

高年齢者雇用安定法改正の効果分析¹

—DD 分析を用いた 60 歳代前半の就業促進効果と老後の不安減少効果の検証—

一橋大学国際・公共政策大学院公共経済修士 2 年 中澤翔太

要約

高年齢者雇用安定法の 2006 年改正では、60 歳以上の労働者に対して少なくとも年金支給開始年齢まで（65 歳まで）の雇用確保措置をとることを企業に義務付けている。2013 年改正では、企業に認めていた例外措置も禁止し、雇用確保措置を講じなかった企業に対する罰則も強化し、より一層 60 歳代前半の労働者の雇用を推進している。本稿では、この 2 度にわたる法改正が 60 歳代前半の労働者の就業を促進させる効果があったかどうかを検証した。それに加えて法改正が、60 歳代前半の労働者の抱えている老後生活に対する不安（心理的な側面）についてどのような影響をもたらしたのかについても検証を行った。DD 分析を利用した分析の結果、2006 年改正に関しては 60 歳代前半の労働者の就業を促進する効果が有意に認められた。一方、就業が促進されているにもかかわらず、当事者の老後生活への不安は少しも改善されていないことが明らかになった。2013 年改正に関しては、就業促進効果は確認できず、老後生活への不安感も減少していないことが示された。2006 年法改正のような大きな政策変更、改正にもかかわらず、また実際に 60 歳代前半の労働者の就業促進効果があるにもかかわらず、当事者の老後への不安は改善されていない。このことから、60 歳代前半の労働者の老後生活への不安感は相当強いものである。したがって、ただ単に、働くことができる年齢を 60 歳以上に拡大させ、高齢者の雇用促進を目指すだけでなく、当事者の老後生活の不安感を減少させることも目指す必要がある。

¹ 本稿は一橋大学国際・公共政策大学院公共経済専攻の講義「コンサルティング・プロジェクト」の一環として作成した論文である。制作にあたっては、ニッセイ基礎研究所金融研究部主任研究員・年金総合リサーチセンター兼任の北村智紀様から多大な協力と有益な助言を頂いた。また、担当教授である横山泉先生、山重慎二教授にも多くの助言を頂いた。ここに記して感謝を示したい。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者個人に帰するものである。

もくじ

第1節	はじめに	p.3
第2節	高年齢者雇用安定法改正の概要	pp.4-6
2.1	高年齢者雇用安定法改正の内容	
2.2	法改正前後の高齢者の就業率変化	
第3節	高年齢者雇用安定法を取り扱った研究	pp.6-7
3.1	2つの先行研究	
3.2	本稿の位置づけ	
第4節	2006年改正の効果分析	pp.7-12
4.1	分析データ	
4.2	法改正が労働者の就業に与える影響	
4.3	法改正が心理的側面（不安感）に与える影響	
第5節	2013年改正の効果分析	pp.13-16
5.1	分析データ	
5.2	法改正が労働者の就業に与える影響	
5.3	法改正が心理的側面（不安感）に与える影響	
第6節	結論と残された課題	pp.17-18
6.1	結論	
6.2	残された課題	
参考文献		pp.19-20

1. はじめに

日本は、2011年から人口減少社会に突入している。内閣府の試算では、100年後に日本の総人口を1億人に維持するためには、毎年20万人の移民を受け入れ、かつ出生率も回復させなければならないという試算を発表している²。日本社会は、今後急速な人口減少に見舞われる。さらに、働き盛りの年齢である15歳～64歳の生産年齢人口は1995年の8726万人をピークに減少が続いており、2012年には8103万人まで減少している³。国立社会保障人口問題研究所の予測では、生産年齢人口はさらに減少が進み、2020年には7341万人、2030年6773万人、2050年には5001万人にまで減少することが見込まれている⁴。このような予測の中、将来の労働力人口を確保するために、60歳定年を超えても働くことが可能な社会の整備が急務である。おりしも、年金財政の悪化に伴い、支給開始年齢の引き上げや給付の減額が実施されている中で、労働者にとっても年金の支給開始まで働き続けることが可能な社会の実現は不可欠である。60歳以上の高齢者の就業を拡大する目的で改正が行われた法律が本稿で取り上げる高年齢者雇用安定法である。この法律は、1971年に制定されて以来、高齢化や長寿化など社会構造の変化に伴って、その時代時代の高齢者の雇用を促進するために改正が行われてきた。本稿では、その改正の中で2000年以降に行われた2006年改正と2013年改正に焦点を当てる。2度にわたる改正は、60歳代前半の雇用促進・確保を目的にしているため、本稿でも2度の高年齢者雇用安定法の改正が60歳代前半の労働者の雇用を促進させる効果があったかを検証していく。同時に、法改正が当事者の心理的な側面、つまり老後生活に対する不安感を減少させる効果があるかどうかについても検証を加える。したがって、高年齢者雇用安定法の改正によって、①60歳代前半の労働者に対する就業促進効果があるか、②60歳代前半の労働者が抱いている老後生活への不安感を解消する効果があるかの2つの側面を検証することを本稿の目的としている。

構成は以下のとおりである。第2節では、2006年と2013年に高年齢者雇用安定法がどう改正されたかについて説明し、法改正前後の60歳代前半の就業率の変化について考察を加える。第3節では高年齢者雇用安定法の改正の効果を分析している研究を紹介する。第4節でDD (Difference in Difference) 分析を用いて、2006年改正に雇用促進効果が存在するのか、また労働者の不安感を減少させる効果があるのかについて分析する。第5節では、DD分析を用いて2013年改正の効果を分析する。最後に、第6節では本稿のまとめと残された課題について述べる。

