

中高年齢者の雇用と夫婦適応

下山 昭夫

1 問 題

生活史（ライフヒストリー）の展開からすると、50歳台後半から60歳台前半は生活諸領域の各側面で様々な変化が生ずる、言わば人生の転換期ともいべき年齢段階である。⁽¹⁾ 他方、この時期は加齢に伴う生活スタイルの必然的変更を余儀なくされるなかで老後生活に向けての主体的な生活形成を行うための準備期でもある。なかでも、老後生活の主体性の構築という点では、経済的生活基盤の確立が不可欠である。その方途としては、まず公的年金による所得保障があげられる。これは、「労働能力の長期的・永久的喪失」⁽²⁾ に対応するものである。次いで、就労・雇用保障がある。これは、「労働可能な人」⁽³⁾ が労働に伴う仕事収入によって自己の経済生活を維持する方法である。この2つの生活保障制度は、制度的にも実態上も整合性を保持していなければならない。さもなければ、中高年齢者の経済生活に破綻が生ずるおそれがある。そこで、今日の中高年齢者の就労動向をみると、周知のように定年退職年齢に到達した後もただちに職業生活から引退するものは少なく、大半は就労を継続している。これは、中高年齢者の労働能力が定年退職年齢後も維持されていて勤労意欲が高水準にあることにもよるが、年金受給年齢に達していたとしてもその受給額が低かったこと、そして根本的には長い間55歳定年制という低い定年退職年齢が固定化しており年金受給年齢との間に制度的不整合状態が存在していたからである。それ故に、定年退職年齢後も就労を続け仕事収入を得なければならなかったのである。

この55歳定年制が、我が国に初めて登場したのは明治20年（1887）の海軍火薬製造所「職工規程」の第25条である。⁽⁴⁾ そして、55歳定年制は明治から大正そして昭和初期にかけて終身雇用の意味をたしかにもっていたのである。これを荻原は次のように説明している。すなわち、「いずれにせよ、定年年齢は「老衰其ノ職ニ堪エス」という年齢と表裏の関係にあったのである。「老衰其ノ職ニ堪エス」という状況であれば、労働市場から引退せざるを得ない。つまり、定

年年齢は、企業から退職する年齢であると同時に、労働市場から引退し職業生活に終止符を打つ年齢でもあった」のである。⁽⁵⁾そして、55歳が「労働可能な限界的年齢」であった理由を3点あげている。それは、「栄養状態が必ずしも良好でなかったこと」、「労働時間が長かったこと」、「職場の作業環境が悪かったうえに、労働に伴う身体的負荷が重かったこと」である。そのために、当時の55歳男子の平均余命が15.5年あったとしても、「停年時には肉体的老化が相当進んでいて、停年を超えて働くことにはかなり困難があった」からである。⁽⁶⁾たしかに、戦前においては、55歳定年制は終身雇用の意味をもっていたと言えよう。だが、今日、平均余命は伸長し55歳以降でも十分に労働可能な状態にある。にもかかわらず、55歳定年制を採用する企業では定年退職年齢からみるかぎりにおいて終身雇用制度は崩壊したことになる。

さて、このような歴史的に低年齢な定年退職制度に起因する就労・雇用保障と所得保障の不整合状態を解消すべく、労働省は定年退職年齢の延長を促進してきた。そして、昭和61年(1986)「中高年齢者雇用促進特別措置法」の一部改正案が成立し、60歳定年制の法制化を含んだ「高年齢者雇用安定法」として制定され、中高年齢者の就労・雇用保障対策について総合的な法的整備が行われたのである。⁽⁷⁾この法律のねらいは大きく分けて3つあるが、第1に60歳定年制の法制化(事業主の努力義務)を基盤にした65歳程度までの企業内及び企業グループ内における継続雇用の推進である。第2に中高年離職者の再就職の促進である。これは、55歳以上65歳未満のものが離職し再就職を希望する場合、事業主が再就職希望者への求人開拓・再就職先斡旋などの援助の努力義務を明示したものである。第3は臨時的短期的就業の機会の提供であり、シルバー人材センターを法制化している。これらの同法のねらいの中で注目されるのは、再就職の希望をもつ離職者に対して事業主が再就職先の斡旋をするように規定していること、並びに企業グループ内での継続雇用の推進しようとしていることである。これらの勤続企業による再就職先斡旋や系列会社・子会社などの関連会社といった企業グループ内での雇用確保のシステムは、日本の経営家族主義に基づくものであり企業(とくに大企業)の保有する雇用保障機能を法的に認知し、施策の体系的枠組の中に組み入れたことを意味するのである。だが、このような方法による雇用確保は、すべての中高年齢者に均等に機会が保障されているのであろうか。

本稿の第一の課題は、この実態について「出向・移籍」制度といった職業移動に焦点をあてて確認することにある。

さて、人生の転換期としての50歳台後半から60歳台前半の年齢段階を家族生活的側面からみると、それは「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。」⁽⁸⁾夫婦関係にかぎると、子供がすべて独立・離家した脱親期(post-parental period)の中高年夫婦は子供の養育を中心にした家族の役割構造が解体し夫婦関係の在り方を再規定することを余儀なくされることになる。

