

rate by prompting early retirement of elderly workers have failed in most cases. As a result, those countries have reversed their policies, shifting their policy focus to how to ensure that elderly people continue to work. The experiences of Japan, which has now become the most aged country in the world, may provide important clues for other countries.

References

- Katz, R.L., "Skills of an effective administrator," *Harvard Business Review*, No.33, 1955, pp.33-42.
- Inoki, Takenori, "Theoretical Implications of the White Collar Model," Koike, Kazuo & Inoki, Takenori, *Development of White-Collar Human Resources*, Chapter 2: Toyo Keizai Shinposha, 2002.
- Koike, Kazuo, *Human Resource Development By Japanese Companies* : Chuko Shinsho, 1997.
- Koike, Kazuo (Ed.), *Human Resource Development of University Graduates Engaged in White-Collar Jobs* : Toyo Keizai Shinposha, 1991.
- Association of Employment Development for Senior Citizens, *Research Report concerning Desirable Status of Wage System When Mandatory Retirement Age of 65 Is Introduced*, 1998a.
- Association of Employment Development for Senior Citizens, *Research Report concerning Expansion of Job Range Related to Reemployment of the Elderly: Status of and Conditions for Job Switching by Middle-Age and Elderly White-Collar Workers*, 1998 b.
- Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities, *Research Report concerning Desirable Status of Wages, Personnel Management and Jobs toward Age-Free Society*, 2005.
- Seike, Atsushi, *Conditions for Lifetime Work Society: Freedom to Work and Freedom to Retire*: Chuokoronsha ., 1998.
- Seike, Atsushi, *Destruction of the Mandatory Retirement Age System* : Kodansha, 2000.
- Chuma, Hiroyuki (Chief Ed.), CAPLAN Research Group (Ed.), *Case Study of Reemployment of Middle-Age and Elderly Workers* : Toyo Keizai Shinposha, 2003.
- Nakamura, Megumi, "Career Building of Office Workers in Manufacturing Industries," Koike, Kazuo (Ed.), *Human Resource Development of University Graduates Engaged in White-Collar Jobs* : Toyo Keizai Shinposha, 1991.
- Fujimura, Hiroyuki, "Challenges for Realizing Continued Employment of Workers in Their Early 60s," *Japanese Journal of Labour Studies*, No. 487, January 2001, pp.31-43.
- Fujimura, Hiroyuki & Matsumura, Fumito, *Response of Labour and Management to Arrival of Era of Ageing* : Institute of Industrial and Labour Politics Chubu, 2001.
- Lazear, Edward P., "Why is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol.87 No.6, 1979, pp.1261-1284.
- Japan Institute for Labour Policy and Training, *Research Report concerning Status of Continued Employment of the Elderly*, 2007.
- Industrial labour research division, policy research department, Labour Minister's Secretariat, *Research Report concerning Employment Management*, 2000

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 —「自己選別」はなぜ始動されるのか—

高木 朋代

I. はじめに

日本の高年齢層の労働力率は極めて高い。OECD「Labour Force Survey」(2005)によると、60～64歳男性で日本の労働力率が70.3%であるのに対し、他の主要先進国であるドイツでは40.7%、イギリスでは55.5%、そしてフランスで18.5%、アメリカで58.0%となっている。いうまでもなく労働力率には、実就業者とともに就業を希望する失業者が含まれる。働きたいと考える人が働き、引退したいと考える人がその後の生活を案ずることなく生きていける社会は、多様な個人の生き方を尊重する理想的な社会といえる。しかし少なくとも、企業は現状において就業希望者全員を雇用できるわけではない。

定年に達したからといって引退することなく、働き続けることができる社会は、働きたいと思っても希望通りに働くことができない人々が現れることを意味している。雇用とは、基本的には企業側と労働者側の双方が、雇用・就業の選択権を行使可能な状況にあつてはじめて成立する契約の問題なのであり、その選択権の行使に際しては互いに同等かつ自由な立場にあるといえる。したがって、60歳以降の雇用・就業に関して高年齢者が働くという選択をする代わりに、働かないという選択をすることもあり得るのと同様に、企業は雇うという選択をする代わりに、雇わないという選択をすることもあり得る。

しかしたとえ雇用・不雇用の選抜があることが前提であったとしても、より多くの人々の就業希望が叶えられていくことが、本人にとっても日本社会にとっても望ましいことは間違いない。本報告では、企業で働く高年齢従業員が60歳以降も働き続けるという選択肢を選び、またその希望が実際に実現されていくためには、人的資源管理上においてどのような視点が必要となるのかを、探索的に考察していく。分析に用いるデータは、JILPTが2006年10月に実施した『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査の本人調査データである¹⁾。また、報告者が2003年11月に同研究会で報告した「自己選別」という枠組みを再考しながら分析結果を解釈し、議論していく。

II. 高い就業希望率、低い実雇用比率

60歳定年制を定める企業が多数を占める現状では、高年齢者雇用とは概ね60歳定年後の

雇用と捉えられる。従来企業での高年齢者雇用には、定年延長、勤務延長（定年年齢以降も退職することなく引き続き雇用する場合）、再雇用（定年年齢で一旦退職手続きを取り再び雇用する場合）があるが、ここでは主流となっている後者 2 つをまとめて雇用継続と呼ぶこととする。JILPT「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（以下、「JILPT 企業調査（2006）」と記す）によると、再雇用制度は 91.3%、勤務延長は 7.7%の企業で設置され、そのうち両制度を併用する企業は 3.3%であった。つまりほとんどの企業が何らかの雇用継続制度を備えており、特に再雇用によって高年齢者雇用に応じている企業が多数を占めていることがわかる。

一方、50 歳代後半の定年前雇用労働者で、定年後も仕事を続けたいとする割合は、各種調査によって概ね 8 割に達することが確かめられている。たとえば JILPT「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（以下、「JILPT 個人調査（2007）」と記す）によると、この数値は 74.2%（無回答を除くと 88.5%）であり、また旧 JILPT が 2000 年に行った「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」でも、この数値は事務・技術職系で 74.9%、現業職系で 85.2%であった。つまり日本の高年齢層の就業意欲は、基礎年金部分の支給開始年齢が引き上げられた 2001 年以前から一貫して高く、60 歳以降も働きたいと考える人は常に 8 割前後に達していることになる²⁾。

だが、平成 16 年度高年齢者就業実態調査によると、定年到達後も雇用継続される者は 3 人に 1 人（36.3%）、転職を実現する者にいたっては 10 人に 1 人（13.8%）に過ぎない³⁾。つまり就業希望者は多い。これに対して 60 歳以降の実雇用継続者比率が低いことは明らかである。

Ⅲ. なぜ就業希望を表に出さないのか—「自己選別」という人間行動

もし働かなければ生活が成り立たないのであれば、あるいは、十分な年金額が得られず生活に困窮するのであれば、人は何がなんでも職に在りつこうとするはずである。しかし「JILPT 個人調査（2007）」によると、回答者の 70.9%が 58~60 歳定年間近の年齢層であり、本来ならば 60 歳以降の身の振り方について具体的な意思決定をしなければならない段階にいるにもかかわらず、実際に雇用継続の希望を会社側に提出した人は 22.2%に過ぎないことがわかった。

通常雇用継続制度を設ける企業の多くは、60 歳以降の雇用について本人の意向を尋ねる意識調査を実施している。この意識調査は早い企業で 55 歳の段階で、また遅くとも定年の 1 年前から半年前に行われるのが一般的である。本調査では 69.7%の人が、まだ希望を出していないが今後提出する予定であると回答しているが、しかしこの段階でこれだけ多くの人が意思表示をしていないということは、この中の決して少なくはない人々が、雇用継続の希望を最後まで企業側に表明しない可能性がある。

だが、もし仮に雇用継続希望を企業側に表明したならば、これを実現できる確率は決し

て低くはない。確かに、「JILPT 企業調査 (2006)」によると、雇用継続制度の適用者を原則として希望者全員とする企業は全体の 24.6%に過ぎず、逆に企業側が設定する基準に適合する者を選定的に雇用継続する企業は 72.2%に達している。しかしその選定基準は「健康上支障がないこと (88.7%)」「働く意思・意欲があること (83.5%)」が複数回答の第 1 位と第 2 位となっており、つまりこの基準は、60 歳以降も働こうと思っている人の多くが満たすことのできる平易なものとなっている。したがって本来的には、就業希望を実際に出したならば、多くの人たちが雇用継続されることになるはずである。

