

序章 調査研究の概要

序－1 調査研究の目的

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。このことを背景に今後のわが国経済社会の行方をめぐって種々の議論が交わされている。楽観、悲観、あるいは中立いずれをとるにせよ、その動向は「団塊の世代」の人々の考えや生活設計に大きく依存することは間違いのないところである。

このため、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、これらのことを明らかにするために基礎となるデータを広く提供するとともに、労働研究等の視点からの分析を通して「団塊の世代」の今後における高齢期の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て、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」の今後の引退過程における就業をはじめとする生活設計や見通しなどについて調査を実施することとした。この調査を行うに当たっては、研究会を組織し、調査票の設計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²。

この調査研究の目的は、上述のように、①「団塊の世代」をめぐる種々の論点に関して基礎となるデータを、「団塊の世代」の人々が抱いている今後の就業と生活に関する見通し、ビジョンの視点から調査し、広く関係者に提供すること、②そうして収集されたデータについて研究上の視点から分析を行い、その成果を提供して関係者におけるこの問題に関する議論の活性化に資すること、の二つがある。前者①については、後述のように研究会における議論を通じて作成した調査票によりアンケート調査を実施し、その結果データを基礎的な概説とともに JILPT 調査シリーズ No.30 『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査結果－『団塊の世代』の就業・生活ビジョンのベンチマーク』として本年（平成 19 年）2 月に公表した。一方後者の②については、調査により得られたデータに基づき研究会メンバーによる専門的な分析を進め、その結果をとりまとめたものがこの報告書である。

「団塊の世代」の就業・生活をめぐる論点には様々なものが考えられるが、この報告書は、そのうちで研究会メンバーがそれぞれの関心に基づいて選択したテーマについて分析した結果をとりまとめたものであり、1 冊の報告書として必ずしも統一性がとられているとはいえない面もある。しかしながら、ここに掲載した論点はそれぞれ重要な論点であり、関連する議論の素材として十分活用していただけるものと考えるところである。

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、後述のように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 研究会のメンバーは、この報告書の執筆者の 7 名である。

なお、今回の調査データには、この報告書で取り上げなかった論点に関連するものも含まれており、研究会メンバーの今後の課題とするとともに、それぞれ関心をお持ちの皆様によって活用されることも期待するところである。

次項以下では、今回実施した調査の概要を紹介するとともに、研究会メンバーによる各章における問題関心と結果の概略を紹介することとしたい。

序—2 調査の概要³

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」として平成18年10月に実施された。

(調査対象の設定)

調査の対象者は、

①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

②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。

(調査票の作成)

調査は、多くの共通事項を含みながらも上記①及び②の対象者ごとに別々の調査票を作成して実施することとし（「本人調査」と「妻調査」）、研究会での議論を経てそれぞれ調査票を確定した。調査内容は、新奇性を求めるというよりは、「団塊の世代」の経歴、現在の状況、今後の就業や生活の見通しなどに関し基本的な事項を中心に基礎的なデータが得られることをめざして作成した。その中であって、「ふるさと」について尋ねたり、幼年期・学齢期における生育家庭の職業を尋ねたり、これまでの最高職位やキャリアの中で培われた「おはこ」（十八番）を尋ねたり、また、「妻調査」で妻が考える夫婦のタイプを尋ねたりなど、特徴的な項目もいくつか設定した。

(調査対象者の選定（抽出）)

調査対象者の選定（抽出）に当たっては、総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）による55～59歳層の男女・学歴・雇用・就業形態別構成をベースとして、可能な限りそれに沿った構成を持ったサンプルとすることをめざしたが、下記の対象選定の母集団における属性把握状況から、特に学歴構成について、やむなく一部で断念したところもあった⁴。

調査対象を抽出する母集団は、調査実施上における様々な要因を考慮したうえで、民間調査機関における適切に属性管理がなされ、かつ、特定の目的に限られていない大規模な郵送モニターを活用することがもっとも効率的な方法であると判断し、所定の手続きの結果（株）

³ 調査のより詳しい解説は、前出のJILPT調査シリーズNo.30の第I部を参照されたい。なお、報告書や調査シリーズを始めJILPTの刊行物は、ホームページ（<http://www.jil.go.jp>）により全編をみることができる（PDFファイルで提供）。

⁴ とりわけ中卒の人を確保するのが困難であった。したがって、実際よりはやや学歴の高い構成の調査となっていることは否めない。

インテージに調査業務の実施を委託することとされた。

(調査の回答状況)

