

研究ノート

高齢者の就業と年金制度

前田悦子

1. はじめに

わが国では急速に少子高齢化が進み、人口減少社会になっている。総務省(2018)によれば、2017年の総人口は1億2,670万6千人で、7年連続で減少している。65歳以上人口は3,515万2千人となり、高齢化率は27.7%と過去最高を記録しているのに対し、15歳～64歳人口は7,596万2千人と前年に比べて60万人減少し、15歳未満人口も1,559万2千人と18万8千人の減少になっている。さらに、国立社会保障・人口問題研究所(2017)の「日本の将来推計人口」では、今後も0歳～14歳人口や15歳～64歳人口が減少していく一方で、65歳以上の高齢化率は2065年には38.4%まで上昇することが予想されている。15歳～64歳の生産年齢人口の減少は労働力の減少を意味するため、深刻な労働力不足が懸念されており、高齢者の労働市場における活躍が期待されている。

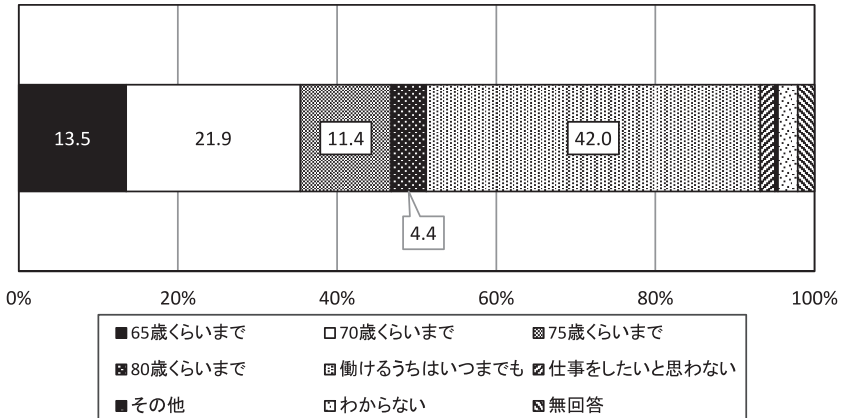
高齢者の所得の中心は年金であるが、賦課方式で運営されている制度であるため、少子高齢化の影響を受け、今後の年金財政はますます厳しい状況になる。将来の年金給付水準は現在よりも低下することが予想されており、高齢者の就業を促進させていくことは重要な課題であるとも言えよう。

本稿では、高齢者の就業問題に着目し、まず、高齢者の就業意欲の高さや雇用の実態を示し、年金が高齢者の就業行動におよぼす影響を明らかにする。そして、高齢者の就業を拡大するための今後の課題について検討することにする。

2. 高齢者の就業意欲と雇用の現状

2.1 高齢者の高い就業意欲

日本の高齢者の就業意欲は非常に高いと言われているが、図1に示した内



注：調査対象は全国60歳以上の男女であり、現在仕事をしている者のみの集計である。
 出所：内閣府「平成26年度 高齢者の日常生活に関する意識調査」より作成

図1 就業希望年齢

閣府の「高齢者の日常生活に関する基礎調査」の結果を見ればよくわかる。何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいかという質問に対して、現在仕事をしている60歳以上の高齢者のうち、「働けるうちはいつまでも」と回答した者が42.0%と最も多く、「70歳くらいまで」が21.9%と続いている。就業形態別で見ると、「働けるうちはいつまでも」という回答が多いが、とりわけ農林漁業者や自営業者に多く見られ、正規の社員・従業員においては「70歳くらいまで」が多くなっている。また、経済状況別では予想通り、「家計が苦しく、非常に心配である」層で「働けるうちはいつまでも」が40.1%と高い割合を占めているが、現在の収入別で見ると、「5万円未満 (34.1%)」よりも「80万円以上 (39.5%)」のほうが「働けるうちはいつまでも」と回答した者が多くなっている¹⁾のは興味深い。

