

高齢期における就業からの引退過程と生活意識

東京大学社会科学研究所助教授（ニッセイ基礎研究所客員研究員） 武石恵美子
takeishi@nli-research.co.jp

<要旨>

1. 厚生年金の定額部分の支給開始年齢引き上げに伴う60歳台前半層の就業の場の確保は、重要な政策課題である。しかし、高齢者の就業環境は、雇用失業情勢に好転がみられないという現状に加え、今後団塊世代が引退の時期を迎えるという人口構造、および労働市場における若年層との競合関係等により厳しい状況が続くと考えられる。高齢者の就業からの引退過程を、就業の実態および生活意識の面から明らかにしようとするのが本稿の目的である。
2. 雇用情勢が悪化した1997年から2001年にかけて、高齢期の就業率に大きな落ち込みはみられていない。ただし、その中身を詳しくみると、正社員以外で継続就業する割合の高まり、転職や再就業の低下などの変化がみられている。また、高齢者の就業の受け皿として機能していた中小企業の機能の低下がうかがえる。一方で、自営業では、高齢者の就業継続が多いという点は、従来の傾向と同様である。
3. 60歳台の就業の有無や、就業継続の要因分析を行った結果、健康および年金受給の要因が大きいことが確認された。また、自営業のキャリアの者も高齢期の就業確率が高い。
4. 就業からの引退過程で、生活満足度がどう変化しているのかをみた結果、全体的な傾向として、就業から非就業へ移行することが、生活満足度を低下させるという明確な関係は見出せなかった。わが国の男性サラリーマンは、仕事が生きがいであり、仕事からの引退は生きがい喪失となるため生活満足度を低下させるのではないかと考えられがちであるが、分析結果はそういう見方を支持していない。就業状態の変動パターン別の就業理由の違い等も踏まえると、少なくとも現在の60歳台の男性は、就業からの引退をそれほど抵抗なく受け止めていると考えられる。
5. むしろ60歳台男性の生活満足度は、家族や友人との人間関係についての満足度や経済生活への満足度、余暇生活への満足度など、就業以外の生活領域における満足度も重要な要素となっている。ただし、就業者についてみると、仕事への満足度や社会的地位への満足度といった、就業と関連する領域での満足度が全体としての生活満足度に影響している面は否定できない。
6. 少なくとも、本稿で分析した現在60歳台前半層の男性の引退過程は、比較的円滑な経過をたどっているものと総括できる。しかし、今後年金制度改革や団塊の世代の高齢化等により、高齢期の引退過程が急速に変貌する可能性がある。高齢者の就業支援のあり方を検討する際には、高齢者の就業選択や就業からの引退に伴う生活意識にも光を当てつつ、引退過程のフリクションを小さくするという視点が重要であろう。

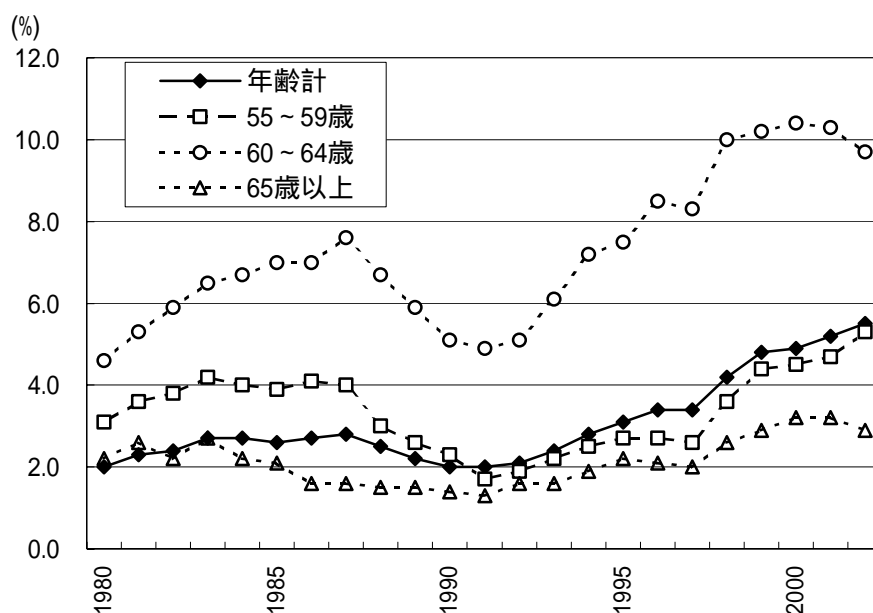
< 目次 >

| | |
|---------------------|----|
| 研究の課題 | 28 |
| 就業からの引退過程の現状 | 30 |
| 1. 年齢別就業率の変化 | 30 |
| 2. 就業状態の変動 | 32 |
| 60歳台の就業および就業継続の要因分析 | 39 |
| 1. 分析の考え方 | 39 |
| 2. 分析結果 | 43 |
| 3. 分析のまとめ | 46 |
| 引退過程における生活意識の変化 | 47 |
| 1. 就業変動と生活意識 | 47 |
| 2. 生活満足度の構造分析 | 50 |
| 3. 生活満足度の変動 | 53 |
| 4. 分析のまとめ | 55 |
| 結論 | 56 |

研究の課題

厚生年金の定額部分の支給開始年齢引き上げに伴う 60 歳前半層の就業の場の確保は、重要な政策課題である。しかし、1990 年代終わり以降の景気後退期において、失業率は急上昇し、従来から高い水準であった 60～64 歳層の失業率は 10%程度まで上昇している(図表 - 1)。60 歳前半層の就業の場の確保という政策課題と、景気後退という相反する状況の下で、1990 年代終わり以降の高齢期の就業はどのような推移をたどったのだろうか。

図表 - 1 男性の失業率の推移



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

三谷(2001)は、1990年代に50歳台後半層の雇用機会増大と、60歳前半層の雇用機会拡大の停滞を指摘し、定年延長は進んだが60歳前半層の雇用延長がその反動で進まなかった可能性を導いている。現在団塊の世代が50歳台後半になっており、今後しばらくは、人口構造の側面からみても、60歳前半層の雇用拡大は困難が予想される。加えて、若年労働力と高齢労働力の代替関係が指摘されており(玄田(2001))、近年若年層の就職難が社会問題化する中、高齢者の就業環境整備が順調に進むとはいえない状況になっている。これまで日本では高齢者の継続雇用を重視した雇用政策をとってきており、若年者の高い失業解消のために高齢者の早期引退政策をとってきたヨーロッパとの違いが指摘されてきたが(岩村(2001))、若年層の就業環境が厳しくなる中で、高齢者の継続雇用政策を従来の延長で続けていくことが難しくなると考えられる。

ところで、国際比較でみると、わが国の高齢期の就業率は、先進諸国の中でもきわめて高い水準にある（武石（1998）労働省（2000））。この理由としては、日本の高齢者が仕事を重視する勤労観を持っている、就業がある種高齢者の生きがいとなっているといった意識面の特徴、経済的動機から就業希望する者が多いこと、とりわけ老後不安を背景にした就業志向、などが指摘されている（労働省（2000））。

しかし、高齢期の就業からの引退がどのような経過をたどり、引退過程において高齢者自身がどのように引退過程を受け止めているのかについての検討は不十分である。「会社人間」として働き続けてきた人たちが、定年を迎え職域から地域へのソフトランディングができずに不適應を起こしているといった一般のイメージが先行しており、実証に基づく検討は不十分であると考えられる。

こうした疑問について、パネルデータを用いて就業から引退へのプロセスを明らかにするのが本稿の目的である。具体的には次の3つの点を明らかにする。

第1に、定年をはさむ60歳前後で、就業状態がどのように変動しているのか、その実態について明らかにする。今後、60歳台前半層の就業の場の確保が重要な政策課題となるが、この年代でどのような引退のプロセスがみられているのだろうか。

第2に、60歳以降も就業している層、就業を継続している層にはどのような特徴があるのか。本稿ではパネルデータの特性を生かし、60歳以降も就業する要因について、個人属性、経済的要因等現在の状況に加え、個々人の職業キャリアを加味して分析を行うこととする。

第3に、高齢期の就業からの引退は、高齢者の生活満足度にどのような影響を及ぼすのか、という問題である。高齢期に仕事を辞めることは、生活の満足度を低めると考えられてきた。しかし、杉澤・秋山（2001）において、日本の男性に「生きがい就労」の傾向はみられず、むしろ、日本の女性や米国の男性で「生きがい就労」の傾向がみられることを指摘している。就業から引退へという過程で、生活満足度の構造がどのように変化し、特に就業やその他の社会参加が高齢期の生活満足度にどう影響を及ぼすのか、というテーマを検討する。

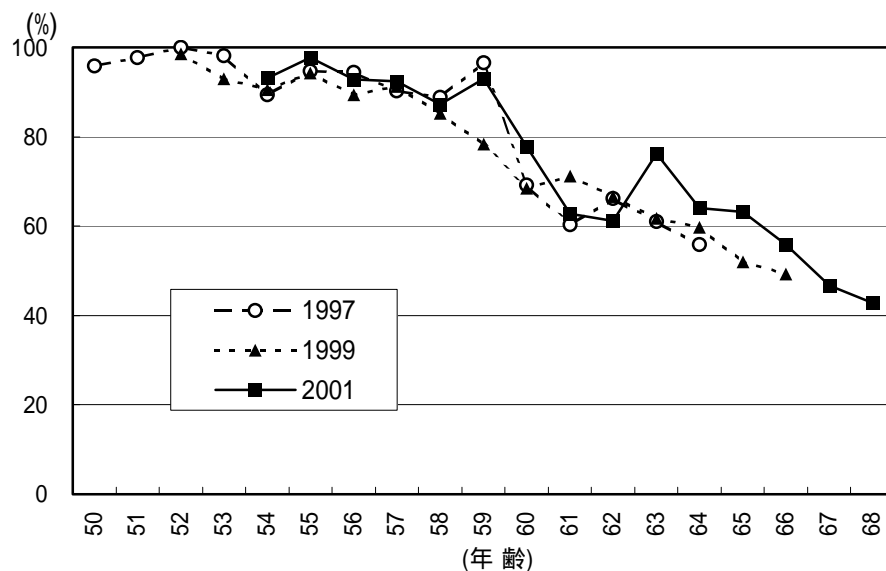
就業からの引退過程の現状

まず、就業からの引退のプロセスをパネルデータによりみていくこととしたい。分析対象は、97年調査、99年調査、01年調査のいずれの調査にも回答した910サンプルである。

1. 年齢別就業率の変化

年齢別の就業率は、一般的な定年年齢である60歳をはさむ59歳台後半から60歳台にかけて30ポイント程度落ち込むが、60歳台前半層では6割台を維持している。時系列の変化をみると、97年から99年にかけて、50歳台後半に就業率が低下しているが、01年には回復している。01年には60歳台の就業率が若干高くなっており、厳しい雇用情勢が続いてはいるものの、この年代の就業率が大きく落ち込むといった変化はみられていない(図表-2)。

図表-2 年齢別就業率



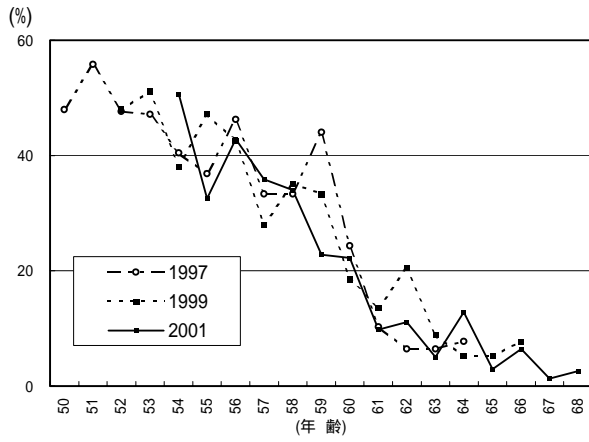
(資料)ニッセイ基礎研究所「中高年パネル調査」

(以下、本調査データを使用する際には資料出所の表記をしない。)

