60歳定年経験者の定年後における就業と離職：パネルデータ分析

高山 憲之
公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構・理事長
白石 浩介
拓殖大学政経学部・教授

【 記 事 情 報 】
掲載誌：年金研究　No.12　pp. 1-28　ISSN 2189-969X
オンライン掲載日：2020 年 1 月 28 日
掲載ホームページ：https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/
論文受理日：2019 年 12 月 19 日　論文採択日：2020 年 1 月 9 日
DOI：http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.12.0_1

要旨

本論文では、60 歳定年の経験がある男女 2251 人を取り上げ、彼ら（彼女ら）の属性および、その後の再就職と離職の状況を調べた。主な使用データは厚生労働省「中高年縦断調査」（第 1 回～第 10 回）である。この調査は平成 17（2005）年 10 月時点で 50～59 歳だった全国の男女を対象として、平成 17 年 11 月に第 1 回調査が実施された。その後、毎年 11 月に同一の男女を追跡調査したものである。本論文で利用したのは第 10 回（2014 年）までの 10 年分である。分析によって得られた主要な知見は以下のとおりである。

1) 60 歳定年による離職月の分布は男性の場合、誕生月が 37%、誕生月を含む年度末が 45%、その他 17%であった。また、女性の場合、それぞれ 30%、52%、18%であった。
2) 60 歳定年後に就業しなかった人の割合は男性が 25%、女性が 45%であり、60 歳定年時に就業から離脱する人が男女とも少なくなかった。ただ、66 歳時点においても男性の約 40%、女性の 30%前後が就業しており、定年後就業者に限定すると、男女とも半数を超える人が 66 歳時点で就業していたことになる。
3) 公的年金の定額部分に係る法定支給開始年齢の引き上げは男性の就業を促進した。一方、女性の場合、その促進効果は必ずしも明確ではなかった。
4) 年齢が高くなるにつれて就業率は総じて低下するものの、落差が比較的大きいのは 65 歳前後であった（男性の場合）。ただ、同一年齢（たとえば男性 65 歳、女性 63 歳）に着目すると、その就業率は生年が遅いほど少しずつ高くなっていた。
5) 2014 年調査によると、定年後に就業した男性の場合、その 40%強が 65 歳時点まで定年後の離職を 1 回も経験していなかった。また、定年後離職 1 回経験者を含めると、定年後就業者の 60%強が 65 歳時点で就業していた。さらに、両者あわせて定年後就業者の 40%程度が 67 歳時点で就業していた。

6)　2014 年 11 月時点で就業していなかった人については、60 歳定年後に就業したとしても、2 回以上就業した人の割合は高々20%程度であり、低かった。一方、同時点で就業していた人の定年後離職回数は総じて少なく、男性の場合、63 歳未満の離職経験者は 10%未満、64 歳時点においても離職経験 1 回の人が 20%前後、2 回以上が 5%にそれぞれとどまっていた。女性の場合、64 歳時点における離職経験 1 回の人は男性と同様に 20%前後であった。ただ、2 回以上は 8～22%となっていて、男性のそれより高めであった。

7)　男性サンプルに関する回帰分析結果によれば、60 歳定年直後の就業継続と定年後しばらくたった後の就業継続では就業を左右する要因に一部、違いがあった。すなわち、住宅ローンの残っている人や妻が仕事をしている人（1950 年度以降に生まれた世代に限る）、健康状態の良い人などは、いずれの段階でも就業確率が高かった。60 歳到達直後に限定すると、定年前に 1 つの企業に 20 年以上勤務した人より複数企業に 20 年以上勤務した人の方が就業継続可能性が高かった。60 歳定年直後からしばらくすると、留保賃金を上回る市場賃金は就業に対して概ね促進的であった一方、定額部分の支給開始や親族介護の必要性（66～67 歳時点）は就業を抑制する効果があった。

１．問題の所在

日本の公的年金制度は現在、2004 年改革で実施された内容がベースとなっている。2004 年改革では公的年金の保険料に上限を定めることにより負担増に歯止めをかけると同時に、マクロ経済スライドと呼ばれる仕組みを導入し、少子高齢化の進展に応じて給付総額を実質的に抑制することになった。この改革により公的年金財政の持続可能性は顕著に高まった。ただし、現行制度が不変に維持される場合、個人レベルでみた給付の所得代替率は長期的に低減していく見込みである。

長寿社会において社会的に妥当だと思われる給付水準を確保し続けるためには、なによりもまず、60 歳以降における年金保険料拠出期間を可能な限り長くすること（work longer）が求められている。そのためには 60 歳以降における就業インセンティブを一段と強化する必要がある。

中高年の労働供給と引退行動に関するこれまでの研究により、日本では健康状態・定年制度・年金受給の有無・賃金低下等の要因が就業インセンティブに影響していたことが示唆されている。現在、公的年金の法定支給開始年齢を段階的に 65 歳まで引き上げており、65 歳までの継続雇用を希望する人に対しては、高年齢者雇用安定法ほかにより継続雇用を事業主に義務づけている。これらの措置が 60～64 歳層の就業率引き上げにどの程度まで寄与しているのかに関する研究も少なくない[1]。

他方、定年到達後に複数回の離職と再就職を経て引退に到る人もいる。ただ、定年後に

---

[1] この分野におけるサーベイ論文には Blundell-French-Tetlow (2016) がある。山田（2014）は、この分野を長くリードしてきた研究者が自らの研究を中心とする研究動向をまとめたものである。最近の研究には、年金の支給開始年齢の引き上げと高年齢者雇用安定法の効果を調べた Kondo-Shigeoka (2017) や Nishimura (2017)、在職老齢年金制度の影響を調べた Miyoshi-Tamura (2017)、高齢期における就業と年金受給との関係を詳しく調べた高山・白石（2017）等がある。

おける離転職のプロセスについては不明な点が今のところ少なくない[2]。多くの先行研究は、就業継続するか引退するかという２者択一の選択問題を検討している。しかし、定年を契機に一旦、離職し、法定の年金支給開始年齢に到達するまで継続雇用された男性は、法定の年金支給開始年齢に到達した時点で２回目の離職をする場合が少なくない。そして、この２回目の離職の後にさらに再就職する人としない人が発生する。そもそも 60 歳で迎えた定年直後に引退する人の割合はどの程度であるのか。他方、定年後に継続雇用を選択した人は、定年後に何回くらい再就職しているのか。離職してそのまま引退する人と就業を続ける人の違いは何か。配偶者が就業中の場合、本人の就業率が高くなるのか。定年前に複数の企業に勤務した経験のある人は定年後も就業しつづける確率が高いのか。さらには、60 歳定年後の雇用契約は通常、1 年単位で更新される。再就職した高齢者のうち 65 歳を超えて就業している人はどの程度いるのか。

本論文の目的は、60 歳定年後における離職と就業の多様な実態をパネルデータを用いて可能なかぎり明らかにすることにある。

２．使用データ

本稿では、60 歳時点で定年を迎えた男女 2251 人を取り上げ、彼ら（彼女ら）の属性および、その後の再就職と離職の状況を調べた。主な使用データは厚生労働省「中高年縦断調査」（第 1 回～第 10 回）である[3]。この調査は平成 17（2005）年 10 月時点で 50～59 歳であった全国の男女を対象として同年 11 月に第 1 回調査が実施された。そして、その後、毎年 11 月に同一の男女を追跡調査したものである。本稿で利用したのは第 10 回調査（2014 年）までの 10 年分である[4]。

本稿では次の順序で考察を進めた。まず、生年月と各年に調査している離職の有無に関する情報から、60 歳時点で定年を理由として仕事を辞めた男女を選びだした。くわえて、60 歳定年到達者の定年離職月の分布を調べた。次に、10 年分のパネルデータを駆使することにより、60 歳定年経験者の定年後における離職と再就職の実態を究明した。そして 60 歳時点で定年により離職した男女の職歴・健康状態・経済状態とその後の再就職の関係について調べ、これらの要因の就業への影響を解析した。さらに本稿の付論では、離職年月と各年 11 月時点における就業の有無に関する情報から就業期間を推計した。

３．集計結果

３.１　60 歳定年でリタイアし、その後、就業しなかった人の割合、および年金の法定支給開始年齢

---

[2] 60 歳定年経験者のその後の就業等に関する調査としては、たとえば労働調査協議会（2010）やダイヤ高齢社会研究財団（2018）がある。

[3] 個票データは平成 28 年度厚生労働科学研究費補助金（統計情報総合研究事業）「縦断調査を用いた中高年者の生活実態の変化とその要因に関する研究」（研究代表者：金子能宏）が申請して利用を認められたものである。本稿の集計・分析で利用したデータは 60 歳以外の定年経験者、定年制のない企業の勤務者、60 歳直前の自営業者・無業者等を含んでいない。

[4] 「中高年縦断調査」データを使用した研究には、たとえば、定年とメンタルヘルスに着目した佐藤・山本・小林(2017)、定年後の再就職と教育研究の関係を検討した Sato (2017) 、両親介護の必要性とメンタルヘルス等に着目した Oshio-Usui (2018)、Oshio (2018a, 2018b) 等がある。

60 歳定年の経験があるサンプルは総計で 2251 人（男性 1597 人、女性 654 人）であった（表 1 参照）[5]。サンプルの 7 割強（70.1%）は男性である。このうち、定年後に就業しなかった男性は 395 人であり、 25% （4 人に 1 人の割合）に相当していた。男性の 75%が定年後も就業していたのである。一方、就業しなかった女性は 292 人（45%）であった。女性も定年後に過半の人（55%）が就業していた。定年後に就業しなかった人の割合は世代による違いがそれほど大きくない。ただし、その割合は女性の方が男性より高く、半数に近い。男女差が顕著である。60 歳以降の離転職は男女差が少なくないと推察されるので、以下、特別の事情が無いかぎり、集計結果は男女別に示すことにする。

念のため、定年後に就業しなかった人の割合を生年度別に調べてみた。サンプルの少ない 1945 年度生まれや 1954 年度生まれの人を除くと、その割合は男性の場合、1947 年度～1950 年度生まれの人が 22%程度、1951 年度～1953 年度生まれの人が 28%前後となっており、後者の方が高かった。一方、女性の場合、1948 年度生まれの人から 1951 年度生まれの人までに関するかぎり、若い世代ほど、その割合は低かった（48%～40%）。

なお、表 1 では 63 歳時点および 66 歳時点の就業者数も示されている。男性の場合、総じて 50～60%が 63 歳時点で就業しており、66 歳時点でも約 40%が就業していた。女性の場合、63 歳時点の就業率は 1948 年度～1950 年度に生まれた人をみるかぎり、遅く生まれた世代ほど高くなっていた。また、66 歳時点でも 30%前後の人が就業していた。

