

女子高齢者の労働供給パターン

三上 芙美子

I はじめに

高齢者の必要最低限の生活水準が、年金や各種の福祉サービスによって社会的に保障されることは、福祉社会の要件である。勤労生活から年金生活への移行は、しかしながら、労働からの完全なる引退 (retirement) を意味するわけではない。年をとっても、社会においてある程度何らかの形で労働を続けることは、高齢者自身の生きがいと健康保持に役立つと考えられる。それは同時に、生産的活動の増大および国民医療費の減少を通じて、国民経済に寄与し、社会全体の福祉 (Welfare) を向上させることにつながるであろう。

そこで、高齢者が働きやすい社会的および経済的環境条件を整備することが、政策課題となる。この課題を検討するためには、いうまでもなく、高齢者の労働供給行動に関する情報が不可欠である。近年、欧米諸国や日本において、高齢者の労働供給と社会保障に関する実証的研究は幅広く行なわれているが、観察対象が男子に限定される場合が多く、女子高齢者の労働供給に関する情報はきわめて少ないのが現状である。

本稿の目的は、日本における女子高齢者の労働供給パターンを、統計的分析によって少しでも明らかにしようとするものである¹⁾。

II 女子高齢者の労働供給とその背景

女子のライフサイクルにおける労働供給は、平均でみる限り、男子のそれと異なり、変化に富んでいる。1980年国勢調査報告による性・年齢階級

別の労働力率 (人口に対する労働力人口の比率, %) を図1にグラフで示しておこう。男子の労働力率が20歳代後半から50歳代後半まで95%以上の高さを保持しているのに対し、女子の労働力率は、20歳代前半と40歳代で二つの山をもつ変型M字形を描いている。女子の20歳代後半から30歳代前半の労働力率の谷間は、育児のために非労働力化する者の多いことを表わしており、この変型M字形は女子の平均的ライフサイクルを表わすものとして、一般によく知られた経験的事実である。

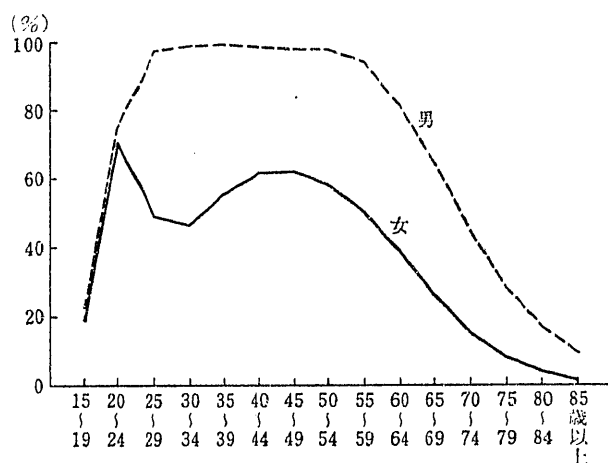
とくに既婚女子の労働供給は、彼女らに提示される賃金のみならず、世帯の核所得 (多くの場合、配偶者の所得) や乳幼児の有無 (またはその人数) などの要素に強く影響されることが、経験的に見出されている²⁾。

他方、高年齢になると、女子の就業率が核所得や子供の有無に影響される程度は、相対的に小さくなると考えられる。なぜならば、第1に、女子の場合、高年齢層の有配偶率は若・中年年齢層のそれと比較して低い³⁾。第2に、女子高齢者はすでに育児から解放されている。したがって、第3に、若・中年年齢層に比べて、経済的インセンティブが相対的に低いからである。

高年齢層において労働力率の低いことは、男女ともに共通している。65歳以上の労働力率は1980年現在、男子46.0%、女子16.1% (いずれも国勢調査データ) である。さらに、高年齢層の労働力率が過去20年ほどの間に低下し続けてきた事実も、男女ともにほぼ共通した現象である。

そこで、以下では、研究の第1段階として、高年齢層の労働供給パターンが男女間で異なるかどうかという視点からではなく、一般に高齢者の労

図1 性、年齢階級別労働力率 (1980年)



資料：総理府「国勢調査」

表1 年齢階級、健康状況別女子就業率

(単位：%)

健康状況(注)	計	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	43.0	53.0	42.3	30.0
元気	54.3	62.0	53.4	41.6
あまり元気でない	35.8	45.2	36.0	24.7
病気がち・病気	12.8	18.3	12.2	9.3

(注) 健康状況とは、ふだんの健康状況をいう。

資料：労働省統計情報部「高齢者就業等実態調査報告」(1981年)

労働供給を説明すると考えられる諸要因が、女子についてはどのように影響しているかを、観察していくことにする。

まず第1に、当然ながら、健康状況が高齢者の就労(または退職決定)を左右する要因の一つに挙げられる。若年齢層に比べて、高年齢層の有病率は10倍も高く、加齢とともに健康な者の割合は減少してゆく傾向にある⁴⁾。表1で55～69歳女子の健康状況別就業率をみてみよう。元気な者は54.3%が就業しているのに対し、あまり元気でない者は35.8%、病気がちまたは病気の者は12.8%と、就業する者の割合が低下している。この年齢層をさらに三区分してみても、健康状況が劣るにしたがい就業率の低下することは、いずれの年齢階級についても同様に観察される。したがって、先にみた図1のグラフを元気な人口についてのみ描くならば、右端の裾野はもっとゆるやかなカーブになるはずである。経済的要因の分析をする際にも、まず健康状況を考慮に入れる必要がある。

第2に、高年齢になるにしたがい、一般に、余暇選好が高まることである。表1を横にみてゆくと、たとえ元気な者でも、55～59歳の62.0%から65～69歳の41.6%へと就業率が低下してゆくことがわかる。また、元気に就業している者でも、加齢とともに、短時間就業の者の割合が増大している。これらの事実は、健康状況では説明されない部分であり、制度的な要素や労働需要側の状況のみならず、余暇選好の増大を少なからず反映したものと考えられる。高齢者とひと口にいても、年齢のもつ意味を無視できないであろう。もちろん個人差は大きい、労働供給行動を膨大な統計資料から分析しようとする際には、高年齢層をひとまとめに観察するのでなく適当な年齢階級にデータを区分することも、一つの方法である。

