

# 「団塊の世代」もいろいろ

— JILPT「団塊の世代調査」から「少数派」を追う —

JILPT主席統括研究員 浅尾 裕

「人生いろいろ」とは名句である。どこかの首相が過去の職業経歴を説明する際に用いたことで数年前注目されたが、もともとは昭和六二年、中村大三郎氏の作詞になるすばらしい楽曲のタイトルである。この小論の筆者の感性では、年輪を重ねた世代にあつてなお、保たれようとする「若さ」を謳つ



たものと思つている。

これをもじって「団塊の世代」もいろいろ」という題を頭に浮かぶままに付けてしまった。なんとすれば、JILPTが実施した「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関する調査（以下「団塊の世代調査」という）結果から、「団塊の世代」にはいろいろな人々がいることを示すことにトライしてみたいからである（1）。調査票調査は統計として扱うため、どちらかといえば大きな流れ、大勢を描き出すことに向いているが、今回は敢えて「少数派」を描く題材に使用してみたい。ただし、いろいろな人がいることはある意味で当然であり、あくまで筆者が関心を持つ政策への志向性をもって選定した「少数派」である。

## 幸運な世代？

「団塊の世代」は生まれた時こそ戦後の厳しい時期であつたものの、その後の経過をみると、幸福とまではいえないとしても幸運な世代であつたとは言えそうである。学齢期、よく言われるようにすし詰め教室という状況はあつたものの出来る限りの対応がなされ、進学率は顕著に上昇した。次いで

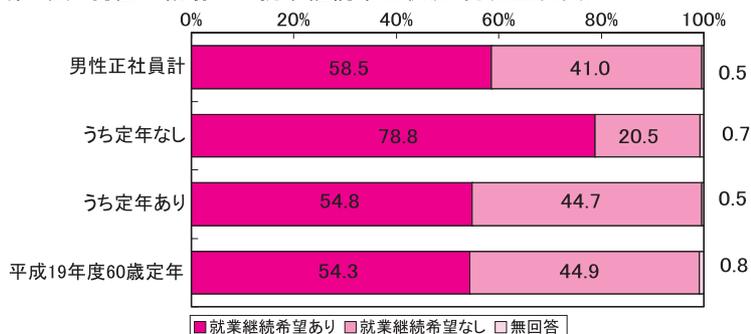
学卒就職期、人数が多いということは

労働力供給圧力となつて厳しい就職状況となつてもおかしくなかつたものが、折からの高度成長期の旺盛な労働力需要に支えられ、大幅な需要超過下での良好な就職戦線を享受することができた。第一次石油危機のあつた昭和四〇年代末には既にほとんどが就職期を過ぎており、その後の高めの安定成長経済の下で概ね良好な能力開発と昇進機会とが提供されてきたといえよう。四〇代を迎える頃バブル景気を経験し、当時いわゆる新人類と呼ばれる若者たちに時に悩まされながらも、順調な職業経歴を送つた（2）。そうした「団塊の世代」がただ唯一経験した「災厄」が、平成雇用不況下で五〇代になつていわゆるリストラという人員整理の対象とされた人が少なからず出たことではないだろうか。しかしながら、「団塊の世代」がいよいよ定年年齢になろうとしたとき、景気は見事に回復期を迎え、高齢者雇用安定法の改正もあつて、多くの人が雇用継続の対象となり得る状況が出現した。個々にはいろいろあつたであろうが、総じてみれば、まことに幸運な世代というほかない。

## 就業継続を希望しない人々

「団塊の世代調査」により現在正社員である男性についてみれば（第1図）、ほぼ六割（五八・五％）の人が六〇歳以降も現在の職場で就業を継

第1図 現在の職場での就業継続希望状況(男性正社員)



資料: JILPT「団塊の世代」の就業と生活のビジョンに関する調査(平成18年10月実施)

継続することを希望している。これを定年制の有無別にみると(3)、定年制のない人では七八・八%が就業継続を希望するのに対して、定年がある人では五四・八%にとどまっている。これは定年制があること自体が就業継続に対する希望を小さくしていることを示すものであるが、一方で、事実として就業継続を希望しない人も結構いることを示すものでもある。回答者の誕生日年月から、平成一九年度(平成一九年四月〜同二〇年三月)において六〇歳となり、かつ六〇歳定年が適用されている男性正社員のみ(以下「今年度定