表 1　60 歳定年後に継続就業しなかった人

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	60歳定年者			60歳定年後に継続就業しなかった人				60歳定年後の就業者数	
			男女計	男	女	男		女		男	女
						s 数	Row%	s 数	Row%	s 数	s 数
1945	2005.4-2006.3	68-69	80	56	24	12	21.4	9	37.5	44	15
1946	2006.4-2007.3	67-68	234	154	80	39	25.3	35	43.8	115	45
1947	2007.4-2008.3	66-67	312	215	97	47	21.9	42	43.3	168	55
1948	2008.4-2009.3	65-66	328	228	100	51	22.4	48	48.0	177	52
1949	2009.4-2010.3	64-65	280	198	82	48	24.2	36	43.9	150	46
1950	2010.4-2011.3	63-64	285	209	76	44	21.1	31	40.8	165	45
1951	2011.4-2012.3	62-63	255	183	72	50	27.3	29	40.3	133	43
1952	2012.4-2013.3	61-62	239	182	57	50	27.5	24	42.1	132	33
1953	2013.4-2014.3	60-61	192	138	54	41	29.7	32	59.3	97	22
1954	2014.4-2015.3	59-60	46	34	12	13	38.2	6	50.0	21	6
合計			2,251	1,597	654	395	24.7	292	44.6	1,202	362

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	63歳時就業者数				66歳時就業者数			
			男		女		男		女	
			s 数	Row%	s 数	Row%	s 数	Row%	s 数	Row%
1945	2005.4-2006.3	68-69	28	50.0	7	29.2	26	46.4	6	25.0
1946	2006.4-2007.3	67-68	80	51.9	28	35.0	59	38.3	24	30.0
1947	2007.4-2008.3	66-67	130	60.5	34	35.1	86	40.0	25	25.8
1948	2008.4-2009.3	65-66	133	58.3	35	35.0	52	40.9	18	32.1
1949	2009.4-2010.3	64-65	115	58.1	34	41.5				
1950	2010.4-2011.3	63-64	133	63.6	34	44.7				
1951	2011.4-2012.3	62-63	56	54.9	13	38.2				

[5] 調査対象者のうち 2014 年調査までの 10 年間に死亡したサンプルは本稿の集計・分析から除いている。

さらに、公的年金の法定支給開始年齢（表 2）と就業の関係も調べてみた。調査サンプルのうち男性は 1945 年度～1946 年度生まれ及び 1947 年度～1948 年度生まれの場合、定額部分のそれはそれぞれ 63 歳、64 歳となっており、65 歳への引き上げ過程にあった。また、1953 年度～1954 年度生まれ及び 1955 年度～1956 年度生まれの場合、２階の報酬比例部分のそれはそれぞれ 61 歳、62 歳となっていた。一方、女性は 1946 年度～1953 年度生まれの場合、定額部分のそれは 61 歳から 65 歳への引き上げ過程にあった。なお、２階の報酬比例部分のそれは 60 歳のままであった。

年金の法定支給開始年齢（定額部分）の引き上げが本研究の調査対象に影響する可能性があるのは、男性サンプルのうち 1947 年度以降に生まれた人であり、1946 年度に生まれた人（63 歳支給開始）と比べると、63 歳時点の就業率が 52%から 60%前後まで上昇していた。法定支給開始年齢の引き上げが就業率を引き上げた可能性が高い。一方、報酬比例部分の法定支給開始年齢引き上げが影響するのは 1953 年度生まれの人であり、前年度生まれの人と比較すると、60 歳定年後に就業しなかった人の割合は 27.5%から 29.7%へとむしろ若干ながら上昇していた。ただ、1953 年度生まれの人については 61 歳以降に再就職した可能性があるものの、本研究で利用した調査ではその点を確認することができない。したがって、就業しなかった人の割合が実際に上昇したか否かについては留保する必要がある。他方、女性の場合、1948～1949 年度生まれの人と 1950～1951 年度生まれの人を比べると、60 歳定年到達後に就業しなかった人の割合は後者の方がわずかながら低い。これは定額部分の法定支給開始年齢引き上げによるものと推察される。ただ、その前後の世代では逆の動きも観察されているので、全体として判然とはなっていない。

表２　年金の法定支給開始年齢

(1) 男性

生年度	定額部分	報酬比例部分
1945 - 1946	63	60
1947 - 1948	64	60
1949 - 1952	65	60
1953 - 1954	65	61
1955 - 1956	65	62

(1) 女性

生年度	定額部分	報酬比例部分
1945	60	60
1946 - 1947	61	60
1948 - 1949	62	60
1950 - 1951	63	60
1952 - 1953	64	60
1954 - 1957	65	60

３.２　60 歳定年到達者の定年離職月の分布

60 歳定年による離職月については、それを誕生月や誕生月を含む年度末に定めている企業や事業体が少なくない。ただ、その分布などの数量的な事実は、これまで必ずしも明らかではなかった。本論文で使用したアンケート調査は、幸いにも、定年による離職月の記入を求めている。

表 3 は、その分布を男女別に調べた結果である。それによると、まず、定年離職月は男性の場合、全体として誕生月が 37%、誕生月を含む年度末が 45%、誕生月のある年末等その他が 17%となっていた。なお、企業規模が 1000 人以上の大企業では、誕生月を含む年度末の割合が 58%に達しており、相対的に高かった。一方、女性の場合、その分布は全体として誕生月が 30%、誕生月を含む年度末が 52%、その他 18%となっており、男性と大差がなかった。ただ、女性の場合、1000 人以上の大企業では誕生月を含む年度末が 73%となっており、圧倒的に多かった。

表３　60 歳定年の離職月：分布

(Row %)

性別	企業規模	誕生月	誕生月を含む年度末	その他
男性	1-99人	37	43	19
	100-999人	47	35	18
	1000人以上	27	58	15
	計	37	45	17
女性	1-99人	29	49	22
	100-999人	39	42	18
	1000人以上	15	73	12
	計	30	52	18

３.３　60 歳定年経験者の属性

３.３.１　男女別にみた職歴の分布

表 4 は 60 歳定年経験者について定年以前の職歴分布を男女別に調べた結果である。まず、男性の場合、ひとつの企業に 20 年以上勤務していた人が 4 分の 3 強を占め、圧倒的に多い。同じ分野に 20 年以上勤務した人（16%）、異なる分野での勤務経験 20 年以上の人（7%）を加えると、99%近くなるので、男性サンプルのほとんどは 20 年以上の勤務経験者ということになる。他方、女性の場合、ひとつの企業に 20 年以上勤務していた人が 53%となっており、サンプルの半数強を占める。ただ、その比率は男性のそれより明らかに低い。女性の場合、分野は同じであっても複数の企業に、あるいは異なる職務分野で、それぞれ 20 年以上勤務したサンプルが少なくない（35%）。さらに勤務年数が 20 年未満のサンプルも 11%ほどあった。

表４　60 歳定年経験者の男女別職歴分布

職　歴	男性		女性	
	サンプル数	Col.%	サンプル数	Col.%
1.　ひとつの企業に20年以上勤務	1,198	76.0	331	52.7
2.　同じ分野に20年以上勤務	244	15.5	136	21.7
3.　上記1, 2以外で20年以上勤務	112	7.1	83	13.2
4.　自営業を20年以上営んでいた	8	0.5	9	1.4
5.　仕事を中断し、その後は仕事をしていない	1	0.1	0	0.0
6.　上記以外	14	0.9	69	11.0
合計	1,577	100	628	100

注：職歴（過去の勤務状況）の記入があるサンプルのみで集計した。

３．３．２　学歴の分布

表 5 は男女別にみた学歴の分布である。総じて男女とも高卒の人が半数弱を占め、最も多い。また、大卒・大学院卒は男性が 3 分の 1 弱、女性 11%強である。女性の場合、専門学校卒が 13%、短大・高専卒が 14%弱となっており、それらの割合は、いずれも男性より高い。

表５　男女別にみた学歴の分布

学歴	男性		女性	
	サンプル数	Col.%	サンプル数	Col.%
中卒	173	10.9	95	14.6
高卒	786	49.4	309	47.4
専門学校卒	51	3.2	84	12.9
短大・高専卒	53	3.3	88	13.5
大卒	481	30.2	71	10.9
大学院卒	38	2.4	3	0.5
その他	9	0.6	2	0.3
合計	1,591	100.0	652	100.0

注：学歴の記入があるサンプルのみで集計した。

３．３．３　60 歳定年前後における各属性の変化

60 歳定年前後でサンプル属性がどのように変化していたかを次に調べてみた。表 6 はその結果を男女別に整理したものである。ここでは簡便化のため、定年前については 58 歳時点を、また定年後については 63 歳時点と 66 歳時点の 2 時点のみに着目した。

まず、配偶者の有無については、男性の場合、60 歳定年前後の 8 年間をみるかぎり、有配偶者の割合は 93%程度であり、ほとんど変わりがない。一方、女性の場合、有配偶者割合は 58 歳時点が 77%弱、66 歳 72%弱となっており、60 歳定年後に少しずつ低下していく。なお、女性の場合、58 歳時点における有配偶者割合は男性より 17%ほど低かった。

次に、配偶者の仕事の有無については、男性の場合、58 歳から 63 歳、66 歳と年齢が

上がるにつれて妻が仕事をしている人の割合が 53%から 39%へ、さらには 32%へと低下している。他方、女性の場合、夫が仕事をしている割合は 67%、47%、35%へと、こちらも 66 歳時点へ進むにつれ、低下していた。

就業者のみに着目して、その勤め先の従業員規模を調べたところ、男性の場合、58 歳時点では 1000 人以上の大企業が 46%を占め、最も多いものの、63 歳時点になると、その割合は 27%へ急降下しており、代わりに 100 人未満の零細企業勤務者割合が 48%へと浮上してトップシェアを占める。66 歳時点になると、1000 人以上の大企業勤務者割合は 9%まで激減する一方、100 人未満の零細企業勤務者割合が 68%まで上昇している。定年を境にして大企業から中小零細企業への人材シフトが大規模に進行している。一方、女性の場合、58 歳時点で 100 人未満の零細企業勤務者割合が 42%となっており、最も多い。この点で男性とは異なっている。定年後になると、零細企業への人材シフトは女性の場合も、さらに進む。

仕事の内容はどうか。男性の場合、58 歳時点で比較的多いのは専門・技術職（24%）、管理職（23%）、生産・労務職（16%）、事務職（15%）である。定年後の 63 歳時点になると、これらの職務従業者はいずれも割合が減り、66 歳になると、さらに減る。とくに管理職は減り方が大きく、63 歳時点で 10%強まで落ちこむ。他方、落ちこみが比較的小さいのは専門・技術職であり、66 歳時点でも 19%強を占め、最大シェアとなっている。定年後にシェアが上昇する職種はサービス職と農村漁業職、および「その他」である。一方、女性の場合、58 歳時点で比較的多いのは専門・技術職（30%）、事務職（27%）、生産・労務職（17%）、サービス職（9%）であり、管理職は 6%に留まっている。定年後の 63 歳時点になっても、専門・技術職の割合は 31%であり、定年前とほとんど変わりがない。サービス職は 19%へとシェアがほぼ倍増し、「その他」の職務も 15%へとシェアアップしている。他方、事務職の割合は 14%へとほぼ半減、生産・労務職も 8%へとシェアが半減する。66 歳時点になると、サービス職のシェアが 26%へと一段と上昇、トップシェアとなる。専門・技術職はシェアが 24%となり微減、事務職や生産・労務職はさらにシェアダウンする。代わりに農村漁業職が 8%、「その他」21%となっている。