無論、企業から選別されて雇用が実現されない場合もあろう。だが、就業希望の意思を表明しさえすれば雇用継続される確率が高いにもかかわらず、実雇用比率が低いその背景には、この基準による選定とは別に、本人がその希望を自身の心のうちに留め、企業側に伝えない場合が思いのほか多く存在している可能性があるということである。その意味で、この基準は本当の選定基準とはなっていない。

つまり就業希望と実際の就業の間には何らかの障壁が存在しており、高年齢従業員たちはその存在に気付く、自ら事前に自己診断を行いこの障壁を越えられないと認識したならば、就業希望自体を取り下げる「自己選別」という、本来ならば経済合理性を欠いている人間行動を起こしている可能性がある。

その障壁が何であるのか、また自己選別という不均衡な行動がなぜ始動されるのか、これを明らかにするのが本報告の主要な課題である。以下では、就業希望を持ち、実際にこれを実現できると思っている人が持つ人材としての特性を、就業希望を持たず、また就業できないと思っている人との対比によって見ていく。

IV. まず考えられること—尊厳のある働き方ができないかもしれないという心配

先に述べたとおり、「JILPT 個人調査 (2007)」では、無回答を除き 88.5%の人が 60 歳以降の就業を希望しているが、この段階で引退した場合の経済生活を具体的に把握したうえで、就業希望の決定を行っている人は少ない。たとえば、この段階で企業側から公的給付について説明を受けた人は 18.2%、企業年金について説明を受けた人は 17.9%しかおらず、公的年金受給見込み額を知っている人は 27.0%に過ぎない。つまり定年後の経済的な生活設計を具体的に考えた上で、就業希望を持つに至っているわけではないと考えられる⁴⁾。おそらく一般的な雇用労働者は、働かなければ生きていけないといった、切羽詰った経済的苦境に立たされているわけではないために、就業意欲を持っていようとも、結局その希望を最後まで表明しないという行動は、実は比較的とられやすいと推測できる。

本当は働きたいと考えているのに、表明を出すことすらしない、その理由とは何であろうか。まず考えられるのが、仮に雇用継続が実現されたとしても、もしも企業側が本当は自分を積極的に雇用継続したいわけではない場合には、尊厳のある働き方ができない可能性があるということである。

図表 1 働き方に関する希望と実際－①

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
正社員	56.1%	正社員	10.9%
嘱託・契約社員	29.7%	嘱託・契約社員	70.7%
フルタイム勤務	51.1%	フルタイム勤務	64.9%
短日短時間勤務	41.6%	短日短時間勤務	26.3%
現在の年収の 8～9 割程度	25.9%	現在の年収の 8～9 割程度	14.7%
現在の年収の 6～7 割程度	31.8%	現在の年収の 6～7 割程度	31.1%
現在の年収の 4～5 割程度	9.9%	現在の年収の 4～5 割程度	27.5%

データ出所：JILPT「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（2007）より作成。

注）項目および数値を設問から抜粋。

図表 2 働き方に関する希望と実際－②

最も希望する働き方		最も可能性が高い働き方	
同じ事業所同じ部署	75.0%	同じ事業所同じ部署	65.8%
同じ事業所だが異なる部署	10.2%	同じ事業所だが異なる部署	15.3%
現在と同じ仕事	77.7%	現在と同じ仕事	71.0%
現在と異なる仕事	15.4%	現在と異なる仕事	20.4%

データ出所：図表 1 に同じ。

図表 1、図表 2 は、「JILPT 個人調査（2007）」の集計データから作成したものである。図表 1 からは、雇用継続した場合の働き方として、正社員を希望していても、実際には嘱託・契約社員として働く場合が多いことがわかる。また短日短時間勤務を希望する人も多いが、実際にはフルタイム勤務が主流となっている。希望年収に関しては、現在の 6～7 割を望む人が多く、この点は実際に雇用継続した場合に現在の 6～7 割の年収となる場合が多いようである。しかし 8～9 割の年収を希望する人も多い。いずれにしてもこれらのデータは、希望通りの就業条件で働く人もいる一方、もし仮に雇用継続が実現されたとしても、自分が望む働き方ができない可能性があることを示している。

また図表 2 によると、雇用継続後の働き方として、同じ事業所同じ部署を希望する人は 75.0% に上るが、これを実現できる見込みは 65.8% となっている。また同じ仕事での就業を希望する全ての人が必ずしもその希望を叶えられるわけではないことがわかる。ここから理解できることは、一部の人においては、希望通りの働き方ができないことが本人によって察知されているということである。つまり企業側が本当は自分を積極的に雇用継続したいわけではない時に、これまでの仕事経験や知識・技能が活かさない、おそらく周辺的な仕事に従事させられる可能性がある。尊厳のある働き方ができないならば、当該者にとっては引退を選択するほうが最善策となりうるだろう。

このように、実際の就業が自らの判断によって阻まれているとして、雇用継続されたとしても望んだとおりの働き方ができない可能性があるということ、特に企業から必要とされて雇用継続されるわけではないということがあるとするれば、その根幹にある問題点とは何なのか。また本人が就業希望と就業実現の間にある障壁、すなわち自らが持つ問題点を認識できるとすれば、それはなぜなのだろうか。次節以降の分析によって明らかにしたいことは、自己選別という合理性を欠いた曖昧な人間行動を始動させる根本的な要因である。

V. 分析の方法

1. 分析の枠組み

まず利用するデータの概要と本分析で用いるサンプルについて説明する。JILPT『『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査』（2006）の有効回答数は2722票であり、このうち本分析が用いる雇用労働者数は1880名（69.1%）となっている。また定年制がある企業に勤務する者は1300名で、60歳定年制企業の勤務者は1039名であった。本分析は企業に雇われて働く雇用労働者を対象とし、60歳以降の就業について議論することから、60歳定年制企業に勤める正規社員の雇用労働者に焦点を絞る。そのためサンプル数は最終的に821名となった⁵⁾。

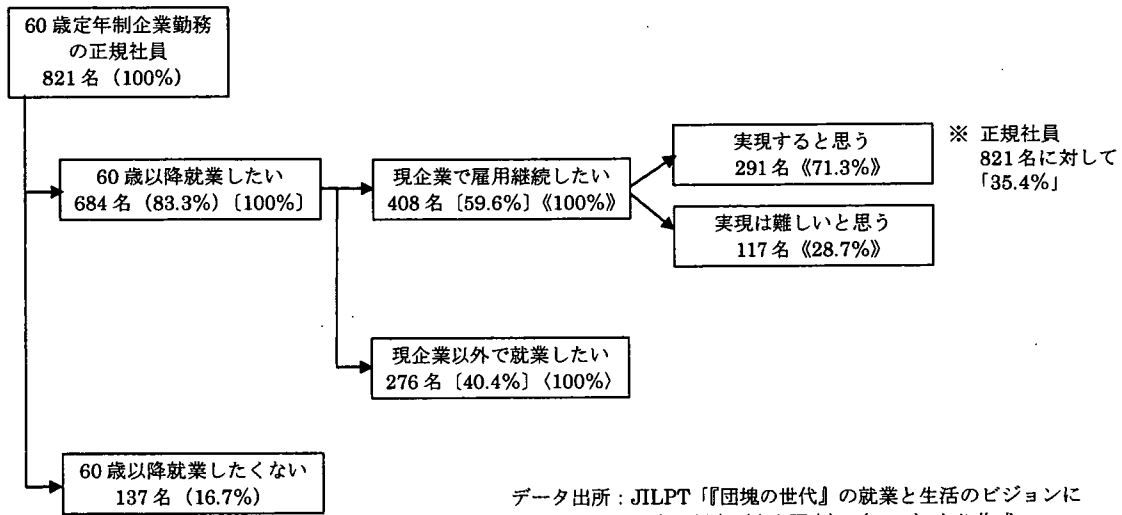
次に、同調査データで本分析の対象となる60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降の雇用に関する意向状況を示したのが、図表3である。まず821名のうち、60歳以降も就業したいと考えている人は684名（83.3%）で、就業したくないとする人は137名（16.7%）となっている。この60歳以降の就業希望比率は、既に述べてきた「JILPT個人調査（2007）」をはじめとする各種調査によって確認されている数値とほぼ同じである。

