

第II部

各論

1章 60歳の就業・不就業選択：パネルデータ分析¹

1節 はじめに

定年前後で就業状態が変わる人は多いが、その変わり方は一様ではない。総論でも指摘しているように、本調査データの特徴の1つに、同一の対象者の異なる調査年の回答を繋げて「パネルデータ」にできることがある。その特質を活用すると、就業状態の変化とそれに関連する様々な変化を、時間の経過と共に明らかにできるはずである。この章では後述するように、2008年調査と2010年調査の両方に回答しているデータをパネルデータにし分析する。2008年の調査時点で団塊世代は58歳～61歳であり、2010年には60～63歳になっている。このパネルデータにより、多くの企業の定年年齢である60歳周辺での変化が観察できる。ちなみに、60歳以降も雇用機会を企業が提供する「65歳までの雇用確保措置」の努力義務化が2000年に始まり、2006年にはそれが義務化されている。このような高齢者雇用政策の影響もデータから読み取れるかもしれない。

本章では、上記2時点での就業状態の変化から小数個のタイプを抽出し、タイプ別の分析を行っていく。

2節 変化タイプの抽出とその属性

1. 変化タイプの抽出

本調査の調査項目は調査年によって一部異なっている。そこでこの章では、調査票の共通性が比較的高い2010年と2008年の調査に回答しているサンプル(887件)から成るパネルデータを作成して、分析を進める。なお、この分析対象サンプルは、2010年調査サンプル(2,155件)の41.6%を占めている。ちなみに、2008年調査の実施は同年8月で、リーマンショック直前の時点である。

調査では回答者に、「現在、働いて(活動して)いるところ」が、「企業等」、「公的機関・公益法人」、「NPOやボランティア団体」、「シルバー人材センターを通して」のいずれなのか、あるいはそもそも「働いていない」のかを、1つの設問で問うている。このうち、最初の2つを答えた対象者(企業や公的機関等で働いている人)に対しては、そこでの雇用形態も尋ねている。

この2つの設問を組み合わせると、「経営者(雇用形態が、経営者・自営業主)」、「正社員等(雇用形態が、会社役員、正社員、出向社員のいずれか)」、「非正社員(雇用形態が、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、その他のいずれか)」、「NPOシルバー

¹ 本稿は、永野仁(2010)「就業状態の変化タイプ別に見た団塊世代の仕事と生活：パネル・データ分析」高齢・障害・求職者雇用支援機構編『団塊世代の就業・生活意識実態調査研究報告書(平成22年度)』第Ⅱ部5章を、一部加筆修正したものである。

等（働いているところが、「NPO やボランティア団体」、「シルバー人材センターを通して働いている」のいずれか）」、および「不就業者（現在、働いていない）」の5つに区分できる。

両年のこの5つの就業状態区分をクロスさせた結果が、図表1-1である。「NPO シルバー等」はいずれの年でも件数が少なく単独での分析は無理だが、それ以外の区分ではいずれも、両年とも同一区分（図表では左上からの対角線のセル）の件数が多くなっている。また、「正社員等」から「非正社員」も119件と多く、「就業者（経営者、または正社員等、非正社員）」から「不就業者」になった件数も合わせると106件と、かなり多い。

図表1-1 就業変化タイプ別の作成

(件)

		2010年調査					
		経営者	正社員等	非正社員	NPOシルバー等	不就業者	計
2008年 調査	経営者	① 154	3	8	1	13	179
	正社員等	11	② 173	③ 119	6	⑤ 67	376
	非正社員	5	13	④ 118	3	26	165
	NPOシルバー等	1	0	1	3	4	9
	不就業者	2	3	11	4	⑥ 138	158
	計	173	192	257	17	248	887

そこで、以下では図表に示した①～⑥の6つのタイプを抽出し、比較しながら分析していく。なお、6つのタイプを図表上の番号と共に示すと、以下のようになる。すなわち、

- ①経営者継続（154件）
- ②正社員継続（173件）
- ③正社員から非正社員（119件）
- ④非正社員継続（118件）
- ⑤就業から不就業（106件）
- ⑥不就業継続（138件）

である。

2. 変化タイプの属性

これら6タイプの、2010年時点での基本属性を示したものが、図表1-2である。

図表 1 - 2 就業変化タイプ別の個人属性 (2010 年調査)