年到達者」という(4))を集計してみると、就業継続を希望しない人は四四・九%となっている。半数近くは、就業継続を希望していないのである。この「少数派」と呼ぶにはあまりにも多い就業継続を希望しない人々には、もとよりいろいろな背景が考えられる(第2図)。一つは、現在の職場での就業継続の制度の有無であろう。そこで今年度定年到達者について集計してみると、就業継続できる制度がある場合は、それが無い場合に比べて確かに就業継続を希望する人の割合は高くなるが、それでも四二・九%の人

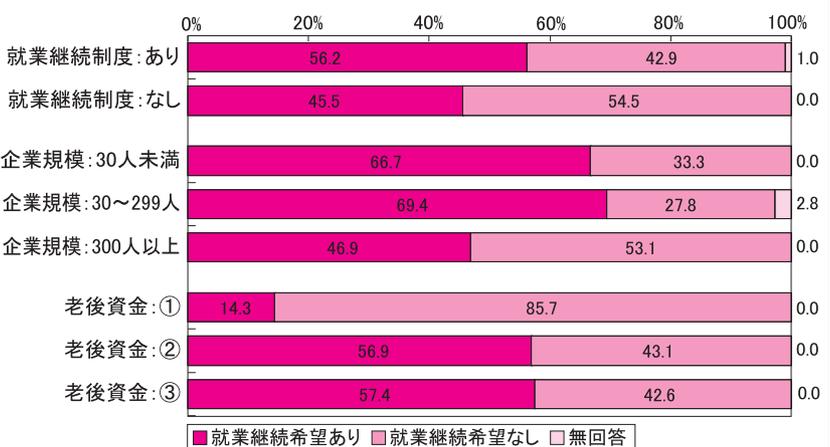
が就業継続を希望しないとしている。また、就業継続を希望しない人の割合は、企業規模が大きいほど高くなっている。三〇〇人以上の大企業では今年度定年到達者の過半、五三・一%が就業継続を希望しないとしている。就業継続を希望しない背景としては、いわゆる老後資金の準備度合も考えられる。老後資金の目標を既に達成しているとする層は、八割超が就業継続を希望しないとしている。ただし、こうした層は全体の五%強にとどまっており、ほぼ半数を占める達成に向けて現在努力中とする層では、就業継続を

希望する割合が高くなるが、それでも四割を超える人が希望しないとしている(5)。定年年齢に向け人は、長期にわたって準備するものである。多分、その企業での自己の先行きがおぼろげながらも見通せたと感じたとき(6)、例えば四〇代半ばから五〇代になるあたりから、漠然とはあろうが人はいろいろと「行く方」を思い描いて準備するものであると考えられる。こうした長期にわたる準備をしている中で、その準備がある程度できている場合、定年間近になって就業継続の制度ができたからといって、「希望しない」から「希望する」へと急に方向転換する(できる)人はそんなに多くはないであろう(7)。

なお、これらの要因のほか特に注目したいものとして、ここ五年間において職場でいわゆるリストラによる人員整理が「あつた」とする人の方(五〇・〇%)が、「なかつた」とする人の方(四二・六%)よりも就業継続を希望しない割合が高いことがある。人員整理は、結局は働く人を大切にしない企業であるとの印象を与えたのかも知れない。

