

熊本学園大学産業経営研究第39号抜刷

2020年3月発行

高齢者雇用政策が高齢者の就労行動に与えた影響 —シルバー人材センターの利用実態から—

岡 村 薫

熊 本 学 園 大 学

産 業 経 営 研 究 所

高齢者雇用政策が高齢者の就労行動に与えた影響

— シルバー人材センターの利用実態から —

岡 村 薫

1. はじめに

年金制度の改正は、人々の、特に高齢者¹の就業意欲に影響を与える。高齢化社会への対応を目的とした年金制度の改正は1985年より始まり、1994年改正では厚生年金の支給開始年齢を従来の60歳から65歳に段階的に引き上げることが目的とする「特別支給の老齢厚生年金」制度が設けられた。特別支給の老齢厚生年金は、年金の加入月数に応じて支払われる定額部分と、在職中の給料に比例して支払われる報酬比例部分の2部から構成される。このうち定額部分は2001年4月に61歳から支給となり、その後2004年に62歳、2007年に63歳、2010年に64歳、2013年4月に65歳から支給されるというように順次支給開始年齢が引き上げられてきた²。

特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が60歳から65歳に引き上げられることは、事業者には雇用される労働者の一般的な定年が60歳であった当時においては、彼らの所得を年金支給開始時期までいかに確保するかという問題とも関係した³。このため、年金改革とあわせて2004年には「高齢者等の雇用の安定等に関する

法律」(高齢者雇用安定法)が改正され、事業者に対して高齢者雇用確保措置を実施することが義務化された。具体的には、2006年4月より65歳未満の定年とする事業者に対し、定額部分の年金支給開始年齢の段階的引き上げと、その支給開始年齢までの雇用に雇用確保措置を講じることが義務付けられたのである。この措置は2006年には62歳まで雇用確保とすることとしたことに始まり、2007年から2009年には63歳までの雇用確保措置を、2010年から2012年には64歳までの雇用確保措置を、そして2013年4月1日以降は65歳までの雇用確保措置をとる必要があるとされた。

以上の制度改正の結果、60歳以上の労働者数は増加している。図1は2002年から2017年の就業構造基本調査における熊本市部の60歳以上男女合計の有業者(仕事が主な者)の年齢階層別人数の推移を示している。2002年には60歳以上の仕事を主とする有業者は全年齢階層の総計で5万5千人であったが、2017年には12万人超となっている。なかでも60歳から64歳の有業者数の増加が大きいことが読み取れる。

¹ 本稿における高齢者とは60歳以上の人を指す。なお「高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第一条」では「高年齢者」の年齢は55歳とすると定義づけられている。

² 65歳支給の引上げ制度が完成した2013年4月以降、定額部分は老齢基礎年金となった。また報酬比例部分の支給についても2000年4月から2025年までに段階的に60歳から65歳まで引上げられている。

³ 事業者が何歳まで人を雇用するかは本来各事業者の判断に任せられるが、日本人の平均寿命の伸びに伴い1986年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)の改正がなされ、60歳を定年とすることが企業の努力義務となった。また1994年の改正では60歳未満の定年制が禁止となり、多くの日本企業が雇用を60歳までとするようになっていった。

