

# 中高年齢者の老後への生活不安

下山 昭夫

## 1. はじめに

個人の生活史（ライフヒストリー）の展開からみると、50歳台後半から60歳台前半の年齢段階は家族生活的側面のみならず職業生活的側面や社会制度的側面からしても人生の転換期にあると言えよう。家族生活的側面では、子供の結婚による他出や孫の誕生あるいは老親の死亡、そして「嫁」の加入などによる家族構成上の変化が集中する時期である。職業生活的側面では、多くの中高年男性は定年退職を経験し、再就職や職業活動からの引退（retirement）などの職業変動にみまわれる。男性の役割構造は、現実的には、仕事中心に構成されており、女性のそれは家事・育児が中心である。したがって、男性にとっての定年退職や引退、女性にとっては子供の結婚と独立は役割喪失をはじめとした役割構造上の根本的な変化を意味することになる。さらに、子供がすべて独立・離家した脱親期（post-parent period）の中高年夫婦は、夫婦間の役割再規定などをもとめられるのである。また、社会制度の面では年金受給年齢に到達する年齢段階であり、年金という非勤労所得によって経済的生活を維持する構造へと大きく変貌する。ただ、年金額が生計を維持するのに不十分であったり、勤労意欲が高いために年金受給年齢に達したのちも職業活動を継続する中高年齢者は多い。

いずれにせよ、平均余命が伸長したことにより拡張した老年期をむかえることが確定的となった今日の中高年齢者にとって、50歳台後半から60歳台前半は生活領域の各側面で老年期への移行期あるいは本格的な準備期として生活スタイルの大幅な変更を余儀なくされる時期にあたるのである。

本論における分析と考察は、「中高年齢者の生活適応と生活史に関する研究会」<sup>1)</sup>が、中高年齢者の生活適応を主題として1985年2月に東京都区部及び市部在住の満56歳から65歳の中高年男性を対象に実施した調査結果に基づくものである。調査対象者は住民基本台帳から確率比例抽出法により選出し、調査方法には質問紙による面接聴取法を用いている。

## 2. 問 題

男子中高年齢者の生活領域に占める職業活動の大きさにはきわめて大きなものがある。したがって、定年退職をめぐる職業変動は中高年齢者に対し経済的、社会関係的そして心理的に「危機」とも呼べる深刻な問題を惹起すると言われている。たとえば、那須は定年退職者に一般的に共通した意識状態として(1)「定年退職後……もう一度以前の仕事をもちたい意欲を起こす」、(2)「収入の減少から必要以上に生活費をきりつめねばならず欲求不満が増大する」、(3)「職業以外の社会的役割までも失ったことに今さらのように耐えがたくなる」の3点をあげて、定年退職が「不安や葛藤の機会」となることを指摘している。<sup>2)</sup> また、袖井によれば、定年制度の危機として定年退職者の生活問題を6点に要約している。(1)社会的地位の低下と自己を同一化させる対象の喪失、(2)職場の仲間との交流などのインフォーマルな関係の喪失、(3)収入の低下による生活水準の低下と生活様式の変化、(4)稼得能力の低下や喪失が家庭内での発言権を低下させ無力感・喪失感を生む、(5)活動範囲を狭め余暇をもてあます、(6)家庭内での地位を見出せない、である。<sup>3)</sup> いずれにせよ、自営業者、農業従事者や一部の小零細企業に働く者を除いて、定年退職は大部分の雇用労働者にとって避けることのできない社会制度であり、そして「おそらく退職するほとんどの人が、退職によって、その生活にある程度の破綻をきたす」ことは間違いないところであろう。<sup>4)</sup>

さて、職業は2つの価値的側面をもっている。すなわち、「個人の職業に対する価値意識(態度)」は、職業がそれ以外の価値対象を獲得するための手段である「道具(手段)的価値(instrumental value)」の側面と、「自足的価値(consumatory value)」として職業活動に従事すること自体に価値を見出す側面とがある。前者は、職業活動によって経済財(貨幣所得)、社会的名声、社会・経済的権力を得ようとするものである。後者は、「働くこと」それ自身が喜びや楽しみの源泉であり、「生きがいの対象」としての職業である。<sup>5)</sup> 那須の指摘した「定年退職後……もう一度以前の仕事をもちたい意欲を起こす」や袖井の「社会的地位の低下と自己を同一化させる対象の喪失」は、職業活動からの離脱が職業の自足的価値の喪失を意味することを主張しているのである。男子中高年齢者の職業活動へのコミットメントを「昭和60年度国民生活選好度調査」から「仕事と余暇」の生活選択としてみると、55~59歳では「仕事の方に力を入れる」「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」の「仕事選択」が52.6%、「余暇の中に生きがいを求める」「できるだけ余暇を楽しむ」の「余暇選択」が20.7%である。60~64歳でも「仕事選択」58.2%、「余暇選択」27.4%となっていて、職業活動への強い志向性をもっていることがわかる。<sup>6)</sup> このような中高年齢者にとって、職業活動からの離脱は、唯一と言ってもよい自己同一化の対象を失うことを意味するのであり、まさにアイデンティティの危機なのである。そして、職業活動に代るべき社会的関係上の紐帯を持たない中

中高年齢者は、社会的に疎外された状況のなかに置かれることになる。

ところで、中高年齢者と職業をめぐる研究では、我が国の場合、定年退職経験者と未経験者との比較分析だけでは不十分である。なぜなら、定年退職が必ずしも完全引退には直結せず、むしろ多くの中高年齢者には転職の契機となっているからである。定年退職は完全引退に至るまでの段階的かつ漸進的な引退過程 (retirement process) の出発点だからである。したがって、定年退職経験の有無とともに「有職者 — 無職者」の視角からも分析する必要がある。