第3に、高齢者の労働供給に影響を及ぼす経済的条件としては、主として年金収入、賃金(労働時間当り収入)、配偶者またはその他世帯員の所得、および資産所得が挙げられよう。なかでも年金は、高齢者世帯の生計の基礎となるものであり、頼りとされる収入であるから、その増減は高齢者の労働供給に何らかの効果をもつであろう。表2において年金受給額階級別に女子の就業率をみると、60～64歳層については、4万円以下では43.6%、5～9万円で31.9%、10～14万円で28.5%と、年金の低いグループほど就業率の高いことを示している。そして、9万円以下のグループでは、就

表2 年齢階級、年金受給の有無および年金受給額階級別女子就業率 (単位：%)

年金受給の有無、 年金受給額階級(注)	60～64歳	65～69歳
計	42.3	30.0
年金受給	40.5	30.8
4万円以下	43.6	33.1
5～9万円	31.9	22.9
10～14万円	28.5	22.2
15万円以上	28.8	8.7
年金不受給	44.2	25.7

(注) 1) 1人が二種類以上の年金を受給している場合は、それを合計したものを計算の基礎としている。

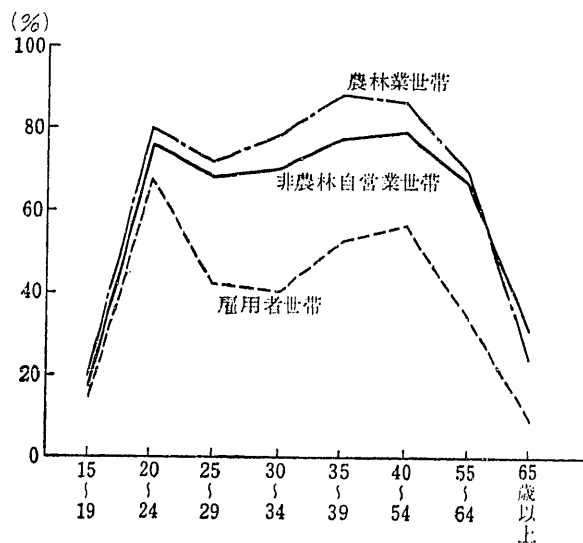
2) 年金受給額は、万円単位(1万円未満は四捨五入)で調査したものである。したがって、たとえば「4万円以下」は4万5,000円未満、「5～9万円」は4万5,000円以上9万5,000円未満を意味する。

資料：表1に同じ。

業者の約半分が、「年金だけでは生活できないから」と答えている。ただし、女子の場合10万円以上の年金(月額)を受給している者は、60~69歳層ではわずか3%余り(1980年労働省調べ)で、女子の平均年金額はきわめて低いことに注意しておかなければならない。

第4に、高齢者の労働供給決定には、収入以外の労働条件も重要な判断材料である。たとえば、労働時間は長すぎないかどうか、勤務時間に自由度(選択の余地)はあるかどうか、職場における人間環境および物理的環境は満足できるものかどうか、といった問題が考慮されるであろう。勤務時間の自由度や職場環境の相違は、就業形態(自営業従事者、雇用者等々)の間においてみられるであろう。自営業世帯に属している女子の労働力率が雇用者世帯と比べて高いことは、よく知られている。図1でみたM字形の労働力率は、全世帯についてであるが、世帯の種類別に描くならば、図2のように、自営業世帯と雇用者世帯とで形の違いが現われる。すなわち、どの年齢層においても自営業世帯の方が労働力率は高く、育児期における谷もずっと浅い。55歳以上でも、雇用者世帯の労働力率との差は20~30ポイントも開いている。

図2 世帯の種類、年齢階級別女子労働力率(1982年)



(注) ここで、農林業世帯とは、耕地50アール以上の世帯、非農林自営業世帯とは耕地10アール未満ないし耕地なしの世帯のうち、世帯主が自営業主の世帯、雇用者世帯は同じく世帯主が雇用者の世帯をいう。

資料：総理府「労働力調査」

おそらく、自営業に従事している場合は、家族中心の職場仲間、職住近接、弾力的な勤務時間などの点で、高齢者が働き続けることを容易にしていると考えられよう。

以上のほかに無視できない要素として、第5に、職業経験が含まれる。高齢者の就業が過去の職業経験によるところが大きいであろうことは、容易に推察できる。雇用主は、高齢者を雇用する場合、生産効率上、職業経験有りの者を採用する方が有利であるし、高齢者の側でも、長い職業経験をもつの方が職業意識は高く、仕事への関心も高い(一種の職業習慣形成効果が作用する)からである。

さらに、教育水準、扶養家族の有無、居住地域の特性、なども高齢者の労働供給に影響を及ぼすと考えられるが、ここでは詳細には立ち入らない。

III 最近の研究と問題の所在

高齢者の労働供給分析を女子について試みた最近の例は、アメリカでは Hanoch & Honig [2] にみられる。

彼らは、58~69歳の白人既婚男子および配偶者なしの白人女子のそれぞれについて、RHS (Retirement History Study) データから労働供給関数を計測している。実際に用いられた RHS データは、1969年、1971年、1973年および1975年の各調査データをプールしたものである。説明変数には、健康状況、教育水準、職業経験、社会保障、世帯の非勤労所得、自営業従事、および年齢の各指標が含まれている。これらの要素が就業確率に及ぼす効果を回帰分析により推定した結果は、つぎのように要約される。(1)高齢者の労働供給行動は、男女間できわめて類似している、(2)健康上の制約は退職を強く促す、(3)教育、職業経験および自営業従事はいずれも就業確率を高めるが、これらの効果は女子の方が男子よりも強く現われる、(4)年金は、男子については負の効果が計測されたが、女子については、はっきりしない(回帰係数の符号は正で、有意性も低い)、(5)年齢それ自体の効果は、経済的および属性的要素の効果を除去して

