70 歳以上の労働市場
―65 歳時点からの継続雇用への着目―[*1]

玄田　有史[*2]

要　　約

本稿は，今後も拡大が見込まれ，生産年齢人口の減少を補い，経済全体に影響を及ぼすのが必至である 70 歳以上の労働市場について，総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）の特別集計により基本事実を明らかにする。集計からは 70 歳以上の就業者の約 7 割，さらには非農林水産業雇用者の過半数は，65 歳時の就業を継続していた。65 歳時の継続雇用者は，66 歳以降の新規雇用者に比べ，学歴や性別を問わず，第二次産業・小規模企業等の事業主の要請を受けて正社員として働き続け，年間の所得と就業日数も多くなっている状況等が観察された。その結果は，企業特殊的熟練の活用や労使間での情報の非対称性の緩和といった旧来の日本的雇用システムの持続的影響と合致している。就職氷河期世代以降の低賃金が改善されない現状や将来を踏まえた政策として，70 歳までの就業確保措置を義務化する高年齢者雇用安定法の将来的な改正が，生活の改善に寄与する可能性も示唆された。

キーワード：高齢者雇用，高年齢者雇用安定法，日本的雇用システム，知的熟練
JEL Classification：J2, J4, J6

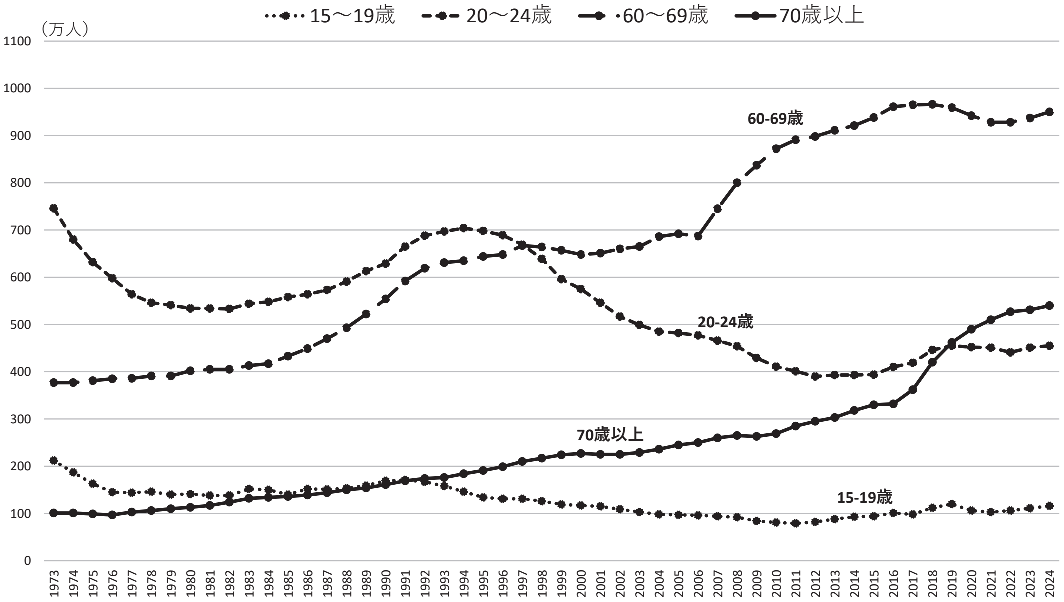
Ⅰ．はじめに

本稿の目的は，人口減少と人手不足への対応として，ますます注目が集まる 70 歳以上の人々が形成する労働市場の特徴を確認し，今後の政策検討に資することにある。

70 歳以上の就業者数は，高齢人口の増加，就業促進的な制度改正，老後の貯蓄・資産の不如意など，複合的な要因により飛躍的に増加を続けてきた。図 1 には，総務省統計局「労働力調査」から，70 歳以上の就業者数の推移をいくつかの年齢区分と比較している。

＊1　本稿の作成に際し，統計法第 33 条の規定に基づきオンサイト利用による調査票情報の提供の申出を行い，承認を得た。情報提供に関し，独立行政法人・統計センター統計情報提供課オンサイト利用窓口の関係者の方々にお世話になった。オンサイト施設利用では東京大学政策評価研究教育センター（CREPE）の厚谷つかさ氏にご協力をいただいた。心より感謝申しあげる。なお，本稿に含まれ得る誤り等は，すべて筆者自身の責による。
＊2　東京大学社会科学研究所教授

図１　就業者数の推移



（出所）　総務省統計局「労働力調査」（長期時系列データ）

1970年代当初，70歳以上の就業者は100万人程度と，10代や20代前半の就業者数を下回っていた。その後，70歳以上就業者は拡大し，1990年代に200万人を超え，10代を凌駕した。2010年代に300万人を超えると，2020年代に20代前半も凌ぎ，2024年には過去最多の540万人まで拡大している。規模的には依然下回るものの，2010年代後半以降横ばいで推移している60代に対し，70歳以上は2017年以降増加傾向を強めている。

表１には総務省統計局「国勢調査」を用いて就業者全体に占める年齢構成の推移を示した。1980年代から1990年代に全体の2～3％程度にすぎなかった70歳以上は，割合が徐々に拡大し，2020年には全体の8.5％を占めている。2015年から2020年に割合が上昇しているのは，50代以外では70歳以上のみであり，労働市場全体への影響拡大が続いている。

高齢化が進んできた日本では高齢者就業に関する研究が蓄積されてきた（清家・山田（2004）；

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代	21.5	19.7	20.3	21.3	20.4	17.1	15.3	13.7	13.5
30代	26.3	25.2	20.5	18.5	19.7	21.8	22.0	19.4	17.0
40代	23.2	23.9	26.0	24.8	21.3	20.3	21.5	24.0	23.3
50代	16.7	18.5	19.1	20.0	22.9	23.1	20.3	20.1	21.3
60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」

清家（2009）等)。なかでも制度変更が高齢者の就業にもたらす効果に研究者の関心が集まった。在職老齢年金制度の改正（安部（1998），岩本（2000），大竹・山鹿（2003）），老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢の引き上げ（石井・黒澤（2009）），高年齢者雇用安定法の改正（山本（2008），Kondo and Shigeoka（2017））等，因果推論の手法を駆使した実証分析も多数行われた[1)]。

ただ，これらの制度に関する研究は，変更の直接的な対象者が60代であったため，70歳以上の就業等にもたらす影響は，間接的な考察に留まらざるを得なかった。近年，高年齢者雇用安定法が改正され，70歳までの就業確保措置が事業主の努力義務となるなど，次第に制度の対象者は70歳近くまで拡大されているが，詳しい検討はこれからである。

そこで本稿では，500万人超就業者から構成され，大規模な労働市場を形成しつつありながら，個票データに基づく検証が未だに少ない70歳以上に焦点を絞り，その特性に関する事実発見の嚆矢を目指す。

後述の通り，70歳以上就業者の内訳として，農林水産業や卸売・小売業などの自営業者は減少し，代わって雇用者が増えつつある。そこで本稿では総務省統計局「就業構造基本調査」を特別集計し，法的に雇用確保が義務化されている65歳時点を超えて就業を継続する場合と，66歳以降に新規に就業した場合の比較を中心に，その違いが70歳以上の雇用にもたらしている影響に着目する。それにより，将来的な高年齢者雇用安定法の更なる改正など，今後の高齢者就業に関する政策的論点を示す。

Ⅱ．就業動向と背景

Ⅱ－1．高齢人口と就業率・労働力率

70歳以上就業者が近年大きく増加したのには，2つの直接的な理由がある。

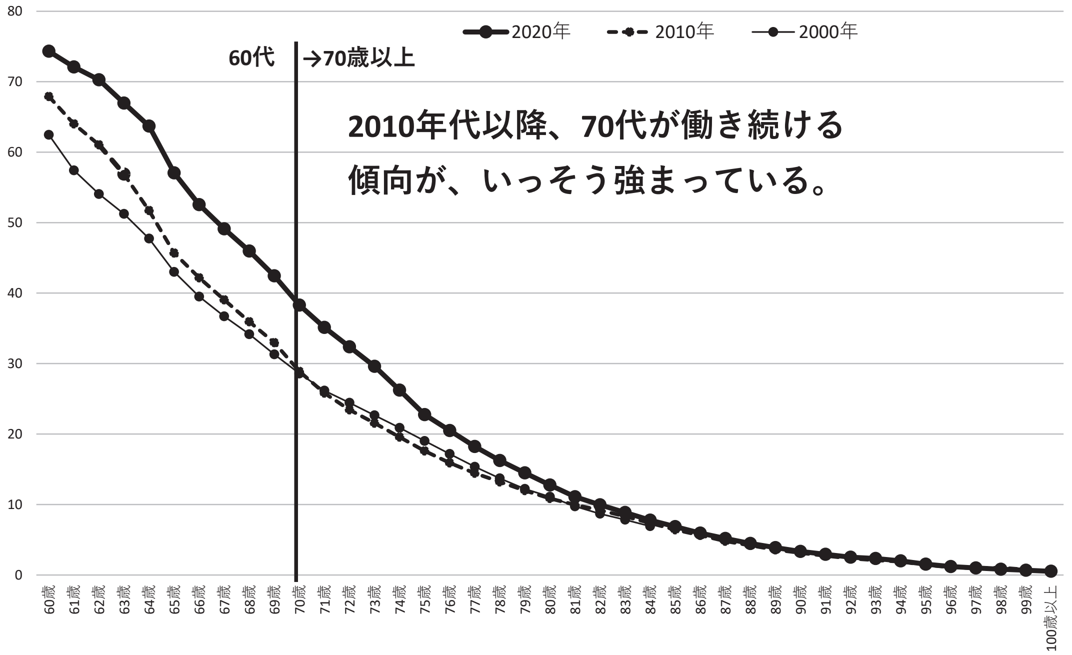
第一の理由は，いうまでもなく高齢者人口の増加である。高齢化が進むなか，70歳以上人口は趨勢的な増加を続けた。総務省統計局「労働力調査」（長期時系列表）によれば，1948年には500万人に満たなかった70歳以上人口は，1991年に1,000万人台を突破，2008年に2,000万人台に達した。2010年代になると人口増加率は抑制気味になったものの，1947年から49年生まれの「第一次ベビーブーム世代」もしくは「団塊の世代」が2017年から19年にかけて70代となり，70歳以上人口はいっそう拡大した。平均寿命の増加をもたらした健康状況の改善等による高齢人口の増加は，15～64歳の生産年齢人口の減少を補い，就業者増加の原動力となってきた。