本人の健康状態は 66 歳になっても良好な人が圧倒的に多い。ちなみに男性の 80%弱、女性の 90%弱が 66 歳時点で健康状態は良好であると回答している。

住宅ローンについては、58 歳時点で男性の 37%が、女性の 27%が「あり」とそれぞれ回答しているものの、定年後の 63 歳になると、「あり」という回答者割合は男性 13%、女性 11%に減る。66 歳時点では、それぞれ 11%、8%へと、さらに減る。

要介護者がいる割合は男女とも 10～15%程度であり、定年前後でみるかぎり、高いとは必ずしも言えない。ただ、加齢に伴い、徐々に割合は上昇していく。男女別では、女性サンプルの方が「要介護者あり」とする回答者割合が若干ながら高い。

表６　60 歳定年前後における各属性の変化

(1)　男性

変数		58歳		63歳		66歳	
		サンプル数	Col.%	サンプル数	Col.%	サンプル数	Col.%
配偶者の有無	あり	1,363	93.1	1,072	92.3	512	92.8
	なし	101	6.9	90	7.7	40	7.2
	計	1,464	100.0	1,162	100.0	552	100.0
配偶者の仕事の有無（配偶者ありのみ）	あり	699	53.4	408	39.3	158	31.6
	なし	611	46.6	631	60.7	342	68.4
	計	1,310	100.0	1,039	100.0	500	100.0
従業員の規模（就業者のみ）	1-99	323	22.3	315	48.2	139	67.8
	100-999	463	32.0	165	25.3	48	23.4
	1000＋	663	45.8	173	26.5	18	8.8
	計	1,449	100.0	653	100.0	205	100.0
仕事の内容（就業者のみ）	専門・技術職	349	24.1	145	21.6	43	19.3
	管理職	339	23.4	69	10.3	22	9.9
	事務職	217	15.0	94	14.0	16	7.2
	販売職	59	4.1	21	3.1	5	2.2
	サービス職	65	4.5	61	9.1	28	12.6
	保安職	65	4.5	24	3.6	8	3.6
	農林漁業職	9	0.6	66	9.9	39	17.5
	運輸・通信職	86	5.9	45	6.7	14	6.3
	生産・労務職	225	15.5	67	10.0	19	8.5
	その他	33	2.3	78	11.6	29	13.0
	計	1,447	100.0	670	100.0	223	100.0
本人の健康状態	よい	1224	84.3	959	83.2	435	79.4
	悪い	228	15.7	194	16.8	113	20.6
	計	1,452	100.0	1,153	100.0	548	100.0
住宅ローンの有無	あり	509	37.4	141	12.7	58	10.8
	なし	852	62.6	971	87.3	477	89.2
	計	1,361	100.0	1,112	100.0	535	100.0
介護の有無	あり	158	11.1	144	12.7	71	13.1
	なし	1,266	88.9	990	87.3	470	86.9
	計	1,424	100.0	1,134	100.0	541	100.0

出所：厚生労働省「中高年縦断調査」

⑵　女性

変数		58歳		63歳		66歳	
		サンプル数	Col.%	サンプル数	Col.%	サンプル数	Col.%
配偶者の有無	あり	450	76.5	358	73.1	181	71.5
	なし	138	23.5	132	26.9	72	28.5
	計	588	100.0	490	100.0	253	100.0
配偶者の仕事の有無（配偶者ありのみ）	あり	282	67.1	157	46.7	61	34.9
	なし	138	32.9	179	53.3	114	65.1
	計	420	100.0	336	100.0	175	100.0
従業員の規模（就業者のみ）	1-99	240	41.5	106	59.9	44	67.7
	100-999	181	31.3	34	19.2	17	26.2
	1000＋	157	27.2	37	20.9	4	6.2
	計	578	100.0	177	100.0	65	100.0
仕事の内容（就業者のみ）	専門・技術職	174	29.8	57	30.8	17	23.6
	管理職	32	5.5	8	4.3	1	1.4
	事務職	155	26.5	25	13.5	6	8.3
	販売職	29	5.0	9	4.9	3	4.2
	サービス職	54	9.2	35	18.9	19	26.4
	保安職	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	農林漁業職	0	0.0	8	4.3	6	8.3
	運輸・通信職	4	0.7	1	0.5	0	0.0
	生産・労務職	97	16.6	15	8.1	5	6.9
	その他	39	6.7	27	14.6	15	20.8
	計	584	100.0	185	100.0	72	100.0
本人の健康状態	よい	501	86.1	423	86.7	229	89.1
	悪い	81	13.9	65	13.3	28	10.9
	計	582	100.0	488	100.0	257	100.0
住宅ローンの有無	あり	148	27.4	48	10.6	18	7.5
	なし	392	72.6	403	89.4	221	92.5
	計	540	100.0	451	100.0	239	100.0
介護の有無	あり	74	13.0	70	14.7	40	15.7
	なし	494	87.0	405	85.3	215	84.3
	計	568	100.0	475	100.0	255	100.0

出所：厚生労働省「中高年縦断調査」

３.４　世代別にみた年齢別の就業率

次に、パネルデータを利用して、男女別に年齢別の就業率を調べた。1 歳きざみで調べることができるのが、このパネルデータの利点であり、その結果は表 7、表 8 のとおりである（表 8 において青字でハイライトした計数は 2014 年 11 月時点の就業率を意味している）。表 8 によると、まず、60 歳定年時の就業率低下が男女とも顕著である。さらに、60 歳超になると、加齢に伴う就業率の低下が各世代において概ね観察されるものの、男性の場合、64 歳以降の就業率は総じて世代が若い（生年が遅い）ほど水準が少しずつアップしていた。ただ、女性の場合、2005 年から 2014 年までの 10 年間に関するかぎり、65 歳以降については、同様の動きが観察されなかった。女性の場合、むしろ 60 歳定年後から 64 歳までの間の就業率が、生年の遅い世代ほど少しずつ上昇する傾向にあった。くわえて、60 歳定年後の就業者に限定すると、男女とも半数を超える人が 66 歳時点で就業していた（表 7 参照）。

表７　世代別にみた年齢別の就業率（その１）: 男女別

（1）男性

生年度（サンプル総数）		調査年									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1945	年齢	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68	68-69
(56)	N	56	35	39	37	28	33	23	26	24	25
	%	100.0	62.5	69.6	66.1	50.0	58.9	41.1	46.4	42.9	44.6
1946	年齢	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68
(154)	N	154	137	96	97	89	78	70	58	59	58
	%	100.0	89.0	62.3	63.0	57.8	50.6	45.5	37.7	38.3	37.7
1947	年齢	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67
(215)	N	214	213	178	143	145	138	119	102	89	85
	%	99.5	99.1	82.8	66.5	67.4	64.2	55.3	47.4	41.4	39.5
1948	年齢	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66
(228)	N	228	228	227	195	143	148	138	123	113	103
	%	100.0	100.0	99.6	85.5	62.7	64.9	60.5	53.9	49.6	45.2
1949	年齢	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65
(198)	N	197	196	197	198	156	117	124	113	117	110
	%	99.5	99.0	99.5	100.0	78.8	59.1	62.6	57.1	59.1	55.6
1950	年齢	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64
(209)	N	208	207	206	206	206	179	139	139	135	127
	%	99.5	99.0	98.6	98.6	98.6	85.6	66.5	66.5	64.6	60.8
1951	年齢	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63
(183)	N	182	182	182	183	181	183	153	110	116	111
	%	99.5	99.5	99.5	100.0	98.9	100.0	83.6	60.1	63.4	60.7
1952	年齢	52-53	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62
(182)	N	180	178	178	181	180	182	181	151	120	121
	%	98.9	97.8	97.8	99.5	98.9	100.0	99.5	83.0	65.9	66.5
1953	年齢	51-52	52-53	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61
(138)	N	137	137	137	135	134	136	137	137	123	97
	%	99.3	99.3	99.3	97.8	97.1	98.6	99.3	99.3	89.1	70.3
1954	年齢	50-51	51-52	52-53	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60
(34)	N	32	34	33	34	33	33	34	34	34	21
	%	94.1	100.0	97.1	100.0	97.1	97.1	100.0	100.0	100.0	61.8

（2）女性

生年度（サンプル総数）		調査年 2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1945	年齢	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68	68-69
(24)	N	24	10	8	8	7	6	7	6	8	8
	%	100.0	41.7	33.3	33.3	29.2	25.0	29.2	25.0	33.3	33.3
1946	年齢	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68
(80)	N	80	66	26	29	30	28	28	27	24	22
	%	100.0	82.5	32.5	36.3	37.5	35.0	35.0	33.8	30.0	27.5
1947	年齢	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67
(97)	N	97	97	89	38	38	38	32	27	26	24
	%	100.0	100.0	91.8	39.2	39.2	39.2	33.0	27.8	26.8	24.7
1948	年齢	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66
(100)	N	100	100	100	80	34	40	36	34	30	29
	%	100.0	100.0	100.0	80.0	34.0	40.0	36.0	34.0	30.0	29.0
1949	年齢	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65
(82)	N	82	81	81	81	67	32	36	34	34	32
	%	100.0	98.8	98.8	98.8	81.7	39.0	43.9	41.5	41.5	39.0
1950	年齢	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63	63-64
(76)	N	76	75	75	76	76	63	30	37	35	37
	%	100.0	98.7	98.7	100.0	100.0	82.9	39.5	48.7	46.1	48.7
1951	年齢	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62	62-63
(72)	N	70	71	72	72	72	72	62	30	35	38
	%	97.2	98.6	100.0	100.0	100.0	100.0	86.1	41.7	48.6	52.8
1952	年齢	52-53	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61	61-62
(57)	N	57	56	57	57	56	57	57	53	23	30
	%	100.0	98.2	100.0	100.0	98.2	100.0	100.0	93.0	40.4	52.6
1953	年齢	51-52	52-53	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60	60-61
(54)	N	54	54	54	53	53	54	54	53	46	22
	%	100.0	100.0	100.0	98.1	98.1	100.0	100.0	98.1	85.2	40.7
1954	年齢	50-51	51-52	52-53	53-54	54-53	55-56	56-57	57-58	58-59	59-60
(12)	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	6
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0

表８　世代別にみた年齢別の就業率（その２）：男女別

（1）男性　（%）

生年度	年齢 59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68	68-69
1945	100.0	62.5	69.6	66.1	50.0	58.9	41.1	46.4	42.9	44.6
1946	89.0	62.3	63.0	57.8	50.6	45.5	37.7	38.3	37.7	
1947	82.8	66.5	67.4	64.2	55.3	47.4	41.4	39.5		
1948	85.5	62.7	64.9	60.5	53.9	49.6	45.2			
1949	78.8	59.1	62.6	57.1	59.1	55.6				
1950	85.6	66.5	66.5	64.6	60.8					
1951	83.6	60.1	63.4	60.7						
1952	83.0	65.9	66.5							
1953	89.1	70.3								
1954	61.8									

