

退職とその不平等に関する社会学的研究

中 田 知 生

目 次

- ・ 問題の所在
- ・ 退職の定義
- ・ 社会学における退職の現代的意味
- ・ 退職をめぐる不平等の問題
- ・ データと分析
- ・ 結果・考察

I. 問題の所在

退職は、しばしば、両面価値的な概念であると言及される。それは人間にとって非常に重要な意味合いを持つ制度であり、また、時代や文化によって、異なる意味を持つことを示している。

一方では、福祉国家においては、その国民に対して、医療や失業に対する保障と同時に、公的年金という制度によってその老後まで保障するまでにいたった。それを当然の権利と認識し、国家からその権利を勝ち取ったという意味では、それにより、ある個人は、退職をしてもその生活を保障される、いわゆる「退職の勝利」(Phillipson 1998) という現象を生んだ。高齢者は産業社会においては年金を得ることができ、余生として自分の時間を自由に費やすことができる。これは、福祉国家のという制度の完成を通じた、特に高齢者の生活が保障される側面をポジティブに評

価した視点である。

また、もう一方で、退職は大量失業のように景気の悪化と深く関係があり、高齢者は労働市場から、制度的に排除される存在として見られてきたことも事実である。そしてその排除や、また就業の選択の裁量が奪われることに対する見返りとして、国家が年金を供給してきた、というネガティブな解釈も存在する。福祉国家という制度が、個人から就労の自由を半ば強制的に奪い、そして年金生活を余儀なくされてきた。このような視点からの解釈は、社会老年学においては、構造的従属(structured dependence) と呼ばれることがある。すなわち、職業からの引退の代替として公的年金が支給され、退職が制度化されるとすべての高齢者は、制度的に退職せざるを得なくなる。また、自ら職業につくことのできない高齢者はこのような制度のもとでは政府、あるいは国家に従属した存在となることを余儀なくされるのである (Townsend 1981)。

さて、ではわが国においては、どうであろうか。確かに、日本においては、労働への動機付けが高いといわれている。にもかかわらず、定年退職という制度があたりまえなものと認識され、その制度が非常に長く続いてきており、ある年齢に達した多くの高齢者は、その個人の意図とは関係なく強制的に退職させられてきた。後に表によって示すように、確かに、現在、90%以上の企業が60歳定年制を敷いている。

キーワード：退職，退職の不平等，高齢者

他方、企業においては、65歳までの就労を確保する努力義務も存在する。そのため、2003年には、企業の67.4パーセント、その規模が5000人以上の企業においては、77.5パーセントに勤務延長制度や再雇用制度など就業を続けることができる制度が存在する⁽⁴⁾し、また、自営業への転進などで新たに職を持つこともできる。

これらのような状況が示すものは、もしかすると、個人のさまざまな属性によって、高齢労働者における就労の機会が異なるのではないかということである。そのような就労機会が異なるのであれば、定年制がその機会を隠れ蓑にしている可能性もある。したがって、実際の就労、または就労機会の有無をとおして、定年制というものをもう一度再評価する必要があると考える。

本論においては、まず、社会学的に退職というものがどのような論じ方をされているか、いわゆる、社会学における退職の今日的な意味、を整理する。そして、日本において、退職の不平等がどのような要因で起こっているかを、調査によって収集されたデータから検証する。

II. 退職の定義

まず、退職の定義を考えることは、本論を進めるに当たり必要なことであろう。

表面的に考えると、退職は、人間のある行動、すなわち、会社や組織などにおいて、就労を行っていた職や地位から離れることを意味する言葉である。しかし、退職の社会学的定義は、多義的であると言われる。たとえば、Archley and Barusch (2004) は、「退職年金の受け取り、退職者としての役割を持った主観的認識、ライフステージにおける就労の次のステージ」のように定義する。ここには、人間にとって、就労が、単にその当該個人の労働力としての役割を終えるというだけにとど

まらず、その就労という行為には社会的役割が含まれていたり、また、労働力の提供によって得ていた収入が年金に変わったりするような生活のための資源のドラスティックな変化、そのような側面が含まれていることを示している。

III. 社会学における退職の現代的意味

退職は、もちろん、さまざまな社会科学の学問領域における研究対象である。たとえば、マクロ経済学においては、労働力の供給の問題でもあり、また、年金などの問題ともかかわりがある。また、ミクロ経済学では、退職計画や退職に関する個人の選択は、貯蓄などの経済行動、年金の受取額などとの関連で論じられる。また、労働法、経営学などにおいても、もちろん、その対象となる。

ここでは、社会学的な退職に関する考え方、特に近年における欧米における退職についてのさまざまな社会的問題の顕在化とともに再び議論され始めたテーマを中心に、それらの日本の状況とともに、整理する。

(1) 退職と生きがい

生きがいは、多義的な語である。見田(1980)は、何について生きているのか、についての問への答えとする。これまでは、就労が生きがいとされてきた。特に、日本においては、高度経済成長期に、非常に多くの労働者が、家庭や自己実現というより、会社組織のために働いていた姿を「会社人間」と呼んできたように、ある時期まで多くの男性は、仕事それ自体や出世に人生の目的を重ね合わせてきたことは事実である。また、職業人としての社会的役割、または組織の中での役割は、その個人における社会の中での存在理由となることは明らかである。しかし、近年の労働観の変化は、そのような就労=人間の生きがいという考え方を変化させつつある。た

たとえば、Phillipson は、高齢者においては、有給の仕事以外に、ボランティア活動や家庭内における介護など、金銭にならないものに活動を変えつつあると述べている (2002)。

