

## 第2章 60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点 —「自己選別」による雇用可能性の事前診断—

### 第1節 はじめに

日本の高齢者の就業希望率は極めて高い。他国に比して高齢層の労働力率が高いことは、既に30年以上も前から海外の研究者によっていわれてきたことである。たとえば、Atchley (1972, 1974) や Palmore (1971) らは、その理由を、日本の社会保障給付水準が低いために、多くの高齢者が働かざるを得ないのだと指摘し、長い間この見解は支持されてきた。しかし現時点においても日本の労働力率は依然として高い。

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。Atchley と Palmore は、社会保障給付が用意されている先進諸国では、多くの高齢者が仕事からの引退を選好するために、労働力率は大幅に低くなっていくと指摘した。確かに他国においてこの現象は当てはまっている。しかし日本では、他国で見られるような、年金給付と職業からの引退との大幅なトレードは必ずしも生じてはいない。

おそらく日本の労働者にとって働くということは、「収入を得る方法として追求される生活の一要素に過ぎない」(Atchley, 1976) とは考えられてはいないと思われる。日本には、未だ仕事を一種の使命感を持つものとして捉える気質が残っている。日本の労働者は、仕事を通じて自らの目標を達成しようとする意識、そしてその個人目標と企業目標とを一致させ、これを実現する場である企業と一体化しようとする志向性が強い。このような日本の労働者が持つ特有の勤労観は、日本は他国と異なる様相を描きながら、経済発展を遂げ、現在の高齢社会に到達したのだということを改めてわれわれに気づかせる<sup>1</sup>。したがって他の高齢諸国の経験や諸制度の一部は確かに日本の参考となり得るが、全てを転用することはできない。日本には日本独自の高齢社会の姿があるはずであり、現代日本の高齢社会の現状を見極め、これに即した高齢者雇用実現の筋道を考えていくことが求められよう。

#### 1. 高齢者雇用に関する法

そもそも諸外国では、日本より先んじて高齢者の人権保障や雇用問題に関してあらゆる対策が講じられてきた。代表的なものとして、1967年アメリカの「雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act ; ADEA)」がある。またEU諸国においては2000年に「雇用および職業における均等待遇のための一般的枠組みを設定する指令 (2000/78/

<sup>1</sup> 詳しい議論は、厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業 (2008) を参照されたい。

EC指令)」が採択され、これに基づいて各国において立法化等による対応が進められている。しかし興味深いことは、法制定後も雇用労働者の実引退年齢は、概ね65歳と定められている公式引退年齢よりも早く、年金受給開始年齢前であっても多くは60歳前後あるいは遅い場合でも60歳代前半で引退していくという慣例は変わっていないことにある<sup>2</sup>。

これに対して日本では、現行の高年齢者雇用安定法は65歳までの段階的な雇用確保措置を講じる内容となっており、また募集・採用においても年齢制限の禁止を昨年から義務化したところである<sup>3</sup>。つまりわが国は、必ずしも高年齢者雇用に関して他国より厳格な法規制が設けられているわけではない。しかし労働力率が高いという現状は、日本の高年齢者が、前述のような勤労観に基づいて、本来的に働きたいという心性を持っており、なおかつ日本の企業社会は強い年齢基準に基づく人的資源管理システムを持つといわれているものの、働くこと自体に関する年齢基準は他国に比すれば緩やかであることを表しているのではないだろうか。このことは7割という高い労働力率の数値によって裏付けられている。

## 2. 就業希望を実現できない人もいる

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ている。たとえば自営業者や農林水産業者の場合には「引退」という概念も曖昧であり、60歳以降の就業希望は比較的容易に叶えられるであろう。しかし雇用労働者の場合には状況は異なる。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、就業希望者全て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。なぜならば雇用とは、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ってはじめて成立する契約の問題なのであり、つま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。その意味で定年後の雇用継続は、基本的には他の年齢階級の採用の場合となんら異なるものではない。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。

そうした前提に立つならば、われわれは、他の年齢階級の労働者がそうであるように、企業は全ての定年到達者を雇用継続できるわけではないという考えを持たねばならない。この点で、現行の高年齢者雇用安定法が雇用継続制度の適用者の選定を認めていることは、企業の実情を踏まえると現実的であり、定年後の就業において雇用・不雇用の選抜があることは現状では不可避といえるだろう。

<sup>2</sup> 厚生労働省「2005-2006 海外情勢報告」(2007)。なおアメリカでは公式引退年齢は定められていない。

<sup>3</sup> 高年齢者雇用安定法第9条、および雇用対策法第10条。

### 3. 多くの人が就業を実現していくために：本分析の目的

雇用・不雇用の選抜があるとして、しかし当然のことながら、より多くの人々が就業希望を叶えられることが望ましいことはいうまでもない。本稿は、上述の現状を前提として、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。定年以降も働き続けたいという人は多いが、しかし雇用を実現する人は相対的に少ない中で、高年齢者の就業希望が実際の雇用に結びつくための道筋を検討することは、これからの日本にとって必要と考えられる。

分析では、定年到達前の雇用労働者を対象に、第一に、どのような人が60歳以降の就業希望を持つのか、第二に、どのような人が実際に就業を実現できているのか、この両面を定量的に考察し、60歳以降の雇用継続者予備軍（60歳以降も現企業あるいは現企業以外で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）の人的資源としての特性の違いを検証する。また現企業での就業希望の場合と、現企業以外での就業希望の場合とに分けた分析も行い、双方の違いにも触れる。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。また次節で概観する高年齢者雇用の現状と定年前従業員の状況に関しては、JILPTが2006年10月に実施した「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」と、2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」のデータが用いられている。

## 第2節 就業希望率は高い、しかしなぜ実雇用比率は低いのか

### 1. どのくらいの人実際に雇用されているのか

60歳定年制を定める企業が多数を占めている現状では、高年齢者雇用とは概ね60歳定年後の雇用と捉えられる。なお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つと、従来企業以外に籍を移し働き続ける場合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になる。一方、50歳代後半の定年前雇用労働者で、定年後も収入のある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歳以降も働き続け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。

しかし、決して全ての就業希望者が60歳以降の雇用継続を実現しているわけではない。定年到達者がその後の雇用を実現する方法は主として2つある。従来企業での雇用継続か他社への転職である<sup>4</sup>。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%）、転職を実現するものは10人に1人（13.8%）となっている<sup>5</sup>。つまり就業希望者は多いが、60歳以降の実雇用継続者比率は少ないことがわかる。

## 2. 低い実雇用比率の背後にあるもの：「自己選別」という人間行動

高年齢者雇用問題に関してよく議論されている課題は、雇用と年金受給の間に生じている経済的空白期間の問題と、引退後の経済生活の水準の問題である。この点に関して、もし働かなければ生活が成り立たないならば、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）」の回答者の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ぬ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。

なぜならば、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という企業は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位であり、60歳以降も働こうと思っている人の多くはこの基準を満たすことができると想定され、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。したがって本来的には、就業希望を実際に出したならば、その人たちの多くは雇用継続されることになる。

<sup>4</sup> このほかに独立創業もあるが、自分が雇い主になり雇用労働とはいえないため、本稿の議論からは省いている。

<sup>5</sup> 55歳当時雇用労働者で、その後定年を経験した60～64歳男性労働者の回答による。

よって就業希望者が多いが、実雇用比率が低いその背景には、企業から選別されて雇用が実現されない場合もあるだろうが、それとは別に、就業希望の意思を表明しさえすれば雇用継続される可能性があるにもかかわらず、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と考えられる。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いると推測される。定年前の高年齢従業員たちは、自らで雇用可能性について事前に自己診断を行い、その結果、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ともいえ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経済合理性を欠いた行動がなぜ始動されるのか、これを明らかにするのが本稿の主要な課題である。以下では、どのような人が就業希望を持ち、そして実際にこれを実現できると思っているのかについて、その人が持つ個人的・職務的特性を、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明らかにする。そして高年齢者雇用拡大のためにこれからの企業の人的資源管理に求められている視点について論じる。

### 第3節 高年齢従業員のエンプロイアビリティの実態

#### 1. 雇用継続は難しいとして、転職の場合はどうなのか

まず念頭に入れておかなければならないことは、高年齢者の雇用継続および転職は、基本的には企業側にニーズがなければ実現しないということである。この点で60歳以降の雇用環境は厳しいといえる。企業側は「技術や知識・経験などを活用できる」とするものの、「対象者の職場や仕事が確保できない」とし、高年齢者雇用の難しさを感じている場合が多い<sup>6</sup>。そこで、定年到達後の就業機会を確保する他の施策が講じられていくことになる。それが他社への転職である。

高年齢者の転職は、出向・転籍を通じてグループ企業間で行われることが多いが、しかし出向・転籍による中高年労働者の再就職はすでに飽和状態にあり、また関連会社・子会社の交渉力が増すことで、従来のような出向・転籍が難しくなっていることが指摘されている(玄田, 2002; 駿河, 2002; 稲上, 2003)。従前企業やグループ企業だけでは雇用機会を確保できないとなれば、定年前後で「系列外」に移動すること、つまり実質的には他社に転職させるという高年齢者雇用施策が、今後用いられていく可能性が強い。そしてまた、高年齢従業員自身も、今後転職を念頭に入れた雇用継続先の探索を考えていくであろう。しかし現在のところ、中途採用を行う企業のうち、60歳以上を対象に含める企業は2割程度に過ぎない(平成16年度高年齢者就業実態調査)。また企業側は転職者に、「職能の専門能力」や「管