（2）女性　（%）

生年度	年齢 59-60	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68	68-69
1945	100.0	41.7	33.3	33.3	29.2	25.0	29.2	25.0	33.3	33.3
1946	82.5	32.5	36.3	37.5	35.0	35.0	33.8	30.0	27.5	
1947	91.8	39.2	39.2	39.2	33.0	27.8	26.8	24.7		
1948	80.0	34.0	40.0	36.0	34.0	30.0	29.0			
1949	81.7	39.0	43.9	41.5	41.5	39.0				
1950	82.9	39.5	48.7	46.1	48.7					
1951	86.1	41.7	48.6	52.8						
1952	93.0	40.4	52.6							
1953	85.2	40.7								
1954	50.0									

３．５　60 歳定年経験者の 2014 年 11 月時点における就業状況

３．５．１　就業率

次に、2014 年 11 月に実施された第 10 回調査に着目することにしよう。60 歳定年経験者のうち 2014 年 11 月時点で就業していたサンプルは総計で 1079 人であり、60 歳定年経験者の半数弱（47.9%）であった。その男女別内訳は表 9 のとおりである[6]。サンプル数の少ない 1945 年度生まれ及び 1954 年度生まれの人を除くと、男女とも総じて年齢の高い人ほど就業割合は低くなっていた[7]。就業割合が 50%未満となるのは、それぞれ男性が 65 歳前後、女性 63 歳前後であった[8]。加齢に伴い、就業率は徐々に低下していくものの、落差が比較的大きいのは男性の場合、65 歳前後である[9]。さらに、男性の場合、就業率は 66 歳前後で 40%未満となる一方、女性の場合、就業率 40%未満となるのは 64 歳前後であった。また、同一生年度で男女の就業率を比べると、男性の方が女性より 8～17%ほど高い。

定年後に就業していた人に着目すると、男女とも 65 歳時点で 6 割近くの人が就業しており、67 歳時点でもほぼ半数が就業中であった。

表９　60 歳定年経験者のうち 2014 年 11 月時点で就業していた人

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	60歳定年者			60歳定年後の就業者数		2014年、就業中				うち、定年後の就業者に対する割合（%）	
			男女計	男	女	男	女	男		女			
						s 数	s 数	s 数	Row%	s 数	Row%	男	女
1945	2005.4-2006.3	68-69	80	56	24	44	15	25	44.6	8	33.3	56.8	53.3
1946	2006.4-2007.3	67-68	234	154	80	115	45	58	37.7	22	27.5	50.4	48.9
1947	2007.4-2008.3	66-67	312	215	97	168	55	85	39.5	24	24.7	50.6	43.6
1948	2008.4-2009.3	65-66	328	228	100	177	52	103	45.2	29	29.0	58.2	55.8
1949	2009.4-2010.3	64-65	280	198	82	150	46	110	55.6	32	39.0	73.3	69.6
1950	2010.4-2011.3	63-64	285	209	76	165	45	127	60.8	37	48.7	77.0	82.2
1951	2011.4-2012.3	62-63	255	183	72	133	43	111	60.7	38	52.8	83.5	88.4
1952	2012.4-2013.3	61-62	239	182	57	132	33	121	66.5	30	52.6	91.7	90.9
1953	2013.4-2014.3	60-61	192	138	54	97	22	97	70.3	22	40.7	100	100
1954	2014.4-2015.3	59-60	46	34	12	21	6	21	61.8	6	50.0	100	100
合計			2,251	1,563	642	1202	362	837	53.6	242	37.7	69.6	66.9

注：網掛けした「定年後の就業者数」は表１の最右欄の計数を用いた。以下、表10～表12まで同様である。

次に、上記サンプルのうち定年後、一度も離職せずに 2014 年 11 月まで継続就業していた人は総計で 834 人であり、サンプル総数の 37.1%であった（表 10）。そのうちの男性に着目すると、そのような人の 60 歳定年経験者に対する割合は 63 歳前後で 50%を下回り、さらに 65 歳時点で大きく低下し 25%未満となっていた。他方、女性はサンプル数が少ないので、確定的なことは言えないものの、そのような人の就業率は男性とほぼ同様、早く生まれた世代ほど低い。なお、定年後に就業していた人だけに対象を限定すると、定年後

6　表 9 は 2014 年 11 月時点のクロスセクションデータを集計したものである。以下、表 12 まで同様である。念のため。

7　サンプル数が 30 以下の場合、総じて統計変量は不安定になるので、信用度は低い。

8　1950～1951 年度生まれの女性は 2014 年 11 月時点で 63 歳到達者が比較的多く、彼女らは 63 歳から定額部分の年金給付を報酬比例部分と合わせて減額なしで満額受給することができた。

9　64 歳 11 ヶ月（ぎりぎり 65 歳誕生日の前々日まで）で退職すると失業保険から基本手当（最大で 150 日分）が受給可能となる一方、65 歳以降に退職する場合、失業保険から受給できるのは高年齢求職者給付金（最大で 50 日分の一時金）であり、両者の差が大きい。65 歳直前の退職者が少なくない理由の一端は、この点にある。

の離職経験がない人の割合は 65 歳時点で男性が 40%強、女性 3 分の 1 強となっていた。その割合は 66 歳になると男女とも 30%ないし 30%未満に下がっていた。

表 10　60 歳定年後、離職せずに継続就業中の人

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	60歳定年者			60歳定年後の就業者数		60歳定年後、離職せずに継続就業中の人				うち、定年後の就業者に対する割合（%）	
			男女計	男	女	男	女	男		女			
						s 数	s 数	s 数	Row%	s 数	Row%	男	女
1945	2005.4-2006.3	68-69	80	56	24	44	15	15	26.8	5	20.8	34.1	33.3
1946	2006.4-2007.3	67-68	234	154	80	115	45	28	18.2	12	15.0	24.3	26.7
1947	2007.4-2008.3	66-67	312	215	97	168	55	51	23.7	10	10.3	30.4	18.2
1948	2008.4-2009.3	65-66	328	228	100	177	52	54	23.7	15	15.0	30.5	28.8
1949	2009.4-2010.3	64-65	280	198	82	150	46	82	41.4	18	22.0	54.7	39.1
1950	2010.4-2011.3	63-64	285	209	76	165	45	101	48.3	29	38.2	61.2	64.4
1951	2011.4-2012.3	62-63	255	183	72	133	43	99	54.1	35	48.6	74.4	81.4
1952	2012.4-2013.3	61-62	239	182	57	132	33	110	60.4	26	45.6	83.3	78.8
1953	2013.4-2014.3	60-61	192	138	54	97	22	95	68.8	22	40.7	97.9	100
1954	2014.4-2015.3	59-60	46	34	12	21	6	21	61.8	6	50.0	100	100
合計			2,251	1,597	654	1202	362	656	41.1	178	27.2	54.6	49.2

３．５．２　60 歳定年後、1 回だけ就業したが、2014 年 11 月時点で就業していなかった人

次に、60 歳定年後、1 回だけ就業したが、2014 年 11 月では就業していなかった人を調べてみた。その集計結果は表 11 のとおりである。女性の場合、該当サンプルが少ないので、ここでは男性とくに 1946 年度から 1950 年度に生まれた人（2014 年 11 月時点では 63～68 歳）のみに着目する。男性該当者の 60 歳定年経験者に対する割合は 63～64 歳で 16%程度、65～67 歳で 25%前後となっていた。なお、男性該当者（定年後、就業 1 回だけで非就業となった人）の定年後就業者に対する割合は、63～64 歳層では 20%強、65～67 歳では約 3 分の 1 に相当していた。

表 11　60 歳定年後、1 回だけ就業したが、2014 年 11 月時点では就業していなかった人

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	60歳定年者			60歳定年後の就業者数		1回だけ就業、2014年時点では非就業				うち、定年後の就業者に対する割合（%）	
			男女計	男	女	男	女	男		女			
						s 数	s 数	s 数	Row%	s 数	Row%	男	女
1945	2005.4-2006.3	68-69	80	56	24	44	15	10	17.9	4	16.7	22.7	26.7
1946	2006.4-2007.3	67-68	234	154	80	115	45	37	24.0	18	22.5	32.2	40.0
1947	2007.4-2008.3	66-67	312	215	97	168	55	59	27.4	24	24.7	35.1	43.6
1948	2008.4-2009.3	65-66	328	228	100	177	52	56	24.6	16	16.0	31.6	30.8
1949	2009.4-2010.3	64-65	280	198	82	150	46	33	16.7	11	13.4	22.0	23.9
1950	2010.4-2011.3	63-64	285	209	76	165	45	34	16.3	7	9.2	20.6	15.6
1951	2011.4-2012.3	62-63	255	183	72	133	43	21	11.5	5	6.9	15.8	11.6
1952	2012.4-2013.3	61-62	239	182	57	132	33	11	6.0	3	5.3	8.3	9.1
1953	2013.4-2014.3	60-61	192	138	54	97	22	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
1954	2014.4-2015.3	59-60	46	34	12	21	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
合計			2,251	1,597	654	1202	362	261	16.3	88	13.5	21.7	24.3

３．５．３　60 歳定年時以外に定年後、1 回離職したものの、2014 年 11 月時点では就業していた人

さらに、60 歳定年時以外に定年後、1 回だけ離職したものの、その後に再就職して 2014 年 11 月時点では継続就業中の人を抽出し、生年度別男女別に集計してみた。その結果が表 12 である。サンプルの絶対数が少ないものの、それが比較的多い 1946～1950 年度生まれ（2014 年 11 月時点で 63～68 歳）の男性の場合、60 歳定年経験者に対する該当者の割合は 10%程度（1948 年度生まれの人のみ例外的に 16%強）、女性の場合も 10%程度となっていた。60 歳定年経験者のうち 63～67 歳層の 10%前後が男女とも定年時以外に一度、離職したものの、その後に再就職して継続就業していた。なお、定年後就業者に対する該当者の割合は 63～67 歳層の男性では 15%前後となっていた。

また、表 10 に示した、定年後、一度も離職せずに継続就業していたサンプルと合わせると、男性の場合、65 歳時点で定年経験者の 50%弱（定年後就業者の 60%強）、67 歳でも約 3 分の 1（定年後就業者の 40%程度）が就業していたことになる[10]。