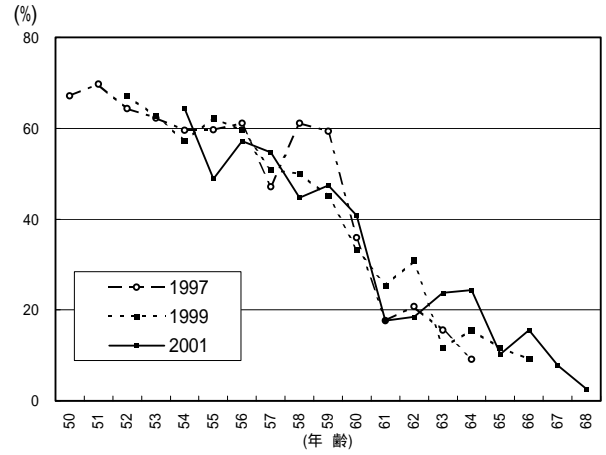
それでは、各年齢層に占める就業形態別の就業状況はどうだろうか。50歳台の終わり頃から正規従業員や役員の比率が大きく落ち込み、正規従業員+役員の割合でみると、50歳台の6割程度から60歳台には2割程度まで低下する。一方で、自営業の比率は50歳台から60歳台にかけて、年齢による大きな落ち込みはみられず、正規従業員に比べると安定的である。また、労働市場全体として、パート、アルバイト等のいわゆる非正規労働者の増加傾向が顕著であるが、本分析においても、60歳以降の非正規労働者比率の上昇がみられ、定年をはさんで正規から非正規へという流れがうかがえ、01年には60歳以降の非正規比率の上昇傾向がみられている(図表-3)。

図表 - 3 就業形態別にみた年齢別就業率（各年齢層におけるサンプル全体に占める割合）

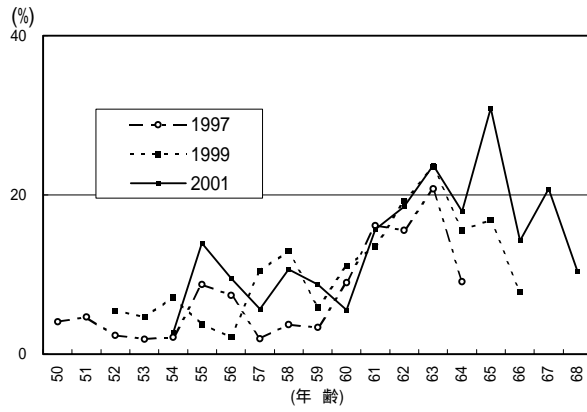
【正規従業員の割合】



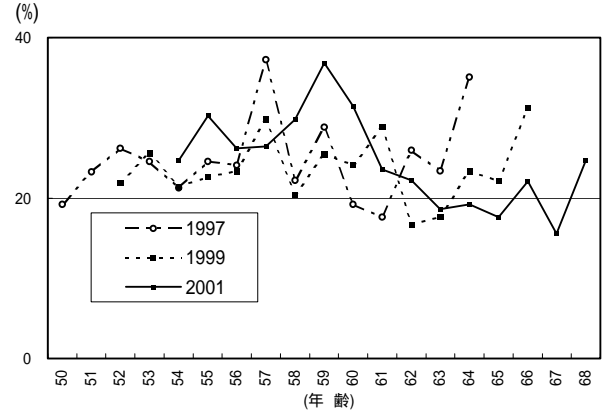
【正規従業員+役員の割合】



【パート・アルバイト、嘱託、派遣、その他 の割合】



【自営業の割合】



2. 就業状態の変動

(1) 就業状態の変動パターン

以上の分析は、各年におけるクロスセクションデータから就業状態の変化をみたものである。

次に、97～99年、99～01年において、就業状態がどのように変動したのか、2年前との変動、という側面から引退過程をみていきたい。就業変動のパターンは以下のように類型化した。

継続就業：2年前と同じ勤務先（自営等の場合は同じ事業）を継続

- 1 正社員で継続
- 2 自営等（自営業主、家族従業者、自由業）で継続
- 3 その他で継続： -1、 -2以外

転職：就業は継続しているが勤務先が2年前と異なる

離職：2年前は就業していたが現在は非就業

再就業：2年前は非就業だったが現在は就業

無業：2年前も現在も非就業

以上の変動パターンを年齢別にみると、97～99年、99～01年いずれの期間も、59歳までは8～9割程度が「継続就業」で占められているが、60歳以降この割合は急速に低下する。ただし、継続就業の内訳をみると、「自営等で継続」は50歳台から60歳台まで大きな低下はみられない。一方で、「正社員で継続」は50歳台終わり頃から低下を始め、60歳台前半で大きく低下し、60歳台後半には1割程度まで低下している。「その他で継続」は50歳台後半から上昇し、特に01年では60歳台で大きく上昇し、正規から非正規へという変動が近年急速に進んでいることが推察される。

加齢とともに「継続就業」が低下する一方で、60歳台を通じて「離職」「無業」の割合が高まる。「転職」は61歳、62歳で1割程度みられるものの、それほど多くはない。

時系列の変化をみると、特に60歳台前半層において、近年「継続就業」が上昇し、「転職」が低下する傾向が指摘できる。雇用情勢が厳しく、高齢者を新たに雇い入れる企業が少ないものと考えられる。増加傾向がみられる「継続就業」の中でも、「正社員で継続」や「自営等で継続」の割合にはそれほど変化はなく、「その他で継続」の割合が増えている（図表-4）。

図表 - 4 年齢別、就業状態の変動パターン

(%)

| | 97 99年の変動 | | | | | | | | 99 01年の変動 | | | | | | | |
|-----|-----------|----------|----------|----------|------|------|------|------|-----------|----------|----------|----------|------|------|-----|------|
| | 継続就業 | (正社員で継続) | (自営等で継続) | (その他で継続) | 転職 | 離職 | 再就業 | 無業 | 継続就業 | (正社員で継続) | (自営等で継続) | (その他で継続) | 転職 | 離職 | 再就業 | 無業 |
| 52歳 | 90.3 | (63.9) | (23.6) | (2.8) | 5.6 | 1.4 | 2.8 | 0.0 | | | | | | | | |
| 53歳 | 90.5 | (64.3) | (21.4) | (4.8) | 2.4 | 4.8 | 2.4 | 0.0 | | | | | | | | |
| 54歳 | 85.0 | (57.5) | (27.5) | (0.0) | 5.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 87.5 | (62.5) | (25.0) | (0.0) | 6.9 | 4.2 | 0.0 | 1.4 |
| 55歳 | 88.2 | (56.9) | (29.4) | (2.0) | 7.8 | 2.0 | 0.0 | 2.0 | 88.4 | (46.5) | (32.6) | (9.3) | 7.0 | 0.0 | 2.3 | 2.3 |
| 56歳 | 80.9 | (53.2) | (25.5) | (2.1) | 6.4 | 4.3 | 2.1 | 6.4 | 90.0 | (55.0) | (27.5) | (7.5) | 5.0 | 2.5 | 0.0 | 2.5 |
| 57歳 | 81.8 | (47.3) | (25.5) | (9.1) | 7.3 | 7.3 | 1.8 | 1.8 | 90.4 | (53.8) | (30.8) | (5.8) | 3.8 | 5.8 | 0.0 | 0.0 |
| 58歳 | 86.0 | (54.0) | (24.0) | (8.0) | 2.0 | 6.0 | 4.0 | 2.0 | 76.6 | (36.2) | (31.9) | (8.5) | 10.6 | 4.3 | 0.0 | 8.5 |
| 59歳 | 75.5 | (42.9) | (28.6) | (4.1) | 0.0 | 16.3 | 6.1 | 2.0 | 87.7 | (45.6) | (35.1) | (7.0) | 5.3 | 1.8 | 0.0 | 5.3 |
| 60歳 | 58.5 | (32.1) | (22.6) | (3.8) | 7.5 | 22.6 | 3.8 | 7.5 | 78.4 | (43.1) | (29.4) | (5.9) | 2.0 | 13.7 | 2.0 | 3.9 |
| 61歳 | 55.9 | (22.0) | (30.5) | (3.4) | 13.6 | 27.1 | 1.7 | 1.7 | 49.0 | (10.2) | (28.6) | (10.2) | 10.2 | 22.4 | 4.1 | 14.3 |
| 62歳 | 45.9 | (25.7) | (14.9) | (5.4) | 10.8 | 13.5 | 12.2 | 17.6 | 51.9 | (16.7) | (20.4) | (14.8) | 3.7 | 14.8 | 5.6 | 24.1 |
| 63歳 | 43.1 | (10.8) | (23.1) | (9.2) | 7.7 | 9.2 | 13.8 | 26.2 | 66.7 | (21.1) | (22.8) | (22.8) | 1.8 | 8.8 | 7.0 | 15.8 |
| 64歳 | 47.3 | (14.9) | (24.3) | (8.1) | 6.8 | 12.2 | 8.1 | 25.7 | 57.1 | (23.4) | (18.2) | (15.6) | 5.2 | 9.1 | 2.6 | 26.0 |
| 65歳 | 40.3 | (9.1) | (19.5) | (11.7) | 2.6 | 18.2 | 9.1 | 29.9 | 50.0 | (10.6) | (19.7) | (19.7) | 12.1 | 7.6 | 3.0 | 27.3 |
| 66歳 | 39.5 | (7.9) | (28.9) | (2.6) | 3.9 | 13.2 | 6.6 | 36.8 | 45.9 | (14.9) | (21.6) | (9.5) | 5.4 | 14.9 | 5.4 | 28.4 |
| 67歳 | | | | | | | | | 44.0 | (8.0) | (18.7) | (17.3) | 2.7 | 9.3 | 0.0 | 44.0 |
| 68歳 | | | | | | | | | 42.5 | (2.7) | (28.8) | (11.0) | 1.4 | 9.6 | 1.4 | 45.2 |

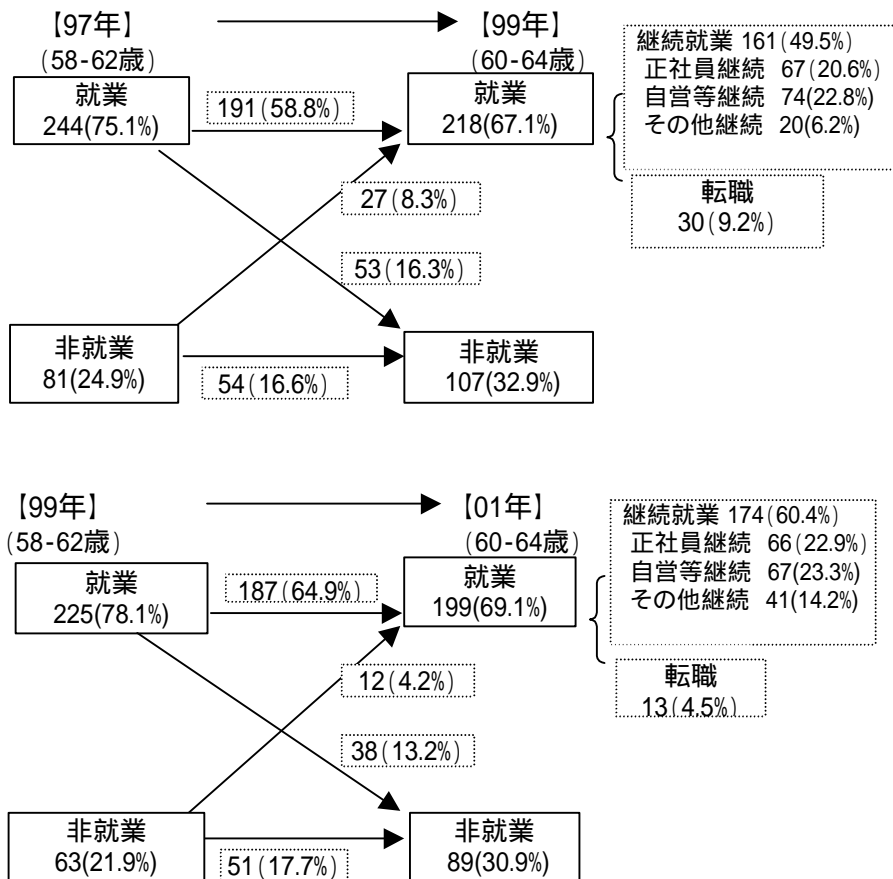
(注) 1) 年齢は、それぞれ99年、01年時点のものである。

2) ()内は「継続就業」の内訳である。

この変動パターンをより動的にとらえるために、2年前の就業状態とその後の就業変動の組み合わせのパターンを示した図表 - 5 をみていきたい。ここでは、定年年齢である60歳を境に継続就業が低下し就業状態の変動が起きていることを踏まえ、97-99年、99-01年2つの期間で重複する60~64歳の年齢層に注目する。