も、依然として大きい。

Hanoch & Honig による上記の分析結果は、われわれがⅡ節で概観した「背景」に一層の説明力を与えるものといえる。ただし、女子の年金効果の不明瞭さは、女子に対する年金の適用範囲がまだ小さく、その水準も低いことに帰因するかもしれない、としている。また、観察対象の女子高齢者が、データの制約から、配偶者なしの女子に限られていることも留意しておかなければならない。

日本では、近年の女子高齢者の労働力率変動の要因について実証分析を試みた例として、三上〔4〕がある。そこでは、65歳以上の男女それぞれについて、労働力人口比率を社会保障、自営業就業機会、短時間就業機会、および年齢の各変数に回帰させた労働力率関数を、時系列データによって計測している。主な結果は、つぎの3点に要約される：(1)自営業就業機会および短時間就業機会の増大は、女子高齢者の労働力率を高める、(2)加齢は、女子高齢者の労働供給に強い負の効果をもつ、(3)社会保障は、男子高齢者の労働力率に対しては負の効果をもつが、女子高齢者の労働力率に与える影響は明らかでない（回帰係数の符号は正で、有意性も低い）。この不明瞭さは、社会保障変数値が必ずしも女子の年金と対応していないというデータ上の問題に加え、観察期間中の女子の年金の普及度および水準の低さによるものと考えられる。

以上に概略した日米二つの実証研究からは、いくつかの共通した結果が引き出されていることがわかる。それは同時に、つぎのような問題を投げかけていると思われる。第1に、年金が女子高齢者に与える影響については、女子の年金データと対応させて検証する必要がある。その場合、年金の歴史の浅いことから、データはなるべく最近のものが望ましい。第2に、自営業が高齢者の就業率を高めるのは、それを容易にしている勤務形態の特徴にあることが示唆される。とりわけ勤務時間の柔軟性 (flexibility) が、高齢者にとって働き続けられるかどうか、大きく影響しているのではないだろうか。第3の問題は、日本の時系列データから見出された年齢効果には、健康状態の劣

化、余暇選好の増大、制度的な制約など、加齢に伴うさまざまな要素がいっしょに含まれている。しかしながら、Hanoch & Honig の分析からも示されているように、健康状態の影響は大きいから、少なくとも健康状況別に観察する必要がある。第4に、職業経験が女子高齢者の労働供給に与える効果については、アメリカについては強い正の効果が計測されているが、日本についてはまだ検証されていない。

そこでわれわれは、主としてこれら四つの問題に分析の焦点をしばって、クロスセクションデータからのクロス集計による検証を、試みることにする。

Ⅳ クロスセクション・データからの実証分析

1. データとクロス集計

女子高齢者の労働供給に関する前述の問題を解明するために、ここで使用されるデータは、1980年5月に実施された労働省統計情報部「高齢者就業等実態調査」(以下「実態調査」と呼ぶ)である。調査対象は、全国の55～69歳の男女約3万5,000人で、このうち約半数が女子である。労働時間に関する情報は、時間単位では調査されていないが、フルタイム(毎日普通勤務)とパートタイム(短時間勤務)の区分によって得られる。そこでわれわれの分析対象は、女子の就業者に限定する。そのサンプル数は7,530である。われわれは、このデータのいくつかの項目について、属性グループ別の集計を試みる。

まず、健康状況および年齢階級についての比較ができるように、データが分類される。健康状況は、元気(サンプル数5,614)と元気でない(サンプル数1,916)とに分けられ、後者は、調査回答欄の「あまり元気でない」と「病気がち・病気」の両者を含む。年齢階級は、55～59歳、60～64歳、65～69歳の三つに分けることにする。

属性によるデータ・コントロールは、さらに、職種、従業上の地位、年金額階級について行なわれる。職種および従業上の地位の分類は、それぞれ次頁の表に示されるとおりである⁵⁾。年金額階

〈職業区分〉

職 業	仕 事 の 内 容
専 門 管 理 事 務	研究、技術、教育などの専門的工作 人を指図したり、管理・監督する仕事 事務をとる仕事
販売(内) 販売(外) サービス	店で商品を売る仕事 外をまわって、商品販売、集金、配送などをする仕事 人の世話をしたり、サービスしたりする仕事
運 転 技 能 力 仕 事	自動車、電車などを運転する仕事 道具・機械を使って製造、加工、組立、修理をする仕事 いわゆる力仕事
雑 役 警 備	その他のいわゆる雑役など ビル、工場、アパートなどの警備、管理をする仕事
農林水産	農林水産業の作業

〈従業上の地位区分〉

従業上の地位	仕 事 の 内 容
雇 用 者 任意就業者	会社などに雇われて仕事をした者 近所の人や事務所などに頼まれたりして、随意に行なう仕事をした者
役 員 自 営 業 者 家族従業者 内 職	会社、団体などの役員 商店、工場、農家などの自営業（自営業主） 家業の手伝いをした者 家庭で内職をした者

級は、不受給、4万円以下、5～9万円、10～14万円、15万円以上⁶⁾、の5階級に区分されるが、10万円以上の年金受給者は、サンプルが少ないためにわれわれの実証分析には用いられない。

集計される項目は、勤務時間（フルタイム比率またはパートタイム比率）、勤労収入、年金受給額、世帯の総収入⁷⁾（階級分布）、および55歳当時フルタイム雇用経験（フルタイムで会社、役所、学校などに勤務していた）の有無である。勤労収入および年金額は、各属性グループにおける平均額を算出した。「55歳当時フルタイム雇用」の項目は、職業経験の指標として用いられるもので⁸⁾、55歳当時フルタイムで雇用されていた（役員も含む）者の割合を算出する。