とくに、老後生活で子供家族と同居せずに夫婦だけで暮す家族形態を選択する傾向が強まることが予想されるなかで、中高年齢者の夫婦関係の適応状況は「老後生活の情緒的安定性」の点で重要な要素となつてこよう。一般的に、男子中高年齢者の役割構造は仕事中心に構成されているのが現実の姿である。そのため職業活動からの離脱は男子中高年齢者に対し仕事役割の喪失という急激な生活上の変化をもたらすため、中高年夫婦の家庭内での役割配分が歪められ夫婦関係の適応状況に混乱を引き起こすおそれがある。⁽⁹⁾

このような、中高年齢期の夫婦関係の適応状況について雇用機会の配分を規定する職業階層から考察するのが、本稿の第二の課題である。

2 定年退職と職業移動

中高年齢者の職業活動を中断させたり、あるいは終止符を打たせる社会的制度に「定年退職制度」がある。定年退職制度は、「企業で働いている労働者が一定の年齢に達すると、本人の労働能力の有無や本人の働きたい意志にはいっさい関係なく、一律に強制的に退職させられる制度ないしは慣例」（傍点は筆者）と言うことができる。⁽¹⁰⁾ 労働者自身には「退職の年齢」として労働条件の一部を構成し、経営者にとっては「もっぱら企業経営、とりわけ労務管理（人事や賃金安定管理を含む）」⁽¹¹⁾ の手法の一つであり「労働能力の衰えた高齢労働者を若年労働者と入れ替えることによって生産性を高める機会」⁽¹²⁾ であると言える。それ故に、今日まで、多くの企業において55歳定年制という低年齢の定年退職制度が採用され続けてきたのである。

この社会的制度である定年退職を中高年齢者個人のレベルで把握する見方として2つある。1つは、「出来事（event）」として定年退職を理解する視角である。G. L. Maddox は、「退職が永続的である職業世界からの離脱は、私たちの社会の中で少なからぬ社会的個人的意味をもった出来事である」（傍点は筆者）と規定している。⁽¹³⁾ もう1つの視角は、F. M. Carp の「過度的生活段階としてのリタイアメント（retirement as a transitional life stage）」の捉え方である。「それは、個人あるいはその配偶者が就労期間に保持していた大部分の仕事から退職するとき発生するものであり、「多くの人々にとって仕事のない生活段階は、生活史の中で新しい経験」⁽¹⁴⁾ なのである。つまり、F. M. Carp はリタイアメントを退職によって生ずる生活史上の新しい段階への移行期とみているのである。リタイアメントは、「少年から成人へ」の移行期である「青年期（adolescence）」と同じような生活史の1つの段階からもう1つの段階へと移行するプロセスの段階なのである。「この人生後半での移行期」は、worker から retiree への移行期であって、「引退のプロセス（the process of retiring）」⁽¹⁵⁾ として認識されている。F. M. Carp は、リタイアメントを単なる「出来事（event）」としてのみ認識

するのではなく、「人間のライフコースの全生活範囲という文脈のなかで」⁽¹⁶⁾ 把握し、むしろ定年退職後の引退過程に視点を合わせていると言えよう。

いずれにせよ、定年退職は一定の年齢に到達したことにより退職を余儀なくさせる社会的制度であるが、前述したように、それは我が国中高年齢者にとってただちに引退を意味するものではないため職業移動の契機として捉える必要がある。したがって、定年退職は「引退のプロセス」の構成要件の一つとして認識されるべきである。そして、定年退職後の中高年齢者の社会心理的適応状況のみに注目するのではなく、定年退職を始期とする完全引退に至るまでの職業生活からの「引退のプロセス」に着目すべきである。この引退過程は職業移動の一種であるが、同時に、中高年齢者個人には離転職の繰り返しによる職種・従業先・雇用形態などの変化の時係列から表される職業経歴を意味するものでもある。⁽¹⁷⁾

ところで、中高年齢者の職業移動では、定年退職年齢到達以前の事実上の退職である「出向・移籍」制度をもその契機として視野に入れなければならないであろう。この「定年以外の退職」を視野に入れた調査に東京都老人総合研究所の『定年退職に関する長期的研究(2)』⁽¹⁸⁾がある。この調査は、「今日、定年年齢の延長の方向と同時に、定年前に中高年齢層を転職、退職させる方策が定着しつつある」⁽¹⁹⁾ ことに注目し、「定年以外の退職」(たとえば、病気やけが、自営業の開業、関連会社へのあっせんによる退職など)を考察の枠組に組み入れている。⁽²⁰⁾ これによると、中高年齢者の退職後の職業移動においては「退職後就業のしかた」(具体的種類としては①再雇用・勤務延長、②あっせんによる他勤務先への再就職、③あっせんによらない再就職など)が退職後に就労を継続した場合の職業諸条件や仕事収入に与える影響の大きいことを指摘している。⁽²¹⁾ つまり、中高年齢者が退職した後(定年以外の退職を含めて)にどのような「ルート」で就労を継続するかが、その後にくる職業諸条件の安定性や仕事収入の差異を規定していることを見出しているのである。

