

第6章 団塊世代の就業状況の変化と転職行動

第1節 はじめに

本章の目的は、団塊世代の就業状況と転職行動の概況を示すことにある。

日本の高齢化対策は団塊世代の動向を見ながら進められてきた。平成16年の高年齢者雇用安定法（以下、「改正高齢法」と記述する）の改正時には、団塊世代が労働市場から退出し、人材不足の問題や技能伝承などの問題発生に留意し、対策として高齢者の高い就業意欲を活かしながら、同一企業内での雇用確保を中心に行うことを進めていた。この理由は、労働市場を整備する対策では能力評価システムを整備する必要があるため、雇用確保の対策として十分ではないという政策上の判断によるものである。

現在の改正高齢法のもとでは、65歳までの雇用確保が講じられている。この方法として、労使協定を締結すれば、企業が継続雇用の対象者について基準を設けることが認められている。一方で、「今後の高年齢者雇用に関する研究会」（厚生労働省2011年）によれば、当面の課題として雇用と年金との接続、将来的な課題として年齢に関わりなく働ける社会実現に向けて、希望者全員の雇用確保と生涯現役社会実現のための環境整備に向けた対策を提言している。この提言では、企業内の対策として希望者全員の雇用確保と賃金制度を中心とする人事制度改革が述べられるとともに、再就職の支援やシルバー人材センターの活用などの就業環境整備の概要が示されている。あくまでも、継続雇用を主軸とした雇用確保の対策を示しているものといえる。

一方で、日本経団連は上記の研究会の提言を受け、「今後の高齢者雇用のあり方について」を示している。ここでは、高齢者雇用推進のためには、企業、労働者、政府が主体的に役割を果たす必要があるとし、高齢者雇用については、60歳定年制、継続雇用の基準設定など、現行法制の維持をしつつ、大企業から中小企業へ人材移動を円滑にさせる労働市場の整備が必要であると述べている。

平成16年当時には、企業間移動を促進する対策は雇用確保を進めるときの主な方法として選択されなかったが、現在はその状況に変化があるのだろうか。平成23年「高年齢者の雇用状況」集計結果（厚生労働省）によれば、常時31人以上を雇用する企業（138,423社）において、一年間に定年に到達した者は約43万人となる。そのうち定年に到達して離職した人は約11万人（24.6%）、継続雇用を希望して継続雇用された人は約32万人（全体の73.6%）である。多くの高齢者が、定年後も同一企業内で働きつづけている。

他方で、定年到達時や定年前に離職して新たな仕事を探す人、もしくは現役時代に非正社員として働きつづけてきた人など、継続雇用の枠に該当しない人もいる。「雇用動向調査」（平成21年）によれば、60歳代前半層（60～64歳）の入職者のうち、26.8万人が再雇用や出向・

転籍以外でのルートから仕事に就いている¹。これを改正高齢法制定時の平成16年と比べると、当時は20.7万人が再雇用や出向・転籍以外でのルートで仕事に就いており、平成21年では人数ベースで見ると6万人増加した。

これからの高齢化対策は、継続雇用の枠に該当しない高齢者を含めた対策を検討することが求められる。このためには、外部労働市場の整備も念頭に置いた対策が必要になるであろう。今日、労働市場のセーフティーネットとしてシルバー人材センターが機能している。しかしながら、すべての高齢者の受け皿組織になるには限界がある。なぜなら、塚本（2011）の議論を踏まえれば、①臨時的・短期的・軽易な作業という制限があり、高い収入を得ることが難しいこと。②シルバー人材センターの予算縮減により、プロパーの採用が困難となり人材供給機能が低下していること。③業務内容が現業職に偏り、ホワイトカラー経験者の能力を活かせる場が少ない、といった課題もある。これゆえに、同一企業内での雇用確保を進めながら、企業間の労働移動を進める対策も検討すべき課題となる。

そこで本稿では、基礎的な情報をえるために、①『団塊世代調査』のパネルデータを用いて高齢化対策の対象となってきた団塊世代の就業状況の変化を捉え、②団塊世代が、60歳を前後して、どのような契機で転職活動を行い、どのようなルートを用いて転職したのかを捉えていくことにしたい。なお、本調査は転職を主として扱う調査ではなく、かつサンプルサイズが小さいために、留意つきの分析となる。

第2節 団塊世代の就業状況と変化

本節では、2009年～2011年の計3回の調査で回答した603名を対象に、かれらの就業状況の変化を捉えることにしたい。

図表6-1は、603名の団塊世代の就業状況の変化を捉えている。2009年調査時点では就業者が66.2%、不就業者が33.8%の回答状況になっていた。これが、2010年調査では各62.7%・37.3%、2011年調査では60.4%・39.6%となっている。就業状況の全体像を見ると、2009年から2011年にかけてゆるやかに就業者の割合が減少している。