97-99年に比べて99-01年では、就業を継続する比率（就業→就業）が58.8%から64.9%へと若干上昇し、特に同じ勤め先で継続する「継続就業」の比率が49.5%から60.4%へと高まっている。そのうち「その他で継続」の上昇が、6.2%から14.2%へと上昇が大きい。一方で「転職」は9.2%から4.5%へ、非就業から就業に変わった「再就業」が8.3%から4.2%へと低下し、外部労働市場を通じた就業変動が低下傾向にあった。

図表 - 5 就業状態の変動



(注) 数字は人数を示し、()内は、99年及び01年に60-64歳の回答者（無回答を除く）全体に占める割合。

さらに、99年時点での60-64歳層について、97-99年の就業変動と99-01年の就業変動を組み合わせてみたものが、図表-6である。

97-99年に自営継続の場合には、そのまま「自営継続」となる割合が64.4%、3人に2人程度と高く、「離職」に向かうパターンは8.2%に過ぎない。一方で正社員継続者の場合には、その後も「正社員継続」は48.5%と半数弱である。正社員で継続してきた者がその状態から離職するのは15.2%で、その他の就業形態に変更したり(19.7%)、転職したり(7.6%)しながら、引退へと向かっており、自営と雇用の引退プロセスの違いが明らかである。

図表 - 6 97-99年の就業変動パターンと99-01年の就業変動パターンの組み合わせ

(%)

| | n | (%) | 99-01年の就業変動 | | | | | |
|-------------|-------|-----------|-------------|------|-------|------|------|-----------|
| | | | 正社員継続 | 自営継続 | その他継続 | 転職 | 離職 | 再就業 |
| 97-99年の就業変動 | 計 | 317 | 18.0 | 19.9 | 16.1 | 5.7 | 11.0 | 24.6 |
| | 正社員継続 | 66 (20.8) | 48.5 | | 19.7 | 7.6 | 15.2 | |
| | 自営継続 | 73 (23.0) | | 64.4 | | | 8.2 | |
| | その他継続 | 20 (6.3) | 25.0 | 10.0 | 25.0 | 15.0 | 20.0 | |
| | 転職 | 28 (8.8) | 21.4 | | 39.3 | 14.3 | 21.4 | |
| | 離職 | 51 (16.1) | | | | | | 15.7 60.8 |
| | 再就業 | 27 (8.5) | 7.4 | 7.4 | 40.7 | 11.1 | 33.3 | |
| | 無業 | 52 (16.4) | | | | | | 3.8 90.4 |

(注) 99年に60~64歳層についての分析。

(2) 就業理由

それではこうした就業状態の変動パターン別に、働く理由に違いがみられるのだろうか。

就業状態の変動パターンと就業理由の関連をみると、「継続就業」のパターンで、「家計維持のため」という経済的理由が6割以上を占める。特に、「正社員で継続」、「自営等で継続」のパターンでは7割弱と高く、97-99年に比べて99-01年には上昇傾向にある。また、「働くのが当たり前」をあげる割合も継続就業のパターンで高く、「自営等で継続」のパターンで特に高い。この理由も99-01年には上昇している。

一方で「その他で継続」、「転職」、「再就業」のパターンでは、上記2つの理由をあげる割合は相対的に低く、むしろ、「家計補助のため」、「時間に余裕があるから」、「健康にいい」といった、経済的理由以外の就業理由が高い点が、「継続就業」と異なる傾向である(図表-7)。

「継続就業」のパターンでは、「家計維持」といった経済的理由が相対的に高く、それ以外のパターンではいわゆる「生きがい就労」的側面が相対的に強いというように、就業状態の変動パターンにより、働く理由には違いがみられている。経済的動機から働く者は「継続就業」に多いこ

となど、働く理由をみる限りにおいて、現在の高齢者の就業は、労働供給サイドのニーズに比較的マッチした形で実現されているということができよう⁽¹⁾。

図表 - 7 就業状態の変動パターン別、就業理由

(%)

| | n | 働くのが当たり前 | 家計維持のため | 家計補助のため | 自分の能力や知識を生かしたい | 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 | 社会の役にたきたい | 健康にいい | その他 | 無回答 |
|--------|-----|----------|---------|---------|----------------|------------|------------|-----------|-----------|-------|-----|-----|
| 97-99年 | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 218 | 40.4 | 56.0 | 11.9 | 19.7 | 10.6 | 7.3 | 12.4 | 13.3 | 29.4 | 1.4 | 1.4 |
| 継続就業 | 161 | 46.0 | 65.8 | 8.1 | 17.4 | 5.6 | 5.0 | 13.0 | 10.6 | 23.6 | 1.9 | 1.9 |
| 正社員で継続 | 67 | 49.3 | 67.2 | 6.0 | 25.4 | 4.5 | 4.5 | 9.0 | 14.9 | 16.4 | 0.0 | 1.5 |
| 自営等で継続 | 74 | 51.4 | 67.6 | 6.8 | 10.8 | 1.4 | 5.4 | 18.9 | 8.1 | 23.0 | 4.1 | 1.4 |
| その他で継続 | 20 | 15.0 | 55.0 | 20.0 | 15.0 | 25.0 | 5.0 | 5.0 | 5.0 | 50.0 | 0.0 | 5.0 |
| 転職 | 30 | 23.3 | 23.3 | 20.0 | 33.3 | 26.7 | 13.3 | 10.0 | 20.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 |
| 再就業 | 27 | 25.9 | 33.3 | 25.9 | 18.5 | 22.2 | 14.8 | 11.1 | 22.2 | 51.9 | 0.0 | 0.0 |
| 99-01年 | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 199 | 52.8 | 58.3 | 14.1 | 23.1 | 12.1 | 8.5 | 17.6 | 12.1 | 25.1 | 1.5 | 0.0 |
| 継続就業 | 174 | 54.0 | 62.1 | 11.5 | 21.8 | 10.3 | 8.6 | 17.8 | 11.5 | 23.6 | 1.1 | 0.0 |
| 正社員で継続 | 66 | 53.0 | 71.2 | 6.1 | 27.3 | 10.6 | 3.0 | 18.2 | 15.2 | 16.7 | 1.5 | 0.0 |
| 自営等で継続 | 67 | 67.2 | 70.1 | 9.0 | 16.4 | 3.0 | 14.9 | 16.4 | 6.0 | 22.4 | 0.0 | 0.0 |
| その他で継続 | 41 | 34.1 | 34.1 | 24.4 | 22.0 | 22.0 | 7.3 | 19.5 | 14.6 | 36.6 | 2.4 | 0.0 |
| 転職 | 13 | 38.5 | 46.2 | 38.5 | 15.4 | 23.1 | 7.7 | 15.4 | 7.7 | 30.8 | 0.0 | 0.0 |
| 再就業 | 12 | 50.0 | 16.7 | 25.0 | 50.0 | 25.0 | 8.3 | 16.7 | 25.0 | 41.7 | 8.3 | 0.0 |

(注) 99年(97-99年)、01年(99-01年)で、それぞれ60-64歳層。

(3) 職種等の変化

就業状態の変動に伴い、職種および役職はどう変化しているのだろうか。高齢期においても従来のキャリアが継続できているかという面は重要であり、これを職種の変化の側面から検証する⁽²⁾。

図表 - 8 によれば、「正社員で継続」のパターンで職種変動なしが8割を占め、たしかに、正社員での継続就業は、職種という面からみるとキャリアの連続性の維持を可能にしているといえる。一方で、「その他で継続」や「転職」のパターンでは職種が変わる割合が高く、特に「転職」でその傾向が強い。

役職に関しては、役職が上昇するというケースはいずれも少数だが、「継続」のパターンでは役職の変動がないケースが8割程度を占めるが、「転職」のパターンでは、役職ダウンが4割程度と比較的多い。

(1) 藤村(2001)は、継続雇用の希望者はそれほど多くはなく、そうした希望を受け止めることはそれほど難しくないのでないかという見方を提示する。

(2) 職種、役職は雇用者のみに質問している。

図表 - 8 就業状態の変動パターン別、職業、役職の変動

| 【職種変動】 | (%) | | | | | | | | |
|--------|-----|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 計 | | | 97 99年 | | | 99 01年 | | |
| | n | 変動あり | 変動なし | n | 変動あり | 変動なし | n | 変動あり | 変動なし |
| 計 | 106 | 34.0 | 66.0 | 56 | 32.1 | 67.9 | 50 | 36.0 | 64.0 |
| 正社員で継続 | 74 | 18.9 | 81.1 | 40 | 20.0 | 80.0 | 34 | 17.6 | 82.4 |
| その他で継続 | 16 | 62.5 | 37.5 | 6 | 50.0 | 50.0 | 10 | 70.0 | 30.0 |
| 転職 | 16 | 75.0 | 25.0 | 10 | 70.0 | 30.0 | 6 | 83.3 | 16.7 |

| 【役職変動】 | (%) | | | |
|--------|-----|-------|------|-------|
| | 計 | | | |
| | n | 役職アップ | 変動なし | 役職ダウン |
| 計 | 154 | 5.8 | 75.3 | 18.8 |
| 正社員で継続 | 98 | 6.1 | 79.6 | 14.3 |
| その他で継続 | 28 | 3.6 | 82.1 | 14.3 |
| 転職 | 28 | 7.1 | 53.6 | 39.3 |

| | 97 99年 | | | | 99 01年 | | | |
|--------|--------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|
| | n | 役職アップ | 変動なし | 役職ダウン | n | 役職アップ | 変動なし | 役職ダウン |
| 計 | 85 | 2.4 | 72.9 | 24.7 | 69 | 10.1 | 78.3 | 11.6 |
| 正社員で継続 | 57 | 1.8 | 78.9 | 19.3 | 41 | 12.2 | 80.5 | 7.3 |
| その他で継続 | 9 | 0.0 | 77.8 | 22.2 | 19 | 5.3 | 84.2 | 10.5 |
| 転職 | 19 | 5.3 | 52.6 | 42.1 | 9 | 11.1 | 55.6 | 33.3 |

(注) 99年(97 99年) 01年(99 01年)で、それぞれ60-64歳層。

(4) 就業先の状況別にみた就業状態の変動パターン

就業先の状況により、その後の就業状態の変動パターンに違いがみられるのだろうか。

2年前の就業先の規模、職業とその後就業状態の変動パターンとの関連についての分析結果をみると、自営等では「自営等継続」が高い割合を占める。雇用者では「正社員継続」が4割である。

