

# 人口減少社会における定年退職と社会階層

## —男性高年齢者の分析から—\*<sup>1</sup>

吉岡洋介  
(千葉大学)

### 【論文要旨】

人口減少社会では、社会保障の支出を抑え労働力を維持することを目的に、高年齢者を労働市場に留めるような制度改革が行われてきた。日本でも従業員の年金支給開始年齢の引き上げと、引き上げられた年齢までの雇用確保のために定年の引き上げが実施されている。定年制度は北米や欧州では一般的な制度ではないが、日本でもすべての従業員が企業の定める定年に到達するわけではない。本稿は、どのような階層に所属する高年齢者が定年退職しやすく、どのような階層の高年齢者が定年をむかえずに失業や健康上の理由で離職しやすいのかを明らかにする。

分析対象は、2015年の調査時点で51歳～80歳の男性のうち、50歳時点で従業員であった者とした。50歳時従業員からの移動のなかで、定年による離職（定年退職）と、失業や健康上の理由などで生じる定年に達しない離職のそれぞれのハザード確率を従属変数としたイベントヒストリー分析を行った。

分析の結果、50歳時に大企業ホワイトカラーや大企業ブルーカラーの者ほど、50歳以降定年退職しやすいことが明らかになった。また、中小企業従業員は失業を理由に、そしてブルーカラー従業員は健康上の理由で定年をむかえずに離職しやすいことがわかった。定年年齢の引き上げは、引き上げられた年金支給開始年齢までに相対的に有利な階層の雇用を確保し、一方、不利な階層に対しては、非自発的な離職後に自ら雇用を確保することを迫る可能性が示唆された。

キーワード：高年齢者、定年退職、非自発的離職

## 1. 背景

人口減少社会では、社会保障の支出を抑え労働力を維持することを目的に、高年齢者<sup>2</sup>のリタイアを遅らせ労働市場に留めるような制度改革が行われてきた。例えば、年金の支給開始年齢の引き上げや企業が定める定年の規制といった制度改革は、経済学者を中心に必要性が指摘され、日本でも実施されている（清家 2013）。老齢厚生年金の定額部分は2013年に65歳に達し、報酬比例部分も男性で2025年、女性で2030年に引き上げが完了する予定である。また2013年度から施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高年齢者

<sup>1</sup> 本研究は、JSPS 科研費 JP25000001 の助成を受けたものです。

<sup>2</sup> 企業が定める定年についての法律である高年齢者等の雇用の安定等に関する法律では、45歳以上の者を中高年齢者、55歳以上の者を高年齢者と定義している。本稿は、51歳から65歳までの従業員の労働移動を扱うため、分析対象となる人びとに対し、高年齢者という語を使用する。

雇用安定法)の改正法では、定年の引き上げ・継続雇用制度の導入・定年の廃止のいずれかの措置を講じることで希望する従業員を65歳まで雇用することが雇用主に義務づけられた。

年齢にもとづく制度の改革としては、年金支給開始年齢の引き上げが多く先進国で実施され、高齢者を労働市場に留めるインセンティブを促すと考えられてきた。しかし年金支給開始年齢の引き上げは、何らかの理由で労働市場から退出せざるを得ない高齢者にとって、不労所得給付が遅くなるぶん生活リスクの拡大をもたらす改革でもある。Blossfeldら(2011)は、リタイアせざるを得ない人びとが何らかの階層によって偏る場合、年金支給開始年齢の引き上げが新しい不平等をもたらすと指摘した。そして近年の欧州の研究では、ブルーカラーや低学歴層ほど病気や失業により労働市場から退出せざるを得ないことが報告されており、人口減少に伴う制度改革が低階層のリスクを拡大させるのではないかと懸念されている(Ebbinghaus & Radl 2015; Gerber & Radl 2014; Radl 2013; Visser et al. 2016 など)。