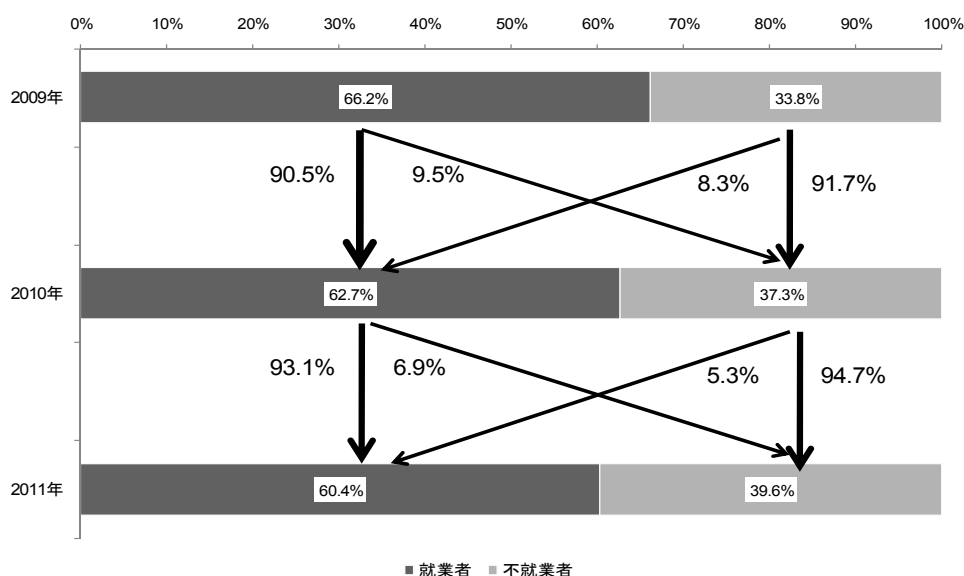
その変化の詳細をみると、2009年から2010年にかけて、就業者のうち（66.2%）就業を続けている人の割合が90.5%、就業（66.2%）から不就業状況に変化した割合が9.5%を占めている。また不就業者のうち（33.8%）不就業状況を続けている人が91.7%、不就業から就業状況に変化した人は、8.3%を占めている。同様に、2010年から2011年にかけて就業状況が続いている人が93.1%、不就業者になった人が6.9%になっている。2010年に不就業であった37.3%のうち、2011年に就業状態に変わった人が5.3%、不就業状態を続けている人が94.7%を占めて

¹ 『雇用動向調査』は、常時5人以上を雇用する事業所を対象にしている（16大産業）。なお、入職者票では、定年後の再雇用も入職者としてカウントされる。再雇用の項目がないため、本稿では、縁故採用のうち「前会社の紹介」を再雇用者として見做している。再就職支援の一環として人事部が定年到達者向けに新たな仕事を探索することもあるため、この数字は継続雇用に乗らない人数が過小に算出されている。

いる。

全体の傾向として、2つのことがいえる。第一は、就業状況の変化は小さい点である。就業者から不就業者への変化、不就業者から就業者への変化は少なくなっている。このなかで前者の割合が多少高くなっており、緩やかに不就業者が増加している。第二は、2009年～2010年よりも、2010年～2011年のほうが就業状況の変化は少ない点である。2011年には、団塊世代が60歳を超えているため、定年など人生の節目を迎えて、それを乗り越えた人が多くなったことに原因があるものと考えられる。

図表 6—1 団塊世代の就業状況の変化 (N=603)



図表 6—2 は、団塊世代の勤務先の変化を捉えたものである。就業者のうち、前年度と比べて就業先に変化があったのかを見ている。2010年と2011年の調査時点で就業者のうち、構成比が最も高いのは、前年度から「経営者・自営業主・会社役員」であり、36.2% (2010年)、36.0% (2011年) を占めている。次いで多いのが、一年前と同じ会社で勤めている雇用者のうち、定年を迎えていない人である。2010年には31.7%、2011年には34.6%を占めている。

労働移動の観点からいえば、前年度から調査時点で勤務先が変化した人は少ないことがわかる。前年度と調査時点で就業先が変化した人は「経営者・自営業主・会社役員」が2010年調査時点では全体の1.1%、2011年は0.5%、「雇用者等」では2010年調査時点では全体の5.6%、2011年は2.7%を占めている。勤務先の変化者は就業者のうち、2010年では6.7%、2011年には減少して3.2%となっている。高齢期の労働移動の比率は少ないことがわかる。

図表 6—2 団塊世代の勤務先の変化 (N=603)

	就業者						不就業者		N	
	企業等での就業継続・同じ会社			企業等への転職者・就業開始			企業等以外の勤務	就業⇒不就業		不就業継続者
	経営者・自営業主・会社役員	雇用者等		経営者・自営業主・会社役員	雇用者等	企業等以外の勤務				
非継続雇用者		継続雇用者	就業⇒不就業				不就業継続者			
【2010年調査】	137	120	83	4	21	13	38	187	603	
全体の構成比	22.7%	19.9%	13.8%	0.7%	3.5%	2.2%	6.3%	31.0%		
不就業者を除く就業者の構成比	36.2%	31.7%	22.0%	1.1%	5.6%	3.4%				
【2011年調査】	131	126	74	2	10	21	26	213	603	
全体の構成比	21.7%	20.9%	12.3%	0.3%	1.7%	3.5%	4.3%	35.3%		
不就業者を除く就業者の構成比	36.0%	34.6%	20.3%	0.5%	2.7%	5.8%				

