

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17～19年度 総合研究報告書

平成19年度 総括研究報告書

主任研究者 高木 朋代

平成20（2008）年 3月

目 次

I. 総合研究報告書 (別添3)	
働くことへの意識の違いが、定年後の就業・引退行動に与える影響	
一日独比較研究	----- 1
高木朋代	
I-2. 研究成果の刊行に関する一覧表 (別添4)	----- 17
II. 総括研究報告書 (別添5)	
日本人の勤労観はどのようにして形成されたのか	
一中高年齢者の就業意識と就業意欲が、労働供給と年金受給の選択に与える影響	
高木朋代	----- 19
III. 各論 (別添5の2)	
1. 高年齢者の就業と雇用の現況—国際比較を交えて-----	24
2. 高年齢者の高い就業意欲の源泉—日独事例とサーベイ調査からの知見-----	44
(別添5資料) -----	60
IV. 研究成果の刊行に関する一覧表 (別添6)	----- 85
V. 研究成果の刊行物・別刷	----- 86

II. 総括研究報告書

II. 総括研究報告書

日本人の勤労観はどのようにして形成されたのか

—中高年者の就業意識と就業意欲が、労働供給と年金受給の選択に与える影響—

主任研究者 高木 朋代
敬愛大学経済学部 准教授

〈研究要旨〉

本研究は、本来的な勤労観の違いが、労働供給と年金受給の選択決定に与える影響を、ドイツをはじめとする諸外国との国際比較によって明らかにし、企業の人的資源管理の観点から、雇用と年金の接続の議論における新たな視座を提供することを目的とする。本年度の調査では、昨年度のサーベイ調査にドイツ本国で働くドイツ従業員調査を追加し、また国際比較の視点を交えた既存調査データの再集計を行った。日本の高年齢者はドイツ等他国と比して、従来企業での就業意欲が強い。しかし引退後の経済的状况を把握した上で就業選択に至っているわけではない。日本企業は、新たな産業や製品を独自で生み出していく差別化を強調する他国の経営手法とは異なる形で成長を遂げた。そこでは心理的契約に基づく職場関係を軸に、組織コミットメントを強調する人的資源管理が行われてきた。その結果、引退年齢を超えてもなお「企業メンバーとして自分」のイメージを持ち続ける労働者意識が形成され、高齢期にも衰えない強い就業意欲の源となっている。したがって日本の高年齢従業員にとっては、一般的に懸念されるような年金と雇用の空白期間よりも、自分と自分が所属する組織との関係こそが重要課題である場合が多い。日本の高年齢者の場合には、年金制度や企業の高年齢者雇用制度のあり方によって、必ずしも就業・引退行動が一律に決定付けられるのではなく、日本企業の人的資源管理の成果として個々の従業員の中に醸成された特有の勤労観が媒体変数になり、就業か引退かの選択決定が左右されているものと考えられる。年金制度の設計や高年齢者雇用安定法のあり方を議論する際に、こうした日本特有の労働者心理と勤労観を念頭に入れる必要がある。

A. 研究目的

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および諸外国との比較によって明らかにし、就業継続と引退における企業のマネジメントのあり方を探索的に明らかにすることを目的とする。

具体的には、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最終的に目指すのは、雇用と年金の円滑な接続のために年金制度の設計や高齢者雇用安定法において求められる新たな視座を、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

上記の問題意識に関して、定性・定量調査の両面から解明していくために、研究開始の1年目である平成17年度では、日本およびドイツをはじめとする諸外国の高年齢者雇用政策と年金制度、および企業の高年齢者雇用制度と従業員の就業意識に関する現状を把握するために文献調査およびヒアリング調査を行った。

平成18年度と平成19年度は、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、日本企業及びドイツ企業で働く中高年層を対象に質問票によるサーベイ調査を実施した。これらの調査研究を通じて、両国の勤労観の違いとそれが派生したプロセスを考察し、60歳以降の雇用継続あるいは引退への移行が円滑に行われるには、どのようなマネジメントが必要とされているのかを検討した。

特に平成19年度には、平成18年度のサーベイ調査を参考として、ドイツ本国で働くドイツ従業員調査を実施し、追加考察を行った。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、国際比較の観点を交えて、既存調査の結果やデータの再集計を行った。さらにこれまでの調査研究をまとめた分析として、高年齢者の雇用と引退に関する企業のマネジメントに関する再考察を行った。最終的には、サーベイ調査の結果と、これまでのヒアリング調査、文献調査とを統合し、定性・定量の両面から本研究の提言をまとめた。

