入の希望額（1ヶ月あたり）



のか、を聞いている。

調査結果は「現在と同じ企業・団体で働きたい」61.1%（前年 53.2%：前年比 + 7.9 ポイント）、「現在とは異なる企業・団体で働きたい」20.6%（前年 18.3%：前年比 + 2.3 ポイント）、「独立して起業したい」1.3%（前年 7.3%：前年比 ▲ 6.0 ポイント）、「有償型の社会参加活動をしたい」11.8%（前年 14.7%：前年比 ▲ 2.9 ポイント）、「その他」5.2%（前年 6.4%：前年比 ▲ 1.2 ポイント）である。

高年齢者の就業については、特にその定年後においては同一の職場で働き続けたいとする傾向が強くみられる。経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）が行ったアンケート調査の結果（2016年）によれば、継続雇用後の配置の状況として「自社で職務を継続する高齢社員が80%を超えている」と回答した企業は全体の5割を占める状況にある。本調査においても、「現在と同じ企業・団体で働きたい」との回答が過半（61.1%）を占めており、それらと整合的な結果となっている。

12) 別の会社、別の働き方を選択する理由(問 14)

問 14 では問 13 で「現在とは異なる企業・団体で働きたい」「独立して起業したい」「有償型の社会参加活動をしたい」「その他」と回答した人に「現在と同じ企業・団体で働きたい」を選択しなかった主な理由」を聞いている。

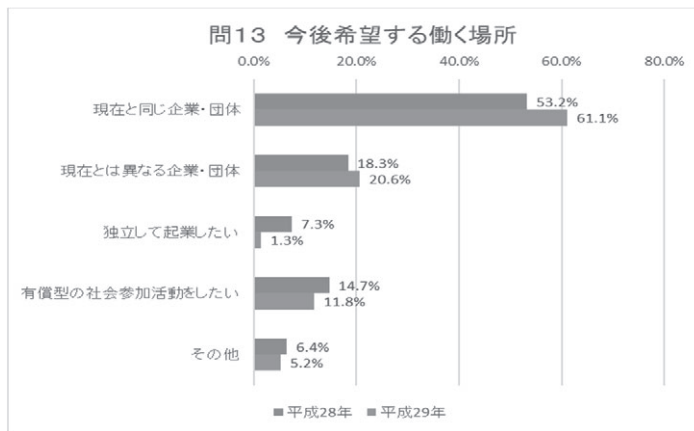
調査結果は「自分のやりたい仕事ができないから」23.2%（前年 28.9%：前年比 ▲ 6.7 ポイント）、「余剰扱いされるから」6.3%（前年 13.3%：前年比 ▲ 7.0 ポイント）、「職場の雰囲気や人間関係が良くないから」11.6%（前年 4.4%：前年比 + 7.2 ポイント）、「賃金が安すぎるから」8.0%（前年 11.1%：前年比 ▲ 3.1 ポイント）、「待遇（身分・勤務時間・勤務場所）に納得いかないから」16.1%（前年 11.1%：前年比 + 5.0 ポイント）、「その他」34.8%（前年 31.1%：前年比 + 3.7 ポイント）である。

最多の回答を集めた「その他」の具体的な内容が分からないため判断が難しいところであるが、それに次ぐ回答が「自分のやりたい仕事ができないから」であることの意味は重い。「現在と同じ企業・団体で働きたい」と思わない理由の1つが「自分のやりたい仕事ができない」点にあるとするならば、企業の高年齢者活用において常々指摘されているところであるが、労使双方にとって「仕事のマッチング」が重要であることを示唆している。