<sup>6</sup> (財)高年齢者雇用開発協会(現〔独〕高齢・障害者雇用支援機構)『企業の高齢化諸施策の実態に関する調査研究報告書』(2002)による。

理・折衝能力」を期待しているが、「人件費に見合った貢献をしていない」と見なしている場合が多く、高年齢者の中途採用についても難しさを感じている<sup>7</sup>。

## 2. 雇用されることの難しさ

上述のように、高年齢者の経験・技能に関するニーズは一部にはあっても、能力のマッチングは難しく、就業機会の確保が難しいのが現状である。それでは高年齢者側は、自ら新たな再就職先情報にアクセスし、転職を実現する力をどのくらい持っているのだろうか。つまり高年齢者自身が持つエンプロイアビリティ（employability）の問題である。

一般的な転職に関する情報ネットワークの議論について、Granovetter（1974）は「弱い紐帯仮説（weak-tie hypothesis）」を提唱している。本来的には強い親密度を持つ人のほうが、当該者の転職支援に関して強い動機を持っているかもしれないが、これらの人々は当該者と同様の社会圏に属しているため、所持する就職情報に関しても重複している場合が多い。よってむしろ就職を成功に導く情報は、強い紐帯（strong-tie）を持つ人々よりも、稀にしか会わない弱い結びつきしか持たない人々からもたらされるという。

この点について、Watts（1999）および西口（2007）もまた、ネットワークの結合形態（topology）が情報伝達の精度に強く関係しており、近隣だけでなく遠方へとそのネットワークの結合が延びている場合、飛躍的な情報伝達精度の向上と有効な機会獲得が実現されると指摘している。これらの議論を踏まえるならば、高年齢者の転職先の探索においても、社内や近隣ではなく社外の広いネットワークの形成が有効ということになるだろう。

第2-3-1表 エンプロイアビリティに関する従業員と企業側の考え

従業員側の考え （「あてはまる－あてはまらない」DI値）		企業側の考え （「重要－重要でない」DI値）	
自社内でキャリアを築きたいと考えている	55.2	現在の会社でキャリアを形成したいという考え	77.3
転職や独立を含めたキャリア開発を考えている	-73.2	複数の会社でキャリア形成したいという考え	-35.8
自社内での昇進や昇格を重視している	81.4	組織の中で、昇進・昇格したいという考え	68.3
他社でも通用するスキルを開発しようとしている	0	他社でも活用可能な汎用性の高い能力やスキル	56.9
社外に広範な人的ネットワークを築いている	-68.3	社外の広範な人的ネットワークを持っていること	55.3

データ出所：社会経済生産性本部「キャリア開発等に関する企業調査」（2005）より作成。

注）1）従業員側の考え DI 値＝（あてはまる＋ややあてはまる）－（あてはまらない＋ややあてはまらない）

2）企業側の考え DI 値＝（重要＋やや重要）－（重要でない＋やや重要でない）

<sup>7</sup>（財）高年齢者雇用開発協会（現〔独〕高齢・障害者雇用支援機構）『高年齢者の再就職に関わる職域拡大に関する調査研究報告書：中高年ホワイトカラーの転職の実態と諸条件』（1998）、および（独）高齢・障害者雇用支援機構『『中高年齢従業員の採用等の状況と今後の展望』に関する調査』（2005）による。

だが、日本の従業員のネットワーク形成はどちらかといえば内向きであり、社外ネットワークを形成するという志向性は非常に低いことが明らかである。第2-3-1表に示されるように、従業員側も企業側も、自社内でのキャリア形成を重視しており、特に従業員側は、他社でも通用するスキルの開発や社外ネットワークの形成については関心が低い。転職や独立を含めたキャリア開発を考えている人も少ない<sup>8</sup>。実際に「JILPT個人調査（2007）」によると、高年齢層の転職希望率は僅か3%であった。

つまり従来企業での雇用継続においても、他社への転職においても、企業側の高年齢者に対するニーズは決して高いとはいえない。高年齢従業員の転職意識は低く、自ら社外ネットワークを築き、その誘引力によって転職していく例も少ないと考えられる。よって従来企業での雇用継続を潜在的に希望している人は多くなり、雇用・不雇用の選抜は免れ得ない。そうした難しい状況にあっても、企業は高年齢者雇用を推進していくことを求められている。そして高年齢従業員自身も、雇用継続あるいは転職等の可能性を慎重に吟味して、60歳以降の身の振り方について意思決定を行っていかねばならないことになる。

## 第4節 なぜ定年到達者たちは就業希望を表に出さないのか

### 1. 希望する働き方と尊厳のある働き方

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<sup>9</sup>。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。まず第一に考えられるのが、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ということである。そして第二に、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、たとえ就業を続けても、尊厳のある働き方が

<sup>8</sup> (財)社会経済生産性本部「キャリア開発等に関する企業調査」(2005)による。

<sup>9</sup> また総務省「家計調査」によると、日本の高年齢層の金融資産保有額は概して高く、逆に負債は少なく、持ち家率は極めて高いことが明らかとなっている。また「高年齢者就業実態調査」では、概ね現在の年齢の「プラス5歳」を自らの引退希望年齢と定める傾向が見られ、これは年金支給開始年齢に関係なく60歳代後半まで一定して見られる特徴となっている。つまり、定年後の経済生活についてなんとなく不安はあるのかもしれないが、明確な懸念に基づいて働かなければならないと考えていたり、稼がないと生活ができないという明確な理由によって、働き続けたいと思っているわけではない人が多いものと推測される。

できない可能性があるということである。

第2-4-1表と第2-4-2表は「JILPT個人調査（2007）」の集計データから作成したものである。第2-4-1表からは、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。

一方の第2-4-2表からは、比較的多くの人希望するとおりの働き方を実現できることがわかる。しかし同じ事業所同じ部署で、現在と同じ仕事を希望していても、一部の人においては、それが実現されない場合も少なからずあることも同時に見受けられる。つまりこの

第2-4-1表 雇用継続した場合の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。

第2-4-2表 雇用継続した場合の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：第2-4-1に同じ。



場合、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、おそらく周辺の仕事に従事させられる可能性があることを暗示している。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。

以上の理由から、就業希望を持つ高年齢従業員たちの一部は、たとえその希望を表明したならば雇用継続される可能性が高いとしても、雇用可能性について事前に自己診断を行い熟考した結果、就業希望を取り下げる「自己選別」という経済合理性を欠いた行動を始動させているものと考えられる。つまり希望した働き方ができない、あるいは尊厳のある働き方ができないと察知した場合には、最終的に引退を選択する。しかしこのように、実際の就業が自己選別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の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。JILPT『「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関する調査』の本人調査データによって明らかにしたいことは、そういった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。

## 2. 本分析の枠組み

分析にあたって、まず実際にどのくらいの人が現企業での雇用継続を望み、どのくらいの人が現企業以外での就業を望んでいるのか、またその実現可能性についての本人の評価について具体的数値を見てみよう。

まず利用するデータの概要と本稿が用いるサンプルについて説明する（第2-4-3表）。サンプル数2722票のうち、本分析が用いる雇用労働者数は1880名（69.1%）となっている。そのうち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歳以降の就業の希望等について考察することから、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。うち男性は676名、女性は145名であった。

なお定年制を設けない企業に勤務する者も511名と多く、雇用労働者の28.2%に達していることがわかった。この数値は他の調査結果よりも多く、無視できない規模である。そのため定年制を設けない企業の特性をしてみると、その81.8%が300人未満の中小規模企業であり、その中で30.7%が9人以下の企業であることがわかった。また業種は製造業、小売業、個人向けサービス業、病院・学校・その他の公共サービス業が多くなっている。これらの産業や小規模企業では、定年を設けずに働き続けることが可能な職場となっていると予測される。なお定年制を設ける企業で、定年年齢が60歳未満となっている企業も未だに存在していた（1.7%）。

