

定年退職者の能力類型と職業変動

KOBAYASHI, Kenichi / 小林, 謙一

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Hosei University Economic Review / 経済志林

(巻 / Volume)

48

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

47

(終了ページ / End Page)

79

(発行年 / Year)

1980-06-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008396>

定年退職者の能力類型と職業変動

小林 謙 一

一 定年退職者の職業変動とその要因——課題と方法

急激な高齢化社会への移行に対して、いわゆる日本型雇用制度・慣行はいかに適応していけるか。この問題が高齢化社会の重要な課題の一つであることは疑いえないだろう。しかもこの課題は単に高齢労働者を対象としただけで処理できる問題ではない。それは全労働者を対象とした次元で処理されねばならぬが、さしあたりまず高齢者そのものの急激な増加、それに対する就業・雇用の質量や所得・サービス保障などの生活保障のあり方に注目しなければならぬ⁽¹⁾。その場合、旧来の制度・慣行とした労働市場や生活保障のより自然発生的な状況のもとでおのずら理されてきている問題とそれを超えた新しい問題とを識別しなければならぬだろう。

(1) 近年における高齢化現象の異常なスピードやそれにもなうさまざまな政策課題の概要については、さしあたり田中博秀「高齢化社会の衝撃」七七年、隅谷三喜男編「日本的雇用政策の展望」七八年をみよ。

もとより急激な高齢化現象とはいえ、高齢者の平均余命の延長とそれに対する生活保障システムの不対応は、これまでにも相応の時間をかけて拡大してきたわけだが、そのなかでつぎのような事実がしだいにあきらかになって

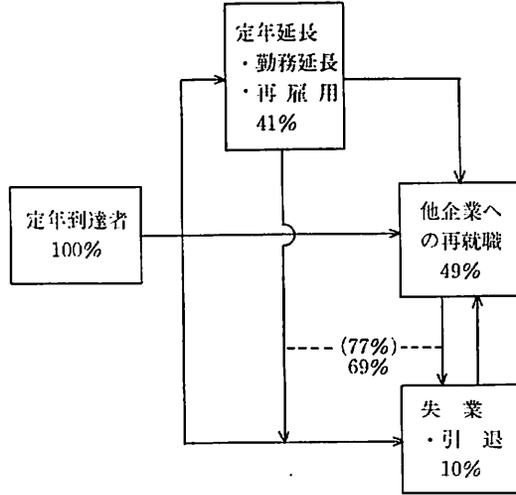
きた。すなわち、急増する高齢者の生活を年金などの公共保障で補償することは、労働力供給が異常に過剰化している状況では別としても、単に年金財政上不可能であるだけではなく、高齢者の労働の能力と意志を余計に減退させ、より老衰を推し進める、それが生物としての人間の宿命であり、それに対して職業を保障するのでなければ、ヴォランティア型の社会活動を保障しなければならないだろう、ということである。このような認識もまた、高齢者の雇用問題の重要性を裏づける一要因となつてきている。

(2) こうした自然的特性にもづく労働力商品の特殊性については、拙著『労働経済の構造変革』七七年、序章をみよ。

およそこのような意味を持った高齢者の就業・雇用へのニーズは、これまでいかに充足されてきたか。そのなかで、高齢者の雇用ニーズと旧来の雇用制度・慣行とのギャップについて考えてみると、定年年齢が五五歳か、あるいはそれを多少上回る程度に止まっている大企業の定年退職制度とそれが高齢者の雇用問題にあたる影響がもっとも大きな問題となるだろう。もとより大企業の定年制度のカヴァーリッジは限られてはいるが、定年年齢がより延長されていたら少なくとも六〇歳前後の高齢者労働市場に加わる供給過剰圧力や雇用保険などの雇用政策上の負担はより軽減されただろう。さらにまた、大企業の定年退職制度のインパクトは、雇用政策などの公共政策のほかに退職金制度や継続雇用・再就職斡旋など的高齢者対策や高齢者自身のさまざまな対応によって調整されていたに相違ない。

そのような実態を解明することなしに高齢者の雇用問題に対する公共政策の課題や労使の政策課題を明確に提示することはできないだろう。そこでわれわれは、東証第一部上場企業のうち定年退職者名簿ないしは厚生年金支払名簿の提供を受けた企業の定年到達者から無作為で五五〜七〇歳の男子定年到達者三、一七〇名を抽出し、それらを対象として郵送によるアンケート調査⁽³⁾を実施し、定年到達後の職業変動とその要因を考察し、今後の政策課題の

図1 定年到達後の職業変動



(注) パーセントは定年到達直後の状況を示す。ただし、カッコ内のみ再就業者中の比率を示す。

前提を解明しようとした。われわれが回収した有効回答は一、〇〇〇名だが、定年到達後の職業変動についてその概況を示すと、それは図1のとおりである。このように、とくに大企業の定年到達者の場合は、(1)継続雇用、(2)関連企業などへの再就職、(3)失業や職業からの引退が問題になるが、それらは直線的な関係ではありえない。というのは、継続雇用終了後、他企業へ再就職したり失業したり引退するわけであり、他企業への再就職のプロセスでも失業したり引退したりする高齢者が存在し、さらに失業・引退間でも移動しうるからである。

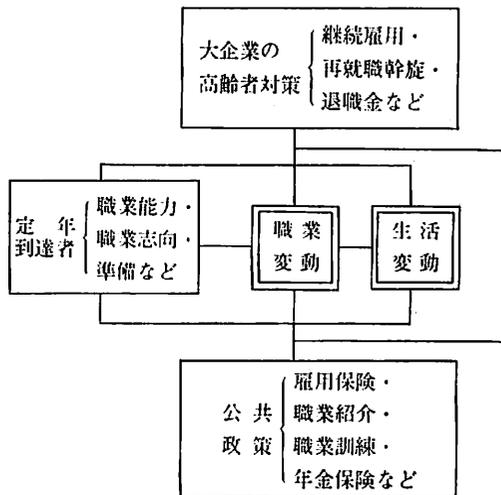
(3) その調査時点は一九七八年一月だが、大企業調査のほか、われわれは高齢者全体を相対的に位置づけるため中小企業などの高齢者を含めた地域調査も試みた。その結果の概要については、拙稿「定年退職者の職業生活」(前掲、隅谷編、参考資料、Ⅲ)、拙著「日本の雇用問題」七九年、第三章をみよ。

そこで本稿では、定年退職者の職業変動として継続雇用、他企業への再就職、失業・引退の実態とその問題点を

解明し、雇用政策としての課題を検出するが、ここではとくにつぎのような職業変動の要因に注目した。もともとわれわれは職業変動にもなういわゆる生活変動も問題にし、その規定要因として図2のような要因群を設定したが、本稿ではとくに定年到達者自身の職業能力類型を戦略要因としてその職業変動を考察しておこう。というのは、高齢者の雇用問題が結局は労働市場によって基礎的に規定されている以上、労働市場の基礎要因である労働能力のあり方が高齢者の雇用問題をも規定しているからにはほかならない。したがって、定年退職者の職業変動を規定する他要因、(1)職業安定法や雇用保険法などの公共雇用政策や高齢者年金などの公共生活政策、(2)定年後の継続雇用や関連企業への再就職斡旋などの大企業における高齢者対策が、かりに一律定年退職制度と同様に適用されたとしても、高齢者自身の職業能力いかにによってその適用の実態はさまざまな展開を示すだろう。さらに本稿では、(3)職業変動の主体的要因として定年退職者自身が定年後の職業にいかなる志向を持ち、そのためにいかなる準備を試みたかも考察するが、それらも職業能力によって規定されている、という仮説を持ちうるだろう。