また、昨年度との比較でみると、雰囲気や人間関係が良くないから」および「待遇（身分・勤務時間・勤務場所）に納得いかないから」という回答に増加が見られる。

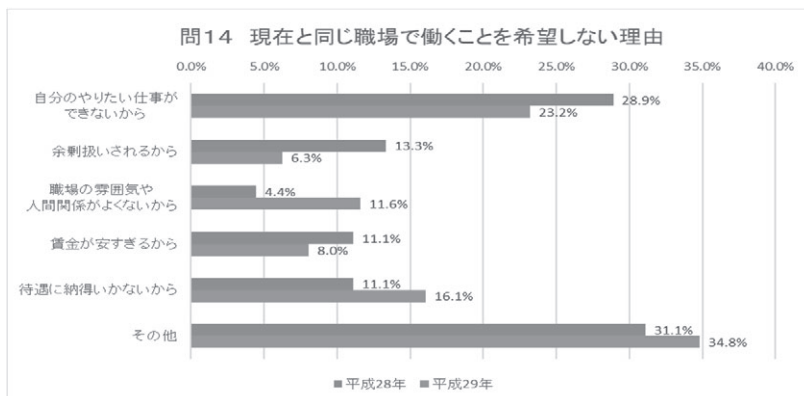
13) 会社勤めをしたい人の希望する雇用形態 (問 14-2)

問 14-2 は、問 13 で「現在と同じ企業・団体



出典：愛知県労働協会編（2018）p.25 より引用

図表 14：今後の就労希望場所



出典：愛知県労働協会編（2018）p.26 より引用

図表 15：今後の現職場での就労を希望しない理由

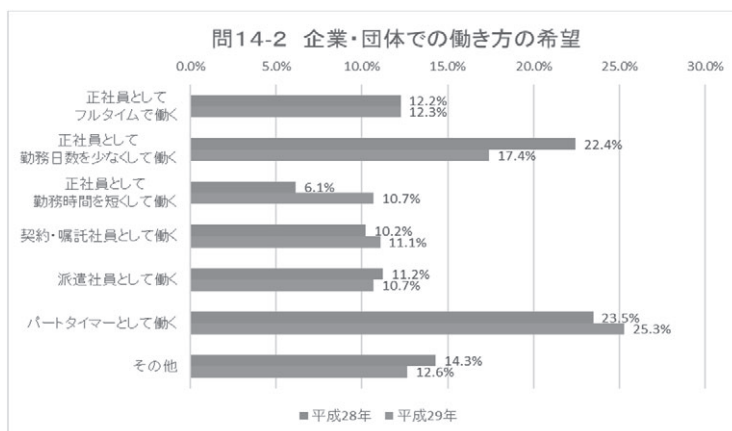
で働きたい」または「現在とは異なる企業・団  
体で働きたい」と回答した人に「今後長く働き  
続けるためには、どのような働き方がよいと思  
いますか」とたずねている。

結果としては、「正規社員として、フルタイムで働く：12.3%（前年比+ 0.1 ポイント）」、「正規社員として、勤務日数を短くして働く（3、4日/週）：17.4%（前年比▲ 5.0 ポイント）」、「正規社員として、1日の勤務時間を短くして働く（4、5時間/日）：10.7%（前年比+ 4.6 ポイント）」、「契約社員（嘱託を含む）として働く：11.1%（前年比 0.9 ポイント）」、「派遣社員として働く：10.7%（前年比▲ 0.5 ポイント）」、「パートタイマーとして働く：25.3%（前年比+

1.8 ポイント）」、「その他：12.6%（前年比▲ 1.7 ポイント）」であった。

参考まで昨年度のデータを見てみると、「正規社員として、フルタイムで働く」という回答が12.2%、「正規社員として、勤務日数を少なくして働く（週3日勤務、週4日勤務等）」という回答が22.4%、「正規社員として、1日の勤務時間を短くして働く（1日4時間勤務、1日5時間勤務等）」という回答が6.1%、「契約社員（嘱託を含む）として働く」という回答が10.2%、「派遣社員として働く」という回答が11.2%、「パートタイマーとして働く」という回答が23.5%、「その他」が14.3%であった。

昨年度との比較でみると、「正規社員として、



出典：愛知県労働協会編（2018）p.27 より引用

図表 16：今後就労を希望する形態

1日の勤務時間を短くして働く」、「契約社員（嘱託を含む）として働く」、「パートタイマーとして働く」の回答が増加している。

## 6. まとめにかえて

本調査は、就労を希望する高年齢者に対して「高年齢者の就業ニーズ」をたずねる構成になっている。高年齢者については一般的に、その就業意欲が高いことが各種調査によって明らかにされている。生涯現役社会の実現を考えていく場合、意欲と能力を有する人材が生き活きと、生涯にわたって働き続けられることが望ましい。その際、高年齢者の働く場と目されているのは企業その他の組織ということになる。