このような結果が生じたのは、「働けるうちはいつまでも」は回答者によって意味合いが異なっているためであると考えられる。経済状況別において「家計が苦しく、非常に心配である」層で「働けるうちはいつまでも」という回答

1 内閣府 (2015)

が多いのは、経済的理由で働ける限りは働きたい、あるいは働かなければならない、という意味合いが強く、経済状況別での「5万円未満」の低所得者層も同様の理由であろう。しかし、「80万円以上」の高所得者層は違う理由で「働けるうちはいつまでも」と回答したと考えるべきである。もちろん、将来の医療費や介護費用を心配し、働けるうちは働いて少しでも貯蓄をしたいと考える者も少なくないであろうが、生きがいや健康維持のためなど、他の要因が絡んでいると思われる。

また、農林漁業者や自営業者の場合には定年がなく、自ら引退年齢を決めることができることや国民年金のみで年金受給額が少ないことから、できるだけ長く働きたいと考え、「働けるうちはいつまでも」と回答する者が多く、低所得であればあるほど老後のための貯蓄が少ないため、経済的理由によるものが大きくなるのも当然の結果であろう。一方、同じ雇用者でも、正規の社員・従業員が「70歳くらいまで」が最も多いのに対し、非正規の社員・従業員では「働けるうちはいつまでも」が多くなっている背景には、支給開始年齢に達すれば、ある程度の厚生年金を受給でき、年金中心の生活を送ることが可能な正規の社員・従業員とは対照的に、非正規の社員・従業員においては無年金者や低年金者が多いという問題が関係していると考えられる。

しかしながら、就業したい理由は異なっても、日本の高齢者の就業意欲が高いことに変わりはない。厚生労働省が2017年に実施した「国民生活基礎調査」によれば、高齢者世帯の平均総所得318.6万円のうち、公的年金・恩給による所得が平均211.2万円と最も多く、総所得の66.3%占めているが、稼働所得も平均70.9万円となっており、総所得の22.3%を占めている²。これにより、高齢者の所得の中心は公的年金・恩給であるものの、稼働所得も重要な所得となっていることがわかる。今後、さらに少子高齢化が進めば、将来の高齢者は十分な年金を受給できなくなり、稼働所得の占める割合が増大することになると考えられる。就業意欲の高さが高齢者の労働参加を進めることになるであろう。

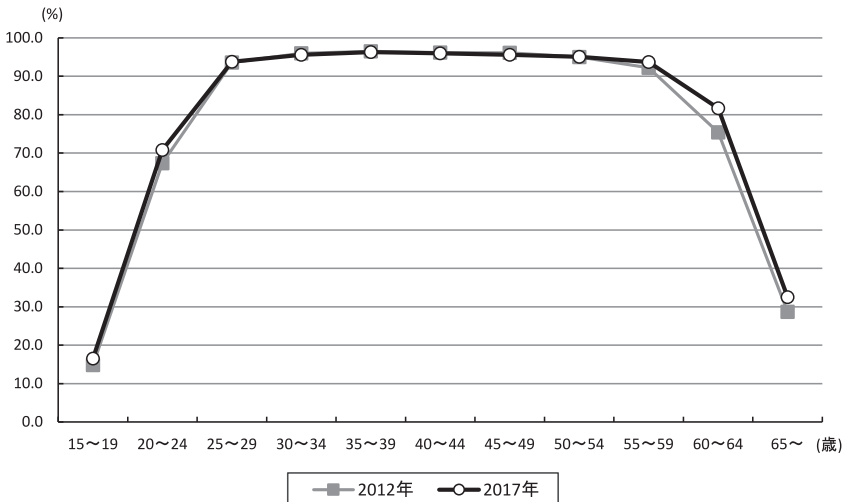
図2は2012年と2017年の男性の年齢階級別労働力率を示したものである。ど

2 厚生労働省（2018）

ちらも96%程度でピークとなる台形型であり、25歳から59歳までは労働力率にほとんど変化はない。しかし、高年齢者の労働力率は2012年よりも2017年のほうが高くなっている。とりわけ、60歳～64歳では2012年の75.4%から2017年の81.7%へと、5年間で6.3%上昇していることがわかる。