そして60歳以降の就業希望者のうち、現在勤めている企業で引き続き就業したいという人は408名（59.6%）であり、逆に現企業以外での就業を希望する人は276名（40.4%）であった⁶⁾。さらに、現企業での就業希望者408名のうち、雇用継続を実現できている人は291名（71.3%）、実現できないと思っている人は117名（28.7%）であった。

なお、雇用継続を実現できている291名は、本分析の母集団である60歳定年制企業に勤務する正規社員821名に対して35.4%に当たる。この数値は、前述平成16年度高齢者就業実態調査から割り出した、雇用継続を実現した人の比率36.3%と近似している。つまりここから予測されることは、就業希望を持ち、その願いは実現すると考えている人が、おそらく実際に就業希望を企業側に表明し、60歳以降も従来企業で雇用される可能性が高いであろうということである。

他企業等での就業が現企業での雇用継続よりも難しい現状を考えると、現企業で就業実現可能性ありと考えている人々が、実際に60歳以降の雇用を確実に実現し、60歳以上の雇用労働者の多くを占めていく存在になっていくことは確かであろう。よってここでは特に、従来企業での就業希望と就業実現に着目し、分析していくこととする。

図表3 就業希望の状況



以上を踏まえ、本分析では第一に、60歳以降の就業希望者と不希望者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔1〕）。第二に、60歳以降の就業希望者のうち、現企業での就業希望者と不希望者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔2〕）。第三に、現企業での就業希望者のうち、雇用継続の実現可能性ありと考えている者と、困難と思っている者の人的資源としての特性を比較検討する（モデル〔3〕）。これらの分析を通じて、60歳以降の雇用継続者予備軍（60歳以降も働き続ける可能性が高い人々）と不継続者予備軍（引退する可能性が高い人々）との間にある障壁が何であるのか、また自己選別という行動がなぜ始動されるのかを見ていく。

2. 被説明変数と定義

本分析で用いる被説明変数とその定義は図表4に、説明変数とその定義は図表5に、そしてこれらの変数の基本統計量は図表6に示される。まず被説明変数について説明しよう。

第一の分析は、本研究が対象とする60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降も就業を希望する人と希望しない人の間に、どのような人的資源として違いがあるのか、この点を明らかにする「モデル〔1〕」である。したがってこの分析の被説明変数は、「60歳以降の就業希望の有無」である。第二の分析は、60歳就業希望者のうち、現在勤めている企業で就業を希望する人と、現企業での就業を希望しない人の違いを明らかにする「モデル〔2〕」の分析であり、「現企業での就業希望の有無」が被説明変数となる。

第三の分析である「モデル〔3〕」は、現企業での就業希望者のうち、雇用継続される可能性があると思っている人と、実現は難しいと思っている人の間にある違いを確かめるものである。被説明変数の「現企業での就業実現可能性の有無」は、「実現すると思う」および「条件さえ整えば実現できると思う」の両方を実現可能性ありと設定している。

図表 4 被説明変数および定義

変 数 名	定 義
<被説明変数>	
60歳以降就業希望=あり	60歳定年制企業に勤務する正規社員のうち、60歳以降就業希望あり=1、なし=0とするダミー変数
現企業での就業希望=あり	60歳以降就業希望者のうち、現企業での就業希望あり=1、なし=0とするダミー変数
現企業での就業実現可能性=あり	現企業就業希望者のうち、実現可能性あり（「実現すると思う」「条件さえ整えば実現できると思う」）とする者=1、なし=0とするダミー変数

分析はいずれも就業希望あり、あるいは実現可能性ありを「1」、なしを「0」として、ロジスティック回帰分析によって行った。

3. 説明変数と定義

次に、ここで用いる説明変数について説明しよう。説明変数は「企業属性」「個人属性」「職務上の特性」「60歳以降の就業についての考え」「老後の生活設計」に別れ、それぞれいくつかの項目を設定している。利用変数は図表5に示されるとおりであり、先の3つのモデルにおいて、探索的に60歳以降の雇用継続者予備軍と不継続者予備軍との間の違いを見出そうとするために作成されたものであり、そのうちのいくつかについて述べておく。

「企業属性」の変数である「業況」は、過去5年間にリストラがあったかどうかを示すものであり、あった場合を「1」と設定している。また「個人属性」の「社会的活動」は、ボランティア等の社会活動をしている場合を「1」とする変数である。

「職務上の特性」のうち、「勤続年数」は当該者が現企業に入社した年を調査年から差し引いた年数によって示される。また「転職経験」については、多くの転職を経験している場合とそうでない場合を区別するために、3回以上の転職経験、つまりこれまでの職業人生で4社以上を経験している場合を「1」、それ以外を「0」とした。次に「仕事経験」はこれまでのキャリアの特徴を表すもので、一貫して同じような仕事をしてきた「単一職務型」、特定職能での職務を経験してきた「特定職能型」、職能横断的なキャリアを経験してきた「多職能型」に分かれる。続く「職業キャリア」は「ジェネラリスト」「スペシャリスト」「職人タイプ」に分かれる。なお上述「仕事経験」と「職業キャリア」は、それぞれ「不明」とするものがレファレンスグループとなっている。

また「職務上の特性」の「組織とのつながり」は、職場関係に埋め込まれている程度を示し、職場での上司、先輩、同僚との関係を示す指標の総合得点によって表され、組織とのつながりが強いほうが数値が高い。「自己啓発」は、60歳以降の仕事や活動の準備として、情報収集や研修への参加などを行っているか否かであり、何らかの準備をしている場合には「1」を設定している。以上「職務上の特性」を表す変数は、これまでの当該者の職業キャリアが60歳以降の就業にどのように影響してくるのかを示す重要な変数となっている。

図表5 説明変数および定義

変数名	定義		
<説明変数>			
企業属性	産業：重機器系製造業 産業：それ以外の製造業 産業：建設業 産業：運輸業 産業：金融・保険・通信業 産業：卸売・小売業 産業：サービス業 産業：公共サービス業 産業：公務 産業：その他	当該産業企業勤務者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「重機器系製造業」	
	企業規模（従業員数）	従業員数8（5000人以上）～1（1～9人）	
個人属性	業況=リストラあった	過去5年間にリストラあった=1、なし=0とするダミー変数	
	学歴：中学卒 学歴：高校卒 学歴：各種学校・短大卒 学歴：大学・大学院卒	当該最終学歴者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「中学卒」	
	社会的活動=している	ボランティア等社会活動をしている=1、していない=0とするダミー変数	
	性別=男性	男性=1、女性=0とするダミー変数	
	要介護者=あり	老親等の介護の必要あり=1、していない=0とするダミー変数	
	健康状況=不良	健康6（無回答）～1（良好）	
	出身家庭=自営業以外	自営業（農林水産含）以外の家庭出身者=1、それ以外=0とするダミー変数	
	勤続年数	調査年2006～現企業入社年	
	職位：一般 職位：係長 職位：課長 職位：部長 職位：役員	当該職位の者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「一般」	
	職務：専門・技術 職務：管理 職務：事務 職務：販売 職務：サービス 職務：保安・運輸・通信 職務：生産技能 職務：その他	当該職務に従事する者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「事務」	
職務上の特性	労働組合=加入	労働組合に加入している=1、していない=0とするダミー変数	
	転職経験=3回以上	転職経験3回以上=1、2回以下=0とするダミー変数	
	仕事経験：単一職務型 仕事経験：特定職能型 仕事経験：多職能型 仕事経験：不明	当該仕事経験型の者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「不明」	
	職業タイプ：ジェネラリスト 職業タイプ：スペシャリスト 職業タイプ：職人タイプ 職業タイプ：不明	当該職業タイプの者=1、それ以外=0とするダミー変数 レファレンスグループは「不明」	
	組織とのつながり=強い	組織とのつながりの強さ8（強い）～1（弱い） （仕事をする上で「会社上司、先輩のアドバイスや指導が役立つ」を第1位にあげている場合=3、第2位=2、第3位=1、「上司や同僚とは仕事外でも付き合いたい」という意識5（高）～1（低）の総合得点8～1）	
	自己啓発=している	60歳以降の仕事や活動の準備している=1、していない=0とするダミー変数	
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	高齢者雇用安定法改正による60歳以降の就業への意識変化4～1、変化あり=4、変化なし=3、わからない=2、知らなかった=1
		就業希望の理由=収入を得るため	60歳以降就業希望は収入のため=1、それ以外=0とするダミー変数
		就業希望の理由=知識・技能の活用	60歳以降就業希望は知識・技能活用のため=1、それ以外=0とするダミー変数
		就業希望の理由=健康のため	60歳以降就業希望は健康のため=1、それ以外=0とするダミー変数
希望する働き方=これまでと同じ仕事		希望する働き方はこれまでと同じ仕事=1、それ以外=0とするダミー変数	
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		希望する働き方は知識経験が活かせる仕事=1、それ以外=0とするダミー変数	
収入へのこだわり=強い		収入へのこだわり6（現在と同程度希望）～1（なんともいえない）	
老後の生活設計	61～63歳の短時間勤務希望=あり	61～63歳に短時間勤務を希望=1、希望なし=0とするダミー変数	
	生活設計=既に目標達成	老後の資金等生活設計の程度4（既に目標達成）～1（考えていない）	
	公的年金受給資格=あり	公的年金受給資格あり=1、なし=0とするダミー変数	
	受給開始年齢=知っている	受給開始年齢知っている=1、知らない=0とするダミー変数	
	公的年金の受給金額=知っている	公的年金受給金額知っている=1、知らない=0とするダミー変数	
	子供の養育等の費用=必要あり	子供の養育等の費用必要あり=1、なし=0とするダミー変数	
	住宅ローン=あり	住宅ローン=あり=1、なし=0とするダミー変数	