年金支給開始年齢の引き上げが現在進行形で実施されている日本でも、どの階層に所属する高齢者が病気や失業により労働市場から退出せざるを得ないかを明らかにすることは重要である。ただし、日本の高齢者の就業実態は、欧州の労働市場と大きく異なる。2014年の65歳以上男性の労働力率は、日本30.2%、アメリカ23.0%、カナダ18.2%、イギリス13.3%、ドイツ8.2%、フランス3.4%、イタリア6.5%、香港14.3%、シンガポール36.0%であった(労働政策研究・研修機構 2016)。このように日本の高齢者の労働力率は北米・欧州と比べ非常に高い。日本で高齢者の労働力率が高い理由としては、自営業の多さ、高齢者の就業意欲の高さ、そして再就職機会の発達が挙げられる。日本の高齢労働者、とくに男性従業員の多くは、学卒後に就いたおもな従業員から退職したあとも、年金や貯蓄だけで引退生活を送るのではなく別の従業員に再就職する。就業機会を若年層と競りあうために高齢者の再就職機会が少ない欧州の階層研究では、おもな従業員からそのまま非自発的に労働市場から押し出されやすい人びとの所属階層に注目が集まった。一方、日本の高齢者は再就職機会が豊富であり、これは高齢者の労働市場からの退出への道筋が、欧州と比べ多様で複雑であることを示唆する。ゆえに、日本の高齢者が所属する社会階層と労働移動の関連を考えるためには、キャリアにおけるおもな従業員からの移動と、再就職の職場からの移動への区別が求められる。本稿では前者、すなわち、高齢労働者のおもな従業員からの移動に注目する。日本の場合、高齢労働者のおもな従業員からの移動には、企業が定めた定年制度が大きくかわる。企業が制度としてもつ定年は、欧州や北米では一般的でない。アメリカでは定年は年齢差別にあたりと認識されるようになって久しい。また欧州では年金支給開始年齢が一般的な退職年齢と認識されており、定年という概念が存在しない国が多い。日本の高齢者の労働移動を明らかにするためには、まずこの定年制度について理解する必要があるだろう。

## 2. 定年退職と階層研究

### 2.1 定年制度の改革と労働移動

企業が従業員の退職年齢を定める定年制度が普及したきっかけは戦前に制定された退職積立金及退職手当法であり、定年が政策課題として登場したのは高度成長以降になってからだという（濱口 2014）。1986年に成立した高年齢者雇用安定法では、定年を定める場合は60歳を下回らないように努力することが雇用主に義務付けられた。その後の1998年の改正法では、60歳以上の定年が全面的に義務化され、2013年の改正法では、希望者を65歳まで雇用し続けることが雇用主に義務付けられた。2013年の高年齢者雇用安定法の改正は、人口減少が進むなか、高年齢者を労働力として維持することを目的に実施された<sup>3</sup>。企業が定める定年の引き上げは、従業員に対し厚生年金支給開始年齢の引き上げとの整合性をとることが目的でもある（濱口 2014）。すなわち、65歳からの年金支給を定めるには、定年年齢を引き上げ65歳までの雇用確保が必要となったのだ。

このような年齢にもとづく制度とその改革には、Blossfeldら（2011）が指摘した、制度の改革をもたらす新しい不平等への影響を見定める必要がある。年金の支給開始年齢の引き上げは、引き上げられた年齢までにリタイアせざるをえない高年齢者にとってはリスクの拡大になりかねない。日本の場合、引き上げられた年齢までの雇用確保には、定年の引き上げという、別の年齢にもとづく制度改革で対処するかたちとなった。しかし、すべての従業員が企業の定める定年まで働き続けるわけではない。定年退職を経験しやすい層と経験しにくい層が存在するのではないだろうか。定年退職を経験しやすい層は、定年の引き上げにより勤続年数が伸びることで、年金支給開始年齢の引き上げがもたらすリスクに対応できる。一方、定年退職を経験しない層は、雇用確保措置の対象から外れ、にもかかわらず引き上げられる年金支給開始年齢までに自ら雇用を確保しなければならない。後者の定年退職を経験しない離職が生じる理由としては、そもそも職場に定年制度が存在しないことの他に、病気や失業という非自発的に生じる離職や、好条件の転職などが挙げられる。とくに病気や失業により定年をむかえず離職せざるをえない高年齢者は、年金支給開始までの期間が遠のくぶん、それまで以上に非自発的な離職が大きなリスクになるのではないだろうか。このような問題関心から本稿のリサーチクエスションを立てると、企業が定める定年の経験のしやすさに影響を与える要因は何か。また、定年をむかえず病気や失業で非自発的な離職を行いやすいのは誰か？ということになる。

### 2.2 分析課題

日本で高年齢者の労働移動を扱った先行研究は、男性従業員の就業率や労働供給率、つま

---

<sup>3</sup> 企業の定年制度が従業員の就業意欲を阻害するという労働経済学の実証研究（石井・黒澤 2009、清家・山田 2004、山田 2009 など）も制度改革の根拠として考えられる。

り働いているか否かの2値変数をもとにした従属変数に影響を及ぼす要因を明らかにしたものが多い<sup>4</sup>。働いているか否かではなく、キャリアにおけるおもな職場から定年を理由に離職するか否か、あるいは定年をむかえず別の理由で離職するか否かを従属変数とした研究は少ない。清家・山田（2004）では厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」や財団法人高年齢者雇用開発協会の「定年到達者等の就業実態に関する調査」といった定年退職経験の有無を情報にもつ個票データの分析がなされているが、それらは労働供給率等を説明する独立変数として使用されているに留まる。