一方、日本の女性の年齢階級別労働力率はM字型の曲線を描いていると言われてきた。これは女性が就職後に結婚や出産を機会に退職し、子どもに手がかからなくなったら再び仕事に就くという就業パターンをとるケースが多かったためである。他の先進諸国では、男性の労働力率のように台形型をしている国も多いが、図3を見ればわかるように、2012年に比べると2017年はM字型が緩やかになっており、労働力率も全体的に上昇していることがわかる。さらに「働き方改革」が進み、仕事と子育ての両立がしやすい社会になれば、女性の労働参加を増やすことも可能になり、台形型へと近づくことになると考えられる。また、最も労働力率の上昇幅が大きいのは高年齢層であり、55歳～59歳では2012年の64.6%から2017年には72.1%へと7.5%上昇し、60歳～64歳においては45.8%から54.9%へと5年で9.1%も上昇している。

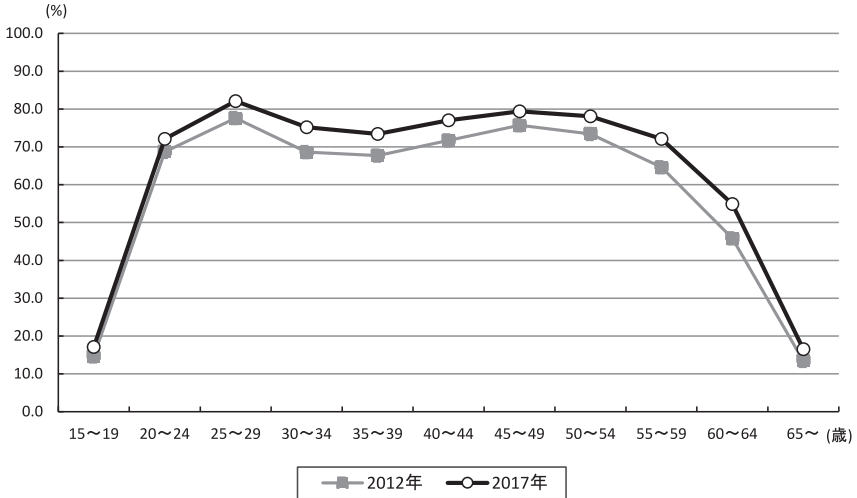
このように、高年齢者の労働力率が上昇していることは、日本が少子化の進



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

図2 男性の年齢階級別労働力率

高齢者の就業と年金制度



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

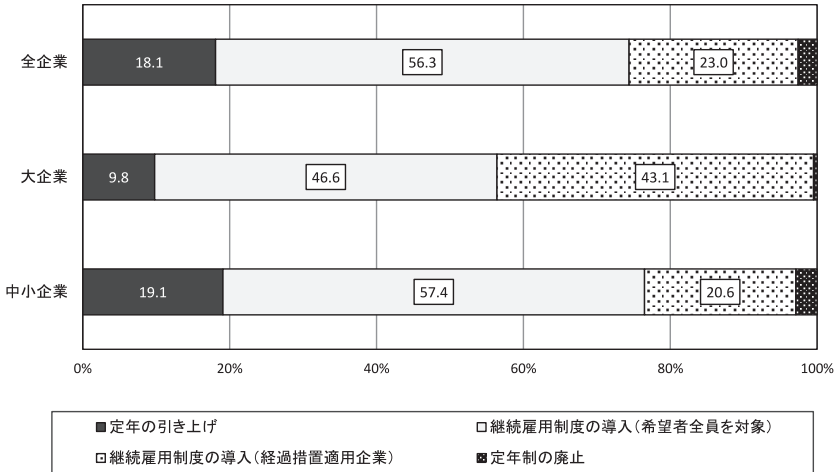
図3 女性の年齢階級別労働力率

展によって生産年齢人口が減少し、労働者不足が懸念されている中では、非常に望ましいことである。たとえ、今後の少子化対策が成功したとしても、子どもたちが成長し、実際に仕事に就く年齢に達するまでには時間がかかるため、その間に元気な高齢者の就業促進が求められていることは明らかである。したがって、高齢者の就業意欲の高さをプラスに活かし、高齢者のニーズに合った働き方ができるよう、改革を進めることが重要であろう。