それどころか、もともとわれわれの労働能力は、そうした志向・準備行動と一体のものとしてしか存在しないの

図2 職業変動の規定要因群



である。そのうえでなお、職業志向・準備、その結果でもある職業能力、それぞれのあいだの対応と不対応が問題になる。ただし本稿では高齢者の職業能力の長期間にわたる形成プロセス自体を考察することはできないから、定年退職者が定年以前の企業内外の職業履歴のなかで形成してきた職業能力をできるだけ総合的に把握し、それを戦略要因とし、定年後に向けての職業志向・準備、大企業の高齢者対策、公共雇用・生活政策の他要因との関連で定年退職者の職業変動を説明しよう、というのである。その場合、定年後の職業志向・準備を一応主体的要因として設定したが、それも職業能力ばかりでなく、大企業の高齢者対策と公共政策のあり方、とくに高齢者の就職状況に規定されていることはいうまでもない。そのうえで、前述のようなそれらの対応と不対応が問題になるわけである。なお、本稿は雇用問題の視角に立っているので、いわゆる生活変動については必要な限りで闡説する程度に止めざるをえない。

二 定年退職者の職業能力類型

従来、高齢者の職業能力に関しては、労働科学上のテストとして高齢者の心身機能が測定され、その機能低下が実証されてきた。それによれば、とくに高齢化による感覚、記憶力などの知能、疲労回復力および抗病度などが大幅な低下を示している。だが、このような測定はきわめて基礎的な機能要素について個別に測定したにはかならず、それと現実の職業能力とのギャップの大きさもまた実証されてきている。そして、そのようなギャップが生じるのは、かりに高齢化によって部分的な基礎機能が低下したとしても、それを高齢化とともに蓄積してきた総合的判断力で補完して余りあるからだ、という研究成果もあきらかにされてきている⁽⁴⁾。したがって、高齢者の職業能力を把握する場合には、従来のように基礎的な心身機能の個別要素に注目するのではなく、より現実的な職業能力の諸側

職業能力構成

(%)

技能類型			企画・管理など		
高技能	低技能	企業内経験	企画・立案	対人業務	管理・監督
34.7	16.9	9.1	24.9	22.4	50.3
14.4	17.8	11.7	37.6	36.2	63.1
27.7	9.2	7.7	36.9	35.4	72.3
61.5	6.6	8.8	29.2	11.5	54.4
50.0	27.6	6.9	1.7	20.7	24.1
21.2	28.2	3.5	2.4	8.2	17.6
58.4	15.8	8.9	9.9	13.9	36.6
16.3	34.7	4.1	12.2	24.5	42.9
25.2	17.4	5.2	14.2	11.0	27.1

合を示す。

面を総合的に解明しなければならないのである。

(4) その点については、前掲、拙著「日本の雇用問題」第三章をみよ。

そこでわれわれは、定年退職者が定年到達以前に形成されていた職業能力をより現実的に把握するため、つぎのようなアンケートの選択肢を設定した。まず、(1)職務範囲を示す選択肢としては、「きわめて少数の職務だけを遂行できる」(少数職務)、「一つの職種内のほぼ全職務を遂行できる」(一職種)、「他の職種の職務も遂行できる」(他職種)、つぎに、(2)技能類型を示す指標として、「技術や経験を非常に必要とする職務を遂行できる」(高技能)、「技術や経験を余り必要としない職務は遂行できる」(低技能)、さらに個別企業型技能の指標として、「会社や職場の慣行を十分に経験しないとできないような職務を遂行できる」(企業内経験)、「(3)企画・管理などの能力類型として、「企画・立案できる」(企画・立案)、「対人業務が遂行できる」(対人業務)、「管理・監督することができる」

表1 職 種 類 型 別

職 種	能 力	合 計	職 務 範 囲		
			少数職務	一 職 種	他 職 種
大 企 業 調 査(計)		233.7	17.4	45.4	12.1
事 務		254.7	12.1	47.7	14.1
販 売		252.3	9.2	38.5	13.8
技 術		238.1	11.9	43.8	9.7
監 視 労 働		229.3	20.7	60.3	13.8
肉 体・単 純 労 働		178.8	43.5	41.2	12.9
特 殊 技 能 労 働		210.9	16.8	41.6	8.9
保 安・サ ー ビ ス		224.5	34.7	42.9	10.2
地 域 調 査(計)		172.2	21.9	42.6	7.6

(注) 職業能力は3つまで選択、パーセントは回答者数に対する回答件数の割

(管理・監督)を設定し、三つまで選択する多回答方式でそれらへの回答を求めた。

調査対象者自身が選択した職業能力の分布は、定年到達者などで管理者や監督者が多かったことを反映して、「管理・監督」能力がもっとも多く、集計対象の五〇・三％にも達している。ついで、「一職種」、「高技能」能力が多く、大企業定年退職者の職業能力は、総じて職務範囲は広く、技能類型では高技能・企業内経験型、企画・立案型と管理・監督型が、それぞれ多いのが大きな特徴となっている。

さらに、定年到達直前の職種類型別にみると(表1)、事務・販売職種では、管理・監督、対人業務、企画・立案と一職種が多いが、当然、技能類型にはそれほど関係なく、職務範囲が広く、しかも企画・管理などの職務遂行能力を持った高齢者が多い。技術職種では、高技能、一職種、管理・監督能力をもった定年退職者が多い。他方、ブルーカラー職種のうち監視労働では、一職種、高技能が多いとともに低技能も多く、高

技能型と低技能型が併存している。また特殊技能労働では、高技能、一職種、管理・監督能力をもつ高齢者が多いが、肉体・単純労働と保安・サービスでは、低技能、少数職務、管理・監督が多く、技能度と職務範囲において著しい差異が認められる。また、技能の特殊な側面である企業内経験は、少数ではあるが、事務、特殊技能労働、技術などの職種で高い比率を示している。このように、ブルーカラー職種に比較して、ホワイトカラー職種では職務範囲が広く、しかも企画・管理能力をもつ高齢者が多く、職業能力の多様さを示している。事実、ブルーカラー職種よりもホワイトカラー職種の方が一人あたり回答数が多く、事務と肉体・単純労働では平均回答数の差が〇・七にも達している。

また、中小企業を中心とした地域調査の定年到達者と比較すると、大企業定年到達者の一人当たり平均回答数は二・三であるのに対して、地域の定年到達者のそれは一・七に止まっており、大企業の定年到達者がかなり多面的な職業能力を形成してきた実態を反映している。とくにこうした差異は企画・管理などの能力類型において顕著であり、とりわけ管理・監督能力は調査対象の五〇％にも達しており、地域の定年到達者のほぼ二倍の比率に達している。また、技能類型においてもかなりの差異がみられ、大企業定年到達者は高技能と企業内経験などの高技能型が多くなっている。これに対して、職務範囲の回答差はそれほど大きくはないが、やはり一職種と他職種は大企業定年到達者のほうが高く、職務範囲の広い高齢者が多いことを示している。⁽⁵⁾

(5) 以上のような職業能力のあり方が欧米に比しても特異な大企業における高勤続者の高賃金の主要な要因となっている、とみてよい。(前掲、拙著『労働経済の構造変革』二四二―四ページもみよ)。

さらに、定年退職者の職業能力の現実そのものについてそう接近するために、これらを組合せて職業能力をより現実的に類型化してみた。それによれば、もっとも多いタイプは、「企画・立案+管理・監督」と「対人業務+管理

・監督」であり、両者で調査対象の三二・九%にも達している。その他では、「一職種＋高技能＋管理・監督」、「企業内経験＋管理・監督」、「高技能＋企業内経験＋管理・監督」、「企画・立案＋対人業務＋管理・監督」などの管理・監督と結合したタイプが多い。こうした組合せ以外に一項目だけの回答が調査対象の二四・七%も存在しており、「一職種」、「少数職務」、「高技能」などが多く、職務範囲と技能類型に關した職業能力で多くなっている。