第二の理由は，高齢者の就業率および労働力率の増加である。ふたたび「労働力調査」によれば，人口に占める就業者数を意味する就業率は，70歳以上では1970年代以降，第一次産業の縮小などを背景に趨勢的な低下傾向が続いた。それが2010年に12.8％を記録して以降は上昇へと反転し，2024年には1975年以降最高水準となる18.6％に達した。なかでも70～74歳の就業率は，2012年の23.0％から2024年の35.1％へと，大きく上昇している[2)]。

総務省統計局「国勢調査」から，1歳刻みの労働力率の動向を把握したのが図2である[3)]。

1）高齢者の就業研究に関する包括的なサーベイとして，近藤（2017）の解説がわかりやすい。
2）75歳以上の就業率も2012年の8.4％から2024年には12.0％まで上昇している。70歳以上の就業率上昇は，男女共通して観察される。

図２　労働力率（1 歳刻み・%）



（出所）　総務省統計局「国勢調査」
（注）　2000 年については，1 歳刻みの集計は 84 歳まで。

2000 年から 2010 年にかけ，まず 60～64 歳の労働力率に顕著な上昇がみられた。同期間中の 65～69 歳の労働力率の上昇は限定的であり，70～79 歳には低下傾向もみられた。

だがその状況は，2010 年から 2020 年にかけて一変する。60～64 歳の労働力率は引き続き上昇したが，65～69 歳の労働力率も飛躍的に上昇した。さらに期間中の労働力率の上昇は 70 代にも波及する。70 歳時点の労働力率は 2000 年，2010 年ともに 29％程度だったのが，10 年間に 38％まで上昇するなど，70 代の就業傾向の強まりが顕著となった。

このように人口増加と人口に占める就業増加の相乗効果により，70 歳以上の就業者数は 2010 年代以降大きく増加してきた。

Ⅱ－２．就業率上昇の背景

2010 年代以降，70 歳以上の就業率が上昇した要因には，まず労働市場の需給ひっ迫が挙げられる。厚生労働省「職業安定業務統計」によれば，リーマンショックで 2009 年度には 0.45 倍まで落ち込んだ有効求人倍率も，東日本大震災を経て徐々に回復，2014 年度に 1 倍を超えた。その後も労働市場の需給ひっ迫は続き，2018 年度には 1.62 倍に達した。2020 年代前半にも有効求人倍率は 1.1 倍を下回らず，人手不足傾向が続いている。

労働市場のひっ迫は，少子化による若年労働力の減少と相まって，高齢者に対する求人ニーズを拡大させている。現在，求人年齢制限の禁止規定を受け，年齢別の求人倍率を示す公的統

3）就業率が人口に占める就業者の割合なのに対し，労働力率は人口に占める就業者と完全失業者の割合を指す。70 歳以上の完全失業者数は 6 万人と少なく，完全失業率も 1.1％にとどまる（「労働力調査」（2024 年平均））。なお「国勢調査」の公表集計結果（e-Stat）のうち，年齢（各歳）での労働力状態として示されているのが労働力状態別人口および労働力率であるため，ここでも労働力率を用いた。

計は存在しない。だが，高齢者の主な就業形態であるパートタイムへの求人の持続的拡大を考えると，需給のひっ迫が，収入確保や健康維持等の目的に応じつつ，高齢者の就業拡大に寄与したのは確実だろう[4)]。

加えて70歳以上の就業率上昇には，制度的要因の影響が無視できない。年金制度改正を通じ，厚生年金の支給開始年齢は60歳から65歳に段階的に引き上げられてきた。そしてそれにあわせるかたちで「高年齢者雇用安定法」が順次改正されてきた。

2006年には，それまで努力義務であった65歳までの高年齢者雇用確保措置が「義務」に格上げされる。その結果，65歳までの定年年齢の引き上げや継続雇用制度の導入が進められた。2013年からは，労使協定で定めた基準を満たす高年齢者のみを対象としていたのが変更され，希望者全員を65歳まで継続雇用するよう，義務化が法律により強化された[5)]。

これらの措置は，一義的には60〜64歳の就業拡大に寄与するものだが，定年延長や再雇用制度および勤務延長制度の見直しを通じて65〜69歳の雇用継続につながり，ひいては図2で見たような70歳を超えての就業拡大の架け橋となった可能性がある。2006年時点で60歳直前だった人々は，2020年代前半には70代となり，2013年の制度改正による雇用確保強化の影響も少なからず受けたことが予想される。2021年には更なる法改正により，65歳までの雇用義務に加え，70歳までの就業確保措置が「努力義務」と定められるに至った[6)]。

高年齢者雇用安定法の改正を受けての定年年齢と雇用上限年齢に関する企業の対応状況を示したのが，表2である。表によると，企業の3社のうち2社は「60歳定年・65歳雇用上限」という組み合わせを選択している。同時に，継続雇用制度の上限年齢を70歳まで引き上げている企業も17.7％に達する。さらに71歳以上でも雇用可能としたり，上限を設けていない企業も数％程度存在する。

なお，上記の集計対象は常時雇用する労働者が21人以上の企業である。総務省と経済産業省が実施した「経済センサス」（2021年）によれば，常用雇用者が20人以下の企業数は全企業の92.1％を占め，これらの小規模企業に常用雇用者の18.3％が集中する。より深刻な人手不足に直面しているこれらの小規模企業では，表2の状況以上に70歳以上雇用者を継続活用している可能性もある。

そこで本稿では70歳以上就業者全体をカバーする世帯調査を用い，法律により高齢者の雇用の分岐となっている「65歳」を起点に，過去の就業動向が現在の70歳以上の労働市場にもたらしている影響を考察する。

4）ただし人手不足による求人増加を反映した高齢者のパートタイムなどでの就業機会の拡大が，経済全体での賃金水準引き上げを抑制する負の側面を生み出していた可能性も同時に示唆される（詳細は玄田編（2017）を参照）。

5）2012年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は，経過措置として老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者に対し，継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが2013年度以降も認められてきた。経過措置は2025年3月末をもって終了した。

6）就業確保措置には，70歳までの定年引上げ，定年制の廃止，継続雇用制度の導入の他，継続的な業務委託契約の締結，事業主が実施もしくは委託・出資する団体が行う社会貢献事業への従事なども加えられた。

表２　定年年齢と継続雇用措置に関する企業の割合（2023年６月１日時点）

（%）

		継続雇用制度の上限年齢					
		65歳	66～69歳	70歳	71歳以上	上限なし	総計
定年年齢	60歳	66.7	0.7	8.2	1.1	3.8	80.6
	65歳	0.0	0.5	8.7	1.5	3.8	14.5
	その他	2.4	0.2	0.8	0.7	0.8	5.0
	総計	69.1	1.5	17.7	3.3	8.4	100.0

（出所）　厚生労働省「令和５年高年齢者雇用状況等報告」個票データを厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課にて特別集計
全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業を対象

（注）　厚生労働省雇用政策研究会（2024年７月23日）資料より筆者作成。

Ⅲ．仮説

Ⅲ－１．日本的雇用システムの普及

2020年代前半の70歳以上就業者は，多くが戦後の昭和期に青年時代を過ごした。

例として，2025年に70歳となった1955年生まれの人々は，高度経済成長時代末期の1971年に中学を卒業し，大学進学者は多くが1978年に社会人となり，昭和最後の一年となる1988年に33歳となった（昭和は1989年１月７日まで）。人口規模の大きさからしばしば話題となる「第一次ベビーブーム世代（団塊の世代）」は2025年に76～78歳となった。1941年から1945年に生まれた「戦中世代」は既に「傘寿」（80歳）を迎えている。

彼ら・彼女らの多くの青年期と重なる1960年代から1980年代は，「日本的雇用システム」もしくは「日本的雇用慣行」が確立・普及した時期とするのが，労働経済学の通説である。長期的雇用および年齢・勤続を重視した賃金制度を特徴とする日本的雇用システムの起源には，近世期の商家から戦前期の産業化，戦時中の統制経済，戦後改革から高度経済成長にいたるまで，諸説存在する（Abegglen（1958）；間（1964）；斎藤（1987）；岡崎・奥野（1993）；仁田・久本（2008）等）。ただ，その影響が広く日本社会に定着したのが1960年代から80年代であるという見解への異論は少ない。

日本的雇用システムの確立・普及の背景を説明する仮説として有力視されてきたのが，小池和男の主張した「知的熟練仮説（Intellectual Skill Hypothesis）」である。知的熟練とは，企業内部で頻繁に発生する「異常や不確実性への対応」を可能とする，職場での経験や学習に基づくスキル（技能）とその形成過程を意味してきた。関連した仕事間で幅広いローテーションが行われ，査定などの個別評価を通じて長期にわたり労働者間での競争が実施されるなど，綿密なスキル形成システムが職場に内蔵されている事実を，小池とその共同研究者は明らかにしてきた（梅崎（2021））。

知的熟練仮説の特徴は，長期雇用や年功的賃金などの日本的雇用システムの特徴を，年功序列重視といった慣習に求めるのをよしとせず，あくまで経済合理性から解釈するところにある。高度成長期に日本雇用システムが普及した背景として，小池は「既存の熟練労働力層の絶対的不足」と「急速かつ不断の技術革新」への対応の必要性を強調する。課題への対処を目的に企業内部で熟練人材を育成・確保してきたことが長期雇用につながり，連続する技術革新への対応を評価してきた結果，年功的賃金が醸成

されたとする（Koike（1988））。

上記の仮説は，日本の職場に関する綿密な調査から導き出されてきたものである。ただ，その内容は同時期に米国でピオーリとドーリンジャーが展開した「二重労働市場仮説（Dual Labor Markets Hypothesis）」やベッカーの人的資本理論に基づく「企業特殊熟練仮説（Firm-specific Skill Hypothesis）」とも一定の共通性が観察されてきた（Doeringer and Piore（1971）; Becker（1964）））。

