



労働政策研究報告書 No. 85

サマリー 2007

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告

— 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」データ分析 —

『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告 ーサマリーー

執筆担当者

さとう 佐藤	あつし 厚	同志社大学大学院総合政策科学研究科教授
ま 馬	きんきん 欣欣	慶応義塾大学大学院商学研究科／同C O E 研究員、JILPT 臨時研究協力員
おぐら 小倉	かずや 一哉	JILPT 主任研究員
せいけ 清家	あつし 篤	慶応義塾大学商学部教授
なぐも 南雲	ちあき 智映	早稲田大学アジア太平洋研究センター助手／慶應義塾大学産業研究所研究員
ふじもと 藤本	たかし 隆史	JILPT アシスタントフェロー
あさお 浅尾	ゆたか 裕	JILPT 主席統括研究員

研究期間

平成18年4月～平成19年3月

研究の目的・方法

いわゆる「団塊の世代」¹の先頭集団（昭和22年生まれ）が本年（平成19年／2007年）には60歳台入りをし、いよいよこの世代のいわゆる高齢・引退過程入りが始まる。このため、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、60歳台入りの前年に当たる平成18年（2006年）において、「団塊の世代」の今後における就業や生活に関して基礎となる調査を実施し、その結果を広く提供するとともに、労働研究等の視点から分析を加え「団塊の世代」の今後における就業や生活の方向性に関する一つの試論を提供し、政策担当者を始めとして関係者における議論の活性化を図ることを目的とした調査研究を進めることとした。その際、調査研究を担う研究会を組織し、調査票の設計等について検討を加えるとともに、結果データに基づく分析をそれぞれ分担して行うこととした。

調査は、『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（以下「団塊世代調査」という。）として平成18年10月に実施された²。調査結果のデータについてはすでに、基礎的な概説とともにJILPT調査シリーズNo.30として本年（平成19年）2月に公表した。それと並行して研究会メンバーがそれぞれの関心に基づきさらに専門的な分析を加え、今般その結果を報告書（JILPT労働政策研究報告書No.85）にとりまとめたが、このサマリーはその要旨である。

¹ 「団塊の世代」とは、戦後間もない昭和22年から24年までの間に出生した、前後の年代に比べて突出して多い数の人口集団（700万人程度）のことであり、周知のように堺屋太一氏が同名の小説で命名したものといわれている。なお、今回の調査では、対象をやや拡大して昭和22年から26年までのいわゆる広義の「団塊の世代」を対象としている。

² 調査の概要は、次のとおりである。なお、詳細は、JILPT調査シリーズNo.30を参照されたい。

- ①調査対象 「本人調査」：就業している広義の「団塊の世代」（昭和22年～26年生まれ）の男女 3,000人
「妻調査」：就業している広義の「団塊の世代」の男性を配偶者に持つ女性（妻） 2,000人
である。ただし、②の調査対象者は、①の調査対象者自身の配偶者ではないこととした。
- ②調査実施時期 平成18年10月
- ③回収率 ・「本人調査」：90.7%（男性：92.0%、女性：88.8%） ・「妻調査」：89.1%

研究結果の要旨

報告書は、「団塊世代調査」の結果データを研究会メンバー7名がそれぞれの問題関心から分析した結果をとりまとめたものである。1人1章(第4章のみ3名の研究者による共著)、計7章で構成されている。以下、それぞれの問題関心と分析結果の要旨を紹介する。

1. 職業キャリアと高齢期の就労見通し（第1章）

（執筆担当者とその問題関心）

第1章は、産業（労働）社会学を専門とする佐藤厚・同志社大学大学院総合政策科学研究科教授による、高齢期の就労見通しを職業キャリアとの関連で分析した論考である。筆者の問題関心は、「団塊の世代」の現在の職場における就業継続希望の状況とその実現のために必要と考えられている措置についてみるとともに、それとこれまでの職業キャリアや企業の高齢期雇用管理制度などどのような関連があるのかを考察することにある。

