

REPORT III

中高年の自営業への転職行動と職務満足度

経済調査部門 小本 恵照
komoto@nli-research.co.jp

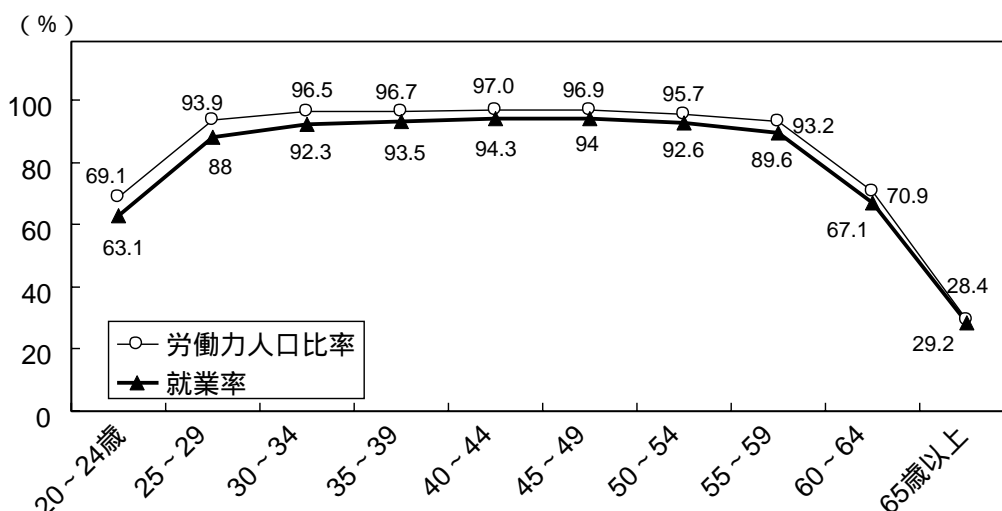
1. 中高年の就業状況と自営業

人生も50歳を超えてくると、子供が社会人となって独立する時期を迎え、生活構造は大きな変化を迫られる。また、改正高年齢者雇用安定法は施行されたものの、依然として一般的な定年年齢である60歳も人生の大きな節目となる。こうしたライフサイクルの大きな転換点にあっては、仕事との関わり方にも大きな変化が訪れる。具体的な変化としては、定年により退職することは言うまでもないが、定年前において過去の経験やスキルを活かして開業するという選択も挙げるができる。

こうしたライフサイクル上の変化を踏まえ、本レポートは、50歳を超えた中高年男性の職業選択、特に雇業者から自営業者として創業するケースに重点を置き、その動機と職務満足度について考察する。

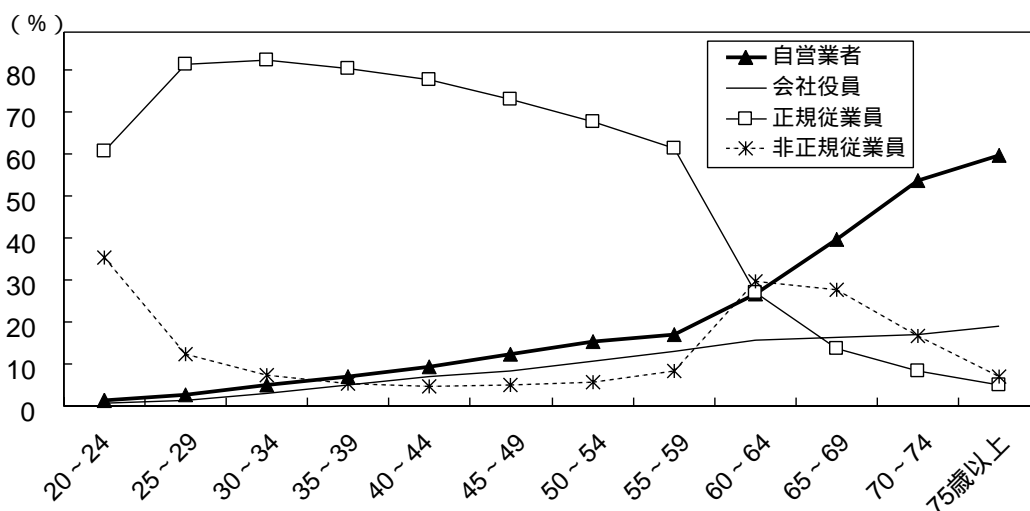
分析に先立って、政府統計から年齢別の就業状況を見ておくことにしたい(図表-1)。それによると、59歳までは高い就業率が保たれている。60歳を超えると、かなり低下するが、それでも、60~64歳の人67%が就業している。65歳以上の人についても、その3割は就業している。労働力人口比率もほぼ同様の傾向となっている。