内部労働市場での知的熟練の形成は，日本にのみ見られるのではなく，大企業のホワイトカラー（事務系）労働者には海外でも類似の特徴があることも指摘されてきた。換言すれば，中小企業やブルーカラー（生産技能系）労働者や経験を積んだパートタイム労働者の一部にも知的熟練の企業内部での形成が普及している事実こそ，日本の特徴であるというのが，小池と知的熟練仮説論者の主張だった（小池（1981）；小池・猪木（2002）；藤村（1989）；中村（1990）等）。

このような企業内部での長期的な熟練形成が広く求められた時代に，現在の70歳以上の多くは就労経験を積み重ねてきたのである。

Ⅲ－2．70歳以上雇用への持続的影響

知的熟練仮説によれば，現在の70歳以上の雇用者には，同一企業で長期にわたって熟練を形成してきた人々が多いと予想される。

人的資本理論では，OJT（On-the Job Training）を中心とした企業内での固有な訓練経験に基づくスキルは，能力開発が行われた職場で高い生産性を発揮するため「企業特殊的熟練」と呼ばれる[7)]。反対にあらゆる企業で汎用的価値を持つスキルは「一般的熟練」とされ，人的投資は労働者本人が負担するのに対し，企業特殊熟練は労働者と企業の共同投資によって実施され，成果は両者の交渉力に応じて分配される（石川（1991））。そのため企業特殊熟練に多く投資してきた企業ほど，長く雇用の継続を望む。労働者にとっても，雇用の継続でのみ熟練の成果が得られるため，転職は望まない。

二重市場論は，労働市場が内部労働市場と外部労働市場に分断されているとみなす。このうち内部労働市場では，長期にわたる信頼関係の醸成を通じ，労使間の情報共有も進み，突然の景気悪化などの不測の事態にも共同で対処することが可能となった（それは日本的雇用の特徴といわれてきた「企業別組合」形成の理由ともなった）。

企業は労働者のスキルや嗜好などを個別に把握するのが容易となり，外部労働市場から採用する場合にしばしば起こる能力や職場とのミスマッチも長期雇用によって回避可能となる。長期勤続の労働者にとっても，企業の実情をよく把握しているため，転職によって新たな職場で経験するストレスも軽減できる。内部労働市場は，労使間でスキルや選好に関する情報の非対称性を緩和し，労使に共通する継続雇用のメリットを生み出してきた。

このような状況では，企業と労働者の双方に雇用を継続するインセンティブが生じる。その場合，熟練や情報共有のメリットがある限り，60代で設定された定年年齢や雇用上限年齢にかかわらず，労使間での合意をもとに70歳以上でも働き続けるのが合理的選択となり得る。

以下，知的熟練の恩恵や情報の非対称性の緩和を背景とする継続雇用の効果に関する仮説を念頭に70歳以上の労働市場の実態を検証する。

7）二重労働市場仮説においても，内部労働市場が形成される理由として，企業内に固有の要因（例：工場内に設置された個々の機械の扱いに関する癖・特徴等）の存在が指摘されてきた。

Ⅳ．検証

Ⅳ－１．データ

本節の分析で用いるのは，総務省統計局が実施する「就業構造基本調査」である。

同調査は統計法に基づく基幹統計として，国民の就業および不就業の状態を調査し，全国および地域別の就業構造に関する基礎資料を得るのを目的に1982年以降は5年ごとに行われている。分析に際し，執筆時点で最新となる2022年の調査内容につき，統計法第33条の規定に従い，オンサイト利用による調査票情報の提供の申し出を行い，使用の承認を得た。

2022年の就業構造基本調査では，国内約54万世帯の15歳以上の世帯員約108万人が対象とされ，70歳以上就業者も多く含まれる。調査は2022年10月1日時点で実施され，就業者にはふだんの仕事の内容（ユージュアルベース）に関する項目を多くたずねている。加えて現在のみならず，過去の選択等への設問も複数含まれる。

本稿では，現在法律によって希望者に対する雇用義務が課されている65歳を基準に，それ以降の年齢でも同一の勤め先での仕事を継続しているか否かに着目する。

その状況は，年齢と仕事を開始した年次の情報を用いることで把握可能である。現在の勤め先の就業開始年次（西暦）をYear_entry，2022年時の年齢をAgeとし，Continuingを65歳時の勤め先の就業を現在も続けている場合に1（以下「継続就業」），66歳以降に新たに就業した場合に0（以下「新規就業」）となる二項変数とすれば，以下の関係が成立する。

$$\begin{aligned} Continuing &= 1 \text{ if } 2022 - Year_entry \geqq Age - 65 \\ &= 0 \text{ if } 2022 - Year_entry < Age - 65 \end{aligned} \tag{1}$$

例として2022年の調査時点で72歳の雇用者が，現在の勤め先に2010年から勤めているとすれば，勤続13年目である。入社6年目の2015年に65歳となり，今もその勤め先の就業を継続している計算になる。反対に70歳の雇用者の就業開始年が2020年であれば，2年前の68歳のときから現在の勤め先で新規に働き始めたことになる[8)]。

なお，就業開始時期が不詳などの理由で上記の関係が把握できない場合もある。その際は「不明」とし，継続就業および新規就業と区別して取り扱う。

Ⅳ－２．基本事実

Ⅳ－２－１．継続就業率の推移

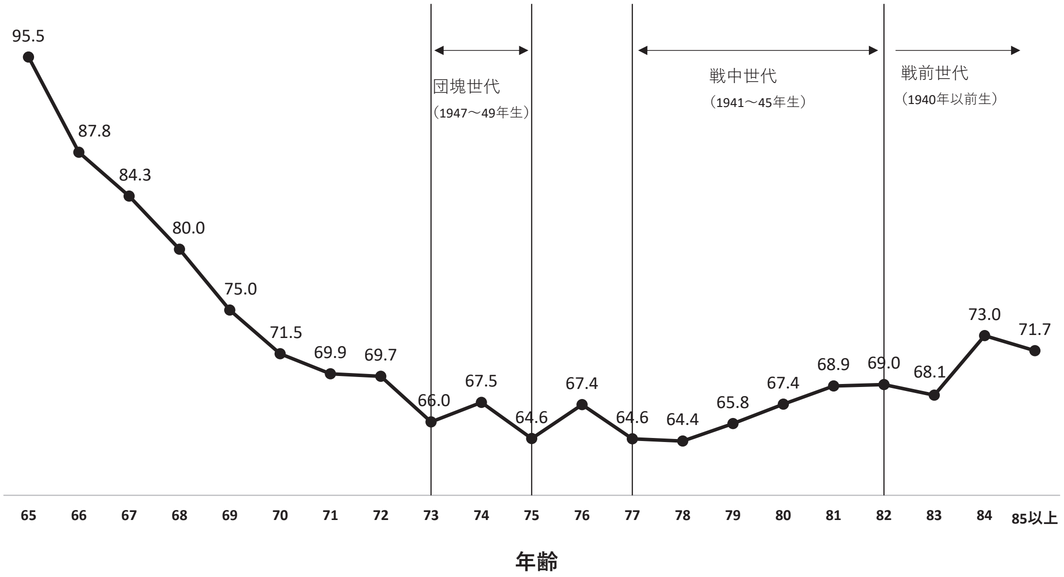
（１）式に基づき就業構造基本調査を特別集計し，各年齢の就業者全体に占める65歳時点での勤め先の就業を継続している人々の割合を示したのが，図3である。

66歳の就業者は約88％が1年前の仕事を継続しているが，継続雇用の上限年齢にさしかかったり，転職や引退などの選択を通じ，60歳台後半になると継続就業率は徐々に下がる傾向がみられる。結果，70歳時点の継続就業率は71.5％まで下落し，70歳の就業者の約3割は，65歳以降に新たな勤め先で働き始めた人々から構成されている。

ところが就業者の年齢が70歳を超えると，継続就業率の低下傾向に歯止めがかかり，60％台半ばから後半の水準で安定していることが，図3からわかる。すなわち，70歳台ではいずれの年齢でも，就業者のうちおよそ3人に2人は，65歳時の勤め先の継続就業者である事実

８）65歳まで就いていた勤め先を退職し，その後に一定期間を経て復職し，ふたたび同じ勤め先で働いている場合には，就業開始は66歳以降となることから「新規就業」として取り扱う。

図３　継続就業率（%）



（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計
（注）　継続就業率は，各年齢の就業者に占める 65 歳時点での勤め先の就業を継続している人々の割合として定義。

が確認できる。

65 歳時からの継続就業者数は，定義上 66 歳以降に絶対数が増えないため，年齢の高まりによる引退などを通じて次第に減少すると考えるのが自然である。にもかかわらず継続就業の割合に顕著な低下がみられないのには，66 歳以降に就業した人々の新規採用と退職・引退による純増減と比較しても，65 歳時からの継続就業者が労働市場に留まっている傾向が，思いのほか強いことを物語っている。

なお，図 3 では 80 歳台になると，継続就業率がさらに高まる傾向も観察される。それは 70 代後半以降での引退を，66 歳以降の新規就業者のほうが 65 歳時の継続就業者に比べて選択しやすい状況を意味している。

ちなみに 1947 年から 1949 年に生まれた「第一次ベビーブーム世代（団塊の世代）」は，2022 年時点では 73 歳から 75 歳に含まれているが，それ以前の「戦中生まれ」と「戦前生まれ」の世代に比べても，同時点で継続就業率に大きな減少はみられない[9]。

Ⅳ－２－２．継続就業者の構成

70 歳以上の労働市場では就業者のおよそ 3 人に 2 人が，法的に雇用義務の課されている 65 歳を超えて同じ勤め先での就業を継続している人々によって占められていることを見た。

ただし，この点には以下の疑問が想起される。それは，そもそも 70 歳以上の就業者とは，定年年齢や継続雇用の上限年齢といった制限にとらわれない働き方が可能な人々から主に構成されているのではないかという疑問である。特に農林水産業などの第一次産業で働く人々では，大半が自営業主と家族従業者だったり，雇用者でも定年が設けられていないため，高年齢者雇用安定法とは無関係に働いているのかもしれな

9）人口規模の大きい団塊の世代が高齢者になっても大量の労働参加を続けてきた事実は人手不足の緩和に寄与してきた。その際，団塊の世代でも以前の世代と同程度に 65 歳時の就業を継続してきたことが，多数の労働参加の背景にはあった。