表 12　60 歳定年時以外に定年後、1 回離職したものの、その後、再就職し、2014 年 11 月時点まで継続就業中の人

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	60歳定年者			60歳定年後の就業者数		1回離職、2014年就業中				うち、定年後の就業者に対する割合（%）	
			男女計	男	女	男	女	男		女			
						s 数	s 数	s 数	Row%	s 数	Row%	男	女
1945	2005.4-2006.3	68-69	80	56	24	44	15	5	8.9	2	8.3	11.4	13.3
1946	2006.4-2007.3	67-68	234	154	80	115	45	20	13.0	8	10.0	17.4	17.8
1947	2007.4-2008.3	66-67	312	215	97	168	55	22	10.2	6	6.2	13.1	10.9
1948	2008.4-2009.3	65-66	328	228	100	177	52	37	16.2	10	10.0	20.9	19.2
1949	2009.4-2010.3	64-65	280	198	82	150	46	23	11.6	7	8.5	15.3	15.2
1950	2010.4-2011.3	63-64	285	209	76	165	45	20	9.6	5	6.6	12.1	11.1
1951	2011.4-2012.3	62-63	255	183	72	133	43	11	6.0	3	4.2	8.3	7.0
1952	2012.4-2013.3	61-62	239	182	57	132	33	9	4.9	3	5.3	6.8	9.1
1953	2013.4-2014.3	60-61	192	138	54	97	22	2	1.4	0	0.0	2.1	0.0
1954	2014.4-2015.3	59-60	46	34	12	21	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
合計			2,251	1,597	654	1202	362	149	9.3	44	6.7	12.4	12.2

３．６　60 歳定年経験者の定年後における離職の有無と離職回数

３．６．１　60 歳定年経験者のうち 2014 年 11 月時点で就業していなかった人の離職回数

次に、60 歳定年経験者のうち 2014 年 11 月時点で就業していなかった人を取り上げ、2014 年 11 月時点までの離職回数を調べてみたい。その回数を生年度別男女別に整理したのが表 13 である。まず、男性に着目すると、1949～1950 年度生まれ（2014 年の年齢は 63～65 歳）の人の場合、60 歳定年後に一度も就業せずに非就業者となった人（表 13 では離職がゼロ回の人）が 55%弱、一度だけ就業して非就業者となった人が 40%前後であり、双方を合わせると 90%強に達していた。

一方、同じ世代の女性の場合、定年後、一度も就業せずに非就業者となった人が約 4 分の 3、一度だけ就業して非就業者となった人が 20%前後であり、双方を合わせると 95%前

10　この点はパネルデータでも確認されている。表 8 をみよ。

後となっていた。

つまり、2014 年 11 月時点で就業していなかったサンプルのうち 63～65 歳の人に関するかぎり、60 歳定年後、一度も就業せずに非就業となったケースが男女とも比較的多く、定年後、1 回かぎりの就業にとどまり、その後に非就業となった人を加えると、大半を占めていた。

総じて 2014 年 11 月時点で就業していなかった 1949～1950 年度生まれの人の場合、定年後の就業回数は 1 回どまりが男性で高々40%程度、女性 20%程度、2 回以上が男女とも高々5%程度であり、60 歳定年後に就業したとしても、2 回以上就業した人の割合はきわめて低かった。

他方、1946～1948 年度生まれ（2014 年の年齢は 65～68 歳）の人の場合、60 歳定年後に一度も就業せずに非就業者となった男性が 40%前後、一度だけ就業して非就業者となった男性も 40%前後、二度就業して非就業者となった男性は 10%強であった。また、同一世代の女性で 60 歳定年後に一度も就業せずに非就業者となった人が 60%前後、一度だけ就業して非就業者となった人が 30%前後となっていた。なお、当該サンプルのうち 2 回以上就職して非就業者となった男性は 20%前後、女性 10%弱であり、この世代でも、その割合は低かった。

表 13　60 歳定年経験者のうち 2014 年 11 月時点で就業していなかった人の離職回数別分布

（1）男性

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	サンプル総数	定年後の離職回数				同左（累積Row%）		
				0回	1回	2回	3回以上	0回	1回	2回
1945	2005.4-2006.3	68-69	31	12	10	5	4	38.7	71.0	87.1
1946	2006.4-2007.3	67-68	96	39	37	15	5	40.6	79.2	94.8
1947	2007.4-2008.3	66-67	130	47	59	19	5	36.2	81.5	96.2
1948	2008.4-2009.3	65-66	125	51	56	15	3	40.8	85.6	97.6
1949	2009.4-2010.3	64-65	88	48	33	6	1	54.5	92.0	98.9
1950	2010.4-2011.3	63-64	82	44	34	4	0	53.7	95.1	100
1951	2011.4-2012.3	62-63	72	50	21	1	0	69.4	98.6	100
1952	2012.4-2013.3	61-62	61	50	11	0	0	82.0	100	100
1953	2013.4-2014.3	60-61	41	41	0	0	0	100	100	100
1954	2014.4-2015.3	59-60	13	13	0	0	0	100	100	100
合計			739	395	261	65	18	53.5	88.8	97.6

（2）女性

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	サンプル総数	定年後の離職回数				同左（累積Row%）		
				0回	1回	2回	3回以上	0回	1回	2回
1945	2005.4-2006.3	68-69	16	9	4	2	1	56.3	81.3	93.8
1946	2006.4-2007.3	67-68	58	35	18	2	3	60.3	91.4	94.8
1947	2007.4-2008.3	66-67	73	42	24	5	2	57.5	90.4	97.3
1948	2008.4-2009.3	65-66	71	48	16	6	1	67.6	90.1	98.6
1949	2009.4-2010.3	64-65	50	36	11	2	1	72.0	94.0	98.0
1950	2010.4-2011.3	63-64	39	31	7	1	0	79.5	97.4	100
1951	2011.4-2012.3	62-63	34	29	5	0	0	85.3	100	100
1952	2012.4-2013.3	61-62	27	24	3	0	0	88.9	100	100
1953	2013.4-2014.3	60-61	32	32	0	0	0	100	100	100
1954	2014.4-2015.3	59-60	6	6	0	0	0	100	100	100
合計			406	292	88	18	8	71.9	93.6	98.0

注：定年退職は離職回数にはカウントされない。表14も同様である。

３．６．２　60 歳定年経験者のうち 2014 年 11 月時点で就業していた人の離職回数

さらに、2014 年 11 月時点で就業中の人を抽出し、2014 年 11 月時点までの離職回数を調べてみた。表 14 はその分布を生年度別男女別に集計した結果である。まず、離職ゼロ回（定年時の退職は離職としてカウントしていない。以下、同様）の人の割合は世代が若いほど高くなっていた。ちなみに、2014 年 11 月時点で 64 歳であった 1949 年度～1950 年度生まれの人の場合、男性の 75%が、女性の 60%程度が、それぞれ定年後、離職を 1 回もせずに就業中であった。また、同時点で 65～66 歳であった 1948 年度生まれの男性の 50%強が離職なしで就業していた。他方、離職 1 回のみで就業中の人の割合は世代が若いほど低くなっていた。ちなみに 1948 年度生まれ（65～66 歳）の場合、男女とも 35%前後が離職 1 回で就業していた。さらに、離職を 2 回した後、就業中の人は男性の場合、65 歳未満ではほとんどゼロであり、65～67 歳時点では 10%強であった。なお、女性の場合、離職 2 回後に就業していた人は 63～67 歳時点で 10%前後であった。

総じて 63 歳未満の人に関するかぎり、2014 年 11 月時点で就業中の男性の離職経験者はきわめて少ない（10%未満）。64 歳時点においても、離職経験 1 回の人が 20%前後、2 回以上が 5%である一方、女性のそれは離職 1 回者が 64 歳時点で 20%前後、離職 2 回以上が 8～22%となっていた。女性の場合、64 歳時点における離職 2 回以上経験者の割合が男性より若干高めであった。

表 14　2014 年 11 月時点で就業中の人の 60 歳定年以降における離職回数別分布

（1）男性

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	サンプル総数	定年後の離職回数			同左（Row %）	
				0回	1回	2回以上	0回	1回
1945	2005.4-2006.3	68-69	25	15	5	5	60.0	20.0
1946	2006.4-2007.3	67-68	58	28	20	10	48.3	34.5
1947	2007.4-2008.3	66-67	85	51	22	12	60.0	25.9
1948	2008.4-2009.3	65-66	103	54	37	12	52.4	35.9
1949	2009.4-2010.3	64-65	110	82	23	5	74.5	20.9
1950	2010.4-2011.3	63-64	127	101	20	6	79.5	15.7
1951	2011.4-2012.3	62-63	111	99	11	1	89.2	9.9
1952	2012.4-2013.3	61-62	121	110	9	2	90.9	7.4
1953	2013.4-2014.3	60-61	97	95	2	0	97.9	2.1
1954	2014.4-2015.3	59-60	21	21	0	0	100	0.0
合計			858	656	149	53	76.5	17.4

（2）女性

生年度	60歳を迎える年次	2014年の年齢（歳）	サンプル総数	定年後の離職回数			同左（Row %）	
				0回	1回	2回以上	0回	1回
1945	2005.4-2006.3	68-69	8	5	2	1	62.5	25.0
1946	2006.4-2007.3	67-68	22	12	8	2	54.5	36.4
1947	2007.4-2008.3	66-67	24	10	6	8	41.7	25.0
1948	2008.4-2009.3	65-66	29	15	10	4	51.7	34.5
1949	2009.4-2010.3	64-65	32	18	7	7	56.3	21.9
1950	2010.4-2011.3	63-64	37	29	5	3	78.4	13.5
1951	2011.4-2012.3	62-63	38	35	3	0	92.1	7.9
1952	2012.4-2013.3	61-62	30	26	3	1	86.7	10.0
1953	2013.4-2014.3	60-61	22	22	0	0	100	0.0
1954	2014.4-2015.3	59-60	6	6	0	0	100	0.0
合計			248	178	44	26	71.8	17.7

３．７　離職と年金の法定支給開始年齢の関係

60 歳前半層の離職が年金の法定支給開始年齢にどの程度まで左右されていたかを次に調べてみた。表 15 は、60 歳定年経験者のうち、定年後に 1 回就業したものの、2014 年 11 月時点では就業していなかった男性サンプルの離職年の分布を示したものである。ここでは、生年度別にみたサンプル数が 30 人以上の世代のみ（1946～1949 年度生まれ）に着目した。その整理結果によると、まず、法定支給開始年齢（定額部分）が 63 歳であった 1946 年度生まれの男性の場合、63 歳を境に離職した人が比較的多く、63 歳時点では過半の人が非就業となっていた。法定支給開始年齢が 64 歳に引き上げられた 1947～48 年度生まれの男性の場合も同様に 64 歳時点で過半の人が非就業になっていた。総じて、年金の法定支給開始年齢（定額部分）は 60 歳前半に位置する男性の離職・非就業化を促進した可能性がある[11]。

なお、60 歳定年経験者のうち定年後に 2 回就業したものの、2014 年 11 月時点では就業していなかった男性サンプルや、定年後に就業した経験があるものの、2014 年 11 月時点では就業していなかった女性サンプルについては、生年度別のサンプル数が少なすぎたので、表 15 のような整理はしなかった。

