

まず、表8は従業者数300人以上ダミーを使用したモデルである。まず、被説明変数「育児休業」に関して政策変数をみると、最も緩やかな前提条件である「就業者中（休業を含む）」「3歳未満の子どもあり」については、2005年以降ダミーが正に有意になっている。一方、交差項については、いずれのパターンも有意にならなかった。なお、従業者数300人以上ダミーについては、いずれのパターンでも正に有意になっている。

その他のコントロール変数については、被説明変数「育児休業」に関する結果をみると、専門学校・短大・高専ダミー、大学・大学院ダミーがいずれのパターンでも正に有意になっている。すなわち、最終学歴が高いほうが育児休業を取得しやすい傾向が読み取れる。一方、親同居ダミーはいずれのパターンでも負に有意となっており、親が同居していると育児休業を取得せず、産休明けで復帰する可能性が高いことが示唆されている。

仕事内容については、パターン2で管理的な仕事ダミーが正に、パターン3でサービスの仕事ダミーが負に、有意になっていることが注目される。管理的な仕事では、一定の裁量性を持って働けることが、育児休業の取得しやすさにつながっている可能性がある。なお、農林漁業の仕事ダミーについては、いずれのパターンでも負に有意になっている。

本人の年齢、待機児童1000人以上都道府県ダミー、経済変数に関する結果については、被説明変数「育児休業」だけでなく、被説明変数「無職」についても言及しておきたい。まず、本人の年齢は「育児休業」についてはパターン1とパターン3で、「無職」についてはいずれのパターンでも負に有意になっており、年齢が高いと、育児休業を取得しないで、就業し続ける傾向がみてとれる。次に、待機児童1000人以上都道府県ダミーは、「育児休業」「無職」のいずれについても、パターン1とパターン3で正に有意になっている。つまり、待機児童が多い都道府県では、育児休業を取得する傾向が強いと同時に、無職に

なる可能性も高いことが示唆されている。

最後に、経済変数についてみてみよう。地域別失業率は、「育児休業」についてはいずれのパターンでも、「無職」についてはパターン1とパターン3で負に有意になっている。つまり、失業率が高まると就業を継続する傾向が強くなる一方で、育児休業の取得は阻害される懸念が大きい。株価収益率は、「育児休業」についてはパターン1とパターン3で負に、「無職」についてはパターン1とパターン3で正に有意になっている。景気がよくなることで、就業する必要性が低くなり退職する傾向が強くなる一方で、業務が多忙になり、育児休業が取得しにくくなる可能性が考えられる。

この推計結果をまとめると、次世代法の一般事業主行動計画の策定・届出の法定化は、育児休業の取得に一定の効果を及ぼしたと考えられるが、策定・届出に関する義務化と努力義務化の間には、政策効果に相違がみられなかったということになる。ただし、2005年以降ダミーが有意なのはパターン3のみであること、パターン1と3については、2005年以降ダミーが被説明変数「無職」にも正に有意になっていることを踏まえると、その効果は限定的であり、十分な効果があったとはいえない状況にある。また、パターン3については、1年前の休業者も分析対象に含んでいることから、系列相関（1年前に休業していれば、その翌年も休業しやすい）によって係数が過大になっている懸念がある。

従業者数については、300人以上ダミーの他にも100人以上ダミー、500人以上ダミー、1000人以上ダミー、5000人以上ダミーを投入して推計したが、唯一、交差項が有意になったのは100人以上ダミーの推計結果だけであった。その結果を表9に示す。

被説明変数「育児休業」に関する政策変数をみると、パターン1とパターン3で2005年以降ダミーが正に有意になっている。ただし、300人以上ダミーの推計結果と同様、被説明変数「無職」についても、パターン1とパターン

3 で 2005 年以降ダミーが正に有意になっていることに留意する必要がある。

交差項はパターン 3 で負に有意になっている。これは、100 人以上の企業のほうが育児休業である割合が低くなるということであり、裏返せば、100 人未満の企業のほうが育児休業である割合が高くなると解釈できる。すなわち、一般事業主行動計画の策定・届出について、義務でなく、努力義務が課された 300 人以下の企業のうち、もともと制度の整備が相対的に遅れていた 100 人未満の企業において、努力義務化の政策効果があったと考えられる。

