

高齢労働者と継続雇用

田中, 勉

(出版者 / Publisher)

法政大学教養部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学教養部紀要 / 法政大学教養部紀要

(巻 / Volume)

83

(開始ページ / Start Page)

31

(終了ページ / End Page)

47

(発行年 / Year)

1992-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003603>

高齢労働者と継続雇用

田 中 勉

1. はじめに

本稿は、1990年度に実施された調査で得られたデータを用いて、高年齢労働者の雇用実態を明らかにし、また雇用期間の延長の可能性について考察することを目的としている⁽¹⁾。この調査は、1989年から3年継続調査として行われているもので、その2年度目として実施された⁽²⁾。その目的は、同一労働市場圏における高年齢労働力の需要と供給の実態を把握し、今後の動向についても考察を行うことであった。

社会の高年齢化の進行および若年労働力の遞減傾向が指摘され、いわゆる人手不足が深刻になるなかで、実際には高齢者の雇用機会は少ない。有効求人倍率でみても、年齢計で1倍を超えた1988年でも55歳以上では0.2、1989年では50歳から55歳で1.1となったのに、55歳以上になると0.3と極端に低く、1990年でも0.4である。

こうした高年齢者雇用の厳しい実態のなかで、雇用する側はいかなる行動をし、どのような考えを持っているのか。また雇用される側の、高年齢者はどう考えているのか。今回の調査の中から、「雇用の継続」に焦点を絞って考察することにする。同一企業内もしくは企業グループ内での雇用の継続が、高齢者の失業を防ぎスムーズな労働移動を達成し雇用期間の拡大を図るのに望ましいとされているが、それは具体的には定年年齢の引き上げと定年後の再雇用・勤務延長、によって実現される。そこで、本稿では、企業がいかなる雇用継続に関する制度と慣行を有しており、今後どのような施策を取ろうとしているか、また高年齢従業者が定年後の就労についてどのような選好を持っているか、を明らかにすることを目的とする。

この調査は、①事業所アンケート、②個人アンケート、③事業所インタビュー、の3つの部分に分かれているが、本稿では主に①と②で得られた結果を用いることにする。

まずはじめに今回の調査の対象について述べておこう。この調査は、神奈川県・兵庫・福岡という大都市を含む県の労働市場圏についてのものである。これらの3県に所在する10人以上規模の、47,219事業所（林水産・鉱業を除く）を母集団とし、規模別に11,405事業所を抽出した。郵送法によるアンケート調査を行い、回収総数は4,816票、回収率は42.2%であった。調査期間は1990（平成2）年10～11月である。個人アンケートは、今回対象とした事業所のうち300人以上規模の1,471事業所について1事業所あたり2人、合計2,942人を対象とした。方法は、事業所調査票を郵送するさい個人調査票を同封し、人事担当者に従業員の中で定年年齢に近く職種の異なる2人を選んで調査票を手渡してもらおうよう依頼した。調査票の回収は、回答者による直接郵送によった。このような方法のためサンプリングの厳密性に欠ける点は否定できない。回収票のうち50歳以上の回答を有効とした、有効回答票は男子が868票、女子が68票であった、以下では男子の集計結果のみを取り上げる。回収率は厳密には不明だが、発送数についてみれば約32%である。

2. 事業所の構成

回答事業所の業種・規模別構成を表1、表2に示す。製造業（建設を含む）が43.9%、非製造業が56.0%となり、サンプルとほぼ対応する。「機械」がもっとも多く15.3%、次いで「卸・小売」の14.3%、「軽工業」・「建設」・「運輸・通信・公益」「医療・教育」がそれぞれ10%ほどである。

規模では、サンプリングは10人以上であったが、回収票にはその後の規模縮小のためと思われる9人以下が少数含まれていた。本稿ではこれらも含めての集計を用いることとする。規模別にみると19人以下が26%ともっとも多く、49人以下を合計すると約6割にもなる。これもサンプルとほぼ等しい分布を示しており、回収票は業種・規模ともにサンプル構成を反映したものである。小規模事業所を多く含んでいるので、高年齢者の雇用という点から見ると、有益なデータを得ることができるといえよう。