表 15　60 歳定年経験者のうち定年後に 1 回就業したものの、2014 年 11 月時点では就業していなかった男性サンプルの離職年

生年度（NPA１）	サンプル総数	定年後の離職年分布（サンプル数、カッコ内は累積Row%）と離職年齢（歳）							
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1946	37	3	6	9	7	4	8	0	0
(63)		(8)	(24)	(49)	(68)	(78)	(100)	(100)	(100)
		60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67	67-68
1947	59		3	8	6	11	14	14	3
(64)			(5)	(19)	(29)	(47)	(71)	(95)	(100)
			60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66	66-67
1948	56		1	3	5	7	14	18	8
(64)			(2)	(7)	(16)	(29)	(54)	(86)	(100)
				60-61	61-62	62-63	63-64	64-65	65-66
1949	33				3	8	6	10	6
(65)					(9)	(33)	(52)	(82)	(100)
					60-61	61-62	62-63	63-64	64-65

注：NPA１は定額部分（１階部分）の法定支給開始年齢

３．８　60 歳定年経験者の生年度別男女別にみた離職の有無

表 16 は、60 歳定年経験者について 2014 年 11 月時点における就業の有無と離職（60 歳定年時の退職はカウントしない）の有無を生年度別男女別に整理したものである。まず、男性の場合、1948 年度以前に生まれた世代（65 歳以上）については、離職経験者が

[11] 2010 年以降の調査では「過去 1 年間に離職した」と回答したサンプルのうち離職年月が未記入だった例が少なくない。未記入の場合、ここでは調査直前の 10 月を離職年月と仮定した。なお、前年 12 月を離職年月と仮定したケースも集計したが、結果はほとんど同じであった。

半数を上回っており、かつ、離職経験者の多くが非就業となっていた。ただ、1945～1946年度生まれ（当年68歳）の人は、20%弱が離職経験を持ちながら就業していた。一方、女性の場合、1950年度以前に生まれた世代（当年63歳以上）の就業率は50%水準を下回っていた。ただ、1945～1948年度生まれ（当年65歳以上）の人は定年経験者の15%弱が離職経験を持ちながら働き続けていた。

表16　2014年11月時点の就業状況と定年後の離職の有無（Col.%）

（1）男性

生年度			1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	合計
2014年11月時点の年齢（歳）			68-69	67-68	66-67	65-66	64-65	63-64	62-63	61-62	60-61	59-60	
2014年時点の就業状況（%）	非就業	離職なし	21.4	25.3	21.9	22.4	24.2	21.1	27.3	27.5	29.7	38.2	24.7
		離職あり	33.9	37.0	38.6	32.5	20.2	18.2	12.0	6.0	0.0	0.0	21.5
	就業中	離職なし	26.8	18.2	23.7	23.7	41.4	48.3	54.1	60.4	68.8	61.8	41.1
		離職あり	17.9	19.5	15.8	21.5	14.1	12.4	6.6	6.0	1.4	0.0	12.6
サンプル数			56	154	215	228	198	209	183	182	138	34	1,597

（2）女性

生年度			1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	合計
2014年11月時点の年齢（歳）			68-69	67-68	66-67	65-66	64-65	63-64	62-63	61-62	60-61	59-60	
2014年時点の就業状況（%）	非就業	離職なし	37.5	43.8	43.3	48.0	43.9	40.8	40.3	42.1	59.3	50.0	44.6
		離職あり	29.2	28.8	32.0	23.0	17.1	10.5	6.9	5.3	0.0	0.0	17.4
	就業中	離職なし	20.8	15.0	10.3	15.0	22.0	38.2	48.6	45.6	40.7	50.0	27.2
		離職あり	12.5	12.5	14.4	14.0	17.1	10.5	4.2	7.0	0.0	0.0	10.7
サンプル数			24	80	97	100	82	76	72	57	54	12	654

３．９　60歳定年後に就業した人の定年後における第１回目の離職年齢

次に、60歳定年後に就業した人に着目し、定年後における第1回目の離職年齢を、離職1回者と離職2回者で、どの程度まで違うかを調べてみた。ここで、離職回数は定年時離職分を考慮していない。また、離職回数は定年後における期間の長短によって左右されるので、ここでは2014年11月時点で65歳以上であった1946～1948年度生まれの人のみを集計した。さらに、サンプル数が比較的多い男性のみを取りあげ、サンプル数が少ない女性は集計しなかった。

表17は、その集計結果である。それによると、離職1回者の場合、離職者が最も多い年齢は65歳（20～30%）であった。一方、離職2回者の場合、61歳までに26～50%の人が第1回目の離職を経験しており、63歳までに70～90%の人が第1回目の離職をしていた。離職1回者の計数（それぞれ13～21%、46～54%）と比べると、離職2回者は離職1回者より60歳台前半の早い時期に第1回目の離職をした割合が高い。

表 17　第 1 回目の離職年齢分布：男性

（1）離職1回者　(Col.%)

生年度	1946	1947	1948
サンプル数	57	81	93
年齢（歳）			
60	3.5	3.7	3.2
61	17.5	11.1	9.7
62	19.3	7.4	15.1
63	14.0	23.5	18.3
64	15.8	21.0	24.7
65	21.1	23.5	29.0
66以上	8.8	9.8	0.0

（2）離職2回者　(Col.%)

生年度	1946	1947	1948
サンプル数	21	27	26
年齢（歳）			
60	0.0	0.0	0.0
61	28.6	25.9	50.0
62	4.8	29.6	26.9
63	38.1	22.2	11.5
64	0.0	14.8	3.8
65	28.6	7.4	7.7
66以上	0.0	0.0	0.0

注：離職年月が遅いケースを仮定した。

４．回帰分析

４.１　60 歳定年直後の就業

本節では、引退後の就業に影響する要因について回帰分析を試みる。まず、60 歳定年直後における就業の有無に関してロジット推計を行った。その際、「就業あり」であったサンプルを 1、「就業なし」を 0 と仮定した。

表 18 は、その推計結果である。まず、男性の場合、定年前の職歴に関して「自営を除いて（複数企業に）20 年以上勤務」した人の方が「ひとつの企業に 20 年以上勤務」した人より有意に再就職する傾向があった。「配偶者あり」「住宅ローンあり」は再就職を促進する一方、「健康状態が大変悪い」は再就職を抑制していた。経済要因や健康要因が定年後の再就職に影響する点は先行研究に同じである。さらに男性サンプルを「2014 年 11 月時点で 65 歳以上」と「65 歳未満」に 2 分したところ、65 歳以上のサンプルでは中卒者に比べると大卒者が、65 歳未満では配偶者が仕事を有する人が就業を継続する確率が高かった。配偶者（男性からみれば妻）における就業の有無は、諸外国において夫婦の同時引退として知られる問題に関連しており、専業主婦が多かった日本では、これまでのところ、分析例は皆無である。本推計によると、妻が仕事をしていると、夫も定年後に就業を継続する傾向が高くなっていた。

女性については、統計的に有意な結果を得ていない。有意性に劣るものの、符号条件をみる限り、健康レベルが低下すると再就職せず、住宅ローンがあったり、夫が有職者であったりすると就業を継続するという傾向があり、これは男性と同じであった。一方、介護の必要性があると就業を停止する点や、学歴と就業の継続との関係が薄い点は男性と異なっていた。

表 18　60 歳定年直後の就業に関するモデル推計結果

被説明変数: 60歳定年後に再就職（あり:1、なし:0）	男性(全サンプル)		男性(2014年11月時点で65歳以上)		男性(2014年11月時点で65歳未満)		女性(全サンプル)	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値	係数	z値
説明変数:59歳時点もしくは前職に関するもの								
定年前の職歴(base 1:20年以上ひとつの企業)								
同じ仕事20年以上（1:あり、0:なし）	0.2113	1.03	0.2051	0.69	0.2140	0.75	0.0164	0.06
自営を除く20年以上（1:あり、0:なし）	0.5270	1.69 *	0.3277	0.69	0.7038	1.70 *	0.2866	0.90
自営で20年以上（1:あり、0:なし）							0.4727	0.50
その他の働き方（1:あり、0:なし）	0.2749	0.34	0.1434	0.12	0.3861	0.34	0.2645	0.82
学歴（base 1:中学校）								
高校	0.0401	0.17	0.2403	0.82	−0.1418	−0.36	−0.5487	−1.61
専門学校	0.7563	1.53	1.7145	1.60	0.3188	0.51	0.2400	0.54
短大・高専	0.5436	1.16	1.1393	1.42	0.1679	0.26	−0.4824	−1.17
大学	0.4516	1.83	0.7128	2.16 **	0.2476	0.61	−0.6032	−1.38
大学院	0.8008	1.51	1.6795	1.57	0.4100	0.60		
配偶者の有無（1:あり、0:なし）	0.8096	2.15 **	0.7441	1.48	0.8676	1.46	0.4533	0.80
配偶者の仕事の有無（1:あり、0:なし）	0.2130	1.55	0.0600	0.29	0.3133	1.64 *	0.0985	0.46
健康状態（base 1:大変良い）								
良い	−0.0652	−0.19	−0.0894	−0.19	−0.0231	−0.05	−0.0741	−0.15
どちらかといえば良い	−0.0046	−0.01	0.1232	0.27	−0.0865	−0.17	−0.1927	−0.40
どちらかといえば悪い	−0.5742	−1.61	−0.3223	−0.64	−0.7491	−1.43	−0.3314	−0.60
悪い	0.1991	0.33	1.2715	1.12	−0.4199	−0.54		
大変悪い	−2.0429	−2.20 **			−0.7262	−0.54		
住宅ローンの有無（1:あり、0:なし）	0.4872	3.25 ***	0.3915	1.81 *	0.5878	2.77 ***	0.2558	1.05
介護の有無（1:あり、0:なし）	0.0097	0.04	0.0834	0.21	0.0006	0.00	−0.1141	−0.38
サンプル数	1,276		626		647		398	
Log likelihood	−661.1		−307.0		−346.5		−270.0	
Wald chi2	342.3 ***		183.6 ***		157.2 ***		11.3	

注 1：***<1%, **<5%, *<10%　　注 2：ロジット推計によるもの。

４.２　60 歳台における就業

60 歳以降の就業状態について経年変化を追える点が、パネルデータである中高年縦断調査の強みである。そこで、毎年の就業状態を被説明変数とし、法定の年金支給開始年齢、市場賃金、健康状態などを説明変数としてパネル・ロジットモデルを推計することにより、高齢者を取りまく状況変化が就業に与える要因を調べてみた。なお、サンプル数を考慮し、推計は男性のみに限定した。さらに、1950 年度以降に生まれたサンプルには 60 歳台後半のデータが存在しない。すべてのサンプルを同時に推計することはできないので、ここでは 2014 年時点の年齢に着目して生年度別にロジット推計を施した。

表 18 は、その推計結果である。それによれば、健康状態が悪かったり、住宅ローンがなかったりすると、就業に対して抑制的となっていた。一方、配偶者に仕事があると就業に対して概ね促進的となっていた。これらは 4.1 項の推計結果と同じであった。次に、公的年金（定額部分）の支給開始は就業に対して有意に抑制的に作用していた。また、60 歳定年直後では有意でなかった「親族の介護の必要あり」は、66 歳や 67 歳になると、就業に対して有意に抑制的に働いていた。さらに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における年齢別・学歴別・企業規模別の平均給与額を稼得可能な市場賃金とみなす一方、当該サンプルの 59 歳時点における月収の半額を留保賃金と仮定した。留保賃金を上回る市場賃金は就業に対して有意性にやや劣るものの概ね促進的に作用していた。なお、定年前の職歴や学歴の説明力は総じて弱かった。