その他のコントロール変数については、300 人以上ダミーの推計結果と概ね同様の傾向がみとれる。

表8：多項ロジット・モデルの分析結果（従業者数300人以上ダミー）

分析の前提条件										
推計のパターン	パターン1	パターン2	パターン3	パターン1	パターン2	パターン3	パターン1	パターン2	パターン3	
1年前の雇用形態	正規の職員・従業員			正規の職員・従業員			正規の職員・従業員			
1年前の就業有無	就業者中 (休業を除く)	就業者中(休業を含む)		就業者中 (休業を除く)	就業者中(休業を含む)		就業者中 (休業を除く)	就業者中(休業を含む)		
1歳未満の子どもの有無	-	あり	-	-	あり	-	-	あり	-	
3歳未満の子どもの有無	あり	-	あり	あり	-	あり	あり	-	あり	
分析結果	育児休業(Ikukyu)			無職(Umemp)			その他休業(Kyugyo)			
政策変数	1年前の従業者数 300人以上ダミー	0.600 ** (0.238)	0.711 ** (0.307)	0.619 *** (0.190)	-0.287 (0.322)	-0.415 (0.409)	-0.384 (0.299)	0.653 (0.432)	0.724 (0.469)	0.553 (0.373)
	2005年以降ダミー	0.278 (0.197)	0.019 (0.227)	0.441 *** (0.157)	0.403 * (0.221)	0.033 (0.270)	0.387 * (0.200)	0.633 * (0.356)	0.013 (0.379)	0.422 (0.313)
	交差項	-0.117 (0.279)	0.017 (0.367)	-0.201 (0.222)	-0.159 (0.379)	0.146 (0.482)	0.011 (0.346)	-0.434 (0.490)	-0.153 (0.544)	-0.298 (0.426)
小学校就学前の子ども数	0.159 (0.114)	-0.232 * (0.132)	0.097 (0.088)	-1.079 *** (0.201)	-1.544 *** (0.229)	-0.906 *** (0.173)	-0.333 (0.208)	-0.331 (0.204)	-0.167 (0.182)	
最終学歴	専門学校・短大・ 高専ダミー	0.278 * (0.165)	0.507 ** (0.201)	0.330 ** (0.130)	0.114 (0.201)	0.157 (0.244)	0.149 (0.182)	0.080 (0.279)	0.199 (0.311)	0.115 (0.254)
	大学・大学院ダ ミー	0.536 *** (0.195)	0.872 *** (0.256)	0.660 *** (0.155)	0.434 * (0.238)	0.201 (0.308)	0.286 (0.224)	0.420 (0.310)	0.652 * (0.361)	0.544 * (0.278)
	その他ダミー	0.488 (0.820)	14.258 *** (0.508)	0.759 (0.621)	-0.325 (1.465)	12.645 *** (1.052)	0.214 (0.942)	1.066 (0.899)	13.979 *** (1.074)	0.869 (0.840)
	親同居ダミー	-0.345 ** (0.142)	-0.458 *** (0.168)	-0.365 *** (0.110)	-0.452 ** (0.186)	-0.392 * (0.219)	-0.297 * (0.165)	-0.456 * (0.248)	-0.675 ** (0.268)	-0.480 ** (0.221)
仕事内容	管理的な仕事ダ ミー	0.055 (1.179)	15.461 *** (0.539)	0.377 (0.857)	-26.637 *** (0.809)	-0.035 (0.441)	-14.709 *** (0.790)	1.824 ** (0.908)	16.724 *** (0.774)	1.581 * (0.954)
	事務の仕事ダミー	-0.037 (0.153)	-0.190 (0.193)	-0.114 (0.120)	0.555 *** (0.192)	0.303 (0.234)	0.515 *** (0.173)	-0.388 (0.259)	-0.828 *** (0.292)	-0.622 *** (0.237)
	販売の仕事ダミー	-0.023 (0.326)	0.011 (0.405)	0.113 (0.244)	0.886 ** (0.381)	0.926 * (0.477)	0.922 *** (0.334)	0.505 (0.450)	-0.132 (0.568)	0.176 (0.425)
	サービスの仕事ダ ミー	-0.260 (0.242)	-0.353 (0.286)	-0.354 * (0.188)	0.066 (0.291)	-0.132 (0.347)	0.100 (0.263)	-0.753 * (0.449)	-0.737 (0.452)	-0.731 * (0.396)
	保安の仕事ダミー	1.128 (1.214)	14.026 *** (0.561)	1.506 (1.122)	-12.665 *** (1.022)	-0.631 * (0.324)	-13.340 *** (1.043)	-12.602 *** (1.037)	-0.505 (0.383)	-13.463 *** (1.006)
	農林漁業の仕事ダ ミー	-12.82 *** (0.657)	-16.15 *** (0.751)	-14.44 *** (0.632)	0.619 (1.209)	-0.242 (1.145)	0.290 (1.203)	-12.633 *** (0.609)	-15.972 *** (0.754)	-14.468 *** (0.585)
	運輸・通信の仕事 ダミー	-0.131 (0.839)	-0.028 (1.004)	0.622 (0.618)	1.602 * (0.914)	1.081 (1.377)	1.638 * (0.869)	0.623 (1.143)	0.043 (1.320)	1.436 * (0.789)
	生産工程・労務作 業の仕事ダミー	-0.114 (0.279)	0.133 (0.350)	0.057 (0.208)	0.207 (0.409)	-0.245 (0.472)	0.130 (0.350)	-0.018 (0.440)	-0.030 (0.494)	0.076 (0.371)
	その他の仕事ダ ミー	0.388 (0.379)	0.634 (0.601)	0.116 (0.331)	0.244 (0.651)	-1.246 (1.168)	-0.058 (0.617)	0.234 (0.656)	0.363 (0.843)	0.128 (0.590)
	本人の年齢	-0.112 *** (0.019)	-0.007 (0.022)	-0.082 *** (0.014)	-0.233 *** (0.024)	-0.144 *** (0.029)	-0.212 *** (0.022)	-0.101 *** (0.032)	0.024 (0.035)	-0.067 ** (0.029)
総所得250万円以上ダミー	0.344 (0.248)	0.399 * (0.242)	-0.145 (0.171)	-0.049 (0.290)	0.371 (0.313)	0.025 (0.250)	0.130 (0.423)	0.498 (0.420)	-0.048 (0.345)	
待機児童1000人以上都道府 県ダミー	0.328 ** (0.160)	-0.118 (0.213)	0.256 ** (0.127)	0.600 *** (0.206)	0.387 (0.260)	0.648 *** (0.185)	-0.296 (0.300)	-0.468 (0.324)	-0.131 (0.259)	
経済変数	地域別失業率	-0.162 ** (0.070)	-0.157 * (0.085)	-0.166 *** (0.055)	-0.159 * (0.085)	-0.154 (0.104)	-0.143 * (0.078)	0.058 (0.111)	-0.005 (0.122)	0.041 (0.096)
	地域別物価上昇 率	-0.196 * (0.109)	-0.071 (0.133)	-0.132 (0.085)	0.218 (0.153)	0.118 (0.174)	0.115 (0.137)	-0.169 (0.178)	0.085 (0.202)	-0.015 (0.161)
	株価収益率	-0.767 * (0.414)	-0.526 (0.502)	-0.576 * (0.314)	1.167 ** (0.517)	0.893 (0.613)	1.013 ** (0.460)	-0.783 (0.680)	-0.325 (0.734)	-0.385 (0.609)
_cons	2.395 *** (0.694)	1.673 ** (0.851)	2.508 *** (0.540)	7.448 *** (0.906)	6.730 *** (1.059)	6.548 *** (0.816)	0.827 (1.124)	-1.139 (1.246)	0.078 (0.993)	
N	1633	1356	2222							
chi2	3,969.1	6,032.0	3,542.9							
p	0.0	0.0	0.0							
r2_p	0.09	0.10	0.07							
ll	-1.673	-1.389	-2.392							