業種ごとの規模分布をみると、「化学・金属」と「機械」を除く業種では49人以下規模が5割を超えており、なかでも規模の小さな業種は、「建設」「卸・小売」「その他のサービス業」で、7割ほどが49人以下である。これに対し、「化学・金属」と「機械」では300人以上規模が2割あって相対的に規模の大きな業種であるといえる。おおまかにいって製造業でやや規模が大きく、非製造業

表 1 業種の分布
(%, () 内は事業所数)

業 種	100.0(4,816)
建 設	10.7(513)
軽 工 業	11.4(549)
化学・金属	6.5(315)
機 械	15.3(739)
卸・小 売	14.3(688)
金融・不動産	4.1(198)
運輸・通信・公益	10.6(511)
サービス業	6.9(334)
医療・教育	10.9(527)
その他のサービス業	9.2(442)

表 2 規模の分布
(%, () 内は事業所数)

規 模	100.0(4,816)
19人 以下	26.1(1,258)
20～29人	14.3(691)
30～49人	18.5(892)
50～99人	17.2(829)
100～299人	14.9(718)
300～999人	6.4(308)
1,000人 以上	2.0(98)
無 回 答	0.5(22)

では小規模事業所が多くを占めている。

前述の事業所規模では正規従業員の数を用いてきたが、そのほかの雇用者として「パート・アルバイト・嘱託・臨時」などの正規従業員以外の従業員がいる。ここではその実数を問題にするよりも、正規従業員数に対するいわゆる非正規従業員数の比率を取り上げることとする。非正規従業員の割合は、9%以下であるという事業所がもっとも多い。50%以上を占めている事業所もわずかだがある。性別で差があり、男子より女子のほうが非正規従業員の割合は高い。合計では15.6%となっており、業種別で割合の高いものは、「サービス業」・「軽工業」・「卸・小売」となり、女子パートを多く雇用している業種であることがわかる。逆に低いのは、「化学・金属」「運輸・通信・公益」である。また、規模別では、1,000人以上が8.9%と少なく、小規模になるにつれて割合が増え19人以下では35%となる。

現在、従業員の年齢構成がどのようなものであるかが、将来の高年齢労働力の姿を決めていくと考えられる。そこで、いわゆる高年齢化が進展している程度を知る手掛かりとして、①平均年齢、②高年齢者比率、を用いることとする。

① 平均年齢は、男女計では39.1歳、分布を見ると35～39歳が27%と最も多く、次いで40～44歳である。45歳以上も18%を占める。男子のみでは、40.5歳と高く、45歳以上も24%を超える。50歳以上も8%ある。高年齢化が小規模事業所で進行していることを表している。女子では、29歳以下が31%と最も多く、次いで30～34歳で、35.7歳が平均である。

これを業種別・男女別にみると、男子では、もっとも高い「医療・教育」で43歳、もっとも低い「その他のサービス」で37歳となっている。女子では、「サービス業」だけが40歳を超えており、「金融・不動産」が29.5歳と唯一30歳を下回っている。

規模別にみると、性別を問わず規模が大きくなるにつれて、平均年齢は若くなっている。男子では19人以下で41歳、1,000人以上では38歳、とそれ程大きな差はない。これに対し、女子では19人以下で38歳、1,000人以上で29歳と10歳近くも差がある。規模の大きな事業所では、女子の雇用が若年者に偏っていることが明らかである。

② ここでいう高年齢者比率とは、「正規従業員に占める55歳以上の従業員の割合」である。表3は高年齢者比率を規模別に示したものである。合計では55歳以上の割合は8.6%である。業種別では、「サービス業」が特に高い(29%)。「サービス業」には「建物サービス」「警備」などとりわけ高年齢者が多く雇用されている事業所が含まれるためである。他には、「運輸・通信・公益」「建設」が高い割合を示し、逆に低いのは「機械」「金融・不動産」などである。つまり平均年齢についてのべたのとほぼ同じ事がいえるわけで、規模別でも小規模ほど高年齢者比率が高いという結果となっている。ただし比率の分布みると、規模が小さい事業所では高年齢者比率0%すなわち55歳以上の従業員がいないと2割ほどが答え、これに対し、規模の大きな事業所では1～9%であるところが6～8割にもなり、0%はごくわずかである。すなわち、小規模ほどばらつきが大きいといえよう。

