

# REPORT I

## 中高年ライフコース研究（その3） - 中高年パネル調査を通じて（就業分析） -

社会研究部門 武石 恵美子・松浦 民恵

### はじめに

本号では、5月号、6月号に引き続き、ニッセイ基礎研究所で実施している中高年パネル調査（以下「本調査」とする）の結果について、高齢期の就業と生活意識との関わりの視点からの分析を紹介したい。本調査は、昭和8年～昭和22年生まれの男性を対象に、97年と99年に調査を実施したものであり、2時点間の比較やその間の様々な生活変動を分析できる点に特徴がある。

5月号では中高年の生活全般の変動に関する分析を、6月号では主に家計の面からの分析を行ってきた。

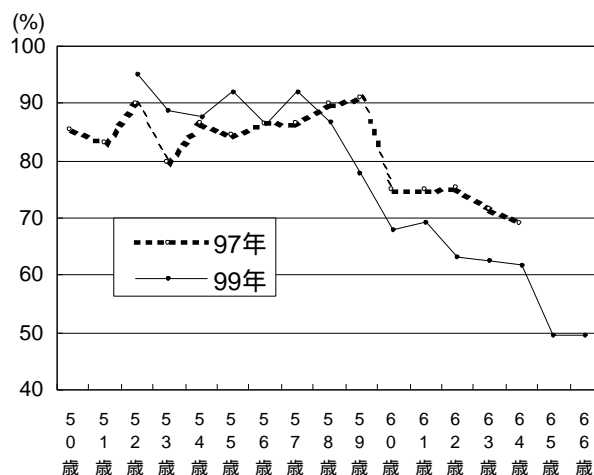
本号では、本調査の対象者である昭和8年～昭和22年生まれの男性の就業実態および就業からの引退過程にアプローチしたい。本調査の対象は、高度経済成長期を経て日本の経済社会が様々な変動を経験した時代にサラリーマン、あるいは自営業の形態で就業をしてきた人たちである。この人たちが、現在就業からの引退時期を迎えているが、高齢期の引退過程がどのような現状にあるのだろうか。また、生活満足度や生活への不安等の生活意識が、引退の過程でどのような特徴を示しているのだろうか。

### 1. 就業からの引退過程

高齢期の就業パターンは多様である。まず、就業から引退へのプロセスをみていきたい。

就業からの引退は、雇用者の場合には定年制の存在が大きく影響するため、60歳前後で就業率が大きく変化している。97年時点と比較すると、50代終わりから60代にかけての落ち込みが大きく、就業から離職へと向かう傾向が早まっているようである。これは、この間の雇用情勢の厳しさを反映したものと考えられ、景気の低迷が、60歳前後の男性の就業機会に影響を及ぼしたと考えられる。

図表 - 1 年齢別就業率



97年から99年の2年間の就業の変動について次の5つのタイプに類型化して詳しくみていきたい。

**継続就業**：97年と同じ勤め先、事業に継続就業。

**転職**：97年と別の勤め先、事業で就業。

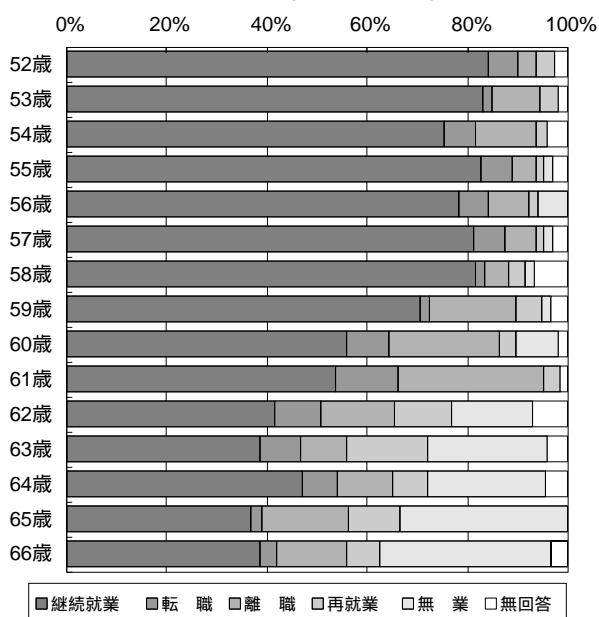
**離職**：97年には就業していたが、99年には無業に変化。

**再就業**：97年は無業であったが、99年は就業に変化。

**無業**：97年も99年も無業。

99年時点の年齢別に以上の5種類の構成をみると、58歳までは「継続就業」が8割を超えるが、59歳から「離職」の割合が高くなる。61歳には29.2%が「離職」となり、その後「無業」の割合が高まるというように、50代の終わりから、就業からの引退が徐々に始まっていく状況がわかる。しかし、60歳を超えても、「継続就業」の割合が大きく低下することはなく、66歳で38.5%が「継続就業」である。また、62、63歳で「再就業」も11.5%、16.0%と、いったん離職しながらそのまま無業へと向かわずに再び就業を始めるケースも少なくない。

