

8章 団塊世代経営者の仕事と生活¹

1節 はじめに

現在の高齢者雇用政策は、基本的には65歳までを対象としている。そのため、すでに多くが65歳以上となっている団塊世代の人たちは、その対象から外れることになる。しかし65歳以上になっても、就業率は、それ以前の年齢層と比べると低下するものの、依然として一定の水準を維持している。しかも、今後の少子高齢化の進展を考慮すれば、より多くの高齢者が就業することは、経済活動や年金財政を維持していくためにも必要なことである。65歳以上の雇用のあり方を、今後検討する必要性があるように思える。

ところで「就業」と言った時に、雇われて（雇用者として）働くという形がまずイメージされる。現代社会においては、それが一般的だからである。しかし、年齢が高くなるに従い、経営者や自営業主（以下では、原則として両者の総称として「経営者」と呼ぶ）という就業形態の割合が高まってくる。しかも経営者という就業形態は、当人が望めばより高齢層まで働ける働き方であるので、今後拡大する可能性がある。

これらのことから、高齢層の就業を考える際に、経営者という働き方が今後より重要になることが想定されるが、その実態はあまりわかっていない。そこでこの章では、今まさに65歳を越えて来た団塊世代の経営者の仕事と生活について分析する。そのことを通じて、65歳以上の就業のあり方を考えてみたい。なおその際、正社員および非正社員という雇用者としての働き方と比較しながら、経営者としての働き方の特徴を見ていくことにする。

2節 団塊世代の就業形態

1. 「労働力調査」では

総務省「労働力調査」は、労働力の就業状態について最も頻繁に調査している政府統計である。その年間データとして、以下で用いる本調査に合わせ2013年における50歳以上の就業率等の割合を、図表8-1に示した。

「就業率」は、年齢層が高まるにつれ徐々に低下するが、60～64歳では58.9%と約60%、65～69歳でも38.7%と約40%を維持している。ちなみにこれは男女計のデータであり、男性だけだと60～64歳で72.2%、65～69歳で48.8%と、さらに高くなっている。この年齢層においても、就業率はかなり高いと言えよう。

そのような就業者のうち、就業形態の構成比を見ると、50歳代では50%を越えていた「正規の職員・従業員」は、多くの企業の定年年齢を越える60歳からは低下している。他方、

¹ 本稿は、永野仁（2014a）「経営者として働く団塊世代の仕事と生活」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26年度）』第Ⅱ部1章を、一部加筆修正したものである。

継続雇用で嘱託となるケースが多くなる 60 歳以降は、「非正規の職員・従業員」が多くなっている。ただし、このカテゴリーは 70 歳以降になると再び少なくなっていて、逆に 70 歳以降で多くなるのは「自営業主」である。なお自営業主は、65～69 歳でも既にその構成比が高くなっている。

図表 8－1 高齢層の就業状態

単位：%

	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
就業率：対人口	82.4	76.8	58.9	38.7	23.3	8.2
就業者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	7.9	9.7	15.3	22.8	33.1	46.1
正規の職員・従業員	56.1	51.8	25.7	15.3	10.9	7.8
非正規の職員・従業員	27.2	27.5	44.0	40.8	29.7	11.7
上記以外	8.8	11.1	15.0	21.0	26.3	34.4

資料出所：総務省「労働力調査」2013 年をもとに作成。

団塊世代が含まれる年齢層では、就業率は低下するものの、自営業主の割合が相対的に高くなることを確認できる。

2. 本調査の就業 3 タイプ

このような就業形態を、本調査（高齢・障害・求職者雇用支援機構「団塊世代の就業と生活に関する意識調査」2014 年）のデータから算出すると、図表 8－2 のようになる。

図表 8－2 高齢層の就業 3 タイプ

	件数	%	%
経営者	397	17.7	38.7
正社員	209	9.3	20.4
非正社員	420	18.8	40.9
無業者	1,211	54.1	—
合計	2,237	100.0	100.0

この図表から明らかなように、無業者を除いた 1,026 件が本章の分析対象である。就業タイプ別の内訳は、「経営者」が 38.7%、「正社員」が 20.4%、そして「非正社員」が 40.9% である。この年齢層なので正社員が少ないのは妥当な結果である。

