

別添 1

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

雇用と年金の接続に係わる研究

—働くことへの意識の違いが
労働供給と年金受給の選択に与える影響に関する日独比較分析—

平成18年度 総括研究報告書

主任研究者 高木 朋代

平成19（2007）年 3月

別添 2

目 次

I. 総括研究報告書 (別添 3)	
中高年層の就業意識と、雇用と年金の接続に関する日独実証研究 -----	1
高木朋代	
II. 各論 (別添 3 の 2)	
1. 高年齢者の就業意欲と雇用の現状-----	10
2. 高年齢者雇用に関する既存研究、 および隣接諸領域における関連理論の再検討-----	48
3. サーベイ調査の概要-----	95
(別添 3 資料) -----	125
高木朋代	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表 (別添 4) -----	167
IV. 研究成果の刊行物・別刷 -----	168

I. 総括研究報告書

中高年層の就業意識と、雇用と年金の接続に関する日独実証研究

I. 総括研究報告書

中高年層の就業意識と、雇用と年金の接続に関する日独実証研究

主任研究者 高木 朋代
敬愛大学経済学部 専任講師

《研究要旨》

日本を含め高齢化が進んだ先進諸国において、雇用と年金給付の接続問題が重要な政策課題となっている。本研究はこの問題に対して、働くことに関する本来的な意識の違いが、高齢期における選択肢、すなわち働き続けるのか（＝労働供給）、それとも引退するのか（＝年金受給）の選択決定にどのような影響をもたらしているのかを、特に日本と近似する状況を経験しているドイツを中心とする他国との比較によって明らかにし、就業と引退における企業のマネジメントのあり方を考察することを目的とする。本年度の調査では、標準的な日本の従業員は、意図的、計画的に組織コミットメントを強調する企業の人事管理システムの中に巻き込まれていき、結果として年金と雇用の空白期間問題よりも、自分が所属する組織との関係こそが高齢期における重要課題である場合が多いことが見出された。これに対してドイツをはじめとする諸外国企業の従業員の場合には、日本と同様に就業希望者は多いが、人材流動性が高い職場の中で必ずしも従来企業での就業継続意欲があるわけではなく、実際には早期に引退していく傾向がある。また日本とは異なり、職務コミットメント志向が強い。このような状況を鑑みるならば、日本の場合、雇用と年金の円滑な接続の実現が、個々の労働者の組織関係を重視する就業意識に下支えされているとすれば、これを形成し統制する主体である企業のマネジメントの役割は極めて重要といえる。今後日本において雇用と年金の接続が円滑に進むためには、高年齢者の雇用促進のための法整備や年金制度の再設計を行うことも重要だが、単に理論的整合性を追うばかりでなく、他国に比して極めて高い従来企業での就業継続意欲と日本特有の就業意識を念頭に入れて設計する必要があると考えられる。

A. 研究目的

日本を含め、高齢化が急速に進んだ先進諸国において、エイジフリー社会の実現に向けた取り組みが重要な政策課題となり始めている。また経済産業構造の変化や人口構造の変化とともに、人々の価値観も多様化し、高齢期をどのように過ごすのか、つまり働き続けるのか、それとも引退し余暇を楽しむのか、そうした生き方についての選択肢も一様ではなくなっている。エイジフリー社会の実現において重要となる課題のひとつに、雇用と年金給付の接続問題がある。

我々の研究の目的は、働くことに関する意識の違いが、雇用と年金との接続問題にどのように関わっているのかを明らかにすることにある。特に年金支給開始年齢の引き上げと景気低迷という日本と近似する状況を経験したドイツとの比較において、この問題を浮き彫りにする。具体的には、研究は次のように進められる。

日独の従業員において、働くことに関して意識の違いがあることはこれまでしばしば指摘されてきたことであるが、まず、1) どのように違うのか、またその違いはどのようにして形成されたのかを明らかにする。そして、2) 働くことへの意識の違いは、高齢期における選択肢、すなわち働き続けるのか(=労働供給)、それとも引退するのか(=年金受給)の選択決定に、どのような影響をもたらしているのかを検討する。さらに、3) 60歳以降の雇用継続、あるいは雇用から引退への移行が円滑に行われるには、企業の人事管理上においてどのようなインセンティブ・システムが必要とされ

るのか、これを探索的に明らかにする。これらの分析を通じて我々が最終的に目指すのは、将来のエイジフリー社会の実現を視野におさめつつ、雇用と年金の円滑な接続のために、年金制度の設計および高年齢者雇用安定法のあり方に関して新たに求められる視座を、働く人々の意識と企業内部のマネジメントの考察を通じて、人的資源管理の観点から提示することである。

B. 研究方法

上記の問題意識に基づき、研究開始の1年目である平成17年では、2人の研究者(申請者、および協力研究者フランチ・ヴァルデンベルガー・ミュンヘン大学教授)がそれぞれの国の年金制度および企業の高年齢者雇用政策に関する現状を把握し、また就業意欲に係わる文献調査、ならびにヒアリング調査を行った。

18年度では、この前年度の調査から得られた仮説を軸として、日独を代表する企業に焦点を絞り、ヒアリング調査を行うとともに、質問票によるサーベイ調査を、日本企業及び外資企業で働く外国籍従業員を含む中高年層を対象に実施し、分析に資するデータを収集した。また、高年齢者の就業意欲と雇用の実際に関する現状把握を行うために、既存調査の結果やデータの再集計を行った。さらに高年齢者の就業と引退行動に関する先行研究、およびこの課題に隣接する諸領域の関連理論の再考察を行った。

