

表6 全体的評価の重回帰分析の結果

	前職比較評価			現職満足度		
	B	標準誤差	標準化係数β	B	標準誤差	標準化係数β
定数	1.824	(0.201)		3.441	(0.228)	
離職理由/定年 (RF ^{注1}):その他)	-0.171	(0.081)	-0.109 *	0.192	(0.092)	0.110 *
/倒産・解雇	-0.091	(0.099)	-0.045	0.232	(0.113)	0.102 *
現職就任時期/1990-94 (RF:1980年代)	-0.105	(0.120)	-0.058	0.101	(0.137)	0.050
/1995-99	-0.145	(0.111)	-0.090	0.132	(0.127)	0.074
教育年数	0.009	(0.016)	0.030	-0.006	(0.018)	-0.018
前職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	-0.338	(0.112)	-0.207 **	-0.083	(0.127)	-0.046
/中小ホワイト	-0.184	(0.118)	-0.088	-0.080	(0.134)	-0.035
/大ブルー	-0.325	(0.119)	-0.145 **	-0.129	(0.135)	-0.051
/自営	-0.029	(0.132)	-0.011	0.058	(0.150)	0.019
資格/あり (RF:なし)	0.141	(0.089)	0.082	0.074	(0.101)	0.038
自己啓発活動/あり (RF:なし)	0.011	(0.094)	0.006	0.227	(0.107)	0.114 *
経路/会社介在型 ^{注2} (RF:広告・公共機関)	0.207	(0.100)	0.127 *	0.118	(0.114)	0.065
/仕事上の知人紹介	0.285	(0.100)	0.155 **	0.022	(0.114)	0.011
/親族・仕事以外の知人紹介	0.316	(0.111)	0.148 **	0.137	(0.126)	0.057
/その他	0.150	(0.150)	0.048	0.203	(0.170)	0.059
現職/大ホワイト (RF:中小ブルー)	0.423	(0.114)	0.219 ***	0.314	(0.129)	0.146 *
/中小ホワイト	0.264	(0.098)	0.165 **	0.219	(0.111)	0.123 *
/大ブルー	0.365	(0.133)	0.133 **	-0.018	(0.150)	-0.006
R ² (調整済みR ²)	0.096	(0.063) ***		0.062	(0.028) *	
N	508			507		

† p<0.10 * p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

注1) RF: 基準となるカテゴリ

注2) 「前の勤め先の斡旋・再雇用」または「出向元の会社の指示」

4. まとめと考察

3. の重回帰分析の結果を表7に整理した。

この表に示されたように、自己啓発活動を行ってきた人は、高齢者の働きやすい職場に就職できているという意味で良好な転職結果を得ており、現職への満足度も高い傾向があった。また、就業に役立つ資格を持つ人は現在の職場でもこれまでに修得した知識や技術を活用できていた。このように、本研究の結果は、自己啓発の有効性をある程度支持するものであったが、調査時点までの自己啓発活動を尋ねていることから、「自己啓発活動をしてきた」と自負している人は、高齢者の働きやすい職場に就職できたために、その職場の支援によって啓発活動ができたという逆の因果の方向性がある可能性を否定できない。今後は追跡調査の結果を用いてパネル分析を行うことで、因果関係を明確にしていく必要がある。

入職経路については、前の会社の紹介で就職した人は、求人広告・公共の紹介所により就職した人に比べ、知識・技術の活用面が高く、現職の給与水準が高く、前職と比較した場合の評価が高いという良好な転職結果をもたらしている一方、このような会社介在型の就職をした人は、現在の職場に高齢者に対する差別的な雰囲気があると感じている傾

表7 転職結果の関連要因のまとめ

結果評価の次元		「良好」の意味	良好な結果(+)、良好でない結果(-)の要因 ^{注)}
① 高齢者が働きやすい職場	年齢差別	高齢者に対する差別的な雰囲気がない	<ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発活動をしてきた(+) ・会社介在型の転職(-) ・現職がホワイトカラー(+) ・前職を倒産・解雇によって離職(+) ・高学歴(+)
	高齢者施策	中高年のための制度・施策がある	<ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発活動をしてきた(+) ・現職が中小ブルー(-)
② 知識・技術の活用		これまで修得した知識・技術を活用できる	<ul style="list-style-type: none"> ・就業に役立つ資格の取得(+) ・自己啓発活動をしてきた(やや+) ・会社介在型の転職(+) ・高学歴(+)
③ 職場の人間関係		職場の人々から情緒的・手段的サポートを得ている	<ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発活動をしてきた(+) ・親族や仕事以外の友人知人による紹介(+) ・前職を「倒産・解雇」によって離職(+) ・1995～99年(過去5年間)に転職(+) ・前職が自営(-)
④ 収入	前職からの変化	前職賃金からの減少割合が小さい(または減少してない)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事上の知人紹介(やや+) ・前職を「定年」「倒産・解雇」で離職(-) ・1980年代に転職(+) ・前職が中小ブルー(+)
	現職給与	給与が高い	<ul style="list-style-type: none"> ・会社介在型、仕事上の知人の紹介(+) ・前職を「定年」でやめた(-) ・高学歴(+) ・現職が大ホワイト(+)
⑤ 全体的評価	前職比較	前職と比べて良くなったと評価	<ul style="list-style-type: none"> ・会社介在型、仕事上の知人、親族・仕事以外の知人紹介(+) ・現職が中小ブルー(-) ・前職を「定年」でやめた(-) ・前職が大企業(-)
	現職満足度	満足度が高い	<ul style="list-style-type: none"> ・自己啓発活動をしてきた(+) ・現職がホワイトカラー(+) ・前職を「定年」「倒産・解雇」で離職(+)

注) 比較の基準

(基準カテゴリ以外がすべて+または-の場合、基準カテゴリ(-)または(+)で記入)

入職経路：求人広告や公共の紹介機関(職業安定所など)を経た転職との比較

前職・現職：中小ブルー(従業員300人未満の企業のブルーカラー)との比較

現職就任時期：1980年代に就職した人との比較

離職理由：主に自己都合退職した人々との比較

自己啓発と入職経路については、 $p < .10$ の変数について「やや+」「やや-」として表示。

向があった。これは、会社介在型の中に、会社が本人の意思に関わりなく出向させる場合が含まれることが関係しているかもしれない。

また、個人的なつながりを利用する場合でも、仕事上の知り合いの紹介の場合は収入面で、家族や仕事以外の友人・知人などの紹介による場合は、職場の人間関係の面で有利な転職ができるなど、関係の性質による違いが見られた。このようなネットワークを利用した転職をした人は、公共の職業安定所の紹介や求人広告への応募などのフォーマルなルートを経た人よりも前職と比較した場合の現職の全体的評価が高かった。

現職の種類について見ると、転職結果のどの側面においても、中小企業に就職したブルーカラーの厳しい現状がうきぼりになった。

このように、入職経路や自己啓発は、他の要因を調整しても転職結果との有意な関連があることが確かめられたが、転職結果をどの次元で評価するかによって、どのような経路が有利であるかや自己啓発が有効であるかどうかの結論は異なる。様々な問題は抱えているにせよ、転職できた人々の現職への満足度はおおむね高いことも事実であり、入職経路や自己啓発と現職満足度との関連は強いものではなかった。この結果は、現職満足度はこれらの変数によって直接影響を受けるというよりも、知識・技術の活用度や職場の人間関係など、様々な次元での転職結果の評価を介して間接的に影響を受けるという側面があるためではないかと考えられる。

5. 文献

Granovetter, M. (1974) *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.