企業その他の組織の側から考えると、景況の改善による人手不足感の高まりに照らして有為な人材を確保したいとのニーズがあることも各種調査によって明らかにされている。また、高年齢者の雇用に係る社会的要請の高まりや企業の社会的責任に鑑みても、企業その他の組織においては65歳以上の雇用確保措置等、高年齢者雇用への積極的な対応が不可欠となっている。

本調査の結果から、高年齢求職者については「生涯現役への高い意欲」を有し、定年後を生き生き暮らすための「勤務時間・勤務形態・収入」を望む高年齢者の姿が抽出された。同時に、高年齢者雇用のネックとなるのは、求職者側の「趣味的活動・社会的活動」との両立への不安であった。このような求職者サイドの就労ニーズ、企業サイドの雇用ニーズのミスマッチを避けるため、研修・講習やセミナーの拡充が必要となろう。

これらの諸点は本調査結果の含意するごく一部を取り出したに過ぎないが、それでも高年齢者雇用にかかる企業・求職者双方のニーズの一端を示し、高年齢者雇用にかかる現状、今後の課題、必要となる支援の方向性などを明らかにするものである。

本調査において示される「高齢者の就労ニーズ」から、次のような特徴が抽出できる。第一に「高い就労意欲をもった高齢者の姿」が浮かび上がってくる。それは、就労希望年齢をたずねる質問（問9、問21）や、就業希望を尋ねる質問（問20）に表われている。

まずは、調査時点において（b）仕事を「していない」と回答した人の就労意欲は強いことが示されている。具体的には、約90%が「今後、収入になる仕事に就くことを希望（問20）」すると答えており、65%を超える人が「70歳以上あるいは働ける間はいつまでも働きたい（問21）」と答えている。つぎに、調査時点において（a）仕事を「している」と回答した人の就労意欲に関しても、強い意欲があることが示されている。具体的には、80%を超える人が「70歳以上あるいは働ける間はいつまでも働きたい（問9）」と答えている。両者を通じて、最も多くの回答を集めたのは「働けるうちはいつまでも」である。

また、本調査において示される「高齢者ニーズ」からは、第二に「仕事を通じて生活を組み立てようとする高齢者の姿」が浮かび上がってくる。それは、仕事から期待する収入額（問12、問24）をたずねる質問や、就労希望年齢（問9、問21）をたずねる質問に表出している。

仕事から期待する収入額については、「5万円～15万円未満」に含まれる回答が（a）仕事を「している」と回答した人で75.4%、（b）仕事を「していない」と回答した人で79.0%であった。この結果から、高年齢者の生活において、年金以外の収入として「15万円」程度が必要であるとの実感があることがわかる。総務省統計局の「家計調査報告」によると、世帯主が60～69歳の世帯における消費支出は約29万円、世帯主が70歳以上では約24万円という調査結果が示されている。

それに対して、財団法人・生命保険文化センターが行っている「生活保障に関する調査（平成28年度）」によれば、「夫婦2人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費」は月額22.3万円（平均）、「経済的にゆとりのある生活を送るために必要な費用」は月額34.9万円（平均）という回答となっている（回答数4052人）。前者の「夫婦2人で老後生活を送る上で必要と考える最低日常生活費」が食費や光熱費、住居費等の基礎的消費に充てられていることから考えると、前者と後者の差額12.8万円という数値が導出される。この数値が、公的年金等の収入と合算して、高齢者の暮らしを成り立たせるための額として現実的な線であるこ

とを示すものであるかもしれない。

日本企業において高齢者雇用施策のターゲットが60歳代前半の層に移ったポイントは、1990年に実施された高齢法改正の改正に伴う「定年後65歳までの継続雇用の努力義務規定新設」であったとされる。すなわち、日本企業には1994年の高齢法改正によって「60歳定年の義務化」が求められ、さらに2000年の高齢法改正における「65歳までの雇用確保措置の努力義務」への対応を迫られることになった。このような形で進められた高齢者雇用に係る政策的展開に対して、それら事態が企業において「福祉的雇用」的な高齢者雇用が行われるようになったと表現されることもある(今野浩一郎『高齢社員の人事管理—戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社、2014年)。