² 内閣府の資料より引用

³ 「平成26年版 高齢社会白書」より引用

⁴ 「平成25年版 高齢社会白書」より引用

2. 高年齢者雇用安定法改正の概要

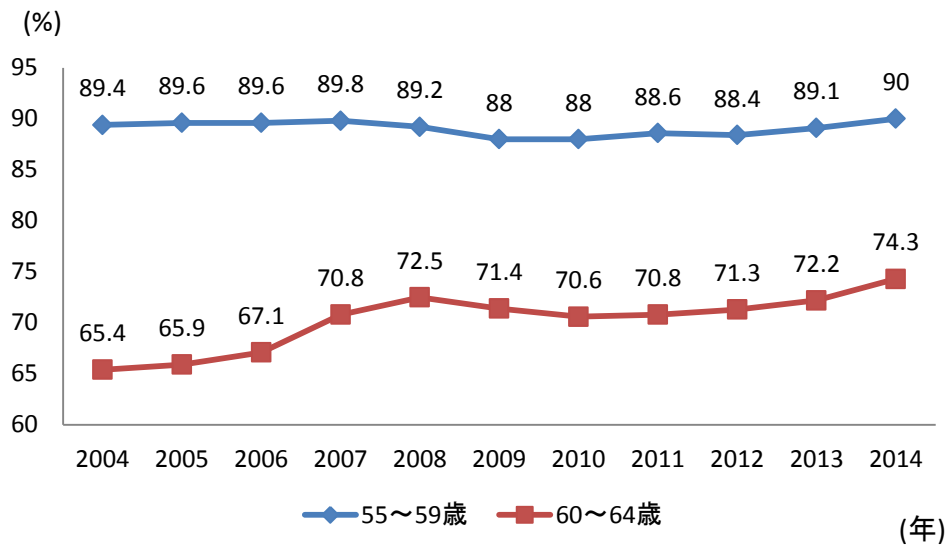
2.1 高年齢者雇用安定法改正の内容

高年齢者雇用安定法は、高年齢者の雇用安定、および定年退職後の雇用環境の整備を目的として 1971 年に制定され、それ以降幾度にもわたって改正がなされてきた。2000 年以降でも、2006 年改正、2013 年改正と社会変化に合わせて幾度も改正が行われている。2006 年改正以前は、労働者の 65 歳までの雇用の確保は企業にとって努力義務にとどまっていた。定年年齢が 60 歳であるので、それを超えて労働者を雇用するかどうかは企業の裁量に委ねられていた。しかし 2006 年改正によって、それまで努力義務であった 65 歳までの雇用確保がはじめて企業の実施義務に変更された。つまり、企業は①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止の何れかの手段で、65 歳まで労働者を雇用できる体制を講じなければならなくなったのである。この法律は、企業に 65 歳まで労働者が働くことができる体制を講じることを義務付けているが、必ずしも 65 歳まで労働者を雇用することを義務付けてはいない点に注意が必要である。

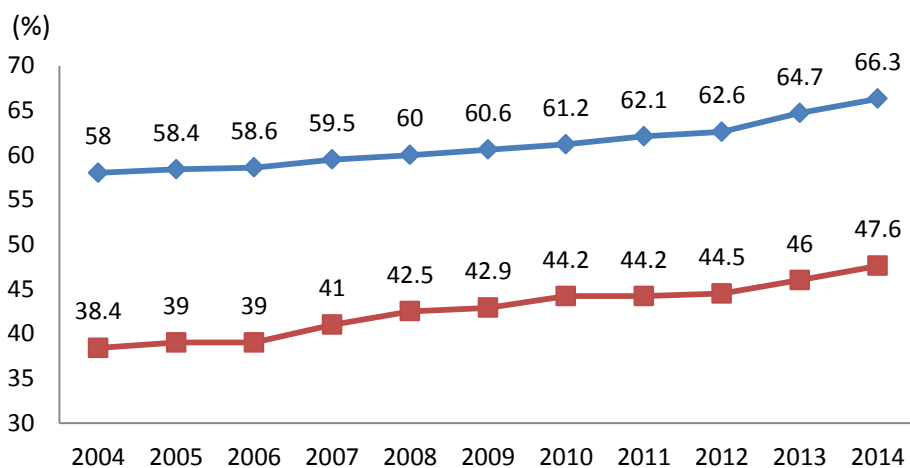
しかし、この法律にもいくつか例外措置が存在する。例えば、②継続雇用制度に関する例外措置として、労使協定により継続雇用制度の対象を絞り込むことが可能であり、65 歳までの雇用に労働者本人が希望していても、雇用の対象にならない可能性が存在した。つまり、これまでの勤務成績、業績によっては継続雇用されない可能性は十分にあったのである。さらに当面の間（大企業は 2009 年度末まで、中小企業は 2011 年度末まで）は労使協定ではなく、企業側が自由に決めることができる就業規則で継続雇用される労働者の基準を決定できるとされていた。2006 年改正では、このような例外措置を設けることで企業は必ずしも希望する労働者全員を雇用する必要はなかった。

一方、2013 年改正では、2006 年改正で認められていた継続雇用制度の例外措置を禁止し、企業に対して希望者全員の雇用確保を何らかの形で実施することを義務付けた。違反した企業の社名公開などの罰則も設けられ、高齢者の雇用確保をより推進した改革である。ただし、2013 年改正についても例外（経過措置）は存在する。2013 年改正が施行されるまで（2013 年 3 月 31 日まで）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企業については、例外が認められる。それは、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ついては継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができることとされていたのである。