高年齢者雇用開発協会(1999) 高年齢者の再就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書
—中高年ホワイトカラーの転職の実態と諸条件—

渡辺深(1999) 「転職」のすすめ 講談社

第5節 生涯現役の危機—中高齢期の就業状況の分析—

1.はじめに

目下我が国では、他の国々に例をみないスピードで、しかも例をみない高い水準に向けて高齢化が進展している。こうした急激な高齢化は日本経済にいろいろな影響を与える。とくに懸念されているのが社会保障費用負担の問題である。高齢化の進展に伴い、年金や医療保険、介護保険等の給付額の急増は避けられない。これに対する方策として、1994年の厚生年金法改正では年金給付額の引き下げと、給付開始年齢の60歳から65歳への段階的な引き上げが決定された。この改正が実施された背景には、国際的にみても高い高齢者の就業意欲と、長期的に労働力不足の見込まれる日本においては、60歳代前半になっても働き続け、年金に頼らない生活が十分にできるであろうという政府の想定がある。

しかし果たして本当にそうであろうか。厚生年金支給開始年齢の引き上げが始まる中で、60歳代前半の所得源は確保されうるのか。景気の低迷が続けば、高齢者が良好な雇用機会を見つけることも容易ではない。とくに最近では、求人が増えているにもかかわらず失業率は低下しないという現象が顕著になっているが、これは求人と求職者の間のミスマッチが拡大しているためである。求人側には情報処理技術者などの専門的な技能を持つ人、そして一定年齢以下の若い人を求めるという傾向があるが、高齢求職者にとって、そうした技能を持った人は多くはないし、まして年齢条件についてはどうすることもできない。

このいわゆる「年齢差別」に対処するために、政府は法律により募集・採用における年齢制限の廃止を企業に求めることにした。この法律はあくまでも努力義務となっているために、その実効性には疑問の声もある。しかしながら、年齢差別禁止の掛け声が今後定年制の廃止に及び、日本の労働市場を「年齢」ではなく「能力」を重視したものへとシフトさせる加速装置になる可能性はある。

そもそもこうした能力重視へのシフトは、高齢化以外の日本経済をとりまく環境の変化—たとえば右肩上がり成長の終焉やグローバル化に伴う国際競争の激化や情報化を軸とした技術的要求の急変など—から求められている変革でもある。これらの環境の変化は、長期雇用を前提とし、長い時間をかけて従業員を育成・活用し評価するというシステムを大多数の従業員に適用することのコストを高めており、これからはより短期的に従業員の企業への貢献を処遇に反映させるシステムへと移行せざるをえない。そうした社会では、他の条件が同じであれば、年齢にかかわらず採用や雇用が行われることになるだろう。しかしそれは必ずしも「だれもが働ける」社会の構築を保證するものではない。ある一定の年齢に達したからといって強制的に退職させられることもないかわりに、求められる能力がなければ何歳であっても就職できない社会となる可能性を秘めている。年齢差別禁止の法制化は、人々が「能力に応じて働ける」社会を目指すことになる¹。

¹ 樋口（2001）参照。

年齢にかかわらず、働く意思と仕事能力のある人々が働きつづけることのできる社会、しかも自立した引退生活を送る選択の余地もが確保されている社会、こうした社会を構築することが最も重要な課題ではあるが、中高齢者をとりまく環境はいろいろな面から中高齢者の就業意欲や就業状況を規定している。これからの社会が年齢にかかわらず「能力に応じて働く」社会になるとすれば、自分の能力を活かして高齢期まで働き続けるためにはどうすればよいのか。本章ではまず、中高齢期の男性の就業意思や就業状態、資産保有状況や収入などの実態を概観する。次いで60代前半の就業状況を規定するものは何か、それを過去のキャリア形成の中を探ってゆくことにする。

2 中高齢期の就業意欲と就業の実態

そもそも日本の高齢者の就業意欲は、他の国々と比べてどれほど高いものなのだろうか。労働意欲を示す指標に労働力率というものがある。これは人口に占める「働く意欲」を持った人の比率であり、通常、そうした意欲を持っている人とは、実際に何らかの形で働いている人、あるいは求職中であるが働いてはいない、すなわち失業者として定義される。たとえば図1は60～64歳の男性、図2は55～59歳の男性について、欧米諸国と日本とで労働力率がどのように推移してきたかを示したものである。

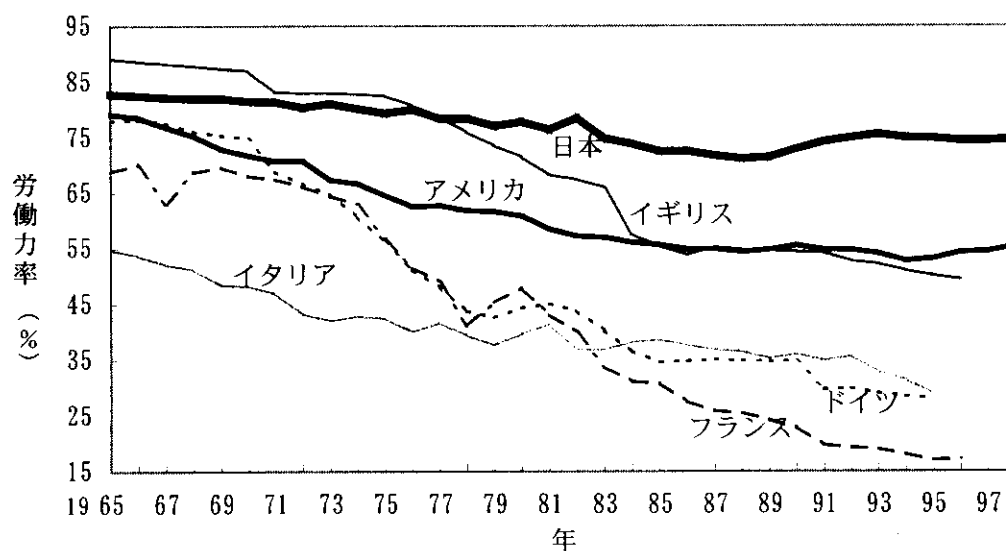


図1. 労働力率の推移 (男性 60～64 歳)

60年代には欧米諸国と日本の高齢男性の労働力率にそれほどの差はみられない。しかし60年以降、欧米諸国では一貫して日本よりもかなり速い速度で労働力率が低下した結果、80年代以降、日本の高齢男性の労働力率は突出している。たとえば98年時点において、日本では60～64歳男性の10人中7.5人に就業意欲があるのに対して、米国では5.5人、ドイツやイタリアでは2.5人にしか就業意欲がない。欧米諸国との差は、55～59歳の男性の場合に一段と顕著である(図2)。欧米諸国では、この年齢層の労働力率も70年代以降一様に低下してきたのに対して、日本では若干ながらも増加傾向さえみ