さて、定年退職後の引退過程にある中高年齢者を含む中高年齢者の職業活動の構造は多様化されたものとなっている。定年退職前の就労者の他に、厚生年金の在職老齢年金や共済年金を受給しながら就労する年金受給型就労者、定年退職と同時に引退した年金生活者、家族（とくに同居する子供家族）に経済的に扶養されている者、定年退職後も以前とかわりなく就労を継続する者等々である。この中高年齢者の職業活動の構造の多様性は、職業の「道具（手段）的価値」側面すなわち職業活動の稼得手段としての必要性が相対化していることを示すものであり、中高年齢者の生計維持構造の多様性を意味するものである。「道具（手段）的価値」としての職業活動の必要性の相対化は、一つには年金受給額<sup>7)</sup>から、いま一つは家族形態から大きく影響を受ける。家族形態に着目すると、中高年齢者では、未婚子や老親などの扶養家族を持つことも考えられるため、職業活動の必要性の相対化は同居する家族との経済的関係のなかからみていかなければならない。この点について、直井によれば、第1は「他の家族員が定年退職者に経済的に依存している程度」つまり「扶養すべき家族員の数（一般的には妻・親・就学中の子の人数）と、定年後扶養する年数」、第2は「定年退職者が他の家族員に経済的に依存している程度」すなわち「妻に所得があるか否か、子供が同居し扶養してくれるか否か」<sup>8)</sup>の2種類の経済的依存関係が指摘されている。職業活動から離脱した中高年齢者が子供家族に同居扶養され経済的に依存することは、袖井の言う「(4)稼得能力の低下や喪失が家庭内での発言権を低下させ無力感や喪失感を生む」であろう。逆に、扶養家族を持つ場合には、定年退職後の「就労 — 不就労」選択のなかで家族を扶養するために就労の選択を余儀なくされることになる。扶養家族を持つ中高年齢者の就労継続は、たしかに職業の「自足的価値」の獲得によりアイデンティティの確立につながる。その反面、定年退職後も自己の意志に反して職業活動を選択しなければならないことからストレスを内面化することもありうる。

さらに、老後生活を直前に控えた中高年齢者にとって家族は「就労 — 不就労」の選択のような経済的関係以外にも重要な位置を占めている。将来の老後生活をイメージし、病気、ねたきりになった時の身体的介護への期待や精神的援助をはじめとした非経済的・日常的な援助を子供家族に求めるのが一般的だからである。子供家族は老後生活を支えてくれる「資源」<sup>9)</sup>なのである。たしかに、子供に経済的に依存するという考え方は少なくなってきている

が、同居による身体的介護や精神的援助の面では、今日でも多くの中高齢者が潜在的な強い願望として持っており、子供家族との別居は老後生活への不安を高めることになるだろう。

本論では、定年退職をめぐる職業変動や老後生活にむけての家族形態の選択といった生活スタイルの変更を余儀なくされる年齢段階にある男子中高年齢者を対象に、その少なからぬ不安・葛藤・ストレスあるいはアイデンティティの危機等の生活適応問題を「老後生活への不安感」として分析をすすめ、その影響要因を明らかにしていきたい。

### 3. 分析の枠組

中高年齢者の「老後生活への不安感」を被説明変数にした既存の調査研究には、次のようなものがある。

東京都老人総合研究所社会学部が45～54歳の中高齢女性を対象に実施したものでは、配偶関係を軸に老後生活の困難と不安について分析している。そこでは、老後不安を(1)経済問題；老後の生計をどうやってたてるか、(2)身体的問題；体が弱ったときの日常生活をどうするか、(3)精神的問題；老後の生きがいや人間関係をどうするか、の3つに下位分類しその原因を探るものであった。<sup>10)</sup>

次に、三重野卓「老後不安構造の計量的研究」では、「暮し向き不安」が定年退職に対する構えと準備行動への志向を規定するとし、「暮し向き不安」を大きくする要因として「階層帰属意識」「末子の年齢」「持家」をあげている。<sup>11)</sup>

平岡公一の「定年退職に関する態度構造」では、被説明変数に「定年後生活への不安」、説明変数に「基本属性(職業・生活歴・家族)」「現状評価」「価値意識」「資源」「準備行動」「将来見通し・予定」を用いている。「定年後生活への不安」は25項目からの質問で構成されておりそれぞれ不安の程度を7段階で尋ねている。その結果を、家族関係不安、公共政策不安、精神生活不安、経済生活不安、生活全体不安の5つの下位被説明変数に、平均値の相対的順位と因子構造から分類している。<sup>12)</sup>

東京都老人総合研究所社会学部や平岡公一の調査研究では不安感を下位分類している。本論の被説明変数「老後生活への不安感」は7質問項目から構成されるが、各質問毎の個別的検討や下位分類は行わず、全体として用いている。

すなわち、『あなたご自身の「老後生活」を考えたとき、ここであげたことについて不安を感じていますか。それとも、不安は感じていませんか。』の質問により7つの質問それぞれについて「大変不安だ」「どちらかといえば不安だ」「どちらともいえない」「それほど不安ではない」「まったく不安ではない」の5段階で回答してもらった。表-1「老後生活」の不安は、7種類の不安に関する質問ごとにその回答比率を表したものである。不安感が比較的高

く出た項目は、「①老後の暮し向き」「②健康」であった。前者は「大変不安だ」「どちらかといえは不安だ」を合計した「不安あり」<sup>13)</sup>の回答比率は32.8%であった。同様に、後者の「健康」のそれは33.8%であった。これら2者以外の質問項目の「不安あり」の比率は10%台以下であり、「⑤話し相手がなくなったり、みんなから除け者にされるのではないかと不安はありますか」では7.0%と低率であった。このように不安感の比率が全体的に低水準なのは、調査対象者の83.4%が継続的に収入を伴う仕事をもっていること、つまり「現役」であることと、1,000万円以上の世帯年収の者が20.8%もいることのためであろう。

