

表 1 性別・年齢階級別にみた健康状態

		健康状態					合計	
		よい	まあよい	ふつう	あまり よくない	よくない		
男性	55～59 歳	度数	517	289	312	131	29	1278
		年齢の%	40.5%	22.6%	24.4%	10.3%	2.3%	100.0%
	60～64 歳	度数	487	252	308	160	41	1248
		年齢の%	39.0%	20.2%	24.7%	12.8%	3.3%	100.0%
	合計	度数	1004	541	620	291	70	2526
		年齢の%	39.7%	21.4%	24.5%	11.5%	2.8%	100.0%
女性	55～59 歳	度数	299	163	173	92	18	745
		年齢の%	40.1%	21.9%	23.2%	12.3%	2.4%	100.0%
	60～64 歳	度数	250	141	161	117	24	693
		年齢の%	36.1%	20.3%	23.2%	16.9%	3.5%	100.0%
	合計	度数	549	304	334	209	42	1438
		年齢の%	38.2%	21.1%	23.2%	14.5%	2.9%	100.0%

注：無回答は除外してある。

(2) 配偶者の有無

配偶者の有無についてみると、男性では50歳代、60歳代ともに有配偶者が93%を占めているが、女性では50歳代では84%、60歳代では80%となっている。女性の場合、離別が50歳代では6.2%、60歳代では3.7%であるが、死別は50歳代が、7.5%、60歳代が13.7%であり、50歳代の離別が多くなっている。(表2)

表 2 性別・年齢階級別にみた配偶者の有無

		配偶者の有無				合計	
		いる	離別	死別	未婚		
男性	55～59 歳	度数	1180	41	21	38	1280
		年齢の%	92.2%	3.2%	1.6%	3.0%	100.0%
	60～64 歳	度数	1167	32	37	15	1251
		年齢の%	93.3%	2.6%	3.0%	1.2%	100.0%
	合計	度数	2347	73	58	53	2531
		年齢の%	92.7%	2.9%	2.3%	2.1%	100.0%
女性	55～59 歳	度数	624	46	56	20	746
		年齢の%	83.6%	6.2%	7.5%	2.7%	100.0%
	60～64 歳	度数	555	26	95	18	694
		年齢の%	80.0%	3.7%	13.7%	2.6%	100.0%
	合計	度数	1179	72	151	38	1440
		年齢の%	81.9%	5.0%	10.5%	2.6%	100.0%

注：無回答は除外してある。

(3) 子供の有無

子供の有無についてみると、子供のいない人は、男女とも7%であり、2人が54%と半数を占めていた。3人は2割強である。(表3)

表3 性別・年齢階級別にみた子供の数

		子供の数				合計	
		1人	2人	3人以上	いない		
男性	55～59歳	度数	129	706	343	103	1281
		年齢の%	10.1%	55.1%	26.8%	8.0%	100.0%
	60～64歳	度数	141	669	367	73	1250
		年齢の%	11.3%	53.5%	29.4%	5.8%	100.0%
	合計	度数	270	1375	710	176	2531
		年齢の%	10.7%	54.2%	28.1%	7.0%	100.0%
女性	55～59歳	度数	90	382	219	55	746
		年齢の%	12.1%	51.2%	29.4%	7.4%	100.0%
	60～64歳	度数	87	389	169	49	694
		年齢の%	12.5%	56.1%	24.4%	7.1%	100.0%
	合計	度数	177	771	388	104	1440
		年齢の%	12.3%	53.5%	26.9%	7.2%	100.0%

注:無回答は除外してある。

次に経済的援助をしている子供(扶養子)がいない者は、男女とも約8割であるが、男性の50歳代では70.6%であるが、60歳代では86.0%である。女性では、79.3%と、89.9%になっている。女性の方がやや多い。(表4)

表4 性別・年齢階級別にみた扶養子の数

		扶養子の数					合計	
		1人	2人	3人	4人	いない		
男性	55～59歳	度数	235	89	19	3	832	1178
		年齢の%	19.9%	7.6%	1.6%	0.3%	70.6%	100.0%
	60～64歳	度数	138	21	5	1	1011	1176
		年齢の%	11.7%	1.8%	0.4%	0.1%	86.0%	100.0%
	合計	度数	373	110	24	4	1843	2354
		年齢の%	15.8%	4.7%	1.0%	0.2%	78.3%	100.0%
女性	55～59歳	度数	115	26	2	0	548	691
		年齢の%	16.6%	3.8%	0.3%	0.0%	79.3%	100.0%
	60～64歳	度数	57	9	0	0	579	645
		年齢の%	8.8%	1.4%	0.0%	0.0%	89.8%	100.0%
	合計	度数	172	35	2	0	1127	1136
		年齢の%	12.9%	2.6%	0.1%	0.0%	84.4%	100.0%

注:無回答・非該当は除外。

(4) 学歴

男性の50歳代では、高校が42.0%、中学校が34.8%であるが、60歳代では、中学校40.7%、高校が39.1%である。女性の50歳代では、中学校32.4%、高校30.9%であり、60歳代では、中学校49.9%、高校39.0%となっている。(表5)

表5 性別・年齢階級別にみた学歴

		学歴								
		中学校	高等 学校	専門・専 修学校	短大・ 高専	4年制 大学	大学院	その他	合計	
男性	55～59歳	度数	442	537	39	19	224	15	3	1279
		年齢の%	34.6%	42.0%	3.0%	1.5%	17.5%	1.2%	0.2%	100.0%
	60～64歳	度数	507	488	24	27	184	13	4	1247
		年齢の%	40.7%	39.1%	1.9%	2.2%	14.8%	1.0%	0.3%	100.0%
	合計	度数	949	1025	63	46	408	28	7	2526
		年齢の%	37.6%	40.6%	2.5%	1.8%	16.2%	1.1%	0.3%	100.0%
女性	55～59歳	度数	241	378	52	48	22	2	0	743
		年齢の%	32.4%	50.9%	7.0%	6.5%	3.0%	0.3%	0.0%	100.0%
	60～64歳	度数	333	271	36	32	20	0	2	694
		年齢の%	48.0%	39.0%	5.2%	4.6%	2.9%	0.0%	0.3%	100.0%
	合計	度数	574	649	88	80	42	2	2	1437
		年齢の%	39.9%	45.2%	6.1%	5.6%	2.9%	0.1%	0.1%	100.0%

