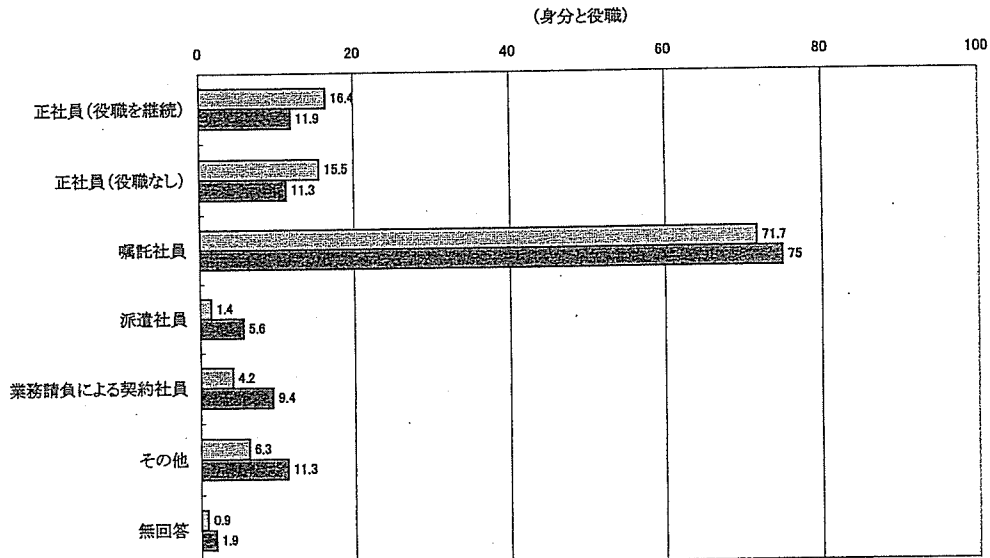
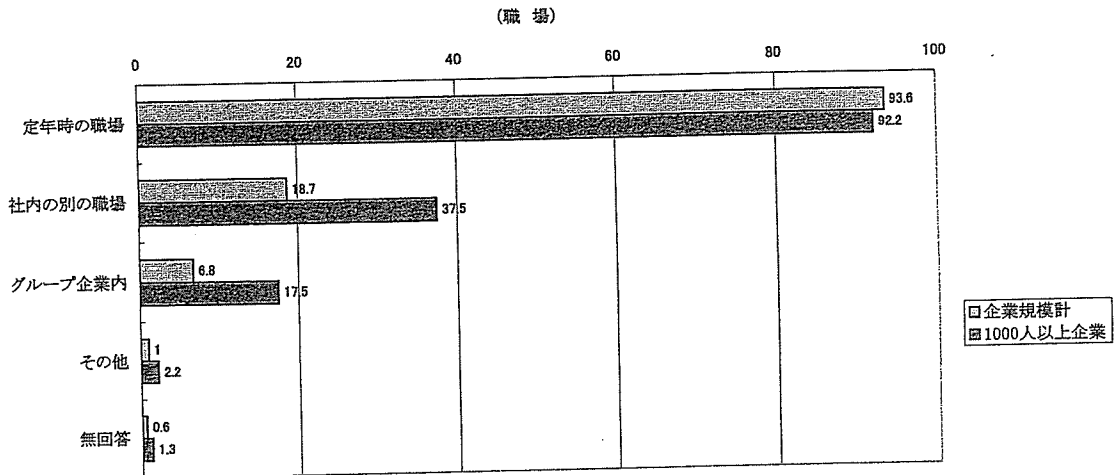
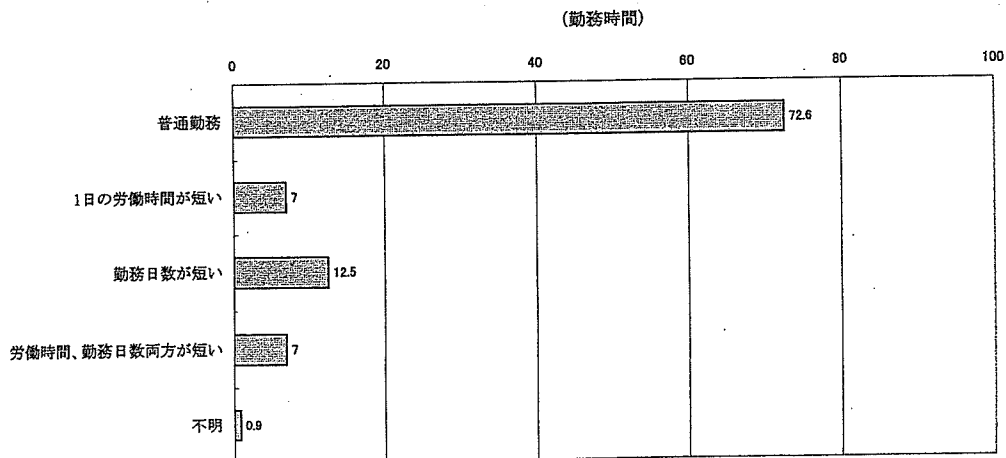


図1-22 雇用継続後の労働条件



データ出所: 財) 高齢者雇用開発協会「企業の高齢化対応策の実態に関する調査研究報告: 第1次報告」(2002年)
 但し 孫引きであり、出典は財) 高齢者雇用開発協会「高齢社会統計要覧」(2003年)。



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60~64歳の男性労働者回答である。

つまりまとめると、雇用継続後の処遇としては、役職や資格が変わることが一般的であり、労働時間や働く職場、仕事内容は定年前と同様であるが、嘱託契約が一般的で、賃金は概して下がることが多いといえる。先に示した図1-17では、企業側が雇用継続の実施が困難である理由として、処遇・ポスト不足、職務内容、賃金、勤務時間が挙げられていた。しかし、実際に雇用継続を果たしている高年齢者の処遇や労働条件を見れば、これら企業側の課題は、ほぼ雇用継続者側に受容されているものと見て取れる。前述の図1-18で見られるように、高年齢者側が就業できない理由として、今までの経験が活かせる仕事がないことを約7割の比率で挙げており、賃金や労働時間を問題とする比率が低いことを合わせて考えると、次のことが想定できる。高年齢者側は、雇用継続後に処遇や賃金が変わることを認識しており、何らかの事由により、ある程度このことを受け入れている。このような見解は、多くの高年齢者が依然として従来企業での雇用継続を希望していることから説明付けられよう。