勤務先の規模別にみると⁽³⁾、97 99年では、999人以下の規模に勤務していた者の方が、1,000人以上規模や官公営勤務者よりも「正社員継続」の割合が高く、中小企業の優位性が確認されるが、99 01年では中小企業の優位性が消失している。また、いずれの規模でも「その他継続」が99 01年に急速に増えているが、とりわけ999人以下の規模で24.7%と高く、中小企業では正社員としての継続雇用が困難になり非正規雇用へのシフトがあったことが推測される。また、「転職」のパターンは各規模で大きく低下している。999人以下の規模と1,000人以上規模を比較す

⁽³⁾ 大企業および官公営の雇用者のサンプル数が少ない点に留意する必要がある。

ると、999人以下の規模では継続雇用の傾向が強いが、1,000人以上規模ではそのまま「離職」に向かうケースが多くなっている。

職種をホワイトカラーと非ホワイトカラーに分けて⁽⁴⁾みると、97-99年にはホワイトカラーだった者が「離職」に向かう割合が30.1%と非ホワイトカラーの25.8%よりも若干高かったが、99-01年には非ホワイトカラーでむしろ「離職」している割合が高くなっている。非ホワイトカラーでは「正社員継続」が40.3%から21.2%へと低下しており、「その他継続」が14.5%から36.5%へと上昇している。一方でホワイトカラーでは、「正社員継続」が49.4%から54.8%へ、「その他継続」が6.0%から13.7%へとそれぞれ上昇している。

以上の結果は、従来高齢者に就業機会を提供してきたと考えられてきた中小規模企業でその機能が低下していること、従来継続就業が比較的多かった非ホワイトカラー職種で継続就業が困難になっていること、を示しており、雇用情勢の低迷が高齢者の就業実態に影響を及ぼしていることをうかがわせるが、さらにこれが構造的な変化なのかどうか、今後も注視していく必要がある。

図表 - 9 就業状況別、就業状態の変動パターン

| 2年前の就業状況 | 97年から99年の変動パターン | | | | | | 99年から01年の変動パターン | | | | | |
|----------|-----------------|-------|-------|-------|------|------|-----------------|-------|-------|-------|-----|------|
| | n | 正社員継続 | 自営等継続 | その他継続 | 転職 | 離職 | n | 正社員継続 | 自営等継続 | その他継続 | 転職 | 離職 |
| 自営等 | 83 | 0.0 | 83.1 | 0.0 | 3.6 | 13.3 | 67 | 0.0 | 64.3 | 0.0 | 4.3 | 10.0 |
| 雇用者 | 154 | 42.9 | 0.0 | 13.0 | 16.9 | 27.3 | 140 | 39.3 | 0.0 | 23.6 | 6.4 | 20.7 |
| 999人以下 | 124 | 49.2 | 0.0 | 11.3 | 15.3 | 24.2 | 97 | 40.2 | 0.0 | 24.7 | 6.2 | 21.6 |
| 1000人以上 | 17 | 23.5 | 0.0 | 0.0 | 23.5 | 52.9 | 19 | 36.8 | 0.0 | 5.3 | 5.3 | 36.8 |
| 官公営 | 3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 11 | 63.6 | 0.0 | 18.2 | 9.1 | 0.0 |
| ホワイト | 83 | 49.4 | 0.0 | 6.0 | 14.5 | 30.1 | 73 | 54.8 | 0.0 | 13.7 | 6.8 | 16.4 |
| 非ホワイト | 62 | 40.3 | 0.0 | 14.5 | 19.4 | 25.8 | 52 | 21.2 | 0.0 | 36.5 | 7.7 | 28.8 |

(注) 99年(97-99年)、01年(99-01年)で、それぞれ60-64歳層。

⁽⁴⁾ 「ホワイトカラー」と「非ホワイトカラー」は次により分類した。

ホワイトカラー：管理職、専門職、技術職、事務職

非ホワイトカラー：販売・サービス職、技能職、保安職、運輸・通信職、その他

60 歳台の就業および就業継続の要因分析

以上みてきたように、一般的な定年年齢である 60 歳を一つの節目として、就業状態が変化するケースが多いわけだが、就業状態の変動はどのような要因によって決定されているのだろうか。ここでは、60 歳台層の就業の有無、就業状態の変動パターンの要因分析を行うこととする。

1. 分析の考え方

本節では、就業 非就業、同一勤務先への継続就業といった就業決定や就業状態の変動にどのような要因が影響を与えているのかを、二項ロジットモデルを使って分析することとする⁽⁵⁾。就業の有無（就業している者を 1、就業していない者を 0）等を被説明変数とし、個人属性要因（年齢、学歴）、現在の状況（健康、収入の有無、居住地）や職業キャリアに関する要因（勤続最長職の仕事等）を説明変数として、就業決定等に影響を及ぼす変数を見つけようとするものである。

高齢者の就業決定の分析は、すでに、清家（1993）橘木・下野（1994）⁽⁶⁾、労働省（2000）をはじめ、多くの研究が行われてきた。これらの研究は、主として、労働力供給サイドである高齢者の経済的要因としての年金受給と就業の関係を主たる関心としており、年金受給が高齢者の就業を抑制することを示している。武石（1998、2000）においては、個々人の過去の職業キャリアの変数を取り込んで分析し、自営業や中小企業で働いてきた者が高齢期にも就業する傾向が高いことを明らかにした。また、経済企画庁経済研究所（1997）では、高齢で長期勤続者は離職確率が低く、転職成功確率が低いことを導いている。

これらの先行研究の結果を踏まえ、以下のような変数を用いて分析を行う。分析対象サンプルは、01 年に 60 歳以上の年齢層である。

【被説明変数】

本分析では、次の 3 種類の被説明変数を設定する。

モデル 1：就業の有無

01 年に「就業している」=1、「就業していない」=0 とするダミー変数。

モデル 2：同じ勤務先（自営の場合は同じ事業）で継続就業の有無

99 年に就業していた者を分析対象とし、「01 年も同じ勤務先に継続就業している」=1、「01 年までに転職もしくは離職している」=0 とするダミー変数。

モデル 3：正社員として継続就業の有無

99 年に正社員として就業していた者を分析対象とし、「01 年も同じ勤務先で正社員で継

⁽⁵⁾ 非就業者について就業希望の有無に関しても分析を行ったが、モデルが有意でないため分析結果の検討は省略する。
⁽⁶⁾ 清家(1993)は、労働省政策調査部「高齢者就業実態調査」(1983)の個票データを使用して分析し、橘木・下野(1994)は「高齢者就業実態調査」(1980)の個票データを使用して分析を行っている。

「継続就業している」=1、「01年までに就業形態が変化したり、転職もしくは離職している」
=0とするダミー変数。

【説明変数】

就業の有無等を説明する変数としては、次の4つの分野を設定する。

個人属性：年齢、教育程度

現在の状況：健康、経済的状況（年金や就労以外の収入の有無）

年金の受給に関しては、就業しないので年金を受給するという同時決定バイアス⁽⁷⁾が存在するので、年金受給の有無と、年金受給資格の有無を、それぞれ説明変数として投入する2本の推計式を検討した。

地域特性：居住地（政令指定都市とそれ以外に区分）

職業キャリア：職業経歴（勤続最長の仕事、2年前の仕事（勤務先の状況））

職業経歴に関しては、モデル1の60歳台の「就業の有無」の分析にあたっては、個々人の職業キャリアにおける勤続年数が最長の仕事を使用している。また、モデル2の「継続就業の有無」、モデル3の「正社員継続の有無」の分析にあたっては、2年前（99年）の仕事を使用する。この場合の仕事とは、自営と雇用に分け、さらに雇用を大企業等（規模1000人以上および官公営）と中小企業（99人以下）に分けた。

具体的な被説明変数と説明変数の内容は、図表-10のとおりである。また、使用する変数の基本統計量を図表-11に示した。

⁽⁷⁾ 同時決定バイアスについては清家（1993）に詳しい。

図表 - 10 要因分析に使用した変数

| 説明変数 | 被説明変数 | | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|-----|--------------------------------|-----|---------------------------------|-----|
| | 【モデル1】 就業の有無 (01年に60歳以上) | | 【モデル2】 継続就業の有無 (99年に就業者) | | 【モデル3】 正社員継続の有無 (99年に正社員) | |
| | 1-1 | 1-2 | 2-1 | 2-2 | 3-1 | 3-2 |
| 個人属性 | | | | | | |
| 01年の年齢 | | | | | | |
| 実年齢(歳) | | | | | | |
| 教育程度(基準:高卒) | | | | | | |
| 中卒ダミー(中卒=1) | | | | | | |
| 大卒ダミー (短大・高専、四年制大学、大学院卒=1) | | | | | | |
| 現在の状況 | | | | | | |
| 健康ダミー | | | | | | |
| 「健康」と「どちらかといえば健康」=1 | | | | | | |
| 「健康でない」と「あまり健康でない」=0 | | | | | | |
| 年金受給ダミー | | | | | | |
| 年金を受給している=1 | | | | | | |
| 年金を受給していない=0 | | | | | | |
| 年金受給資格ダミー | | | | | | |
| 年金受給資格あり=1 | | | | | | |
| 年金受給資格なし=0 | | | | | | |
| その他収入ダミー | | | | | | |
| 財産収入、企業・個人年金収入あり=1 | | | | | | |
| 財産収入、企業・個人年金収入なし=0 | | | | | | |
| 地域特性 | | | | | | |
| 居住地ダミー | | | | | | |
| 政令指定都市=1 | | | | | | |
| それ以外=0 | | | | | | |
| 職業キャリア | | | | | | |
| 勤続最長職 | | | | | | |
| (基準:大企業(1000人以上、官公営の雇用者)) | | | | | | |
| 最長職・自営ダミー(勤続最長職が自営=1) | | | | | | |
| 最長職・中小ダミー (勤続最長職が中小雇用者=1) | | | | | | |
| 2年前の仕事 | | | | | | |
| (基準:大企業(1000人以上、官公営の雇用者)) | | | | | | |
| 2年前の自営ダミー(2年前の仕事が自営=1) | | | | | | |
| 2年前の中小ダミー (2年前の仕事が中小雇用者=1) | | | | | | |

図表 - 11 要因分析に使用した変数の基本統計

| | モデル1 | モデル2 | モデル3 |
|-----------|----------------|----------------|----------------|
| | 平均値 (S.D.) | 平均値 (S.D.) | 平均値 (S.D.) |
| n | 463 | 318 | 118 |
| 就業ダミー | 0.644 (0.479) | | |
| 継続就業ダミー | | 0.761 (0.427) | |
| 正社員継続ダミー | | | 0.508 (0.502) |
| 年齢 | 64.259 (2.511) | 63.921 (2.531) | 63.025 (2.359) |
| 中卒ダミー | 0.289 (0.454) | 0.267 (0.443) | 0.178 (0.384) |
| 大卒ダミー | 0.257 (0.437) | 0.248 (0.433) | 0.271 (0.446) |
| 健康ダミー | 0.832 (0.375) | 0.874 (0.332) | 0.881 (0.325) |
| 年金受給ダミー | 0.784 (0.412) | 0.692 (0.462) | 0.585 (0.495) |
| 年金受給資格ダミー | 0.924 (0.265) | 0.896 (0.305) | 0.890 (0.314) |
| その他収入ダミー | 0.186 (0.389) | 0.173 (0.379) | 0.169 (0.377) |
| 居住地ダミー | 0.147 (0.354) | 0.164 (0.370) | 0.144 (0.353) |
| 最長職・自営ダミー | 0.328 (0.470) | | |
| 最長職・中小ダミー | 0.434 (0.496) | | |
| 2年前の自営ダミー | | 0.437 (0.497) | |
| 2年前の中小ダミー | | 0.469 (0.500) | 0.788 (0.410) |