注:無回答は除外してある。

2) 就業状況

(1) 性年齢別就業率・従業上の地位

現在仕事についている者は、男性の50歳代92.5%、60歳代68.7%である。女性は、50歳代62.1%、60歳代49.2%である。2つ以上の仕事に就いているのは、男性5.4%、女性1.8%である。(表6)

従業上の地位は、男性の50歳代では、正規従業員が67.3%、自営が29.9%と多く、60歳では、自営業主が40.6%、正規雇用者は31.0%、嘱託13.9%、パート12.2%と、非正規の雇用者が増加している。女性はパートが多く50歳代では、35.4%、60歳では29.4%であった。正規は50歳では30%、60歳では17.3%であった。家族従業員は、50歳代で18%、60歳代では30%であった。自営業は50歳代では10%、60歳代では17%であった。(表7)

表6 性別・年齢階級別にみた現在の就業率

		現在の就業率			合計	
		1つの職	2つ以上の職	就業していない		
男性	55～59歳	度数	1110	75	97	1282
		年齢の%	86.6%	5.9%	7.6%	100.0%
	60～64歳	度数	797	63	391	1251
		年齢の%	63.7%	5.0%	31.3%	100.0%
	合計	度数	1907	138	488	2533
		年齢の%	75.3%	5.4%	19.3%	100.0%
女性	55～59歳	度数	443	20	283	746
		年齢の%	59.4%	2.7%	37.9%	100.0%
	60～64歳	度数	279	6	409	694
		年齢の%	40.2%	0.9%	58.9%	100.0%
	合計	度数	722	26	692	1440
		年齢の%	50.1%	1.8%	48.1%	100.0%

注:無回答は除外してある。

表7 性別・年齢階級別にみた従業上の地位

		従業上の地位								合計	
		正規職員・従業員	パート・アルバイト	嘱託	派遣社員	自営業主	家族従業	内職	その他		
男性	55～59歳	度数	797	26	32	2	318	4	0	6	1185
		年齢の%	67.3%	2.2%	2.7%	0.2%	26.8%	0.3%	0.0%	0.5%	100.0%
	60～64歳	度数	267	105	119	5	349	7	0	8	860
		年齢の%	31.0%	12.2%	13.8%	0.6%	40.6%	0.8%	0.0%	0.9%	100.0%
	合計	度数	1064	131	151	7	667	11	0	14	2045
		年齢の%	52.0%	6.4%	7.4%	0.3%	32.6%	0.5%	0.0%	0.7%	100.0%
女性	55～59歳	度数	141	164	7	2	48	86	15	0	463
		年齢の%	30.5%	35.4%	1.5%	0.4%	10.4%	18.6%	3.2%	0.0%	100.0%
	60～64歳	度数	50	85	12	0	41	87	9	1	285
		年齢の%	17.5%	29.8%	4.2%	0.0%	14.4%	30.5%	3.2%	0.4%	100.0%
	合計	度数	191	249	19	2	89	173	24	1	748
		年齢の%	25.5%	33.3%	2.5%	0.3%	11.9%	23.1%	3.2%	0.1%	100.0%

注:無回答は除外してある。

(2) 健康との関連

①男性について

健康状態が悪化するにつれて、就業率が低くなっている。50歳代では、ふつう以上の良好な健康状態の者は9割強が就業しているが、「あまり良くない」では、8割、「よくない」では、4割強となる。60歳になると、より一層低下している。(表8)

従業上の地位をみると、健康状態による違いはあまりない。健康状態の悪化により従業上

の地位が変化すると言うことはあまりなく、無業化していることが推測できる。

表 8 年齢・健康状態階級別にみた現在の就業率(男性)

健康状態	現在の就業率			合計	
	1つの職	2つ以上の職	就業していない		
55～59 歳 よい	度数	468	30	19	517
	健康状態の%	90.5%	5.8%	3.7%	100.0%
まあよい	度数	257	18	14	289
	健康状態の%	88.9%	6.2%	4.8%	100.0%
ふつう	度数	275	19	18	312
	健康状態の%	88.1%	6.1%	5.8%	100.0%
あまりよくない	度数	97	6	28	131
	健康状態の%	74.0%	4.6%	21.4%	100.0%
よくない	度数	11	2	16	29
	健康状態の%	37.9%	6.9%	55.2%	100.0%
合計	度数	1108	75	95	1278
	健康状態の%	86.7%	5.9%	7.4%	100.0%
60～64 歳 よい	度数	337	36	114	487
	健康状態の%	69.2%	7.4%	23.4%	100.0%
まあよい	度数	167	12	73	252
	健康状態の%	66.3%	4.8%	29.0%	100.0%
ふつう	度数	199	9	100	308
	健康状態の%	64.6%	2.9%	32.5%	100.0%
あまりよくない	度数	79	6	75	160
	健康状態の%	49.4%	3.8%	46.9%	100.0%
よくない	度数	12	0	29	41
	健康状態の%	29.3%	0.0%	70.7%	100.0%
合計	度数	794	63	391	1248
	健康状態の%	63.6%	5.0%	31.3%	100.0%

注:無回答は除外してある。

② 女性の場合

男性と同様に健康状態の悪化によって就業率が低下する。(表 9)

健康状態と、従業上の地位の関連はみられなかった。健康悪化により退職していくことが予測できる。

表9 年齢・健康状態階級別にみた現在の就業率(女性)