（分析結果の概要）

分析は、「団塊の世代」の雇用者について、現在の企業での就業継続意向やその実現のために必要と考えられる措置などと、それに関連する事項とのクロス集計により行われ、主なものとして次のような結果を掲げている。

- ①現在の職場（企業）で60歳以降も継続して就業を希望する人の割合は6割強（61.1%）であり、また就業継続希望年齢の平均は65.5歳となっており、「団塊の世代」の就労意欲は旺盛である。
- ②一方、その希望の実現可能性については、「実現すると思う」が3割強であるのに対して「条件が整えば実現」が4割程度となっており、旺盛な就労意欲の実現は条件付きとする人が多い。
- ③現在の職場での就業継続のために必要な措置としては、「定年以降も雇用を継続する制度の整備」（雇用継続制度整備）が最も多く、次いで少日数勤務制度や短時間勤務制度の導入などとなっている。
- ④就業継続希望の実現可能性割合は、到達職位（これまでに就いた職位のうち最高のクラス）やキャリアの中で形成された「おはこ」³の有無によって異なる傾向がみられ、前者は高いほど、後者はあるとする人ほど実現可能性があるとする人が多い。
- ⑤就業継続実現のために必要な措置については、適用されている雇用管理制度により異なる傾向がみられ、定年のない人より定年のある人で、定年がある場合でも雇用継続制度のない場合や制度があってもその適用条件が限定的である場合ほど、当該雇用継続制度の整備や定年年齢の延長、賃金や処遇の見直しを挙げる割合が極めて高くなっている。
- ⑥また、就業継続実現のために必要と考える措置は、「おはこ」の有無によっても異なってい

³ 「おはこ」については、3. を参照のこと。

る。定年の適用があつて「おはこ」がないとする人ほど、雇用継続の制度の整備や定年年齢の延長が必要であるとしている。

(政策的示唆等)

以上の分析結果を受けて、高齢期の就業と生活ビジョンの形成には職業キャリアの相違が影響していることから、例えば職業キャリアの中で「おはこ」の形成に成功しなかった雇用労働者に対する雇用継続制度の整備などの各種措置が喫緊の課題であると指摘している。

2. 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプと就業形態の選択（第2章）

(執筆担当者とその問題関心)

第2章は、労働経済の研究を進めている馬欣欣氏（慶応大学大学院商学研究科）による、ジェネラリストかスペシャリストかといった職業キャリアのタイプと高齢期における就業、とりわけ就業形態の選択状況との関連についての論考である。高齢期における就業に関する先行研究のサーベイを通して、職業キャリアのタイプと高齢期における就業とに関する研究の重要性を指摘した上で、職業キャリアのタイプについて、その形成に影響を与える要因や賃金に及ぼす影響、高齢期における就業形態選択に与える影響などの検証を試みている。

(分析結果の概要)

職業キャリアのタイプ（ジェネラリスト／スペシャリスト）と各種の調査項目とのクロス集計結果をみつつ相互の関係の有無を確認した上で⁴、賃金関数の推定や多項ロジスティック回帰分析により次のような結果を導出している。

- ①職業キャリアのタイプの形成要因については、勤続年数が長くなるほどジェネラリスト・タイプの形成が促進されること、専門・技術的職業であることはスペシャリスト・タイプの形成を促進すること、第三次産業では第二次産業に比べてスペシャリスト・タイプは形成されにくいこと。
- ②年齢や勤続年数、企業規模、職業などの影響をコントロールした上で、スペシャリストよりもジェネラリストの方の賃金が高くなること。
- ③職業キャリアのタイプが就業形態の選択に与える影響をみた結果では、現在の就業形態についてはスペシャリスト・タイプの方がパートタイマーの就業形態や自営業となっている確率が高いことが検証されたが、65歳時点で希望する就業形態等についてはスペシャリスト・タイプの方で自営業を希望する確率が高いこと以外は明確な関係はみられなかった。