しかし、2013 年改正により、働くことを希望する労働者は少なくとも年金支給開始年齢までの雇用確保は保障され、年金受給と就労の間に切れ目がなくなったことは重要である。2006 年、2013 年の 2 度にわたる法改正により 60 歳を超えて働くことができる環境整備が進んだことは確かである。



【図1】「55～59歳」及び「60～64歳」の男性高齢者の就業率の推移



【図2】「55～59歳」及び「60～64歳」の女性高齢者の就業率の推移

出典：総務省統計局のデータより作成

2.2 法改正前後の高齢者の就業率変化

図1、図2は55～59歳と60～64歳における男性と女性の就業率の推移を示している。2006年改正前後の2006年から2007年にかけて男性では60歳～64歳の就業率が3.7ポイント上昇して、それ以降は横ばいもしくは微増となっている。直前の年齢層である55歳～59歳は同時期にほとんど数値が変わっておらず、法改正の影響を受けた年齢層のみで就業率が上昇しているため、2006年法改正が60歳代前半の雇用を促進した可能性を示している。女性の場合は男性の傾向と異なり、2006年から2007年にかけて60歳～64歳の就業率は2ポイント上昇しているものの、それ以降も継続的な上昇傾向が確認できる。しかし55歳～59歳の就業率も上昇しており高齢期全体で上昇が見られる。

一方、2013年改正は、法改正の前後となる2013年と2014年にかけて60歳～64歳の男性では2.1ポイント、女性では1.6ポイント就業率が上昇している。しかし同時期に男性の55歳～59歳は0.9ポイント、女性では1.6ポイント上昇しており、法改正の影響を受けて増加したものなのか景気変動の影響によるものなのか判断しがたい。そこで高年齢者雇用安定法改正が就業率に与えた純粋な効果の推定を試みている研究を紹介する。

3. 高年齢者雇用安定法を取り扱った研究

3.1 2つの先行研究

高年齢者雇用安定法改正の影響を分析した先行研究として山本（2008）、近藤（2014）、がある。山本（2008）と近藤（2012）は、景気の影響などを除去した上で2006年の高年齢者雇用安定法改正が就業率や労働力率に与えた影響を分析している。

山本（2008）では、「慶應義塾家計パネル調査」の2006年版と2007年版を用いて、2006年の高年齢者雇用安定法改正前後で60歳代前半の就業率がどの程度上昇したのかをDD分析およびDDD分析によって検証している。トリートメント・グループとして55歳時点で雇用者だった60～62歳の男女を利用している。コントロール・グループとして、55歳時点で自営業者だった60～62歳の男女と55歳時点で雇用者だった57～59歳の男女を利用している。被説明変数は、55歳時点で雇用者だった人のうち60～62歳でも働いている者の割合である。説明変数を就業状態として、年齢や性別など属性をコントロールして分析を行った結果、法改正前、55歳時点で雇用者だった者のうち60～62歳でも雇用者である割合は55%であったが、法改正後にはその割合は68%まで上昇しているということが明らかとなった。つまり、2006年改正によって60歳代前半の雇用は大きく促進されており、多くの企業は法改正に従って、高齢者の雇用を拡大したことが示された。

近藤（2014）では、総務省統計局による「労働力調査」の個票データを用いて2006年の高年齢者雇用安定法改正前後の6つのコーホートを使い、60歳定年前後で見られる就業率や労働力率の大きな乖離を利用したRDD分析を行っている。被説明変数に労働力ダミーまたは就業ダミーをとり、説明変数として60歳以上を示すダミーと景気の影響をコントロールするために地域別失業率を用いて回帰分析をしている。サンプルを6つのグループ（1939～40年生まれ、1941～42年生まれ、1943～44年生まれ、1945年生まれ、1946年生まれ、1947～48年生まれ）に分けて、それぞれのグループに関して、上記の被説明変数、説明変数の下で回帰分析を行っている。分析の結果、1945年生まれ以前のグループでは、60歳になった直後の労働力率はおおむね4～5%の減少であるのに対して1946年生まれ以降、つまり法改正の影響を受けたコーホートでは、2～3%の減少となっている。したがって、高年齢者雇用安定法の改正によって、60歳になった直後の労働市場からの退出は抑えられたことが示されている。また、就業率に関しても1945年生まれ以前のグループでは、60歳になった直後の就業率はおおむね9～12%の急落であるのに対して、1946年生まれ以降、

つまり法改正の影響を受けたグループでは、6~7%の減少にとどまっている。つまり、2006年法改正の雇用確保措置の義務化によって、60歳になった直後に退職する者は2~6%程度減少しており、60歳を超えても働く労働者が増加したと結論付けている。

このように、いずれの先行研究も2006年の高年齢者雇用安定法改正が60歳代前半の雇用を促進させる効果があったことを示している。

3.2 本稿の位置づけ

本稿では高年齢者雇用安定法の効果を検証するにあたって2つの側面から分析する。1つ目は、先行研究でも注目されている60歳以降の労働者の就業が促進されたかどうかという側面である。当該法律が労働者の就業を促進させる法律であるため、この指標が重要な評価項目であることは言うまでもない。しかし、本稿ではこれだけではなく2つ目の側面として、法改正の影響を受けた当事者の心理的（主観的）な変化についても考察を加える。具体的には、法改正によって老後生活に対する不安感が減少したかどうかという項目である。少子高齢化が進む日本社会では、60歳以上の人口が全人口の4分の1以上に達しており社会全体に占める割合は年々大きくなっている。そのため、彼らの消費活動を無視することはできない。しかし、老後生活に対して不安を感じていれば当然、消費を抑制する効果が発生して消費行動は低迷すると考えられる。言い換えれば、老後生活に対する不安感を減少させることでできれば、60歳以上の世代の消費活動を増進させることができるとも考えられる。このように、「老後生活に対する不安感」という指標は将来の消費活動の試金石となり得る重要な評価項目であるゆえに、分析対象として検証を行う。