研究最終年の平成19年度は、サーベイ調査の結果と、これまでのヒアリング調査と文献調査とを統合し、考察を掘り下げ、定

性・定量の両面から本研究の提言をまとめる予定である。

C. 研究結果と考察

1. 高年齢者の就業意欲と雇用の現状に関する考察 ～既存調査の再検討と既存データの再集計～

平成17年度の調査研究では、文献調査とヒアリング調査を通じて、年金制度成立のプロセスと高年齢者雇用政策の法的枠組みに関して、日独両国について概観した。今年度は日本の高年齢者の就業意欲と雇用・就業の現状を、既存調査の結果やデータの再集計によって概観した。(詳細は「Ⅱ. 各論1」を参照。)

これまで高年齢者は、社会保障システムの発展の下で社会的弱者と捉えられ、年金受給と同時に労働市場から撤退するものと見なされてきた。しかし人口高齢化、年金財政の逼迫、人権保障の問題といった社会的課題の浮上により、これらの人々の諸力を産業社会に迎え入れる準備を行うことが必要になりつつある。

働いて自立する高年齢者を想定する本研究では、雇用の主要な担い手である企業の人的資源管理という観点から、高年齢者の雇用と就業を考察するのが目的である。企業の経営と管理という俎上において、高年齢者雇用問題を議論する試みが、これまでの研究には多くなかった理由として、従前のエイジング研究のメインストリームが社会保障や福祉論、老年学分野に基礎を置いていたことが挙げられる。そしてもうひとつには、企業の高年齢者雇用行動が、定年後の雇用延長を努力義務とする行政指導の下で、一方的にこれを受け入れる消極的意

思決定として認識されてきたことにも拠っている。しかしながら、視点を労働需要サイドである企業に移してみると、積極的に高年齢者雇用に取り組み、これを企業の経済性追求活動と結び付けて経営活動の一部にすることで、高年齢者雇用を確実に実現している企業も少なからずある。

ここではまず、高年齢者の就業意欲について概観した。高年齢者自身は定年到達後の就業に対してどのような意識を持ち、また就業を希望する場合、どのような理由のために働こうとするのであろうか。さらに就業希望者は、どのような働き方を希望しているのであろうか。そして次に、高年齢者の就業意欲に対し、企業はどのような対応を行い、どの程度の規模で雇用を実現させているのであろうか。また今後、高齢従業員の雇用に対してどのような展望を持っているのだろうか。この点を既存調査の結果とデータの再集計によって確認した。

その結果次の点が明らかとなった。第一に、高年齢者の就業意欲は高く、一方企業の高年齢者雇用の実現は困難性を極めており、高年齢者雇用の現実には大きなギャップが生じている。第二に、しかし高齢社会に向けて従来企業での雇用継続を中心に高年齢者雇用を推進していくことで、労使双方の概ねの合意が形成されている。だが他社への移動によって高齢期の雇用・就業を拡大していこうとする流れも起き始めている。

このように、高年齢者雇用の体制は未だ十分に整ってはいない。しかし少しずつではあるが、高年齢者雇用の努力は進められている。このような雇用拡大に向けた企業

の取組みは、平成17年度調査研究によって明らかとなったように、国の雇用政策の法的枠組みによっても下支えされてきたといえる。ここで確認された高年齢者雇用の現状と、法的枠組みの限界と課題を踏まえ、次年度は、人的資源管理の視点から就業意識と就業・引退行動を捉え、年金との接続について検討していく必要がある。

2. 高年齢者雇用に関する既存研究、および隣接諸領域における関連理論の再検討

これまでの高年齢者研究は、社会保障や福祉論、そして老年医学分野におけるメインストリームであった。国連の国際高齢者年および雇用サミットの開催を受けて、日本においても「活力ある高齢化（active aging, アクティブ・エイジング）」が提唱され始めた。これによりエイジング研究の内容は、医療、介護、生活保障問題を中心とするものから、徐々に社会参加活動の促進や自立的生活の問題といった内容を含むものへと変化し始めた。しかし社会参加活動の促進といわれるものの主要な目的は、高年齢者の心身の健康維持を中心として、その内容は地域社会でのボランティア活動や、余暇関連施設の整備と活用、情報通信機器の活用による交流機会の確保といった、高年齢者の余暇活動やスポーツ振興、文化活動の推進にある。また自立的生活といった場合に挙げられる研究課題としては、公的年金制度をはじめ企業年金や退職年金制度の改善の問題、高年齢貧困者層の生活改善の問題が中心とされる。こうした現状を見る限り、未だ「高年齢者=社会的弱者」観に根差したエイジング研究が多いように思われる。

そのため本研究が着目する「プロダクティブ・エイジング」の考えに基づき、働いて自立する強い高年齢者像を想定し、高年齢者の雇用・就業問題を扱った研究は、比較的蓄積の厚い高年齢者研究の中でもごく一部といえる。

ここでは第一に、高年齢者雇用を対象とする既存研究にあたり、その要点と課題を整理した。また人的資源管理の視点から高年齢者雇用実現と年金の接続問題を検討しようとする本研究では、人的資源に関わる諸理論も議論展開を行う上で重要な役割を担う。よって本研究の考察に有用と考えられる隣接諸領域の関連理論を再検討する必要がある。そのため第二に、退職慣行に関する諸理論をサーベイした。そして第三に、高年齢者雇用と人的資源管理の関係を探究する準備として、労働力内部化に関する一般理論を概観した。ここでは個人と組織、職務の関係性についてまとめた上で、これを基礎とした日本の雇用慣行の特性を整理している。第四に、定年後も雇用される高年齢者の人的資源の要件を考察するために、これまでのキャリア理論の要点を確認した。第五に、他社への移動による高年齢者の就業行動を考察する一助とするために、転職に関する諸理論についてもその主要概念を概観した。（「詳細はⅡ．各論2」を参照。）

