

『70歳からの労働市場』に関する研究ノート

2023年8月

ISS Discussion Paper Series

J-246

玄田 有史

東京大学社会科学研究所

genda@iss.u-tokyo.ac.jp

『70歳からの労働市場』に関する研究ノート

要旨

総務省統計局『国勢調査』『就業構造基本調査』の公表結果によると、2020年代初期において70歳以上で働く人々は500万人を上回り、労働者全体の8%前後に達するなど、人手不足下にある労働市場において、不可欠な存在になりつつある。さらに2010年代の高齢者雇用安定法の改正などの高齢者雇用促進策は、60歳代の雇用を促進したのみならず、70歳以上の就業拡大にも着実に繋がってきた。

これらの公表統計を概観した結果として、70歳以上の雇用の特徴の第一とは、時間的柔軟性を重視した働き方にあると考えられる。現在、70歳以上の労働者の多くはパートタイムの短時間勤務者であり、大部分が自分の都合のよい時間に選択的に働けることを働く主たる動機としている。4人に3人以上が継続雇用を望むなど、短時間で柔軟な働き方であれば、健康が許す限り、今後も働き続けたいという継続就業の志向性も高かった。そのため、さらなる就業拡大には、2021年の高齢者雇用安定法の改正のポイントになった65歳以上に関する業務委託や社会貢献への参加促進など、雇用に捉われない働き方の普及が一つの鍵を握るといえる。

また70歳以上では、若年時の進学率が未だ高くなかったことから、管理職や専門職の多くを高校卒が、また生産職やサービス職の多くを中学卒の労働者が担っていることも、現在の70歳以上の労働市場の特徴となっている。世代間の問題として、高齢者とそれ以外で雇用機会を奪い合う置換効果のほか、高齢者が現役として働き続けることで事業が持続し、その結果として若年層や中年層の雇用創出につながっている相乗効果が機能しているかも、今後の検証の重要な論点となる。

一方、生計の維持のためや家業の継承などを背景に、本来は引退したいのだが、やむなく働いていると考えられる70歳以上も、公表統計からは15%程度存在していた。これらの困難を抱える人々の動向は、社会保障制度や最低賃金などの政策とも密接にかかわることから、個人や世帯を取り巻く環境を考慮に入れた、就業選択に関するより詳細な分析が今後求められる。

1. はじめに

人生 100 年時代の到来が謳われる昨今、70 歳までの就業機会の確保を努力義務とする高年齢者雇用安定法の 2021 年度改正と相まって、70 歳以上の労働が今後ますますその重要性を増すのは必至である。そこで筆者は、2023 年度から 25 年にかけて、科学研究費助成事業（基盤研究（C））の助成を受け、『70 歳からの労働市場：その全体的効果と相互作用』（研究代表者：玄田有史）に着手している。

研究申請に際して、2022 年夏に作成した研究計画調書の概要には、次のように記した。

本研究は、70 歳以上の労働市場の構造に関する事実把握と、その動向が日本の労働市場全体に及ぼす影響ならびに若年・中年層の労働市場との相互作用等について実証的に解明する。

2020 年実施の総務省統計局「国勢調査」によれば、70 歳以上の就業者数は 490 万人を超え、2000 年の 2 倍に達した。就業者全体に占める割合も 8.5% に拡大して既に 10 代を上回り、近い将来 20 代を凌駕する勢いにある。高齢者就業に関しては、これまで年金制度や定年・再雇用制度の変更の影響などにつき、主に 60 歳代が研究対象とされてきた。一方、高齢者雇用安定法の改正により 70 歳までの就業機会の確保が努力義務とされるなど、人生 100 年時代が謳われる今後、70 歳以上の動向が労働市場全体に及ぼす影響は、一層拡大すると予想される。

その際、70 歳以上の就業拡大が全体的な人手不足の緩和やそれに伴う賃金等の労働条件の動向にどの程度の影響を与えるかは、将来を論ずるのに重要な問いとなる。さらに 70 歳以上の就業拡大が、若年層や中高年層の就業に対し代替的・補完的のいずれの関係にあるかという問いも、世代間対立回避の施策を検討する上で、必至の論点となる。加えて 70 歳以上の就業実態の解明は、現在の若年や壮年の人々にとって必要な将来のキャリア設計やリカレント教育とは何かという問いに対しても、一定の示唆をもたらすことが期待される。

これらの背景と問いに基づき、政府統計の公表内容の吟味ならびに個票データの特別集計、加えて地域調査などを実施することで、日本初かつ世界的にも先駆となる、70 歳以上の労働市場を主たる対象とした独自の実証的労働経済研究を目指す。

そこで本稿では、研究の最初の取組みとして、このうち現時点での政府統計の公表内容について概観する。具体的には、就業動向に関する調査内容を含む政府基幹統計のうち、総務省統計局による『国勢統計』（最新調査は 2020 年に実施）および『就業構造基本統計』（最新調査は 2022 年に実施）の調査結果を用いて、70 歳以上の労働市場の最新の基本動向を確認していく。

2. 70 歳以上の着目する意義

これまで労働経済学のなかでも高齢者就業に関する多岐にわたる重要な研究が積み重ねられてきた。ただし、その内容は高齢者といっても、事実上、60 歳代の就業がこれまでの主要な対象として位置付けられてきた。そこには、3つの理由が存在している。

第一の理由は過去、高齢者就業の大部分を60歳代が占めてきたことである。2010年時点をもみても、60歳以上の就業者のうち、70歳以上に対する60歳代の比率は、1990年に3.4倍、2010年でも2.9倍を占めていた。ところが2010年代以降、70歳以上就業が急増したことで、その割合は1.8倍まで縮小している。その結果、70歳以上は今や高齢者就業のなかでも無視できない規模の存在となっている。

第二の理由は、これまでの研究では制度の変更がもたらす就業への影響の分析に重点が置かれてきたことである。年金制度や定年再雇用制度等の変更は、60歳代の就業選択に直接的な影響をもたらしてきた。そのため制度変更による就業への因果関係を把握するには、一義的に60歳代の行動に関する把握が求められてきた。一方、制度変更の直接的な影響の終了後、その波及効果もしくは慣性効果として、70歳を過ぎても就業を続ける人々のインセンティブの解明は、未知の課題として現在も残されている。

第三の理由は、70歳以上の状況に関する統計的把握についての困難性も挙げられる。近年はオンラインを用いたウェブ調査の活用が進んでいるが、インターネットの利用が一部に限られる70歳以上については偏りのない状況把握が依然課題となっている。その解決には、『国勢調査』や『就業構造基本調査』等の70歳以上についても適切にサンプリングを行ってきた大規模な調査による検証が、引き続き不可欠となっている。

これらの課題に対処するべく、70歳以上を主な分析対象とする研究は、これまでの労働研究や高齢者研究にない独自性を有しているといえる。70歳以上の状況の正確な把握は、高齢者層のみならず、若年層や中年層に対しても創造的価値をもたらすものでもある。人生100年時代といわれるなか、健康である限り、年齢を問わず就業の継続を望む人々が、ますます増えていくと考えられる。

若年・中年層自身が将来高齢層になった際の状況に関する正確な情報を提供することは、現時点でのキャリア設計や必要なリカレント教育の実践にもつながることが期待される。その意味で本研究は、全世代にわたる将来のキャリア形成に対して創造的価値をもたらす内容となることを目指すものともなる。

3. 全体的動向

3-1. 就業者数・有業者数

『国勢調査』では、調査週間中（アクチュアル・ベース）、賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入（現物収入を含む。）を伴う仕事を少しでもした者を「就業者」と定義している¹。

¹ なお、収入を伴う仕事を持っていて、調査週間中、少しも仕事をしなかった人のうち、① 勤めている人が、病気や休暇などで休んでいても、賃金や給料をもらうことになっている場合や、雇用保険法に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合、② 事業を営んでいる人が、病気や休暇などで仕事を休み始めてから30日未満の場合、また、家族の人が自家営業（個人経営の農業や工場・店の仕事など）の手伝いをした場合は、無給であっても収入を伴う仕事をしたこととして、就業者

