

高齢期就業の男女比較 — 4 か国比較からみた日本の特徴 —

独立行政法人労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門
副主任研究員 池田心豪

1 はじめに

日本は高齢者の就業率がヨーロッパ諸国に比べて高いことで有名である。近年は年金支給開始年齢の引き上げと連動した高齢者の雇用延長が議論になっているが、もともと健康維持の観点から高齢者の就業意欲は高い。だが、これは主として男性の話であり、女性に関していえば、日本人も引退年齢はそれほど高いとはいえない。つまり、引退年齢の男女差が大きい。これは日本に特徴的なことだろうか。また、今後引退過程の男女差が縮まる可能性はあるだろうか。本章では、各国の高齢期就業の現状について男女の比較分析することで、この点を考察する。

男性の引退年齢が女性よりも高い一つの要因は、「仕事人間」「会社人間」とも呼ばれる仕事中心的な現役時代の職業生活にある。仕事以外にすることがないから高齢も継続して働くというわけである。一方、女性は現役時代から家庭だけでなく、地域の活動や趣味など、仕事以外の生活領域と幅広く関わっているため、仕事に固執する必要がないといわれる。だが、雇用機会や家族的責任の面で、最近の世代ほど男女差が縮小している可能性がある。男性は定年まで仕事を続けるが、女性は結婚や出産を機に労働市場から退出してその後は仕事につかない、あるいは中高年期に就業していても介護を機に退職するということが今でも見られる。だが、趨勢としていわゆる「M字カーブ¹」の底は上昇し、労働市場に留まる女性は増えている。他方で男性介護者の離職問題のように、近年は男性においても家族的責任を理由とする労働市場からの退出が見られる。その意味で、職業からの引退年齢の男女差は縮小している可能性がある。

このような問題意識から、日本における高齢期就業の男女差の現状を明らかにしたい。

2 高齢期の男女の就業状況と就業希望

図表1はQ18「最終的に収入の伴う仕事を辞めた年齢」の比率を男女別に示している。日本とアメリカは「まだ仕事を辞めていない」と「70歳以降」の割合がドイツ・スウェーデンよりも高い。

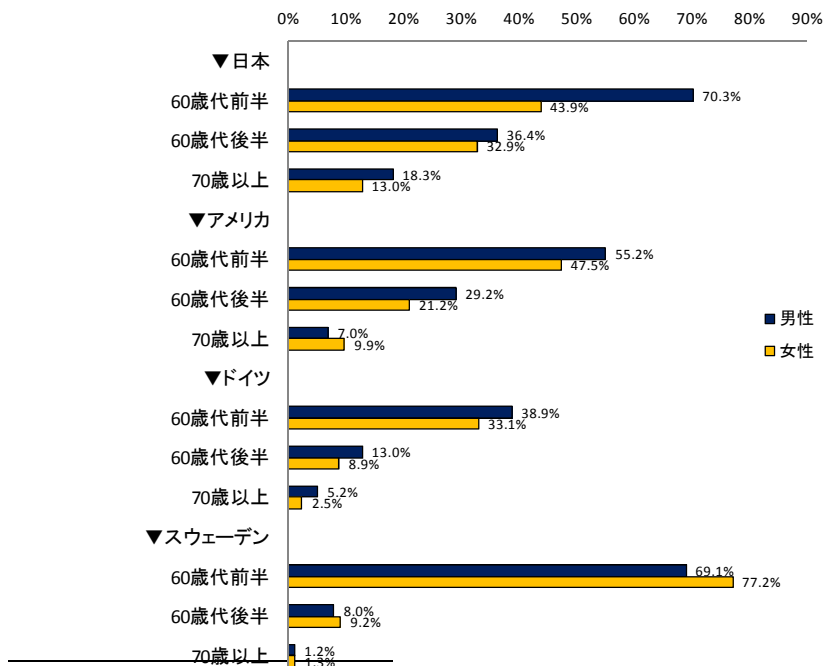
¹ 女性の年齢別労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）は学校卒業年齢に当たる20代に比べて、結婚・出産期に当たる30代は低く、育児が落ち着いた時期に当たる40代に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。