い。第一次産業に限らず，自ら会社や店舗を経営している会社の役員や自営業主，家族従業者なども，定年や年齢上限の対象にならず，70 歳以降も働き続けているとも考えられる。

これらの疑問について，就業構造基本調査を特別集計することで，一定の回答を得ることができる。その結果が，表３である。

表を見ると，2022 年時点での 70 歳以上の就業者 533 万人のうち，65 歳時の就業を継続している人々は 363 万人（全体の 68.1％），66 歳以降に新規に就業した人々が 121 万人（22.6％），継続就業と新規就業のいずれか不明な人々が 49 万人（9.3％）となっている。

このうち，70 歳以上で農林水産業に従事している就業者に限ると，同部門全体の就業者は 67 万人となる[10]。そのうち 80.6％は継続就業者であり，確かに就業者全体に比べて高い割合となっている。ただしその絶対数は 54 万人と，363 万人の継続就業者全体に占める割合は約 15％にとどまり，必ずしも多数とはいえない。

そこで今度は農林水産業以外に限定し，就業者のうち「雇われている人」を除く，会社などの役員，自営業主，自家営業の手伝い，内職などを「非農林水産業・自営部門」として，継続就業者などを求めた[11]。

非農林水産業・自営部門の就業者は全体で 202 万人にのぼり，70 歳以上就業者の４割弱を占める。日本全体では自営業部門の衰退が著しいものの（神林（2017）；仲（2018）等），70 歳以上の高齢就業者に限れば，依然として主たる働き方となっている。このうち 81.0％にあたる 163 万人が，65 歳時を含む長期間にわたり，自営業を継続してきた人々から構成される。一方，退職後のフリーランス勤務など，66 歳以降に新しく役員・自営業などとして働いている 70 歳以上は 22 万人（10.7％）と多くない。その意味で 70 歳以上の継続就業者は，自営部門の人々から多くが構成されているというのは，まぎれもない事実ではある。

ところが，継続就業者には雇われて働く「雇用者」が自営に劣らない規模で多く含まれている。表３には「非農林水産業・雇用部門」の構成も示した。70 歳以上の非農林水産業雇用者は 258 万人に達し，そのうち実に 145 万人が 65 歳時の就業を継続している。65 歳までの雇用確保義務の年齢を超え，70 歳を過ぎても同じ会社で雇われ続けている人々がそれだけの規模に達し，その割合は 70 歳以上の雇用者の約 56％と過半数に及ぶ。

70 歳以上の雇用者といえば，元の職場を退

表３　70 歳以上就業者の部門別構成

	70 歳以上就業者（全体）		農林水産業部門		非農林水産業・自営部門		非農林水産業・雇用部門	
	就業者数	構成比	就業者数	構成比	就業者数	構成比	就業者数	構成比
就業者	533	100.0	67	100.0	202	100.0	258	100.0
うち 65 歳時点の就業継続	**363**	**68.1**	**54**	**80.6**	**163**	**81.0**	**145**	**55.9**
うち 66 歳以降に新規就業	121	22.6	8	11.8	22	10.7	91	35.2
不明	49	9.3	5	7.6	17	8.3	23	8.9

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計

（注）　就業者数の単位は万人，構成比の単位は％（就業者数は千人単位を四捨五入の上，構成比は千人単位を含めて計算）。また表記以外に非農林水産業部門には「従業上の地位不詳」が含まれる。

10）農林水産業は，就業構造基本調査の産業分類にしたがい，農業，農業サービス業，林業，漁業，水産養殖業から構成される。

11）自営部門のうち，役員は他の役員・職員と実店舗の有無により区分され，自営業主は雇人と実店舗の有無により区分されており，それらをすべて含めて自営部門とした。

職して65歳以降に新たな職を求めて働く人々がイメージされることも多い。だが実際には，66歳以降の新規就業者は91万人（35.2％）と限られ，大部分は法律による確保義務を超えて雇われ続けている人々なのである。

ちなみに非農林水産業・雇用部門のうち「不明」も23万人（8.9％）にのぼる。その理由が，就業開始時期が相当な過去に遡るための記憶の曖昧さにあるならば，65歳以前から就業継続している雇用者は，実際にはさらに多い可能性もある[12)]。

Ⅳ－３．継続雇用者の属性

以下では，非農林水産業部門の70歳以上雇用者に対象を限定し，65歳時の就業を継続している雇用者（以下，「継続雇用者」と記す）と，66歳以降に新規に就業した雇用者（「新規雇用者」）との違いを確認する。

Ⅳ－３－１．産業分類

表4には，非農林水産業部門での70歳以上雇用者の産業構成比を示した。なお，構成比の少ない産業は「その他の産業」として一括している。

まず66歳以降の新規雇用者を見ると，最も構成割合が高いのは「サービス業（他に分類されないもの）」（表では「その他サービス」と記載）の21.8％である。その他サービスには，主としてビルなどの建物を対象として清掃，保守，機器の運転，その他の維持管理のサービスを提供する「建物サービス業」や，「警備業」などが含まれる。これらは定年退職したり再雇用を終了した高齢者が，新たに再就職する場合の典型的な産業である[13)]。

同じく新規雇用者では「医療・福祉」も19.3％と高い。医療・福祉には「老人福祉・介護事業」や「訪問介護事業」などが含まれ，介護に関する仕事も66歳以降に再就職する際の主だった就業先となっている。それに対し，65歳時の継続雇用者には「医療・福祉」が14.1％，「その他サービス」が13.8％と，新規雇用者に比べてその割合は低い。

継続雇用者のうち，最も割合が高いのは「卸売・小売」の14.6％だが，より特徴的なのは，第二次産業での就業割合の高さである。建設業は，新規雇用者では4.9％なのに対し，継続雇

表4　主な産業構成に関する構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（％）

産業分類	65歳時の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
総計	100.0	100.0	100.0	100.0
建設業	**9.5**	4.9	7.3	7.7
製造業	**12.6**	7.2	10.3	10.5
運輸・通信業	6.4	4.8	5.8	5.8
卸売・小売業	14.6	11.0	10.0	12.9
宿泊・飲食業	6.9	7.2	8.7	7.2
医療・福祉	14.1	**19.3**	12.3	15.8
その他サービス	13.8	**21.8**	16.3	16.8
その他の産業	22.0	23.8	29.3	23.3

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計
（注）　雇用者数の少ない産業については「その他の産業」として一括した。小数第二位を四捨五入。以下の表の構成比も同様。

12）この他に非農林水産業部門には従業上の地位が不詳である約6万人が存在し，うち1.4万人が継続就業者である。
13）職業小分類で見ても新規雇用者では，ビル・建物清掃員，その他の運搬・清掃・包装等従事者，調理人，自動車運転従事者，その他の一般事務従者，警備員，介護職員などが多くなっている。

用者では9.5％と約２倍の開きがある。製造業も，新規雇用者が7.2％である一方，継続雇用者には12.6％と高くなっている。

高度経済成長の時代に，日本の国際競争力の基盤となっていた第二次産業を支えてきた雇用者が，70歳を超えた今も継続して「ものづくり」現場を支えている姿が想像できる[14)]。

Ⅳ－３－２．企業規模

表５には，非農林水産業部門での70歳以上雇用者に関する企業規模の構成比を示した。就業構造基本調査では企業規模として「勤め先・業種などの企業全体の従業者総数（パートなども含む)」がたずねられている。

まず，70歳以上雇用者全体の半数以上は，「2-9人」もしくは「10-99人」の従業員100人未満の企業で就業していることが確認できる。特徴的なのは，継続雇用者の「2-9人」企業での高い就業割合であり，新規雇用者より10％ポイント以上高い。

2010年代後半以降，人手不足基調が強まるなか，小規模企業では要員確保が喫緊の課題となっている。報酬面などの制約により新規採用が困難になると，既存社員の定着がいっそう重要な経営課題になる。なかでも仕事に精通した熟練の労働者には，出来る限り長く会社に留まるように求めていることで，表記の結果が生じているのであろう。

厚生労働省「就労条件総合調査」(2022年）によれば，30～99人の企業では，定年制を定めていない割合が7.0％と高い状況も，小規模企業で継続就業が多い直接の契機となっていることがうかがわれる[15)]。

反面，継続雇用者は零細規模の企業にすべて集中しているわけでもない。10人超の企業では，いずれの規模区分でも，継続雇用の割合は新規雇用のそれをわずかに下回る程度である。その意味で継続と新規を問わず，70歳以上の雇用者の就業機会は，広範囲の企業規模に及んでいる。

Ⅳ－３－３．雇用形態

表６には，非農林水産業部門での70歳以上雇用者の従業上の地位（雇用形態）に関する構成比を示した。

総務省統計局「労働力調査」によると，雇用者全体に占める「正規の職員・従業員」として働く割合は，2022年時点で63.1％であり，大

表５　企業規模に関する構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（％）

企業規模	65歳時の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
総計	100.0	100.0	100.0	100.0
2-9人	**25.2**	14.5	24.3	21.4
10-99人	35.1	38.9	31.2	36.1
100-299人	11.9	13.6	9.6	12.3
300-999人	9.4	10.7	6.4	9.6
1,000人以上	10.2	10.6	8.0	10.1
その他（公営・不詳）	8.3	11.7	20.5	10.6

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」(2022年）を特別集計

14）その他に継続雇用者では，庶務・人事事務員，総合事務員，会計事務従事者などの長年の業務経験が活かされ，体力的な負担も相対的に少ない事務職も相対的に多くなっている。販売店員，食料品製造従事者などの割合も新規雇用者に比べて高い傾向がみられた。

15）同調査によれば，一律定年制を定めている企業のうち，30～99人規模企業では定年年齢を66歳以上とする割合が4.5％と，他の規模に比べて高いことも継続就業の拡大に寄与している。

表６　雇用形態に関する構成比（非農林水産業部門 70 歳以上雇用者）

（%）

従業上の地位	65 歳時の就業を継続	66 歳以降新規に就業	不明	全体
総計	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	**28.6**	9.7	21.4	21.3
パート	36.6	**44.7**	44.5	40.2
アルバイト	11.6	19.5	16.3	14.8
派遣社員	2.1	6.5	2.2	3.7
契約社員	8.9	9.1	5.8	8.7
嘱託	6.2	5.0	2.7	5.5
その他	5.9	5.5	7.3	5.9