C. 研究結果と考察

日本の高年齢者はドイツ等他国と比して、定年前に勤めていた従来企業での就業意欲が強い。しかし引退後の経済的状況を把握した上で就業選択に至っているわけではない。定年を目前に控えている従業員でさえ、総資産や年金受給額等を試算し、定年後の生活設計を具体的に立てている人は少ない。退職金や企業年金のみならず、公的年金等の受給額さえ知らない場合が多い。つまり経済生活に関する明確な懸念に基づいて、就業・引退の意思決定をしているわけではないと予想される。これに対してドイツ等他国の場合には、就業意欲は同様に高いが、従来企業での就業希望は日本よりも低く、転職や独立創業を希望する高年齢層が多くなる。しかしこれらの人々は具体的な計画を立てているわけではなく、転職・独立の実現は厳しい状況にあることから、実質的には引退者となる可能性が高い。このように日本とドイツ等他国とでは、確かに高年齢期の就業に関する考え方や態度が異なっていることが明らかである。

日本の高年齢者の強い就業意欲の源泉について考えた場合、その意欲が本来的な勤労観によるものである可能性が高いと推論できる。たとえば、質問票調査の結果によると、ドイツ等諸外国企業では、日本企業と比較して、新たな産業や製品を独自で生み出していく差別化戦略と新規事業への進出を重視する経営手法がとられてきたことがうかがえる。そうした産業社会においては、人材の内部育成よりも中途採用が重視され、従業員自身も転職志向が強く、職務関連的技能の形成と個人的成長に主眼を置いたキャリア形成が主流となっていく。企

業のマネジメントも、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よりも重視し奨励する人的資源管理へと傾斜していくこととなる。この点についてドイツ企業を定性的に考察しても、新しい技術や製品の開発および新しい市場の開拓に向けて、同業種あるいは異業種企業の吸収合併も行いながら外部資源を取り込み、人材も生え抜きではなく、合併や中途採用等によって外部人材を積極的に活用していく経営スタイルが貫かれていることが明らかであった。

これに対し日本の場合、他国とは異なる形で経済成長を遂げたといえる。すなわち他国によって生み出され、その後拡大していく市場の中で、基幹技術や革新的な新製品を開発することよりも、消費者の要請に応じた価格および製品ラインを並び揃え、これを広く市場に行き渡らせていくことが、多くの日本企業の経営指針であった。そのため必然的に、多くの企業が濫立する厳しい同質競争を戦い抜くことが、日本の経済発展プロセスそのものとなった。そうした産業社会では、人的資源への強い依存と、心理的契約に基づく雇用関係を軸に、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た。つまり、標準的な日本の従業員は、労働参加過程から徐々に意図的・計画的に組織コミットメントを強調する粘着性の強い人的資源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ことになる。そのため就業か引退かの選択決定において、年金額や引退後の生活に必要な資金を

確認することよりも先に、まず現組織との関係維持を考えることになる。そのことが高年齢期になっても衰えない、日本の高年齢者の従来企業での強い就業意欲となってあらわれていると推察される。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二次的な代替行動があらわれることになる。つまり結果として、組織との関係を重視する特有の勤労観ゆえに、日本の高年齢者の就業意欲は極めて高いまま維持されていると推察される。

D. 結論

上述の見解をまとめると、次のようにいえる。日本の労働者の意識は、ドイツ等他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いうことである。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と考えられる。そのために日本の高年齢者の場合には、年金制度や企業の高年齢者雇用制度のあり方によって、必ずしも就業・引退行動が一律に決定付けられるのではなく、日本企業の人的資源管理の成果として個々の従業員の中に醸成された特有の勤労観が媒体変数になり、就業か引退かの選択決定が左右されているものと考えられる。

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、高年齢者雇用促進のための法整備や年金や雇用制度の設計をさら

に行っていくことも重要である。しかしその際に、他国に比して極めて高い従来企業での雇用継続意欲と日本人特有の勤労観を念頭に入れる必要があると考えられる。また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大きいといえる。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。さらに高年齢者の雇用促進のマネジメントは、60歳前後の雇用管理に注視するだけでは実現しないと考えられる。2030年には団塊世代の子供たちが60歳を迎えるが、将来にわたって高年齢者雇用を実現していくためには、入社から定年期に至る長期的視点に立った人的資源管理の下で、着実に育成投資を受け、必要とされ続ける人材となっていく人々の層を厚くしていく必要がある。そのために企業が正規従業員の雇用を維持・拡大していくことに対して、これまで以上の支援を政策として行っていくことが求められている。本研究によって得られたこれらの成果を、すでに学術雑誌等でも発表してきたが、近刊予定の書籍を通じても発信し、また今後の研究に活かしていく予定である。