表9：多項ロジット・モデルの分析結果（従業者数100人以上ダミー）

分析の前提条件										
推計のパターン	パターン1	パターン2	パターン3	パターン1	パターン2	パターン3	パターン1	パターン2	パターン3	
1年前の雇用形態	正規の職員・従業員			正規の職員・従業員			正規の職員・従業員			
1年前の就業有無	就業中 (休業を除く)	就業中(休業を含む)		就業中 (休業を除く)	就業中(休業を含む)		就業中 (休業を除く)	就業中(休業を含む)		
1歳未満の子どもの有無	-	あり	-	-	あり	-	-	あり	-	
3歳未満の子どもの有無	あり	-	あり	あり	-	あり	あり	-	あり	
分析結果	育児休業(Ikukyu)			無職(Umemp)			その他休業(Kyugyo)			
政策変数	1年前の従業者数 100人以上ダミー	1.296 ***	1.005 ***	0.008	0.163	-0.080	0.867 *	0.996 **	0.668 *	
	2005年以降ダミー	0.380	0.746 ***	0.594 **	0.263	0.528 **	0.969 **	0.241	0.610	
	交差項	-0.381	-0.537	-0.579 **	-0.458	-0.321	-0.828	-0.505	-0.518	
小学校就学前の子どもの数	0.141	-0.259 *	0.080	-1.078 ***	-1.561 ***	-0.896 ***	-0.343 *	-0.354 *	-0.179	
最終学歴	専門学校・短大・ 高専ダミー	0.259	0.469 **	0.312 **	0.104	0.123	0.062	0.167	0.099	
	大学・大学院ダ ミー	0.521 ***	0.788 ***	0.642 ***	0.450 *	0.178	0.427	0.599 *	0.543 *	
	その他ダミー	0.253	13.939 ***	0.538	-0.426	12.482 ***	0.172	0.975	13.734 ***	
		(0.804)	(0.540)	(0.597)	(1.632)	(1.076)	(1.009)	(0.908)	(1.063)	(0.840)
親同居ダミー	-0.361 **	-0.469 ***	-0.380 ***	-0.455 **	-0.370 *	-0.284 *	-0.478 *	-0.688 **	-0.497 **	
仕事内容	管理的な仕事ダ ミー	0.131	15.533 ***	0.428	-28.844 ***	-0.097	-14.810 ***	1.861 **	16.794 ***	
	事務の仕事ダミー	-0.023	-0.259	-0.117	0.552 ***	0.270	0.505 ***	-0.368	-0.872 ***	
	販売の仕事ダミー	-0.008	-0.010	0.136	0.878 **	0.906 *	0.906 ***	0.540	-0.128	
	サービスの仕事ダ ミー	-0.242	-0.386	-0.344 *	0.078	-0.141	0.105	-0.730	-0.757 *	
	保安の仕事ダミー	0.826	13.653 ***	1.322	-12.656 ***	-0.583 *	-13.197 ***	-12.918 ***	-0.793 **	
	農林漁業の仕事ダ ミー	-12.80 ***	-16.22 ***	-14.30 ***	0.676	-0.200	0.320	-12.656 ***	-16.074 ***	
	運輸・通信の仕事 ダミー	-0.031	0.028	0.718	1.610 *	1.060	1.590 *	0.772	0.136	
	生産工程・労務作 業の仕事ダミー	-0.094	0.062	0.050	0.159	-0.290	0.115	-0.002	-0.074	
	その他の仕事ダ ミー	0.433	0.488	0.145	0.231	-1.291	-0.054	0.266	0.254	
		(0.366)	(0.593)	(0.324)	(0.655)	(1.165)	(0.618)	(0.644)	(0.828)	(0.580)
	本人の年齢	-0.108 ***	-0.003	-0.079 ***	-0.237 ***	-0.146 ***	-0.216 ***	-0.098 ***	0.028	-0.064 **
総所得250万円以上ダミー	0.317	0.337	-0.180	-0.056	0.322	0.014	0.112	0.450	-0.065	
待機児童1000人以上都道府 県ダミー	0.331 **	-0.102	0.263 **	0.570 ***	0.368	0.614 ***	-0.290	-0.452	-0.126	
経済変数	地域別失業率	-0.155 **	-0.142 *	-0.160 ***	-0.157 *	-0.143	-0.136 *	0.058	0.004	
	地域別物価上昇 率	-0.190 *	-0.075	-0.132	0.226	0.129	0.125	-0.154	0.084	
	株価収益率	-0.747 *	-0.631	-0.580 *	1.185 **	0.924	1.047 **	-0.743	-0.389	
_cons	1.956 ***	1.152	2.043 ***	7.488 ***	6.610 ***	6.538 ***	0.473	-1.451	-0.165	
N	1633	1356	2222							
chi2	4,373.2	4,155.5	3,581.2							
p	0.0	0.0	0.0							
r2_p	0.10	0.11	0.08							
ll	-1,669	-1,385	-2,386							