就業変化タイプ (件数)	経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計 (808)
平均年齢：歳	61.4	61.3	61.1	61.9	61.4	61.9	61.5
男性割合：%	93.5	86.7	89.1	77.1	87.7	86.2	87.0
「健康」な人の割合：%	83.8	89.0	89.9	79.7	79.4	77.5	83.5
大卒以上割合：%	64.2	55.4	47.0	46.6	52.8	50.7	53.5
正社員25年以上経験者：%	73.3	88.4	95.8	69.5	85.8	84.1	83.1
定年経験ありの割合：%	13.0	40.5	88.2	62.7	79.2	59.4	53.8

平均年齢は「合計」では 61.5 歳だが、「非正社員継続」と「不就業継続」が共に 61.9 歳で、他より少し高い。また 61.9 歳というこの年齢は 2 年前である 2008 年調査の時点では平均的には 60 歳以前であったはずだが、その時点で既にこのタイプの人たちの多くは不業者や非正社員であったことを意味している。

男性割合は、「経営者継続」が 93.5%と極めて高く、最も低いのは「非正社員継続」だが、そこでも 77.1%と高い。全般的に回答者に占める男性割合は高い。

「健康」な人の割合も全般的に高いが、「不就業継続」は 77.5%とやや低い。健康面で不安のある人は決して多くないが、不就業状態を継続している人は、そうでない人と比べると、健康面で不安のある人がやや多いと言える。学歴に関しては、大卒以上の割合のみを示してある。「非正社員継続」と「正社員から非正社員」で、この割合がやや低い。

また、正社員として 25 年以上勤務した経験のある人も、「合計」で 83.1%に達している。「不就業継続」でもこの割合は高い。総じて、長期勤続型の人が多いと言える。それにもかかわらず、定年を経験した人は「合計」では 53.8%で、決して多いわけではない。「経営者継続」が 13.0%と低いのは、従業員ではないので当然かもしれないが、「正社員継続」も 40.5%と低い。定年年齢が 60 歳以上の企業は、中小規模の企業を中心に一定の割合で見られるが、そのような企業に勤めている人が、このタイプでは多いのかもしれない。ただし、「正社員から非正社員」では 88.2%が、また「就業から不就業」では 79.2%が、定年を経験している。定年後に、前者は継続雇用となり、後者は不就業となった人が多いと言える。

3 節 仕事の变化と満足度变化

では、これらの人々は、これまでどのような仕事生活や職業生活を送り、その結果どのような状態になっているだろうか。

1. 勤務先の企業規模の変化

高齢期になると、大企業での雇用機会が減少することが知られている。そこで、1,000 人以上規模の企業を勤務先とする割合だけを示したものが、図表 1 - 3 である。ここで、「50 歳時点」とは、2008 年調査でその時点の状況を尋ねているので、その結果を示したものである。また、「2008 年調査」と「2010 年調査」とは、それぞれ調査時点での現職に関する

結果である。なお、両時点で就業状態が変化したタイプ、例えば「正社員から非正社員」では、「2008年調査」の結果は正社員としての回答であり、「2010年調査」は非正社員としての結果となっている。

50歳時点の結果を見ると、「経営者継続」を除いて、1,000人以上企業に勤務していた人の割合がかなり高い。特に、「正社員から非正社員」では55.3%と半数以上が、これに該当している。また、2008年時点で不就業者になっていた「不就業継続」の人も、約半数がこの規模の企業に勤務している。しかし一方、「正社員継続」はこの割合が39.3%と他より低い。60歳過ぎでも正社員として勤務している人は、もともと大企業で勤務していた人は少ないことがわかる。定年年齢が60歳過ぎの大企業が、少ないことが影響しているといえる。

図表 1 - 3 勤務先企業規模の構成比：就業変化タイプ別

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計
[企業規模]	50歳時点	12.3	39.3	55.3	46.9	38.7	48.1	37.5
1,000人以上	2008年調査	1.3	23.7	40.3	34.7	26.4	—	23.9
: %	2010年調査	1.9	22.5	37.0	28.0	—	—	21.1

2010年調査の結果では、「正社員から非正社員」が37.0%と、この中では最も高くなっている。これは、大企業に勤務し定年となった後、その企業に嘱託等で継続雇用となった人がこのタイプで多いことを反映している。

2. 勤務先における職位の変化

勤務先における職位の変化を見るために、課長以上の割合を示したものが図表 1 - 3 である。「50歳時点」の結果から、管理職であった人の割合が高いことがわかる。「合計」では55.0%が課長以上の割合であり、「非正社員継続」でも46.1%と半数近くがそのような人が占めている。このタイプは、図表 1 - 3 で見たように、2008年時点で既に大企業勤務割合が低下していたことを考慮すると、2008年以前に非正社員として大企業以外に移動(転職)した人が多いと考えられる。