2. 集計結果

55～69歳の女子就業者について、高年齢者就業等実態調査データを上記の要項でクロス集計した

結果は、図3および表3～表5に掲げるとおりである。以下、要因別にその概要を述べ、若干の検討を加える。

(1) 健康状況

表3は、サンプルを元気な者と元気でない者に分けて、さらに年齢階級および従業上の地位別に各観察項目を集計した結果である。表の読み方は、たとえば、元気な55～59歳の役員は、標本数が122で、そのうち66.4%がフルタイムで、残りの33.6%がパートタイムで勤務し、勤労収入は平均して18.6万円、年金受給額は平均4千円を得ていること、そして彼女らの81.1%が55歳当時フルタイムで就業していたことを示す。

表3から、相異なる健康状況の間でフルタイム比率がどのように違うかを、従業上の地位計でみてみよう。55～59歳層では、元気な就業者の60.8%がフルタイム勤務であるのに対し、元気でない就業者のフルタイム比率は47.3%とやや低くなっている。60～64歳層については、それぞれ51.1%と39.5%、65～69歳層では40.6%と29.4%になっている。すなわち、どの年齢層においても、元気な者の方が、元気でない者に比べてフルタイムで就業している場合が多い。このことは、Ⅱ節でみた健康状況別就業率についての観察事実（表1）と合わせて、健康状況の劣化が女子高齢者の労働供給を制約することを示すものである。

では、元気でない女子高齢者が就業しているのは、きわめて経済的な理由からであろうか。図3によって、健康状況を世帯収入との関係で観察してみよう。グラフは、たとえば55～59歳層の元気な女子就業者は、そのサンプル数2,865人の21%が世帯収入15万円未満の世帯に属し、27%が35万円以上の世帯に属していることを表わしている。元気でない就業者の世帯収入分布（点線グラフ）を、元気な者のそれ（実線グラフ）と比較すると、前者の方が、低所得世帯に偏っていることがわかる。とくに65～69歳層では、この傾向が顕著に現われている。このことは、健康状態のすぐれない女子高齢者の就業が、多くの場合、生計をたてるための、きわめて経済的な理由によるものであることを裏付けている。

表 3 健康状況、従業上の地位別高齢女子就業者の就労状況

年齢階級	健康状況 従業上の地位	元 気						元 気 で な い					
		サン プル 数	勤務時間		勤労収入	年金額	55歳当時 フル雇用	サン プル 数	勤務時間		勤労収入	年金額	55歳当時 フル雇用
			フル タイム	パート タイム					フル タイム	パート タイム			
			%	%	万円	万円	%		%	%	万円	万円	%
55～59歳	役 員	122	66.4	33.6	18.6	0.4	81.1	25	64.0	36.0	26.2	0.2	84.0
	雇 用 者	1,175	84.2	15.8	10.2	0.6	89.5	332	73.8	26.2	7.7	0.6	80.1
	任意就業者	153	18.3	81.7	5.5	0.8	17.0	52	7.7	92.3	3.8	1.2	26.9
	自 営 業 主	664	64.6	35.4	9.8	0.3	8.3	202	44.1	55.9	7.2	0.3	9.9
	家族従業者	567	33.7	66.3	4.4	0.3	8.5	202	26.7	73.3	4.4	0.2	11.4
	内 職	184	12.5	87.5	3.4	1.0	13.0	64	10.9	89.1	3.0	1.0	14.1
	計	2,865	60.8	39.2	8.6	0.5	45.5	877	47.3	52.7	6.8	0.5	40.3
60～64歳	役 員	69	65.2	34.8	21.2	0.8	82.6	*	*	*	*	*	*
	雇 用 者	576	76.6	23.4	8.6	1.9	84.4	138	78.3	21.7	7.1	1.5	81.9
	任意就業者	108	16.7	83.3	5.0	2.3	29.6	42	16.7	83.3	4.0	2.0	26.2
	自 営 業 主	431	57.3	42.7	8.9	1.5	12.8	157	43.9	56.1	7.3	1.6	12.1
	家族従業者	395	32.7	67.3	4.2	1.4	9.4	177	22.0	78.0	2.5	1.6	11.9
	内 職	161	5.6	94.4	3.0	1.8	18.0	59	6.8	93.2	2.5	2.5	25.4
	計	1,740	51.1	48.9	7.4	1.7	40.0	590	39.5	60.5	5.5	1.7	32.0
65～69歳	役 員	48	52.1	47.9	18.5	3.4	79.2	*	*	*	*	*	*
	雇 用 者	214	76.6	23.4	8.1	3.1	77.6	77	67.5	32.5	6.8	3.1	76.6
	任意就業者	72	11.1	88.9	3.7	3.5	29.2	33	15.2	84.8	3.2	3.0	30.3
	自 営 業 主	261	50.2	49.8	7.3	2.6	10.3	118	37.3	62.7	5.8	2.3	8.5
	家族従業者	294	23.8	76.2	3.2	2.4	17.7	164	14.0	86.0	2.7	2.3	13.4
	内 職	120	10.0	90.0	3.1	3.0	18.3	47	8.5	91.5	3.0	2.3	23.4
	計	1,009	40.6	59.4	6.1	2.8	32.3	449	29.4	70.6	4.8	2.6	26.7

(注) *印は、サンプル数が少ないため、示されていないものである。

(2) 年 金

女子の年金が労働供給にどのような影響を及ぼすかを分析するうえに、この「実態調査」は、これまでの全国データの中で最も適当なデータであるといえる。それは、年金額データが男女別にとられており、しかも、年金制度がだいぶ普及してきた1980年のデータであり、先に指摘した問題点を解決するものだからである。Ⅱ節において、表2から、この「実態調査」による女子の年金水準と就業率との間の関連性は、すでに示唆されている。ここではさらに、就業している女子高齢者は年金水準に応じて労働時間を変えているかどうかを、調べることになる。