表3 高年齢者比率

(%)

規 模	高 年 齢 者 比 率		
	男 子	女 子	計
計	9.1	7.1	8.6
19人 以下	16.3	11.2	14.6
20～29人	15.6	10.0	14.0
30～49人	15.0	10.5	13.7
50～99人	13.9	10.8	12.9
100～299人	12.2	9.2	11.3
300～999人	8.3	5.2	7.6
1,000人 以上	5.9	2.9	5.5

3. 定年制と雇用継続

定年制度を設けているかを尋ねたところ、約9割が「あり」と答え、「ない」はわずかに1割であった。設けていない事業所は、規模では19人以下、業種では「建設」「卸・小売」「サービス業」に見られた。これは従業員確保の意味からも、とくに定年制を定める必要がないと考えているためと思われる。

定年年齢をみると、最も多いのは「60歳」の64.0%で、次いで「55歳以下」の13.4%である。さらに「61歳以上」も5.6%ある。企業規模別（この調査では、対象事業所を含む企業全体の規模も尋ねている）に定年年齢の分布を表4で示す。規模が大きいほど定年年齢は高くなる。「60歳以上」定年は99人以下規模では50%台だが、1,000人以上規模になると80%を超えている。

今日では60歳定年が主流となっていることは本調査でも確認できるで、ここで特に定年年齢「61歳以上」だけみると242事業所あるが、「サービス業」と「医療・教育」そして「建設」の3業種だけの計で、その半数を超える数になる。また規模では、29人以下が半数を超える。つまり規模の大きい企業は「60歳定年」に集中していて、「55歳以下」も「61歳以上」もともに少ないということである。

表4にはまた、継続雇用の制度ないし慣行を有する企業の割合を規模別に示している。定年年齢に達した従業員を、嘱託社員や特別社員などの身分名称を

表4 定年年齢と継続雇用 (%)

企業規模	定 年 年 齢				継続雇用の 制度・慣行 がある
	55歳以下	56～59歳	60 歳	61歳以上	
計	13.4	11.8	64.0	5.6	69.0
29人 以下	19.3	8.6	54.9	7.0	64.2
30～ 49人	16.0	12.6	58.2	7.7	71.9
50～ 99人	15.8	15.4	57.2	6.3	76.7
100～ 299人	9.9	13.0	70.9	4.7	76.3
300～ 499人	7.3	13.8	73.2	4.8	73.6
500～ 999人	6.9	14.9	73.3	3.0	66.8
1,000～2,999人	4.5	9.5	82.3	3.7	58.2
3,000人 以上	2.2	7.2	88.0	0.8	50.0

設けて再雇用したり勤務延長のかたちで雇用を継続している事業所は約7割ある。この調査では、「再雇用」とは、「定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用すること」、「勤務延長」とは、「定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用すること」と定義している。本稿では、これらを雇用の継続を示すものとしてその区分にこだわらずに用いていく。また、公式の制度として設けられていなくても、慣行として行われている場合も含んでいる。

規模別にみると、小規模ほど「実施している」が多く、1,000人以上では「実施していない」の方が多い。60歳定年が主流である今日、59歳以下の定年の企業でも実質的には60歳近くまで雇用を継続しているのではないか。そこで定年年齢別にみると、60歳以上より59歳以下の定年制を設けているところで再雇用・勤務延長が実施されている。

また、これを労働省が調査した数字と比べてみてもほぼ同じ傾向が見られる。それによると、60歳以上の定年制をもつ企業の7割が再雇用・勤務延長の制度をもっており、うち4割弱の企業で最高雇用年齢を定めており、「65歳以上」が8割以上ともっとも多くなっている。さらに、制度が適用される対象者については、「原則として希望者全員」が3割ほどで、「会社が特に必要と認められた者に限る」が約6割となっており、「原則として希望者全員」は小規模企業で多くなっている⁽³⁾。

さて、我々の調査では、平成元（1989）年度に定年年齢に到達した人数と、再雇用・勤務延長された人数を尋ねている。定年到達者に対する継続雇用者の

表 5 継続雇用比率 (%)