そこで本稿ではSSM調査の職歴情報を活用する。2005年と2015年のSSM調査の職歴情報には離職理由がある。そのなかでも「定年、契約期間の終了など」を理由とした離職は定年による離職の発生と考えることができる。さらに2015年のSSM調査では離職理由に（2005年SSM調査にはなかった）「健康上の理由（病気やケガなど）」がくわわった。よって定年をむかえず病気を理由とした離職も観察することができる。また、2005年SSM調査が20歳から69歳までの人びとを対象者としていたのに対し、2015年SSM調査は79歳までを対象者に行っている。つまり、従来のSSM調査よりも、定年退職経験者が多く含まれると考えられる。本稿では、2015年SSM調査の職歴情報を用い、どのような階層に所属していると、定年に到達しやすいのか。あるいは、どのような階層に所属していると、病気や失業など非自発的な理由で定年をむかえず離職しやすいのかを明らかにする。

日本の階層研究において、世代内移動のなかでも定年に関する移動を分析する意義についても触れておく。SSM調査の職歴情報を利用し、イベントヒストリー分析などで世代内移動の規定要因を明らかにする研究は、50歳までの職歴データを分析対象としたものが多かった。これは「停年〔ママ〕退職に関する移動を除くため」（盛山ほか1990: 95）である。本稿は51歳以降の職歴データを利用し、従来の世代内移動研究に対し定年に関する移動を分析する点で特色を持つ。

### 3. 方法

#### 3.1 データ、分析対象、分析方法

分析にはSSM2015（2017年2月27日版（バージョン070））を用いた。分析対象者は、2015年の調査時点で51歳～80歳の男性で、50歳時点で従業員であった者に限定した。1980年代以降、多くの企業が定年を50歳から65歳のあいだに定めている（谷田

---

<sup>4</sup> 具体的には、大企業で働いていた者の高齢期の就業率が低いことを明らかにしたもの（清家・山田2004; 岩井1998; 野呂2001など）。教育年数が短いほど高齢期の労働供給率が低いことを明らかにしたもの（清家・山田2004）。過去に生産工程として働いていた者ほど、高齢期の労働供給率が低いことを明らかにしたもの（清家・山田2004）。過去に事務・管理・販売であった者ほど、高齢期に無職になりやすいことを明らかにしているもの（岩井2008; 小川2009）がそれぞれ挙げられる。

部 2017: 表 3)<sup>5</sup>。このため 51 歳から 65 歳までの間に生じた 50 歳時従業先からの離職に注目した。定年退職を経験する従業先を 50 歳時従業先と定義したのは、定年制度が適用されるのは、多くの者にとって 50 歳時に勤めていた企業においてであろうという仮定を置いていることによる。つまり 50 歳時以降の転職先で本人に適用された定年制度は本稿の分析対象外になる。また、定年制度は、一般的に従業員に適用される制度であるため、50 歳時点で自営業・経営者の者は分析から除いた。50 歳時点で無職の者も分析から除いている。また高齢者就業を扱った多くの先行研究同様、企業が定める定年に到達する者が少ない女性も分析から除いている。以下の分析では、使用する変数に欠損値のない 1412 名が分析対象者となる。

50 歳時従業先からの移動のなかで、定年を理由にした離職のハザード確率と定年前に他の理由による離職のハザード確率を従属変数としたイベントヒストリー分析を行う。イベントヒストリー分析には離散時間多項ロジットモデルを使用する。離散時間モデルの分析単位は、人 (cases) ではなくパーソンイヤー (person-years) である<sup>6</sup>。観察期間である 51 歳から 65 歳の各パーソンイヤーで、50 歳時従業先からの離職が生起するまで、または、イベントが生起せず調査時点もしくは 66 歳をむかえ観察期間が終了するまでのパーソンイヤーが分析に利用される。

表 1 は使用するパーソンイヤーデータの時代構成をあらわしている。この表からもわかるように、本稿が焦点を当てるのは、1986 年から 2015 年の高年齢者をめぐる労働市場ということになる。パーソンイヤーは、50 歳台の定年が企業に認められていた時代 (1997 年以前)、あるいは希望者には 65 歳継続雇用が企業に義務付けられるようになった時代 (2013 年以降) も含まれているが、それらはあわせて全体の 30%程度である。約 70%は、1998 年から 2012 年までの 60 歳以上定年が義務付けられていた時代のものとなる。よって、本稿の分析は、2013 年の制度改正が高年齢者の労働移動に及ぼす影響を明らかにするものではない。これまで知見の蓄積が少なかった定年退職と社会階層の関係を調べることで、人口減少社会における年齢にもとづく制度改革が、所属階層の異なる人びとにどのような異なる影響を及ぼすのかを予測することができると考える。

