

# 「過去の職業」と老後の生活

木村 好美

(九州大学大学院 比較社会文化研究院)

The influence of occupation upon the life of elder

Yoshimi KIMURA

本稿は、過去の職業と老後の所得がどのような関係にあるのか、つまり過去の職業が老後の生活にどのような影響を及ぼすのか、ということについて検討した。60歳以上の男性に分析を行った結果、①70歳頃に雇用・被雇用側双方にとって就労に対する大きな障壁がある、②70歳以上の就業者は、70歳以上でも働く場のある人（自営・自由業主など）と、何らかの事情で70歳を過ぎても働かざるを得ない人に二極化する傾向がある、③現在60歳代で大企業に勤務していた人は、ホワイトカラー職・ブルーカラー職従事者ともに高所得であり、「安定した大企業の勤め人」というイメージは在職中だけでなく退職後の生活にもあてはまる、④在職中の主な職が「一般従業員」である人について分析を行った結果、「ホワイト上層（専門・管理職）」は「ブルー（技能）」よりも所得が高いが、「ホワイト下層（事務・販売職）」と「ブルー（技能）」の間には有意な差が見られず、また、従業員数が多くなるほど所得が上がる、ということが明らかになった。

キーワード：過去の職業、職業的地位、企業規模

## 1. 高齢者の生活をめぐる問題

1994年、全人口に占める65歳以上の比率が14%を越え、日本は高齢社会に突入した。高齢社会へと移行するかなり前、1970年代後半から日本において「高齢化社会に関する研究」が盛んに行われており、1980年代前半には一般の人々—特に女性—の間で高齢化社会問題が叫ばれていた。近年は介護保険制度の導入や国民健康保険の制度改正、一部企業による定年退職年齢の引き上げなど高齢者の生活に深く関わる制度の改正・見直しが相次ぎ、高齢社会をめぐる論議はますます活発化している。

では、これらの議論のなかで、高齢（化）社会の何が問題とされてきたのだろうか。議論をする側の立場によって若干の違いはあるが、社会全体としては少子高齢化による労働力の確保や社会保障制度に関する問題が、女性の間では自らに重くのしかかってくる介護の問題が議論の主たる対象となっており、「高齢社会」はともすれば暗いイメージを伴うことが多い（稲月、1988）。しかし、実際に65歳以上で寝たきりや痴呆になっている者は2%弱に過ぎず、所得の点においても高齢者世帯の世帯人員一人当たり平均所得金額は208.3万円で、全世帯の平均216.4万円と比べて決して見劣りはしない（総務庁長官官房高齢社会対策室、1997）。また、岩井（1998）は高齢不就業層の経済的地位が向上していることを

指摘しており、「高齢者＝貧しくて介護が必要」というイメージは現実とは大きくかけ離れているかに見える。しかしその一方で、国民年金のみで生活しており、介護保険料も払えない高齢者が少なからず存在していることもまた、厳然たる事実である。

言うまでもなく、老後の生活とはそれまでの人生の積み重ねの上に成立するものである。老後の年金収入も、それまでにどのような職に就いていたか、従業上の地位は何であったか、企業規模はどれくらいであったかにより大きく異なるであろう。

これらを踏まえ、本稿においては過去の職業が老後の生活（生活水準を大きく規定する所得）にどのような影響を及ぼすのか、つまり過去の職業による老後の生活格差について検討を試みたい。

## 2. 高齢者の就業状況

一般に「高齢者」とは65歳以上の者と定義されている（エイジング総合研究センター、1998）。したがって、「高齢者」という言葉を用いるからにはサンプルを65歳以上に限定する必要があるだろう。

しかし、本稿において明らかにしたいのは、過去の職業の「定年退職後の生活」への影響である。労働省の報告によると日本の企業の93.4%が定年制を導入しており、そのうちの80.4%が定年退職年齢を60歳としていること（総務庁長官官房高齢社会対策室、1997）、女性は結婚・出産による中途退職の可能性が高いことから、本稿においては60歳以上の男性サンプルについてのみ分析を行う。

表-1 年齢区分ごとの有効サンプル数

年齢区分	有効サンプル数
60-64歳	315人
65-69歳	350人
70-74歳	269人
75-77歳	103人
計	1037人

### (1) 就業・所得状況

まず、高齢者の就業状況を見てみよう（表-2）<sup>(1)</sup>。

表-2 年齢と就業状況

就業状況	年 齢				計
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-77歳	
ついている	213(67.6)	162(46.3)	85(31.6)	15(14.6)	475(45.8)
ついているが休職中	5(1.6)	6(1.7)	11(4.1)	1(1.0)	23(2.2)
ついていたが現在無職	96(30.5)	182(52.0)	172(63.9)	87(84.5)	537(51.8)
就労経験無し	1(0.3)	0(0.0)	1(0.4)	0(0.0)	2(0.2)
計	315(100)	350(100)	269(100)	103(100)	1037(100)

60-64歳は67.6%が就業しているが、65-69歳では就業者は半数弱になり、非就業の比率が高くなる。70-74歳の就業率は31.6%で65-69歳よりも14.7ポイント低く、75-77歳では就業率は14.6%まで低下する。このように、就業率は60歳代においては高く、70歳代で急激に低下することから、70歳頃に雇用・被雇用側双方にとって就労に対する大きな障壁があると考えられる<sup>(2)</sup>。