表1 「老後生活」の不安 (単位：%)

質問	評価	大変不安だ	どちらかといえは不安だ	どちらともいえない	それほど不安ではない	まったく不安ではない	DK. NA.	計
①老後の暮し向きについてはどうですか。		9.1	23.7	18.2	33.5	15.4	0.1	100.0 (759)
②あなたの健康についてはどうですか。		7.8	26.0	16.3	34.3	15.5	0.1	100.0 (759)
③からだが弱ったりしたとき家族からじゅうぶん世話をしてもらえるかどうかについてはどうですか。		2.9	12.8	23.2	32.0	28.9	0.2	100.0 (759)
④年をとったときに家族から冷たくされるのではないかと不安はありませんか。		1.1	7.6	18.4	29.4	43.3	0.2	100.0 (759)
⑤話し相手がなくなったり、みんなから除け者にされるのではないかと不安はありますか。		0.8	6.2	16.9	30.0	46.0	0.1	100.0 (759)
⑥年をとったら何もすることがなくなってしまうのではないかと不安はありますか。		2.6	12.1	14.0	27.5	43.7	0.1	100.0 (759)
⑦老後に生きがいを持てるかどうかについてはどうですか。		2.2	11.6	25.2	30.8	29.9	0.3	100.0 (759)

本論の説明変数には「2. 問題」において指摘したことから家族形態と職業を用いる。平岡の分析には、家族の説明変数は人数と年齢による子供パターン、末子との年齢差、扶養パターン（親・子ともにあり、子のみあり、親のみあり、親・子ともになし）<sup>14)</sup>であった。本論では、調査結果から見出された12種類の家族形態を「本人のみ」「夫婦のみ」「無配偶子同居」「老親同居」「有配偶子同居」<sup>15)</sup>の5分類している。

職業に関する説明変数には、定年退職経験や現職の有無の他に、職種から構成した職業階層や職業経歴も用いている。職業経歴に関して平岡の場合には勤続年数を「職業経歴の安定性の指標」として利用しているが、<sup>16)</sup>本論では、45歳時と現在の2つの時点での職種（無職を含む）から職業（階層）経歴を構成した。この職業経歴を説明変数に加えるのは「キャリア・エフェクト」<sup>17)</sup>あるいは「キャリア・オーバー効果」<sup>18)</sup>に着目するためである。「キャリア・オーバー効果」は「定年退職するまでの生活（特に、職業生活）歴の中で獲得された要因の定年後の生活満足に対する規定力」であり、換言すれば「定年退職者の生活適応を決定する要因は、定年退職以前の生活スタイルが形成した個人のパーソナリティ」<sup>19)</sup>にあることを主張するものである。たしかに「態度や行動についての職業経歴（work carrier）特性の影響」<sup>20)</sup>をふまえ、それぞれの職業経歴ごとの特徴あるパーソナリティが老後に対する不安感に与える影響を分析することも必要であろう。しかし、本論では職業経歴を職業階層の移動（上昇・下降）として把え、職業経歴の「キャリア・オーバー効果」を老後生活に対する経済的条件の安定性の指標として用いることにする。

#### 4. 中高年齢者の老後不安感

表2は、年齢階層別の家族形態の構成割合である。全体では、「本人のみ」2.4%、「夫婦のみ」26.2%であり、残りの大部分が子供と同居している。そのうち、「無配偶子同居」の核家族的形態が43.1%と多く、「有配偶子同居」は10.1%でありわずかに1割をこえているにすぎない。56～59歳と60～65歳を比較すると、「夫婦のみ」が18.2%から34.0%へ、「有配偶子同居」が6.1%から14.0%へと大きく増加している。その分、「無配偶子同居」は63.1%から43.4%へと約2割減少している。これは、50歳台後半から60歳台前半が、家族周期上の転換期の年齢段階にあることを示すものである。無配偶子の動向をみなければはっきりしないが、60～65歳の「夫婦のみ」の比率が約3分の1もあり、倍増したとはいえ「有配偶子同居」が14.8%にしかならないことは、この世代の中高年齢者が老後生活の家族形態では子供との別居を選択していることを表すものとみることができる。さらに、指摘されるのは「老親同居」が全体で7.4%、56～59歳で10.2%、60～65歳でも4.7%あることである。自己の老後生活を目前にしても、なお老親を扶養しなければならないことは大きな心理的負担であろう。

表2 年齢階層別家族形態

(%)

	本人のみ	夫婦のみ	無配偶子同居	老親同居	有配偶子同居	その他	計
56～59歳	1.6	18.2	63.1	10.2	6.1	0.8	100.0(374)
60～65歳	3.1	34.0	43.4	4.7	14.0	0.8	100.0(385)
計	2.4	26.2	53.1	7.4	10.1	0.8	100.0(759)

そこで、家族形態別に老後生活への不安感を記したのが表3である。「不安感あり」（以下、老後不安感とする）の比率がもっとも高いのは、老後生活を単身ですごさねばならない「本人のみ」の77.8%である。その対極にあるのが「有配偶子同居」の老後不安感46.8%である。

表3 家族形態別老後不安感 (%)

	56～59歳		60～65歳		不安感あり 計
	不安感なし	不安感あり	不安感なし	不安感あり	
本人のみ	33.3	66.7	16.7	83.3	77.8( 14)
夫婦のみ	38.2	61.8	47.3	52.7	55.8(111)
無配偶子同居	44.1	55.9	48.5	51.5	54.1(218)
老親同居	47.4	52.6	44.4	55.6	53.5( 30)
有配偶子同居	52.2	47.8	53.7	46.3	46.8( 36)
その他	66.7	33.3	66.7	33.3	33.2( 2)
計	43.9(164)	56.1(210)	47.8(184)	52.2(201)	54.2(411)