このような仕事より自己充足に個人を向かわせることは、逆に考えると、就労意欲を失わせる事態も起こっていることかもしれない。欧米においては、すでに労働環境の悪化によって、労働者が就労の満足度を得られないことや、また、一時期の不景気により起こった大量失業という現象が、労働者の就労意欲を失わせたと言われている (Lackzo and Phillipson 1991a)。このような問題は、早期退職 (early retirement)、すなわち、公的年金支給年齢以前の退職、の問題とつながっている (Kohli and Rein 1991)。

また、確かに高齢労働者の生きがいに関して、就労というものは占める割合が高かったという前提のもと、我が国においても、ある付与された社会的役割と就労や、退職後の生活の適応に関して、社会老年学におけるひとつのオリジナルな理論である、活動理論と離脱理論の検討などがされてきた⁽²⁾。

現在においても、日本の高齢者の就労意欲は高いことは良く知られている⁽³⁾。しかし、現在の日本は、早期退職を生んできた欧米と同様に経済的後退の時期である。今後、労働者が就労に対して満足を得られないような状況が増加すると、日本においても大量の退職者が出る可能性もある。また、就労以外にも高齢者の生きがいといえるもの、たとえば、ボランティアな活動、生涯学習などが注目されてきていることも事実である。したがって、生きがいに関しては、近年における変動についての更なる検討が必要であろう。

(2) 世代間の社会学

親世代と子世代のように、世代間の問題というのは、いくつか存在する。たとえば、藤村 (2001) は、世代間扶養となっている年金

保険料負担の問題、そして、親世代から子供世代への生活費や財産等の資源移転などの問題を挙げている。

退職の問題に関して言及すると、たとえば、Lackzo and Phillipson (1991b) は、1970年代から始まった早期退職ブームに拍車をかけたのは、景気悪化による労働者の大量失業と、高齢労働者に対する若者からのプレッシャーであったと述べている。その若者のプレッシャーは、どのようなところから感じられるのであろうか。では、ここで、その状況を、現在の日本の高齢者の態度や行動から考えてみよう。

まず、ひとつは、「後進に道を譲る」という思想を挙げることができるであろう。そうすべきであると多くの人が考えるのは、若い労働力の方が、高齢労働者よりも生産性が高いかもしれない、また、新しい知識を持った労働者の方が、より付加価値が高い生産物を生産する方法を見つけるかもしれない、という社会に広がった偏見と認識されているものが、この考え方の源泉であろう。または、老害といわれている権力を持つ高齢者が組織の中枢に居座る状況もあるかもしれない。

また、高齢者自身がそのような考えを持った選択を行う場合もある。その職、または地位を譲ることになるより若い人間のためというよりも、その道を譲る個人が所属する会社や組織のため、またはより大きな社会のため、という考えがある。

また、このような思想は、知識の差異というものとも大きくかかわりがある。高齢者が尊ばれた背景には、その集団成員が生きるための知識を持つ存在であるということがあった。しかし、現在においては、高齢者は、時代背景の影響で、若い世代よりも相対的に学歴が低く、また、現代の技術進展のスピードは、高齢者には決して追いつくことのできないものとなっている。これは、日本の近代化の起こした現象であろう。

また、特に日本において、これらの中には、

もうひとつ、西洋化という概念も見逃すことはできない。時代はますますいわゆる西洋の影響を受けている。もちろん、それは本当のそれでないとしても、我々がそうであると信じる西洋化の波は、行動や考え方に対して、しつけや教育を通じて若い世代に影響している。西洋化された考え方が日本社会の中心となると、それまでの高齢者の持つ知識や考え方は、この社会においては役に立たなくなるのである。このようなことを高齢者自身がどの程度感じているかは、ここではデータがなく経験的に把握できるものではないが、このようなものが世代間の断絶、あるいは高齢年齢階層を孤立させている可能性があることは否めないのではないだろうか。

(3) ライフコースと退職

退職は、ライフコースの文脈のなかでも言及される。退職は、先に述べたとおりに、社会人、職業人としての役割の喪失であり、老後、余生という新しいライフステージに入ることである。

もちろん、このような高齢期のライフコースが概念として確立し、また研究の対象になるというのは、人間、または日本人の平均寿命が伸長し老後の生活というものが多くの人間に対して用意されるようになり、また、したがって、研究されるようになったことがあることも事実であろう。

近年の早期退職の増加は、これまでのような単純なライフコース観を変えようとしている。すなわち、たとえば、人間のライフコースがこれまでの子供時代の「教育」、大人になると「仕事」、そこから退職することにより「余生」という構成になっているとする。しかし、早期退職は、労働市場への再参入の可能性を残しての退職となる。したがって、上記のような単線的なライフコースは単純には当てはまらない可能性が高くなる (Guillemard 1989)。そのような意味で、これ

までのライフコース観が再構成されることを余儀なくされるのである。欧米における早期退職研究において、「retirement (退職)」という語を当てるよりも、「exit (離職)」という単語を当てることがあるのは、またはそれらを明確に区別しようとするには、このような理由がある (Kohli and Rein 1991)。

また、早期退職や、それにとまなうこのような「ライフコースの柔軟化」 (Phillipson 1998; De Vroom and Guillemard 2002) は、さまざまな社会政策が引き起こしたという見方がある。特に、現在の欧米における早期退職研究においてはそのような考え方が一般的である。そのような研究においては、たとえば、大量失業という push の側面をその要因として捉える一方、pathway (経路) という pull の理論を想定する。pathway は、公的年金を受給する前の生活の糧を得るための「制度的アレンジメント」 (Kohli and Rein 1991) であり、ライフコースの問題と、政策の問題を結びつけるキータームとなっている⁽⁴⁾。