注1:「企業等」とは、民間企業や公的機関を示している

注2:「企業等以外」とは、NPO法人やシルバー人材センター、任意就労を示している。

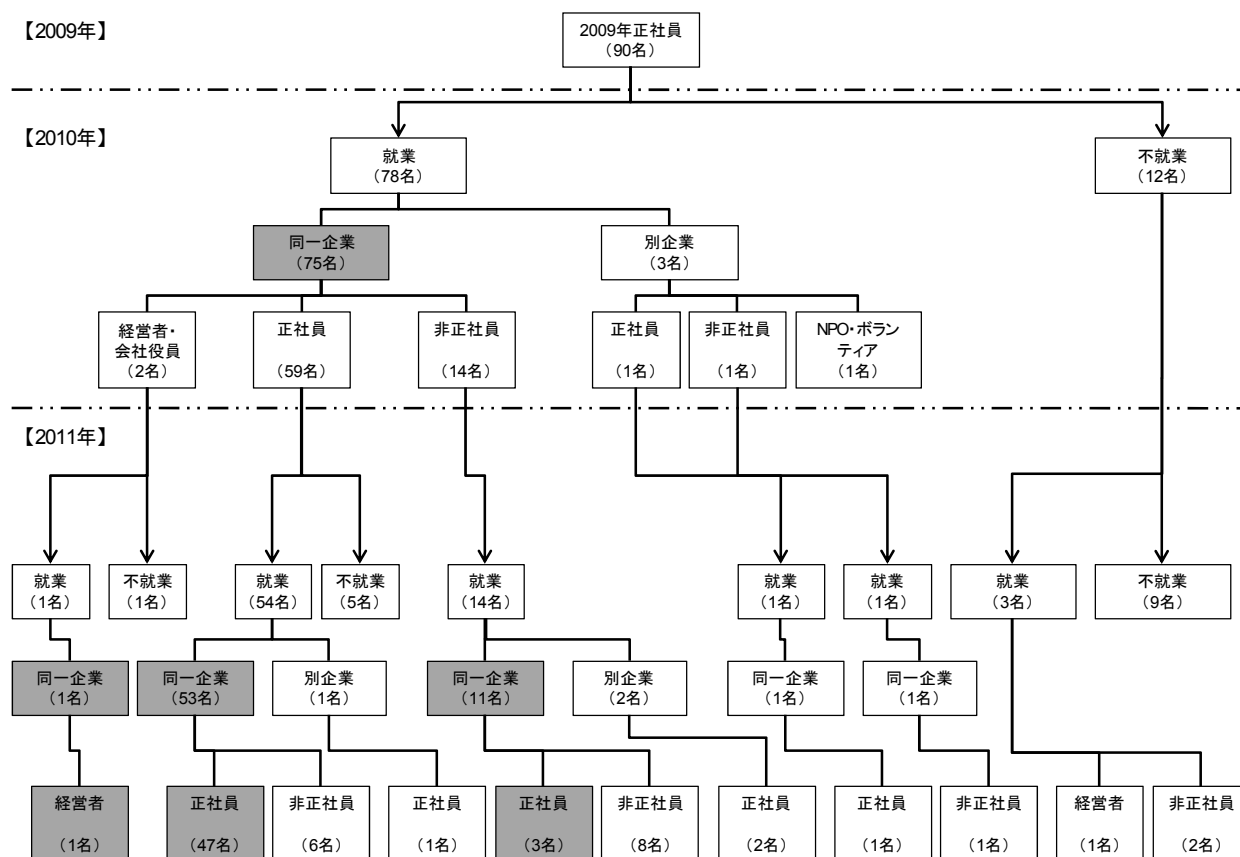
注3:「雇用者等」とは、正社員、非正社員、派遣労働者が含まれる。

それでは、雇用確保の対象となる長期勤続者の場合はどうであろうか。ここでは、図表 6—3 から、2009年時点で正社員であった人(90名)を対象に、2010年と2011年時点の就業状態の変化、就業先の変化、雇用形態の変化を見ていくことにしたい。

2009年当時正社員であった90名のうち2010年の就業状況をみると、就業者が78名で、不就業者は12名となっている。就業者78名のうち、同一企業で働いているのは75名である。もっとも多い雇用形態は「正社員」で59名、次いで多いのは「非正社員」で14名となっている。また一方で、経営者や会社役員に昇進した人は2名いる。2010年に同一企業で勤務していた「正社員」59名のうち、2011年に同一企業で働いている人は53名である。そのうち、「正社員」は47名である。3年間の変化を見ると、経営者も含めて同一企業で働いている人は65名で、2009年当時正社員であった人の72.2%を占めている。同一企業で、雇用形態が「正社員」で継続している人は52.2%を占めている。

2009年時点から、勤務先が別企業に変わった人は、2010年には3名、2011年には3名となっており、2009年に正社員であった90名のうち、6.7%を占めている。ここ3年間での勤務先が変化した人は、少ないことがわかる。一方、同一企業内での勤務し、かつ雇用形態が変化した人は比較的多くなっている。2009年から2010年に非正社員になった人は14名、2010年に正社員であった人が同一企業で非正社員になった人が6名となり、2009年に正社員であった人のうち、22.2%を占めている。

図表 6-3 正社員の就業状態の変化、就業先の変化、雇用形態の変化 (N=603)



注1: ここでは、労働移動の状況を捉えるために「任意就労」は不就業扱いとしている。

第3節 団塊世代の転職行動

前節では、団塊世代の就業状況・勤務先・雇用形態の変化を概観してきた。ここから、正社員で勤務していた人の勤務先変化は少ないが、それに比べて雇用形態の変化は相対的に高いことがわかった。このように団塊世代の企業間移動は少ないという現状を確認したが、そもそも彼らは希望して同じ企業に在籍しているのであろうか。同じ企業に在籍することと、別の企業で勤務したいという希望は必ずしも一致しないはずである。転職を希望しても、転職しないこともあるためである。そこで本節では、団塊世代の転職に焦点をあて、①転職活動を開始する経緯と仕事の探索ルート、②実際に転職を決めるときの経緯とそのときの転職ルート、以上2点の確認を行うことにする。