表 11：推計パターン別 使用変数の記述統計量

推計のパターン		パターン1		パターン2		パターン3		共通	
N		1,633	1633	1,356	1356	2,222	2222		
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	最小値	最大値
被説明変数	育児休業取得状況	1.7287	0.9357	2.1932	0.8129	1.8150	0.8787	1.0	4.0
政策変数	1年前の従業者数300人以上ダミー	0.3815	0.4859	0.4056	0.4912	0.4050	0.4910	0.0	1.0
	1年前の従業者数100人以上ダミー	0.5805	0.4936	0.6180	0.4861	0.6076	0.4884	0.0	1.0
	2005年以降ダミー	0.7042	0.4565	0.7367	0.4406	0.7237	0.4473	0.0	1.0
	小学校就学前の子ども数	1.4238	0.5627	1.4204	0.5804	1.4262	0.5644	1.0	3.0
最終学歴	専門学校・短大・高専ダミー	0.5064	0.5001	0.5037	0.5002	0.5095	0.5000	0.0	1.0
	大学・大学院ダミー	0.1990	0.3994	0.2353	0.4243	0.2183	0.4132	0.0	1.0
	その他ダミー	0.0073	0.0854	0.0052	0.0717	0.0077	0.0872	0.0	1.0
	親同居ダミー	0.3368	0.4728	0.2839	0.4511	0.3164	0.4652	0.0	1.0
仕事内容	管理的な仕事ダミー	0.0031	0.0553	0.0037	0.0606	0.0032	0.0561	0.0	1.0
	事務の仕事ダミー	0.3552	0.4787	0.3466	0.4761	0.3429	0.4748	0.0	1.0
	販売の仕事ダミー	0.0472	0.2120	0.0538	0.2258	0.0500	0.2179	0.0	1.0
	サービスの仕事ダミー	0.0980	0.2974	0.0848	0.2787	0.0900	0.2863	0.0	1.0
	保安の仕事ダミー	0.0018	0.0428	0.0029	0.0543	0.0027	0.0519	0.0	1.0
	農林漁業の仕事ダミー	0.0031	0.0553	0.0022	0.0470	0.0023	0.0474	0.0	1.0
	運輸・通信の仕事ダミー	0.0067	0.0818	0.0074	0.0856	0.0086	0.0921	0.0	1.0
	生産工程・労務作業の仕事ダミー	0.0716	0.2580	0.0686	0.2528	0.0761	0.2651	0.0	1.0
	その他の仕事ダミー	0.0239	0.1527	0.0221	0.1471	0.0230	0.1498	0.0	1.0
	本人の年齢		31.9351	3.7552	31.4358	3.7609	32.0338	3.7278	21.0
総所得250万円以上ダミー		0.9032	0.2957	0.8909	0.3119	0.8938	0.3082	0.0	1.0
待機児童1000人以上都道府県ダミー		0.2113	0.4083	0.2338	0.4234	0.2232	0.4165	0.0	1.0
経済変数	地域別失業率	4.3797	1.0190	4.3462	0.9874	4.3608	1.0083	2.2	7.9
	地域別物価上昇率	-0.1732	0.7442	-0.1886	0.7657	-0.1731	0.7663	-2.4	2.4
	株価収益率	0.0510	0.1996	0.0510	0.2102	0.0481	0.2062	-0.5	0.4

4. 結論と含意

これまでの分析結果をみる限り、1.2 で述べた仮説 A（男性の育児休業取得には十分な効果がなかった）と仮説 B（規模によって効果に相違がある）の双方が概ね支持されている。

仮説 A に関しては、今後、こうした男女間での政策効果のアンバランスを是正していく必要性の高さが示唆されている。また、仮説 B については、仮説 B-2（むしろ、300 人以下に対する努力義務化の効果のほうが大きい）が部分的に（100 人未満で政策効果）支持され、300 人以下の企業が育児休業取得の環境整備から取り残されるという当初懸念されたような事態には必ずしもなっていない。

ただし、企業規模全体としての政策効果（2005 年以降ダミー）も 100 人未満の企業に対する政策効果も、有意性が認められたのは一部のモデルにとどまっており、政策効果が強固に実証できたとは到底いえない。また、前述の

