

### 高年齢ホワイトカラーの就業意識

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)

87

(開始ページ / Start Page)

19

(終了ページ / End Page)

32

(発行年 / Year)

1993-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003604>

# 高年齢ホワイトカラーの就業意識

田 中 勉

## 1 はじめに

本稿は、1991年に実施された調査で得られたデータのうち、高年齢ホワイトカラーについてのものを用いて、定年退職とそれ後の就業についていかなる予定と希望を持っているのか、そしてそれはいかなる勤労観に関連しているものなのかを探ることを目的としている。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<sup>(1)</sup>、その3年度目として実施された。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、本稿では主として(2)で得られた結果を用いる。

この継続調査の目的は、とりわけ大都市圏の労働市場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考察を行うことであった。そのため、雇用する側は高齢者の雇用に関していかなる行動をし、どのような考えを持っているのか、を含め高齢者の雇用実態を制度とその運用に関連して探った。また雇用される側の、高齢従業員はどのような意識を持っているのか、を明らかにしようとするものであった。

まずはじめに今回の調査の対象について述べておこう。「事業所調査」の母集団は北海道（札幌市とその周辺）・京都府（京都市とその周辺）・広島県（広島市とその周辺）および東京都・大阪府・愛知県 の6都道府県、に所在する従業員30人以上の事業所で、該当する事業所数は約6万3千。調査期間は1991年8月から9月にかけてで、調査票を郵送した10,712事業所のうち4,488事業所から回答が得られ、回収率は41.9%であった。「個人調査」については、調査票を事業所調査の対象事業所のうち300人以上の従業員をもつ2,363事業所に、事業所調査票と同時に送付し、各事業所において55歳以上の従業員（各事業所2名—できればうち1名は再雇用・勤務延長で勤務しているもの）を特定の部門・職種に偏らぬよう分散して選定し、その対象者に個人調査票を手渡してくれるよう依頼、従業員から直接返送してもらった。このような方法をとったため、厳密な意味での無作為抽出とはなっていない。返送されてきた調査票のうち54歳以下と年齢不明・性別不明を除いた1,245を有効回答とした。有効回収率は26.3%である。

「個人調査」の回答者のうち男子は1,134人であったが、以下ではそのうちから「60歳以下」で「正社員として勤務」している「ホワイトカラー」（職種分類では、管理職、事務職、技術・研究職）764人についてのみの集計を用いた。このような限定を行ったのは、本稿では、「これから定年を迎えようとしているホワイトカラー」についてその就業意識を明らかにすることを目的としているからである。ホワイトカラーを取り上げる理由は、従来から企業の人事担当者や公的機関の担当者によってしばしば指摘されるように、非ホワイトカラーに比べホワイトカラーの高齢期の就業に関してより多くの困難が存在するからである。すなわち、ホワイトカラーの方がより就業への意欲が高いが、職種へのこだわりが強く、高収入を望む傾向があるということから、再就職がより難しくなっているというものである。このことは、われわれの調査でも確認されている<sup>(2)</sup>。そこで、今回の調査対象者のうち多くを占めるホワイトカラー従業員に限定して、その意識をさぐることにしよう。

## 2. 回答者のプロフィール

### (1) 年齢

年齢構成は、「55歳」が22%、「56・57歳」が47%、「58・59歳」が27%、となっている。「60歳」は4%のみである。

### (2) 勤務先の業種と規模

回答者の勤務先事業所の業種・規模の分布は、「事業所調査」での「300人以上」規模のそれとほぼ一致している。業種では、「建設」と「製造業」が合わせて37%、残り(62%)が「非製造業」である。規模では、「499人以下」が45%、「3,000人以上」が11%ある。

### (3) 勤続年数

現在の会社での勤続年数をみると、「30年以上」が56%と半数を超えており、約7割が「25年以上」の長期勤続者である。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の結果といえるだろう。