図表6 基本統計量

変数名	全サンプル			60歳以降就業希望			60歳以降就業希望なし			現企業就業希望			
	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数	
<被説明変数>													
60歳以降就業希望=あり	0.8331	0.3731	821	—	—	684	—	—	137	—	—	408	
現企業での就業希望=あり	0.5043	0.5003	821	0.5965	0.4910	684	—	—	137	—	—	408	
現企業での就業実現可能性=あり	0.3605	0.4804	821	0.4254	0.4948	684	—	—	137	0.7132	0.4528	408	
<説明変数>													
企業属性	産業：重機器系製造業	0.1535	0.3607	821	0.1477	0.3550	684	0.1825	0.3877	137	0.1495	0.3570	408
	産業：それ以外の製造業	0.1474	0.3547	821	0.1477	0.3550	684	0.1460	0.3544	137	0.1569	0.3641	408
	産業：建設業	0.0707	0.2564	821	0.0746	0.2629	684	0.0511	0.2210	137	0.0784	0.2692	408
	産業：運輸業	0.0524	0.2229	821	0.0541	0.2264	684	0.0438	0.2054	137	0.0613	0.2401	408
	産業：金融・保険・通信業	0.0926	0.2900	821	0.0936	0.2914	684	0.0876	0.2837	137	0.1029	0.3043	408
	産業：卸売・小売業	0.1048	0.3064	821	0.1111	0.3145	684	0.0730	0.2611	137	0.1250	0.3311	408
	産業：サービス業	0.0707	0.2564	821	0.0775	0.2676	684	0.0365	0.1882	137	0.0833	0.2767	408
	産業：公共サービス業	0.0828	0.2758	821	0.0746	0.2629	684	0.1241	0.3309	137	0.0589	0.2356	408
	産業：公務	0.1462	0.3535	821	0.1404	0.3476	684	0.1752	0.3815	137	0.1005	0.3010	408
	産業：その他	0.0792	0.2702	821	0.0790	0.2699	684	0.0803	0.2727	137	0.0833	0.2767	408
	企業規模(従業員数)	5.6974	2.0274	813	5.6971	2.0313	680	5.6992	2.0150	133	5.5369	2.0614	406
	業況=リストラあった	0.4434	0.4971	821	0.4459	0.4974	684	0.4307	0.4970	137	0.4314	0.4959	408
個人属性	学歴：中学卒	0.0548	0.2278	821	0.0556	0.2292	684	0.0511	0.2210	137	0.0613	0.2401	408
	学歴：高校卒	0.3800	0.4857	821	0.3830	0.4865	684	0.3600	0.4832	137	0.3750	0.4847	408
	学歴：各種学校・短大卒	0.0743	0.2624	821	0.0673	0.2506	684	0.1095	0.3134	137	0.0735	0.2613	408
	学歴：大学・大学院卒	0.4129	0.4927	821	0.4284	0.4952	684	0.3358	0.4740	137	0.4216	0.4944	408
	社会的活動=している	0.2278	0.4196	821	0.2368	0.4255	684	0.1825	0.3877	137	0.2255	0.4184	408
	性別=男性	0.8234	0.3816	821	0.8494	0.3579	684	0.6934	0.4628	137	0.8358	0.3709	408
	要介護者=あり	0.4007	0.4903	821	0.4050	0.4912	684	0.3796	0.4871	137	0.4020	0.4909	408
	健康状況=不良	2.7300	0.9900	821	2.7200	0.9900	684	2.8000	1.0000	137	2.7400	0.9900	408
	出身家庭=自営業以外	0.6516	0.4767	821	0.6535	0.4762	684	0.6423	0.4811	137	0.6373	0.4814	408
職務上の特性	勤続年数	26.2371	11.8661	814	26.0088	11.9205	678	27.3750	11.5668	136	24.8251	12.3681	406
	職位：一般	0.3508	0.4775	821	0.3348	0.4723	684	0.4307	0.4970	137	0.3554	0.4792	408
	職位：係長	0.1669	0.3731	821	0.1696	0.3755	684	0.1533	0.3616	137	0.1397	0.3471	408
	職位：課長	0.2448	0.4302	821	0.2427	0.4290	684	0.2555	0.4377	137	0.2328	0.4232	408
	職位：部長	0.1864	0.3896	821	0.1988	0.3994	684	0.1241	0.3309	137	0.2083	0.4066	408
	職位：役員	0.0475	0.2128	821	0.0497	0.2175	684	0.0365	0.1882	137	0.0613	0.2401	408
	職務：専門・技術	0.2777	0.4481	821	0.2895	0.4538	684	0.2190	0.4151	137	0.2966	0.4573	408
	職務：管理	0.2424	0.4288	821	0.2500	0.4333	684	0.2044	0.4047	137	0.2304	0.4216	408
	職務：事務	0.1717	0.3774	821	0.1506	0.3579	684	0.2774	0.4493	137	0.1520	0.3594	408
	職務：販売	0.0999	0.3000	821	0.0994	0.2994	684	0.1022	0.3040	137	0.1103	0.3136	408
	職務：サービス	0.0512	0.2205	821	0.0483	0.2144	684	0.0657	0.2487	137	0.0490	0.2162	408
	職務：保安・運輸・通信	0.0414	0.1994	821	0.0453	0.2082	684	0.0219	0.1469	137	0.0466	0.2110	408
	職務：生産技能	0.0633	0.2437	821	0.0614	0.2402	684	0.0730	0.2611	137	0.0588	0.2356	408
	職務：その他	0.0524	0.2229	821	0.0556	0.2292	684	0.0365	0.1882	137	0.0564	0.2309	408
	労働組合=加入	0.3106	0.4630	821	0.3099	0.4628	684	0.3139	0.4658	137	0.3137	0.4646	408
	転職経験=3回以上	0.1876	0.3906	821	0.1857	0.3891	684	0.1971	0.3993	137	0.2132	0.4101	408
	仕事経験：単一職務型	0.3922	0.4885	821	0.3830	0.4865	684	0.4380	0.4980	137	0.3701	0.4834	408
	仕事経験：特定職能型	0.2984	0.4578	821	0.3070	0.4616	684	0.2555	0.4377	137	0.3137	0.4646	408
	仕事経験：多職能型	0.2546	0.4359	821	0.2573	0.4375	684	0.2409	0.4292	137	0.2696	0.4443	408
	仕事経験：不明	0.0365	0.1877	821	0.0336	0.1804	684	0.0511	0.2210	137	0.0319	0.1759	408
	職業タイプ：ジェネラリスト	0.1632	0.3698	821	0.1740	0.3794	684	0.1095	0.3134	137	0.1863	0.3898	408
	職業タイプ：スペシャリスト	0.3654	0.4818	821	0.3684	0.4827	684	0.3504	0.4788	137	0.3848	0.4871	408
	職業タイプ：職人タイプ	0.0987	0.2984	821	0.0980	0.2975	684	0.1022	0.3040	137	0.0980	0.2977	408
	職業タイプ：不明	0.3508	0.4775	821	0.3421	0.4748	684	0.3942	0.4905	137	0.3162	0.4656	408
	組織とのつながり=強い	4.6127	1.5628	821	4.7032	1.5424	684	4.1606	1.5915	137	4.7672	1.5445	408
	自己啓発=している	0.6991	0.4589	821	0.7047	0.4565	684	0.6715	0.4714	137	0.6593	0.4745	408
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.3910	1.0624	821	2.4200	1.0660	684	2.2263	1.0289	137	2.4412	1.0912	408
	就業希望の理由=収入を得るため	0.7795	0.4148	821	0.8655	0.3414	684	0.3504	0.4788	137	0.8971	0.3043	408
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3033	0.4600	821	0.3377	0.4733	684	0.1314	0.3391	137	0.3382	0.4737	408
	就業希望の理由=健康のため	0.5579	0.4969	821	0.5994	0.4904	684	0.3504	0.4788	137	0.6348	0.4821	408
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.3910	0.4883	821	0.4386	0.4966	684	0.1533	0.3616	137	0.6618	0.4737	408
	希望する働き方=知識経験を活かせる仕事	0.4324	0.4957	821	0.4766	0.4998	684	0.2117	0.4100	137	0.4583	0.4989	408
	収入へのこだわり=強い	4.2083	1.4079	821	4.4678	1.1620	684	2.9124	1.7718	137	4.7108	1.0699	408
	61～69歳の短時間勤務希望=あり	0.2424	0.4288	821	0.2427	0.4290	684	0.2409	0.4292	137	0.1569	0.3641	408
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5883	0.6957	821	2.5731	0.6730	684	2.6642	0.7978	137	2.5515	0.6885	408
	公的年金受給資格=あり	0.8149	0.3886	821	0.8129	0.3903	684	0.8248	0.3815	137	0.8186	0.3858	408
	受給開始年齢=知っている	0.6845	0.4650	821	0.6857	0.4646	684	0.6788	0.4686	137	0.6912	0.4626	408
	公的年金の受給金額=知っている	0.3179	0.4659	821	0.3202	0.4669	684	0.3066	0.4628	137	0.3211	0.4675	408
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6212	0.4854	821	0.6389	0.4807	684	0.5328	0.5008	137	0.6667	0.4720	408
	住宅ローン=あり	0.2826	0.4505	821	0.3129	0.4640	684	0.1314	0.3391	137	0.3235	0.4684	408