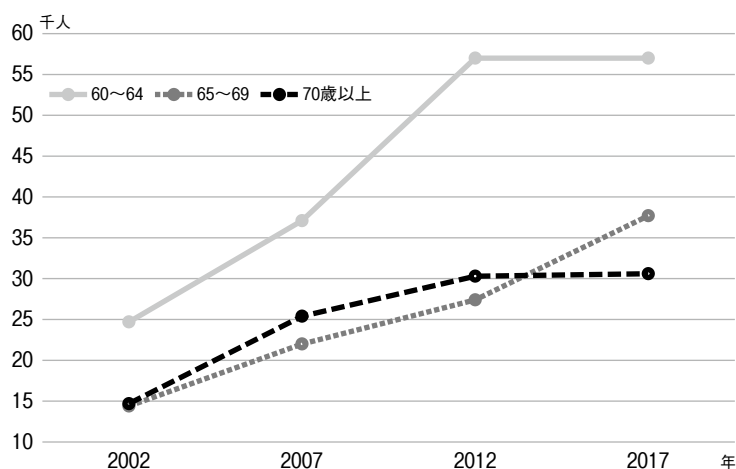


図1. 熊本市部における高齢者の有業者（仕事を主とする者）数の推移

ただし有業者数は増加しているものの高齢者の就業形態は若年者とは異なり、自営業主もしくは雇用されている者においては非正規従業員・職員（特にパート）で就業している者の割合が高い（厚生労働省 2015）。同資料では60歳～64歳および65歳～69歳の高齢者が希望する就業形態は正社員が最も多いが、実状は嘱託・契約社員もしくはパート・アルバイトで就業しているという実態が報告されている。就業を希望する高齢者は就業の機会が拡大する環境にあるものの、希望する正社員へは希望者の半数が就職できていないという現状からは、正社員にあぶれた人たちが非正規雇用者として就労していることがうかがえる。

高齢者の就業機会を探る場として公共職業安定所（ハローワーク）に加え、近年、シルバー人材センターもまたその役割を担うようになった。従来、シルバー人材センターの仕事は補助的・臨時的作業で、高齢者の「生きがい」を目的としたもので、就労日数および時間に上限が規定されていた。しかし高齢者雇用安定法の改正に伴いシルバー人材センターも2016年4月からセンターが所在する都道府県に届出し都道府県知事が指定した場合、週40時間を上限に一般労働者派遣事業と職業紹介を行えるようになっ

た。従来は請負・委任による就業形態にて業務を完成させることを目的とし、雇用されない形で高齢者に就労機会を与えていたシルバー人材センターが、自ら雇い主となって高齢者を雇用し派遣する、もしくは発注者のもとへ高齢者を紹介する職業紹介事業を行うことにより、同センターを活用する高齢者は増加すると予測される。

しかし、実際にはシルバー人材センターの登録者数は全国的に減少傾向にある（塚本 2009）。図2が示す熊本市シルバー人材センターの登録者数（実数）の推移からも2013年以降その傾向が読み取れる。

高齢者の就業の場としてシルバー人材センターは登録利用が増加すると予想される状況にもかかわらず、実際には登録者数が減少傾向にあるのはなぜか。この疑問に対し、本論文では高齢者雇用安定法の65歳までの雇用確保措置（2006年から順次年齢引き上げ実施）の導入が、60歳代の人々の就労機会を探る場をシルバー人材センターから遠ざけたのではないかと仮説をたて、それを検証する。具体的にはシルバー人材センターの登録者数を男女別に60歳から64歳、65歳から69歳、70歳以上の3つの年齢階層に分けて、各世代の年間所得、年間収入および各制

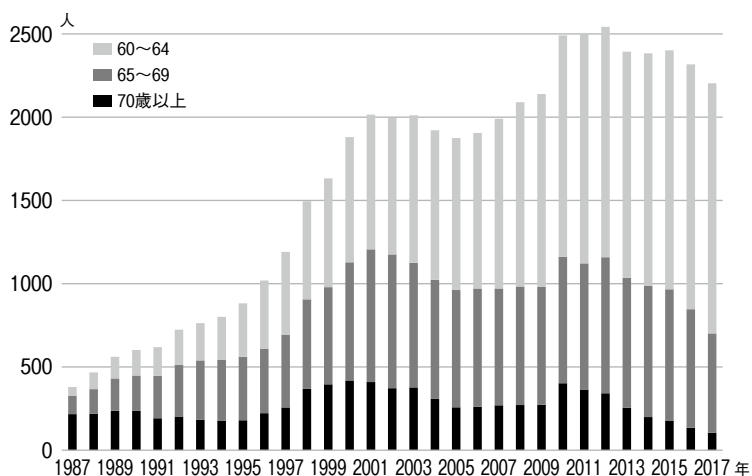


図2. シルバー人材センター登録者数の推移

度の変更が登録者数にどのような影響を与えたかを明らかにする。

分析の結果、2006年の高齢者の雇用継続措置はシルバー人材センターの会員登録数に負の影響を与えており、高齢者の雇用機会の拡大とシルバー人材センターの利用者数の間には負の相関があることが明らかとなった。ただし、年齢階層別、性別に分けてみた場合、男性と比べて相対的に雇用の機会に恵まれない高齢の女性にとっては、シルバー人材センターは収入確保のための雇用機会の場として利用されていることが示唆された。