健康状態	現在の就業率			合計	
	1つの職	2つ以上の職	就業していない		
55～59歳 よい	度数	197	10	92	299
	健康状態の%	65.9%	3.3%	30.8%	100.0%
まあよい	度数	94	4	65	163
	健康状態の%	57.7%	2.5%	39.9%	100.0%
ふつう	度数	108	5	60	173
	健康状態の%	62.4%	2.9%	34.7%	100.0%
あまりよくない	度数	40	1	51	92
	健康状態の%	43.5%	1.1%	55.4%	100.0%
よくない	度数	4	0	14	18
	健康状態の%	22.2%	0.0%	77.8%	100.0%
合計	度数	443	20	282	745
	健康状態の%	59.5%	2.7%	37.9%	100.0%
60～64歳 よい	度数	109	2	139	250
	健康状態の%	43.6%	0.8%	55.6%	100.0%
まあよい	度数	70	1	70	141
	健康状態の%	49.6%	0.7%	49.6%	100.0%
ふつう	度数	65	0	96	161
	健康状態の%	40.4%	0.0%	59.6%	100.0%
あまりよくない	度数	32	3	82	117
	健康状態の%	27.4%	2.6%	70.1%	100.0%
よくない	度数	3	0	21	24
	健康状態の%	12.5%	0.0%	87.5%	100.0%
合計	度数	279	6	408	693
	健康状態の%	40.3%	0.9%	58.9%	100.0%

女性の場合、配偶者の有無が関連しており、50歳代では死別と未婚の就業率が高く、60歳代では、既婚者が低く、離別者が高くなっていた(表10)。死別の場合には60歳になると遺族年金が支給されることと関連があるが、今後年金受給や夫の企業年金や退職金との関連をみる必要がある。

表 10 年齢階級別・配偶者の有無別にみた現在の就業率

	配偶者の有無	現在の就業率			合計	
		1つの職	2つ以上の職	就業していない		
55～59 歳	いる	度数	366	16	242	624
		配偶者有無%	58.7%	2.6%	38.8%	100.0%
	離別	度数	26	0	20	46
		配偶者有無%	56.5%	0.0%	43.5%	100.0%
	死別	度数	37	3	16	56
		配偶者有無%	66.1%	5.4%	28.6%	100.0%
	未婚	度数	14	1	5	20
		配偶者有無%	70.0%	5.0%	25.0%	100.0%
	合計	度数	443	20	283	746
		配偶者有無%	59.4%	2.7%	37.9%	100.0%
60～64 歳	いる	度数	206	6	343	555
		配偶者有無%	37.1%	1.1%	61.8%	100.0%
	離別	度数	20	0	6	26
		配偶者有無%	76.9%	0.0%	23.1%	100.0%
	死別	度数	44	0	51	95
		配偶者有無%	46.3%	0.0%	53.7%	100.0%
	未婚	度数	9	0	9	18
		配偶者有無%	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	合計	度数	279	6	409	694
		配偶者有無%	40.2%	0.9%	58.9%	100.0%

注:無回答は除外してある。

扶養している子供の有無と学歴の関連についても分析したが、関連はみられなかった。

4. 考察

以上就業率と従業上の地位についてみてきたが、男女、年齢、健康状態、配偶者の有無によってその差異をみてきた。健康状態の悪化が従業上の地位の変化にはならず、引退に結びついていることがわかった。健康状態の悪化をもたらす疾病との関連についてみる必要がある。

また、今後は、世帯を単位として分析する必要がある。

5. 文献

総務庁(1999)「世論調査」

第2節 中高年期における転職の困難 —平成不況下における中高年離職者—

1. 目的

本研究は、中高年の危機の状況を、長期化する平成不況下における転職・再就職からとらえ、「転職の困難」に関連する要因を明らかにすることを目的とする。

バブル経済崩壊後の内需の低迷に加えて、急激な円高を契機とする製造業生産拠点の海外移転・国内中小企業向けの需要低迷に象徴される「産業空洞化」現象に伴い、日本経済の不況は長期化している。深刻化する中高年の失業問題は、産業構造の変容と経済活動の停滞下における労働市場の構造的な問題である。近年この点に関して「社会的分極化」をキーワードとし、「都市の脱産業化・工業化の社会構造に対する効果」に関する議論が展開されている。論者によって、社会的分極化の背後仮説を「世界都市化」(Sassen, 1988)に求めるのか、「脱工業・情報化」(Castells, 1989)に求めるのかなどの差異はあるが、近年の経済・産業構造の変化が、労働市場を媒介にして社会構造に反映されるという点では共通している(園部, 1995: 112)。脱産業化・工業化は、既存製造業における熟練職種を中心とした中所得の職種の減少を招き、直接的には専門サービス職のような高賃金職種と警備、ビル清掃・維持管理といった低賃金職種といった雇用の分極化傾向を生み出す(園部, 1995: 109; 西澤, 2000: 211)。社会的分極化の含意は多義だが、本研究は、この産業構造の変容に伴う中高年者の雇用のミスマッチの問題、特に出身階層の違いによる雇用機会の格差(転職の成功・転職の困難)について検討する。

本研究は上記の議論に基づき、中高年期に離職を経験した男性の中で、どのような人が転職に成功し(=実際に転職することができたのか)、どのような人が就労意思があるにもかかわらず転職できていないのかを明らかにする。具体的には、①クロス表を用いて各特性に関して「転職困難層」と「転職成功層」の比較を行ったうえで、②「転職の困難」に関連する要因の検討を行う。本研究は「転職の困難」の関連要因として、出身階層(=前職)を取り上げるが、具体的な指標は、前職従業員規模、前職職種(職業分類)、前職業種(産業分類)を用いる。

第1に前職従業員規模に関して、親会社で余剰となった人員を、子会社・関連会社を含めた企業グループ全体で雇用機会を保障する「出向・転籍制度」を鑑みると、大規模企業に勤めていた者の方が、失業なき労働移動が可能であると考えられる。労働省の「雇用動向調査」によれば、出向者の出向元は1000人以上の大企業が48.1%と全体の半分近くを占めている。反対に出向先は、300人未満の規模が小さい企業ほど割合が高くなっている(労働省, 2000: 481)。また日本労働研究機構の「出向・転籍(移籍)に関するアンケート調査」によれば、過去10年間で出向者数が増加しているという企業は61.2%にのぼり、企業規模が大きいほど、出向者数および転籍者数の増加傾向が顕著である(日本労働研究機構, 1999: 7)。第2に前職職種に関して、従来