られる²。

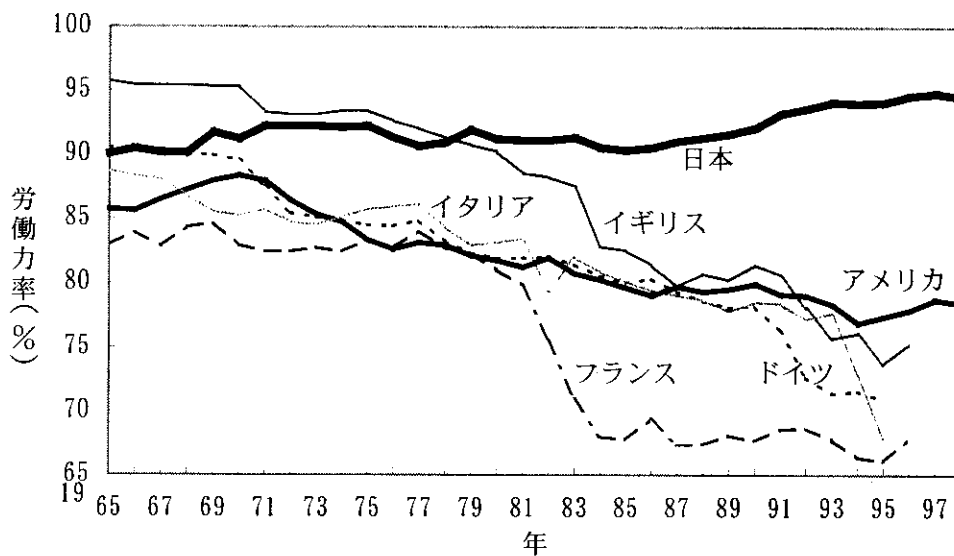


図2. 労働力率の推移（男性55～59歳）

こうした高齢者の就業意欲と就業実態を、1999年時点の断面図で調べてみよう。55歳から64歳の人々をランダム抽出した『HRS調査』から、就業意欲を持つ男性の比率、および就業形態別の就業率を年齢別に示したものが図3である。就業希望率等が棒グラフで描かれているのに対して、実態を示す就業率は線グラフで描かれている。「就業希望率」とは、調査時点において、実際に何らかの形態で就業している、あるいは「実際に仕事につけるかどうかは別として、収入のある仕事につきたい」とする人々が各年齢人口に占める比率である。「就業+求職率」とは、前述の労働力率の定義に基づき、実際の就業者あるいは求職者を合わせた比率を計算したものである³。

就業希望率は、60歳で若干の落ち込みがみられるが、60歳代半ばにいたるまで約80%という高い水準が維持されている。就業希望者を就業者と求職者に絞った場合、その比率は60歳を境により大きく低下しており、働く意欲はあるが積極的な求職活動を諦める人々が年齢と共に増えている。ただし求職者に絞った場合でも、60歳代前半での平均は約75%もあり、図1で示された98年の状況と変わらず就業意欲は高い水準にあることがわかる。

ただし、こうした高い就業意欲が将来も変わらないとは限らない。就業意欲の決定要因を経済学的にみると、それは、働いたらどれだけの給与が得られ、働くことからどれだけの苦痛が発生するか、働かなくともどれだけの所得が得られるか、そして働かない時間（余暇）にどれだけの価値を見出すか、に大きく分けられる。今後の動向のなかでも、確かに公的年金の支給開始年齢の引き上げは就業を促進させる方向へ働くであろうが、趣味や社

² 60～64歳人口においても、90年以降、労働力率は上昇傾向にある。この背景には、定年の延長や、継続雇用を促進するための企業への助成制度などの影響が考えられる（清家(1998)）。

³ 就業者については「現在、収入を伴う仕事をしていますか」という問いに対して、また求職者について「現在、何か求職活動をしていますか」という問いに対する回答に基づいて定義している。

会活動などに時間を費やすことを楽しむ高齢者が増えてゆけば、高齢者全体の就業意欲は

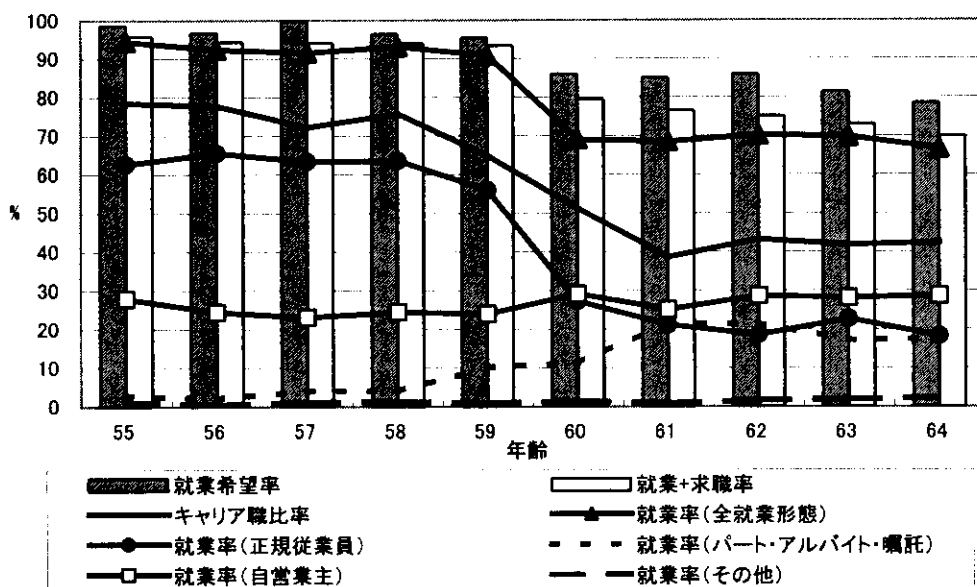


図 3. 年齢別就業率・就業希望率（男性）

低下することも考えられる。たとえば表 1 は、61 歳以降「何歳まで収入を伴う仕事をしたいか」という『HRS 調査』の質問に対する回答の平均値をいくつかのグループ別に計算したものである。これをみると、確かに趣味を持つ人々ほど、すなわち余暇への選好の強い人々ほど早く引退し、反対に仕事が全ての生活をしているような人々ほど、長く働きつづけたいと考えていることがわかる。

表 1. 余暇選好による就業意欲の違い

	テレビや雑誌、稽古事以外の趣味をもっているかどうか		全体の平均値
	趣味を持っている	趣味をもっていない	
希望継続就業年齢	66.95	67.27	67.27
サンプル数	613	1654	1901

	自分の生活が仕事抜きでは語れないと思うかどうか				
	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	ややそう思わない	そう思わない
希望継続就業年齢	68.00	66.96	66.96	66.56	66.19
サンプル数	770	443	315	179	194

一方、図 3 に戻って実際に何らかの形態で就業している比率をみると、多くの企業で制定されている 60 歳という定年年齢を境に就業率が大きく落ち込んでいることがわかる。その結果、就業希望はあるが働いていない人々、すなわち失業者の比率が 60 代前半でとくに大きくなっている。定年はある一定の年齢に達した従業員を一律に辞めさせる制度である。定年制度が就業意欲のある人々の就業機会を奪い、奪われた労働者の多くが再就職できずにいる状況は、見方を変えれば、定年があることによって、少なくとも 60 歳まで

は雇用が保障されている状況を示しているともいえよう。

就業形態別にみると、59歳から正社員として働く人々の比率が低下しはじめ、60歳で25%ほども低下しており、その代わりにパート等の職に就く人の比率が増大している。以前正社員だった人々の一部が定年後にパートや嘱託といった非正社員に移行しているということである。「キャリア職」を調査時点の勤続年数が10年以上の職として定義すると、そうした職に就いている比率をみても、やはり59歳を境に急減している。正社員として就業しつづける人々の給与も、60歳を境に約25%減少している。

こうした状況に対して自営業として働く人々の比率は、年齢にかかわらずおよそ一定の値をとっており、定年もなく、働き方に比較的自由度の高い自営業の人々が高齢になっても働き続ける傾向を示している。この傾向は、先の「何歳まで収入を伴う仕事をしたいか」という質問に対する回答にも如実に表れている。正規職員を希望する人の場合、働きつづけたい平均年齢は66.9歳までであるのに対して、自営業や家業の手伝いなどを希望する場合は70歳までである。