3. ヒアリング調査およびサーベイ調査からの知見

日本の高年齢層の労働力率が他国に比して高いことは、これまでにも海外の研究者によって指摘されてきたことであるが、その理由は必ずしも明らかではない。幾つか

の先行研究が、高年齢層の労働力供給行動に影響を与える要因を、高年齢者が持つ経済的条件（現役時代の処遇、年金給付資格の有無、住宅ローンの有無）や、職務的条件（職種など）、個人的属性（教育の程度、性別、健康状態など）の観点から分析してきたが、しかし日本の労働者の特徴である働くことに対する本来的な意識の問題には触れてはこなかった。だが、もし一般的に言われているような、働くことを生きがいとするような就業意識が日本独自のものであり、就業・引退の選択行動に影響を与えているとするならば、その内実を明らかにする必要がある。その分析は、他国との比較によって初めて明らかとなろう。

諸外国の状況を見ると、たとえば公的年金給付が概ね65歳であるドイツをはじめとするEU諸国においては、少なくとも65歳までの雇用が法的に保護されているにもかかわらず、多くの高年齢者は65歳に到達する前に引退する。さらにいえば、50歳代で短時間労働との組み合わせにより漸進的に引退する場合や、失業保険の給付を受けることが可能な50歳台半ばで早期退職を希望し引退する場合も少なくない。なぜこのように働くことに対する意識のあり方が日本と大きく異なるのだろうか。この就業意識の違いが、就業と引退の選択にどのように影響しているのかについては、これまで雇用・年金研究の分野において十分な議論が行われてはこなかった。

初年度の文献およびヒアリング調査の結果、日本の高年齢者の就業意欲の高さは、自らが属する社会圏の中心を、地域や家族よりは職場におく傾向が強いことと無縁ではなく、そうした特徴は、日本においては

多くの企業が濫立する厳しい競争の中で、人的資源への強い依存と、心理的契約に基づく職場関係を軸に、組織関連的技能の形成、および組織コミットメントの重要性を強調する人的資源管理が暗黙的に行われてきことに由来するとの仮説を得た。これに比してドイツ他諸外国では、特徴ある産業や製品を独自で生み出していく差別化による経済成長を遂げ、そうした産業社会の中では、職務コミットメントが強調される人的資源管理が行われてきたものと考えられる。

平成18年度の調査では、この仮説を軸として、日独を代表する企業に焦点を絞り、従業員の労働参加過程から徐々に組織/職務コミットメントを強調する組織の中に埋め込まれていくプロセスを追った（ヒアリング調査は現在継続中）。これまでの考察からは、次のような示唆を得た。標準的な日本の高年齢労働者は、意図的・計画的に組織コミットメントを強調する企業の人事管理システムの中に巻き込まれていき、その結果引退年齢を迎えてもなお、「企業メンバーとして自分」のイメージを持ち続ける。そのため就業か引退かの選択決定において、年金額を確認することよりも先に、まず今後の就業可能性を探索し、その見極めの中で就業・引退の選択を行う。そしてたとえ職業から引退したとしても、企業が主催する地域活動やボランティア等の活動に身を置こうとするのである。すなわちこうした傾向からは、一般的に懸念されるような、年金と雇用の空白期間問題よりも、当該者にとっては自分と自分が所属する/していた組織との関係こそが高齢期における重要課題である場合が多い。

またサーベイ調査からは次のことが明らかとなった。日本の従業員は60歳以降の就業意欲が極めて高い。その理由として、年金や引退生活における経済面での不安を挙げるが、しかし実際には引退後の退職金や年金額を必ずしもきちんと把握しているわけではない。また特に、従来企業での雇用継続を希望する傾向が強い。その理由として、後進の指導や交友関係の維持、社会及び会社への貢献のためとする傾向が諸外国より強い。また本来的に、職場での協力体制や経営理念および企業の雇用保障を重要視し、組織への忠誠心が強く、組織との一体化の度合いが強いことが見受けられる。

一方ドイツをはじめとする諸外国企業の従業員もまた、日本企業の場合と同様に、引退後の退職金や年金額を必ずしもきちんと把握しているわけではなく、60歳以降の就業希望は日本の場合と同じくらい高いが、従来企業での就業ではなく転職や独立希望が多く、また早期引退や短時間勤務を希望する傾向も見られる。日本との顕著な違いは以下の点である。新規事業への積極的進出や差別化戦略を志向する経営スタイルの下で、人材の内部育成よりも中途採用を重視し、従業員自身も転職志向が強い。日本よりも早く高齢者雇用施策を講じてきた諸外国は、定年年齢の引き上げなど、60歳以降の就業施策が充実しているはずだが、実際には早くに引退していく傾向があるものと予測される。また働きたい理由は、自分の能力を活かすため、また仕事そのものが好きだからであり、日本のように組織や職場との関係維持を強調する側面は見られない。他社でも通用する汎用性の高い能力の習得や仕事の完遂を職場の人間関

係維持よりも重要視し、自分の持つ専門的、創造的能力ゆえにその仕事についているという意識が日本よりも強い。

従ってここから分かることは、日本の労働者の意識は、ドイツをはじめとする諸外国の労働者よりもより強く職場関係に埋め込まれており、そのために、職場に身をおき働くことそのものに自らの存在価値を見出す意識が形成されていると想定できる。よって諸外国の労働者以上に、日本の労働者にとって定年退職は単に職業からの引退を意味するのではなく、社会における自分の存在意義を問う重い問題であると考えられる。そのために日本の高齢者の場合には、年金制度や企業の人事・雇用制度のあり方によって、必ずしも高齢者の就業か引退かの選択が一律に決定付けられるのではなく、働くことに関する意識のあり方（モチベーション）が媒介変数となり、就業か引退かの選択決定を左右しているものと考えられる。