の不況下における雇用調整の主な対象が現場の労務・生産工程従事者である「マニュアル職」であったのに対し、バブル経済崩壊後の不況下では、終身雇用制・年功制といった長期雇用慣行による「管理職」の過剰問題が「リストラ」というかたちでクローズアップされた。職業キャリアにおいて前職の職種が、中高年期における転職の成功と転職の困難を分かち要因であるか否かを検討する必要がある。第3に前職業種に関して、産業構造の変容による製造業の縮小、長引く不況・公共事業の縮小傾向による建設業雇用の減少を鑑みると、前職の産業分類の違いによって転職の見込みが異なる可能性がある。45歳以上の中高年者を対象とした「中高年の転職実態調査」によれば、離職した企業と再就職した企業の業種を比較すると、もっとも変動が大きいのは製造業であり、移動前後で比較すると10.2%も減少している。これに対してサービス業はもっとも増加しており(6.4%)、再就職に際しては製造業からサービス業を中心とした第3次産業への移動が起きている(日本労働研究機構, 1998: 57)。このような業種間移動は、中高年者の雇用のミスマッチを生じさせると考えられる。

以上の議論に基づき、本研究は以下の3つの仮説を検討する。

- 1) 前職規模：前職の企業規模が「中・小規模(1000人未満)」の者の方が、「大規模(1000人以上・官公庁)」の者に比べて転職が困難である。
- 2) 前職職種：前職の職種が「マニュアル職」である者の方が、「専門・管理職」、「事務・販売職」に比べて転職が困難である。
- 3) 前職業種：前職の業種が「製造業」、「建設業」である者の方が、「サービス業・公務」である者に比べて、転職が困難である。

2. 方法

1) 分析対象者

本研究は、分析対象者を設定するにあたり、45歳過ぎまで就労していた経験があり(=前職あり)、1990(平成2)年以降に前職を離職している男性を取り上げた。続いて、転職困難層を析出するために、「現職の有無」および現職がない者に関しては「就労意思の有無」の項目を用いて、次の3つのタイプに分類した。

- (1) 転職成功層：前職あり—現職あり(544人)
- (2) 転職困難層：前職あり—現職なし・就労意思あり(225人)
- (3) 引退層：前職あり—現職なし・就労意思なし(185人)

本研究は、(1)と(2)のケースのうち、投入した変数に欠損値がない743人(転職成功層524人、転職困難層219人)を分析対象者とする。

2) 分析に用いる変数

(1) 前職

前職従業員規模は、「1000人未満」と「1000人以上・官公庁」に分類した。前職職種は、1975年SSM職業大分類に基づいて、「専門・管理職」「事務・販売職」「マニュアル職（熟練・半熟練・非熟練）」に分類した。職業威信スコアも1975年のものを用いた。前職業種は、日本標準産業分類に基づいて、「農業」「建設業」「製造業」「運輸・通信業」「卸売・小売業」「サービス業・公務」に分類した。前職が「農業」であった例数は少なかったため、多変量解析の際には、基準カテゴリーに含めた。

（2）前職離職理由

前職離職理由は、「定年」「会社倒産・解雇」「会社不満・キャリアアップ」「家庭・健康上の理由」「その他（出向・転籍を含む）」に分類した。前職離職理由に「定年」および「家庭・健康上の理由」両方を挙げているものは、「定年」を優先させた。

（3）その他の変数

年齢は、実年齢を用いた。学歴は、最終学歴から推定された教育年数（「中学校」＝9年、「高校」＝12年、「短大・高専」＝14年、「大学」＝16年）を用いた。健康度は、現在病院・診療所にかかっている「疾患の有無（かぜを除く）」を用いて、疾患がある者に1点、ない者に0点を与えた。居住地は、「政令指定都市」居住者に1点、「その他の地域」の居住者に0点を与えた。

3）分析方法

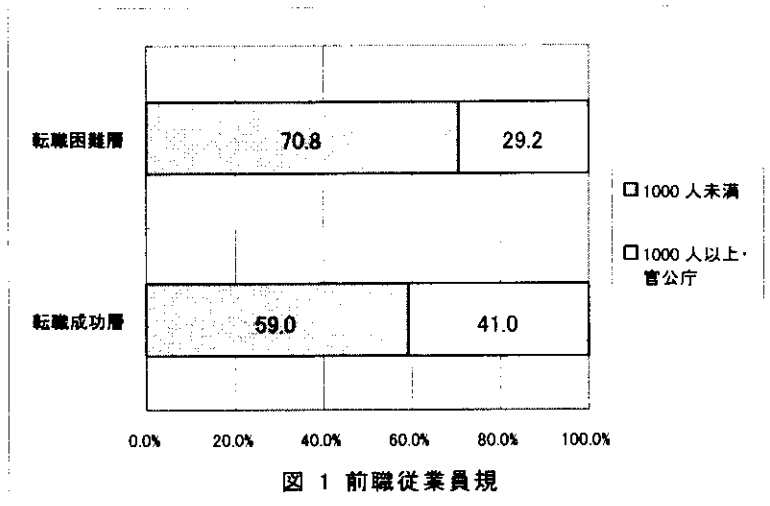
（1）クロス表を用いて、転職困難層の実態を前職（規模・職種・業種）、前職離職理由、年収・貯蓄額等の特性から分析した。（2）転職の可否（転職成功層＝0、転職困難層＝1）を従属変数とし、前職（規模・職種・業種）、前職離職理由、年齢、学歴、慢性疾患の有無、居住地を独立変数として投入するロジスティック回帰分析を行った。