定年退職及び定年以外の退職を組み入れた「退職後就業のしかた」つまり中高年齢者の引退過程における職業移動タイプには、次のようなものが考えられる。「定年退職→再雇用・勤務延長」、「定年退職→斡旋による再就職」、「定年退職→斡旋によらない再就職」、「定年退職→自営業開業」、「定年退職→無職(引退あるいは失業)」がある。また、「定年以外退職→斡旋による再就職」、「定年以外退職→斡旋によらない再就職」、「定年以外退職→自営業開業」、「定年以外退職→無職(引退)」である。これらの中高年齢者の職業移動タイプの中で、「出向」や「移籍」はどのタイプに位置づけられるのであろうか。「出向・移籍」制度は、定義づけとして次のようにまとめることができる。⁽²²⁾ すなわち、親企業(出向元企業)の従業員が子会社・系列会社・関連会社などのその企業と資本上・取引上・人事上密接な関係にある他企業に勤務を移す制度である。この規定を上位概念としての「出向」を意味するものとする、勤務上の籍をどこに置いているかによって2つに下位分類できる。第1に「在籍出向

（あるいは出向）」は、出向元企業の従業員身分を持ったまま出向するものであり、「出向元企業に在籍しながら、出向先企業の指揮命令権の下で就業する」タイプである。⁽²³⁾ 第2に「移籍出向（あるいは移籍）」は、従業員身分を出向先企業に移し処遇についても出向先企業の制度が適用されるタイプである。したがって、「移籍出向」する中高年齢者の職業移動タイプは「定年以外退職→斡旋による再就職」に該当することになる。つまり、定年前に移籍することによって事実上定年退職年齢後の再就職先を確保するのである。「在籍出向」については、中高年齢者の場合、籍を出向元企業に残しているとはいえ、実際には出向元企業にもどることはなく出向先企業で出向元企業の定年退職を迎えそのまま再就職するケースが多い。この場合、「定年退職→斡旋による再就職」という職業移動タイプに位置づけられるであろう。中高年齢者にとって「出向・移籍」制度は定年退職と同様に定年以外の退職にはじまる引退過程における職業移動の契機なのである。このような勤続企業の斡旋による職業移動は、「準企業内労働市場（Quasi Labour Market）」における職業移動という。⁽²⁴⁾

ところで、「出向・移籍」制度のように定年退職年齢を待たずに、中高年齢者を企業から排出するのは次のような理由から行われる。①出向先企業の要請にこたえるため、②出向先企業の経営指導・技術指導、③出向先企業との結合強化、④余剰人員の有効活用、⑤従業員の再就職先の確保等である。⁽²⁵⁾ 「出向・移籍」制度は、出向元企業の中高年対策（余剰人員の排出による有効活用）の意味を持ちつつ、その第一義的なねらいは出向・移籍された中高年齢者の能力によって出向先企業の経営力や技術力を高めたりして企業集団としての結束を固めることにあると言えよう。したがって、出向・移籍される人物は、出向元企業と出向先企業の経営上、技術上の論理で決定されるのであって、中高年齢者個人の選択意向が介入する余地は多くないものと考えざるを得ないのである。

ともあれ、定年退職は中高年齢者の引退過程における職業移動の契機であるが、今日の中高年齢者の就労働向を踏まえるならば「定年以外」の事実上の退職である出向・移籍を契機とする職業移動をも視野に入れなければならない。それは、出向・移籍に基づく中高年齢者の職業移動が企業内労働力の高齢化対策の一つとして定着していること⁽²⁶⁾ 及び中高年齢者にとってそれが定年退職年齢以降の就労・雇用機会を勤続企業が提供することを意味するからである。

3 職業階層と雇用機会

中高年齢者への定年退職年齢以前からの雇用機会の提供である出向は、職業階層によってどのように配分されているのだろうか。東京都老人総合研究所が行った『定年退職に関する長期的研究(2)』からみていこう。

表一：最長職の職業階層別退職後就業タイプ

(%)

		計 (標本数)	再雇用 勤務延長	定年 再就職	出 向	定年以外 再就職	継 続	無 職
計		100.0 (N=501)	21.4	37.3	5.4	15.6	7.6	12.8
1000人 未 満 企 業	専 門・管 理	100.0 (N=34)	26.5	26.5	8.8	17.6	14.7	5.8
	事 務・販 売	100.0 (N=66)	28.8	21.2	4.5	22.7	12.1	10.6
	技 能・生 産等	100.0 (N=61)	42.6	24.6	—	14.8	4.9	13.1
1000人 以 上 企 業 官 公 庁	専 門・管 理	100.0 (N=103)	12.6	46.6	6.8	15.5	10.7	7.8
	事 務・販 売	100.0 (N=125)	19.2	45.6	6.4	13.6	4.0	11.2
	技 能・生 産等	100.0 (N=91)	15.4	39.6	6.6	12.1	3.3	23.1