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計

部分は正社員として就業している。一方，表 6 を見ると，70 歳以上の雇用者全体では「正規の職員・従業員」の割合は 21.3%にとどまり，大部分は「パート」などの非正社員である。なかでも 66 歳以降に新規に就業した場合，パートの割合は 44.7%に高まるなど，非正規雇用比率は増加し，反対に正社員の割合は 9.7%にとどまる。

対照的に 65 歳時の就業を継続している場合，「正規の職員・従業員」の割合は 28.6%と今も高水準となっており，新規雇用者との大きな違いを生んでいる。定年年齢や継続雇用の上限年齢とは無関係に，70 歳を超えても正社員として基幹的な業務に従事している継続雇用者が少なからず存在する。

先の結果と総合すれば，製造業や建設業などの第二次産業に属する小規模企業を中心に，技能や経験に優れた高齢の雇用者には，企業から長年培ってきた熟練やノウハウの提供を要請され続けている状況が垣間見える。その結果，高齢雇用者が正社員として同一企業で働き続けることが少なからず常態化し，現在の 70 歳以上労働市場の特徴となっている。

Ⅳ－３－４．最終学歴

文部科学省「学校基本調査」によれば，高校からの進学率は 1980 年代半ば以降，趨勢的な上昇を辿っていく。それまでは高校卒業を契機とした就職が多く，高校卒で働くのはごくふつうの選択だった。1974 年に高校進学率が 90%を超える頃までは，中学卒業と同時に就職する若者も少なくなかった。2022 年に 70 歳となった 1952 年生まれの人々は 1967 年度に中学を卒業し，多くが 1970 年度に高校卒業と同時に就職している。2022 年に 70 歳以上の人々は，大学等への進学が普及していない時代に 10 代の青年期を過ごしてきた。

非農林水産業部門での 70 歳以上雇用者の最終学歴の構成比を示した表 7 からも時代状況がうかがい知れる。雇用者全体のうち，最も割合が高いのは高校卒であり，継続雇用，新規雇用，不明のいずれも 40%以上と大部分を占める。

反対に大学・大学院卒は 16.1%と限られる。加えて大学・大学院卒の割合が相対的に高いのは，66 歳以降の新規就業者である。65 歳まで働いていた会社を退職した後，なんらかの理由で再就職を選択した人々のうち，2 割弱が大学・大学院卒になる。

一方，中学卒の雇用者は全体で 19.9%と，高校卒に次いで多い。中学卒は，不明の 27.8%の他，65 歳時の継続雇用者でその割合が 20.3%と高くなっている。中学を卒業以降，長年にわたり技能を蓄積した結果，70 歳を超えても技能が必要とされて同じ会社で働き続けている「たたきあげ」[16)] の雇用者の存在も，2020 年代前半の 70 歳以上労働市場の特徴である。

表７　最終学歴の構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

学歴	65歳時の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
中学卒	**20.3**	17.3	27.8	19.9
高校卒	47.8	46.9	40.2	46.8
専門学校卒	8.0	7.8	6.1	7.8
短大・高専卒	5.3	5.2	3.7	5.1
大学・大学院卒	15.5	**19.1**	8.3	16.1
不明	3.1	3.8	14.0	4.3

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

Ⅳ－３－５．性別

中学卒業直後から小規模企業の建設・製造業などで「ものづくり」に従事しつつ，正社員として働き続けているといった特徴からは，継続雇用者のほとんどが男性といった印象を持たれたかもしれない。だが，事実はそれとはいくぶん異なる様相を呈している。

表８には，非農林水産業部門での70歳以上雇用者の性別の構成比を示した。66歳以降の新規就業者では，男性60.5%，女性39.5%と，男性の割合が高い。定年年齢や雇用上限年齢に達したことで再就職を迫られるのは男性が多いとすれば，その結果も頷ける。

それに対し，65歳時の継続雇用者では，男性50.6%，女性49.4%と，割合は拮抗している。女性の場合，卒業直後から継続して働き続けている場合は，さほどないかもしれない。多くの女性は，結婚や出産など，家庭の事情でいったん退職し，子育てに目途が経った後に，パートタイムなどの短時間労働で再就職している。ただその後もパート社員として就業を継続し，次第に職場の運営にとって不可欠な基幹的な労働力（労働経済学では「基幹型パートタイマー（基幹パート）」と呼ばれている）となっている場合もある。

基幹型パートタイマーの特徴は，当初は正社員の補助・補完的な仕事をしていたのが，勤続を重ねながら，意欲的なパート社員が最終的に正社員の仕事にまで技能水準を引き上げていった点にある（中村（1989,1990）等）。これらの基幹パートとなってきた女性雇用者の一部が，70歳を超えても店舗の販売職や会社の事務職などとして，年齢の若い店長や後輩社員などを支えつつ，今も職場で必要とされながら働き続けている。

表８　性別の構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

性別	65歳時の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
男性	50.6	60.5	46.2	53.7
女性	**49.4**	39.5	53.8	46.3

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

16）「たたきあげ」とは「下積みの時代から鍛えられ，苦労を重ねて一人前になること。また，その人。」（岩波書店『広辞苑』）を意味する。

Ⅳ－４．労働条件と就業意識

Ⅳ－４－１．年間所得

就業構造基本調査では，ふだんしている仕事からの１年間の収入を所得区分から一つ選ぶ[17]。給料が支払われている雇用者の場合，毎月の給料，賃金，残業手当，チップなどのほか，期末手当やボーナスなども含めた過去１年間の仕事からの税込み収入総額の回答が求められる。

この回答結果を用いて，70 歳以上の非農林水産業雇用者の仕事からの年間所得に関する分布を継続雇用と新規雇用ごとに示したのが，図 4 である（実線が継続雇用の分布，破線が新規雇用の分布）。

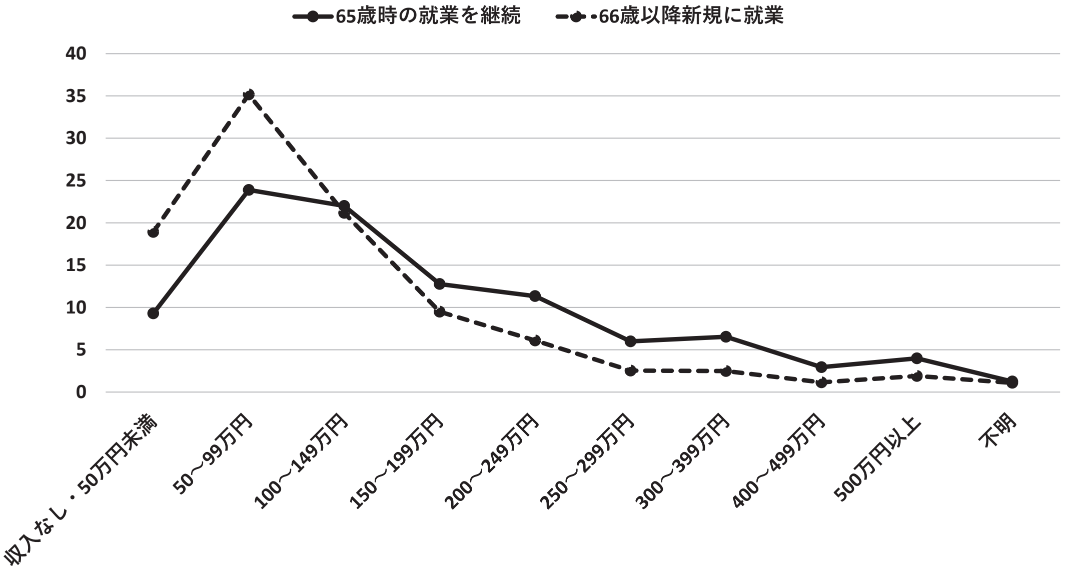
継続雇用と新規就業ともに最も頻度が高いのは「50～99 万円」であり，多くは仕事からの収入だけで生活を賄うのは困難な状況にある。特に新規雇用では全体の 35％がこの所得階層に集中している。新規雇用では「収入なし・50 万円未満」も 20％弱あり，半数以上が年収 100 万円未満となっている。

一方，継続雇用では，新規雇用に比べて「収入なし・50 万円未満」および「50～99 万円」は少なく，所得分布はより右方に位置する。年収が 200 万円を上回る割合は，新規雇用が 14％にとどまるのに対し，継続雇用では 31％と約 2 倍に達する。表 6 で見た正規の職員・従業員の割合の高さも反映し，年収 400 万円台が 3%，500 万円以上が 4%と，少人数世帯であればそれだけで生活可能な収入を得ている人々も，継続雇用者の一部に存在する。

就業構造基本調査では，すべての回答者個人に，過去１年間の主な収入源をたずねており，その構成比を求めたのが表 9 である。

70 歳以上の非農林水産業雇用者全体では，主な収入が賃金・給料の割合は 59.8％と高く，年金・恩給は 38.7％にとどまる。ただし 66 歳以降の新規就業者に限ると，先に見たように仕事からの収入が 100 万円未満である場合が多い

図４　仕事からの年間所得分布（%）



（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計
（注）　集計対象は 70 歳以上の非農林水産業雇用者。

17）１年未満の場合には，１年間の見積額を記入することが求められている。

表９　主な収入の種類別構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

主な収入	65歳時の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
賃金・給料	**67.9**	45.6	64.6	59.8
年金・恩給	30.7	**53.1**	32.2	38.7
その他	1.4	1.3	3.2	1.5

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計
（注）「その他」は事業収入，内職収入，仕送り，家賃・地代，利子・配当等。

ことから，年金・恩給を主な収入とする場合が53.1%と過半数となる。

それに対し，65歳時からの継続雇用者の場合，主な収入が賃金・給料である割合は67.9%に達する。反対に年金・恩給が主な収入である割合は30.7%と，新規雇用に比べ20%ポイント以上少ない。70歳以上の雇用者にとって，65歳時の勤め先の仕事を継続することは，収入の確保に直結しており，高齢者の生活水準の改善につながっている[18)]。