この2つの家族形態以外の「夫婦のみ」「無配偶子同居」「老親同居」の老後不安感には比率差がほとんどみられない。ただし、56～59歳から60～65歳に年齢階層が高くなると「夫婦のみ」や「無配偶子同居」の老後不安感は低下するのに、「老親同居」はわずかではあるが増加し「有配偶子同居」の46.3%に比べ約1割高くなっている。「本人のみ」の単身者を別にすれば、老親を同居扶養することの中高年齢者の老後不安感を高める効果が加齢とともに強くなることを示していると言える。次に、結婚した子供との同居（「有配偶子同居」）が他の家族形態と比較した場合に、老後不安感を減少させる効果を表4からみてみよう。現在の暮らし向きが「かなり満足」である中高年齢者では「夫婦のみ」30.0%、「無配偶子同居」34.7%、「老

表4 現在の暮らし向き満足別老後不安感 (%)

	かなり満足	どちらかといえば満足	不満足
本人のみ	0.0	75.0	88.9
夫婦のみ	30.0	55.4	83.3
無配偶子同居	34.7	54.0	73.2
老親同居	23.1	54.8	83.3
有配偶子同居	42.9	47.2	55.6
その他	0.0	40.0	0.0
計	32.6(47)	53.8(252)	76.6(105)

親同居」23.1%の老後不安感になっている。それに対して、「有配偶子同居」では42.9%と高い。しかし、「有配偶子同居」では現在の暮し向きが「不満」でも老後不安感55.6%であり、「夫婦のみ」の83.3%、「無配偶子同居」の73.2%、「老親同居」の83.3%に比べると著しく低率である。「現在の暮し向き満足」という現状の生活に対する主観的評価が「不満」でも「有配偶子同居」の老後不安感が低いということは、この家族形態が中高年齢者の老後不安感を低下させる強力な影響要因であることを示すものと言えよう。

次に、職業から老後不安感を分析する。

表5に定年経験の有無から老後不安感をみると、「定年経験あり」は244名(32.1%)であり調査対象者の残り約7割が定年退職未経験者である。定年退職の経験が老後不安感に与える影響をみると、「定年経験なし(定年退職未経験者)」の「不安感あり」は54.8%であり、「定年経験あり(定年退職経験者)」では52.9%となっている。定年退職経験の有無だけでは、老後不安感に差異がほとんど生じていない。定年退職が引退＝年金生活に直結する欧米諸国とは異なり、定年退職後も引き続き継続的に就労する中高年齢者が多いことを考えれば、定年退職経験は老後不安感に対してあまり影響しえないのである。少なくとも、「定年退職→心理的危機」の図式を見出すことはできなかった。

表5 定年経験別老後不安感 (%)

	不安感なし	不安感あり	計
定年経験なし	45.2(233)	54.8(282)	100.0(515)
定年経験あり	47.1(115)	52.9(129)	100.0(244)

むしろ、我が国の中高年齢者の場合、現職の有無の方が——定年退職経験にかかわらず——老後不安感に与える影響は大きいであろう。表6から現職の有無による老後不安感をみると、「有職者」の「不安感あり」は52.3%、「無職者」のそれは63.5%となっており、約1割ほど「有職者」の老後不安感の方が低くなっている。中高年齢者にとって、継続的に収入を伴う仕事をしていることが老後不安感を減少させる効果をもつことが確認されたと言えるであろう。さらに、「有職者」について、その職種別に老後不安感をみると、「専門」(35.3%)、「管理」(43.2%)、「事務・販売」(48.0%)のホワイトカラー職(「専門」「管理」「事務・販売」を合計した「不安感あり」の比率では44.5%である)及び自営業(49.0%)の老後不安感が低い。対して、「熟練工」(70.8%)と「非熟練工」(66.2%)のブルーカラー職(「熟練工」「非熟練工」を合計した「不安感あり」の比率は68.9%である)の老後不安感は、ホワイトカラー職や自営業者のそれよりも約2割強高くなっている。このようにホワイトカラー職と自営業者で老後不安感が低く、ブルーカラー職で高くなるのには職業階層的差異として2つ理由が



考えられる。第一は、ホワイトカラー職とブルーカラー職との間にある給与格差である。給与格差は直接的に住宅規模や住宅取得可能性、そして老後資金としての預・貯金額を決定する。同時に、現在の年金制度では職業経歴の安定性（たとえば勤続年数の長さ）と生涯的な平均給与額が年金算定方式に組み込まれているため、職業階層によって格差のある給与額は年金受給額に反映されることになる。企業規模にもよるが、一般的にみてホワイトカラー職（とくに「専門」「管理」）の方が給与額は高く、現在及び老後生活での経済的側面の不安定さは少ないであろう。自営業者の低い老後不安感<sup>22)</sup>は、自営業を運営できるだけの経済的基盤をもっていること、雇用労働者と違って雇用関係にしばられず希望するだけ就労を継続できるためであろう。第二の理由は、現在就いている職業に対する「満足感」や「やりがい感」の差異である。仕事に「やりがい感あり」の中高年齢者は、ホワイトカラー職84.6%、自営業者88.2%、ブルーカラー職70.5%となっている。仕事についての「満足感」でも「満足感あり」の者はホワイトカラー職86.9%、自営業者81.4%、ブルーカラー職74.9%である。ホワイトカラー職と自営業者の「満足感」や「やりがい感」といった現在の仕事に対する高い充実感が、現在の生活全般の評価を肯定的にし老後不安感を低めているものと考えられる。つまり、ホワイトカラー職や自営業者の方が職業の自足的価値を獲得しやすいのである。

表6 現職の有無・職種別老後不安感 (%)

