

高齢期における多様な働き方と アンペイド・ワークへの評価 —— 男性定年退職者の分析 ——

前 田 信 彦

＜ キーワード ＞

高齢者、定年退職、ボランティア活動、独立開業、ライフコース、アンペイド・ワーク、職業的自律性

＜ 要 旨 ＞

近年、日本的雇用慣行が変化する中で、中高年齢者の職業キャリアのパターンは大きく変化している。早期退職による別会社への転職、子会社への出向・転籍のケースが見られるほか、定年後も同一企業での雇用継続や独立開業、あるいはNPOなどのボランティア活動への参加など、定年後の職業キャリアの長期化・多様化が進んでいる。もはや「定年」は「引退」ではなく、中年期から高齢期にかけての職業キャリアの途上の一つのイベントにすぎないという指摘もあり、この意味では、定年は高齢期の多様なライフコースへの「分岐点」と捉えることが可能である。本稿では1991年から10年間の継続調査のデータを用いて、男性の高齢期の働き方の趨勢を明らかにするとともに、雇用労働ではない独立開業のような自営セクターへの転身、またNPOなどのボランティア活動を「オルタナティブな働き方」として位置づけ、高齢期における多様な働き方の可能性について明らかにする。

1. はじめに

近年、日本的雇用慣行が変化する中で、男性中高年齢者の職業キャリアのパターンは大きく変化している。早期退職による別会社への転職、子会社への出向・転籍のケースが見られるほか、定年後も同一企業での雇用継続や独立開業、あるいはNPOなどのボランティア活動への参加など、定年後の職業キャリアの長期化・多様化が進んでいる。実際、最近の調査によると定年後も65歳まで働き続けたいとする割合は7割を超えており、年金生活に入っても、経済的な理由のみならず、その体力やライフスタイルに応じて働き続ける、あるいは働き続けたいと希望する高齢者が多い。また70歳以上も何らかの形で働きたいと希望する者も4割を占めている〔日本労働研究機構1998〕。もはや「定年」は「引退」ではなく、中年期から高齢期にかけての職業キャリアの途上の一つのイベントにすぎないという指摘もあり¹⁾、この意味では、定年は高齢期の多様なライフ

コースへの「分岐点」と捉えることが可能である。多くの中高年にとっては、定年が人生の後半における生活・職業キャリア形成の再構築の契機となりつつあるともいえるだろう。

このように定年後の職業キャリアが長期化・多様化する中で、60歳以降の高齢期の働き方を探る試みは、労働経済学を中心とした労働研究の分野では数多くなされている²⁾。しかし、そこでは高齢者の雇用をどのように継続していくかが議論の中心で、NPOのようなボランティア活動や社会的起業など雇用労働以外のオルタナティブなキャリアを働くことと位置づけて、高齢期の多様な働き方の可能性を分析している研究は少ない。また、65歳現役社会を提言する政策的な議論は企業の雇用延長が中心であり、若年期から高齢期にかけて、「ペイド・ワーク (paid work)」と「アンペイド・ワーク (unpaid work)」を個人のニーズに合わせてどのように組み合わせるかというライフコースの視点が欠けている〔労働省

1997]。そのため、高齢者の働き方に関する研究においては、市場における労働のみならず、非市場セクターにおけるペイされない活動を広く「働くこと」として捉えるアプローチが必要であろう。

このような問題意識から本稿では1991年から10年間の継続調査のデータを用いて、高齢期の働き方の趨勢を明らかにするとともに、雇用労働ではない独立開業のような自営セクターへの転身、またNPOなどのボランティア活動を「オルタナティブな働き方」として位置づけ、多様な職業キャリアの可能性について明らかにする。また、オルタナティブな働き方を支える要素として「職業的自立性」および「アンペイド・ワークへの価値志向」という二つの要素を取り上げ、高齢期の職業キャリア形成への影響について分析を行う³⁾。以下、第2節では分析のための枠組みと仮説を述べ、第3節および第4節では全国サンプルと都市部サンプルの二つのデータの分析結果を述べる。第5節ではこれらの結果をふまえて、高齢期の働き方の多様化の可能性についての考察を行い、政策的インプリケーションを得ることとしたい。

2. 分析枠組みと仮説

1) 働き方の多様性の視点

我が国では高齢者のキャリア形成においては、雇用労働が重視される傾向は強く、特に雇用政策において、企業の雇用延長や同一企業グループでの出向など、日本的経営を前提とした働き方が政策支援の中心となってきた⁴⁾。特に最近では、年金支給年齢の引き上げによって、政府は企業の定年年齢の引き上げや、雇用延長への働きかけなど積極的に高齢者の雇用継続を促進する方向で政策展開を行っている⁵⁾。しかし、「65歳現役社会」という政策理念においても、その中心的課題は企業における雇用延長であり、起業家やボランティア活動など多様な働き方への具体的なシナリオは明らかにされていない[労働省1997]。

高齢期においては健康や経済状況などにおいて生活の多様性がみられるため、企業での雇用継続のみならず、そのライフスタイルに応じた多様な働き方を可能とする制度の構築が求められている。実際、定年退職後は会社から離れて事業を起こしたり、地域貢献のためにボランティア活動を行うといった多様

なキャリア形成の志向が高齢者においてもみられる[田中1999、加藤2003]。そのため、雇用継続という企業労働を中心とした働き方への支援のみならず、NPOやボランティア活動などの「ペイされない労働=アンペイド・ワーク・アクティビティ」⁶⁾あるいは独立開業のような企業組織から独立して働く「起業家としての労働」など、高齢者の生活スタイルやライフコースにあわせて多様な働き方を支援するという視点が政策レベルにおいても必要とされているといえるだろう。