論文の構成は以下のとおりである。1. はじめには年金制度改革をめぐる高齢者雇用促進政策の展開とシルバー人材センターに求められる新たな役割について言及し、しかしながらシルバー人材センターの年齢人口別割合登録数は減少している実態から問題の設定を行った。2. モデルでは、シルバー人材センターの会員数の動向と年金・雇用政策との関係を測るためのモデルを設定する。3. データでは使用したデータおよび変数について、4. では分析結果とその解釈を、5は分析結果の考察を行い、本論文のまとめとする。

2. モデル

高齢者が就業するか否かという意思決定は、貯蓄行動や遺産動機、年金制度に影響を受ける。個人が十分な貯蓄をもつのであれば、60歳になった時点で就労しないことを選択することが可能となるだろう（大竹 1991）。また退職後に受け取る年金の受給額も個人の就業の意思に大いに影響を与える。年金制度の変更と労働者の就業行動については数多くの検証がなされてきた。例えば岩本（2000）、山田（2012）は個票データを用いて在職状況にある高齢労働は60歳から64歳までの厚生年金の受給に関し、獲得する所得に応じて年金給付が減額される制度（在職老齢年金制度）のもとでの労働インセンティブを計測し、この制度が高齢労働者の就業を引き下げていることを示している。また樋口・山本（2002）は『高年齢者就業実態調査（個人調査）』の個票データを用いて、年金・賃金制度と高齢者の労働供給メカニズムを明らかにしている。これらの研究では、在職状態にある労働者が年金制度の変更によって60歳を超えてからの働き方の選択を通じて年金制度の効果を分析している。

一方、在職状態から外れた労働者についての

行動はあまりよくわかっていない。在職の労働者が60歳以降は今勤務しているところと同じ職場での雇用継続を希望せず他所での就業を希望する場合、多くの人がハローワークやシルバー人材センターに就業機会を求めて登録すると考えられる。瀧・野崎（2008）は、シルバー人材センターの会員と発注者に対するアンケートを用いて高齢者の就業意欲とそれを阻害する要因を分析している。そこで明らかにされたのは、高齢者の就業意欲はシルバー人材センターが提供してきた「生きがい」から「経済要因」にシフトしているという点であった。この点を踏まえれば、高齢者雇用制度の改正によってシルバー人材センターが高齢者を雇用し派遣することができるようになったことは、経済要因を目的とする高齢者の登録を増加させる可能性がある。また、年金の支給の65歳引き上げは、高齢者の就業意欲を促進することから60歳から64歳のシルバー人材センターへの登録数にもプラスの影響があると予想される。しかしながら現実には前節で指摘したように、シルバー人材センターの利用登録者数は減少してきている。

シルバー人材センターの機能もまた「生きがい」から高齢者の就業の促進へと変化しているにもかかわらず、近年登録者数が減少しているのは、そもそも高齢者の中で就業を希望するものは一定の割合しか存在せず、2013年以降団塊の世代が70歳以上になり、その下の世代の就業希望者数の絶対数が減ったからと考えられる。限られた数の就業希望者が、就業に関する複数の選択肢から一つを選んだ結果、シルバー人材センターに登録する人数が減っているとすれば、アンケート調査や個票データではなく、年齢階層の効果を考慮した分析ができる集計データでの要因分析が必要である。

以上の目的において本稿は公表された集計データを使用して、シルバー人材センターに登録している人の年齢階層別人数の推移と年金・雇用制度改正および貯蓄・収入状況との関係を検証する。分析に用いるモデルは、シルバー人

材センターに登録する年齢階層別会員数を推計する会員数推計関数である。

$$\ln \frac{TM_{it}}{pop_{it}} = c + \ln UR_t + \ln Income_{jt} + \ln Save_{jt} + Dum2006 + Dum2013 + e_j$$

* i = 年齢階層（60-64歳、65-69歳、70歳以上）

j = 年齢階層（60歳代、70歳以上）

t = time（2002年-2017年）

$\frac{TM_i}{pop_i}$ はシルバー人材センターに登録している人数の年齢階層別の割合（同年齢階層の人口で除した値）、 UR は失業率、 $Income_j$ は1世帯あたりの年間所得（額）、 $Save_j$ は1世帯あたりの年間貯蓄（額）、 $Dum2006$ は高齢者雇用安定法改正（65歳までの雇用確保措置の導入）政策ダミー、 $Dum2013$ は特別支給の老齢厚生年金（65歳支給の引上げ制度が完成し老齢基礎年金へと移行した年）政策ダミーである。

この基本モデルをシルバー人材センターに登録している男性と女性、および男女合計の3つのケースに分けて、雇用、年金政策の改正、収入、貯蓄および失業率がシルバー人材センター登録者数に与える影響を分析する。