		不安感なし	不安感あり	計
無	職	36.5	63.5	100.0(126)
有	職	47.7	52.3	100.0(633)
	専 門	64.7	35.3	100.0( 34)
	管 理	56.8	43.2	100.0(155)
	事務・販売	52.0	48.0	100.0(148)
	熟 練 工	29.2	70.8	100.0(106)
	非 熟 練 工	33.8	66.2	100.0( 77)
	自 営 業 者	51.0	49.0	100.0(102)
	計	45.8(348)	54.2(411)	100.0(759)

注) 有職＝過去一ヶ月間、収入（賃金・給料・営業収益）を伴う仕事を継続的にしている者。また、有職で職種不明者が11ケースある。

ここで、表7に職業と家族形態の2つの説明変数から老後不安感を分析してみる。「本人のみ」の単身生活者の老後不安感<sup>23)</sup>は、現職の有無、職種にかかわらず高くなっている。また、「老親同居」を除いて、既述したように「無職者」が「有職者」よりも老後不安感が高い。「無配偶同居」ではその差が17.5%もあり、未婚子を持つ「無職者」の老後生活への不安が高くなっている。「夫婦のみ」の不安感も「無職者」で61.2%と高く、この家族形態が必ず

表7 現職の有無・職種及び家族形態別老後不安感 (%)

	無 職	有 職	ホワイトカラー	ブルーカラー	自営業者
			(専門・管理 事務・販売)	(熟練工・非 熟練工)	
本人のみ	87.5	70.0	75.0	75.0	100.0
夫婦のみ	61.2	54.0	40.6	70.5	48.0
無配偶子同居	69.6	52.1	47.6	65.9	46.9
老親同居	37.5	56.3	41.4	100.0	63.6
有配偶子同居	50.0	46.0	29.2	63.6	46.7
その他	100.0	20.0	25.0	0.0	0.0
計	63.5(80)	52.3(331)	44.5(150)	68.9(126)	49.0(50)

注)「不安感あり」の数値のみを表記してある。

しも積極的に選択されたものではないことが推測される。ところが、「有配偶子同居」の「無職者」の老後不安感は50.0%、「有職者」も46.0%と、その差は4.0%しかなく、子供家族に同居扶養されることが確定的な中高年齢者の場合、現職の有無が老後不安感に与える影響力の低下がうかがわれるのである。

同じく、表7から「有職者」の職種別・家族形態別に老後不安感をみると、表6でも指摘したように、おおむねどの家族形態でも、ホワイトカラー職と自営業者の老後不安感が低くなっている。上記では、「有配偶子同居」では職業活動の有無によって老後不安感はあまり影響を受けないと述べたが、これを職種別にみるとホワイトカラー職の「有配偶子同居」の老後不安感は29.2%と極めて低いが、ブルーカラー職では63.6%もある。ブルーカラー職はホワイトカラー職の2倍強も不安感が高く、家族形態よりも職種の方が老後不安感に与える影響力は大きいと言えよう。このことは、ホワイトカラー職の「夫婦のみ」(40.6%)よりもブルーカラー職の「有配偶子同居」(63.6%)の老後不安感が高いことからわかるであろう。一般的には、老後生活を「夫婦だけ」で生活するよりも、将来扶養してくれる既婚子と同居している方が老後生活への不安感は低くなるはずである。しかし、ブルーカラー職の「有配偶子同居」の不安感の方が高いということは、結婚している子供との同居による老後不安感を引き下げる効果よりもブルーカラー職に就いていることの引き上げ効果の方が影響力が強いことを示しているのである。さらに、ブルーカラー職の「老親同居」の老後不安感は100%であり、全員が不安感をもっている。ブルーカラー職の中高年齢者にとって、老親の同居扶養は老後生活に著しい不安感を与えているのである。

表6及び表7からは、ホワイトカラー職の老後不安感引き下げ効果——逆に言えば、ブルーカラー職の老後不安感引き上げ効果——、つまり職業階層の老後不安感への影響力が家族

形態よりも強いことが析出された。しかし、これは中高年齢者が現在就いている仕事の職種に基づくものであり、現在に至るまでの過去の職業活動の経歴を反映したものではない。そこで、職種から構成した職業階層の変化を職業経歴とみなし、その老後不安感に与える影響をみてることにする。ただし、職業経歴とは、本来、ある個人が初職に就いて以降最長職・定年前職・現職と現在に至るまでの職業の経歴を余すところなく時系列化したものであり、それを分析の手段に用いるならば類似の職業経歴をもつ中高年齢者をグループ化しなければならない。これには相当難しい手続きを必要とするため、ここでは45歳時の職業階層と現在の職業階層（無職を含めて）との間での職業階層間移動を職業経歴とみなすことにする。

表8 職業経歴及び家族形態別老後不安感の最下段には、今回の調査から得られた男子中高年齢者の全職業経歴パターンに占める各々の職業経歴パターンの比率が示されている。「ホワイトカラー→ホワイトカラー」が最も多く36.8%である。次いで、「ブルーカラー→ブルーカラー」17.5%、「自営業者→自営業者」10.5%の順になっている。45歳時にホワイトカラー職にあった者が386名なのでそのうちの72.2%（279名）がホワイトカラー職を継続していることになる。同様に、ブルーカラー職では45歳時に225名のため59.1%、自営業者では125名のため64.0%がそれぞれ「同一」職種に継続して就いている。ホワイトカラー職からブルーカラー職に移動した者は3.5%、「ブルーカラー→ホワイトカラー」は3.8%、無職になった者は18.1%である。45歳時の職業階層と現在のそれとの間では中高年齢者の階層間移動は

表8 職業経歴及び家族形態別老後不安感 (%)