年金額階級とフルタイム比率（またはパートタイム比率）を年齢階級および健康状況別にクロスさせた集計結果は、表4のように得られる。55～59歳層の女子就業者は、年金を受給していない者が圧倒的多数を占めているが、そのうちフルタイムで働く割合は、元気な者については61.7%、元

気でないグループでも47.7%に達している。しかしながら、このフルタイム比率は、年金額の上昇にしたがい低下してゆき、5～9万円階級では、前者は47.4%へ、後者は37.9%へと変化がみられる。60～64歳層についても、年金額0円から5～9万円の間で、元気なグループは55.8%から44.5%へ、元気でないグループは49.6%から31.1%へと、フルタイム比率を低下させている。

ところでこのような関係は、もしフルタイム勤務の多い就業形態が特定の低い額の年金と制度的に結びついているならば、必ずしも年金と労働供給との間の因果関係として捉えることはできなくなる。しかしながら、あとでみるように、フルタイム比率の多いのは雇用者の場合で、表3から明らかのように、雇用者の平均年金額は自営業主や家族従業者に比べて、むしろ相対的に高いことが示されている。

したがって、表4に現われたフルタイム比率の動きは、年金の労働供給に対する所得効果を少な

図 3 年齢階級、健康状況別女子就業者の世帯の総収入分布

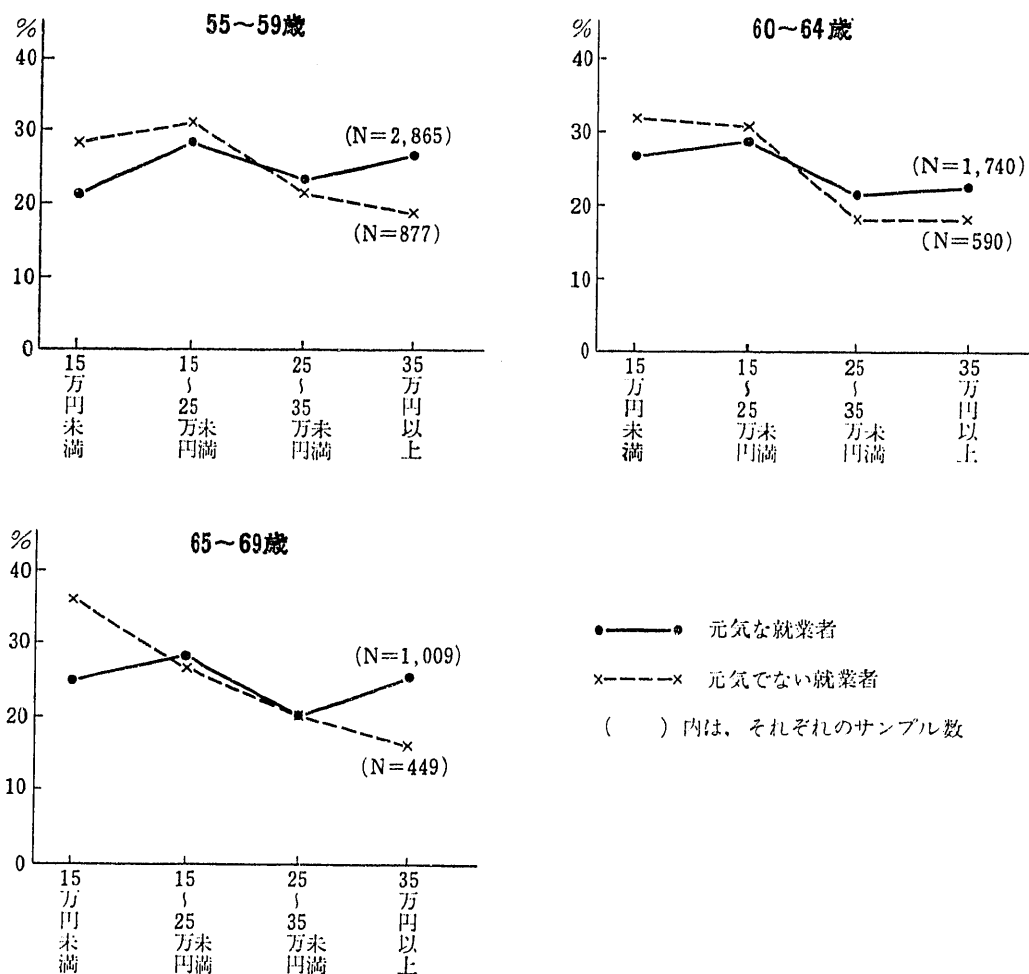


表 4 高齢女子就業者の年金額階級と労働時間のクロス集計

年齢階級	年金額階級	元 気			元 気 で な い		
		サンプル数	労 働 時 間		サンプル数	労 働 時 間	
			フルタイム	パートタイム		フルタイム	パートタイム
55～59歳	不 受 給	2,608	61.7 %	38.3 %	792	47.7 %	52.3 %
	～4万円	121	57.9	42.1	49	49.0	51.0
	5～9万円	114	47.4	52.6	29	37.9	62.1
60～64歳	不 受 給	862	55.8	44.2	250	49.6	50.4
	～4万円	699	47.2	52.8	288	32.3	67.7
	5～9万円	146	44.5	55.5	45	31.1	68.9

(注) 65～69歳については、サンプル数が少ないために示されていない。

からず反映している、といえる。すなわち、年金の増大は、女子高齢者の労働供給を減少させる効果をもつことがわかる。ただし、清家〔9〕によって明らかにされているように、高齢者の労働供給が年金によって影響されるのは、年金それ自体の所得効果のみでなく、年金（厚生年金の場合）の

収入制限の効果でもありうる。しかしながら、この問題は、われわれのクロス集計による分析の範囲を超えているため、ここでは、厚生年金受給の女子雇用者については収入制限の効果が含まれる可能性のあることを、付記しておくにとどめる。