雇用継続が困難となっている最大の理由は、雇用継続後の処遇が変化することにあるのではなく、むしろ従来の経験が活かせる場において当該高年齢者が就業できないことにあると察せられる。高年齢者自身が自分の経験を活かせると考えている場での、当該高年齢者に対する労働需要が無いこと、また企業側も労働需要をつくることのできないこと、これこそが雇用継続が困難となっている主要因であると予測される。

2.4 今後の高年齢者雇用の可能性：

従来企業での雇用継続と他社での再就職

諸々の課題を抱えるものの、高年齢者雇用の中心は現在のところ従来企業での雇用継続であることが確認された。それではこれからの高年齢者雇用は、どのように展開していくと考えられるか。この点をデータにより見ていこう。

表1-4は60歳以降の雇用をどのように確保していくのかに関して、企業側の意向を示したものである。多くの企業において、雇用継続によって高年齢者雇用を推進していこうとする姿勢が見られている。この比率は企業全体で約85%に達する。すでに述べてきたように、高年齢者自身も従来企業で

表1-4 企業規模別60歳以降の雇用確保の方法

(M.A.) (%)

	継続雇用	子会社・関連会社への再就職	企業グループ外への再就職	民間の職業紹介機関への依頼	公的職業紹介期間への依頼	社員の自助努力	独立開業への援助	その他
企業規模計	84.4	17.4	6.8	5.9	18.8	40.2	5.4	2.8
1000人以上	65.3	68.0	29.3	5.3	13.3	49.3	8.7	2.7
500~999人	80.0	25.5	11.8	10.0	22.7	44.5	5.7	1.8
100~299人	86.6	16.5	4.3	4.8	21.6	43.3	3.1	2.2
30~99人	86.7	10.5	3.8	5.1	17.1	37.1	6.7	3.6
29人以下	87.3	6.4	4.5	8.2	20.0	36.4	5.6	1.8

データ出所：日本労働研究機構『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』（1998年）

表1-5 企業規模別60歳以降の継続雇用の実施方針

(%)

	積極的に進める	進めざるをえない	進めるのは難しい
企業規模計	16.1	66.1	17.8
1000人以上	8.9	57.0	34.2
500~999人	7.0	70.2	22.8
100~299人	19.1	61.4	19.5
30~99人	16.5	69.2	14.3
29人以下	22.4	64.7	12.9

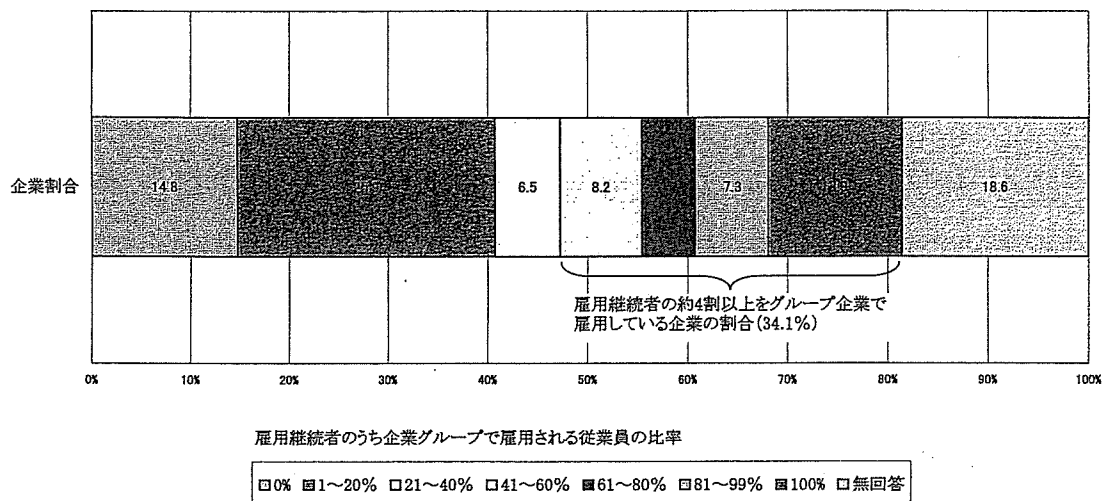
データ出所：日本労働研究機構『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』（1998年）

の雇用継続を希望していることを考えるならば、今後も従来企業や関連職場での雇用継続を中心に、高年齢者雇用は進展していく可能性が高いと考えられる。

しかしながら企業は同時に、雇用継続への困難性も表している（表1-5）。これによると、雇用継続を進めざるを得ないが、諸々の課題により困難と考えている様子がうかがえる。雇用継続の意向はあってもなかなか行い得ない状況にある、これが多くの企業の現状であろう。

それでは今後の展望として、高年齢者雇用はどのような可能性を持っているのだろうか。表1-4にも見られるように、1000人以上企業では、子会社・関連会社といったグループ企業内での雇用によって、高年齢者雇用の要