(政策的示唆等)

以上の分析結果を受けて、職業キャリアのタイプの違いにも留意しながら、高齢期の様々な就業ニーズに合った多様な形態の就業機会の提供（自営業の起業促進を含む）が重要であることなどを指摘している。

⁴ 例えば、スペシャリスト・タイプよりもジェネラリスト・タイプの方が65歳時点で無業となっていると予想している人の割合が高いなどのクロス集計結果が示されている。

3. 職業キャリアの「おはこ」に関する分析（第3章）

（執筆担当者とその問題関心）

第3章は、労働経済学を専門とする小倉一哉・JILPT 主任研究員による、今回の調査の特徴ある項目の一つであるキャリアの中で形成されてきた「おはこ」に関する分析を行った論考である。自由記述で回答を求めた「おはこ」の内容にコーディングを行い、「技術・理数系」と「事務・文科系」との2分類（大分類）と分け、さらに前者を7つ、後者を8つの小分類にそれぞれ分類する作業を行った上で分析を加えている⁵。今回の調査で回答のあった「おはこ」とはどのようなものかをみることに基本的な関心がある。

（分析結果の概要）

「おはこ」があると回答した人は3分の1程度であったが、「おはこ」の有無により属性や他の調査項目の結果にどのような違いがあるのか、同様に「おはこ」大分類や小分類によってどのような違いがあるかをクロス集計結果により観察したうえで、プロビット分析等の計量分析により、「おはこ」の形成に影響を与える要因、「おはこ」が年収に与える影響などを分析している。分析を通じて、次のような結果が掲げられている。

- ①性別には男性の方、健康状態の良好な人ほど、現在の週間就業時間では50時間前後の人、年収は高いほど、学歴の高いほど、初めて就いた職業が希望どおりであった人ほど、転職経験があり、また転職回数がある程度まで多い人ほど、職業経歴における仕事の幅が「特定分野に関する仕事」をしてきた人、仕事について肯定的な考えをしている人⁶ほど、それぞれ「おはこ」がある人の割合が相対的に高くなっている。また、雇用者では、企業規模が大きいほど、役職が高いほど、「専門・技術的な仕事」や「管理的な仕事」に従事している人ほど高くなる傾向がみられた。
- ②「おはこ」大分類でみると、性別では男性は理数系、女性は文科系、学歴では「各種学校等」や「大学院」は理数系、「短大」や「大学」、「高校」は文科系、職業経歴における仕事の幅では「ずっと同じような仕事」は理数系、「分野をこえたいろいろな仕事」は文科系、キャリアのタイプでは「職人タイプ」は理数系、「ジェネラリスト・タイプ」は文科系でそれぞれ割合が高くなっている。雇用者の職業別では、「専門・技術的な仕事」や「技能工・生産工程の仕事」は理数系、「管理的な仕事」や「事務の仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」では文科系でそれぞれ割合が高くなっている。
- ③計量分析により析出された「おはこ」形成要因をみると、「自営業者」、「転職経験あり」、「キャリアのタイプ：スペシャリスト」、「健康状態：良好」などとなっている。
- ④計量分析により「おはこ」の有無が現在の年収に与える影響をみたが、統計的に有意な影

⁵ 調査票における設問は、これまでの職業経歴の概要を尋ねたいいくつかの設問の後で「これまでのキャリアの中でご自身の『得意なもの』や『おはこ』と呼べるものはありますか」と質問し、「ある」と回答した人には具体的に記入する記述回答となっている。

⁶ 例えば「仕事でこそ自己実現が図れる」や「仕事のためなら自分の生活を多少とも犠牲にするのは当たり前」といった考えに肯定的に回答した人である。

響はみられなかった。

(分析上の示唆等)

以上の結果から、今回の調査における「おはこ」は、回答者の主観的な判断に基づくものであり、年収への影響がみられなかったことから必ずしも客観的な技術、知識、経験等の豊富さを示したものは限らないと考えられる。ただし一方、少なくとも人々の自信を示す指標とはなっているといえよう。