Ⅳ－４－２．就業日数・時間

就業構造基本調査では，過去１年間の就業日数も区分から一つを選んで回答する。70歳以上の非農林水産業雇用者の年間就業日数に関する分布を，継続雇用と新規雇用ごとに示したのが，図５である（ここでも実線は継続雇用，破線は新規雇用）。

仕事からの収入と同様，年間就業日数も，継続雇用は新規雇用に比べて右方に分布が広がっている。「200～249日」で最も多い他，違いが顕著なのは「250～299日」であり，新規雇用で7.3%に対し，継続雇用は15.6%と２倍以上の開きがある。年間就業200日以上は，新規雇用が32.1%なのに対し，継続雇用では50.5%と半数以上である[19)]。

このように継続雇用の場合，新規就業に比べて，一般的により長い時間を就業に費やしている。そのような現在の就業時間を最適と感じているかを「現在より就業時間を増やしたいと思っていますか」という問いへの回答から確認したのが，表10である。

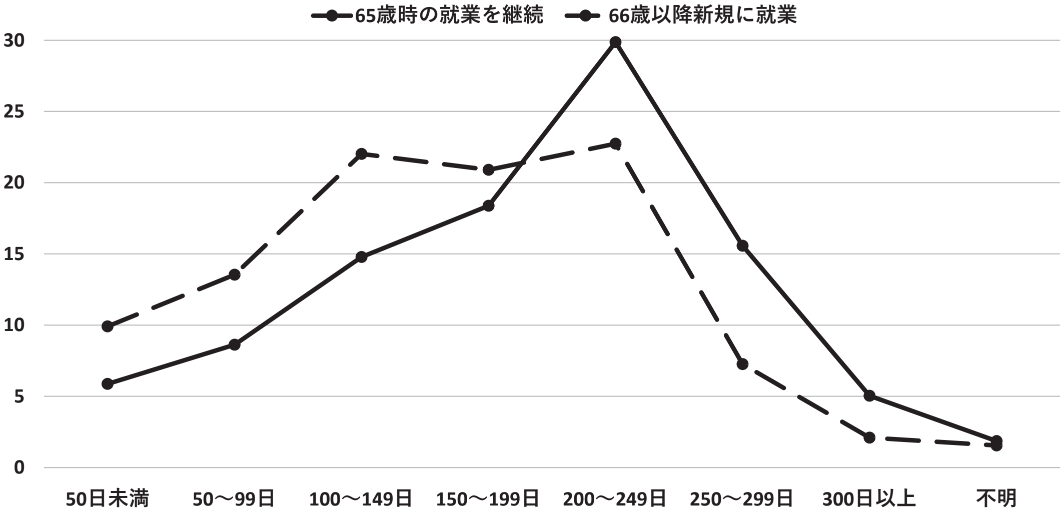
表を見ると，継続雇用と新規雇用のいずれも「今のままでよい」という回答が８割を超え，概ね現状に満足している。一方，就業時間を「増やしたい」という割合は，継続雇用の3.6%に対し，新規就業では8.1%と相対的に高い。新規就業にはパートタイムが多く，就業日数も限られ十分な収入が得られていないことで，就業時間の増加希望につながっている。

対照的に継続雇用では，就業時間を「減らしたい」が13.5%と，7.4%の新規雇用に比べて高い。65歳時からの継続雇用者では自らの就業意思に加え，企業からの強い要請に応じるかたちで，正社員などの勤務形態で働いている場合も多いと予想される。反面，70歳を超えて体力面や健康面で不安を感じたり，疲労しやすくなっているとすれば，個人としては就業時間をできれば抑制したいと考えていても不思議ではない。

この継続雇用者の希望に対し，企業が就業日数の柔軟性を増すことで対応している状況をう

18）なお仕事からの年収の階層区分を被説明変数とし，性別，年齢，最終学歴，産業大分類に関するダミー変数を独立変数としてコントロールした上で，継続雇用，新規雇用，不明の区分の影響に関する順序プロビット分析を実施した。その結果，継続雇用が仕事収入に対して統計的に有意な影響を及ぼしていることも確認された。
19）年間収入の順序プロビット分析と同様の手法を用いて，年間就業日数の決定要因を分析した場合，65歳時からの継続雇用が年間就業日数を増加させる傾向は統計的に有意に確認できる。

図５　年間就業日数分布（%）



（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計
（注）　集計対象は 70 歳以上の非農林水産業雇用者。

表 10　就業時間希望の構成比（非農林水産業部門 70 歳以上雇用者）

（%）

希望の内容	65 歳時点の就業を継続	66 歳以降新規に就業	不明	全体
今のままでよい	81.3	83.1	76.9	81.7
増やしたい	3.6	**8.1**	4.8	5.3
減らしたい	**13.5**	7.4	9.0	10.9
不明	1.7	1.4	9.3	2.1

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計

かがわせるのが，表 11 である。就業構造基本調査では，年間 200 日未満仕事をしている人々に就業の規則性をたずねており，その結果が表に示されている。

「不規則」「ある季節だけ」「だいたい規則的」という選択肢に対し，新規雇用者では「だいたい規則的」が 72.1%と大部分を占める。一方，継続雇用者では「不規則」が 29.0%と，新規雇用者より 5%ポイント高い。熟練の高齢雇用者が過度な負担を理由に退職しないよう，柔軟で臨機応変な働き方を認めるかたちに企業が配慮している姿勢が示唆される。

在職老齢年金制度を念頭に，就業日数や就業時間を調整している可能性も見ておく。パートやアルバイトなど，正規の職員・従業員以外の人々には「収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか」という設問が設けられている。この設問への回答結果が表 12 である。

70 歳以上の非農林水産業に従事する正社員以外の雇用者のうち，就業調整をしていると回答した割合は 15.5%だった。さらに継続雇用と新規雇用のいずれも就業調整をしている割合は 16%前後と大差のない状況となっている。

比較的収入の多い継続雇用者であっても，収入を抑えるための就業調整を特段意識していない現状も，働き続けている主な理由が勤め先企業からの強い要請であることと整合的な結果と

表11　時間規則性の構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者（年間就業日数200日未満））

（%）

就業の規則性	65歳時点の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
不規則	**29.0**	24.0	32.4	27.1
ある季節だけ	2.4	3.3	2.5	2.8
だいたい規則的	67.9	**72.1**	59.5	69.0
不明	0.8	0.7	5.7	1.2

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

表12　収入を抑えるための就業時間・日数調整の有無（非農林水産業部門70歳以上雇用者（正社員以外））

（%）

就業調整	65歳時点の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
している	16.0	15.9	10.4	15.5
していない	74.7	75.6	47.2	72.6
不明	9.3	8.5	42.4	11.9

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

いえる。

Ⅳ－４－３．就業理由・希望

上記の結果に関連し，就業構造基本調査には「どうしてこの仕事についたのですか」と，就業している主な理由（正確には開始した理由を単一回答）を直接たずねた項目が含まれる。その70歳以上の非農林水産業雇用者の集計結果が，表13である。

雇用者全体で最も多い理由は「収入を得る必要が生じた」であり，継続雇用と新規雇用でも同様である。ただし，その割合は24％程度であり，４人に１人程度にすぎない。

66歳以降の新規雇用者に特徴的なのは「健康を維持したい」という理由の多さである。それは，65歳時の継続雇用者よりも10％ポイント近く高い。新規雇用者の場合，仕事からの高い年収を期待できず，主な収入は年金・恩給と割り切っているとすれば，みずからの健康維持を目的として短時間勤務を選択する傾向がより強くなっているのかもしれない。

それに対し，65歳時からの継続雇用者の場合，「学校を卒業した」と答えた割合が4.8％となっている。70歳以上の場合，多くはおよそ半世紀ほど前に最終学校を卒業したと思われるが，継続雇用者には，学卒直後からずっと同じ会社で働き続けている「はえぬき」[20]の人々が含まれていることがうかがわれる。

さらに継続雇用者で特徴的なのは「その他」の割合の高さである。70歳以上雇用者全体でも「その他」は20.9％と２番目に高いが，継続雇用者は新規雇用者に比べても5.7％ポイント高くなっている。背景には「はえぬき」ではないものの，就業開始時期が遠い過去に遡るため，理由の記憶が鮮明でないといった理由もあるだろう。

加えて，定年年齢や雇用上限年齢に達した際に引退しようとしたものの，勤め先から継続を要請・懇願されて致し方なく，就業を継続しているのかもしれない。このような「勤め先の求

20）「はえぬき」とは，「学校を卒業してすぐにその組織・団体の一員となり，他かに移ることなくそのままそこに居続けること（人）。」を意味している（三省堂『新明解国語辞典』）。

表13　主な就業理由の構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

就業の理由	65歳時点の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
失業していた	13.0	10.3	4.9	11.3
学校を卒業した	**4.8**	0.4	1.2	2.9
収入を得る必要が生じた	**24.3**	**24.0**	19.5	23.8
知識や技能を生かしたかった	11.8	11.6	5.1	11.2
社会に出たかった	2.5	3.3	1.0	2.6
時間に余裕ができた	7.2	9.8	4.5	7.8
健康を維持したい	5.1	**14.7**	4.7	8.5
よりよい条件の仕事が見つかった	6.2	6.5	2.4	6.0
その他	**23.7**	18.0	14.1	20.9
不明	1.5	1.4	42.7	5.1

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

めに応じて」が主な就業の理由である場合，それに直接あてはまる選択肢がないため，結果的に「その他」を選んだとも考えられる。

同様の観点は，就業継続の希望に関する構成比を示した表14からも推察可能である。表によると，継続雇用と新規雇用のいずれも，約8割は「この仕事を続けたい」と回答している[21)]。同時に継続雇用者では「仕事をすっかりやめてしまいたい」も15.4%にのぼり，新規雇用者のそれとは3.8%ポイントの開きがみられる。

継続雇用者は，体力面や精神面の疲労から個人的には引退を希望しているものの，勤め先から求められ，致し方なく要請を受け入れている状況を，この結果も物語っていよう[22)]。

66歳以降の新規雇用では，健康面などの就業者本人の意向が強い反面，65歳時からの継続雇用には，日本的雇用システムのなかで培ってきた技能の活用に基づく勤め先の意向が色濃く反映されている状況が，ここからも示唆される。