表 19　60 歳定年後の就業に関するモデル推計結果

被説明変数： 就業状態（あり：1、なし：0）	男性(68歳) サンプル：9年間 係数	z値	男性(67歳) サンプル：8年間 係数	z値	男性(66歳) サンプル：7年間 係数	z値	男性(65歳) サンプル：6年間 係数	z値	男性(64歳) サンプル：5年間 係数	z値	男性(63歳) サンプル：4年間 係数	z値	男性(62歳) サンプル：3年間 係数	z値
説明変数：														
支給開始年齢への到達（定額部分） （1:到達、0:未達）	−2.0338	−7.21 ***	−2.1867	−8.52 ***	−2.0142	−8.96 ***	−0.7038	−2.57 ***						
市場賃金＞留保賃金（59歳月収の半分） （1：上回る、0：下回る）	0.9381	2.33 **	0.7266	1.61	−0.8182	−1.81 *	0.7845	1.42	0.1686	0.24	0.8185	1.09	−0.4044	−0.35
配偶者の仕事の有無（1：あり、0：なし）	0.2044	0.60	0.0307	0.09	0.8822	2.65 ***	0.3531	0.94	−0.0290	−0.07	1.4656	3.35 ***	0.4902	0.67
健康状態（base 1：大変良い）														
良い	−0.0186	−0.02	−0.0462	−0.08	0.0290	0.05	−0.3962	−0.59	−0.0877	−0.10	0.0264	0.04	−0.1921	−0.12
どちらかといえば良い	0.0372	0.04	−0.1724	−0.3	−0.0753	−0.14	−0.6278	−0.91	0.6255	0.70	−0.0369	−0.05	−1.1597	−0.74
どちらかといえば悪い	0.0406	0.04	−0.2783	−0.4	−0.4272	−0.69	−1.0769	−1.39	−0.7752	−0.76	0.4768	0.52	0.6298	0.35
悪い	−1.8636	−1.47	−1.6958	−1.77 *	−1.8460	−1.99 **	−3.5763	−2.69 ***	1.4414	0.97	−0.7454	−0.66	−1.6209	−0.58
大変悪い	−2.4181	−1.15	−1.1423	−0.81	−1.6881	−1.02	−1.7811	−0.84						
住宅ローンの有無（1：あり、0：なし）	1.2113	1.85 *	1.0973	2.00 **	1.3122	2.42 **	0.9421	1.58	1.5965	2.15 **	2.7145	2.99 ***	2.2248	1.93 *
介護の有無（1：あり、0：なし）	0.1274	0.30	−1.0657	−2.46 **	−0.8093	−2.07 **	−0.1439	−0.30	−0.1420	−0.23	−0.3715	−0.56	0.2457	0.30
定年前に関する説明変数：														
定年前の職歴（base 1：20年以上ひとつの企業）														
同じ仕事20年以上（1：あり、0：なし）	0.2573	0.23	0.2765	0.30	0.0091	0.01	0.9462	1.17	0.3615	0.40	0.7958	0.79	1.4250	1.05
自営を除く20年以上（1：あり、0：なし）	0.3200	0.23	−3.0152	−1.53	−0.8435	−0.67	0.5588	0.46	2.0073	1.31	1.2705	1.09	−1.2673	−0.63
自営で20年以上（1：あり、0：なし）					1.5290	0.70	3.0865	1.29						
その他の働き方（1：あり、0：なし）							−0.3886	−0.16	0.7917	0.26	−3.4238	−0.92		
学歴（base 1:中学校）														
高校	−0.6820	−0.64	1.3425	1.10	−0.1818	−0.21	0.3359	0.38	1.1793	0.93	−0.7941	−0.62	1.4655	0.65
専門学校	0.6494	0.16	2.2344	0.67	1.9528	0.97	1.6918	1.08	2.8954	1.68 *	0.0561	0.03		
短大・高専	−0.0984	−0.04	5.5866	2.27 **	−0.8009	−0.47	3.5525	1.51	0.5478	0.21	2.9112	1.47	3.5340	0.98
大学	−0.2492	−0.21	1.6833	1.28	0.8334	0.91	1.9348	1.95 *	1.4757	1.13	−0.0507	−0.04	3.5340	1.55
大学院	0.2793	0.10	0.1104	0.04	1.5261	0.90	1.2526	0.78	1.7976	0.82	−3.5569	−1.51	4.6279	1.54
その他			1.1538	0.42	−0.2227	−0.06	0.0064	0.00	−1.2334	−0.49			3.2441	0.75
定数項	0.9233	0.67	−0.1840	−0.14	1.8476	1.81 *	−0.0864	−0.08	−0.6534	−0.44	0.1495	0.10	1.3388	0.48
サンプル数	935		1,249		1,225		769		552		589		442	
グループ数	113		170		192		138		118		155		152	
Log likelihood	−385.59		−502.71		−539.95		−352.67		−260.92		−260.58		−184.66	
Wald chi2	72.38 ***		96.86 ***		104.9 ***		35.78 **		19.46		29.48 **		15.49	
LR test of rho=0: chibar2	438.92 ***		610.12 ***		433.02 ***		187.64 ***		137.26 ***		151.34 ***		135.16 ***	

注１：***<1%, **<5%, *<10%

注２：市場賃金は、厚生労働省「賃金構造基本調査統計」における年齢別・学歴別・企業規模別データをもとに設定した。そして、当該サンプルの 59 歳時月収の半分（50%）を留保賃金として両者を比較するため、市場賃金が留保賃金を「１：上回る」「０：下回る」という２値変数を作成した。

注３：変量効果パネル・ロジット推計による。

５．得られた主な知見と今後に残された課題

本稿における考察によって得られた 60 歳定年経験者に関する主な知見は以下のとおりである。

1)　60 歳定年による離職月の分布は男性の場合、誕生月が 37%、誕生月を含む年度末が 45%、その他 17%であった。また、女性の場合、それぞれ 30%、52%、18%であった。

2)　60 歳定年後に就業しなかった人の割合は男性が 25%、女性が 45%であり、60 歳定年時に就業から離脱する人が男女とも少なくなかった。ただ、66 歳時点においても男性の約 40%、女性の 30%前後が就業しており、定年後就業者に限定すると、男女とも半数を超える人が 66 歳時点で就業していたことになる。

3)　公的年金の定額部分に係る法定支給開始年齢の引き上げは男性の就業を促進した。一方、女性の場合、その促進効果は必ずしも明確ではなかった。

4)　年齢が高くなるにつれて就業率は総じて低下するものの、落差が比較的大きいのは 65 歳前後であった（男性の場合）。ただ、同一年齢（たとえば男性 65 歳、女性 63 歳）に着目すると、その就業率は生年が遅いほど少しずつ高くなっていた。

5)　2014 年調査によると、定年後に就業した男性の場合、その 40%強が 65 歳時点まで定年後の離職を１回も経験していなかった。また、定年後離職１回経験者を含めると、定年後就業者の 60%強が 65 歳時点で就業していた。さらに、両者あわせて定年後就業者の 40%程度が 67 歳時点で就業していた。

6)　2014 年 11 月時点で就業していなかった人については、60 歳定年後に就業したとしても、2 回以上就業した人の割合は高々20%程度であり、低かった。一方、同時点で就業していた人の定年後離職回数は総じて少なく、男性の場合、63 歳未満の離

職経験者は10%未満、64歳時点においても離職経験1回の人が20%前後、2回以上が5%にそれぞれとどまっていた。女性の場合、64歳時点における離職経験1回の人は男性と同様に20%前後であった。ただ、2回以上は8～22%となっていて、男性のそれより高めであった。

7) 男性サンプルに関する回帰分析結果によれば、60歳定年直後の就業継続と定年後しばらくたった後の就業継続では就業を左右する要因に一部、違いがあった。すなわち、住宅ローンの残っている人や妻が仕事をしている人（1950年度以降に生まれた世代に限る）、健康状態の良い人などは、いずれの段階でも就業確率が高かった。60歳到達直後に限定すると、定年前に1つの企業に20年以上勤務した人より複数企業に20年以上勤務した人の方が就業継続可能性が高かった。60歳定年直後からしばらくすると、留保賃金を上回る市場賃金は就業に対して概ね促進的であった一方、定額部分の支給開始や親族介護の必要性（66～67歳時点）は就業を抑制する効果があった。

本稿の考察で残された今後の課題は主として次の7つである。まず第1に、本論文で利用した「中高年縦断調査」は2014年までに実施された10回分にとどまっている。2015年以降に実施された同調査を利用して分析内容をいっそう精緻にする作業は今後に譲りたい。

第2に、データの制約により65歳以降の就業実態については深く切りこむことができなかった。

第3に、女性についてもサンプル数が限定されており、就業実態を本格的に解明することができなかった。

第4に、公的年金における法定支給開始年齢の引き上げと就業の関係も部分的にしか究明できなかった。また、在職老齢年金と就業の関係も、データの制約により分析することができなかった。これらの関係を計量的に解明する作業も今後に残されている。

第5に、夫婦同時退職の傾向が日本でどの程度まで生じているのかについても、本稿では本格的に分析することをしていない。

第6に、パネルデータを駆使して60歳以降の離転職をモデル分析する作業も、本稿では初歩的段階にとどまっている。その本格的分析も今後に譲りたい。

第7に、本稿では分析結果に基づく政策提言はしていない。そのためには、さらに包括的に論じる必要がある。

【謝辞】

本稿の基礎となった研究に対して日本学術振興会および厚生労働省から科学研究費補助金による研究費の助成を受けた（課題番号：19H01496, 16H03629）。また、吉野隆之氏および杉田健氏から有益な助言を頂戴した。さらに、富岡亜希子さんからも絶大なるご支援ご協力を賜った。記して心より厚くお礼申しあげる次第である。

参考文献

Blundell, R., French, E. and Tetlow, G. (2016), "Retirement Incentives and Labor Supply," in Piggott, J. and Woodland, A. (eds.), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Volume 1B, Elsevier.

Kondo, A., Shigeoka, H. (2017), "The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan," *ILR Review,* 70(4), pp.1008-1036.

Miyoshi, K. and Tamura, T. (2017), "The Effects of a Change in the Social Security Earnings Test on the Japanese Elderly Male Labor Supply," *PRI Discussion Paper*, No.17A-09, Ministry of Finance, Japan.

Nishimura, Y. (2017), "Did Government Intervention of Firm's Employment Policies Have an Effect on the Employment of Elderly Workers?" *Panel Data Research Center Discussion Paper*, DP2016-016, Keio Univ., Japan.