4. 高齢者の雇用と引退のマネジメントに関する既存調査再分析

高齢者の雇用と引退における企業のマネジメントについて考察を深めるために、既存調査の再分析を行った。（詳細は「IV. 研究成果の刊行物・別冊－2」を参照。）

労働力人口の高齢化、減少化に伴い、60歳代前半層の雇用促進が課題となっている。しかし企業は全ての定年到達者を雇用継続できるわけではない。なぜならば、企業は人々の要請に応じていく社会的存在であると同時に、利潤を追求する経済組織であり、必要人材のみを限定的に雇用したいというインセンティブを持っている。それゆえ高

高齢者雇用は、雇用・不雇用の選抜が前提となるのであり、持続的な高齢者雇用のためには、不雇用継続者の円滑な引退プロセスにも関心を払う必要がある。

一般的にあって、長期安定的な終身雇用慣行の下で、評価・処遇における際立った格差を経験してこなかった日本の従業員は、人材としての価値を厳格に測定されることに慣れていない。そのため定年時の雇用・不雇用をめぐる選抜において、心理的な軋轢が職場に鬱積していくことが少なくない。2006年から施行されている改正高齢者雇用安定法が、選定基準に基づく雇用継続者の選抜を認めていることから、この潜在的摩擦は今後ますます広がっていく可能性がある。職場の軋轢を残したままでは高齢者雇用は上手くはいかないだろう。ここでは、成功事例を通じて、摩擦回避的な雇用と引退のマネジメントがどのようにして実現されているのかを考察した。

定年到達後の雇用を実現する主たる方法は、従来企業での雇用継続か他社への転職である。それ以外が引退していくことになる。分析には執筆者が独自に行った次のインタビュー調査資料を用いている。

- 1) 雇用継続をある程度の規模で実現している産業機器製造業2社の人事担当者と雇用継続者、引退者の計32名へのインタビュー（2000～2002年、一人につき1時間半から13時間）
- 2) 上記1社から他社へと定年前後で転職した者、その転職者の元職場上司、受け入れ企業7社の職場上司と人事担当者の計25名へのインタビュー（2003年、一人につき1時間

から5時間）

また2社の事例から得られた知見の普遍性を確認するため、以下のインタビューを行っている。

- 3) 先駆的に高齢者雇用を行っていると思われる、電機産業7社と労働組合連合の人事部や労働組合の計13名へのインタビュー（2004～2005年、1社につき2時間から4時間半）

分析に際しては、インタビュー内容の全文もしくは一部省略したテープ起こしと、フィールドノーツを基本資料としている。

分析の結果、次のことが明らかとなった。高齢者雇用をある程度の規模で実現している成功企業では、定年後の雇用に関して本人が最終的に下した決断と企業側との意向が一致している確率が高い。不雇用もしくは他社への転職の場合でも、本人が最終的には自ら決断しその選択肢を納得的に受け入れているため、摩擦が生じにくくなっている。

こうした摩擦回避的な高齢者の雇用と引退のマネジメントは、日本特有の長期安定的な雇用関係の下で行われる一貫した人事管理の中に、定年後の雇用の可能性について「自ら気づかせる」あるいは「なんとなく知らせる」仕組みが内在しているために実現されている。具体的には、日本企業の人事管理の特徴である全社的な人事異動・ジョブローテーションがこれに当たる。またキャリアの節目で能力の棚卸しの目的で実施されるキャリアセミナーがこれを下支えしている。これらの人事施策を通じてWanous (1973) のいうRJP (realistic job preview) が上手く作動し、本人が雇用継続に関するリアリティを認識し、他の従業員

との比較の中で雇用の可能性を自ら判定している。つまり「自己選別」によって表立った摩擦が回避され、雇用継続者の選抜に関する合意形成が実現されている。

また他社への転職の場合にも、Granovetter (1974) のいう社会構造への「埋め込み (embeddedness)」という点で、転職者は組織よりも職務コミットメント志向が強く、組織関係において「弱い埋め込み」状況にいることをこの人事施策を通じて察知していく。またそれゆえ転職者は、転職行動を始動させる出来事 (Mitchell and Lee, 1994) に対して、本来ならば組織全体で受け止めるべきものも、個人的な出来事として受け止め、敏感に反応し行動する「過反応性」という傾向を持っている。この特性もまた、上記の人事施策を通じて本人および周囲の人々によって認識されていく。こうして転職者は転職という意思決定に徐々に接近していき、本来は転職を希望していない場合でも、最終的には非自発から自発への「すりかえ合意」というかたちで、転職に関する合意形成が実現されている。

定年到達後の進路について、全ての人が希望通りになるわけではない。しかしどこかで納得し手を打つ必要がある。「自己選別」と「すりかえ合意」による合意形成の構造は、定年後の雇用と引退に関する納得点を、自助のみでなく、組織の力を借りて根気強く探す、あるいはつくる企業の人事管理システムといえる。こうした当該者の心理を考慮した摩擦回避のマネジメントが、円滑な高年齢者雇用実現の一助となると考えられる。