規 模	継 続 雇 用 比 率		
	男 子	女 子	計
計	30.8	49.2	33.0
19人 以下	66.9	46.8	57.4
20～29人	63.9	63.1	63.1
30～49人	74.2	64.1	72.6
50～99人	49.8	56.3	49.0
100～299人	51.0	52.6	50.0
300～999人	28.9	39.8	29.6
1,000人以上	5.3	27.2	6.5

割合を、ここでは「継続雇用比率」と呼ぶ。表5は、その比率を規模別・男女別に示している。約3人に一人の割合で継続雇用されているといえる。男女別にみると女子の比率の方が男子より高いが、女子は定年到達者数では男子の6分の1、継続雇用者数は男子の3分の1であるから、実数としてはさほど多くない。規模別には、小規模ほど比率が高く、1,000人以上規模では6%と極端に低くなる。定年到達者の実数は規模が大きいほど多いので、高年齢者の雇用拡大のためには規模の大きな企業の継続雇用比率を引き上げる必要がある。また、業種による差異をみると、比率の高いのは、男子では、「サービス業」「建設」「卸・小売」で、女子ではこれに「機械」が加わる。いずれも相対的に「高年齢者比率」の高い業種であり、また女子従業員の割合の高い業種である。つまり、高年齢者への、また女子労働への依存度が高い事業所で、継続雇用への積極的傾向が見られるということである。

先にみた労働省調査では、65歳以上の年齢まで継続することが出来るという回答であったが、我々の調査では、再雇用や勤務延長で「何歳くらいまで勤める人が多いか」を答えてもらった。その結果によると、平均して63.8歳である。64歳以下と答えた事業所が3割あった。制度としての継続雇用が実態としてどの程度高年齢者の雇用と結びついているかは、企業が提供する雇用機会の条件と高年齢者自身の選択との関数であるから、どのくらいの年齢まで雇用されたいと希望しているかということも含めて、後で個人調査での結果と併せて論じることしよう。

さて次に、以上のような雇用の終了と継続にかかわる制度を有する事業所が、高齢者の雇用についてどのような考えを持っているかを取り上げてみよう。現在とっている「雇用管理の方針」を表6に規模別に示す。複数回答である。もっとも多かったのは、「再雇用・勤務延長の導入・拡充」で約6割、つぎが「賃金・退職金制度の改定」で、「高年齢化に対応する職務の再編成」までが、2割を超える事業所で行われている。「中高年従業員の再教育・訓練の充実」が18%で、ほかの項目は少なく、「61歳以上の定年制」は5.5%にとどまっている。

規模別にみると、「61歳以上の定年制」は、どの規模でも少なく、とくに1,000人以上規模では皆無である。「再雇用・勤務延長の導入」は、小規模事業所で多くなっており、これは先に述べたことと同じである。規模が大きくなるにつれて多く実施されているのは、「再教育・訓練の実施」「出向・再就職あっ旋」である。とりわけ、「出向・再就職あっ旋」と「早期退職優遇制の導入・

表 6 雇用管理方針（現在と今後）

		61歳以上の の定年制	再雇用・ 勤務延長 導入拡充	再教育・ 訓練の充 実	賃金・退 職金制度 の改定	高年齢化 への職務 再編成	出 向・ 再 就 職 あ っ 旋	早期退職 優遇制の 導入拡充	定年到達 者の再就 職あっ旋	
現 在 実 施 して いる	規 模 計	5.5	59.6	18.6	32.4	20.3	6.2	6.9	7.0	
	19人 以下	6.7	52.9	14.6	29.4	17.2	2.5	2.1	4.8	
	20～29人	5.9	59.9	17.5	31.1	19.8	4.1	2.5	6.1	
	30～49人	5.7	65.5	17.7	31.6	21.4	3.8	4.3	5.7	
	50～99人	5.7	68.9	18.5	34.1	22.0	5.2	5.3	6.3	
	100～299人	4.7	63.2	21.6	34.1	20.5	7.9	11.6	9.5	
	300～999人	2.3	43.8	26.3	40.6	25.6	20.1	26.0	14.6	
	1,000人 以上	0.0	34.7	41.8	32.7	22.4	39.8	43.9	21.4	
	今 後 の 課 題	1 位	21.1	30.0	12.4	13.7	10.4	1.3	1.2	2.0
		2 位	8.5	17.2	16.2	18.9	17.9	3.7	2.5	3.9