企業における仕事と働き方および処遇(とくに賃金)の決定について見ると、「能力、仕事、成果に応じて賃金を決定する」という人事管理の一般原則がある。一方でシニア社員への人事管理に関しては、そこは異なる適用がなされており、それゆえにシニア(高年齢者)社員の雇用が「福祉的雇用」であるとしている。

その含意たる「福祉的雇用」を噛み砕くと次のような状況認識が導出される。まず、高年齢者雇用安定法によって、企業には希望者全員を段階的に65歳まで継続雇用することが求められるようになり、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の廃止」のいずれかの措置を講じることが義務づけられた。各種調査に示されたそれら措置の導入状況に照らすと、「継続雇用制度」の採用が大多数を占めている。そして「継続雇用制度」を導入し、かつ60歳定年制を敷く企業においてみると、定年到達者のうち8割以上が継続雇用されている状況にある。

こうした点において、今野(前掲)は「60歳定年制と再雇用制度の組み合わせ」が日本企業に広くみられる雇用施策であり、人事管理の様態は、60歳定年までは正社員としての人事管理、60歳定年以降は非正社員(嘱託社員など)としての人事管理を適用するという形態がとられていると指摘する。

その上で、シニア(高年齢者)社員の担務について「定年時の仕事を続けるが、職責は低下する」こと、および「フルタイムで勤務するが、

転勤や残業を伴わない」働き方になっている現状を指摘している。また、シニア社員(高年齢者)の処遇については、賃金水準が定年時賃金の6割程度に設定され、その後も賃金水準が働きぶりや成果に応じて見直されることなく維持されることがある点にも言及している。いわゆる「福祉型雇用」を超えて、生涯現役社会の実現を図ろうとする取り組みが必要とされる。

就労希望年齢については、「60歳くらいまで」と「65歳くらいまで」および「70歳くらいまで」に含まれる回答が(a)仕事を「している」と回答した人で41.9%、(b)仕事を「していない」と回答した人で64.4%であった。企業における定年延長や継続雇用等の制度によって定年年齢が65歳へと段階的に引きあげられて、公的年金の支給開始年齢の引き上げが議論されるなか、「65歳を超えて70歳くらいまで働く」ことが高齢者の認識にある。

また、本調査において調べられた「高齢者ニーズ」からは、「公的年金の受給と就労ニーズの関連性」が浮かび上がる。公的年金受給の有無を尋ねた質問(問6、問17)から、年金以外の収入額について「5万円～15万円未満」に含まれる回答が(a)仕事を「している」と回答した人で75.1%、(b)仕事を「していない」と回答した人で30.2%であった。とくに後者については、「年金以外の収入はない」が最も多く60.9%となっている。

上記のような高齢者の実情を踏まえて、高齢者の希望、とくに「高齢者の就労ニーズ」について、調査時点において(a)仕事を「している」とした人と(b)仕事を「していない」とした人の回答の特徴をまとめる。

#### 1) 現在仕事をしている人の希望

まず、現在仕事をしている人の回答について、その特徴を整理して記述する。

①現在の働き方について：現在の働き方をたずねた設問(問3)から次のことが明らかになった。調査対象のうち、現在仕事をしている人の3分の1が「契約社員・派遣社員・嘱託社員：31.6%(前年29.1%)」として働いており、「会社・団体等の正規の職員・従業員：24.1%(前年32.1%)」という回答が続く。また、「その他：31.9%(前年31.3%)」の回答も多くみられる。



この部分の詳細についても「高年齢者の就業」を考える上で、見るべき必要があるかもしれない。

②収入の状況について：公的年金以外の収入をたずねた設問（問8）から次のことが明らかになった。調査対象のうち、現在仕事をしている人の20.4%（前年20.9%）が公的年金以外の収入として「25万円以上」の収入を得ている。この割合に「15万円以上25万円未満13.7%（前年14.9%）」の回答を加えると、3分の1超がそこに含まれることになる。年金の受給状況（問6）については「受給している」が65.8%（前年59.3%）、「受給していない」が34.2%（前年40.7%）である。その年金受給額については、「5万円未満」も13.5%（前年17.9%）あるが、「5万円以上10万未満」が25.8%（前年34.5%）、「10万円以上15万円未満」が20.9%（前年24.7%）、「15万円以上25万円未満」も37.3%（前年20.2%）である。