高齢期の働き方や職業生涯、あるいは個人のライフコースにおける労働、家庭生活、余暇などの生活時間配分の見直しに関する議論は、最近の欧米の社会学者の研究にもみられる⁷⁾。ブルームとギルマーは、最近の欧州における早期退職文化の是正は、伝統的なライフコースの非制度化(deinstitutionalization)をもたらすことを指摘している。たとえばオランダの場合、高齢者の早期退職(early exit)から遅い退職(late exit)への制度変更を行ったが、これは一律に労働市場からの引退促進ではなく、個人がパートタイム労働と部分年金の組み合わせによって仕事(work)と非仕事(non-work)を選択することが可能なため、高齢期のライフコースの多様化を生み出すこととなった[Hendrik and Henkens, 2002, de Vroom and Guillemard 2002]。これはまた、社会的排除(social exclusion)から社会的インクルージョン(social inclusion)へという政策理念に支えられるものである[Walker 1999、濱口2000]。また、ストーンとハーベイは市場における仕事(market work)のみならず、非市場における仕事(non-market work)を考慮して、性別による高齢期の働き方の相違を分析している。ペイされる労働のほか、ボランティア労働(volunteer work)、家族や親族への支援の労働(relatives' time)、自助活動(self-help work)など、支払いのない労働を取り上げ、引退期の仕事のキャリア・パスにジェンダー差のあることを指摘している[Stone and Harvey 2001]。

日本においては、野川が労働法の視点から、これまでの企業労働に偏っていた労働の概念を再検討し、ボランティア活動や自営業、そして家事・育児などを含めた行為を広く労働として位置づけ、アンペイド・ワーク論の成果を取り入れた総合的な雇用



政策の可能性を論じている〔野川・野田・和田 1999、野川 2003〕。野川は無償労働と有償労働という軸、および組織労働と独立労働という軸の二つをクロスして、人々の労働形態を四つに類型化している。この中でアンペイド・ワークを働くことの中に積極的に位置づけ、雇用労働と並んで社会に有用な労働であると野川は定義する。従来、日本においては「働くこと＝企業労働」というイメージが固定化されてきたが、企業労働だけが働くことではなく、企業を離れた独立型の労働（自営やSOHOなど）、組織化されたボランティア活動（NPO）、あるいは個人であるアンペイド・ワーク（家事労働）なども、社会にとって有用な労働である。重要なことは、一人が職業生涯においておなじタイプの労働を継続するのではなく、無償労働→有償労働→組織労働→独立労働といったように年齢やライフスタイルに応じてアンペイド・ワークを含めた多様な働き方を選択するという点にある。このように労働概念をひろく捉え、アンペイド・ワークを含めて多様な働き方を評価していくことは、高齢期の働き方を考える上でも重要である⁸⁾。働きたい高齢者には働く場を提供し、「生涯現役社会」を構築するという発想を評価しつつ、しかし同時に、定年以降は同一企業で雇用継続するという働き方のみならず、組織から離れて独立して働く起業家、あるいはペイされない労働であるNPO活動への参加、家事労働など、働くことの意味をより包括的に捉えることによって、高齢期の働き方の多様性を制度的にも支援するという発想が重要であろう。

2) 多様性を促す二つの要素

では、働き方の多様性はどのような要因によって支えられるであろうか。本稿ではオルタナティブな働き方を支える要素として「アンペイド・ワークへの評価」および「職業的自律性」という二つの変数を仮説的に取り上げて分析を行いたい。

「アンペイド・ワークへの評価」は、ペイされない仕事への積極的な評価であり、「非市場性」への価値志向である。これは従来の会社型キャリアを支えてきた市場性の価値志向と対峙する態度ともいえる。武川は、ボランティア労働は一般に自発性、無償性、社会性によって特徴づけられるとしている〔武川 1999〕。このうち自発性と無償性は雇用労働（賃労働）における労働契約のアンチテーゼであり、自発的に

行われる無償労働＝アンペイド・ワークを支える価値意識は、雇用労働を支える価値意識とは対照的な位置にあると指摘している。つまり、ボランティア労働は、雇用労働が有償性に支えられた労働であるのとは対照的に、労働の無償性を評価するような価値志向に支えられた労働の一形態といえる。また、すでに述べたように、野川はアンペイド・ワークの社会的有用性を積極的に評価しながら、それを「市場主義の対抗軸」として位置づけている〔野川 2003〕。このようにボランティア労働は無償性、自発性、非市場性をもった労働として特徴づけられるが、定年後のボランティア活動への参加は非市場への価値志向、すなわち「アンペイド・ワークへの積極的な評価」によって支えられると考えられるだろう。つまり、アンペイド・ワークへの肯定的な評価＝非市場性への価値志向は、雇用労働以外のオルタナティブな働き方の選択を促すというのが本稿の一つの仮説である。

一方、「職業的自律性」は「職場組織に過剰に依存的にならず、個々人に帰属するスキルを基盤として自らの職業キャリアを積極的にコントロールしていく態度」〔本田 1998〕と定義できる。これは会社から一定の距離を置きつつ働きながら、職業訓練や資格取得などを個人主導型で行う行動特性であり、「非組織性」への価値志向を指す。これは高齢期において会社に過度に依存することなく、会社以外でのボランティア活動やNPOなどの社会的企業への参加、あるいは自営業への独立開業⁹⁾といったオルタナティブな働き方を促す要素の一つである。本田は中高年の職業キャリアの形成における「職業的自律性」の概念を検討する中で、職業的自律を職場主導型ではない個人主導型の教育訓練を積極的に行うような態度とみなして考察している〔本田 1998〕。そこでは企業特殊の技能ではなく、転職可能な領域特殊の技能＝「高度な専門的スキル」の獲得や「自己の職業キャリアのコントロール」という行動レベルで変数化を試みられているが、基本的には労働領域における「個の自律」を意味するといえる。つまり、従来の企業への強いコミットメントによって生み出される組織志向の職業的態度ではなく、労働者自らが自分のキャリアを自己決定していくための個人志向の職業的態度と換言できる。この点で、これまでの日本的雇用を支えてきた企業志向の態度とは対峙する