(%)

拡充」は、大規模でのみ割合が高い。また、「賃金・退職金制度の改定」と「職務の再編成」は、あまり規模による違いはみられない。大規模事業所ほど、現状においては「61歳以上の定年制」や「再雇用・勤務延長」の実施は低い。つまり、高齢者を自社内部において継続雇用するのではなくて、「出向・再就職あっ旋」や「早期退職優遇制」などの実施にみられるように、企業外へ送り出していこうという方針、を採っていることがみてとれよう。

さらに、表6では、同じ項目について「今後の課題として重要」な雇用管理方針として1位と2位にあげられた割合も示した。1位には「再雇用・勤務延長の導入」がもっとも多くあげられ、ついで「61歳以上の定年制」である。2位には「賃金・退職金の改定」「再教育・訓練の充実」「職務の再編成」がほぼ同じ割合でなっている。「出向・再就職あっ旋」や「早期退職優遇制」は、2位まで合わせても6%未満と少ない。

規模別にみるとすこし差があり、300人以上規模になると、1位に「再教育・訓練の充実」や「職務の再編成」といった項目をあげる事業所が多く、1,000人以上規模になると、この2項目に回答が集中している。299人以下規模では、「61歳以上の定年制」「再雇用・勤務延長の導入」などが多くなっている。

全体としていえることは、「現在実施している」主要方針は強弱の差はあるにせよ、同時に、「今後の課題」としてあげられた項目でもある。ただし、「現在実施している」ではきわめて少なかった「61歳以上の定年制」が、小規模では3割、大規模でも2割の事業所で「今後の課題」とされている。また、「再雇用・勤務延長の導入」も3割から5割の事業所が、「今後の課題」だと答えている。

4. 定年後の就業をめぐる考え

継続雇用に関する事業所の制度・慣行に対して、従業員個人はどのような希望・計画を持っているかを個人調査の中からもみておこう。まず初めに、簡単に個人調査の回答者のプロフィールを示す。

(1) 年齢は、50歳代後半が55%と多く、50歳代前半が40%、60歳以上は4%のみである。なお、男子のみの集計結果に限定した。

(2) 現在の職種では、もっとも多いのは「管理職」で、ついで「一般事務」、「生産工程技能職」であり、他の職種は少なくいずれも2~5%である。職種別にその年齢構成を見ると、比較的年齢が低いのは「セールス・販売」で、約

半数が50歳代前半である。また「管理職」、「一般事務」、「運輸・交通技能職」も比較的年齢が低い。「研究・企画・開発等の専門職」と「生産工程技能職」「サービス・保安職」では年齢の高い層が多い。特に「サービス・保安職」では「60歳以上」が10%になる。なお、職種を大きくホワイトカラー（管理職、一般事務、技術者、専門職）と非ホワイトカラー（セールス・販売、生産工程技能職、運輸・交通技能職、サービス・保安職）とに区分すると、ホワイトカラーが、77%、非ホワイトカラーが、23%で、ホワイトカラーの割合が高い。

(3) 勤続年数をみると、「30年以上」が48%と約半数にのぼる。回答者の勤務する企業は、相対的に規模が大きく、いわゆる「終身雇用」と呼ばれる長期安定雇用慣行が普及していると思われるので、今回のような年齢層を対象とすると当然勤続年数は長くなる。そこで、年齢別に勤続の長さをみると、59歳までは年齢が高くなると勤続年数が長くなるという関係がみられる。しかし、60歳以上に限ると3割が「5年未満」になっている。これは定年後の再就職者や転職者がいるためであると考えられる。

(4) 現在の年収（税込み）は、300万円未満から1,000万円以上の4段階で集計した。700万円未満が最多で、ついで1,000万円未満・500万円未満である。1,000万円以上も12%ある。業種別にみると製造業より非製造業で高収入であることがいえ、職種別には非ホワイトカラーよりホワイトカラーの方が高い。当然、勤続年数が長くなると年収は高くなり、勤務企業の規模が大きいほど高い、としばしば指摘される傾向が見られる。