3. 結果

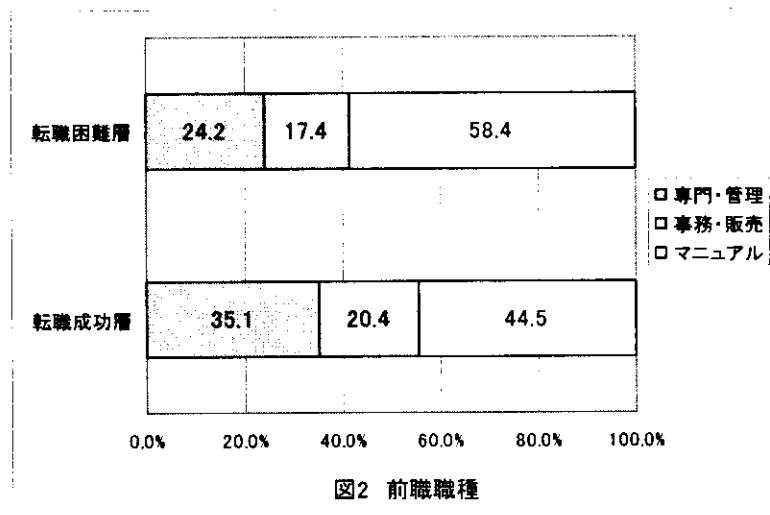
1) 転職困難層の実態

(1) 前職（規模・職種・業種）

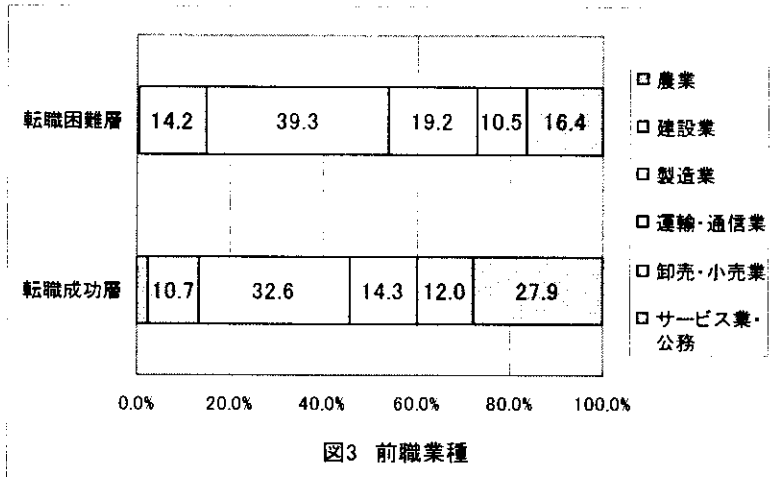
前職従業員規模に関して、転職成功層の4割以上が「1000人以上・官公庁」である。一方、転職困難層の70.8%が「1000人未満」であり、「1000人以上・官公庁」の者は3割を切っている（図1 χ^2 検定： $p<.01$ ）。



前職職種に関して、転職成功層では「専門・管理職」であった者（35.1%）が、転職困難層に比べて多い。一方、転職困難層では「マニュアル職」であった者（58.4%）が転職成功層に比べて多く、特に「熟練工」であった者が多い（図2 χ^2 検定： $p<.01$ ）。前職威信スコアについてみると、転職成功層（48.4）の方が、転職困難層（45.2）に比べて高かった（T検定： $p<.01$ ）。

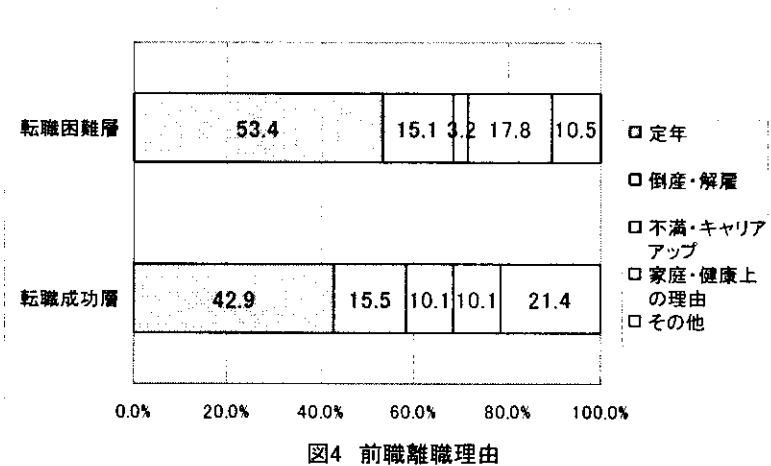


前職業種に関して、転職成功層では「サービス業・公務」であった者（27.9%）が、転職困難層に比べて多い。一方、転職困難層では「第2次産業（建設業、製造業）」および「運輸・通信業」であった者が、転職成功層に比べて多いことがわかる（図3 χ^2 検定： $p<.01$ ）。



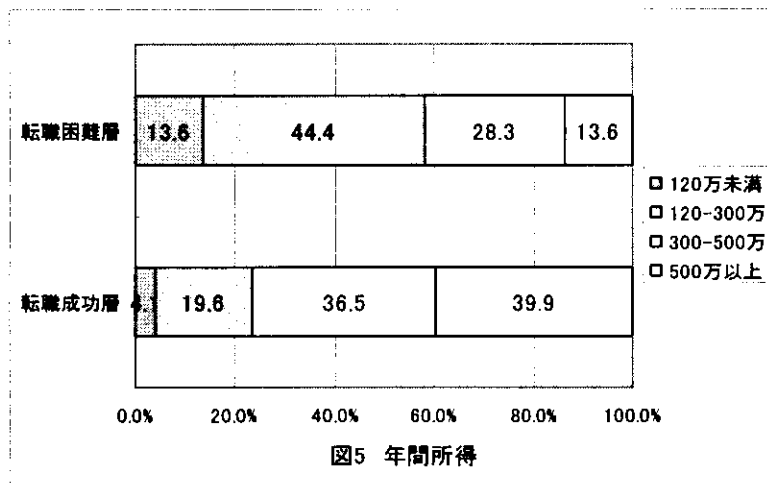
(2) 前職離職理由

離職理由についてしてみると、転職成功層では「会社不満・キャリアアップ」(10.1%)、「その他（出向・転籍を含む）」(21.4%)を離職理由に挙げているものが転職困難層に比べて多い。一方、転職困難層では「定年」(53.4%)、「家庭・健康上の理由」(17.8%)を挙げている者が転職成功層に比べて多いことがわかる（図4 χ^2 検定： $p<.001$ ）。



(3) 年収・貯蓄額

本人と配偶者の合計年間所得についてみてみると、転職成功層（N=469）の4割が「500万円以上」であり、「300万円未満」である者は4分の1にすぎない。一方、転職困難層（N=198）では「120万円未満」の者が13.6%、「120-300万円未満」の者が44.4%を占めており、「300万円未満」の者が全体の6割近くにのぼっていることがわかる（図5 χ^2 検定：p<.001）。