図1-23 グループ企業での雇用継続比率

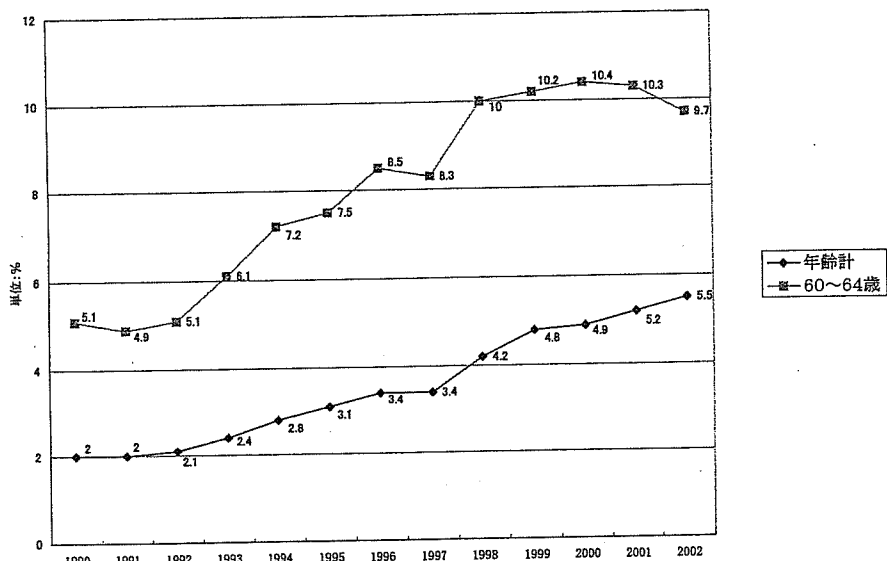


資料出所: (財)高年齢者雇用開発協会『60歳台前半層の雇用延長に関する企業調査報告書』(2001年)
 注) 数値は、定年後も雇用継続される従業員のうち、グループ企業が雇用主となる従業員比率に対する企業割合である。

望に応えようとする姿勢も見られている(68.0%)。そして実際に雇用継続者のうち、どのくらいの人々がグループ企業で雇用されているのを示したのが図1-23である。これによると、雇用継続者の4割以上を関連会社、子会社といったグループ企業で雇用している企業比率は34.1%である。つまり、グループ企業への移動によって雇用継続を実現している比率は決して少なくないといえる。2004年の改正高年齢者雇用安定法により、60歳台前半層雇用に対する社会的要請はますます高まると考えられる。そうした要請に応じていくひとつの施策として、出向・転籍による雇用継続の検討も、今後高年齢者雇用の拡大に向けて重要な論点となろう。ただし同時に、関連会社等での出向・転籍が既に飽和状態にあるという議論もある中で、どのような方策がありうるのかを検討していくことが求められている³⁾。

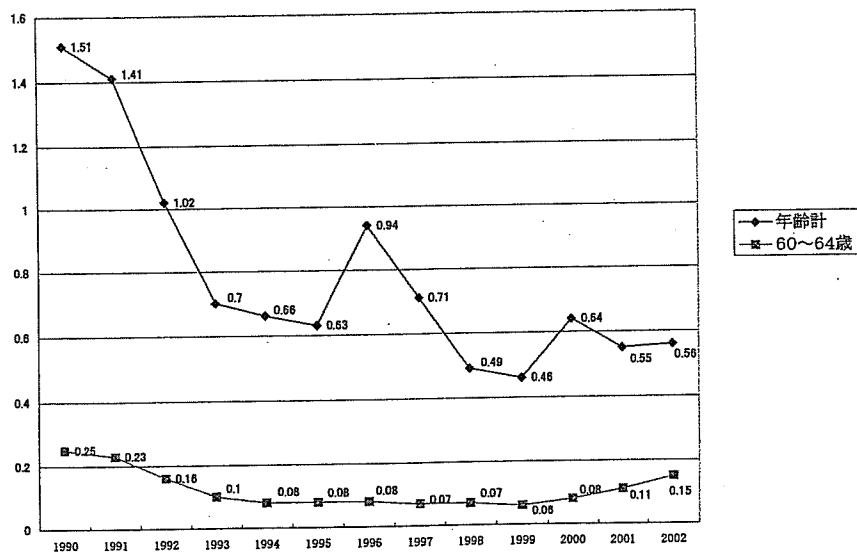
それでももし高齢労働者が従来の組織を離れて外部労働市場に出た場合には、どのような状況になっているのだろうか。例えば前出の図1-16によれば、退職者の15.7%が企業からの斡旋、もしくは自力により別会社への再就職を果たしていることがわかる。他社での再就業による雇用継続は従来企業での雇用継続29.1%に続く、高年齢者雇用実現の主要な手立てといえる。しかしここに示す図1-24の高年齢者の失業率と、図1-25の高年齢者の有効求人倍率を見る限り、60歳以降の他社への再就職はかなり厳しいといえ

図1-24 高齢者の完全失業率



データ出所：総務省統計局【労働力調査】（2002年）
 注）数値は男性の場合である。

図1-25 高齢者の有効求人倍率



データ出所：厚生労働省【職業安定業務統計】（2002年）
 注）有効求人倍率＝有効求人数／有効求職者数

表1-6 過去1年間における中途採用募集時の60歳以上対象の有無

企業規模・産業	全事業所	中途採用の募集を行った	60歳以上も募集の対象とした		不明	中途採用の募集は行わなかった	不明
			60歳以上も募集の対象とした	60歳以上は募集の対象としなかった			
計	100.0	44.6(100.0)	(17.5)	(71.8)	(10.7)	43.9	11.5
5,000人以上	100.0	43.0(100.0)	(24.4)	(72.5)	(3.2)	52.5	4.5
1,000～4,999人	100.0	38.5(100.0)	(19.5)	(67.0)	(13.5)	55.0	6.5
300～999人	100.0	50.5(100.0)	(9.9)	(74.9)	(15.1)	37.7	11.8
100～299人	100.0	51.3(100.0)	(20.4)	(70.2)	(9.4)	41.1	7.5
30～99人	100.0	56.5(100.0)	(21.7)	(68.4)	(9.9)	32.6	10.9
5～29人	100.0	38.7(100.0)	(15.8)	(73.6)	(10.6)	47.0	14.3