図表 1 男女別 最終的に収入の伴う仕事を辞めた年齢の比率

	20歳代以前	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代前半	60歳代後半	70歳以降	まだ仕事を辞めていない	無回答	N
▼日本										
男性	0.2%	0.4%	1.2%	8.7%	25.4%	21.4%	9.5%	32.7%	0.4%	504
女性	7.8%	3.4%	4.3%	19.7%	19.7%	12.6%	8.3%	24.2%	0.0%	563
合計	4.2%	2.0%	2.8%	14.5%	22.4%	16.8%	8.9%	28.2%	0.2%	1067
▼アメリカ										
男性	0.2%	0.2%	2.7%	13.3%	32.7%	17.9%	7.5%	23.5%	1.9%	480
女性	1.0%	2.0%	2.8%	15.3%	33.8%	19.9%	5.2%	19.7%	0.2%	497
合計	0.6%	1.1%	2.8%	14.3%	33.3%	18.9%	6.3%	21.6%	1.0%	977
▼ドイツ										
男性	0.7%	0.2%	0.7%	18.6%	41.6%	20.5%	1.6%	15.2%	0.9%	440
女性	4.5%	4.2%	5.6%	22.2%	40.2%	10.9%	1.1%	10.5%	0.7%	550
合計	2.8%	2.4%	3.4%	20.6%	40.8%	15.2%	1.3%	12.6%	0.8%	990
▼スウェーデン										
男性	0.0%	0.0%	0.0%	8.4%	33.6%	41.8%	1.1%	15.1%	0.0%	464
女性	0.2%	0.4%	0.9%	8.1%	31.6%	39.0%	2.2%	17.6%	0.0%	534
合計	0.1%	0.2%	0.5%	8.2%	32.6%	40.3%	1.7%	16.4%	0.0%	998

図表 2 は「まだ仕事を辞めていない」割合を年齢別に示しているが、「60歳代後半」で「まだ仕事を辞めていない」割合をみると、やはり日本とアメリカで高く、ドイツとスウェーデンは低い²。

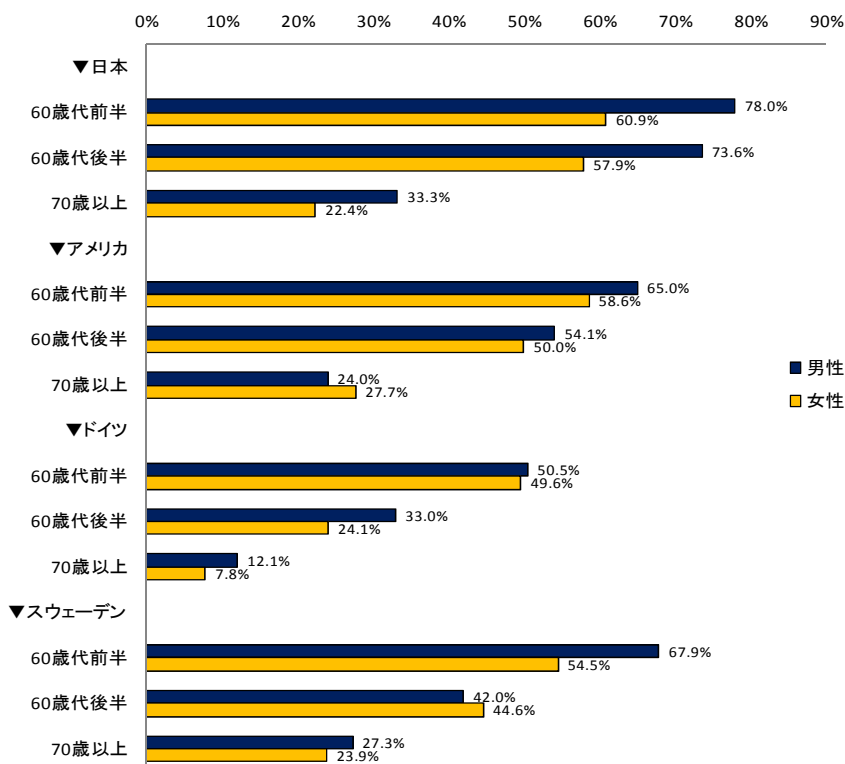
図表 2 年齢別 「まだ仕事を辞めていない」男女の割合



² ドイツの定年がかつて早期退職制度を導入していたが、現在では定年を引き上げる政策に転換しており、2012年から29年の間に65歳から67歳に定年を段階的に引き上げることになっている。スウェーデンは61歳から67歳まで労働者が選べる制度になっており、実態としては65歳での退職者が多いとされている。本調査の結果は、このような知見と整合しているといえる。