(4) 年齢差別の問題

確かに、近年、定年退職制度が年齢差別に他ならないという主張は欧米において頑健である。しかし、社会学、特に歴史からアプローチする分野からは、退職という制度自体が年齢差別である、またはその退職という制度が成立するプロセスに年齢差別が見られるとの主張が見られた。

退職制度自体がいつ生まれたかという説にははっきりしたものがないらしい。一つの説は、機能主義的な解釈で、企業資本主義経済の中で近代化、工業化が退職制度を整備させたというものである (Phillipson 1982)。

確かに、産業革命以前の世界、すなわち、ほとんどの人が農業や家内制手工業で、いわゆる現在でいうところの自営業を営んでいた時代には、死ぬまで、あるいは健康を害して労働に耐えられなくなるまで働くことを期待

されたため、退職というものは存在していなかったであろう。もしくは、平均寿命が現在ほど長くなかった時代においては、就労期間中に亡くなる人も多かったのかもしれない。

Atchley (1976) は、農耕社会と工業社会の差異に対して言及し、農耕社会においてはすべての事業の所有権と経営権が本人にあるために回りの人間が、ある個人を退職させることができないのに対して、工業社会においてはそれらが分離するために、強制的にそれが可能であること、社会的組織の変化に関して、工業社会においては、国民政府組織が経済の余剰を税金の形で徴収し、組合が政府に対して働きかけることにより、それを働いていない国民に分配することが可能であるために、退職が工業社会に特有なものであると述べている。

では、労働市場における年齢差別はどのように起こってきたのであろうか。

Lackzo and Phillipson (1991b) は、1950年代から、不景気による大量失業とは無関係に、高齢労働者に対する年齢差別が起こってきたと述べている。そこには、雇用の際の年齢制限や、もしくは教育や訓練が足りないために雇用されないという内容を含む。

Graebner (1980) は、より具体的にそのような雇用の年齢差別を生むプロセスを記述している。たとえば、印刷業においては、技術の問題があった。省力化のための機械化は、確実に高齢の熟練労働者を、若年労働者に変

えていった。その背景には、法律と組合の要請により、勤務日数が減少したために、作業のスピードアップが必要で、その機会を伴った作業においては、若年労働者のほうが扱ひ方の習得が速かったからである。これは、まさしくBraverman (1974=1978) が「熟練の衰退」と称したものであり、実は熟練労働者は主に、高齢労働者であったということなのであろう。また、Graebner は、同時期に、経済学理論で、年齢と疲労に関する理論が、また医学においても、老年期の神経衰弱が問題になり、それが雇用者に対して影響した。また、当時の科学的管理法も影響していたとも述べている。

また、近年、高齢労働者の権利の保障として、労働市場における年齢差別を禁止することが欧米において法令化されてきている。もちろん、上記に述べたような採用時年齢制限や解雇の問題も含んでいる。

このような文脈で、特に大きな問題となっているのは、定年退職制度である。Lazear は、定年制を、就労に関する契約が、ある決められた日付で終わる、または、過去と同じ賃金率で企業に残ろうとしても企業側がそれを選択しない日付があることと定義する (1979)。日本における定年制は、明治時代の海軍工廠が起源で、それが一般企業にまで広がったといわれている (荻原 1987)。表 1 に見られるように、現在においては、大企業においては、ほぼ100パーセントの企業で定年制が敷かれ、

表 1 企業規模別定年制企業の割合と60歳以上定年制の推移

	1970	1980	1990	2000	2002	2003
全企業	70.9	82.2	88.2	91.3	91.5	92.2
5000-	91.2	99.5	99.1	100	100	100
1000-	91.4	99.9	99.7	99.9	99.8	99.8
300-	94.4	98.3	99.4	99.6	99.7	99.4
100-	81.5	93.7	98.5	98.5	97.3	98.0
30-	49.9	76.5	84.0	88.2	88.7	89.6
60歳定年制	1.5	36.5	60.1	91.6	90.3	89.2
60歳以上定年制	22.1	39.7	63.9	99.2	99.4	98.8

(厚生労働省・雇用管理調査より)

また、全企業の中でも60歳以上の定年制を敷いている企業は、99パーセントに近い割合である。

しかし、定年制が年齢差別であるか否かに対する見解は、さまざまである。たとえば、なぜ日本において定年制がまだ存在するかは、森戸(2001)が述べているように、「定年制は定年年齢までの実質的な雇用保証機能も果たしてきた」(p.87)からである。また、定年制が年齢差別であるとされている国においても、年齢差別と特定される基準年齢の上限についてはさまざまな議論がある(Hornstein 2001)。

結局、このように定年制が議論となるのは、定年制を正当化するものが、人間は年齢を経ると生産性が落ちるといったものもあった。しかし、雇用者が高齢労働者を解雇する、賃金率を下げる、という論理における年齢がどのくらいかということを設定することが、どのような方法によっても困難であるという理由に尽きるのではないだろうか。

IV. 退職をめぐる不平等の問題

(1) 高齢者の社会階層論

まず、本論のような分析枠組みを説明するために、社会階層についての説明から始めるべきであろう。社会階層は、社会的地位、すなわち、社会の中にできる序列の中の位置で、生活のチャンスの規定する概念である(安田1971)。職業を持つ男性の場合は、教育の程度、収入や資産の程度、そして、職業に含まれる要素、たとえば、職業がもつ社会的威信など、によってその社会的地位が決定するといわれてきた。