なお、これら就業 3 タイプの性別構成と学歴構成を図表 8－3 に示してある。全般的に男性比率が高いが、とりわけ「経営者」は 92.4% と高い。また学歴は、「経営者」と「正社員」がほぼ同程度で、「非正社員」より高くなっている。

図表 8 - 3 性別構成と学歴構成 (就業 3 タイプ)

単位：%

	経営者	正社員	非正社員	合計
男性比率	92.4	87.6	84.5	88.2
大卒以上比率	58.4	60.8	47.6	54.5

3 節 3 タイプの仕事とその評価

1. 企業属性

これら就業者が働いている企業等の業種を問うた結果が、図表 8 - 4 である。タイプの「合計」では、「その他サービス業 (13.6%)」、「製造業 (13.5%)」、そして「卸売、小売業 (11.2%)」が多いが、タイプによって違いが見られる。すなわち、「その他サービス業」が多いのは「非正社員」で、「製造業」が多いのは「正社員」だが、「経営者」が多いのは「学術研究、専門・サービス業」である。税理士などの資格を必要とする業種や、コンサルタントのように高度な知識や経験を必要とする業種が、団塊世代の経営者には、比較的多くなっている。

図表 8 - 4 業種構成 (就業 3 タイプ)

単位：%

	経営者	正社員	非正社員	合計
農林水産業、鉱業	4.3	0.5	0.5	1.9
建設業	7.1	11.5	5.0	7.1
製造業	7.1	22.5	15.0	13.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	1.9	1.7	1.7
情報通信業	7.3	4.3	3.3	5.1
運輸業・郵便業	1.5	4.3	7.6	4.6
卸売、小売業	13.6	13.9	7.6	11.2
金融業、保険業	3.3	3.3	1.9	2.7
不動産業、物品賃貸業	9.8	4.3	6.0	7.1
学術研究、専門・技術サービス業	16.4	2.4	3.1	8.1
宿泊業、飲食サービス業	4.0	0.5	2.9	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	4.8	1.4	3.1	3.4
教育、学習支援業	3.0	7.7	7.1	5.7
医療、福祉業	6.3	5.7	8.1	6.9
その他のサービス業	8.8	9.6	20.2	13.6
公務 (国家公務、地方公務)	0.3	3.8	4.5	2.7
その他	1.0	2.4	2.4	1.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0

他方、これらの人が働いている企業等の、本人を含む人員規模を示したものが、図表 8 - 5 である。「経営者」では小規模人員という回答が圧倒的に多くなっていて、43.8%が「1人」で、「2人」までで 64.5%とほぼ 2/3 に達している。なお、別の設問で経営形態を問うた結果、「経営者」の 72.3%が「個人経営」、27.5%が「法人形態」、そして 0.3%が「NPO 法人等」であった。

図表 8 - 5 企業等の人員規模（就業 3 タイプ）

単位：%

	経営者	正社員	非正社員	合計
1人	43.8	—	—	17.2
2人	20.7	1.4	0.7	8.7
3人以上	35.0	96.2	88.9	69.2
わからない	0.5	2.4	10.4	4.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0
平均規模	13.9	1,164.1	1,045.0	646.3

ここでの「経営者」の多くは、小規模な個人経営の経営者、あるいは自営業主が多いことがわかる。

2. 就業理由

これらの就業者の働く理由は何だろうか。複数回答を求めた結果が、図表 8 - 6 である。「合計」で最も多いのは「現在の生活のため」で、これはいずれのタイプでも、最も多い回答である。しかし 2 番目以降の回答ではタイプ別の違いが見られる。

図表 8 - 6 働く理由（就業 3 タイプ）

M.A. 単位：%

	経営者	正社員	非正社員	合計
現在の生活のため	58.2	56.9	59.5	58.5
老後の生活に備えるため	32.2	44.0	34.3	35.5
小遣いがほしいため	13.1	17.7	33.8	22.5
健康のため	25.7	39.2	43.1	35.6
仕事を通じて社会貢献したいから	24.2	26.8	16.0	21.3
社会とのつながりを維持したいから	30.5	34.4	37.4	34.1
今の仕事が好きだから	39.0	22.5	18.3	27.2
自分の経験や能力を発揮したいから	38.3	36.8	26.2	33.0
働いてほしいと頼まれているから	8.6	27.3	20.2	17.2
所属先や肩書きがなくなると寂しいから	0.5	2.4	1.0	1.1
家にいても仕方がないから	9.1	20.1	27.1	18.7
なんとなく、特に理由がない	3.0	1.4	1.2	1.9
ほかの仕事が見つからないから	3.8	1.0	5.7	4.0
その他	6.3	2.4	1.7	3.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0