しかし、定年退職後の「第二の職」と定年前の「主な職」とでは就労条件が大きく異なり、それゆえ老後の生活への影響力も異なることは周知の事実である。そのため、以下ではサンプルを①現在収入を伴う仕事についている（有職者）と②今はついていないが、過去についていた（無職者）に分け、分析を行っていく。これにより、有職者については「第二の職」の可能性を考慮した上での解釈が、無職者については「過去の主な仕事」が老後の生活に及ぼす影響を見ることが可能になる。

表-3 年齢と収入（有職者）

本人年収	年 齢				計
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-77歳	
なし	1(0.5)	0(0.0)	3(3.2)	0(0.0)	4(0.8)
100万円未満	8(3.7)	16(9.6)	10(10.6)	5(31.3)	39(7.9)
100-129万円台	5(2.3)	7(4.2)	6(6.4)	1(6.3)	19(3.8)
130-199万円台	10(4.6)	12(7.2)	8(8.5)	1(6.3)	31(6.3)
200-399万円台	65(30.0)	49(29.3)	24(25.5)	5(31.3)	143(28.9)
400-599万円台	55(25.3)	34(20.4)	20(21.3)	1(6.3)	110(22.3)
600-799万円台	23(10.6)	22(13.2)	11(11.7)	2(12.5)	58(11.7)
800-999万円台	24(11.1)	11(6.6)	2(2.1)	0(0.0)	37(7.5)
1000-1199万円台	11(5.1)	7(4.2)	5(5.3)	1(6.3)	24(4.9)
1200万円以上	15(6.9)	9(5.4)	5(5.3)	0(0.0)	29(5.9)
計	217(100)	167(100)	94(100)	16(100)	494(100)

年齢と所得の関係は、表-3・表-4のとおりである<sup>(3)</sup>。

職の有無・年齢層にかかわらず、年収200万円以上-400万円未満が最も多い。以下で有職・無職ごとに所得の分布状況を見てみよう。

有職者は60-64歳の33.7%、65-69歳の29.4%、70-74歳の24.4%、75-77歳の18.8%が年収600万円以上であり、60-64歳・65-69歳では年収200万円以下の比率よりも年収600万円以上の比率が高い。なかでも60-64歳は年収200万円以下が11.1%と他の層と比べてかなり低く、60-64歳の就業者は高所得であることが分かる。

特筆すべきは、75-77歳で収入100万円未満が31.3%と急激に増加することである。有職者の75-77歳は16人とかなりサンプルが少ないものの、この年齢層では年収400万円以上の者が他の層よりも減少し、さらに無職者と比較すると、60-69歳までは有職者に高所得者が多いが、75-77歳では年収200万円未満の者が有職43.9%、無職39.6%と有職の方に低所得者が多くなることから、70歳以上の就業者は、70歳以上でも働く場のある人（自営・自由業主、定年延長になる企業の役員など）と、何らかの事情で70歳を過ぎて

も働かざるを得ない人に二極化する傾向があると言えよう。

表-4 年齢と収入（無職者）

本人年収	年 齢				計
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-77歳	
なし	7(7.4)	6(3.4)	3(1.8)	4(4.7)	20(3.8)
100万円未満	4(4.2)	16(8.9)	28(16.6)	11(12.8)	59(11.2)
100-129万円台	4(4.2)	18(10.1)	14(8.3)	8(9.3)	44(8.3)
130-199万円台	9(9.5)	21(11.7)	22(13.0)	11(12.8)	63(11.9)
200-399万円台	46(48.4)	88(49.2)	82(48.5)	42(48.8)	258(48.8)
400-599万円台	13(13.7)	23(12.8)	16(9.5)	8(9.3)	60(11.3)
600-799万円台	5(5.3)	5(2.8)	4(2.4)	1(1.2)	15(2.8)
800-999万円台	3(3.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(0.6)
1000-1199万円台	2(2.1)	1(0.6)	0(0.0)	0(0.0)	3(0.6)
1200万円以上	2(2.1)	1(0.6)	0(0.0)	1(1.2)	4(0.8)
計	95(100)	179(100)	169(100)	86(100)	529(100)

無職はどの年齢層においても半数近くが年収 200 万円－400 万円未満に分布している。これに対し、有職者は半数が 200 万円－600 万円未満に分布しているため、無職者は有職者に比べ所得が低くなっている。

無職者を年齢層ごとにみると、60－64 歳は年収 600 万円以上が 12.7%で他の年齢層に比べ約 3－5 倍多いことが分かる。さらに年収 200 万円以下が他の年齢層よりも約 14－9 ポイント低くなっており、この層においては高齢不就業層の経済的地位が向上しているかに見える。しかし、年収 200 万円以下は 25.3%も存在し、この値は有職者の 60－64 歳に比べ約 2 倍にもものぼっていることから、60－64 歳の一部の層では経済的地位向上の「兆し」が仄見えているものの、岩井（1998）の言うように「高齢不就業層の経済的地位が向上している」とは言い難いであろう。

## (2) 職業的地位と就業・所得

(1)では職務内容に拘泥せず、60 歳以上の男性全体の特徴について述べたが、ここでは職業による差に注目し、就業・所得状況をみてゆこう。職業的地位と就業状況は表-5・表-6 のとおりである<sup>(4)</sup>。なお、以下ではホワイトカラーをW、ブルーカラーをBと略記する。

有職者と無職者を比較して最初に気付くのは、大企業W・Bと自営W・Bおよび農業の差が大きいことである。60－77 歳全体で見ると、大企業Wは有職者 3.1%、無職者 12.4%、大企業Bは有職者 2.5%、無職者 15.9%となっており、無職者の比率がかなり高くなっている。これに対し、自営W・Bおよび農業は有職者の比率の方が高く、なかでも自営Wは有職者 24.0%、無職者 7.9%とその差が最も大きい。