2. 分析結果

(1) 就業の有無の要因分析

60歳台の就業の有無を決定する要因分析の結果は図表-12のとおりである。

年金受給ダミーを投入した1-1および年金受給資格ダミーを投入した1-2の2つのモデルともほぼ同様の結果となった。共通して有意な変数は、健康ダミー(+)、年金受給(資格)ダミー(-)、最長職・自営ダミー(+)、最長職・中小ダミー(+)である。モデル1-2のみで有意になっているのが、年齢(-)である。

健康状態が良好であれば就業確率は高くなり、オッズ比(Exp(B))をみると、健康に不安がある人の約5倍の就業確率となっている。年金受給(資格)があると就業確率は大きく低下する。また、勤続最長の仕事が自営業の場合には、大企業雇用者に比べて6~7倍の確率となっており、職業キャリアの影響は大きい。自営業ほどではないが、勤続最長の仕事が中小企業の場合も、大企業の場合に比べると就業確率が高い。また、年金受給資格をコントロールすると、年齢が若い層ほど就業確率が高いという結果になった。

一方で、学歴やその他収入の有無、居住地の影響はみられない。

以上から、健康、収入に加えて、キャリア要因も就業決定に大きな影響をもつことがわかる。特にキャリアは、勤務先の規模を変数にとっており、労働力需要サイドの要因をも反映しているものと考えられる。中小企業では、大企業に比べると高齢者の能力活用の可能性が大きいという、従来の研究結果を追認する結果である。

図表 - 12 就業決定の要因分析結果

(モデル1 就業=1、非就業=0)

| | モデル1-1 | | モデル1-2 | |
|-------------------|------------|---------|------------|-----------|
| | B | Exp(B) | B | Exp(B) |
| 年齢 | -0.064 | 0.938 | -0.137 *** | 0.872 |
| 中卒ダミー | -0.006 | 0.994 | 0.060 | 1.061 |
| 大卒ダミー | 0.093 | 1.097 | 0.077 | 1.080 |
| 健康ダミー | 1.589 *** | 4.901 | 1.642 *** | 5.163 |
| 年金受給ダミー | -2.445 *** | 0.087 | | |
| 年金受給資格ダミー | | | -2.675 *** | 0.069 |
| その他収入ダミー | -0.011 | 0.989 | 0.003 | 1.003 |
| 居住地ダミー | 0.400 | 1.492 | 0.425 | 1.530 |
| 最長職・自営ダミー | 1.831 *** | 6.242 | 1.964 *** | 7.131 |
| 最長職・中小ダミー | 0.521 * | 1.684 | 0.660 ** | 1.934 |
| 定数 | 4.692 | 109.117 | 9.679 *** | 15976.505 |
| -2 LOG likelihood | 473.79 | | 495.57 | |
| Chi-Square | 129.31 *** | | 107.53 *** | |
| DF | 9 | | 9 | |
| n | 463 | | 463 | |

***p<.01 **p<.05 *p<.10

(2) 継続就業の要因分析

それでは、同一勤務先に継続就業をするか否かはどのような要因で決まるのだろうか。分析の結果は図表 - 13 に示している。

結果はモデル1と同様の傾向がみられ、有意な変数は、健康ダミー (+)、年金受給 (資格) ダミー (-)、2年前の自営ダミー (+) である。

健康状態が良好であれば継続就業確率は高くなり、モデル1同様にオッズ比 (Exp (B)) は健康に不安がある人の5倍強の継続就業確率となっている。また、年金受給 (資格) は継続就業確率を低下させる。2年前の仕事が自営の場合も継続就業率が有意に高い。

図表 - 13 継続就業の要因分析結果

(モデル2 同一勤務先での継続就業 = 1、それ以外 = 0)

| | モデル2-1 | | モデル2-2 | |
|-------------------|------------|--------|-----------|--------|
| | B | Exp(B) | B | Exp(B) |
| 年齢 | 0.081 | 1.085 | -0.012 | 0.988 |
| 中卒ダミー | 0.244 | 1.276 | 0.406 | 1.500 |
| 大卒ダミー | 0.507 | 1.660 | 0.551 | 1.735 |
| 健康ダミー | 1.628 *** | 5.093 | 1.677 *** | 5.351 |
| 年金受給ダミー | -2.044 *** | 0.129 | | |
| 年金受給資格ダミー | | | -1.977 ** | 0.138 |
| その他収入ダミー | -0.350 | 0.705 | -0.335 | 0.716 |
| 居住地ダミー | 0.376 | 1.457 | 0.438 | 1.549 |
| 2年前の自営ダミー | 1.271 ** | 3.564 | 1.258 ** | 3.518 |
| 2年前の中小ダミー | -0.009 | 0.991 | -0.042 | 0.959 |
| 定数 | -4.408 | 0.012 | 1.703 | 5.493 |
| -2 LOG likelihood | 284.13 | | 300.04 | |
| Chi-Square | 65.61*** | | 49.70*** | |
| DF | 9 | | 9 | |
| n | 318 | | 318 | |

***p < .01 **p < .05 *p < .10

(3) 正社員としての継続就業の要因分析

同一勤務先への継続就業のうち、さらに正社員として継続する要因分析の結果は図表 - 14 である。

モデル自体のあてはまりがよくないので、本分析結果は、参考として分析しておく。

分析結果は、モデル 1、モデル 2 と若干異なる傾向がみられている。年金受給（資格）がマイナスの係数で、年金収入は正社員継続にも負の効果をもつのは他の 2 つのモデルと同様であるが、健康ダミーおよび 2 年前の中小ダミーの効果がなくなり、代わって、大卒ダミー（+）、居住地ダミー（-）と、学歴、地域特性の影響が有意になっている。学歴が大卒の場合に正社員として継続する確率が高いのは、ホワイトカラー職種で正社員継続者が多い（図表 - 9 参照）ことと関連していることが考えられる。また、政令指定都市に比べてそれ以外の地域で正社員継続が多い。これは、地域別の産業構造の違いを反映して都市部で非正規労働力化が進んでいる可能性が考えられる。

図表 - 14 正社員としての継続就業の要因分析結果

（モデル 3 同一勤務先で正社員で継続就業 = 1、それ以外 = 0）

| | モデル3-1 | | モデル3-2 | |
|-------------------|------------|--------|----------|----------|
| | B | Exp(B) | B | Exp(B) |
| 年齢 | 0.038 | 1.039 | -0.099 | 0.906 |
| 中卒ダミー | -0.225 | 0.799 | 0.317 | 1.373 |
| 大卒ダミー | 1.152 ** | 3.164 | 0.924 * | 2.520 |
| 健康ダミー | 0.140 | 1.151 | 0.397 | 1.487 |
| 年金受給ダミー | -2.687 *** | 0.068 | | |
| 年金受給資格ダミー | | | -1.448 * | 0.235 |
| その他収入ダミー | -0.399 | 0.671 | -0.259 | 0.772 |
| 居住地ダミー | -1.885 ** | 0.152 | -1.031 * | 0.357 |
| 2年前の中小ダミー | -0.076 | 0.927 | -0.041 | 0.960 |
| 定数 | -0.724 | 0.485 | 7.124 | 1240.805 |
| -2 LOG likelihood | 126.05 | | 151.89 | |
| Chi-Square | 37.50*** | | 11.66 | |
| DF | 8 | | 8 | |
| n | 118 | | 118 | |

***p < .01 **p < .05 *p < .10

3. 分析のまとめ

以上3つの側面から、60歳台の就業決定に影響を及ぼす要因を探ってきた。分析結果から次の点が指摘できる。

60歳台の就業には、年金受給の有無、および年金受給資格の有無が大きな影響力をもっており、年金による収入の安定が就業からの引退を促している。この結果は既存の研究結果と同様である。一方でその他の収入ダミーはいずれのモデルでも有意な変数とはなっておらず、高齢期の就業に影響を及ぼす経済変数として年金の重要性を指摘できる。今後厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられていけば、経済的動機による就業希望が高まるであろう。

就業するかしないか、同一企業に継続就業するかしないか、については、健康の要因も大きい。健康であれば本人も就業を希望し、また、企業サイドも健康な高齢者を継続雇用すると考えられる。しかし、正社員継続の場合には健康要因は有意ではなくなり、正社員継続は、その他の能力面での要素が考慮されていることが考えられる。

職業キャリアとの関連については、自営のキャリアの場合に60歳台も継続して就業する傾向が強いことがあらためて確認できた。また、中小企業に勤務してきたキャリアの場合に高齢期の就業確率が高い。この背景としては、こうした分野は高齢者の就業の受け皿となる傾向が強いといった労働力需要サイドの理由と、大企業のキャリアの者に比べて経済的な理由からの就業が多くなる、といった労働力供給サイドの理由が考えられる。学歴や地域は、就業の有無、継続就業の有無との関連はみられなかったが、正社員として継続する要因として、学歴と地域の効果がみられている。

引退過程における生活意識の変化

1. 就業変動と生活意識

50歳台終わりから60歳台にかけて就業から非就業へという引退過程を迎えるわけだが、就業からの引退に伴い、個々人の生活意識はどう変化するだろうか。男性は、就労することで生きがいを見出しているとの見方があり、そうであれば、就業から引退することは、生活全体の満足度を低下させているのではないかと考えられる。就業からの引退過程において、満足度の構造がどのように変化するのか、本節ではこの問題を取り上げたい。

調査においては、「妻との関係」など16項目に「生活全般」を加えた17項目について「満足している」、「やや満足している」、「どちらともいえない」、「あまり満足していない」、「全く満足していない」の5段階で満足度の程度の回答を求めている。就業変動のパターン別に満足度の得点等を算出した。ここでは、就業状態の変動パターンによってはサンプル数が少ないパターンがあるため、99年および01年の2時点でそれぞれ60歳以上層のデータをプールした分析結果である。使用した指標は、次の4種類である。

満足割合：それぞれの項目に対して「満足している」もしくは「やや満足している」と回答した割合を足し合わせた割合

満足ポイント：上記5段階の回答を、「満足している」5点から、「全く満足していない」1点まで、得点化した

満足D.I.：2年前と比べて「満足度が上昇した割合」から「満足度が低下した割合」を差し引いた値。2年前との満足度の変動を示し、プラスであれば満足度の上昇を示す。

満足ポイント変動：上記の方式で満足度のポイントを算出し、2年前のポイントからの変化を個々人について計算し、その変動の平均値をとったもの

以上の項目について、就業状態の変動パターン別にみた結果は図表-15である。以下では、特徴的な事項を中心に指摘したい。

「妻との関係」等家族との関係は、全般に満足度が高い項目であり、また2年前に比べて満足度の上昇傾向がみられる。特にの指標で「子どもとの関係」で有意差がみられ、「離職」のパターンで若干低い傾向にある。全般に、家族関係の満足度は、就業状態の変動パターンによる大きな違いはなさそうである。

「友人関係」「近所づきあい」も、全体の満足度が高い項目である。就業状態の変動パターン別に有意な違いはみられない。

「現在の収入」等の経済面の項目では、全般に満足度が低い。「現在の収入」については、就業者、特に「正社員で継続」のパターンで満足割合、満足ポイントが高く、「離職」で低い。「離職」

のパターンでは満足D.I.が-21.74、満足ポイントの変動幅も-0.38とマイナスの方向で大きく、離職に伴い収入面での満足度が低下することが確認された。反対に「再就業」パターンでは満足度がプラスの方向に上昇している。しかし、2年前から非就業の「無業」パターンでは「離職」パターンよりも満足度が高いなど、仕事を辞めたという変化の時に満足度が低下しても、その状態が定着することで満足度が回復する可能性が考えられる。「現在の貯蓄」や「将来への備え」、「住生活」はパターンによる有意な違いはないが、「転職」や「再就業」のパターンで満足度上昇の傾向がある。