最後に、60歳以降も働きつづけたいと希望する人々において、希望する就業形態を示したものが図4である。普通勤務と短時間勤務、自営を望む者がそれぞれ30%ずつ存在している。調査時点で50歳代の人々のなかでは、60歳以降も普通勤務で勤めたいとする比率が40%近くにのぼるが、実際に60歳代になると、普通勤務で働くことを望む比率は低下し、短時間勤務や自営業などを希望する比率が高まっている。

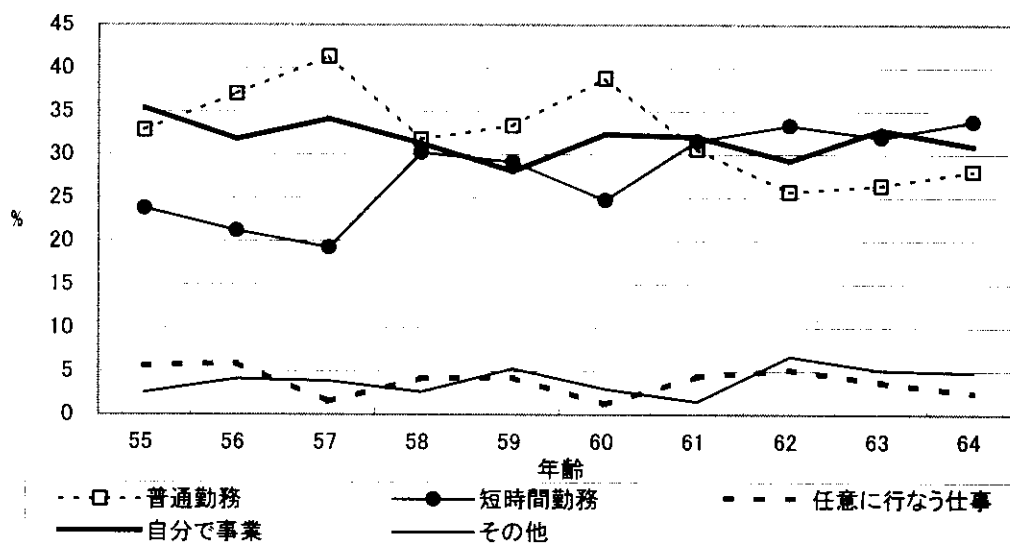


図4. 61歳以降の希望就業形態

これらの図から明らかなように、標準的定年年齢である60歳を境に、日本の高齢男性の正社員としての就業率は大きく減り、59~60歳にかけて10年以上勤続してきた仕事からの離職が一斉に起こっている。しかしこうしたドラスチックな節目を迎えても、就業意欲はそれほど低下せず、1980年代以降、国際的にも突出して高い水準が維持され続けている。実際の就業率は60歳を境に落ち込みがみられるものの、65歳にいたるまでは約70%の男性が何らかの形で働き続けている。ただし60歳以降も働き続ける意欲のあ

る人々の多くは、必ずしも現役時代と同じようなフルタイムの就業形態を望んでいるわけではない。約40%の人々が短時間勤務や任意で行う仕事などの部分引退といわれるような働き方を望み、30%の人々は自営業を希望している。年齢と共に、現役の頃同様の長時間労働を望まない人々や、年金を受給できるために今までほど働く必要のない人々が増えていることを示しているのかもしれない。

3. 中高年齢期の収入の実態

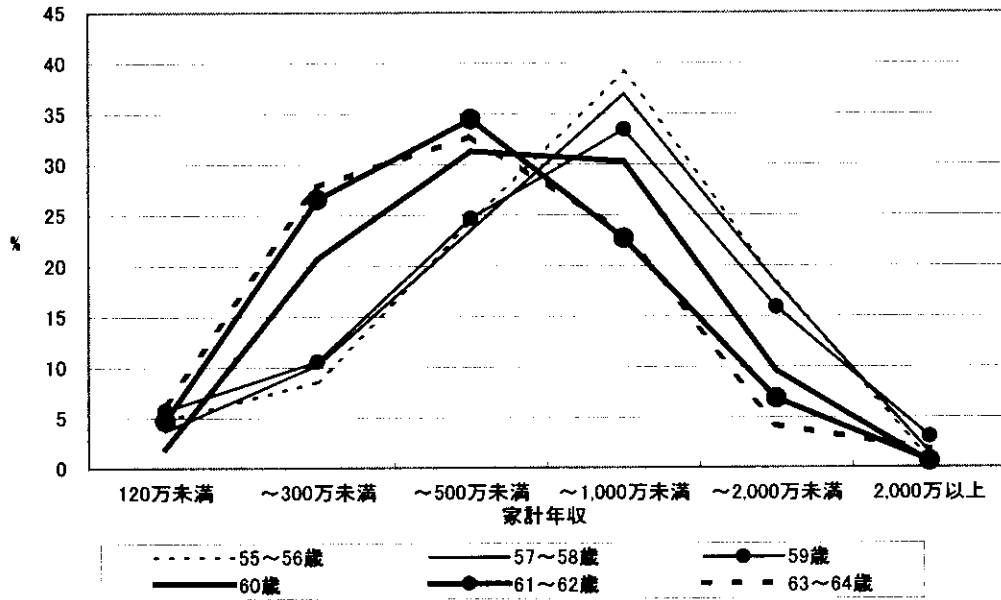


図5. 年齢別家計所得の分布

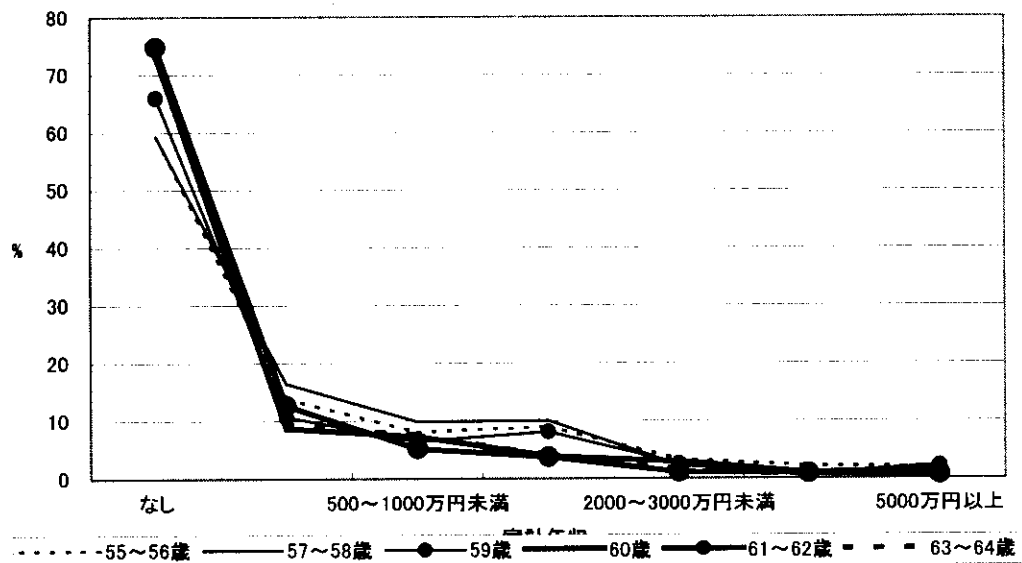


図6. 年齢別家計の借入金総額の分布

日本の男性の80%近くが、少なくとも60歳代前半までは何らかの形で就業し続ける意欲を持っていることが示されたが、こうした高い就業意欲の背景に収入源の問題はあるのだろうか。