4. 過去の職業経験と就業意欲 (第4章)

(執筆担当者とその問題関心)

第4章は、労働経済学が専門であるとともに高齢者の就業に関する研究を続けている清家篤・慶応義塾大学商学部教授を中心として、南雲氏(第5章も担当)と馬氏(第2章も担当)と3人の共著である。筆者達の問題関心は、「団塊の世代」が60歳台入りをするに当たって高い就業意欲を持ち続け、その能力を引き続き日本の経済や社会の発展のために活かして欲しいとの大きな期待に基づき、高い就業意欲の背景には「団塊の世代」のこれまでの職業経験(経歴)の効果があるのではないかという点にある。そのため、調査結果データから、職業経験やそれに関連した諸変数を含んだ労働力供給関数を想定しつつ、職業経験が就業意欲に及ぼす効果を測定することを通して考察を進めている。

(分析結果の概要)

分析は、職業経験に関連する12の変数について、男女別のクロス集計により就業意欲(60歳以降の現在の職場での就業継続意欲と65歳以後の就業意欲との二つ)との関係性を丹念に観察した上で、プロビット分析が行われている。分析を通じて、次のような結果を導出している。

- ①クロス集計結果の観察から、60歳以降の現在の職場での就業継続意欲を高める事項として、幼年期の家庭の職業が自営業だったこと、仕事で輝いていたと考える時期が最近であるほど、転職経験があるほど、過去の最高役職クラスが部長以上であること、「おはこ」があること、などがある。一方、企業年金などの年金受給資格があることや現在の年収が高いほど就業継続意欲を低める傾向がある。
- ②同じくクロス集計結果から、65歳以後の就業意欲を高める事項として、現在自営業であること(男女とも)、健康状態が良好であることや転職経験があること(男性のみ)、「おはこ」があること(女性のみ)などがあり、一方、年金受給資格があることなどは就業意欲を低める傾向がある。
- ③プロビット分析結果からは、健康状況が不良であること、配偶者がいること、年金受給資格があることなどは就業意欲を低める効果があり、一方、仕事で輝いていた時期が最近であるほど、転職経験があるほど、過去の最高役職クラスが高いほど、現在自営業であることなどは就業意欲を高める効果がある。「おはこ」があることは、65歳以降の就業意欲を高

めている。

(政策的示唆等)

こうした結果を受けて、仕事で輝いていた時期や「おほこ」の有無など過去の職業経験が高齢期の就業意欲に影響を与えており、高齢期における就業環境の整備に当たっては、人々の過去の職業経験をも考慮することが大切であると指摘している。

5. 団塊世代と労働組合（第5章）

(執筆担当者とその問題関心)

第5章は、労働経済学を専門とする南雲智映氏（早稲田大学アジア太平洋研究センター助手）による、「団塊の世代」の高齢期就業と労働組合加入とに関する論考である。筆者の問題関心は、高齢期における就業意欲の高さを背景として今後「団塊の世代」も就業を続けていくことが予想される中で、その場合、彼／彼女らの労働組合加入に関して考察することである。このため、「団塊の世代」の現在における労組加入の有無とその要因を分析しつつ、高齢期就業における労組加入の是非に関する回答結果等を中心に分析を加えている。

(分析結果の概要)