図表 3 は、Q19 の「今後の就業希望（現在就業している者は就業継続希望）」を示しているが、「60 歳代後半」の就業希望も日本とアメリカが高く、ドイツとスウェーデンは低い。これらの結果から、日本とアメリカは職業からの引退年齢が高く、ドイツとスウェーデンの引退年齢は低いといえる。その上で、就業状況の男女差に国ごとの違いがあることに注目したい。再び図表 1 を見ると日本は「60 歳代前半」と「60 歳代後半」に仕事を辞めた男性の割合が高く、この年齢に仕事を辞めた女性の割合は相対的に低い。女性においては「20 歳代以前」や「30 歳代」「40 歳代」に仕事を辞める割合が男性より高い。だが、高齢期の就業という文脈でいうと「50 歳代」に辞めた割合の高さが目を引く。日本と同じく引退年齢が高いアメリカは、男女差という意味では日本と異なる傾向を示している。「50 歳代」「60 歳代前半」「60 歳代後半」の比率を男女で比較すると男女差はわずかである。また、ドイツとスウェーデンを見るとスウェーデンは男女差が小さい。ドイツは「50 歳代」は女性が高く、「60 歳代後半」は男性が高いという男女差が見られる。このように、就業状況の男女差において、日本とドイツの男女差が大きく、アメリカとスウェーデンは男女差が小さいといえる。労働市場や社会制度のあり方として、アメリカは自由主義、スウェーデンは社会民主主義という違いはあるが、どちらも男女平等が進んでいる国として有名である。一方、日本とドイツはこれらの国に比べると性別役割規範が強いといわれる。そのような従来の知見と整合的な結果であるといえる。

図表 3 年齢別 男女の就業（継続）希望



3 就業を希望する理由と希望しない理由

では、働く理由に男女の違いはあるだろうか。Q20「就業（継続）を希望する理由」とQ21「就業を希望しない理由」を見てみよう。

図表4に就業（継続）理由を示すが、日本では男女の理由にそれほど明確な差は見られない。男女とも最も割合が高いのは「収入がほしい」であり、次に「働くのは体によい、老化を防ぐ」が高いとなっている。他の国をみるとアメリカにおいても明確な男女差は見られないが、ドイツは男性が「仕事が面白い」を挙げる割合が高く、女性は「収入がほしい」という割合が高い。スウェーデンも女性は「収入がほしい」という割合が高い。一方、男性は「働くのは体によい、老化を防ぐ」という割合が高い。客観的な就業状況については男女差がないスウェーデンであるが、主観的な意識の面では男女差はあることを示唆する結果である。

図表4 就業（継続）を希望する理由

	収入がほしい	仕事が面白い、 自分の活力 になる	仕事を通じて 友人や仲間を 得られる	働くのは 体によい、 老化を防ぐ	その他	無回答	N
▼日本							
男性	46.8%	19.2%	5.7%	26.4%	1.9%	0.0%	265
女性	51.5%	14.3%	8.7%	22.9%	2.6%	0.0%	231
合計	49.0%	16.9%	7.1%	24.8%	2.2%	0.0%	496
▼アメリカ							
男性	54.5%	26.3%	1.5%	16.2%	1.5%	0.0%	198
女性	50.8%	29.9%	4.1%	13.7%	1.5%	0.0%	197
合計	52.7%	28.1%	2.8%	14.9%	1.5%	0.0%	395
▼ドイツ							
男性	25.0%	54.3%	1.7%	15.5%	3.4%	0.0%	116
女性	38.9%	43.4%	0.0%	14.2%	2.7%	0.9%	113
合計	31.9%	48.9%	0.9%	14.8%	3.1%	0.4%	229
▼スウェーデン							
男性	17.2%	52.2%	2.8%	23.3%	4.4%	0.0%	180
女性	24.2%	56.5%	3.2%	10.8%	5.4%	0.0%	186
合計	20.8%	54.4%	3.0%	16.9%	4.9%	0.0%	366

図表5の就業を希望しない理由にも日本は大きな差がなく、男女とも「ゆっくりとした生活がしたい」が最も高い。次に「健康上の理由」を挙げる割合が高いというところも男女差はない。だが、女性では「介護」を挙げる割合が5%あるのに対して、男性では0%である。その分、男性は「ゆっくりとした生活」の割合が女性よりやや高くなっている。その意味で、わずかな差ではあるが、家族的責任に関する意識の違いもうかがえる。アメリカとドイツにおいても目立った差は見られないが、スウェーデンでは「仕事以外にしたいことがある」の割合が男性で高く、女性は「健康上の理由」を挙げる割合が男性よりも高い。