図表-1 年齢階層別の就業率と労働力人口比率



(資料) 総務省「2006年 労働力調査」

図表 - 2 年齢階級別の就業内容



(資料) 総務省「平成14年 就業構造基本調査」

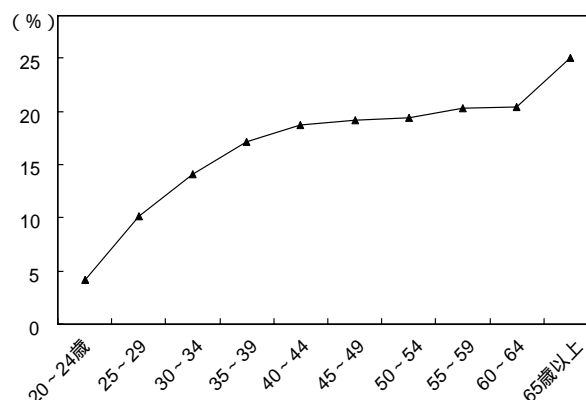
団塊世代の本格退職が話題となっているが、定年とともに完全に仕事から離れてしまう人は思ったほど多いわけではないことがわかる。

では、彼ら(就業者)はどのような職に就いているのでしょうか。総務省の「就業構造基本調査」によって、年齢別の就業内容をみたものが図表 - 2である。それによると、年齢とともに正規従業員の割合は徐々に低下し、60歳以上になると急激に低下する。

一方、自営業者と会社役員は次第にウェイトを高め、その傾向は75歳以上になるまで続く。特に、自営業者の割合は年齢が高くなるにつれて大きく上昇する。非正規労働者は60~64歳で大きく上昇するが、その後は低下していく。これをみると、中高年の労働の受け皿として自営業と非正規雇用が大きな役割を果たしている。

また、何らかの職に就いている有業者が希望する仕事の形態に占める自営業の割合は、年齢とともに高くなる。40~64歳までは約2割の人が自営業を希望し、65歳以上では25%が自営業を希望している。

図表 - 3 有業者の自営業への転職希望割合



(資料) 総務省「平成14年 就業構造基本調査」

2. 中高年の自営業への転職率

政府統計によって、自営業が中高年の労働の受け皿となり、正規従業員から自営業者に転職する人が多いことが明らかとなったが、どのような経歴の人が自営業者となっているのかという転職の中身は不明であった。また、自営業者に転じる理由も明らかとはなっていない。

こうした点は、同一人物の職務経歴を追跡調査することによって明らかにすることができる。以下では、ニッセイ基礎研究所が1997年から2005年までの8年間に2年ごと、計4回にわ

たって中高年男性を対象に追跡調査した「暮らしと生活設計に関する調査」をもとに、中高年男性の自営業への転職動機について見ていくことにしたい。なお、この調査では、1997年に50～64歳だった人が対象となっている。

まず、就業形態の変化を追跡したものが図表 - 4 である。この表の読み方は、縦の欄の就業形態だった人が、2年後にどうなったかを横の欄でみる。

例えば、最上段の表の一番上の行を見ると、1997年には合計で587人の雇用者がいたが、1999年には466人が雇用者として残り、13人が自営業者、108人が無職者となったことを示している。なお、アンケートの調査回数が増えるにつれて全体の人数が減少しているのは、アンケートに協力して回答してくれた人々が減ったためである。

調査結果の推移を見ると、調査回数の経過とともに、雇用者の割合が低下し無職者の比率が高まっている。自営業者の割合については、あまり変動していない。これは、退職によって雇用者から無職者となる人が増えていることによる。