2.2 高齢者の雇用状況

2006年4月1日に施行された改正高齢者雇用安定法では、公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて、65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じることを義務付けていたが、企業に例外措置（継続雇用制度の対象者を限定できる措置）が認められていた。しかし、2012年の法改正によって2013年4月1日からは、希望者全員を段階的に65歳まで雇用するように定められた³。

厚生労働省の「高齢者の雇用状況」によれば、65歳までの高齢者雇用確



注：従業員31人以上の企業の状況をまとめたものであり、従業員31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としている。
 出所：厚生労働省「平成30年 高齢者の雇用状況」より作成

図4 雇用確保措置の内訳

保措置のある企業は99.8%，未実施の企業は0.2%となっている⁴。図4は雇用確保措置を実施済みの企業が講じている措置の内訳を示したものであるが、定年の引き上げや定年制の廃止の措置よりも、継続雇用制度の導入を講じている企業（希望者全員を対象としている企業と経過措置の適用企業の合計）が非常に多く、大企業においては9割程度を占めていることがわかる。また、中小企業では希望者全員を対象とした継続雇用制度を導入している企業のほうが経過措置の適用企業よりも割合が高くなっているが、大企業においては経過措置の適用企業が43.1%もあり、希望者全員を対象とする企業は46.6%とわずかに上回る程度になっている。法改正がなされたとは言え、現時点では、必ずしも希望者全員が継続雇用制度を利用できるわけではないことがわかる。

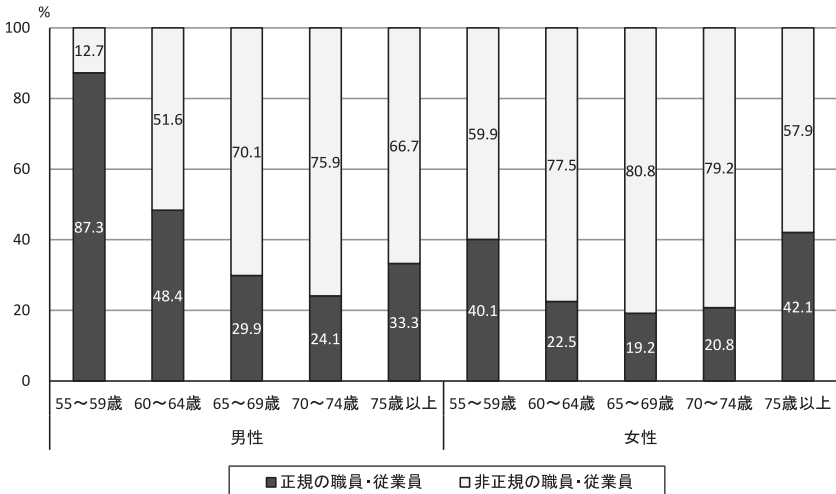
3 2012年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を2025年度までに段階的に引き上げる（経過措置の適用）。

4 厚生労働省職業安定局（2018）

高齢者の就業と年金制度

また、労働政策研究・研修機構の「高齢者雇用に関する調査」では、60代前半（60歳以上64歳以下）の継続雇用者の雇用形態についての質問をしている。各企業は複数回答で回答しているが、「正社員」と回答した企業は34.2%と3分の1程度にとどまっている。一方、「嘱託・契約社員」と回答した企業は60.7%と最も多く、「パート・アルバイト」と回答した企業も21.7%あった。そして、「嘱託・契約社員」の回答率は100人未満の企業では50.5%であるのに対し、1,000人以上の企業では78.8%、「パート・アルバイト」の回答率は100人未満の企業では16.0%であるのに対し、1,000人以上の企業では38.3%にもおよんでいる⁵。つまり、従業員規模が大きくなるほど「正社員」の回答率は低下し、「嘱託・契約社員」や「パート・アルバイト」の回答率が上昇する傾向にあることがわかる。