図表 1 - 4 職位(課長以上)の構成比：就業変化タイプ別

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計
[職位]	50歳時点	77.8	53.1	47.0	46.1	45.3	53.4	55.0
課長以上: %	2008年調査	83.1	53.1	27.0	13.5	33.0	—	47.0
	2010年調査	82.6	42.8	16.8	8.4	—	—	40.9

また、「正社員継続」では、2010年調査でも課長以上割合が、42.8%とかなり高い。このタイプは中小規模の企業の勤務者が多かったが、そのような企業では定年年齢が高い企業も少なくないので、そのことを反映しているのだろう。他方、「正社員から非正社員」では、

正社員であった 2008 年調査時点で、既にこの割合がかなり減少している。このタイプは大企業勤務者が多かったので、大企業で比較的多く導入されている「役職定年制（一定年齢で役職を離脱する制度）」の影響が作用しているように思える。

3. 勤労収入と勤務時間の変化

このような変化は、勤労収入やそこでの勤務時間を、どう変化させているだろうか。年間勤労収入の平均額と、フルタイム勤務（1日7時間以上で、週5日以上）の割合を、図表 1－5 に示してある。

図表 1－5 年間勤労収入と勤務時間：就業変化タイプ別

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	合計 (808)
年間勤労収入 ：万円	a. 2008年調査	636.1	664.3	664.5	294.3	563.1	570.0
	b. 2010年調査	532.7	564.0	309.1	264.9	—	437.2
	b-a	-100.7	-99.7	-351.9	-30.4	—	-138.7
フルタイム勤 務の割合：%	2008年調査	73.4	89.6	94.1	55.1	77.4	78.7
	2010年調査	66.9	86.7	56.3	49.2	—	67.0

年間勤労収入は「合計」で約 140 万円低下している。2008 年調査の直後にリーマンショックがあったので、そのことも影響しているだろうが、就業変化の影響も大きい。「正社員継続」や「非正社員継続」の年収変化は少ないのに、「正社員から非正社員」のそれは約 350 万円の減額と大きいからである。

また、勤務時間も就業変化の影響を受けている。「正社員から非正社員」は、正社員であった 2008 年では「正社員継続」と同様にフルタイム勤務割合が高いが、非正社員となった 2010 年では「非正社員継続」の割合にかなり近づいている。

4. 仕事満足度の変化

上記の変化は、仕事や職場への満足度に、どのような影響を与えているのだろうか。調査では、「仕事全般」を含め 8 項目について、5 段階で満足度を問うている。その 5 段階を、点数が多いほど満足度が高くなるような 1～5 点に点数化し（3 点が「どちらとも言えない」で中位）、それぞれの平均値を集計したものが、図表 1－6 である。なお、調査では「該当しない」という選択肢があるので、それを選んだ場合はその回答者のその項目は、集計対象から除外されている。

図表から明らかなように、8 項目全てにわたって、いずれの調査年でも最も満足度が高いのは「経営者継続」である。経営者は仕事や働き方に関する裁量度が大きいことが、そのことが影響しているように思える。しかし、その「経営者継続」の 2010 年の満足度に関しては、2008 年と比べると低下した項目が、「仕事全般」を含めいくつかあることに気づく。それに

対し、「正社員から非正社員」の満足度は、「賃金」を除く全ての項目で、2010年の方が高くなっている。ここで賃金の満足度が高くなっていないのは、図表1-5で見たような大幅な勤労収入の下降があったからであろう。

このように満足度の上昇の見られる「正社員から非正社員」であるが、実は高まった後でも、「経営者継続」はもちろんのこと、「正社員継続」よりも、その満足度は低い。そのことは逆に、「正社員から非正社員」の、2008年の満足度がなぜ低かったのかという疑問を抱かせる。既述したようにこのタイプは、2008年時点で役職定年によって役職を離脱している人が多いと考えられた。正社員ではあるが、役職を離脱した後の職位や役割の変化への戸惑いや、この時点での満足度の低下になっているように思える。それが2010年調査では、定年を迎え継続雇用に移行したという立場や役割の変化が、安堵につながり、賃金以外の項目に関する満足度の向上となっているのであろう。しかし、その高まった満足度の水準は、正社員を継続し、役職も維持している「正社員継続」の水準に及ばないという状態である。