つづいて定年到達直前の職種類型別にみると、すでにあきらかな職種類型別能力分布から予想されるとおり、ホワイトカラーの事務と販売では、「企画・立案＋管理・監督」、「対人業務＋管理・監督」、「企画・立案＋対人業務＋管理・監督」が多く、技術では、「企画・立案＋管理・監督」、「一職種＋高技能＋管理・監督」のタイプが多い。他方、ブルーカラーの監視労働では、「少数職務＋高技能」、「一職種＋高技能＋管理・監督」などの高技能型が多いと同時に、「少数職務＋低技能」などの低技能型も多い。肉体・単純労働では、「少数職務＋低技能」がきわめて多いが、特殊技能労働では、「少数職務＋高技能」、「一職種＋高技能＋管理・監督」などの高技能型が多く、肉体・単純労働と著しいコントラストを示している。また、「企業内経験＋管理・監督」は事務・販売・技術などのホワイトカラー職種に多く、企業内経験の蓄積を大きな特質とする職種である事実を示している。他方、一項目回答の職種類型別分布は、事務、販売では、一職種、管理・監督型が多く、技術には一職種、高技能型が多い。それに対しブルーカラー職種では、肉体・単純労働で少数職務と低技能、特殊技能労働で高技能がそれぞれ多くなっている。

三 職業能力と定年到達後の職業志向・準備

1 定年到達直後の状況

まず、大企業定年退職者が、定年到達を契機としてその直後にいかなる動向を辿ったかをみると、さきの図1の

定年到達直後の状況

(%)

再雇用	他企業 再就職	事業開業	引退	失業	N	A
25.2	45.8	4.5	6.8	2.3		0.3
23.1	49.9	4.1	6.1	1.8		0.3
30.8	25.6	7.7	10.3	—		2.6
20.5	51.3	—	12.8	7.7		—
21.2	52.3	3.6	4.1	2.1		—
25.0	51.5	4.4	5.9	—		—
30.6	40.8	4.1	6.1	—		—
19.0	55.6	4.8	7.9	1.6		1.6
23.8	47.6	4.8	4.8	9.5		—
22.9	45.8	6.3	4.2	4.2		—
17.8	55.6	4.4	4.4	—		—
28.3	40.3	4.9	7.1	3.1		—
24.1	41.4	5.2	3.4	5.2		—
29.3	40.0	4.0	9.3	1.3		—
34.8	32.6	4.3	8.7	2.2		—
31.6	42.1	5.3	5.3	5.3		—
21.4	50.0	7.1	7.1	3.6		—

とおり、同一企業に継続雇用された定年到達者が四〇・三%、他企業への再就職が四五・八%、さらに一〇%ちかくも失業したり職業生活から引退したりしている。それらを定年到達直前の職種類型別にみると、製造業に多いブルーカラー職種では延長・再雇用などの継続雇用が多く、五〇%ちかくにまで達している。他方、第三次産業に多いホワイトカラー職種では他企業への再就職が多く、五〇%前後にも達している。

こうした定年到達直後の動向と職業能力類型との関連をみると(表2)、(1)「少数職務+高技能」、「企業内経験+管理・監督」、「対人業務+管理・監督」、「高技能+企画・立案+管理・監督」、「企画・立案+管理・監督」などのタイプで継続雇用の割合が高い。継続雇用されている

表2 職業能力類型別

能力類型	状況	合計	勤務延長 定年延長
総	計	100.0	15.1
多項目能力類型計		100.0	14.7
少数職務＋高技能		100.0	23.1
少数職務＋低技能		100.0	7.7
企画・立案＋管理・監督		100.0	16.6
対人業務＋管理・監督		100.0	13.2
企業内経験＋管理・監督		100.0	18.4
一職種＋高技能＋管理・監督		100.0	9.5
一職種＋低技能＋管理・監督		100.0	9.5
高技能＋企画・立案＋管理・監督		100.0	16.7
企画・立案＋対人業務＋管理・監督		100.0	17.8
一項目能力類型計		100.0	16.4
少数職務		100.0	20.7
一職種		100.0	16.0
高技能		100.0	17.4
低技能		100.0	10.5
管理・監督		100.0	10.7

(注) 総計は調査対象の合計である。

のは、あきらかに高技能やそれにもとづいた管理・監督的能力をもった定年到達者に多く、職務範囲による差異はほとんど認められない。だが、継続雇用といっても、勤務延長・定年延長にはホワイトカラー職種に多い企画・管理などの組合せの能力類型でその割合が高いのに対し、退職後の再雇用には「少数職務＋高技能」、「企業内経験＋管理・監督」および「高技能」がきわだつて多く、それ以外の類型は少なくなっている。こうした類型の差は勤務延長・定年延長においてとくにいちじるしくなっている。(2)他企業への再就職の割合が高いのは、「一職種＋高技能＋管理・監督」、「企画・立案＋対人業務＋管理・監督」、「高技能＋対人業務＋管理・監督」、「企画・立案＋管理・監督」などの類型であり、高技能

到達後への職業志向

(%)

事業 開業	収入が 変らない こと	地位が 変らない こと	経験・ 技術を 生かす こと	仕事 がな こと	雇用 が安 定な こと	引退 す こと	何も 考 えな かつた
8.1	13.2	5.3	29.5	5.9	13.5	6.3	4.5
9.4	14.5	7.2	31.5	5.4	12.4	6.9	3.3
7.7	15.4	7.7	35.9	2.6	12.8	15.4	2.6
2.6	15.4	5.1	20.5	20.5	23.1	7.7	12.8
11.5	14.1	7.9	32.5	4.9	9.9	4.7	3.1
8.9	16.3	8.9	18.5	5.2	17.0	10.4	3.0
2.1	8.3	4.2	41.7	2.1	6.3	6.3	2.1
11.1	14.3	7.9	47.6	4.8	1.6	4.8	1.6
9.5	23.8	—	19.0	9.5	23.8	4.8	4.8
12.5	8.3	6.3	52.1	4.2	6.3	2.1	2.1
11.4	25.0	11.4	13.6	6.8	13.6	6.8	—
9.0	13.0	2.7	24.2	5.4	13.9	5.8	4.5
6.9	19.0	—	8.6	3.4	17.2	1.7	6.9
12.2	9.5	2.7	17.6	8.1	14.9	8.1	5.4
6.7	11.1	2.2	53.3	—	6.7	6.7	2.2
5.6	16.7	5.6	22.2	16.7	11.1	5.6	5.6
10.7	10.7	7.1	28.6	3.6	17.9	7.1	—

層や幅広い職務遂行能力をもったタイプや企画・管理などの総合的な職業能力をもった定年到達者に多い。しかも、継続雇用に比して三項目の回答が多く、より多面的な職業能力をもった定年到達者が、より社会的な流動性を発揮していることを示している。(3)他方、「少数職務+低技能」、「一職種+低技能+管理・監督」では継続雇用の比率が低く、逆に引退や失業の比率が著しく高くなっている。また、一項目回答の定年到達者についてみると、「高技能」タイプで継続雇用の割合が高く、「管理・監督」タイプで他企業への再就職が多くなっているのに対し、「少数職務」と「低技能」タイプでは失業が高く、しかも複数項目回答の定年到達者よりも一項目回答の定年

表3 職業能力類型別定年

能力類型 \ 志向	合計	勤務延長・再雇用	会社再就職	他企業再就職
総計	173.0	33.8	34.1	18.9
多項目能力類型計	181.2	30.5	41.0	19.1
少数職務+高技能	171.8	35.9	20.5	15.4
少数職務+低技能	189.7	33.3	15.4	33.3
企画・立案+管理・監督	182.7	27.7	49.7	17.3
対人業務+管理・監督	181.5	28.9	42.2	22.2
企業内経験+管理+監督	177.1	39.6	52.1	12.5
一職種+高技能+管理・監督	184.1	30.2	38.1	22.2
一職種+低技能+管理・監督	181.0	42.9	28.6	14.3
高技能+企画・立案+管理・監督	187.5	33.3	37.5	22.9
企画・立案+対人業務+管理・監督	181.8	22.7	59.1	11.4
一項目能力類型計	155.2	33.2	27.8	15.7
少数職務	146.6	37.9	22.4	22.4
一職種	155.4	31.1	32.4	13.5
高技能	162.2	31.1	26.7	15.6
低技能	166.7	44.4	22.2	11.1
管理・監督	153.6	25.0	32.1	10.7