50 歳代有職男性の職業的地位の内訳を参照すると、専門 11.4%、大企業W13.9%、中小W17.4%、大企業B6.7%、中小B23.7%、自営W14.1%、自営B9.6%、農業 3.1%となっている。これと 60－64 歳の有職者を比較すると、大企業W・Bのみ急激に減少することが分かる。これに対し、中小Wは 77 歳まで 8.5%－14.5%の間を推移し、さらに中小Bも 69

歳までは 23.8%も存在することから、大企業においていかに定年退職制度が定着しているかを窺い知ることができよう。

また、自営W・B、農業の有職者比率の高さから、労働の場が確保されていると年齢を重ねても働くことができるのが分かる。ただし、中小Bは60-69歳までは有職者も多く見られるが70歳で有職者が大幅に減少すること、75-77歳では大企業・中小企業ともにBはゼロになることから、体力的な問題を考慮すると、自営B・農業は「働くことができる」というよりも職場が確保されているが故に、好む・好まざるにかかわらず「働かざるを得ない」場合もあると考えられよう。

表-5 職業的地位と就業状況（有職者）

職業的地位	年 齢				計
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-77歳	
専門	27(12.6)	22(13.4)	11(12.2)	3(18.8)	63(13.0)
大企業W	12(5.6)	1(0.6)	1(1.1)	1(6.3)	15(3.1)
中小W	31(14.5)	14(8.5)	12(13.3)	2(12.5)	59(12.2)
大企業B	7(3.3)	3(1.8)	2(2.2)	0(0.0)	12(2.5)
中小B	60(28.0)	39(23.8)	7(7.8)	0(0.0)	106(21.9)
自営W	40(18.7)	46(28.0)	27(30.0)	3(18.8)	116(24.0)
自営B	19(8.9)	18(11.0)	8(8.9)	4(25.0)	49(10.1)
農業	18(8.4)	21(12.8)	22(24.4)	3(18.8)	64(13.2)
計	214(100)	164(100)	90(100)	16(100)	484(100)

表-6 職業的地位と就業状況（無職者）

職業的地位	年 齢				計
	60-64歳	65-69歳	70-74歳	75-77歳	
専門	15(16.1)	17(9.9)	26(15.9)	10(12.7)	68(13.4)
大企業W	9(9.7)	26(15.1)	16(9.8)	12(15.2)	63(12.4)
中小W	12(12.9)	21(12.2)	22(13.4)	10(12.7)	65(12.8)
大企業B	18(19.4)	28(16.3)	25(15.2)	10(12.7)	81(15.9)
中小B	26(28.0)	47(27.3)	40(24.4)	17(21.5)	130(25.6)
自営W	8(8.6)	12(7.0)	11(6.7)	9(11.4)	40(7.9)
自営B	3(3.2)	10(5.8)	6(3.7)	4(5.1)	23(4.5)
農業	2(2.2)	11(6.4)	18(11.0)	7(8.9)	38(7.5)
計	93(100)	172(100)	164(100)	79(100)	508(100)

次に、上述した就業状況に「所得」の視点を加え、職業的地位・就業状況・所得の関係を明らかにし、現在・過去の職業が個人所得とどう関連しているのか検討しよう（図-1・図-2）<sup>(5)</sup>。

有職者と無職者を比較すると、全体的に有職者の方が所得が高く、職業的地位・年齢層による所得のばらつきが大きい。

有職者は自営W・Bを除くとおおよそ年齢層が上がるとともに所得も低下する。中小W・大企業B・中小Bは年齢層の上昇による所得の増減が比較的小さいが、60-64歳と75-77

歳を比較すると、専門は約 302 万円、自営Wは約 211 万円所得が低下し、最も所得の低下が激しい大企業Wは 60-64 歳の所得は 750 万円だが、65 歳以降は 300 万円まで低下する<sup>(6)</sup>。

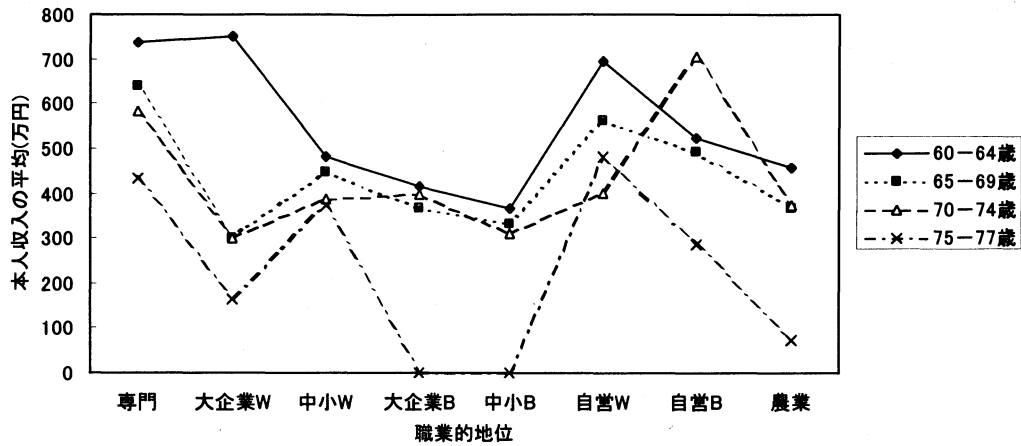


図-1 職業的地位と年収の平均（有職者）

無職者は有職者に比べ職業的地位や年齢層によるばらつきは小さいが、専門と大企業W・Bの 60-64 歳は他の年齢層・職業よりも所得が高く、中小Wと自営Bの 75-77 歳は同一職業内の他の年齢層よりも所得が低い。