図表 - 2 年齢別（99年時点）就業率



60代の就業変動は、就業から引退へと一方向に向かうのではなく、継続就業が4割程度の水準を維持しつつ、離職後に再就業をするパターンもみられるなど、多様なプロセスをたどる。

## 2. 職業キャリアと引退過程

以下、引退過程について、さらに詳しくみていくために、99年時点で60歳以上の対象者に焦点をあてて分析を進めていくこととしたい。

高齢者の就業機会は、自営業セクターや中小企業において提供される傾向が強いことが知られている。

就業変動の類型別に99年時点の就業形態をみると、「継続就業」の場合には自営が44.6%と半数近くを占め、役員は16.1%、正規従業員は20.2%と少ない。また、「転職」や「再就業」では、パート・アルバイトや嘱託の割合が高くなり、自営業で継続、もしくは正規従業員からパートやアルバイトに就業形態が変化していく様子が読み取れる（図表 - 3）

97年時点の就業形態との関連でも、97年時点で自営業の場合に78.6%が「継続就業」であるが、雇用者（役員や正規従業員）の場合には53.4%が「継続就業」で、「離職」への移行が3割を占める。また、97年時点で小規模企業に勤務していた人の方が、「継続就業」の割合が高く、大企業勤務者ほど「離職」が多い（図表 - 4）

この傾向は、対象者の職業キャリアを見ても同様である。すなわち、これまでの勤続が最長の仕事が自営業の場合に、「継続就業」の割合は77.9%と高く、役員や正規従業員の場合には、「継続就業」は32.3%で、「離職」や「無業」の割合が高くなり、自営業のキャリアの人に比べて、雇用者の場合に、引退が早くなっている。

また、雇用者の場合に、勤務先の規模が大規模の企業等に勤務していた人ほど、「離職」や「無業」に移行していく割合が高い(図表 - 5)

60歳以降の継続雇用制度(再雇用制度や勤務延長制度)は、大企業よりも中小企業で導入率が高い制度である(厚生労働省「雇用管理調査」

図表 - 3 就業変動の類型別 99年の就業形態

	調査数 n	商店工場農業など自営業	家族従業	自由業・開業医弁護士など	会社団体などの役員	正規従業員、公務員	パート、アルバイト	嘱託	派遣・登録型	その他
60歳以上就業者計	327	37.3	1.8	3.1	13.8	18.0	14.4	7.3	1.8	2.4
継続就業	242	44.6	2.1	2.9	16.1	20.2	6.6	4.5	1.2	1.7
転職	38	7.9	0.0	5.3	10.5	10.5	44.7	10.5	5.3	5.3
再就業	47	23.4	2.1	2.1	4.3	12.8	29.8	19.1	2.1	4.3

図表 - 4 97年の就業形態別 就業変動の類型

	調査数 n	継続就業	転職	離職	再就業	無業	無回答
60歳以上計	553	43.8	6.9	16.3	8.5	21.5	3.1
97年時点の就業形態							
自営業主	131	78.6	2.3	16.0	-	-	3.1
役員、正規従業員	163	53.4	14.1	30.1	-	-	2.5
会社等の役員	67	58.2	16.4	22.4	-	-	3.0
正規従業員	96	50.0	12.5	35.4	-	-	2.1
29人以下	61	68.9	6.6	21.3	-	-	3.3
30-99人	29	55.2	27.6	13.8	-	-	3.4
100-299人	25	52.0	8.0	40.0	-	-	0.0
300-999人	18	50.0	11.1	38.9	-	-	0.0
1000人以上、官公営	27	25.9	22.2	51.9	-	-	0.0