分析は、クロス集計結果の検討により行われ、次のような結果が掲げられている。

- ①「団塊の世代」の雇用者における労働組合への加入状況をみると、正社員の方が非正社員よりも、企業規模が大きいほど、転職の経験がない人の方がいる人よりもそれぞれ加入している人の割合が高く、一方、現在又は過去に管理職にあり、又はあった人は低くなっている。
- ②現在労組に加入していない人について、その理由をみると、職場に労組がないことを筆頭に、管理職や非正規雇用であるので参加資格がないなどが多い。
- ③高齢期就業における労組加入の是非に関する回答結果等を分析した結果、加入に肯定的な回答が多くなるのは、雇用形態が正社員であること、役職クラスが係長以下であること、企業規模が大きいこと、管理職経験がないことなどとなっている。転職経験や職種、学歴の影響は男女間で異なっている。
- ④高齢期就業における労組加入に肯定・否定の理由を分析した結果、現在における加入状況との関係において、組合に加入している、職場に組合はあるが加入資格がないため未加入、職場に組合がない、組合はあるが自分の意思で加入していない、の順に高齢期就業においても労組に加入した方がよいと回答する割合が高くなっている。
- ⑤60歳定年が適用される人について分析した結果、より長期間にわたり就業継続を希望する場合、就業動機が経済的理由（「収入を得るため」）である場合に、高齢期就業においても労組に加入した方がよいと回答する割合が高くなっている。

(政策的示唆等)

労組において高齢期に就業を続ける人の組織化に向けた取組を行うに当たっては、何より

もまず多くの職場に労組を組織するとともに、より長く就業継続を希望する人や収入動機をもった人などをターゲットにすることにも留意すべきとの指摘をしている。

6. 「団塊の世代」の職業キャリアと仕事・会社との関わり方（第6章）

（執筆担当者とその問題関心）

第6節は、産業（労働）社会学を専門としている藤本隆史・JILPT アシスタントフェローによる、「団塊の世代」における仕事や会社との関わり方に関する意識と今後の高齢期における生活との関連などについての論考である。筆者の問題関心は、「団塊の世代」の男性雇用者が「会社人間」とも称されることにかんがみ、「団塊の世代」はどこまで「会社人間」や「仕事人間」なのかをみるとともに、それを規定する要因を探り、さらにそれが高齢期の生活とどのように関連するのかを考察することである。

（分析結果の概要）

分析は、今回の調査項目に設定した仕事や会社との関わり方に関する6つの設問への回答を用いて⁷、それが様々な属性とどのように関連しているのかをクロス集計により丹念に観察した上で、主成分分析を通じて「仕事・会社との親密性を示す成分」と「会社との疎遠さを示す成分」とを抽出した結果得られた成分得点を被説明変数とする回帰分析を行い、いわば「仕事・会社人間度」を規定する要因を析出している。分析を通じて、次のような結果を導出している。

- ①属性とのクロス集計結果から、配偶者がいない人で会社との関わりにやや否定的であること、年収や役職クラスが高いほど仕事や会社へのコミットが高いこと、職業キャリアのタイプ別には「ジェネラリスト」、「スペシャリスト」とも仕事に対するコミットが強いが、「スペシャリスト」は会社に対する関わりへのこだわりはない、といったことがいえる。
- ②主成分分析から析出された「親－仕事・会社成分」と「疎－会社成分」とを被説明変数とする計量分析から、仕事や会社へのコミットを高める属性等には部長・役員クラスであること、公共サービス業で働いていること、企業規模が大きいことなどがあり、また、会社への関わりへのこだわりを弱くしている属性には、配偶者がいないこと、職業キャリアのタイプが「スペシャリスト」であることなどとなっている。
- ③仕事や会社へのコミットの強い人は、現在の職場での就業継続を希望する場合が多く、また、会社への関わりへのこだわりが弱い人は、現在ボランティア等の社会的活動に参加している場合が多い。

⁷ 設問は、①仕事の中でこそ自己実現が図れる、②仕事が生計を立てるための手段にすぎない、③仕事のためなら自分の生活を多少犠牲にするのは当然、④上司や同僚とは仕事を離れてもつきあいたい、⑤能力が発揮できる場があれば昇進しなくてよい、⑥定年後は会社の世話になりたくない、であり、それぞれ肯定から否定まで5段階の回答を求めている。

(政策的示唆等)

退職期においては、仕事とその他の生活領域とのバランスをどのように取っていくかを考えることは重要であり、「会社人間」や「仕事人間」から「バランス人」へ転化していくことが求められると指摘している。