図表1-6 現在の職場・仕事への満足度スコア：就業変化タイプ別

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	合計
仕事の内容	2008年調査	3.94	3.79	3.52	3.51	3.50	3.68
	2010年調査	3.87	3.72	3.61	3.51	—	3.69
人間関係 ：上司	2008年調査	3.76	3.44	3.17	3.25	3.12	3.33
	2010年調査	3.87	3.45	3.35	3.26	—	3.44
人間関係 ：同僚	2008年調査	3.84	3.69	3.51	3.37	3.38	3.56
	2010年調査	3.92	3.69	3.60	3.35	—	3.62
人間関係 ：部下	2008年調査	3.85	3.51	3.26	3.20	3.21	3.42
	2010年調査	3.79	3.65	3.47	3.28	—	3.57
職位	2008年調査	4.08	3.40	3.04	2.99	3.19	3.36
	2010年調査	4.09	3.44	3.36	3.05	—	3.49
労働時間	2008年調査	3.79	3.55	3.29	3.17	3.36	3.46
	2010年調査	3.85	3.50	3.43	3.39	—	3.55
賃金	2008年調査	3.10	2.75	2.44	2.16	2.71	2.66
	2010年調査	3.07	2.72	2.47	2.35	—	2.68
仕事全般	2008年調査	3.83	3.47	3.28	3.12	3.20	3.41
	2010年調査	3.74	3.50	3.35	3.16	—	3.46

定年前後の仕事や就業条件の変化は、このような満足度に対する複雑な影響を及ぼしていると考えられる。

4節 働く理由や今後の就業

1. 働いている理由

これらの人に、現在の働いている理由を多重回答で求めた結果が、図表1-7である。2008年の「合計」の結果から、「生活のため（現在・将来の生活のため）」というのが第1

の理由であること、しかし同時に、それ以外の「能力発揮」や「社会参加」、あるいは「健康維持」というような多様な理由があることが確認できる。それが2010年調査では、「生活のため」が第1位であることは変わらないもののその回答は総じて減少し、むしろそれ以外の多様な理由の回答が多くなっている。60歳という1つの節目の年齢を越えたことが、働く理由の変化に表れているのだろう。

変化タイプごとに見て行こう。「経営者継続」は2008年の時点では、「生活のため」が多く、「能力発揮」を通じた「社会貢献」をかなり強調していた。それが2010年では、「生活のため」という回答は減少し、また「夢や理想の実現」も減少した。替って「会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれて」が増加している。この「……働いてほしいと頼まれて」という理由は、「正社員から非正社員」でも増加が見られるが、そこでは継続雇用に伴う変化を意味していると考えられる。経営者の場合、継続雇用という概念にはあてはまらないが、やはり周囲からの要請が高齢期で働く場合には重要になることを示している。

図表1-7 現在、働いている理由 (M.A) : 就業変化タイプ別

	経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	合計
[2008年調査：%]						
現在・将来の生活のため	73.4	78.0	85.7	76.3	73.6	77.3
自分の経験や能力を発揮できるから	46.8	28.3	35.3	33.1	23.6	33.9
社会とのつながりを維持したいから	26.0	28.9	23.5	28.8	18.9	25.7
健康のため	19.5	20.8	19.3	33.9	22.6	22.8
今、担当している仕事が好きだから	29.2	22.0	22.7	14.4	13.2	21.0
仕事を通じて、社会貢献したいから	27.3	15.0	16.0	12.7	13.2	17.3
家にも仕方がないから	7.1	15.6	16.8	26.3	11.3	15.1
小遣いがほしいため	9.7	11.6	15.1	22.0	13.2	13.9
会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから	9.1	15.6	9.2	16.1	12.3	12.5
仕事を通じて、実現したい夢や理想があるから	20.8	9.2	8.4	2.5	6.6	10.1
やり残している仕事があるから	14.3	4.0	4.2	1.7	8.5	6.7
[2010年調査：%]						
現在・将来の生活のため	62.3	71.7	67.2	72.0	—	68.3
自分の経験や能力を発揮できるから	45.5	29.5	38.7	23.7	—	34.6
社会とのつながりを維持したいから	29.9	31.2	36.1	33.1	—	32.3
健康のため	20.1	32.4	37.0	42.4	—	32.1
今、担当している仕事が好きだから	25.3	20.8	16.0	11.9	—	19.1
仕事を通じて、社会貢献したいから	24.0	20.8	24.4	11.0	—	20.4
家にも仕方がないから	6.5	23.7	22.7	22.9	—	18.6
小遣いがほしいため	9.1	12.7	30.3	29.7	—	19.0
会社や職場の仲間から働いてほしいと頼まれているから	18.8	20.2	22.7	11.9	—	18.6
仕事を通じて、実現したい夢や理想があるから	10.4	8.1	5.0	0.8	—	6.6
やり残している仕事があるから	12.3	6.9	4.2	1.7	—	6.7