なお、ここでは転職に関わる質問項目がある2008年調査と2009年調査を用いることにする。2008年の調査時点では団塊世代は58歳～61歳の範囲におり、定年の節目を迎える人と迎えた人の両者が含まれている。転職希望と転職の両方が捉えられるという利点がある。一方でこの時期は金融危機があり、景気低迷により転職活動が抑制されている可能性も高く、転職を

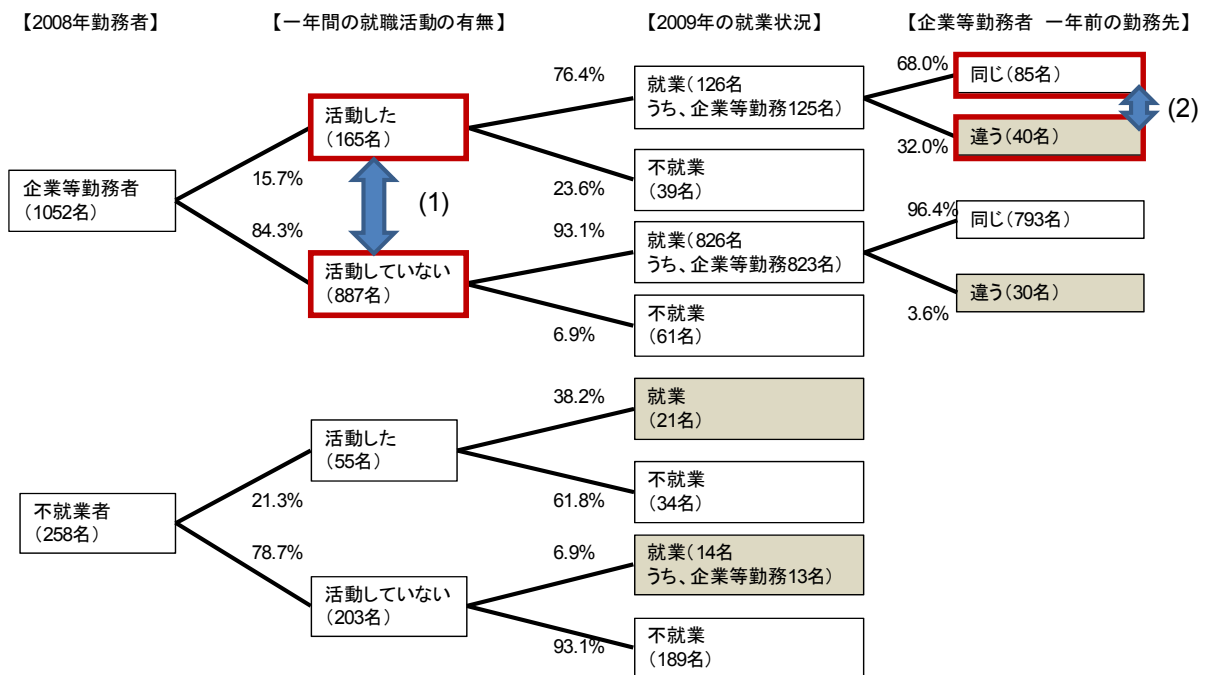
する場合には、公共職業安定所や人材銀行といった公的機関を通じた転職が相対的に多くなると考えられる²。

1. 就職活動・転職状況

2008年と2009年の比較を行うが、本節では、2008年時点で民間企業と公的機関で働く「企業等勤務者」と働いていない人である「不就業者」の就職活動と勤務先の変化を見ていく。

最初に、図表6-4から、2008年に企業等勤務者の就職活動と転職についてみることにしよう。2008年で「企業等勤務者」1052名のうち、1年間に就職活動をしたのは165名で、全体の15.7%を占めている。就職活動をした人のうち、2009年に企業等で就業している人は125名であり、一方で不就業状態になった人は39名となっている。2009年に企業等で就業している人のうち、一年前の勤務先と同じ人は85名（68.0%）であり、転職をした人は40名（32.0%）となっている。2008年に企業等で勤務していた人のうち、就職活動をして転職した人は40名で、全体の3.8%を占める。また、就職活動せずに転職した人は30名となり、2008年の企業等勤務者のうち2.9%を占めている。転職した人は企業等勤務者の6.7%を占めている。

図表6-4 就職活動状況と就業状況（N=1310）



注：図表内の番号は、次項以降に検討する項目の目印としている。(1)は第2項で検討し、(2)は第3項で検討する。

² 中村（2002）は、労働市場の需給条件が悪化するほど公共職業安定所の利用率が高くなることを明らかにしている。

次に、2008年に「不就業」であった人の就職活動と転職についてみることにしよう。「不就業者」258名のうち、一年間で就職活動した人は55名を数え、21.3%を占めている。一度不就業になった人も、就職活動を行う人が一定数を占めることがわかる。就職活動をした人のうち、2009年に就業した人は21名で、活動した人のうち38.2%を占めている。2008年当時に不就業者である人に占める割合は、8.1%を占めている。一方で就職活動をせずに、2009年に就業しているのは14名である。そのうち、企業等で勤務している人は13名であり、2008年当時の不就業者に占める割合は、5.0%である。

2. 就職活動

本項では、2008年時点で企業等に勤務している人に限定し、どのような人が就職活動を開始し、その人たちはどのようなルートで仕事を探しているのかをみることにしよう。

(1) 就職活動の背景

在職している人が仕事探しや転職をする場合、①不満が高いもしくは退職を余儀なくされるなど、現職の企業が転職を促す要因と、②新たな企業から要請を受けるといった、新たな企業に引き寄せられる要因、以上の2つがあると考えられる。特にここでは、前者の要因を紹介していくことにしたい。