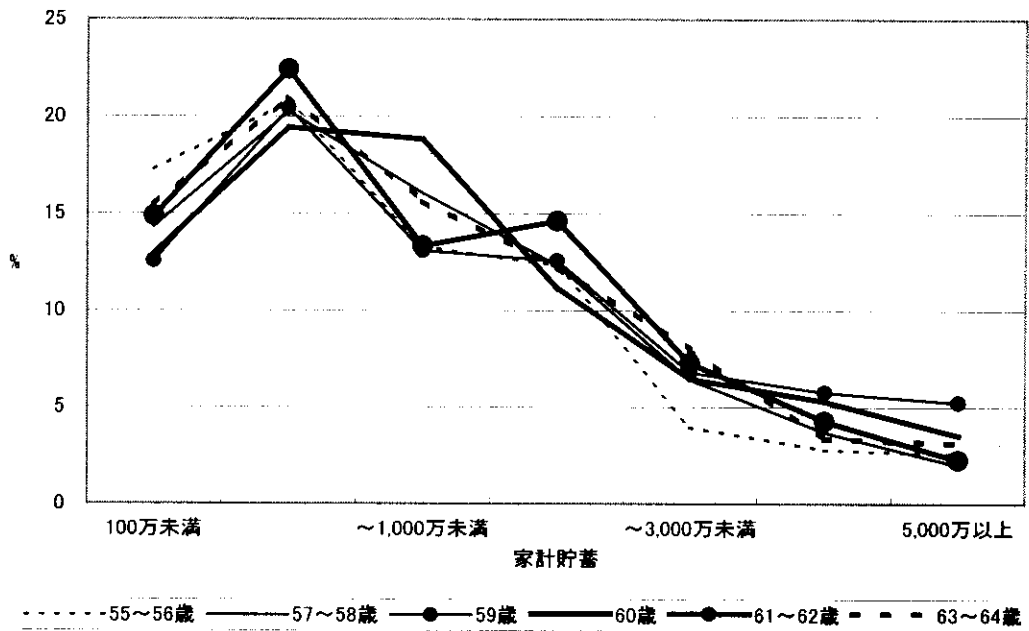
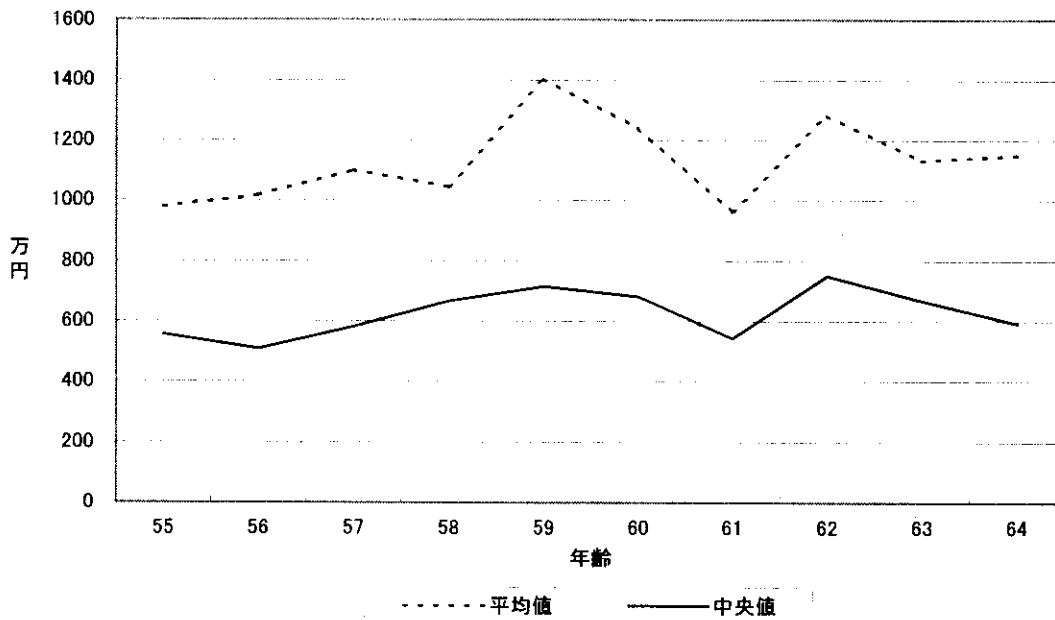


図7. 年齢別家計貯蓄総額の分布

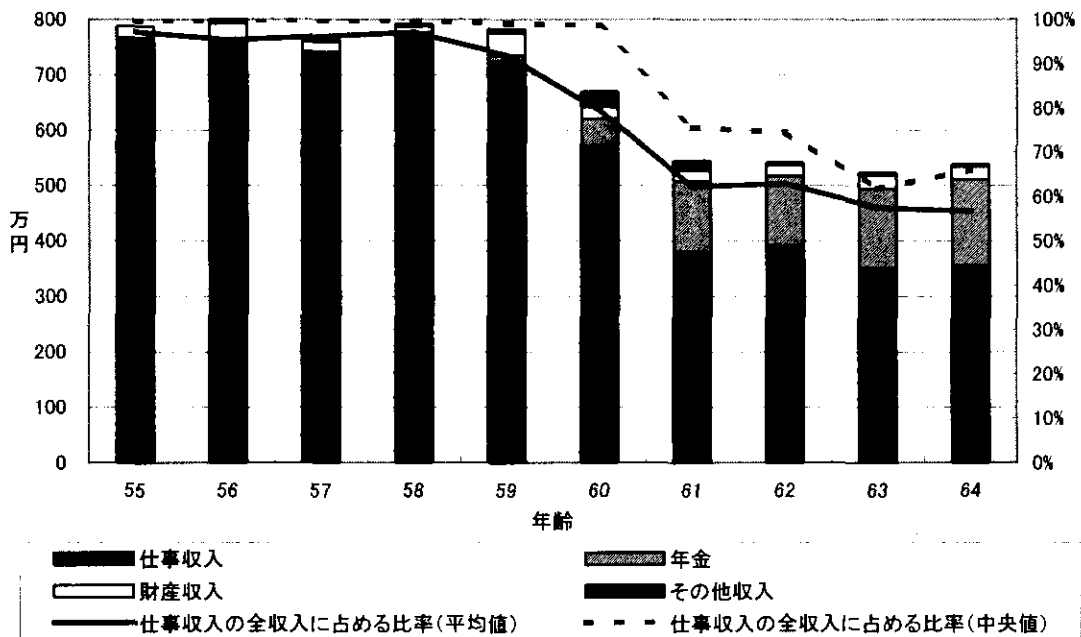


注：男性の年齢別に家計単位（夫婦合算）の貯蓄額（預貯金、信託、債券、株式など）の平均と中央値を示したものである。

図8. 年齢別家計貯蓄総額の平均値および中央値

図5は、家計年収(夫婦合算)の分布状況を調査時点の男性の年齢別に示したものである。就業形態の大きく変わる60歳を境に、収入の分布は左方向へシフトしていることがわかる。その一方で、借入金(住宅ローンを含む)の分布は59~60歳を境に「借り入れなし」の方向へシフトしており(図6)、退職金が借入金の返済に充てられていることが伺われる。しかも各年齢での家計貯蓄額の分布からみる限り、50歳代後半から60歳代前半にかけて貯蓄を取り崩しているという状況はほとんどない(図7)⁴。この貯蓄総額は預貯金や株式などの流動的な資産の合計であるが、その平均値および中央値をみても、55歳から64歳まで大きな変化はみられず、むしろ若干の増加傾向にある(図8)⁵。

次に、収入源別に家計の平均年収を男性の年齢ごとに計算したものが図9である。やはり60歳を境に仕事からの平均収入は700万円後半から400万円ほどに激減し、年金収入が増えている。しかしこの図から明らかなことは、60代前半においても平均収入は500万円を上回っており、その60~70%が仕事からの収入で占められている点である(図9の線グラフを参照)。人々は若いときに働いた所得を貯蓄し、引退してからはそれまで貯めた貯蓄を取り崩すことによって生活を賄うというのがライフサイクル・モデルの考え方であるが、少なくとも60歳代前半までの時期は、大部分の人々にとってまだ「引退」期とはいえない状況のようである。