③就労を希望する年齢について：就労を希望する年齢について尋ねた設問（問9）から次のことが明らかになった。就労希望年齢について「60歳くらいまで」と「65歳くらいまで」および「70歳くらいまで」に含まれる回答は全体の41.9%（前年53.9%）であり、「70歳以上、働ける間はいつまでも」という回答が43.0%（前年46.1%）である。

④70歳を超えて働きたい理由について：70歳を超えて働きたい理由をたずねた設問（問11）から次のことが明らかになった。最も多くの回答を集めたのは「生活費をまかない、不足を補うため」で24.4%（前年35.9%）、次いで「健康のため」が24.1%（前年12.6%）、「生き甲斐のため」が20.6%（前年29.1%）となっている。高齢者の就労意欲の背景には、生活を成り立たせたいという気持ちとともに、仕事に健康や生き甲斐を求める気持ちがあることが伺える。

⑤仕事から期待する収入について：「生活費をまかない、不足を補うため」に必要とされる仕事からの収入額をたずねた設問（問12）から次のことが明らかになった。仕事から期待する収入については、1ヶ月あたり「15万円未満」までの回答が75.2%（前年72.9%）を占めている。

⑥働く場所について：「将来の貯蓄」、「生き甲斐」、「健康」、「小遣い」、「その他」のために

働きたい人に、今後働きたい場所を尋ねる設問（問13）から次のことが明らかになった。「現在と同じ企業・団体で働きたい」とする回答は最も多かった（61.1%：前年53.9%）。一方で、「現在とは異なる企業・団体で働きたい（20.6%：前年18.3%）」や「有償型の社会参加活動をしたい（11.8%：前年14.7%）」にも多くの回答が集まった。

別の会社、別の働き方を選択する理由をたずねた設問からも、高齢者の就労ニーズの一端が伺える。働きなれた職場を離れ、別の会社で別の働き方を希望する背景には、「自分のやりたいことができないから（23.2%：前年28.9%）」「待遇・賃金に納得いかないから（24.1%：前年22.2%）」「職場の雰囲気や人間関係が良くないから（11.6%：前年4.4%）」という理由が垣間見える。

## 2) 現在仕事をしていない人の希望

次に、現在仕事をしていない人の回答について、その特徴を整理して記述する。

①就労希望について：収入のある仕事をしたいかたずねた設問（問20）から、「収入になる仕事をしたいと思う」という回答は89.9%（前年94.6%）であった。就労希望年齢（問21）について「60歳くらいまで」と「65歳くらいまで」および「70歳くらいまで」に含まれる回答は全体の64.4%（前年59.9%）、「70歳以上、働ける間はいつまでも」という回答は28.4%（前年30.0%）であった。

②収入の状況について：年金の受給状況（問17）については、「受給している」が46.8%（前年39.0%）、「受給していない」が53.2%（前年61.0%）である。その年金受給額（問18）については、「15万円以上25万円未満」が31.9%（前年31.4%）、「5万円以上10万未満」が20.1%（前年13.3%）、「10万円以上15万円未満」が20.8%（前年26.7%）、「25万円以上」も3.8%（前年2.2%）あるが、「5万円未満」も23.3%（前年16.7%）である。また、公的年金以外の収入を尋ねた設問（問19）からは、60.9%（前年57.6%）の人が「年金以外の収入はない」と回答しており、いわゆる「年金暮らし」をされていることが推察される。

③70歳を超えて働きたい理由について：70

歳を超えて働きたい理由を尋ねた設問（問23）から次のことが明らかになった。最も多くの回答を集めたのは「生活費をまかない、不足を補うため」で32.2%（前年52.1%）、次いで「生き甲斐のため」が23.3%（前年18.5%）、「健康のため」が17.2%（前年6.8%）となっている。現在<仕事をしていない>人からの回答には、仕事を通じて生活を成り立たせたいという気持ちが顕著に反映されていると考えられる。