転職行動のレビューも行った高木（2008）によれば、転職行動の初期の研究では職務の不満足が転職行動に結びつくことを明らかにしているという³。そこで最初に、職務満足度と就職活動との関係性を見ていくことにしたい。図表6-5の1段目は、2008年時点の職務満足度と2008年から1年間の就職活動状況との関係を示している。ここから2つの特徴が見えてくる。ひとつは、就職活動をする人たちのほうが、職務満足度が低いことにある。もうひとつは、「仕事の内容」や「人間関係（同僚）」は、「どちらともいえない」（3点）よりも「やや満足」（4点）に若干近くなっているが、それでも就職活動をしている点にある。他方で、就職活動の有無にかかわらず、賃金の満足度は「どちらともいえない」（3点）よりも低くなっており、就職活動をした人の賃金の満足度は、特に低くなっている。

定年など就業規則等で定める雇用可能年齢が差し迫った時にも、就職活動を開始することが考えられる。そこで、次に表中の2段目を見ることにしよう。ここでは現在の年齢と、企業の定年もしくは継続雇用後の雇用上限年齢とを比較し、個人が制度上、残り何年間在籍できるのかを算出し、その期間が1年未満である場合とそれ以上の場合で、就職活動の有無に差があるのかどうかを見ている。図表6-5をみると、雇用上限年齢が差し迫っている場合に就職活動を行う割合が高くなることがわかる。

³ 高木（2008）は職務満足と退職の因果関係を論証しようとするのではなく、転職は職務不満足に関わらず生じることもあるという研究を踏まえて議論を展開する。ヒアリング調査からショックに対して敏感に反応し、行動を起こす「過反応性」という特性を持つ人が、転職という決断に至ることを明らかにしている。

図表 6-5 就職活動の要因に関する集計表

		就職活動あり	就職活動なし
2008年 職務満足度得点(該当しないは除く) (満足×5+やや満足×4+どちらともいえない× やや不満×2+不満×1)/回答数	仕事全体	3.04	3.49
	N	162	875
	賃金	2.44	2.70
	N	161	869
	職位	3.12	3.44
	N	144	797
	労働時間	3.17	3.46
	N	161	869
	人間関係(部下)	3.15	3.48
	N	125	699
	人間関係(同僚)	3.28	3.59
	N	151	754
	人間関係(上司)	3.10	3.37
N	150	745	
仕事の内容	3.34	3.73	
N	164	880	
2008年 就業可能年齢まで1年未満ダミー	1年未満である(N=32)	31.3%	68.8%
	1年以上ある(N=975)	14.9%	85.1%
調査時点から1年間の経験 (代理変数)1年前と就業状態が変化した理由	雇用契約が終了したから(N=124)	26.6%	73.4%
	リストラ等の会社都合で離職したから(N=12)	75.0%	25.0%
	自己都合で退職したから(N=9)	55.6%	44.4%
	出向や転籍をしたから(N=14)	21.4%	78.6%
	現在の勤め先に強く誘われたから(N=9)	55.6%	44.4%
	自分が経営している企業が倒産したから(N=3)	66.7%	33.3%
	その他(N=18)	15.9%	84.1%
2008年転職時収入(想定)と2008年現在の収入	増加する(N=50)	36.0%	64.0%
	同じ(N=111)	21.6%	78.4%
	1~100万円減少(N=126)	25.4%	74.6%
	101~200万円減少(N=105)	15.2%	84.8%
	201~300万円減少(N=80)	17.5%	82.5%
	301万円以上減少(N=273)	12.5%	87.5%

職業生活を送っている場合、企業業績の低迷による倒産や組織再編によって突発的に離職を迫られる場合もある。そこで一年間に発生した出来事と、就職活動の状況について見たのが、表中の3段目である。調査項目には過去一年間に起きた出来事を直接尋ねる設問を設けていない。ここでは一年間に就業条件(勤務先、雇用形態、労働時間)が変化した人を対象に、その変化の原因について尋ねた設問を代理変数として用いることにする。該当数が少ない項目もあるため、参考値となる場合があるものの、自己都合で退職する場合や会社都合で退職する場合、新たな勤務先から強く誘われる場合、会社が倒産した場合には、就職活動を行う割合が高くなっている。会社倒産や会社都合による退職など、職業生活の営みを突然中断される出来事が発生する場合には、就職活動を行う割合は高くなっている。一方で、雇用契約が終了する場合も就職活動を行う割合が一定数(26.6%)存在するが、就職活動をしない人も多く存在する。これは再就職が厳しいため、引き続き契約を更新して同じ会社に在籍するか、契約満了時に離職して就職活動しない、という選択を行うものと考えられる。

人事部の紹介や出向・転籍、民間の人材紹介企業を通じて企業間を移動する場合には、労働時間や賃金等といった外延的情報に限らず、転職後のキャリアパスや職場の雰囲気といった言語化が難しい情報も前もって取得できるため、転職のリスクは軽減される。しかし、それ以外のルートを用いれば、そのリスクは高くなる。そのリスクを負担して転職を決断するよりも、その企業で定年まで我慢して働き続けて収入を得るほうが、経済的に合理性がある