E. 健康危険情報

該当なし

F. 研究発表

1. 論文発表

- ・『高年齢者雇用のマネジメントー必要とされ続ける人材の育成と活用』日本経済新聞出版社、平成20年6月、503p。
- ・「高年齢者の多様な働きかた」『叢書 働くということ』（全8巻）第8巻「高年齢者の雇用・就業」第2部第3章、ミネルヴァ書房、近刊。
- ・「高年齢者の雇用と引退のマネジメントー自己選別とすりかえ合意による摩擦の回避」『組織科学』第41巻 第2号、平成19年12月、pp. 42-56。
- ・「60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点ー「自己選別」による雇用可能性の事前診断」『高齢者の就業実態に関する研究』（労働政策研究報告書No. 100）労働政策研究・研修機構、平成20年5月、pp. 66-97。
- ・ Structural Reform of the Workforce in Ageing Society: In What Type of Career Have Elderly Workers in Japan Been Employed? *Reforms of Economic Institutions and Public Attitudes in Japan and Germany* (Symposium on Japanese and German Economies) December, 2007, pp. 161-185.
- ・「短時間・短日数勤務による高年齢者雇用拡大の可能性」『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』（労働政策研究報告書No. 83）労働政策研究・研修機構、平成19年4月、pp. 91-107。
- ・「高年齢者雇用における就業希望と就業実現の間にある壁ー「自己選別」はな

ぜ始動されるのか」関西労働研究会報告論文、平成20年7月予定、24p。

- ・「日本人の勤労観と社会保障」『企業年金』（商業誌、コラム）企業年金連合会、平成20年4月、pp. 40-41。

2. 学会発表

- ・「高年齢者の雇用と引退のマネジメントー自己選別とすりかえ合意による摩擦の回避」平成19年10月14日、組織学会年次大会（於 九州大学）。
- ・「日本人の勤労観と定年後の就業・引退行動」平成20年2月29日、厚生労働科学研究・政策科学推進研究事業公開シンポジウム「私たちの働き方と社会保障」（於 浜離宮朝日ホール）。
- ・「高年齢者雇用における就業希望と就業実現の間にある壁ー「自己選別」はなぜ始動されるのか」平成20年7月25日予定、関西労働研究会（於 関西生産性本部）。

G. 知的財産権の出願・登録状況

該当なし

以上

III. 各 論

III. 各 論

1. 高年齢者の就業と雇用の現況 —国際比較を交えて—

平成18年度では、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。平成19年度では、高年齢者の就業と雇用に関する理解を深めるために、これらの結果を最新の調査データに更新し検討するとともに、国際比較の視点を交えて既存調査の結果を概観した。

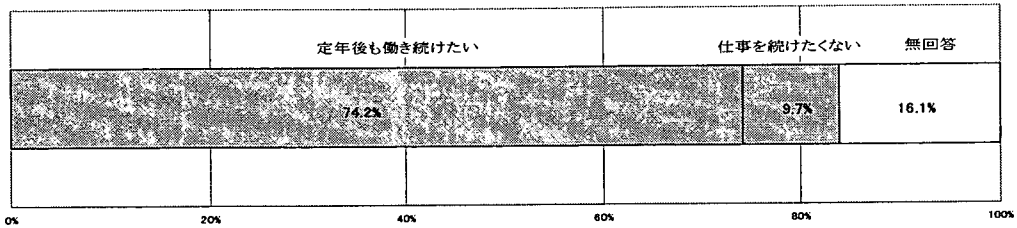
1.1 60歳以降の就業希望

既に日本の高年齢層の労働力率が、他国に比して極めて高いことを指摘してきた。図表1は、企業に雇われて働いている50歳代後半層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「定年後も働きたい」と考える人が74.2%と高く、定年以降は仕事を続けたくないと考えている人はわずかに9.7%しかいないことがわかる。ちなみに無回答者を除いた場合、就業希望率は88.5%となる。

そして具体的に何歳まで働きたいと思っているのかを尋ねた結果が図表2である。60歳以降も働きたいという人は実に95.9%にのぼる。その中で65歳以上が43.6%となっていることも注目される。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60歳以降も就業することを希望しているということである。