「合計」と比べると「正社員」で多い項目は、「老後の生活に備えるため」と「働いてほしいと頼まれているから」である。後述するようにこのタイプでは仕事からの年収も多いので、現在のみならず、老後を見据えた生活設計のための就業という側面が否定できない。一方「非正社員」で、相対的に多いのは「健康のため」と「家にいても仕方がないから」である。仕事からの収入は現在の生活の足しにはなるがそれ以上のものではなく、「家でぶらぶらしているより健康にも良いので働きたい」という人がかなりいるようだ。

それに対し「経営者」は、「今の仕事が好きだから」と「自分の経験や能力を発揮したいから」が、相対的に多い。既述したように、業種が専門性を求められるものが比較的多かったが、そのことと符合する回答である。

3. 労働条件と満足度

「週の労働時間」と「仕事からの年収」の平均値を示したものが、図表 8－7 である。労働時間に関しては、「非正社員」が 29.6 時間と最も短い。短時間勤務や出勤日数の弾力化など、勤務の柔軟性がやや進んでいるようだ。「経営者」の労働時間は、「非正社員」ほど短くはないが、「正社員」よりは若干短い。年収に関しても、「非正社員」が低く、「経営者」と「正社員」はほぼ同程度だが、若干「正社員」方が高い。

図表 8－7 労働時間と年収（就業 3 タイプ）

	経営者	正社員	非正社員	合計
週の労働時間 平均値:時間 (件数 標準偏差)	36.0 (392 14.7)	38.9 (209 9.0)	29.6 (417 12.5)	34.0 (1,018 13.3)
仕事からの年収 平均値:万円 (件数 標準偏差)	369.1 (348 297.9)	480.7 (187 286.3)	208.4 (398 157.7)	322.9 (933 267.2)

注 1：算出にあたっては、範囲値の中央値を代入して算出している。

注 2：「わからない」「その他」を除外している。

このような状況であるが調査では、仕事内容、人間関係、労働時間、賃金（仕事からの年収）、それぞれに対する満足度と、仕事についての総合的満足度を、7 段階で尋ねている。これを満足度が高いと大きくなるような 1～7 点に得点化し、その平均値を示したものが図表 8－8 である。図表中の a～f の符号は、それぞれ同一符合間の差が統計的に有意なことを示している。

「経営者」は、仕事内容、人間関係、労働時間に関しては、「非正社員」と比較すると満足度が高くなっている。ただし、仕事総合満足度の「経営者」の数値は、かなり高いものの、他の 2 タイプと有意な違いはない。

図表 8 - 8 仕事満足度（就業 3 タイプ）

	経営者 n=397	正社員 n=209	非正社員 n=420
仕事内容満足度	5.13 a	5.17 b	4.93 a,b
人間関係満足度	5.10 c	4.91	4.87 c
労働時間満足度	5.11 d	4.98	4.82 d
賃金満足度	4.09	4.26 e	3.94 e
仕事総合満足度	4.84	4.90 f	4.66 f

注 1：数値は、満足度が高まると大きくなるような 1～7 点で得点化して算出した平均値。

注 2：下段の符号 a～f は、それぞれ同一符合間の差が多重比較により 5%水準で有意なことを示す。

4 節 3 タイプの生活とその満足度

1. 健康状態、普段の活動企業属性

これらの就業者の健康状態はどうだろうか。調査では、健康か否かを 4 段階で尋ねている。このうち「健康」「まあ健康」を「健康」と見なし、その割合を図表 8 - 9 の 1 行目に示してある。「合計」では 85.7% が「健康」である。その中では「経営者」はその割合が 82.9% と若干低い、概ね健康と見て良いだろう。