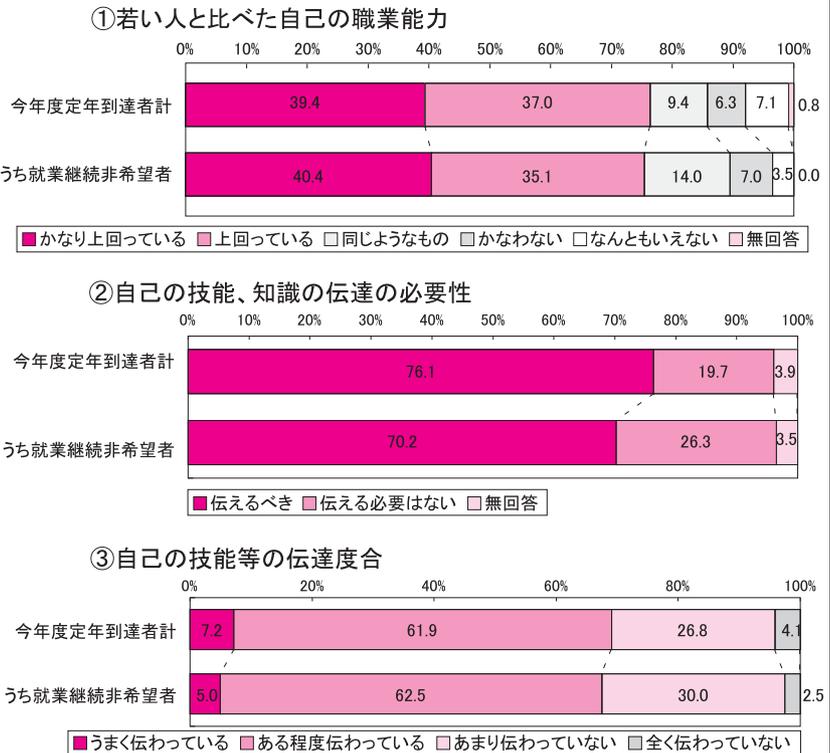
では、こうした今年度定年到達者で就業継続を希望しない人々とは、仕

第2図 現在の職場での就業継続希望状況(平成19年度に60歳定年を迎える男性正社員)



資料:JILPT「『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査」(平成18年10月実施)  
 (注) 老後資金①:老後資金の目標をたて、既に達成している。  
 老後資金②:老後資金の目標をたて、達成に向けて努力している。  
 老後資金③:老後資金の目標は、たてていない、又は考えたことがない。

第3図 就業継続を希望しない人々(今年度定年到達者)



資料:JILPT「『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査」(平成18年10月実施)  
 (注) ③は②で「伝えるべき」とした人を対象とした調査結果である。

希望する割合が高くなるが、それでも四割を超える人が希望しないとしている(5)。定年年齢に向け人は、長期にわたって準備するものである。多分、その企業での自己の先行きがおぼろげながらも見通せたと感じたとき(6)、例えば四〇代半ばから五〇代になるあたりから、漠然とはあろうが人はいろいろと「行く方」を思い描いて準備するものであると考えられる。こうした長期にわたる準備をしている中で、その準備がある程度できている場合、定年間近になって就業継続の制度ができたからといって、「希望しない」から「希望する」へと急に方向転換する(できる)人はそんなに多くはないであろう(7)。

事の面でどうした人々なのであろうか(第3図)。「団塊の世代調査」で自己の職業能力について若い人と比べての自己評価を尋ねた結果をみると、「かなり上回っている」と「上回っている」とを合わせて今年度定年到達者計で七六・四%、うち就業継続を希望しない人だけをみると七五・五%とほとんど変わりがない。まだまだ十分戦力となり得る人も就業継続を希望しない人には多いといえる。また、自己の技能や知識を後進に伝えるべきかどうか尋ねた結果をみると、今年度定年到達者計(七六・一%)よりは若干少ないものの、就業継続を希望しない人のほぼ七割が「伝えるべき」としており、さらに「伝えるべき」とした人にあつてその伝達がうまくいっているかどうかを尋ねた結果をみると、就業継続を希望しない人の三割強が「あまり」ないし「まったく伝わっていない」として

おり、今年度定年到達者計よりもわずかながら割合が高くさえなっている。これらは自己評価であり、どこまで實際を反映しているかどうかは留意する必要があるものの、まだまだ戦力となり得、技能伝達のためにも必要な人材が定年以降の就業継続を希望しない場合も少なくないことを示していると思われる。そうした場合、通常考えられるように「より好い条件」を提示することだけで引き留めに成功することも考えにくい面もあり、単に雇用継続の制度を整備するだけではなく、企業は真の意味でこれらの人に就業してもらうための態勢を整える必要がありそうである。またもつとも避けるべきは、いなくなつてから気づく愚であらう。

なお、現在の職場での就業継続を希望しない人も、六〇歳で仕事から引退することを考えている人は三二・二%と少なく、多くの人はそれ以降も何らかの就業を考えている。さすれば、少ない数の人々が外部労働市場で次の職場を求めた求職活動を行うこととなりそうであることにも留意しなければならない。