一方、女性、特に、専業主婦に就いている成人女性のように、特定の職業を持たない女性についても、その社会移動に関する理論的・実証的分析が行われてきた⁽⁵⁾。当然、それと同様に、高齢者に対しても社会階層の研究は

進めていかなければならないであろう。確かに、高齢者の社会階層についてはあまり日本で取り上げられることはこれまでになかった。しかし、平岡(2001)も述べているように、この視点により高齢者研究を行うことは非常に重要であろう。特に、それまでの社会的地位や、蓄積してきたさまざまな社会的資源が、その後の生活にどのように影響を与えるかを評価することは、いわゆる老後と言われる期間が伸張し、また、その行動も多様化した現在において必要である。

では、このような理論枠組みから、どのように高齢者の退職の問題へ応用可能であろうか。これについては、就労に関する機会の不平等の問題がある。そして、これは、いわゆる社会移動や社会的達成の問題として捉えることができる。先に述べたとおり、現在の日本においては、定年退職制度が大部分の企業において整備されている。しかし、それ以降にパートタイムの職として再雇用する企業も存在する。このような地位は、一般には、嘱託などと呼ばれる。このように、制度によって就労を続けることができる高齢者も存在することは事実である。また、働くためには、自分で会社を興すなどということもありうるのである。

高齢者の関する社会階層論における他の枠組みとして、退職、特に早期退職に関する社会心理的アプローチも存在する。これは、労働環境の悪化と、その後の退職行動とを結びつける試みである。このようなアプローチは、Kohnら⁽⁶⁾の社会移動に関する社会心理的アプローチの応用である。

Haywardらは、職業の持つ複雑性、社会的スキルが必要か、操作的スキルが必要か、組合員か否か、定年制があるか否か、などの職業に付随する特徴が早期退職に対して、影響を与えることを示した(Hayward 1986; Hayward and Grady 1986; Hayward Friedman and Chen 1998)。また、Meinら(2000)は、職

業の満足度が早期退職に影響を与えることを示した。同様に、日本においても、林は、職業満足度がその後の就労に与える影響について検証している(1987)。この背景には、前述したとおり、欧米における不況による大量失業の時代に、早期退職の起源があるといわれていることから始まっているが、このように、職業環境、職業の特性、また、そこから派生する労働者の意識は、退職行動に影響することは、日本においても十分ありうることである。

(2) 仮説

本論においては、前述のとおり、退職の不平等について検証する。ただし、このとき本論における不平等という概念について、明確にすることが必要であろう。ここでは、これまでの社会階層論的視点から分析を行う。すなわち、社会的地位に付随する機会が、人間の社会的達成にどのように影響をしているか、と考えることができる。そのような見地にしたがえば、人間は、高齢期においても、できるだけ労働市場にとどまろうとし、そこから多くの資源を得ようと行動するであろう。

もちろん、ある意味、このような見方は現実から乖離しているように思うかもしれない。老後は、それまでの仕事に費やした人生の代わりにゆっくりと生活したい個人も存在するかもしれないし、就労以外の活動に費やしたいと考える個人も存在するかもしれないからである。しかし、構造的に考えた場合、早く引退したいと考えていた個人も、労働環境、報酬に恵まれれば、長く働きたいと思うかもしれないし、また、逆に、経済的に働かなければ生活がきついと思っても、厳しい労働環境の中で働くよりも、経済的にきつい生活を選択する可能性もあるからである。

以上のような視点のもと、ここでは、以下のような仮説を検証する。

まず、統計的な分析ではなかったが、岡村

(1987)や野呂(2001)の分析では、高い社会階層の個人が労働市場に残るという結果的であった。そこで、ロジスティック回帰分析を用い、他の要因をコントロールしても同様の結果か否かを検証する。

また、もし、60歳以降に労働市場に残ったとしても、もしかするとキャリアごとで属性が異なる可能性がある。したがって、60歳以降に労働市場に残る地位として中心的な自営業とパートタイム職として働いている人たちの属性を検証する。

そして、最後に、早期退職に対しては職業状況による影響があった(Nakata 2003)。したがって、ここでの労働市場に残る人々に対しても同様な結果があるか否かを検証する。

V. データと分析

(1) データの収集

データは、1999年夏に、札幌市厚別区、豊平区、白石区、清田区で行った調査によって収集した。その地域に居住する60歳以上の男性を母集団とし、確率比例抽出法により700名を抽出し、474名から回答を得た。データの基礎的的属性に関する集計は、中田(2001)にある。

(2) 用いた変数

従属変数：年金支給年齢以降も、すなわち60歳以降も働いているか否かを従属変数として用いた。また、後に示すとおり、年金支給年齢以降の就労は、従業上の地位として、嘱託などのパートタイム、あるいは自営業が多いため、その後の分析により、その時期に働

表2 退職年齢の単純集計

59歳以下	84	(17.3%)
60歳	174	(36.0%)
61歳以上	226	(46.7%)
計	484	

表 3 60歳以降就労のロジスティック回帰分析

	モデル 1	モデル 2
年齢	0.028	0.021
教育年数	-0.069	-0.051
健康	0.569	0.538
資産額	0.000**	0.000+
婚姻上の地位	0.159	0.262
企業規模	-0.000**	-0.000**
同居人数	-0.033	-0.071
職業威信	0.010	0.046**
管理の厳しさ		0.015
失業の恐れ		-0.183
肉体労働		1.267**
カイ二乗	17.044**	24.377**
N	230	225

(ただし, **,p<0.01, *,p<0.05, +,p<0.10)