この就業者数について、70歳以上の推移を示したのが、図1である。1980年当時、130.1万人だった70歳以上就業者は、その後一度も減少することなく、増加傾向を続けている。2010年から2015年にかけては、56.8万人と大きく増加したが、さらに2015年から直近の2020年に至る5年間では、138.0万人増加と、かつてない拡大を記録した。

同様の状況は、『就業構造基本調査』からも確認できる。『就業構造基本調査』は、ふだんの就業・不就業の状態（ユージュアル・ベース）を把握しており、ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（調査年10月1日）以降も仕事をしていくことになっている者、及び仕事は持っているが現在は休んでいる者を「有業者」としている²。

図2には、70～74歳と75歳以上に区分した上で、有業者数の推移が示されている。70～74歳、75歳以上ともに、1974年以降、継続して有業者数は増加しているが、とりわけ2017年から2022年の増加は突出したものとなった。特に70～74歳の有業者は、2017年の224.9万人から311.0万人へと飛躍的に拡大した。同様に2022年には、史上初めて75歳以上の有業者が200万人を超えるところとなった。

以上、2020年代に入り、70歳以上の労働市場は、市場規模が既に500万人を突破するなど、労働力として無視できない存在となっていることが確認できる。

3-2. 有業率・労働力率

図3には、各年齢人口に占める有業者数の割合を意味する「有業率」の推移を男女別に示した。

高齢者の就業機会として、農林水産業等の第一次産業が中心だった1960年代から70年代頃には、多くが自営業として、健康・体力が続く限り、働くことが多かったことから、特に男性の有業率は、高水準にあった。実際、1968年、1971年には50%前後と、2人に1人が働いていた。その後、第二次産業が拡大すると、定年後には就業から引退する高齢者も出てきたことから、徐々に有業率は低下し、2002年、2007年、2012年には、30%台前半まで減少していった。

ところが、2012年の高齢者雇用安定法の改正により、65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）が広く導入され、継続雇用制度の適用者が原則として希望者全員となったことで、60代の就業率は反転増加する。その影響は60代にとどまらず、制度改正は70代での就業機会を拡大する架け橋となった。

その結果、『就業構造基本調査』によれば、70～74歳男性の有業率は、2012年の32.4%から2017年には37.5%まで拡大し、直近の2022年には遂に42.3%と、1977年以来の高

に含まれる。

² なお、家族が自家営業（個人経営の商店、工場や農家など）に従事した場合は、その家族が無給であっても、自家の収入を得る目的で仕事をしたことになる。また、仕事があつたりなかつたりする人や、忙しい時だけ家業を手伝う人などで、「ふだんの就業状態」がはっきり決められない場合は、おおむね、1年間に30日以上仕事をしている場合を有業者としている。

水準を回復することとなった。70～74歳女性の有業率も、2012年の18.0%から2022年には25.3%と、7.3%ポイントの大幅増加となり、1968年以降、最高水準となっている。

一方、75歳以上については、男女ともに2012年以降、70～74歳のような反転増加までは観察されるに未だ至っていない。その意味で、図2でみた75歳以上の有業者数の増加は、主に75歳以上人口自体の増加という、高齢人口の増加効果によってもたらされたことが示唆される。ただし、それでも近年、有業率自体も緩やかに増加する傾向は、男女いずれについても、保たれているのも事実であり、今後の動向が引き続き注目される。

図4は、『国勢調査』を用いて、1歳刻みでの労働力率（人口に占める就業者・完全失業者の割合）の変化を3か年で比較した。60～69歳の労働力率は、2000年に比べて2010年は60代前半層を中心に上昇していった。それが2010年から2020年になると、労働力率はさらに大きく拡大する。高齢者雇用安定法の改正を受けて、60～65歳の労働力が著しく拡大したのみならず、続けて66～69歳の労働力率も大幅に上昇している。すなわち2000年代には、60代後半の労働参加はそれほど進まなかったのが、65歳までの雇用が保証されたことをきっかけに、2010年代には大きく展開されるようになった。

その影響は、70歳の労働参加にも着実に波及している。70歳以上の労働力率は、2000年と2010年には殆ど変わらなかったのが、2020年になると特に70代前半で顕著な増加がみられている。労働力率は、70歳時点で2010年の28.9%から2020年の38.3%へと大きく増加したのみならず、74歳時点においても19.6%から26.2%まで拡大した。

総じて、2010年代の60歳代の雇用確保の制度変更の影響は、着実に70歳代前半にまで波及していったことがわかる。

3-3. 全体に占める割合

このように70歳以上の就業は、2010年代以降、大きく拡大している。では、そのことが労働市場全体にどの程度のインパクトを与えつつあるのだろうか。

表1には『国勢調査』の時系列データを用いて、各年次の就業者総数に占める各年齢区分の構成比を記した。70歳以上の就業者は、1990年代には3%前後と、小規模にすぎなかった。それが高齢就業の促進と相まって、徐々に構成割合が拡大していく。

その結果、2020年には、70歳以上の就業者は全体の8.5%に達することとなった。対照的に、少子化と高学歴の影響を受け、19歳以下の就業者構成は1990年代以降減少し、2020年には1.4%まで低下した。今や70代以上の就業者数は、10代の6倍以上に達している。

2020年に就業者数の構成比が最も大きいのは、就職氷河期世代や第二次ベビーブーム世代を含む40歳代の23.3%であり、それに50歳代の21.3%が次いでいる。一方、60歳代に70歳以上を加えると、その構成比は23.6%にまで達し、その規模は40代や50代を凌駕しているともいえる。

表2では『就業構造基本調査』から有業者数の構成比を確認した。基本的な結果は、就業者数の構成比と大きく変わらず、70歳以上が2022年には7.9%に達している。2002年時

点と比べて構成比が2倍近くに及んでいるのは、70歳以上のみである。

労働市場の8%前後に達している70歳以上の労働者は、全体の動向を考察・把握する上で無視できない存在になっていることが、ここでも確認できる。

4. 就業状況の詳細

4-1. 就業の内容

『国勢調査』では、就業者に関して、その就業内容を「主に仕事」「家事などのほかに仕事」「通学のかたわら仕事」に区分している。70歳以上について、その就業内容を示したのが、表3である。

2010年に比べて、2020年には70歳以上のいずれの年齢区分とも就業率（人口に占める就業者の割合）は上昇している。そのうち、仕事为主である場合の就業率をみると、70～74歳では6.5%ポイントと大きく増加している。家事などの他に仕事をしている場合でも就業率は高まっているが、仕事を生活の主として働いている人々が、2020年には70代前半の5人に1人以上に及んでいる。それだけ働くという行為が、70歳以上の多くの人々の生活にとって欠かせないものとなっていることがうかがえる。

表4では、反対に就業者以外の人々の状況を見た。70歳以上人口のうち、仕事を探している完全失業者³はきわめて少なく、さらに2010年に比べて2020年には低下傾向もみられる。一方、就業者以外では、休業者でも完全失業者でもない非労働力人口が70%以上と圧倒的に多いが、それも就業者数の増加を反映して、各年齢区分で減少傾向が生じている。同時に70歳以上では、未回答などにより労働力状態が判定できない「不詳」が、2020年には全体で8.0%に達するなど、冒頭で記したような、高齢者特有の状況把握の困難さも垣間見られる。

4-2. 今後の就業希望

では働いている人々は、今後の働き方について、どのような希望を持っているのだろうか。『就業構造基本調査』では、有業者について、現在就いている仕事を今後も続けていきたいと思っている「継続就業希望者」、現在就いている仕事を続けながら、他の仕事をしたいと思っている「追加就業希望者」、現在就いている仕事を辞めて、他の仕事に変わりたいと思っている「転職希望者」、現在就いている仕事を辞めようと思っており、もう働く意思のない「就業休止希望者」に分類している。その2022年時点での70歳以上有業者における構成比を示したのが、表5である。