図表 - 5 職業キャリア(勤続最長職)別 就業変動の類型

	調査数 n	継続就業	転職	離職	再就業	無業	無回答
60歳以上計	553	43.8	6.9	16.3	8.5	21.5	3.1
キャリア(勤続最長職)							
自営業主	131	77.9	3.1	11.5	0.8	3.8	3.1
役員、正規従業員	303	32.3	8.9	21.1	10.9	25.1	1.7
会社等の役員	85	44.7	12.9	18.8	3.5	17.6	2.4
正規従業員	218	27.5	7.3	22.0	13.8	28.0	1.4
29人以下	73	58.9	5.5	16.4	5.5	9.6	4.1
30-99人	38	39.5	13.2	13.2	5.3	28.9	0.0
100-299人	42	38.1	2.4	28.6	11.9	19.0	0.0
300-999人	25	12.0	4.0	28.0	4.0	48.0	4.0
1000人以上、官公営	108	13.0	12.0	25.0	17.6	32.4	0.0

(2000))。高齢者の雇用に柔軟に対応してきた中小企業、高齢者自身が引退の時期を設定できる自営業セクターが、高齢者にとって重要な就業分野になっているといえる。

こうした就業変動の類型別に就業理由をみると、「継続就業」の場合には、「家計維持のため」が56.2%と高く、経済的な理由が就業動機となっているが、「転職」の場合には、「自分の能力や知識を生かしたい」や「時間に余裕がある」「充実感を味わいたい」など、生きがいの面を重視した就業動機が上位にあがる傾向がある。「再就業」はおおむね両者の中間的な位置付けといえる(図表 - 6)

また、今後の就業継続意向については、いずれの類型でも「できる限り続けたい」との回答が8割程度と高く、「他の勤め先に変わりたい」や「辞めたい」という割合は非常に少なく、当面は現在の就業先で満足して働いている状況がうかがえる(図表 - 7)

図表 - 6 就業変動の類型別 就業理由

	調査数 n	働くのが当たり前	家計維持のため	家計補助のため	生かしたい	自分の能力や知識を	時間に余裕があるから	人間関係が広がるから	充実感を味わいたい	社会の役にたちたい	健康にいい	その他	無回答
60歳以上就業者計	327	43.7	49.5	15.0	19.3	9.8	7.0	12.8	12.8	29.4	2.1	0.9	
継続就業	242	48.3	56.2	11.6	18.2	6.6	5.8	12.8	11.2	23.6	2.9	1.2	
転職	38	26.3	21.1	28.9	31.6	26.3	13.2	21.1	15.8	44.7	0.0	0.0	
再就業	47	34.0	38.3	21.3	14.9	12.8	8.5	6.4	19.1	46.8	0.0	0.0	

図表 - 7 就業変動の類型別 就業継続意向

	調査数 n	できる限り続けたい	定年まで続けたい	独立したい	他の勤め先に変わり	辞めたい	わからない	その他	無回答
60歳以上就業者計	327	78.0	5.5	0.6	1.5	5.8	6.7	1.2	0.6
継続就業	242	77.7	6.2	0.4	1.2	5.8	7.0	0.8	0.8
転職	38	81.6	2.6	0.0	2.6	2.6	5.3	5.3	0.0
再就業	47	76.6	4.3	2.1	2.1	8.5	6.4	0.0	0.0

### 3. 高齢期の就業と生活満足度

次に、就業変動が生活意識に及ぼす影響をみていきたい。本調査では、生活に関する意識(満足度や不安)について、同じ対象者に2時点で同じ質問を行っており、2年間における意識の変化をみることができる。60歳以上(99年時点の年齢)の対象者は、前述のように多様な就業パターンをたどってきているわけだが、彼らの生活意識はこの2年間でどのように変化しているのだろうか。

図表 - 8 ~ 10は、99年調査における満足度(「満足」と「不満」の2区分)と、97年と99年の満足得点の変動(プラスの増加は満足の高まりを意味する)を示している(注1)。

まず、図表 - 8で「生活全般」に関する満足度をみると、いずれの就業変動の類型においても「満足」が過半数を占めており、仕事の有無にかかわらず生活全般に満足している状況が浮き彫りになる。特に「転職」(68.4%)、「再就業」(63.8%)、「継続就業」(58.7%)といった、現在就業している者の満足度が、無業者に比べてより高くなっている。

また、就業者は、「自分の仕事」に対する満足度も高く、特に「転職」は2年前より満足得点の平均が+0.21ポイントと大きく上昇している(図表 - 9)。この結果から、仕事をしていることが、生活満足度にプラスに寄与していると推測できる。

しかし、将来への備えに関する満足度に目を転じると、「満足」の割合は2割前後にとどまっており、いずれの類型でも、満足度が低い様子がうかがえる(図表 - 10)。

### 4. 高齢期の生活不安

将来への備えに対する満足度の低さは、高齢期の不安と結びついていると思われる。

図表 - 8 就業変動の類型別 満足度 - 生活全般 (%) (ポイント)