場合もある。それでも就職活動に突き動かすのは、現在の収入よりも就職後には高い収入が得られる見込みがあることがひとつの背景にあることが考えられる。

この点を検討するために、就職活動をした時に「新たな勤務先で獲得できる収入」と「現在の収入」とを比較したのが、表中の下段である。現在の収入よりも転職後にはより高い収入を得られると考えている人ほど、就職活動を行っていることがわかる。大企業では一般的に、50歳代前半層で昇給が停止し、更に50歳代で役職を離脱することによって、年間収入が低下する。更に定年を迎えれば、期待役割の変化に伴い収入は低下することになる。この将来見通しのなかで高い収入を得られる機会があれば、新たな企業に就職しようとする意欲も高まることがわかる。

(2) 仕事の探索ルート

それでは就職活動をする人たちは、どのようなルートを用いて仕事を探しているのであろうか。これを見たのが、図表6-6である。仕事探しをした人のうち、最も多い探索ルートは「公共職業安定所や人材銀行」(47.9%)であり、次いで「新聞や雑誌などの求人広告」(27.9%)、「その他」(18.8%)となっており、公的機関を通じた仕事探しが多いことがわかる。また一方で、「民間の人材派遣会社や人材紹介会社に登録」の割合も14.5%を占めている。人材ビジネス企業を活用するのは、労働者派遣法が施行された1986年以降に職業生活を送り始めた20歳代～40歳代前半層を想定させるが、その年代に限らない。民間の人材ビジネス企業を用いた仕事探しの選択肢として、高齢者にも浸透し始めていると考えられる。

図表6-6 就職活動者の仕事探索ルート

	2008年の状況	
	企業等勤務者(N=1052)	不就業者(N=258)
仕事探しはした	15.7% (100%)	21.3% (100%)
(方法) 公共職業安定所や人材銀行	47.9%	69.1%
新聞や雑誌などの求人広告	27.9%	34.5%
民間の人材派遣会社や人材紹介会社に登録した	14.5%	16.4%
今まで働いてきた企業や団体に新たな就職先の紹介を依頼	10.9%	9.1%
取引先企業や関連会社に仕事の紹介依頼をした	7.9%	1.8%
知人に仕事の紹介を依頼した	16.4%	3.6%
親類に仕事の紹介を依頼した	3.0%	0.0%
その他	18.8%	7.3%
仕事探しはしていない	84.3%	78.7%

3. 転職結果

就職活動を行って転職するケースもあれば、実際に転職しない場合もある。①転職希望者が前職から離れる意思（離職せざるを得ない要因も含む）があり、②新たな企業がその人を採用しようとする意思を持ち、③企業が提示する労働条件を個人が受容する、以上の過程に

よって、新たな企業に籍を変えることになる。ここでは、転職を希望して実際に転職した人と、転職を希望して転職をしなかった人を比較しながら、質問紙から捕捉できる①と③の一部について、前節の項目に沿って結果を紹介することにしたい。

(1) 転職行動の背景

前項では、当該企業で職務満足度が低い場合に就職活動を行う傾向が見られたが、就職活動した結果、転職する人（以下、「転職者」と記載）と元の企業に残る人（以下、「非転職者」と記載）では違いがあるのだろうか。そこで図表6-7の上段から、2008年当時の職場における職務満足度と転職結果との関係を見ることにしよう。転職者と非転職者とを比較すると、職務満足度に大きな差は見られない。就職活動を行って、最終的に転職を決意するときには、前の職場で労働条件に満足しているのかどうかは問題にはならないことがわかる。

図表6-7 転職行動の要因に関する集計表

		転職あり	転職なし
2008年 職務満足度得点(該当しないは除く) (満足×5+やや満足×4+どちらともいえない×3+ やや不満×2+不満×1)/回答数	仕事全体	3.23	3.13
	N	40	84
	賞金	2.48	2.55
	N	40	83
	職位	3.20	3.19
	N	35	73
	労働時間	3.10	3.21
	N	40	84
	人間関係(部下)	3.13	3.17
	N	30	63
人間関係(同僚)	3.38	3.28	
N	39	75	
人間関係(上司)	3.31	3.18	
N	39	74	
仕事の内容	3.45	3.38	
N	40	85	
2008年 就業可能年齢まで1年未満ダミー	1年未満である(N=9)	55.6%	44.4%
	1年以上ある(N=109)	27.3%	72.5%
調査時点から1年間の経験(2009年不業者は除く) (代理変数)1年前と就業状態が変化した場合	雇用契約が終了したから(N=33)	51.5%	48.5%
	リストラ等の会社都合で離職したから(N=9)	88.9%	11.1%
	自己都合で退職したから(N=5)	60.0%	40.0%
	出向や転籍をしたから(N=3)	33.3%	66.7%
	現在の勤め先に強く誘われたから(N=5)	40.0%	60.0%
	自分が経営している企業が倒産したから(N=2)	50.0%	50.0%
	その他(N=18)	44.4%	55.6%
	2008年転職時収入(想定)と比較したときの2009年現在の収入(転職後) (N=31)	増加した	41.9%
	同じ	32.3%	(19.4%)
	1~100万円減少した	12.9%	(16.1%)
	101~200万円減少した	3.2%	(12.9%)
	201~300万円減少した	0.0%	(12.9%)
	301万円以上減少した	9.7%	(19.4%)

次に、在籍可能年齢と転職行動との関係を見ることにしよう。図表6-7の2段目をみると、就業可能年齢まで1年未満の場合、転職する割合が55.6%と高くなる。在籍可能年齢が1年を下回る場合には、就職先が見つければ転職することがわかる。

在籍可能年数が少なくなることに加えて、突発的に離職に迫られる場合は、生計を維持する必要性に迫られていれば転職を行う確率が高くなると考えられる。そこで図表6-7の3段目から、一年間に起きた出来事と転職との関係を見ることにしたい。ここでは前項と同様に、ここでは一年間に就業条件（勤務先、雇用形態、労働時間）が変化した人を対象に、そ