いている人たちのうち、パートタイムとして働いているか否か、自営業として働いているか否かを従属変数として用いた分析を行った。

独立変数：独立変数として、以下のものを用いた。

退職は、もちろん、健康とも非常に深いかかわりを持つ。したがって、健康度として、退職時に何らかの慢性疾患に罹患していたか否かのダミー変数を用いた。ここでの慢性疾患については、Houseら（1994）の健康の測定と日本における死因等の資料を参考に構築したものである⁽⁷⁾。

婚姻上の地位、同居人数は、経済的負担や、また就労へのモチベーションを表す変数として用いた。婚姻上の地位は、既婚かまたは非既婚のダミー変数を用いた。また、資産の額は、家や土地などの不動産、預貯金、有価証券、その他の金融商品を含めた資産を測定し、それまでにいわゆる老後の準備をどの程度進

めてきたかを測定した。

退職前企業の規模は、規模によってその後の就労に影響を与える制度に差異がある可能性がある。たとえば、奥西（2001）は、企業規模によって離職年数にばらつきがあることを示している。これは、企業規模による制度の差違と考えられる。

社会心理学的アプローチ、すなわち、労働環境の退職に対する効果を調べるために、管理の厳しさ、失業の恐れ、肉体労働か否かの3つの指標を用いた。管理の厳しさについては、Kohn and Schooler（1983）を参考に、4段階の指標を構築した。失業の恐れは、これまでの職歴の中から対象者の主な職業を選択してもらい、それらについてそれが存在したか否かのダミー変数を用いた。最後に、肉体労働か否かのダミー変数は、職業が、熟練、半熟練、非熟練、農業と答えたものについて肉体労働とした。

社会階層を示す変数として、教育年数、退職前の職業の職業威信スコアを用いた。最後に、コントロール変数として、年齢を用いた。

（3）分析

まず、調査データにおける退職年齢を概観する。表2がその集計した結果である。いわゆる早期退職した人が調査対象者の4分の1を、そして、60歳以降も就労している人が3分の1を占めていたことが分かる。本論において、研究のターゲットとなるのは、この後者の集団である。

表3は、60歳以後の就労の要因を検証するためのロジスティック回帰分析の結果である。

表 4 退職前職業の職業分類ごとの退職年齢

	専 門	管 理	事 務	販 売	熟 練	半熟練	非熟練	農 業	合 計
60歳まで の退職	12 (26.6%)	66 (46.8%)	39 (40.2%)	5 (41.6%)	15 (44.1%)	20 (47.6%)	11 (33.3%)	8 (66.6%)	176 (42.3%)
61歳以降 の退職	33 (73.3%)	75 (53.1%)	58 (59.7%)	7 (58.3%)	19 (55.8%)	22 (52.3%)	22 (66.6%)	4 (33.3%)	240 (57.6%)
合 計	45	141	97	12	34	42	33	12	416

表3 60歳以降就労のロジスティック回帰分析

	退職前	現職
役員	46(10.8%)	37(22.8%)
常時雇用	341(79.7%)	59(36.4%)
パート	8(1.9%)	32(19.8%)
自営業	33(7.6%)	34(21.0%)
	428	162

この表において、まず目に付くのは、階層が高いことを示す変数、たとえば、資産の額や退職前の職業の威信スコアが高い個人ほど、労働市場に残る傾向があることである。ただし、Nakata (2001) では、資産の蓄積は、引退計画などよりは、社会的地位の高さが大きく影響することが示された。それを勘案すると、やはり、職業威信は、長い期間就労することの大きな原因であるのかもしれない。

しかし、職業状況を投入したモデル2においては、肉体労働であること、また、企業規模が小さいこと、の2つの独立変数が有意となっていることは、上記とは矛盾する結果をもたらしている。したがって、退職行動は、高い階層と低い階層において労働市場に残るといえば二重構造をもっているかもしれない。特に、従来から特に低い階層は、経済の必要性から通常の退職時期を過ぎても就労

を続けている、ということはよく言われてきた⁽⁸⁾。そこで、表4に、職業分類で見た退職の状況を集計した。しかし、この表を見ると、マニュアルワーカーが、特別に就労を続けるという傾向は見られない。しかし、ここで注目すべきは、農業の66.7パーセントが60歳を超えても就労を続けるという結果である。もちろん、農業は、いわば自営業にきわめて類似した職業であるので、これは当然であろう。結局、この小さい企業規模と肉体労働という低い階層に見える人たちが労働市場に残っているように見えるのは、農業の高い就労率が原因である可能性がある。

さて、次に、就労を続ける人はどのような地位において労働市場に残るのであるのか、また、そのような地位の人はどのような属性を持った個人であるかを検証する。表5は、60歳以降に就労している人の従業上の地位である。定年前は、もちろん常時雇用されている従業員が約80パーセントと大部分を占めているが、通常の定年年齢を過ぎると、全体の中での常時雇用の割合は、ポイントで半減以上になる。それに代わって、割合が高くなるのは、まず、パートタイムの従業員である。これは多くの場合、定年による退職の後に再雇用される形態であろう。また、それについ

表6 パートタイム職のロジスティック回帰分析

	モデル1	モデル2
年齢	0.131	0.184
教育年数	-0.223	-0.290+
健康	-0.485	-0.993
資産額	-0.000	-0.000
婚姻上の地位	-1.342	-2.024
企業規模	0.001	0.001+
同居人数	-0.155	-0.444
職業威信	-0.047	-0.368
管理の厳しさ		0.368
失業の恐れ		2.730**
肉体労働		-3.155+
カイ二乗	18.991**	29.861**
N	65	65