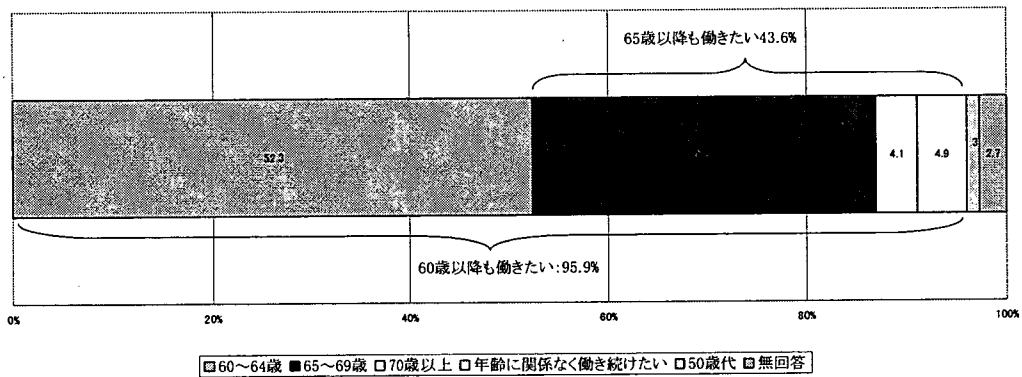
多くの人々が60歳以降も働きたいと考えている。しかし社会保障制度が整備された先進諸国においては、ある年齢以上になると人は生産活動に向かなくなり、社会保障により生を繋ぐことが社会的に見て、また本人から見ても望

図表1 定年後の就業・引退希望



データ出所: 労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007年)より作成。
注) 回答は企業に勤務する50歳代後半層の雇用労働者である。

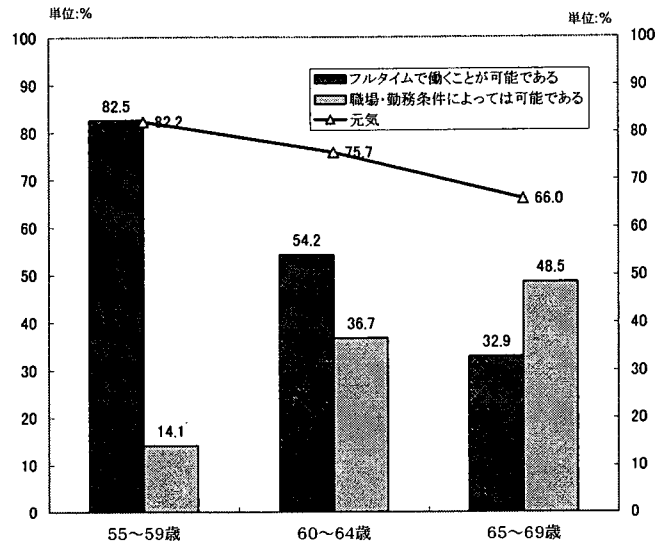
図表2 何歳まで働きたいか〔50歳代後半層、2007年調査〕



データ出所: 労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007年)より作成。
注) 回答は企業に勤務する50歳代後半層の雇用労働者である。

ましいとの考えが一般的といつてよいだろう。これらの解釈の根底にあるのは、高年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考えである。こうした見方が実態に即しているのかについて、高年齢者の健康状況と就業意識について確認しておこう。図表3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

図表3 高年齢者の健康状況と就業意識



データ出所:厚生労働省『高年齢者就業実態調査』(2004年)より作成。
 (注) 数値は男性回答である。

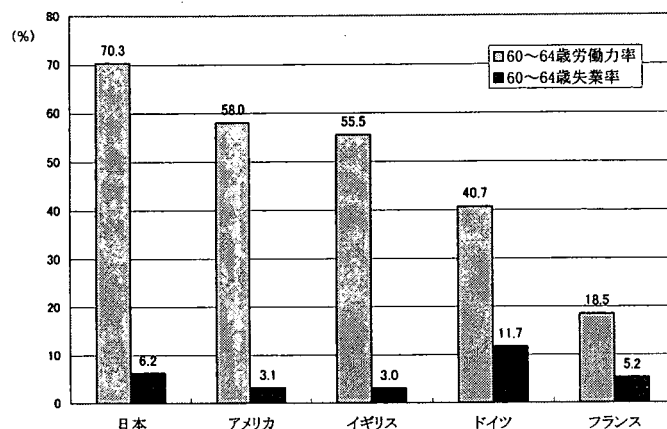
ものである。これによれば、多くの高年齢者が自らを健康であるとして、働くことが可能であると考えていることがわかる。60～64歳では75.7%の人が「元気」と答え、54.2%がフルタイムの就業を可能とし、フルタイム以外の就業可能者とあわせると、90.9%の人が何らかのかたちで働くことが可能としている。また65～69歳でも66.0%が健康と考え、81.4%もの人が何らかのかたちで働くことが可能としている。