	調査数 n	満足	不満	など い ち ら 無 回 答 い え	の満 足 得 点 の 変 動
60歳以上計	553	57.7	11.9	30.4	+0.05
継続就業	242	58.7	9.5	31.8	+0.03
転職	38	68.4	7.9	23.7	+0.11
離職	90	53.3	13.3	33.3	+0.09
再就業	47	63.8	12.8	23.4	-0.04
無業	119	55.5	16.0	28.6	+0.09

図表 - 9 就業変動の類型別 満足度 - 仕事 (%) (ポイント)

	調査数 n	満足	不満	など い ち ら 無 回 答 い え	の満 足 得 点 の 変 動
60歳以上就業者計	327	62.7	14.4	22.9	-
継続就業	242	61.6	15.3	23.1	-0.07
転職	38	71.1	10.5	18.4	+0.21
再就業	47	61.7	12.8	25.5	-

「再就業」は97年時点で無業のため、仕事に関する満足得点の変動が算出できない。

図表 - 10 就業変動の類型別 満足度 - 将来への備え (%) (ポイント)

	調査数 n	満足	不満	など い ち ら 無 回 答 い え	の満 足 得 点 の 変 動
60歳以上計	553	22.1	50.1	27.8	+0.05
継続就業	242	21.5	50.8	27.7	0.00
転職	38	28.9	44.7	26.3	+0.39
離職	90	18.9	45.6	35.6	0.00
再就業	47	27.7	51.1	21.3	-0.02
無業	119	21.8	52.1	26.1	+0.10

図表 - 11 ~ 13は、99年調査における意識(「不安あり」と「不安なし」の2区分)と、97年と99年の不安得点の変動(プラスの増加は不安の高まりを意味する)を示したものである(注2)。

不安はここ2年間で上昇傾向にあり、「老後の生活が経済的に苦しくなること」については7割が、「十分な資産が蓄えられないこと」には6割が、また「自分の介護が必要になること」

には8割が不安を感じている状況にある。

これらの数値を、生活満足度に関する結果とあわせてみると、現状にはある程度満足して生活している反面で、将来への備えに不安があり、老後生活への不安をもちながら生活している高齢者が多いと考えられる。

不安について、就業変動の類型別に分析すると、この2年間で仕事に就いた「再就業」の類型では、いずれの項目についても不安得点の上昇が大きくなっている（「老後」+0.30ポイント、「資産の蓄え」+0.30ポイント、「自分の介護」+0.21ポイント）。このデータを見る限り、就業によって将来への不安が払拭されるとはいえないようだ。一方で、「無業」は不安得点がむしろ低減していることから（「老後」-0.34ポイント、「資産の蓄え」-0.23ポイント、「自分の介護」-0.14ポイント）不安の高まりが「無業」から「再就業」へとシフトする誘因になっているという見方もできよう。

また、「再就業」で特に不安が増大していること、「無業」や「離職」といった引退パターンにおいても「不安あり」の割合が高いことから、対象者が、老後への不安を引きずりながら就業から引退している姿が浮かびあがってくる。

99年調査では、「老後生活の経済面で気がかりなこと」についてもたずねている（図表-14）。60歳以上の対象者全体に関する回答の上位3位は、「公的年金が十分に頼りになるか」（60.8%）、「インフレで貯蓄などが目減りしないか」（37.8%）、「長い老後生活の中で、貯蓄が底をつくのではないか」（37.4%）となっている。就業変動の類型別にみると、就業者は「老後も働き続けられるか」（「継続就業」38.0%、「転職」36.8%、「再就業」34.0%）が、無業者は「お金を預けている金融機関の経営状況が悪化しないか」（「離職」33.3%、「無業」34.5%）が、それ

ぞれ比較的高くなっている。

これらのデータは、高齢期の不安を解明、低減し、真のハッピーリタイアメントが可能な社会となる条件整備を行うことの重要性を示している。

図表-11 就業変動の類型別 不安  
老後の生活が経済的に苦しくなること  
(%) (ポイント)

	調査数 n	不安あり	不安なし	無回答	変動不安の得点平均
60歳以上計	553	70.5	26.9	2.5	+0.04
継続就業	242	71.1	27.7	1.2	+0.18
転職	38	65.8	31.6	2.6	-0.11
離職	90	73.3	25.6	1.1	+0.12
再就業	47	76.6	21.3	2.1	+0.30
無業	119	68.1	29.4	2.5	-0.34

