

ミッドエイジの危機

『日本労働研究雑誌』編集委員会

今回の小特集は、「ミッドエイジの危機」と題して、中高年層が直面している就業問題を取り上げることにした。2000年代以降、社会的に大きな関心を集めてきたのは、新卒無業、フリーター、ニートといった若年層の就業問題であった。これまで十分な光が当てられてこなかった若年就業問題がクローズアップされたことには大きな意義があったが、そのなかで中高年層にスポットライトが当たる機会が少なくなっているようにも思える。

しかし実際には、中高年層の就業状況は従来に比べて悪化している可能性がある。例えば、最近では家族や地域によるセーフティネットが機能しにくくなっているために、中高年が無業の状態に陥ったときには以前よりも厳しい現実が待ち構えているかもしれない。また、非正規労働が中高年層まで及ぶことで、貧困層を形成している可能性もある。さらには、「就職氷河期」にフリーターやニートであった若年者も、現在では中年層の一手前まで年齢を重ねているが、そうした人々が相変わらず労働市場で不利な立場に置かれている懸念がある。

そこで本特集では、あらためて中高年層が置かれている現状を浮き彫りにするような論文を集めることにした。なお、タイトルの「ミッドエイジ」は「中年層」を意味するが、ここでは若年よりも年齢が高い層を幅広くカバーするものとして用いている。

まず、四方・駒村論文「中年層男性の貧困リスク——失業者の貧困率の推計」は、先行研究の少ない中高年者の貧困というテーマに取り組むことで、いくつかの重要な事実を発見している。最初に、中高年層の特徴として長期失業に陥りやすいことや、家計の主な稼ぎ手としての役割から、そうした人々が貧困に陥ることが家族全体の貧困をもたらしやすい可能性が指摘される。そのうえで、総務省統計局『就業構造基本調査』の匿名データを用いて、40歳から59歳の男性中

年層の貧困リスクを分析した。その結果、男性中高年層の失業時の貧困率は、同性の他世代や女性に比べてきわだって高いことが判明した。雇用保険の受給は、貧困率を低くするが、失業期間が長くなるほど貧困率は上昇してしまう。さらに、新たな求職者支援制度の政策シミュレーションを行ったところ、長期間の給付あるいは就労の成功がない限り、貧困率の抑制効果は限定的になるという結論を得ている。中高年で失職は精神的に大きなダメージを失職者に与えることは知られているが、貧困リスクも大きく高めるといふ本論文の結果は注目すべきものであろう。

このように、中高年が失業したときに厳しい経済状況に置かれるという事実は、そうした年齢層の多くの人たちに雇用への不安を抱かせるであろう。それに加えて中高年になると、体力の衰えや病気といった、健康に関わる不安が高まる。その意味で、中高年は「不安の世代」と言えるが、それは個人の置かれた環境によって大きく異なると考えられる。どのようなタイプの中高年がどのような不安を抱いているのか、そして不安を抱く傾向に変化があるのか、という論点は大変興味深い。

松浦論文「中高年男性の不安の構造を探る——パネル調査の分析を通じて」は、中高年に対するパネル調査を利用することで、この問題を詳細に検討している。13項目に及ぶ不安内容への回答を集計したところ、「健康不安」「経済不安」「人間関係不安」の3つに大きく分類されるようになることが判明した。この指標を分析したところ、以下のような事実が明らかになった（一部を挙げるにとどめる）。まず、これら3つの不安は相関が高く、健康不安をもつ人は、経済不安や人間関係不安をもつ傾向が強くなる。そして、健康で、高学歴、勤め先が大企業、職種がホワイトカラー、役職が課長以上、高年取といった人々は、これらの3つの不安から逃れやすい。また、セーフティ

ネットとしての家族については、むしろ同居人数が多い方が強い不安が観察されている。さらに、3つの不安の強い人々は、社会保障制度への期待の度合いが大きいことがわかった。このことから、中高年層の不安を抑制するひとつの鍵は、社会保障制度への信頼性の維持と向上であるという含意を導き出しており、示唆的である。

松浦論文では、不安が大きい中高年男性は60歳を過ぎても働く傾向がある点が指摘されている。その点では、改正高齢者雇用安定法によって、定年後の年金支給開始までの雇用確保措置が企業に義務づけられるようになり、実際に高齢者の就業率も向上しているので、一見うまく対応できているようにも思える。しかし、実際の運用がどの程度高齢者のニーズに合っているかについては、より詳細な検討が必要であろう。

藤本論文「60歳以降の勤続をめぐる実態——企業による継続雇用の仕組みと高齢労働者の意識」は、高齢者の雇用・就業に関するアンケート調査を使って、60歳以降の継続雇用をめぐる企業の取り組みや高齢者の意識・行動を明らかにしている。定年制がある企業では、大半が再雇用制度を用いた継続雇用を行っており、その多くは65歳以下までの年齢に上限を設定している。原則希望者全員を継続雇用制度の対象としている企業は3割弱であり、健康や働く意欲といった基準によって対象者を絞り込む企業が多い。ところが、

少なくない労働者は、自社の制度が希望者全員対象となっているかどうかについて、正確な理解に達していない。また、継続雇用の就業形態として正社員を希望している割合が6割近くあり、定年後の賃金ダウンに対しては抵抗感が強いことがわかった。今後の継続雇用制度のあり方を考える際には、このような制度の現実と高齢者の希望とのギャップを十分に踏まえる必要がある。

最後に、西紹介「中高年の無就業・無就学者の最近の状況」は、直近までの『労働力調査』のデータを分析して、中高年無就業者数および比率の動向を調べている。なかでも最も重要な発見は、35～39歳の無就業・無就学者が、この10年間で約2.5倍に増えている、というものであろう。コホートに着目して分析すると、こうした現象はコホートが若年期に直面した厳しい労働市場の状況を反映している可能性が高いことがわかった。中高年化しつつある「ニート」に対して、どのように対策を講じていくべきか、これは今後の重要な政策的課題であると思われる。

この小特集に収録された各論文が、いま新たな装いで生まれつつある「中高年の危機」を理解する上での良き道しるべとなることを祈っている。

責任編集 太田聡一・戎野淑子
(解題執筆 太田聡一)