したがって、本稿では高年齢者雇用安定法の改正によって、①60歳代前半の労働者に対する就業促進効果があるか、②60歳代前半の労働者が抱えている老後生活への不安感を解消する効果があるかの2つの側面を検証する。

74. 2006年改正の影響分析

4.1 分析データ

分析で使用しているデータは、生命保険文化センターが3年ごとに実施している『生活保障に関する調査』である。この調査は層化2段無作為抽出によって選ばれた全国の18歳~69歳までの男女を対象として面接形式で回答を聴取調査したものである。サンプル数はそれぞれの年ごとにおよそ4000弱である。2006年に施行された高年齢者雇用安定法改正の影響を分析するために、生活保障に関する調査の2004年版と2007年版を利用して前者をbefore、後者をafterとして差の差分分析（Difference in Difference）を行う。2つの年度のサンプルの合計、およそ8000の中から56歳~64歳のサンプルに限定した上で分析を行っている。

4.2 法改正が労働者の就業に与える影響

まず、先行研究でも分析されている法改正が労働者の就業に与える影響を分析する。高齢者雇用安定法改正は、そもそも高齢者の雇用促進を目的にしたものである。特に、2006年改正では、60歳以上の労働者に対して少なくとも年金支給開始年齢（厚生年金の定額部分の支給開始年齢であるので2015年現在65歳）までは何らかの雇用確保措置をとることが企業に義務化付けられた。したがって、法改正の影響を最も強く受けたグループは60歳以降の60歳代前半であり、Treatment Groupを60歳～64歳とする。一方、Control Groupは、Treatment Groupより年齢が若く法改正の影響がないと考えられる56～59歳とする。2つのグループは年齢が非常に近いため、景気変動など外部ショックから受ける影響が等しいと考えられるので差の差分析により法改正が就業状態に与える純粋な効果を測定できる。サンプルサイズは1812であり、年齢と民間就労ダミーのクロス表は以下の表1である。60～64歳は952サンプル、56～59歳は860サンプルであり、60～64歳でかつ民間企業で働いているのは165サンプル、それ以外は787サンプルとなっている。これをさらに、2004年調査サンプルと2007年調査サンプルに分けて集計したものが以下の表2と表3である。60～64歳に注目すると民間企業で働いている労働者は2004年の79から2007年には86に増加しており、単純に数だけ見れば雇用者数はほとんど変化していないように見える。

【表1】 2004年調査と2007年調査全体の年齢と民間就労ダミーのクロス集計表

民間就労ダミー	Treat	1	0	合計
		60歳～64歳	56歳～59歳	
1	民間企業で働いている人	165	274	439
0	それ以外	787	586	1373
	合計	952	860	1812

【表2】 2004年調査サンプルを用いた年齢と民間就労ダミーのクロス集計表

民間就労ダミー	Treat	1	0	合計
		60歳～64歳	56歳～59歳	
1	民間企業で働いている人	79	122	201
0	それ以外	426	267	693
	合計	505	389	894

【表3】 2007年調査サンプルを用いた年齢と民間就労ダミーのクロス集計表

民間就労ダミー	Treat	1	0	合計
		60歳～64歳	56歳～59歳	
1	民間企業で働いている人	86	152	238
0	それ以外	361	319	680
	合計	447	471	918

しかし、60～64歳のサンプル規模自体が2004年から2007年では505から447に減少しており、法改正の前後で、60歳代前半の民間企業で働いている人が増加したかどうか判

断ができない。そこで、被説明変数に民間就労ダミー（民間企業で働いている者＝1、それ以外＝0）をとり、属性をコントロールした上でプロビット回帰を行った結果が以下の表4である。

【表4】 2006年改正が労働者の就業に与える影響の分析結果

被説明変数	民間就労ダミー	
	回帰モデル	
	probit basic	probit many control
Treat	-0.5236 ***	-0.6448 ***
	0.0946	0.1056
After	0.0255	-0.0434
	0.0895	0.0969
Treat*After	0.1146	0.2494 *
	0.1312	0.1431
性別		1.1856 ***
		0.0750
既婚有無		-0.0536
		0.1055
扶養子ども有無		0.3408 **
		0.1359
両親との同居		-0.0348
		0.0969
100万円以上の資産有無		0.0119
		0.0726
持ち家の有無		-0.1223 **
		0.0505
サンプル数	1812	1793
Wald chi2	53.44	311.22
Pseudo R2	0.0271	0.1829

p<=0.01 *** p<=0.05 ** p<=0.10 *

分析の結果、交差項の係数は0.2494の正の値をとり、10%水準で有意な結果が得られた。つまり、2006年法改正の前後で Treatment Group である60歳～64歳の就業者は確かに増加していることを示している。これは先行研究で示している「法改正によって60歳代の就業率が有意に引き上げられる」という分析結果と等しく、先行研究と異なるデータを用いても等しい結果を得ることが確認された。