### (4) 現在の年収

「700～1000万円未満」が最多(39%)で、ついで「500～700万円未満」(24%)、

「1000万円以上」も約3割ある。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、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くなっている。

#### (5) 扶養家族人数

定年退職時に扶養しなければならない家族の人数は、「1人」が61%、2人と3人を合わせて34%である。この項目は高齢期の就業における「経済的な動機づけ」を知る手掛かりにする目的で設けたのであるが、分布に偏りがあり、また有意な結果も得られなかったのでその目的を達することができなかった。

#### (6) 住宅状況

これも「経済的」な要素として設定したのだが、結果は「持ち家」が87%と圧倒的である。これも年齢・勤務形態などによる差はなく、分析には使えない結果となった。ただ、ここでは持ち家比率が高い事だけが分かったのであり、住宅ローンの支払いを終えているかなど、収入確保の必要度は不明である。

### 3 定年と継続雇用

#### (1) 定年年齢

「60歳」が85%と最も多く、「55歳以下」は2%のみである。「61歳以上」は5%、これも「事業所調査」の「300人以上」規模での結果とほぼ同じである。この規模では「60歳定年」が主流であることがわかり、「1,000人以上」規模になると9割にも達している。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予定・計画に影響すると思われる。

#### (2) 再雇用・勤務延長

① 制度・慣行の有無：再雇用ないし勤務延長されることで、定年後も現在の会社に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。制度や慣行が「ある」が59%、「ない」が41%、となっており「事業所調査」での結果と一致している。定年年齢別に有無をみると(表1)、「55歳以下」定年では全員が、「60歳」定年では56%が、「ある」と答えている。

表1 再雇用の有無と希望

[単位：％]

定年年齢	再雇用の有無	再雇用の有無		希望	希望	
		あり	なし		する	しない
計	(674)	58.8	40.9	(396)	58.3	38.4
55歳以下	( 10)	100.0	0.0	( 10)	80.0	10.0
56～59歳	( 53)	81.1	18.9	( 43)	72.1	18.6
60歳	(575)	55.8	44.0	(321)	56.1	41.4
61歳以上	( 33)	63.6	36.4	( 21)	52.4	47.6

( ) 内は実数

- ② 希望：①で「ある」と答えた396人に対して、では再雇用を希望するかと尋ねると、58%が「希望する」と答えている。定年年齢が低いほど「希望する」の割合が高くなっている。もっとも数が多い「60歳定年」では、40%を超す「希望しない」があり注目すべき結果となっている。
- ③ 再雇用・勤務延長での就業条件：さらに、②で「希望する」と答えた者(231人)にはその際の処遇条件等についてどのようにみているかを答えてもらった。1.勤務形態。「嘱託など」が78%、「正社員」になるという答は21%であった。定年後の継続雇用において一般的には正社員でなくなるが多いことを反映した結果である。2.給与。「大幅に下がる」が約半数、「少し下がる」も合わせると84%が「下がる」としている。3.仕事。「同じ仕事をする」が42%、「似た仕事」まで加えると9割が「仕事は変わらない」とみている。再雇用・勤務延長で働く人から「仕事が変わらずに給与だけが低下することが納得できない」という意見を聞くが、そのことがよくわかる結果となっている。4.いつまで勤務するか。「65歳」に集中している(58%)。これは、定年年齢に関連があり「59歳以下」定年では「64歳以下」が6割を超えている。
- (3) 再雇用・勤務延長を希望しない理由

定年を迎えた時、さらに再雇用・勤務延長で勤務し続けることが可能であっても、その対象者すべてが勤務の継続を望むわけではない、ということが過去2年の調査から明らかになっている。そこで、その理由を尋ねてみた。表2は職種別の結果を示している。

制度や慣行が「ある」と答えて、「希望しない」と答えた152人に対して、理由を12項目から選んでもらった(複数回答)。「ひといきつきたい」とい

表2 再雇用を希望しない理由

[単位：％]