---

<sup>5</sup> 厚生労働省 (現在) の「雇用管理調査」や「就労条件総合調査」の集計結果を紹介した谷田部 (2017: 表 3) によると、1980 年時点で、定年制度を有する (常用雇用が 30 人以上の) 企業のうち 50 歳台以下を定年年齢と定めている企業の数 59.8%であった。1991 年時点では、同数値は 29.1%と半減する。そして、60 歳以上定年が義務付けられた後の 2001 年時点では、同数値は 1.0%にまで減少している。また、定年を 60 歳ではなく 61 歳~65 歳と定めている企業が 10%を上回るのは 2007 年頃からである。なお、「66 歳以上定年」を定めている企業数は 2015 年時点でも 0.8%と非常に少ない。66 歳以上定年がまだまだ少ないため、定年に関する移動に焦点を当てる本稿は、51 歳から 65 歳までに生じた労働移動に注目する。

<sup>6</sup> パーソンイヤーデータの作成に際し、保田時男氏による SSM2015 person-year data 変換 SPSS シンタックス (v070 データ用 ver.2.0) を利用した。同ファイルを 2015 年 SSM 調査研究会にて共有するにあたり、保田氏に感謝の意を表す。

表 1 使用するパーソンイヤーデータの時代構成

西暦	パーソン イヤー数	%	累積%	高年齢者雇用安定法の推移
1986-1988	133	1.1	1.1	
1989-1991	428	3.5	4.6	
1992-1994	826	6.8	11.5	
1995-1997	1187	9.8	21.3	
1998-2000	1451	12.0	33.3	60歳以上定年の義務化（1998改正）
2001-2003	1669	13.8	47.1	
2004-2006	1697	14.0	61.2	
2007-2009	1649	13.7	74.8	
2010-2012	1583	13.1	87.9	
2013-2015	1457	12.1	100.0	希望者は65歳まで継続雇用を義務化（2013改正）
合計	12080	100.0		

cases : 1412

### 3.2 従属変数

従属変数は、観察期間中に 50 歳時従業先からの離職イベントが生起するハザード確率となる。離職イベントは、調査票の離職理由から、定年を理由とした離職／失業を理由とした離職／健康・年齢を理由とした離職／自発・その他を理由の 4 つに分類した。具体的に定年は「(1) 定年、契約期間の終了など」（番号）は調査票上の選択肢番号）が離職理由として選択されたイベントである。失業は「(2) 倒産、廃業、人員整理など」が選択されたイベントである。健康・年齢は「(7) 健康上の理由（病気やケガなど）」と「(8) 年齢のため」が選択されたイベントである<sup>7</sup>。最後に自発・その他は「(3) よい仕事が見つかったから」「(4) 家庭の理由（結婚、育児など）」「(5) 家業を継ぐため」「(6) 職場に対する不満」が選択されたイベントである。「(1) 定年、契約期間の終了など」は、従来の 50 歳までの労働移動を扱った研究では、「(2) 倒産、廃業、人員整理など」と同じ非自発的離職として扱われることが多かった（Takenoshita 2008 など）。50 歳以降の労働移動を扱うため、これらを区分することが本稿の特徴である。

<sup>7</sup> 「(8) 年齢のため」という離職理由の位置づけについて補足する。厚生労働省の「就業構造基本調査」（2012）の離職理由には、健康に関する離職理由として「病気・高齢」という項目があり、本稿でも「年齢のため」を「健康上の理由」と同じカテゴリとした。しかし、「年齢のため」は調査票のワーディングとしては多義的で曖昧な表現である。加齢に伴う身体的・精神的な制約を表現したとも考えられるが、「年金をもらう」年齢のためという制度と関係した離職理由をあらわしているかもしれない。あるいは制度や健康とは独立した本人の主観的な年齢規範をあらわしているかもしれない。本稿では、予備的な分析で離職理由を「健康上の理由」「年齢のため」と分けて分析を行った結果、他の離職理由と比べイベント生起に対する独立変数の規定構造が近似していたため 1 つのカテゴリに統合した。

表 2 50 歳時従業先からの離職理由の分布（51 歳から 65 歳までに生じた離職）

離職理由	66歳以上男性 (1935-1949生)		51歳以上男性 (1935-1964生)	
	度数	%	度数	%
(1) 定年、契約期間の終了など	421	61.7	569	40.3
(2) 倒産、廃業、人員整理など	39	5.7	71	5.0
(3) よい仕事が見つかったから	33	4.8	57	4.0
(4) 家庭の理由（結婚、育児など）	13	1.9	22	1.6
(5) 家業を継ぐため	6	0.9	12	0.8
(6) 職場に対する不満	30	4.4	62	4.4
(7) 健康上の理由（病気やケガなど）	26	3.8	45	3.2
(8) 年齢のため	25	3.7	31	2.2
◆ 66歳／調査時点まで離職なし	89	13.0	543	38.5
合計	682	100.0	1412	100.0