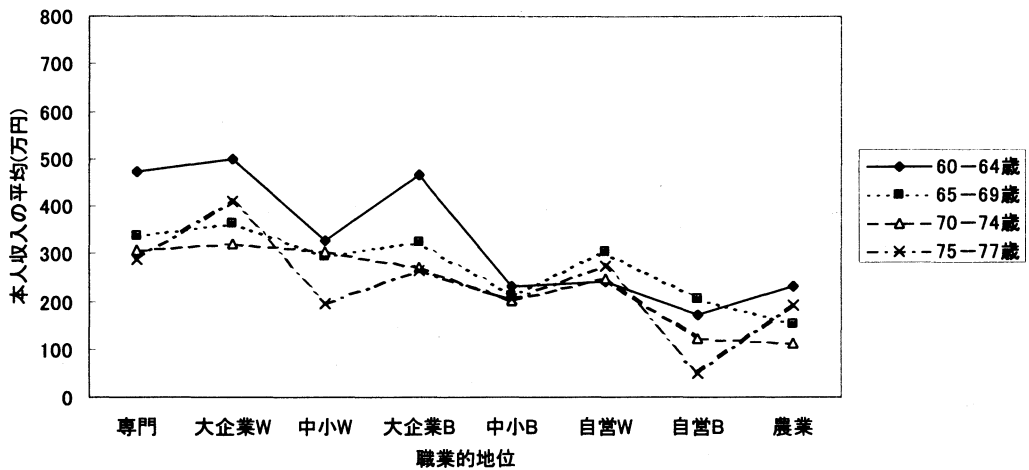


図-2 職業的地位と年収の平均（無職者）

無職者において注目すべき点は、70-74歳以外では中小Wよりも大企業Bの所得が高く、特に、60-64歳においてこの差が顕著であることだ。これはつまり、中小企業で事務・販売の仕事をするよりも大手自動車メーカーや大手家電メーカーで車やテレビを組み立てる方が老後の所得が高いということを意味する。

職業に関する研究においては、「ブルーカラー」より「ホワイトカラー」の職業的地位が高い、あるいは就職として望ましい、ということが前提とされている場合が多い（例えば、Blau & Duncan, 1967；中村, 2000；佐藤, 2000）。しかし、原・盛山（1999）においても、本稿と同様に中小Wよりも大企業Bの所得が高いことが述べられており、日本においてはブルー・ホワイトという職務内容よりも、大企業であるか否かの方が所得への影響が大きいと言える。

60-64 歳の大企業Bの所得上昇については、大企業Bにおける長期安定雇用の成立時期が関係していると考えられよう。稲田（2000）によると、大企業Bでは 1946 年から 1975 年までの 30 年間で雇用の長期化が進行しており、これを引いて佐藤（2000）は『「安定した大企業の勤め人」というイメージの担い手がホワイトカラーからブルーカラーに移行していった（または拡大した）』と述べている。60-64 歳の層はちょうどこの 1946 年前後に就職していること、さらに、60-64 歳・65-69 歳では大企業W・Bの所得の差が小さく、元「大企業勤務＝高所得」となっていることから、大企業のリストラや企業年金の検討が相次いでいる現在とは違い、現時点で 60 歳以上の高齢退職者にとって「大企業で働いていたこと」は老後の生活において重要な意味を持つ、と考えてよいだろう。

本節では、ブルー・ホワイトという職務内容の差を超えた、中小企業に対する大企業の優位性が示唆されたわけだが、ここで一つ注意しておかねばならないことがある。それは、原・盛山（1999）の分析結果は「20-69 歳」男性における職業階層間の所得の差であり、本分析結果は「60-77 歳」「現在無職」男性の「過去の最長職」による職業階層間の所得の差であることだ。20-69 歳には、当然のことながら現役第一線で働いている者が多く含まれるが、本分析の対象者はすべて退職者である。このようなサンプルの違いにもかかわらず、中小企業に対する大企業の優位性が同様に示されるということは、現役第一線を離れ、退職した後の生活にも過去の職業の影響が色濃く引き継がれていくことに他ならない。

そこで次章では、いわゆる「会社員」において、「職業的地位」と従業員数が何人以上かという「会社の規模」のどちらが老後の生活（所得）に影響を及ぼすのか、より詳細な検討を試みる。

### 3. 「会社員」の老後

本章ではサンプルを 60 歳以上の男性で、「現在無職」、かつ過去の主な仕事が「一般従業員」の者に限定する。これにより、いわゆる「会社員」において、職務内容・雇用規模のうちどちらが退職後の所得に大きな影響を与えるかを検討し、現在の高齢層において「大企業で働く＝老後の保険」となるのか明らかにする。

#### (1) 職業的地位と所得

職業的地位と所得の関係は図-3 のとおりである<sup>(7)</sup>。なお、農林漁業はサンプルが 9 とかなり少ないので、ここでは農林漁業については触れずにおく。