4.3 法改正が心理的側面（不安感）に与える影響

前項で述べてきたように 2006 年改正が 60 歳代前半の民間企業の就業者数は増加させたことは明らかである。一方、本項では法改正が労働者の心理的な側面にどのような影響を与えたのかについて考察する。高齢者雇用安定法改正は民間企業で働いている 60 歳代前半の労働者の雇用促進を目的としており、法改正の影響を受けるのも民間企業で勤めている 60 歳代前半の高齢者であると考えられる。そこで、今度は民間企業で働いている者を **Treatment Group**、自営業者を **Control Group** として分析を行う。法改正は民間企業で勤めている高齢者には影響を与え得るが、自営業者にとって法改正は関係のないことであり、影響を与えるとは考えられない。被説明変数は、高齢者の心理的な側面（将来の不安感）だがそれを表す指標として、生活保障に関する調査の中から 3 つの項目を代理変数として利用する。3 つの指標とは、質問 13「老後生活の不安度」と質問 13s「老後生活を不安に感じる理由」で「仕事の確保ができないこと」を挙げたかどうか、質問 13sで「公的年金が不十分」を挙げたかどうかの 3 つである。1 つ目の指標は、老後生活全体の不安度を測るために利用する。2 つ目の指標は、高齢者雇用安定法の改正目的である高齢者の雇用促進が当事者の心理的な側面からも実現しているのかを確認するために用いる。法改正によって老後に仕事を確保しやすいと考える高齢者が増加すれば、質問 13s に「仕事の確保ができないこと」を選択する確率は減少するだろう。3 つ目の指標は、法改正により公的年金に対する不安も解消するのかを確認する。高齢者雇用安定法改正の目的が高齢者の雇用促進・確保だけではなく、公的年金との接続、つまり少なくとも年金支給開始年齢までは企業で勤めることができる状態の確保も目的にしている。定年と支給開始年齢のギャップを埋めることで、年金がもらえないのに働く場所もないという「空白期間」をなくすことで、公的年金への信頼を確保して、年金に対する不安を減少させる効果が考えられる。以上の 3 つの指標を、高齢者の心理的側面を表す代理変数とする。それぞれの指標の詳細は表 5 に「老後生活の不安度」、表 6 に「老後生活を不安に感じる理由」で「仕事の確保ができないこと」を挙げたか、表 7 に「老後生活を不安に感じる理由」で「公的年金が不十分」を挙げたかどうかを示している。

【表 5】 60 歳代前半で民間企業と自営業で働く労働者の「老後生活の不安度」別のサンプル数

		老後の生活不安度				合計
		非常に不安	不安	少し不安	不安ではない	
2004年調査	民間企業で働いている者 民間ダミー=1	19	24	28	6	77
	自営業者 民間ダミー=0	30	41	43	18	132
2007年調査	民間企業で働いている者 民間ダミー=1	14	26	26	18	84
	自営業者 民間ダミー=0	20	21	35	15	91

【表 6】 60 歳代前半で民間企業と自営業で働く労働者で老後生活の不安理由に「仕事が確保できない」ことを選んだサンプル数

		老後の不安(仕事を確保できない)		
		選択	非選択	合計
2004年調査	民間企業で働いている者 民間ダミー=1	25	46	71
	自営業者 民間ダミー=0	27	87	114
2007年調査	民間企業で働いている者 民間ダミー=1	21	16	37
	自営業者 民間ダミー=0	16	60	76

【表 7】 60 歳代前半で民間企業と自営業で働く労働者で老後生活の不安理由に「年金制度の不十分さ」を選んだサンプル数

		老後の不安(年金制度の不十分さ)		
		選択	非選択	合計
2004年調査	民間企業で働いている者 民間ダミー=1	52	19	71
	自営業者 民間ダミー=0	83	31	114
2007年調査	民間企業で働いている者 民間ダミー=1	47	19	66
	自営業者 民間ダミー=0	61	15	76

2004 年から 2007 年にかけて、60 歳代前半で、民間企業で働く労働者の不安は 3 つの指標それぞれで数値が減少しており一見、法改正の前後で、「老後生活への不安感」は改善されているように思える。詳細に検討を行うために、3 つの指標をそれぞれ被説明変数にとり、説明変数に民間ダミー（民間企業で働いている者=1、自営業者=0）を用いて、属性をコントロールした上で多項プロビット分析、プロビット分析を行った結果が次ページの表 8 である。

【表 8】 法改正が労働者の心理的側面に与える影響の分析結果

被説明変数 回帰モデル	老後の不安感		仕事が確保できない		年金不安	
	m-probit	m-probit	probit	probit	probit	probit
	basic	many control	basic	many control	basic	many control
Private	0.1134	0.0627	0.3369 *	0.1988	0.0131	0.0491
	0.1466	0.1480	0.2002	0.2076	0.2034	0.2086
After	-0.1287	-0.1444	-0.0881	-0.0674	0.2441	0.2854
	0.1486	0.1510	0.2074	0.2150	0.2072	0.2122
Private*After	-0.2089	-0.1420	-0.0051	0.0564	-0.3046	-0.3884
	0.2217	0.2278	0.3038	0.3158	0.3086	0.3177
性別		0.0189		0.2943 *		-0.0120
		0.1287		0.1776		0.1725
既婚有無		-0.1354		0.0861		-0.2340
		0.2043		0.2651		0.2627
扶養子ども有無		-0.1633		-0.5076		0.3660
		0.2749		0.4357		0.4377
両親との同居		0.0550		-0.0226		0.0288
		0.1631		0.2094		0.2131
100万円以上の資産有無		-0.1709		-0.2155		0.0074
		0.1126		0.1535		0.1531
持ち家の有無		-0.2690 ***		-0.2291 **		0.0985
		0.0844		0.1107		0.1099
サンプル数	384	380	327	324	327	324
Wald chi2	4.94	22.55	5.1	14.96	1.95	4.29
Pseudo R2	0.0047	0.0202	0.0134	0.04	0.0053	0.0116

p<=0.01 *** p<=0.05 ** p<=0.10 *

3つの被説明変数を利用して分析したが、どの場合においても交差項の係数は統計的に有意な結果を得ることはできなかった。つまり、法改正によって、民間企業で働く60歳代前半の不安感が減少したとは言い難く、法改正は心理的な側面に対しては効果がないことを示している。分析対象者を60～62歳、63～64歳とより細分化して同様の分析を行っても、統計的に有意な結果を得ることはできなかった。