## 第2-4-3表 『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査(本人調査)

### データの概要

---

全サンプル：2722（100%）

---

うち雇用労働者：1880（69.1%）〔100%〕

---

定年制あり企業勤務者：1300〔71.8%、無回答除く〕〈100%〉

うち60歳定年制企業勤務者：1039〈80.5%、無回答除く〉《100%》

うち正社員：821《79.0%》※ 男性676（82.3%）、女性145（17.7%）

定年制なし企業勤務者：511〔28.2%、無回答除く〕

うち81.8%が300人未満企業勤務者（30.7%が9人以下企業）

---

データ出所：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査(本人調査)（2006）より作成。

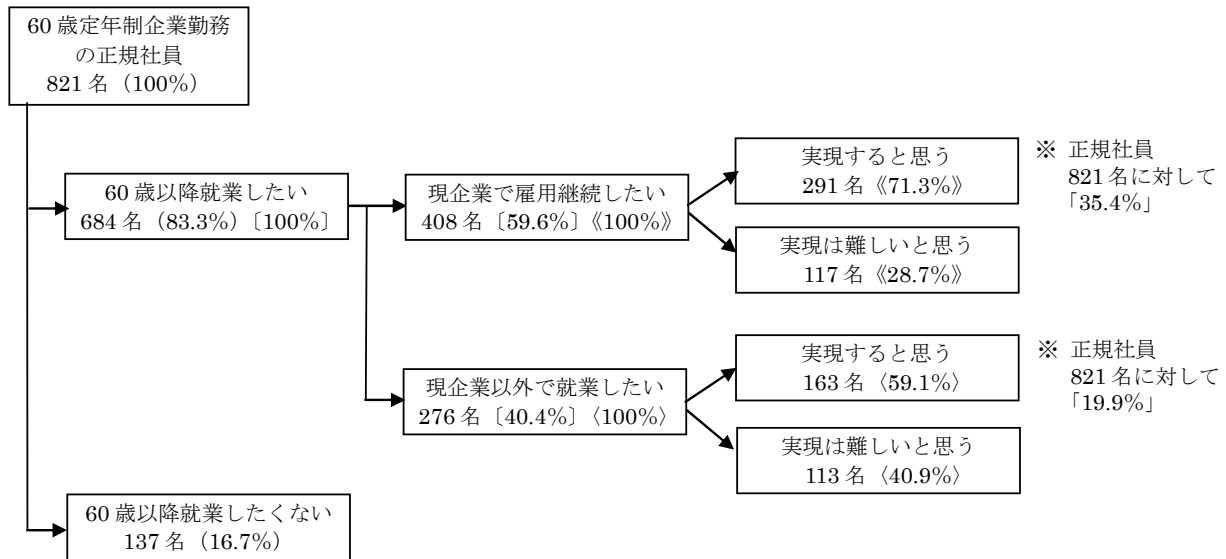
次に、同調査データで本分析の対象となる60歳定年制企業勤務の正規社員821名について、60歳以降の雇用に関する意向状況を示したのが、第2-4-4図である。まず821名のうち、60歳以降就業したいと考えている人は684名（83.3%）で、就業したくないとする人は137名（16.7%）となっている。この60歳以降の就業希望比率は、既に述べてきた「JILPT個人調査（2007）」をはじめとする各種調査によって確認されている数値とほぼ同じである。

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%）となっている。ちなみにこの現企業での就業希望比率は、「JILPT個人調査（2007）」では79.8%に上っているため、本調査ではかなり低いことになる。

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ると思っている人は291名（71.3%）、実現できないと思っている人は117名（28.7%）となっている。雇用継続を実現できると思っている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%に当たり、この数値は前述の平成16年度高年齢者就業実態調査から割り出した、実際に雇用継続を実現した人の比率である、36.3%という数値と近似している。つまりここから予測されることは、従来企業での就業希望を持ち、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。

また一方の現企業以外での就業希望者276名のうち、その希望を実現できると思っている人は163名（59.1%）、実現できないと思っている人は113名（40.9%）となっている。現企業以外での就業を実現できると思っている163名は、母集団の821名に対して19.9%に当たる。現企業以外での就業には、他社での再就職以外に、独立創業や家業を継ぐ者、親族の事業の家族従事者となる者などが含まれるものの、平成16年度高年齢者就業実態調査から割り出し

第2-4-4図 就業希望の状況



データ出所：第2-4-3表に同じ。

た、転職を実現する者13.8%という数値と近似しており、おそらく実際に従来企業以外での就業を希望し、その願いは実現できると考えている人が、実際に従来企業以外で60歳以降の雇用継続や就業を実現していく可能性が高いものと察せられる。そしてまた、60歳以降就業したくないと考えている人だけでなく、現企業での就業希望者で実現困難と思っている人、そして現企業以外での就業希望者で実現困難と思っている人が、最終的には実質的な引退者となる可能性が高いと予測される。

このような就業希望に関する状況を把握した上で、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〕）。第四に、現企業以外での就業希望者のうち、就業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〔4〕）。これらの分析を通じて、60歳以降の雇用継続者予備軍（60歳以降も現企業あるいは現企業以外で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探索的に考察し、高年齢者雇用拡大のためにこれからの人的資源管理に求められる視点について検討する。

## 第5節 利用変数と基本統計量

### 1. 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第2-5-1表に、また説明変数とその定義は第2-5-2表に、そしてこれらの変数の基本統計量は第2-5-3表(①～③)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。第四の分析「モデル〔4〕」は、現在勤めている企業以外での就業を希望する人のうち、実現可能性があると思っている人と困難と思っている人の違いを確かめるものであり、被説明変数は「現企業以外での就業実現可能性の有無」である。本変数も上述と同様に、「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。

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。

第2-5-1表 被説明変数および定義

変数名	定義
<b>&lt;被説明変数&gt;</b>	
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(問1、問2-8、付問2-8-B1問2-5、問18)
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(上記および問17)
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、実現可能性ありとする者=1、なし=0とするダミー変数(上記および付問17-2「実現すると思う」「条件さえ整えば実現できると思う」=1)
現企業以外での就業実現可能性=あり	現企業以外での就業希望者のうち、実現可能性ありとする者=1、なし=0とするダミー変数(問17「現職場で就業したいと思わない」、問18「61歳以上」付問18-1「実現すると思う」「条件さえ整えれば実現できると思う」=1)

## 2. 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。利用変数は第2-5-2表に示されるとおりであり、先の4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である。

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。第4節で述べたように、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

第2-5-2表 説明変数および定義

変数名	定義
<b>&lt;説明変数&gt;</b>	
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 企業規模（従業員数） 業況=リストラあった
	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」（問2-1、付問2-1-1） 従業員数8（5000人以上）～1（1～9人）（問2-2） 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（問11）
個人属性	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 社会的活動=している 性別=男性 要介護者=あり 健康状況=不良 出身家庭=自営業以外
	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」（問8-1） 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（問16） 男性=1、女性=0とするダミー変数（問29①） 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（問15-1） 健康6（無回答）～1（良好）（問29③） 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（問7）
職務上の特性	勤続年数 職位：一般 職位：係長 職位：課長 職位：部長 職位：役員 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 労働組合=加入 転職経験=3回以上 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 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 組織とのつながり=強い
	調査年2006～現企業入社年（問2-4） 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」（問2-6） 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」（問2-7） 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（問2-10） 転職経験3回以上=1、2回以下=0とするダミー変数（問10-2） 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」（問10-5） 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」（問10-7） 組織とのつながりの強さ8（強い）～1（弱い） （問9-4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った」を第1位にあげている場合=3、第2位=2、第3位=1、問13「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）
60歳以降の就業	自己啓発=している 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=知識経験が活かせる仕事 収入へのこだわり=強い 61～63歳の短時間勤務希望=あり
	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（問23） 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（問2-9、付問2-9-1、変化あり=4、変化なし=3、わからない=2、知らなかった=1） 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（問19） 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（問19） 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（問19） 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（問20） 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（問20） 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）（問21） 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（問22）
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成 公的年金受給資格=あり 受給開始年齢=知っている 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 住宅ローン=あり
	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）（問15-2） 公的年金受給資格あり=1、なし=0とするダミー変数（問26） 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（問26-1） 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（問26-2） 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（問15-1） 住宅ローン=あり=1、なし=0とするダミー変数（問15-1）