表1 調査年次別にみた定年年齢 (%) ¹⁾²⁾

	-54	55-59	60-64	65-69	70-	計 (N)	平均年齢 (SD)
1991	1.8	41.7	49.8	6.7	0.0	100.0 (731)	58.8 (3.07)
1996	0.5	23.7	66.5	8.4	0.8	100.0 (729)	59.7 (2.86)
2001	2.1	17.6	72.7	7.0	0.6	100.0 (773)	59.8 (2.93)
1991-2001	1.5	27.5	63.2	7.3	0.5	100.0 (2233)	59.4 (2.99)

1) 全国データによる集計

2) 定年経験者のみを対象

概念として位置づけることができよう。このような「職業的自律性」は、雇用労働以外の働き方を促進する重要な要素の一つであるというのが本稿のもう一つの仮説である。

3. 用いるデータ

本稿ではシニアプラン開発機構によって実施された二つの調査のデータを用いる。一つは「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」で、これは1991年、1996年、2001年の3時点で実施されたものである（以下「全国データ」と記す）。全国の35～74歳の就業者を中心とした男女およびその配偶者を対象とし、層化無作為抽出したサンプルに対して郵送自記式のアンケート調査を配布したものである。本稿ではこのうち、男性の定年退職経験者のみを分析対象とする。もう一つは「サラリーマンの生活と就業スタイルの多様化に関する調査」のデータを用いる（以下「都市部データ」と記す）。これは1都3県（東京、神奈川、埼玉、千葉）に居住の35～69歳の就業者を中心とした男性およびその配偶者を対象とし、2003年に実施されたものである。本稿では男性で55歳以上の定年退職経験者のみを分析対象とする。データの詳細については、シニアプラン開発機構（2002、2003）を参照されたい¹⁰⁾。

4. 分析

1) 定年後のキャリア形成の推移

表1は全国調査からみた定年年齢の分布である。下段にみるように、1991年から2001年までの10年間の定年年齢の分布をみると、60-64歳が63.2%で、60歳代前半に集中している。ほとんどの男性は60歳代前半までに定年を経験している。また定年年齢の時代的な変化をみると、60-64歳での定年は1991年が49.8%、1996年が66.5%、2001年が72.7%と増

表2 調査年次別にみた定年後の職業キャリアの形成パターン (%) ¹⁾²⁾

	1991	1996	2001	2003 ³⁾
A 労働市場からの引退型				
A1 完全引退型	20.8	26.1	30.2	16.6
A2 ボランティア活動型	—	—	—	5.4
A3 シルバー人材型 ⁴⁾	1.4	2.5	3.3	8.1
B 内部労働市場移動型				
B1 雇用延長型	30.5	24.4	21.1	24.7
B2 出向型	11.7	12.8	16.2	6.3
C 外部労働市場移動型				
C1 転職型	31.5	27.9	25.5	31.4
C2 独立・開業・自営型 ⁵⁾	4.1	6.4	3.7	7.6
計 (N)	100.0 (514)	100.0 (517)	100.0 (569)	100.0 (223)

1) 55-69歳の定年経験者のみを対象

2) 1991-2001年の数字は「全国データ」による分析

3) 2003年の数字は「都市部データ」による分析

4) 「シルバー人材型」は「シルバー人材センター等での就業」を示す。

5) 「独立・開業・自営型」のうち「家業の手伝い」は除去した。

加する。これに対して55-59歳での定年は、1991年以降減少の一途を辿っており、定年のタイミングは時代とともに遅くなっていることがわかる。これは60歳定年制の浸透と連動している。企業が55歳から60歳に定年年齢を引き上げ、多くの労働者は60歳以降に定年を経験する割合が増えたものと推測できる。

次に、定年後の職業キャリア形成についてみてみよう。表2は、1991-2001の計3回調査の55-69歳の男性サンプルのうち、定年を経験した者の定年後のキャリアパターンをみたものである。ここでAタイプ(A1、A2、A3)は定年退職後に労働市場から離れるケース、Bタイプ(B1、B2)は定年後も内部労働市場にとどまるケースで、Cタイプ(C1、C2)は内部労働市場から退出し外部労働市場に留まるケースとして類型化している。このうち2001年データにお



いて最も割合が高いのは定年退職後も内部労働市場に留まるBタイプのケースで、雇用延長型(21.1%)＋出向型(16.2%)で、両者を合計した割合は37.3%である。このBタイプは1991年以降は減少傾向が見られるものの、2001年調査でも最も高い割合であることから、依然として定年後も出向や雇用延長など何らかの形で企業内に留まって働き続ける男性が多いことを示している。これに対して完全に労働市場から退出するAタイプの完全引退型は30.2%であり、転職などで内部労働市場から退出し外部労働市場で働き続けるCタイプのケースは転職型(25.5%)＋独立・開業・自営型(3.7%)の合計29.2%で最も少ない割合である。定年後の職業キャリア形成を年次比較でみると、1991年から2001年の10年間にかけて「雇用延長型」(30.5%→21.1%)、「転職型」(31.5%→25.5%)で減少している。これに対して「完全引退型」(20.8%→30.2%)は大幅に増加している。

表2の右側列の数字は「都市部データ」(首都圏居住の55～69歳の男性を対象としたデータ)についてみたものである。定年退職後のキャリア形成については、「労働市場からの引退型」の一つとして「ボランティア活動型」(退職後はNPO・NGOやボランティア団体で、地域や社会のために働く)を加えている。都市部データからみる高齢期の働き方の特徴は、完全引退型が少なく、雇用延長や転職などの雇

用継続型の職業キャリアが多く見られる点である。またシルバー人材センターでの就業や独立開業も少なくない。ボランティア活動の割合は全国データと比較することができないが、全国データにおける独立開業やシルバー人材センターでの就業よりも高い割合(5.4%)であることから、ボランティア活動への参加も積極的であることが推測できよう。この点では、都市部においては、シルバー人材センターのようなボランティア就業や、NPOなどのボランティア活動、あるいは独立開業などの多様な働き方がみられる。