このような状況を鑑みれば、もはや高年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づけることはできないといえる。

1.2 60歳以降の就業に関する国際比較

多くの高年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。それでは日本の高年齢者は他国と比べると、どのような特徴があるのだろうか。

図表4 主要先進5カ国の労働力と失業率

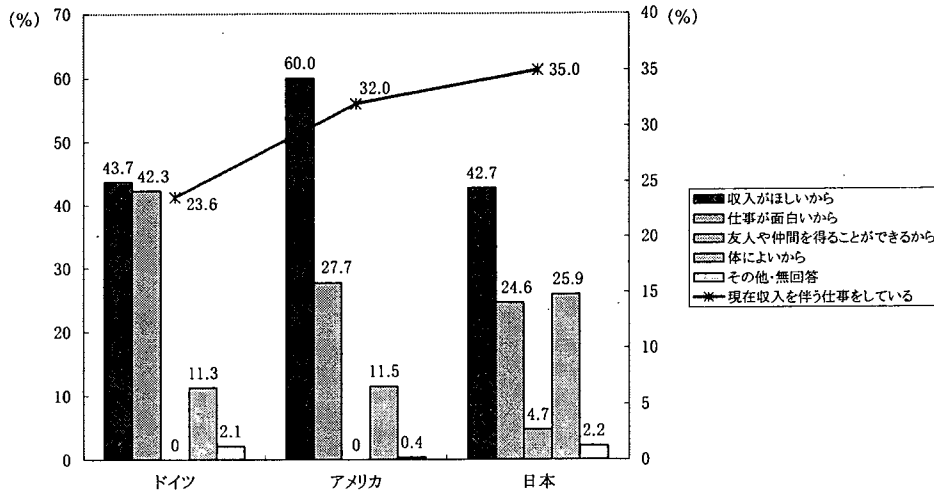


データ出所: OECD「Labour Force Survey」(2005年)より作成。
注) 数値は男性である。

図表4は主要先進5カ国に関して60～64歳における労働力率と失業率の状況を見たものである。日本の労働力率は70.3%と高いが、失業率も6.2%と決して低くはない。なおこの労働力率には、引退という概念が曖昧であり、60歳以降の就業が実現しやすい自営業者、農林水産業者も含まれていることに留意が必要である。企業で雇われて働く雇用労働者の場合は、事情はもっと異なってくることを念頭に入れなければならないだろう。ちなみに他国の労働力率はアメリカで58.0%、イギリスでは55.5%、ドイツでは40.7%、フランスで18.5%となっている。欧米諸国では日本よりも先んじて年齢差別を禁ずる法や条令が制定され、本来的には60歳以降の就業が日本よりも進んでいてもおかしくはない。しかし労働力率が日本よりも低いという事実は、他国の高年齢者が日本ほどに就業意欲が高いわけではないこと、また60歳以降の雇用がまだ慣例化していないことをうかがわせる。

次の図表5は、なぜ60歳以降も働きたいのか、その就業理由とともに、実就業率がどのようになっているのかを、3カ国の比較で見た結果である。回答は60歳以上の男女であるが、これによると、日本の就業率は35.0%であり、アメリカの32.0%とあまり違いがないことがわかる。先の労働力とは異なり、60歳代後半以降の年齢層を含めた実就業率を見ると、日本は決して高い比率

図表5 就業理由と就業率に関する国際比較



データ出所: 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2005年)より作成。
注) 60歳以上(自営業含む)を対象とする質問の回答である。

ではないことがわかる。つまり先に示されたように就業希望は非常に高いが、実際の就業には至っていない場合が多いことが推察される。さらに就業理由について見てみると、「友人や仲間を得ることができるから」は他国が0%であるのに対し、日本は4.7%となっており、また「体によいから」という回答は抜きん出て他国よりも高く、25.9%となっている。逆に「収入がほしいから」という回答は低く、アメリカ60.0%に対して42.7%であり、この数値はドイツとほぼ同じであった。

Atchley (1972, 1974) や Palmore (1971) は、日本では社会保障給付水準が低く、多くの高年齢者が働かざるを得ないために労働力率が高いのだと指摘したわけだが、現代の日本の高年齢者は、必ずしも収入を得るためだけに働きたいと思っているわけではないことがこの図からはうかがえる。なお「仕事が面白いから」という理由は日本では低く24.6%であり、アメリカでこの数値は27.4%、ドイツで42.3%となっている。