データ出所：厚生労働省『高年齢者就業実態調査』（2000年）
注）（ ）内は中途採用の募集を行った事業所を100とした割合である。

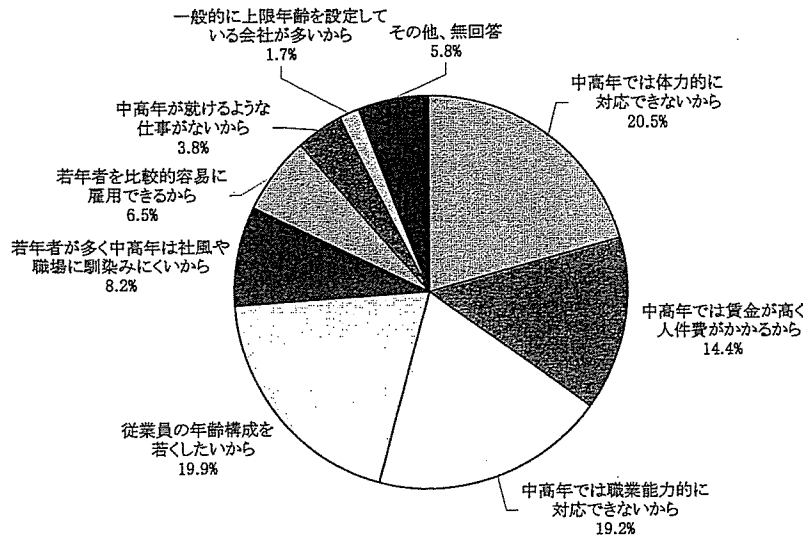
表1-7 企業規模別高年齢者の中途採用に対する姿勢

企業規模計	積極的に行いたい			良い人材を採用したい	特に考えていない
	積極的に行いたい	良い人材を採用したい	特に考えていない		
企業規模計	2.6	48.9	48.5		
1000人以上	2.4	20.7	76.8		
500～999人	0.9	47.0	52.2		
100～299人	2.9	42.4	54.7		
30～99人	1.4	55.8	42.8		
29人以下	9.2	53.8	37.0		

データ出所：日本労働研究機構『中高年齢者の転職実態と雇用・職業展望』（1998年）

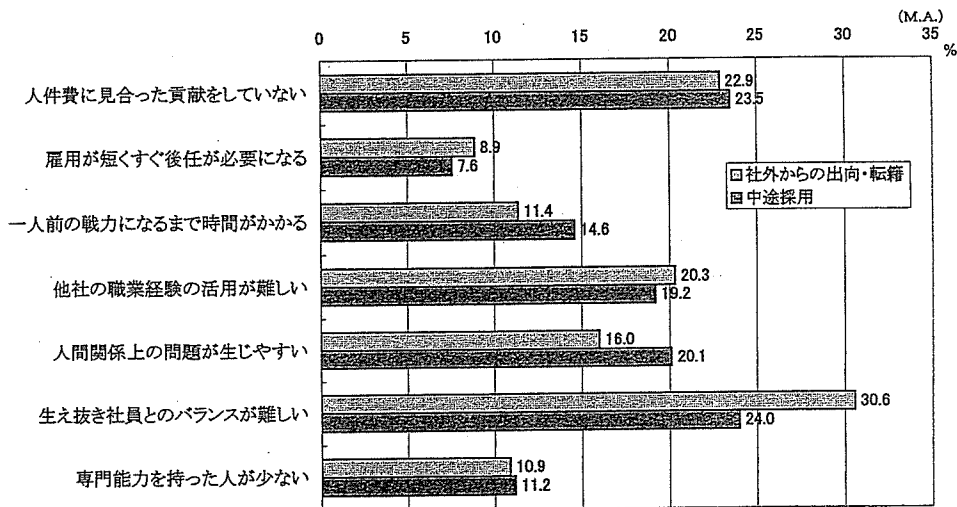
る。これによれば高年齢者の失業率は9.7%であり、対して有効求人倍率は0.15となっており、再就職できる可能性がかなり低いことを表している。同様の見解は、表1-6、表1-7を見ても確認できる。企業が中途採用を行う場合、60歳以上を対象に含める比率は低くなっており、60歳以上も募集対象とする比率は全体で17.5%となっている。そして高年齢者の中途採用に対する今後の姿勢も、積極的とはいえない状況にある。2001年に雇用対策法が改正され、募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務（第7条）が規定されることとなり、また2004年の改正では、募集・採用において年齢制限を設ける場合には理由を提示することが求められるようになった（第18条の2）が、高年齢期における転職は未だ厳しい状況にあるといえる。

図1-26 募集・採用に上限年齢を設ける理由



資料出所: 独)高齢・障害者雇用支援機構「中高齢従業員の採用等の状況と今後の展望に関する調査」(2005年)
 注) 1) 数値は過去3年間で中高年を中途採用しなかった企業の回答である。

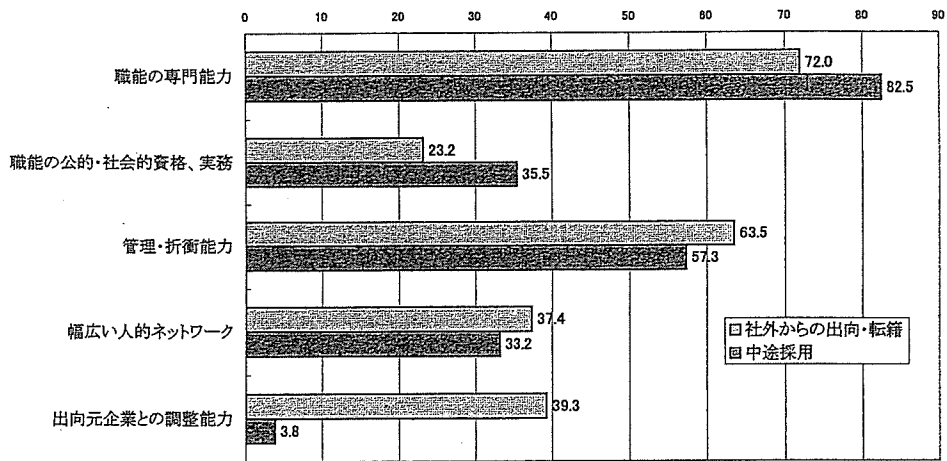
図1-27 中高年層の社外からの出向・転籍、中途採用が難しい理由



資料出所: 財)高齢者雇用開発協会「高齢者の再就職に係る環境拡大に関する調査研究報告書」(1998年)
 注) 1) 数値は複数解答である。
 2) ここでの出向・転籍者、中途採用者は、45歳以上の中高年層に限定される。