注：(1) にはアフターコード「早期退職」を含む。(3) にはアフターコード「紹介」を含む。(6) にはアフターコード「自己都合離職」を含む。また、アフターコード「会社内移動」は離職なしとしている。

表 2 は、50 歳時従業先からの離職理由（分類前）の分布である。分析対象者である 2015 年調査時点で 51 歳から 80 歳男性（1412 名）のうち、左列は調査時点で 66 歳以上の出生年の早いコーホート 682 名の分布、右列は調査時点で 51 歳から 65 歳までの出生年の遅いコーホートも含めた全 1412 名の分布である。51 歳から 65 歳までの離職イベントの生起に注目しているため、出生年の早いコーホートにはイベント生起前に調査時点となりセンサーされた（観察終了となった）ケースは含まれていない。このコーホートの分布をみると、51 歳から 65 歳までに定年退職を行うのは全従業員の 61.7%であったことがわかる。65 歳までに定年退職せずに勤続した者は全体の 13.0%であった。定年退職の前に定年以外の理由で離職した人びとの内訳は、倒産や人員整理など会社都合で職を失った者が 5.7%、病気や年齢のために離職した者が 7.5%と、非自発的に離職せざるをえなかった者は全体の 13.2%であった。また理由はさまざまであるが、定年をむかえずに自発的に（自己都合で）離職した者は全体の 12.0%であった。

表 3 独立変数の記述統計量

	時間変動変数		時間固定変数
	%または 平均値	標準偏差	%
51-53歳	33.4%		
54-56歳	27.8%		
57-59歳	21.7%		
60-62歳	11.9%		
63-65歳	5.2%		
前年の失業率	4.234	1.010	
初等教育			17.8%
中等教育			49.5%
高等教育			32.7%
専門			12.0%
中小ブルー			27.5%
中小ホワイト			14.0%
大ブルー			17.3%
大ホワイト			29.2%
<i>pesron-years</i>		12080	
<i>cases</i>			1412

### 3.3 独立変数

イベントヒストリー分析の独立変数は、各パーソンイヤーにおける人びとの年齢、前年の男性の完全失業率、教育資格、50歳時の職業階層の4つである。年齢は51歳から65歳までを5階級に分けた。年齢と前年の完全失業率は時間変動変数である。一方、教育資格と職業は時間固定変数である。教育資格は、初等教育（中学卒）、中等教育（高校卒）、高等教育（短大高専卒以上）の3カテゴリの変数とした（ケース数は少ないが「学歴なし」も初等教育に含んでいる）。職業は、SSM総合8分類から自営・経営者役員を除き、専門、大企業ホワイト、中小企業ホワイト、大企業ブルー、中小企業ブルーの5つのカテゴリの変数とした。従業員が少ない農業は独立したカテゴリではなくブルーに含めた。独立変数の記述統計量は、表3を参照されたい。

## 4. 分析結果

表4は、50歳時に従業員であった男性（1412名）の各離職理由別の離職しやすさ（ハザード確率の対数オッズ）を従属変数とした離散時間多項ロジットモデルの結果である。

はじめに時間変動変数である年齢と前年の失業率の影響を確認する。60歳に近づくと生じやすい定年、健康・年齢を理由とした離職と、前年に不況であると生じやすい失業、自発・



その他を理由とした離職とに移動のタイプがわかれている。前者の離職は、移動のタイミングが制度的に規定され、あるいは身体的・精神的な条件に左右されていることを示唆する。後者の離職は加齢とは独立して生じ、その時々を経済的な条件に左右されていることを示唆する。不況時に非自発的離職（失業）のみならず自発的離職が生じやすいという結果は、労働需要が増加する好況時に自発的な転職が生じやすいという労働市場の基本原則に矛盾するかのようと思われる。しかし、自発・その他には「(3) よい仕事が見つかったから」だけでなく「(6) 職場に対する不満」が含まれており、不況時には後者の理由での自発的な離職が増加すると考えられる<sup>8</sup>。