この表からまず明らかなのは、70歳以上においても圧倒的多くの有業者が、継続就業を希望しているという事実である。継続就業希望の割合は、70～74歳で79.2%に達している

³ 正確には「調査週間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち、仕事に就くことが可能であった、かつ、ハローワーク（公共職業安定所）に申し込むなどして積極的に仕事を探していた者」を指す。

ほか、85歳以上ですら69.8%に及んでいる。別の仕事に就きたいという追加就業や転職希望は限られており、70歳以上の有業者全体の4人に3人は、今の仕事を今後も継続することを最優先に考えているのである。それだけ70歳以上の労働市場に関する政策としては、現在の雇用の維持・確保が、高齢労働者にとって最も望まれる内容となっている。

ただし、その一方で、現在の仕事を辞めたいと思っている就業休止希望者も、全体で15.0%存在している事実も見逃せない。就業を休止したい割合は、年齢が高まるにつれて上昇する傾向もみられる。70歳以上の有業者の大部分は雇用継続を望んでいるものの、本来ならば仕事を引退したいのだが、さまざまな事情で当面働き続けざるを得ない人々も一定程度存在しているのである。

それらの人々が、なぜ意に反して働かざるを得ない状況にあるのか、生活苦による収入確保のみが目的なのか、家業である事業継続に関する必要性（税制面での対応なども含む）といった、それ以外の理由もあるのかなど、今後の分析課題となるだろう。

4-3. 年収の分布

就業の状況について、所得分布から見たのが、図5である。

『就業構造基本調査』では、本業から通常得ている年間所得（税込み額・現物収入は除く）を「所得」としてたずねている。そこで2022年調査において、70歳以上の有業者について、有業者全体ならびに自営業主・雇用者別に分布を示した⁴。

全体と雇用者では、年収が50～99万円の層が多く、雇用者ではそれに次いで100～149万円が多くなっている。自営業では50万円未満が27.7%を占め、最も多い。これらの収入だけで生活をすべて賄うことは容易ではなく、その意味でも70歳以上の有業者は、仕事からの収入については、あくまで年金などの収入を補うものとして捉えていると考えられる。

70歳以上の労働者は、生活の中心として、多くが働き続けること自体に一定の価値を見出している様子が、表3や表5からは垣間見られたが、その主な目的には収入の獲得以外の別の要素がより重視されていることが示唆される。

なお、自営か雇用かも判定できない人々には、所得についても不詳であることが多い。ここでも不詳の問題は、70歳以上の労働市場を考察する際の一つの留意点であることが見て取れる。

5. 属性別の動向

5-1. 産業別の動向

⁴ 自営業主の所得は、過去1年間に事業から得た収益、すなわち、売上総額からそれに必要な経費を差し引いたものとし、雇用者の所得は、賃金、給料、手間賃、諸手当、ボーナスなど過去1年間に得た税込みの給与総額としてたずねられている。

表6では『国勢調査』から、各産業での70歳以上就業者数について、2010年と2020年で比較した。

表からまずわかるのは、農業と漁業を除き、すべての産業において、70歳以上の就業者が増えている事実である。そのうち、最も増加数が多かったのは「サービス業（他に分類されないもの）」の30.8万人であり、それに次ぐのが「医療・福祉」の27.7万人だった。「建設業」でも22.4万人増えており、特に人手不足が深刻な産業において、70歳以上の就業者が重要な穴埋めの役割を果たしていることが確認できる。

表7には、産業ごとに就業者全体に占める70歳以上の割合について、2010年から2020年の水準および期間中の変化を示した。表からはすべての産業において、70歳以上の割合が一定程度増加しており、ほとんど増加していないのは、情報通信業、複合サービス業、公務などに限られる。対照的に、70歳以上が大きく増加した「サービス業（他に分類されないもの）」「建設業」の他、「生活関連サービス業、娯楽業」「不動産業、物品賃貸業」での増加幅も相対的に大きくなっている。

あわせて増加幅は「分類不能の産業」が最も大きいことにも注意を要する。

5-2. 学歴別・職業別の動向

表8には、学卒就業者の学歴別構成について、全年齢と70歳以上で比較した。あわせて一部の職業について比較した。

2020年時点の『国勢調査』によれば、全年齢では高校卒に次いで、大学卒の割合が高くなっていった。それに対し、70歳以上に限ると、高校卒の次に多いのは、中学卒である。大学卒は、全体では27.3%なのに対し、70歳以上ではいまだ13.9%にすぎない状況にある。

1960年代またはそれ以前、大学進学率が低く、誰もが高校に進学するわけではなかった頃、中学校を卒業した直後から働き続け、今も現役の労働者である人々が、70歳以上には少なくない。その傾向は、特に生産工程従事者やサービス職業従事者において顕著となっている。中学卒は労働市場全体ではわずかになったが、こと70歳以上に限ると、必ずしもそうではない。

管理的職業従事者や専門的・技術的職業従事者については、70歳以上では全年齢に比べて、高校卒の割合が高くなっていることも特徴の一つである。高度成長期から低成長期の時代には、高校を卒業後、「たたき上げ」として働き、努力を積み重ねながら、管理職に昇進したり、専門職として技能を磨いてきた人々も少なからずいた。それらの人々は、70歳を超えても、余人をもって代えがたい存在として、まさに長年努力を積み重ねてきた会社（特に中小企業）において「生涯現役」を貫いている場合も多いのだろう。

5-3. 従業上の地位・雇用形態別の動向

表9は『就業構造基本調査』を用いて、70歳以上有業者における従業上の地位別ならびに雇用形態別の構成比を、2012年と2022年で比較した結果である。

2012年時点では、70歳以上の有業者では、自営業主、特に雇人のいない業主の割合が高くなっていた。それが2022年になると、自営業主の割合は大きく低下し、あわせて家族従業者の割合も少なくなっていた。総じて70歳以上の労働市場において、自営部門は2010年代を通じて縮小していったことが確認できる。

代わって拡大したのが、雇われて働く雇用部門である。2022年時点では、自営業主は26.9%であるのに対し雇用者は65.2%に達している。そこでは正社員の割合もやや高くなっているが、特に大きく拡大したのがパートだった。70歳以上でパートとして働く割合は、2012年には9.5%だったのが、2022年には20.1%まで倍増している。パートの拡大は、70代前半だけでなく、70代後半や80歳以上にも観察される。契約社員やアルバイトとして70代も働く人々も増えているが、増え方としてはやはりパートが群を抜いている。

ここからは、短時間勤務を可能とするパートタイム労働者としての就業機会が、健康面や体力面を考慮して働く70歳以上の労働者にとって、最も望ましい働きとして選択された結果であることが示唆される。

その示唆を補完する結果が、表10のなかにある。表10には、2022年にパートとして働いている70歳以上の労働者に対象を限定した上で、現在の就業状態（パート）に就いている主な理由（一つ）の構成比が示されている。

それによると、パートで働いている理由として、最も多いのは「自分の都合の良い時間に働きたいから」であり、年齢区分にかかわらず、全体の3人に1人が選択している。通勤時間が短いことを重視する声も一定程度あることから、70歳以上の労働者にとって「時間」という要素が、雇用形態に限らず、就業選択にとってきわめて重要なものとなっていることを物語っている。

ただし、収入を主な理由とする「家計の補助・学費等を得たいから」は、先の都合に対して柔軟に働けることに比べると多くはないものの、それでも5人に1人程度が最優先している事実も無視できない。時間的に柔軟で余裕のあるパートタイムで働き続けることを望んでいるのが、多数の70歳以上労働者の事実であるにせよ、多くの収入を得られないなか、それでも生活のために収入を求めて働き続けざるを得ない状況にある人々の存在も常に念頭に置いて考察する必要がある。