雇用形態の変化は、図5で示した「労働力調査」の結果からも確認できる。男性では、55歳～59歳は「正規の職員・従業員」が87.3%と非常に多く、「非正規の職員・従業員」は12.7%しかいないが、60歳～64歳になると「正規の職員・従業員」は48.4%と半減し、「非正規の職員・従業員」は51.6%と大幅に増加する。65歳～69歳では「正規の職員・従業員」が29.9%、「非正規の職員・従業員」が70.1%となる。70歳～74歳では「正規の職員・従業員」が24.1%、「非正規の職員・従業員」が75.9%となる。75歳以上では「正規の職員・従業員」が33.3%、「非正規の職員・従業員」が66.7%となる。女性では、55歳～59歳では「正規の職員・従業員」が40.1%、「非正規の職員・従業員」が59.9%となる。60歳～64歳では「正規の職員・従業員」が22.5%、「非正規の職員・従業員」が77.5%となる。65歳～69歳では「正規の職員・従業員」が19.2%、「非正規の職員・従業員」が80.8%となる。70歳～74歳では「正規の職員・従業員」が20.8%、「非正規の職員・従業員」が79.2%となる。75歳以上では「正規の職員・従業員」が42.1%、「非正規の職員・従業員」が57.9%となる。



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成

図5 男女別の年齢階級別雇用形態（役員を除く）

員・従業員」は48.4%にまで急激に減少し、「非正規の職員・従業員」は51.6%まで増加する。女性の場合は、もともと非正規雇用者が多いため、男性ほどのインパクトはないが、「正規の職員・従業員」は55歳～59歳の40.1%から60歳～64歳では22.5%と半数程度まで減少するのに対し、「非正規の職員・従業員」は59.9%から77.5%へと増加している。

3. 年金が高年齢者の就業行動におよぼす影響

3.1 年金の就業抑制効果

高年齢者の就業行動を規定する要因として、清家・山田(2004)は、一番大きな影響を与えているのは健康状態であり、年金受給資格や非勤労所得、定年退職経験なども無視できないものであると指摘している。また、樋口他(2006)、酒井・佐藤(2007)は、要介護者の存在が就業や退職決定に影響をおよぼしていると指摘する。

年金の就業抑制効果については、清家・山田(2004)の他にも、安部(1998)、小川(1998)、岩本(2000)、石井・黒澤(2009)、山田(2012, 2014, 2015)など、これまで多くの研究がなされてきた。公的年金制度は所得稼得能力の低下・喪失のリスクをカバーする制度であり、高齢者にとって欠かせない制度となっているが、年金の受給資格を得ることや在職老齢年金制度の存在が高年齢者の就業にマイナスの影響を与えていることが明らかになっている。

高年齢者は年金の支給開始年齢に達すると、さらに就業を継続させるか、引退して年金を受給するかを選ぶことになる。その判断のポイントとなるのは、就業を継続することによって得られる賃金と受給する年金額とを比較したとき、どのような選択をすることが自らにとって最も有利になるかであろう。十分な年金額が得られる場合には、経済的な理由以外での目的が大きな影響を与えない限りは、引退を選択すると考えられる。また、引退せずに就業を継続させる場合にも、在職老齢年金制度によって年金額が減額されないよう、非正規雇用に変更するなどして就業を抑制させるケースが多くなっている。

3.2 高齢者の就業と年金の支給開始年齢の引き上げ

厚生年金の支給開始年齢は、かつては60歳であったが、65歳まで引き上げられることが決定しており、現在は段階的に引き上げている途中である。まず、

高齢者の就業と年金制度

特別支給の老齢厚生年金の定額部分（基礎年金部分）が2001年度から3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、2013年度には65歳からとなったが、次に報酬比例部分が2013年度から3年ごとに1歳ずつ引き上げられ、2025年度には完了して65歳からの支給開始になる予定である。なお、女性は定額部分も報酬比例部分も5年遅れの引き上げスケジュールで実施されるため、定額部分が65歳となったのは2018年度であり、報酬比例部分が65歳まで引き上げられるのは2030年度になる。したがって、現時点の2018年度では定額部分の引き上げは男女ともに完了しており、報酬比例部分の支給開始が男性は62歳、女性は61歳となっているところである。