表 4 50 歳時従業先からの離職しやすさを従属変数とした離散時間多項ロジットモデル

	定年		失業		健康・年齢		自発・その他	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
切片	-6.633	0.467 **	-7.852	0.832 **	-6.092	0.776 **	-5.628	0.510 **
51-53歳 (基準)								
54-56歳	2.158	0.379 **	0.057	0.327	1.336	0.438 **	0.231	0.200
57-59歳	2.121	0.386 **	0.340	0.320	1.060	0.481 *	-0.216	0.242
60-62歳	5.165	0.361 **	0.041	0.447	2.388	0.452 **	0.337	0.266
63-65歳	4.808	0.372 **	0.541	0.478	2.824	0.472 **	-0.897	0.599
前年の失業率	0.061	0.064	0.310	0.135 *	-0.134	0.133	0.236	0.089 **
初等教育	0.324	0.168 +	0.712	0.401 +	0.115	0.433	-0.254	0.289
中等教育	0.349	0.124 **	0.240	0.319	0.476	0.383	-0.094	0.200
高等教育 (基準)								
専門	0.134	0.196	0.198	0.768	-0.545	0.632	-0.061	0.395
中小ブルー	-0.743	0.148 **	1.062	0.493 *	0.601	0.324 +	0.414	0.285
中小ホワイト	-0.670	0.189 **	1.718	0.516 **	0.168	0.412	0.995	0.295 **
大ブルー (基準)								
大ホワイト	0.422	0.142 **	1.091	0.523 *	-1.287	0.543 *	0.235	0.300
events	569		71		76		153	
person-years	12080		1412		McFaddenR <sup>2</sup> : 0.191		**p < .01, *p < .05, +p < .10	

<sup>8</sup> 2005 年 SSM 調査の職歴データから、男性従業員の 49 歳まで離職の生じやすさを分析した Takenoshita (2008) も、失業率は、自発的・非自発的にかかわらず離職確率を高めることを明らかにしている。Takenoshita は、自発的な離職理由のなかでも「職場に対する不満」が戦後一貫して増加しているとする神林 (2008) を引き、失業率が非自発的離職のみならず自発的離職を高める理由を説明する。本稿の分析対象が 1986 年以降の労働市場であることを考えると、表 3 の失業率の影響は、Takenoshita の議論が、50 歳以降の男性従業員の離職行動にもあてはまることを示唆している。

つぎに教育資格と各離職との関係を見る。人びとのキャリアを通じたおもな従業先からの移動のなかでもっとも標準的な離職パターンと考えられる定年退職は、高等教育卒ほど生じにくい。高等教育卒であることで有意に生じやすい他の離職パターンがないことから、高等教育卒は同一企業内で勤続しやすいため、初等・中等と比べ定年退職を経験しにくいといえる。つまり、高等教育卒は定年退職の前に他の理由での離職が生じやすいというわけではない。この教育資格の効果については、教育年数が短いほど勤続年数が長くなり定年をむかえやすいということも考えられるが、初等教育卒と中等教育卒には定年の生じやすさに差はみられない。高等教育卒の勤続効果は、企業内の選抜の結果の再雇用されやすさによるものかもしれない。他の離職パターンでは、初等教育卒は高等教育卒比べ 10%水準であるが失業により定年をむかえず離職するリスクが高いことがうかがえる。

つぎに職業と各離職との関係を見る。(1) 定年では、中小企業従業員よりも大企業従業員、大企業従業員のなかでもブルーカラーよりもホワイトカラーで定年退職しやすい。定年退職は、相対的に有利な職業階層が経験しやすいイベントであったことが確認できる。(2) 失業では、大企業ブルーと比べ、中小企業従業員と大企業ホワイトは失業を理由に離職しやすい。大企業・中小企業かわりなく<sup>9</sup>、ホワイトがブルーよりも失業しやすい理由の1つに、定年にアフターコードした「早期退職」も含めた人員整理の影響が考えられる。ブルーカラー従業員と比べ企業特殊熟練が乏しいとされるホワイトカラー高年齢従業員は「早期退職」を受け入れるように求められ、あるいは積極的に自ら利用したのだろう。また、ブルーのなかでも中小企業従業員は失業に遭いやすい。これは、中小企業は大企業と比べ倒産や廃業が起こりやすく、景気状況次第では人員整理の必要性に直面しやすいことに起因すると思われる。

(3) 健康・年齢では、大企業ホワイトと比べ大企業ブルーが経験しやすく、その大企業ブルーと比較しても中小企業ブルーが経験しやすい。身体を使う仕事内容が健康に影響しやすく、中小企業のほうが福利厚生の中で健康に対するケアが少ないために、とくに中小企業ブルーは定年をむかえず健康上の理由により離職しやすいと思われる。(4) 自発・その他では、中小企業ホワイトが経験しやすい。企業特殊熟練が乏しい点で、ブルーと比べホワイトは他企業で自身のスキルを利用しやすい(求められやすい)。また待遇や福利厚生が乏しい点で、大企業と比べ中小企業従業員は不満をもちやすい。これらの理由で、中小企業ホワイトは「よい仕事が見つかったから」「職場に対する不満」でおもに構成される自発(その他)的な離職を経験しやすいと思われる。以上の分析結果をまとめると以下ようになる。