6. その他：試論的アプローチ

6-1. 若年就業者との関係

科研費申請の研究計画調書では、以下の問いも明記した。

就職氷河期を含む1990年代から2000年代以降、雇用の世代間対立を指摘する声も多く挙げられてきた。70歳以上の就業が制度変更等の影響によって促進されたことで、低学歴の若年雇用者の就業機会が代替的に抑制されてきた可能性はあるのか。反対に70歳の就業が続いたことで、壮年層への技能継承などの機会がより長期にわたって確保されたことで、壮年層の雇用に向けた補完的役割を果たしたと言えるのか。

そのための分析として、

70 歳以上の雇用保持が若年・中年の雇用を抑制する「置換効果」が顕著な地域特性と、70 歳以上が就業することで事業や技能が存続し、若年・中年の雇用を保持・拡大する「相乗効果」が顕著な地域特性を明らかにするため、国勢調査の市区町村別結果を統計分析する。

ことなども計画していることを述べた。

ここでは、本格的な分析に至る以前の試論的考察として、2010 年から 2020 年にかけて都道府県別に、70 歳以上就業者数の変化率と 15～29 歳就業者数の変化率をプロットしたのが、図 6 である。横軸を 70 歳以上就業者数の変化率、縦軸を 15～29 歳就業者数の変化率としている。

図を見る限りにおいては、70 歳以上就業者数の増加率が高い都道府県ほど、15～29 歳就業者数の増加率が低いといった、代替関係を匂わせる結果は、この段階では観察されていない。単純相関を求めると、相関係数は 0.14 であるが、かといって両変数に強い正相関があるとまでは言い切れない。

今後は置換効果と相乗効果の可能性について、別角度からの詳細な検証が求められよう。

6-2. 過去の就業履歴との関係

同じく研究計画調書では、下記の指摘も行った。

現在、団塊の世代は 70 歳代に到達し、本来であれば多くが就業から引退することも予想された。ところが国勢調査などを仔細に見る限りでは、団塊の世代の多くが依然として就業を継続しており、一定のインパクトを労働市場全体に及ぼし続けていることを示唆していた。そこで、70 歳代に達しても就業を継続する人々とそうでない人々の間で、過去の就業履歴などにはいかなるシステムティックな相違があるかを考察することは、世代問題に対する新たな視点を提示すると考え、本研究の着想に至った。

ここでも試論的考察として、1941～1945 年生まれの「戦前世代」、1947～49 年のベビーブーム世代を多く含む 1946～1950 年生まれの「団塊世代」、さらには 2000 年初頭に 50 代前半であり、早期退職・希望退職などが大規模に発生した「リストラ世代」として、それぞれが 55～59 歳、60～64 歳、65～69 歳、70～74 歳時点での正社員率の推移を求めた。なお、ここではこれまで見てきた『国勢調査』『就業構造基本調査』ではなく、総務省統計局『労働力調査』⁵を用いている。

⁵ 『労働力調査』では現在の内容で、正規・非正規について調査されているのは、2002 年以降であることから、2000 年の戦前世代（1941～45 年生まれ）の 55～59 歳の正社員率は把握できない。

男女計をみると、戦前世代の正社員率が、思いのほか高いことが見て取れる。これは雇用者として 60 代後半から 70 代前半にかけても正規雇用者として働き続けられるのが、おそらくは中小企業を中心に、高い技術や管理的能力を持った人々に限られていた選抜効果の影響を反映していると思われる。

それに対し、高齢者雇用安定法の改正により、希望者全員に 65 歳までの継続雇用の恩恵を受けた団塊世代やリストラ世代でも、男性の場合、一定程度が戦前世代と同様に正社員として雇用が続いているように見受けられる。少なくとも戦後生まれの団塊世代やリストラ世代の男性にとって、70 歳以降に正社員として就業するのを回避する傾向が強まった様子は、今のところ見られない。

一方、女性の場合、戦前世代に比べると、戦後世代は 60 代から 70 代で雇用者として働き続ける場合、正社員以外のかたちを取る傾向が顕著に強まっているようにも見える。これが、新しい世代ほど、先にみたようにパートなどの時間的な制約の少ない柔軟な働き方を選んだ結果なのか、それとも正社員就業の機会が制限された結果なのかは、現在のところではわからない。ただ、先の図表を見る限り、時間的柔軟性を重視してパートを選ぶ傾向の強まりを反映している可能性は高いだろう。

いずれにせよ、就業理由などについて豊富な調査内容を含む『就業構造基本調査』の個票データを用いた分析を行うことなどによって、今後解明することが必要になる⁶。

7. 結びにかえて：暫定的な推論

70 歳以上の労働市場の規模は、趨勢的な増加を続けてきた。2012 年以降、法改正により、希望者全員に対する 65 歳までの雇用保全措置が企業に義務付けられると、60 歳代のみならず、70 歳代の就業も大きく拡大する運びとなった。その結果、2020 年代初頭には、全労働者の 1 割弱を 70 歳以上が占めるなど、それは人手不足下であって、欠かせない労働力と位置付けられている。

かつて第一次産業が中心だった時代には、70 歳以上の労働力は多くが自営業部門に属していたが、今や大部分がパートタイムの雇用者として企業に雇われて働いている。70 歳以上の労働者の一般的な特徴を挙げるとすれば、次のように表現される。仕事をする上で、何より大切なのは、自分の都合のよい時間に働ける時間的柔軟性であり、パートで働く 3 人に 1 人がその点を最も重視している。その上でパートタイムとして柔軟に働けるのであれば、現在の仕事を健康や家庭の事情が許す限り、これからも継続して働きたいと考えている。収入は年間 100 万円に至らないことも多いが、働く主目的は、収入の補填ではなく、余暇の活用もしくは社会参加・社会貢献などにあると考えられる。

このように考えると、今後、人手不足基調が続くなかで、70 歳以上の就業を円滑に促す

⁶ なお、65～69 歳の就業率については、新しい世代ほど高まっていることは、ほぼ確実である。ただし、就業率についての公表値が、70 歳以上で一括りとなっているため、70 代以降のコーホート分析はできなかった。

には、いわば「働きたいとき、働きたい分だけ、働ける」ような、時間的柔軟性を保証した働き方を拡大する制度の充実整備が求められることになると思われる。そこには雇用契約のみならず、若年アルバイトなどの非正規雇用で既に広がりつつあるような、個人請負もしくはフリーランスとしての就業が、70歳以上の高齢者にもトラブルなく広がるような環境も含まれるだろう。