厚生労働省年金局（2017）によれば、厚生年金の定額部分（基礎年金部分）も含めた平均年金月額が男性が16万6,863円、女性は10万2,708円である⁶。現在、多くの企業が60歳定年であるため、定年と同時に引退すれば、年金支給開始年齢の引き上げによって、所得のない空白の期間が発生する。退職金やこれまでの貯蓄を切り崩して生活することもできるかもしれないが、将来、さらに医療費や介護費用が必要となることを考えれば、元気なうちは少しでも働いて、所得を得ようとするのが普通であろう。しかし、すでに述べたように、企業が導入しているのは定年制の引き上げや廃止ではなく、継続雇用制度である。多くの企業が60歳定年を維持しながら、再雇用によって高齢者の雇用を進めることで何とかクリアしようとしている状況である。

支給開始年齢の引き上げスケジュールが女性よりも5年早い男性の場合であっても、現在はまだ62歳から報酬比例部分を受給できるため、定年になる60歳から年金を受給し始めるまでの期間はさほど長くはない。しかし、今後はさらに年金の支給開始年齢が引き上げられ、最終的には65歳になることが決まっている。年金が就業抑制効果を持つということは、言い換えれば、年金の支給が開始される前の60代前半の高齢者は就業を抑制させようとは思わないということである。よって、年金を受給するまでは、正規雇用で働くことを希望する声が高まってくるであろう。

6 厚生年金受給者の支給開始年齢の引き上げにより、定額部分のない、報酬比例部分のみの65歳未満の受給者が含まれていることに留意が必要である。

3.3 高齢者の就業と在職老齢年金制度

高齢者が年金支給開始年齢を過ぎても働き、働きながら年金を受給すると、在職老齢年金制度によって、年金額の一部または全部が支給停止になることがある。在職老齢年金制度は1965年に創設された制度であり、これまで数度の改正が行われてきた。しかし、1994年の改正までは、フルタイムで働けば、支給されるかなりの部分または全部が支給停止になっていたため、高齢者の就業行動を抑制させる大きな要因となっていたことが、安部（1998）、岩本（2000）の研究からも明らかにされている。

2000年の改正で行われた65歳～69歳の在職老齢年金制度の再導入の影響については、石井・黒澤（2009）により、誘導形モデルからは統計的優位性のある結果は得られていない一方で、構造的なモデルからは在職老齢年金による年金減額がフルタイム就業確率に与える範囲はわずかな範囲にとどまっていると指摘されている。

2004年の改正以降の在職老齢年金の就業抑制の改善効果については、山田（2012, 2014）が分析結果には一定の留保がある⁷としたうえで、在職老齢年金制度による就業抑制効果は、男性では特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引上げが完了する2013年に消滅の可能性がある⁷と指摘している。

しかしながら、現実的には、特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分が受給開始になれば、在職老齢年金制度によって年金をカットされないような働き方を希望する高齢者は少なくなく、非正規雇用への雇用形態の変化や労働時間の調整などの形で就業抑制をするケースは多い。それは企業側にとっても好都合であり、両者の思惑が一致して、60代前半での非正規雇用が増大していると言える。だが、報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが完了すると、60歳定年以降、年金を受給する65歳までの空白の期間は5年にもおよぶため、60代前半の高齢者のニーズに合う働き方も変化すると考えられる。したがって、労使の思惑が一致する状況はさほど長くは続かないことが予想される。

7 山田（2012, 2014）で用いた労働政策研究・研修機構の「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」のデータは、厚生労働省が2004年まで実施していた「高齢者就業実態調査」の7分の1程度の規模であるため、在職老齢年金制度の効果が十分に検出できていない可能性があることなどを挙げている。