次の「60歳以降の就業」のうち、「法改正による就業意識」は、高年齢者雇用安定法の改正が60歳以降の就業意識に与えた影響の程度を示しており、数値が高いほうが変化をもたらしていることになる。また「就業希望の理由」として、「収入のため」「知識・技能の活用のため」「健康のため」とする変数をそれぞれ設定した。また「希望する働き方」として、「これまでと同じ仕事」「知識経験が活かせる仕事」をそれぞれ設定している。

また「収入へのこだわり」は、60歳以降も就業する場合の希望給与水準によって示され、「現在と同水準」を上限とし、「なんともいえない」を下限として、6尺度が用いられている。「短時間勤務希望」については、現行の高年齢者雇用安定法で雇用確保措置が定められている63歳をひとつの目安として、60歳以降63歳までの間においても短時間での勤務を希望している場合には、短時間勤務希望者として「1」を設定した。先に述べたように、希望する働き方や尊厳のある働き方ができなければ、就業希望を持っていようとも、最終的にその希望を表明せず実質的な引退者となる場合があることが予測される。したがって60歳以降の就業に関するこれらの変数が、どのように就業希望や実現可能性に影響を及ぼすのかが注目される。

最後の「老後の生活設計」のうち、「生活設計」は老後の資金について目標をたて、すでにその目標を達成している場合を「4」とし、「考えたことがない」を「1」とする4尺度からなる。そして「公的年金受給資格」はあるを「1」、「年金受給開始年齢」と「公的年金の受給金額」は知っている場合を「1」としている。これらの変数は老後の生活に関する計画性の程度を表すもので、引退後の経済生活への認識と計画性が、60歳以降の就業希望や実現可能性にどのような影響を与えているのかを確認するためのものである。そして最後に、「子供の養育等の費用」は教育費等がまだ必要である場合を「1」とし、「住宅ローン」はまだ完済していない場合を「1」とした。これらは60歳以降の経済的負担の程度を表す。

上述の変数に関する基本統計量は図表6に示される。本研究の分析対象全体の傾向を示す「全サンプル」と、「60歳以降就業希望者」「60歳以降就業不希望者」サンプル、そして「現企業就業希望者」のサンプル別に各変数の統計量を記している。本表は次節以降の分析結果の解釈において、参照されることになる。

VI. 就業希望と就業実現の間にある壁—分析結果と解釈

分析結果は図表7に示される。また結果の要約を符号のみによって簡潔に示したものが図表8である。まず就業希望についての全体的傾向を見た上で、就業実現可能性について確認し、両者の間にある障壁を考察していく。

1. 就業希望についての結果

(1) リストラは就業意欲自体に負の影響を与えている

まず全ての分析で共通して見出された結果は、「業況＝リストラあった」とする場合には、

図表7 就業希望と就業実現に関する分析結果

説明変数		〔1〕 60歳以降 就業希望=あり		〔2〕 現企業での 就業希望=あり		〔3〕 現企業での就業 実現可能性=あり	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
企業属性	産業：それ以外の製造業	0.324	0.485	0.030	0.390	-0.336	0.508
	産業：建設業	0.271	0.649	-0.372	0.471	0.575	0.655
	産業：運輸業	0.857	0.786	-0.021	0.574	-0.581	0.725
	産業：金融・保険、通信業	0.075	0.566	-0.362	0.457	-0.098	0.598
	産業：卸売・小売業	1.057*	0.574	-0.041	0.441	-0.561	0.573
	産業：サービス業	1.435*	0.750	-0.278	0.499	0.140	0.660
	産業：公共サービス業	-0.431	0.572	-0.953*	0.508	-0.226	0.650
	産業：公務	0.405	0.515	-0.465	0.415	-1.359**	0.569
	産業：その他	0.619	0.601	0.053	0.471	-0.765	0.582
	企業規模（従業員数） 業況=リストラあった	0.059 -0.809***	0.085 0.298	-0.062 -0.484**	0.066 0.222	0.012 -1.053***	0.084 0.301
個人属性	学歴：高校卒	0.242	0.429	-0.327	0.381	0.088	0.443
	学歴：各種学校・短大卒	-0.761	0.566	0.004	0.532	-0.665	0.622
	学歴：大学・大学院卒	0.169	0.481	0.186	0.411	0.504	0.468
	社会的活動=している	0.711**	0.360	0.280	0.255	0.119	0.351
	性別=男性	0.550	0.416	-0.693*	0.401	1.235***	0.481
	要介護者=あり	-0.322	0.286	-0.092	0.219	-0.468*	0.280
	健康状況=不良	-0.151	0.140	0.064	0.111	-0.109	0.134
	出身家庭=自営業以外	-0.068	0.289	-0.372	0.231	-0.460	0.299
	職務上の特性	勤続年数	-0.015	0.015	0.000	0.012	-0.009
職位：係長		0.180	0.431	-0.301	0.338	0.257	0.484
職位：課長		0.245	0.448	-0.077	0.366	0.532	0.475
職位：部長		0.321	0.524	0.271	0.389	-0.180	0.490
職位：役員		1.499*	0.897	1.314**	0.600	-0.580	0.671
職務：専門・技術		1.591***	0.457	0.047	0.375	-0.738	0.496
職務：管理		1.012**	0.490	-0.132	0.393	-0.832	0.531
職務：販売		0.789	0.560	-0.086	0.454	0.395	0.590
職務：サービス		0.071	0.624	-0.083	0.602	-1.676**	0.763
職務：保安、運輸・通信		2.471**	1.001	-0.298	0.668	1.311	0.980
職務：生産技能		1.124*	0.679	-0.345	0.559	-0.031	0.750
職務：その他		0.927	0.699	0.091	0.572	-0.906	0.678
労働組合=加入		0.014	0.371	0.500*	0.291	0.531	0.389
転職経験=3回以上		-0.430	0.407	0.059	0.329	0.478	0.401
仕事経験：単一職務型		-0.282	0.589	0.219	0.521	-0.602	0.724
仕事経験：特定職能型		-0.035	0.623	0.545	0.529	-1.122	0.727
仕事経験：多職能型		-0.486	0.602	0.577	0.535	-0.189	0.724
職業タイプ：ジェネラリスト		0.252	0.476	0.862**	0.350	0.356	0.425
職業タイプ：スペシャリスト		-0.257	0.359	0.320	0.280	0.967***	0.358
職業タイプ：職人タイプ		-0.480	0.467	0.069	0.402	1.176**	0.563
組織とのつながり=強い	0.242***	0.087	0.051	0.071	-0.028	0.095	
自己啓発=している	0.531*	0.303	-0.453*	0.248	-0.512*	0.296	
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	0.149	0.148	-0.040	0.107	0.422***	0.141
	就業希望の理由=収入を得るため	2.377***	0.328	-0.171	0.327	0.642	0.482
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.588	0.369	-0.710***	0.252	0.305	0.325
	就業希望の理由=健康のため	0.732***	0.278	0.530**	0.225	-0.064	0.301
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	1.016***	0.358	2.900***	0.226	0.531*	0.304
	希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	0.323	0.320	0.412*	0.236	-0.140	0.325
	収入へのこだわり=強い	0.409***	0.102	0.416***	0.101	-0.031	0.137
61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.371	0.311	-0.631**	0.266	0.417	0.431	
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	-0.013	0.182	-0.016	0.163	0.628***	0.207
	公的年金受給資格=あり	-0.261	0.492	0.173	0.384	-0.046	0.532
	受給開始年齢=知っている	-0.123	0.438	-0.117	0.339	-0.723	0.450
	公的年金の受給金額=知っている	-0.074	0.328	-0.095	0.266	0.686*	0.352
	子供の養育等の費用=必要あり	0.068	0.282	0.124	0.234	-0.659**	0.333
	住宅ローン=あり	0.505	0.350	0.250	0.230	-0.036	0.296
	定数項	-4.625***	1.263	-1.728	1.137	-0.348	1.390
サンプル数	806		674		404		
カイ2乗値	305.029***		306.375***		107.203***		
対数尤度	413.716		601.168		379.049		