「余暇生活」の項目では、「正社員で継続」および「再就業」、「無業」のパターンで満足度が高く、「再就業」のパターンではプラスの方向に変動している傾向が強い。仕事をしていない状態から仕事に就くことで余暇への満足度は低下すると考えられるが、そうではなく、再就業とともに余暇生活への満足度も高まっている。また、「離職」パターンでも、余暇生活の満足度が上昇する傾向がある。一方で満足度が低いパターンが「自営等で継続」のパターンである。

「自分の仕事」「働いている職場」といった仕事に関連する項目については、パターンによる違いはみられない。キャリアの連続性という面からみると、「その他で継続」や「転職」のパターンに比べて「正社員で継続」の満足度が高いことが予想されたが、そのような結果にはなっていない。

「自分の健康」については、就業している場合に満足度が高く、就業していないパターンでは低い。特に「無業」パターンでは低い満足度となっている。満足度の変動については有意な差はみられない。

「家族の健康」は「離職」のパターンで低い傾向がある。

「自分の社会的地位」は、後にみるように、生活全般の満足度と関連性が強い項目であるが、「就業継続」特に「正社員で継続」のパターンで高い満足度となっている。一方で、「離職」、「無業」のパターンでは低い満足度となっており、「社会的地位」が就業と関連付けて意識されている面があるといえそうである。

「生活全般」の満足度は、「転職」パターンで高く、満足度の上昇傾向もみられている。「就業継続」のパターンも全体に高く、逆に低いのが「離職」のパターンである。

図表 - 15 就業状態の変動パターン別にみた満足度

1) 「満足している」と「やや満足している」の計

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n | o | p | q |
|--------|-------------------------------------|--------|----------|---------|------|--------|-------|-------|--------|------|------|-------|---------|-------|-------|----------|------|
| | 妻との関係 | 子供との関係 | 自分の親との関係 | 妻の親との関係 | 友人関係 | 近所づきあい | 現在の収入 | 現在の貯蓄 | 将来への備え | 住生活 | 余暇生活 | 自分の仕事 | 働いている職場 | 自分の健康 | 家族の健康 | 自分の社会的地位 | 生活全般 |
| 計 | 91.7 | 88.8 | 73.2 | 74.4 | 77.0 | 68.6 | 38.4 | 24.0 | 21.5 | 72.0 | 55.1 | 67.8 | 66.8 | 64.2 | 71.6 | 37.3 | 60.4 |
| 就業継続 | 93.9 | 89.3 | 73.8 | 71.3 | 78.3 | 68.9 | 40.6 | 23.7 | 20.3 | 71.9 | 51.6 | 67.0 | 65.4 | 71.2 | 72.7 | 45.9 | 63.4 |
| 正社員で継続 | 92.9 | 90.6 | 72.2 | 70.6 | 81.3 | 65.5 | 49.7 | 27.3 | 23.3 | 76.6 | 59.1 | 71.4 | 69.6 | 72.1 | 73.1 | 55.9 | 69.8 |
| 自営等で継続 | 95.2 | 87.6 | 75.8 | 70.7 | 75.4 | 70.7 | 32.2 | 18.3 | 17.9 | 69.3 | 45.2 | 62.3 | 61.1 | 71.4 | 70.7 | 43.3 | 57.7 |
| その他で継続 | 92.6 | 90.8 | 72.0 | 73.5 | 80.0 | 70.3 | 45.0 | 29.7 | 20.7 | 70.3 | 54.1 | 70.4 | 66.3 | 69.4 | 76.6 | 36.1 | 65.8 |
| 転職 | 91.7 | 88.5 | 61.5 | 81.0 | 79.0 | 69.4 | 48.4 | 25.8 | 29.5 | 75.8 | 53.3 | 71.0 | 65.0 | 79.0 | 79.7 | 40.7 | 71.0 |
| 離職 | 88.6 | 85.5 | 71.4 | 68.3 | 71.5 | 65.5 | 27.7 | 21.7 | 20.6 | 69.4 | 55.6 | | | 60.1 | 66.0 | 23.1 | 50.3 |
| 再就業 | 92.7 | 87.3 | 92.9 | 88.2 | 72.4 | 72.4 | 36.2 | 27.6 | 24.1 | 70.7 | 62.1 | 71.9 | 81.1 | 70.7 | 73.2 | 33.9 | 64.9 |
| 無業 | 88.7 | 90.2 | 69.8 | 80.6 | 78.0 | 68.6 | 37.9 | 24.7 | 22.0 | 72.8 | 60.6 | | | 47.1 | 70.2 | 27.0 | 56.5 |
| 有意水準 | *** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 加二乗検定 *** < 0.01 ** < 0.05 * < 0.10 | | | | | | | | | | | | | | | | |

2) 満足ポイント

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n | o | p | q |
|--------|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 計 | 4.54 | 4.40 | 4.02 | 4.12 | 4.09 | 3.90 | 3.01 | 2.57 | 2.52 | 3.88 | 3.48 | 3.84 | 3.82 | 3.62 | 3.81 | 3.31 | 3.61 |
| 就業継続 | 4.58 | 4.43 | 4.09 | 4.07 | 4.12 | 3.90 | 3.10 | 2.59 | 2.50 | 3.87 | 3.37 | 3.83 | 3.80 | 3.85 | 3.89 | 3.51 | 3.70 |
| 正社員で継続 | 4.59 | 4.45 | 4.04 | 3.96 | 4.20 | 3.85 | 3.39 | 2.70 | 2.62 | 3.96 | 3.56 | 3.94 | 3.85 | 3.89 | 3.94 | 3.69 | 3.81 |
| 自営等で継続 | 4.57 | 4.46 | 4.11 | 4.13 | 4.07 | 3.95 | 2.87 | 2.50 | 2.43 | 3.83 | 3.24 | 3.70 | 3.76 | 3.86 | 3.85 | 3.50 | 3.63 |
| その他で継続 | 4.57 | 4.33 | 4.12 | 4.09 | 4.10 | 3.86 | 3.14 | 2.62 | 2.43 | 3.79 | 3.35 | 3.94 | 3.82 | 3.74 | 3.92 | 3.24 | 3.67 |
| 転職 | 4.58 | 4.44 | 3.54 | 4.24 | 4.16 | 3.87 | 3.21 | 2.61 | 2.72 | 4.05 | 3.57 | 3.89 | 3.82 | 3.90 | 3.88 | 3.39 | 3.79 |
| 離職 | 4.47 | 4.33 | 3.86 | 4.10 | 3.99 | 3.86 | 2.74 | 2.57 | 2.61 | 3.88 | 3.63 | | | 3.48 | 3.69 | 3.11 | 3.44 |
| 再就業 | 4.62 | 4.40 | 4.57 | 4.29 | 4.02 | 4.05 | 3.07 | 2.66 | 2.62 | 3.91 | 3.74 | 3.91 | 3.98 | 3.83 | 3.89 | 3.30 | 3.67 |
| 無業 | 4.45 | 4.36 | 3.91 | 4.19 | 4.08 | 3.88 | 2.90 | 2.49 | 2.44 | 3.84 | 3.54 | | | 3.12 | 3.68 | 2.98 | 3.47 |
| 有意水準 | *** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 分散分析 *** < 0.01 ** < 0.05 * < 0.10 | | | | | | | | | | | | | | | | |

3) 満足D.I (満足度上昇-満足度低下)

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n | o | p | q |
|--------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 計 | 4.68 | 3.44 | -1.27 | -4.98 | 1.09 | 1.46 | -0.10 | 0.88 | 1.68 | -0.10 | 1.58 | 2.21 | 3.41 | 0.68 | 1.59 | -0.92 | 0.88 |
| 就業継続 | 5.39 | 4.56 | 0.74 | -7.19 | -0.98 | 0.97 | -0.96 | -0.77 | -0.39 | -1.17 | -2.55 | -0.41 | 0.24 | 0.39 | 2.33 | -3.71 | -1.16 |
| 正社員で継続 | 5.33 | 5.36 | -7.55 | -10.42 | 5.33 | 1.18 | -5.88 | -1.18 | 1.76 | 1.19 | 0.00 | -0.62 | -0.62 | -2.94 | 0.59 | -5.36 | -4.68 |
| 自営等で継続 | 8.37 | 7.33 | 3.23 | -10.96 | -6.33 | -0.84 | -2.07 | -2.50 | -1.26 | -0.42 | -4.66 | -1.78 | 3.07 | 3.73 | 0.84 | -0.84 | -1.25 |
| その他で継続 | -0.95 | -2.88 | 14.29 | 6.25 | 0.95 | 4.72 | 9.17 | 3.70 | -1.87 | -6.54 | -1.89 | 3.16 | -3.41 | -1.85 | 8.49 | -7.62 | 4.63 |
| 転職 | 8.77 | 12.28 | -18.18 | 15.79 | 16.95 | 5.17 | -5.36 | 3.39 | 20.69 | 16.95 | 1.82 | 18.18 | 19.61 | 27.12 | 16.07 | -9.43 | 15.25 |
| 離職 | 3.65 | 0.00 | -12.12 | -2.78 | -2.11 | -2.80 | -21.74 | -5.67 | -3.60 | 0.00 | 15.49 | | | 0.00 | -4.20 | 0.00 | -0.69 |
| 再就業 | 20.00 | 1.85 | 14.29 | -12.50 | -6.90 | 0.00 | 23.21 | 14.04 | 10.53 | 6.90 | 13.79 | 66.67 | 100.00 | 5.17 | -1.82 | 11.32 | 1.75 |
| 無業 | -0.86 | 1.26 | 0.00 | -5.26 | 5.37 | 4.33 | 9.96 | 4.47 | 2.46 | -3.64 | -0.81 | | | -5.56 | 0.83 | 4.07 | 2.43 |

4) 満足ポイント変動

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m | n | o | p | q |
|--------|------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 計 | 0.07 | 0.06 | -0.02 | -0.03 | 0.04 | 0.02 | -0.01 | -0.02 | 0.00 | 0.05 | 0.05 | 0.03 | 0.04 | 0.00 | 0.03 | -0.01 | 0.03 |
| 就業継続 | 0.08 | 0.08 | 0.02 | -0.06 | 0.03 | 0.02 | -0.05 | -0.03 | -0.01 | 0.03 | -0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | 0.04 | -0.04 | 0.01 |
| 正社員で継続 | 0.07 | 0.05 | -0.04 | -0.13 | 0.11 | 0.07 | -0.12 | -0.03 | 0.05 | 0.08 | 0.07 | -0.02 | -0.02 | -0.01 | 0.04 | 0.00 | -0.02 |
| 自営等で継続 | 0.12 | 0.12 | 0.03 | -0.08 | -0.06 | -0.02 | -0.07 | -0.10 | -0.05 | 0.05 | -0.07 | -0.04 | 0.06 | 0.05 | 0.02 | -0.06 | 0.00 |
| その他で継続 | 0.02 | 0.02 | 0.14 | 0.09 | 0.09 | 0.02 | 0.12 | 0.11 | -0.01 | -0.10 | -0.05 | 0.12 | -0.05 | -0.06 | 0.11 | -0.03 | 0.06 |
| 転職 | 0.07 | 0.16 | -0.18 | 0.26 | 0.25 | 0.09 | -0.02 | 0.07 | 0.26 | 0.31 | 0.07 | 0.22 | 0.22 | 0.29 | 0.21 | -0.13 | 0.25 |
| 離職 | 0.07 | 0.00 | -0.21 | -0.03 | -0.03 | -0.05 | -0.38 | -0.13 | -0.13 | 0.07 | 0.25 | | | -0.09 | -0.07 | -0.01 | -0.06 |
| 再就業 | 0.27 | 0.09 | 0.21 | -0.06 | -0.05 | 0.03 | 0.34 | 0.12 | 0.05 | 0.12 | 0.33 | | | 0.05 | 0.02 | 0.11 | 0.00 |
| 無業 | -0.01 | 0.03 | -0.05 | -0.05 | 0.07 | 0.05 | 0.19 | 0.03 | 0.02 | 0.00 | 0.02 | | | -0.06 | 0.01 | 0.05 | 0.10 |
| 有意水準 | *** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 分散分析 *** < 0.01 ** < 0.05 * < 0.10 | | | | | | | | | | | | | | | | |