の変化の原因について尋ねた設問を代理変数として用いている。リストラ等の会社都合で離職した場合、より強く転職の確率を高めている。また雇用契約が終了した場合も、就職活動をしている場合は、転職先があれば契約満了を期に別企業での再就職に踏み切ることがわかる⁴。

それでは転職をした結果、当初想定していた自己の市場価値と比べて、収入はどの程度変化があったのであろうか。それをみたのが、図表6-7下段である。増加したと回答する人は41.9%であり、次いで多いのが「同じ」(32.3%)である。2008年当時、転職した場合に収入が減少する見込みがあった人は約6割を占めていたが、実際に転職する場合には、その見込みよりも高い人が増加した。ここから、転職が成就した要因のひとつに、当初の見込みよりも収入面で高い条件を提示されたことがあることがわかる。

(2) 転職成就ルート

最後に、転職者がどのようなルートを用いて転職が成就したのかを見ていくことにしよう。図表6-8の左段をみると、最も多いのが「公共職業紹介所や人材銀行の紹介」(42.5%)である。転職者が、就職活動を行うときにどのようなルートを用いたのかを見たのが中段となる。非転職者と比較すると、転職者は「公共職業紹介所や人材銀行」(60.0%)に相談する割合が高くなっている。在籍可能年数が少ないことなど、再就職の必要性の高い人が、公共職業安定所や人材銀行を通じて転職を成就させたのではないかと考えられる。一方で、非転職者は良い労働条件の仕事があれば転職する希望はあるが、再就職に高い必要性を感じていないため、勤務時間中に混雑する公的機関に足を運んでまで、積極的に仕事を探さなかったのではないかと考えられる。

図表6-8 転職者の転職ルート

	2008年の状況				
	企業等勤務者(N=70)			不就業者(N=13)	
	仕事探し	あり(N=40)	【参考】	なし(N=30)	
		転職成就ルート	就職活動ルート	非転職者	
(方法) 公共職業安定所や人材銀行の紹介	42.5%	60.0%	29.4%	0.0%	69.2%
新聞や雑誌などの求人広告で応募	7.5%	32.5%	22.4%	0.0%	7.7%
民間の人材派遣会社や人材紹介会社の紹介	2.5%	15.0%	16.5%	3.3%	0.0%
今まで働いてきた企業や団体に新たな就職先の紹介	10.0%	17.5%	11.8%	43.3%	7.7%
取引先企業や関連会社の紹介	2.5%	5.0%	11.8%	6.7%	0.0%
知人からの紹介	15.0%	22.5%	16.5%	3.3%	7.7%
親類の紹介	0.0%	2.5%	3.5%	0.0%	0.0%
その他	20.0%	17.5%	23.5%	43.3%	7.7%

4. 就職活動と転職状況を踏まえて

本項では、高齢期の転職をすすめるために、「2. 就職活動」と「3. 転職結果」の両者か

⁴ なお、現在の勤め先に強く誘われたことが原因で就業条件が変化したにもかかわらず転職をしていない人は3名いるが、この理由は不明である。

らわかることを整理することにした。

高齢者が転職をする場合、前職の職務満足度は就職活動の契機になるが、転職を後押しするものではない。本データからわかる範囲で言えば、再就職を行い、実際に転職する場合は2つの背景がある。第一は、働いている企業側の要因である。定年や雇用上限年齢といった就業可能年齢が差し迫っている場合、もしくは会社都合等で退職に迫られる場合が該当する。

第二は、転職に希望に見出す場合である。雇用契約が満了しても当該企業に在籍できる場合で、かつ転職した結果として収入が大幅に低下する場合には転職を控えることになる。転職によって収入が維持・向上する期待を持つことができれば、就職活動をして転職する可能性が高まるであろう。図表6-5と図表6-7を踏まえると、就職活動した人は仕事を探す場合に現在の年収よりも低くならないと考えている人が半数を占め、また就職活動をして転職した人は、再就職時の見込みよりも高い収入を獲得している。ここからいえるのは、転職を促すためには、①高齢者の市場価値を判定して、転職への期待値を高めて、②実際にそれよりも良好な労働条件を提示できる企業を探索することが求められる点である。

図表6-9 転職者の年収変化と、2008年市場価値と2009年年収（総和%、N=30）

		2009年年収対2008年市場価値			
		増加	同じ	減少	合計
2008年から2009年の年収変化	増加	3.3%	0.0%	3.3%	6.7%
	同じ	3.3%	13.3%	3.3%	20.0%
	減少	36.7%	16.7%	20.0%	73.3%
合計		43.3%	30.0%	26.7%	100.0%

しかし、そのような仕事を発見することは極めて難しいであろう。そうすれば、市場価値の自己認識を修正して、満足を感じる基準点を修正することが求められる。Tversky & Kahreman (1981)をはじめとする心理会計の議論では、限定合理的な人間は参照点があり、それは人間がものごとを認識して評価するときの基準になる。それは個人によって異なる。基準点を境にそれよりも高ければ利益として認識され、満足や価値が高まるとする（菊澤2006）。このため、自己評価の基準点を引き下げ、転職後に企業から提供される年収が高くなれば、転職が進むことが考えられる。その点を確認するために、図表6-9は、転職者の年収変化と、2008年当時市場価値の自己評価と比較した2009年年収の差を見ている。最初に、表側の年収変化を見ると、転職の結果年収が増加したのはわずか6.7%に過ぎず、73.3%の転職者は年収が低下している。転職後には多くの人は年収が低下している。一方で、2008年当時の年収の自己評価と2009年の年収との比較を見ると、若干増加している人が多い(43.3%)。総和をみると、転職後に年収が減少したにも関わらず、年収の自己評価と比べて2009年の年収が増加した人(36.7%)が構成比で最も多く、「同じ」を含めると全体の53.4%を占めてい