それでは、なぜ高年齢者層の再就職は難しいのであろうか。図1-26は、企業が募集・採用において上限年齢を設ける理由が示されている。これによると、体力面の指摘(20.4%)とともに、賃金の問題(14.4%)や、職務能力の問題(19.2%)、年齢構成の問題(19.9%)を挙げる企業が多い。また社風や職場に馴染みにくい(8.2%)という理由がこれに続いている。また図1-27は、社外からの出向・転籍と、中途採用の別に、受け入れ

図1-28 社外からの出向・転籍者、中途採用者に期待する職務能力



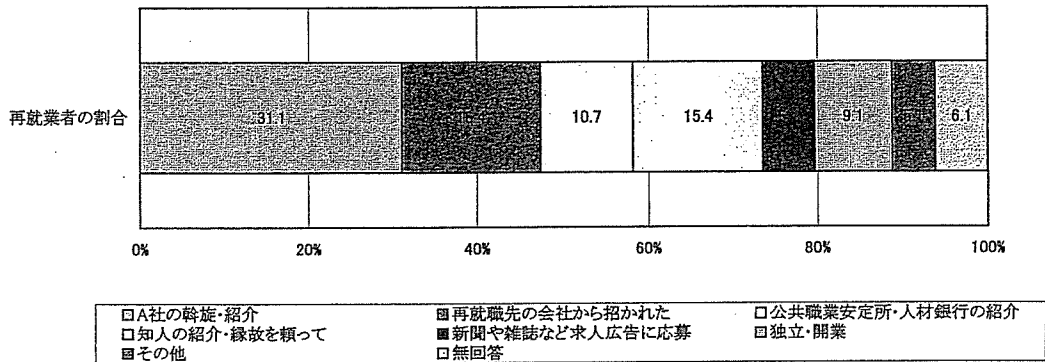
資料出所：財) 高年齢者雇用開発協会『高年齢者の再就職に係る職域拡大に関する調査研究報告書』(1998年)
 注) 1) 数値は複数解答である。
 2) ここでの出向・転籍者、中途採用者は、45歳以上の中高年層に限定される。

が難しい理由を尋ねた結果である。これによると、生え抜き社員とのバランスが難しいとする割合が多く、出向・転籍では、30.6%、中途採用では24.0%となっている。また人件費に見合った貢献をしていないことが指摘される（出向・転籍、転職ともに23%前後）。なお「人間関係上の問題が生じやすい」「一人前の戦力になるまで時間がかかる」では、出向・転籍の場合には、中途採用よりもこの問題がやや改善されている点が注目される。

社外からの受け入れに困難性を示す企業の実情が明らかとなったが、もし中高年層の受け入れをするのだとしたら、何を期待しているのだろうか。図1-28によれば、それはまず、職能における専門能力であることが分かる（出向・転籍では72.0%、中途採用では82.5%）。ここでいう専門能力がどのようなものであるかは明らかでないが、高年齢層の再就職を成功させるためには、まず担当する職能において、高い職務能力が発揮できる人材であるか否かが重要であるというだろう。

以上では高年齢者の再就職を巡る最近の動向を見てきたが、実際のところ、前出図1-7および図1-8にあるように、現状では高年齢者自身も他社での再就職を希望する人は少なく、その比率は事務・技術部門で16.9%、現業部門で9.6%となっている。つまり今のところ、希望する人も少なく、実際に

図1-29 再就業の状況



資料出所：(財)高年齢者雇用開発協会「定年到達者の就業と生活実態に関する調査研究報告書」(2002年)
 注) 1)A社とは「定年退職」もしくは「定年以外の理由で50歳代に退職」した企業をいい、特定企業を示すものではない。
 2)数値は再就業した者を100とした割合である。

表1-8 今後の雇用慣行の状況

企業規模	全企業	定年がなく働ける限り働いてもらう		自社で定年まで大部分雇用		自社で定年までほとんど雇用しない		大部分が転職・独立		その他		わからない		無回答	
		現在	将来	現在	将来	現在	将来	現在	将来	現在	将来	現在	将来	現在	将来
		企業規模計	100.0	6.2	5.7	75.5	60.1	0.6	0.8	7.8	3.9	8.4	3.1	...	25.0
5,000人以上	100.0	—	0.6	72.8	47.7	9.9	11.8	10.8	9.3	6.2	5.3	...	24.5	0.3	0.9
1,000～4,999人	100.0	0.2	0.6	77.8	47.7	6.5	9.1	6.7	6.6	8.8	4.5	...	31.0	0.1	0.5
300～999人	100.0	0.3	0.6	80.4	55.4	1.4	2.4	10.3	8.6	7.3	4.0	...	28.4	0.2	0.6
100～299人	100.0	1.7	2.2	82.8	64.9	0.1	0.7	7.9	4.1	6.6	3.3	...	23.7	1.0	1.2
30～99人	100.0	8.4	7.4	72.8	59.6	0.4	0.4	7.6	3.4	9.1	3.0	...	24.8	1.7	1.5

データ出所：厚生労働省『雇用管理調査』(2003年)

実現される比率も低いということがいえよう。しかし高年齢者雇用がより拡大されていくためには、出向・転籍を含む他社への移動による雇用継続の実現も検討されていかねばならないと考えられる。図1-29が示すように、高年齢期の再就職は、勤めていた企業からの斡旋・紹介を受けて実現されている比率が高く(31.1%)、他社での再就職の多くは、概ね従来企業を通じた経路により実現されており、企業が果たす役割は大きいといえる。

高年齢期において、他社に再就職することが極めて困難であることは確かである。しかし従来企業の役割は大きいものの、これからはあらゆる可能性を模索していく必要がある。そのことは、次のデータからも指摘できる。表