図表8 分析結果の要約

		[1] 60歳以降 就業希望=あり	[2] 現企業での 就業希望=あり	[3] 現企業での就業 実現可能性=あり
企業属性	産業：卸売・小売業	+		
	産業：サービス業	+		
	産業：公共サービス業		-	
	産業：公務			-
	業況=リストラあった	-	-	-
個人属性	社会的活動=している	+		
	性別=男性		-	+
	要介護者=あり			-
職務上の特性	職位：役員	+	+	
	職務：専門・技術	+		
	職務：管理	+		
	職務：サービス			-
	職務：保安、運輸・通信	+		
	職務：生産技能	+		
	労働組合=加入		+	
	職業タイプ：ジェネラリスト		+	
	職業タイプ：スペシャリスト			+
	職業タイプ：職人タイプ			+
	組織とのつながり=強い	+		
自己啓発=している	+	-	-	
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり			+
	就業希望の理由=収入を得るため	+		
	就業希望の理由=知識・技能の活用		-	
	就業希望の理由=健康のため	+	+	
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	+	+	+
	希望する働き方=知識経験を活かせる仕事		+	
	収入へのこだわり=強い	+	+	
61～63歳の短時間勤務希望=あり		-		
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成			+
	公的年金の受給金額=知っている			+
	子供の養育等の費用=必要あり			-

就業希望や実現可能性に関して一貫して1%もしくは5%有意の負の影響がもたらされているということである。つまり、当該者が50歳代後半に差し掛かった頃に職場でリストラがあった場合には、60歳以降も働くということ自体がいやになってしまうということであろう。そして就業実現可能性も低いと自ら考えてしまい、負の志向性に陥っていることがうかがえる。企業が行う組織と従業員間の信頼関係を揺るがせるような施策を、高齢従業員たちが定年を間近にして目の当たりにした場合には、企業組織に身をおくことについて疑念を持ち始め、また働くことについて自信を喪失していくものと考えられる。

(2) 多くの人がこれまでと同じ仕事での就業を望んでいる

60歳以降の就業において、「希望する働き方=これまでと同じ仕事」とする場合に、60歳以降の就業希望を持ち、また就業実現可能性もあると考えている場合が多いことがわか

る。つまり就業希望を持つ人がどのような働き方を望んでいるのかといえば、従前と同じ仕事に従事し続けたいと考える場合が多いことを示している。そして希望する働き方が実現できると考える場合に、就業意欲が高められるものと予想される⁷⁾。

(3) 組織とのつながりが強い人が就業希望を持ちやすい

モデル〔1〕を見ると、60歳以降の就業希望者と不希望者の間には、多くの相違点が見出される。その中で特記すべきは、「組織とのつながり＝強い」が就業希望に対して1%有意の強い正の影響を与えていることである。職場の上司や先輩、同僚たちとの間によい人間関係を築き、職場関係に強く埋め込まれている場合には、60歳以降も働き続けたいという意欲を持ちやすいものと考えられる。なおモデル〔2〕の現企業での就業希望についてはこの変数は有意な結果が見られないということは、現企業希望か現企業以外希望かは関係なく、組織とのつながりが強いタイプの人材は、現企業のみならず現企業以外での就業意欲さえ持ちやすいということであろう。逆に現企業において組織とのつながりが低い人は、現企業のみならず現企業以外であっても、60歳以降も働こうという気持ちにはなれない場合が多いことを暗示している。

またその他の点として、役員である場合、専門・技術職や管理的仕事に従事している場合には就業希望を持ちやすい。保安、運輸・通信関係や生産技能職系でも就業意欲は高まりやすい。また何らかの自己啓発的な活動を普段からしている人は就業意欲が高い。そして収入獲得への意欲が高く、健康維持を考えている人は就業希望を持ちやすいことがわかる。これら職位や職種、収入や健康状況に関する結果については、どのような要因が就業意欲を高めるのかという点に着目した多くの先行研究と同じ結果が導かれたことになる。

2. 就業実現可能性についての結果

(1) 公的組織勤務者は就業実現が難しいと考えている

卸売・小売業やサービス業では60歳以降の就業希望が高い一方、就業実現可能性については、これらの産業で有意な結果が見られない。希望はしても実現可能性はあるとはいえないということであろう。また公共サービス従事者の場合、現企業での就業希望に有意に負の影響が見られることから、現企業以外での就業を望んでいることがわかる。

また公務に従事している人も、現企業での就業実現可能性は低いと考えていることがわかる。このことは、公務部門では60歳前に勸奨退職等によって現組織を離れることが一般的であり、なおかつ民間企業の再雇用制度にあたる、60歳定年以降の再任用制度もあまり活用されてはならず、60歳以降の雇用継続の実現は難しいと本人も認識しているためと考えられる。

(2) 介護の必要性がある場合も難しい

「要介護者＝あり」は、現企業での就業実現可能性について有意に負の影響が見られた。介護の必要性がある場合には、60歳以降の就業について企業側から選定されるか否かの問題以前に、働き続けることは難しいと自発的に判断していることがわかる。

(3) 就業実現に職種も学歴も有意な影響を持っていない

「職位：役員」である場合や、職務が「専門・技術職」「管理的仕事」「保安、運輸・通信」「生産技能」である場合には、60歳以降の就業意欲が高いことは、すでに述べた。しかし就業実現可能性となると、これらの変数で有意な結果が見られないことから、希望はしても実現すると考えているわけではないことがうかがえる。職種に関しては、サービス業務従事者を除き、モデル〔3〕で有意な結果が見られないことから、職種は就業実現にあまり関係がないものと推察される。また学歴については、一貫して就業希望においても就業実現可能性においても影響が見られないことから、60歳以降の就業の成功と失敗において特段影響を持たないものと考えられる。