(注) 総計は調査対象の合計である。回答者数に対する回答件数の割合を示す。

到達者のほうが、引退・失業の比率が全体的に高くなっている。

このように、低技能や単純な職業能力しか体得していなかった定年到達者には引退や失業がきわめて多く、とくに「少数職務+低技能」タイプで定年到達後の職業変動がいちじるしく大きくなっている。しかも、「一職種+低技能+管理・監督」のように、管理・監督の職業能力をもっているも低技能型である単なる年功者の場合は引退や失業の割合が高くなっている点は、十分注目すべきであろう。また、職務範囲が狭かったり低技能だったり、あるいは管理・監督能力がない場合は継続雇用の対象からも除外されることが多く、こうしたことが少数職務・低技能型の失業や引退を一層増加させている

のである。さらに、継続雇用は定年到達者自身の「希望」よりも「会社の承認」によって決定されている場合が多いが、そうした「希望」とくに「承認」の要因として、再就職組ほど多様化していないとしても、「高技能」・「企業内経験」・「管理・監督」および「企画・立案」などの組合せが大きな位置を占めている事実には十分注目しなければならない。

2 定年到達後の職業志向

つぎに、こうした定年到達直後の状況も含めた定年到達後の職業変動に対して、定年退職者自身はいかなる職業志向を持っていたかが問題となる。

まず、調査対象全体の定年到達後に対する職業志向をみると、労働諸条件にかかわる事項より勤務先にかかわる事項にいちじるしく偏向しており、同一企業での継続雇用や関連企業への再就職の志向が多くなっている。他方、労働諸条件については、「経験や技術を生かすこと」が集計対象の三〇%ちかくにも達している以外は、その志向がきわめて弱い。このことは、大企業定年到達者の多くが定年を迎えた企業かその関連企業でそれまで修得してきた職業能力を生かしていくという、いわば終身雇用の延長のような雇用志向を強く抱いている事実を示している。

このような職業志向を定年到達直前の職種類型別にみると、製造業に多いブルーカラー職種では継続雇用志向が強く、第三次産業に多いホワイトカラー職種では関連企業への志向が強い。そして経験・技術志向は、技術および特殊技能労働の職種において強くなっている。

さらに、こうした職業志向を職業能力類型別にみると(表3)、継続雇用志向が強いのは、「一職種+低技能+管理・監督」、「企業内経験+管理・監督」、「少数職務+高技能」、「少数職務+低技能」などのタイプであり、ブルーカラー職種に多い能力類型において職務範囲や技能度に余り関係なく、全般的に継続雇用志向が強いことを示唆し

ている。だが、第三次産業に多いホワイトカラー職種の企画や管理などを中心とした類型では、継続雇用志向がそれほど強くない。逆に、「企画・立案＋対人業務＋管理・監督」、「企業内経験＋管理・監督」、「企画・立案＋管理・監督」などのホワイトカラー職種に多い企画、対人業務、管理などの職業能力を中心としたタイプでは関連企業志向が著しく強くなっている。他方、「少数職務＋低技能」、「少数職務＋高技能」などのタイプでは、関連企業志向が著しく弱いという特徴がみられる。職業能力の多様性を欠いた一項目回答の定年到達者の職業志向は、多項目回答の定年到達者よりもより直接的な終身雇用の延長を志向している。さらに単答の類型別では、「少数職務」と「低技能」タイプで継続雇用志向が強く、「一職種」と「管理・監督」型で関連会社志向が強い。また、他企業への再就職志向は継続雇用志向や関連会社志向に比べていちじるしく少ないが、そうしたなかで「少数職務＋低技能」、「少数職務」タイプで他企業への再就職志向が強くなっている。

他方、労働諸条件に関する志向については、「高技能＋企画・立案＋管理・監督」、「一職種＋高技能＋管理・監督」、「企業内経験＋管理・監督」、「少数職務＋高技能」、「高技能」などの高技能タイプで経験・技術志向が強く、「少数職務＋低技能」、「一職種＋低技能＋管理・監督」などの低技能タイプで「仕事が楽なこと」、「雇用が安定すること」などの志向や、そうした職業志向について「何も考えなかった」定年到達者が比較的多くなっている事実も重要な示唆を含んでいるだろう。

このように、大企業定年退職者は継続雇用・関連企業志向などの企業集団にまで拡大された、いわば終身雇用の延長のような雇用志向がきわめて強く、とくに関連企業志向は企画や管理などの職業能力をもったホワイトカラーを中心として強く、継続雇用志向はブルーカラーを中心として職務範囲や技能度にはほとんど関係なく強くなってい

別 定 年 後 準 備 状 況

(%)

職安・ 材銀 人行	友人・ 知人	会社 の指 導	労働 組合 に 相 談	貯蓄 増進	体力 増強	準備 必要 なし	準備 で き ず
15.8	29.0	23.5	1.9	16.5	18.7	20.0	12.9
14.5	23.4	25.9	2.4	18.1	20.3	27.1	10.9
9.1	30.3	18.2	—	6.1	6.1	24.2	15.2
42.1	44.7	23.7	5.3	13.2	23.7	13.2	13.2
11.9	19.6	26.2	1.8	14.9	16.7	31.0	8.9
12.3	18.4	28.1	2.6	27.2	21.9	30.7	8.8
15.8	18.4	28.9	5.3	10.5	10.5	28.9	13.2
10.7	28.6	25.0	1.8	26.8	33.9	10.7	12.5
10.5	42.1	31.6	5.3	21.1	15.8	15.8	36.8
14.3	28.6	31.0	—	4.8	14.3	23.8	9.5
10.5	7.9	23.7	2.6	28.9	28.9	39.5	7.9
12.9	36.6	19.9	1.1	15.1	16.7	14.0	15.1
22.9	41.7	18.8	4.2	16.7	25.0	10.4	6.3
11.1	38.1	20.6	—	19.0	15.9	14.3	14.3
10.5	34.2	15.8	—	10.5	10.5	18.4	18.4
11.8	35.3	23.5	—	11.8	11.8	11.8	35.3
—	25.0	25.0	—	10.0	15.0	15.0	15.0

る。だが、実際に継続雇用されているのは、前述のとおり高技能やそれにもとづいて管理・監督的能力をもった定年到達者を中心であり、低技能タイプの定年到達者はその志向と現実の間にかなり大きなギャップが存在している事実が判明する。さらに、こうした企業の高齢者対策を反映してか、定年到達後あまり継続雇用されない「少数職務+低技能」型の定年到達者は、半ば強制されるかのように他企業への再就職志向が強くなっている。しかも、定年到達後の屈折が大きいと思われる少数職務や低技能を中心としたタイプの定年到達者は、労働諸条件に関する志向も、「仕事が楽なこと」や雇用・収入安定志向が強く、さらには「何も考えなかった」という消極的あるいは諦めたとも思える志向の高齢者がかなり