政策変数に関して予想される係数の符号は以下のとおりである。高齢者雇用安定法の65歳までの雇用確保措置がシルバー人材センターの登録者数に与える影響は、人材センター以外での雇用機会の拡大により登録者数を減らす効果（負）になる。また年金支給開始年齢が65歳以上となることは、60-64歳の登録者数を増加（正）させる。

3. データ

2006年の高齢者雇用制度改正および2013年の年金制度改正がシルバー人材センターの利用に与えた影響を明らかにすることを目的とするため、シルバー人材センターの利用実態数を被説明変数とする。シルバー人材センターの利用数は公益社団法人熊本市シルバー人材センターの毎年報告書である『定時総会議案書』内「事業運営の実績」より、男女・年齢階層別（60-64歳、

65-69歳、70歳以上)のシルバー人材センター登録者数を用いる。期間は2002年から2017年の16年間である。登録者数の増減は母集団である年齢階層別人口に依存するため、熊本市の60歳以上5歳刻みの男女別・年齢階層別人口を分母とした人材センター登録者数の男女別・年齢階層別割合で表す。

人の就業は所得および貯蓄状況に依存するため所得と貯蓄のデータが必要である。『家計調査』「貯蓄・負債編 貯蓄及び負債の1世帯当たり現在高 世帯主の年齢階級別」より二人以上の世帯の世帯主の年齢階級別各年平均値で表

される年間所得と年間貯蓄を利用する。

また景気動向も人の就業行動に影響を与えることから、景気動向指標として完全失業率を用いた。熊本県「都道府県・市区町村のすがた(社会・人口統計体系)」から得られる熊本市の完全失業率は5年ごとに公表されているため、毎年の値を5年間の平均増加率で算出した。なお平成29年度のデータのみ熊本県『労働力調査(参考資料)』である。

各変数の記述統計量を表1に示す。

これらのデータを先に示したモデルにあてはめOLSで回帰した。

表1. 変数名と記述統計量

変 数 名	平 均	標準偏差	最 小	最 大
男性会員60-64歳	158.22	71.77	53	263
男性会員65-69歳	504.11	51.27	397	557
男性会員70歳以上	965.56	74.85	818	1072
女性会員60-64歳	91.89	33.82	52	139
女性会員65-69歳	241.22	19.42	199	261
女性会員70歳以上	414.00	32.03	339	438
男女会員数 60-64歳	250.11	104.55	105	402
男女会員数 65-69歳	745.33	66.28	596	817
男女会員数 70歳以上	1379.56	99.54	1157	1503
熊本市60歳以上人口	731980.22	19748.53	679618	740822
熊本市60-64歳人口	50689.56	3930.01	44476	56311
熊本市65-69歳人口	45129.89	6895.19	36756	54838
熊本市70歳以上人口	121247.44	9231.01	102560	133344
熊本市男性60歳以上の人口	343752.22	9153.75	319703	348820
熊本市男性60-64歳人口	24053.44	1793.02	20892	26640
熊本市男性65-69歳人口	20873.44	3456.69	16523	25690
熊本市男性70歳以上人口	47362.11	3978.32	39823	53062
熊本市女性60歳以上の人口	388228.00	10660.48	359915	393184
熊本市女性60-64歳人口	26636.11	2153.77	23584	29671
熊本市女性65-69歳人口	24256.44	3441.50	20233	29148
熊本市女性70歳以上人口	73885.33	5276.30	62737	80282
失業率	5.25	0.85	4	6
60歳代の年間収入/万円	567.78	8.21	58	582
70歳以上の年間収入	451.00	9.77	435	466
60歳代の貯蓄/万円	2343.67	84.82	2202	2484
70歳代の貯蓄	2342.11	97.01	2197	2452
熊本県市部の60-64歳人口	108120.00	6429.39	98240	118100
熊本県市部の65-69歳人口	95573.33	12078.00	82680	115600
熊本県市部の70歳以上人口	289520.00	13437.47	266740	306600
熊本県市部人口総数	2526822.22	1344814.91	523600	4438920