以上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」以外の意味を持つものとして定義づけて

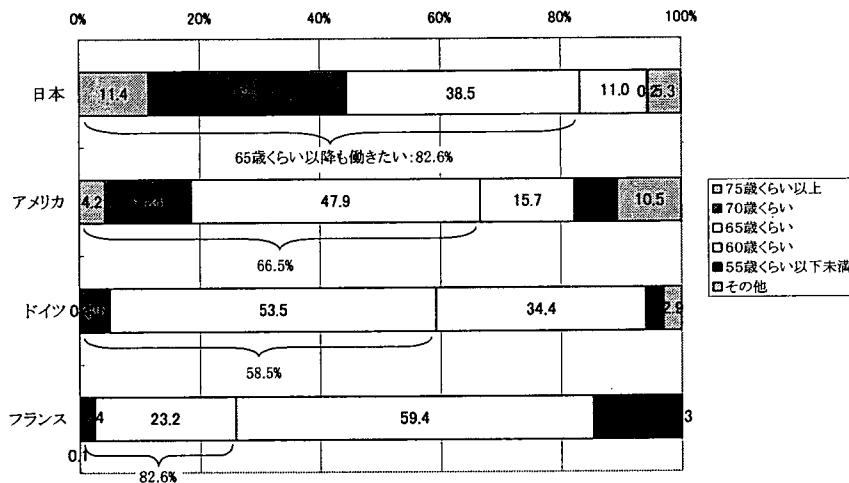
図表6 高齢者の経済状況に関する国際比較

日々の生活 (「困っている-困っていない」) DI 値	
日本	-70.9
アメリカ	-44.6
ドイツ	-40.2
フランス	-20.0

データ出所：内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2005年)より作成。

- 注) 1) 60歳以上(自営業含む)を対象とする質問の回答である。
 2) DI 値 = (困っている+少し困っている) - (困っていない+あまり困っていない)

図表7 希望引退年齢に関する国際比較



データ出所：内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2005年)より作成。
 注) 60歳以上(自営業含む)を対象とする質問の回答であり、数値は男性回答である。

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、健康維持といった個人目標と一体化している様子がうかがえる。

日本の高齢者が他国に比して収入に対する関心が低い理由は、次の、日々の生活における経済面の状況を示した図表6からも明らかである。数値は、

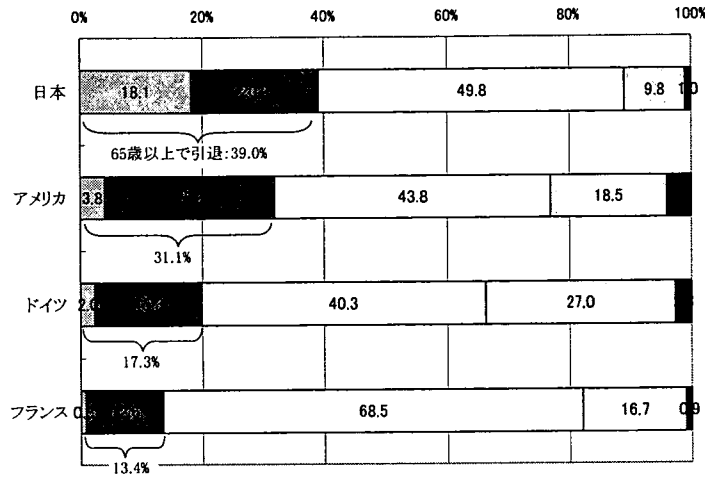
経済的に日々の生活に困ることがあるか、という問いに対する回答であり、数値は「困っている」から「困っていない」を差し引いた値である。これによると、日本はどの国よりも大きくマイナスの値であることがわかる。つまり他の先進諸国に比べても、日本では生活に困窮している高年齢者が少ないといえるだろう。これは確かに、働いて所得を得ている人々がいるからかもしれないが、後述するように、日本の高年齢者の保有資産はかなり充実しているためでもある。

次に、具体的に各国の高年齢者は何歳ぐらいまで働きたいと思っているのか、希望引退年齢を見てみよう。図表7によると、日本では先の図表2でも見てきたように、60歳以下での引退希望は少ない。そして82.6%がそれ以降、すなわちここで示される「65歳くらい」以降も働きたいと考えていることがわかる。アメリカではこの数値は66.5%、ドイツで58.5%、フランスで25.7%となっている。