表4 職業能力類型

能力類型	準備	合計	公資 的格	事業所 内・職業 訓練	各種・学 校・通 信教育
総計		159.2	10.7	3.6	6.8
多項目能力類型計		162.3	10.4	2.4	7.8
少数職務+高技能		130.3	15.2	3.0	3.0
少数職務+低技能		186.8	2.6	2.6	2.6
企画・立案+管理・監督		155.4	11.3	—	13.1
対人業務+管理・監督		171.1	10.5	3.5	7.0
企業内経験+管理・監督		142.1	5.3	2.6	2.6
一職種+高技能+管理・監督		167.9	8.9	7.2	1.8
一職種+低技能+管理・監督		189.5	10.5	—	—
高技能+企画・立案+管理・監督		145.2	9.5	—	9.5
企画・立案+対人業務+管理・監督		163.2	5.3	—	7.9
一項目能力類型計		151.6	10.8	4.3	5.4
少数職務		170.8	10.4	8.4	6.3
一職種		144.4	9.5	—	1.6
高技能		142.1	10.5	5.2	7.9
低技能		158.8	5.9	11.8	—
管理・監督		140.0	20.0	—	15.0

存在している。しかも現実にごうしたタイプの定年到達者は失業や引退を余儀なくされているのである。

3 定年後への職業準備

すでにあきらかなように、大企業定年到達者はいわば終身雇用の延長のような職業志向を非常に強くもっていたが、こうした志向のもとで具体的にいかなる準備を試みたのであろうか。

まず、「何かする必要はなかった」という回答が集計対象の二〇％にも達しているのが注目される。他方、実際に行なわれた準備をみると、「友人・知人に働きかけた」、「会社の指導を受けた」、「体力づくりに心がけた」、「貯蓄に心がけた」、「職安・人材銀行へ行った」などの準備が多く、資格取得、職業訓練、学習などの職業能力の再開発などに関する準備

備は非常に少ない。これを職種類型・企業内地位別にみると、「何かする必要はなかった」というのは、ホワイトカラー職種とくに部課長以上の管理職に多くなっている。これとは対照的に、ブルーカラー職種では何らかの準備をした定年到達者が多く、「友人・知人」、「職安・人材銀行」などへの働きかけが顕著になっている。

さらに、このような準備を職業能力類型との関連でみると(表4)、「準備の必要なし」は「企画・立案+対人業務+管理・監督」、「企画・立案+管理・監督」、「対人業務+管理・監督」、「企業内経験+管理・監督」などのホワイトカラー職種の管理職に多いタイプで大きなウェイトを占めている。他方、実際行なった準備についてみると、「会社の指導」は「一職種+低技能+管理・監督」、「高技能+企画・立案+管理・監督」などをはじめとして、管理的職業能力をもったタイプで一般的に多くなっている。また、「友人・知人」への働きかけは、「少数職務+低技能」、「一職種+低技能+管理・監督」などのブルーカラー職種の低技能層を中心としたタイプで顕著である。さらに、「職安・人材銀行」は「少数職務+低技能」タイプできわめて多く、集計対象の四二%にも達している。また、より積極的な側面を持つ公的資格の取得や通信教育などでの学習は、高技能、企画・管理などを中心としたタイプで多くなっている。さらに、「準備できず」は「一職種+低技能+管理・監督」タイプで著しく高くなっており、さきの職業志向の消極性との強い関連を示している。他方、一項目回答の定年到達者の準備状況をみると、多項目回答の場合よりも「友人・知人」への働きかけと「準備できず」が多く、逆に「会社の指導」と「準備の必要なし」が少くなっている。そして、「職安・人材銀行」と「友人・知人」が「少数職務」で、「準備できず」が「低技能」で、「公的資格」と学習が「管理・監督」タイプで、それぞれ著しく多くなっているのである。

このように、管理・監督型やそれと企画・立案型との組合せにおいて、一方で準備の必要がないと回答するほどおそらくすでに準備が進められていたと同時に、他方で「会社の指導」も受けるとともに本人の再教育も進められ

ていたのである。そして、あたかもそうした準備体制から排除された少数職務＋低技能型や低技能と結びついたタイプにおいて、友人・知人や職安などの企業以外の外部への依存が強くなっているとともに、「準備の必要はあったができなかった」という比率が高くなっている。こうした傾向は、職業能力が単純化している一項目回答の高齢者全体にも認められる。また、管理・監督型でも「一職種＋低技能＋管理・監督」タイプのような単なる年功者である低技能型では、外部への働きかけにも傾斜しているとともに準備ができなかったという比率が著しく高くなっている事実は、十分注目に値する。

四 職業能力と定年到達後の職業変動

1 継続雇用の実態

すでに、定年到達者の約四〇％が定年到達直後に継続雇用され、しかもそれらの継続雇用者は、高技能やそれにもとづく管理・監督能力を持った定年到達者が多かった事実をみてきたが、つぎに継続雇用の実態とそうした職業能力との関連が問題になる。

まず、継続された雇用期間と職業能力類型の関連をみると、三年以上の長期継続雇用者が多いのは、「企業内経験＋管理・監督」、「企画・立案＋管理・監督」、「対人業務＋管理・監督」などのタイプであり、ホワイトカラー職種に多い企画や管理などの職業能力を中心として、継続雇用期間が長期化している。

つぎに、継続雇用期間中の職務内容の変化と職業能力との関連をみると(表5)、「変化なし」は「企画・立案＋管理・監督」、「企業内経験＋管理・監督」、「高技能＋企画・立案＋管理・監督」などのタイプで多く、企画や管理を中心としたタイプで職務内容に変化がなかった定年到達者が多くなっている。とはいえ、「役職から離れた」の

表5 職業能力類型別継続雇用期間中の職務内容の変化

(%)

能力類型	職務内容	合計	変化					
			変 化 な し	役職が 離れ た	仕事 が 離 れ た	仕事 が 減 ら な か つ た	仕事 が 単 純 な な っ た	肉 体 的 に な っ た
総	計	124.7	45.1	39.5	4.6	19.6	7.8	2.5
多	項目能力類型計	125.9	43.4	40.6	4.0	22.3	8.4	2.0
少	数職務+高技能	152.4	42.9	42.9	4.8	23.8	23.8	4.8
少	数職務+低技能	118.2	45.5	27.3	9.1	9.1	18.2	—
企	画・立案+管理・監督	119.7	50.7	36.6	2.8	19.7	5.6	1.4
対	人業務+管理・監督	128.8	36.5	42.3	1.9	30.8	9.6	3.8
企	業内経験+管理・監督	116.7	50.0	41.7	12.5	8.3	4.2	—
一	職種+高技能+管理・監督	135.3	35.3	47.1	—	23.5	5.9	5.9
一	職種+低技能+管理・監督	128.6	28.6	42.9	—	42.9	14.3	—
高	技能+企画・立案+管理・監督	127.8	50.0	38.9	5.6	16.7	5.6	—
企	画・立案+対人業務+管理・監督	106.7	33.3	40.0	—	33.3	—	—
一	項目能力類型計	120.2	50.5	38.4	7.1	16.2	2.0	3.0
少	数職務	119.2	65.4	30.8	—	19.2	—	3.8
一	職種	118.2	45.5	45.5	15.2	9.1	—	3.0
高	技能	112.0	44.0	32.0	8.0	12.0	—	4.0
低	技	150.0	50.0	37.5	—	50.0	12.5	—
管	理・監督	128.6	42.9	57.1	—	14.3	14.3	—

は、「少数職務+低技能」以外はそれぞれ集計対象の四〇%前後にも達している。それに比し「少数職務+低技能」タイプは、もともと役職者が少ないので降格も少ないのだろうが、それを別とすればそれまでの多かれ少なかれ年功的な昇進ラインからの離脱がほぼすべての継続雇用において進められている、とみてよい。また、「仕事が簡単になった」のは、「一職種+低技能+管理・監督」、「企画・立案+対人業務+管理・監督」、「対人業務+管理・監督」などの管理や対人業務を中心としたタイプで多くなっており、降格や配転などをともなった「高齢者向き」への職務変化もまた進んでいる実態をみる事ができる。他方、単答者についてみると、多答者よりも変化がなかった継続雇用者の割合が高く、しかも「少数職務」と「低技能」タイプでこうし