職業経歴 ↓ 家族形態	ホワイトカラー ↓ ホワイトカラー	ホワイトカラー ↓ ブルーカラー	ホワイトカラー ↓ 無職	ブルーカラー ↓ ブルーカラー	ブルーカラー ↓ ホワイトカラー	ブルーカラー ↓ 無職	自営業者 ↓ 自営業者
本人のみ	66.7	( 50.0)	( 50.0)	100.0	(100.0)	85.7	100.0
夫婦のみ	35.7	( 57.1)	( 63.6)	73.2	( 66.7)	63.6	50.0
無配偶同居	48.8	( 62.5)	( 62.5)	68.6	( 50.0)	68.2	47.5
老親同居	44.0	(100.0)	( 20.0)	100.0	( 33.3)	66.7	55.6
有配偶同居	31.6	(100.0)	( 55.6)	60.0	—	66.7	53.8
その他	25.0	—	(100.0)	—	—	—	0.0
計	44.4(124)	64.3(18)	58.7(37)	70.7( 94)	48.3(14)	68.4(39)	50.0(40)
全職業経歴に 占める比率	36.8(279)	3.5(28)	8.3(63)	17.5(133)	3.8(29)	7.5(57)	10.5(80)

注1) 職業経歴の項の上段は45歳時職種、下段は現職種（無職を含む）である。

注2) 45歳時職種から現職種への移動パターンは、全部で15あった。このうち主なパターン7を表記した。それ以外のパターンが全体に占める比率は「自営→ホワイトカラー」2.8%、「自営→ブルーカラー」2.5%、「ホワイトカラー→自営」2.1%、「無職→無職」1.6%、「無職→ホワイトカラー」1.1%、「ブルーカラー→自営」0.8%、自営→無職0.7%、「無職→ブルーカラー」0.4%である。

注3) 表中 ( ) 内の比率の数値は実数が少ないため分析には使用していない。

少なく、45歳時の職業階層が現在のそれを規定しているといってもよいであろう。

さて、45歳時職種と現職種とが「同一」の職業階層にある移動パターンの老後不安感をみると、「ホワイトカラー→ホワイトカラー」44.4%、「自営業者→自営業者」50.0%、「ブルーカラー→ブルーカラー」70.7%となっている。既述したように、現職がホワイトカラー職の老後不安感は44.5%、自営業者は49.0%、ブルーカラー職は68.9%となっている。このことから、45歳時と現在の職業経歴に階層的一貫性がある場合、各職業経歴の老後不安感は現職のそれとほぼ同じ水準にあることがわかる。45歳時と現在の職業階層が「非同一」の職業経歴では、「ホワイトカラー→ブルーカラー」64.3%、「ブルーカラー→ホワイトカラー」48.3%となっている。職業経歴に一貫性がない移動パターンにおいて、「ブルーカラー→ホワイトカラー」の移動パターンでは一貫してホワイトカラーであった中高年齢者の老後不安感に近い比率である。逆に、「ホワイトカラー→ブルーカラー」では一貫してブルーカラーであった場合の老後不安感の水準に近い。つまり、45歳時点での職業階層よりも現在の職業階層の方が老後不安感に与える影響が大きくなっている。それでも、「ブルーカラー→ホワイトカラー」の職業経歴の上昇移動パターンでの老後不安感は一貫したホワイトカラー職の場合よりも約4%高く、「ホワイトカラー→ブルーカラー」の下降移動パターンでは一貫したブルーカラー職の場合よりも約6%老後不安感は低く、45歳時の職業階層の影響がみられるのである。次に、現在、無職の中高年齢者では「ホワイトカラー→無職」の老後不安感58.7%、「ブルーカラー→無職」では68.4%であり、ホワイトカラーを職業経歴にもつ者の老後不安感が低い。注目すべきは、「ホワイトカラー→無職」よりも「ホワイトカラー→ブルーカラー」の職業経歴の移動パターンが老後不安感が高いことである。45歳時に同じホワイトカラー職であった者が現在無職であるよりもブルーカラー職であることの方が老後不安感を高める結果となっていることは、ブルーカラー職の強い老後不安感引き上げ効果を示すものと言えよう。

次に、職業経歴の移動パターンに家族形態を加えてみた老後不安感では、各セル毎の実数ケースが小さくなるため明確な傾向を見出すことは難しいが、実数ケースが50以上ある職業経歴パターンのうちとくに不安感の高い移動パターンと低い移動パターンの比較から分析してみる。一貫してホワイトカラー職にあった中高年齢者の老後生活の基盤となる家族形態の選択から不安感をみると、「有配偶同居」31.6%、「夫婦のみ」35.7%であり、結婚した子供家族との同一別居からはあまり老後不安感に差異はなく低水準にある。一貫してホワイトカラー職にあった中高年齢者が扶養家族を持たない場合には、結婚した子供家族との別居した老後生活を選択してもあまり不安感が高くならず、老後生活に向けての家族形態の選択の幅が広いと言えよう。対して、「無配偶同居」(48.8%)や「老親同居」(44.0%)の扶養家族を持つ中高年齢者の老後不安感はいずれよりも約1割程高くなっている。それでも、他の職

業経歴パターン（とくに45歳時にブルーカラー職であった者）に比べると低水準である。次に、「自営業者→自営業者」の職業経歴パターンでは、どの家族形態でも老後不安感にあまり差異はなく約5割の水準にある。目立つのは「老親同居」が55.6%とわずかに高くなっているくらいである。老後不安感が70.7%と最も高い「ブルーカラー→ブルーカラー」の職業経歴パターンでは、「有配偶子同居」が60.0%とその中では不安感が低くなっているが、それでも一貫してホワイトカラー職にあった中高年齢者の場合のそれよりも約2倍も高くなっている。「夫婦のみ」の老後不安感73.2%、「無配偶子同居」68.6%と高く、「老親同居」にいたっては100%である。老後不安感が68.4%の「ブルーカラー→無職」では、「夫婦のみ」の63.6%を除き、他の家族形態では約7割弱の水準にある。