出所：『定年退職に関する長期的研究(2)』東京都老人総合研究所 1986, 表II-2-10(P38)。

(注)1 規模不明・職種不明計21人は表示略。

2 「出向」は定年前に出向してそのまま勤務。

表一：最長職の職業階層別退職後就業タイプは、調査対象者の10年前の職業階層（企業規模及び職種）からみた退職後の就業タイプの比率を示したものである。10年前の職業階層を最長職としたのは、10年前の50～54歳時（調査時点は1975年）の職種が最長勤務の従業先を表すからである。⁽²⁷⁾ 企業規模別にみると、「1000人未満企業」が最長職である中高年齢者は「再雇用・勤務延長」と「定年再就職」の2つのルートによる就労継続の比率が高く、「1000人以上企業官公庁」では「定年再就職」の比率のみが高くなっている。企業規模によって中高年齢者の就労継続のタイプ(退職後就業タイプ)が異なっていることがわかる。これを職種別にみると、「技能・生産等」のブルーカラー層で「無職」の比率が高く、とくに「1000人以上企業官公庁」では23.1%とその傾向は強く、退職後非労働力化している。「専門・管理」では退職せず「継続」となっているものが多いが、これは10年前に管理職であったものがその後昇進し役職者となり定年退職年齢が高くなったり、専門職者の職種別定年制の年齢が高いか、職業によっては定年退職制度に該当しないものがあるためであろう。「出向」についてであるが、この調査によると定年前に出向してその勤務先にそのまま再就職している中高年齢者は、全体の5.4%であり、この「ルート」での就労継続が必ずしも多数派でないことがわかる。これを、企業規模を問わずに職種別に再計算してみると、「専門・管理」7.3%、「事務・販売」5.8%、「技能・生産等」4.0%であり、ホワイトカラー層に定年前出向からそのまま再就職するケースが多くなっている。しかし、その比率差はわずかであり、最長職別の職業階層からは定年前出向・再就職という「斡旋による再就職」の機会提供への影響の程度差は判別し難い。

そこで、定年退職者の退職時点での職業階層別に退職後就業タイプをみると表二のようになっている。企業規模別では、「1000人未満企業」勤務者で「勤務延長等」の雇用延長によ

表一 2 : 定年退職時職業階層別退職後就業タイプ

(%)

		計 (標本数)	勤務延長等	定年後 再就職	出向	無職
計		100.0 (N=373)	28.7	50.1	7.2	13.9
1000人 未満 企業	専門・管理	100.0 (N=44)	40.9	38.6	13.6	6.8
	事務・販売	100.0 (N=22)	54.5	31.8	—	13.6
	技能・生産等	100.0 (N=44)	54.5	31.8	—	13.6
1000人 以上 企業 官公庁	専門・管理	100.0 (N=117)	14.5	64.1	13.7	7.7
	事務・販売	100.0 (N=67)	28.4	52.2	3.0	16.4
	技能・生産等	100.0 (N=69)	21.7	49.3	4.3	24.6

出所：表-1に同じ，表-II-2-13(P40)。

(注) 定年時規模・職種不明10ケースは表示略。

る就労継続者が多く、「1000人以上企業官公庁」勤務者は「定年後再就職」の比率が高くなっている。この傾向は、表-1とほぼ同じであると言えよう。「出向」についてみると、前記表-1ではあまりはっきりした傾向が見出せなかったが、表-2では「専門・管理」でその比率が高くなっている。「1000人未満企業」の出向者は「専門・管理」のみに限られていて13.6%である。「1000人以上企業官公庁」の場合「専門・管理」の出向者は13.7%と他の職種の比率に比べてかなり高いものとなっているのである。定年前に出向し、出向先で定年退職を迎えそのまま再就職するのは「専門・管理」職の上層ホワイトカラー層にほぼ限定されていることが明らかである。

つまり、出向による定年退職年齢以降の雇用機会の提供は、定年退職時(といっても定年退職時点のみではなく定年退職以前数年間の)において専門職や管理職であった上層ホワイトカラー層に対してとられる措置といえることができよう。けっして、すべての職業階層の中高年齢者に均等に与えられる日本の経営家族主義の原理に基づく雇用機会の提供システムではないのである。のみならず、定年前出向による再就職者の場合、再雇用・勤務延長などの雇用延長に基づく就労継続の中高年齢者の雇用形態が嘱託・臨時などの非正規従業員化するのに対して、一般的に雇用形態が正規従業員のままで移動するものが多く身分の点でも安定している。⁽²⁸⁾したがって、出向を契機とした再就職の方が就労・雇用保障としては安定性が高いのである。

このような、出向にみる定年退職年齢以降の雇用機会に恵まれている専門職や管理職の中高年齢者が、家族関係とくに夫婦関係の側面でのどのような適応状況にあるのか分析するのが次節の課題である。