このような結果を見る限り、主観的な職業の意味という観点から日本の高齢

者就業の男女差を説明することは難しい。では、客観的な労働市場の構造が影響しているといえるか、次に検討しよう。

図表5 就業を希望しない理由

	仕事以外に したい事がある	健康上の理由 で働けない	自分に適した 仕事がない	ゆっくりとした 生活がしたい	家族の介護の ため働けない	その他	無回答	N
▼日本								
男性	5.0%	31.9%	4.6%	46.2%	0.0%	12.2%	0.0%	238
女性	5.7%	31.7%	4.1%	39.3%	5.4%	13.8%	0.0%	369
合計	5.4%	31.8%	4.3%	42.0%	3.3%	13.2%	0.0%	607
▼アメリカ								
男性	27.8%	19.8%	2.4%	41.3%	1.7%	5.6%	1.4%	288
女性	27.0%	23.5%	1.3%	38.1%	3.5%	6.7%	0.0%	315
合計	27.4%	21.7%	1.8%	39.6%	2.7%	6.1%	0.7%	603
▼ドイツ								
男性	21.3%	23.8%	0.6%	45.0%	3.1%	5.0%	1.3%	320
女性	23.2%	24.1%	2.4%	33.0%	3.3%	11.9%	2.0%	452
合計	22.4%	24.0%	1.7%	38.0%	3.2%	9.1%	1.7%	772
▼スウェーデン								
男性	39.1%	16.9%	2.5%	33.8%	1.8%	6.0%	0.0%	284
女性	29.4%	28.3%	1.1%	32.3%	3.7%	5.1%	0.0%	350
合計	33.8%	23.2%	1.7%	33.0%	2.8%	5.5%	0.0%	634

4 最長職と高齢期就業

伝統的な日本の高齢者の高い就業率は自営層の割合の高さで説明することができる。長期的な趨勢として自営層は縮小し、雇用層が拡大傾向にあるが、図表6に示す最長職（Q17）の割合にあるように、今なお最も長く経験した仕事の約2割は自営業である。

図表6 男女別 最長職割合

	自営 農林 漁業	自営 商工 サービス業	会社・ 団体役員	常雇 (事務系・ 技術系)	常雇 (労務系)	常雇 (パート)	臨時・ 日雇・ パート	収入の伴う 仕事をした ことはない	無回答	N
▼日本										
男性	7.5%	16.7%	14.1%	41.5%	18.8%	0.6%	0.8%	0.0%	0.0%	504
女性	9.0%	12.6%	3.5%	27.0%	14.0%	23.1%	4.5%	6.2%	0.2%	601
合計	8.3%	14.5%	8.3%	33.6%	16.2%	12.9%	2.8%	3.3%	0.1%	1105
▼アメリカ										
男性	6.4%	12.1%	19.5%	28.1%	30.3%	1.2%	0.8%	1.6%	0.0%	488
女性	2.3%	7.4%	12.2%	44.3%	20.2%	8.7%	1.4%	3.5%	0.0%	515
合計	4.3%	9.7%	15.8%	36.4%	25.1%	5.1%	1.1%	2.6%	0.0%	1003
▼ドイツ										
男性	2.5%	10.9%	9.3%	48.1%	29.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	441
女性	1.2%	5.6%	1.1%	58.2%	19.0%	8.3%	3.5%	2.8%	0.2%	567
合計	1.8%	7.9%	4.7%	53.8%	23.4%	4.7%	2.0%	1.6%	0.2%	1008
▼スウェーデン										
男性	2.6%	10.8%	22.6%	44.0%	19.0%	0.4%	0.6%	0.0%	0.0%	464
女性	1.9%	6.0%	9.3%	54.5%	13.8%	13.2%	0.9%	0.4%	0.0%	536
合計	2.2%	8.2%	15.5%	49.6%	16.2%	7.3%	0.8%	0.2%	0.0%	1000

図表7に「最後に仕事を辞めた年齢」(Q18)を最長職別に示しているが、自営の農林漁業や商工サービス業に比べると「常雇」は事務・技術系も労務系も「最後に仕事を辞めた年齢」が若く、「まだ仕事を辞めていない」割合も低い。それだけ引退年齢が若いことを示唆している。次に常雇の男女を比較してみると、事務系・技術系も労務系も、女性は男性より「仕事を辞めた年齢」が若く、「まだ仕事を辞めていない」割合も低い。同一最長職における男女差が最も小さいのは自営の農林漁業であり、自営商工サービスも常雇に比べると男女差は小さい。その意味で常雇は引退年齢の男女差が大きいといえる。