とおり、男性の育児休業取得率は、依然としてきわめて低い水準にとどまっている。

このように次世代法の政策効果が限定的であるという多項ロジット・モデルの推計結果を踏まえると、次世代法がその役割を終えたとは考えにくく、従業員が、経済環境の変化等にかかわらず育児休業を取得できる環境整備を、引き続き政策として進めていく必要性は高い。また、育児休業取得に関する男女のアンバランス（女性が高く、男性が低い）は、育児における女性の役割の固定化、男性が育児休業を取得しにくい環境を誘発する懸念があることから、今後、男性の育児休業取得を後押しする政策をより強化すべきだと考えられる。本研究では努力義務化でも一定の政策効果がみられたことから、義務化のみならず努力義務化も視野に入れた、育児休業を取得しやすい環境整備のためのより効果的な政策が検討されることが求められる。

参考文献

- 小崎恭弘（2009）、「次世代支援対策推進法に基づく行動計画における市町村自治体の父親支援－A 県におけるアンケート調査の結果より－」『神戸常盤大学紀要』創刊号，pp.49-59.
- こども未来財団（2011）、『父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について』.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）、『男性の育児休業』中央公論新社.
- 滋野由紀子・松浦克巳（2003）、「出産・育児と就業の両立を目指して－結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊社会保障研究』第 39 巻第 1 号，pp.43-54.
- 武石恵美子（2006）、『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- 西本真弓（2004）、「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労

働研究雑誌』 No.527, pp.63-75.

ニッセイ基礎研究所（厚生労働省委託調査）（2008），『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査報告書』。

21世紀職業財団（2007），『男性の育児参加促進研究会報告書』。

日本労働研究機構（2003 a），『育児休業制度に関する調査研究報告書—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』 調査研究報告書 No.157.

樋口美雄（1994），「育児休業制度の実証分析」，pp.181-204，社会保障人口問題研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会。

樋口美雄・阿部正浩（1999），「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミン
グー固定要因と変動要因の分析」，pp.25-65，樋口美雄・岩田正美編著
『パネルデータからみた現代女性—結婚・出産・就業・消費・貯蓄』
東洋経済新報社。

樋口美雄（2009），「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済」，
pp.106-130，武石恵美子編著『女性の働きかた』第7巻。

水落正明（2012）「次世代育成支援対策推進法が出産および女性の就業継続に与
える影響」，東京大学社会科学研究所『社会科学研究』第64号第1号，
pp.6-24.

森田陽子・金子能宏（1998），「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」
『日本労働研究雑誌』 No.459, pp.50-62.

森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面：労働需要への影響に関する試論」
『日本労働研究雑誌』 No.536, pp.123-136.

吉田浩・水落正明（2005）「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に
与える影響」『日本経済研究』 51号, pp.76-95.

労働政策研究・研修機構（2013），『男女正社員のキャリアと両立支援に関する

調査結果』調査シリーズ No.106.

脇坂明 (1999), 「育児休業利用に関する企業・事業所の違い」『岡山大学経済学会雑誌』第 30 巻第 4 号, pp.185-211.

脇坂明 (2002), 「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.4-14.

Yukiko Asai (2012) "The Impact of Work-Family Initiatives on Companies' Working Condition in Japan", Work and Family Researchers Network Inaugural Conference, June 14-16.

第7章：60歳前後の就業状況

—ニッセイ基礎研究所「中高年パネル調査」との比較分析—

ニッセイ基礎研究所 生活研究部門 松浦 民恵

<要旨>

ニッセイ基礎研究所は1997年から2005年まで隔年計5回にわたって、60歳前後の男性（全国）を対象とした「中高年パネル調査」を実施した。このなかで、58、59歳の男性の2年後、4年後までの比較を通じて、定年前後の働き方や社会活動の変化を分析した。

しかしながら、この後、2006年には、企業に対して65歳までの雇用確保措置を段階的に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が施行された。また、1994年の公的年金改革で決定された厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げも予定通り進められ、1999年の公的年金改革に基づく報酬比例部分の引き上げも2013年より開始されている。

このようななか、本稿では、「中高年パネル調査」の分析結果の一部を、2005年以降に実施された「中高年者縦断調査」の分析結果と比較することによって、定年前後の就業状況や社会活動への参加状況が、2005年以降どのように変化しているかについて考察した。

「中高年パネル調査」と「中高年者縦断調査」の比較においては、サンプル構成の違いも考慮する必要があるが、概ね以下のような結果が得られた。

「中高年者縦断調査」では、「中高年パネル調査」と比べて、「働かなければならないので働く」男性の割合が上昇し、逆に「働きたい（生活目的以外）ので働く」男性の割合が低下している。年金の支給開始年齢の引き上げ、2008

年9月のリーマンショックに端を発した景気の悪化、といった環境変化のもとで、60歳を過ぎても「働かなければならない」男性が増加している可能性がある。

60歳前後の働き方の変化については、全体の傾向として、「中高年パネル調査」と「中高年者縦断調査」で大きな相違はなく、自営業セクター、中小企業が、60歳以降の就業の場として、引き続き重要な役割を担っているといえる。ただし、60歳以降に非正社員に移行している割合が「中高年者縦断調査」で3割を超えていることは注目される結果だといえる。2006年の改正高年齢者雇用安定法の施行によって、60歳以降も継続勤務する男性が増えたと考えられるが、正社員のまま継続勤務するケースは稀であることから、このような結果になっていると推測される。

キーワード：高齢者雇用，中高年パネル調査，定年

1. 問題意識

ニッセイ基礎研究所は1997年から2005年まで隔年計5回にわたって、60歳前後の男性（全国）を対象とした「中高年パネル調査」を実施した。このなかで、58、59歳の男性の2年後、4年後までの比較を通じて、一般的な定年年齢である60歳前後の働き方の変化を分析した。