4. 高齢者の就業を拡大するために

高齢者の就業の拡大は今後の課題であり、労働力不足を補う働き手として期待されているだけでなく、社会保障の負担の担い手を増やすという点でも重要である。医療保険や介護保険においても、高齢者を一律に「経済的弱者」として位置づけるのではなく、現役並み所得のある高齢者については自己負担割合を増やす措置がなされているが、社会保障制度を長期的に持続可能なものとするには、支え手を増やすことが効果的である。

高齢者の就業を拡大させるには、就業抑制効果を持つ年金制度の改革が必要であろう。2018年2月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では、受給開始を70歳以降まで選択可能にすることが検討課題に盛り込まれた⁸。現行制度では、年金の受給開始時期は60歳～70歳までの間で、繰り上げ制度や繰り下げ制度を利用して個人が自由に選択できるようになっている。70歳を過ぎてからの受給開始を個人が選択できるようになるのは悪いことではないが、現行の繰り下げ制度でも利用率が低いことを考えると、どの程度のニーズがあるかは不明であり、政策効果は小さいであろう。支給開始年齢をさらに引き上げるほうが効果は大きいはずである。

しかしながら、年金の支給開始年齢をさらに引き上げるのは容易なことではない。現在、65歳へと支給開始年齢を引き上げている途中であるが、多くの企業が依然として60歳定年であり、支給開始年齢の引き上げと連動させて定年を引き上げているわけではない。先述したように、多くの高齢者は「嘱託・契約社員」や「パート・アルバイト」などの非正規雇用者であるのが現状である。中には、定年前と同じ仕事をしているにも関わらず、再雇用の際に賃金が大幅に低下するケースも少なくない。

再雇用制度は定年によって一度労働者を退職させ、退職金を清算したうえで新たな雇用契約を結ぶことができるため、企業側のメリットは大きい。現時点では年金を受給しながら働く者も多いため、在職老齢年金制度による就業抑制効果も働いているが、65歳まで支給開始年齢が引き上げられれば、60代前半の労働者には非正規雇用であることのメリットは無くなり、企業側にのみメリッ

8 内閣府 (2018)

トが生じることになるのではないだろうか。支給開始年齢と連動した定年の引き上げを実現するには難しい問題も多く含まれているが、定年が65歳まで延長されることを期待したい。さらなる年金支給開始年齢の引き上げについては、65歳定年になってから進めるのが良いと考える。

高年齢者の就業拡大には、在職老齢年金制度の見直しも重要である。在職老齢年金制度は現役世代とのバランスを考え、一定の賃金がある高年齢者については給付を制限すべきであるとの考え方がある一方で、高年齢者の就業を拡大させるには働くことによって年金がカットされるなど不利にならないようにすべきであるとの考え方もあり、これら2つの考え方を考慮しながら、これまでも見直されてきた。高年齢者の就業を促進させるためには、就業を抑制する要因である在職老齢年金制度は廃止すべきであろうが、山田(2012, 2014)のような分析結果もあるため、就業抑制効果の存在を再度確認するなど、慎重に検討を進めるべきである。また、在職老齢年金を廃止する場合には、増加することになる年金給付額の財源をどう賄うのかという問題が生じる。在職老齢年金制度によって年金額の一部または全部が支給停止になるのは裕福な高齢者に多いため、高所得者の収入をさらに増やすとの理由で、廃止には反対の声も多い。したがって、在職老齢年金制度を廃止する場合には、年金をカットせずに給付する代わりに、公的年金等控除の見直しなどをしたうえで、しっかりと課税するなどの措置が必要になるであろう。

高年齢者の就業意欲の高さを上手に活かすことができれば、高年齢者の就業拡大は難しいことではない。ただし、高齢になれば、健康状態の違いなど個人差も大きくなる。高年齢者の積極的な労働参加を促すには、各個人のライフスタイルに合った就業ができるよう、環境を整備していくことが重要になる。