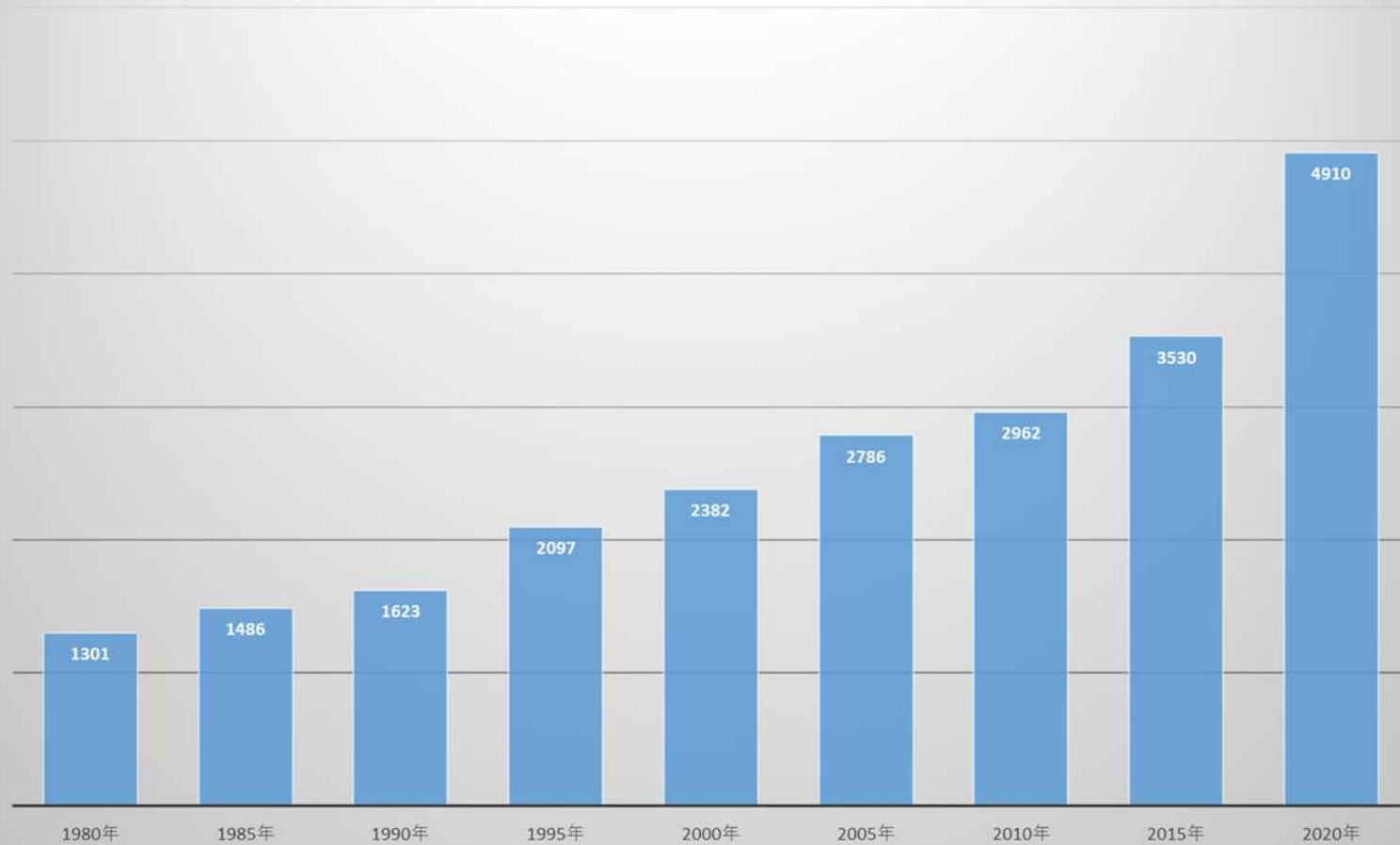
2021年に施行された高齢者雇用安定法の改正では、70歳までの就業機会確保が努力義務とされたが、そこでは継続雇用だけでなく、業務委託契約や事業主による社会貢献事業への参加も、措置の選択肢に含まれることになった。それは60代後半に限らず、70歳以降も働くことを希望する労働者のニーズに少なからず合致するものである。

一方、70歳以上の労働者のなかには、多数とは言えないものの、本来ならば労働から引退することを望んでいる反面、所得確保や家業継承の必要性などから、やむなく就業を続けている場合も存在していた。具体的には、働くことを辞めたいと希望する就業者も70歳以上では15%存在し、年齢が高まるにつれてその割合も高まっていた。またパートで働く人々の5人に1人が、生計費の補填を主な目的として考えていた。

このような経済的な厳しさなどを理由とした高齢者の就業は、年金制度などの社会保諸制度とも密接に関わっている。国の財政状況に改善がみられないなか、社会保障関連の支出がますます制限されるとなると、経済的理由により働かざるを得ない70歳以上がさらに増加することも予想される。さらに高齢者の生産性向上による所得改善を短期間で実現するのは容易ではないが、その多くが最低賃金の近傍で働いているとすれば、今後の最低賃金の動向は、影響の大きい高齢者の生活状況を大きく左右することになるだろう。

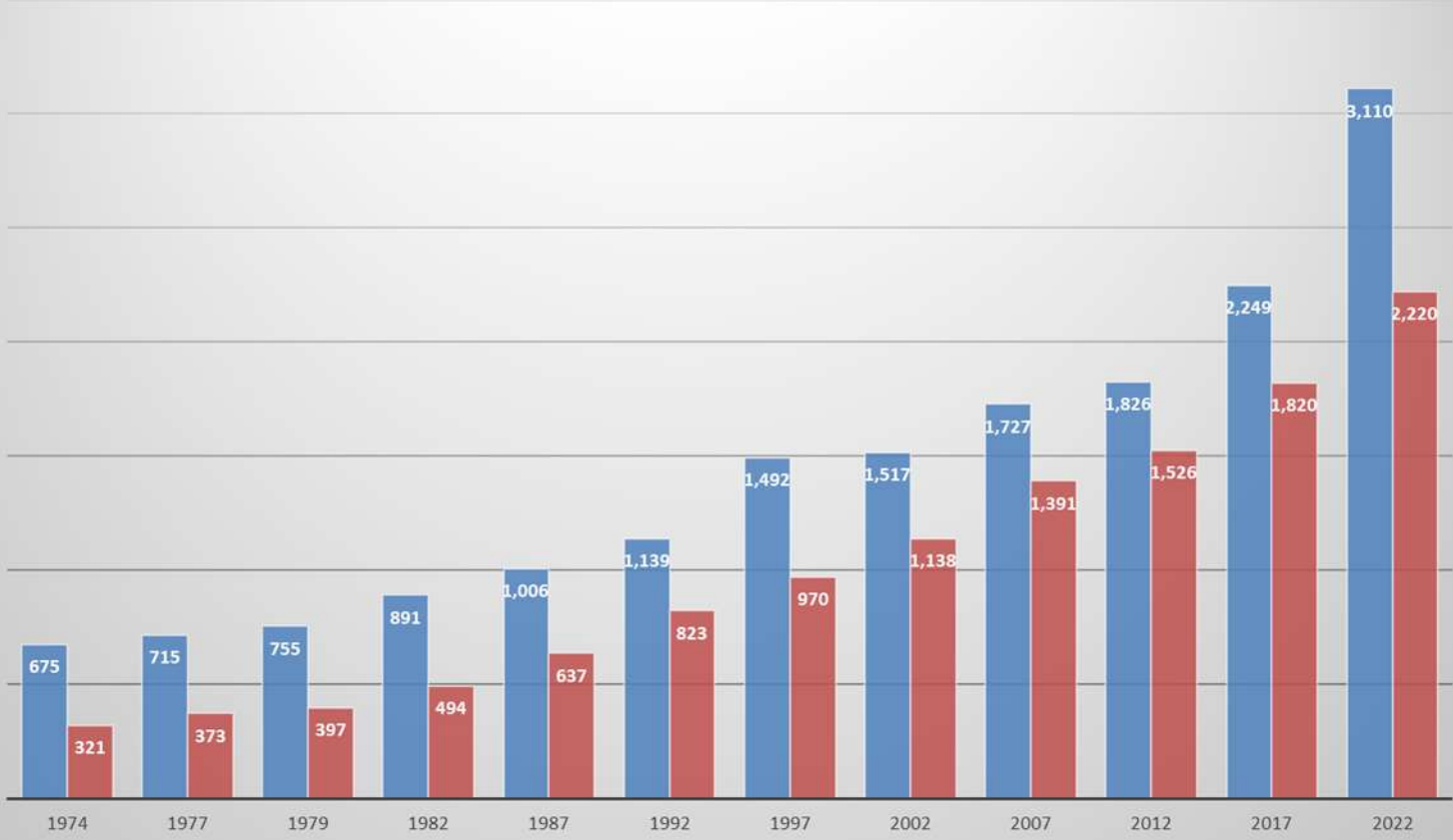
今後は政府統計の個票データなども駆使しつつ、高齢者の就業選択に関する規定要因の詳細な分析や、70歳以上の就業拡大がもたらす若年層・中年層の雇用・賃金などへの影響に関する分析が求められる。

図1 70歳以上就業者数推移（千人）



出所) 総務省統計局『国勢調査』

図2 有業者数の推移(千人)



資料)総務省統計局『就業構造基本調査』

■ 70~74 ■ 75歳以上

図3 有業率の推移

(%)



資料)総務省統計局『就業構造基本調査』

● 70~74歳(男性) ● 75歳以上(男性) ● 70~74歳(女性) ● 75歳以上(女性)