④仕事から期待する収入について：「生活費をまかない、不足を補うため」に必要とされる仕事からの収入額を尋ねた設問（問24）から次のことが明らかになった。仕事から期待する収入について最も多くの回答を集めたのは「5万円以上10万円未満」の39.5%であった。さらに、1ヶ月あたり「10万円以上から15万円未満：32.2%」の回答を合計すると71.7%、「5万円未満：7.3%」の回答を合計すると79.0%に達する。

⑤希望する雇用形態・職種について：「将来の貯蓄」、「生き甲斐」、「健康」、「小遣い」、「その他」のために働きたい人に、希望する雇用形態を尋ねる設問（問25）から次のことが明らかになった。最も多くの回答を集めたのは「雇用（パートタイム）」の62.5%（前年49.7%）であり、次いで「有償型の社会貢献活動をしたい：12.4%」「雇用（フルタイム）：10.2%（前年23.6%）」となっている。希望収入と雇用形態は密接な関連を有するものと推察されるため、パートタイムないしフルタイムでの雇用を希望する回答が多くを占めている。

希望する職種については、「事務（総務、人事、事務用機器の操作等）：41.4%（前年20.2%）」「サービス業務（飲食物調理、接客、ビル管理等）：30.3%（前年14.1%）」、「専門的・技術的職業（法務、開発、技師等）：25.3%（前年13.6%）」「運搬・清掃・包装等：20.7%（前年8.1%）」などが回答の上位を占めている。

本調査から浮かび上がった「高齢者雇用ニーズ」として次のようなポイントが指摘できると考える。高齢者求職者については「生涯現役への高い意欲」を有し、定年後の生き活きとした暮らしのための「勤務時間・勤務形態・収入」を望む高齢者の姿が抽出された。

同時に、高齢者雇用のネックとなるのは、

求職者側の「趣味的活動・社会的活動」との両立および「健康問題」への不安、懸念であった。このようなかたちでの求職者サイドの就労ニーズと、企業サイドの雇用ニーズのミスマッチを避けるため、研修・講習やセミナーの拡充が必要となろう。

上記のとおり、高齢者求職者の就労ニーズとして、調査からいくつかの特徴が明らかになった。しかし、これら就労ニーズを満たし、実際の就労へと結びつけることは簡単ではないものと思われる。一般的に高齢者雇用においては、いくつかのミスマッチ解消が望まれる。その典型は「仕事と就労希望のミスマッチ」、および「仕事と能力のミスマッチ」であると思われる。

前者については、就労意欲にあふれた高齢者がいたとしても、その能力を発揮する場や機会が企業その他の組織においてきわめて限定的であるという状況から導出されるものであるが、このことは社会的にみて全体最適に叶うものであるとはいえない。後者については、企業その他の組織において担当人員を必要とする仕事があったとしても、高齢者の側にそれを遂行するための専門性を欠く場合が考えられる。

これらを発展的に解消するために、各種の講習会・セミナー等の拡充を図り、より幅広い能力の向上に資するメニューを揃えることが必要になるだろう。ただし、そのメニューやカリキュラムについては、実現可能性と効果測定、さらにはコスト面の妥当性を十分に評価する必要がある。

謝辞：本稿がなるにあたっては、愛知高齢者就業促進協議会の委員各位、設置主体である愛知労働局より各種資料の説明、および有益なアドバイスを賜った。また、愛知県産業労働部労働局就業促進課、および独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構愛知支部には「高齢者雇用推進セミナー」への参加・意見交換、実踏調査の際のお力添えを賜った。そして、本稿のベースとなった調査研究を実施した愛知県労働協会には、結果の掲載についてご快諾を戴いた。謹んで感謝申し上げる次第である。なお、本稿の一部は、愛知県労働協会編（2018）に所収を加筆の上、改稿を施したものである。