D. 結論

上述の文献調査、ヒアリング調査、サーベイ調査、既存調査再分析での見解をまとめると、次のようにいえる。

雇用と年金の円滑な接続の実現が、日本の場合、個々の労働者の働くことに関する意識のあり方に強く影響されるとするならば、これを形成し統制する主体である企業のマネジメントの役割は極めて重要といえる。たとえば組織コミットメントの強さを利用して就業継続に導く一方で、組織コミットメントを徐々に断ち切る人事管理を行うことで円滑な引退に導くことも可能となろう。今後日本において雇用と年金の接続が円滑に進むためには、高年齢者の雇用促進のための法整備や年金や雇用制度の設計を行うことも重要だが、単に理論的整合性を追うばかりでなく、他国に比してきわめて高い従来企業での雇用継続意欲と日本特有の就業意識を念頭に入れて設計する必要があると考えられる。

なお本調査の過程では、企業内部の貴重な資料を入手することができた。従業員の入社から退職までの計画的で詳細な教育システムや福利厚生の内容や、日々の諸活動や規律や行動指針に係わる内容が記された人事部および労働組合の内部資料である。これらは本課題の問題意識を明らかにする手がかりとなるものであり、次年度から、これら入手資料の詳細な分析をすることが新たな調査研究作業として加わった。平成19年度は今年度に引き続き、この膨大な資料の分析と、これまでのヒアリング調査の結果を統合し、またサーベイ調査と文献調査の結果を加え、定性・定量の両面から本課題を考察し、具体的提言をまとめることを

目指したい。

一部である、従業員の意識と就業選択行動問題、および年金制度成立に関する考察を掲載する予定である。

E. 健康危険情報

該当なし

- ・ 「必要とされる人材であり続けること—明るい高齢社会の条件」『生産性新聞』（新聞、社会経済生産性本部、コラム）、平成18年10月。
- ・ 「高齢者雇用の在り方」『年金時代』（商業誌、コラム）社会保険研究所、平成18年4月。

F. 研究発表

1. 論文発表

- ・ 「高齢者の雇用と引退のマネジメント—自己選別とすりかえ合意による摩擦の回避」 mimeo、※学術誌投稿審査中。論文の中で、本研究の課題の一部である、高齢者の就業と引退のマネジメントにおける摩擦回避のメカニズムを紹介した。
- ・ 「高齢者と転職—成功者のキャリア特性分析」『敬愛大学研究論集』敬愛大学経済学会、平成18年12月、pp. 313-341。
※論文の一部で、本課題の研究成果の一部を紹介した。
- ・ 「企業の人的資源管理における年齢基準—高齢者の持続的雇用に向けて」『エイジフリー社会の実現に向けて』第1部第1章、社会経済生産性本部、平成18年4月、pp. 27-49。
※論文の一部で、本課題の研究成果の一部を紹介した。
- ・ 『企業の高齢者活用マネジメント—雇用され続ける能力の育成と活用』（仮題）日本経済新聞出版社（2007年10月刊行予定）
※ 本書において、本課題の研究成果の

2. 学会発表

- ・ Structural Reform of Workforce in Ageing Society: What type of the Elderly Has Been Employed? Symposium on Japanese and German Economics (at Toyo Univ.(Tokyo)) (in English)
※報告において本課題の考察の一部を紹介した。

G. 知的財産権の出願・登録状況

該当なし

以上

II. 各 論

II. 各 論

1. 高年齢者の就業意欲と雇用の現状

平成17年度の調査研究では、文献調査とヒアリング調査を通じて、年金制度成立のプロセスと高年齢者雇用政策の法的枠組みに関して、日独両国について概観した。今年度は日本の高年齢者の就業意欲と雇用・就業の現状を、既存調査の結果やデータの再集計によって概観する。

これまで高年齢者は、社会保障システムの発展の下で社会的弱者と捉えられ、年金受給と同時に労働市場から撤退するものと見なされてきた。しかし人口高齢化、年金財政の逼迫、人権保障の問題といった社会的課題の浮上により、これらの人々の諸力を産業社会に迎え入れる準備を行うことが必要になりつつある。

働いて自立する高年齢者を想定する本研究では、雇用の主要な担い手である企業の人的資源管理という観点から、高年齢者の雇用と就業を考察するのが目的である。企業の経営と管理という俎上において、高年齢者雇用問題を議論する試みが、これまでの研究には多くなかった理由として、従前のエイジング研究のメインストリームが社会保障や福祉論、老年学分野に基礎を置いていたことが挙げられる。そしてもうひとつには、企業の高年齢者雇用行動が、定年後の雇用延長を努力義務とする行政指導の下で、一方的にこれを受け入れる消極的意思決定として認識されてきたことにも拠っている。しかしながら、視点を労働需要サイドである企業に移してみると、積極的に高年齢者雇用に取り組み、これを企業の経済性追求活動と結び付けて経営活動の一部にすることで、高年齢者雇用を確実に実現している企業も少なからずある。これらの先駆企業は、どのような人的資源管理を行うことで、高年齢者の雇用延長を実現しているのだろうか。

ここではまず、現在の日本においてどの程度の規模で、さらにどのようなかたちで高年齢者雇用が行われているのかを概観する。ここで指摘される要点は次の2点である。第一に、高年齢者の就業意欲は高く、一方企業の高年齢者雇用の実現は困難性を極めており、高年齢者雇用の現実には大きなギャップが生じている。第二に、高齢社会に向けて従来企業での雇用継続を中心に高年齢者雇用の推進をしていくことで、労使双方の概ねの合意が形成されている。しかし他社への移動によって高齢期の雇用・就業を拡大していこうとする流れも起き始めている。以下に具体的に、高年齢者の就業意欲と雇用の現状について見ていく。