職種	理由	ひとつ いきたい	給与が低 くなる	年金・雇 用保険の 問題	正社員で なくなる	仕事の内 容・条件 がきつい	自分には 適さない	健康に自 信がない	他の会社 に再就職 できる	終業時 の再就職 が難しい	引退す る	仕事の内 容がわる い	再雇用 の短期
計	(152)	59.9	27.6	18.4	15.1	11.2	12.5	9.9	9.9	8.6	7.2	5.3	4.6
管理職	(112)	58.9	25.9	17.0	15.2	10.7	13.4	6.3	11.6	8.0	8.0	4.5	4.5
事務職	(35)	62.9	31.4	22.9	14.3	11.4	11.4	17.1	5.7	11.4	2.9	8.6	5.7
技師・研究職	(5)	60.0	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0

( )内は実数  
う答が60%ともっとも多くなっている、「自分には適用されない」も13%  
ある。「給与が低くなる」(28%)「正社員でなくなる」(15%)「仕事の内容・  
条件がきつい」(11%)など再雇用・勤務延長で勤務する場合の条件が比  
較的多くあげられており、また、こうした就業条件と比較して考慮される  
「年金・雇用保険の問題」が18%ある<sup>(3)</sup>。定年後の予定別にみると、「仕  
事はしない」や「自営業をする」といった定年後は雇用されるつもりはな  
いとする者では、約3割が「年金・雇用保険」をあげている。

この質問は、「事業所調査」でも同様の項目で行われている。そこでは、  
再雇用・勤務延長を希望しない定年到達者がいるかを尋ね、その理由を企  
業としてどのように見ているかを答えてもらった。制度・慣行を持つ事業  
所の約3割が「希望しない者がいた」と答え、その理由としてあげたのは  
「ひといきつく」がもっとも多く、これは「個人調査」と一致している。  
ついで半数の事業所が「健康上の問題」をあげている、ところが個人のほ  
うでは1割未満である。また、「他に就職口がある」を事業所では30%も  
回答しているが、個人ではこの理由をあげたのは10%未満である。全体と  
して、企業側は個人的理由を多くあげ、個人は雇用継続の条件を問題にし  
ている、とあってよいだろう。

「年金・雇用保険の問題」「ひといきつきたい」を「希望しない理由」と  
して、企業も個人も指摘していることは、今後高年齢者の雇用の継続を促  
進する際の課題を示唆していると思われる。

## 4. 定年後についての考え

## (1) 定年後の予定

「定年になった後、についてどのようなお考えをお持ちですか」として五つの選択肢を示した。先述の「再雇用の希望」の項でも、「希望しない」という回答があったように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。そこで現在、定年後についてどのような予定を考えているのかを尋ねてみた。もっとも多い答えは、「しばらく休んでから、また働くつもり」で38%、ついで「引き続き今の会社に勤務する」が24%、「退職して、特に決まった仕事はしない」が19%であって、「すぐに、他の会社に再就職する」は13%のみであった。

何が定年後の予定に影響を与えているのかを知ろうと、経済要因として「扶養家族人数」と「住宅状況」別に集計してみたが有意味な結果は得られなかった。「定年年齢」別にみると、表3のような結果となる。定年年齢は再雇用の「有無」と関連していたので、制度・慣行の「有無」がやはり進路選択に影響を与えていることがわかる。また、職種別には(表4)、「事務職」で「しばらく休んで」が多く、「管理職」で「引き続き」が多くなっている。

表3 定年年齢別・定年後の予定

[単位：%]

定年年齢	定年後の 予定	仕事は しない	自営業 農漁業	引き続 き勤務 する	他の会 社に再 就職	しばら く休ん で
計	(674)	19.4	4.7	23.6	13.6	38.3
55歳以下	( 10)	30.0	10.0	20.0	20.0	20.0
56～59歳	( 53)	18.9	5.7	41.5	9.4	24.5
60歳	(575)	17.9	4.5	22.1	14.6	40.5
61歳以上	( 33)	42.4	6.1	21.2	3.0	27.3