どのような人が自営業者へ転職しているのかについては、全4回の調査を合計した人数で見ると、雇用者から自営業への転職が78人に対し、無職者からは43人とどまっており、どちらかと言うと雇用者から自営業者に転職する人が多い。しかし、各調査における雇用者から自営業者への転職率を見ると、全4回の平均は4.4%であり、一見するとあまり高い比率ではない(図表 - 5)。

図表 - 4 就業形態の変化

1997 1999年(第1回調査)		雇用者	自営業者	無職者	無回答	合計
1997	1999					
雇用者	466 45.1	13 1.3	108 10.4	0 0.0	587 56.8	
自営業者	9 0.9	203 19.6	29 2.8	0 0.0	241 23.3	
無職者	48 4.6	14 1.4	131 12.7	8 0.8	201 19.4	
無回答	2 0.2	2 0.2	0 0.0	1 0.1	5 0.5	
合計	525 50.8	232 22.4	268 25.9	9 0.9	1034 100.0	

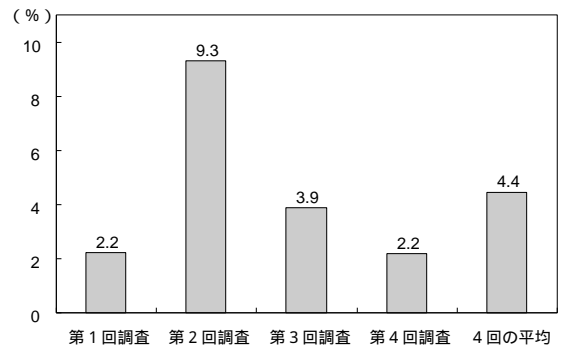
1999 2001年(第2回調査)		雇用者	自営業者	無職者	無回答	合計
1999	2001					
雇用者	351 38.6	43 4.7	63 6.9	6 0.7	463 50.9	
自営業者	43 4.7	153 16.8	17 1.9	1 0.1	214 23.5	
無職者	37 4.1	18 2.0	171 18.1	3 0.3	229 25.2	
無回答	0 0.0	4 0.4	0 0.0	0 0.0	4 0.4	
合計	431 47.4	218 24.0	251 27.6	10 1.1	910 100.0	

2001 2003年(第3回調査)		雇用者	自営業者	無職者	無回答	合計
2001	2003					
雇用者	310 38.1	15 1.8	62 7.6	0 0.0	387 47.5	
自営業者	4 0.5	176 21.6	21 2.6	2 0.2	203 24.9	
無職者	26 3.2	4 0.5	189 23.2	0 0.0	219 26.9	
無回答	5 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 0.6	
合計	345 42.4	195 24.0	272 33.4	2 0.2	814 100.0	

2003 2005年(第4回調査)		雇用者	自営業者	無職者	無回答	合計
2003	2005					
雇用者	246 33.2	7 0.9	65 8.8	0 0.0	318 42.9	
自営業者	3 0.4	165 22.2	13 1.8	0 0.0	181 24.4	
無職者	12 1.6	7 0.9	221 29.8	0 0.0	240 32.3	
無回答	0 0.0	1 0.1	1 0.1	1 0.1	3 0.4	
合計	261 35.2	180 24.3	300 40.4	1 0.1	742 100.0	

(注) 上段：実数、下段：構成比(%)

図表 - 5 自営業者への転職率



ただし、この調査が同一人物を追跡調査していることを踏まえると、全4回の調査期間中に78人が自営業者となったことは、調査対象となった雇用の約18%の人が最終的には自営業者となっていることを示しており、雇業者が転職するにあたりそれなりの受け皿になっていることを示している。

3. 自営業への転職理由

次に、自営業へ転職する人の特徴をデータから探ってみる。雇業者には、雇業者のままなのか、自営業となるか、無職者となるかという3つの選択肢があり、自分の現状と将来を比較しそのいずれかを選択していると考えられる。