### 既に非正規就業をしている人々など

次に注目したい「少数派」は、現在(調査)の時点で非正規就業をしていたり無業であつたりした人々である。ここでも男性雇用者についてみると、正社員は八〇・六%、出向社員三・一%であるのに対して、契約社員五・五%、嘱託社員二・六%、パートタイマー二・三%など非正規就業をしている人が一五・五%を占めている。六〇歳となる前に既に正社員でなく非正規就業をしている人が、男性雇用者のほぼ六・五人に一人いることになる。

とはいえ、これらのすべての人が世間でいうところの正規・非正規のさまざまな格差にさらされているとすることはやや早計ではある。過去の職業経歴の中で転職をした経験があるかどうかをみると、男性非正規雇用者の八一・八%に転職経験がある一方、転職経験がないとする人も一七・一%となつている。また、現在の勤め先での勤続年数を見ると、三年未満が四六・〇%、三年以上五年未満が一三・九%と五年未満とする人が六割に達しているが、残りの四割程度は五年以上の勤続年数となつている(8)。

男性非正規雇用者の二割程度は、永年勤続してきた企業において現在は嘱託社員や短時間勤務者などとなつている人がいるものと考えられる。したがつて、転職した時期にもいろいろあるの必ずしも的確でない面もあることを留意しながら、ここで注目する「少数派」の一つは、転職経験のある男性非正規雇用者としておこう(9)。

つぎに調査時点で無業者であつた人についてみてみよう(10)。ここでも男性をとりあげる。男性回答者のうち無業者は二・七%であつたが、そのうち直近三年間において何らかの就業をしていた人が七五・〇%、四分の三を占める。直近三年間に就業経験のある人についてみると、正社員であつたとする人が七五・八%を占めている。退職した理由をみると、自己都合という人が三三・二%いる一方、定年又は定年に準じた退職が二七・三%、会社の倒産や人員整理が一五・二%など自発的でない理由を挙げる人も多い。したがつて、現在無業者の中にも少数ながらある意味で「悠々自適」的な退職をした人もいる一方、離職を余儀なくされて無業となつている人がおり、二極分化している面があることには留意が必要であらう。

そこで、ここで注目する「少数派」である男性非正規雇用者と男性無業者について、今後の生活の基礎となるであろう世帯貯蓄額についてみてみよう(第4図)。まず、男性雇用者計に比べて非正規雇用者、無業者いずれも五〇〇万円未満の層の割合がかなり高くなつているのが目につく。これは五〇代後半の人を対象にしていること

を考えれば、相対的に貯蓄の少ない層が多いといえる。しかし一方、例えば二〇〇万円以上の貯蓄のある層の割合をみると、非正規雇用者であつても雇用者計と同程度の割合があり、さらに、転職経験のない非正規雇用者や無業者については、むしろ雇用者計の割合を超えてさえいる(11)。

現在既に非正規雇用者や無業者となつている人々は、長期勤続の末に非正規的な勤務形態に転じている場合や「悠々自適」の退職をした場合など一部を除けば、総じて貯蓄水準が低く、今後の老後生活のための経済的基盤が弱い人が多いといえる。さらに、こうした層では厚生年金や共済年金の受給を受けられず、公的年金は国民年金のみである場合も少なくないと考えられることにも思いを致す必要がある。「団塊の世代」男性雇用者の恐らく数パーセントであると思われるが、経済的にもこれからの高齢・老後期の生活に大きな不安を抱えている層がいる。さらにいえば、こうした層、とりわけ既に無業になつている層においては、現在において健康状態に不安を抱えている人が少なくないことが窺われる(第5図)。健康であれば高齢期においても、就業を通じて一定の所得を確保することもできようが、病弱など健康面の不安がある人については、恐らく全体の二・三%であらうが、それもままならない人がいることは忘れてはならない。