7. 「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相（第7章）

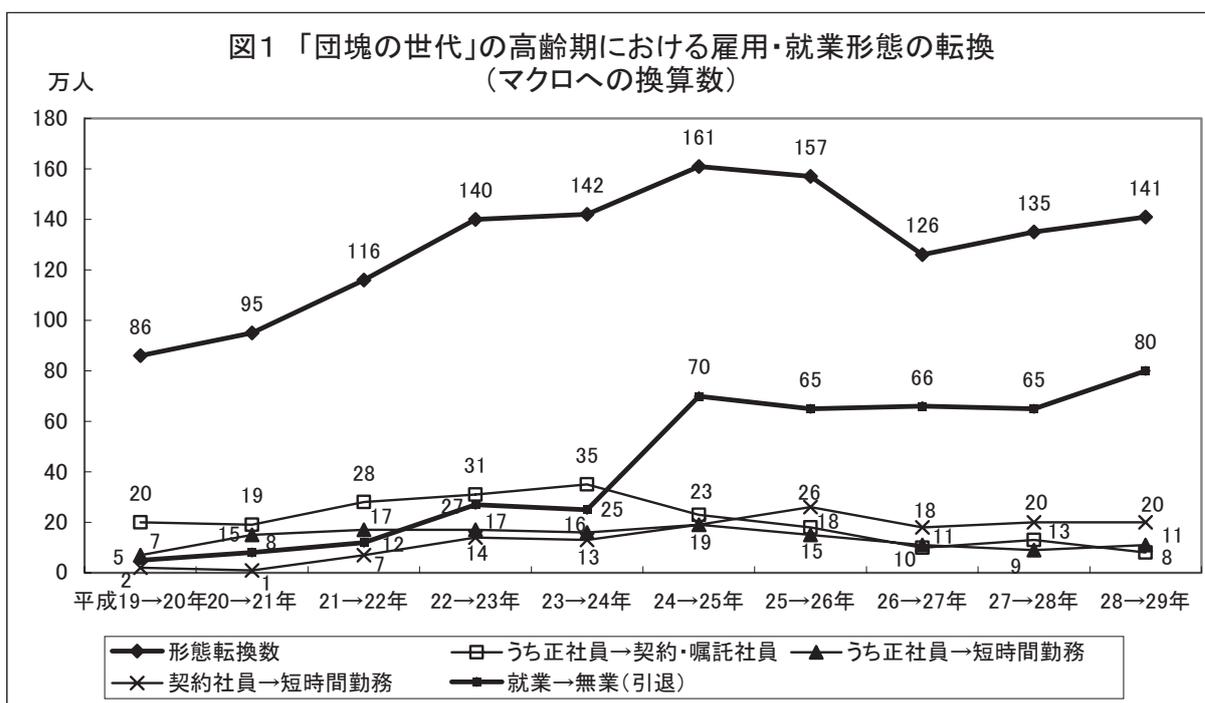
(執筆担当者とその問題関心)

第7章は、労働経済の視点から労働政策を研究している浅尾裕・JILPT 主席統括研究員による、「団塊の世代」の高齢期における様々な変化についての論考である。筆者の問題関心は、高齢期のいわゆる引退過程は、性格こそ違うものの若年期と同程度に変化の激しい時期であり、また、かなり長期わたって続く期間であると捉えることが必要ではないか、ということである。このため、今回の調査結果を使って、その変化と長い期間を描き出すことに努めた。変化としては、職場（現在の職場での就業継続とその後）や雇用・就業形態の変化、就業からボランティア活動への変化、居住地の変化、職業生活から家庭生活への「回帰」を取り上げ、期間としてはデータの的に可能であれば今後10年間程度の過程として描出している。また、調査結果から算出される比率を用いて、出来る限りマクロ的な量として換算した数値を示すように留意したことも特徴の一つである。

(分析結果の概要)