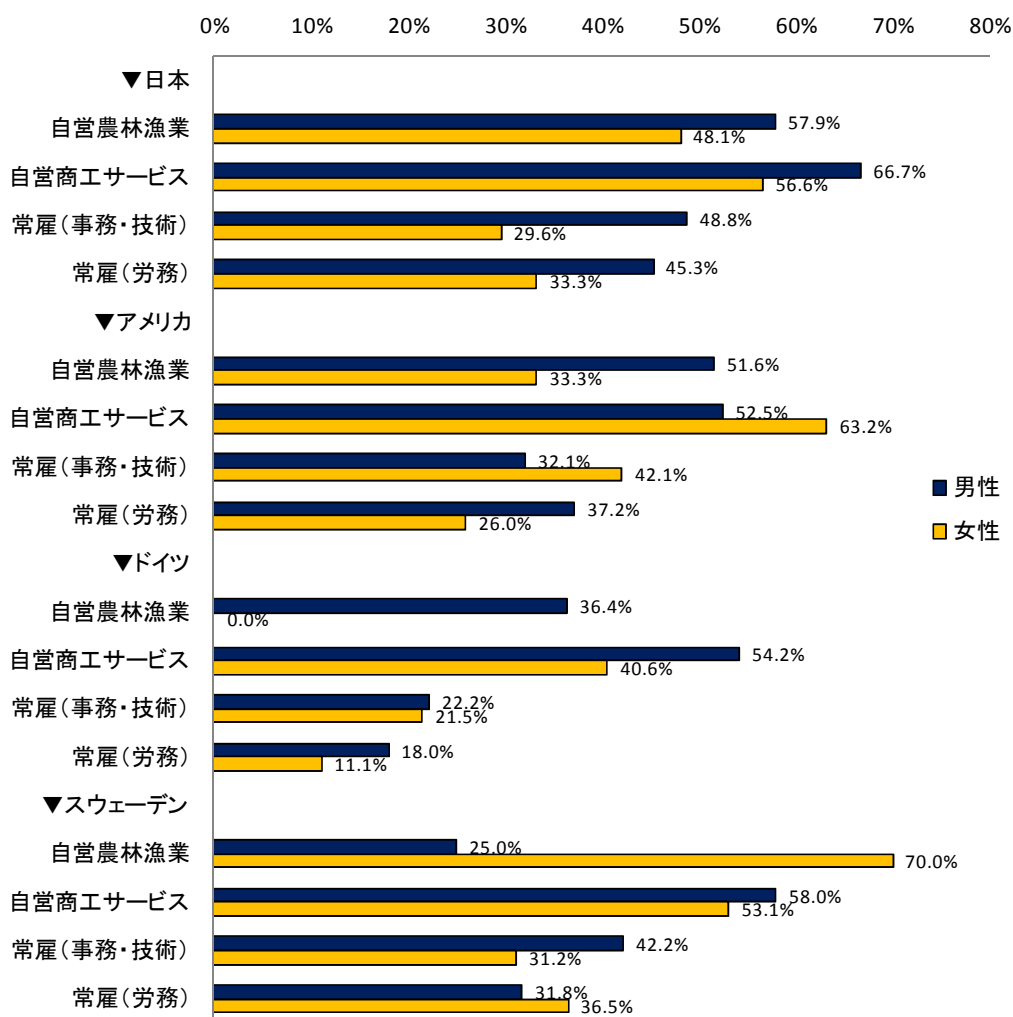
こうした「常雇」の傾向を諸外国と比較してみると、アメリカは「事務・技術」における男女差が小さいが、「労務」は男女差が見られる。反対に、ドイツは「事務・技術」に男女差があり、「労務」はその差が小さい。スウェーデンは「事務・技術」も「労務」も男女差が小さい。このように職種別にみれば、アメリカやドイツでも「常雇」の退職年齢に男女差が見られる。だが、職種にかかわらず「常雇」の退職年齢に男女差があるところに日本の特徴がある。