一方これに対して、実際の引退年齢はどうであろうか。図表8は、各国における実引退年齢を示したものである。ちなみに日本を除く欧米諸国では、先に述べたように法や条令に基づき公式引退年齢は概ね65歳と定められている。しかしながらこの図によると、60歳代前半で引退することが多く、65歳以上での引退はむしろ少ないことがわかる。日本で65歳以上での引退は39.0%、アメリカで31.1%、ドイツで17.3%、フランスで13.4%となっている。雇用における年齢差別が法律上は完全に禁止されているアメリカでも、65歳以上引退比率は日本よりも低いことになる。ドイツ、フランスではむしろ50歳代あるいは40歳代以下での引退のほうが多く、ドイツではこの数値は合わせて29.3%にもものぼっている。各国において、実質的に引退という概念がない自営業を含めてこのような状況にあるとすると、雇用労働者に絞った場合には、65歳以上での引退はむしろ稀であると考えられよう。

このように日本の高年齢者の就業意識と就業状況は、他国とは大きく異なっている。ここで明らかになったことは、日本の高年齢層は確かに他国に比しても就業意欲が高く、実際に労働力率も高いということである。そして働くことを通じた社会への帰属意識や、健康維持といった個人的な目標のために、働き続けようとする意識が強く、このことが高い就業意欲に反映されて

図表8 各国における実際の引退年齢



データ出所:内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2005年)より作成。
注) 60歳以上(自営業含む)を対象とする質問の回答であり、数値は男性回答である。

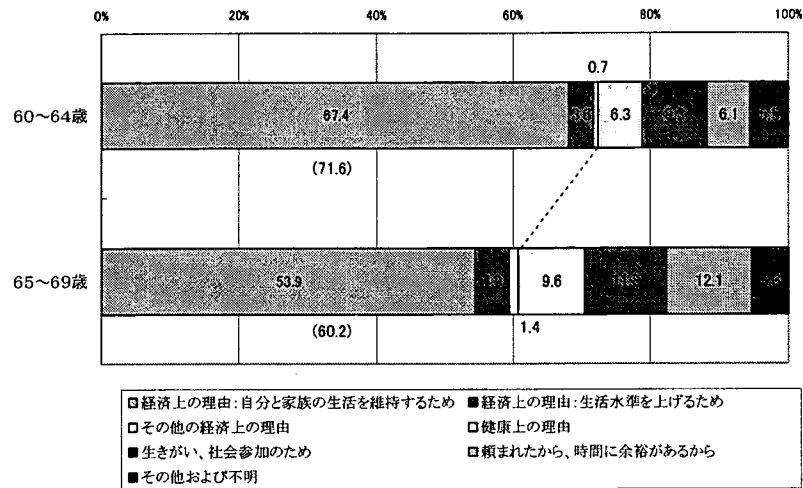
いるといえる。しかし実就業率は必ずしも高いというわけではないこともここで明らかとなった。

またよく言われていることは、他国の高齢者には、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、経済的に困らなければ喜んで職業から引退していくということである。これは確かに一部には当てはまっているのかもしれない。しかし全体的傾向として、ここで見てきた図表から明らかなことは、諸外国においても希望する引退年齢まで、多くの人は働けないということである。この点は日本と諸外国で同じ状況であることが指摘できよう。しかし諸外国は高齢者雇用に関して日本よりも厳しい状況にあるといえるかもしれない。法によって守られた公式引退年齢の65歳まで働きたいと思っても、この年齢まで働ける人は稀であり、多くは60歳代前半、場合によっては50歳代で引退していることが実態なのである。