図表 8 - 9 健康状態、普段の活動（就業 3 タイプ）

	経営者	正社員	非正社員	合計
[健康状態] 健康・まあ健康	82.9	86.6	87.9	85.7
[普段の活動]				
友人とのつきあいなどの交友活動	32.0	27.8	22.1	27.1
スポーツなど健康関連活動	44.3	37.8	39.0	40.8
自分の収入に直接関係する勉強	12.1	10.5	10.7	11.2
趣味	50.4	51.7	48.1	49.7
親の世話	15.4	10.0	10.7	12.4
ボランティア・社会奉仕活動	8.8	6.2	7.4	7.7
[活動のうち、今後増やしたいもの]				
増やしたいものはない	21.7	12.4	16.0	17.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0

注 1：「普段の活動」は、各項目を別個に尋ね、1 カ月に 1 回以上となった割合である。

この図表の2行目には、「普段の活動」の活動状況を示してある。調査では、各項目について頻度を問うているが、ここではその頻度が1カ月に1回以上となった割合を示してある。「経営者」は、「友人とのつきあいなどの交友活動」や「スポーツなどの健康関連活動」、さらに「親の世話」などの活動が、他の2つのタイプより多くなっている。経営者は普段から活動的である。そのためか、これらの「活動のうち、今後増やしたいもの」を問うたところ、「増やしたいものはない」という回答は、「経営者」が最も多くなっている。

2. 今後の生活の方向

今後は、どんな方向に生活を展開したいと考えているのだろうか。調査では、2項目について、それぞれ肯定か否定かを4段階で問うている。その結果が、図表8-10である。「経営者」は「何か新しいことを始めたい」のではなく、むしろ「現在の活動（仕事）に熟達したい」と考える人が多くなっている。

図表8-10 今後の生活の方向（就業3タイプ）

	経営者	正社員	非正社員	合計
				単位：%
何か新しいことを始めたい				
肯定	40.8	50.7	49.7	46.4
否定	59.2	49.3	50.3	53.6
現在の活動（仕事）により熟達したい				
肯定	59.2	49.7	41.9	50.2
否定	40.8	50.3	58.1	49.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

「経営者」は他のタイプと比べると、普段の活動や仕事について、それを抜げるのではなく、それをより深く追求したいと考える人が多いと見て良いだろう。

3. 生活満足度

これらの人は、生活にどの程度満足しているだろうか。調査では、6項目と生活全般それぞれについて、「満足」から「不満」まで4段階で尋ねている。満足度が高くなると数値が大きくなるような1～4点に点数化し、平均値を算出したものが、図表8-11である。

最初の6項目に関しては、「経営者」は「友人関係」の満足度が高くなっている。それに対し、「正社員」は「貯蓄、資産状況」と「年間総収入」の満足度が高い。「経営者」より「正社員」の方が満足が高いことが類推されるが、実際に「生活全般」について問うた結果では、この2つのタイプの間には統計的には違いがなく、共に「非正社員」より高いというものであった。

図表 8 - 11 生活満足度（就業 3 タイプ）

	経営者 n=397	正社員 n=209	非正社員 n=420
友人関係	3.05 a	3.02	2.92 a
貯蓄、資産状況	2.28	2.45 b	2.22 b
年間総収入	2.31 c	2.50 c,d	2.23 d
家族との関係	3.08	3.16	3.12
住環境	3.03	3.07	2.97
余暇の過ごし方	2.93	2.90	2.90
生活全般	2.95 e	2.99 f	2.82 e,f

注 1：数値は、満足度が高まると大きくなるような 1～4 点で得点化して算出した平均値。

注 2：下段の符号 a～f は、それぞれ同一符合間の差が多重比較により 5%水準で有意なことを示す。

5 節 仕事総合満足度と生活全般満足度の分析

1. 就業タイプの満足度への影響

「仕事総合満足度」と「生活全般満足度」は、それぞれ異なる要因によって決まるのかもしれない。この点を見るために、それぞれを従属変数とする重回帰分析を行う。重回帰分析を行うことにより、これまでのクロス表による分析結果が、より信頼度の高いものになる。