た傾向が著しい。このことは、単答者が多答者に比べて、もともと役職者は少なく職務内容も比較的簡単な場合が多かったためであろう。

このように、企画や管理の能力を中心とした定年到達者は、継続雇用期間が長期化している場合が多く、しかもその期間中に職務内容が変化しなかった高齢者もかなりの割合を占めており、その意味では定年到達を契機とした職業変動はそれだけ緩和されている面も認められる。だが、他面では同じこうした企画・管理型を中心として降格や職務変化も相当進められており、とくに管理・監督能力の発揮の場が縮小していることは十分注目に値する。というのは、旧型年功昇進の見直しはこれまでに進められているにも関わらず、継続雇用の条件として「役職」からの離脱を強行しなければならぬほど、まだ旧型年功昇進の矛盾が存在することを示しているからである。

(6) 前掲、拙著「労働経済の構造変革」第二章をみよ。

2 再就職と失業の動向

このような継続雇用の終了者も、定年到達後、直接、他企業に再就職した高齢者と同様に企業間移動することになるが、大企業定年退職者の再就職回数は圧倒的に一回に止まっており、それ以上の移動経験者はきわめて少なく、再就業者の二三%にしか過ぎない。

そのような企業間移動を職業能力との関連をみると(表6)、移動経験者が多いのは、「少数職務+低技能」、「一職種+低技能+管理・監督」、「一職種+高技能+管理・監督」などのタイプであり、逆に企画や管理などを中心としたタイプではいちじるしく少なくなっている。こうしてみると低技能型で企業間移動の経験者が多いのは明らかであるが、職務範囲が関係してくると事態はやや複雑である。すなわち、「少数職務+低技能」と「少数職務+高技能」のように、職務範囲が狭い場合は技能度の差異が移動に強く影響し低技能ほど移動するが、「一職種+低技

能+管理・監督」と「一職種+高技能+管理・監督」のように、職務範囲が広い場合は技能度による差異がほとんど影響しなくなっている。職務範囲の広い能力を生かそうとする、定年退職後再就職することの多い中小企業を中心とした労働市場では移動が多くなるのであろう。このことは、単答の場合をみても、「少数職務」よりも「一職種」型のほうが移動経験者の比率が高くなっている事実からも明らかである。他方、ホワイトカラー職種に多いタイプである「高技能+企画・立案+管理・監督」、「企画・立案+対人業務+管理・監督」などのタイプでは、移動経験者の比率がきわめて低くなっており、再就職後の雇用が安定している事実を反映している。

つぎに、就業先の変動にともなう失業の発生についてみると、再就業した定年退職者の

表6 職業能力類型別再就業回数構成

(%)

移動回数 能力類型		合計	なし	1回	2回以上	N A
総	計	100.0	24.5	56.5	16.9	2.1
多項目能力類型計		100.0	23.9	58.2	16.0	1.9
少数職務+高技能		100.0	38.5	41.0	15.4	5.1
少数職務+低技能		100.0	25.6	41.0	25.7	7.7
企画・立案+管理・監督		100.0	20.7	65.3	13.4	0.5
対人業務+管理・監督		100.0	22.8	60.3	13.2	3.7
企業内経験+管理・監督		100.0	24.5	59.2	14.3	2.0
一職種+高技能+管理・監督		100.0	27.0	49.2	23.8	—
一職種+低技能+管理・監督		100.0	19.0	57.1	23.8	—
高技能+企画・立案+管理・監督		100.0	22.9	64.6	12.5	—
企画・立案+対人業務+管理・監督		100.0	17.8	66.7	13.3	2.2
一項目能力類型計		100.0	26.1	57.5	14.1	2.2
少数職務		100.0	29.3	56.9	12.0	1.7
一職種		100.0	21.3	60.0	16.0	2.7
高技能		100.0	34.8	52.2	13.0	—
低技能		100.0	26.3	52.6	21.1	—
管理・監督		100.0	17.9	64.3	10.7	7.1

表7 職業能力類型別失業回数構成

(%)

能力類型		失業回数				
		合計	なし	1回	2回以上	N A
総	計	100.0	43.1	41.7	14.0	1.2
多	項目能力類型計	100.0	53.7	35.7	10.2	0.4
少	数職務+高技能	100.0	36.4	27.3	36.4	—
少	数職務+低技能	100.0	15.4	57.7	23.1	3.8
企	画・立案+管理・監督	100.0	64.5	30.3	4.6	0.7
対	人業務+管理・監督	100.0	59.0	33.0	8.0	—
企	業内経験+管理・監督	100.0	58.3	30.6	11.2	—
一	職種・高技能+管理・監督	100.0	30.4	47.8	21.7	—
一	職種・低技能+管理・監督	100.0	23.5	64.7	11.8	—
高	技能+企画・立案+管理・監督	100.0	62.2	35.1	2.7	—
企	画・立案+対人業務+管理・監督	100.0	77.8	22.2	—	—
一	項目能力類型計	100.0	40.1	45.7	12.4	1.9
少	数職務	100.0	35.0	47.5	15.0	—
一	職種	100.0	42.1	40.4	15.8	—
高	技能	100.0	30.0	56.7	10.0	3.3
低	技能	100.0	21.4	64.3	14.3	—
管	理・監督	100.0	71.4	28.6	—	—

七六・八が失業を経験しており、職種類型別では移動の多いブルーカラー職種全般で失業経験者が多くなっている。そこで、職業能力と失業の関連をみると(表7)、「企画・立案+対人業務+管理・監督」、「企画・立案+管理・監督」、「高技能+企画・立案+管理・監督」などのタイプで失業経験が低位に止まっている。このように企画・管理などを中心とした能力類型ではいちじるしく失業経験者が少なくなっている。逆に、「少数職務+低技能」、「一職種+低技能+管理・監督」タイプでは失業経験者の比率がいちじるしく高くなっている。このように、管理・監督型も含めて低技能タイプでは失業経験者が多いことを明白に示している。また単答の定年退職者は、多答の定年退職者よりも失業経験者の比率がかなり高く、とくに「低技能」で著しくなっている。したがって職業能力が多様かど

うかが、かなり失業経験に影響を及ぼしていることは疑いえない。だが、職務範囲と技能度との関連をみると、企業間移動の経験と同様に、職務範囲が狭い場合は技能度が失業に強い影響を与えているが、職務範囲が広い場合は技能度が失業にあたる影響がより弱くなっている。つまり、職務範囲が狭く低技能の場合はそれだけ労働力需要への対応が限定されるわけだから、職務範囲が狭い方が技能度の差異による失業経験の差が大きくなっているが、職務範囲が広い場合は技能度による差異がそれほど大きくなく、むしろ高技能の方がその能力を生かそうとするために失業経験もより多くなっているのである。

さらに、こうした失業経験者の失業保険の受給状況が問題となるが、失業経験者の九四％は失業保険を受給しており、しかも受給期間が九カ月以上の長期受給者が五〇％ちかく

表8 職業能力類型別失業保険受給期間構成

職業能力類型		受給期間					
		合計	1カ月末	1～3カ月末	3～6カ月末	6～9カ月末	9カ月以上
総計		100.0	9.3	14.5	15.8	13.4	47.0
多項目能力類型計		100.0	12.4	11.2	14.2	11.2	50.9
少数職務+高技能		100.0	17.6	—	5.9	29.4	47.1
少数職務+低技能		100.0	—	15.4	23.1	15.4	46.2
企画・立案+管理・監督		100.0	14.1	7.8	15.6	9.4	53.1
対人業務+管理・監督		100.0	20.4	10.2	8.2	6.1	55.1
企業内経験+管理・監督		100.0	5.9	—	29.4	—	64.7
一職種+高技能+管理・監督		100.0	9.1	18.2	12.1	18.2	42.4
一職種+低技能+管理・監督		100.0	8.3	25.0	25.0	8.3	33.3
高技能+企画・立案+管理・監督		100.0	5.6	11.1	11.1	11.1	61.1
企画・立案+対人業務+管理・監督		100.0	22.2	11.1	—	—	66.7
一項目能力類型計		100.0	5.5	15.5	12.7	12.7	53.6
少数職務		100.0	7.7	11.5	7.7	15.4	57.7
一職種		100.0	5.7	14.3	14.3	8.6	57.1
高技能		100.0	3.4	13.8	13.8	20.7	48.3
低技能		100.0	10.0	20.0	20.0	—	50.0
管理・監督		100.0	—	30.0	10.0	10.0	50.0