その選択に影響を与える重要な要因としては、年齢、学歴、健康状態、定年を迎えたか否か、退職金の額、公的年金の受給の有無、勤務先の企業規模、勤務先の役職、勤務先の職種などが考えられる。

これらの要因が雇業者の仕事の形態の選択に影響を与えているかどうかを、多項ロジット・モデル(multinomial logit model)という統計手法によって測定した。つまり、雇業者を継続する、自営業に転職する、無業者となるという選択に対して、上記の9要因が有意な影響を与えているか、与えているならばどの程度の大きさの影響を与えているのかということデータを分析した。

(1) 自営業への選択を促す要因

まず、定年を迎えることが雇業者ではなく自営業者や無職者となることに有意な影響を与えていることが確認された。定年が、無職者となることを含めた職業選択を迫る人生における重

大な出来事であることを考えると当然の結果である。

次に、退職金の金額が少ないほど雇業者や無職者ではなく自営業者を選択することが明らかとなった。多額の退職金を元手に事業を起こすというイメージもあるが、データが示す現実には、退職金が少ないために、老後に向けて不足する資金などを補う手段として起業が行われることが多いことを示している。公的年金を受給していないことは、影響力はやや小さいものの、雇業者ではなく自営業者の選択を促す。

第3に、前職の勤務先の規模が小さい場合(中小企業)に、雇業者や無職者となるのではなく起業するケースが多いことが確認された。なお、勤務先の規模は、従業員数が300人という水準で大企業と中小企業に2分して分析している。中小企業の勤務者に自営業を目指す人が多いという結果の解釈としては、中小企業に勤務しているほうが、起業にあたって求められる知識・ノウハウの吸収がより効率的に行われるからではないかと考えられる。起業に当たって必要なのは、起業機会の発見と創業後のマネジメントを有効に遂行する能力であるが、その能力はマネジメント経験や産業に特殊な知識の保有が重要な役割を果たすことが明らかとなっている。

この点から考えると、大企業では仕事が専門化・細分化され、企業経営者としての視点から仕事に従事する機会に乏しい。これに対し、中小企業では経営者と従業員の距離が近いことや、一人の人が複数の業務をこなすことを求められることも少なくない。また、創業時の企業規模は小さいため、中小企業の勤務条件との近似性は高い。こうした事情が、中小企業勤務者が自営業者となる可能性を高めていると考えられる。

なお、無職者となる要因としては、定年を迎えたことが影響を与えていることは先に述べたとおりだが、健康が優れないという理由も大きな影響を与えている。自営業者あるいは雇用者として仕事を続けるには健康が重要な要素であることを改めて認識させられる結果といえる。もう一点、無職者となる理由は公的年金の受給である。公的年金という安定的収入を受け取ることでできる人は無職者という選択を強める。

(2) 自営業選択を促す要因の影響の大きさ

中高年が雇用者を離れ自営業者あるいは無職者となる要因が明らかとなったが、それでは、その要因の大きさはどの程度なのであろうか。多項ロジット・モデルの結果から推定される数値をもとにシミュレーションを行った(図表-6)