しかしながら、5回の調査の全てについて回答を得たサンプル数は743にとどまり、最終調査年も2005年とやや古くなっている。2006年には、企業に対して65歳までの雇用確保措置を段階的に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が施行された。また、1994年の公的年金改革で決定された厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引き上げも予定通り進められ、1999年の公的年金改革に基づく報酬比例部分の引き上げも2013年より開始されている。

そこで、「中高年パネル調査」による主な分析結果を、2005年～2010年までの厚生労働省「中高年者縦断調査」による分析結果と比較することによって、大規模サンプル、あるいは2005年以降においても同じような結果が得られるかどうかを検証することとしたい。

なお、本稿では、①男性を対象とした「中高年パネル調査」との比較を主な目的とすること、②60歳前後の働き方の変化を分析すること、から、本文中では専ら男性に関する分析結果について述べることとする（全体、男女別の集計結果は補遺1～補遺12を参照されたい）。

2. 「中高年パネル調査」と「中高年者縦断調査」の概要

「中高年パネル調査」とは、ニッセイ基礎研究所が1997年から2005年にかけて実施した「暮らしと生活設計に関する調査」を指す。調査対象は、1933年～1947年生まれの全国の男性である。「中高年パネル調査」では、調査地点を無作為に抽出し、地点内に居住し調査対象の条件に該当する人に調査を

依頼するエリアサンプリング法によって対象者を選定した（各地点の抽出割合は、国勢調査に基づく人口構成に準拠）。1997年の初回調査では1502サンプルでスタートし、最終の2005年調査では742サンプルとなった。

一方、厚生労働省「中高年者縦断調査」は、全国の中高年者世代の男女を、2005年を初年として追跡しているパネル調査である。調査の周期は毎年1回で、11月の第一水曜日を基準に調査が実施される。調査の方法については、現在は、厚生労働省から郵送された調査票に被調査者が自ら記入し郵送により厚生労働省に提出する方法により行われている。調査の対象は、2005年10月末現在で50～59歳であった全国の男女である。本稿では中高年縦断調査の第1回から第6回の調査客体を対象に分析する。表1は、第6回調査までの調査客対数と回収客対数である。本稿では第1回調査から第6回調査まで集計可能である25,157を集計客体とした。総サンプル数は150,942である。

3. 60歳前後の働き方の変化

2-1. 働く意味の変化

一般的な定年年齢である60歳を境に就業条件が一変するだけでなく、男性を取り巻く状況も大きく変わる。厚生年金の定額部分の支給開始年齢は2001年から段階的に引き上げられ、昭和36年4月2日以降生まれの男性が定額部分の受給を開始できるのは65歳からとなるが、実際60歳で定年を迎える場合には繰上げ受給を選択するケースもあるだろう。また、企業年金等については、いまだ60歳から年金が支給されるケースが多い。なお、定年退職すれば、多くの場合退職一時金を受け取ることができる。

60歳になるまでは、家計を支える必要性から、「フルタイムで働く」ということが、多くの男性にとって唯一の選択肢であったと考えられる。逆にいうと、60歳を迎えることによって、男性は「フルタイムで働く」以外の選択肢

を初めて得ることができるともいえる。

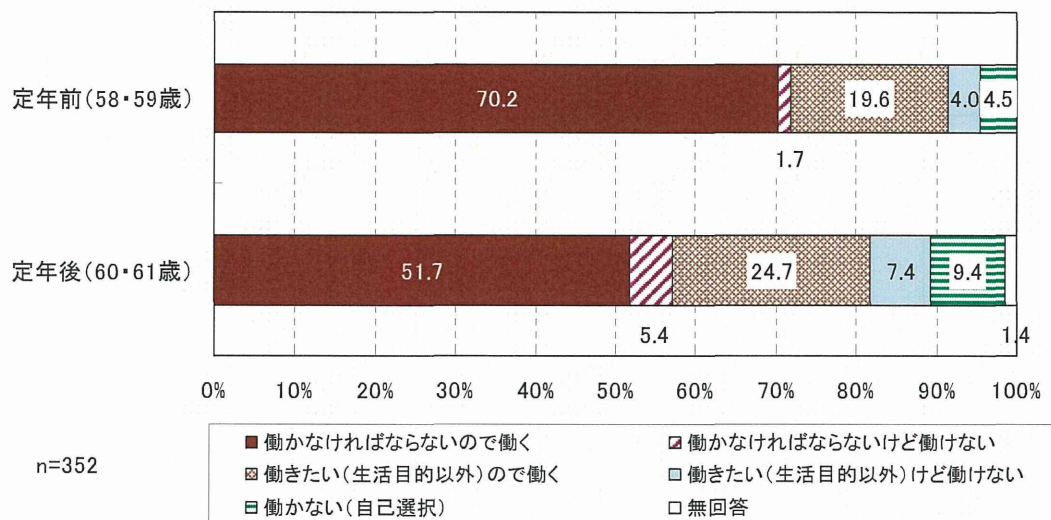
結果として、家計を支えるために「働かなければならないので働く」という状況が多様化する。図1は、「中高年パネル調査」で、働くかどうかの選択タイプ別の構成を、60歳前後でみたものである。「働かなければならないので働く」男性は58・59歳では7割強だったが、2年後は半数強へと低下していた。逆に、「働きたい（生活目的以外）ので働く」という選択をした男性は、60・61歳では4人に1人にのぼり、「働けない」、「働かない（自己選択）」割合も60歳以降に増加していた。