5. おわりに

高年齢者の就業の拡大は、生産年齢人口の減少による労働力不足を補う働き手として期待されているだけでなく、社会保障の負担の担い手を増やすという点でも重要な課題である。また、高齢者が元気に生き生きと働くことは、社会保障費用の抑制にも繋がり、高齢者にとっても社会保障財政にとっても望ましいことであろう。

幸いなことに、日本の高年齢者は就業意欲が高く、「働けるうちはいつまで

も」との回答が最も多い。その中には老後の生活資金が十分でなく、働かざるを得ない人がいる一方で、生活するには困らない十分な年金を受給可能であっても、健康維持や生きがいのために働きたいと考える人もいるであろう。また、健康状態にも個人差があり、希望する就業形態は多種多様であると思われる。

現在は、改正高齢者雇用安定法によって、65歳までの安定した雇用の確保を目指しているところであるが、多くの企業は継続雇用制度を導入し、定年の引き上げや廃止の措置を講じている企業は少ない。今後さらに高齢者の就業を拡大させていくためには、就業抑制効果を持つ年金制度の改革が必要であり、政策効果が大きいのは支給開始年齢をさらに引き上げることである。だが、現状では問題も多く、定年が65歳まで延長されてから進めたほうが良いと考える。

近年、高齢者の生活保護受給者は増加しており、高齢者の貧困対策は課題の1つとなっている。もちろん、所得保障の強化が急務であり、必要な人に必要な保障がなされるよう、整備する必要があるが、少子高齢化が進展する中で社会保障政策のみに頼るには限界がある。今後は雇用政策とセットで貧困対策を考えていくべきであろう。

参考文献

- 安部由起子 (1998) 「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』 No. 36, pp. 50-82.
- 石井加代子・黒澤昌子 (2009) 「年金制度が男性高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』 No. 589, pp. 43-64.
- 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』 Vol. 35, No. 4, pp. 364-376.
- 小川浩 (1998) 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』 Vol. 49, No. 3, pp. 245-258.
- 酒井正・佐藤一磨 (2007) 「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」『日本経済研究』 No. 56, pp. 1-25.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』 日本経済新聞社
- 樋口美雄・黒澤昌子・酒井正・佐藤一磨・武石恵美子 (2006) 「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」 *RIETI Discussion Paper Series*, 06-J-036.
- 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上げ受給要因に関する分析」『三田学会雑誌』104巻4号, pp. 81-99.
- 山田篤裕 (2014) 「支給開始年齢引上げ, 繰り上げ支給, 高齢者雇用安定法改正, 在職高齢年金制度改革が『年金と雇用の接続』に与えた影響」『年金と経済』Vol. 32, No. 4, pp. 10-19.
- 山田篤裕 (2015) 「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引上げ (2010年) と改正高齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』107巻4号, pp. 107-128.
- 厚生労働省年金局 (2017) 「平成28年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」
〈<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12500000-Nenkinkyoku/H28.pdf>〉
- 厚生労働省 (2018) 「平成29年 国民生活基礎調査の概況」
〈<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa17/dl/10.pdf>〉
- 厚生労働省職業安定局 (2018) 「平成30年『高齢者の雇用状況』集計結果」
〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000398101.pdf>〉
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017) 「日本の将来推計人口 平成29年推計」
〈http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_ReportALL.pdf〉
- 総務省 (2018) 「人口推計 (平成29年10月1日現在)」
〈<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2017np/index.html>〉
- 総務省統計局 (2018) 「労働力調査 長期時系列データ」
〈<https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>〉
- 内閣府 (2015) 「平成26年度 高齢者の日常生活に関する意識調査結果」
〈<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h26/sougou/zentai/index.html>〉
- 内閣府 (2018) 「高齢社会対策大綱」
〈https://www8.cao.go.jp/kourei/measure/taikou/pdf/p_honbun_h29.pdf〉
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「高齢者の雇用・就業に関する調査」『JILPT調査シリーズ』No. 75.
〈<https://www.jil.go.jp/institute/research/2010/documents/075.pdf>〉
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 「高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)」
〈<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156.pdf>〉