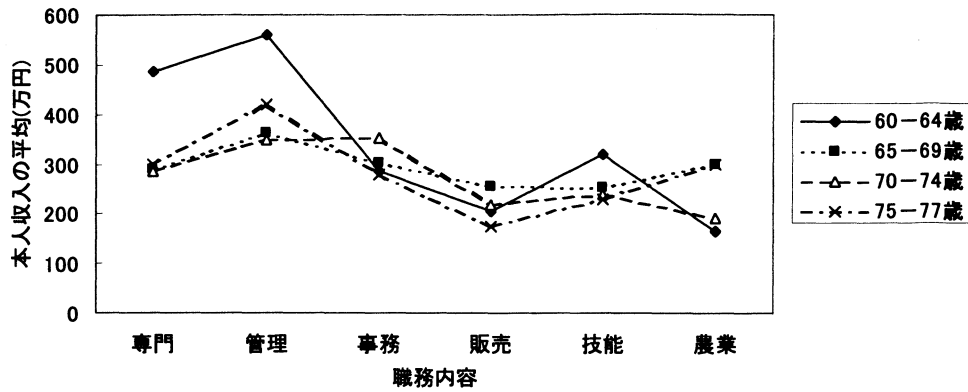


図-3 職務内容と年収の平均

農林漁業以外をみると、最も所得が高いのは70-74歳のみ事務で、それ以外の年齢層では管理となっている。高所得の上位3職種はほとんどの年齢層において専門・管理・事務で占められているが、60-64歳のみ技能が3位であり、他の年齢層よりも技能の収入が高くなっている。これには前章で指摘した60-64歳の大企業Bの所得上昇が関連している可能性が高いであろう。さらに、60-64歳では、専門・管理の所得が他の年齢層に比べ格段に高く、職業的地位による所得の差がもっとも大きくなっている。

このように、60-64歳の層は他の年齢層とは異なった傾向を持つため、64歳以下と65歳以上との間に何らかのターニングポイントがあると考えられよう。

## (2) 従業員数と所得

次に従業員数と所得の関係を見てみよう(図-4)<sup>(8)</sup>。

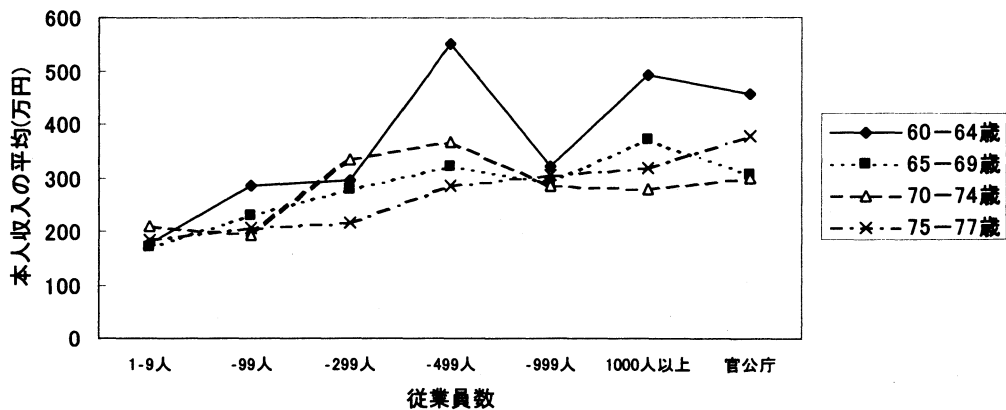


図-4 従業員数と年収の平均



60-64歳は従業員数300人-500人未満で所得が急激に上がり、500人-1000人未満で落ち込むが、この2つの層はサンプルが4人、3人とかなり少ないので、これのみで解釈するのは危険であろう。65-69歳は500-999人と官公庁でやや落ち込むことを除くとほぼ右上がりに推移し、従業員数が多くなると所得も上がってゆく。なお、この傾向は75-77歳にも同様に見られる。これに対し、70-74歳は100人以上-500人未満の2つの層が500人以上-官公庁よりもやや所得が高くなっている。

以上より、年齢層によってややばらつきがあるものの、概ね従業員数が増加すると所得も高くなる傾向がある、と考えてよいだろう。特に、従業員100人未満の企業とそれ以外の企業間で所得の差が大きいと言える。

### (3) 職務内容か規模か？ —会社員における企業規模の効果—

60-64歳において専門・管理職の所得の上昇が見られること、従業員数が増加すると所得が高くなる傾向があることが前節で明らかになった。しかし、ここまでの分析はすべて単純集計やクロス表分析によるもので、他の要因をコントロールしても残る効果なのか、また統計的に有意かは定かではない。そこで本節では前節までの内容を踏まえ、職業的地位と従業員数（企業規模）は老後の所得の規定要因となるのか、重回帰分析を用い検討する。

重回帰分析を行うにあたって、変数の整理をしよう。ホワイト・ブルーという2分類は少々大雑把であるので、ここではホワイト・ブルーをもう少し詳しく分けることにする。ホワイト・ブルーを細分化する際には、「ホワイト上層（専門職と管理職）」、「ホワイト下層（販売職と事務職）」、「ブルー上層（熟練職）」、「ブルー下層（半熟練職・非熟練職）」という分類を用いることが多い（佐藤 俊樹, 2000 など）。しかしNFR98では、ブルーカラー的職業は「技能、労務、作業系の職業」という選択肢にまとめられており、これ以上詳しく分類することができない。そのため、ここではホワイトカラーのうち専門・管理を「ホワイト上層」、事務・販売を「ホワイト下層」と細分し、これら2つの職業的地位とブルーカラー（「技能」）の関係を見ていく<sup>(9)</sup>。

表-7 本人収入に対する重回帰分析

	モデル1	モデル2
W上層ダミー	.264 *** (.154)	.214 *** (.147)
W下層ダミー	.062 (.187)	.048 (.177)
従業員数		.328 *** (.034)
決定係数	.064	.169
修正決定係数	.059	.162
F値	12.998	25.849
有意水準	.000 ***	.000 ***
n	388	388