貯蓄額に関しては（DK, NAの者を除くと）、転職成功層の4割以上が「1000万円以上」であるのに対して、転職困難層の4分の1は「100万円未満」である。

(4) その他の特性

平均年齢についてみてみると、転職困難層（60.7歳）の方が転職成功層（60.1歳）に比べて高い（T検定：p<.01）。学歴（教育年数）は、転職成功層（11.9年）の方が、転職困難層（11.4年）に比べて高い（T検定：p<.05）。慢性疾患の有無については、転職困難層の51.6%が何らかの疾患を持っているのに対し、転職成功層では43.5%であった（ χ^2 検定：p<.05）。居住地については、有意差はみられなかった。

2) 転職の困難に関連する要因

表1に、転職の困難に関連する要因を示した。ロジスティック回帰分析の結果、前職規模、前職業種、離職理由が有意な関連を持っていた。前職規模に関して、その規模が「1000人未満」であった者の方が、「1000人以上・官公庁」であった者に比べて転職が困難であることが明らかになった。他の要因の影響をコントロールすると、前職職種は有意な効果を示さなかった。職種カテゴリーにかえて、前職威信スコアを独立変数として投入したモデルも検討したが、その効果は有意ではなかった。前職業種についてみてみると、産業分類が「サービス業・公務」であった者に比べて、「建設業」「製造業」「運輸・通信業」であった者は転職が困難であることが明らかになった。離

職理由については、「その他（出向・転籍を含む）」の理由で前職を離職した者に比べて、「定年」「家庭・健康上の理由」で離職した者は転職が困難であることがわかった。

表1 転職の困難に関連する要因

要因	カテゴリ	回帰係数	オッズ比
年齢		0.042	1.042
学歴（教育年数）		-0.001	0.999
疾患の有無	あり=1	0.251	1.285
居住地	政令指定都市=1	0.202	1.224
前職規模	1000人未満=1	0.495 *	1.640
前職職種	専門・管理=0		
	事務・販売=1	0.281	1.324
	マニュアル=1	0.264	1.302
前職業種	サービス業・公務=0		
	建設業=1	0.669 *	1.953
	製造業=1	0.766 **	2.150
	運輸・通信業=1	0.826 **	2.284
	卸売・小売業=1	0.404	1.498
離職理由	その他（出向・転籍含む）=0		
	定年=1	0.871 **	2.389
	会社倒産・解雇=1	0.409	1.505
	会社不満・キャリアアップ=1	-0.594	0.552
	家庭・健康上の理由=1	1.068 **	2.910
定数項		-5.188 *	
モデル χ^2 (df)		66.903(15) ***	

転職成功層=0、転職困難層=1とした分析

***;p<.001 **;p<.01 *;<.05

4. 考察

本研究は、産業構造の変容に伴う中高年者の雇用のミスマッチの問題、特に出身階層の違いによる雇用機会の格差について検討することを目的としていた。「転職の困難」に関連する要因分析の結果、第1に、前職従業員規模に関する「前職の企業規模が中・小規模（1000人未満）の者の方が、大規模（1000人以上・官公庁）の者に比べて転職が困難である」という仮説は支持された。東京都立労働研究所による45歳以上の中高年離職者に対する調査（公共職業安定所来訪者調査・職業技術専門校受講生調査）でも、男性離職者の前職従業員規模は約7割が「1000人未満」であり、約半数が「300人未満」の中小企業出身であった（東京都立労働研究所，1996a：18）。本分析結果は、この知見と一致しており、中小企業出身者の転職・再就職の困難さを示

している。その理由として、不況下における雇用調整の方法の1つである出向・転籍制度が考えられる。先に挙げた「雇用動向調査」が示すように、出向元は1000人以上の大企業が多い点は明らかである。また関連会社への再就職斡旋などにより大企業出身の方が、中小企業出身の者に比べて転職しやすい点が示唆される。

第2に、前職職種に関する「前職の職種がマニュアル職であるの方が、専門・管理職、事務・販売職に比べて転職が困難である」という仮説は支持されなかった。単純クロスをみると(図2)、転職困難層ではマニュアル職であった者が転職成功層に比べて多かったが、他の要因の影響をコントロールすると前職職種は有意な効果を示さなかった。この分析結果は、前職規模および前職業種の影響をコントロールすると、前職職種は中高年期における転職の成功と転職の困難を分かつ要因ではないことを示している。この知見の解釈にあたっては、企業規模・業種(各産業)ごとの職種別雇用動向に関するさらなる検討が必要である。

第3に、前職業種に関する「前職業種が製造業、建設業であるの方が、サービス業・公務である者に比べて、転職が困難である」という仮説は支持された。さらに、前職業種が運輸・通信業であった者の転職が困難であることが明らかになった。この分析結果は、前職業種が転職の成功と転職の困難を分かつ重要な要因であることを示している。製造業に関して、1993年の円高の一層の進展に伴い、生産拠点の海外移転が加速した。1985年のプラザ合意以降、対外直接投資は増加傾向にあったが、近年は特に低コストの労働力・生産拠点の確保を目的とするアジア諸国向けの直接投資の伸びが著しい。このまま海外移転が進むと、中高年層の雇用吸収力のある新産業がみえない今日、さらに製造業における雇用維持が困難になることが予想される。本研究の知見は、このようなマクロな構造変容下にある製造業出身中高年者の転職・再就職状況の厳しさを裏付けている。建設業に関して、バブル経済崩壊直後は、後退する景気を下支えするための公共投資が増大し、サービス産業関連の事業が建設業に対してあらたな需要を生み出していった。しかし1990年代後半になると公共投資の削減・長引く不況の中で、建設業における受注工事数の減少・倒産・企業規模の縮小・リストラなどが求人数の減少を引き起こし、下層労働市場を変容させた(青木, 2000: 40)。本研究の分析結果からも、ゼネコンによる労働現場の合理化に特徴づけられる建設産業の「受け皿」機能の低下(西澤, 2000)が、中高年者の転職の困難に関連している点が示唆される。運輸・通信業に関して、加齢に伴う産業別高年齢有業者の構成比の変化をみると、農林業・サービス業の構成比が年を経るごとに大きくなるのに対し、運輸・通信業は製造業と同じように構成比を低下させている(労働省, 2000: 201)。またコーホートごとの産業別移動をみると、運輸・通信業従事者は、他業種に比べて50歳代後半の移動率(減少率)が大きい(日本労働研究機構, 1994: 51)。これは運輸・通信業では他業種に比べて離職・引退時期が早いことを示している。本調査においても、前職が運輸・通信業であった者の4割が、高年齢者の就業継続が難しい「自動車運転手」であった。本分析結果は、上記の理由から、運輸・通信業出身者が転職・再就職に際して問題を抱えていることを示唆している。この前職業種による雇