2006年の高齢者雇用安定法改正は、もともと60歳代前半の雇用確保・促進を目的として行われた。分析の結果、改正によって高齢者雇用の確保は実現しているため、改正の目的は達成されたと考えられる。しかし一方で、法改正によって60歳以上の雇用確保は進んでいるにもかかわらず、高齢者の老後の不安感の改善は確認できず心理的な側面に関しては効果が見られないことも明らかになった。

5. 2013 年改正の影響分析

5.1 分析データ

第4節で行った2006年改正の分析と同様の手法で第5節では2013年改正の分析を行う。利用するデータは生命保険文化センターの『生活保障に関する調査』、2010年版と2013年版である。2013年に施行された高齢者雇用安定法改正の効果を分析するために、2010年版を before、2013年版を After とし、差の差分析（Difference in Difference）を行う。

5.2 法改正が就業状態に与える影響

2006年改正と2013年改正では、改正の内容は勿論異なっているが高齢者雇用の促進・確保は共通の目的である。2006年改正が60歳以上の労働者の雇用確保措置を企業に義務付けたのに対して、2013年改正は2006年改正では特例とされていた措置をなくし、働くことを希望する60歳以上の労働者の雇用確保を企業に対して例外なく求める改革であった。同時に、雇用確保措置を取らない企業に対しては罰則が設けられた。その改正により、60歳以上の労働者の就業状態はどのような変化したのかについて考察する。法改正の影響を受けるのは、もちろん60歳代前半の年齢層であり民間企業で働く労働者である。したがって、法改正の影響を強く受けた Treatment Group を60歳～64歳、Control Group は、Treatment Group より年齢が若い56～59歳とする。この2つのグループは年齢が近いいため、景気変動など外部ショックから受ける影響が等しいと考えられる。したがって差の差分析によって法改正が就業状態に与える純粋な効果を測定する。サンプルサイズは1848であり、年齢区分と民間就労ダミーのクロス表は以下の表9である。60～64歳は1166サンプル、56～59歳は682サンプルである。そのうち、60～64歳でかつ民間企業で働いているのは268サンプル、それ以外は898サンプルとなっている。これを、2010年調査サンプルと2013年調査サンプルに分けて集計したものが以下の表10と表11である。60～64歳に注目すると民間企業で働いている労働者は2010年の114から2013年には154と大きく増加しているように見えるが、景気変動などの影響を取り除けていないので2013年改正がもたらした雇用の増加とは判断できない。

【表9】 2010年調査と2013年調査全体の年齢と民間就労ダミーのクロス集計表

		Treat		合計	
		1 60歳～64歳	0 56歳～59歳		
民間就労ダミー	1	民間企業で働いている人	268	237	505
	0	それ以外	898	445	1343
合計			1166	682	1848

【表 10】 2010 年調査サンプルを用いた年齢と民間就労ダミーのクロス集計表

民間就労ダミー	Treat	1	0	合計
		60歳～64歳	56歳～59歳	
1	民間企業で働いている人	114	129	243
0	それ以外	429	246	675
合計		543	375	918

【表 11】 2013 年調査サンプルを用いた年齢と民間就労ダミーのクロス集計表

民間就労ダミー	Treat	1	0	合計
		60歳～64歳	56歳～59歳	
1	民間企業で働いている人	154	108	262
0	それ以外	469	199	668
合計		623	307	930

【表 12】 2013 年改正が労働者の就業に与える影響の分析結果

被説明変数	民間就労ダミー	
	probit	probit
	basic	many control
Treat	-0.4050 ***	-0.4553 ***
	0.0901	0.0976
After	0.0211	0.0416
	0.0992	0.1032
Treat*After	0.1022	0.1282
	0.1285	0.1343
性別		0.9000 ***
		0.0677
既婚有無		-0.0361
		0.0919
扶養子ども有無		-0.0021
		0.1154
両親との同居		0.0093
		0.0883
100万円以上の資産有無		0.0620
		0.0663
持ち家の有無		-0.0700
		0.0486
サンプル数	1848	1837
Wald chi2	31.7	217.42
Pseudo R2	0.0147	0.1062

p<=0.01 *** p<=0.05 ** p<=0.10 *

そこで第 4 節と同様に、被説明変数に民間就労ダミー（民間企業で働いている者=1、それ以外=0）をとり、属性をコントロールした上でプロビット回帰を行った結果が表 12

である。分析した結果、交差項の係数は 0.1282 の正の値をとってはいるものの、統計的に有意な結果は得られなかった。つまり、2013 年の高年齢者雇用安定法改正で Treatment Group である 60 歳～64 歳の就業者が有意に増加したと言えず、法改正が 60 歳以上の就業促進に対して効果がなかったことを示している。