Oshio, T. (2018a), "Association between Successful Smoking Cessation and Changes in Marital and Job Status and Health Behaviours: Evidence from a 10-wave Nationwide Survey in Japan," *BMC Public Health*, 18:1051.

Oshio, T. (2018b), "Widening Disparities in Health between Educational Levels and Their Determinants in Later Life: Evidence from a Nine-year Cohort Study," *BMC Public Health*, 18:278.

Oshio, T. and Usui, E. (2018), "How does Informal Caregiving Affect Daughters' Employment and Mental Health in Japan?" J*ournal of the Japanese and International Economies*, 49, 1-7.

Sato, K. (2017), "The Effect of Training on the Employment of Older Workers after Compulsory Retirement in Japan," *Panel Data Research Center Discussion Paper*, DP2017-002, Keio Univ., Japan.

佐藤一磨・山本勲・小林徹（2017）「定年退職は健康にどのような影響を及ぼすのか」*Panel Data Research Center Discussion Paper*, DP2016-014, 慶応大学。

ダイヤ高齢社会研究財団（2018）『50 代・60 代の働き方に関する調査報告書』ダイヤ財団、http://dia.or.jp/disperse/questionnaire/pdf/questionnaire_20180831_01.pdf

高山憲之・白石浩介（2017）「年金と高齢者就業：パネルデータ分析」『年金研究』6 巻, pp. 38-100。https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN06_038_100.pdf

鶴光太郎（2019）「「70 歳雇用」に定年制の壁：賃金・中途など広く改革を」日本経済新聞・経済教室、1 月 16 日。

山田篤裕（2014）「支給開始年齢引き上げ、繰り上げ支給、高年齢者雇用安定法改正、在職老齢年金制度改革が「年金と雇用の接続」に与えた影響」『年金と経済』32 巻 4 号, pp.10-19。

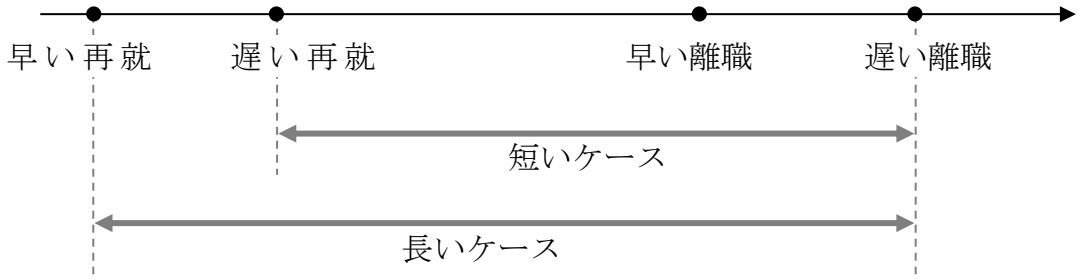
労働調査協議会（2010）「定年後の仕事と生活に関する調査」（結果概要Ⅰ）『労働調査』8 月。

付論：定年後の就業期間

2005 年から 2009 年に実施された調査では、再就職年月と離職年月の双方が設問されている。ただし、離職年月については、未記入のサンプルが少なくなかった。さらに、2010 年以降の調査では離職年月と再就職年月を設問していない。その結果、定年後の就業期間を正確に調べることは事実上、困難であった。

ただ、就業期間は強い仮定を置くと、それなりに推計可能となる。そこで、この付録では次のような仮定を置いて就業期間を推計することにした。まず、離職年月が未記入サンプルのうち、前年 11 月調査で「仕事あり」、当年 11 月調査で「仕事なし」と回答した人については、当年 10 月末に離職（最も遅い離職）したと便宜的に仮定した。また、離職年月について設問のなかった 2010 年調査以降についても、同様の仮定を置いて離職年月を集計した。他方、2010 年以降の調査で設問のなかった再就職年月については、直近の離職年月および各年 11 月時点の就業状況、の 2 つを勘案し、早いケース（「仕事あり」と回答のあった年の前年 12 月初め）と遅いケース（「仕事あり」と回答のあった当年の 11 月初め）の双方を想定した。この付録で想定した離職年月と再就職年月に関する概念図は以下のとおりである。

就業期間の設定



この概念図に基づいて、就業期間についても短いケースと長いケース、の 2 つを集計した。すなわち

① 短いケース：遅い再就職年月と遅い離職年月の組み合わせ

② 長いケース：早い再就職年月と遅い離職年月の組みあわせ

このように、この付論における集計結果は特別の強い仮定に基づいており、実態をそのまま反映したものでは必ずしもない。この点、注意を促したい。

60 歳定年後における平均就業月数の集計結果は付表 1 のとおりである（サンプル数が比較的多く、かつ、2014 年 11 月時点で 65 歳以上となっていた 1946～1948 年度生まれの人のみを集計した）。

集計結果によると、60 歳定年後における就業期間の長短は、最終分析時点の 2014 年 11 月に就業していたか否かで大きく違う。付表 1 では、その違いに着目して平均就業期間（月数）を算出してある。その結果によると、まず、男性の場合、2014 年 11 月時点で非就業であった人（集計サンプルの 47%相当。残り 53%は就業中）の平均就業月数は 36 ヶ月（3 年）前後（遅い再就職年月を想定したケース）または約 3 年 6 ヶ月（早い再就職

年月を想定したケース）であった。一方、女性の場合、それぞれ 2 年 6 ヶ月前後または 3 年前後であった。いずれにせよ、60 歳以降も就業し、その後、2014 年 11 月までに非就業となった人の平均就業期間は男女とも 4 年未満であり、かつ女性の方が男性より約 6 ヶ月ほど短かった。

付表 1 では、2014 年 11 月時点で就業した人についても 60 歳定年以降の平均就業月数が示されている。当然のことながら、60 歳到達時点が早かった世代（1946 年度生まれ）の方が遅かった世代（1948 年度生まれ）よりも平均就業月数は長い。なお、60 歳定年後の就業期間が短い（最短）ケースと長い（最長）ケースを比較すると、同一世代におけるその差は男性が約 6 ヶ月、女性が約 10 ヶ月となっていた。実際は、それぞれ、その半分程度であったかもしれない。

付表 2 は、60 歳定年後に就業した人について、その就業月数の分布を調べたものである。まず、男性の場合、累積就業年数が 5 年超、すなわち 65 歳を越えても就業していた人の割合が 1946 年度～1948 年度生まれの世代では 5 割強（就業期間が短いケース）または 6 割弱に達していた。つまり、この世代の場合、60 歳定年後も就業した男性は、その過半の人が 65 歳超になっても就業していたことになる。60 歳定年後の累積就業年数が 5 年超の割合は 1948 年度生まれの人の方が 1946 年度生まれの人より幾分、高い。遅く生まれた世代ほど、65 歳超になっても働きつづける割合が少しずつ高くなっていた。他方、1946 年～1948 年度生まれの世代で 60 歳定年後も就業した男性のうち約 4 分の 1 は累積就業年数 3 年以下で、働くことを辞めていた（就業期間が短いケース。就業期間が長いケースでも約 30%前後が累積就業年数 4 年以下で働くことを辞めていた）。

女性の場合はどうか。サンプル数が少ないので確定的なことは言えないものの、1947 年度生まれの女性は 1946 年度や 1948 年度に生まれた女性と比べると、60 歳定年後 2～6 年以下の累積勤務年数で働くことを辞めた人の割合が若干、高かったようである。

付表 1　60 歳定年後の平均就業月数

（1）男性

生年度	1946	1947	1948
2014年の年齢（歳）	67-68	66-67	65-66
2014年11月時点のサンプル数	115	168	177
就業中	58	85	103
非就業	57	83	74
平均就業月数（短いケース）			
就業中	97.4	86.0	73.1
非就業	34.3	36.7	33.3
平均就業月数（長いケース）			
就業中	104.8	92.6	79.2
非就業	41.2	44.5	41.7

（2）女性

生年度	1946	1947	1948
2014年の年齢（歳）	67-68	66-67	65-66
2014年11月時点のサンプル数	45	55	52
就業中	22	24	29
非就業	23	31	23
平均就業月数（短いケース）			
就業中	92.4	75.2	67.3
非就業	33.1	28.7	27.0
平均就業月数（長いケース）			
就業中	102.9	86.8	77.2
非就業	41.3	36.6	35.4

付表 2　60 歳定年後の就業年数分布

（1）男性　　Col.%（累積Col.%）

生年度	1946	1947	1948
2014年の年齢（歳）	67-68	66-67	65-66
就業年数（短いケース）			
1年以下	7.8 (7.8)	7.1 (7.1)	5.6 (5.6)
2年以下	6.1 (13.9)	5.4 (12.5)	10.2 (15.8)
3年以下	13.0 (27.0)	9.5 (22.0)	9.6 (25.4)
4年以下	8.7 (35.7)	13.1 (35.1)	13.6 (39.0)
5年以下	13.9 (49.6)	12.5 (47.6)	8.5 (47.5)
6年以下	0.9 (50.4)	8.3 (56.0)	17.5 (65.0)
6年超	49.6 (100.0)	44.0 (100.0)	35.0 (100.0)
就業年数（長いケース）			
1年以下	6.1 (6.1)	5.4 (5.4)	3.4 (3.4)
2年以下	6.1 (12.2)	4.8 (10.1)	7.9 (11.3)
3年以下	12.2 (24.3)	7.1 (17.3)	6.2 (17.5)
4年以下	3.5 (27.8)	11.3 (28.6)	13.0 (30.5)
5年以下	15.7 (43.5)	13.7 (42.3)	9.6 (40.1)
6年以下	5.2 (48.7)	5.4 (47.6)	5.6 (45.8)
6年超	51.3 (100.0)	52.4 (100.0)	54.2 (100.0)

（2）女性　　Col.%（累積Col.%）

生年度	1946	1947	1948
2014年の年齢（歳）	67-68	66-67	65-66
就業年数（短いケース）			
1年以下	8.9 (8.9)	9.1 (9.1)	9.6 (9.6)
2年以下	11.1 (20.0)	18.2 (27.3)	13.5 (23.1)
3年以下	13.3 (33.3)	14.5 (41.8)	11.5 (34.6)
4年以下	6.7 (40.0)	5.5 (47.3)	11.5 (46.2)
5年以下	6.7 (46.7)	16.4 (63.6)	9.6 (55.8)
6年以下	4.4 (51.1)	7.3 (70.9)	19.2 (75.0)
6年超	48.9 (100.0)	29.1 (100.0)	25.0 (100.0)
就業年数（長いケース）			
1年以下	8.9 (8.9)	7.3 (7.3)	5.8 (5.8)
2年以下	8.9 (17.8)	12.7 (20.0)	13.5 (19.2)
3年以下	13.3 (31.1)	14.5 (34.5)	5.8 (25.0)
4年以下	2.2 (33.3)	7.3 (41.8)	11.5 (36.5)
5年以下	4.4 (37.8)	10.9 (52.7)	9.6 (46.2)
6年以下	8.9 (46.7)	7.3 (60.0)	9.6 (55.8)
6年超	53.3 (100.0)	40.0 (100.0)	44.2 (100.0)