用機会の格差に関する知見は、特に建設業や運輸・通信業のように他業種に比べて離職・引退が早い部門において、作業軽減等の就労継続のための方策および早い段階での転職・再就職支援策が必要とされることを示している。

分析の結果、前職規模・前職業種に加えて前職の離職理由が、転職の困難に有意に関連していることが明らかになった。「定年」「家庭・健康上の理由」で離職した者は、「その他（出向・転籍を含む）」の理由で前職を離職した者に比べて転職が困難であった。定年後の再就職過程に関する詳細な分析が必要であるが、本分析結果は、出向・転籍といった企業グループ内での再配置・再就職斡旋ではなく、一般的な外部労働市場を経由する再就職を余儀なくされている中高年離職者が困難を抱えていることを示している。また「家庭・健康上の理由」で離職した中高年者の転職・再就職の困難は、「高齢者が就労可能な短時間勤務・フレキシブルな勤務形態をいかに構築するか」という就労形態の多様化に関する論点の重要性を示唆している。

本研究は、出身階層の違いによる雇用機会の格差について議論したが、就労状況の変化（失職、転職・再就職、失職期間など）が中高年期の所得変動、特に貧困といった経済的危機にどのように関連しているのかを明らかにする必要がある。目的の部分で述べた「社会的分極化」に関する議論との関連でいえば、近年アメリカ大都市の研究において、製造業の衰退に特徴づけられる脱産業化・工業化が社会的分極化をもたらし、インナーシティにおける社会問題・アンダークラスの形成をこうした構造変動に伴う「失業」から説明する議論がある（Wilson, 1987）。本分析結果は、転職成功層と転職困難層では、「本人と配偶者の合計年間所得」（図5）および「貯蓄額」が明らかに異なることを示しており、転職困難層が特に低所得問題を抱えている点を示唆している。追跡調査による転職・再就職の困難に伴う経済的危機に関する分析が、今後の重要な課題である。

5. 要約

本研究は、中高年の危機の状況を、長期化する平成不況下における転職・再就職からとらえ、「転職の困難」に関連する要因を明らかにすることを目的とする。中高年者（55～64歳）を対象とした全国調査に基づき、45歳過ぎまで就労していた経験があり、1990年以降に前職を離職している男性を取り上げ、現職がある「転職成功層」（524人）と現在無職だが就労意思がある「転職困難層」（219人）の比較を行った。分析の結果、以下の知見が得られた。①前職の企業規模が中・小規模（1000人未満）の者の方が、大規模（1000人以上・官公庁）の者に比べて転職が困難であった。②他の要因の影響をコントロールすると、前職職種は有意な効果を示さなかった。③前職業種が製造業、建設業、運輸・通信業である者の方が、サービス業・公務である者に比べて、転職が困難であることが明らかになった。

6. 文献

- 青木秀男(2000)『現代日本の都市下層——寄せ場と野宿者と外国人労働者』明石書店。
Castells, M. (1989) *The Informational City*, Oxford: Blackwell.
- 川喜多喬(1999)「労働者の転職・失業・定年・引退」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』東京大学出版会, 197-232.
- 日本労働研究機構(1994)『引退期における高齢者の就業と所得』。
日本労働研究機構(1998)『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』。
日本労働研究機構(1999)『出向・転籍の実態と展望』。
- 西澤晃彦(2000)「『豊かな社会』と周辺層」原純輔編『日本の階層システム 1 近代化と社会階層』東京大学出版会, 197-216.
- 労働省編(2000)『平成12年度版労働白書——高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス』。
- Sassen, S. (1988) *The Mobility of Labor and Capital*, New York: Cambridge University Press. (=1992, 森田桐郎ほか訳『労働と資本の国際移動』岩波書店。)
- 園部雅久(1995)「分極化する都市」松本康編『増殖するネットワーク』勁草書房, 91-130.
- 園部雅久(1998)「都市における社会的不平等の問題」『都市の社会的世界——倉沢進先生退官記念論集』, 229-246.
- 東京都立労働研究所(1996a)『東京の中高年離職者たち——長期不況下の企業の行動・労働者の意識』。
- 東京都立労働研究所(1996b)『平成不況下の中高年離職者たち——離職・失業・再就職の諸類型とその要因』。
- 東京都立労働研究所(2000)『失業中の生活と再就職の実態』。
- Wilson, W. J. (1987) *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*, Chicago: The University of Chicago Press. (=1999, 青木秀男監訳『アメリカのアンダークラス——本当に不利な立場に置かれた人々』明石書店。)
- 山越徳(2000)「産業構造の将来と雇用」樋口美雄編『少子高齢時代の雇用問題』社会経済生産性本部生産性労働情報センター, 33-44.

第3節 中高年期における転職の実態 —男女別分析—

1. 目的

第2節では、中高年期において転職できた人々は、就労意思がありながら転職できていない人々と比べてどのような違いがあるかについて検討した。ここでは、45歳以降に転職できた人々を対象とした分析を行い、実際にどのような転職が行われたかを、主に前職との関連の中で明らかにする。

わが国においては、近年、中高年者の失業および転職・再就職の問題が、長期的な経済不況や高齢化の進展に伴ってますます深刻な社会問題となっており、その実態を把握するための調査研究がこれまでもいくつか行われてきた（東京都立労働研究所,1996,2000;日本労働研究機構,1998;高齢者雇用開発協会,1998）。しかし、これらの調査の対象者は、公共職業安定所や人材銀行を通じて、あるいは中高年者を受け入れている企業を通じて調査を依頼された転職経験者であり、男性のホワイトカラー雇用者の分析に焦点を当てたものが多かった。本節では、全国から無作為抽出された55歳から64歳の男女のデータベースという特性を活かし、企業に勤める雇用者に限定せず自営業者を含めた職業移動の実態と、男性と女性での移動形態の違いを視野に入れた資料を提供する。