第2-5-3表 基本統計量-①

変数名	全サンプル			男性サンプル			女性サンプル			
	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	0.8595	0.3478	676	0.7103	0.4552	145	
現企業での就業希望=あり	0.5043	0.5003	821	0.5089	0.5003	676	0.4828	0.5014	145	
現企業での就業実現可能性=あり	0.3605	0.4804	821	0.3698	0.4831	676	0.3172	0.4670	145	
現企業以外での就業実現可能性=あり	0.6602	0.4793	821	0.6612	0.4736	676	0.6552	0.4770	145	
<説明変数>										
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1535	0.3607	821	0.1716	0.3773	676	0.0689	0.2543	145
	産業:それ以外の製造業	0.1474	0.3547	821	0.1598	0.3667	676	0.0897	0.2867	145
	産業:建設業	0.0707	0.2564	821	0.0710	0.2570	676	0.0690	0.2543	145
	産業:運輸業	0.0524	0.2229	821	0.0503	0.2187	676	0.0621	0.2421	145
	産業:金融・保険・通信業	0.0926	0.2900	821	0.0902	0.2867	676	0.1034	0.3056	145
	産業:卸売・小売業	0.1048	0.3064	821	0.0947	0.2930	676	0.1517	0.3600	145
	産業:サービス業	0.0707	0.2564	821	0.0695	0.2545	676	0.0758	0.2657	145
	産業:公共サービス業	0.0828	0.2758	821	0.0651	0.2469	676	0.1655	0.3729	145
	産業:公務	0.1462	0.3535	821	0.1494	0.3568	676	0.1310	0.3386	145
	産業:その他	0.0792	0.2702	821	0.0784	0.2690	676	0.0828	0.2765	145
	企業規模(従業員数)	5.6974	2.0274	813	5.8910	1.9265	670	4.7902	2.2388	143
	業況=リストアップあった	0.4434	0.4971	821	0.4689	0.4994	676	0.3241	0.4697	145
個人属性	学歴:中学卒	0.0548	0.2278	821	0.0429	0.2028	676	0.1103	0.3144	145
	学歴:高校卒	0.3800	0.4857	821	0.3358	0.4726	676	0.5862	0.4942	145
	学歴:各種学校・短大卒	0.0743	0.2624	821	0.0681	0.2520	676	0.1034	0.3056	145
	学歴:大学・大学院卒	0.4129	0.4927	821	0.4882	0.5002	676	0.0621	0.2421	145
	社会的活動=している	0.2278	0.4196	821	0.2352	0.4244	676	0.1931	0.3961	145
	性別=男性	0.8234	0.3816	821	—	—	676	—	—	145
	要介護者=あり	0.4007	0.4903	821	0.4157	0.4932	676	0.3310	0.4722	145
	健康状況=不良	2.7300	0.9900	821	2.7300	0.9400	676	2.7500	1.1900	145
	出身家庭=自営業以外	0.6516	0.4767	821	0.6731	0.4694	676	0.5517	0.4990	145
職務上の特性	勤続年数	26.2371	11.8661	814	27.2164	11.7727	670	21.6806	11.2565	144
	職位:一般	0.3508	0.4775	821	0.2559	0.4367	676	0.7931	0.4065	145
	職位:係長	0.1669	0.3731	821	0.1731	0.3786	676	0.1379	0.3460	145
	職位:課長	0.2448	0.4302	821	0.2870	0.4527	676	0.0483	0.2151	145
	職位:部長	0.1864	0.3896	821	0.2249	0.4178	676	0.0069	0.0831	145
	職位:役員	0.0475	0.2128	821	0.0547	0.2276	676	0.0138	0.1170	145
	職務:専門・技術	0.2777	0.4481	821	0.2988	0.4581	676	0.1793	0.3849	145
	職務:管理	0.2424	0.4288	821	0.2885	0.4534	676	0.0276	0.1644	145
	職務:事務	0.1717	0.3774	821	0.1124	0.3161	676	0.4483	0.4990	145
	職務:販売	0.0999	0.3000	821	0.0991	0.2990	676	0.1034	0.3056	145
	職務:サービス	0.0512	0.2205	821	0.0414	0.1994	676	0.0966	0.2964	145
	職務:保安・運輸・通信	0.0414	0.1994	821	0.0444	0.2061	676	0.0276	0.1644	145
	職務:生産技能	0.0633	0.2437	821	0.0636	0.2442	676	0.0621	0.2421	145
	職務:その他	0.0524	0.2229	821	0.0518	0.2217	676	0.0552	0.2291	145
	労働組合=加入	0.3106	0.4630	821	0.3062	0.4613	676	0.3310	0.4722	145
	転職経験=3回以上	0.1876	0.3906	821	0.1435	0.3508	676	0.3931	0.4901	145
	仕事経験:単一職務型	0.3922	0.4885	821	0.3787	0.4854	676	0.4552	0.4997	145
	仕事経験:特定職能型	0.2984	0.4578	821	0.3284	0.4700	676	0.1586	0.3666	145
	仕事経験:多職能型	0.2546	0.4359	821	0.2441	0.4299	676	0.3034	0.4613	145
	仕事経験:不明	0.0365	0.1877	821	0.0325	0.1776	676	0.0552	0.2291	145
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1632	0.3698	821	0.1834	0.3873	676	0.0690	0.2543	145
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3654	0.4818	821	0.4024	0.4907	676	0.1931	0.3961	145
	職業タイプ:職人タイプ	0.0987	0.2984	821	0.1065	0.3087	676	0.0621	0.2421	145
	職業タイプ:不明	0.3508	0.4775	821	0.2914	0.4548	676	0.6276	0.4851	145
	組織とのつながり=強い	4.6127	1.5628	821	4.6257	1.5608	676	4.5517	1.5764	145
	自己啓発=している	0.6991	0.4589	821	0.6849	0.4694	676	0.7655	0.4251	145
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	2.4556	1.0440	676	2.0897	1.0987	145
	就業希望の理由=収入を得るため	0.7795	0.4148	821	0.7885	0.4087	676	0.7379	0.4413	145
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3033	0.4600	821	0.3210	0.4672	676	0.2207	0.4161	145
	就業希望の理由=健康のため	0.5579	0.4969	821	0.5547	0.4974	676	0.5724	0.4964	145
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.3910	0.4883	821	0.3817	0.4862	676	0.4345	0.4974	145
	希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	0.4324	0.4957	821	0.4704	0.4495	676	0.2552	0.4375	145
	収入へのこだわり=強い	4.2083	1.4079	821	4.2278	1.3570	676	4.1172	1.6266	145
	61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.2424	0.4288	821	0.2130	0.4097	676	0.3793	0.4869	145
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5883	0.6957	821	2.5814	0.6998	676	2.6207	0.6777	145
	公的年金受給資格=あり	0.8149	0.3886	821	0.8180	0.3861	676	0.8000	0.4014	145
	受給開始年齢=知っている	0.6845	0.4650	821	0.6938	0.4613	676	0.6414	0.4813	145
	公的年金の受給金額=知っている	0.3179	0.4659	821	0.3210	0.4672	676	0.3034	0.4613	145
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6212	0.4854	821	0.6657	0.4721	676	0.4138	0.4942	145
	住宅ローン=あり	0.2826	0.4505	821	0.2973	0.4574	676	0.2138	0.4114	145

第2-5-3表 基本統計量-②

変数名		60歳以降就業希望			60歳以降就業希望なし			
		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		—	—	684	—	—	137	
現企業での就業希望=あり		0.5965	0.4910	684	—	—	137	
現企業での就業実現可能性=あり		0.4254	0.4948	684	—	—	137	
現企業以外での就業実現可能性=あり		0.6287	0.4835	684	—	—	137	
<説明変数>								
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1477	0.3550	684	0.1825	0.3877	137	
	産業:それ以外の製造業	0.1477	0.3550	684	0.1460	0.3544	137	
	産業:建設業	0.0746	0.2629	684	0.0511	0.2210	137	
	産業:運輸業	0.0541	0.2264	684	0.0438	0.2054	137	
	産業:金融・保険・通信業	0.0936	0.2914	684	0.0876	0.2837	137	
	産業:卸売・小売業	0.1111	0.3145	684	0.0730	0.2611	137	
	産業:サービス業	0.0775	0.2676	684	0.0365	0.1882	137	
	産業:公共サービス業	0.0746	0.2629	684	0.1241	0.3309	137	
	産業:公務	0.1404	0.3476	684	0.1752	0.3815	137	
	産業:その他	0.0790	0.2699	684	0.0803	0.2727	137	
	企業規模(従業員数)	5.6971	2.0313	680	5.6992	2.0150	133	
	業況=リストアあった	0.4459	0.4974	684	0.4307	0.4970	137	
	個人属性	学歴:中学卒	0.0556	0.2292	684	0.0511	0.2210	137
		学歴:高校卒	0.3830	0.4865	684	0.3600	0.4832	137
学歴:各種学校・短大卒		0.0673	0.2506	684	0.1095	0.3134	137	
学歴:大学・大学院卒		0.4284	0.4952	684	0.3358	0.4740	137	
社会的活動=している		0.2368	0.4255	684	0.1825	0.3877	137	
性別=男性		0.8494	0.3579	684	0.6934	0.4628	137	
要介護者=あり		0.4050	0.4912	684	0.3796	0.4871	137	
健康状況=不良		2.7200	0.9900	684	2.8000	1.0000	137	
出身家庭=自営業以外		0.6535	0.4762	684	0.6423	0.4811	137	
職務上の特性		勤続年数	26.0088	11.9205	678	27.3750	11.5668	136
	職位:一般	0.3348	0.4723	684	0.4307	0.4970	137	
	職位:係長	0.1696	0.3755	684	0.1533	0.3616	137	
	職位:課長	0.2427	0.4290	684	0.2555	0.4377	137	
	職位:部長	0.1988	0.3994	684	0.1241	0.3309	137	
	職位:役員	0.0497	0.2175	684	0.0365	0.1882	137	
	職務:専門・技術	0.2895	0.4538	684	0.2190	0.4151	137	
	職務:管理	0.2500	0.4333	684	0.2044	0.4047	137	
	職務:事務	0.1506	0.3579	684	0.2774	0.4493	137	
	職務:販売	0.0994	0.2994	684	0.1022	0.3040	137	
	職務:サービス	0.0483	0.2144	684	0.0657	0.2487	137	
	職務:保安・運輸・通信	0.0453	0.2082	684	0.0219	0.1469	137	
	職務:生産技能	0.0614	0.2402	684	0.0730	0.2611	137	
	職務:その他	0.0556	0.2292	684	0.0365	0.1882	137	
	労働組合=加入	0.3099	0.4628	684	0.3139	0.4658	137	
	転職経験=3回以上	0.1857	0.3891	684	0.1971	0.3993	137	
	仕事経験:単一職務型	0.3830	0.4865	684	0.4380	0.4980	137	
	仕事経験:特定職能型	0.3070	0.4616	684	0.2555	0.4377	137	
	仕事経験:多職能型	0.2573	0.4375	684	0.2409	0.4292	137	
	仕事経験:不明	0.0336	0.1804	684	0.0511	0.2210	137	
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1740	0.3794	684	0.1095	0.3134	137	
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3684	0.4827	684	0.3504	0.4788	137	
	職業タイプ:職人タイプ	0.0980	0.2975	684	0.1022	0.3040	137	
	職業タイプ:不明	0.3421	0.4748	684	0.3942	0.4905	137	
	組織とのつながり=強い	4.7032	1.5424	684	4.1606	1.5915	137	
	自己啓発=している	0.7047	0.4565	684	0.6715	0.4714	137	
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.4200	1.0660	684	2.2263	1.0289	137
		就業希望の理由=収入を得るため	0.8655	0.3414	684	0.3504	0.4788	137
		就業希望の理由=知識・技能の活用	0.3377	0.4733	684	0.1314	0.3391	137
		就業希望の理由=健康のため	0.5994	0.4904	684	0.3504	0.4788	137
		希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.4386	0.4966	684	0.1533	0.3616	137
		希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	0.4766	0.4998	684	0.2117	0.4100	137
収入へのこだわり=強い		4.4678	1.1620	684	2.9124	1.7718	137	
61~63歳の短時間勤務希望=あり		0.2427	0.4290	684	0.2409	0.4292	137	
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5731	0.6730	684	2.6642	0.7978	137	
	公的年金受給資格=あり	0.8129	0.3903	684	0.8248	0.3815	137	
	受給開始年齢=知っている	0.6857	0.4646	684	0.6788	0.4686	137	
	公的年金の受給金額=知っている	0.3202	0.4669	684	0.3066	0.4628	137	
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6389	0.4807	684	0.5328	0.5008	137	
	住宅ローン=あり	0.3129	0.4640	684	0.1314	0.3391	137	