( ) 内は実数

表4 職種別・定年後の予定

[単位：％]

職種	定年後の 予定	仕事は しない	自営業 農漁業	引き続 き勤務 する	他の会 社に再 就職	しばら く休ん で
計	(674)	19.4	4.7	23.6	13.6	38.3
管理職	(495)	17.8	5.3	26.1	13.7	36.8
事務職	(159)	22.6	3.1	18.2	12.6	43.4
技術・研究職	(20)	35.0	5.0	5.0	20.0	35.0

( ) 内は実数

## (2) 「しばらく休む」ことについて

(1)で「しばらく休んで」を選択した258人に、以下の①～③の質問をした。

①しばらく休む理由：定年後はしばらく休むつもりとする考えは、先に「再雇用を希望しない理由」でも検討したが、ここでは6項目をあげて選んでもらった。「ひといきつきたい」がここでももっとも多く74%にもなる。ほかには「適当な仕事がない」と「雇用保険がもらえる」から、という理由が2割ほどある。「経済的に困らない」は、9%である。(表5)

②しばらく休む期間：ではどのくらいの期間、を念頭において「しばらく」と答えているのだろうか。「6ヶ月程度」と「1年程度」がそれぞれ35～37%で、「1年以上」は2%のみである。

③再就職の見込み：「しばらく休ん」だ後の再就職に関していかなる見込みをもっているか。「まあなんとかなる」(33%)と楽観的なのと、「かなり難しい」(30%)と悲観的なのに分かれおり、「すでにあてがある」や「できると思う」は合わせても18%である。

表5 しばらく休む理由(複数回答)

[単位：％]

職種	しばらく休む理由	経済的 に困ら ない	適当な 仕事 がない	雇用保 険がも らえる	やりた いこと がある	とりあ えずし たくない	ひと いき つき たい
計	(258)	8.9	19.8	20.2	13.6	3.5	74.4
管理職	(182)	11.0	20.9	19.8	13.2	4.4	77.5
事務職	(69)	4.3	15.9	21.7	15.9	1.4	66.7
技術・研究職	(7)	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0	71.4

( ) 内は実数

## 5. 60歳以降の就業条件

「60歳を過ぎて働く場合、どのような条件であれば働きやすいとお考えですか」という質問をした。実現性はともかくとして、60歳以降勤務するとして、どのような条件を考慮するか、どのような形で働きたいか、いかなる希望を持っているかを尋ねた。

これらの質問に関しては、前掲の「定年後の予定」の質問に「退職して、仕事はしない」「自営業・農漁業をするつもり」と答えた者および「無回答」を除き、何らかの形で企業に勤めて働く意思を示した者、だけを集計した。そうすると、集計対象者数は509人となる。

### (1) 勤務形態と勤務日数・時間

希望する「勤務形態」は、「嘱託社員」がもっとも多く62%、ついで「正社員」が25%、「パート・臨時社員」を望む者は9%と少なかった。「定年後の予定」別にみると、「引き続き勤務する」では、「嘱託など」が65%であるのに対し、「すぐに、他の会社に再就職する」では、「正社員」希望が48%と多く、「しばらく休んで」では、「パート・臨時社員」を16%が希望している。

週の勤務日数では、「5日」がもっとも多く(72%)、ついで「3~4日」、平均4.6日である。「しばらく休んで」でやや短い。これは「勤務形態の希望」の違いによると思われる。1日の勤務時間数では、「8時間」が42%で、「7時間」が28%となっている。「勤務形態の希望」別にみると、「正社員」で働きたいものは平均7.5時間、「嘱託社員」では6.8時間、「パート・臨時社員」は6.3時間という結果である。

こうしてみると、高年齢者は必ずしも短時間労働を望んでいるわけではないようである。後でみるように(表8)「勤務時間が短い」ことが仕事で重要なことかと尋ねると、約半数が「重要」としてはいるものの、他の項目と比べるとその割合は高くない。現実には短時間の就労機会が少ないということの反映と考えられもするし、あるいは時間の長短よりむしろ勤務時間帯が選べるかということが意味を持っているとも考えられる。