図4 労働力率（1歳刻み・パーセント）

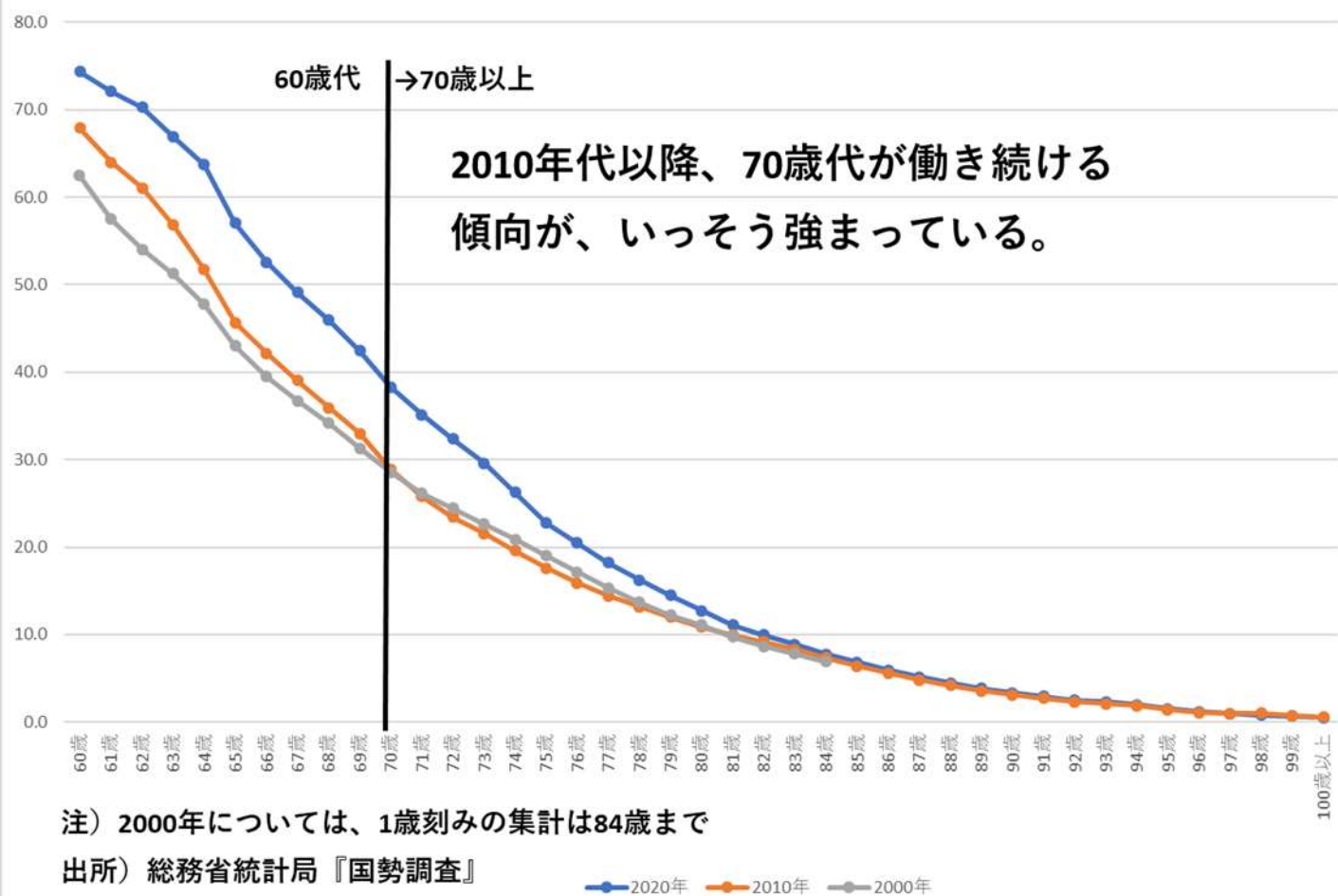
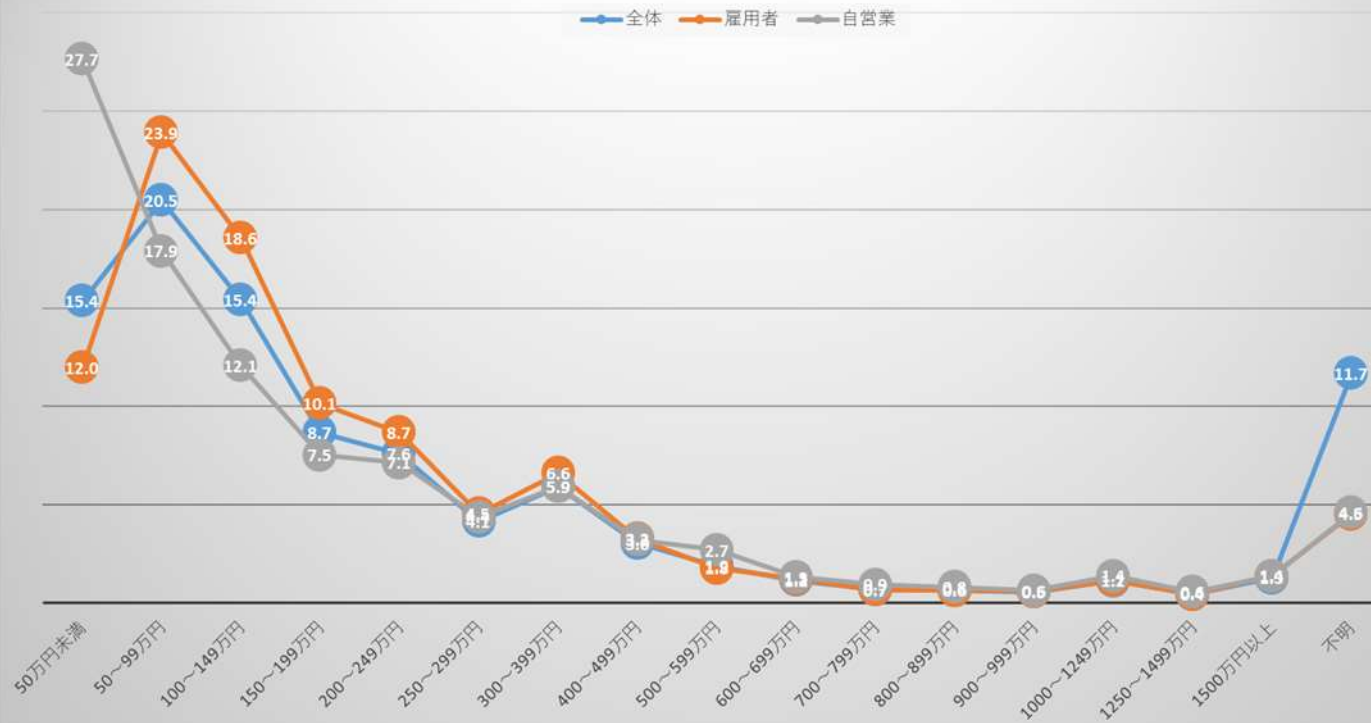