(1) 高等教育卒は、定年退職を経験しにくい。これは、定年をまたず離職しやすいのではなく 50 歳時従業先に勤続しやすいことから生じる。また、大企業ホワイト、大企業ブルー(と専門)、中小企業従業員の順で定年退職を経験しやすい。

---

<sup>9</sup> 中小企業ホワイトを基準カテゴリとした同一モデルでは、失業による離職しやすさに対し、中小企業ホワイトと中小企業ブルーのあいだには 10%水準で有意差があった。

(2) 初等教育卒や中小企業従業員が定年をまたず失業を理由に離職しやすい。ただし、大企業ホワイトも、大企業ブルーよりも失業を理由に離職しやすい。

(3) 中小企業ブルーは、定年をまたず健康・年齢を理由に離職しやすい。また大企業ブルーも、大企業ホワイトよりも健康・年齢を理由に離職しやすい。

(4) 中小企業ホワイトは、定年をまたず自発・その他の理由で離職しやすい。

## 5. 議論

本稿のリサーチクエスションは、定年退職を経験しやすいのは誰か。また定年をむかえずに他の理由、とくに失業や病気など非自発的な理由で離職するのは誰かであった。それぞれの経験しやすさに対し教育資格や職業階層による違いがあるのかどうかを、イベントヒストリー分析により明らかにした。

教育資格については初等教育卒、中等教育卒の高年齢者、職業階層でいえば、大企業ホワイト、大企業ブルー（と専門）、中小企業従業員の順に定年退職しやすい。高等教育卒が定年退職を経験しにくいのは、定年を待たずに他の理由で離職しやすいわけではなく、50歳時に所属していた企業に勤続しやすいためである。年金支給開始年齢の引き上げに伴い定年年齢も引き上げられることで、初等・中等教育卒の勤続年数が伸び、年金支給開始年齢までの企業内雇用確保の教育格差が縮小するのかを今後見定める必要がある。

職業階層については、これまでの階層研究で相対的に有利とされてきた階層ほど定年退職を経験しやすいことがわかった。従来の世代内移動研究（盛山ほか 1990 など）は、大企業従業員、なかでもホワイトカラーは、内部労働市場の発達により離職（企業間移動）が少ないことを示してきた。このことが相対的に有利な職業階層が、本人世代内でその恵まれた地位を持続させることを可能にしてきた。本稿は、さらに50歳以降も、相対的に有利な職業階層ほど定年退職しやすいことを示し、不利な階層ほど、一部例外はあるものの、その他の理由で定年を待たず離職しやすいことを示した。この発見は同時に人口減少に伴う年齢にもとづく定年の引き上げで雇用が確保されやすいのは定年退職を経験しやすい相対的に有利な階層なのではないかということを示唆する。そして、定年退職を経験しにくい相対的に不利な職業階層は、高等教育卒のようにもともと同一企業で勤続しやすいのではなく、実際は、定年前に自発的・非自発的に離職しやすいことがわかった。

人口減少に伴い引き上げられる年金支給開始年齢までの雇用確保のために定年年齢の引き上げが行われている。定年退職を経験しにくい中小企業従業員やブルーカラー従業員は、その雇用確保の恩恵にあずかりにくく、引き上げられた年金の支給開始年齢までに自ら雇用を確保しなければならなくなるだろう。ただし、健康上の理由で離職した高年齢者が、どのように自ら雇用を確保するのか（できるのか）を明らかにすることが引き続きの課題である。

本稿は、これまでの世代内移動研究で光が当てられてこなかった、企業が定めた定年に伴

う離職について、過去 30 年の高年齢男性従業員の動向を記述した。2013 年の高年齢者雇用安定法の改正により、「実際に」どの社会階層の雇用が確保されたかという制度効果の検証ではなく、あくまで過去の労働市場の様子から制度改革の影響を推測したものである。2013 年の改正法は、雇用確保の措置として定年の引き上げ・継続雇用制度の導入・定年の廃止を雇用主に義務付けたものであった。定年による離職（企業間移動）のみならず雇用継続（企業内移動）についても、今後詳細に分析したい。

[文献]