4. 実証分析

4-1 会員総数・年齢階層別会員推計関数の推定結果

表2は被説明変数を会員総数（割合）、年齢階層別会員総数（割合）とした会員数関数の推定結果である。会員総数、60-64歳および65-69歳を被説明変数とするモデルの推定結果からは、高齢者雇用安定法の2006年改正は有意に負であり、この政策とシルバー人材センターの登録者数との間には負の相関があることが読み取れる。また、2006年改正は70歳以上の会員数に有意に正であることから、この年齢階層においては、同政策とシルバー人材センターの利用者の間には正の相関があることがわかった。なお、70歳以上の会員では貯蓄と会員登録数の関係が有意

に負であることから、シルバー人材センター会員登録する人は収入確保を目的としていると考えられる。

シルバー人材センターに登録する会員総数割合および60歳代の階層別会員総数割合に景気動向を示す失業率は有意に正となっており、景気動向と高齢者のシルバー人材センターへの登録は連動していることがわかる。一方、収入について有意に正であることから、シルバー人材センターに登録する人には就労による収入を目的とするのではなく、余暇（生きがい）を目的として会員となっている人たちもいると考えられる。これらの結果からは、継続雇用の対象とならなかった人が、景気の悪化から就業の機会を探してシルバー人材センターに登録にきている状況と、収入が十分にあるために余暇活動とし

表2. 会員総数・年齢階層別会員総数モデルの推定結果

説明変数	被説明変数			
	会員総数	60-64歳会員数	65-69歳会員数	70歳以上会員数
定数項	-37.854 ***	-26.221 *	-14.647 *	0.732
	2.909	14.255	7.156	1.726
失業率	0.962 ***	2.392 ***	1.196 ***	-0.217
	0.050	0.256	0.128	0.138
年間所得（1期前）	2.995 ***			
	0.434			
60歳代年間所得（1期前）		4.343 *	0.844	
		2.107	1.058	
年間貯蓄（1期前）	-0.157			
	0.225			
60歳代年間貯蓄（1期前）		-1.337	0.430	
		1.135	0.570	
70歳代年間貯蓄（1期前）				-0.628 **
				0.214
2006年政策ダミー	-0.065 **	-0.265 **	-0.109 *	0.051 *
	0.022	0.099	0.050	0.027
2013年政策ダミー				-0.056
				0.044
R-squared	0.988	0.928	0.917	0.711
Adjusted R-squared	0.983	0.899	0.884	0.595
F (zero slopes)	199.090 0.000	32.253 0.000	27.550 0.000	6.145 0.009
Log likelihood	36.970	11.707	22.045	32.455

(注) 被説明変数および説明変数は対数である。各変数の上段は係数、下段は標準誤差

てシルバー人材センターに登録にきている状況との二つが同居していると考えられる。これは60-64歳の会員においても同様にいえる。

今回分析したデータは集計データであるために、この予測される2つの状況によってシルバー人材センターに登録している人々を分けて分析することはできない。しかしながら以下の節で、性別および年齢階層別に分けて分析することで、若干状況を整理することができる。

4-2. 女性の会員総数・年齢階層別会員推計関数の推定結果

今回分析の対象としている高齢者世代は、女性と男性とで進学率や若年期における就業率が

大きく異なるために、性別の違いによる就業の動機は異なると考えられる。男性と女性を分けることにより、シルバー人材センターの登録への動機をより詳しく明らかにすることが期待できる。

表3は被説明変数を女性の会員総数（割合）および年齢階層別の会員数（割合）としたときの推計結果である。表からは2006年の高齢者雇用安定法の改正が女性会員全体の高齢者のシルバー人材センターへの登録（割合）を高めていることも示されており、雇用機会の拡大が高齢女性の就業活動を促進していることがわかった。また女性の会員総数に対し年間貯蓄額が有意に負であり、シルバー人材センターが高齢の女性

表3 女性の会員総数・年齢階層別会員総数モデルの推定結果

説明変数	被説明変数			
	女性会員総数	60-64歳会員数	65-69歳会員数	70歳以上会員数
定数項	2.049 5.626	-14.700 13.856	-17.324 *** 4.650	10.465 ** 3.866
失業率		0.658 0.548	1.177 *** 0.083	-0.098 0.113
年間所得（1期前）	0.716 0.803			
60歳代年間所得（1期前）		3.342 1.978	0.838 0.687	
70歳代年間所得（1期前）				-0.612 0.644
年間貯蓄（1期前）	-1.572 *** 0.434			
60歳代年間貯蓄（1期前）		-1.679 1.148	0.714 * 0.370	
70歳代年間貯蓄（1期前）				-1.522 *** 0.331
2006年政策ダミー	0.136 *** 0.043		-0.066 * 0.032	0.055 0.046
2013年政策ダミー		-0.444 ** 0.166		
R-squared	0.780	0.886	0.959	0.871
Adjusted R-squared	0.720	0.841	0.943	0.819
F (zero slopes)	12.986 0.001	19.506 0.000	58.449 0.000	16.825 0.000
Log likelihood	26.055	11.516	28.512	26.633