4 職業階層と夫婦関係の適応状況

中高年齢者にとって職業活動から離脱することから生ずる仕事役割の喪失は、自己の社会的有用性を失わせたり生活スタイルの中心軸を奪われるためアイデンティティの危機をもたらすことになる。ブラッドフォード夫妻は、仕事役割の喪失によってもたらされる社会心理的状态を「多様な失職感、疎隔感、喪失感であって、これらは満足すべき代替の対象によって置き換えを必要とする」⁽²⁹⁾と述べていて、これが中高年齢者の心理状態を不安定なものにしアイデンティティの対象喪失を引き起こすことを指摘している。また、仕事役割の喪失は、「定年退職者」あるいは「引退者」(retiree)という新しい地位に基づく役割取得による他者との役割関係の調整を迫られることになる。つまり、仕事役割をもたないという新しい生活状況への適応上の課題が生ずるのである。袖井によれば、それは「家族・友人・近隣など職場以外の人間関係の調整」である。⁽³⁰⁾なかでも、家族関係のうち夫婦間の家庭内における役割再規定は老後生活の情緒的安定性の点で重要な適応課題の一つになってこよう。H. I. McCubbin は家族危機論の立場から、リタイアメントへの移行が「後半期の人生の中で、もっとも重要なものの1つであり、老いた家族員を重大な適応上の挑戦に巻き込む」と述べ、Child launching (子供の巣立ち)、Post parental transition (脱親期への移行)、Widowhood (寡婦ぐらし期)と並べてRetirementを家族危機のストレッサー(Stressor)の1つにあげているのである。⁽³¹⁾また、ブラッドフォード夫妻は職業からの離脱による仕事役割の喪失が生み出す夫婦間の緊張と葛藤を、「密着した生活になるため、夫婦間の緊張のタネとなっている原因から逃げだしにくくなる」ために「それまでくすぶり程度だった焦燥感、敵意、不快感が火を噴きかねない」と説明している。⁽³²⁾つまり、夫婦間の適度な人間関係上の「距離」が失われることに、夫婦間の緊張・葛藤の原因をもとめているのである。

さて、ここでは夫婦関係の適応状況を計る方法として、夫の妻に対する評価(満足感)から分析をすすめてみたい。データは、「中高年齢者の生活適応と生活史に関する研究会」が56～65歳の東京都内在住の男子中高年齢者に対し行ったものである。⁽³³⁾

質問項目は、表-3:現在の職業階層別夫婦の適応状況(夫の妻に対する評価)に記してあるように10項目である。第1の特徴は、他の先行調査⁽³⁴⁾と比較して各項目すべてにわたって、本調査の方が「はい」の肯定的回答の比率が低いことである。項目によっては半分以下のものもある。これは、筆者らの調査が東京都内全域を対象としていたのに対し、先行調査の対象者が銀行員、地方公務員などであったためであろう。

「全体」について、調査対象者全員の適応状況からみていくことにする。夫の妻に対する一般的な満足感を尋ねているのが項目(9)「全体的にみて、わたしは妻に満足している」であ

表－3；現在の職業階層別夫婦の適応状況(夫の妻に対する評価)

(%)

項目	現職	専門	管理	事務・販売	熟練	非熟練	自営業	無職	全体
(1) 妻といると、安らいだ気持ちになれる。	55.9	76.8	70.3	75.5	68.8	70.3	61.1	70.2	
(2) 妻はわたしに、思いやりを示してくれる。	55.9	72.9	56.8	67.0	67.5	65.9	53.2	63.2	
(3) 妻はわたしの嫌がることをしないようにしてくれる。	38.2	50.3	39.2	44.3	49.4	47.3	38.9	44.7	
(4) わたしは妻に何でも話せる。	61.8	61.9	62.8	69.8	64.9	70.3	54.8	63.8	
(5) 妻は、わたしがこれまでの人生でしてきたことを認めてくれている。	58.8	64.5	50.7	55.7	54.5	67.0	54.8	57.8	
(6) 妻はわたしに、何でも気楽に話してくれる。	55.9	73.5	58.1	67.0	67.5	65.9	54.0	63.8	
(7) 妻は、わたしの欠点だけでなく、長所も認めてくれている。	52.9	63.2	54.1	56.6	55.8	61.5	39.7	54.9	
(8) わたしがかししようとするとき、妻はたいていはげましてくれる。	38.2	51.0	41.9	48.1	54.5	54.9	35.7	46.7	
(9) 全体的にみて、わたしは妻に満足している。	70.6	83.9	70.9	78.3	71.4	80.2	64.3	74.9	
(10) もう一度生まれ変わるとしても、現在の妻と結婚したいと思う。	11.8	43.2	39.9	40.6	41.6	44.0	32.5	39.3	

(注) 1 上記表中の比率は、「はい」「いいえ」「どちらでもない」の回答のうち、「はい」の比率である。

2 農林漁業職はサンプル数が少ないため除いてある。

る。この項目では、肯定的回答率は74.9%であり、大部分の夫が妻に対して満足感を示している。そして、項目(1)「妻といると、やすらいだ気持ちになれる」でも70.2%が肯定的な回答であって、現状の夫婦関係について総体としては高い満足感を中高年齢者は持っていると言えよう。しかし、項目(10)「もう一度生まれ変わるとしても、現在の妻と結婚したいと思う」では、肯定的回答率が39.3%と低下している。このような結果は、先行調査でも同様の傾向を示している。これは、妻に対する満足感が、他の配偶者を選択できるのであれば他を選択する可能性があるというのであり、必ずしもそれが完全なものではないことを示していると言えよう。むしろ、日常生活の個々の場面では妻に対して不満感を持っているのである。項目(3)「妻はわたしに、嫌がることをしないようにしてくれる」の肯定的回答率44.7%、項目(8)「私がかししようとするとき、妻はたいていはげましてくれる」では46.7%と低水準である。項目(3)は、夫自身のものごとに対する好悪についての妻の理解不足が満足感を低下させているのであろう。また、項目(8)は、夫の活動に対する妻からの精神的支援の不足が満足感を引き下げているのである。この2項目に対して、項目(4)「わたしは妻に何でも話せる」では63.8%、項目(6)「妻は私に、何でも気楽に話してくれる」では63.8%と、肯定的回答の比率が高く夫婦間のコミュニケーションの点では満足感が高くなっているのである。つまり、夫婦間の話し合いなどの表面的なコミュニケーションでは相対的に適応状況にあると言えても、夫に