ともあれ、45歳時の職業階層の老後不安感への影響力があるにしても、職業経歴パターンの「一貫性」「非一貫性」を問わず、現在の職業階層が老後不安感を最も大きく規定しているのであり、ホワイトカラー職には老後不安感引き下げ効果、ブルーカラー職には引き上げ効果が見出されたのである。

## 5. おわりに

不安は、個々人が自己の生活に対して下す主観的評価である。客観的な生活状況を他者からみて生活上の諸問題があると考えたとしても、必ずしもその生活状況が当事者個人に不安を引き起すものとは言えない。不安とは、客観的生活状況とそれに対する主観的評価の複合的結果なのである。<sup>24)</sup>

中高年齢者の老後生活への不安感は、家族構成の変化や定年退職をめぐる職業変動のような人生の転換期にあって、老後生活を設計するなかで将来「どのような生活問題をかかえこむかを、自ら意識した」<sup>25)</sup>時に生ずるものである。そこには、現在の客観的生活状況に対する主観的評価が基準にある。したがって、中高年齢者の老後不安感は、現在の客観的生活状況への主観的評価を基底にした将来予想される生活上の問題に対する評価といえることができる。

本論では、家族形態及び職業を基軸に中高年齢者の老後不安感を分析してきた。その結果、家族形態では「有配偶子同居」、職業では「有職」「ホワイトカラー職」の老後不安感引き下げ効果が明らかになった。反対に、「本人のみ」「老親同居」や「無職」「ブルーカラー職」は老後不安感を高める要素であった。

とくに、「有配偶子同居」では、「現在の暮し向き」という現在の生活状況に対する主観的生活評価が「不満」であっても他の家族形態に比べ老後不安感が低く、また、現職の有無別にみても低い老後不安感の比率に大きな差異はなかった。これは、他の家族形態よりも、職業に就いているか否かよりも、結婚した子供家族との同居が、中高年齢者の老後不安感を引

き下げるうえできわめて強い効果をもっていることを示すものである。しかし、その「有配偶同居」でも、有職者の職業階層別ではホワイトカラー職とブルーカラー職の老後不安感に格差があり、ホワイトカラー職の老後不安感はブルーカラー職の約半分であった。この傾向は他の家族形態でもみられ、「老親同居」にいたってはホワイトカラー職の老後不安感41.4%に対しブルーカラー職では100%にもなっていた。家族形態よりも現在の職業階層の方が老後不安感に与える影響は大きく、ホワイトカラー職には不安感引き下げ効果、ブルーカラー職には不安感引き上げ効果が見出された。そして、職業経歴パターンからも、同様の傾向がみられた。なかでも、一貫したホワイトカラー職の老後不安感引き下げ効果は著しく、「有配偶同居」の不安感31.6%と「夫婦のみ」の35.7%というように子供との同別居にかかわらず不安感は低く、幅広い老後生活の家族形態の選択可能性がみられた。今回の調査では、中高年齢者は「有配偶同居」よりも「夫婦のみ」の家族形態を選択する傾向がみられた。一貫してホワイトカラー職にあった中高年齢者にとっては、「夫婦のみ」の家族形態でも老後生活にあまり不安感を生じさせないのであるが、それ以外のブルーカラー職を現職とする中高年齢者の老後不安感は高く、子供と別居した老後生活を積極的に選択してはいることがうかがわれたのである。

定年退職経験の有無は、中高年齢者の老後不安感にほとんど影響を与えていなかった。従来、定年退職は中高年齢者に不安な葛藤などを生み出すと考えられてきたが、そのような結果は得られなかった。この点については、別の機会に詳細に検討してみたい。

本論では、表1に示されているように非経済的な社会関係的あるいは心理的な老後生活への不安感について、その影響要因の分析に努めてきた。その結果、老年期の準備期にある中高年齢者の老後生活への不安感に最大の影響力を行使するのは「現在の職業階層」であり、家族形態の影響力はそれに従属し媒介する変数として作用していたのである。つまり、「現在の職業階層」という客観的生活状況が中高年齢者の老後生活への主観的生活評価を規定していたのである。職業階層の高い（ホワイトカラー職）中高年齢者の不安感が低く、反対に、職業階層の低い（ブルーカラー職）中高年齢者で不安感が高くなるのは、「現在の職業階層」が規定する老後及び現在の経済的安定性の程度が主観的な生活評価である社会関係的そして心理的的老後不安感に大きなインパクトを与えていることを示すのである。

#### 注

- 1) 「中高年齢者の生活適応と生活史に関する研究会」メンバーは次の通りである。犬塚先(千葉大)、下山昭夫(淑徳大)、田島博実(産業社会研究センター)、山崎哲哉(早大)、牟田隆郎(国立精研)、和田修一(国立精研)。
- 2) 那須宗一『老人世代論——老人福祉の理論と現状分析——』芦書房、1962。p.134。
- 3) 袖井孝子「老年期の社会学的規定」『社会老年学』東京大学出版会、1975。No.2, p.49。
- 4) R. C. アチュリー(牧野拓司訳)『退職の社会学』東洋経済新報社、1979。p.179。