図表7 最長職別 最後に仕事を辞めた年齢

		20歳代以前	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代前半	60歳代後半	70歳以降	まだ仕事を辞めていない	無回答	N
日本	▼自営農林漁業										
	男性	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	2.6%	15.8%	21.1%	55.3%	0.0%	38
	女性	0.0%	1.9%	5.6%	7.4%	3.7%	13.0%	24.1%	44.4%	0.0%	54
	合計	0.0%	1.1%	3.3%	6.5%	3.3%	14.1%	22.8%	48.9%	0.0%	92
	▼自営商工サービス										
	男性	1.2%	0.0%	0.0%	8.3%	6.0%	13.1%	13.1%	57.1%	1.2%	84
	女性	1.3%	2.6%	1.3%	14.5%	13.2%	11.8%	11.8%	43.4%	0.0%	76
	合計	1.3%	1.3%	0.6%	11.3%	9.4%	12.5%	12.5%	50.6%	0.6%	160
	▼常雇(事務・技術)										
	男性	0.0%	0.5%	1.0%	7.7%	36.4%	22.5%	8.1%	23.4%	0.5%	209
	女性	19.1%	5.6%	4.3%	21.0%	22.2%	11.1%	6.2%	10.5%	0.0%	162
	合計	8.4%	2.7%	2.4%	13.5%	30.2%	17.5%	7.3%	17.8%	0.3%	371
	▼常雇(労務)										
男性	0.0%	1.1%	1.1%	13.7%	25.3%	27.4%	7.4%	24.2%	0.0%	95	
女性	11.9%	2.4%	8.3%	19.0%	28.6%	11.9%	3.6%	14.3%	0.0%	84	
合計	5.6%	1.7%	4.5%	16.2%	26.8%	20.1%	5.6%	19.6%	0.0%	179	
アメリカ	▼常雇(事務・技術)										
	男性	0.0%	0.0%	3.6%	14.6%	36.5%	19.7%	5.8%	18.2%	1.5%	137
	女性	0.9%	2.2%	2.2%	12.3%	37.7%	21.5%	5.3%	18.0%	0.0%	228
	合計	0.5%	1.4%	2.7%	13.2%	37.3%	20.8%	5.5%	18.1%	0.5%	365
	▼常雇(労務)										
男性	0.7%	0.7%	2.7%	14.2%	38.5%	18.9%	7.4%	14.9%	2.0%	148	
女性	1.0%	1.9%	5.8%	25.0%	32.7%	18.3%	4.8%	9.6%	1.0%	104	
合計	0.8%	1.2%	4.0%	18.7%	36.1%	18.7%	6.3%	12.7%	1.6%	252	
ドイツ	▼常雇(事務・技術)										
	男性	0.0%	0.0%	0.9%	18.4%	48.1%	18.9%	0.5%	12.3%	0.9%	212
	女性	3.6%	4.8%	5.5%	20.6%	44.8%	8.5%	0.6%	10.6%	0.9%	330
	合計	2.2%	3.0%	3.7%	19.7%	46.1%	12.5%	0.6%	11.3%	0.9%	542
	▼常雇(労務)										
男性	2.3%	0.0%	0.0%	23.4%	46.1%	18.0%	0.0%	9.4%	0.8%	128	
女性	8.3%	2.8%	6.5%	26.9%	36.1%	14.8%	0.0%	4.6%	0.0%	108	
合計	5.1%	1.3%	3.0%	25.0%	41.5%	16.5%	0.0%	7.2%	0.4%	236	
スウェーデン	▼常雇(事務・技術)										
	男性	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	30.9%	43.6%	0.0%	19.6%	0.0%	204
	女性	0.0%	0.7%	0.3%	9.2%	32.9%	40.4%	1.0%	15.4%	0.0%	292
	合計	0.0%	0.4%	0.2%	7.9%	32.1%	41.7%	0.6%	17.1%	0.0%	496
	▼常雇(労務)										
男性	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	40.9%	35.2%	0.0%	15.9%	0.0%	88	
女性	1.4%	0.0%	2.7%	10.8%	28.4%	39.2%	1.4%	16.2%	0.0%	74	
合計	0.6%	0.0%	1.2%	9.3%	35.2%	37.0%	0.6%	16.0%	0.0%	162	

また図表 8 に示すように今後の就業（継続）希望においては、常雇のみならず自営層においても男女差が見られる。この点は日本とドイツに特徴的であり、アメリカでは自営商工サービス業、スウェーデンでは労務系の常雇において、女性の方が就業（継続）希望は高い。

図表 8 最長職別 男女の就業（継続）希望



このように最長職における常雇での就業（継続）の男女差が、高齢期の就業の男女差に影響している。その一つの要因として、結婚・出産・育児期に重なる 20 歳代・30 歳代・40 歳代での退職率の高さを挙げることができる。だが、育児期を過ぎた 50 歳代においても、女性は男性よりも退職率が高い。現在でも 60 歳定年制の企業は少なくないが、その定年を待たずに退職している女性は少なくないようである。