2) 定年の意味の変化

表3は年次別にみた「定年退職のイメージ」の分布とその年次推移である。1991年から10年間で肯定的なイメージはおおよそ増加傾向である。とりわけ「自由な時間が増え、自分を取り戻す」(44.7%→56.8%)、「新しい人生が開ける」(32.2%→37.6%)の項目は10年間に5ポイント以上の増加である。つまり定年退職に対しては肯定的なイメージが増加傾向にあり、定年後のキャリア形成に対してプラスに作用する出来事として捉える割合が増加しているといえる。一方、定年退職に対しての否定的なイメージはどの項目においても減少の傾向を示している。特に「所属する組織や肩書きがなくなる」(20.8%→14.0%)で顕著な減少がみられる。また「接触する人や情報が減る」(19.8%→16.9%)、「生活の目標や気

表3 調査年次別にみた「定年退職」のイメージ (%)¹⁾²⁾

	1991 (N=727)	1996 (N=722)	2001 (N=769)
〈肯定的イメージ〉			
わずらわしい人間関係から解放される	32.5	33.0	31.3
家庭サービスができる	20.8	18.4	19.6
自由な時間が増え、自分を取り戻す	44.7	51.1	56.8**
新しい人生が開ける	32.2	32.3	37.6**
決まりきった行動パターンから解放される	17.7	18.4	18.1
精神的に楽になる	36.5	36.4	39.4
〈否定的イメージ〉			
所属する組織や肩書きがなくなる	20.8	16.5	14.0**
経済的に苦しくなる	32.2	30.7	29.8
生活の目標や気持ちの張りがなくなる	15.0	14.1	12.4
接触する人や情報が減る	19.8	23.1	16.9
社会から取り残される	5.8	3.7	2.6
自己実現の場や機会がなくなる	4.1	4.0	2.9

**1991-2001の間に5ポイント以上差のある項目

1) 「全国データ」による集計

2) 定年退職経験者のみを分析対象

持ちの張りがなくなる」(15.0%→12.4%)といった否定的な項目も減少していることから、従来のように会社からの引退は孤独で退屈な人生をもたらすというイメージをもつ男性は少なくなり、むしろ定年をその後の新たな人生を切り開いていく一つの契機として捉える男性が増えていることを、10年間の年次推移は示している¹⁾。このことから、高齢者は、従来の会社人間にみられたような「定年＝引退＝孤独で寂しい老後」といったイメージではなく、むしろ定年を長い人生の中でのキャリアを形成していく中での一つの通過点として捉え、会社から離れて自由な人生を送るための再出発のライフ・イベントとして捉え始めていることが窺える。

3) 働き方の多様化を可能にする二つの要素

次に、定年後のオルタナティブな働き方を可能にする二つの要素、「アンペイド・ワークへの評価」と「職業的自律性」について明らかにする。ここで「アンペイド・ワークへの評価」とは、「アンペイド・ワークを働くこととみなす評価」、すなわち非市場の領域での労働を積極的に「働くこと」とみなす価値志向を意味している。具体的には「親の介護」、「育児」、「家事」、「ボランティア活動(NPO, NGOを含む)」、「消費者・市民運動」、「地域貢献活動」といった6つの領域でのアンペイド・ワークに対して、「働くことにあてはまりますか」という質問を対象者に試み、「働くことにあてはまる」と答えた割合を示したもの

である。

表4はアンペイド・ワークに対する評価と定年後のキャリア形成との関係をみたものである。まず、表右側において、アンペイド・ワークへの評価の割合をみると、対象者である男性全体では「ボランティア活動」(56.3%)、「家事」(53.9%)、「地域貢献活動」(52.0%)、「親の介護」(50.4%)の各領域のアンペイド・ワークを「働くこと」と評価していることがわかる。次にアンペイド・ワーク各項目と定年後のキャリアとの関係をみると、ボランティア活動型に、アンペイド・ワークを「働くこと」と評価する割合の高いことがわかる。例えばボランティア活動型の高齢者のうち、75.0%は「親の介護」を働くこととみなしている。また「育児」(83.3%)、「ボランティア活動」(83.3%)の割合もボランティア活動型で高い。次に表の下部では、「親の介護」、「育児」、「家事」の三つの領域を「家庭型アンペイド・ワーク評価」として、「ボランティア活動」、「消費者・市民運動」、「地域貢献活動」の三つの領域を「地域型アンペイド・ワーク評価」として点数を合算している。これらの結果をみると、どちらのタイプの点数も「ボランティア活動型」のキャリアに高い。とりわけ、定年後のボランティア活動型は、「家庭型アンペイド・ワーク」を「働くこと」として評価する傾向がみられる。このような結果は、アンペイド・ワークを「働くこと」とみなすかどうかの違いが、その後のキャリア形成

表4 アンペイド・ワークへの評価と定年後の職業キャリア形成 (%)¹⁾²⁾

(N)	完全 引退型 (35-36)	ボランティア 活動型 (12)	シルバー 人材センター型 (17-18)	雇用 延長型 (65-67)	転職 型 (69)	独立 開業型 (17)	全体 (239-247)
「親の介護」は働くこと	41.7	75.0	47.1	47.0	55.1	41.2	50.4
「育児」は働くこと	41.7	83.3	52.9	45.5	47.8	41.2	49.2
「家事」は働くこと	45.7	66.7	58.8	56.7	55.1	35.3	53.9
「ボランティア活動」は働くこと	50.0	83.3	61.1	53.8	53.6	41.2	56.3
「消費者・市民運動」は働くこと	37.1	66.7	47.1	37.9	34.8	23.5	37.2
「地域貢献活動」は働くこと	48.6	66.7	61.1	55.2	46.4	47.1	52.0
家庭型アンペイド・ワーク評価 ³⁾⁴⁾	7.26	9.00	6.94	7.47	7.55	6.82	7.46
地域型アンペイド・ワーク評価 ⁵⁾	7.00	8.83	7.47	7.15	7.09	7.00	7.21
全アンペイド・ワーク評価	14.26	17.83	14.69	14.60	14.64	13.82	14.68