そうした描出と分析の結果として、次のような点を掲げている。

- ①例えば「団塊の世代」の男性雇用者が引退を考えている年齢は、65歳が47.2%、70歳が23.1%、60歳10.4%などとなっているが、それまでの間における定年、現在の職場における就業継続、他への転職と就業などの過程を年齢の視点から描き出すとともに、計量分析を行い、そうした引退年齢に関する意識形成に影響を与える事項として、性別（男性＞女性）、年収と貯蓄額、健康状態、職業、定年年齢（定年年齢が高いほど引退年齢も高くなる）、「おはこ」があること、高齢期の就業動機が「収入動機」や「働けるうちは働くのが当然」であること、高齢期にこれまでと異なる分野で働くことを考えていること、短時間勤務での就業を希望すること、などを導出できたこと。
- ②60歳台各歳で希望する雇用・就業形態のデータを用いて、平成19年から同29年頃までの各年次について、雇用・就業形態間の移動（転換）を描き出し、引退過程は、例えば正社員であれば正社員から直接無業へと引退することは少なく、正社員→契約・嘱託社員→短時間勤務という経過をたどって引退しようと考えている人が少なくないこと。また、こうした年次別の動きをマクロ的な量として換算すると、例えば平成24年（西暦2012年）には「団塊の世代」だけで70万人もの人が就業から無業へ大量に引退することが試算されること（図1参照）。
- ③ボランティア活動への参加についても同様に描出し、参加率は、女性は平成23年頃から、



男性は同 25 年頃から本格的な上昇に転じること。

④「団塊の世代」の人々で高齢期に転居を考えている人は 13.4%であり、それほど高い割合ではないものの、転居をする場合は、具体的な転居先のイメージのある人のうち 55.8%が現在居住している都道府県以外への転出を考えており、かなり遠距離の転居を考えている場合も少なくないこと。また、転居の 2 割程度がいわゆる U ターン転居であり、マクロ換算で 13 万人に達すると試算されること。

⑤高齢期における引退過程の重要な側面である家庭生活への「回帰」に関連して、「団塊の世代」の妻たちの生活に対する総合評価をみると、5 段階評価で 3 点を少し超える水準にあり、普通を超え満足域の中にあり、総じては「回帰」のための基本的な前提を備えていると考えられること。また、計量分析により妻たちの満足度を左右する事項をみると、結婚時に描いた生活像の実現度や夫婦間の会話の状況などと特に関連が深くなっていること。

(政策的示唆等)

こうした分析のうえに立って、平成 24 年における大量引退の発生により社会経済に好ましくない影響が出ることも考えられる(いわゆる「2012 年問題」)ことから、短時間勤務を中心とした高齢期に適した就業形態の開発を通じて出来る限りなだらかな引退過程となるような対応が求められることなどをあらためて強調するとともに、高齢期の生活の構築に向けて様々な配慮がなされることが必要であると指摘している。

報告書本体目次

- 序 章 調査研究の概要
- 第1章 職業キャリアと高齢期の就労見通し
- 第2章 「団塊の世代」の職業キャリアのタイプと就業形態の選択
- 第3章 職業キャリアの「おはこ」に関する分析
- 第4章 過去の職業経験と就業意欲
- 第5章 団塊世代と労働組合
- 第6章 「団塊の世代」の職業キャリアと仕事・会社との関わり方
- 第7章 「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相

主な参考文献

- 清家篤／山田篤裕「高齢者就業の経済学」（日本経済新聞社／2004年）
- 清家篤「エイジフリー社会を生きる」（NTT出版／2006年）
- 加藤仁「定年後」（岩波新書 1062／2007年）
- 『日本の論点』編集部「10年後の『団塊』」（文藝春秋 2006年6月号）

労働政策研究報告書 No.85 サマリー
『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告
— 『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査 データ分析 —

発行年月日 2007年4月16日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263
FAX 03-5903-6115
印刷・製本 大東印刷工業株式会社

©2007

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。
(URL:<http://www.jil.go.jp/>)