(注) 被説明変数および説明変数は対数である。各変数の上段は係数、下段は標準誤差

の収入を目的とした就業の場として利用されていることが読みとれる。これは70歳以上の女性会員についても同じである。

年齢階層別でみると、60-64歳で年金支給開始年齢が65歳以上となる2013年政策ダミーが有意に負となっており、同政策が60歳代前半の女性のシルバー人材センターへの登録を減少させていることが示された。また65歳-69歳の階層では貯蓄と失業率に関して有意に正、かつ2006年政策ダミーが有意に負となっている。雇用機会の拡大はこの世代の女性にシルバー以外の就労機会の拡大ももたらしたと予測され、結果的に利用者減となった。同時に年間貯蓄、失業率と正の相関があることもふまえると、65歳-69歳代の女性は、余暇を目的として登録する人たちがいると同時に、経済的動機で登録する人た

ちもいることを示唆している。

4-3. 男性の会員総数・年齢階層別会員推計関数の推定結果

表4は被説明変数を男性の会員総数（割合）、年齢階層別会員総数（割合）とした会員数関数の推定結果である。

高齢男性の全年齢でみると年間貯蓄が有意に負となっており、男性全体でみるとシルバー人材センターへの会員登録は経済的な動機でなされていることが推測される。60-64歳および65-69歳の会員数について2006年政策ダミーは有意に負であり、高齢者の雇用機会の拡大が、シルバー人材センターの同年齢階層の利用者を減らす効果があったことがわかる。また、この年齢階層では、失業率と入会者数の間に正の相

表4. 男性の会員総数・年齢階層別会員総数モデルの推定結果

説明変数	被説明変数							
	男性会員総数	60-64歳会員数	65-69歳会員数	70歳以上会員数				
定数項	-0.175	-32.118	-14.144	-1.617				
	4.872	17.723	8.616	1.607				
失業率	-0.038	2.800 ***	1.268 ***	-0.216				
	0.084	0.318	0.154	0.128				
年間所得（1期前）	0.789							
	0.727							
年間貯蓄（1期前）	-1.260 ***							
	0.376							
60歳代年間所得（1期前）		5.012 *	0.912					
		2.620	1.274					
60歳代年間貯蓄（1期前）		-1.168	0.348					
		1.411	0.686					
70歳代年間貯蓄（1期前）				-0.246				
				0.199				
2006年政策ダミー	0.057	-0.349 **	-0.138 **	0.033				
	0.037	0.124	0.060	0.025				
2013年政策ダミー				-0.083 *				
				0.041				
R-squared	0.649	0.921	0.899	0.419				
Adjusted R-squared	0.508	0.890	0.859	0.187				
F (zero slopes)	4.619	0.023	29.286	0.000	22.356	0.000	1.806	0.204
Log likelihood	29.234		8.440		19.260		33.531	

(注) 被説明変数および説明変数は対数である。各変数の上段は係数、下段は標準誤差

関があることから、不況になって職探しに困った時にシルバー人材センターに頼る人が増えると考えられる。

ただし、60-64歳の年齢階層のグループは、年間所得に関しても正に有意の相関がある。この結果からセンターへの登録目的が、収入ではなく「余暇」のためとする人も含まれることが示された。

70歳以上の会員については、2013年の年金支給開始が65歳以上となることがシルバー人材センターの登録数に有意に負の影響があることがわかった。

5. おわりに

高齢者の就業機会を提供する団体として1975年の高齢者事業団から発展してきたシルバー人材センターは、従来の臨時・短期またはそのほか軽易な業務を通じて高齢者に「生きがいを得るための就業」を提供してきた。しかし高齢化の進展により、年金制度の維持と労働力維持のために年金制度の見直しと高齢者の就業を促進する政策が同時に展開され、シルバー人材センターもまた「生きがい」から労働力としての就業を促進する窓口へと機能を変化している。しかしシルバー人材センターの登録者数は2013年以降頭打ちとなり、減少傾向にある。