1) 「都市部データ」のうち55-69歳男性で定年経験者のサンプルを対象として分析

2) %は各アンペイド・ワークを「働くこと」と評価する割合を示す。

3) 得点の高いほどアンペイド・ワークを「働くこと」と評価していることを示す。

「あてはまる」を3点、「どちらかといえばあてはまる」を2点、「どちらかといえばあてはまらない」を1点、「あてはまらない」を0点として加算

4) 家庭型アンペイド・ワークは介護、育児、家事の領域

5) 地域型アンペイド・ワークはボランティア活動、市民運動、地域貢献活動の領域



に影響を及ぼすことを示している。

次に、職業的自律性と定年後の職業キャリア形成との関係をみたのが表5である。職業的自律性は「会社以外での交流」や「個人的な職業能力の訓練」など、企業から一定の距離をとる行動や意識を項目として用いている¹²⁾。ここで注目すべき結果は、職業的自律性の項目と「独立開業型」キャリアとの関係である。「会社の地位以外の誇りをもってきた(81.3%)」、「個人的に職業能力の訓練をしてきた(80.0%)」という2項目は、「独立開業型」キャリアにおいて高い割合を示している。一方、「終身雇用で生活設計してきた」という職業的自律性の低い項目は、「シルバー人材センター型(94.4%)」、「雇用延長型(88.4%)」、「完全引退型(88.2%)」である。つまり在職中から終身雇用で設計をせず、会社以外での交流の機会を持ち、自分で職業能力を訓練しているような職業的自律性が高い者ほど、定年後は独立開業のキャリアを選択する可能性が高い。逆に、在職中から終身雇用を前提に生活設計してきた者は、定年後は引退もしくはシルバー人材センターでの就業を選択する、もしくは企業で雇用延長して働く可能性が高いといえるだろう。

表6は上記二つの要素の相対的効果を見るために、「会社での雇用継続型キャリア」、「ボランティア活動型キャリア」、「独立開業型キャリア」を従属変数としてロジット分析を行った結果である。ここで用いる独立変数は「年齢」「健康状態」「学歴」「転職回数」「アンペイド・ワーク評価得点」「職業的自律性得点」という6つである。まず「会社での雇用継続

型キャリア」を従属変数とした結果を見ると、「年齢」が有意な影響力を示す($\beta = -1.272$)。つまり、年齢が高いほど、会社での雇用継続型のキャリアを選択する傾向がみられる。「ボランティア活動型キャリア」を従属変数とした結果を見ると、「アンペイド・ワーク評価得点($\beta = .182$)」「職業的自律性得点($\beta = .244$)」が有意な影響力を示す。一方、定年後の職業キャリアのうち、「独立開業型」の選択に対しては、「職業的自律性得点($\beta = .233$)」の効果がみられる。つまり、会社から一定の距離を置き、自己への職業訓練を行っているような職業的自律性の高い者ほど、定年退職後は独立開業のキャリアを選択する可能性が高いという結果が得られている。

以上の定年後の働き方の分析の結果得られた主な知見は、次の二つである。第一は、二つの要素の定年後の働き方への影響という点である。分析では「アンペイド・ワークへの評価」と「職業的自律性」という二つの指標を用いたが、いずれの指標においても、定年後の会社での雇用以外のキャリア選択に及ぼす影響が強い。アンペイド・ワークへの評価が高いほど、また職業的自律性を持つ者ほど、定年後はボランティア活動型を選択する傾向が強い。また職業的自律性を持っている者ほど、定年後は独立開業型のキャリアを選択する傾向がみられる。これは他の変数を投入したロジット分析でも同様であり、「アンペイド・ワークへの評価」および「職業的自律性」という二つの要素は、高年齢期のオルタナティブな働き方を促すことを示唆している。

表5 職業的自律性と定年後の職業キャリア形成

(%)¹⁾

(N)	完全 引退型 (34-35)	ボランティア 活動型 (12)	シルバー 人材センター型 (17-18)	雇用 延長型 (66-69)	転職 型 (68-69)	独立 開業型 (15-16)	全体 (247-249)
会社以外での交流をしてきた	32.4	66.7	50.0	57.6	55.1	68.8	54.3
終身雇用で生活設計してきた	88.2	75.0	94.4	88.4	73.5	50.0	80.6
会社の地位以外の誇りをもってきた	67.6	50.0	61.1	70.1	60.9	81.3	66.4
個人的に職業能力の訓練をしてきた	47.1	75.0	61.1	53.6	58.8	80.0	57.1
何もしていなかった	45.7	25.0	50.0	39.7	47.8	33.3	40.6
転職・独立の準備をしてきた	20.6	50.0	22.2	16.2	27.5	43.8	24.2
職業的自律性の得点(計) ²⁾	7.46	10.17	8.22	8.28	8.64	10.63	8.53

1) 「都市部データ」のうち55-69歳男性で定年経験者のサンプルを分析

2) 各キャリア設計の項目について、「あてはまる」を3点、「どちらかといえばあてはまる」を2点、「どちらかといえばあてはまらない」を1点、「あてはまらない」を0点として加算したものを「職業的自律性の得点」とした。ただし、「終身雇用で生活設計してきた」および「何もしていなかった」の2項目については重み付けを逆にして加算