Ⅳ－４－４．家族状況

70歳以上の非農林水産業雇用者の家族に関する状況も見ておく。

表15には婚姻に関する構成比を示した。70歳以上になると，連れ添った配偶者との死別・離別の経験も少なからず生じ，表でも24%が「死別・離別」したと回答している。ただし，その割合に継続雇用と新規雇用で大きな違いが

表14　就業継続希望の割合（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

希望の内容	65歳時点の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
この仕事を続けたい	**80.3**	**81.2**	56.8	78.5
この仕事のほかに別の仕事もしたい	1.1	2.8	1.5	1.7
ほかの仕事に変わりたい	1.5	3.5	2.0	2.2
仕事をすっかりやめてしまいたい	**15.4**	11.6	9.4	13.6
不明	1.7	0.9	30.3	4.0

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

21）同じ会社で配置や勤務地を変わりたい場合も「この仕事を続けたい」に含まれる。
22）就業理由が「その他」の継続雇用者では，就業時間を減らしたい割合やすっかり仕事を辞めたい割合はさらに高くなっており，使用者の要請による就業の多さを示唆している。

表15　婚姻状況の構成比（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

婚姻の状況	65歳時点の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
未婚	4.6	5.1	4.7	4.8
配偶者あり	70.8	69.6	62.1	69.6
死別・離別	23.7	24.1	28.7	24.3
不明	0.9	1.2	4.5	1.4

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

表16　家族の介護の有無（非農林水産業部門70歳以上雇用者）

（%）

家族の介護	65歳時点の就業を継続	66歳以降新規に就業	不明	全体
介護をしている（週５日以内）	2.1	1.8	2.0	1.2
介護をしている（週６日以上）	2.1	2.3	1.4	2.8
介護をしていない	91.8	92.0	71.3	90.5
不明	4.1	4.0	25.4	5.6

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計

ないことから，離死別と就業選択に直接的な関係性はないように思われる。

就業構造基本調査（2022年）の公表集計を見ると，雇用者のうち，家族を介護している割合が最も高いのは，55～59歳の12.2％であり，60～64歳が11.6％と続く。それが60代後半から70代になると，親との死別を経験する割合が高まるのに連れて，介護の割合は減少する[23)]。

表16は家族の介護の有無を記しているが，継続雇用と新規雇用のいずれも，約92％と大部分が介護をしていないと回答している。50代や60代では，親の介護が就業の制約となる可能性がある一方，親との死別を経験した70代の多くにとっては，既にそうではなくなりつつある。

以上からも，70歳以上の継続や新規の就業選択には，家庭や介護といった労働供給面よりは，やはり会社による労働需要面の影響が強く表れている。

Ⅴ．今後の見通しと政策含意

Ⅴ－１．就職氷河期世代以降の困難

前節では70歳以上雇用者のうち，65歳時点の就業を継続している場合と66歳以降に新規に就業した場合で，属性や労働条件などが大きく異なっている事実を確認した。

65歳時点の継続雇用者にとって，日本的雇用システムに基づき長期にわたって蓄積されてきたスキルの発揮が，勤め先から引き続き求め

23）同調査によると，介護をしている雇用者（産業計）の割合は，7.9％（65～69歳），4.6％（70～74歳），4.3％（75歳以上）と低下する。

られていることが，違いの背景として示唆された。さらに長期雇用により労使双方で情報の非対称性が緩和され，継続雇用がミスマッチを回避し，70 歳以上の継続雇用者に高い所得と柔軟な働き方をもたらすなど，第Ⅱ節で提示した仮説と整合的な結果が得られた。

事実，65 歳時点の雇用継続者は，相当部分が長期勤続者によって占められている。表 17 には，継続雇用者の就業年数に関する構成を示した。年齢が 70 歳以上であるため，最少勤続年数は 5 年だが，その割合は 1.7％と低い。反対に就業年数 30 年以上が 34.5％と大部分であり，20～29 年も 16.1％と高く，勤続 20 年以上が過半数となっている。ここからも旧来の日本的雇用システムで重視されてきた長期雇用が機能し，文字通り「終身雇用」といえる状況が 70 歳以上の労働市場には多くで成立していることがわかる。

では，日本的雇用システムの影響を色濃く残した 70 歳以上労働市場は，今後も継続するのだろうか。1980 年代後半の日本経済の隆盛期で，日本的雇用システムが世界的にも高い評価を得ていた時期に学校を卒業した世代とは，概ね 1960 年代生まれくらいまでであろう。その世代が 70 歳に到達する 2030 年代頃までは，現在と同様，継続雇用者が多くを占める状況は一定期間続くことが予想される。

一方，バブル経済崩壊後，1990 年代半ばから 2000 年代前半に学校を卒業した，いわゆる「就職氷河期世代」以降は，従来の日本的雇用システムに基づく人事管理や人材育成が徐々に弱まっている可能性が考えられる。実際，連合総研（2016）は，就職氷河期世代では，以前の世代と比べて最初の仕事を継続している割合が低く，20 代のときに十分な能力開発の機会を経験してこなかったという自己認識が強いという調査結果を指摘している。

就職氷河期世代が若年時に能力開発の機会に十分恵まれてこなかった影響は，中高年期以降の賃金停滞につながっている可能性がある。図 6 は，40～44 歳の大学・大学院卒の実質賃金の年次ごとの推移を，学校卒業時の経済状況と世代を関連づけて示したものである。

1960 年半ばから後半に生まれ，好景気時に学校を卒業し就職した「バブル経済隆盛世代」では，男性では月額 50 万円台，女性でも 40 万円台の実質賃金を平均的に得てきた。それが 60 年代後半から 70 年代初頭に生まれ，90 年代初めに就職した「バブル経済崩壊世代」になると，男女ともに実質賃金が低下する。そして 1970 年代半ばから後半に生まれ，90 年代後半の長期不況突入期に学校を卒業した「就職氷河期世代（前期）」では，男性の実質賃金は 40 万円台後半，女性も 30 万円台後半まで落ち込む。1970 年代後半から 80 年代前半に生まれ，2000 年代初頭の深刻な不況期の学卒者である「就職氷河期世代（後期）」となると，男性で 44～45 万円，女性で 33～35 万円にまで減少する状況

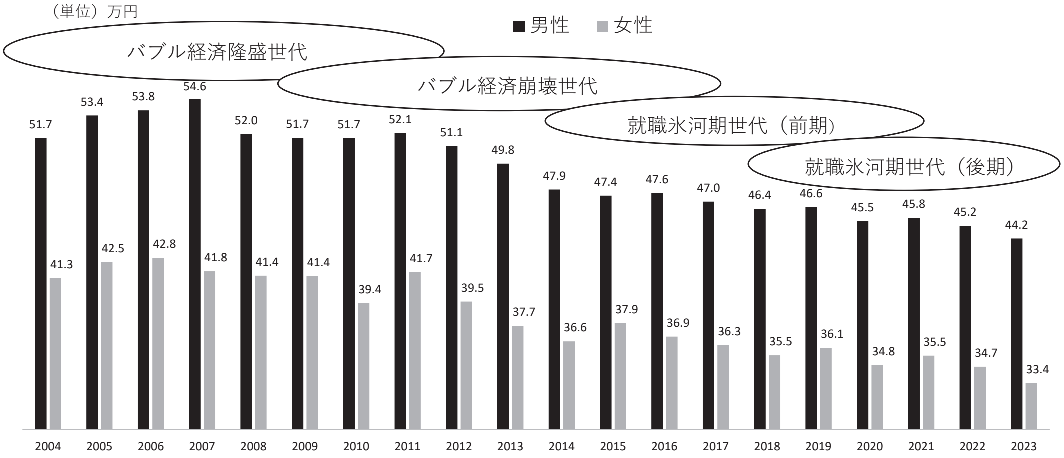
表 17　就業継続年数（非農林水産業部門 70 歳以上雇用者）

（％）

就業年数	構成比
5 年目	1.7
6～7 年	5.9
8～9 年	7.4
10～11 年	9.0
12～14 年	12.3
15～19 年	13.0
20～29 年	**16.1**
30 年以上	**34.5**

（出所）　総務省統計局「就業構造基本調査」（2022 年）を特別集計

図６　実質賃金の推移（大学・大学院卒　40〜44 歳）



（出所）　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から作成。大卒・大学院卒の区分は 2004 年以降。短時間労働者を除く

（注１）　実質賃金は「きまって支給する現金給与額（月給）」（残業手当などを含む）を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合・2020 年基準）により実質化した。

（注２）　2020 年以降は，大学卒と大学院卒の加重平均値。

（注３）　「バブル経済隆盛世代」は 1963〜67 年生まれ，「バブル経済崩壊世代」は 1968〜72 年生まれ，「就職氷河期世代（前期）」は 1973〜77 年生まれ，「就職氷河期世代（後期）」は 1978〜82 年生まれを想定。

が生じている。

近藤（2024）では，就職氷河期直後の世代でも，不安定雇用や低所得は，氷河期世代に比べて改善されていないことを指摘している。このような実質賃金の停滞は，転職の増加による勤続年数の短縮や年齢･勤続給の見直し等に加え，日本的雇用システムが重視した内部労働市場での綿密な能力開発の取組が，氷河期世代以降弱まってきた事実と無関係でない。

Ｖ－２．70 歳までの就業「義務化」

就職氷河期世代の困難を改善すべく，政府は 2020 年度からの５年間「就職氷河期世代支援プログラム」を実施してきた。そこでは「相談，教育訓練から就職まで切れ目のない支援」と「個々人の状況に合わせた，より丁寧な寄り添い支援」に巨額の予算を投じ，大規模かつ多様な施策を展開した。その結果，正社員と役員をあわせた 31 万人の正規雇用の増加，不本意な非正規雇用の 11 万人減少，非労働力人口の 36 万人減少など，一定の成果を挙げてきた[24)]。

氷河期世代を対象とした集中支援に加え，2000 年代以降展開されてきた若年雇用対策，女性の就業継続のための仕事と子育ての両立支援策，さらには 2010 年代後半以降の労働市場の需給ひっ迫などの複合的な影響を受け，雇用の安定度は改善してきた。実際，雇用者に占める正社員の割合や人口に占める就業者の割合は，氷河期世代は以前の世代に比べて，男性でほぼ匹敵，女性ではむしろ上回る状況に達している（詳細は玄田（2024）を参照）。