第2-5-3表 基本統計量-③

変数名		現企業就業希望			現企業以外就業希望		
		平均値	標準偏差	サンプル数	平均値	標準偏差	サンプル数
<被説明変数>							
60歳以降就業希望=あり		—	—	408	—	—	276
現企業での就業希望=あり		—	—	408	—	—	276
現企業での就業実現可能性=あり		0.7132	0.4528	408	—	—	276
現企業以外での就業実現可能性=あり		0.6544	0.4761	408	0.5906	0.4926	276
<説明変数>							
企業属性	産業:重機器系製造業	0.1495	0.3570	408	0.1449	0.3527	276
	産業:それ以外の製造業	0.1569	0.3641	408	0.1341	0.3413	276
	産業:建設業	0.0784	0.2692	408	0.0688	0.2536	276
	産業:運輸業	0.0613	0.2401	408	0.0435	0.2043	276
	産業:金融・保険・通信業	0.1029	0.3043	408	0.0797	0.2713	276
	産業:卸売・小売業	0.1250	0.3311	408	0.0906	0.2875	276
	産業:サービス業	0.0833	0.2767	408	0.0688	0.2536	276
	産業:公共サービス業	0.0589	0.2356	408	0.0978	0.2976	276
	産業:公務	0.1005	0.3010	408	0.1993	0.4002	276
	産業:その他	0.0833	0.2767	408	0.0725	0.2597	276
	企業規模(従業員数)	5.5369	2.0614	406	5.9343	1.9657	274
	業況=リストラあった	0.4314	0.4959	408	0.4674	0.4998	276
	個人属性	学歴:中学卒	0.0613	0.2401	408	0.0471	0.2122
学歴:高校卒		0.3750	0.4847	408	0.3949	0.4897	276
学歴:各種学校・短大卒		0.0735	0.2613	408	0.0580	0.2341	276
学歴:大学・大学院卒		0.4216	0.4944	408	0.4384	0.4971	276
社会的活動=している		0.2255	0.4184	408	0.2536	0.4359	276
性別=男性		0.8358	0.3709	408	0.8696	0.3374	276
要介護者=あり		0.4020	0.4909	408	0.4094	0.9260	276
健康状況=不良		2.7400	0.9900	408	2.7000	0.9900	276
出身家庭=自営業以外		0.6373	0.4814	408	0.6775	0.4683	276
職務上の特性		勤続年数	24.8251	12.3681	406	27.7757	11.0064
	職位:一般	0.3554	0.4792	408	0.3043	0.4610	276
	職位:係長	0.1397	0.3471	408	0.2138	0.4107	276
	職位:課長	0.2328	0.4232	408	0.2572	0.4379	276
	職位:部長	0.2083	0.4066	408	0.1848	0.3888	276
	職位:役員	0.0613	0.2401	408	0.0326	0.1779	276
	職務:専門・技術	0.2966	0.4573	408	0.2790	0.4493	276
	職務:管理	0.2304	0.4216	408	0.2790	0.4493	276
	職務:事務	0.1520	0.3594	408	0.1486	0.3563	276
	職務:販売	0.1103	0.3136	408	0.0833	0.2769	276
	職務:サービス	0.0490	0.2162	408	0.0471	0.2122	276
	職務:保安・運輸・通信	0.0466	0.2110	408	0.0435	0.2043	276
	職務:生産技能	0.0588	0.2356	408	0.0652	0.2474	276
	職務:その他	0.0564	0.2309	408	0.0544	0.2271	276
	労働組合=加入	0.3137	0.4646	408	0.3043	0.4610	276
	転職経験=3回以上	0.2132	0.4101	408	0.1449	0.3527	276
	仕事経験:単一職務型	0.3701	0.4834	408	0.4022	0.4912	276
	仕事経験:特定職能型	0.3137	0.4646	408	0.2971	0.4578	276
	仕事経験:多職能型	0.2696	0.4443	408	0.2391	0.4273	276
	仕事経験:不明	0.0319	0.1759	408	0.0362	0.1872	276
	職業タイプ:ジェネラリスト	0.1863	0.3898	408	0.1558	0.3633	276
	職業タイプ:スペシャリスト	0.3848	0.4871	408	0.3442	0.4760	276
	職業タイプ:職人タイプ	0.0980	0.2977	408	0.0978	0.2976	276
	職業タイプ:不明	0.3162	0.4656	408	0.3804	0.4864	276
	組織とのつながり=強い	4.7672	1.5445	408	4.6087	1.5371	276
	自己啓発=している	0.6593	0.4745	408	0.7717	0.4205	276
	60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	2.4412	1.0912	408	2.3986	1.0307
就業希望の理由=収入を得るため		0.8971	0.3043	408	0.8188	0.3858	276
就業希望の理由=知識・技能の活用		0.3382	0.4737	408	0.3370	0.4735	276
就業希望の理由=健康のため		0.6348	0.4821	408	0.5471	0.4987	276
希望する働き方=これまでと同じ仕事		0.6618	0.4737	408	0.1087	0.3118	276
希望する働き方=知識経験が活かせる仕事		0.4583	0.4989	408	0.5036	0.5009	276
収入へのこだわり=強い		4.7108	1.0699	408	4.1087	1.2011	276
61~63歳の短時間勤務希望=あり		0.1569	0.3641	408	0.3696	0.4836	276
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	2.5515	0.6885	408	2.6051	0.6493	276
	公的年金受給資格=あり	0.8186	0.3858	408	0.8043	0.3974	276
	受給開始年齢=知っている	0.6912	0.4626	408	0.6775	0.4683	276
	公的年金の受給金額=知っている	0.3211	0.4675	408	0.3188	0.4669	276
	子供の養育等の費用=必要あり	0.6667	0.4720	408	0.5978	0.4912	276
	住宅ローン=あり	0.3235	0.4684	408	0.2971	0.4578	276

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している。

上述の変数に関する基本統計量は第2-5-3表(①~③)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」とともに、男女別の傾向を見るための「男性サンプル」「女性サンプル」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」「現企業以外就業希望者」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。

## 第6節 雇用・不雇用の分岐点：分析結果と解釈

分析結果は第2-6-1表と第2-6-2表に示される。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第2-6-3表である。ここではこれらの分析結果の全体を見渡して、第一に、就業希望について全体的にどのような傾向が見られるのか、第二に、60歳以降の就業を希望する人としらない人の間にはどのような違いがあるのか、第三に、現企業および現企業以外での就業実現可能性について、全体的にどのような傾向が見られるのか、第四に、現企業で就業を希望している人と、その中で実際に就業を実現できている人との間にはどのような違いがあるのか、第五に、現企業を希望する人と現企業以外を希望する場合の違いについて、それぞれ分析結果にあたりながら議論していく。

### 1. 就業希望についての全体的傾向：〔1〕～〔4〕

#### (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、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、現企業のみならず現企業以外を含めて、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だろう。そして現企業でも、また現企業以外においても、就業実現可能性は低いと考え、働き続けることに関して負の志向性を持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、高年齢従業員たちは定年を間近にして目の当たりにし、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るのかもしれない。

## (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、他企業での就業実現可能性ありと思っている人を除き、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。つまり、希望する働き方と尊厳のあ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。

## 2. 60歳以降の就業希望者と不希望者の違い：〔1〕

### (1) 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〕-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は、どのような要因が就業意欲を高めるのかという点にのみ着目すると、就業行動に関する先行研究とほぼ同じ結果が導かれたことになる。

### (2) 男女間の違い

分析では、全サンプルを用いた〔1〕-1の他に、男性サンプルのみを用いた〔1〕-2の分析も行った。女性サンプルは少ないことから有効な分析には至らなかった。しかしこれらの結果と、先に示した基本統計量、第2-5-3表(①)から、男女間の相違点が見出される。