※\*\*\*:1%有意、係数は標準化偏回帰係数、括弧内は標準誤差。

重回帰分析の結果は表-7のとおりである。表-7より、「W上層ダミー」と「従業員数」が老後の所得の規定要因として効果を持つことが分かる。つまり、「ホワイト上層」であるほど、「従業員数」が多いほど老後の所得は高くなる、ということである。

さらにモデル2で「従業員数」を加えると、修正決定係数がモデル1の0.059から0.162まで0.103もあがること、標準化偏回帰係数が従業員数0.328、W上層ダミー0.214で、従業員数の効果の方が大きいことから、ホワイト・ブルーという職業的地位よりも、従業員数（企業規模）の方が所得への影響が強いと言える。なお、「ホワイト下層」とブルーについては、モデル1・2どちらにおいても統計的に有意な差は見られなかった。

#### 4. まとめ

本稿は高齢者の就業状況を確認したうえで、過去の職業と老後の生活がどのような関係にあるのか検討してきた。その結果は、以下の5点に要約されよう。

- 1) 60歳代では就労している人が多いが、大企業はホワイト・ブルーとも60歳代での就労率が大幅に低下する。
- 2) 60歳代・無職で過去の主な勤め先が大企業であった人は、ホワイト・ブルーとも無職にもかかわらず年収が300万円以上あり、「安定した大企業の勤め人」というイメージは、在職中だけでなく退職後の生活にもあてはまると言える。
- 3) 70歳以上の就業者は、70歳以上でも働く場のある人（自営・自由業主、定年延長になる企業の役員など）と、何らかの事情で70歳を過ぎても働かざるを得ない人に二極化する傾向がある。
- 4) 現在無職である者については、70-74歳以外（60-69歳・75-77歳）は中小ホワイトより大企業ブルーの所得が高く、また、概ね従業員数が増加すると所得も高くなる傾向があることから、ブルー・ホワイトという職務内容の差を超えた、中小企業に対する大企業の優位性が示唆される。
- 5) 在職中の主な職が「一般従業員（=会社員）」である人について重回帰分析を行った結果、「ホワイト上層（専門・管理職）」は「ブルー（技能）」よりも所得が高いが、「ホワイト下層（事務・販売職）」と「ブルー（技能）」との間に有意な差は見られず、また、従業員数が多くなるほど所得が上がることから、「ホワイト上層」であるほど、「従業員数」が多いほど老後の所得は高くなる。

上述した結果より、職業的地位によって就労・所得状況には大きな違いがあることが分かった。専門職・自営ホワイトのように高齢になっても働け、なおかつ所得も高い人々がいる反面、60-70歳代になっても低賃金で働かざるを得ない人々がいる。専門職・大企業勤務者のように60歳で退職し、無職となっても生活にさほど困らない人々がいる反面、中小ブルー、自営ブルーのように無職で低所得の人々が存在する。元「会社員」においては、

大企業と中小企業、ホワイト上層（専門・管理職）とブルー（技能）の間に大きな差が存在する。

大企業勤務においては、企業年金のゆくえが分からぬ・リストラなどの要因により、「大企業勤務＝老後の生活の安定」という構図がいつまで続くか不明であるという問題点が残るものの、職業を選択する際、専門職・自営ホワイト・大企業勤務を選んだ、もしくは上手く就職できた（あるいは結果的にそうってしまった）人は「老後の生活の安定」が約束されているのである。

自明のことではあるが、職業選択において、万人に平等な機会が与えられているとはいえない。この点を考慮して、過去の職業によって老後の所得（生活）に著しい格差が生じないようにすべての高齢者が健康的・文化的な最低限度の生活を送れるように、何らかの形で公的機関の保障が必要であろう。

#### 注

- (1) 分析には問 2・問 8 を用いた。
- (2) この傾向は、他の調査結果においても確認でき（東京都老人総合研究所社会学部門，1993）、60 歳で定年退職を迎える人の多くは、何らかの形で 65 歳くらいまでは就労していることが分かる。
- (3) 表-3・表-4 の分析には問 2・問 8・問 10 を用いた。なお、「有職」は問 8 で 1 もしくは 2 と回答した者、「無職」は 3 と回答した者である。
- (4) 職業 8 分類は、原（1979）、盛山・都築・佐藤（1988）を参考に、以下の分類を行った。
  - 専門・・・問 8\_2 が 1「専門」。本文で「専門」と表記。
  - 大企業ホワイト・・・問 8\_2 が 2「管理」3「事務・営業」4「販売・サービス」で、問 8\_1 が 2「一般従業者」3「パート・アルバイト」4「派遣社員」、かつ従業員数が 500 人以上のもの。本文で「大企業W」と表記。
  - 中小企業ホワイト・・・問 8\_2 が 2「管理」3「事務・営業」4「販売・サービス」で、問 8\_1 が 2「一般従業者」3「パート・アルバイト」4「派遣社員」、かつ従業員数が 500 人未満のもの。本文で「中小W」と表記。
  - 大企業ブルー・・・問 8\_2 が 5「技能、労務」で、問 8\_1 が 2「一般従業者」3「パート・アルバイト」4「派遣社員」、かつ従業員数が 500 人以上のもの。本文で「大企業B」と表記。
  - 中小企業ブルー・・・問 8\_2 が 5「技能、労務」で、問 8\_1 が 2「一般従業者」3「パート・アルバイト」4「派遣社員」、かつ従業員数が 500 人未満のもの。本文で「中小B」と表記。
  - 自営ホワイト・・・問 8\_2 が 2「管理」3「事務・営業」4「販売・サービス」で、問 8\_1 が 1「経営者、役員」5「自営業主、自由業主」6「自営業の家族従業者」、かつ従業員数が 500 人未満のもの。本文で「自営W」と表記。