### 一人暮らしになりそうなる人々

注目したい「少数派」の三つ目は、

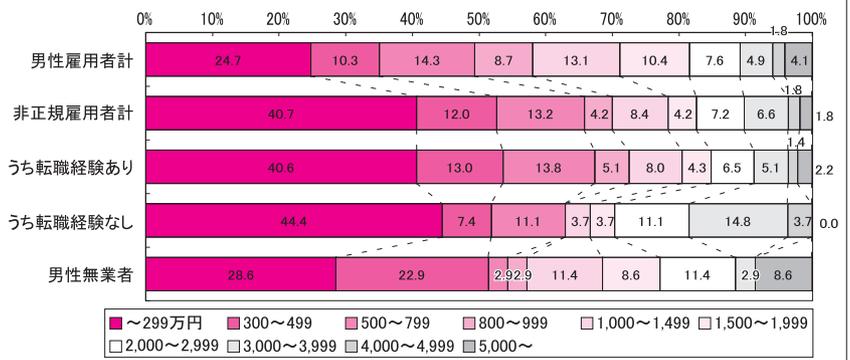
高齢期において一人暮らしになりそうな人々である。「団塊の世代調査」によれば、調査対象計でみて男性の三九%、女性の二三・八%が六七歳の頃は「単身で住んでいる」と予想している。これを配偶者（夫／妻）と子どもの有無別にみてみよう（第6図）。六〇年にも及ぶ人生行路の結果として配偶者や子どもの有無が現出しているのであるが、配偶者があり子どももいる人（回答者の八二・四%）のほんのわずか、配偶者があり子どもはいない人（同六・二%）ではやや高まるもの

数パーセントしか六七歳頃に単身居住となることを予想していないのに対して、配偶者のいない人においては、子どもがいる人（同七・二%）では半数弱、子どももいない人（同三・四%）では六〜七割が単身居住を予想している。おおむね男性よりも女性で単身居住を予想する割合が高いが、配偶者も子どももない人では男性の方が単身居住を見込む割合が高くなっている。たとえ単身居住になったとしても、別居ではあるが子どもがいる場合とない場合ではかなりの違いがあること

が考えられる。単身居住を予想する人について、今後の不安項目を挙げる人の割合を子どもの有無別にみると、「生活資金」ではあまり違いがないが、一方、「日常生活の過ごし方」、「自分の健康」、「住居の確保」、「医療費の負担」などでは違いがみられている（第7図）。

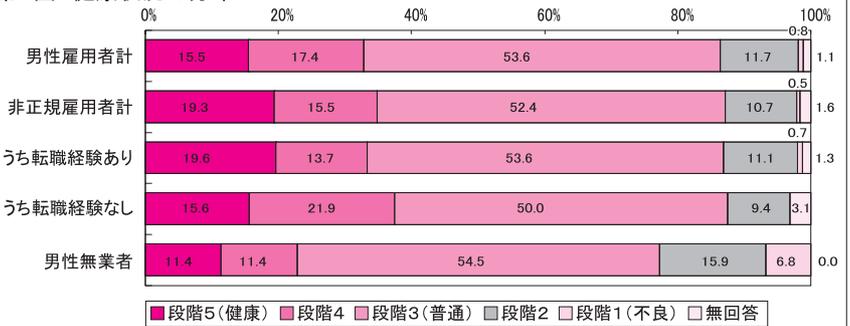
一人暮らしには、そうでない人に比べて種々の問題を抱えることになることであるが、特に子どものない人にとってもっとも大きな問題は日々の暮らし、日常の「暮らし甲斐」なのではないだろうか。こうした人こそ、仕事（就業）や社会的活動を通じて、社会的に「生涯現役」で過ごせる環境整備が求められると考えられる。最後に、配偶者がいるにもかかわらず単身居住を予想することについて考えてみたい。昨年「熟年離婚」とかとしてマスコミで取り上げられることが多く、そのこと自体は大変な問題には違いないが、「団塊の世代」を全体としてみたととき、その懸念があるのはせいぜい一二%であることは改めて記憶されておいてよいであろう。「団

第4図 世帯貯蓄額分布（無回答除く構成比）（男性雇用者と男性無業者）



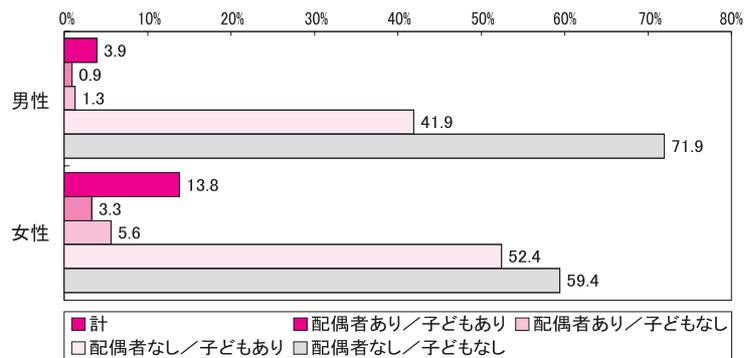
資料：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（平成18年10月実施）  
（注）本人年収の階級値×本人年収に対する世帯貯蓄の割合により求めたものである。