次に、「中高年者縦断調査」では、60歳前後の男性の就業選択はどのように変化しているだろうか。就業選択を類型かするうえで必要となる働く理由等についてたずねているのは、第6回調査（2010年）のみなので、この年の回答結果を年齢別にみることにしたい（表1）。

設問内容の制約から、就業選択のタイプを「中高年パネル調査」とまったく同じようにタイプ分けすることはできないが、60・61歳について「働かなければならないので働く」割合をみると、「中高年パネル調査」が51.7%であるのに対して、「中高年者縦断調査」は60歳が63.3%、61歳が59.3%とやや高くなっている。また、「働きたい（生活目的以外）ので働く」割合は、「中高年パネル調査」の60・61歳が24.7%であるのに対し、「中高年者縦断調査」は60歳が9.5%、61歳が12.5%と低い。

一方、「働かない（自己選択）」については、「中高年パネル調査」の60・61歳が9.4%であるのに対して、「中高年者縦断調査」は60歳が7.3%、61歳が9.5%と顕著な差はみられない。

図 1：60 歳前後の就業の選択タイプ（中高年パネル調査）



注 1：調査期間中に 60 歳を経過したサンプルについて。

注 2：①働かなければならないので働く：就業者のうち、働く理由として「家計維持のため」を選んだ男性。

②働かなければならないけど働けない：未就業かつ就業希望者のうち、働きたい理由として「生活費を得るため」を選んだ男性。

③働きたい（生活目的以外）ので働く：就業者のうち、①以外の男性

④働きたい（生活目的以外）けど働けない：未就業者かつ就業希望者のうち、②以外の男性、および未就業者かつ就業を希望しない者のうち、就業を希望しない理由として「健康上の理由から」「今までの技能や知識が通用しなくなったから」「適当な就職口が見つからないから」を選んだ男性。

⑤働かない（自己選択）：未就業者かつ就業を希望しない者のうち、④以外の男性。

表1：年齢別にみた就業の選択タイプ（中高年者縦断調査）

	n	(%)				
		働かなければなら ないので働く	働きたい (生活目的以外) ので働く	働けない	働かない (自己選 択)	無回答
55歳	802	77.6	5.4	4.1	1.4	11.6
56歳	785	77.8	3.7	4.3	2.5	11.6
57歳	1,029	77.4	6.4	4.1	2.0	10.1
58歳	1,116	77.4	5.2	5.0	2.4	9.9
59歳	1,202	75.1	5.9	4.7	4.1	10.2
60歳	1,226	63.3	9.5	9.1	7.3	10.7
61歳	1,501	59.3	12.5	8.4	9.5	10.3
62歳	1,356	54.4	13.4	9.6	12.5	10.1
63歳	1,467	48.5	15.5	10.4	16.4	9.2
64歳	1,086	43.6	16.3	10.8	18.8	10.6
65歳	199	44.2	19.1	9.0	18.6	9.0
66歳	104	38.5	16.3	11.5	22.1	11.5

注1：第6回調査。

注2：①働かなければならないので働く：就業者のうち、働く主な理由として「現在の生活費」「生活費を補う」「借金返済」「仕送り」「将来の生活資金」を選んだ男性。

③働きたい（生活目的以外）ので働く：就業者のうち、働く主な理由として「生活水準を上げる」「お小遣い」「子や孫の将来」「健康維持」「社会とのつながり」「社会に役立ちたい」「視野を広げる」「今の仕事が好き」「家にいるのが嫌い」「時間に余裕」を選んだ男性。

④働けない：未就業かつ就業希望の男性。

⑤働かない（自己選択）：未就業かつ就業を希望しない男性。

2-2. 働き方の変化

次に、60歳前後の働き方の変化を、「中高年パネル調査」、「中高年者縦断調査」のそれぞれについてみていくこととしたい。

表2のとおり、「中高年パネル調査」では、58・59歳で「自営等」だった男性は、9割以上が2年後も「自営等」だが、58・59歳で「正社員（役員を含む）」だった男性は、2年後には16.3%が「非正社員」に、4.1%が「自営等」に転じていた。また、勤務先の企業の規模をみると「299人以下」については、60歳前後で大きな変化はないが、58・59歳に「300人以上・官公営」に勤務していた男性については、4割弱が「299人以下」の企業に移動していた。

「中高年パネル調査」では、60歳を境に職種や役職、勤務形態も大きく変化していた。58・59歳の男性についてその2年後の変化をみると、「ホワイトカラー」と「非ホワイトカラー」は2割弱が相互移動しており、「役職あり」は2割強が「役職なし」に、「フルタイム」は2割弱が「フルタイム以外」に変わっていた。

次に、「中高年者縦断調査」の結果をみてみよう。設問内容の相違を考慮して、仕事内容、勤務先規模、職種に関する分析結果を比較することとした（表3）。「中高年者縦断調査」でも、59歳で「自営業主、家族従業者」だった男性は、61歳でも85.3%が「自営業主、家族従業者」である。また、59歳で「会社・団体等の役員、正規の職員・従業員」だった男性は、61歳時点で30.6%が非正社員に移行している。勤務先の企業の規模をみると「299人以下」については、59歳で「299人以下」の企業に勤務していた男性は、61歳でも84.5%が「299人以下」の企業に勤務しているが、59歳で「1000人以上、官公庁」に勤務していた男性は、20.3%が「299人以下」に移行し、21.5%が「無職」となっている。職種については、「ホワイトカラー」は61歳で14.4%が「ホワイトカラー以外」に、「ホワイトカラー以外」は61歳で12.1%が「ホワイトカラー」へ移行している。