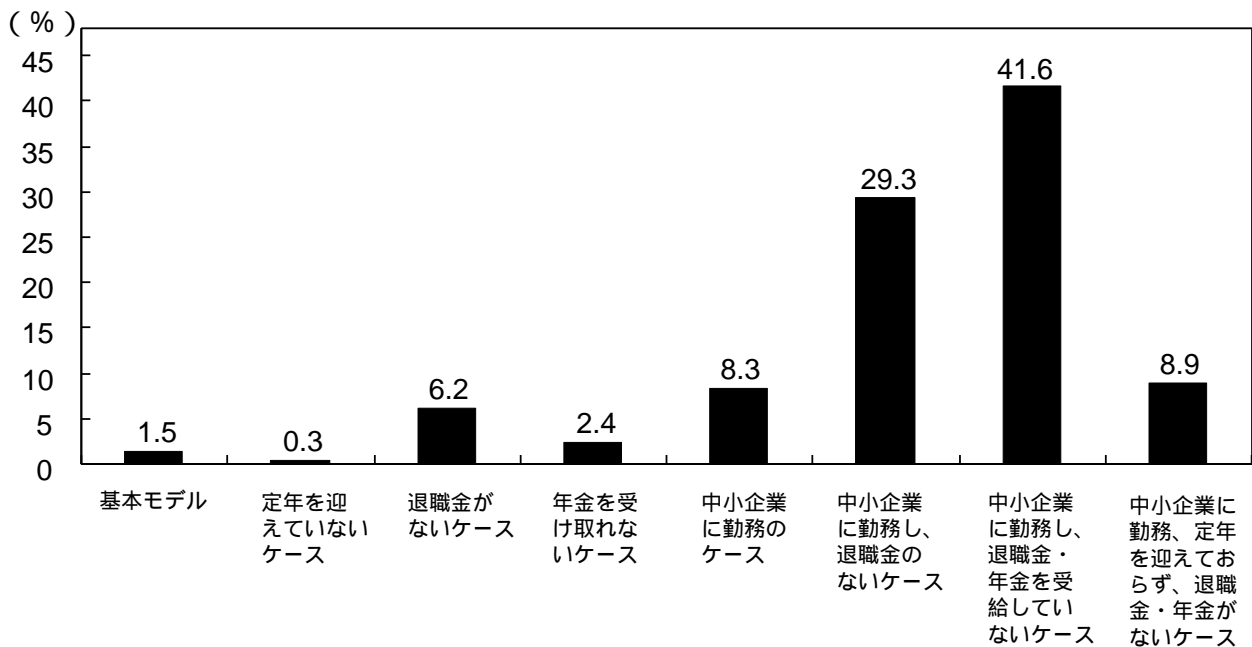
まず、「基本モデル」として、健康な60歳の大卒者で、大企業に部長以上の役職で勤務して

定年を迎え、2000万円の退職金を得て、公的年金を受給している人を想定した。

この基本モデルをベースに、定年を迎えていないケース、退職金がないケース、公的年金を受け取っていないケース、大企業ではなく中小企業のケース、中小企業に勤務しかつ退職金がないケース、中小企業に退職金がなく公的年金も受給していないケース、中小企業に勤務し定年を迎えておらず退職金や公的年金を受け取っていないケースという7つの異なった状況を想定した。

基本モデルでは、自営業者となる確率は1.5%にとどまる。定年を迎えていない第1のケースでは、確率は0.3%にまで低下する。定年となったが退職金がゼロになってしまうという第2の退職金を受け取っていないケースでは、6.2%にまで上昇する。公的年金を受け取っていない第3のケースでは、2.4%となる。第4のケースである、退職金は2000万円もらえるが中小企業に

図表 - 6 自営業を選択する確率



勤務していた場合では、8.3%まで高まる。さらに、中小企業に勤務し退職金がゼロという第5のケースでは、確率は一気に29.3%にまで高まる。第5ケースの条件に公的年金を受給していないという条件が加わった第6のケースでは確率はさらに高まり41.6%にまで上昇する。ただし、定年を迎えていない第7のケースでは確率は8.9%に低下する。

以上のシミュレーションから、定年が大きな職業選択の契機となると同時に、退職金の金額、公的年金の受給、中小企業での勤務経験が大きな影響を与えていることが明らかとなった。特に注目されるのは、退職金と公的年金の受給という金銭面の要因が自営業への転職を強く促しているという点である。この実態は、定年後の創業が第2の人生を楽しむというよりは、定年後の収入の低下を補い生活レベルの低下を食い止めるための已むを得ない手段という性格の強いことを示している。

4. 自営業の仕事に対する満足度

自営業は雇用者と違い、自らの裁量で仕事を行うことが可能である。また、自らが選択した「やりたい仕事」を経営者として実現していると見ることができる。したがって、自営業者の職務満足度は雇用者に比べ高いと一般には考えられている。

そこで、自営業の仕事に対する満足度（5段階評価）の決定構造を他の職種と比較する中でデータから比較分析した。比較に当たっては、自営業か雇用者かという就業形態で区分した単純な比較ではなく、年齢や健康状態など職務満足度に影響を与える他の条件を同一にした上で比較を行った。職務満足度に影響を与える要因としては、年齢、学歴、健康状態、定