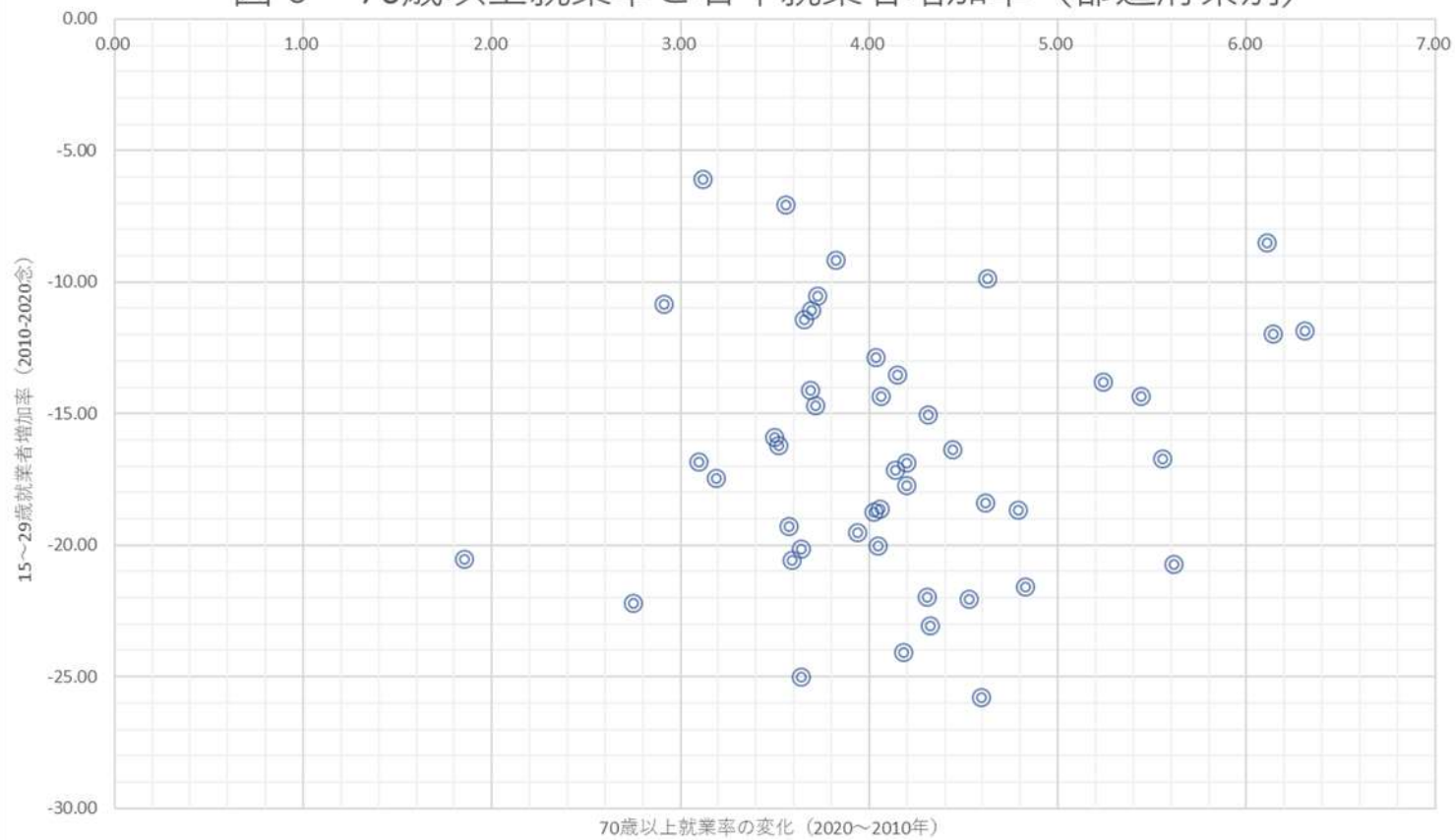
図5 主な仕事からの年収分布（70歳以上）



注) 全体の不明者の多数は、雇用者・自営業者の区分も不明。

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』(2022年)

図6 70歳以上就業率と若年就業者増加率（都道府県別）



注) 相関係数 = 0.14

出所) 総務省統計局『国勢調査』

表 1 就業者数に占める割合（時系列）

年齢構成	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
19歳以下	2.7	2.6	2.7	2.0	1.7	1.6	1.3	1.3	1.4
20歳代	21.5	19.7	20.3	21.3	20.4	17.1	15.3	13.7	13.5
30歳代	26.3	25.2	20.5	18.5	19.7	21.8	22.0	19.4	17.0
40歳代	23.2	23.9	26.0	24.8	21.3	20.3	21.5	24.0	23.3
50歳代	16.7	18.5	19.1	20.0	22.9	23.1	20.3	20.1	21.3
60歳代	7.3	7.6	8.9	10.2	10.2	11.5	14.5	15.5	15.1
70歳以上	2.3	2.5	2.6	3.3	3.8	4.5	5.0	6.0	8.5

出所) 総務省統計局『国勢調査』

表2 有業者数に占める割合（時系列）

年次	1974	1977	1979	1982	1987	1992	1997	2002	2007	2012	2017	2022
19歳以下	3.7	2.9	2.5	2.6	2.7	2.6	2.0	1.9	1.6	1.5	1.6	1.5
20歳代	26.1	25.0	22.1	19.8	19.5	20.5	21.3	19.6	17.0	15.2	14.5	14.7
30歳代	24.4	24.1	26.3	26.2	24.1	19.0	18.5	20.8	22.5	21.5	18.9	17.5
40歳代	22.9	23.6	23.6	24.1	24.1	25.5	23.8	20.2	20.2	22.7	24.4	22.6
50歳代	13.6	15.0	16.4	17.6	18.9	19.7	20.3	22.8	22.0	19.4	19.7	22.0
60歳代	7.3	7.3	7.1	7.2	8.0	9.7	10.4	10.7	12.0	14.5	14.7	13.8
70歳以上	1.9	2.0	2.1	2.4	2.7	3.0	3.7	4.1	4.7	5.2	6.1	7.9

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』

表3 70歳以上の就業状況（2020年・2010年）

（％）	就業率		就業率（主に仕事）		就業率（家事の他）	
	2010年	2020年	2010年	2020年	2010年	2020年
70～74歳	22.7	32.0	15.6	22.1	5.9	8.1
75～79歳	14.2	18.0	9.4	11.5	3.9	5.1
80～84歳	9.0	10.0	5.6	5.9	2.6	3.1
85歳以上	3.9	4.2	2.2	2.2	1.3	1.4
70歳以上（全体）	14.1	18.0	9.4	11.9	3.8	4.9

出所）総務省統計局『国勢調査』

注）母数は人口総数。人口総数は、就業者、完全失業者、非労働力人口、不詳から構成。主に仕事、家事のほかに仕事以外は、休業者などが含まれる。

表4 70歳以上の就業者以外の構成（2020年・2010年）

（％）	人口総数に占める割合					
	完全失業者		非労働力人口		不詳	
	2010年	2020年	2010年	2020年	2010年	2020年
70～74歳	1.2	0.9	69.8	60.5	6.3	6.7
75～79歳	0.5	0.4	78.9	72.8	6.4	8.8
80～84歳	0.3	0.2	85.2	80.0	5.5	9.8
85歳以上	0.1	0.1	91.7	88.3	4.3	7.5
70歳以上（全体）	0.6	0.4	79.5	73.5	5.8	8.0

出所）総務省統計局『国勢調査』

表5 有業者に関する就業希望の構成比（％）

	継続就業希望	追加就業希望	転職希望	就業休止希望
70歳以上	76.7	1.3	1.5	15.0
70～74歳	79.2	1.6	1.8	13.3
75～79歳	74.6	1.0	1.1	16.9
80～84歳	71.2	0.4	0.8	18.6
85歳以上	69.8	1.2	1.7	18.7

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』(2022年)

表6 70歳以上の労働市場（就業者数の産業構成）

	2010年		2020年		増減数 千人
	千人	%	千人	%	
総数（産業分類）	2961.7	100.0	4909.8	100.0	1948.1
A 農業，林業	736.9	24.9	693.6	14.1	-43.2
うち農業	730.4	24.7	686.0	14.0	-44.4
B 漁業	32.5	1.1	29.9	0.6	-2.6
C 鉱業，採石業，砂利採取業	1.0	0.0	1.6	0.0	0.7
D 建設業	156.0	5.3	379.9	7.7	223.9
E 製造業	275.4	9.3	454.6	9.3	179.2
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	0.0	4.7	0.1	3.4
G 情報通信業	10.9	0.4	23.3	0.5	12.3
H 運輸業，郵便業	66.7	2.3	182.2	3.7	115.5
I 卸売業，小売業	460.8	15.6	659.3	13.4	198.6
J 金融業，保険業	18.2	0.6	37.4	0.8	19.2
K 不動産業，物品賃貸業	155.2	5.2	247.0	5.0	91.8
L 学術研究，専門・技術サービス業	81.8	2.8	162.3	3.3	80.5
M 宿泊業，飲食サービス業	138.1	4.7	293.4	6.0	155.3
N 生活関連サービス業，娯楽業	136.2	4.6	244.5	5.0	108.4
O 教育，学習支援業	62.0	2.1	118.2	2.4	56.2
P 医療，福祉	129.9	4.4	406.8	8.3	276.9
Q 複合サービス事業	3.2	0.1	7.1	0.1	3.9
R サービス業（他に分類されないもの）	204.1	6.9	512.1	10.4	308.0
S 公務（他に分類されるものを除く）	28.8	1.0	32.1	0.7	3.4
T 分類不能の産業	262.8	8.9	419.6	8.5	156.8