第5図 健康状況の分布（男性雇用者と男性無業者）



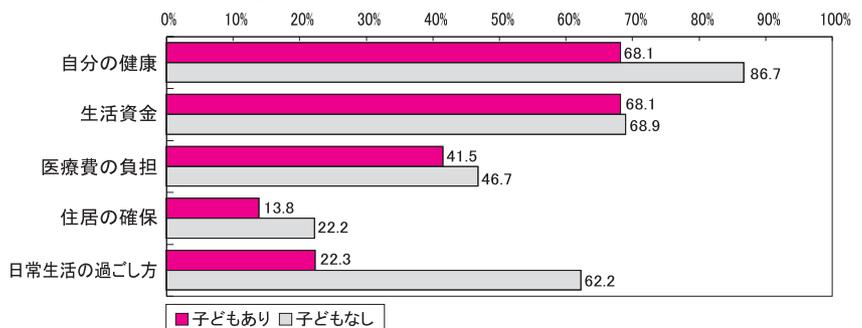
資料：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（平成18年10月実施）

第6図 67歳の頃「一人で住んでいる」と予想する割合



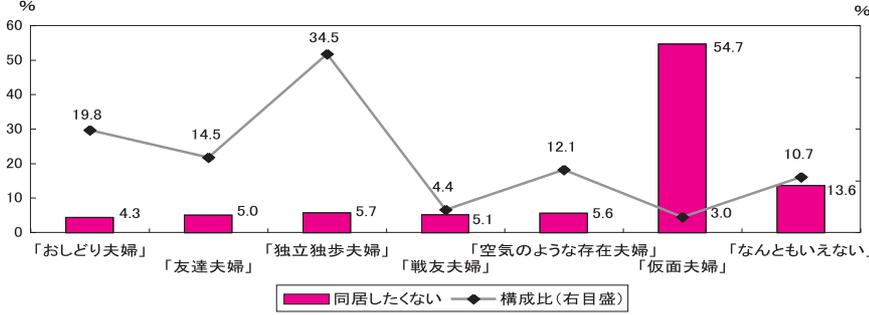
資料：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（平成18年10月実施）

第7図 今後における不安項目（67歳の頃「一人で住んでいる」と予想する人）



資料：JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査（平成18年10月実施）

第8図 妻による夫婦関係の規定と同居しない率(夫が67歳の頃)



資料: JILPT『団塊の世代』の就業と生活のビジョンに関する調査/妻調査(平成18年10月実施)

(注) 夫が67歳の頃に同居していたい人として夫を挙げなかった割合である。

夫婦関係の規定の選択肢は、次のとおりである。

- ①「おしどり夫婦」: 何かにつけ一緒に行動(活動)することが多い
- ②「友達夫婦」: 趣味や余暇活動をともにすることが多い
- ③「独立独歩夫婦」: 夫婦別々の趣味や余暇活動を楽しむ
- ④「戦友夫婦」: 苦難の多い人生を共に歩んできた
- ⑤「空気のような存在夫婦」: お互いの存在を普段意識しない
- ⑥「仮面夫婦」: 関係は冷え切っている

塊の世代調査」の一環である妻を対象とした調査(12)から、妻による現在の夫婦の関係についての規定をみると(第8図)、「独立独歩夫婦」が三四・五%、「おしどり夫婦」一九・八%などとなっており、関係は冷え切っているという「仮面夫婦」は三〇%にすぎなかった。また、そうした規定別に、夫との同居を望まない割合をみると(13)、「仮面夫婦」では五四・七%となっているが、そのほかの規定では五%内外にとどまっている(14)。ただ、「な

んともいえない」とする人で二三・五%と高くなっていることは注目されたい。規定もできない、したくない人の中にも同居を望まない人が少なくないということであろう。

問題は、こうした夫婦の関係に関する規定は夫婦のこれまでの生活の中で形成されてきたことである。「仮面夫婦」の六四・二%はいわゆる「恋愛結婚」であり、これは「おしどり夫婦」の六五・九%と遜色がない。また、妻の規定と夫の規定とは乖離していることは大いに考えられる。

