

退職が日本高齢者のストレスに与える影響の異質性研究

一橋大学経済学研究科 特任講師

毛 柏林 氏

研究の背景

近年、先進諸国において少子高齢化が急速に進行しており、日本はその最前線に位置している。特に日本では、65歳以上の高齢者人口が全体の約30%に達しており、世界でも類を見ない速度で高齢化が進んでいる。この人口動態の変化は、経済および社会に多大な影響を及ぼす。経済面では、労働力人口の減少によるGDP成長率の低下や税収減少、年金や医療など社会保障制度への財政的負担増大が懸念される。また社会面では、高齢者ケアや医療サービス、バリアフリーインフラなどへの投資が必要となり、世代間の資源分配を巡る緊張も高まるとしている。

こうした課題に対応するため、日本政府は定年年齢の引き上げや高齢者雇用促進政策を推進してきた。2013年の「高年齢者雇用安定法」改正では、企業に対して定年を65歳まで延長、または定年廃止、さらには継続雇用制度導入のいずれかを義務化した。2021年の改正では70歳までの就業機会確保への努力義務が追加され、労働市場における高齢者の活躍が一層求められている。しかし、こうした雇用延長政策は高齢者に就労機会を提供する一方で、身体的・精神的健康に負の影響を及ぼす可能性も指摘されている。加齢に伴い体力や持久力は低下し、長時間労働や過重労働は怪我や慢性疲労、精神的ストレスを増大させる危険がある。また、希望する退職時期を超えて働き続けることは、家族や地域社会との交流時間の減少、余暇活動の制限など、精神的健康や生活満足度を低下させる可能性がある。

退職と健康の関係は複雑であり、国や制度の違いによってその影響は異なる。たとえば、年金制度が充実している国では、退職がストレスを軽減し自己評価によ

る健康を改善する効果がみられる。一方、年金代替率が低い日本や米国では、退職が経済的不安を引き起こし、かえって健康に悪影響を与える可能性がある。また、医療制度も重要な要因であり、日本や欧州のように医療費負担が軽減される制度では退職後の医療アクセスが確保されやすいが、米国では雇用と医療保険が強く結びついており、退職が医療アクセスの不安定化を招くことが知られている。このように、退職が健康やストレスに及ぼす影響を明確に把握することは、今後の日本の高齢化社会における政策設計において不可欠である。

目的

本研究の目的は、日本における退職が高齢者の心理的健康、特にストレス軽減に与える因果効果を明らかにすることである。既存研究は、2013年以前の古いデータや小規模調査に基づくものが多く、最新の労働市場や年金制度改革を反映した分析は限られている。本研究では2016年から2024年までの9年間にわたる「全国就業実態パネル調査(JPSED)」を用い、厳密な退職の定義を導入することで、これらの課題を克服する。さらに、雇用形態、労働時間、所得水準といった就業特性別に異質性分析を行い、どの集団が退職によるストレス軽減を最も享受しているかを明らかにすることを目指す。

方法

データにはJPSEDを用いた。本調査は、性別、年齢層、

雇用形態、居住地域、教育水準に基づいて層化抽出された全国規模のパネルデータであり、2016年から毎年1月に実施されている。対象者は日本の47都道府県および海外在住の15歳以上の男女である。本研究では60歳以上の高齢者を対象とした。ストレス指数は、頭痛やめまい、背中や肩の痛み、動悸や息切れ、強い疲労感、精神的緊張、抑うつ感、食欲不振、不眠といった8つの症状について、「過去1年間にどの程度経験したか」を尋ねた回答をもとに作成した。各項目は1(常にある)から5(全くない)の5段階で評価され、値が高いほどストレスが低いことを意味する。退職の定義は、調査年の12か月すべてで「仕事をしていなかった」と回答した場合のみを退職と見なし、病気などによる一時的離職は除外した。この厳密な定義により、健康悪化が退職を引き起こす逆因果性の懸念を最小化した。推定には個人、都道府県、年の固定効果を含む固定効果モデルを用いた。

結果

全体分析の結果、退職は高齢者のストレスを有意に軽減することが明らかとなった(係数=0.041, $p<0.01$)。これは、平均的にみて退職が仕事関連の負担を減らし、心理的健康を改善することを示唆している。また、教育水準が高いほどストレスが低い傾向がみられた。居住形態では、配偶者と同居する場合はストレスが低下する一方、親や子どもとの同居はストレス増加と関連していた。

性別で分けた分析では、男性の退職効果(係数=0.056, $p<0.01$)が女性(係数=0.031, $p<0.01$)よりも大きいことが示された。これは、男性は長時間労働や仕事上の責任から解放される効果が大きい一方、女性は退職後も家事や介護負担が継続するため、ストレス軽減効果が相対的に小さいことを反映している。

雇用形態別の分析では、正規雇用者では退職がストレス軽減に強い効果を持つ一方(係数=0.093, $p<0.01$)、非正規雇用者では効果が統計的に有意ではなかった(係数=-0.039)。非正規雇用者は退職金や年金が不十分で、退職後も経済的不安が持続するためと考えられる。

労働時間別では、通常労働時間(週40時間以下)群では

退職効果が0.057($p<0.01$)であったのに対し、長時間労働(週40時間超)群では0.189($p<0.01$)と3倍以上に達し、長時間労働者にとって退職が強力なストレス軽減手段であることが示唆された。

所得別では、中所得層(年収400～800万円)の退職効果が最も大きく(係数=0.186, $p<0.01$)、低所得層(年収400万円未満)は0.059($p<0.01$)、高所得層(年収800万円超)は0.131($p<0.01$)であった。中所得層は経済的安定と仕事負担の高さが両立しており、退職による心理的解放感が最大化されると考えられる。

考察

本研究は、日本の高齢者において退職がストレス軽減に寄与することを明確に示した。しかし、その効果は一様ではなく、性別、雇用形態、労働時間、所得といった就業特性によって大きく異なる。特に長時間労働者や中所得層、正規雇用者において効果が顕著であり、これらの集団に対する段階的な退職制度やメンタルヘルス対策が政策的に有効であると考えられる。一方、非正規雇用者や低所得層では退職後も経済的不安が強く、ストレス軽減が限定的であった。これらの集団に対しては、年金制度や生活保障の強化が必要である。

また、男性の方は退職効果が大きい結果は、ジェンダー役割分担の不均衡を反映している。女性は退職後も介護や家事負担を担うことが多いため、政策的には育児・介護分担の平等化が求められる。

本研究は厳密な退職定義を採用することで、従来研究で課題となっていた逆因果性を克服し、より信頼性の高い結果を提供した。また、最新のパネルデータを活用した点でも学術的貢献が大きい。

結論

本研究は、日本における退職が高齢者のストレスを有意に軽減することを明らかにした。ただし、退職の恩恵は集団間で不均等に分布しており、特に非正規雇用者や

低所得層は退職後もストレスが高い状態に留まる。これらを踏まえ、以下の政策的示唆が導かれる。

1. 脆弱な集団への年金制度・経済的支援の強化
2. 長時間高齢労働者への段階的退職制度やメンタルヘルス施策の導入
3. 家事・介護負担におけるジェンダー平等の推進

超高齢社会において、退職は単なる労働市場の出口ではなく、高齢者の生活の質に直結する重要な要因である。本研究は、今後の政策設計に向けて、科学的エビデンスを提供するものであり、持続可能で包摂的な高齢者雇用政策の構築に貢献することが期待される。