なお、ここでの「転職」には、求職活動をせず、離職期間もないまま別の職に移った場合、いったん失業したのち一定の離職期間を経て再就職した場合の両方を含んでいる。また、中高年期には、定年退職後同じ会社に再雇用されたり、ある会社から別の会社に出向・転籍する事例が多く見られ、これが中高年の就労の変化の特色ともなっている。ここでは、このような形態の就労変化も「転職」に含めて検討する。このような会社介在型の転職は自力で求職活動をする場合とは質的に異なる可能性があるが、この点に関しては転職結果との関連について第4節で詳しく検討することにする。

2. 分析対象者

分析対象となったのは、①前職をやめてから5年以内に現職を得た人で、②現職を得た当時、45歳以上であった男女である。45歳以降に現職を得た人のうち、男性では83%、女性では66%が離職後1年以内に現在の職に就いていたものの、女性の場合離職後5年以上経過して就職した人が約1割いた。女性では、結婚や出産を機に退職していた人が中高年期に再就職するケースが多いためと考えられるが、これを前職から現職への移動ととらえるのは難しいため、①の基準を設けた。なお、①の基準により、現職が初めて就いた職の場合も除かれている。①②の基準により、男性では627名（調査完了者2,533名中の24.8%）、女性では、218名（調査完了者1,440名中の15.1%）が分析対象者となった。

分析に使用した変数の質問方法および整理方法については、結果の中で紹介していく。

3. 結果

1) 現職就任時期

分析対象者が現職に就いたときの年齢は、男性では、45歳以上49歳未満が12.8%、50～54歳が24.4%、55～59歳が32.5%、60～64歳が30.3%だった。一方、女性では、それぞれ22.5%、27.1%、39.0%、11.5%であった。この就任時期を西暦年で見ると、男性では、1980年代が14.5%、90年～94年が22.2%、95年～99年が63.3%、女性では、それぞれ18.8%、28.4%、52.8%であり、男女とも半数以上が調査年から5年以内の転職について回答していることになる。

2) 前職の離職理由

前の仕事を退職した理由について尋ねたところ、表1のような結果を得た。男性では、「定年」が最も多く、36.5%となっている。女性の場合、男性と比べて家庭や自分の健康上の理由による自己都合の離職とともに、会社倒産や人員整理など会社都合による非自発的失業が多く見られる点に特徴があった。

表1 45歳以降に転職した者における前職の離職理由（複数回答）

	男性(n=627)		女性(n=218)	
	度数	%	度数	%
定年のため	229	36.5	26	11.9
早期退職優遇制度を利用して	49	7.8	2	0.9
事業所の閉鎖や会社倒産、廃業のため	71	11.3	33	15.1
解雇や人員整理のため	38	6.1	24	11.0
契約期間満了のため	12	1.9	5	2.3
会社や仕事に対する不満のため	45	7.2	22	10.1
よりよい仕事へのキャリアアップのため	32	5.1	10	4.6
結婚のため	0	0.0	2	0.9
家族の介護のため	4	0.6	7	3.2
その他の家庭の事情	28	4.5	37	17.0
自分の健康上の理由	43	6.9	28	12.8
出向・転籍となったため	43	6.9	5	2.3
その他	56	8.9	27	12.4

3) 入職経路

転職経験者には「どのような方法で現在の仕事を見つけたか」という入職経路についても尋ねた。表2より、男性で最も多いのは、「前の勤め先の斡旋や再雇用」「出向元の指示」などによる会社を介した就職である。このような会社介在型の就職は、男性では分析対象者の28.5%にあたるが、女性の場合は10.1%しかいなかった。さらに、男性では、会社介在型に次いで「仕事上の友人・知人の紹介」が21.5%と多く、仕事を通じて結ばれた、組織や個人との関係を生かした就職が多いと言える。他方、女性の場合には、求人広告が26.1%と最も多いが、後述のように、女性ではパート・アルバイトの占める割合が高いことと関連があると思われる。「家族・親戚」「仕事上の知人」「仕事以外の知人」による紹介

を合わせた個人ネットワークを手段とした就職という観点から見ると、入職経路において個人ネットワークが占める割合は、男女で利用されたネットワークの種類に違いはあるものの、男性 36.6%、女性 39.8%で大きな違いはなかった。

表2 現職の入職経路

	男性		女性	
	度数	%	度数	%
公共職業安定所など公共機関の紹介で	88	14.0	26	11.9
民間の職業紹介機関の紹介で	6	1.0	4	1.8
前の勤め先の斡旋・再雇用で	149	23.8	22	10.1
出向元の会社の指示で	30	4.8	0	0.0
新聞などの求人広告に応募して	44	7.0	57	26.1
家族・親戚の紹介で	41	6.5	16	7.3
仕事上の友人・知人の紹介で	135	21.5	43	19.7
仕事以外の友人・知人の紹介で	54	8.6	28	12.8
その他	79	12.6	20	9.2
無回答	1	0.2	2	0.9
合計	627	100.0	218	100.0

4) 求職期間

求職期間とは、仕事を見つけるために求職活動をした期間のことであり、必ずしも離職期間とは一致しない。求職期間について見ると、男女とも6割以上の方が求職活動をしていないで現職を見つけたことがわかった(表3)。

入職経路との関連では、上述の会社介在型の就職をした男性の90.5%、女性の77.3%(ただし、女性の該当者数は少ない)は、「求職活動をしなかった」と回答していた。この割合は、会社介在型ではない場合の51.6%、62.2%に比べて高いが、会社介在型ではない就職者に限っても8割以上の方が3ヶ月以内の求職活動(活動なしを含む)で現職を見つけていた。

表3 現職を見つけるために求職活動をした期間

	男性		女性	
	度数	%	度数	%
活動せず	393	62.7	139	63.8
1ヵ月未満	89	14.2	30	13.8
1～3ヵ月未満	57	9.1	16	7.3
3～6ヵ月未満	21	3.3	10	4.6
6～9ヵ月未満	10	1.6	5	2.3
9ヵ月～1年未満	19	3.0	8	3.7
1年以上	24	3.8	6	2.8
わからない・忘れた	14	2.2	4	1.8
合計	627	100.0	218	100.0