(5) 定年年齢。「あなたに適用される定年年齢は」と尋ねてみた、「60歳」が76%と最多で、「55歳以下」は3.6%のみ、「61歳以上」は3.8%。これは事業所調査の「300人以上」規模での結果とほぼ同じである。勤務先事業所の規模でみると、小規模では「55歳以下」も「61歳以上」もあるのに、大規模では「60歳」に集中している。定年が何歳であるかは、後で取り上げる再就職を含めた定年後の考えに関する質問への回答と関連するだろう。

さて、定年後の計画であるが、ここでは「定年になった後、どうされるおつもりですか」という質問に対して、①引き続き今の会社に勤務(再雇用などで)するつもり、②すぐに他の会社に再就職するつもり、③しばらく休んでから他の会社に再就職するつもり、④自営業をするつもり、⑤退職して仕事はしないつもり、という選択肢から答えてもらった。定年退職者のすべてが、定年後も仕事をしたい、と考えているわけではない。もっとも多い答えは、「しばらく休んでから、他の会社に」で、49.9%と約半数になる。「引き続き、今の会社

表 7 定年年齢別定年後の計画

(%)

定年年齢 \ 定年後の計画	引き続き勤務する	すぐに再就職する	しばらく休み再就職	自営業をする	仕事はしない
計	24.0	15.0	49.9	3.6	5.8
55歳以下	67.7	22.6	9.7	0.0	0.0
56～59歳	35.5	16.9	41.1	4.8	1.6
60歳	20.0	14.0	55.2	3.5	6.4
61歳以上	27.3	24.2	30.3	6.1	9.1

に」が24%、「すぐに、他の会社に勤務」は15%と少なく、「自営業をする」や「仕事はしないつもり」という再就職を予定しないものは、それぞれ3～5%しかいなかった。

年齢別には、50歳台前半と後半を比べると、前半で「引き続き」がやや多く、後半で「しばらく休んで」がやや多い。60歳以上では、「引き続き」も多いが、「無回答」も多く、「しばらく休んで」は少なくなる。定年を期に「長年働き続けてきたので、ここでひと休みしたい」という考えをするものが多い、とみたほうがよいだろう。この結果から、単に雇用の継続を保証するというだけではすまない問題があることがうかがえる。

さて、定年後の計画であるから、当然「定年年齢が何歳であるか」と関連がみられる。表7で定年年齢別の結果を示す。定年年齢が「55歳以下」では「引き続き勤務する」が圧倒的で、「自営業」や「仕事はしない」は皆無である。定年年齢が低い事業所の多くが「再雇用・勤務延長」の制度や慣行を持っていることは、事業所調査からも明らかであり、後でみるように定年が早い事業所に勤務する従業員ほど再雇用・勤務延長を希望する割合も高いので、この結果は当然であろう。

定年年齢でもっとも割合の高い「60歳定年」では、半数以上が「しばらく休み再就職する」を選択しており、「61歳以上」では「仕事はしない」と答えたものが1割近くいる。また、「すぐに再就職する」も比較的多くなっている。

表8は、継続雇用の制度ないし慣行の有無によって、定年後の計画に違いがあるかをみたものである。勤務する事業所には再雇用や勤務延長が「ある」と答えたものでも、全員がそれを利用して定年後も勤務し続けようと考えているわけではない。「引き続き勤務」するつむりのものは4割ほどで、「しばらく休

表 8 継続雇用と定年後の計画

(%)

定年後の計画 継続雇用の有無	引き続き勤務する	すぐに再就職する	しばらく休み再就職	自営業をする	仕事はしない
計	24.0	15.0	49.9	3.6	5.8
あり	41.6	11.4	37.8	3.4	4.8
なし	6.0	19.6	62.5	4.0	7.3

み)たいと考えるものも4割近くいる。さらに、「すぐに他の会社に再就職」しようというのも1割いる。後でみるように、制度の「有無」と制度適用への「希望」の関係は単純なものではない、継続雇用の制度や慣行の内容を吟味する必要がある。他方、「ない」と答えたものの多くは「しばらく休み再就職」と答えている(62%)。「すぐに他の会社に再就職」と「仕事はしない」がやや多くなるが、顕著な差とはいいがたい。