対する妻の理解不足や精神的支えの不充分さといった深層の部分では妻に対して不満感を根強くもっているものであり、このことが項目(10)の結果に結びついているのであろう。

次に、表-3の結果を職業階層別にみていくと、「全体」よりも肯定的回答の比率が低くなっている項目の数は、「専門」「無職」それに「事務・販売」で多くなっている。「専門」は10項目中で9項目、「事務・販売」は10項目中で8項目、そして「無職」は10項目のすべてで肯定的回答の比率が「全体」のそれよりも低くなっている。これらに比べて、「管理」では1項目(項目(4)のみ)、「熟練」では2項目(項目(3)と(5))、「非熟練」では3項目(項目(1)と(5)と(9))が「全体」の肯定的回答率よりも低くなっているのにすぎず、また「自営業」では「全体」よりも低率の項目はない。職業階層によって、男子中高年齢者の妻に対する満足感からみた夫婦間の適応状況に差異のあることがわかる。とくに、ホワイトカラー上層である「専門」の適応状況の低さが、同じ「管理」のそれに比べて目立つのである。同様に、仕事役割を喪失している「無職」層の適応状況も低いのであるが、これらについてはさらに表-4から詳しく分析してみる。

表-4は、現在「無職」の中高年齢者の45歳時点での職業階層別に夫婦の適応状況を記したものである。これは、45歳時点の職業階層から現在の仕事役割喪失状態へと移行する引退過程から中高年齢者の夫婦適応状況をみたものである。

表-4 ; 45歳時職業階層別現在無職者の夫婦適応状況

(%)

	専 門 ↓ 無 職	管 理 ↓ 無 職	事 務 ・ 販 売 ↓ 無 職	熟 練 ↓ 無 職	非 熟 練 ↓ 無 職	現 在 無 職 者 体
(1) 妻といると、 安らいだ気持ちになれる。	62.5	78.6	65.4	42.5	64.3	61.1
(2) 妻はわたしに、 思いやりを示してくれる。	25.0	67.9	65.4	40.0	50.0	53.2
(3) 妻はわたしの嫌がることを しないようにしてくれている。	0.0	42.9	50.0	32.5	42.9	38.9
(4) わたしは妻に、 何でも話せる。	62.5	57.1	65.4	45.0	64.3	54.8
(5) 妻は、わたしがこれまでの人生で してきたことを認めてくれている。	12.5	67.9	65.4	47.5	50.0	54.8
(6) 妻はわたしに、 何でも気楽に話してくれる。	50.0	60.7	65.4	45.0	42.9	54.0
(7) 妻はわたしの欠点だけでなく、 長所も認めてくれている。	15.7	42.9	38.5	37.5	50.0	39.7
(8) わたしがかしよとするととき、 妻はたいはいはげましてくれる。	0.0	46.4	42.3	32.5	28.6	35.7
(9) 全体的にみて、 わたしは妻に満足している。	25.0	78.6	65.4	57.5	64.3	64.3
(10) もう一度生れ変わるとしても、 現在の妻と結婚したいと思う。	25.0	46.4	30.8	30.0	21.4	32.5

(注) 自営業、農林漁業は、「無職者」のサンプル数が少ないため記していない。

ここでも、「専門→無職」の中高年齢者の妻に対する満足感が低くなっている。項目(1)と(4)を除いて、10項目中の8項目が「全体」よりも肯定的回答の比率が低いのである。そして、「専門→無職」の肯定的回答率の水準は現職の専門職者よりもはるかに低水準であり、項目(3)と(8)では満足を表明するものがない。専門職者にとって、仕事役割の喪失は夫婦関係の適応状況に重大なマイナス効果を与えているのである。対照的に、「管理→無職」では「全体」よりも低い肯定的回答率の項目はなく、現職の管理職者と比べても肯定的回答の比率の水準にあまり差はない。管理職であった中高年齢者は、引退過程を辿り退職し仕事役割を喪失した後も、妻に対する満足感は高く夫婦関係の良好な適応状況から情緒的に安定した老後生活を予測させる。「事務・販売→無職」も現職の事務・販売職者に比べて肯定的回答率の水準はそれほど低下しておらず、項目によっては高くなっているものもあり、管理職者同様に良好な夫婦関係の適応状況が見出される。「熟練→無職」では、すべての項目で「全体」よりも肯定的回答の比率は低く、「非熟練→無職」でも5項目で肯定的回答の比率が低くなっている。しかし、これらのブルーカラー層の場合、「専門→無職」に比べて各項目の肯定的回答の比率が「全体」の水準よりも極端に低くなっているところは少ない。