本稿は、高齢者の就業機会の提供の場としてシルバー人材センターの登録者数は増加すると予想される状況にもかかわらず、実際には登録者数が減少傾向にあるのは、高齢者雇用安定法の雇用確保措置によって継続雇用が65歳まで認められるようになったり、他所での就業機会が拡大したため60歳代の人々のシルバー人材センターの利用が減ったとの仮説をたて検証した。

分析では、シルバー人材センターの登録者数を男女別に60歳から64歳、65歳から69歳、70歳以上の3つの年齢階層に分け、その年齢階層における割合を被説明変数とした。それに対し、各世代の年間所得、年間収入、高齢者の雇用機

会の拡大が始まった2006年の政策変更および2013年の老齢厚生年金の定額部分の支給開始が与えた影響を推計した。

分析の結果、2006年から実施された高齢者の雇用継続措置は、シルバー人材センターの総会員数に負の影響を与えており、高齢者の雇用機会の拡大がシルバー人材センターの利用者数を減少させた可能性があることが明らかとなった。ただし、性別に分けてみた場合、男性と比べて相対的に雇用の機会に恵まれない高齢の女性にとっては、2006年の制度変更はシルバー人材センターの登録数に有意に正の効果をもたらしており、収入確保のための雇用機会の場として利用されていることが示された。

また、70歳代以上の高齢者全体でみると、2006年の制度改正は、人材センターの登録数に有意に正の効果をもたらしている。この結果は性別にかかわらず70歳以上の高齢者で就業を希望する者にとって、シルバー人材センターが就業機会を探す場として使われていることを意味する。特に70歳代の女性で年間貯蓄が少ない場合には、シルバー人材センターの利用登録が増えることが示唆された。

本稿で行った分析は、シルバー人材センターの登録者数と高齢者雇用と年金政策の相関を計測したものであり、政策変更が登録者数に与えた影響の因果を説明するものではない。また、今回の分析では、60歳代の登録者において、「生きがい」を目的とし登録する人と、就業し収入を目的として登録する人の2タイプが混在しているような結果がみられた。シルバー人材センターに登録する人のうち、これらの2タイプがどのような比率で存在し、登録の真の動機が何であるかを明らかにするにはアンケートや個票データを用いて分析することが必要である。この点については今後の課題である。

参考文献

- 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』、第35巻4号、364-376頁。
- 大竹文雄（1991）「遺産動機と高齢者の貯蓄・労働供給」、『経済研究』、第42巻1号、21-30頁。
- 厚生労働省（2015）生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会「第1回生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会（資料）」。
- 瀧敦弘・野崎祐子（2008）「高齢者就業の現状と問題点—広島シルバー人材センターのアンケート調査より—」、『地域経済研究』第19号、77-85頁。
- 塚本成美（2009）「高齢者就業問題とシルバー人材センター組織の機能化」、『鳥根県におけるエイジフリー社会に向けた雇用・社会活動に関する調査研究報告書』独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、120-151頁。
- 樋口美雄・山本勲（2002）『我が国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像』日本銀行金融研究所、Discussion Paper No.2002-J-23。
- 山田篤裕（2012）『雇用と年金の接続：在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰り上げ受給要因に関する分析』、『三田学会雑誌』vol.104, No.4(2012.1), p587(81)-605(99)。

に関する統計表』『就業構造基本調査』平成14年、19年、24年、29年。

資料

- 公益社団法人熊本市シルバー人材センター「事業運営の実績」『定時総会議案書』、1987年～2017年。
- 熊本県『熊本県の人口と世帯数（年報）』、平成14年度～平成29年度。
- 総務省統計局「二人以上の一般世帯（家計収支編）世帯主の年齢階級別1世帯当たり1ヶ月の収入と支出」、『二人以上の一般世帯（貯蓄負債編）第31表 世帯主の年齢階級別1世帯当たり貯蓄・負債の現在高と保有率』、『全国消費実態調査 都道府県別 熊本県』、平成11年、16年、21年、26年。
- 総務省統計局「貯蓄及び負債の1世帯当たり現在高世帯主の年齢階級別」、『家計調査』2002年～2017年。
- 熊本県『都道府県・市区町村のすがた（社会・人口統計体系）』、1980年度～2015年度。
- 総務省統計局『労働力調査』平成29年。
- 総務省統計局「主要地域編（全国、都道府県、県庁所在都市、人口30万以上の市、県内経済圏）人口・就業