女子就業者の年金額水準は、表3をみると、き

表 5 職種、従業上の地位別元気な高齢女子就業者の就労状況

職 種	従業上の地位	55～59歳						60～64歳						65～69歳					
		勤務時間			55歳当時			勤務時間			55歳当時			勤務時間			55歳当時		
		フルタイム	パートタイム	%	サンプル数	収入(万円)	年金(万円)	フルタイム	パートタイム	%	サンプル数	収入(万円)	年金(万円)	フルタイム	パートタイム	%	サンプル数	収入(万円)	年金(万円)
専門, 管理, 事務	役員者	83	66.3	33.7	83	21.4	0.3	70.7	29.3	85.5	41	23.4	0.7	54.8	45.2	90.3	31	23.7	3.6
	雇用者	238	88.2	11.8	76	15.7	1.1	77.6	22.4	93.3	76	12.4	3.4	*	*	*	*	*	*
	任意就業者	23	8.7	91.3	*	5.3	1.5	*	*	21.7	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	自営業主	74	60.8	39.2	41	18.4	0.5	53.7	46.3	10.8	41	14.7	2.5	*	*	*	*	*	*
	家族従業者	38	34.2	65.8	32	10.3	0.5	34.4	65.6	13.2	32	11.1	1.1	*	*	*	*	*	*
	内 職	22	13.6	86.4	*	4.2	1.6	*	*	22.7	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	計	478	68.6	31.4	211	15.7	0.8	57.8	42.2	66.1	211	14.1	2.5	48.9	51.1	61.4	88	15.2	4.0
	役員者	24	70.8	29.2	*	14.3	0.6	*	*	70.8	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	雇用者	333	83.8	16.2	156	11.2	0.5	82.7	17.3	89.5	156	10.0	1.3	88.5	11.5	86.5	52	9.9	3.4
	任意就業者	47	25.5	74.5	35	5.7	1.2	17.1	82.9	21.3	35	5.4	2.7	6.5	93.5	29.0	31	4.5	4.2
販売, サービス	自営業主	280	80.4	19.6	202	10.7	0.3	73.3	26.7	9.3	202	10.9	1.2	65.9	34.1	11.1	126	10.6	2.6
	家族従業者	140	51.4	48.6	102	6.0	0.3	43.1	56.9	7.1	102	5.4	1.3	39.5	60.5	21.1	76	4.7	2.4
	内 職	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	計	833	72.9	27.1	522	9.8	0.4	65.3	34.7	43.6	522	9.2	1.3	55.2	44.8	30.1	299	8.2	2.8
	役員者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	雇用者	247	89.9	10.1	106	7.7	0.3	85.8	14.2	91.1	106	7.1	2.3	88.0	12.0	82.0	50	6.6	3.0
	任意就業者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	自営業主	42	73.8	26.2	22	8.8	0.2	*	*	7.1	22	*	*	*	*	*	*	*	*
	家族従業者	53	41.5	58.5	38	5.8	0.2	54.5	45.5	7.5	38	3.3	1.6	*	*	*	*	*	*
	内 職	54	16.7	83.3	38	3.3	0.8	10.5	89.5	9.3	38	3.0	1.6	23.1	76.9	19.2	26	2.6	3.2
雑役, 警備	計	414	70.0	30.0	195	6.9	0.3	64.6	35.4	58.7	195	5.7	2.0	64.7	35.3	49.0	102	5.2	2.9
	役員者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	雇用者	229	76.4	23.6	182	7.2	0.6	69.8	30.2	85.6	182	6.8	1.7	62.0	38.0	37.5	32	4.0	2.3
	任意就業者	32	12.5	87.5	36	4.2	0.3	19.4	80.6	6.3	36	4.7	0.9	21.7	78.3	21.7	23	3.4	2.0
	自営業主	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	家族従業者	46	10.9	89.1	39	4.9	0.5	28.2	71.8	15.2	39	4.2	1.5	12.5	87.5	37.5	32	4.0	2.3
	内 職	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	計	334	57.8	42.2	280	6.6	0.5	53.6	46.4	63.8	280	6.0	1.6	38.6	61.4	52.1	140	5.2	2.5
	役員者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	雇用者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
農林水産	任意就業者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	自営業主	217	47.0	53.0	119	5.4	0.4	34.5	65.5	5.5	119	3.8	1.6	35.3	64.7	5.9	85	2.6	2.6
	家族従業者	239	27.2	72.8	158	2.2	0.2	25.9	74.1	6.3	158	2.2	1.5	15.7	84.3	11.0	127	1.7	2.3
	内 職	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	計	487	37.4	62.6	289	3.8	0.3	29.4	70.6	8.8	289	2.9	1.5	24.1	75.9	9.1	220	2.1	2.5

わめて低いことがわかる。55～59歳の平均年金額は0.5万円、60～64歳では1.7万円、65～69歳においても2.8万円にすぎない。10万円以上の受給者は、ごく少数である。それでも、表4の結果は、9万円以下の低い範囲においても労働時間が年金額水準に感応的であることを示唆している⁹⁾。

(3) 勤務時間の柔軟性

表3から、従業上の地位別にフルタイム比率をみると、雇用者の場合が圧倒的に高く、そのつぎに役員、自営業主のそれが高く、家族従業者、任意就業者、内職者の順に低くなっていく。雇用者のフルタイム勤務の割合は、たとえば55～59歳の元気な者については84.2%という高い水準に達している。このように、雇用者のフルタイム比率が他の従業上の地位に比べて顕著に高いのは、職業構成の相違に帰されるのであろうか。いいかえるならば、職種によって、従業上の地位には関係なく、フルタイム比率の高い職種と低い職種があるのかどうかである。表5によって、職種別のフルタイム比率をみると、答えは明らかに「否」である。雇用者はどの職種においても、フルタイム比率が高い。すなわち、55～59歳の元気な雇用者についてみると、専門・管理・事務では88.2%、販売・サービスでは83.8%、技能・運転・力仕事では89.9%、雑役・警備においても76.4%がフルタイムで働いているのである。そして、どの職種においても、フルタイム比率は従業上の地位の間で差異のあることが示されている。