表6 定年後の職業キャリア形成に関するロジット分析¹⁾²⁾

	会社での雇用継続型 ³⁾		ボランティア活動型 ⁴⁾		独立開業型 ⁵⁾	
	β	EXP (β)	β	EXP (β)	β	EXP (β)
年齢 (vs 65歳以上)						
55-59歳	-1.272**	(.280)	2.065*	(7.886)	1.198	(3.315)
60-64歳	-.327	(.721)	1.281	(3.601)	.328	(1.388)
健康状態 (良い)	.250	(1.284)	-.462	(.630)	.635	(1.887)
学歴 (vs 高校卒以下)						
専門・短大卒	-1.129	(.323)	-5.167	(.006)	.857	(2.357)
大学・大学院卒	-.378	(.685)	.983	(2.674)	1.111*	(3.038)
転職回数 (多い)	-.023	(.977)	-.295	(.744)	.159	(1.173)
アンペイド・ワーク評価得点 (高い)	-.002	(.998)	.182**	(1.199)	-.051	(.950)
職業的自律性得点 (高い)	-.005	(.995)	.244**	(1.276)	.233**	(1.262)
Constant	.208	(1.231)	-7.786***	(.000)	-7.107***	(.001)
-2 Log Likelihood	279.623		64.078		95.722	
ModelChi-Square	11.130		16.619**		17.833**	
N	213		213		213	

1) 有意水準 ***<.01 **<.05 *<.10

2) 「都市部データ」のうち55-69歳男性で定年経験者のサンプルを対象として分析

3) 「会社で雇用を継続」を1、その他を0とするダミー変数に変換。なお、「会社での雇用継続」は、定年後の職業キャリアのパターンのうち、「雇用延長・出向型」と「転職型」をあわせたもので、定年後は何らかの形で会社に雇用されて働くキャリアを示す。

4) 「ボランティア活動」を1、その他を0とするダミー変数に変換

5) 「独立開業」を1、その他を0とするダミー変数に変換

5. 考察—多様なライフコースの構築に向けて

本稿では「定年」=「引退」という構図ではなく、定年を契機として、中年期から高齢期にかけてのライフステージを、人生後半のキャリアを積極的に形成していく第二のキャリア形成期として位置づけ、定年後のオルタナティブな働き方を形成する二つの要素の影響について分析を試みた。得られた知見を集約すると以下のようなになるだろう。

- 1) 1991年から10年間に、定年年齢は55歳後半から60歳前半に移行しており、そのタイミングは時代とともに遅くなっている。
- 2) 定年後のキャリアパターンをみると、雇用延長型や出向型のように、定年後も何らかの形で企業内に留まって働き続ける男性が多い。しかし、これらのタイプは1991年から10年間に一貫して減少しており、逆に完全引退型が増加する傾向がある。
- 3) 都市部データにおいても雇用延長や転職などの雇用を継続するタイプが主流であることに変わりはないが、全国データに比べ、定年後に完全引退するケースは少なく、シルバー人

材センターでのボランティア就業、NPOなどのボランティア活動、あるいは独立開業といった多様な働き方が見られる。

- 4) 1991年から10年間に、定年に対する肯定的なイメージが増加している。逆に否定的イメージは減少している。つまり、会社からの引退は孤独で退屈な人生をもたらすというイメージをもつ男性は少なくなり、むしろ定年をその後の新たな人生を切り開いていく一つの契機として捉える男性が増えている。
- 5) 定年後にNPOなどのボランティア活動をキャリアとして選択する者は「介護」「育児」「家事」といった家庭型アンペイド・ワークを「働くこと」とみなしている傾向が見られる。
- 6) アンペイド・ワークを「働くこと」とみなす者ほど、定年後はNPOなどのボランティア活動に参加する傾向がある。
- 7) 「職業的自律性」が高いほど、定年後は独立開業型のキャリアを選択している。またこれはボランティア活動型の選択に対しても同様の結果である。つまり自分で職業能力を磨く、あ



るいは会社以外での交流をするなど、定年前の在職中から職業的自律性を高めることは、定年後のオルタナティブなキャリアの形成を促す傾向がみられる。

このような分析で得られた知見をもとに、高齡期の働き方の多様性についていくつかの考察を行い本稿の結びとしたい。

第一に、定年の意味の変化という点である。これまでの高齡期の職業キャリアにおいては、「定年＝引退」という構図や定年の規範が人々の間で広く共有されてきたともいえる。しかし近年、日本的雇用慣行が変化する中で、定年退職まで雇用し続けるような、いわゆる終身雇用制度が見直しを迫られており、一人の労働者が定年退職までひとつの企業に勤め続けるような職業キャリアのパターンは大きく変化している。このような時代の流れの中で、定年は引退を意味するのではなく、高齡期における生活・職業キャリアの新たな展開の出発点として肯定的に受け止める傾向がみられる。実際、経済的な理由のみならず、年金生活に入っても、体力やライフスタイルに応じて働き続ける、あるいは働き続けたいと希望する高齡者も多く、かつての隠居とは異なるプラスのイメージへの転換がみられる。本稿のデータでは、定年のタイミングが遅くなっているにもかかわらず、定年を「自分を取り戻す」「新しい人生が開ける」と意味づけるような価値志向の増加がみられた。これは日本における active ageing あるいはシニア期の active なキャリア形成の出現ともいえるだろう。1990年代はバブル経済崩壊後の「失われた10年」ともいわれ、中高年齢者にとってはとりわけ厳しい雇用環境であった。しかし、その「失われた10年」というストレスフルな出来事の中でも、定年を契機として、積極的に高齡期に新たなキャリア形成を志向するような定年文化が生まれてきているといえるのではないだろうか。

第二に、定年後の働き方の多様化を促す二つの要素についてである。本稿では仮説として「アンペイド・ワークへの評価」および「職業的自律性」という二つの変数を取り上げてみたが、いずれもNPOなどのボランティア活動参加にプラスに作用していた。すでに述べたように「アンペイド・ワークへの評価」は「非市場における労働」を積極的に評価する価値であり、また「職業的自律性」は「非組織に

よる労働」を評価する価値志向ともいえる。このような「非市場」「非組織」という価値志向は、これまでの日本型雇用の会社中心型の価値志向と対峙するものである。本稿で用いたデータの制約上、知見の一般化は難しいが、男性がオルタナティブなキャリア形成をしていく上では、会社型キャリアを支えてきた価値ではなく、「アンペイド・ワークへの評価＝非市場への志向」「職業的自律性＝非組織への志向」という新しい価値が重要な要素となることを示唆している。育児や介護などを積極的に「働くこと」として評価していくこと、そして会社からの一定の距離を保ちながら職業的自律性を高めていくことが、高齡期の働き方の多様化につながっていくといえるであろう。