1. 高年齢者の就業意欲

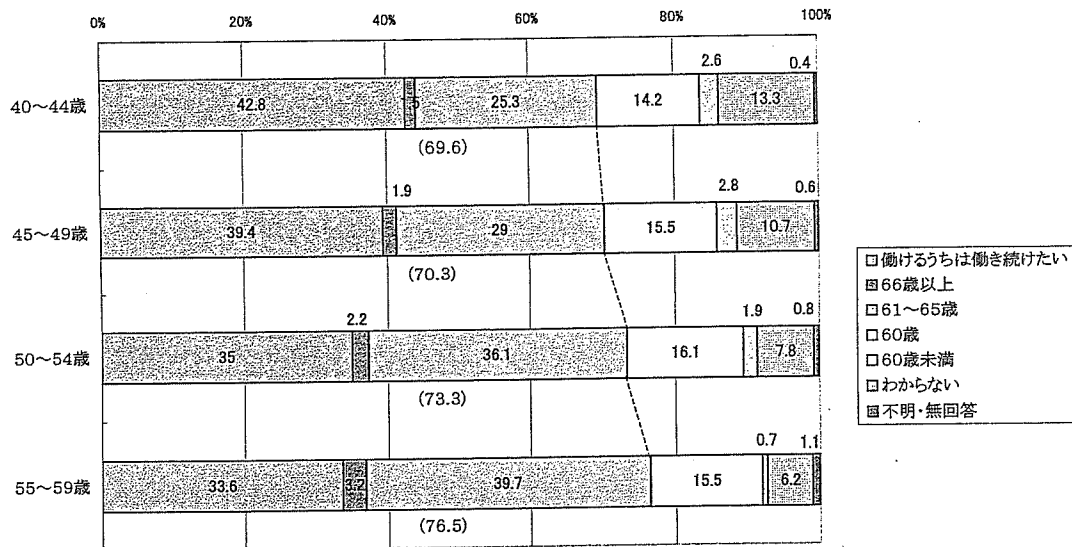
ここではまず、高年齢者の就業意欲について見ていく。高年齢者自身は定年到達後の就業に対してどのような意識を持ち、また就業を希望する場合、どのような理由のために働こうとするのであろうか。さらに就業希望者は、どのような働き方を希望しているのであろうか。

1.1 年齢とともに高まる定年以降の就業希望

日本の高年齢者の労働力率、すなわち現就業者と就業希望者の数が、他国に比して極めて高いことはすでに指摘した。その数は60～64歳で72.0%、65歳以上でも32.9%に及ぶことは先に示したとおりである。この就業希望状況について、日本の場合に限ってももう少し詳しく見てみよう。

図1-1は、企業に雇われて働いている40歳以上の雇用労働者に関して、何歳まで働きたいと考えているのかを尋ねた結果である。これによると「働けるうちは働きたい」と考える人がいずれの年齢階級においても最も多く、続いて「61～65歳」まで働きたいとする回答が多くなっており、その数は就業希望年齢を「60歳以下」とする人々を上回っていることがわかる。この図に示されるひとつの特徴は、働けるうちは働きたいと考える人々を含めて就業希望年齢を61歳以上とする人は、おおよそ全体の7割となっ

図1-1 年齢階級別就業希望状況



データ出所：財)高年齢者雇用開発協会『継続雇用に関する従業員意識調査結果報告書』(1999年)より作成。
注) 回答は100人以上規模企業に勤める40歳以上男女労働者である。

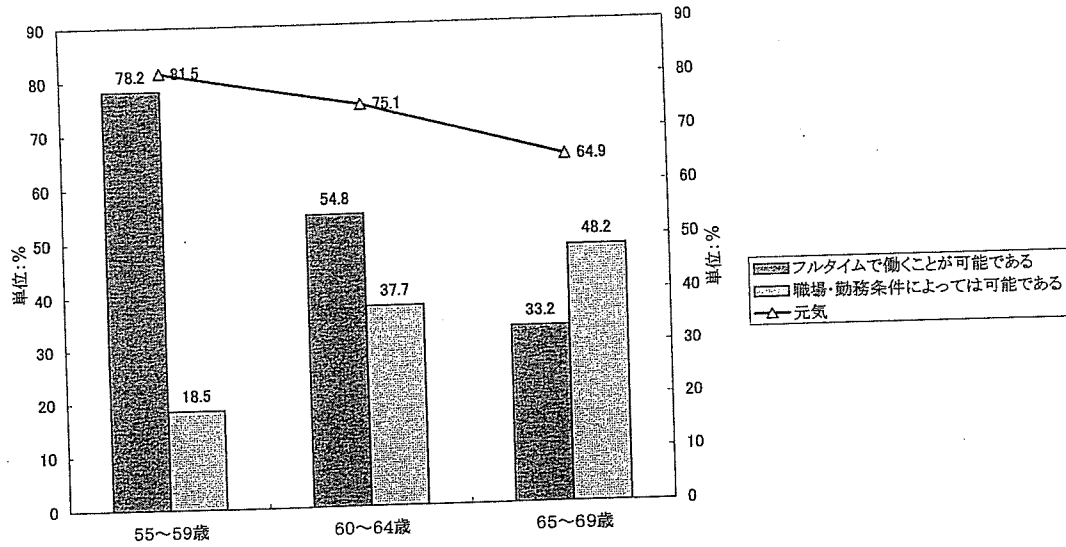
ており、しかも年齢が高くなるにつれてその比率が高まっていることである。具体的に見ると、40～45歳で69.6%であったこの比率は、年齢が高くなるにつれ上昇し、55～59歳では76.5%となっている。