「再雇用・勤務延長」が行われていても、すべての従業員が「引き続き勤務する」計画をもっているというわけではないし、またそのことを実現できるわけでもない、ことは注目しておくべきだろう。

5. 仕事をする理由

定年後の計画について、「仕事はしないつもり」という答えをしたものを除いて、「仕事をする理由」を尋ねた。5項目から一つを選んでもらったが、実際には一つの理由というのではないだろうから、やや無理のある質問であり、建前的な答えが多くなっているようにも思える。ここでは、「健康によいから」(28.3%)が「生活費に余裕を持たせたいから」(25.6%)よりも多くなっている。しかし、「経済的に苦しいから」(19.2%)と「生活費に余裕を持たせたいから」を合わせると、収入確保を理由とするものが約45%となっている。「社会とのつながり」を挙げたのは14%で、「仕事に生きがいを求めたい」は10%のみであった。あえて一つを選んでもらったので、こうした回答になったと思われるが、高齢期の就業を考える際には「経済的な要因」とならんで「就業への価値づけ」ないしは「働くことの意味づけ」といった、「価値的要因」を考慮にいれる必要があるだろう。

表 9 仕事をする理由

(%)

定年後の計画 仕事をする理由	経済的に 苦しい	生活費に 余裕を持 たせたい	仕事に生 きがい を求めたい	社会との つながり を持ちたい	働くこと は健康に よい	他にする ことがな い
計	19.7	26.1	10.0	14.1	28.0	0.6
引き続き勤務	26.9	23.6	13.9	13.0	20.7	0.5
すぐに再就職	26.9	26.9	13.8	11.5	20.0	0.0
しばらく休む	14.1	27.0	6.9	15.5	33.9	0.9

年齢別にはあまり違いが見られないので、表9で「定年後の計画」別の結果を検討しよう。再雇用や勤務延長で現在の会社に勤務し続けるにしろ、他企業に就職するにしろ、「勤めたい」とするものだけでみると、経済的理由（収入確保）を挙げる割合は、「引き続き勤務」「すぐに、再就職」で高い、この二つの計画を持つものは、仕事をする理由でほとんど違いを示さない。「すぐに」と答えたのは比較的年齢が若く、定年年齢も低いものであったので、経済的理由がもっと多く挙げられると予想していたが、結果はそうではなかった。

これに対して、「しばらく休んで、再就職」という計画を持つものでは「健康によい」がきわだって多く、3人に一人がこれを選んでいる。「生きがいを求めたいから」は少なくなっている。また「経済的に苦しい」よりも「生活費に余裕を持たせたい」が多くなっているのは、定年後の経済生活にやや明るい見通しを持っているとあってよいだろう。ただし、この調査では年金・退職金・資産等についての資料は得られていないので、「経済的要因」と「定年後の計画」の関連についてはデータが不足している。

6. 継続雇用への考え

(1) 制度・慣行の有無。再雇用ないし勤務延長で、定年後も勤務し続けることが制度上または慣行的に可能かを尋ねた。「ある」が50.3%、「ない」が45.7%。

(2) 継続雇用の希望。(1)での「ある」「ない」にかかわらず（「ない」場合も「ある」と仮定したら）、再雇用や勤務延長を希望するかを尋ねた。「希望する」が50.0%、「しない」が36.5%。表10で継続雇用の制度や慣行の「有無」

表 10 継続雇用の有無と希望 (%)