### (2) 希望の月収

希望の月収(手取り)を答えてもらったところ、66%が「20万円以上」を希望している(25万円以上も42%ある)。「他の会社に再就職」で希望額が高くなっているが、これは「正社員」として勤務したいと希望している

者が多いためであろう。「しばらく休んで」では「20万円未満」が50%以上である。さて、収入への希望は現在の収入によって左右されることが、過去の調査で明らかになっているので、現在の年収別に希望の月収をみると、明らかに現在の年収が高いと希望の月収も高いという傾向がある。例えば、現在の年収が「1000万円以上」では34%が「30万円以上」の月収を望んでいるのに対し、「500～700万円」では約半数が「20万円以下」である。

### (3) 希望の職種

再就職をする際どのような職種を希望するか、1位にあげられたものだけを見ると、「職種は何でもいい」が15%ある。もっとも多く希望されている職種は「事務」(38%)、ついで「管理職」(26%)である。「現在の職種」別にみると(表6)、「管理職」では「管理職」と「事務」に集中(64%)、「事務職」では「何でもいい」が2割ある。また、「定年後の予定」別にみると、「しばらく休んで」で「何でもいい」が多くなっている。

### (4) 何歳まで働きたいか

再就職するとして何歳くらいまで働きたいか、を表7に示す。「65歳」が66%ともっとも多く、「70歳以上」も19%ある。先に「再雇用・勤務延長」で何歳まで勤務するかを尋ねてみたが、そこでも「65歳」がもっとも多い答えだった。「定年後の予定」別にみると、「すぐに、他の会社に再就職」がもっとも高い年齢を答えている。これに対して「引き続き勤務」では「64歳以下」が14%と他に比べて多い。

表6 希望職種(1位)

[単位: %]

現在の職種 \ 希望職種	なんい でい	管 理 職	技 術 の 仕 研 事	事 務 の 事	販 業 の 仕 営 事	生 産 の 仕 技 事	サ 保 安 の 仕 事
計 (674)	14.7	25.7	8.0	37.5	5.2	2.7	3.6
管理職 (495)	13.1	31.5	7.5	32.5	6.5	3.0	3.2
事務職 (159)	21.4	9.4	5.0	55.3	1.9	0.6	3.8
技術・研究職 (20)	0.0	10.0	45.0	20.0	0.0	10.0	10.0

( )内は実数

表7 働きたい年齢

[単位：％]

働きたい年齢 定年後の予定		64歳 以下	65歳	66～ 69歳	70～ 74歳	75歳 以上
		計 (509)	8.8	66.0	4.9	17.7
引き続き勤務する (159)		13.8	69.8	2.5	11.9	0.0
他の会社に再就職 (92)		5.4	67.4	6.5	17.4	3.3
しばらく休んで (258)		7.0	63.2	5.8	21.3	0.8

( ) 内は実数

## (5) 仕事を探す方法

再就職のためにどのようにして仕事を探すつもりか、その方法を8選択肢から選んでもらった(複数回答)。最も多くあげられたのは職業安定所に代表される「公共的機関」で56％、つぎが「個人的な友人・知人」で47％となっている。「定年後の予定」別にみると、「引き続き勤務」するでは「現在勤務している会社のあつ旋」がもっとも多く55％、「公共機関」は45％である。これとは対象的に「他の会社に再就職」と「しばらく休んで」はどちらも「公共機関」が6割、「友人・知人」が55％を超えている。