(ただし、**: $p<0.01$, *: $p<0.05$, +: $p<0.10$)

表7 自営業のロジスティック回帰分析

	モデル1	モデル2
年齢	-0.077	-0.129
教育年数	-0.109	-0.129
健康	-1.795	-1.525
資産額	0.000**	0.000**
婚姻上の地位	-3.943**	-3.819**
企業規模	-0.001**	-0.002**
同居人数	-0.102	-0.175
職業威信	0.023	0.042
管理の厳しさ		0.146
失業の恐れ		-2.045
肉体労働		1.092
カイ二乗	20.115**	21.863**
N	66	65

(ただし、**: $p<0.01$, *: $p<0.05$, +: $p<0.10$)

でポイントが高くなっているのが、自営業である。特に、日本全体では、自営業主とその家族従業員が65歳以上の就業者の約57%に達し、日本の高齢者の高い労働力率を支えている面を持つ(大蔵省 2000)と言われている。

60歳以後も就労を続けている人のうち、これらの就業上の地位を持つ人はどのような属性かを示したものが、表6、表7である。

まず、表6のパートタイムの従業員は就業上の地位を入れたモデルにおいて、いくつかの統計的に有意な独立変数がある。たとえば、失職の可能性、職業威信が低いこと、学歴が低いことのような社会階層が低く、安定していない職業についていた人ほどパートタイムの従業員として就業を続ける傾向がある。

また、企業規模が大きいほど、その傾向が高いことが分かる。確かに、厚生労働省が行う雇用管理調査の結果などにおいても、企業規模が大きいほど、再雇用制度などの制度を整備している傾向がとって見れる。この結果はその反映であろう。

最後に、表7は、自営業になる人の属性を検証したロジスティック回帰分析の結果である。ここで印象的なのは、資産を多く持っている人が自営業になるということである。これは、やはり、自営業を立ち上げるための資本を持っていることが、その職業の条件であるということである。また、規模が小さいという側面は、パートタイム従業員の分析結果と相反した結果である。これは、白倉・岩本(1990)の自営業の分析において、自営被雇用者が自営業になりやすい、という結果と一致するものと考えることができる。また、婚姻上の地位が、既婚以外の人が多いが、これは少々解釈が難しい。

自営業に対しては、定年前の職の職業状況は特に効果を持っていなかった。これについても、白倉と岩本の解釈、すなわち、自営業を立ち上げるためのノウハウを学ぶところと

して、自営業で働いているために、職業状況について気にならないということも考えられる。

最後に、退職時の健康は、いずれのモデルにおいても効果はなかった。確かに健康状態が悪いことは、早期退職のような通常のライフコースからの退出には効果を持っていたが、本論における分析のように、労働市場に留まることに対しては、決して特別に良い健康状態が必要なわけではない。すなわち、少々健康状態悪くても構わない。その意味では、健康のばらつきが高いと予想される。したがって、効果を持つには至らなかったのではないだろうか。

VI. 結果・考察

さて、以上の分析からは、何らかの形で60歳以後も働きつづけるためには、何らかの高い階層が必要であることが明らかになった。たとえば、定年年齢以降に労働市場に残るためには、高い職業威信の職業が影響をしている。そして、パートタイム従業員として働くためには、大きな企業規模が必要であり、また自営業になるためには多くの資金が必要である。

その反面、最初の分析では、小さな企業規模、肉体労働という属性を持った人が就労を続ける傾向があることも明らかになったが、これはこれまで言われてきたような経済的に必要性を持った人が働きつづけているのか、もしくは、先に言及したとおり農業従事者の効果なのかはつきりした結論は出なかった。これに関しては、更なる検討が必要である。

では、このような結果、すなわち、60歳を過ぎて労働市場に残るには、高い社会的地位が必要であるということは、何を意味するのであろう。60歳時の勤務延長や再雇用制度が一部の企業にあるものの、しかし、多くの企業において定年制度を敷いている以上、その

年齢で労働者は選別されることとなることは明らかである。しかし、そこで、高い階層のものが就労を続けているのであれば、最初の節で予想したとおりに、定年退職制度は、労働者を選別するフィルターになっている可能性が高いといえるのではないだろうか。ただし、職業威信、企業規模、資産の額などの要因と比して、人生の早い時期に獲得される教育年数がそれほどの効果をもっていないということから、それは資金の蓄積とその投資やまた、職業上で得られるもの、これは、on-the-job-trainingなどで得られるような技術や仕事上のノウハウと考えられるかもしれない、によって、それが可能であるということも、分析結果から見えてくる。しかし、自営業のような地位においては、家族からその地位を譲られるというようなものことも考えられること、また、資産に関しても遺産として受け取るということも考えられることから、世代間の資産や地位の継承についても、今後更なる検討を加える必要があるだろう。

また、本論において、不平等という観点から「働き続けること」の促進要因、阻害要因を検証してきたが、もちろん、現在のライフスタイルの多様化という側面からは外れている。したがって、もし、個人の嗜好、すなわち、長く働きたいと思うか否かという基準を持ち込みながら検討することも今後、必要であろう。

そして、特に、このような問題については、退職の理由、働く理由という個人の選択がやはり分析には必要なかもしれない。本論において用いたデータは、もともと職歴を分析するためのものではなかったため、それらのデータには限界があったことは事実であり、この反省を以後の調査につなげていきたい。