1-8は、企業が今後の雇用のあり方に関して、どのような意向を持っているかを示したものである。これによると、定年までの雇用に関してこれまではある程度保障してきた企業においても、将来的には雇用保障の意識が弱められていく可能性が見られる。この傾向は特に企業規模が大きいほど強いようである。定年後の雇用継続ばかりか、定年到達前の雇用保障も揺らぎつつある現状を鑑みれば、定年前後での他社への移動によって、高年齢者雇用を実現していく必要性も今後は高まるであろう。したがって、他社への移動を通じた雇用継続に関しても、従来企業での雇用継続と同様に研究の射程に収めることが、高年齢者雇用研究に求められ始めているといえよう。

以上で見てきたように、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。ここで見てき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。

-
- 1) 定年を65歳以上とする企業の増加や、定年制を定めず通常の退職年齢を65歳以上とする企業の増加により、雇用継続制度の設置率が低下しているとの見方もあるが、直近のデータによると、定年を65歳以上とする企業の比率は2001年から2003年にかけて僅かに0.1%増加したのみである。また定年制を定めない企業は減少し続けており、なおかつそのうち通常の退職年齢を65歳以上とする企業は2002年には47.1%であったが、2003年には41.8%と低下傾向にある。つまり65歳までの雇用を確保する企業の増加がない中で、雇用継続制度の機能不全と、制度設置の減退が生じていることが指摘できる。
 - 2) この時の助成・奨励金としては、継続雇用定着促進助成、高年齢者雇用環境整備奨励金、緊急雇用創出特別奨励金、新規・成長分野雇用創出特別奨励金、高年齢者共同就業機会創出助成金等がある。
 - 3) 雇用調整手段としてのグループ企業への出向・転籍は、すでに飽和状態にあるとの指摘がある（玄田，2002；駿河，2002）。また稲上（2003）は、出向受け入れ企業である関連会社や子会社が、グループ連結経営を背景に交渉力を増し、必要人材のみを受け入れる傾向になりつつあることを指摘する。さらに八代（2003）は、出向受け入れ企業は、人材活用の用途によって中途採用か出向の受け入れかといった人材の調達方法を使い分けていること

を指摘している。つまりグループ企業での出向・転籍は、これまでと同じように中高年労働力を吸収する手段とは一概には言えず、その役割もこれまでとは変わりつつあることがうかがえる。

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

前章において、高年齢者雇用の現状が概ね明らかにされた。ここでは、高年齢者雇用研究において、これまでどのような議論が行われてきたのかを確認していく。

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する。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ここでレビューする。そのため第二に、退職慣行に関する諸理論をサーベイする。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する。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する。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する。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する。

1. 高年齢者雇用に関するこれまでの議論

1.1 高年齢者の就業行動の規定要因： 労働供給サイド研究再考

高年齢者の就業行動に影響を与える要因に関する先行研究サーベイは、すでに前年度に触れた。しかしもう一度ここで再言しておこう。

これまでの研究の中心は、労働供給サイドである高年齢者の「就業行動の影響要因」を解明することに向けられていたといえる。ここでいう就業行動とは、高年齢者自身の、定年後に働く、あるいは働かないといった主体的な選択行動を指している。特に先行研究では、公的年金制度との関係が主要な課題とされ、いずれも次のような結論に至っている（清家，1993；清家・島田，1995；小川，1998）。1）公的年金制度が高齢労働者の就業に影響を与えている。2）公的年金の受給が高齢労働者の就業を抑制する効果をもつ。

これらの研究を基礎として、経済企画庁経済研究所（1998）は公的年金制度とともに、定年制度のあり方に注目し、厚生年金の受給と定年退職の経験が、高い人的資本（仕事能力）を持つ高齢労働者の就業を阻害していることを確かめた。同研究の特徴は、高年齢者の人的資源としての活用の側面から、高年齢者の雇用・就業問題を捉えた点にある。

さらに清家・山田（1998）はその後の研究で、高年齢者の就業・引退行動に、定年者の個人属性や職業経験といった諸条件を組み入れ、健康状態、学歴、職種、勤続経験を変数として使用した。これを受け、労働者が持つ個人属性や職務に関する特性が、定年後の就業に影響を与える可能性に着目した

のが大橋（2000）である。ここでは、年齢、性別、学歴、介護の必要性といった個人属性と、年金や住宅ローンの有無といった経済要因の他に、現在の仕事内容、役職、資格といった職務に関する要因が変数として利用された。以上の研究は、概ね次の結果を導いている。

- 1) 個人属性のうち、健康であること、大学卒であることが、定年後の就業を促している。
- 2) 経済的条件のうち、年金受給の可能性が引退年齢を早める効果を持つが、年金収入のみでは生活が出来ないと考える場合や、住宅ローンがある場合には、定年後の就業希望が高められる。
- 3) 職務的条件のうち、管理職や専門・技術職の経験者である場合には、定年後の就業が促されやすい。

このように先行研究を概観すると、その分析視点が、年金等の公的制度から、個人の持つより個別的な要因の解明へと拡大されつつあることがわかる。但し分析対象は一貫して労働者自身におかれ、その分析視角は定年後の就業・引退行動に影響を与える要因を解明することにおかれている。

また近年になり、所得代替率の概念を導入した労働供給行動研究が現れ始めている（OECD, 2004；神代, 2002）。所得代替率とは、退職前賃金と受取年金等による所得の相対比を指す。一般的には所得代替率が低いほど、定年後も現役時代と同じ生活水準を維持しようとするために労働力参加率が高まるとされる。これらの研究をまとめると、わが国の公的年金水準は他国と比して決して低いとは言えず、従来言われてきたように、公的年金水準が低いから就業意欲が高いと言う説明は妥当ではないこと、但し、私的年金や企業年金を含めた場合、所得代替率が低いほど就業確率が高まっている可能性があると考えられる。