注1：いずれのセルでも10%に満たなかった項目は除いて表記している。

注2：.2008年調査の「合計」の数値が、大きい順に項目を並べかえている。

なお、「健康のため」という理由が、「経営者継続」を除いて、2010年で多くなっている。健康という理由は、収入を得るという役割が徐々に弱まる中で、意識される理由のようだ。

2008年と2010年の間で満足度の上昇が見られた「正社員から非正社員」では、上記以外の働く理由においても変化が見られる。その1つは、「社会とのつながりを維持したいから」

が23.5%から36.1%へと、また「仕事を通じて、社会貢献したいから」が16.0%から24.4%と、かなり高くなっていることである。このような変化のうち特に前者は、他のタイプでも見られるが、その増加幅はこのタイプの方が大きくなっている。仕事を通じた社会参加という考えが強まったのがこのタイプの特徴で、そのことが既述した満足度の上昇と関連があるように思える。

また、「小遣いがほしいため」という理由は、「正社員から非正社員」と「非正社員継続」で強くなっている。共に2010年時点の現職は非正社員で、年間勤労収入が低く賃金満足度も低かったタイプである。継続雇用者が多い非正社員の勤労収入は、満足する水準ではないが、小遣い程度の金額がほしいというニーズを満たせるようである。

なお、「就業から不就業」の人の、就業者であった時点（2008年時点）の就業理由の特徴として、「能力発揮」や「社会貢献・社会参加」という回答が少ないことが指摘できる。このような非金銭的な就業理由が低下すると、次の段階で不就業となりやすいのかもしれない。

2. 今後の就業意向

次に、これらの人の、今後の就業に関する意向について見よう。2008年調査では定年後について就業意向を尋ねたが、対象者の年齢が高くなったので2010年調査では65歳以降について尋ねている。その結果を、タイプ別に示したものが図表1-8である。選択肢には、図表に示したものの他に「決めかねている」と「わからない」があるので、これら3つの合計は100%には満たない。

図表1-8 今後の就業意向：就業変化タイプ別

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	合計
2008年調査 (定年後は) :%	働きたい	42.2	42.2	40.3	27.1	24.5	36.4
	働かざるを得ない	14.9	23.7	40.3	33.1	18.9	25.5
	働かない	11.0	9.2	2.5	13.6	30.2	12.5
2010年調査 (65歳以降は) :%	働きたい	39.0	32.4	26.9	32.2	—	33.0
	働かざるを得ない	14.9	12.7	16.8	17.8	—	15.2
	働かない	11.0	19.1	19.3	17.8	—	16.7

ともあれ、「合計」を見ると、両年とも約1/3が「働きたい」、15%前後が「働かない」と回答していて、変化は少ない。特に「経営者継続」は両年で、ほとんど変わっていない。それに対し雇われて働いている3つのタイプは、共に「働かざるを得ない」が減少し、そのうち「正社員継続」と「正社員から非正社員」では「働きたい」も減少している。「働かざるを得ない」も含めると、これら3つのタイプでは将来「働く」という割合が少なくなっている。ここからは、徐々に就業率が低下していくことが予想される。

ただし、このような意向が、そのまま将来の姿となるとは限らない。「就業から不就業」では2008年調査で43.4%が「働きたい」または「働かざるを得ない」と答えていたが、2010年には、このタイプは全員、不就業者となったからである。それゆえ、雇用情勢によっては就業率が急激に低下することも考えられる。

3. 不就業者の不就業理由

では、不就業者が働いていないのはなぜだろうか。不就業者が現在、不就業となっている理由を問うた結果が、図表1-9である。6つのタイプの中では、2008年に不就業であったのは「不就業継続」のみで、2010年ではこれと「就業から不就業」のみが該当しているので、その結果だけを示してある。

両年とも最も多い理由は、「充分働いてきたから」で、自らの意思で不就業を選択した人が多いことがわかる。しかし同時に、「希望する仕事ができる職場がないから」や「働きたいが働く場がないから」という回答もそれぞれ20%程度あり、やむを得ず不就業となった人も少なくないことを示している。また、「一定期間、休業したいから」という回答も決して多くはないが、一定の割合を占めている。

図表1-9 不就業の理由 (M.A) : 就業変化タイプ別

(%)