これらの観察結果から、雇用者の勤務時間にパートタイムの割合が少ないのは、仕事の性質のためというよりも、むしろ雇用労働における勤務時間の柔軟性の欠如が影響しているのではないか、という前述(Ⅱ節)の仮説がもっともらしく思える。そこで、この勤務時間の柔軟性について検証するために、異なる年齢階級間および異なる健康状況の間で、フルタイム比率がどれだけ変化しているかを、雇用者と自営業従事者(自営業主および家族従業者)とについて調べ、両者を比較することにする。

まず年齢階級間のフルタイム比率の変化を、元気な者についてみると、雇用者の場合は、55～59

歳で84.2%、60～64歳で76.6%、65～69歳においても76.6%と、年齢が高くなっても依然として4分の3がフルタイム勤務である。これに対して自営業主の年齢階級別フルタイム比率は、それぞれ64.6%、57.3%、50.2%、また家族従業者については、それぞれ33.7%、32.7%、23.8%と、年齢の上昇にしたがって低下してゆき、65～69歳では自営業主の2分の1、家族従業者の4分の3までがパートタイム勤務となっていることがわかる。すなわち、雇用者の勤務時間には、自営業従事者のそれと比べて、加齢に対応した変化があまりみられないのである。元気でない者についても、同様の傾向が読みとれる。

つぎに、健康状況の間におけるフルタイム比率の差異を、雇用者と自営業従事者とで比較してみよう。雇用者のフルタイム比率は、55～59歳では、元気の場合84.2%、元気でない場合は73.8%、60～64歳では、それぞれ76.6%と78.3%、65～69歳では76.6%と67.5%を示している。すなわち、雇用者のフルタイム勤務の割合は、健康状態の劣化によって顕著に減少しているとはいいがたい。多少減少はしていても、7割前後の高さを保持していることがわかる。ところが、これを自営業に従事している者についてみると、健康状態の劣化に対応して、自営業主の場合は、55～59歳で64.6%→44.1%、60～64歳で57.3%→43.9%、65～69歳で50.2%→37.3%と、明らかに大幅な低下がみられる。家族従業者についても、55～59歳で33.7%→26.7%、60～64歳で32.7%→22.0%、65～69歳で23.8%→14.0%と、どの年齢階級においても減少し、パートタイムで働く者の割合が圧倒的に多くなることを示している。このように、雇用者の勤務時間が、健康状態の変化にあまり弾力的に対応していないのに対し、自営業従事者の場合は、それが比較的弾力的に対応しているといえる。

以上の観察から、高年齢就業者の勤務時間の柔軟性は、雇用の場では低く、自営業においては高いことがわかる。したがって、高年齢雇用者のフルタイム比率の高さは、勤務時間の柔軟性の低さを反映したものであること、高齢者は労働条件の自由度の比較的高い就業形態においては、健康状

態や年齢に応じて労働供給時間を決めていることが示唆される。

(4) 職業経験

女子の場合も、高年齢で就業している者は、おそらく年をとってから働き始めたわけではなく、若いときからずっとその職業に就いてきたであろう、と考える方が自然である。そこで、われわれのクロス集計結果から、この職業経験の有無を確かめてみよう。ただし、前述のように、この「実態調査」では、55歳当時フルタイムで会社や役所などに勤めていたかどうかという調査項目が、職業経験を表わす唯一の指標である。この中には、55歳当時自営業主や家族従業者であった者は含まれていない。それゆえ、この指標はおもに自営業以外の就業者の「職業経験」として、近似的に用いることになる。

表3をみると、役員および雇用者の55歳当時フルタイム勤務であった者は、予想通り、非常に多いことがわかる。すなわち、役員も雇用者も、その8~9割までが55歳当時フルタイム勤務の経験者である。この職業経験の高さは、現在の年齢や健康状況を問わず認められる事実である。これに対し、任意就業者および内職者の場合は、フルタイム雇用経験者は少数派であるといえる。実際に職業経験のない者にとっては、雇用機会もきわめて狭く、そのうえ雇用労働にはなじみにくいであろう。とはいえ、任意就業者の2~3割がフルタイム雇用経験ありということは、職業経験のもつ有利さに加え、定年退職後の働く意欲の表われの一つの形態でもあろう。

他方、自営業従事者は、若いころから家業を手伝い、あるいは家業に専念してきたというケースが通常であり、したがって自営業における職業経験は長いと考えてよいであろう。ただし、非農林水産業の自営業従事者の中には、55歳当時はフルタイムの雇用者（または役員）であったという者が1割前後いるという事実（表5）には、注目しておかなければならない。彼女らのそのような就業異動（雇用者→自営業従事者）には、55歳くらいまで会社（または役所、学校）勤務をしていて、退職後に業主として自家営業を始めるケース、も

ともと自営業世帯の妻である場合には、外部での雇用労働を退いてから家族従業者として家業にもどるケース、あるいは自営業主の夫に先立たれ、その業主の地位を受け継ぐケースなどが考えられるであろう。

いずれにしても、55歳当時の勤務経験の高さが、現在の高年齢女子就業者に、少なくとも役員および雇用者に共通した特徴となっている。おそらく、若いころの一時的な職業経験よりも、現在の年齢に近接した、いうなれば近い過去の職業経験の方が、高齢者の労働供給に、より強いインセンティブを与えるのではないだろうか。

以上の結果から、過去の就業経験が女子高齢者の労働供給にプラスの影響をもつことは明らかであるが、どのような職業経験の効果が強いのかは、より適切な「職業経験」の尺度を用いて、さらに検証する必要がある。