注：左縦軸の数値は、夫婦合算した過去1年間の収入の平均値である(単身者を除く)。調査票では収入をレンジで聞いているが、ここでは各レンジの中間点を用いて数値化した。該当する種類の収入がない場合には、0として計算。年金には、公的年金のほか、個人年金や企業年金を含む。その他収入には生活保護や失業保険等を含む。全収入に占める仕事収入の比率は右縦軸に対して示されている。

図9. 年齢別家計の平均年間収入

⁴ ホリオカ他(1998)では、高齢期の主たる収入源として「貯蓄の取り崩し」や「企業年金等」、ならびに「財産所得」を選択する比率が米国に比べて日本で低く、反対に「労働所得」を選択する比率が日本でより高いことが示されている。

⁵ 住宅資産を含んではいない。ちなみに50歳代後半以降、一戸建ての所有率は80%、マンション等の集合住宅も含んだ住宅所有率は82~85%に達している。

60 歳代前半における就業意欲の高さ、ならびに就業収入への依存度の高さを考えると、60 歳代前半まで就業しつづけることが、少なくとも現時点の日本人男性の「典型」であるとみなすことができる。もしそうであるならば、60 歳代の就業環境は、過去のどういった経験に影響を受けるのだろうか。

4. キャリア形成と高齢期の就業

能力重視の雇用システムに移行する上で不可欠なのが能力を公平に評価する基盤である。もちろんこれまでも、企業は従業員の評価に基づいて昇進や昇給を決定してきた。しかしその評価は長い月日をかけて蓄積された情報に基づいたものであり、しかも柔軟な配置転換が行われやすいように、各人の職務内容は不明確にされていることが多かった。そのことは結局、雇用保障機能の高い、新技術の導入にも柔軟に適應できる組織を作ることにも貢献してきただけでなく、しかし企業の言うままに広範な職務の経験を積み、中高齢期には管理的職務に就くように育成されてきた人々は、その企業だけでなくほかの企業でも通用する汎用的な専門的スキルを蓄積できていないことが多く、高齢期に定年や整理解雇等により転職せざるをえなくなった場合に転職先を見つけにくい。

これに対して専門的スキルをもつプロフェッショナルとしてのキャリアを積んだ人々の場合、スキルが外部の企業にも見えやすいために転職先が見つかりやすいであろう。また、職務内容があいまいなために長期的な視野から業績を評価されざるをえない人々と違って、職務内容が明確化されているから、その時々への貢献度や成果に応じた賃金を受けとることが可能である。それはまさに、年齢にかかわらず「能力に応じて」働き続けることができることを意味する。このように考えると、高齢期になっても自分の能力を活かしながら就業を継続するためには、専門家としてのキャリアを積むことがますます重要になることが推測される。

では、調査時点において 60 歳代前半の人々の就業状況は、現役時代にプロフェッショナルとしてのキャリア形成をしてきたかどうかによってどのような影響を受けているのだろうか。現役時代を 50 歳時点と仮定し、そのときに専門職に従事していたかどうかによって（自営業を除く）、60～64 歳における就業状況のさまざまな側面にどのような差が生まれるのかを示したものが表 2 である。ここでいう専門職とは、機械や電気、建設、情報処理技術者などの技術職や医師、教員、及び社会福祉事業専門職員などの職業を指す。比較のために、専門職以外にも 50 歳時点で管理職に従事していた人々や全員の就業状況も示した。

60 歳代前半での非就業率は、50 歳時点で管理職にあった人々において最も低く（33.6%）、専門職種に就いていた人々においても非就業率は全体の比率を若干下回っている。なかでも正社員として働いている人々の比率は、専門職の場合が 37.7%であるのに対して、それ以外の人々では 29.3%であり、しかも管理職であった人々よりも正社員として働き続けている割合は高い。勤続年数が 10 年以上の仕事を 60 歳代前半でも継続している人の比率（キャリア職比率）は専門職の場合で特に高く、50 歳時点と同一職種の仕事に就いている比率にいたっては、他の職種との差はより顕著である。50 歳当時に

専門職であった人のうち、60歳代前半になっても同一職種の仕事をしている人が80.4%もいるのに対して、全職種についてのこの数値は64.6%である。定年を経験した比率は、専門職とそれ以外の職種とでほとんど変わらないから、専門職の場合は定年後も同じ職種の仕事に従事し、それまでに積み上げた技能を活かしやすい状況にあるといえる。

表 2. 50歳時点の職種別 60歳～64歳時点の就業状況

60歳以降の状況		50歳時点での状況			
		専門職以外	専門職	管理職	全体
就業状況	非就業率(%)	40.0(752)	37.0(73)	33.6(247)	39.8(825)
	正社員就業率(%)	29.3	38.4	37.7	30.1
	パート・アルバイト・嘱託比率(%)	25.0	17.8	22.7	24.4
	自営業比率(%)	3.7	2.7	4.9	3.6
キャリア職比率(%)		44.3(451)	50.0(46)	42.1(164)	44.9(497)
同じ職種比率(%)		63.0(449)	80.4(46)	64.0(164)	64.6(495)
大企業比率	会社規模 1000人以上比率(%)	8.5(434)	6.5(46)	15.0(162)	8.3(480)
	300人以上または官公庁比率(%)	23.0	37.0	29.0	24.4
定年経験比率(%)		64.4(749)	60.3(73)	62.3(247)	64.0(822)
給料増加経験比率(%)		13.1(404)	25.6(39)	14.4(146)	14.2(443)
平均給与 (1999年、円単位)		1692.3(364)	2591.7(38)	2412.2(125)	1777.3(402)
雇用不安比率(%)		26.6(429)	15.6(45)	24.7(158)	25.5(474)
求職中比率(%)		8.9(752)	1.4(73)	6.5(247)	8.2(825)

注) 括弧内はサンプル数。就業状況、定年経験比率、および求職中比率以外は、調査時点で就業している人々に限定。雇用不安比率は、「現在の職を定年や自己都合以外の理由で失う可能性」が「非常にありうる」または「いくらかありうる」とする比率である。給料増加経験比率は、調査時点とその1年前の間に給与が増加した比率を示す。平均給与は1時間あたりの給与(ボーナスを含まない)である。正社員が年収を回答した場合は、1年間で12ヶ月、1ヶ月4.3週間働いたことを仮定し、また月収を回答した場合は1ヶ月4.3週間働いたことを仮定し、それぞれ1週間あたりの給与額を算出し、それを残業およびサービス残業時間を含む労働時間で割って算出した。日給を回答した場合は、1日7時間を仮定して算出した。

会社の規模や給与、ならびに雇用不安や失業の危険性などからみても、専門職としてのキャリアを積んできた人々は、そうでない人々と比べて有利な状況にある。50歳当時、大企業や官公庁に勤続している人の比率は48%であったが、60歳代前半の時点でその比率は24.4%に低下している。しかしそのなかでも50歳時点で専門職であった人々の方が、60歳代になった時に大企業や官公庁で働いている確率が14ポイントほど高い。そもそも50歳時点で大企業に勤めている比率は専門職の方が高いのであるが、その点を考慮してもなお、専門職の方が大企業に継続就業する確率は高くなっている⁶。専門職の場合、仮に大企業で定年を経験しても、他の会社に移る必要のなかった人が多いことがわかる。調査時点の1年前と比べた給与についても、それが増加した比率は専門職の場合に全体よりも10ポイント以上高く、給与(1時間あたり)の水準も全体の平均を約814円ほど上