第2-6-1表 就業希望に関する分析結果-①

説明変数	〔1〕-1 60歳以降就業希望=あり 全サンプル		〔1〕-2 60歳以降就業希望=あり 男性サンプル		〔2〕 現企業での 就業希望=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	0.406	0.551	0.030	0.390
産業：建設業	0.271	0.649	0.904	0.937	-0.372	0.471
産業：運輸業	0.857	0.786	1.201	0.913	-0.021	0.574
産業：金融・保険、通信業	0.075	0.566	0.346	0.638	-0.362	0.457
産業：卸売・小売業	1.057*	0.574	0.425	0.686	-0.041	0.441
産業：サービス業	1.435*	0.750	2.535**	1.006	-0.278	0.499
産業：公共サービス業	-0.431	0.572	-0.240	0.777	-0.953*	0.508
産業：公務	0.405	0.515	0.798	0.595	-0.465	0.415
産業：その他	0.619	0.601	0.998	0.761	0.053	0.471
企業規模（従業員数）	0.059	0.085	-0.019	0.107	-0.062	0.066
業況=リストラあった	-0.809***	0.298	-0.951**	0.376	-0.484**	0.222
個人属性						
学歴：高校卒	0.242	0.429	0.626	0.576	-0.327	0.381
学歴：各種学校・短大卒	-0.761	0.566	-0.508	0.764	0.004	0.532
学歴：大学・大学院卒	0.169	0.481	0.161	0.577	0.186	0.411
社会的活動=している	0.711**	0.360	0.640	0.423	0.280	0.255
性別=男性	0.550	0.416	—	—	-0.693*	0.401
要介護者=あり	-0.322	0.286	-0.221	0.344	-0.092	0.219
健康状況=不良	-0.151	0.140	-0.510***	0.190	0.064	0.111
出身家庭=自営業以外	-0.068	0.289	0.134	0.359	-0.372	0.231
職務上の特性						
勤続年数	-0.015	0.015	-0.001	0.018	0.000	0.012
職位：係長	0.180	0.431	0.609	0.561	-0.301	0.338
職位：課長	0.245	0.448	0.469	0.538	-0.077	0.366
職位：部長	0.321	0.524	0.334	0.598	0.271	0.389
職位：役員	1.499*	0.897	2.127**	1.081	1.314**	0.600
職務：専門・技術	1.591***	0.457	1.708***	0.618	0.047	0.375
職務：管理	1.012**	0.490	0.949	0.605	-0.132	0.393
職務：販売	0.789	0.560	0.968	0.725	-0.086	0.454
職務：サービス	0.071	0.624	-0.729	0.813	-0.083	0.602
職務：保安、運輸・通信	2.471**	1.001	2.564**	1.130	-0.298	0.668
職務：生産技能	1.124*	0.679	0.742	0.838	-0.345	0.559
職務：その他	0.927	0.699	0.518	0.889	0.091	0.572
労働組合=加入	0.014	0.371	-0.013	0.462	0.500*	0.291
転職経験=3回以上	-0.430	0.407	-0.930*	0.531	0.059	0.329
仕事経験：単一職務型	-0.282	0.589	0.361	0.736	0.219	0.521
仕事経験：特定職能型	-0.035	0.623	0.214	0.763	0.545	0.529
仕事経験：多職能型	-0.486	0.602	-0.005	0.768	0.577	0.535
職業タイプ：ジェネラリスト	0.252	0.476	0.349	0.552	0.862**	0.350
職業タイプ：スペシャリスト	-0.257	0.359	-0.046	0.433	0.320	0.280
職業タイプ：職人タイプ	-0.480	0.467	-0.059	0.567	0.069	0.402
組織とのつながり=強い	0.242***	0.087	0.292***	0.106	0.051	0.071
自己啓発=している	0.531*	0.303	0.647*	0.360	-0.453*	0.248
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	0.180	0.183	-0.040	0.107
就業希望の理由=収入を得るため	2.377***	0.328	2.172***	0.410	-0.171	0.327
就業希望の理由=知識・技能の活用	0.588	0.369	0.667	0.459	-0.710***	0.252
就業希望の理由=健康のため	0.732***	0.278	0.936***	0.352	0.530**	0.225
希望する働き方=これまでと同じ仕事	1.016***	0.358	1.055**	0.448	2.900***	0.226
希望する働き方=知識経験を活かせる仕事	0.323	0.320	0.721*	0.395	0.412*	0.236
収入へのこだわり=強い	0.409***	0.102	0.501***	0.126	0.416***	0.101
61~63歳の短時間勤務希望=あり	0.371	0.311	-0.059	0.399	-0.631**	0.266
老後の生活設計						
生活設計=既に目標達成	-0.013	0.182	-0.021	0.222	-0.016	0.163
公的年金受給資格=あり	-0.261	0.492	0.145	0.689	0.173	0.384
受給開始年齢=知っている	-0.123	0.438	-0.824	0.614	-0.117	0.339
公的年金の受給金額=知っている	-0.074	0.328	-0.185	0.400	-0.095	0.266
子供の養育等の費用=必要あり	0.068	0.282	-0.274	0.356	0.124	0.234
住宅ローン=あり	0.505	0.350	0.979**	0.470	0.250	0.230
定数項	-4.625***	1.263	-4.341***	1.610	-1.728	1.137
サンプル数	806		664		674	
カイ2乗値	305.029***		243.268***		306.375***	
対数尤度	413.716		291.027		601.168	

注) 1) \*\*\*p<.01, \*\*0.01<p<.05, \*0.05<p<.10. 第2-6-2表も同じ。

2) 産業、学歴、職位、職務、仕事経験、職業タイプのレファレンスグループは、それぞれ「重機器系製造業」「中学卒」「一般」「事務」「不明」「不明」である。第2-6-2表も同じ。

第2-6-2表 就業希望に関する分析結果-②

説明変数		〔3〕 現企業での就業 実現可能性あり		〔4〕 現企業以外での就業実現可 能性あり	
		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	-0.336	0.508	-0.539	0.668
	産業：建設業	0.575	0.655	-0.919	0.792
	産業：運輸業	-0.581	0.725	-1.289	0.984
	産業：金融・保険、通信業	-0.098	0.598	1.221	0.850
	産業：卸売・小売業	-0.561	0.573	-0.549	0.713
	産業：サービス業	0.140	0.660	-0.524	0.760
	産業：公共サービス業	-0.226	0.650	-1.728**	0.800
	産業：公務	-1.359**	0.569	-0.534	0.642
	産業：その他	-0.765	0.582	0.020	0.740
	企業規模（従業員数） 業況=リストラあった	0.012 -1.053***	0.084 0.301	-0.096 -0.864**	0.111 0.369
個人属性	学歴：高校卒	0.088	0.443	-0.648	0.617
	学歴：各種学校・短大卒	-0.665	0.622	0.488	0.915
	学歴：大学・大学院卒	0.504	0.468	-0.218	0.693
	社会的活動=している	0.119	0.351	-0.085	0.383
	性別=男性	1.235***	0.481	0.077	0.643
	要介護者=あり	-0.468*	0.280	-0.768**	0.351
	健康状況=不良	-0.109	0.134	-0.492***	0.183
	出身家庭=自営業以外	-0.460	0.299	-0.007	0.381
職務上の特性	勤続年数	-0.009	0.015	0.004	0.020
	職位：係長	0.257	0.484	1.211**	0.499
	職位：課長	0.532	0.475	0.793	0.575
	職位：部長	-0.180	0.490	1.199*	0.634
	職位：役員	-0.580	0.671	1.642	1.077
	職務：専門・技術	-0.738	0.496	-0.089	0.570
	職務：管理	-0.832	0.531	0.088	0.589
	職務：販売	0.395	0.590	0.533	0.769
	職務：サービス	-1.676**	0.763	0.341	0.936
	職務：保安、運輸・通信	1.311	0.980	0.992	1.070
	職務：生産技能	-0.031	0.750	0.872	0.921
	職務：その他	-0.906	0.678	0.051	0.807
	労働組合=加入	0.531	0.389	0.027	0.447
	転職経験=3回以上	0.478	0.401	1.745***	0.678
	仕事経験：単一職務型	-0.602	0.724	0.809	0.795
	仕事経験：特定職能型	-1.122	0.727	0.675	0.830
	仕事経験：多職能型	-0.189	0.724	1.533*	0.874
	職業タイプ：ジェネラリスト	0.356	0.425	0.949	0.597
	職業タイプ：スペシャリスト	0.967***	0.358	0.439	0.441
	職業タイプ：職人タイプ	1.176**	0.563	0.401	0.618
組織とのつながり=強い	-0.028	0.095	0.006	0.107	
自己啓発=している	-0.512*	0.296	-0.542	0.426	
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり	0.422***	0.141	0.108	0.174
	就業希望の理由=収入を得るため	0.642	0.482	-0.628	0.475
	就業希望の理由=知識・技能の活用	0.305	0.325	0.309	0.424
	就業希望の理由=健康のため	-0.064	0.301	0.291	0.346
	希望する働き方=これまでと同じ仕事	0.531*	0.304	0.940	0.633
	希望する働き方=知識経験が活かせる仕事	-0.140	0.325	0.653*	0.365
	収入へのこだわり=強い	-0.031	0.137	-0.087	0.153
	61～63歳の短時間勤務希望=あり	0.417	0.431	-0.256	0.367
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成	0.628***	0.207	-0.167	0.275
	公的年金受給資格=あり	-0.046	0.532	0.255	0.629
	受給開始年齢=知っている	-0.723	0.450	-0.109	0.547
	公的年金の受給金額=知っている	0.686*	0.352	0.649	0.418
	子供の養育等の費用=必要あり	-0.659**	0.333	-0.365	0.341
	住宅ローン=あり	-0.036	0.296	-0.018	0.386
	定数項	-0.348	1.390	2.115	1.861
サンプル数	404		270		
カイ2乗値	107.203***		95.453***		
対数尤度	379.049		269.534		