こうした研究は、どのような要因が、高齢労働者の就業・引退希望に影響を与えているのかを明らかにした点で興味深い。しかし一方で、前章において見てきたように、実際の高年齢者雇用の現況を概観するならば、引退希望者よりも、定年後の就業を希望する者の方が圧倒的に多いにもかかわらず、

実際に継続就業を実現した者はかなり少ない。つまりこの現状をみるならば、どうすれば定年者が働きつづけてくれるのかを考えると同時に、どうすれば働きたいと考える高年齢労働者の雇用が実際に実現されるのかを検討することも重要と考えられる。また働きたいと考える人が引退せざるを得ない場合があるならば、その場合の企業のマネジメントについても考察を加える必要があるだろう。そしてこれまでの研究は、日本労働者の特徴である、働くことに対する意識の問題にはほとんど触れてはこなかったといつてよい。本研究はこの課題に答えるために、労働需要側である企業に分析の視点を移し、企業の人的資源管理と就業行動との関係に目を向け、次年度には、どのような人材が定年後も就業しているのか、またどのような人材が引退し年金受給者となっているのかについて考察をまとめる予定である。

1.2 社会政策としての高年齢者雇用研究： 企業の努力義務と雇用の実態

高年齢者雇用研究には、社会学や経済学に立脚したものが多い。これらの研究の多くは、企業が定年後の雇用を努力義務として行っていくべきとする視点を持っており、最終的に導かれた政策提言のなかには、概して企業の社会的責任としての雇用といった視点が含まれている場合が多い（例えば、石野・牧野，1995；稲上，1993；内田，2000；高年齢者雇用開発協会，2001；高田，1999；佐藤，1986，2000；日本労働研究機構，2000；藤村，1997；藤村・松村，2001）。最終的に導いている含意は異なるものの、これらの研究には概ね次の観点を基礎としているといえよう。

- 1) 企業には、前提として従業員の雇用を保障していくことが求められている。
- 2) この考えに基づき、基礎年金部分の支給開始年齢の引上げにともない、そこで生じる雇用と年金の空白部分に関しては、企業は雇用延長の義務を基本的には負っている。
- 3) 今後必然となる60歳以降の雇用について、労使関係のあり方が重要な役割を担う。労使双方が信頼関係を築き、ともにこの問題

に取り組んでいくことが重要である。

もし高年齢者雇用が、企業の社会的活動の側面にのみに支えられているとすると、その雇用は企業にとって重いコスト負担となる。この場合、その企業の業績状況によって、高年齢者雇用の実施は容易に左右されることになり得るだろう。したがって、どのようにすれば持続的な高年齢者雇用が実現されるのかについては、企業のマネジメントの観点がこれからは必要になると思われる。この課題は本研究の中心的なテーマである。

1.3 高年齢者雇用制度の設置に影響を与える要因： 人事制度の諸特徴への着目

前年度にすでに見てきたように、厚生年金の満額支給開始年齢が段階的に65歳まで引上げられることが決定したことにより、国の高年齢者雇用政策として、従来の日本型雇用システムそのものを見直し、高年齢者雇用を促進していくことを目指す方針が示された。そして定年の引上げと65歳までの雇用確保措置に関わる努力義務規定が法制化され、近年ではこれが義務規定となった。

このような高年齢者雇用政策の動きを背景として、企業の人材マネジメントの変化と高年齢者雇用問題とを結びつけて議論する研究が、高年齢者雇用研究においても新たな潮流として現れ始めた。例えば清家(1998, 2000, 2001)は、Lazear(1979)の理論を用い、高年齢者の雇用拡大を阻む要因が現行の人事管理のあり方にあり、その中でも年功賃金制度が高年齢者雇用の最大のネックであると指摘する。そして賃金を限界生産性にある程度即したかたちで支払うようにして、現行の賃金プロファイルの傾斜を緩めることにより、定年年齢に関わらずその後も雇用を延長していくことが可能になるとの見解を示した。そしてこのような年功的人事管理の修正により、高年齢者雇用も拡大するという主張を実証的に検討する研究も現れはじめた。

玄田(2001)は、個別的人事管理の進展が定年制の延長や廃止に必要な条件となることを、多項ロジット分析を使って指摘し、守島(2001)および富

田（2001）は、それぞれ異なるデータを用いて、ともに個別的・成果主義的な人事管理を行っていることが、雇用継続制度の進展に効果を持っていることを実証的に確かめている。そして奥西（2001）は、個別的・成果主義的人事管理を行っており、なおかつ定年制がない企業や61歳以上定年制企業、あるいは希望者全員を雇用する雇用継続制度を設置する企業では、高年齢者雇用が進んでいることを2段階最小自乗法により確かめている。

このような個別的・成果主義的人事管理の進展が高年齢者雇用の拡大に結びつくというメカニズムについて、先行研究の見解をまとめるならば以下のようなだろう。

- 1) 人材マネジメントの個別化・成果主義化により、年齢に拠らない雇用関係が構築される。
- 2) これにより高齢労働者に対する労働需要が喚起される、
- 3) したがって、働く意志と能力があれば高齢期においても就業ができ、また企業は年齢に関わらず必要な人材を雇用することが可能となる。

したがって結果的に高年齢者雇用も拡大すると結論付けたのである。

これらの研究は、企業のマネジメントの観点を導入している点で革新的といえる。しかし一方で、次の点が指摘されるべきであろう。第一に、高年齢者雇用に必要な人事管理の諸特徴を統合的に捉える視点が不足しており、分析は個々の要因に焦点化され、高年齢者雇用を実現する全体としての人的資源管理の仕組みについては言及されていない。第二に、現状では、高年齢者雇用制度を設置している企業は多いものの、実際に雇用されている比率が極めて少ないという問題がある。そうであるならば、雇用制度の設置が、実際の雇用を代理しているかどうかについては疑問が残る。

高年齢者雇用の実現において、現状で何が課題となっているのかを把握することが重要であるが、既に前章で言及したように、その課題として、職務内容・作業環境、賃金体系、処遇・ポスト不足、勤務時間・勤務形態が上位に挙げられていた（厚生労働省，2000）。また藤村（2001）および藤村・松村（2001）