⁶ たとえば専門職の場合、50歳時点から60歳代前半まで大企業や官公庁で就業しつづけた人の比率は0.53ほどであったのに対して、専門職以外では0.48であった。

回っている。さらに、調査時点で雇用不安のある比率は、専門職の場合に全体における比率より 10 ポイントも低くなっている。調査時点で求職している比率（失業率）についても、専門職の場合は 1.4%なのに対して、全体では 8.2%である。

5. 結び：中高齢期「現役」継続の条件

『HRS 調査』にもとづき、1999 年時点における日本の中高齢男性の就業意思や就業状態、ならびに資産保有状況や収入の実態を概観したところ、少なくとも 60 歳代前半までの就業意欲は国際的にみても突出して高く、しかもその年齢層においては、貯蓄を取り崩して生計にあてているといった状況はみられず、所得の大部分を労働所得に依存していることがわかった。

年齢差別禁止法案の制定や市場の圧力は、これからの社会をますます能力重視の社会へと徐々にシフトさせてゆくであろう。そうしたなかで、高齢期にいたるまで「能力に応じて」しかも「能力を活かして」働き続ける一つの道として、本章では専門職というキャリアを積んだ人々に焦点をあてた。就業意欲が高くとも、必ずしも皆がフルタイムという就業形態を望むわけではなかったことも示されたが、その点、職務内容が明確化されており、その時々への貢献度や成果に応じた賃金を受けとることが可能な専門職ならば、時間的・場所的制約を受けずに能力を活かすことも可能であろう。

表 3. 50 歳時点の職種別 60 歳～64 歳時点の満足度

60 歳以降の状況	50 歳時点での状況			
	専門職以外	専門職	管理職	全体
以前の経験や教育・訓練で受けた技能を使える比率*(%)	32.4 (444)	73.9(46)	41.7(163)	36.3(490)
現在の仕事に満足している比率** (%)	82.2(450)	93.5(46)	87.2(164)	83.3(496)

注) 上記の数値は全て、調査時点で就業している人々に限定。

* 「とてもあてはまる」「まああてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」の選択肢のうち、「とてもあてはまる」を回答した比率。

** 「全般的にいて、自分の仕事にどれくらい満足していますか」という問いに対して、「大いに満足」「まあまあ満足」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「まったく満足していない」の選択肢のうち、「大いに満足」「まあまあ満足」を回答した比率。

50 歳時点で専門職に従事していた人々の場合、そうでない人々と比較して、60 歳代前半まで同一企業で働き、同一職種で働き続ける確率が高くなっていた。専門職としてのキャリアを積んできた人々は、定年を経験した後でさえも、40～50 歳代の頃と同じ職種の仕事に就き、それまでに習得した技能を活かしやすい状況にあるといえる。上の表 3 にも、それが如実に表れている。専門職の場合、以前の経験を活かしている比率が 73.9%であるのに対して、それ以外では 32.4%、管理職の場合でも 41.7%とその差は大きい。その上専門職の場合、失業や雇用不安に陥る可能性も低く、1 時間あたりの報酬の水準でも、専門職以外の道を行ってきた人々よりも有利な状況にあることがわかった。さらに、表 3 には現時点の仕事に対して満足である人々の比率も示している。そこでもやはり 50 歳時点で専門職キャリアに就いていた人々の場合、満足比率が他の場合よりも高いことが

わかる。

専門職のキャリアを積んだ人々とそれ以外の人々との間には、能力や就業意欲、まじめさなどの面で違いがあり、それが表2で示された給与や就業率の違いを生み出した可能性も否めない。しかし雇用不安が低いことや、満足度が高いこと、ならびにキャリアの継続性や能力発揮の機会が確保されやすいことなどは、そうした属性の差だけでは説明できない専門職特有の効果であると考えられる。

専門職は、これまで必ずしも会社での位置付けが重要ではなかった。『HRS調査』のサンプルでも、50歳時点で専門職に従事していた男性は、自営業を除く全就業者のわずか8.8%であり⁷、そうした働き方は日本ではまだマイノリティに過ぎない。しかし本章での結果は、専門職というキャリアが、現時点での高齢者の就業にとって有利であるだけでなく、高齢期にいたるまで「能力に応じて」しかも「能力を活かして」働き続けるために必要なキャリアの継続性や能力発揮という条件を満たす前途有望な働き方であることを示唆している。

専門職という働き方が、高齢者になってからの仕事に対する自己防衛力を高め、雇用不安を減らす一方、満足度を高めるのに大いに貢献しているという観察事実は、今後の日本社会を考えるうえで非常に重大な意味をもっている。日本人高齢者の高い就業意欲を活かし、これを現実の雇用に結びつけ、アクティブ・エイジング社会を築いていくためには、単に高齢者の意欲を持続すればよいということではなく、そこには職業能力の裏づけがなければならないことを示唆する。そしてそのためには本人の努力はもちろんのこと、これに加えて企業におけるこれまでの労働者の能力活用のあり方についての見直しを迫られることを意味する。

たとえばこれまではそれぞれの仕事における職務内容が明記されないまま、企業は頻繁な配置転換、転勤を通じ幅広い能力開発に取り組んできた。しかしその結果、根無し草的なジェネラリストを大量に育成することになった。いま、こうした反省に立って、高度で専門的な職業能力を身につけたスペシャリストを求める風潮が高まっているが、このためには職務内容を明確にし、個々人が仕事を選択できる制度に切り替えていかなければならない。そして制度変更ばかりではなく、それを現実に可能にする運用のあり方が問われている。こうした見直しは、単に現行制度のもとで活用の対象となっている60歳までの社員の能力向上につながるばかりではなく、60歳を越えた人々の能力活用にもつながることを上記の観察事実は示している。

高齢者の能力発揮の場を確保するには、単に年功制を廃止し、給与制度を見直せばよいというものではない。まさにそれを裏づける日本企業における能力活用のあり方、そして日本人の働き方が問われているということができよう。

⁷ 50歳時点で非自営業として就業しており、調査時点で60～64歳の人々のうち、50歳時点で専門職に従事していた人々は8.8%であった。

参考文献

清家篤(1998)：「生涯現役社会の条件」中央公論社

チャールズ・ユウジ・ホリオカ、藤崎秀樹、渡辺和孝、石橋尚平(1998)：「貯蓄動機・遺産動機の日米比較」日本評論社

樋口美雄(2001)：「失業率過去最悪：雇用の年齢差別禁止は朗報か」エコノミスト、3月20日版

4章 引退後の生活の再構築

第1節 職業からの引退前後における社会貢献活動 —有償労働・無償労働・ボランティア活動の実態と心理的影響—

1. 目的

中高年期における社会生活の変化は、職業からの引退に伴う職業上の地位・役割の喪失、子供の独立や配偶者との死別による家庭内での地位・役割の喪失といった社会的役割からの離脱を論じられることが多い。しかし、平均寿命の延長により、余生というにはあまりにも長い時間が職業から引退した後も残されるようになると、新たな役割を獲得し、この時間をいかに生きるかが問われるようになった。

職業から引退した後の人生を満足のいくものにするには、経済的基盤と健康、そして生きがいとなるものが必要である。仕事中心の生き方をしてきた人は、職業からの引退を期に新たな生きがいを求めて、自分の生き方の見直しをせまられるだろう。職業からの引退前後の時期は、「自分とは何か」という問いかけをしながら、その生活と意識を再構築していく過程にあるといえる。