V 要約と結び

ここに報告したクロス集計の結果は、女子高齢者の労働供給パターンが一般に男子高齢者について知られている特徴とかなり共通していることを示している。高年齢の女子就業者について、IV節で見出された結果を要約すると、つぎのようになる。

- ① 健康状態の劣化は、女子高齢者の労働供給時間を減少させる。
- ② 元気でない就業者は、低所得世帯に属している割合が比較的高い。
- ③ 女子高齢者の年金額水準はまだ低い、年金額の増大は、男子高齢者の場合と同様に、女子高齢者の労働供給を減少させる効果をもつ。
- ④ 雇用者は、その大半がフルタイムで勤務している。その要因のひとつとして、自営業従事者の場合に比べて勤務時間の柔軟性の低いことが示される。
- ⑤ 職業経験は、女子高齢者の労働供給を増大させる効果をもつ。

これらの各要因別の労働供給に対する効果は、

もちろん、「他の事情を不変とすれば」である。以上の分析結果から、われわれはまず「健康」が労働供給の源であることを改めて知らされる。高齢者の健康増進が図られるならば、彼らの労働供給の増大が期待できるであろう。もちろん、働くこと自体が健康の維持または増進を促すというフィードバックのあることも無視することはできない。

女子の年金額が低く、病気がちの者でも世帯収入の低い場合には就業しているという事実は、女子高齢者の所得保障の問題の重要性を示すものである。なお、世帯収入の影響をより適切に解析するためには、世帯の構成員および所得源泉別の収入や家族類型(単身世帯、夫婦世帯、同居世帯等)に関する情報が必要である。

雇用の場における高齢者の勤務時間(指定労働時間)が柔軟性をもつならば、それはフルタイム就業からパートタイム就業への移行を促すであろう。他方、勤務時間に選択の余地がない場合にはフルタイム就業の継続よりも退職の方を選択したであろう人々も、勤務時間選択制度(もし採用されるならば)のもとでは、その何割かの者は、非就業よりもパートタイム就業を選ぶに違いない。任意就業の一つの形態であるシルバー人材センター高齢者事業団は、勤務時間の自由度の高いケースの代表例といえる。さらに、一般的な雇用労働の場において、どのような要件が勤務時間の柔軟性(選択可能性)を高めるか、についての研究は、今後に残された課題である。

また本稿の観察対象は女子高年齢層であるが、とくに年金や職業経験がその労働供給に及ぼす影響については、これらの尺度の問題を考えると、ライフサイクルにわたる分析の視点も出てこよう。

(みかみ・ふみこ 社会保障研究所研究員)

(注)

- 1) 本稿の実証分析を行なうにあたって、主査の西川俊作教授より有益な示唆と助言をいただいた。また本研究プロジェクトの委員の諸先生は、貴重なコメントを与えられた。計算のプログラム作業などに関しては、清家篤氏および慶応義塾大学産業研究所の諸先生の御協力をいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。
- 2) 核所得要因の理論的および実証的研究では、小尾〔6〕、尾崎〔7〕、Bowen & Finegan〔1〕を、女子の

労働供給に関する包括的な研究としては佐野〔8〕を、最近の実証研究としては樋口〔3〕を参照されたい。

- 3) 1980年国勢調査報告によると、女子高齢者の有配偶率は、55～59歳が74.9%、60～64歳が63.5%、65～69歳が51.3%となっている。
- 4) 1981年の国民健康調査によると、有病率(人口千対)は、15～24歳で38.3、25～34歳で53.6と年齢とともに上昇し、65～74歳では437.0、75歳以上では498.5となっている。
- 5) なお、この実態調査では、従業上の地位における「自営業主」および「家族従業者」には、法人化された自営業の業主および家族従業者も含まれる。すなわち、法律上は役員であっても、実態が自営業の従事者である場合は、「役員」には含まれない。
- 6) 年金受給額は、万円単位(1万円未満は四捨五入)で調査されている。したがって、たとえば「4万円以下」は4万5,000円未満、「5～9万円」は4万,5000以上9万5,000円未満を意味する。
- 7) 世帯の総収入とは、本人を含めた同居の家族全体の調査月における収入総額を指す。
- 8) 職業経験を表わす尺度は、「勤続年数」や、何歳から何歳まで就業していたという「過去の就業期間」がより適当と考えられるが、それらのデータは得られないため、この項目を近似的に用いることにする。
- 9) 本川・森〔5〕によれば、年金受給額の変化に対応する就業率(就業か非就業かの選択)の変化は、男子高齢者の場合、年金受給額6～15万円の領域で大きく、その前後の領域では小さい。本稿では、観察項目が女子就業者の労働時間(フルタイム比率)の変化であり、また年金受給額10万円以上のケースが少ないため、幅広い年金額の範囲にわたる労働供給の変化率の動きをとらえることは、残念ながらできない。

参考文献

1. Bowen, W. G. and Finegan, T. A., *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton: Princeton University Press, 1969.
2. Hanoch, G. and Honig, M., "Retirement, Wages, and Labor Supply of the Elderly," *Journal of Labor Economics*, Vol. 1, No. 2 (April 1983).
3. 樋口美雄「短時間女子雇用者増加の意味と問題点」『日本労働協会雑誌』, 1981年4月。
4. 三上芙美子「高年齢層労働力率の将来推計」『季刊社会保障研究』第18巻2号(1982年秋)。
5. 本川明・森隆司「高年齢者の就業率変化に関する要因分析」『労働統計調査月報』, 1981年5月。
6. 小尾恵一郎「労働供給の理論」西川俊作編『労働市場』日本経済新聞社, 1971年。
7. 尾崎滋「年齢別女子労働力率の変動要因」西川俊作編『労働市場』日本経済新聞社, 1971年。
8. 佐野陽子編著『女子労働の経済学』日本労働協会, 1972年。
9. 清家篤「年金の収入制限の効果」『季刊社会保障研究』, 本誌収録。