にも達している。職種類型別では、ホワイトカラー職種とブルーカラーの熟練職種で長期受給者が多く、肉体・単純労働などの不熟練職種では比較的短期間の受給者が多くなっている。こうした受給状況を職業能力との関連でみると(表8)、「企画・立案+対人業務+管理・監督」、「企業内経験+管理・監督」、「高技能+企画・立案+管理・監督」などの高技能・管理タイプで九カ月以上の長期受給者が多く、少数職務や低技能を中心としたタイプで長期受給者の割合が低くなっている。

こうした事実がなにを意味するかは興味ある問題だが、長期受給者はそれだけ能力発揮や収入の保障などに関して適職が容易にえられないと同時に求職条件も高い、ということを意味するとともに、比較的長期間の失業に対して公私両面のより有利な所得保障などが確保されていることを意味するのである。逆に低技能型を中核とした能力タイプでは、企業間移動が多く、とくに失業経験が高いにもかかわらず、失業保険の受給期間が比較的短期に止まっているのである。このように受給期間が短期だということは、雇用保険への改定後は所定給付日数の制限によって律せられることはなくなったが、それ以前は企業間移動がより多いだけそのような制限によって規定され、十分な選択も行いえず就職を強制されるケースも多かっただろう。かりにそうした制限がない場合も、低技能型の定年退職者の場合は前職賃金が低く、公私両面の失業補償が不十分であり、再びより低労働条件の就職を余儀なくされているケースが多いに違いない。

3 賃金所得の変動

すでにみた失業時の所得保障を別としても、大企業定年退職者の賃金所得は、定年前後の職業変動を反映して大幅に変動することが予想される。

そこでまず定年到達直前に対する継続雇用直後の賃金(税込月収)の増減率をみると、増加した継続雇用者は一

変動状況(継続雇用)

(%)					
-49～ -40%	-39～ -30%	-29～ -20%	-19～ -1%	変化なし	増加
9.8	14.4	21.4	20.2	13.5	12.6
9.4	14.6	22.6	18.4	9.4	18.9
14.3	21.4	28.6	—	14.3	—
—	11.1	22.2	11.1	22.2	22.2
10.4	16.4	17.9	17.9	10.4	20.9
6.8	13.6	31.8	18.2	6.8	15.9
13.3	26.7	20.0	20.0	—	20.0
—	7.7	23.1	46.2	15.4	7.7
—	—	—	16.7	50.0	16.7
26.3	10.5	—	26.3	—	31.6
—	14.3	35.7	14.3	—	28.5

二・四％に止まり、「変化なし」が一三・七％であるのに対して、減少した継続雇用者は七三・九％にも達しており、その減少幅も一〇～三九％に及ぶものが継続雇用者の七一・四％にも達している。こうした賃金変動を職業能力との関連で見ると(表9)、「少数職務＋高技能」、「企業内経験＋管理・監督」、「対人業務＋管理・監督」、「一職種＋高技能＋管理・監督」などの高技能や管理タイプで賃金が減少した継続雇用者が多く、年功賃金カーブからの離脱がこうしたタイプを中心として相当進んでいることを示している。他方、「一職種＋低技能＋管理・監督」と「少数職務＋低技能」などの低技能型では減少した継続雇用者の割合が少ないが、というのはこのタイプではもともと企業内地位の高い者が少ないか、あるいは定年到達以前にすでに年功賃金の見直しが進んでいる実態を反映しているからだろう。

表9 職業能力類型別所得

職業能力類型	増減率	合計	-50%以上
総計		100.0	8.3
多項目能力類型計		100.0	6.6
少数職務+高技能		100.0	21.4
少数職務+低技能		100.0	11.1
企画・立案+管理・監督		100.0	6.0
対人業務+管理・監督		100.0	6.8
企業内経験+管理・監督		100.0	—
一職種+高技能+管理・監督		100.0	—
一職種+低技能+管理・監督		100.0	16.7
高技能+企画・立案+管理・監督		100.0	5.3
企画・立案+対人業務+管理・監督		100.0	7.1

(注) 一項目回答者は集計数が少いため表示しなかった。

つぎに、第一回目の再就業直後の賃金(税込月収)の増減率をみると、増加した再就業者一・七%、「変化なし」二一・九%であるのに対して、減少した再就業者は七五・四%であり、継続雇用時とそれほど大きな差異は認められない。だが、継続雇用時よりも減少率の大幅な再就業者が著しく多くなっており、三〇%以上減少した再就業者の割合が減少した再就業者の六四・一%にも達している。こうした賃金変動を職業能力との関連でみると(表10)、継続雇用時とは逆に、「企業内経験+管理・監督」、「企画・立案+対人業務+管理・監督」、「企画・立案+管理・監督」、「高技能+企画・立案+管理・監督」などの高技能および企画・管理型で賃金の減少した再就業者が少なく、「少数職務+低技能」、「一職種+低技能+管理・監督」などの低技能タイプで賃金の減少した再就業者がいちじるしく多くなっている。しかも、こう

変動状況(1回目再就業)

(%)

-49～ -40%	-39～ -30%	-29～ -20%	-19～ -1%	変化なし	増加
11.4	14.3	15.5	11.6	13.0	11.6
9.6	12.5	16.9	12.8	12.5	15.1
—	15.4	15.4	15.4	23.1	—
15.8	26.3	10.5	10.5	—	5.3
11.2	7.8	21.6	12.9	13.8	18.1
8.3	13.1	13.1	15.5	9.5	16.6
7.7	7.7	7.7	7.7	34.6	15.3
5.6	22.2	11.1	11.2	13.9	11.1
7.7	23.1	15.4	7.7	7.7	—
20.0	8.0	36.0	—	12.0	16.0
3.3	9.1	15.2	24.3	9.1	24.2
12.0	9.3	13.9	15.7	14.8	8.4
10.7	3.6	14.3	28.6	7.1	7.2
14.3	14.3	8.6	11.5	14.3	8.6
13.6	9.1	9.1	13.6	13.6	4.5
11.1	22.2	44.4	11.1	11.1	—
7.1	—	14.3	7.1	35.7	21.4

した低技能タイプは減少幅が大きい再就業者がきわめて多く、五〇%以上減少した再就業者が三〇%以上にも達している。また、単答の職業能力類型の再就業者についても、「低技能」と「少数職務」型では賃金の減少した再就業者の割合がきわめて高く、逆に「管理・監督」型は減少した割合が低くなっている。

このように、定年を契機とした賃金変動の実態は、継続雇用者については高技能や管理タイプを中心として賃金収入が減少したケースが多く、年功賃金からの離脱がこのタイプでとくに顕著な事実を反映しているのである。だが、逆に再就業一回目の所得変動については、高技能および企画・管理型では賃金の減少しなかった再就業者が多く、このタイプで社会的な雇用の安定性がかなり確立しているとともに、他企業と