就業変化タイプ (件数)	2008年調査	2010年調査		
	不就業継続 (138)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計 (244)
充分働いてきたから	34.8	33.0	35.5	34.4
自分の時間を大切にしたいから	23.2	27.4	28.3	27.9
働きたいが働く場がないから	20.3	29.2	17.4	22.5
仕事をしなくても生活に困らないから	20.3	14.2	21.7	18.4
希望する仕事ができる職場がないから	18.1	31.1	15.9	22.5
自分の体調がよくないから	17.4	13.2	18.1	16.0
元々、働かないと決めていたから	17.4	9.4	20.3	15.6
家族の介護をしているから	12.3	8.5	11.6	10.2
家族との団らんを大切にしたいから	10.1	13.2	10.1	11.5
一定期間、休養したいから	8.7	15.1	2.9	8.2
仕事以外の家の外での活動が忙しいから (趣味や町内会活動など)	5.8	7.5	10.9	9.4

注1：いずれのセルでも10%に満たなかった項目は除いて表記している。

注2：2008年調査の数値が、大きい順に項目を並べかえている。

やはり既述したように、現時点で将来働くと考えている人も、雇用情勢によっては不就業者になる可能性が大きいことを示している。

5節 生活全般の満足度

次に、職業生活も含めた生活全般について見よう。ここからは、前節の最後に登場した「不就業継続」も分析の対象となる。

1. 年間所得と年金受給

全ての活動から得られた年間所得の平均金額や、年金受給の割合などを示した図表 1-10 を見よう。年間所得が低い「不就業継続」が加わったため、「合計」の金額は図表 1-5 の勤労収入より減少しているが、そのタイプを除けば、当然ではあるが金額は図表 1-5 より高い。2008 年と比べると 2010 年の金額は、ほとんどのタイプで減少しているが、その減少額は勤労収入だけを見た図表 1-5 より小さくなっている。年間所得には、年金なども加わっているためである。

図表には、その年金の受給状況も示してある。2008 年調査では 32.3%であった年金受給者の割合は、2010 年には 78.3%にまで高まっている。そして不就業者では 90%以上が年金を受給している。その人たちの年間所得は 240 万円前後となっているので、不就業者の所得のほとんど全ては年金であると考えられる。年金が、老後の生活を支える柱であることが再確認できる。

図表 1-10 年間所得と年金受給：就業変化タイプ別

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計 (808)
年間所得 ：万円	a. 2008年調査	715.4	702.5	722.6	361.3	619.0	191.8	561.7
	b. 2010年調査	631.8	640.9	433.3	370.2	233.0	246.1	447.6
	b-a	-68.1	-48.1	-288.4	10.8	-385.4	56.9	-107.7
年金受給者の 割合：%	2008年調査	26.6	15.6	14.2	51.7	23.6	66.0	32.4
	2010年調査	70.8	65.3	73.1	79.7	95.3	93.5	78.3
住宅「持ち家」の割合 (2010年)：%		85.7	86.1	93.3	83.9	92.5	89.9	88.2

また、この図表には「持ち家」の割合も示してある。90%前後に達していて、かなり高い。

2. 生活満足度

このような状態にある人々は、生活にどの程度満足しているだろうか。図表 1-6 の仕事や職場への満足度と同様に、点数が多いほど満足度が高くなるような 1～5 点に点数化し (3 点が「どちらとも言えない」で中位)、それぞれの平均値を集計したものが、図表 1-11 である。「貯蓄・資産状況」を除いていずれも 3 点以上で、総じて生活満足度は高いと言える。図表 1-6 では「賃金」を除くと 3 点以上であったので、貯蓄や賃金のように数字として明示されるもの以外は、満足度が高くなるのかもしれない。

図表 1 - 11 生活満足度スコアの比較：就業変化タイプ別

(ポイント)

就業変化タイプ (件数)		経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計
友人関係	2008年調査	3.85	3.82	3.60	3.61	3.65	3.52	3.69
	2010年調査	3.72	3.67	3.55	3.51	3.48	3.42	3.57
貯蓄・資産状況	2008年調査	2.97	2.89	2.70	2.67	2.92	3.01	2.87
	2010年調査	2.73	2.88	2.58	2.51	2.89	2.93	2.76
家族との 関係	2008年調査	3.93	3.96	3.83	3.72	3.89	3.68	3.84
	2010年調査	3.96	3.99	3.92	3.69	3.90	3.78	3.88
自分の時間	2008年調査	3.79	3.65	3.50	3.35	3.48	4.14	3.67
	2010年調査	3.82	3.62	3.60	3.54	3.97	4.18	3.78
住環境	2008年調査	3.84	3.72	3.72	3.64	3.68	3.75	3.73
	2010年調査	3.80	3.74	3.59	3.61	3.84	3.90	3.75
余暇の 過ごし方	2008年調査	3.67	3.60	3.52	3.33	3.44	3.78	3.57
	2010年調査	3.67	3.64	3.59	3.38	3.73	3.75	3.63
生活全般	2008年調査	3.77	3.71	3.64	3.35	3.60	3.65	3.63
	2010年調査	3.71	3.72	3.59	3.41	3.68	3.69	3.64
人生の得点	2010年調査	71.14	71.44	70.70	66.58	69.16	68.15	69.70