出所) 総務省統計局『国勢調査』

表7 就業者に占める70歳以上の割合

	2010年	2020年	増減
	%	%	%
総数（産業分類）	5.0	8.5	3.5
A 農業，林業	33.4	37.9	4.5
うち農業	34.2	38.8	4.6
B 漁業	18.4	22.6	4.3
C 鉱業，採石業，砂利採取業	4.3	8.6	4.3
D 建設業	3.5	9.1	5.6
E 製造業	2.9	5.0	2.2
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0.5	1.7	1.2
G 情報通信業	0.7	1.2	0.5
H 運輸業，郵便業	2.1	5.8	3.8
I 卸売業，小売業	4.7	7.5	2.8
J 金融業，保険業	1.2	2.8	1.6
K 不動産業，物品賃貸業	13.9	19.7	5.8
L 学術研究，専門・技術サービス業	4.3	7.7	3.4
M 宿泊業，飲食サービス業	4.0	9.5	5.4
N 生活関連サービス業，娯楽業	6.2	12.4	6.2
O 教育，学習支援業	2.4	4.2	1.8
P 医療，福祉	2.1	5.3	3.2
Q 複合サービス事業	0.8	1.6	0.8
R サービス業（他に分類されないもの）	6.0	13.5	7.5
S 公務（他に分類されるものを除く）	1.4	1.6	0.2
T 分類不能の産業	7.6	24.1	16.5

出所）総務省統計局『国勢調査』

表8 学卒就業者の学歴別構成

(%)	小学校	中学校	高校・旧中	短大・高専	大学	大学院	不詳
就業者							
全年齢	0.1	6.9	40.4	18.1	27.3	3.2	4.0
70歳以上	0.5	24.7	44.7	6.1	13.9	1.0	9.0
管理的職業従事者							
全年齢	0.1	5.5	32.1	10.6	44.5	3.6	3.6
70歳以上	0.4	11.4	39.1	6.4	34.4	2.0	6.3
専門的・技術的職業従事者							
全年齢	0.0	0.8	14.8	27.5	44.1	10.9	1.8
70歳以上	0.1	4.1	26.4	13.2	43.7	8.0	4.6
生産工程従事者							
全年齢	0.1	9.3	57.3	13.7	13.9	2.0	3.8
70歳以上	0.5	35.3	44.3	3.9	6.8	0.2	9.0
サービス職業従事者							
全年齢	0.1	8.9	48.5	23.6	13.7	0.3	5.0
70歳以上	0.2	26.6	46.1	7.8	8.5	0.2	10.5

出所) 総務省統計局『国勢調査』2020年

表9 従業上の地位・雇用形態構成比

	2022年					2012年				
	70歳以上	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	70歳以上	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	26.9	22.5	29.2	37.4	43.4	40.4	34.7	44.9	50.1	53.0
うち起業者	15.3	13.1	16.5	20.5	24.9	21.5	19.1	23.3	25.0	28.8
雇人のある業主	5.0	4.2	5.3	6.5	8.2	9.8	9.0	10.4	10.9	13.3
雇人のない業主	21.5	17.9	23.4	30.5	34.1	29.7	24.9	33.6	38.2	38.8
内職者	0.5	0.4	0.5	0.5	1.0	0.9	0.8	0.9	1.1	0.8
家族従業者	6.7	5.1	7.1	10.4	14.5	10.9	9.2	12.2	14.0	14.8
雇用者	65.2	71.6	62.2	49.6	39.6	48.0	55.5	42.2	34.9	31.4
会社などの役員	14.5	12.5	15.7	19.9	18.8	15.5	14.3	16.5	17.6	17.5
うち起業者	7.0	5.7	8.2	10.3	9.1	8.5	7.7	9.5	9.2	8.7
会社などの役員を除く雇用者	50.7	59.0	46.5	29.7	20.8	32.5	41.3	25.7	17.3	13.9
正規の職員・従業員	11.0	11.8	10.0	9.2	10.7	9.6	10.5	8.6	9.1	7.1
非正規の職員・従業員	39.7	47.2	36.5	20.5	10.1	22.9	30.8	17.1	8.2	6.8
パート	20.1	24.4	18.3	8.5	3.6	9.5	13.5	6.2	2.5	1.8
アルバイト	7.6	8.9	6.9	4.6	1.6	4.8	6.8	3.2	0.9	1.1
労働者派遣事業所の派遣社員	1.8	2.1	1.9	1.1	0.4	0.0	0.9	0.5	0.0	0.0
契約社員	4.3	5.5	3.3	1.4	0.6	1.7	2.5	0.9	0.5	0.3
嘱託	2.7	3.3	2.2	1.5	0.9	2.3	2.8	2.1	1.1	0.5
その他	3.3	3.0	4.0	3.3	3.0	4.0	4.3	4.1	3.2	3.1

出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」

表10 現在の就業状態に就いている主な理由の構成比（パート） (％)

	70～74歳	75歳以上	70歳以上
自分の都合のよい時間に働きたいから	33.9	33.2	33.7
家計の補助・学費等を得たいから	23.7	21.5	23.1
家事・育児・介護等と両立しやすいから	3.2	1.6	2.8
主に通勤時間が短いから	8.6	8.0	8.4
主に専門的な技能等を生かせるから	7.7	8.3	7.9
主に正規の職員・従業員の仕事がないから	5.1	4.3	4.8
その他	12.1	14.9	12.9

出所) 総務省統計局『就業構造基本調査』(2022年)

表11 正社員率に関するコーホート分析

年次	世代		
	戦前世代	団塊世代	リストラ世代
生年	1941-45年生	1946-50年生	1948-52年生
年齢区分			
55～59歳		2005	2007
60～64歳	2005	2010	2012
65～69歳	2010	2015	2017
70～74歳	2015	2020	2022

1994年制定：60歳未満定年禁止・65歳までの雇用確保措置義務化
 2012年制定：希望者の65歳までの継続雇用義務化（2025年までの経過措置あり）
 2020年制定：70歳までの就業機会確保の努力義務化

男女計

年次	世代		
	戦前世代	団塊世代	リストラ世代
生年	1941-45年生	1946-50年生	1948-52年生
年齢区分			
55～59歳		68.4	67.9
60～64歳	40.7	41.3	40.1
65～69歳	29.3	25.0	24.9
70～74歳	24.1	22.6	20.6

男

年次	世代		
	戦前世代	団塊世代	リストラ世代
生年	1941-45年生	1946-50年生	1948-52年生
年齢区分			
55～59歳		86.4	86.6
60～64歳	47.2	51.2	48.9
65～69歳	31.9	29.2	29.9
70～74歳	24.0	26.1	25.3

女

年次	世代		
	戦前世代	団塊世代	リストラ世代
生年	1941-45年生	1946-50年生	1948-52年生
年齢区分			
55～59歳		43.1	42.6
60～64歳	30.5	28.4	28.1
65～69歳	25.8	19.4	19.2
70～74歳	24.3	18.1	15.5

注) 正社員率は、役員を除く雇用者数に占める正規の職員・従業員数の割合。
 出所) 総務省統計局『労働力調査』