表2：60歳前後の働き方の変化（中高年パネル調査）

定年後 -60・61歳-				
(%)				
	n	自営等	正社員	非正社員
自営等	105	93.3	1.0	3.8
正社員(役員を含む)	123	4.1	78.9	16.3
非正社員	21	14.3	9.5	71.4

<以下、定年前・定年後ともに雇用者である男性について>

(%)				
	n	299人 以下	300人 以上・ 官公営	
299人以下	83	85.5	7.2	
300人以上・官公営	44	38.6	59.1	

(%)				
	n	ホワイト カラー	ホワイトカラー 以外	
ホワイトカラー	74	79.7	17.6	
ホワイトカラー以外	53	18.9	77.4	

(%)				
	n	役職あり	役職なし	
役職あり	78	66.7	21.8	
役職なし	43	9.3	76.7	

(%)				
	n	フルタイム	フルタイム 以外	
フルタイム	103	82.5	17.5	
フルタイム以外	28	35.7	64.3	

注1：調査期間中に60歳を経過したサンプルについて。

注2：ホワイトカラーには「管理職」「専門職」「技術職」「事務職」を、ホワイトカラー以外には「販売・サービス職」「技能職」「保安職」「運輸・通信職」「その他」を含む。

注3：「その他」「無回答」の結果は掲載していない。

表3：60歳前後の働き方の変化（中高年者縦断調査）

【仕事内容】

		61歳時点 (%)						
		n	自営業主、家族従業者	会社・団体等の役員、正規の職員・従業員	非正社員	家庭での内職など、その他	無職	無回答
59歳時点	自営業主、家族従業者	1,139	85.3	6.3	3.7	1.7	2.8	0.2
	会社・団体等の役員、正規の職員・従業員	3,140	3.9	48.2	30.6	1.4	15.5	0.4
	非正社員	521	5.0	7.7	70.2	3.1	14.0	0.0
	家庭での内職など、その他	110	11.8	19.1	17.3	33.6	18.2	0.0
	無職	468	5.8	5.3	12.2	1.9	74.6	0.2
	無回答	335	23.6	48.1	10.7	2.4	13.1	2.1

【勤務先規模】

		61歳時点 (%)					
		n	299人以下	300～999人以下	1000人以上、官公庁	無職	無回答
59歳時点	299人以下	3,317	84.5	2.2	1.8	9.4	2.1
	300～999人以下	480	27.3	45.4	10.4	15.6	1.3
	1000人以上、官公庁	972	20.3	7.6	48.9	21.5	1.7
	無職	468	21.2	0.4	1.7	74.6	2.1
	無回答	476	61.1	6.7	10.5	12.8	8.8

【職種】

		61歳時点 (%)					
		n	ホワイトカラー	ホワイトカラー以外	その他	無職	無回答
59歳時点	ホワイトカラー	2,297	68.0	14.4	3.1	13.6	0.8
	ホワイトカラー以外	2,283	12.1	70.5	5.0	11.0	1.4
	その他	303	18.2	30.0	37.0	12.9	2.0
	無職	468	6.4	12.8	6.0	74.6	0.2
	無回答	362	37.3	37.6	8.0	14.4	2.8

注1：59歳、61歳の双方について回答を得た男性について。

注2：ホワイトカラーには「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」「事務の仕事」を、ホワイトカラー以外には「販売の仕事」「サービスの仕事」「保安の仕事」「農林漁業の仕事」「運輸・通信の仕事」「生産工程・労務作業の仕事」を含む。

3. 結論

「中高年パネル調査」と「中高年者縦断調査」の比較においては、サンプル構成の違いも考慮する必要があるが、概ね以下のような結果が得られた。

「中高年者縦断調査」では、「中高年パネル調査」と比べて、「働かなければならないので働く」男性の割合が上昇し、逆に「働きたい（生活目的以外）ので働く」男性の割合が低下している。年金の支給開始年齢の引き上げ、2008年9月のリーマンショックに端を発した景気の悪化、といった環境変化のもとで、60歳を過ぎても「働かなければならない」男性が増加している可能性がある。

60歳前後の働き方の変化については、全体の傾向として、「中高年パネル調査」と「中高年者縦断調査」で大きな相違はなく、自営業セクター、中小企業が、60歳以降の就業の場として、引き続き重要な役割を担っているといえる。ただし、60歳以降に非正社員に移行している割合が「中高年者縦断調査」で3割を超えていることは注目される結果だといえる。2006年の改正高年齢者雇用安定法の施行によって、60歳以降も継続勤務する男性が増えたと考えられるが、正社員のまま継続勤務するケースは稀であることから、このような結果になっていると推測される。

なお、「中高年パネル調査」では、60歳前後の社会活動や生き甲斐の変化についても分析しているが、「中高年者縦断調査」には、分析結果を直接比較できる設問がなかった。参考までに、「中高年者縦断調査」における社会活動参加の状況および満足度に関する集計結果を補遺13～補遺15に掲載したので参照されたい。