1.3 就業希望理由

日本の高齢者にとって「働く」ということが、交友関係の形成や健康維持といった個人的目標を持つものであることを述べたが、しかし就業の理由と

図表9 就業の理由



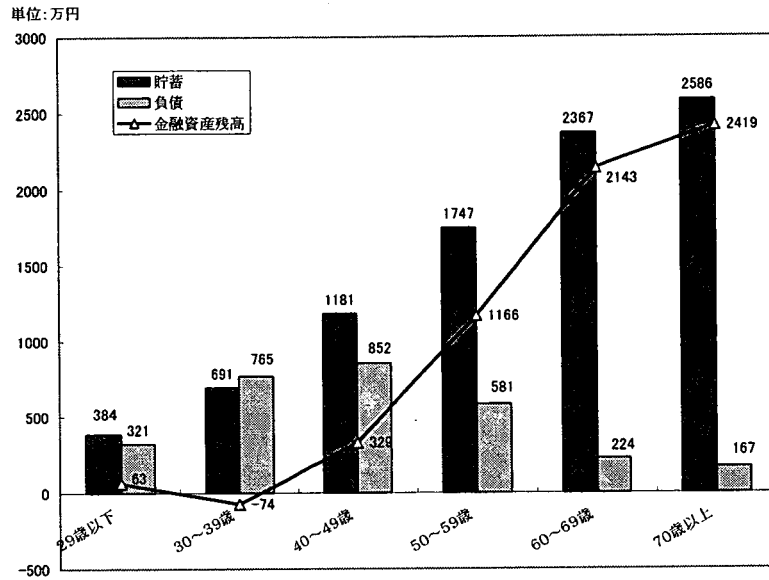
データ出所:厚生労働省『高齢者就業実態調査』(2004年)より作成。
注) 数値は就業者を100とした割合である。

して「収入」と回答する比率が一番高いことも事実である。この点をもう少し詳しいデータで確認していこう。

図表9は、日本の高齢者に絞って、就業の理由を示したものである。これによると60～64歳では71.6%が、そして65～69歳では60.2%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。しかし先に確認したように、日本の高齢者で経済的に日々の生活に困っている人は少ない。そこで、図表9に示されるように、経済的問題から就業希望を抱くのだとしたら、高齢層は実際にどの程度の経済力を有しているのかを確認する必要があるだろう。また一般的にいわれるように、年金給付年齢の引き上げ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喚起されているという見方は妥当なのだろうか。

図表10は年齢階級別に資産保有状況を記したものである。ここからいえることは、年齢を経るにしたがって貯蓄額は確実に増加し、これに対する負

図表10 年齢階級別金融資産保有状況



データ出所:総務省統計局「家計調査」(2005年)より作成。
注) 金融資産残高=貯蓄現在高-負債現在高

債額は40~49歳を山として次第に減少し、その結果、高年齢者は概して豊かな個人資産を保持しているということである。この結果と共に、現在の高年齢層がある程度の年金受給を確実に保障されていることを合わせて考えると、真に経済的理由から働かなければならない高年齢者は、確かに一部にはいるであろうが、しかし一般的な高年齢者の姿とはいえないと予測できる。

この点について、就業希望という意思決定に経済的問題がどの程度を占めているのかを暗示するデータがある。図表11は、前出の定年後の就業・引退希望に関する回答者が、その意思決定の段階で公的年金や企業年金についてどれだけ把握していたかを示すものである。これによると、先の図表では74.2%の人が定年後も働き続けたいとしていたが、この段階で将来受け取る企業年金の状況について把握している人は17.9%、公的年金について把握している人は18.2%、公的年金の受給額を把握している人は27.0%に過ぎないことが示されている。つまり多くの場合、引退後の生活を支える年金の状況をきちんと把握したうえで、就業希望の意思決定に至っているわけではない

図表 1 1 定年前従業員の年金に関する認識状況

企業年金について 企業側から説明を受けた	17.9%
公的年金について 企業側から説明を受けた	18.2%
公的年金の受給 見込み額を知っている	27.0%

データ出所：労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（2007年）より作成。
注）回答は企業に勤務する50歳代後半層の雇用労働者で、69.1%が58歳以上である。

ことが推察される。

以上のデータから、生活が経済的に厳しくなるために働くという理由は、一部の高年齢者に当てはまるとしても、多くの場合は表面的な理由と考えられ、高年齢者の高い就業意欲は経済的要因のみによって説明できるものではないと予測される。働くということと個人的目標とを一体化させ、そして社会から養護・扶助される弱者としてではなく、経済的基盤を自助努力によって賄いながら、この目標を達成しようという強い自己実現欲といったものが、日本の高年齢者の高い就業意欲の中には垣間見ることができる。

1.4 希望する就業形態：従来企業での雇用継続への意欲

次に、定年到達後も就業する場合、高年齢者はどのような形態での就業を望んでいるのかを見てみたい。図表 1 2 および図表 1 3 は、それぞれ希望する就業形態を示したものである。図表 1 2 は前出の就業・引退希望の状況について、無回答を除き、就業希望者 88.5%の希望就業形態の内訳を示したものである。これによると、「現在の会社で働き続けたい」人がもっとも多く、70.6%に及んでいる。また他社への転職や独立創業への希望は少なく、それぞれ 2.6%、0.8%に留まっている。また何らかの理由で現企業での就業を希望しない人々も 10.0%いることがわかる。その理由の一部をここで紹介すると、労働条件（賃金、働き方）に納得がいけない、やりたい仕事ができない、