つまりここで明らかなのは、60歳定年制が一般的である現企業において、そこで就業する人々の多くは61歳以上までの就業を希望しており、この傾向は年齢が高くなるにつれ、つまり実際に定年年齢が近づくにつれ、ますます強まっているということである。日本の高年齢者の就業意欲は高く、また定年前から、定年後も働きたいという強い就業意欲を持っていることが指摘できる。

1.2 健康状況と就業意識：75%が健康、9割が就業可能

多くの人が60歳以降も働きたいと考えている。それにも関わらず、なぜ多くの企業で定年退職制度があり、それが概ね60歳と定められているのか。前年度の考察によれば、ひとつには、ある年齢以上になると人は生産活動に向かなくなり、社会保障により生を繋ぐことが生産社会から見ても本人から見ても望ましいという考え方がある。また一方で、ある年齢に至ると企業における賃金支払いが貢献度を上回り、企業としては採算割れが起きぬように

図1-2 高齢者の健康状況と就業意識

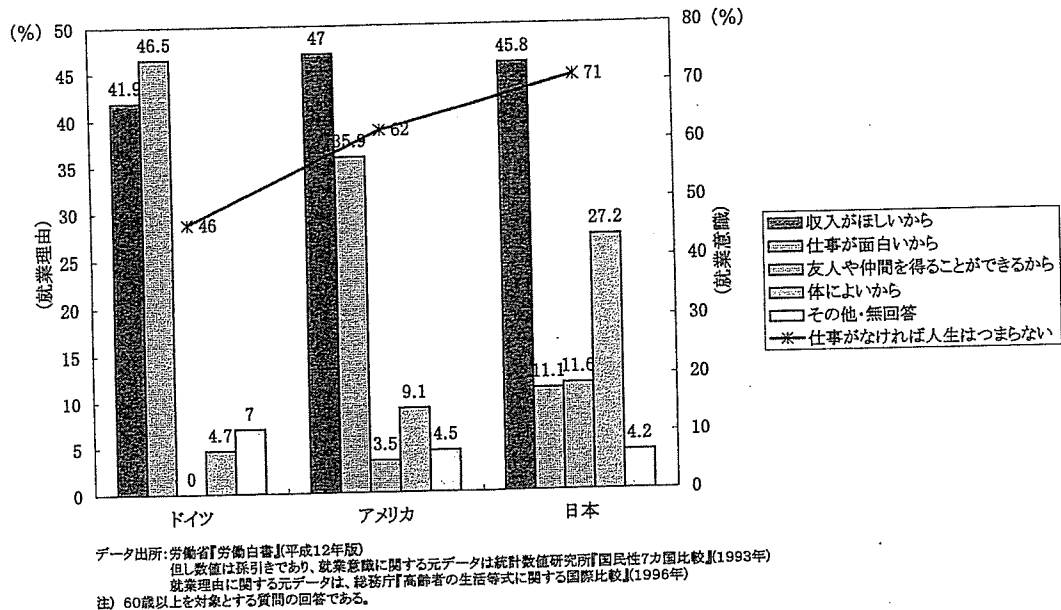


データ出所:厚生労働省『高齢者就業実態調査』(2000年)より作成。
注) 数値は男性回答である。

当該労働者に退職してもらわねばならないという考え方がある。そしてその時期を個別に算出することは困難なことから、一律にその時期を定めることが定常化し、これが定年退職制度が形成される経緯と考えられる。過去にはその年齢は概ね50～55歳、そして現在では60歳とされている。これらの解釈の根底にあるのは、高齢者はある年齢をもって働くことに相応しくない弱者となるのであり、したがって社会から養護・扶助されるべき立場に回ることが社会と当事者の双方にとって望ましいとする「離脱理論」の考えであった。この離脱理論が日本の社会には適合的でないことは、前年度にて指摘したとおりであるが、ここではさらに高齢者の健康状況と就業意識について確認しておこう。

図1-2は、55歳以上の人々の健康状況と就業意欲との関係について示したものである。これによれば、多くの高齢者が自らを健康であるとして、働くことが可能であると考えていることがわかる。60～64歳では75.1%の人が「元気」と答え、54.8%がフルタイムの就業を可能とし、フルタイム以外の就業可能者とあわせると、92.5%の人が何らかのかたちで働くことが可能と考えていることがわかる。また65～69歳でも64.9%が

図1-3 就業意識と就業理由に関する国際比較



健康と考え、81.4%もの人が何らかのかたちで働くことが可能としている。

このような状況を鑑みれば、もはや高齢者を身体が不自由になり就業が困難となった「社会的弱者」として画一的に捉えることはできないであろう。健康状況から見ても、定年到達者を年金生活者として一律で定義付けることはできないといえる。

1.3 働くことと個人的目標の一体化：就業意識の国際比較

多くの高齢者が定年到達後も働くことを望んでおり、また実際に働くことができる健康状況にあることが確認された。それでは日本の高齢者はどのような理由により、働きつづけたいと考えているのだろうか。また就業に対してどのような意識を持っているのだろうか。

図1-3は就業意識と就業理由に関して国際比較を行った結果である。これによると、日本では「仕事があれば人生はつまらない」と考える高齢者が約70%を占めており、必ずしも働かない悠々自適の生活を、Atchley (1976) のように、「最小勤務年数を勤めた後の権利」とは考えていないことがうかがえる。さらに就業理由としては、「友人や仲間を得ることができる」「体に

良いから」という回答が、他国に比して高く挙がっている。このことから日本の高年齢者の場合、「働く」という価値を、仕事と直接関連する「収入」や「仕事へのやりがい」以上の意味を持つものとして定義付けていることがわかる。「働く」ということが、交友関係の形成という自己目的や、健康維持や人生の生きがいといった個人目標と一体化している様子がうかがえる。