最後に、今後の高齡者の生活・職業キャリアを考える上での重要な政策的インプリケーションの一つは、雇用（会社で雇われて働くこと）だけが仕事ではなく、NPOや起業家などのもう一つの（オルタナティブな）働き方を、制度的にも積極的に位置づけるということであろう。すでに、フランスやオランダ等のEU諸国においては、子育て期においては家庭生活との調和のとれた働き方、高齡期への移行期においては、早期引退の廃止と部分的・選択的引退という、新たな働き方が制度的にも構築されつつあり、多様なライフコースを選択可能にする政策展開がみられる [de Vroom and Guillemard 2002、濱口 1999、2000、前田 2000a、2000b、2002]。つまり、働き方の多様化やその意味の問い直しの中で、「働くこと」を一つのキー概念としながら福祉国家の再編が進んでいるのが現状である¹³⁾。これは高齡期に一律に労働市場から排除(exclusion)するのではなく、雇用の継続や起業、あるいはボランティア活動など、広い意味での「働く」ことを通しての社会参加によって、福祉社会の担い手となって社会に包摂(inclusion)するという理念に基づくものである [Commission of the European Communities 1999、濱口 1999]¹⁴⁾。我が国の政策レベルにおいては、高齡労働者の転籍や雇用延長などが促進され、企業を高齡者就業の受け皿とする傾向が強い。日本的雇用が変化をとげる中で、働き方やその意味をより包括的に捉え直し、企業で雇用される働き方のみならず、アクティブ・エイジングを前提とした多様なキャリア形成を支援する必要があるだろう。これはまた、「生涯

現役社会」といった理念を反映するものである〔清家 1992、1998〕。NPO でのボランティア活動や独立する起業家のような働き方を「オルタナティブな働き方」として位置づけ、多様なライフコースを支援することが政策レベルにおいても求められているといえよう。

＊本稿で用いたデータの使用については、シニアプラン開発機構からご配慮をいただいた。記して感謝したい。なお、本研究の一部は、立命館大学産業社会学部からの研究助成（平成 14 年度）によってまかなわれた。

〈注〉

- 1) この点について正岡ほか（1993）を参照。
- 2) 最近の労働研究においては、60 歳以降の雇用延長をどのように進めるかが焦点となっている（奥西 2001、清家 1998）。
- 3) 高齢者の働き方をアンペイド・ワークとの関連から捉える研究は少ない。本稿では最近のデータからの基本的な知見を得ることを目的とし、今後の調査研究のための予備的な作業として位置づけることにしたい。
- 4) ニコンは、50 歳以上の社員を対象にした転籍制度を設け、定年を 65 歳に延長した。終身雇用という日本の雇用の長所を生かしながら、高齢者の雇用延長を試みた事例といえる（日経新聞・朝刊 2003 年 3 月 29 日）。
- 5) 高齢者雇用政策のレベルでは、1970 年代以降は 55 歳から 60 歳への定年延長が推進され、1998 年に 60 歳定年が義務化された（労働省 1997）。
- 6) アンペイド・ワーク・アクティビティの概念については目黒（1995）を参照。
- 7) アメリカの高齢者の働き方とライフコースの再編については Rix（2001）を参照。
- 8) アンペイド・ワーク（unpaid work）の概念については、野川（2003）および女性のアンペイド・ワーク研究会（1995）を参照。
- 9) 日本の独立開業率は欧米に比べ減少している。高齢者の独立開業については平岡（1982）、高年齢者雇用開発協会（1996）、玄田（1998）、阿部・山田（1998）を参照。また、最近の日本の自営業や独立開業の全般的な動向については八幡（1998）を参照。
- 10) 「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」の有効回収数は 1991 年調査が 3,051 件（有効回収率 76.3%）、1996 年調査が 2,909 件（有効回収率 70.2%）、2001 年調査が 3,189 件（有効回収率 70.8%）である。厚生年金受給者を対象としているため、自営業の割合が低い点を除けば、雇用労働者

（サラリーマン）の属性についてはおおむね全国標準を反映している。また、「サラリーマンの生活と就業スタイルの多様化に関する調査」は、上記「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」の質問票をベースとしながら、就業、家庭生活、社会活動についてより詳細な質問を加えたものである。首都圏居住の就業者を中心とする男性から層化無作為抽出したサンプルに対して郵送自記式のアンケート調査を配布したものである。本人（男性）調査の有効回収数は 875 件で、有効回収率は 43.8% である。

- 11) 定年退職に対して「自由な時間が増え、自分を取り戻す」といった肯定的なイメージを持つ人ほど、現在の生活満足度が有意に高い傾向が見られ、「生活の目標や張りがなくなる」といった否定的なイメージを持つ人ほど、現在の生活満足度は有意に低い傾向が確認されている〔前田 2003〕。このことは、定年というイベントそのものと同時に、それをどのように意味づけるかということが、生活の質を左右していることを示唆している。
- 12) 「職業的自律性」の概念の操作化については池田（2003）を参照。池田は「職業生活の習慣」として分析を試みているが、同じ質問項目を本稿では「職業的自律性」として使用する。
- 13) 近年は「労働時間配分の再構築」〔前田 2002〕、「キャリア権」〔諏訪 1999、2000〕、時間預託制度などの「社会的引き出し権（social drawing rights）」〔Supiot 1999〕などの概念から、ライフコースや職業生涯における働き方の再構築を提案する研究がみられるようになってきている。
- 14) 欧州の最近の動向は、欧州委員会が 1999 年 5 月に公表した「すべての年齢層のための欧州を目指して」と題した報告書にみることができる〔Commission of the European Communities 1999〕。これは国連の国際高齢者年に向けた EU としての取り組みを盛り込んだものであるが、同報告書はの中で、EU 主要国に広くみられる早期退職促進政策は、若年雇用の創出には有効ではないことを指摘し、高齢者がより長く働き、また段階的に引退すること、さらに引退後の社会活動の機会を得ることが重要であることを述べている。高齢者の雇用に関しては、高齢者を企業で雇用継続することだけでなく、パートタイムや自営などのフレキシブルな働き方で雇用の創出を考えるべきであるとしている。

〈参考文献〉

- 阿部正浩・山田篤裕 1998 「中高齢期における独立開業の実態—『高齢期における独立・自営支援に関する調査』結果から」『日本労働研究雑誌』No. 452. pp. 26-40
- Commission of the European Communities 1999
Towards a Europe for All Ages: Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity.