この理由としては、2013 年改正は 2006 年改正の補完の意味合いが強く、2006 年改正時点で企業はこの法律が求めている 60 歳以上の労働者に対する何らかの雇用確保措置の実施をすでに行っており、2013 年改正で、例外規定が廃止されてもほとんど企業行動に変化を及ぼさなかったことが考えられる。言い換えれば、多くの企業がこの法律においては法令順守がきちんとなされていたとも考えられる。先行研究では、2006 年の高年齢者雇用安定法改正が就業に与える影響を分析するにあたって、企業のモラルハザード的な行動を懸念していた。つまり、企業が法律を守らず 60 歳以上の雇用確保措置を行わなければ、法改正をしたとしても高齢者の就業率は上昇しない可能性があった。しかし、この懸念は杞憂であったといえるだろう。

5.3 法改正が主観的側面（不安感）に与える影響

【表 13】 2013 年改正が労働者の心理的側面に与える影響の分析結果

被説明変数	老後の不安感		仕事が確保できない		年金不安	
	m-probit		probit		probit	
	basic	many control	basic	many control	basic	many control
Private	-0.1164	-0.1117	-0.0587	-0.0693	-0.2636	-0.2684
	0.1439	0.1467	0.1978	0.2018	0.2056	0.2101
After	-0.2193	-0.2479	-0.0281	0.0032	-0.0101	-0.0494
	0.1472	0.1526	0.2060	0.2092	0.2223	0.2244
Private*After	0.3218	0.3560	0.1870	0.2007	0.2396	0.2255
	0.1993	0.2027	0.2736	0.2786	0.2900	0.2924
性別		-0.1396		0.0989		0.2817 *
		0.1127		0.1478		0.1603
既婚有無		-0.1229		-0.2710		0.1817
		0.1471		0.1789		0.1937
扶養子ども有無		0.0187		0.1706		0.1791
		0.2381		0.2928		0.3428
両親との同居		0.0974		-0.1498		0.0959
		0.1458		0.1853		0.1946
100万円以上の資産有無		-0.1506		-0.1407		-0.0437
		0.1009		0.1397		0.1476
持ち家の有無		-0.1213		0.0459		-0.0577
		0.0772		0.1003		0.1105
サンプル数	469	465	401	397	401	397
Wald chi2	3.03	13.13	0.93	4.8	2.35	8.18
Pseudo R2	0.0024	0.0102	0.002	0.0108	0.0057	0.0184

p<=0.01 *** p<=0.05 ** p<=0.10 *

2013 年改正には、60 歳代前半の労働者の雇用を促進させる効果は見られなかった。それでは、60 歳代前半の労働者の心理的な側面にはどのような影響を与えたのかについて考察していく。

不安感の指標としては、第 4 節と同様に質問 13「老後生活の不安度」と質問 13s「老後生活を不安に感じる理由」で「仕事の確保ができないこと」を挙げたかどうか、質問 13s

で「公的年金が不十分」を挙げたかどうかの3つの指標を用いる。以上の3つの指標を、高齢者の心理的側面を表す代理変数として、それぞれを被説明変数とする。Treatment Group は民間企業で勤めている労働者、法改正の影響を受けていない Control Group には自営業者を利用し、民間ダミー（民間企業で働いている者=1、自営業者=0）を作り、それを説明変数にして属性をコントロールした上で、多項プロビット分析、プロビット分析を行った。

表13で示しているように、1つ目の指標である「老後生活全体への不安感」は交差項の係数が0.3560のプラスの値を示しているが統計的に有意な結果は得られなかった。つまり、法改正によって、60歳代前半の労働者の老後生活に対する不安感に有意な変化は見られず、法改正が当事者の心理的側面に与える影響はない、もしくは限りなく小さいことを示している。2つ目の指標である質問13s「老後生活を不安に感じる理由」で「仕事の確保ができないこと」を挙げたかどうかに関しても、交差項の係数は統計的に有意な結果を得ることができず、やはり法改正によって「老後の仕事が確保できない」という不安を払しょくできていないことを示している。前項で2013年改正には就業促進効果がなかったことは述べているが、60歳代前半の労働者の心理的な面でも、仕事を確保しやすくなったという実感を得ることができていないことが明らかとなった。同様に、3つ目の指標である質問13s「老後生活を不安に感じる理由」で「公的年金が不十分」を挙げたかに関しても、交差項の係数は統計的に有意な結果を得ることができなかった。つまり、法改正によって年金空白期間が解消され、その分年金の信頼度が上昇し不安感が減少することを予想していたが実際には法改正は公的年金の不十分さを補うという面でも効果がなかったことが明らかとなった。したがって、2013年改正の目的は高齢者の雇用促進と年金支給開始年齢までの雇用確保であったが、実際には就業促進効果はなく、60歳代前半の労働者が抱える老後の不安感は解消できずいることが示された。

6. 結論と残された課題

6.1 結論

本稿では、高年齢者雇用安定法の 2006 年改正、2013 年改正の影響について、60 歳代前半の高齢者の就業促進と心理的な側面である「老後生活への不安感」といった 2 つの側面から分析を行った。

2006 年改正では、それまでは企業の努力義務に過ぎなかった 60 歳以上の労働者の雇用促進が、実施義務となり 65 歳まで働くことができるように何らかの雇用確保措置を講じることが企業に義務付けられた。それゆえ、法改正の前後では統計的に有意に 60 歳代前半の就業促進が図られていることが明らかとなった。しかし、法改正によって就業促進効果は表れているものの、60 歳代前半の労働者の「老後の不安感」を減少させるまでの効果は確認できなかった。2006 年改正の目的は 60 歳以上の労働者の就業促進と少なくとも年金支給開始年齢までの雇用確保であり、その目的は実現できているという点は重要である。