継続雇用の有無	継続雇用の希望	
	する	しない
計	60.5	36.5
あり	67.3	31.4
なし	56.4	41.6

による回答分布をみると、「ある」と答えたもののうち「希望する」のは67%で、3割のものは「希望しない」としている。これは、先述の「定年後の計画」について、「引き続き勤務」と答えた割合より高いが、それでも全員が「希望」しているわけではない(表8参照)。何故こうした結果になるのかについてはいくつかのことが考えられる。その第一は、継続雇用の際の労働条件の変更である、例えば、賃金は低下するし役職からは離れねばならず、それでいて労働時間は短くならない。前出の労働省の調査によると、企業規模が大きくなるほどこうした傾向は強くなる、すなわち条件は悪くなる。第二に、希望すれば継続雇用されるわけではないということが挙げられる。労働省調査によれば、「原則として希望者全員」というのは4割弱で、「会社が特に必要と認めた者に限る」と「会社が定めた基準に適合する者」が4割を超えている。継続雇用にあたって選別が行われることは、高年齢者は健康状態も含めて個人差が大きいということから当然であろうが、従業員の側が自分是对象にならないと判断していることがこのような結果に表れていると見てよいだろう。これら二つのことは、とりわけ大企業に顕著に見られるので、我々の調査で継続雇用の比率の規模が大きいほど低かったことも理解できるだろう。さらに、第三の理由としては、「しばらく休んで」という計画を持つものが多かったことから、定年を期に会社づつとめを中断してひと息つきたいという願望がかなり強くあるということである。「長年会社人間として勤務してきたので、ここでひと休みしたい」というのは個人調査での自由記述欄にもかなりみられる考えである。もちろんそこには、雇用保険を受給しながら今後のことをゆっくり考える、あるいは年金の減額との関連で就労と非就労のどちらが有利かを勘案するといったこともある。人事担当者のインタビューでも、特に小規模の製造業では、「再雇用をしたいと思っても、従業員に断られることが多くて人手を確保するのに

苦労している」という声を聞く。

このほかにも、継続雇用の期間が多くの場合1年更新であることから、雇用の安定度への不安と、継続雇用の終了後の年齢になると他の会社への再就職がより困難になるといった判断、が「希望しない」という答えになっていると思われる。ちなみに、雇用継続で何歳まで働きたいかを尋ねると、「65歳」が66%、「70歳以上」も10%ある。また、雇用継続に際しての仕事の変化も高年齢者にとっては問題だ。勤務を続ける場合、職場や仕事はこれまでと同じを望むか、変化があってもよいとするか、を質問してみた。約45%が「現在の職場で働き続けたい」と答えている。「仕事内容があまり変わらなければ」というのが20%ある、「定年後も勤務できるなら、職場や仕事にはこだわらない」「別の職場で、新しい仕事をしたい」という答えは、それぞれ10%と18%であった。

7. 高年齢化と雇用慣行への態度

さて最後に、以上のような「希望しない」理由の考察と関連して、高年齢者がどのような考えを持っているかをみておこう。7つの短文を示し、そこに述べられている意見に対して、4選択肢で「肯定」（そう言える・まあそう言える）・「否定」（あまりそう言えない・そう言えない）の回答を求めた。肯定の程度が高いものは、「役職を離れるのは当然」「転職は早いほうがよい」「上司が年下でも気にしない」の3つで、「肯定」が67～70%、「否定」が21～24%。これらのほかに、半数以上が「肯定」している項目としては、「終身雇用慣行は維持すべき」がある。残りの項目では、「肯定」と「否定」の割合にあまり差がみられない。そのうち、「能力は年齢によって低下しない」は、「肯定」が49%、「否定」が44%、とやや「肯定」のほうが多い。「給料が下がるのはやむをえない」と「新知識についてゆける」の2項目では、逆に「否定」のほうで「肯定」より多かった。といっても、わずかな差で、意見が分かれているといっていよう。

図1は、回答をスコア化して「定年後の計画」別に示したものである。「すぐに再就職」と「引き続き勤務」では、かなり似た傾向である。「しばらく休んで、再就職」はほとんどの項目で「肯定」の程度が低い。

継続雇用の際の、労働条件の変化との関連では、「ある年齢で役職を離れるのは当然である」と「上司が自分より年下でも年下でも気にしない」への肯定の程度は高い。役職へのこだわりは低いとみてよいだろう。しかし、「給料が

る」といった考えを持つものもいる。高年齢者の就業の現状には、厳しいものがある。それまで勤務してきた企業での雇用の継続は、高年齢者の雇用拡大にとって主要な施策である。その実効をあげるためにいかなる条件の整備が必要であるかを、さらなる実態調査によって明らかにしたい。

注

- (1) この調査全体については次の報告書が刊行されている。
産業雇用安定センター「高年齢労働力需給動向に関する調査研究報告書」1991年3月
- (2) この調査の第一年度の結果については、次を参照。
田中 勉「高齢労働者の雇用と管理」法政大学教養部紀要第70号 1991年2月
- (3) 労働省「平成3年雇用管理調査結果速報」1991年7月