**<参考文献>**

- 愛知県労働協会編 (2018) 『生涯現役社会の実現に向けた高年齢者ニーズ報告書 (平成 29 年度版)』、公益財団法人愛知県労働協会。
- 青井和夫・和田修一 (1983) 『中高年齢層の職業と生活—定年退職を中心として』東京大学出版会
- 石井加代子・黒澤昌子 (2009) 「年金制度改革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、pp.43-64。
- 今野浩一郎 (2012) 『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞社。
- 今野浩一郎 (2014) 『高齢社員の人事管理—戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社。
- 浦川邦夫 (2013) 「高齢者の就業意欲と実際の就業形態の格差」『九州大学経済学研究』、第 80 巻第 2・3 号、pp.53-67。
- 戎野淑子 (2002) 「中高年齢者の雇用問題と雇用機会確保・創出について」『日本労務学会誌』41 (1)、pp.46-55。
- 大木栄一・鹿生治行・藤波美帆 (2014) 「大企業の中高年齢者 (50 歳代正社員) の教育訓練政策と教育行動の特質と課題—65 歳まで希望者全員雇用時代における取り組み」『日本労働研究雑誌』No.643、pp.58-69。
- 上林千恵子 (2008) 「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化—2004 年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に」『経営志林』、第 54 巻第 4 号、pp.63-74。
- 楠木新 (2017) 『定年後—50 歳からの生き方、終わり方』、中公新書。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構編 (2010) 『70 歳まで働ける企業』基盤作り推進委員会調査研究報告書。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構編 (2015) 『高齢者の人事管理と人材活用の現状と課題—70 歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究委員会報告書』。
- 近藤絢子 (2014) 「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか——高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』、No.642、pp.13-22。
- 坂脇昭吉・阿部誠 (2007) 『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房。
- 産労総合研究所編 (2004) 『定年 65 歳時代の中高年齢者雇用・活用マニュアル』経営書院。
- 嶋崎尚子 (2004) 「炭鉱離職者の再就職決定過程—昭和 46 年常磐炭鉱 KK 大閉山時のマイクロデータ分析」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』、第 49 号、pp.43-56。
- 清家篤 (1992) 『高齢者の労働経済学:企業・政府の制度改革』日本経済新聞社。
- 清家篤・府川哲夫 (2005) 『先進 5 か国の年金改革と日本』丸善プラネット。
- 関千里 (2017) 「高年齢者の就労ニーズにかんする予備的考察」『愛知学院大学論叢経営学研究』、第 26 巻、第 3・4 号、pp.81-100。
- 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭 (2001) 『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版。
- 高橋伸一・若林良和 (1990) 「炭鉱労働者の移動と旧産炭地の社会変動」『佛教大学社会学研究所紀要』、第 11 号、pp.45-77。
- 瀧敦弘・野崎祐子 (2008) 「高齢者就業の現状と問題点—広島シルバー人材センターのアンケート調査より」『地域経済研究』、第 19 号、pp.77-85。
- 田口和雄 (2016) 「高年齢者雇用施策の特質と課題—継続雇用制度導入企業 3 社の事例研究をもとに—」、『日本労働研究雑誌』、No.670、pp.90-100。
- 田口和雄・岩崎馨・鬼丸朋子 (2016) 『高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究』全労済協会公募研究シリーズ 54。
- 田村泰地 (2017) 「年金制度の改正が高齢者の就労に与える影響—日本を含む各国での earnings test (所得制限) に関する研究事例の紹介—」、『ファイナンス』、pp.79-87。
- 永野仁 (監修) (2000) 『ホワイトカラー 40 歳からの雇用—企業・個人調査にみる現状と課題』社会経済生産性本部・生産性労働情報センター。
- 日本経団連出版編 (2005) 『定年延長・再雇用制度事例集』日本経団連出版。
- 日本経営者団体連盟編 (1992) 『ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応:労働力多消費社会からの発達の転換を』日本経営者団体連盟、28。
- 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 2002 年 10 月号』、pp.31-78。