(4) 組織とのつながりの強さが就業実現に結びつくわけではない

すでに確認したように、「組織とのつながり」が強い人が高い就業意欲を持つことが明らかとなった。しかしモデル〔3〕では有意な結果が見られない。つまりよい人間関係を築き、職場に強く埋め込まれ、60歳以降も働き続けたいと思っても、実際の就業実現には、そのこと自体はあまり関係がないものと推察される。

(5) 収入や健康のためという個人的理由は実際の就業実現には有意な影響を持たない

就業理由を「収入を得るため」あるいは「健康のため」としていたり、「収入へのこだわり」が強い場合には、60歳以降の就業意欲が高まるが、実際の就業実現にはこれらは有意な影響を持っていないことがわかる。モデル〔1〕〔2〕では、「健康のため」「収入へのこだわり」は、1%有意で就業希望に強い影響を与えているが、モデル〔3〕では有意な結果が見られない。つまり収入の獲得や健康維持といった個人的な理由は、雇う側の企業には関係がなく、そのことを本人も認識していることがわかる。

(6) ジェネラリストが就業を希望、

しかし実現可能性が高いのはスペシャリストや職人タイプである

職業タイプを見てみると、モデル〔2〕では「ジェネラリスト」で有意に正の結果が出ている。しかしモデル〔3〕では「ジェネラリスト」に有意な影響は見られず、「スペシャリスト」で1%有意、「職人タイプ」で5%有意の正の影響が現れる。このことは、ジェネラリストのほうが現企業での就業を希望する割合が多いが、実際に現企業での就業を実現できると考えている人は、「スペシャリスト」や「職人タイプ」であることを意味している。つまり特定分野の専門家としての職務能力が、企業側に評価され、60歳以降も雇用継続されやすいということであり、そのことを本人も自覚しているということであろう。

また「自己啓発」に関しては、60歳以降の仕事や活動に向けて何らかの準備をしている人ほど、60歳以降の就業を希望しているものの、そうした準備をしていない人のほうが現企業での就業を希望し、また実現可能と知っていることがわかる。これは余暇の時間もなく現企業での仕事に没頭している人か、あるいは現企業で雇用継続されるためには、現仕事以外に何かをする必要はないと考えている人が、現企業での雇用継続を希望し、また実現できると考えていることを暗示している。

(7) 就業を実現できると思っている人は

計画性があり堅実な生き方をしている場合が多い

「法改正による就業意識の変化」について見てみると、モデル〔3〕でのみ有意な結果が表われていることがわかる。また「生活設計＝既に目標達成」でも、モデル〔3〕でのみ有意な結果が見られる。両変数とも1%有意で強い正の影響が見られ、これと合わせ、「公的年金の受給金額＝知っている」でも有意な結果が表われている。

このことは、現企業での就業が実現可能と考えている人が、高年齢者雇用安定法の改正があり、60歳以降の雇用可能性が高まっていることを知っているということ、そして公的年金の受給額も把握しており、なおかつ老後の経済生活にもしっかりと見通しを立ててその準備をしていることを示している。

つまり、現企業での就業実現性が高いと考えている人は、計画性を持って堅実な生き方をしている人が多いものと推察される。逆に「子供の養育等の費用」で負の影響が見られるが、そうした費用がまだ必要ということは、計画的で手堅い生活設計を立てていないことの表われとも受け取れ、そのために就業実現可能性に対して有意に負の影響が見られているのかもしれない。

3. 分析結果のまとめ

上述の結果と、そこから見出される含意についてまとめておこう。

60歳以降も働くか否かについての意思決定には、本人の意識の持ちようが強く反映される。たとえば職場でリストラといった、従業員たちに負の感情を抱かせるような施策が行われた場合、組織との信頼関係に高年齢従業員たちは疑念を持ち始め、働き続けたいという意欲自体を失うことになる。特に就業希望のみならず、就業実現可能性さえも低いと考え、働き続けることに関して自信を喪失していることがうかがえる。企業の施策によって、60歳以降の就業意欲と自信が全体的に減退させられることがあるということに、注意を払う必要があるだろう。そして多くの人が、これまでと同じ仕事に従事し、体得してきた知識や技能を活かして働きたいと考えていることに着目する必要がある。

またここでは、60歳以降の就業を希望する全ての人がある希望を実現できるわけではない中で、就業希望を持つことと、実際に雇用されることとの間にある障壁が何であるのかを明らかにすることを試みたが、まずひとつの障壁は、労働供給側の家庭事情を背景とする自発的判断にあり、それ以外の障壁は、本人の人的資源としての特性の中に見出すことができる。

労働供給側の自発的判断として、就業は難しいと考えるに至る理由のひとつは、介護が必要な家族がいるという家庭事情にある。高齢社会においては介護に従事する人も必要である。しかし本当は働き続けたいのに、介護ゆえに就業を諦めなければならないと本人が思っているとすれば、雇用促進政策という視点からも、政府は介護の問題について何らかの施策を講じていくことが必要となろう。

それ以外の障壁は、全て本人の人的資源としての特性に係わるものである。まず組織とのつながりが強いという、いわゆる所属組織への忠誠心と、組織への一体化行動は、実際の就業実現に有効なわけではない。良好な人間関係や職場との一体感だけでは、60歳以降の就業を実現できるわけではないといえる。また収入獲得や健康維持といった個人的理由を持っていても、実際の就業実現には有意な影響を持っていないことが示された。つまり労働需要側である企業にとって、当該者が持つ組織に対する思いや個人的問題は、雇用継続者を選定する上であまり関係がないといえるだろう。そしてそのことを本人たちも自覚しているのである。

また、単なる就業希望と実際の就業実現とを分かつ人的資源としての特徴として、本分析では、本人が持つ職業人としての職務能力の違いが浮かび上がった。職業タイプとしてジェネラリストとされる人のほうが60歳以降の雇用継続を希望する傾向が強い。しかし実際に就業実現可能性が高いと考えられているのは、スペシャリストや職人タイプと目される人々であり、このことは、担当職能に関する高い職務能力を持つ人材が雇用されやすいことを、高年齢従業員自身が認識していることを意味している。したがって、特定分野や担当職能に関する高い職務能力を体得しているか否かが、就業希望と就業実現を分かつひとつの大きな障壁になっていると考えられる。

また唯一、現企業での雇用継続を実現できると思っている人だけが、高年齢者雇用安定法改正によって60歳以降の雇用可能性に関する認識を持ち、また老後の生活設計もきちんと立て、公的年金の受給額を把握し、計画的で堅実な経済生活を送っていることがわかった。単に60歳以降の就業を希望している人たちにはこのような傾向は見られなかった。

すでに述べたように、他企業等での就業が現企業での雇用継続よりも難しい現状を踏まえるならば、現企業で就業実現可能性ありと考えている人々が、実際に60歳以降の雇用を確実に実現し、60歳以上の雇用労働者の多くを占めていく存在になっていくであろう。そのように考えると、この特性は注目すべき点である。就業希望と就業実現の間にある大きな障壁は、実は定年時に存在しているのではない。60歳以降の就業を実現できるか否かという問題は、定年に到達するまでの長きにわたる職業キャリアをどれだけ計画的に堅実に歩んできているか、またそうした志向性を持っているかという問題に帰結しているものと考えられる。

それではなぜ、当該者たちは、就業希望と就業実現の間にあるこれらの壁を認識することができるのだろうか。

Ⅶ. 自己選別はなぜ始動されるのか

1. 組織内における自分の「立ち位置」の自覚

その「壁」の存在を認識しているからこそ、就業希望者と就業実現可能と考えている人たちの間には異なる分析結果が表れているのであろう。この点について、まず前出の基本

統計量の図表6を見ると、就業希望者も就業を実現可能と考えている人たちも、ともに勤続年数が長いことがわかる。全サンプルで勤続年数は平均26.24年となっており、60歳以降就業希望者で26.01年、現企業就業希望者で24.83年となっており、いずれも長期勤続者である場合が多い。