## 6. 仕事で重要なこと

仕事や職場に関する10項目のことがらについて、どれくらい重要と考えるかを質問した。ほとんどの項目で、「かなり重要」「まあ重要」と、程度の差はあれ「重要」とする回答が多かった、特に「経験が活かせる仕事」(80％)と「近くで勤められる仕事」(72％)「体力を使わない仕事」(71％)「休みを取りやすい仕事」(68％)については重要とする回答が多かった。これに対し、「重要でない」という回答の方が多い、すなわち重要性は低いとされている項目は、「若い人と一緒の職場」(38％)と「知人や友人がいる職場」(21％)であった。この結果を「定年後の予定」別に表8に示す。

表8 仕事で重要なこと（「かなり重要」と「まあ重要」の計） [単位：％]

仕事で重要なこと 定年後の予定	給料が高い	経験が仕事に生かせる	長く仕事働ける	勤務時間短くなる	勤務時間が短い	近くで勤められる	休みを取りやすい	体力を使わない	若い人と一緒に働く	友人や知人がいる
計 (509)	63.1	80.2	63.1	53.2	47.7	71.7	68.4	70.5	38.1	20.8
引き続き勤務する (159)	76.1	86.8	74.2	45.9	42.8	66.0	66.7	65.4	44.0	27.0
他の会社に再就職 (92)	73.9	88.0	75.0	44.6	35.9	66.3	66.3	70.7	35.9	25.0
しばらく休んで (258)	51.2	73.3	51.9	60.9	55.0	77.1	70.2	73.6	35.3	15.5

( )内は実数

これらの10項目を相互に関連する項目にカテゴリ化すると、「給料が高い」「経験を生かせる」「長く働ける」は、「仕事志向が高い」項目であり、「勤務時間が短い」「近くで勤められる」「休みを取りやすい」「体力を使わない」は「仕事志向が低い」項目といえる。「若い人と一緒に働く」「友人や知人がいる職場」は「職場関係」項目である。こうしてみると、「引き続き勤務する」と「すぐに、他の会社に再就職」の予定で共に「仕事志向が高い」項目について、より「重要」と答える傾向があり、「しばらく休んで」という予定を持つ者では、「仕事志向が低い」項目について、より「重要」と答える傾向がある。「職場関係」項目については、「引き続き勤務する」がやや「重要」としている。項目間の相関をみても、このカテゴリ化は意味のあるものとなっている。

## 7. 働くことについての考え

働くことについてどのような意識をもっているか、8項目をあげてそれぞれについて「そう言える」「まあそう言える」（「肯定」）、と「あまりそう言えない」「そう言えない」（「否定」）の四つの選択肢で答えてもらった。この質問は、前年の調査で「就業する理由」への回答であげられた「経済的理由」と「非経済的理由」それぞれを確認しようという意図で設けられた<sup>(4)</sup>。表9では、「肯定」のみの回答の割合を掲げた、「定年後の予定」別集計であるが、ここでは「仕事はしない」と「自営業をする」を、「就職しない」という項目にまとめて比較のために示しておいた。

結果をみると、「働くことで生活にハリがでる」は93%とほぼ全員が「肯定」しており、「高齢になっても、自分の収入を得るのは大事なことだ」(85%)、

表9 働くことについての考え方(「そう言える」と「まあそう言える」の計) [単位: %]

定年後の予定	働くことについての考え	生活にハリがでる	自らの収入を得るのが大事	社会とのつながりを持つ	働かざるを得ない生活	働くのは人間	働きがいがいい	引退してのんびりしたい	働かなくていい
計	(674)	92.9	84.7	85.3	69.6	59.5	44.8	28.9	21.5
就職しない	(163)	81.6	69.9	75.5	80.4	49.7	30.1	52.8	36.2
引き続き勤務する	(159)	96.9	91.2	90.6	66.0	60.4	55.3	19.5	13.2
他の会社に再就職	(92)	96.7	92.4	91.3	52.2	72.8	58.7	6.5	10.9
しばらく休んで	(258)	96.1	87.2	86.0	70.9	60.5	43.0	27.9	21.3