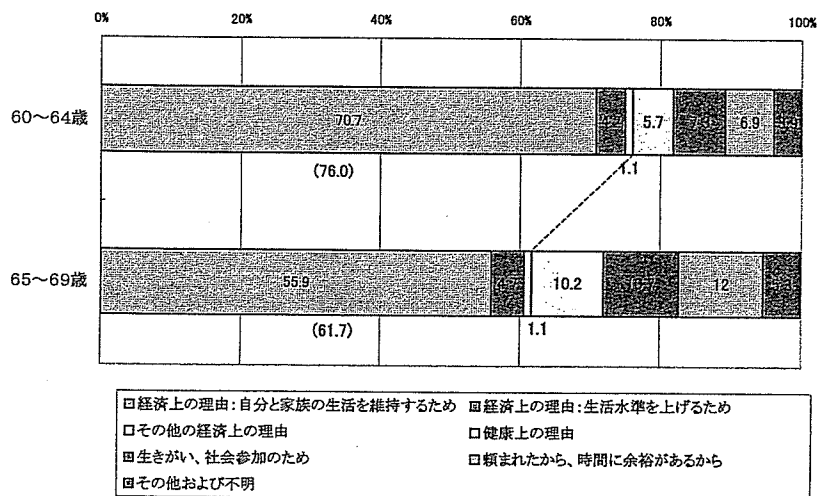
このように日本の高年齢者の勤労観は、欧米の場合とは大きく異なっている。前年度でも触れたとおり、アメリカでは1967年に年齢差別禁止法が制定され、定年年齢は70歳となったが、実質的には公的年金が受給できる62歳前後で多くの人々が引退する。またドイツをはじめとする西欧諸国でも、年金支給開始年齢を引き上げる施策が講じられているが、本来的に柔軟な雇用制度が築かれており、実質的にはほぼ65歳までの雇用が保障されている場合が多い。しかし実際に65歳まで就業する人は少ないとされる。他国の高年齢者には、仕事から離れて余生を楽しむ「ハッピー・リタイアメント」の考えが根付いており、就業機会が用意されていても、働き続けることをそれほど望んではいないとされる。一方日本の場合、働くことを通じた社会への帰属意識や、健康や生きがいといった個人的な目標のために、でき得る限り働き続けようとする意識が強く、このことが高い就労意欲に反映されているといえる。

1.4 経済的理由は真の就業希望理由か

しかし定年到達後の就業理由として、まず第一に挙げられるのが経済的理由であり、前出の図1-3でも、就業の理由として「収入」と回答する比率が高い。この点をもう少し詳しいデータで見てみよう。

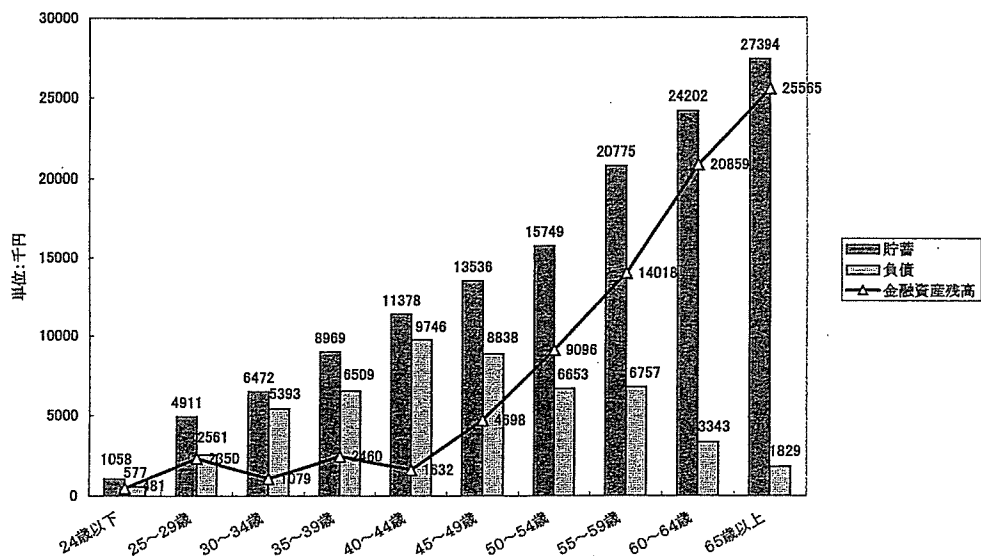
図1-4は、日本の高年齢者に絞って、就業の理由を調査した結果である。これによると60～64歳では76.0%が、そして65～69歳では61.7%が経済的理由を就業理由としていることがわかる。特に「自分と家族の生活を維持するため」とする比率が高く、経済的困窮のために働かざるを得ないかの印象を与える結果となっている。それでは、経済的問題から高年齢者は就業希望を抱くのだとしたら、現在の高年齢者はどの程度の経済力を有しているだろうか。また一般的にいわれるように、年金給付年齢の引き上げ

図1-4 就業の理由



データ出所:厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2000年)より作成。
 注) 数値は就業者を100とした割合である。

図1-5 年齢階級別金融資産保有状況



データ出所:総務省統計局「貯蓄動向調査」(2000年)より作成。
 注) 金融資産残高=貯蓄現在高-負債現在高

によってますます生活が厳しくなるために、高齢者の就業意欲が誘発されているとする見解は妥当であろうか。

図1-5は年齢階級別に資産保有状況を記したものである。ここからいえる