ともあれ、45歳時点で専門職であった中高年齢者が様々な引退過程を辿った後職業活動から離脱した場合、夫婦関係の面で適応状況が不安定となり、同じホワイトカラー上層の管理職層とは著しい差異を示しているのである。この原因として考えられるものの1つに、専門職者の仕事に対するコミットメントの強さがあげられる。つまり、専門職では専門分化した仕事内容において高水準の達成度を要求される仕事スタイルのため仕事への固着性が強く、仕事役割の喪失による虚無感の増大や社会的有用感の低下が著しいのではないだろうか。そして、自己のアイデンティティの対象を失った中高年齢者の夫婦関係の再構造化の不調あるいは混乱した状況が、妻に対する満足感の低下として表れているのではないだろうか。

5 結 語

定年退職年齢以降の中高年齢者の経済的生活を維持するには、就労・雇用保障と所得保障とが制度的に整合した状態になければならない。しかるに、長く55歳定年制が堅持されてきたため生活保障の制度間に不整合な状態が存在してきた。これを是正すべく60歳定年制の法制化を含む高年齢者雇用安定法が成立された。そのなかで、同法は65歳程度までの企業及び企業グループ内での継続雇用の推進や事業主による中高年離職者に対する求人開拓・斡旋による再就職の促進を明記し、それらを法的に施策体系の枠組の中に組み入れたのである。この勤続企業による定年退職年齢以降の事実上の再就職先の斡旋方法の一つとして「出向・移籍」制度がある。この制度は、定年退職年齢以降の雇用機会を提供し就労継続を可能にす

るという点で、定年退職とともにもう1つの中高年齢者の職業移動の契機となる。

出向・移籍は、企業内余剰人員としての中高年齢者を排出するという企業の高齢化対策を基調とするものではあるが、勤続企業が中高年齢者の就労継続先を斡旋するという意味で日本的経営家族主義の表れと言える。しかるに、この恩恵はすべての中高年齢者に適用されるわけではない。経営管理能力あるいは技術力からみて、出向先(あるいは再就職と言ってもよい)において能力を発揮できる中高年齢者のグループに限られているのである。職業階層では「専門」「管理」の上層ホワイトカラーが出向者の大部分を占めていた。他の職業階層よりも、出向による雇用機会が存在しているだけ引退過程における経済的生活は安定性の度合いが高いと言えよう。

だが、夫の妻に対する満足感から捉えた夫婦関係の適応状況では、「専門」と「管理」の上層ホワイトカラーの間に差異が見出され、「専門」の適応状況は「管理」に比べて低水準であった。この原因は専門職者の職業的特性から生ずる仕事に対するコミットメントの強さにあるものと推測された。ともあれ、専門職者は経済的生活の側面では老後生活にむけて他の階層に比べて管理職者とともに安定性はあるものの、夫婦関係の適応状況に基づく情緒的安定性では翳りがみられたのである。

注

- 1) 拙稿「中高年齢者の老後への生活不安」『淑徳大学研究紀要』1987, No.21, P.143。
- 2) 荒木誠之「高齢者の生活保障と雇用確保」『ジュリスト』有斐閣, 1986, No.864, P.12。
- 3) 同上論文, P.12。
- 4) 荻原勝『定年制の歴史』日本労働協会, 1984, P.1。なお、定年退職制度の普及過程については本書を参照されたい。
- 5) 同上文獻, P.52。
- 6) 同上文獻, PP.122-123。
- 7) 「高齢者雇用安定法」の設立経緯・内容等については、清水傳雄『高齢者雇用安定法の解説』労務行政研究所1986及び労働省職業安定局高齢者対策部「高齢者の雇用就業対策について」『季刊年金と雇用』(財年金制度開発研究基金1987, vol.5, No.4を参照されたい。
- 8) 拙稿前掲論文, 1987, P.143。
- 9) 山崎喜比古は、中高年齢期の発達課題を「生活と意識の再構造化」と呼び、この時期の生活変化の基調は職業活動からの引退に代表される喪失的变化だけでなく、“獲得的变化”も存在することを立証し、ポジティブな面を強調している。(山崎喜比古「向引退期における生活と意識の再構造化過程」『日本労働協会雑誌』1986, No.329.)
- 10) 那須宗一『定年』日本経済新聞社, 1972.P.16。
- 11) 同上文獻, P.16。
- 12) 袖井孝子「社会老年学の理論と定年退職」『社会老年学』東京大学出版会, 1975, No.1, P.19。
- 13) George. L. Maddox, “Adaptation to Retirement”, in the Gerontologist, 1970, vol. 10, No. 1. P. 14。
- 14) Frances. M. Carp, “Retirement as a Transitional Life Stage”, in Retirement, 1972, P. 7。
- 15) ibid, F. M. Carp P. 8。