一方、2013 年改正は、改革自体が 2006 年改正の補完的な意味合いが強かった。分析の結果、2013 年改正には 60 歳代前半の雇用促進効果がないことが明らかとなった。2006 年改正の時点で、法律の要求通りに企業が既に 60 歳代前半の労働者の雇用を拡大させたこともあり、2013 年改正による就業促進効果は確認できなかったものと考えられる。労働者の心理的側面である「老後生活の不安感」に関しても、法改正による不安感減少の効果は確認できなかった。実際に就業促進効果が確認された 2006 年改正においても、老後の不安を減少させる効果は見られなかったため、2013 年改正では、その効果が確認できないのも当然かもしれない。したがって、労働者の心理的側面に関しては、2 度の高年齢者雇用安定法改正のどちらにおいても、有意な結果を得ることはできなかった。60 歳代前半の労働者の老後生活に対する不安が解消できていないということは、今後も当事者の消費行動は抑制的になることを示唆しており、日本経済全体にとってマイナスの要因となりえるだろう。

労働者の心理的な分析で注目すべき点は、企業に対して年金支給開始年齢までの雇用確保措置をとることを義務づける大きな制度変更がなされた 2006 年改正においても、60 歳代前半の不安感が改善されなかった点である。つまり、60～64 歳の民間企業で働く労働者が抱く老後への不安は相当強力なものであることが窺い知れる。現在、デフレマインドという言葉をしばしば目にする。デフレマインドとは、デフレ時代に身に付いた思考法など著者によって様々に定義されるが、具体的には消費者の節約や企業による値下げ競争などのことを示しているように思われる。この考え方を転換して、物価上昇を引き起こそうとしているのがアベノミクスであるが大規模な異次元的な金融緩和を行なってから 2 年以上が経つ現在でも際立った成果は見えてこない。このデフレマインド同様に、老後生活への不安感も多くの人々が常に抱えており、不安感を減少させるためにはとてつもない労力が必要なのであろう。

年金財政が厳しい中、年金の支給開始年齢の更なる引き上げ論、例えば 67 歳から支給開

始などが議論されている。将来的には定年である 60 歳を大きく超えて現在よりも長く働くことが当たり前で 70 歳代になっても働く社会が近づいているかもしれない。その分、将来の 60 歳代、もっと言えば将来世代全体が自身の老後の生活に対する不安は現在の 60 歳代前半の労働者が感じている以上に強いものとなるであろう。そのような状況の中で、なるべく労働者の老後の不安は減らすもしくは増加させないようにするためには、労働者それぞれの状況に合わせて働くことができる、いわゆる多様な働き方を推進することは不可欠ではないだろうか。ただ単に、働くことができる年齢を 60 歳以上に拡大させ、高齢者の雇用促進を目指すだけではなく、当事者の老後生活への不安感を減少させることも目指す必要があり、そのような政策が今後は求められている。

6.2 残された課題

本稿では高年齢者雇用安定法の改正の効果を分析するために、「生活保障に関する調査」を利用した差の差分析を行った。しかし、クロスセクションデータを用いた分析であるために法改正の純粋な効果を導こうとしても法改正以外影響をすべて除外することは困難であった点は注意されたい。

また、高年齢者雇用安定法改正の心理的な側面を分析する際、**Treatment Group** の民間企業で働く労働者の比較対象として **Control Group** に自営業者を利用している。しかし、厳密な意味でこの 2 つのグループが経済変動など外部ショックから受ける影響が等しいとは言にくいことも認めざるを得ない。以上の 2 点が今後の研究課題である。

参考文献

- 近藤絢子（2014）「高年齢者雇用安定法の影響分析」，岩本康志・神取道宏・塩路悦朗・照山博司編『現代経済学の潮流 2014』pp.123-152 東洋経済新報社
- 生命保険文化センター（2004）『平成 16 年度 生活保障に関する調査』生命保険文化センター
- 生命保険文化センター（2007）『平成 19 年度 生活保障に関する調査』生命保険文化センター
- 生命保険文化センター（2010）『平成 22 年度 生活保障に関する調査』生命保険文化センター
- 生命保険文化センター（2013）『平成 25 年度 生活保障に関する調査』生命保険文化センター
- 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『日本の経済行動のダイナミズムⅣ 制度政策の変更と就業行動』pp.161-173 慶應義塾大学出版会
- 労働政策研究研修機構（2014）「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどうか―「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―」

参考 URL

- 厚生労働省（2012）「高年齢者雇用安定法 Q & A（高年齢者雇用確保措置関係）」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>（最終アクセス 2015/07/16）
- 厚生労働省（2012）「高年齢者雇用安定法の改正～「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止～」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html（最終アクセス 2015/07/15）
- 総務省統計局（2015）「労働力調査（基本集計）平成 26 年（2014 年）12 月分」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/>（最終アクセス 2015/07/21）
- 総務省統計局（2014）「高まる高齢者の就業率―労働力調査・平成 25 年平均結果から―」
<http://www.stat.go.jp/info/today/074.htm>（最終アクセス 2015/07/20）
- 内閣府（2014）「平成 25 年版 高齢社会白書（全体版）」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/zenbun/s1_1_1_02.html（最終アクセス 2015/07/25）
- 内閣府（2015）「平成 26 年版 高齢社会白書（全体版）」
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/zenbun/s1_1_1.html（最終アクセス 2015/07/25）
- 内閣府（2014）「目指すべき日本の未来の姿について」

http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/0224/shiryou_01.pdf (最終アクセス 2015/07/25)

- 労働政策研究・研修機構（2014）「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—」
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/121.htm> (最終アクセス 2015/06/30)