人が為したことは、人が為せば必ず改められるものである。「熟年離婚」を煽るような風潮に徒に雷同することなく、しっかりとした高齢期・老後期の夫婦家庭生活を切り開いて欲しいものである。

### タイプ2の政策の再編強化を

社会的な政策には二種類のタイプがあるように思われる。国民全体を対象とした一般的な政策と特別な配慮が必要な特定の層や個人を対象とした政策である。とはいえ、前者は「政策」というよりは「制度」や「事業」といった方が適当なものである。本稿でフォローした「少数派」については、そうした制度や事業

では的確な対応ができない場合が少なくない。社会的な「政策」とは本来、少数の特別な配慮が必要な層に対する最後の砦として機能するものであるはずである。どういった層がそうした特別な配慮が必要な層に該当するのかわかを決めるのが政治的な判断であり、その救済に叶う的確な施策を特定するのが専門的・技術的な知見に基づく判断であったはずである。近年前者のタイプ1的な施策(制度や事業)ばかりが目され、後者のタイプ2の施策がなおざりにされている嫌いがみられる。それを越えてタイプ1の論理でもってタイプ2の政策を考えるようなことも行われているように思われる。「団塊の世代」が高齢期を迎えるに当たって、いま一度タイプ2の政策が再編強化されることを望みたい。

#### 〔注〕

1. この調査の概要及び調査結果は、JILPT調査シリーズNo.三〇(二〇〇七年二月)及び同労働政策研究報告書No.八五(同年四月)を参照されたい。なお、この調査では昭和二十二年に生まれていなくなる広義の「団塊の世代」を対象としている。
2. 「団塊の世代調査」でも、現在男性雇用者である人のほぼ六割が、三〇代後半から四〇代にかけてが「仕事でもっとも輝いていた時期」であったとしている。
3. 現在男性正社員については、定年のあるとする人が八一・九%を占めている。
4. 今年度定年到達者は、男性正社員の一三%を占めている。
5. 老後資金達成努力中の人をさらにその達成見通し別にみると、就業継続を希望しない割合は、「なんとか達成できそう」が五〇・〇%、「かなり困難である」四三・五%、「とても達成できない」四〇・〇%と、やはり達成可能性が高くなるほど、就業継続を希望しない割合が高くなっている。

6. これと、子育ての見通しがつくことも大きな要因であろう。

7. 「団塊の世代調査」によれば、高齢者雇用安定法による雇用継続の義務化により、自己の高齢期における就業ビジョンに影響があると応えた人は、せいぜい二割程度にとどまっている。

8. ちなみに、男性正社員についてみると、勤続三年未満は八・二%、三年以上五年未満が五・五%で、五年以上が八六・三%となっている。また、三〇年以上をとってみても、五三・九%と半数を超えている。

9. 転職経験の有無で顕著な差がみられるもの一つに勤め先の企業規模がある。「転職経験なし」の男性非正規雇用者の六二・五%が三〇〇人以上規模の企業に勤めているのに対して、「転職経験あり」では三一・四%にとどまり、三分の二がいわゆる中小企業に勤務している。

10. 「団塊の世代調査」における無業者とは、遠くない過去に就業していた経験があり、現在は無業者となっている人である。したがってこの世代の無業者全体を対象にしたものではない。また、無業者の回答者数がかなり少ないことにも留意が必要である。

11. さらに、転職経験のない人にあつては、今後の退職に伴い相当の退職金を受け取ることができる場合が少なくないことも考慮しなければならない。

12. 「団塊の世代」(注1参照)を夫に持つ女性(妻)を対象にしたもので、妻自身は「団塊の世代」に属するとは限らない。

13. 調査は夫が六七歳頃に一緒に住んでいるかどうかを尋ねたもので、同居していないからといって必ずしも離婚しているとは限らないことは留意する必要がある。

14. 関係は冷え切っているとする「仮面夫婦」でも、半数近くは今後とも夫との同居を考えていることにも注目してほしいかもしれない。まさに「人生いろいろ」である。

#### プロフィール

あさお ゆたか／一九五三年大阪府出身。一九七六年労働省入省。二〇〇一年から日本労働研究機構(現:労働政策研究・研修機構)。主な著書にJILPT労働政策レポートVol.15「多様な働き方とその政策課題について」ほか。