- 16) *ibid.*, F. M. Carp P. 8.
- 17) 原純輔は、職業経歴を形成する要素に従業先移動（企業間移動）・職業間移動（職種）・従業上地位の変化・役職の変化・労働力状態の変化（失業・傷病などのため無職になること及び再就労）・産業間移動などのあることを示している。（原純輔「職業経歴の分析」富永健一『日本の階層構造』東京大学出版会，1979，PP.198-199.）
- 18) 『定年退職に関する長期的研究(2)ー職業・生活の変化についての追跡調査一』東京都老人総合研究所社会学部，1986。この調査をもとにした論文には、『社会老年学』1987.No.25.「I 定年に関する長期的研究」の直井，高橋，西下の各論文，同じく No.26の岡村，林の各論文がある。また，直井道子・岡村清子「定年期の職業・生活の変化」『季刊労働法』総合労働研究所，1986，No.141がある。
- この調査は「一定期間の間隔をおいて同一の対象者を反復的に調査する」パネル法が採用されており、「定年期から長期にわたって転職をくり返しながらいに職業生活から引退していく過程」と「それに伴う生活や意識の変化をより長期的により広範」に捉え，定年退職を契機とした「移行過程と生活全般の変化過程をとらえよう」としたものである。
- 19) 直井道子「中高年齢者の職業経歴と所得」『社会老年学』東京大学出版会，1987，No.25，P. 7。
- 20) 『定年退職者の長期的研究(2)』では、「定年以外で退職」が18.0%あり，うち「勤務先都合」は9.9%（「早期退職制度」3.2%，「中高年対策」0.8%，「人員整理」1.0%，「その他」5.0%），「自己都合」は8.0%（「病気・けが」2.6%，「自営業開業」0.8%，「他社からの誘い」1.8%，「暮らせるから」0.4%，「会社との関係で」1.4%，「その他」1.0%）である。
- 21) 前掲直井論文，1987，PP.7-11。
- 22) 氏原正次郎「総論」『高齢者会社に関する実態調査報告書』東京都労働経済局，1983，P. 6。
- 23) 永野仁「定年延長と企業集団内労働移動」『三田商学研究』1985，vol.28，No. 1.P.99。
- 24) 経営者の人事権で人員配分を決定できる企業内労働市場と労働力の売手と買手との間で市場取引が行われる外部労働市場との中間領域の労働市場。（石田英夫「序論」『高齢化・定年延長と人事管理に関する調査研究報告書』高年齢者雇用開発協会，1984，P. 6。）
- 25) 永野仁「準企業内労働市場と労働移動」『高齢化・定年延長と人事管理に関する調査研究報告書』高年齢者雇用開発協会，1984，P.38。
- 26) 島田晴雄「雇用問題の展開と雇用政策」福武直・小山路男『高齢社会への社会的対応』東京大学出版会，1985，PP.33-34。
- 27) 調査対象者の「初職の従業先」，「75年調査の現職の従業先」，「85年調査でみた最長職の従業先」を組み合わせると，すべて同じ従業先でそれが最長職であるものが53.4%，初職と75年時職が別で75年時職が最長職であるものが32.9%であった。したがって，75年時職の従業先をとらえれば，約86%の中高年齢者の最長従業先（最長職）を把握できると説明している。（直井道子前掲論文，1987，PP.7-8.）
- 28) 『定年退職に関する長期的研究(2)』では，勤務延長等の正規従業員の比率は34.6%，嘱託・パート等は65.4%である。出向では前者が74.1%，後者が25.9%となっている。（表II-2-14，P41参照）
- 29) リーランド&マーサ・ブラッドフォード『リタイアメント』（牧野拓司訳）碩文社，1981，P.15。
- 30) 前掲袖井論文，1975，No. 1，P.20。
- 31) H. I. McCubbin et al, "Family Stress and Coping: A Decade Review", in *Journal of Marriage and the Family*, 1980, vol. 42 No. 4, P. 858。
- 32) リーランド&マーサ・ブラッドフォード前掲文献，1981，P.18。
- 33) 「中高年齢者の生活適応と生活史に関する研究会」構成員は下記のとおりである。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

立精神保健研究所), 和田修一 (国立精神保健研究所)。

なお, データの計算には, 東京大学大型計算機センター HITAC M-680/2H を使用した。

- 34) 高橋久美子「定年退職後の夫婦適応」『社会老年学』東京大学出版会, 1980, No.13, P.31, 表15。

Employment and Marital Adjustment of Middle Aged

Akio SHIMOYAMA

The purpose of this paper is to clarify both the distribution of the employment opportunities on occupational mobility and the marital adjustment in the middle aged from the viewpoint of occupation strata.

Usually, the retirement stage of the middle aged that is one aspect of the occupational mobility will begin with compulsory retirement age. However, the resignation not due to compulsory retirement age will tend to increase, for example, “Shukkou” (labor turnovers). That can be regarded as a distribution of employment opportunities, which is provided by companies, for the moving middle aged to a different company before retirement age. Middle aged groups who are able to be re-employed by means of “Shukkou”, are almost limited to the middle aged of managerial and professional classes. Thus, the upper white-collar class, as managerial and professional strata, will be supplied with the distribution of employment opportunities by their companies more than the blue-collar class will gain. Therefore, their economical life in the retirement stage will be expected to be stable.

But, marital adjustment of the middle aged having work-career of professional strata was on a low level, which has been estimated by the degree of satisfaction toward their wives. Especially, mal-adjusted situation of marital relationships of the ex-professional middle aged who have retired, was remarkable. We will expect to tend to the unstable emotional situation about life in old age to middle aged who have work-career of professional strata.