も、能力開発、仕事内容、賃金を含む処遇体系を問題として指摘する。すなわち高年齢者雇用実現における課題は、能力のミスマッチ問題、そしてマッチングするような高年齢者をどのようにして選抜するのか、また大幅に変更されると考えられる新しい雇用契約への納得性の問題であると考えられる。これらの課題を解決する人的資源管理のメカニズムについても本研究では言及する必要があるだろう。

1.4 高年齢労働者の能力・キャリア研究： 能力の維持と加齢の影響の解明

高年齢者の能力・キャリア研究も現状では十分な蓄積があるとはいえない。数少ない幾つかの研究は、いずれも、どのようにすれば現役時代の能力を衰えさせることなく、高年齢期においても陳腐化させずに持続することができるのかという視点に基づくものであるといえる。

例えば初期の調査としては、日本労働研究機構（1994）がある。同調査は、全国の雇用促進センターが実施した訪問調査によって、高年齢労働者が従事する職務内容と、高年齢労働者の持つ能力、技能、知識をまとめた上で、雇用継続者は新規雇用者と比較した場合、高度な技能、知識、経験を必要とする職務に従事している確率が高いことを確認している。そしてさらに時代環境への適合を促す教育訓練の重要性を指摘する。しかし、その能力がどのように高度であるのか、またどのような能力が時代環境に適合することで雇用が可能となっているのかといった、能力と雇用継続との関係性については明らかにされていない。

また、高年齢期の就業に必要な能力を研究したものに、雇用促進事業団・雇用情報センター（1994）がある。ここでは、高齢化に対応する職業能力と高年齢者のキャリアに関するアンケート調査と事例調査を実施している。その上で高年齢期においても就業を続けるためには、時代環境への適合が必要であり、そのためには次の要件が必要であるとする。

- 1) 若年期から計画的に能力の幅を広げ、質を高めていくことが、高年齢期の雇用において重要となる。

2) 高齢期においても雇用されるような能力の育成は、OJT では不十分であり、Off-JT が極めて重要である。

だが、時代環境への適合能力だけが職務をこなす能力ではない。それは必要条件ではあっても、十分条件とはいえないだろう。ここでは幅の広い能力が、実際にどのように定年後の雇用に結びついているのかは明示されていない。

一方、高年齢者雇用開発協会（2001）は、これまでの認知論研究の成果を基礎として、精神・運動系機能面の測定を試み、生理学的な検証を行っている。これによってホワイトカラーの職務能力のうち、加齢によって影響を受ける職務能力を明らかにすることで、高齢期の就業に必要な能力要件を解明しようとしている。しかし実際には僅かな人しか高齢期の雇用を実現していないとすると、雇用を実現できない理由は加齢の影響ばかりとはいえないように思われる。

このように見てくると、これらの分析視角は、現役時代の能力の維持と陳腐化の防止という視点に集中しており、高年齢者のどのようなキャリアが担当職務をこなす能力の形成につながり、実際に定年後の雇用に結びついているのかについては捉えられていないと考えられる。本研究はこのような問題意識に基づき、高齢期の雇用の実現に結びつく本質的な能力とキャリア、そしてそれを支える就業意識の特性を考察する必要があると考える。

以上が、これまでの高年齢者雇用研究のおおよその概要である。しかしこれにもう一点が付け加えられなければならない。高齢労働者の雇用を実現するもうひとつの形態である転職についてである。しかしながら、高年齢者、すなわち本研究で対象とする定年を迎えた人々の転職に関しては、ほとんど研究の蓄積がないといってよい。これは定年後に転職を実現する人が極めて少ないという実態を反映してのことであろう。そこで、中年層に対象を広げ、中高年期の出向・転籍を視野に含めるとともに、中高年労働者の転職分析にも有用と思われる、他の年齢階級の転職研究について概観する。

1.5 中高年労働者の出向・転籍と転職研究：

高年齢者の移動に関する研究蓄積の薄さ

中高年層の転職、出向・転籍に関して、成功するための要因を定量的、定性的に分析しているのが、中馬（2002）および中馬・キャプラン研究会（2003）である。これによれば、系列外への出向・転籍を通じた移動を成功させる重要な要因は、他企業への移動への意欲や性格に由来する転身マインドであるとする。送り出し企業において職務能力を高く評価されていた人は、現在勤める企業への執着が強く、この転身マインドが低い。そのために、もし出向・転籍が行われると失敗する可能性が高い。また移動者の人物要因として、外向性、情緒安定性、開放性、誠実性、調和性といった心理学分野で用いられる性格特性の5因子（ビッグ・ファイブ）の性格を持ち合わせている場合には転職が成功しやすい。さらに受け入れ企業が社長ワンマン型である場合には、出向・転籍者との間に摩擦が生じやすいために失敗しやすく、送り出し企業と受け入れ企業との間に人脈や取引といった長期的つながりがある場合には成功しやすいとした。

また同調査研究は、移動者のキャリア要因として、部をまたがった異動回数が多いほうが転職に成功しやすい可能性を指摘する。なぜならば、受け入れ企業の多くが中小企業であり、特定領域での専門性よりも幅広い能力が重宝されるからである。さらに過去のキャリアとして、出向・転籍の失敗経験が移動の成功確率に影響を与えている可能性を示唆している。こうした過去の移動経験の影響に関して、高年齢者雇用開発機構（1998）の調査は、中高年期に転職する者は過去においても転職や出向を経験していることが多いことを明らかにしている。

また定年到達者の転職における送り出し企業の役割において、中馬および中馬・キャプラン研究会と同様の見解を導いているのが中村（2002）と高年齢者雇用開発協会（2002）である。中村によると、定年直後に再就職先が用意される場合には就業機会が獲得できる可能性が高く、この場合、在籍していた定年前企業の紹介・斡旋といった支援が重要な役割を持つ。しかし、もしこうした支援が行われず、定年後の期間が開いてしまった場合には、その後就業機会が得られる確率は著しく低下することを確認している。また高年齢