調査の回答状況は、次のように整理できる。

	調査対象者数	有効回答者数	回収率
①「本人調査」	3,000人	2,722人	90.7%
うち男性	1,791人	1,648人	92.0%
うち女性	1,209人	1,074人	88.8%
②「妻調査」	2,000人	1,782人	89.1%

なお、「本人調査」は就業中の人を対象としたが、この年代における就業状態の変化が大きいかもあって、モニター属性把握時には就業していた人々も調査時点では無業となっている場合も少なからずあるものと考えられたため、結果的に無業である人（＝近い過去に失職した人）も対象とする調査にし、関連の調査項目も盛り込んである。

序—3 この報告書の構成と各章の概要

上述のように、この報告書は今回実施した調査結果を研究会メンバー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あらましを紹介して、本編を読む誘因としたい。

（第1章 職業キャリアと高齢期の就労見通し）

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。

分析の結果さまざまな論点が指摘されているが、例えば、高齢期の就労希望実現の可能性や課題は、キャリア形成に係る「到達職位」（これまでの最高職位）や「おはこ」の有無により影響を受けていること、また、「おはこ」の有無は企業の雇用管理制度とあいまって、高齢期の就労希望実現のために必要となる措置にも影響を与えていること、などを確認し、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おり、「おはこ」形成に成功しなかった「ふつう」の雇用労働者に対する雇用延長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。

（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。高齢期の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の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。

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確認した上で、賃金関数の推定結果から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りがちであること、また、多項ロジスティックス回帰分析により要因の析出を行った結果、ジェネラリストのタイプ形成に勤続年数の与える影響がみられることやスペシャリストの方がパートタイマーの就業形態を希望する確率が高いことなどの検証結果をまとめている。そうした結果を受けて、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が重要であることなどを指摘している。

（第3章 職業キャリアの「おはこ」に関する分析）

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。「おはこ」の有無は選択肢による回答であるが、一方「おはこ」の内容は自由記述としたため、回答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。

分析では、「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丹念に観察したうえで、プロビット分析等の多変量解析の手法により、「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析出している。例えば、スペシャリスト・タイプの人の方が「おはこ」が形成される確率が高いなどである。なお、こうした主観的判断に基づく指標の扱いの困難さも指摘している。

（第4章 過去の職業経験と就業意欲）

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おられる清家篤・慶応義塾大学商学部教授を中心として、第5章も担当された南雲氏と第2章も担当された馬氏と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。

分析は、職業経験に関連する12の変数について、クロス集計により就業意欲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。その結果、健康状態や年金といった要因のほか、例えば仕事で輝いていたと感じる時期が職業生活の後の方にあるほど、「おはこ」、

すなわち自分の得意なものを挙げるができる人ほど、それぞれ高齢期における就業意欲が高くなるなどの要因が析出されている。こうしたことを受けて、高齢期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。

（第5章 団塊世代と労働組合）

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。これを解明するために、「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、今回の調査項目に設定した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。

分析では、「団塊の世代」が現在労組に加入していない理由には、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、などといったものが多いことを確認した上で、高齢期に就業する場合に労組に加入した方がよいとする割合は、職場に労組がある場合やより長期間にわたり就業を希望する場合、就業動機が経済的理由（「収入を得るため」）である場合により高まることなどを示している。労組における組織化促進に向けた取組に当たっては、こうしたことにも留意すべきとの指摘もしている。

（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6章は、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」の男性雇用者をして「会社人間」とも称せら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、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、6つの回答の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。そのうえで、仕事・会社との親密性を示す人々は就業の継続を強く希望するのに対して、会社との疎遠さを示す人々は就業継続にはあまり拘らず、一方でボランティア活動などへの参加が多くなっているとの結果を示している。最後に、「会社人間」や「仕事人間」から「バランス人」への示唆で締めくくっている。

（第7章 「団塊の世代」の今後における「引退過程」の諸相）

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。

そうした描き出しの結果、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を示し、高齢期における多様な働き方整備の必要性をあらためて指摘するなど、様々な論点に関連するデータを示している。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この章の特徴の一つであろう。例えば、今回の調査における見通しがそのまま実現されるとしたら、平成 24 年（西暦 2012 年）には「団塊の世代」だけで 70 万人もの人の就業から無業への大量引退が発生することと試算される。こうした分析のうえに立って、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をあらためて強調している。