第2-6-3表 分析結果の要約

		[1]-1 60歳以降 就業希望あり (全サンプル)	[1]-2 60歳以降 就業希望あり (男性サンプル)	[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	[4] 現企業以外 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 健康状況=不良	+	-	-	+	-
職務上の特性	職位：係長 職位：部長 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 転職経験=3回以上 仕事経験：多職能型 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 住宅ローン=あり		+		+	

「社会的活動=している」が60歳以降の就業希望に有意な結果をもたらしているが、男性の場合には有意な結果が見られないことから、女性においてボランティア等の社会的活動をしている人のほうが、就業意欲を持っていることが推察される。つまり女性にとって、60歳以降も働くということと社会で何らかの活動をするということは似ており、就業行動というものが、社会との関係を保つための諸活動の一環の中に位置づけられている可能性がある。ちなみに基本統計量を見ると、男性のほうが社会的活動をしている比率がやや高いことがわかる。また男性の場合にのみ、「健康状況=不良」が就業希望に負の影響を持ち、健康上問題がある場合には就業希望を持たないという傾向は、男性に特に当てはまることになる。

また男性の場合のみ、「転職経験=3回以上」で就業希望に有意に負の影響が見られ、つまり多数の企業を転々としている場合には、60歳以降も働き続けようという気持ちにならない、あるいは雇用継続を実現することが本来的に難しいと、この段階で自己診断をしていることも考えられる。なお基本統計量を見ると、3回以上の転職経験者自体は、女性のほうが

比率が高いことがわかる。

また「希望する働き方＝知識経験が活かせる仕事」「住宅ローン＝あり」の両方で、男性の場合のみ有意な結果が導かれている。このことは、男性のほうが自分を活かせる仕事、つまり尊厳のある働き方を望んでいることの現われと捉えられる。また住宅ローンなどの経済的要因は、男性を60歳以降もどうしても働き続けなければならないという気持ちにさせ、就業意欲を高めさせていることがわかる。ちなみに基本統計量によると、希望する働き方として、女性の場合は「知識経験が活かせる仕事」を希望する傾向が男性よりも低く、また就業理由も「知識・技能の活用」とする比率が男性よりも低い。逆に希望する働き方として、「これまでと同じ仕事」での希望は男性よりも強く、また「短時間勤務希望」の比率も高い。このことは、そもそも高年齢女性従業員が、知識・技能を活かすというよりは、事務作業などの周辺的な定型的仕事に従事している場合が多いためと推測され、また安定的で負荷の少ない働き方を望んでいることがわかる。

### 3. 就業実現可能性についての全体的傾向：〔1〕〔2〕と〔3〕〔4〕の比較

#### (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。しかし実際には現企業以外での就業実現可能性は5%有意で負の結果が出ており、実現は難しいと考えられていることがわかる。このことは、一般的にいわれているように、公共サービスという特殊な部門で蓄積した知識・技能が、一般民間企業等では活用できないと本人も考えているからであろう。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

モデル〔1〕〔2〕と〔3〕〔4〕との比較から見えてくることは、当該者の両親等、要介護者がいるという家庭の事情がある場合、就業実現が難しくなると考えている点である。「要介護者＝あり」は、現企業での就業実現可能性と現企業以外での就業実現可能性の両方で、有意に負の影響が見られた。介護の必要がある場合には、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するのであろう。

#### (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、先の第2項の「60歳以降の就業希望者と不希望者の違い」で見てきた。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〕〔4〕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関係がないものと考えられる。しかし職位については、モデル〔4〕で係長あるいは部長である場合に有意な結果が出ていることから、現企業以外での就業実現可能性では、一般職員と比べるとこれらの人々が有利と考えているようである。

#### **(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**

先の第2項の「60歳以降の就業希望者と不希望者の違い」で確認したように、「組織とのつながり」が強い人が就業意欲が高いことがわかった。しかしモデル〔3〕〔4〕で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歳以降も働きたいと思っけていても、就業を実現できるか否かについて考えた場合、そのこと自体はあまり関係がないと思われていることが推察される。

#### **(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、これらの変数は多くの場合1%有意で就業希望に強い影響を与えているが、モデル〔3〕〔4〕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。

### **4. 現企業で就業を実現できると思う人と難しいとする人の違い：〔2〕と〔3〕**

#### **(1) 男性が就業実現に有利、労働組合加入は有意な影響を持っていない**

まずモデル〔2〕を見ると、「性別＝男性」で負の影響が見られるが、モデル〔3〕では1%有意で正の影響に転じることがわかる。このことは、女性のほうが現企業での就業を希望する割合が多いものの、実際の就業実現は男性のほうが有利であることを意味している。また労働組合に加入している人のほうが現企業での就業希望が強いが、モデル〔3〕によると、実際の就業実現に対して、労働組合加入の有無は影響を与えていないことがわかる。

#### **(2) 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、現企業での就業の場合には、そうした準備をしていない人のほうが希望し、また実現可能と思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ていることを暗示している。

### (3) 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〕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。

いずれにしても、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れば、現企業での就業実現可能性ありと考えているこれらの人々が、実際に60歳以降も働き続ける可能性が高く、60歳以上の雇用労働者の多くを占めていく存在になるもの考えられる。

## 5. 現企業希望者と現企業以外希望者の違い：〔3〕と〔4〕の比較

### (1) 転職経験が多く、多職能型キャリアの人が、

#### 現企業以外での就業を実現できると考えている

現企業以外で就業実現可能と考えている人々における最も大きな特徴は、転職経験が多く、また複数の職能を横断するタイプのキャリアを歩んできたということが、就業実現に有効と考えられていることである。「転職経験＝3回以上」を見ると1%有意で、「仕事経験：多職能型」で10%有意の正の影響が見られる。両変数とも現企業での就業実現可能性ありと考えて

いる人々には有意な結果が見られない。このことは、転職を多く経験して、職場が変わることに慣れているということや、複数の職能を経験して、多様な職務能力を習得しているということが、現企業以外での就業実現可能性を高めていると認識されていることを示している。

## (2) 現企業以外の希望者は知識経験が活かせる仕事を望んでいる、

### しかし特定分野の専門家というわけではない

現企業で就業実現可能と考えている人は、これまでと同じ仕事を希望している人に多く、現企業以外で就業実現可能と考えている人は、知識経験が活かせる仕事を希望している人が多い。また現企業で就業を実現できると考えている人はスペシャリストか職人タイプであったが、現企業以外での希望者にはそうした職業タイプの違いについて有意な結果は見られなかった。このことは、現企業希望者は知識経験が活かせる仕事を希望しているものの、転職が多く多職能を横断しているために、特定分野のスペシャリストでも職人タイプでもないことがうかがえる。通常、たとえば転職等に成功するためには、担当職務に関する高い専門能力を持っていることが有効と考えられているが、現企業以外で就業実現可能と考えている人々は、そうしたタイプではないことになる。なお「希望する働き方＝これまでと同じ仕事」で有意な結果が見られなかったのは現企業以外の希望者だけであった。他では有意に正の影響が見られた。つまり現企業以外での就業希望者はスペシャリストでも職人タイプでもないために、これまで従事してきた仕事に愛着を持ち固執することもないものと予想される。かといって、はっきりとしたジェネラリストタイプというわけではないことを暗示している。

## (3) 健康不良は現企業以外を希望する場合は不利に

「健康状況」については、現企業での就業希望者と異なり、現企業以外を目指す人には、良好な健康状態でないと就業実現は難しいと考えられていることがわかる。このことは、不慣れな現企業以外で就業することにはリスクが伴い、また労力もかかることから、健康不良は、現企業以外を目指す人にとっては障害になると考えられているのであろう。また現企業で就業実現可能と考えている人たちは老後の生活設計をきちんと立て、公的年金受給額も把握し、法改正による60歳以上の雇用可能性に関する認識も持っていることは先に述べたとおりであるが、現企業以外で就業実現可能と考えている人たちには、そうした特徴が見られない。このことは、現企業以外の希望者は現企業希望者と比べると、人生における計画性や堅実性というものにやや無関心であるものと推察される。

## 第7節 まとめ：60歳以降の就労促進に向けて

本稿は、JILPT『『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査』の本人調査データを用いて、60歳以降の就業を実現できる人とできない人の間には、人的資源としてのどのような相違点があるのか、また就業希望者がその希望を実現できない背景にはどのような問題点があるのかを考察してきた。本節ではこれまでの分析結果から導かれた含意をまとめる。

## 1. 就業希望と就業実現の間にある障壁：雇用不継続者予備軍が抱える問題

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。特に現企業のみならず現企業以外での就業意欲さえも失わせていることが注目される。また現企業および現企業以外での就業実現可能性も低いと考え、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。そして多くの人々が、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。

また本稿は、60歳以降の就業を希望する全ての人々がその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目的として分析を行ってきた。この点について、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に関する自己診断にあるとの見解に至った。