自営ブルー・・・問 8\_2 が 5 「技能、労務」で、問 8\_1 が 1 「経営者、役員」 5 「自営業主、自由業主」  
6 「自営業の家族従業者」、かつ従業員数が 500 人未満のもの。本文で「自営B」と  
表記。

農業・・・問 8\_2 が 6 「農林漁業」。本文で「農業」と表記。

(5) 図-1・図-2 の平均値・度数・標準偏差は以下のとおりである。

図-1 職業的地位と年収の平均（有職者）の補足

収入(平均値)				
職業8分類	年齢5歳刻み	平均値	度数	標準偏差
専門	60-64歳	735.74	27	343.16
	65-69歳	640.00	22	399.06
	70-74歳	581.82	11	263.89
	75-77歳	433.33	3	230.94
	合計	661.03	63	349.98
大企業W	60-64歳	750.00	12	308.96
	65-69歳	300.00	1	
	70-74歳	300.00	1	
	75-77歳	165.00	1	
	合計	651.00	15	343.33
中小W	60-64歳	481.61	31	213.38
	65-69歳	448.57	14	233.69
	70-74歳	387.73	11	192.89
	75-77歳	375.00	2	459.62
	合計	452.16	58	219.40
大企業B	60-64歳	414.29	7	106.90
	65-69歳	366.67	3	115.47
	70-74歳	400.00	2	141.42
	合計	400.00	12	104.45
	中小B	60-64歳	366.50	60
65-69歳		331.03	39	163.42
70-74歳		311.43	7	148.06
合計		349.81	106	182.88
自営W		60-64歳	694.50	40
	65-69歳	563.22	45	348.79
	70-74歳	402.78	27	358.52
	75-77歳	483.33	3	548.48
	合計	569.13	115	370.87
自営B	60-64歳	524.47	19	276.97
	65-69歳	491.39	18	315.89
	70-74歳	706.25	8	412.69
	75-77歳	287.50	4	184.28
	合計	522.65	49	318.84
農業	60-64歳	458.53	17	371.86
	65-69歳	367.86	21	329.88
	70-74歳	373.33	21	342.74
	75-77歳	71.87	3	37.53
	合計	380.24	62	342.01
合計	60-64歳	536.27	213	315.51
	65-69歳	469.85	163	318.14
	70-74歳	435.34	88	325.00
	75-77歳	314.38	16	301.29
	合計	487.81	480	320.90

図-2 職業的地位と年収の平均（無職者）の補足

収入(平均値)				
職業8分類	年齢5歳刻み	平均値	度数	標準偏差
専門	60-64歳	473.33	15	308.14
	65-69歳	338.44	16	221.67
	70-74歳	308.27	26	160.93
	75-77歳	286.50	10	42.69
	合計	349.18	67	214.83
大企業W	60-64歳	500.00	9	264.58
	65-69歳	362.12	26	108.43
	70-74歳	320.63	16	99.88
	75-77歳	408.33	12	260.97
	合計	380.08	63	177.65
中小W	60-64歳	328.64	11	228.41
	65-69歳	295.00	21	188.77
	70-74歳	303.41	22	184.57
	75-77歳	195.50	10	74.81
	合計	288.13	64	183.01
大企業B	60-64歳	464.72	18	304.85
	65-69歳	325.54	28	137.77
	70-74歳	269.80	25	94.18
	75-77歳	266.11	9	120.59
	合計	332.75	80	190.78
中小B	60-64歳	230.38	26	151.51
	65-69歳	213.09	47	101.42
	70-74歳	203.33	39	133.70
	75-77歳	205.29	17	131.31
	合計	212.60	129	125.46
自営W	60-64歳	241.25	8	219.52
	65-69歳	305.00	12	222.20
	70-74歳	249.55	11	157.38
	75-77歳	275.56	9	218.97
	合計	270.38	40	198.58
自営B	60-64歳	171.67	3	125.13
	65-69歳	206.50	10	378.49
	70-74歳	123.00	5	110.77
	75-77歳	50.00	4	.00
	合計	154.32	22	262.43
農業	60-64歳	232.50	2	95.46
	65-69歳	152.27	11	101.28
	70-74歳	111.39	18	85.83
	75-77歳	192.86	7	133.63
	合計	144.61	38	103.50
合計	60-64歳	353.04	92	261.10
	65-69歳	278.10	171	178.36
	70-74歳	246.05	162	149.04
	75-77歳	251.73	78	171.61
	合計	277.40	503	190.37

なお、「本人収入の平均」算出については、問 10 のコードの中間値を用いた（たとえば、「2 100 万円未満」なら、50万）。

- (6) ただし、サンプルの少なさに留意する必要がある。
- (7) 分析には問 2・問 8、(4) の「本人収入の平均」を用いた。図-3 の平均値・度数・標準偏差は次項のとおりである。
- (8) 分析には問 2・問 8、(4) の「本人収入の平均」を用いた。図-4 の平均値・度数・標準偏差は次項のとおりである。