ところで、ここでの分析対象はいずれも就業者であるので、基本的な労働条件の違いは、「仕事総合満足度」のみならず「生活全般満足度」にも影響を及ぼすことが想定される。そこで、従属変数に「労働時間」と「仕事からの年収」を投入する。これらにはコントロール変数としての性格がある。そして、どのタイプの満足度が高いのかを見るために、非正社員を参照変数とする仕事タイプダミーを投入する。その結果が、図表 8 - 12 である。

「仕事総合満足度」に関しては、「仕事からの年収」のみが正(+)で有意で、他は有意でない。他方、「生活全般満足度」に関しては、投入した変数全てが有意である。「労働時間」は短いほど、また「仕事からの年収」は多いほど、「生活全般満足度」が高まることが確認された。そして、労働時間や年収を一定とすると、「経営者」や「正社員」であることが「生活全般満足度」を高めることが示されている。

経営者という働き方は、仕事満足度はともかくとして、生活満足度を高めると言える。

図表 8 - 12 満足度へのタイプの影響 (重回帰分析)

従属変数	仕事総合満足度		生活全般満足度	
	B	t 値	B	t 値
(定数)	4.520 **	43.416	2.888 **	52.720
労働時間	-4.878E-03	-1.575	-5.268E-03 **	-3.233
仕事からの年収 [就業タイプダミー (Ref: 非正社員)]	1.385E-03 **	8.574	3.855E-04 **	4.535
経営者	-.035	-.392	.117 *	2.513
正社員	-.062	-.567	.124 *	2.142
<i>F</i>	20.766 **		10.102 **	
自由度調整済み <i>R</i> ²	.079		.038	
<i>n</i>	926		926	

注: **, *, † は、それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

2. 今後の就業希望

ところで、これらの就業者は、今後の就業については、どのような希望を抱いているだろうか。調査では、今後、「働きたい」か「働きたいと思わないか」を4項目で尋ね、働くことを述べた回答者に、「何歳まで働きたいか」を問うている。その結果が、図表 8 - 13 である。

図表 8 - 13 就業希望 (就業3タイプ)

[今後の就業希望]	単位: %			
	経営者	正社員	非正社員	合計
1. 働きたい	54.2	51.2	49.3	51.6
2. 働きたくないが、働かざるをえない	31.7	21.1	32.4	29.8
3. 働きたいが、働けそうもない	4.8	11.5	8.8	7.8
4. 働きたいとは思わない	9.3	16.3	9.5	10.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0
[働く場合、何歳まで働きたいか: 上記1~3の回答者が対象]				
64歳まで	—	1.1	—	0.2
65~69歳まで	18.1	46.9	35.5	30.8
70~74歳まで	35.8	30.3	35.8	34.8
75歳以上 (年齢に関わりなく)	36.7	15.4	19.5	25.5
わからない	9.4	6.3	9.2	8.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

働くことを希望する割合は、就業タイプでそれほど違いはないように見受けるが、「何歳まで働きたいか」に対する回答は、かなり異なっている。「正社員」は「65 ~ 69 歳まで」が多いが、「経営者」では、より高齢層まで働きたいという回答が多くなっている。こうなる理由はここでは明確にはできないが、希望すれば働ける可能性が高いかどうかの影響しているように思える。正社員のように雇われて働く場合と異なり、経営者は自らの裁量で多くを決定できるので、このような表明になっているのであろう。もしそうだとすると、他の就業タイプの人も、条件が整えばより高齢層までの就業を希望する可能性がある。

6節 まとめ

この章では、「経営者」として働く団塊世代に着目し、そのような人が、「正社員」あるいは「非正社員」として働く人とどう異なっているかを、仕事と生活の両面から分析した。就業タイプが違うのでその仕事の実態は違っていたが、満足度に関しては興味深い結果を示した。経営者の仕事満足度は高いとは言えなかったが、生活満足度は高くなっていたからである。しかも、経営者という働き方は、本人の意思次第で高齢期の就業が可能であるし、実際、経営者の多くはより高い年齢層までの就業を希望していた。

これらのことから、経営者という働き方を高齢期の働き方の1つとして位置づけ、その働き方が定着し拡大できるような環境を整えることが必要のように思える。

(永野 仁)