- de Vroom and Anne Marie Guillemard 2002 From Externalization to Integration of Older Workers: Institutional Changes at the End of the Work-life. Goul Andersen and Jensen, H. (eds.) *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*. The Policy Press. pp. 183-207
- 玄田有史 1998 「自営業減少に歯止めを」(日本経済新聞 5月7日 朝刊)
- 濱口桂一郎 1999 「EUにおける雇用政策と社会保障」『海外社会保障情報』国立社会保障・人口問題研究所 pp. 62-74
- 濱口桂一郎 2000 「EU社会政策思想の転換」『季刊労働法』194号 総合労働研究所 pp. 105-128
- Hendrik, P., K. Henkens 2002 Early-Retirement Reform: Can It and Will It Work? *Ageing and Society* Vol. 22, pp. 209-231
- 平岡公一 1982 「定年退職者の職業移動・引退・生活水準」『季刊社会保障研究』Vol. 17, No. 4, pp. 441-468
- 本田(沖津)由紀 1998 「教育訓練と中高年期の職業的自律性」『中高年の働き方と生活設計に関する調査報告書』日本労働研究機構 pp. 28-57
- 池田心豪 2003 「仕事・会社との関係」『少子高齢社会におけるサラリーマンの生活・就業スタイルの多様化に関する研究』シニアプラン開発機構 pp. 21-45
- 女性のアンペイド・ワーク研究会 1995 『女性のアンペイド・ワーク——国際的調査研究と資料』
- 加藤 仁 2003 『たった一人の再挑戦——早期退職者55人行動ファイル』読売新聞社
- 高年齢者雇用開発協会 1996 『高齢期における独立・自営支援に関する調査研究報告書(中間報告)』
- 前田信彦 2000a 「仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較」日本労働研究機構
- 前田信彦 2000b 「子育てと調和する働き方と政策ニーズ」『季刊社会保障研究』国立社会保障・人口問題研究所 pp. 423-434
- 前田信彦 2002 「男性の労働時間と家庭生活」石原邦雄編著『家族と職業——競合と調整』ミネルヴァ書房 pp. 158-181
- 前田信彦 2003a 「引退形成との関係」『少子高齢社会におけるサラリーマンの生活・就業スタイルの多様化に関する研究』シニアプラン開発機構 pp. 81-97
- 前田信彦 2003b 「オランダモデルから考える男女の働き方」『ウィル』あいち女性総合センター pp. 16-17
- 正岡寛司ほか 1993 『定年退職過程とライフ・スタイル——男のライフコース』早稲田大学人間総合研究センター
- 目黒依子 1995 「開発途上国女性の生活とアンペイド・ワーク」女性のアンペイド・ワーク研究会編『女性のアンペイド・ワーク——国際的調査研究と資料』
- 中村達也 1999 「『豊かな時間』の獲得に向けて」岩波書店編集部編『定年後——もうひとつの人生への案内』岩波書店 pp. 186-195
- 日本労働研究機構 1998 「中高年の働き方と生活設計に関する調査報告書」
- 野川 忍 2003 「アンペイド・ワーク論の再検討」『ジュリスト』No. 1237, pp. 117-125
- 野川 忍・野田 進・和田 肇 1999 『働き方の知恵』有斐閣選書
- 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」清家篤編著『生涯現役社会の雇用政策』日本評論社 pp. 39-84
- Rix 2001 Restructuring Work in an Aging America. Marshall, et al (eds.), *Restructuring Work and the Life Course*. London. University of Toronto Press. pp. 375-396
- 労働省 1997 『65歳現役社会の政策ビジョン——構築のためのシナリオと課題』労働省職業安定局・65歳現役研究会
- 清家 篤 1992 『高齢者の労働経済学——企業・政府の制度改革』日本経済新聞社
- 清家 篤 1998 『生涯現役社会の条件——働く自由と引退の自由と』中公新書
- Stone, L., & A. Harvey 2001 Gender Differences in Transitions to Total-work Retirement Marshall, V., et al., (eds.) *Restructuring Work and the Life Course*. University of Toronto Press.
- Supiot, A 1999 Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe, A Multidisciplinary Perspective. *International Labour Review*, pp. 31-46
- 諏訪康雄 1999 「キャリア権の構想をめぐる一試論」労働研 468号
- 諏訪康雄 2000 「労働市場法の理念と体系」『講座 21世紀の労働法: 労働市場の機構とルール』有斐閣 pp. 2-22
- シニアプラン開発機構 2002 『サラリーマンの生活と生きがいに関する調査報告書』
- シニアプラン開発機構 2003 『サラリーマンの生活と就業スタイルに関する調査報告書』
- 武川正吾 1999 『社会政策のなかの現代——福祉国家と福祉社会』東京大学出版会
- 田中尚輝 1999 「定年退職者が創造する新しい社会」岩波書店編集部編『定年後——もうひとつの人生への案内』岩波書店 pp. 196-206
- Walker, A 1999 The Principles and Potential of Active Ageing: Keynote Introductory Report for the European Commission. Conference on Active Ageing, 15-16 November.
- 八幡成美 1998 「雇用者から自営業主への移行」『日本労働研究雑誌』No. 452, pp. 2-14

(まえだ・のぶひこ 立命館大学助教授)