ともあれ、これらの結果を見よう。まず、各項目の6つのタイプ間での特徴を見る。「友人関係」は「経営者継続」の満足度が高く、「不就業継続」で低い。経営者は仕事を通じて交友関係が広がりやすいのに対し、不業者はその逆だからであろう。その不業者で満足度が高くなっているのは、「自分の時間」と「余暇の過ごし方」である。不就業だからこそ得られる時間的なゆとりの効果である。ちなみに「就業から不就業」では、不業者になった2010年調査で、この2項目の満足度が高くなっている。逆にこの2項目の満足度が低いのが、「非正社員継続」である。このタイプは、「貯蓄・資産状況」の満足度も低い傾向を示していて、「生活全般」の満足度も低い。

また調査では、回答者に自らの「人生の得点」を100点満点で記入することを求めたが、その平均点もこの図表には示してある。「合計」の平均が70点でやや高めであるが、タイプ別には、やはり「非正社員継続」が低くなっている。

「生活全般」の満足度の低さと考え合わせると、「非正社員継続」の人に、生活する上での問題があると言って良い。

3. 今後の生活不安

では、調査回答者は今後の生活について、どのような不安を感じているだろうか。複数回答で尋ねた結果が図表1-12である。

図表 1 - 12 今後の生活の不安 (M.A) : 就業変化タイプ別

	経営者継続 (154)	正社員継続 (173)	正→非正社員 (119)	非正社員継続 (118)	就業→不就業 (106)	不就業継続 (138)	合計 (808)
[2008年調査：％]							
物価が高くなること	55.2	62.4	75.6	68.6	70.8	71.7	66.6
自分が病気をすること	59.1	59.0	58.0	55.1	53.8	64.5	58.5
生活費・医療費に困ること	44.8	56.1	70.6	62.7	50.9	50.7	55.4
年金が十分に支給されるかどうか	39.6	60.7	68.1	57.6	56.6	48.6	54.7
家族の健康	37.7	46.8	39.5	40.7	47.2	45.7	42.9
配偶者に先立たれること	26.0	26.6	32.8	17.8	29.2	34.1	27.7
子供の将来	20.1	19.7	25.2	22.9	13.2	18.1	19.9
家族・親類などの介護	17.5	14.5	19.3	16.9	8.5	26.1	17.3
治安が悪化すること	22.1	14.5	17.6	12.7	9.4	11.6	15.0
生きがいがなくなること	9.7	12.7	11.8	8.5	17.0	14.5	12.3
今の仕事や活動がなくなること	12.3	9.2	16.0	9.3	10.4	2.2	9.8
家族を残し自分が先立つこと	9.1	12.1	8.4	5.1	7.5	13.8	9.7
今までの人とのつながりが減少すること	7.8	8.1	8.4	4.2	9.4	9.4	7.9
時間を持て余すこと	8.4	8.7	6.7	5.9	6.6	5.8	7.2
なんとなく	3.2	0.6	2.5	7.6	10.4	4.3	4.3
[2010年調査：％]							
物価が高くなること	21.4	26.0	44.5	30.5	38.7	32.6	31.3
自分が病気をすること	61.0	60.7	58.8	63.6	65.1	61.6	61.6
生活費・医療費に困ること	46.8	48.6	56.3	59.3	55.7	42.0	50.7
年金が十分に支給されるかどうか	27.3	53.8	57.1	50.0	47.2	39.9	45.4
家族の健康	46.1	50.9	53.8	37.3	52.8	44.9	47.6
自分が要介護になること (2010年調査のみの項目)	44.8	35.8	45.4	39.8	35.8	48.6	41.7
配偶者に先立たれること	29.9	25.4	34.5	28.8	30.2	34.8	30.3
子供の将来	24.0	24.3	33.6	26.3	24.5	15.9	24.5
家族・親類などの介護	22.1	13.9	22.7	19.5	17.9	14.5	18.2
治安が悪化すること	10.4	8.1	9.2	8.5	11.3	5.8	8.8
生きがいがなくなること	16.2	12.1	7.6	12.7	13.2	19.6	13.7
今の仕事や活動がなくなること	14.3	6.9	7.6	12.7	3.8	0.7	7.8
家族を残し自分が先立つこと	12.3	11.6	11.8	10.2	12.3	9.4	11.3
今までの人とのつながりが減少すること	9.7	10.4	6.7	6.8	12.3	5.8	8.7
時間を持て余すこと	8.4	6.9	10.1	8.5	12.3	2.9	7.9
なんとなく	3.2	0.6	2.5	1.7	4.7	0.7	2.1