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。

また雇用と不雇用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がどのようなものであるかという点が浮かび上がった。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雇用・不雇用を分かつひとつの重要な分岐点となっていると指摘できる。

また唯一、現企業の就業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や、現企業以外での就業実現可能性があると考えている人たちにはこのような傾向は見られなかった。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を考えると、この特性は注目すべき点である。雇用・不雇用を分かつ重要なもうひとつの分岐点は、実は定年時に存在しているのではなく、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。

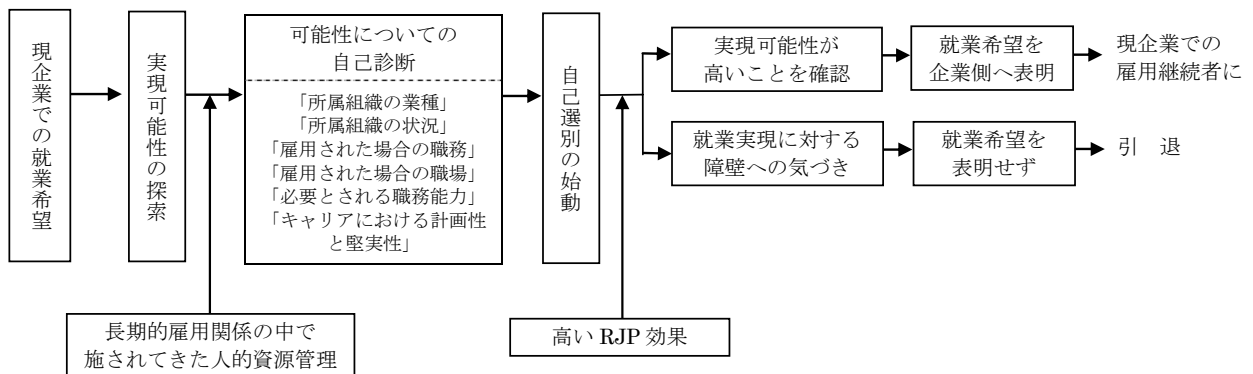
## 2. 自己選別はなぜ始動されるのか

それではなぜ当該者たちは、上述の雇用・不雇用の分岐点を知ることができるのだろうか。この分かれ目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第2-5-3表(①~③)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、現企業以外希望者で27.78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長きにわたって現企業で勤めあげてきた中で、その組織が実施する人的資源管理を受け、他の同僚たちの様子もよくわかっており、この企業ではどのような人材が評価され、雇用され続ける可能性が高いのかを自ずと認識しているということである。したがって、その企業の評価基準と自分の状況とを照らし合わせて、60歳以降の雇用可能性を事前に診断することが可能となっていると考えられる。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認識できるのは、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

第2-7-1図 自己選別のプロセス



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。そのような雇用・不雇用に関する事前の自己診断が行われていくプロセスを図示するならば、第2-7-1図のようになる。

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。しかし第4節の第2-4-4図で確認したように、就業実現が難し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。

### 3. 現企業以外での就業は本当に思ったとおりに実現されるのか

上記は現企業での雇用継続の場合である。現企業以外での就業を実現する場合はどうか。まず本稿の結果が、本人の認識によるものであり、現企業での雇用継続の場合もそうであるが、就業を実現できると本人は思っている、実際には「思い違い」の可能性もあるということ念頭にしなければならぬ。例えば転職を3回以上経験している人が、本当に高年齢期の転職をうまく実現できる人なのであろうか。第3節で見てきたように、高年齢従業員の転職意識は低く、自ら社外ネットワークを築き、その誘引力によって転職していく例は少ない。そのため高年齢期の転職は、従前の企業の支援によって、従前企業となんらかの取引や人的つながりがある企業へと移動していく場合が多いと考えられる。つまり高年齢期での転職の成功は、Granovetterのいう弱い紐帯（weak-tie）ではなく、企業との強い紐帯（strong-tie）を利用したものが多くと考えられる。この場合、企業との強い紐帯関係を利用できるのは、おそらく長きにわたって当該企業で勤め上げ、企業との関係を深めてきた者であろう。

また同じく第3節で見てきたように、企業側は高年齢転職者に「職能の専門能力」や「管理・折衝能力」を期待しているが、転職が多く、4つ以上の企業を転々とし、多くの職能を渡ってきた者が、特定分野における高い職務能力を形成できるとはあまり考えられない。職務能力を格段に引き上げる働き方は、担当職能に特化して仕事経験を積んでいくことであり、特に企業の中心的な仕事に深く関わりながら、それを行うことである。短期間しかその職場で働いていない者は、企業の中心的な仕事に係わることは稀であり、概して周辺的な仕事か、中心的な仕事の一部にしか係わることはできないであろう。そうした人々は新しい職場に適合する能力には秀でているかもしれない。しかししっかりと腰を添えて、着実に特定分野に関する職務能力を高めていくことはむしろ難しいと予想される。企業との長期的な関係の中で強い紐帯を利用できる人や、じっくりと高度な職務能力を体得できた人が、他企業への転職の場合も、また独立創業をする場合でも有利な可能性は否定できないであろう。

### 4. 多くの人が雇用継続を選択し実際に雇用されるためには、どのような施策が必要なのか

本稿は、60歳以降の就業において、雇用・不雇用の選抜は不可避であるとの議論から始まった。しかし前述のような自己選別が始動されるとしても、将来的には現在よりも多くの人が就業の実現可能性が高いという診断に至り、また多くの人の就業希望が叶えられていくことが望ましい。そのためにはどのような視点、あるいは施策が必要なのだろうか。

まず企業の人的資源管理として、60歳を超えても必要とされ続ける人材を多く育成していくことが大切である。特定分野や担当職能についての仕事経験を蓄積し、高い職務能力を体得した人材を育成していくことは、単に高年齢者の就労促進のためだけに有効なのではない。高年齢期になっても雇用し続けたいと思うような有能な人材は、間違いなく企業の発展に貢献していく人材である。そのような人材の育成のためには、本分析で見てきたように、単に

長期勤続者で職場とのつながりが強いというだけではだめで、企業と従業員間の長期安定的な雇用関係の中で、一貫性のある人的資源管理を施し、その中で計画的、意図的に従業員一人ひとりの能力育成を行っていくことが求められる。

また企業は従業員に対して、長期的観点で自身の職業人生と老後を含む経済生活について、設計図を描いていくことを促していくことも必要である。具体的施策として、生涯生活設計セミナーや退職準備プログラム、キャリアカウンセリングなどをキャリアの節目節目で行っていくということがあるだろう。しかし「JILPT企業調査（2006）」によると、これらの施策を実施している企業は少なく、僅かに17.2%に留まっている。従業員たちはこれらの施策を通じて、自身の能力の棚卸しを行い、これまでの職業人生を振り返り、またこれからの職業人生を展望し、60歳以降も働き続けたいという希望を実現するために何が必要なのかを考え、また60歳以降の就業も視野に入れた人生設計を描いていくであろう。そのための具体的機会をつくっていく必要があるだろう。

そして本分析では、たとえばリストラのような、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、60歳以降の就業意欲が全体的に減退させられることがわかった。企業が行う各種の人事施策は、そうした副次的効果を含め、実に様々な影響を及ぼすものである。そのことに注意が必要である。一つひとつの人事施策に揺れ動く従業員心理を念頭に入れた人的資源管理を行っていくことが求められている。

60歳以降の就業は、これまでの職業キャリアの延長線上にあるのであり、雇用・不雇用の分岐点は、実は定年時にあるのではない。これまでの仕事経験や職業上の様々な経験の中で、徐々に分岐点の根幹となる要素が自身の中で形成されていくのである。したがって、60歳以降の就労促進のために、企業の人的資源管理に求められる視点は、定年前後の雇用管理だけでなく、入社から定年時に至る従業員一人ひとりのキャリア全体に目配りをしていくことにある。2030年には団塊世代の子供たちが60歳を迎え始めるが、将来にわたって高年齢者雇用を促進していく施策を展望していくことが今求められている。

## <参考文献>

- 稲上毅『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会，2003年。
- 玄田有史「リストラ中高年の行方」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』第2章，東洋経済新報社，2002年。
- 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 平成19年度総合研究報告書（研究代表：高木朋代）』2008年。
- 駿河輝和「希望退職の募集と回避手段」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』第5章，東洋経済新報社，2002年。
- 高木朋代「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，2007年。
- 高木朋代『高年齢者雇用のマネジメント』日本経済新聞出版社（近刊）
- 西口敏宏『遠距離交際と近所づきあい：成功する組織ネットワーク戦略』NTT出版，2007年。
- Atchley, Robert C., *The Social Forces in Later Life: An Introduction to Gerontology*, Belmont, California: Wadsworth, 1972.
- Atchley, Robert C., “The Meaning of Retirement.” *Journal of Communication*, 1974.
- Atchley, Robert C., *The Sociology of Retirement*, Schenkman Publishing Company, 1976.
- Granovetter, Mark, *Getting a Job*, The University of Chicago Press, 1974.
- Granovetter, Mark, “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness,” *American Journal of Sociology*, Vol.91, 1985.
- Palmore, Erdman, “Why Do People Retire.” *Aging and Human Development*, 1971.
- Watts, Duncan, *Small Worlds*, Princeton University Press, 1999.