図表-12 就業変動の類型別 不安  
十分な資産が蓄えられないこと  
(%) (ポイント)

	調査数 n	不安あり	不安なし	無回答	変動不安の得点平均
60歳以上計	553	60.8	35.4	3.8	+0.01
継続就業	242	60.3	37.2	2.5	+0.10
転職	38	57.9	39.5	2.6	-0.08
離職	90	64.4	32.2	3.3	-0.01
再就業	47	61.7	36.2	2.1	+0.30
無業	119	59.7	36.1	4.2	-0.23

図表-13 就業変動の類型別 不安  
自分の介護が必要になること  
(%) (ポイント)

	調査数 n	不安あり	不安なし	無回答	変動不安の得点平均
60歳以上計	553	83.7	13.6	2.7	+0.05
継続就業	242	81.8	16.5	1.7	+0.03
転職	38	86.8	10.5	2.6	+0.32
離職	90	91.1	7.8	1.1	+0.19
再就業	47	87.2	10.6	2.1	+0.21
無業	119	82.4	15.1	2.5	-0.14

図表 - 14 就業変動の類型別 老後生活の経済面の気がかり（複数回答）

(%)

	調査数 n	公的年金が十分頼りになるか	インフレで貯蓄などが目減りしないか	長い老後生活の中で、貯蓄が底をつくのではないか	老後も働き続けられるか	経営状況が悪化する金融機関のお金を預けているか	利息収入や配当収入が期待通りになるか	特に気がかりはない	退職金や企業年金が十分頼りになるか	子供からの援助が期待できるか	その他	無回答
60歳以上計	553	60.8	37.8	37.4	27.3	26.9	18.8	11.6	8.9	8.0	1.4	1.1
継続就業	242	57.0	33.9	35.1	38.0	21.9	12.0	12.8	11.2	8.7	0.8	1.2
転職	38	71.1	42.1	36.8	36.8	23.7	15.8	10.5	7.9	2.6	2.6	0.0
離職	90	76.7	42.2	44.4	21.1	33.3	24.4	8.9	7.8	7.8	3.3	0.0
再就業	47	55.3	38.3	36.2	34.0	27.7	27.7	10.6	8.5	2.1	0.0	0.0
無業	119	58.8	41.2	37.8	5.9	34.5	25.2	11.8	6.7	10.1	1.7	1.7

おわりに

中高年パネル調査の分析を3回にわたって紹介してきた。

調査では、昭和8年から22年生まれの世代の多様な生活パターンと世代による生活の違いをみてきた。この年代は、子どもの独立、自分自身の健康の変化や家族の介護問題の発生、そして就業から無業への引退と、様々な生活変動を経験する時期である。それに伴い、世帯構成や家計等の生活基盤が変化し、また、生活意識が変化することがわかってきた。

生活意識の変化については、第1回調査の97年調査から99年調査のわずか2年間で、対象者の生活の不安度が高まっていることが、特に気にかかる点である。今後急速な高齢化が進行する中で、高齢期を不安なく迎えることができるような社会をつくることが求められる。現在の高齢者は、就業ニーズも比較的満たされており、満足した生活が実現できている面もあるが、将来の老後生活に対しては不安を抱えている。今

後団塊の世代を中心に高齢層が増加していくと、就業の場の確保や経済的基盤の安定の面で、現在以上に課題が顕在化してくる可能性が高い。

漠然とした高齢期の不安を除去するためには、今後の高齢社会の姿を明らかにして社会保障制度の明確なビジョンを示していくことが不可欠であると考えられる。

-----  
 (注1) 満足2区分の「満足」は「満足している」と「やや満足している」の計、「不満」は「あまり満足していない」と「全く満足していない」の計。  
 満足得点は、「満足している」を5点、「やや満足している」を4点、「どちらともいえない」および「無回答」を3点、「あまり満足していない」を2点、「全く満足していない」を1点として97年、99年それぞれについて計算し、99年の得点から97年の得点を差し引いた変動の平均を算出している。

(注2) 不安2区分の「不安あり」は「非常に不安」と「やや不安」の計、「不安なし」は「あまり不安ではない」と「不安はない」の計。  
 不安得点は、「非常に不安」を5点、「やや不安」を4点、「無回答」を3点、「あまり不安でない」を2点、「不安はない」を1点として97年、99年それぞれについて計算し、99年の得点から97年の得点を差し引いた変動の平均を算出している。