注 1：いずれのセルでも 10%に満たなかった項目は除いて表記している。

注 2：2008 年調査の「合計」の数値が、大きい順に項目を並べかえている。

2008 年調査では、不安の第 1 位は「物価が高くなること (66.6%)」で、以下、「自分が病気になること (58.5%)」、「生活費・医療費に困ること (55.4%)」、「年金が十分に支給されるかどうか (54.7%)」と続いた。それが 2010 年調査では、「物価が高くなること (31.3%)」は半部以下に低下し、「年金が十分に支給されるかどうか (45.6%)」も大幅に低下している。物価上昇が年金受給者に大きな影響を与えることは知られているが、2008 年調査時点はバブル崩壊以降の不況から脱し、物価の上昇し始めた時期であったので、このような回答となったのであろう。後者の年金に関しても、2008 年ごろには年金記録問題が大きく注目されたことが影響しているように思える。物価問題はその後リーマンショックの景気の急下降によってその心配がなくなり、年金記録問題も一時の衝撃が沈静化したことが、2010 年の結果となっているように思われる。なお、これら 2 つの項目は「正社員から非正社員」では、2010 年では低下したものの、依然としてかなり高い回答となっている。非正社員となって勤労収入の大幅な減少を経験したこのタイプの人にとっては、一時ほど深刻ではないにせ

よ、これらの問題は重視せざるを得ない問題である。

逆に 2010 年調査で回答が多くなった項目は、「自分が病気をすること」や「家族の健康」という健康に関することがらである。いずれも年齢が高まるにつれ避けてとおることのできない問題である。

なお、既述した「非正社員継続」に関しては、その「自分が病気をすること」と「生活費・医療費に困ること」が他のタイプより概ね多くなっている。やはり、生活していく上での問題があると考えられたこのタイプだが、健康問題やそれに関連する医療費の問題が、その際を中心にあらうようだ。

6 節 まとめ

この章では、2008 年調査と 2010 年調査の回答結果がわかる同一の調査回答者を対象にパネルデータとし、分析した。2008 年時点で団塊世代は 58 歳～61 歳であり、2010 年には 60～63 歳になっているので、60 歳を通過することによる変化を見ることになっている。本章ではこの 2 時点での就業形態の変化により 6 つのタイプを抽出し、クロス表によって分析した。6 つのタイプは、「経営者継続」、「正社員継続」、「正社員から非正社員」、「非正社員継続」、「就業者から不就業者」、そして「不就業者継続」である。いずれのタイプも、同一企業に長期間勤務した経験のある人が多く、50 歳の時には管理職だった人が多くなっていた。以下では、分析の結果明らかになったことを整理し、必要な対策について言及して「まとめ」とする。

6 つのタイプのうち、「正社員から非正社員」タイプは、50 歳の時に大企業に勤務していたが、その後役職を離脱しそのまま正社員として勤務し、やがて定年を迎え、その企業に継続雇用された人が多くなっていた。この人たちは、2008 年時点では役職を離脱した後で、仕事に対する満足度が低くなっていた。しかし継続雇用に移行した後は、気持ちの整理がついたためか、賃金満足度を除いて仕事満足度は高くなった。このような変化に関する記述はまだ十分な検証を経たものではないが、満足度はこのように、複雑な変動をすることを考えた。しかし、その高くなった満足度も、「経営者継続」や、役職にも継続している「正社員継続」の満足度には及ばない水準であった。これらのことから、継続雇用は普及してきたが、その際の仕事内容や役職・賃金などの処遇について、定年前の時期も含めた統合的なシステムを構築することが今後必要になることがわかった。

また、不就業者の不就業理由を分析した結果、不就業を自らの意思で選択した人もいるが、本当は就業したかったが適職がなかったので、不就業状態に甘んじているという人も見られた。実際、当初は就業意向を示していたが、結局不就業となった人が決して少なくないことも確認できた。高齢者の就業意欲をどのような形で満たしていくのか、今後検討すべき課題である。

さらに、生活満足度を分析すると、「非正社員継続」タイプが金銭的にはあまり恵まれず、

時間的なゆとりも少なく、満足度が低いことがわかった。それらの人が、なぜそうなっているのか、これから原因を究明し、必要な対策を講じることが必要である。

(永野 仁)