( )内は実数

「働くことで社会とのつながりがある」(85%)、「働く以外の生活を大事にしたい」(70%)、「働くのは人間の義務である」(60%)は「肯定」の割合が高くなっている。「働くことが生きがいだ」(45%)については意見が分かれている。そして、「もう十分働いたので、引退してのんびりしたい」(30%)と、「経済的に困らないなら働かたくない」(22%)は「否定」する回答の方が多。

「生活にハリがある」「自分の収入を得るのが大事」「社会とのつながりがある」といった、しばしば高齢者の就業の意義について言われることがらについては、多くが「肯定」しており、「就業する予定」の3つの回答の間では差がない。「働く以外の生活を大事にしたい」や「引退してのんびりしたい」「困らないなら働かたくない」は、当然のことながら、「就職しない」予定であるとする者で「肯定」する回答が多くなっている。また、「しばらく休んで」の予定では「働くことが生きがい」には否定的で、「引退してのんびりしたい」「困らないなら働かたくない」についても、他の二つの「予定」(「引き続き」と「再就職」)よりも肯定的な回答をしている。

こうしてみると、ここでも「仕事指向」の高低によって意見が分かれているといえる。そこで、先程の「仕事で重要なこと」と、この「仕事への考え」を関連させてみると、例えば「自分の収入を得るのが大事」に肯定的であるほど、「給料が高いこと」「経験が活かせる」「長く働ける」に肯定的であって、「時間を選べる」や「時間が短い」に否定的である。また同様に、「経済的に困らないなら働かたくない」に肯定的であるほど、「休みを取りやすい」「体力を使わない」「時間が短い」「時間を選べる」仕事、について「肯定」しており、「長く働ける仕事」を「否定」する傾向がみとれる。こうして、高齢者は、仕事をするに対して全体的には積極性を示しているが、

「仕事指向」の高い人と、低い人とがいることがわかる。高年齢者対策がこうした質の異なる層を十分意識したものとなる事が必要であると思われる。

## 8. 結 語

ホワイトカラー労働者の調査結果の検討を通して、定年後の雇用の継続を含めた就業への態度と仕事をめぐる意識を取り上げてきた。今回調査した事業所の7割以上で「再雇用・勤務延長」によって定年後の雇用を行っているが、実際に勤務し続けるのは半数にも満たない。もちろん、企業側の継続雇用者の選考の結果という面もあるが、他方、雇用される側の個人の選択も働いている事を忘れてはならない。継続雇用を希望しない理由として、賃金などの条件が低下することもあるが、定年を期にしばらく休みたいという回答が多かった。最後にみたように高年齢者の仕事に対する意欲は決して低くない。高年齢者の雇用の拡大という観点からすれば、定年時に比較的長期の休暇を取ることができる制度が望まれる。「事業所調査」においては、高年齢者雇用のための工夫としてどのような事を行っているかを尋ねてみた。そこで「定年に達した時点で長期間の有給休暇をあたえる」について回答を求めた、結果は「検討する意味がある」が46%、「必要ない」が42%となっており、意見は分かれているといつてよい。高年齢者個人は「6ヶ月」から「1年」休みたいと希望しているが、今後の高年齢者雇用をめぐる重要な課題となるであろう。

(本稿は1991年度法政大学特別研究助成金による研究成果の一部である)

### 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。

(財)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」1989.

1990.1991年.3月

(2) 定年退職と職業移動についてはつぎがある。

青井・和田編「中高年齢層の職業と生活」第3章「職業の変化」東大出版会 1983年

また、われわれの調査での結果については次を参照

拙稿「高齢労働者の雇用と管理」法政大学教養部紀要第79号 1991年2月

および「高年齢者と継続雇用」同83号 1992年2月

- (3) 年金と就業・非就業の関連については次に詳しい。

清家 篤「高齢者の労働経済学」日本経済新聞社 1992年

- (4) 前掲「高年齢者と継続雇用」 pp 42-43

また、高齢者の就業理由については、松島静雄「高齢化社会の労働者」第5章「再就職と高齢労働者の生活観」東大出版会 1983年、を参照