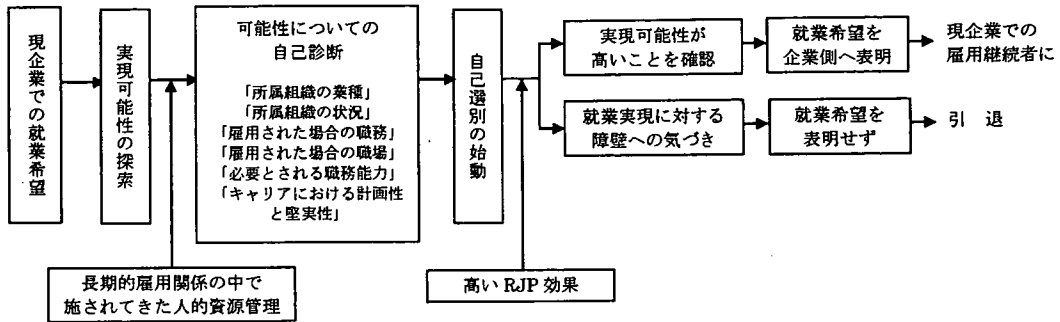
この勤続年数の長さから推測できることは、高年齢従業員たちは他の同僚たちの様子もよくわかっており、その中に自分を位置づけて、60歳以降の雇用可能性を事前に診断することが可能になっているということである。このように、組織内における自分の立ち位置をある程度正確に自覚できるのは、その組織に長く勤務し、そこで一貫した人的資源管理を施され、長期に亘って企業内部の状況を見てきているからこそといえるだろう。

一般的にいつて定年後の雇用継続は、ここで見てきたように、企業側による選抜より前に、定年後の就業に関して本人が就業希望を持っていることが前提となる。そのため雇用継続者の決定において、まず当該定年到達者による選択 (self-selection) の問題が先立つことになる。その意味で、定年後の雇用継続者の組織への再入職プロセスは、新人が組織の入り口に立ち、入職が決定されていくプロセスと本質的に似ている。この入り口管理 (entry management) において、Wanous (1992) は「RJP (realistic job preview : 職務についての現実的な予告)」の重要性を指摘している。入職者が当該組織や従事する職務に関して事前に情報を得て、正しいリアリティをもって入職を決めた場合に、良好なマッチングが実現され、無邪気な期待 (naive expectations) を抱いて入職してくる人たちよりも、職務満足、業績、定着率が高まるという。

おそらく高年齢従業員は長期にわたって企業内部の状況をよく見てきている分だけ、一般的な新卒者よりも当該企業について詳細に把握している。よって雇用継続された場合に従事する職務や職場環境をよく認識できていると同時に、その組織において雇用継続される場合に、自分にとって障壁となっているものが何であるのかについても発見しやすい。つまり上述してきたような人的資源としての要素を自分が持っていない場合には、たとえ就業が実現できたとしても、望まれて雇用されているわけではないために、希望通りの働き方や尊厳のある働き方ができない可能性がある。定年前の従業員たちはこのことを予見したならば、本来的には就業希望を持っていたとしても、その希望を企業側に表明することなく引退していく可能性が高い。そのような「自己選別」のプロセスを図示するならば、図表9のようになろう。

まず現企業での就業希望者は、その実現可能性について探索を始める。これまで長期にわたって受けてきた人的資源管理を通じて、企業の状況や企業の評価基準に基づいてあらゆる項目について自己診断をしていく。そして高いRJP効果をもって、自己選別が自動的に始動されていく。その結果、実現可能性が高いことを確認した場合には就業希望を企業側に表明し、最終的には雇用継続者となっていく。他方、就業実現との間にある障壁に気づいたならば、就業希望を持っていようともそれを表明せず、最終的には引退していくことになる。無論、企業側から表立った選別を受けることもあろう。しかし就業実現が難し

図表9 自己選別のプロセス



いと考える人々の多くは、このような自己選別のプロセスを経てそのことを認識し、雇用・不雇用が確定されていくものと考えられる。

2. 「自己選別」は悪いことか

多くの人々の就業希望が叶えられ、就業が実際に実現されていくことが、本人にとっても日本社会にとっても望ましい。しかし現在のところ、企業は全ての人を雇用できるわけではない。そのことは、2006年施行の改正高年齢者雇用安定法に対して、多くの企業が定年を60歳に据え置いたまま、雇用継続によって対応したことからも明らかである。企業側は、定年到達者全員を雇いたいと思っているわけではない。改正法施行後に行われた300人以上企業を対象とする「JILPT企業調査(2006)」では、前出のように再雇用制度91.3%、勤務延長7.7%（両制度併用企業3.3%を含む）であり、定年の一律引き上げを行った企業は、僅かに2.4%であった。もし仮に高年齢従業員全員を雇用し続けたならば、企業は大きなコスト負担を免れ得ない。それでは持続的で確実な高年齢者雇用の実現は望めない。企業にとって、60歳以降の雇用継続に経営活動上の合理的な意味合いが見出されなければ、その雇用は長続きはしないからである。

よって現状では、高年齢者雇用は雇用・不雇用の選抜が不可避となる。しかし一般的にあって、長期安定的な終身雇用慣行の下で、同期入社者の同時昇進・昇格を基本として、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。だから雇用・不雇用の審判が具体的に下されたならば、そこには心理的な軋轢が生じてくる。

しかし定年後の雇用・不雇用の選抜において、深刻な摩擦が生じていることはあまり知られていない。その理由のひとつは、定年前の高年齢従業員の多くが課長職以上の役職についており、労働組合員でないことによる。組合員でないから組合を通じて苦情の申し立てをすることはできない。しかし個別的労使関係にも慣れていないため、自ら人事部等に個人的に不満や苦情を訴えることもしない。だからこの摩擦は表に出にくい。しかし雇用

継続を実現できなかった者の中に潜在的に鬱積している不平や不満が、具体的な表現となって顕在化する出来事がしばしば起きている⁸⁾。

定年を間近に控えた高年齢従業員達の間で芽生えた摩擦は、そのまま現役従業員がいる職場にも伝播する。職場の軋轢を残したままでは、真に持続的な高年齢者雇用は上手くはいかないし、職場の雰囲気も悪化しかねない。したがって、雇用継続者の選抜を巡って労使間、労働者間に起こりうる摩擦をいかにマネジメントするかということが、高年齢者雇用拡大のための重要な課題となる。もし「自己選別」のメカニズムが上手く稼動しなければ、選抜を巡って深刻な摩擦が生じる確率は高まるだろう。

3. 摩擦の回避：本人がどれだけ納得できるかが鍵となる

就業希望と実際の就業の間にある障壁を越えられないと認識したならば、たとえ就業希望を持っていたとしても引退を選択するとして、しかし自分で下した引退選択への納得性の高低についてはある程度の幅があると考えられる。なぜならば、前述図表 1 で示したように、確かに希望するような働き方ができないという問題があるのかもしれない。しかしそうした就業条件の問題以前に、企業側が雇いたいと思っているわけではなく、そのことを本人も知覚し就業希望を表明しなかったにもかかわらず、引退していく前後では、企業が用意している労働条件の悪さを問題視し、不平・不満を募らせる引退者が少なからずいるからである。この場合、本人が雇用継続を実現できなかった本当の問題は、労働条件ではなく、企業が雇い続けたい人材ではなかったこと起因している。しかしその根本的な問題が往々にしてすり替えられてしまう場合があるようである⁹⁾。

選抜における摩擦回避のマネジメントは、自分で下した選択に、本人がどれだけ真に納得できるのかが重要な鍵となる。真の納得性はどのようにして得られるのだろうか。この点について、比較的円滑に摩擦のマネジメントが実現され、高年齢者雇用を推進している 2 社と、高年齢者雇用に先駆的に着手しているとされる電機産業 7 社の事例から見出された、高い納得性が得られる「自己選別のプロセス」について検討していきたい。

本分析は、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調査（2000～2002 年）と、先駆的に高年齢者雇用を行っている とされる電機産業 7 社の人事担当者 と労働組合の計 13 名へのインタビュー調査（2004～2005 年）に基づいている。

(1) 自ら気づかせるプロセス：全社的な人事異動・ジョブローテーション

高年齢従業員たちは先の分析でも示されたように、長期にわたって同企業に勤めている。その間に施される人的資源管理のひとつの特徴は、定年を迎えるまでの間に、比較的小刻みな異動を経験していることである。この間に、本人の判定と企業側の判定が乖離する可能性を最小化する以下のメカニズムが生み出されていることが分かった。

定年を迎えるまでに、全社的な人事異動・ジョブローテーションを繰り返していき、こうした多くの異動を通じて、当該者は企業のもつ価値観、そこで望まれる仕事のやり方や