現在、年金の問題、また、経済的環境の悪化により高齢労働者のみならずたくさんの労働者にとって、就業しにくい状況というのは、ますます増加していくことが予想される。そ

して、それにともない、個人の就業に関する選択もますます多様化していくであろう。特に、これまで日本において死守されてきた日本型経営や、それに付随する定年退職制度などが崩壊すると、「早期退職の文化」(Phillipson 2002)が定着した欧米のような状況も生まれてくるのかもしれない。もちろん、長く働くことが幸せであるとは思わないが、しかし、単に労働意欲を失ったために労働市場から人生の早い時期に退出することは避けなければならないし、もしそのような状況が生まれざるを得ないのであれば、それにとまなう政府の対応、または個人におけるしっかりした退職計画も必要であろう。

このように将来の労働状況を論じることはあまりに悲観的であるかもしれない。しかし、欧米の成熟社会における労働者の姿を見て、我々も退職について更なる研究を続け、将来のための準備をすることも必要であろう⁽⁹⁾。

[註]

- (1) 厚生労働省・雇用管理調査 (http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_c_3.html 2003.12.31) による。
- (2) たとえば、袖井 (1988)、松村 (1978) などを参照のこと。
- (3) たとえば、田尾ら (2001) を参照のこと。しかし、一般に、高齢者ほど就労意欲や就労に対する満足度が高いという説も存在する。これについては、Archley and Barusch (2004) を参照のこと。
- (4) Phillipson は、任意による個人の選択による退職、健康悪化までも早期退職の pathway に含んでいる (1998)。したがって、Kohli らのこのような定義は、狭義の定義と考えるべきかもしれない。
- (5) 女性の社会階層については、岡本・直井編 (1990) および盛山編 (2000) などを参照のこと。
- (6) Kohn (1977)、Kohn and Schooler (1983)

を参照のこと。

- (7) ここでは、慢性疾患として、1)関節炎/リュウマチ、2)肺の障害、3)高血圧、4)糖尿病、5)心臓発作/心臓病、6)癌・悪性腫瘍、7)骨折や骨粗鬆症、8)腎臓病、9)喘息などの呼吸器系の疾患、10)肝臓の障疾患、11)精神障害、12)意などの消化器系の疾患を測定した。
- (8) ただし、実際にはこのような言説はしばしば耳にすることは事実であるが、表4同様、実際の先行文献において、このような事実はあまり目にしないことも事実である。たとえば、和田ら(1987)でも、実際にブルーカラー労働者は、定年後に就労していないし、また、岡村(1987)は、定年後の就労は、必要性よりも健康状態と就労機会に依存していると述べている。しかし、この就労機会に不平等が存在するのかもしれない。
- (9) なお、本研究は、1999年度文部省科学研究費奨励研究(A)による研究成果の一部である。また、職業威信スコアの使用に関して、1995年SSM研究会より使用許可を得た。また、本研究は、筆者の2002年度における英国在外研修の成果の一部でもある。このような機会を与您にいただいたことに関して、さまざまな研究に対する機会を提供していただいた英国キール大学のクリス・フリップソン先生に対して感謝いたします。

[参考文献]

- Atchley, Robert C., and Amanda S. Barusch, 2004, *Social Forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology*, Tenth Edition, Belmont, Ca:Wadsworth.
- Atchley, Robert C., *The Sociology of Retirement*, New York: Jon Wiley.
- De Vroom, B., and A.M. Guillemand, 2002, "From Externalisation to Integration of Older Workers: Institutional Changes at the End of the Worklife." J.G. Anderson and P.H. Jensen eds., *Changing Labor Markets, Welfare Policies and Citizenship*, Bristol: Policy Press, 183-207.
- Braverman, Harry, 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press. (= 1978, 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店。)
- 藤村正之, 2001, 「高齢期における社会的不平等と社会的公正」平岡公一編『高齢期と社会的不平等』東京大学出版会, 175-189.
- Graebner, William, 1980, *A History of Retirement: The Meaning and Function of an American Institution*, 1985-1978, New Heaven: Yale University Press.
- Guillemard, Anne-Marie, 1989, "The Trend toward Early Labour Force Withdrawal and the Reorganisation of the Life Course: A Cross-National Analysis," Paul Johnson, Christoph Conrad and David Thomson eds., *Workers and Pensioners: Intergenerational Justice in an Ageing World*, Mancehster: Mancehster University Press, 164-180.
- 林廓子, 1987, 「中高年齢期における職業満足度」『社会老年学』26: 18-28.
- Hayward, Mark D., 1986, "The Influence of Occupational Characteristics on Men's Early Retirement," *Social Forces*, 64: 1032-1045.
- Hayward, Mark D., and William R. Grady, 1986, "The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work," *Social Forces*, 64: 644-666.
- Hayward, Mark D., Samantha Friedman, and Hsinmu Chen, 1998, "Career Trajectories and Older Men's Retirement," *Journal of Gerontology*, 53B: S91-S103.
- 平岡公一, 2001, 「結論と展望」平岡公一編『高齢期と社会的不平等』東京大学出版会: 191-206.