2. 生活満足度の構造分析

(1) 分析の考え方

次に、就業の有無等により生活満足度の構造が異なるのか、という点を探ることとしたい。

分析は、2001年に60歳以上の者について、全体サンプルと、全体サンプルを就業の有無で分割した就業者サンプル、非就業者サンプルの3種類について実施した。

「生活全般」の満足度は、上述したように「満足している=5」、「やや満足している=4」、「どちらともいえない=3」、「あまり満足していない=2」、「全く満足していない=1」の5段階で回答している。

「生活全般」の満足度を規定すると考えられる項目として使用したものは、年齢、学歴、健康状態、居住地、勤続最長職(以上の変数は、で使用した変数と同様)に、就業の有無(就業=1、非就業=0のダミー変数)、社会活動の有無⁽⁸⁾(参加=1、非参加=0のダミー変数)、家族との関係等生活領域別の満足度(8項目について5段階評価)である。すでにみたように、調査では、満足度の程度を、「生活全般」の満足度の他に、16項目について回答を求めているが、そのうち、非該当が多い2項目(「c.自分の親との関係」、「d.配偶者の親との関係」)および他の生活満足度の項目との相関が大きい(ピアソンの相関係数.450以上)項目(「b.子どもとの関係」、「f.近所づきあい」、「h.現在の貯蓄」、「i.将来への備え」、「m.働いている職場」)を除き、「n.自分の健康」への満足度は「健康状態」を説明変数に含めているために除外し、残った8項目を使用した。

(2) 「生活全般」の満足度を規定する要因分析

まず、「生活全般」の満足度と他の関連項目との相関係数をみていきたい(図表-16)。

全体の傾向は、就業者も非就業者も同様である。中卒ダミーがマイナス、大卒ダミーがプラス(非就業者は10%水準で有意ではない)で、学歴が高い方が生活全般の満足度は高い傾向にある。健康ダミーはプラスで、健康な方が満足度は高い。就業ダミー(全体のみ)や社会活動ダミーもプラスで、就業や社会活動を行っている方が、満足度は高い。妻との関係等生活領域別の満足度はいずれもプラスの相関を示している。

就業者と非就業者の異なる傾向としては、就業者は、「自分の社会的地位」や「自分の仕事」との相関が高いが、非就業者は、「余暇生活」や「住生活」との相関が高い。就業中は仕事への満足度が生活満足度と関連をもつが、就業から引退すると、生活満足度における余暇の比重が高まることが確認できる。

⁽⁸⁾ ここで「社会活動」への参加とは、調査において各種団体等への参加をたずねている質問において「ボランティア組織」、「住民運動団体」、「趣味やスポーツのサークルや団体」に「加入」もしくは「加入して積極的に参加」と回答した場合に「参加」としている。

図表 - 16 「生活全般」の満足度と他の関連項目との相関

| | 全体 | | 就業者 | | 非就業者 | |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 相関係数 | 有意確率 | 相関係数 | 有意確率 | 相関係数 | 有意確率 |
| n | 413 | | 271 | | 138 | |
| 年齢 | -0.013 | 0.395 | -0.019 | 0.378 | 0.093 | 0.138 |
| 中卒ダミー | -0.176 | 0.000 | -0.130 | 0.017 | -0.267 | 0.001 |
| 大卒ダミー | 0.096 | 0.026 | 0.101 | 0.048 | 0.101 | 0.118 |
| 健康ダミー | 0.241 | 0.000 | 0.154 | 0.005 | 0.267 | 0.001 |
| 居住地ダミー | -0.063 | 0.101 | -0.055 | 0.182 | -0.106 | 0.108 |
| 就業ダミー | 0.141 | 0.002 | | | | |
| 社会活動ダミー | 0.124 | 0.006 | 0.106 | 0.041 | 0.167 | 0.025 |
| 最長職 自営ダミー | 0.047 | 0.173 | 0.004 | 0.473 | 0.010 | 0.454 |
| 最長職 中小ダミー | -0.053 | 0.140 | -0.024 | 0.345 | -0.073 | 0.199 |
| 満足度 a) 妻との関係 | 0.347 | 0.000 | 0.307 | 0.000 | 0.373 | 0.000 |
| 満足度 e) 友人 | 0.372 | 0.000 | 0.343 | 0.000 | 0.426 | 0.000 |
| 満足度 g) 現在の収入 | 0.477 | 0.000 | 0.468 | 0.000 | 0.496 | 0.000 |
| 満足度 j) 住生活 | 0.455 | 0.000 | 0.420 | 0.000 | 0.518 | 0.000 |
| 満足度 k) 余暇生活 | 0.496 | 0.000 | 0.491 | 0.000 | 0.569 | 0.000 |
| 満足度 l) 自分の仕事 | | | 0.509 | 0.000 | | |
| 満足度 o) 家族の健康 | 0.393 | 0.000 | 0.334 | 0.000 | 0.434 | 0.000 |
| 満足度 p) 自分の社会的地位 | 0.590 | 0.000 | 0.648 | 0.000 | 0.450 | 0.000 |

次に、「生活全般」の満足度の構造を把握するために、「生活全般」の満足度を規定する要因分析を行う。「生活全般」の満足度を被説明変数として、上述した年齢、学歴、健康状態、居住地、勤続最長職、就業の有無、社会活動の有無、家族との関係等生活領域別の満足度を説明変数とする重回帰モデルで分析する。

使用する変数の基本統計量は図表 - 17 に示した。

図表 - 17 満足度の構造分析に使用した変数の基本統計量

| | 全体 | | 就業者 | | 非就業者 | |
|-----------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | 平均値 | (S.D.) | 平均値 | (S.D.) | 平均値 | (S.D.) |
| n | 413 | | 271 | | 138 | |
| 満足度 q) 生活全般 | 3.600 | (0.907) | 3.701 | (0.871) | 3.420 | (0.950) |
| 年齢 | 64.179 | (2.522) | 63.801 | (2.498) | 64.884 | (2.444) |
| 中卒ダミー | 0.271 | (0.445) | 0.266 | (0.443) | 0.290 | (0.455) |
| 大卒ダミー | 0.259 | (0.439) | 0.266 | (0.443) | 0.246 | (0.432) |
| 健康ダミー | 0.838 | (0.369) | 0.908 | (0.290) | 0.710 | (0.455) |
| 居住地ダミー | 0.160 | (0.367) | 0.185 | (0.389) | 0.109 | (0.312) |
| 就業ダミー | 0.666 | (0.472) | | | | |
| 社会活動ダミー | 0.528 | (0.500) | 0.524 | (0.500) | 0.536 | (0.501) |
| 最長職 自営ダミー | 0.322 | (0.468) | 0.413 | (0.493) | 0.130 | (0.338) |
| 最長職 中小ダミー | 0.431 | (0.496) | 0.410 | (0.493) | 0.478 | (0.501) |
| 満足度 a) 妻との関係 | 4.564 | (0.740) | 4.624 | (0.631) | 4.449 | (0.905) |
| 満足度 e) 友人 | 4.068 | (0.822) | 4.103 | (0.810) | 3.986 | (0.846) |
| 満足度 g) 現在の収入 | 2.993 | (1.210) | 3.041 | (1.212) | 2.899 | (1.192) |
| 満足度 j) 住生活 | 3.828 | (1.015) | 3.841 | (0.993) | 3.804 | (1.059) |
| 満足度 k) 余暇生活 | 3.489 | (1.051) | 3.421 | (1.040) | 3.638 | (1.053) |
| 満足度 l) 自分の仕事 | | | 3.830 | (0.955) | | |
| 満足度 o) 家族の健康 | 3.816 | (0.993) | 3.967 | (0.871) | 3.514 | (1.135) |
| 満足度 p) 自分の社会的地位 | 3.305 | (0.990) | 3.458 | (0.972) | 3.036 | (0.955) |

分析結果は図表 - 18 に示した。

60 歳以上全体のサンプルで生活全般の満足度に影響を及ぼす要因として有意な変数は、健康ダミー (+)、妻との関係の満足度 (+)、現在の収入の満足度 (+)、住生活の満足度 (+)、余暇生活の満足度 (+)、家族の健康の満足度 (+)、自分の社会的地位の満足度 (+) の 7 項目である。家族関係や、経済生活、余暇、社会的地位等への満足度は、生活全体の満足度への影響力が強い。一方で、就業の有無、社会活動参加の有無は、他の変数をコントロールすると生活全般の満足度への有意な影響はみられない。特に、就業ダミーの影響度は低い。

就業者 (非就業者と同じ説明変数を使用した (2)) と非就業者の構造を比較すると、生活全般の満足度に影響を及ぼす共通の要因は、妻との関係の満足度 (+)、現在の収入の満足度 (+)、住生活の満足度 (+)、余暇生活の満足度 (+)、自分の社会的地位の満足度 (+) である。非就業者のみに有意な変数は、年齢 (+)、中卒ダミー (-)、家族の健康の満足度 (+) である。いずれも社会活動参加の有無は有意ではない。

60 歳台の生活満足度は、就業の有無や社会活動参加の有無とは関係がなく、むしろ、妻との関係に関する満足度、現在の収入や住生活などの経済生活への満足度、余暇生活の満足度、自分の社会的地位の満足度といった要因に規定されているという結果になった。特に妻との関係の満足度は、就業中は重要であるが、非就業者では、その重要性は相対的に低下するようである。また、「自分の社会的地位」については、非就業者では生活満足度への影響力が低下する。

図表 - 18 生活全般の満足度を規定する要因分析結果

| | 60歳以上全体 | | | 就業者(1) | | | 就業者(2) | | | 非就業者 | | |
|-----------------|------------|--------|-----|------------|--------|-----|------------|--------|-----|------------|--------|-----|
| | 係数 | t 値 | P | 係数 | t 値 | P | 係数 | t 値 | P | 係数 | t 値 | P |
| (定数) | -0.393 | -0.460 | | 0.500 | 0.493 | | 0.411 | 0.403 | | -2.786 | -1.791 | * |
| 年齢 | 0.001 | 0.064 | | -0.016 | -1.048 | | -0.014 | -0.908 | | 0.041 | 1.716 | * |
| 中卒ダミー | -0.099 | -1.314 | | 0.063 | 0.690 | | 0.071 | 0.785 | | -0.416 | -3.051 | *** |
| 大卒ダミー | 0.114 | 1.534 | | 0.097 | 1.112 | | 0.110 | 1.268 | | 0.054 | 0.394 | |
| 健康ダミー | 0.167 | 1.860 | * | 0.094 | 0.736 | | 0.093 | 0.747 | | 0.156 | 1.152 | |
| 居住地ダミー | -0.041 | -0.488 | | -0.061 | -0.650 | | -0.053 | -0.571 | | -0.105 | -0.582 | |
| 就業ダミー | 0.010 | 0.144 | | | | | | | | | | |
| 社会活動ダミー | 0.077 | 1.236 | | 0.033 | 0.443 | | 0.033 | 0.443 | | 0.143 | 1.282 | |
| 最長職 自営ダミー | 0.086 | 0.981 | | 0.135 | 1.280 | | 0.136 | 1.289 | | 0.106 | 0.578 | |
| 最長職 中小ダミー | -0.076 | -0.965 | | -0.011 | -0.108 | | -0.008 | -0.073 | | -0.100 | -0.808 | |
| 満足度 a) 妻との関係 | 0.170 | 3.874 | *** | 0.207 | 3.480 | *** | 0.220 | 3.731 | *** | 0.125 | 1.904 | * |
| 満足度 e) 友人関係 | 0.062 | 1.489 | | 0.037 | 0.739 | | 0.039 | 0.798 | | 0.116 | 1.529 | |
| 満足度 g) 現在の収入 | 0.110 | 3.737 | *** | 0.099 | 2.798 | *** | 0.103 | 2.964 | *** | 0.152 | 2.800 | *** |
| 満足度 i) 住生活 | 0.134 | 3.748 | *** | 0.084 | 1.908 | * | 0.102 | 2.336 | ** | 0.146 | 2.319 | ** |
| 満足度 k) 余暇生活 | 0.137 | 3.761 | *** | 0.131 | 2.951 | *** | 0.138 | 3.178 | *** | 0.179 | 2.737 | *** |
| 満足度 l) 自分の仕事 | | | | 0.089 | 1.918 | * | | | | | | |
| 満足度 o) 家族の健康 | 0.109 | 3.129 | *** | 0.065 | 1.424 | | 0.069 | 1.521 | | 0.129 | 2.345 | ** |
| 満足度 p) 自分の社会的地位 | 0.302 | 8.306 | *** | 0.365 | 8.012 | *** | 0.391 | 9.076 | *** | 0.126 | 1.837 | * |
| R2 | 0.569 | | | 0.585 | | | 0.579 | | | 0.611 | | |
| F値 | 32.624 *** | | | 22.370 *** | | | 23.795 *** | | | 12.756 *** | | |
| n | 413 | | | 271 | | | 275 | | | 138 | | |