5 高齢期就業の規定要因～多変量解析

クロス集計によって、高齢期就業の男女差をみてきた。他の変数をコントロールしても同じような知見が得られるか、多変量解析を行ってみよう。2つの分析を行う。

1つ目は高齢期就業の有無の規定要因を各国別に分析し、日本の特徴を明らかにする。被説明変数はQ18「最終的に収入の伴う仕事を辞めた年齢」の選択肢「まだ仕事をやめていない」を1とし、すでに辞めている場合を0とする。説明変数には、性別と前節で取り上げたQ17最長職を投入する。最長職の構成は性別によって異なる。図表1と図表2でみた男女差は最長職の差が表れたものなのか、それとも最長職とは独立に性別は高齢期就業に影響しているのか、この点を峻別する。加えて、説明変数に年齢(F2)と学歴(F6)を投入する。年齢は高齢者の中でも比較的若い年齢層は就業率が高く、年長になるほどその比率は下がるという年齢効果をコントロールするために投入する。加えて、若いコーホートほど自営層が少なく雇用層が多いという最長職との相関関係を考慮している。学歴は男性の方が高学歴であり、若いコーホートほど高学歴であることを考慮している。これらの変数をコントロールしてもなお、日本では高齢期就業に性別による差があるといえるか、それは日本に特徴的であるといえるかを明らかにしたい。

この結果を踏まえて、日本に分析対象を限定し、男女別の比較分析を行う。説明変数は性別を除いて上記と同じとする。この分析結果をもとに、今後高齢期就業の男女差が縮小する可能性がどこにあるか検討することにしたい。

図表9に国別の分析結果を示す。最長職は「自営商工サービス業」をベンチマークとしているが、いずれの国も「会社・団体役員」と「常雇」の「事務・技術」「労務」はマイナスの効果を示しており、高齢期就業確率が低いことを示している。加えて、スウェーデンを含む3か国では「常雇」の「パート」もマイナスである。つまり、いずれの国でも自営層の縮小と雇用層の拡大によって高齢期就業確率は下がる。定年制のある日本やドイツ、スウェーデンでは、この結果は常識的といえる。だが、定年制のないアメリカも例外ではない。日本では近年、雇用における高齢者就業延長が関心事となっているが、定年のない自営層と比較すると、日本でも引退年齢は低下する傾向にある。

性別の効果においては日本だけが有意であり、女性は就業確率が低い。クロス集計においてはドイツも引退年齢や就業率に男女差が見られた。だが、ここで示す結果は有意でない。最長職の効果が有意であることから、クロス表でみたドイツの男女差は最長職の構成の男女差が表れていたものと理解することができる。その意味で、高齢期の男女差は日本に特徴的であるといえる。

図表9 国別 高齢期就業の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数(該当=1、非該当=0)	まだ仕事を辞めていない					
	日本			アメリカ		
分析対象国	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
性別(男性=1、女性=0)	.746	.181	2.108 **	.121	.200	1.128
年齢	-.154	.014	.857 **	-.207	.018	.813 **
学歴(BM:初等・前期中等教育)						
後期中等教育	.223	.227	1.250	.800	.434	2.225
高等教育	.373	.239	1.452	.737	.413	2.090
最長職(BM:自営商工サービス業)						
自営農林漁業	.798	.323	2.220 *	-.898	.487	.407
会社・団体役員	-1.535	.321	.215 **	-1.429	.358	.240 **
常雇(事務・技術)	-2.161	.248	.115 **	-1.960	.327	.141 **
常雇(労務)	-1.679	.282	.187 **	-2.626	.360	.072 **
常雇(パート)	-1.121	.295	.326 **	-1.418	.484	.242 **
臨時・日雇・パート	-.852	.480	.427	-1.777	.939	.169
定数	10.496	1.096	36157.600 **	13.958	1.335	1153116.570 **
χ ² 乗値	283.497 **			282.001 **		
自由度	10			10		
N	1056			942		
分析対象国	ドイツ			スウェーデン		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
性別(男性=1、女性=0)	.392	.234	1.479	-.214	.265	.807
年齢	-.192	.023	.825 **	-.560	.046	.571 **
学歴(BM:初等・前期中等教育)						
後期中等教育	.280	.263	1.323	.227	.416	1.254
高等教育	.388	.291	1.474	.565	.410	1.760
最長職(BM:自営商工サービス業)						
自営農林漁業	-.236	.816	.790	-1.328	1.265	.265
会社・団体役員	-2.064	.580	.127 **	-2.053	.569	.128 **
常雇(事務・技術)	-1.701	.319	.182 **	-1.169	.463	.311 *
常雇(労務)	-2.182	.400	.113 **	-1.517	.529	.219 **
常雇(パート)	-1.259	.583	.284 *	-1.114	.629	.328
臨時・日雇・パート	-.653	.893	.521	-1.970	1.099	.139
定数	12.395	1.594	241571.476 **	36.593	3.104	7800973455923830.000 **
χ ² 乗値	168.731 **			428.148 **		
自由度	10			10		
N	970			929		