年を迎えたかどうか、退職金の額、公的年金受給の有無、労働時間を採り上げた。

これらの変数に自営業者を含む「職種の違い（正社員、会社役員、自由業、パート・アルバイト等）」を示す変数を加えたものが職務満足度を決定していると仮定して分析を行った。分析手法は順序プロビット・モデル（ordered probit model）である。

（1）満足度に影響を与える要因

分析結果によると、職種の違い、健康状態、労働時間、退職金の額が統計的に有意な影響を与えていることが明らかとなった。

まず、パート・アルバイト等の非正規社員を比較の基準にすると、会社役員と自由業の職務満足度が高く、自営業者と正社員はパート・アルバイト等の人とほぼ同水準であることが明らかとなった。次に、健康状態については、当然だが健康であることが職務満足度に大きな影響を与えている。退職金については、退職金の額が多いほど職務満足度が高いことが明らかとなった。

（2）影響を与えている要因の大きさ

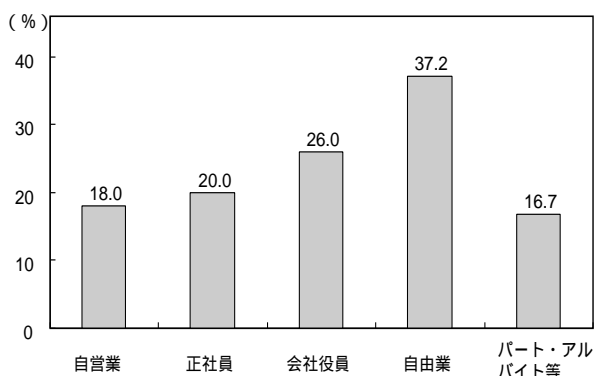
これらの要因の違いが、職務満足度にどの程度の影響を与えているかについて、他の条件を一定にするという条件の下でシミュレーションを行った。基本モデルとして、健康な60歳の大卒者で、定年を迎え、2000万円の退職金を受け取り、公的年金を受給し、週40時間働いている自営業者を想定した。

まず、職種の違いが職務満足度にどの程度の影響を与えているのかを測定したものが図表-7である。

これは、仕事に対する満足度を5段階で測定した際に、「満足している」という最も高い評

点をつける人の割合を示したものである。これをみると、自営業者は18%であり、正社員よりやや低く、パート・アルバイト等には比べるとやや高いが、それほど大きな違いはない。一方、会社役員は26.0%、自由業は37.2%と職務満足度が高い。

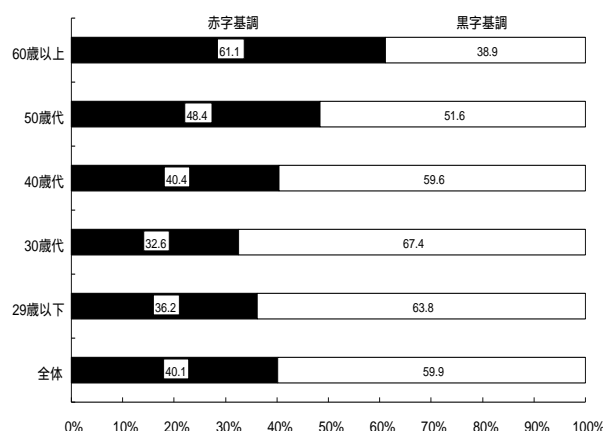
図表 - 7 職種による職務満足度の違い



この結果をみる限り、自営業者であることはあまり高い職務満足度にはつながっていない。自営業者は自ら経営者として自由に経営できる点において、雇用者より満足度が高くなるという予想は外れたと判断される。この理由としては、自営業者は勤務者に比べ収入の変動が大きくかつ収入の水準が低いこと、長時間労働を強いられることが影響しているのではないかと考えられる。また、中高年者の開業後の業績が必ずしも順調ではないことが影響していると考えられる。

図表 - 8 は、開業時の年齢別の採算状況（調査対象企業を平均すると開業から14.8ヶ月後の業績）を示しているが、これを見ると開業者の年齢が高くなるほど採算状況は悪化している。