- 5) 和田修「年金受給者の就労・非就労とその影響」『社会老年学』東京大学出版会、1984. No.9. pp.90-94.
- 6) 経済企画庁編『長寿社会へ向けての生活選択』1986. p.138. (昭和52年の総理府『老後の生活への展望に関する調査』でも、男性の74.9%が「仕事を続ける生活像」を老後の生活像に選んでいる。)
- 7) 詳しくは、拙稿「高齢者の雇用保障に関する一考察」『淑徳大学研究紀要』1986. No.20を参照されたい。
- 8) 直井道子「家族生活の変化」青井和夫・和田修一編『中高年齢層の職業と生活』東京大学出版会、1983. p.128.
- 9) Ethel. Shanas, "The Family as a Social Support System in Old Age," in *Gerontologist*, 1979, vol. 19 No.2.
- 10) 東京都老人総合研究所社会学部の実施した中高年女性の調査は2つある。「中高年女性の生活と老後——未婚・死別・離別の場合——」1978と「中高年女性の生活と老後——有配偶の場合——」1982である。結果の分析については、奥山正司「中高年女性の生活と老後不安(1)配偶関係による分析」及び岡村清子「中高年女性の生活と老後不安(2)夫の職業階層および家族形態による分析」とともに『社会老年学』東京大学出版会、1983. No.17を参照。
- 11) 三重野卓「老後不安構造の計量的研究」『社会老年学』東京大学出版会、1978. No.8.
- 12) 平岡公一「定年退職に関する態度構造」青井和夫・和田修一編『中高年齢層の職業と生活』東京大学出版会、1983. pp.147-173.
- 13) 当初、老後不安感の分析では「大変不安だ」を2点、「どちらかといえば不安だ」を1点、この2つ以外の回答を0点として計算し不安感のランクを設けるつもりであったが、全体として不安感が低水準であったため7質問項目の合計得点が0点の場合「不安なし」、合計得点が1~14点の場合「不安あり」とした。つまり、7質問項目中1項目でも「大変不安だ」「どちらかといえば不安だ」に回答していれば「不安あり」となる。
- 14) 平岡公一前掲論文、1983. p.149, p.156.
- 15) 調査から得られた家族形態は全部で12種類であった。これを、まず単世代の『本人のみ(2.4%)』と『夫婦のみ(26.2%)』の家族形態を分離し、複世代の家族形態のなかから同居扶養される位置にあり、老後生活を預託できるであろう有配偶子と同居している「本人+無配偶子+有配偶子(0.5%)」「本人+妻+有配偶子(10.3%)」「本人+妻+無配偶子+有配偶子(9.4%)」を優先的に取り出して『有配偶子同居』とした。次いで、老親と同居しているケースである「本人+老親(0.4%)」「本人+老親+無配偶子(0.4%)」「本人+妻+老親(1.7%)」「本人+妻+老親+無配偶子(4.9%)」を『老親同居』の家族形態とした。残りの「本人+無配偶子(1.7%)」と「本人+妻+無配偶子(51.4%)」を『無配偶子同居』とした。但し、「本人+妻+老親+無配偶子+有配偶子(0.8%)」は扶養関係が重なるため除外した。
- 16) 平岡公一前掲論文、1983. p.149.
- 17) 三重野卓前掲論文、1978. p.56.
- 18) 和田修一「定年退職の社会的アプローチ」青井和夫・和田修一編『中高年齢層の職業と生活』東京大学出版会、1983. p.65.
- 19) 和田修一前掲論文、1983. p.65. 和田はこの点について個人還元主義であると批判し、定年前の職業階層の及ぼす影響に注目する必要性を主張している。
- 20) S. Spilerman, "Carrers, Labours Market Structure, and Socioeconomic Achievement," *American Journal of Sociology*, vol. 83 No.3, 1977, p. 553.
- 21) 「定年経験なし」には自営業者も含まれているため、「不安感あり」の比率は雇用労働者の定年退職未経験者の場合、これよりも低くなると思われる。(表6を参照)。

- 22) 「あなたは、いまの仕事にやりがいを感じていますか」で「やりがい感」を尋ねている。仕事への「満足感」は「あなたは、全体として現在の仕事に満足していますか」で尋ねている。
  - 23) 一般的に老親同居の場合、扶養家族があるために無職の方が有職者よりも老後不安感が高くなるはずであり、表3からも「老親同居」が老後不安感を高める効果をもつことが示されている。逆の結果となっているのは、「老親同居」の無職者が8ケースと少ないためであろうか。
  - 24) 和田修一「定年退職後の職業移動と生活適応」『季刊社会保障研究』東京大学出版会、1981. vol. 17 No.3. pp. 322-323.
  - 25) 奥山正司「中高年女性の生活と老後不安 (1)配偶関係による分析」『社会老年学』東京大学出版会、1983. No.17. p3.
- 付記 本論の調査結果の集計には、東京大学大型計算機センターのM-280H/S-810 計算システムを利用した。



## Anxiety about Life in Old Age of Japanese Middle Aged

Akio SHIMOYAMA

The purpose of this paper is to clarify the factors which have influenced an anxiety about life in old age of the middle aged.

For this purpose, this study makes use of the research which was carried out by using questionnaires to 759 middle aged. The variable of anxiety about life in old age is composed of seven questionnaires in relation to psychological, non-economical and social relation matters. It is analyzed by the five family patterns and the occupation such as occupation strata, work-career and so forth.

The main results were as follows :

- (1) On family patterns, the household of a single middle aged person shows that the degree of anxiety is higher than any family patterns. Then, there is the effect of decrease of anxiety on family pattern in which the person is living with a married child. There is the effect of increase of anxiety on family pattern in which the person is living with aged parents.
- (2) On occupation, there is the effect of increase of anxiety on the retired middle aged groups. On the other hand, there is the effect of decrease of anxiety on the non-retired groups. Especially, in the case in office, the white-collar work is the factor that has decreased anxiety, and the blue-collar work has pulled up the degree of anxiety.

Namely, occupation strata have more powerful effect on anxiety than any other factors including family pattern. For example, on the family pattern in which the person is living with a married child, the degree of anxiety is lower in the white-collar work than blue-collar work. Then, the effect of work-carrer of middle aged, a similar result is gained.