学歴・最長職は該当=1、非該当=0のダミー変数

** 1%水準で有意、* 5%水準で有意

この結果を踏まえて、図表10において日本の男女別の就業の規定要因を比較しよう。「常雇」の「事務・技術」と「労務」は男女に共通してマイナスの効果を示しているが、それ以外の変数に目を向けると、有意な効果を示す要因は男女で異なる。最長職の効果においては男性は「会社・団体役員」がマイナスの有意な効果を示しているが、女性では有意でない。代わりに、女性は「常雇(パート)」がマイナスの有意な効果を示し、「自営農林漁業」はプラスの有意な効果を示している。産業・職業構造の趨勢として今後「自営農林漁業」が拡大するとは考えにくい。反対に、今後縮小することを考えれば、この効果もまた女性の就業を引き下げる方向に作用する可能性が高い。その他に、マイナスの効果を示している変数をみよう。男性においてのみ有意な「会社・団体役員」に

は任期があるため、その満了にともなって退職しているものと理解できる。女性において有意な「常雇（パート）」については、いわゆる「M字カーブ」の2つ目の山に当たる中高年期の女性に多い就業形態として広く知られている。定年の60歳を待たずに退職する女性がパートに多いことが、女性全体の高齢期の就業率を引き下げている可能性がある。つまり、会社・団体役員は男性の比率が高く、パートは女性の比率が高いが、役員とパートでは後者の方が人口規模が大きい。その差が高齢者就業率の差になっているのではないだろうか。

もう1つ注目したいのは、女性は学歴が有意な効果を示していることである。義務教育修了に当たる「初等・前期中等教育」（つまり、小学校・中学校）に比べて、高校にあたる「後期中等教育」と短大・大学にあたる「高等教育」は、高齢期の女性の就業確率を高める効果がある。よく知られているように、若い世代ほど学歴は高い。こうした女性の高学歴化が進むことによって、高齢期の女性の就業率は上がる可能性があることを分析結果は示唆している。その意味で、日本においても高齢期就業の男女差は縮小する可能性があるということが出来る。

図表 10 男女別 高齢期就業の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数(該当=1、非該当=0) 分析対象国	まだ仕事をやめていない					
	日本			女性		
	男性			女性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
年齢	-.181	.021	.834 **	-.132	.021	.876 **
学歴(BM: 初等・前期中等教育)						
後期中等教育	-.249	.325	.780	.777	.342	2.176 *
高等教育	-.003	.337	.997	.864	.371	2.373 *
最長職(BM: 自営商工サービス業)						
自営農林漁業	.207	.474	1.230	1.137	.443	3.118 *
会社・団体役員	-1.729	.404	.178 **	-.912	.582	.402
常雇(事務・技術)	-2.146	.344	.117 **	-2.283	.384	.102 **
常雇(労務)	-1.792	.386	.167 **	-1.643	.429	.193 **
常雇(パート)	20.819	20768.552	1099996006.432	-1.074	.345	.342 **
臨時・日雇・パート	-1.486	1.193	.226	-.612	.548	.542
定数	13.512	1.635	738458.680 **	8.425	1.570	4557.564 **
χ ² 乗値		159.573 **			132.987 **	
自由度		9			9	
N		499			557	

学歴・最長職は該当=1、非該当=0のダミー変数

** 1%水準で有意、* 5%水準で有意

6 まとめ

日本は高齢期の就業率が高く、職業からの引退年齢が高いことで有名だが、男女を比較すると高齢期の就業率には男女差がある。こうした男女差は欧米の比較対象国では見られず、日本に特徴的であるといえる。

だが、主観的就業理由においては、日本の高齢者に男女差はみられない。男性と同様に女性においても収入と健康が就業の主な理由である。家族的責任との関係において、女性には介護を理由に就業を希望しない者もいるが、その割合は低い。高齢期就業率の男女差は、最長職のような雇用機会の差によるところが大きい。男性においては、定年のない自営層の縮小と定年のある雇用層の拡大によって退職年齢は早まる傾向にある。しかしながら、雇用の就業においても、女性は60歳よりも前に退職する割合が高く、パート労働者の退職年齢の早さが女性の高齢期就業率を下げている可能性がある。

だが、女性は学歴が高いほど高齢期就業率が高い。若い世代ほど高学歴化していることを踏まえるなら、日本の高齢期就業の男女差は今後縮小する可能性があるといえよう。また、調査対象は1986年の均等法施行前にキャリアを形成した世代であるが、均等法以降の世代はフルタイム「常雇」におけるキャリアの男女差が縮小する傾向にある。そのことが高齢期の就業にも影響するか、今後の調査結果を待ちたい。