図-3 職務内容と年収の平均の補足

収入(平均値)				
仕事の種類	年齢5歳刻み	平均値	度数	標準偏差
専門・技術系	60-64歳	484.62	13	328.75
	65-69歳	286.79	14	95.39
	70-74歳	283.26	23	141.87
	75-77歳	300.00	9	.00
	合計	331.02	59	197.10
管理的職業	60-64歳	560.00	10	250.33
	65-69歳	361.54	26	165.11
	70-74歳	348.67	15	141.65
	75-77歳	420.63	8	327.72
	合計	399.92	59	212.36
事務・営業系	60-64歳	283.33	6	160.21
	65-69歳	302.50	18	134.83
	70-74歳	351.15	13	136.69
	75-77歳	279.50	10	100.26
	合計	308.62	47	130.93
販売・サービス系	60-64歳	203.75	4	120.65
	65-69歳	255.00	3	77.84
	70-74歳	217.78	9	147.50
	75-77歳	173.75	4	87.40
	合計	211.75	20	118.05
技能・労務・作業系	60-64歳	317.68	41	226.21
	65-69歳	251.76	74	125.33
	70-74歳	237.02	62	121.63
	75-77歳	227.92	24	131.23
	合計	257.81	201	153.13
農林漁業職	60-64歳	165.00	1	
	65-69歳	300.00	1	
	70-74歳	190.83	6	95.57
	75-77歳	300.00	1	
	合計	212.22	9	90.87
合計	60-64歳	368.07	75	257.88
	65-69歳	283.49	136	136.36
	70-74歳	266.48	128	136.91
	75-77歳	273.66	56	166.87
	合計	282.65	395	173.71

図-4 従業員数と年収の平均の補足

収入(平均値)				
従業員数	年齢5歳刻み	平均値	度数	標準偏差
1~9人	60-64歳	175.56	9	132.09
	65-69歳	170.00	9	128.14
	70-74歳	211.43	7	164.59
	75-77歳	182.50	6	100.34
	合計	183.39	31	127.99
10~99人	60-64歳	284.75	20	198.48
	65-69歳	228.30	44	107.64
	70-74歳	194.86	37	113.24
	75-77歳	206.00	10	102.76
	合計	225.32	111	131.86
100~299人	60-64歳	296.11	9	153.33
	65-69歳	280.31	16	191.45
	70-74歳	335.31	16	170.84
	75-77歳	216.11	9	110.31
	合計	289.20	50	166.34
300~499人	60-64歳	550.00	4	191.49
	65-69歳	320.00	10	63.25
	70-74歳	366.43	7	133.75
	75-77歳	286.00	5	137.96
	合計	361.35	26	143.78
500~999人	60-64歳	321.67	3	168.55
	65-69歳	290.56	9	188.22
	70-74歳	284.55	11	189.43
	75-77歳	305.00	3	192.55
	合計	293.27	26	176.29
1000人以上	60-64歳	491.30	23	296.82
	65-69歳	371.45	31	121.44
	70-74歳	277.93	29	128.98
	75-77歳	316.54	13	96.03
	合計	364.48	96	194.01
官公庁	60-64歳	457.14	7	335.94
	65-69歳	303.82	17	60.20
	70-74歳	300.00	20	.00
	75-77歳	376.50	10	292.44
	合計	335.74	54	177.37
合計	60-64歳	368.07	75	257.88
	65-69歳	283.49	136	136.36
	70-74歳	266.22	127	137.42
	75-77歳	273.66	56	166.87
	合計	292.63	394	173.93

(9) なお、「W上層ダミー」「W下層ダミー」はブルーを基準(0)として、ブルーと比べて「ホワイト上層」「ホワイト下層」が、より高い収入を得ているのかが分かるように作成したダミー変数である。

「W上層ダミー」は、「ホワイト上層」のみ1で「ホワイト下層」と「ブルー」は0を、「W下層ダミー」は「ホワイト下層」のみ1で、「ホワイト上層」と「ブルー」は0を投入してある。

## 文献

Blau, Peter M., and Otis Dudley Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*, The Free Press.  
エイジング総合研究センター, 1998, 『高齢社会の基礎知識』, 中央法規出版.

原 純輔・盛山 和夫, 1999, 『社会階層 - 豊かさの中の不平等』, 東京大学出版会.

原 純輔, 1979, 「職業経歴の分析」, 富永 健一編, 『日本の階層構造』, 東京大学出版会.

稲田 雅也, 2000, 「日本的経営と長期雇用」, 『日本の階層システム1 近代化と社会階層』, 東京大学出版会, 161 - 176.

稲月 正, 1988, 『高齢化社会に関する市民の意識調査』, 久留米市福祉部.

岩井 八郎, 1998, 「加齢と世帯形成-人口転換期世代の後期ライフコース」, 1995年SSM調査シリーズ13 『ジェンダーとライフコース』 87 - 112.

中村 牧子, 2000, 「新中間層の誕生」, 『日本の階層システム1 近代化と社会階層』, 東京大学出版会, 47 - 63.

佐藤 嘉倫, 2000, 「高度経済成長の光と影」, 『日本の階層システム1 近代化と社会階層』, 東京大学出版会, 137 - 160.

佐藤 俊樹, 2000, 『不平等社会日本』, 中公新書.

盛山 和夫・都築 一治・佐藤 嘉倫, 1988, 「社会階層と移動の趨勢」, 1985 年社会階層と社会移動全国調査委員会編, 『1985 年 社会階層と社会移動全国調査報告書第1巻 社会階層の構造と過程』11 - 49.

総務庁長官官房高齢社会対策室, 1997, 『数字で見る高齢社会1997』, 大蔵省印刷局.

東京都老人総合研究所社会学部門, 1993 『現代定年模様—15年間の追跡調査』, ワールドプランニング.

(2001年3月6日提出)

文部省科学研究費基盤研究 (A) : 10301010

家族生活についての全国調査 (NFR98) 報告書 No. 2-7

# 家族と職業

Family and Work in the Contemporary Japan

嶋崎尚子編

2001年9月

日本家族社会学会  
全国家族調査 (NFR) 研究会