- 樋口美雄・黒澤昌子・石井加代子・松浦寿幸 (2006) 「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」『RIETI Discussion Paper Series』、06-J-033。
- 福島さやか (2006) 「高齢者の就労ニーズ分析—高齢期における就労形態の探索—」、『Works Review』、Vol.1、pp.8-21。
- 福島さやか (2007) 「高齢者の就労に関する意欲分析」『日本労働研究雑誌』、No.558、pp.19-31。
- 藤波美帆・大木栄一 (2011) 「嘱託(再雇用者)社員の人事管理の特質と課題—60歳代前半層を中心に—」『日本労働研究雑誌』 No.607、pp.112-122。
- 藤波美帆・大木栄一 (2012) 「企業が『60歳代前半層に期待する役割』を『知らせる』仕組み・『能力・意欲』を『知る』仕組みと70歳雇用の推進—嘱託(再雇用者)社員を中心に—」『日本労働研究雑誌』 No.619、pp.90-101。
- 藤村博之 (2004) 「高齢者雇用は企業を強くする」『中高齢者雇用・活用マニュアル』経営書院、pp.11-21。
- 前田信彦 (2005) 「定年後の職業観—定年文化の変容とアクティブ・エイジング」『社会学評論』 221、pp.55-73。
- 牧正英 (1986) 「高齢化問題と労働問題—加齢と職業能力に関する社会学的アプローチ—」『関西学院大学社会学部紀要』、第52号、pp.99-115。
- 松淵厚樹 (2005) 「戦後雇用政策の概観と1990年代以降の政策の転換」『JILPT資料シリーズ (No.5)』、独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- 森戸英幸 (2014) 「高年齢者雇用安定法—2004年改正の意味するもの」『日本労働研究雑誌』 No.642、pp.5-12。
- 柳澤武 (2009) 「高年法の雇用確保措置をめぐる新たな法的課題」『日本労働研究雑誌』 No.589、pp.65-75。
- 八代尚宏・大石亜希子・二上香織 (1995) 「高齢者就業の決定要因」『人的資源の高度活用と職業構造の変化に関する調査研究』、日本経済研究センター、pp.18-48。
- 山下昇 (2006) 「高年齢者の雇用確保措置をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』 No.550、pp.43-50。
- 山田篤裕 (2015) 「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げ(2010年)と改正高年齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』、Vol.107、No.4。
- 労働政策研究・研修機構編 (2007) 「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」、『労働政策研究報告書』 No.83。
- 労働政策研究・研修機構編 (2008) 「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—」『JILPT調査シリーズ』、No.47。
- 労働政策研究・研修機構編 (2008) 「高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—」、『労働政策研究報告書』、No.100。
- Baker, Michael and Dwayne Benjamin (1999) “How do Retirement Tests Affect the Labour Supply of Older Men?”, *Journal of Public Economics*, Vol. 71, pp. 27-51.
- Disney, Richard and Sarah Smith (2002) “The Labour Supply Effect of the Abolition of the Earnings Rule for Older Workers in the United Kingdom”, *Economic Journal*, Vol.112, No.478,pp.C136-C152.
- Erickson, E. (1950) *Childhood and Society*, W Norton & Company Inc. (仁科弥生訳『幼児期と社会I』みすず書房、1977年)
- Friedberg, Leora (2000) “The Labor Supply Effects of the Social Security Earnings Test”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No.1, pp. 48-63.
- Gruber, Jonathan and Peter Orszag (2003) “Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt?”, *National Tax Journal*, Vol. 56, No. 4, pp.755-773.
- Haider, Steven J. and David S. Loughran (2008) “The Effect of the Social Security Earnings Test of Male Labor Supply”, *Journal of Human Resources*, Vol. 43, No. 1, pp. 57-87.
- Joanne, Ciulla B (2000) *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*, Crown Business. (中島愛訳・金井壽宏監修『仕事の裏切り：なぜ、私たちは働くのか』翔泳社、2003年。)
- Robert, A. (1976) *The Sociology of retirement*, John Wiley & Sons Inc. (牧野拓司訳『退職の



社会学』東洋経済新報社、1979年。)

Robert, A. and A. Barusch (2004) *Social Forces and Ageing*, Thomson Learning Inc. (宮内康二訳『ジェントロジー：加齢の価値と社会力学』きんざい、2005年。)

Song, Jae G. and Joyce Manchester (2007) "New Evidence on Earnings and Benefit Claims Following Changes in the Retirement Earnings Test in 2000", *Journal of Public Economics*, Vol. 91, pp. 669-700.