このように氷河期世代の雇用の安定化には着実な改善がみられるものの，現在および将来にわたる収入に関する見通しは厳しい。政府は，就職氷河期世代を含む中高年層に対し，社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援の継続・充実を表明しているが，それによって賃金所得が全般的に好転するかは，依然

24）就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議（2025 年４月 25 日）資料より抜粋。

として不透明である。

そのため就職氷河期世代が深刻な経済困難に長期的に直面しないよう，年金制度を中心に社会保障制度の見直しが，今後も引き続き議論されるだろう。だが保険料負担の増加や増税等をはじめ，社会保障の財源確保のための国民的理解が得られない場合，年金支給額の全般的な増加の実現は容易ではない。氷河期世代の人々は，生活を維持するための自己防衛に迫られ，倹約生活の徹底に加えて，健康である限り，年齢にかかわらず働き続けることを希望する場合も多くなると予想される。

その場合，争点となることが必至なのが，高年齢者雇用安定法のさらなる改正である。第Ⅱ節で見た通り，2021 年の改正高年齢者雇用安定法の施行により，65 歳までの雇用確保の完全義務化と並んで，現在は 70 歳までの就業確保措置が事業主に対して「努力義務」として課されている。その結果，2024 年時点では従業員 21 人以上の企業のうち，31.9％が確保措置を実施している（厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」）。人口減少による労働力不足が日本経済にとっての構造的課題であるのに加え，就職氷河期世代以降が高齢者となったときの生計確保に向けて，今後は 70 歳までの就業確保措置の「義務化」をどのタイミングで図るかが，重要な政策的意思決定となる[25)]。

70 歳までの就業確保の措置が義務化された場合には，60 代後半の就業を拡大するのみならず，70 歳を超えての就業継続にも確実に影響を与える。以前の世代に比べて日本的雇用システムの機能が弱まりつつあるとはいえ，長期雇用の慣行は一定程度残っている。それを踏まえると，制度改正に伴う就業継続の拡大により，70 歳以上となった氷河期世代雇用者の就業環境にも改善傾向が生じる可能性は大きい。

だとすれば，遅くとも就職氷河期世代が 60 代後半に達する前の 2030 年代の半ば頃迄には，70 歳までの就業確保措置の義務化に一定の見通しが得られているのが望ましい[26)]。2013 年の 65 歳までの雇用確保の義務化に際しては，当時，深刻な長期不況のなかにあり，高齢者の雇用確保が若年や中高年の就業機会を奪う状況も懸念された。それに対し，若年人口の減少を伴う慢性的な人手不足が続くなかでは，高齢者の就業確保措置による雇用の代替効果は，以前ほどには改正への慎重論につながらないことも予想される[27)]。

いずれにせよ，70 歳以上の労働市場の動向に関する社会全体の理解を深めつつ，次なる高年齢者雇用安定法の改正に向けて，適切なタイミングで議論に着手するのが肝要である。十分な議論を重ね，誰もが年齢と関わりなく無理なく健康に働き続ける選択が可能であり，社会への貢献と生きる喜びを持続して見出せる労働市場の構築が，日本社会の目指すべき姿である。

25）その場合，老齢基礎年金と老齢厚生年金の支給開始年齢を，現状の原則 65 歳から 70 歳へ変更することの是非に関する年金制度改革と表裏一体で議論されることになるだろう。特に就職氷河期世代では，正社員率や就業率について前世代と遜色はないものの，平均勤続年数の短さ等から現行では年金支給は抑制気味となることから，年金制度の見直しは早晩不可避の社会課題となる。

26）言い換えれば，現状の法制度のままでは，大量の就職氷河期世代が 65 歳以降に新規に再就職先を求めざるを得ないため，雇用安定と収入確保の両面で困難な状況が現在の 70 歳以上よりも強まることが危惧される。

27）かといって，人手不足にもかかわらず就職機会が得られない若年層も一定程度存在しており，その理由は複雑化・重層化しているため，これからも若年雇用対策は引き続き重要となる。

Ⅵ．むすび

70歳以上で働いている人といえば，60歳で定年退職し，そのまま続けて再雇用制度で65歳まで働きながら，その後は再就職により勤め先を変え，サービス業や福祉関連に従事するといったイメージが持たれることも多い。

しかし総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）の個票データを特別集計した本稿からは，そのようなイメージと合致した場合もあるものの，70歳以上就業者の約７割と大部分は，65歳時点での勤め先で今も継続して働いている事実が明らかとなった。継続就業の割合は，農林水産業や自営部門で高いのに加え，非農林水産業の雇用者に限っても過半数は65歳時からの継続就業者であった。

さらに65歳時の継続雇用者は，66歳以降の新規雇用者に比べて年間の所得や就労日数も多く，長期勤続者が大部分を占めていた。背景として日本的雇用システムのもとで培われてきた技能形成と労使間での情報共有により，多くが企業からの求めに応じるかたちで働き続けている実態が垣間見られた。70歳以上の労働市場には，いわば戦後昭和期に形成された雇用システムの「残像」が今も色濃く映し出されている。

このような状況は，日本的雇用システムの転換期と合致する就職氷河期に卒業した世代が70歳に達する迄は，ある程度継続することが予想される。低所得が続く氷河期世代以降の生活維持には，社会保障制度の再検討とならんで，希望者が年齢に関わりなく働き続けられる環境づくりが鍵を握る。その意味で，現在は事業主の「努力義務」である70歳までの就業確保の措置を，2030年代半ば以降「義務」へと転換する高年齢者雇用安定法の改正が，今後重要な政策上の論点となることが示唆された。

最後に残された検討課題をいくつか述べて本稿を閉じる。70歳以上の就業は引き続き拡大が予想されるが，その動向は社会保障制度によっても左右される。本稿からの暫定的な事実として，比較的所得の高い継続雇用者が，在職老齢年金制度などを考慮し，就業時間調整を行っているといった顕著な傾向は観察されなかった。ただし，その状況は将来的な年金制度の見直しによって新たに影響を受ける可能性もあり，今後は60代のみならず70代を念頭に置きつつ，制度変更が就業や賃金にもたらす効果について詳細に考察されるべきであろう[28)]。

本稿では，世帯調査を用いて労働供給面の視点から分析を行ったが，事業所・企業調査などを用いた労働需要面からの分析も求められる。65歳時からの継続雇用者には，勤め先からの要請を受けて就業している状況が見られたが，企業が定年や再雇用制度を含め，いかに人事制度を運営しているかを直接把握することは，高齢者の就業環境や就業満足を知る上で，ますます重要となる。高齢者が就業を継続しながら健康面や体力面などで過度の負担を強いられないよう，高齢者の人事管理に関するさらなる検証が望まれる。

加えて本稿では継続就業に関し，雇用者を中心に考察を行ったが，自営部門で働く高齢の人々が依然として数多く存在する。日本では自営業部門の趨勢的衰退が続いて久しい。役員や自営業主が長く続けてきた事業を廃し，ひいては自営部門そのものが消失していくことが日本経済全体にいかなる影響を及ぼすのか。その経済社会へのインパクトについて，今後多面的な検証が求められよう。

28）70歳までの就業確保措置が義務化された場合，中高年の賃金体系にも影響が及ぶ可能性がある。

参 考 文 献

安部由起子（1998）「1980～1990 年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』36 号，pp. 50-82

石井加代子・黒澤昌子（2009）「年金制度改正が男性高齢労働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』589 号，pp. 43-64

石川経夫（1991）『所得と富』岩波書店

岩本康志（2000）「在職老齢年金制度と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』35 巻 4 号，pp. 364-376

梅崎修（2021）『日本のキャリア形成と労使関係―調査の労働経済学』慶應義塾大学出版会

大竹文雄・山鹿久木（2003）「在職労働年金制度と男性高齢者の労働供給」，国立社会保障人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』東京大学出版会

岡崎哲二・奥野正寛（1993）「現代日本の経済システムとその歴史的源流」，岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』日本経済新聞社

神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界―現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会

玄田有史（編）（2017）『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会

玄田有史（2024）「就職氷河期とその前後の世代について―雇用・賃金等の動向に関する比較」『社会科学研究』75 巻，pp. 1-31

小池和男（1981）『中小企業の熟練―人材形成のしくみ』同文館出版

小池和男・猪木武徳（編）（2002）『ホワイトカラーの人材形成―日米英独の比較』東洋経済新報社

近藤絢子（2017）「高年齢者雇用の現状と政策課題」，川口大司編『日本の労働市場―経済学者の視点』，有斐閣，pp. 128-149

近藤絢子（2024）『就職氷河期世代―データで読み解く所得・家族形成・格差』中公新書

斎藤修（1987）『商家の世界・裏店の世界―江戸と大阪の比較都市史』リブロポート

清家篤（編）（2009）『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社

仲修平（2018）『岐路に立つ自営業―専門職の拡大と行方』勁草書房

中村恵（1989）「技能という視点からみたパートタイム労働問題」，労働省大阪婦人少年室，大阪パートタイム労働・労務管理改善研究会『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』

中村恵（1990）「パートタイム労働」『日本労働研究雑誌』364 号，pp. 40-41

仁田道夫・久本憲夫（編）（2008）『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版

間浩（1964）『日本労務管理史研究―経済家族主義の形成と展開』ダイヤモンド社

藤村博之（1989）「成績査定の国際比較」『日本労働協会雑誌』362 号，pp. 26-37

連合総研（2016）『就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する研究委員会報告書』連合総合生活開発研究所

山本勲（2008）「高年齢者雇用安定法改正の効果分析」，樋口美雄・瀬古美喜編『日本の家計行動のダイナミズムⅣ―制度政策の変更と就業行動』，慶應義塾大学出版会

Abegglen, James, C.(1958), *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, Glencoe Ill. : Free Press（占部都美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社）

Becker, Gary, S.(1964), *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research, distributed by Columbia University Press.

Doeringer, Peter and Piore, Michael (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass: D.C. Heath.

Koike, Kazuo (1988), *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, New York: St Martin's Press.

Kondo, Ayako and Shigeoka, Hitoshi (2017), "The Effectiveness of Demand-side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan," *Industrial Labor Relations Review* 74, pp. 1008-1036