図表 - 8 開業時の年齢別の採算状況



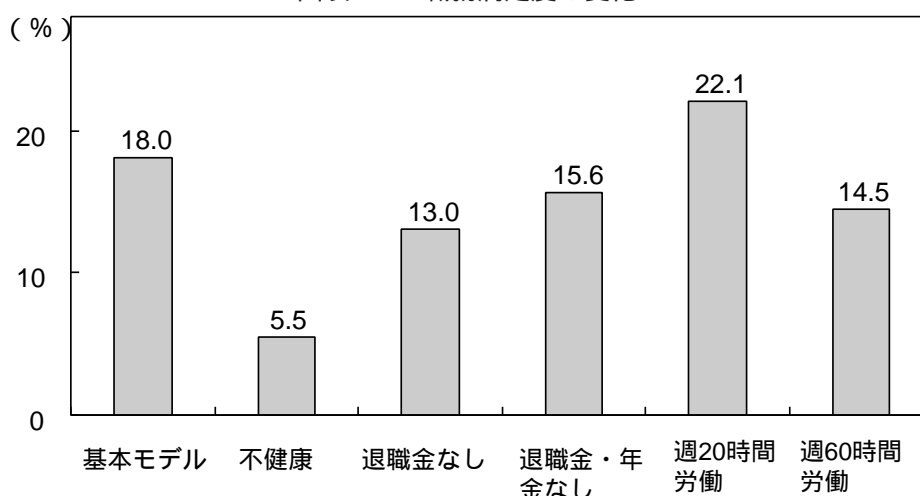
(資料) 国民生活金融公庫総合研究所「2006年度新規開業実態調査」

次に、自営業者を対象に、健康状態、退職金受給、労働時間といった条件が異なった場合に、職務満足度がどの程度変動するか分析した。具体的には、健康状態が悪化した場合、退職金を受け取れなかった場合、退職金・公的年金とともに受け取っていない場合、労働時間が20時間に減少した場合、労働時間が60時間が増えた場合について検討した（次ページの図表 - 9）。

健康が悪化した場合の影響を見ると、職務満足度は基本モデルに比べて12.5ポイントも低下し、5.5%となる。退職金を受け取っていない場合には13.0%に低下する。退職金・公的年金とともに受け取っていない場合は15.6%とやや満足度は高まる。公的年金という継続的な収入源がない場合には、仕事に対する満足度が若干高まることを示している。一方、週の労働時間が40時間から半減すると22.1%に上昇し、60時間が増えると14.6%まで低下する。

この結果を見ると、中高年の自営業者にとっては、健康が何よりも重要であり、それに加えて、退職金を受け取り比較的短時間の労働で経営が維持できる場合に満足度が高まることを示している。

図表 - 9 職務満足度の変化



5. おわりに

本レポートの分析結果によると、中高年になってから自営業に転じた場合の採算状況は必ずしも芳しいものではなく、職務満足度もあまり高くないことに示されるように、自営業の現実には厳しい。

この現実を踏まえると、2006年度から施行された改正高年齢者雇用安定法による雇用延長が大企業から中小企業に広がっていくことは、中小企業勤務者を中心とする雇用者の労働条件の改善に寄与する面も少なくないと評価できよう。

しかし、すべての従業員が雇用延長の適用を受けることは現実的には難しい面がある。今後、人口の高齢化が進み、公的年金等の老後の収入が減少する可能性の高い中では、老後の収入源を求めて自営業を目指す中高年の方も依然として多いと思われる。

自営業を目指す中高年の方々には、自営業の実態を直視した、自らのスキルを踏まえた周到な事業プランのもとでの開業が望まれる。また、中高年となった際に開業を目指そうとする、より若い世代の人々は、できるだけ早い段階から

有望な事業機会を見出し事業化できる能力を蓄積しておくことが重要であり、そのためには、長期的視野に立った継続的な能力開発の積み重ねが肝要と言えよう。

中高年の自営業への転職が経営的に成功を収めることは、日本経済の活性化につながることになる。高齢化社会が進む中で、中高年による「元気な」自営業が増加することを期待したい。