る。ここからわかることは、単純に年収を比較すると、就職活動した後に転職した人の多くは年収が低下するものの、自己評価から比べると転職後には少なくとも「同じ」か「増加」の人が転職をしている点である。

ただし、自己評価の基準値を引き下げることが転職を成功させることには繋がらない。なぜなら、図表6-5下段にみるように、現在の収入よりも高い収入が見込める場合に就職活動を始めることによる。このため、転職希望者の市場価値を見定めることが必要になる。高齢者個人による算定が難しければ、キャリアカウンセリングを通じて市場価値を判定することが求められる（このとき、本人の市場価値よりもやや低めの収入を提示する対策が考えられる）。自己評価があまりにも低く設定される場合、就職活動を行う意欲を減退させるために、転職意欲を高めるには市場価値を算定する能力が問われることになる。自己評価が高い場合であっても、低い場合であっても、年収の自己評価を修正できれば、転職行動を引き出し、かつ転職が成就する確率が高まることが考えられる。このためには、企業の人事管理の実態に明るい職業相談員を配置することが有効な対策となるであろう。

第4節 まとめ

本章で明らかになったことをまとめると以下のようなになる。

- (1) 2009年調査から2011年調査の計3回に回答した603名の就業変化を見ると、就業と不就業間の変化は少なく、就業か不就業のどちらかを継続している割合が高い。全体の傾向を見ると、就業から不就業に変化する割合が高く、就業者の割合が緩やかに低下している。主に雇用確保措置の対象となる正社員に限定すれば、3年間に就業を続けている人（71名）のうち、3年前と同じ会社で働く人は65名であり91.5%を占める。また、雇用形態が非正社員に変更した人は、相対的に多く22.2%を占めている。
- (2) 2008年に企業等で勤務した人（1052名）のうち、一年間に就職活動をした人は165名で15.7%を占める。彼らの仕事探索ルートを見ると、「公共職業安定所や人材銀行」が主である（47.9%）。民間の人材ビジネス企業を用いた転職も約15%を占めている。また、就職活動を行う背景をみると、就職活動を行っていない人と比べて、①職務満足度が低い場合、②在籍できる年数が1年未満である場合、③会社都合退職など突発的な退職に迫られる場合、④現在の収入よりも転職後に高い収入が見込める場合、以上において転職活動が行われやすい。
- (3) 2008年に企業等で勤務した人（1052名）でかつ、就職活動をした人165名のうち、実際に翌年までに転職した人は40名を数える。彼らの転職を決めたルートを見ると、「公共職業安定所や人材銀行」が最も多く42.5%を占める。更に転職を行う背景を見ると、就職活動を行って転職をしない人と比べて、職務満足度に差はなく、①在籍できる年数が1年未満である場合、②会社都合退職など退職に迫られる場合、③転職後の収入の見通

しよりも、転職後の収入が高い場合、以上において実際の転職に結びつきやすい。③について、転職前後の年収を比べると、転職後には年収が下がる人が73.3%を占めているものの、2008年に転職した場合の収入の見通しと比べると転職後の収入が「同じ」か、「高い」人が全体の53.4%を占める。就職活動に目を向けさせ、転職につなげるには、高齢者自身の市場価値を適切に評価し、高齢者自身が市場価値を再認識するというプロセスを経ることが重要であるといえる。

(鹿生治行)

【参考文献】

- 大木栄一「転職と情報—成功した転職者にみる情報収集」『成長と人材—伸びる企業の人材育成』佐藤博樹・玄田有司編、勁草書房
- 黒澤昌子（2001）「中途採用市場のマッチング—満足度、賃金、訓練、生産性」『日本労働研究雑誌第499号』
- 黒澤昌子（2003）「第5章 円滑な転職のための環境整備—知らせる仕組みと知る仕組み」『成長と人材—伸びる企業の人材育成』佐藤博樹・玄田有司編、勁草書房
- 菊澤研宗（2006）「経営者行動の心理会計分析—行動取引コストアプローチ」『三田商学研究第49巻第4号』
- 厚生労働省（2011）「今後の高齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」
- 厚生労働省（2011）「平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果」
- 高木朋代（2008）『高齢者雇用のマネジメント』日本経済新聞出版社
- 蔡イン錫・守島基博（2002）「転職理由と経路、転職結果」『日本労働研究雑誌第506号』
- 塚本成美（2011）「変革期のシルバー人材センター～社会的包摂の拠点として～」『首都圏におけるエイジフリー社会構築に向けた就業・社会活動に関する調査研究報告書（平成22年度）』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 中村二郎（2002）「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌506号』
- 日本経団連（2011）「今後の高齢者雇用のあり方について」
- 守島基博（2001）「転職経験と満足度—転職ははたして満足をもたらすのか」『転職の経済学』猪木武徳・連合総合生活研究所編著、東洋経済新報社
- Granovetter, M.（1974）Getting a Job, University of Chicago Press（渡辺深訳『転職—ネットワークとキャリア研究』ミネルヴァ書房、1998年）
- Tversky, A. and Kahneman, D.（1981）”The Framing of Decisions and the Psychology of Choice” Science, New Series, Vol. 211, No. 4481