***p<.01 **p<.05 *p<.10

3. 生活満足度の変動

(1) 分析の考え方

就業からの引退過程において、就業面はもとより、生活全般に変化が生ずる。こうした生活の変化が生活意識にどのような影響を及ぼすのだろうか。次に、「生活全般」の満足度の「変動」を規定する要因分析を行うこととする。分析対象は、上記同様に2001年に60歳以上のサンプルである。

「生活全般」の満足度について上述1と同様に5段階のポイント付けをして、99年のポイントとの変化をとり、これを変動ポイントとした。変動がマイナスであれば満足度が低下したことになる。これを被説明変数として以下の変数との関連を重回帰モデルで分析する。

説明変数としてとりあげたものも99年からの変動データである。健康状態の変化(悪くなった=1、それ以外=0とするダミー変数) 就業状態の変動パターン(継続就業、転職、離職、再就業、無業の5パターン、継続就業を基準とするダミー変数を作成) 社会活動参加の変動パターン(変動なし、開始、停止の3パターン、変動なしを基準とするダミー変数を作成) 家族との関係等生活領域別の満足度(「自分の仕事」を除く7項目についての変動ポイント)である。

使用する変数の基本統計量は図表-19に示した。

図表 - 19 満足度の変動の分析に使用した変数の基本統計量

| | 平均値 (S.D.) | |
|----------------|------------|-------|
| n | 424 | |
| 満足度 q) 生活全般 | 0.012 | 0.944 |
| 健康変動ダミー | 0.068 | 0.253 |
| 転職ダミー | 0.026 | 0.159 |
| 離職ダミー | 0.116 | 0.320 |
| 再就業ダミー | 0.033 | 0.179 |
| 無業ダミー | 0.243 | 0.429 |
| 社会活動開始ダミー | 0.130 | 0.336 |
| 社会活動停止ダミー | 0.092 | 0.289 |
| 満足度 a) 妻との関係 | 0.061 | 0.732 |
| 満足度 e) 友人関係 | -0.047 | 0.898 |
| 満足度 g) 現在の収入 | 0.014 | 1.111 |
| 満足度 j) 住生活 | -0.019 | 0.987 |
| 満足度 k) 余暇生活 | 0.052 | 1.162 |
| 満足度 o) 家族の健康 | 0.026 | 1.004 |
| 満足度 p) 自分の社会地位 | 0.005 | 1.011 |

(2) 分析結果

分析結果は図表 - 20 に示した。

生活全般の満足度の変動に有意な関係がみられているのは、妻との関係の満足度 (+)、友人関係の満足度 (+)、現在の収入の満足度 (+)、余暇生活の満足度 (+)、自分の社会的地位の満足度 (+) の 5 項目である。これは、満足度の構造分析の結果と同様の結果であり、妻や友人との人間関係、経済生活、余暇生活、そして社会的地位への満足度が全体の満足度の変動を規定しているといえる。一方で、就業状態の変動パターンは生活全般の満足度の変動に有意な影響はなく、就業からの引退や転職等が生活満足度を低下させているという結果にはならなかった。社会活動参加の変動も有意ではない。

図表 - 20 生活全般の満足度の変動を規定する要因分析結果

| | 係数 | t 値 | P |
|----------------|--------|--------|-----|
| (定数) | 0.039 | 0.701 | |
| 健康変動ダミー | -0.218 | -1.378 | |
| 転職ダミー | -0.123 | -0.493 | |
| 離職ダミー | -0.065 | -0.510 | |
| 再就職ダミー | -0.082 | -0.367 | |
| 無職継続ダミー | 0.054 | 0.564 | |
| 社会活動開始ダミー | -0.102 | -0.861 | |
| 社会活動停止ダミー | -0.129 | -0.944 | |
| 満足度 a) 妻との関係 | 0.116 | 2.036 | ** |
| 満足度 e) 友人関係 | 0.085 | 1.828 | * |
| 満足度 g) 現在の収入 | 0.071 | 1.903 | * |
| 満足度 j) 住生活 | 0.064 | 1.475 | |
| 満足度 k) 余暇生活 | 0.143 | 3.894 | *** |
| 満足度 o) 家族の健康 | 0.036 | 0.849 | |
| 満足度 p) 自分の社会地位 | 0.330 | 7.847 | *** |
| R2 | 0.302 | | |
| F値 | 12.614 | | *** |
| n | 424 | | |

***p<.01 **p<.05 *p<.10

4. 分析のまとめ

60 歳台の生活満足度は、妻や友人との人間関係の満足度、収入や住生活等の経済的側面での満足度、余暇生活の満足度、そして社会的地位への満足度といった項目との関連が強いことがわかった。就業から引退することで満足度が低下しているという結果はみられておらず、また、社会活動への参加についても生活満足度を高める方向には作用していないようである。就業者と非就業者を比較すると、就業者で妻との関係の満足度が全体の生活満足度に影響を及ぼす傾向にある。また、全体に社会的地位への満足度の影響が強いが、「社会的地位」の内容をさらに深めて分析する必要がある。ただし、就業変動のパターン別にみた満足度の分析結果をみると、社会的地位が就業と結びついて意識されている面があると考えられ、非就業者において、社会的地位の満足度への影響は小さくなっている。

結論

高齢期における就業からの引退過程は、近年その構造が変化している可能性がある。97-99年に比べて99-01年において、正社員継続以外の形で就業継続する割合が高まっている。また、高齢期の就業は、大企業よりも中小企業においてその受け皿となるケースが多かったが、中小企業で就業を継続する比率が低下している。60歳台の就業確率は、中小企業のキャリアの者の方が高いが、継続就業については中小企業勤務の効果がみられない。中小企業に勤務してきた者は、現役時代の大企業との賃金格差を前提にすれば、経済的理由から高齢期の就業ニーズが高い可能性があり、これが就業確率を高めていることが考えられる。他方需要サイドをみると、高齢期の就業における中小企業の雇用の受け皿としての機能は重要であったが（武石（2000））、それが近年低下している可能性がある。転職者や再就業者が減少している傾向もみられ、高齢者に対する企業の雇用需要が冷え込んでいるという景気要因が考えられる。

また、自営業は、高齢期の就業において、依然として重要な分野となっている。自営業の場合に、60歳を超えても就業率の落ち込みはみられない。

このように高齢期の就業パターンは、個々人のキャリアの影響を受けつつ多様に展開している。現状では、就業理由の分析結果をみる限り、正社員や自営で継続している就業者は経済的動機から、それ以外の就業者（転職者、再就業者）は家計補助、生きがい就労といった側面が強いことがうかがえ、就業の必要性に応じた就業変動のパターンになっているといえるのではないだろうか。

高齢期の就業の有無を決める重要な要素は健康と年金である。年金制度における定額部分の支給開始年齢の引き上げは、高齢者の就業ニーズを高めると考えられる。しかし、正社員での継続は難しくなっており、それ以外の就業形態への変更が増えることが予想される。また、近年は、転職、すなわち外部労働市場を通じた就業継続の割合が低下傾向にあり、これが景気という一時的要因からなのか、あるいは若年層の失業率の高まりとも関連して雇用の構造的変化なのか、今後分析を進める必要がある。

こうした就業からの引退過程において、生活意識の変化を「生活全般」への満足度という側面からみると、就業からの引退や就業形態の変化等の影響はみられていない。むしろ、家族や友人との人間関係や、収入や住生活といった経済生活の満足度、さらには余暇生活への満足度が生活全般の満足度を規定している。仕事が生きがいのサラリーマンが就業から引退すると、地域活動等の社会活動への参加により生きがいが代償されと考えられがちだが、社会活動への参加も生活全般への満足度に有意な影響を及ぼしていない。ただし、社会的地位への満足度は生活満足度に影響を及ぼしている。「社会的地位」の内容まで踏み込んだ分析は今後の課題であるが、これが就業とリンクしている部分があると考えられる。

今回分析の対象となった60歳以上層は、年金制度、就業環境において、比較的恵まれた世代である可能性は高い。就業からの引退についてみても、比較的円滑な経過をたどっているものと総括できよう。しかし、年金制度の見直しや、団塊の世代の定年到達による60歳台前半層の労働力供給圧

力の高まりなどにより、高齢期の引退過程が急速に変貌する可能性がある。年金制度と高齢者の雇用政策を関連付けることには慎重な意見もあり、企業や労働者の経済合理的な行動への考慮が指摘されている（大橋（1998）、猪木（1999））。今後、高齢者の就業支援のあり方を検討する際には、年金制度や労働需要の側面のみならず、高齢者の就業選択や就業からの引退に伴う生活意識にも光を当てつつ、引退過程における高齢者自身のフリクションを小さくするという視点も重要であろう。

参考文献

- [1] 猪木武徳（1999）「労働法制と労働市場」『日本労働研究雑誌』No.463.
- [2] 岩村正彦（2001）「高齢者雇用をめぐる法と経済 - 法律学の視点から」日本労働研究機構『「雇用をめぐる法と経済」研究報告書』.
- [3] 大橋勇雄（1998）「定年退職と年金制度の理論的分析」『日本労働研究雑誌』No.456.
- [4] 経済企画庁経済研究所（1997）『経済分析 - 高齢化社会の労働市場における高齢者の能力活用に関する研究』第155号.
- [5] 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安 - 揺れる若者の現在』中央公論新社.
- [6] 杉澤秀博、秋山弘子（2001）「職域・地域における高齢者の社会参加の日米比較」『日本労働研究雑誌』No.487.
- [7] 清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場 - 就業行動と公的年金』東洋経済新報社.
- [8] 武石恵美子（1998）「60歳台前半層の就業問題 - 高齢化に対応する雇用システムの課題」『ニッセイ基礎研 所報』Vol.7.
- [9] 武石恵美子（2000）『高齢者の労働市場の実態と就業変動に関する調査研究報告書』財団法人高齢者雇用開発協会（高齢者の職業能力発揮サポートシステムに関する調査研究）.
- [10] 橋木俊詔・下野恵子（1994）『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社.
- [11] 藤村博之（2001）「60歳代前半の雇用継続を実現するための課題」『日本労働研究雑誌』No.487.
- [12] 三谷直紀（2001）「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会.
- [13] 労働省（2000）『平成12年版 労働白書』日本労働研究機構.