表10 職業能力類型所得

職業能力類型	増減率	合計	-50%以上
総計		100.0	22.6
多項目能力類型計		100.0	20.6
少数職務+高技能		100.0	30.8
少数職務+低技能		100.0	31.6
企画・立案+管理・監督		100.0	14.7
対人業務+管理・監督		100.0	23.8
企業内経験+管理・監督		100.0	19.2
一職種+高技能+管理・監督		100.0	25.0
一職種+低技能+管理・監督		100.0	38.5
高技能+企画・立案+管理・監督		100.0	8.0
企画・立案+対人業務+管理・監督		100.0	15.2
一項目能力類型計		100.0	25.9
少数職務		100.0	28.6
一職種		100.0	28.6
一高技能		100.0	36.4
一低技能		100.0	—
一管理・監督		100.0	14.3

はいえ関連企業への再就職などが多かった事実と深く関連している、とみることもできる。

五 定年退職者の能力類型と 政策課題——総括と展望

これまで大企業定年退職者の定年後の職業変動について職業能力類型を戦略要因として考察してきた。その場合、われわれは新しい試みとして定年までに形成されてきた職業能力をできるだけ総括的かつ現実的な類型として把握しようとした。ただし、われわれにあたえられたデータは調査対象者みずからの「自己診断」の結果に過ぎないが、それにもかかわらず非常に有意の結果をうることができた。その結果にもとづいて公共雇用政策などの課題を導き出すとすれば、つぎのように総括できるだろう。

第一に、定年退職者の職業能力類型の分布そのものが問題になる。大企業の定年退職者の特質としてまず指摘しなければならないのは能力項目の単答者は比較的少なく、きわめて多様な職業能力を持った高齢者が比較的多い、という事実である。そして中小企業の定年退職者に比してきわだった差異を示すのは、大企業の定年退職者ほど管理・監督をはじめ企画・立案、対人業務などの能力とそれらを軸とした多様な組合わせ類型の能力が多い、という事実である。だが、その反面、とくに大企業型の少数職務と低技能、それらを軸とする組合わせの能力類型も多く、そのような定年退職者は大企業の高齢者対策のなかでもより不利な扱いを受けているだけでなく、自律的志向・行動としても多くの問題を残しており、その意味で公共政策が第一の政策対象として設定すべき高齢者であることが解明された。しかもこうした政策対象は、大企業よりも中小企業など的高齢者により多数存在することは容易に想像できるだろう。

第二に定年後の職業変動そのものに注目すると、職業能力類型による差異はきわめて明確であった。まず勤務延長や再雇用などの継続雇用は製造業に多いブルーカラーで顕著だが、それも高技能・企業内経験の高い・管理・監督タイプを中心としており、かりに管理・監督能力を持っていても少数職務・低技能と組合わさった単なる年功者の場合は、継続雇用から排除されるケースが多くなっているのである。もっとも勤務延長にくらべて労働条件などの低下がいちじるしい再雇用は少数職務・低技能タイプをかなり吸収しており、現在議論されている定年延長の現実的処理を示唆している、とみることもできる。他方、関連企業などの他企業への再就職は、定年直後では第三次産業に多いホワイトカラーで顕著だが、その場合も企画・立案や管理・監督のタイプで所得面などでもより有利な条件が確保されているのに反し、それ以外のタイプではより不利であり、とくに継続雇用後の再就職を含めて少数職務・低技能タイプでは、のちにも問題にするように雇用安定志向が強いにもかかわらず、企業間移動がきわめて

はげしく、賃金の低下もきわめて大幅になっているのである。もっとも企業間移動はブルーカラーの高技能タイプでも多いが、労働市場への死錘作用という点ではとくに職務範囲の狭い・低技能タイプに対する雇用安定と労働条件の保障が短期の政策課題として強く要請されるだろう。

第三に、以上は職業変動のうち就業の面に触れたに過ぎないが、逆に失業などの面に注目すると、より短期の政策課題として重要ないくつかの問題が浮び上ってくる。まず定年退職直後、あるいは継続雇用終了後、かなり大量の失業が発生し、さらに他企業の再就職後にもある程度の失業が発生する。とくに再就職後の企業間移動が比較的小さい割にはその失業発生率はきわめて高い。しかもそれは単答者ととくに少数職務・低技能タイプにおいて顕著になっている。他面、職務範囲が広い・高技能タイプでも、その職業能力を生かそうとすれば失業の発生率が高くなり、しかもその失業期間もかなり長期化している。しかし高技能者や専門職の場合、前述のとおり公私両面で失業時の所得保障がより充実しており、またそのためにこそ失業も長期化しうるのである。それに反し職務範囲が狭い・低技能タイプでは、失業保障が不十分だったり、年金生活者として引退する条件も不十分であるがゆえ、より低労働条件の就職でも再就業せざるをえない状況に置かれている。まさしく過剰労働力として労働市場全体に対する死錘作用を発揮しているのである。もちろん、定年直後の状況であきらかなように、少数職務・低技能タイプでも大企業の定年退職者であるがゆえに引退条件にも恵まれており、現に引退者も多い。だが、それも長勤続者などに限られており、比較的短勤続者だったり、能力主義的賃金管理の強化のなかですでに定年前から年功賃金カーブの外に離脱していた高齢者の場合は、退職金も厚生年金もより少額であり、失業時の所得保障さえ不十分であるゆえ長期間失業している余裕もなく、また「悠々自適」の引退生活に入ることできないのである。

第四に、これまで結果としての職業変動に注目してきたが、より主体的な契機としての定年後の職業志向とその

ための準備行動に注目すれば、より長期的な政策課題があきらかになってくる。まず職業志向は、いかにも大企業定年到達者らしく継続雇用と関連企業への再就職の志向が強いなかで、少数職務・低技能タイプでは、企業内経験タイプなどと同様に継続雇用志向も強いが、「雇用安定」・「仕事が楽」という消極的な志向や「志向なし」も多かった。なにゆえ少数職務・低技能タイプにおいてとくに職業志向が消極化しているのか。それは継続雇用志向が強いにもかかわらず、前述のように継続雇用から排除され、より不利な職業変動を辿らざるをえぬように、「経歴・技術を生かす」・「事業開始」などの積極的な志向を持たないにもそれだけの職業能力などを形成してきておらず、現にそのような就業機会がえられないからにはかならない。このように能力―志向―現実の就職には相互規定的な因果関係が存在するのであり、より積極的な職業志向・準備を展開させるためには、高齢者段階に達するまでの職業能力を変革させる、という長期の政策課題が明確になってくるのである。

つづいて定年後に対する職業準備に目を転じると、ここでも大企業定年到達者らしく、「会社の指導」やすでに準備を完了している高齢者が多い反面、職務範囲が狭い・低技能タイプでは「準備できなかった」高齢者が多くなっている。その理由はさまざまだろうが、そのほか「友人・知人」、「職安・人材銀行」への依存が多く、それらは「会社の指導」などの企業内高齢者対策から排除され、それ以外に依存する方法がないからにはかならない。さらに職業能力の再開発については全体としてその準備があまり進んでいないが、企画・管理・高技能タイプではより積極的な学習や企業内職業訓練などが多いのに対し、少数職務・低技能タイプでは公共職業訓練への依存がいちじくなっている。このような少数職務・低技能タイプの公共職業紹介・訓練への依存は、当面の公共雇用政策の課題を端的に示唆している。さらに定年後の準備として「何かする必要はあったが、できなかった」というような企業内高齢者対策などから疎外された定年退職者の存在は、公共政策だけでなく、労働組合などの短期・長期の政策課

題をも明示しているのである。

〔後記〕 本稿は労働省官房政策課の委託研究にもとづく報告の一部である。本稿の資料の集計と二―四の執筆には、職業研究所伊藤実研究員の協力をえた。また、集計作業そのものは、法政大学計算センターなどの協力も受けた。記して感謝の意を表しておきたい。

なお、われわれの共同研究における中間的成果として、前掲のほかに森隆夫「いわゆる高齢者問題と雇用管理要因」〔法政大学「大学院紀要」第二号〕、黒口二郎との共稿「中小企業の雇用構造と高齢者管理」〔日本労働協会雑誌〕一九八〇年一月号〕なども参照されたい。