- Blossfeld, H-P, S. Buchholz and K. Kurz. 2011. *Aging Populations, Globalization and the Labor Market: Comparing Late Working Life and Retirement in Modern Societies*. Edward Elgar.
- Ebbinghaus, B and J. Radl. 2015. “Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe,” *Research in Social Stratification and Mobility* 41:113-28.
- Gerber, T. P. and J. Radl. 2014. “Pushed, pulled, or blocked? The elderly and the labor market in post-Soviet Russia,” *Social Science Research* 45:152-69.
- 濱口桂一郎. 2014. 『日本の雇用と中高年』ちくま書房.
- 石井加代子・黒澤昌子. 2009. 「年金制度改正が男性高年齢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: 43-64.
- 岩井八郎. 1998. 「加齢とライフコース：高年齢層の職業経歴・所得・家族に関する分析」岩井八郎編『1995 年 SSM 調査シリーズ 13：ジェンダーとライフコース』1995 年 SSM 調査研究会：87-112.
- 岩井八郎. 2008. 「戦後日本型ライフコースの特徴と変容（1）：高年齢層の経済的地位・家族形態・生活満足度の分析」中井美樹・杉野勇編『2005 年 SSM 調査シリーズ 9：ライフコース・ライフスタイルから見た社会階層』2005 年 SSM 調査研究会：51-73.
- 神林博史. 2008. 「転職・離職理由の時代的变化：高度経済成長期から 2005 年までの素描」阿形健司編『2005 年 SSM 調査シリーズ 4：働き方とキャリア形成』2005 年 SSM 調査研究会, 67-84.
- 野呂芳明. 2001. 「職業キャリアと高齢期の社会階層」平岡公一編『高齢期と社会的不平等』東京大学出版会：111-29.
- 小川浩. 2009. 「高齢者の労働供給」清家篤編『高齢者の働き方』ミネルヴァ書房：85-111.
- Radl, J. 2013. “Labour market exit and social stratification in Western Europe: the effects of social class and gender on the timing of retirement,” *European Sociological Review* 29(3): 654-68.
- 労働政策研究・研修機構編. 2016. 『データブック国際労働比較（2016 年版）』.
- 清家篤. 2013. 『雇用再生：持続可能な働き方を考える』NHK 出版.
- 清家篤・山田篤裕. 2004. 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社.
- 盛山和夫・都築一治・佐藤嘉倫・中村隆. 1990. 「職歴移動の構造：労働市場の構造とキャリア・パターン」直井優・盛山和夫編『現代日本の階層構造 1：社会階層の構造と過程』東京大学出版会：83-108.
- Takenoshita, H., 2008, “Voluntary and Involuntary Job Mobility in Japan: Resource, Reward and Labor Market Structure,” *Sociological Theory and Methods*（理論と方法）, 23(2): 85-104.

Visser, M., M. Gesthuizen, G. Kraaykamp, and M. H. J. Wolbers, 2016, “Inequality among Older Workers in the Netherlands: A Life Course and Social Stratification Perspective on Early Retirement,” *European Sociological Review*, 32(3): 370-82.

山田篤裕. 2009. 「高齢者就業率の規定要因：定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』 589: 4-19.

谷田部光一. 2017. 「日本企業における定年制度の実態と問題点」『政経研究』 54(4): 911-51.

# **Mandatory Retirement and Social Stratification in**

## **Aging Population**

### **Event History Analysis for Elderly Male Employees**

**Yosuke Yoshioka  
(Chiba University)**

#### **Abstract**

The Japanese government is facing severe financing problems because of the country's aging populations. The government has attempted to maintain the elderly employees in the labor market by changing the country's age-systems such as raising the mandatory retirement age in firms and altering the age at which the employees will start receiving public pension benefits. Raising the mandatory retirement age allows elderly employees to keep working until they receive public pension benefits even if the benefit age is extended. But not all employees can retire at the institutionalized age. Our research attempts to determine which workers are more likely to reach the age and which are at risks of involuntarily leaving jobs before the age.

For research purposes, we restricted our cases to males of age 51 and over in SSM 2015, who were employees at the age of 50. Using event history analysis for them, we investigate the relationship between their social stratification and the probability of leaving their jobs because of the mandatory retirement policy; in other words, their probability to keep working till they reach by the institutionalized age. In addition, we analyze the probability of involuntarily leaving their jobs before the retirement age because of unemployment or health problems.

Our results show that male elderly employees in large firms are more likely to reach the mandatory retirement age. In contrast, workers in small firms are at a greater risk to be fired before reaching their retirement age than workers in the large firms. Moreover, blue-collar workers face greater risks to leave their jobs because of health problems than white-collar workers. These findings imply that on the one hand, the raising of mandatory retirement age tends to secure employment for relatively advantaged groups such as employees in large firms and white-collar workers. On the other hand, it makes the disadvantaged workers seek employment chances by themselves.

Keywords: elderly employees, mandatory retirement, involuntary job mobility