しかしながら日本の労働者の中には、「仕事人間」「会社人間」と称される人が少なくない。このような人は、仕事にばかり時間を割いてきたため、仕事から離れると地域に付き合い合う仲間もいないし、家庭内での存在も軽く、「粗大ゴミ」や「濡れ落ち葉」などと言われる人も少なくないであろう。職業から引退した後の生活と意識の再構築をスムーズに行うには、現役時代の働き方や意識が重要であるといえる(Reitzes, et al:1996a, 1996b)。

本研究は、職業からの引退前後における生活と意識の再構築過程について、特に社会貢献活動に焦点をあてて検討した。人のために、あるいは社会のために役立っているという意識や達成感は、生きがいにつながることで指摘されている(柴田,1998)。職業から引退した後、自分は何の役にもたっていないといった役割喪失感を感じる人が少なからずいるが、ボランティア活動のような社会に貢献できる活動を行うことによって喪失感が補完され、主観的幸福感が高まるといった指摘もある(Chambre,1984)。このように、引退後の人生に生きがいを見出し、満足のいく生活を送るには、人や社会に貢献できるような活動への関与が重要であると考えたので、本研究では社会貢献活動に着目した。

社会貢献活動は、個人の生きがいの源泉になりうる可能性があるばかりでなく、社会的なレベルにおいても重要である。高齢者人口が増えることに対して、所得保障や医療費の増大による財政圧迫、介護問題などのマイナス面に目がむけられることが多く、社会的な負担感の強まりが強調される傾向にある。しかし実際には、ボランティア活動や家庭内の無償労働などを通して社会や人に貢献している高齢者は少なくない。職業から引退した後も、高齢者は社会にどのように貢献するかといった側面に目をむけることによって、高齢者を社会の負担としてみるのではなく、その潜在能力を十分に活用しようという積極的な見方ができる。さらに、このような活動は、高齢者の健康維持に役立つ可能性が指摘されていることから(Musick, et al:1999)、高齢者個人にとって意義があるだけでなく、寝たきりや痴呆などの介護に要する社会的コストの削減を図ることが期待できるという社

会的な意義もある。

このような流れを受けて、近年、「プロダクティブ・エイジング」という概念が提唱されるようになった（Butler:1985）。プロダクティブな活動としては就労が代表的であるため、職業から引退した人の活動は看過されがちであった。しかし、アメリカでは、有償労働に加えて、家庭内の無償労働やボランティア活動、インフォーマルな他人への支援提供など、収入を伴う活動だけでなく、収入を伴わなくても経済的な価値を付することが可能と思われる様式で他者を援助したり、社会に貢献することが期待できる活動をプロダクティブ・アクティビティとして、調査・研究が行われている（Kahn:1983, Herzog:1989, Glass:1995, McIntosh:1995, Rowe:1997）。他方、平均寿命がアメリカよりも長い日本においては、高齢者のプロダクティブ・アクティビティや社会貢献活動を評価する意義はより大きいと考えられるが、このような検討は非常に遅れている。

本研究は、プロダクティブ・アクティビティの定義を参考にして、「有償労働」「家族・親族に対する無償労働」「他人への奉仕・ボランティア活動」といった3種類の活動を社会貢献活動とみなし、測定指標を開発した。その指標を用いて、1) 職業から引退した人、および引退をひかえた人は、どのような社会貢献を、どの程度行っているかを男女別に把握する、2) 職業からの引退前後の各時期において、社会貢献活動が自尊感情にどのような影響を及ぼしているかを明らかにする、3) 自尊感情を高めるような活動は、どのような要因によって促進・阻害されるかを、引退前後の各時期において明らかにすることを目的としている。

社会貢献活動が引退前後の人々の心理面にどのような影響を及ぼすかは、自尊感情によって評価した。引退過程は社会的な地位や役割が大きく変化するため、アイデンティティ・クライシスに陥る可能性がある。自尊感情は、自己概念の認知・評価指標なので、このような影響を捉えるのに適していると考えたからである。

2. 方法

1) 分析対象者

全国の55～64歳の住民から無作為に男性4,000人、女性2,000人を抽出し、1999年10月に訪問面接法によって調査を行った。この調査の回答者中、職業から引退した人（45歳過ぎまで仕事をしていた人に限定。男性470人、女性433人、計903人）、および調査時にフルタイムで収入を伴う仕事をしてきた人（週5日以上および1日8時間以上相当（週40時間以上）の就労をしている人に限定。男性1574人、女性356人、計1930人）を分析対象とした。本研究では、職業からの引退というライフイベントが、社会生活にどのような変化をもたらすかに焦点をあてているため、以上のように分析対象を限定した。45歳以前に仕事を引退している人は、引退の影響がすでに消失していると考えられるし、フルタイムで働いていない人は生活における仕事のウェイトが比較的軽いいため、典型的な就労者の特徴をつかむ上では除外した方が良いと考えたからである。

2) 分析項目

(1) 社会貢献活動

「有償労働」「家族・親族に対する無償労働」「奉仕・ボランティア活動（友人・近隣に対するインフォーマルな支援提供を含む）」で測定した。

「有償労働」は、「現在、収入を伴う仕事（家族従業、パート・アルバイトを含む）をしているか否か」を質問し、仕事をしている場合は、調査の1ヶ月前（1999年9月）の週当たりの平均労働時間をたずねた。

「家族・親族に対する無償労働」は、家事（草取りや水やり、車や自動車の手入れ、家具などの修繕なども含む）や買い物、子守り、介護・看病をどのくらいの頻度でしているか、している日は1日あたり何時間しているかを質問し、週当たりの家族・親族に対する無償労働の時間を算出した。

「奉仕・ボランティア活動」は、2つに分類した。1つは友人や近隣に対するインフォーマルな支援提供で、「友人や近所の人のために何らかの手伝い（例えば、家事や買い物、用事の手伝い、介護・看病など）」をしたか否かで測定した。もう1つはボランティア活動で、「道路や公園の掃除など地域の環境を良くする活動」「物を作って寄付したり、募金や古切手などを送る」「高齢者や障害者、子ども、福祉施設などに対する奉仕活動」「地域の活動や趣味などの会の世話役、手伝い」「民生委員、保護司、行政委員などの公的な奉仕活動」「その他の奉仕活動」といったことをしているか否か質問した。これらの活動をしている場合は、頻度と1回あたりのおおよその時間を尋ね、週当たりの活動時間を算出した。

(2) 社会貢献活動の心理的影響

引退前後における社会貢献活動の心理面への影響は、自尊感情によって評価した。「私にはいくつも良い点がある」「私は少なくとも他人と同じくらいには価値のある人間だと思う」「私には誇れるものがあまりない（逆転項目）」「全体として、自分自身に満足している」「私はまったく役に立たないと時々思う（逆転項目）」の5項目を用いた。各項目について「大いにあてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「やや違う」「まったく違う」の選択肢から回答を得、肯定的な回答から順に（逆転項目は否定的な方から順に）4点～0点を与えて、各項目の得点を加算し、数量化した。5項目中3項目以上回答している人については、その回答傾向に従って、 $[(\text{回答した項目の加算得点}) \times 5 \div (\text{回答項目数})]$ の式により得点を推計した。

(3) 社会貢献活動の促進・阻害要因

健康指標（疾患の有無、手段的日常生活動作障害の有無）、社会階層指標（年収、学歴）、家族指標（配偶者の有無、扶養している子どもの数）、地域指標（居住年数、居住地の都市規模）、就労関連指標（引退した人については、引退からの年数、最長職が自営業か勤めの仕事か、引退前の人については、引退希望年齢までの年数、仕事へのコミットメント、現職が自営業か勤めの仕事か）、および年齢を関連要因としてとりあげた。