- Hornstein, Zmira, 2001, "Options for the UK: Implementing the EC Directive," Zmira Hornstein ed., *Outlawing Age Discrimination: Foreign Lessons, UK Choices*, Bristol: Policy Press, 1-11.
- House, James S., James M. Lepkowski, Ann M. Kinney, Richard P. Mero, Ronald C. Kessler, and A. Regula Herzog, 1994, "The Social Stratification of Aging and Health," *Journal of Health and Social Behavior*, 35: 213-234.
- Kohli, Martin and Martin Rein, 1991, "The Changing Balance of Work and Retirement" Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunsteren eds., *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge: Cambridge University Press, 1-35.
- Kohn, Melvin, 1977, *Class and Conformity: A Study of Values*, Second Edition, Chicago: University of Chicago Press.
- Kohn, Melvin, and Carmi Schooler, 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, NJ: Ablex Pub.
- Laczko, Frank, and Chris Phillipson, 1991a, "Great Britain: The Contradictions of Early Exit," Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunsteren eds., *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge: Cambridge University Press, 222-251.
- Laczko, Frank, and Chris Phillipson, 1991b, *Changing Work and Retirement*, Buckingham: Open University Press.
- Lazear, Edward P., 1979, "Why Is There Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, 87 (6) : 1261-1285.
- 松村健生, 1978, 「定年退職と社会的適応 - 活動理論と離脱理論の再検討 - 」『季刊社会保障研究』14 (2) : 56-69.
- Mein, G., et al. 2000, "Predictor of Early Retirement in British Civil Servants," *Age and Ageing*, 29: 529-536.
- 見田宗介, 1980, 『現代の生きがい・変わる日本人の人生観』日本経済新聞社.
- 森戸英幸, 2001, 「雇用政策としての「年齢差別禁止」 - 「雇用における年齢差別禁止法」の検討を基礎として」清家篤編 『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社, 86-134.
- 中田知生, 2001, 「健康悪化のプロセスと社会階層 - 健康の縦断的指標をめぐって - 」, 『北星論集』38: 1-10.
- Nakata, Tomoo, 2001, "Subjective Life Expectancy and the Accumulation of Assets among Elderly Japanese People," Paper presented at the 17th World Congress of the International Association of Gerontology.
- Nakata, Tomoo, 2002, "Longitudinal Analyses of a Relationship between Social Stratification and Process of Worsening Health," Paper presented in International Sociological Association XV World Congress of Sociology, Brisbane, Australia.
- Nakata, Tomoo, 2003, "Aspects of Early Retirement in Japan," Paper Presented in The 7th Asia/Oceania Congress of Gerontology, Tokyo, Japan.
- 野呂芳明, 2001, 「職業キャリアと高齢期の社会階層」平岡公一編 『高齢期と社会的不平等』東京大学出版会, 111-129.
- 萩原勝, 1987, 『定年制の歴史』日本労働協会.
- 岡本英雄・直井道子編, 1990, 『現代日本の階層構造 女性と社会階層』東京大学出版会.
- 岡村清子, 1987, 「定年退職者の就業・不就業状態とその規定要因 - 東京都内の60歳代前半層の場合 - 」『社会老年学』26: 3-17.
- 奥西好夫, 2001, 「高齢化と雇用制度改革の方向性 - 60歳定年制からポスト60歳定年制へ」清家篤編 『生涯現役時代の雇用政策』日本

- 評論社, 40-84.26: 3-17.
- 奥西好夫, 2001, 「高齢化と雇用制度改革の方向性 - 60歳定年制からポスト60歳定年制へ」
清家篤編 『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社, 40-84.
- 大蔵省, 2000, 『少子高齢化の進展と今後のわが国経済社会の展望』研究報告書。大蔵省財務総合研究所
- Phillipson, Chris, 1982, *Capitalism and the Construction of Old Age*, London: Macmillan.
- Phillipson, Chris, 1998, *Reconstructing Old Age: New Agenda in Social Theory and Practice*, London: Sage.
- Phillipson, Chris, 2002, *Transitions from Work to Retirement: Developing a New Social Contract*, Bristol: Policy Press.
- 盛山和夫編, 2000, 『日本の階層システム4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会.
- 白倉幸男・岩本健良, 1990, 「現代の階層構造における自営業の位置」直井優・盛山和夫編 『現代日本の階層構造 社会階層の構造と過程』東京大学出版会: 109-126.
- 袖井孝子, 1988, 「定年退職 - 家族と個人への影響」『老年社会科学』10 (2) : 64-79.
- 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭, 2001, 『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版.
- Townsend, Peter, 1981, "The Structured Dependency of the Elderly: A Creation of Social Policy in the Twentieth Century," *Ageing and Society*, 1 (1) : 5-28.
- 和田修一・犬塚先・下山昭夫・田島博美・山崎哲哉, 1987, 「中高年齢者の就労・引退: その理由と老後生活への影響」『社会老年学』25: 44-60.
- 安田三郎, 1971, 『社会移動の研究』東京大学出版会.

[Abstract]

A Sociological Study Concerning Inequalities in Retirement in Japan

Tomoo NAKATA

In Japan, there are currently no laws that ban age discrimination in labour markets. Furthermore, there is also a mandatory retirement system operating at 60 years of age. Set against this, Japan has one of the highest employment ratios for elderly people among advanced industrial countries. This paper examines the role of the Japanese retirement system and assesses the characteristics of those individuals who remain in the labour market. This paper draws upon data from a survey of 484 men aged 60 and above, carried out in the Japanese city of Sapporo in 1999. This paper assesses some of the characteristics that influence people to remain in the labour market. Results indicate that occupational prestige is one of the most important variables. In the Japanese context, part-time employment along with self-employment help people to remain in the labour market. In the former case, this is achieved through re-employment contacts whereby workers are effectively retired from their jobs but then taken back with the same organisation but with different contracts of employment. This study used logistic regression analysis to assess the social and occupational factors that might influence the kind of workers who were being reemployed. Results confirm that these workers tend to be those with high occupational prestige and higher income as reflected in ownership of property. There is evidence that the Japanese retirement system screens older workers and tends to favour those individuals with desired or relatively scarce skills.

Key words: retirement, inequalities in retirement, elderly Japanese people

