

退職に関する新たな視点とサード・エイジの生活課題

- 高齢期のライフスキルとサクセスフル・エイジングに関する実証研究へ向けて -

小 田 利 勝

New Perspectives on Retirement and Life Tasks in the Third Age:
Toward Studies on Life Skills in later life and Successful Aging

Toshikatsu Oda

はじめに

誕生から死に至る一生の過程＝ライフコース(life course: 人生行路)の中で、人間はその後の人生の方向や担うべき役割、生き方の転機となるさまざまなライフイベント(life event: 人生上の出来事)を幾度となく経験する。それらは、自ら選択あるいはすすんで獲得したものであることもあれば外から与えられたものであることもある。また、予期したものであることもあれば、偶然であったり不意に襲ってきたものであることもある。さらに、また、好ましいあるいは歓迎すべきものであることもあれば、嫌悪すべきあるいは不本意なものであることもある。退職(retirement)も、そうした幾多のライフイベントの一つであるが、その性格を上で述べたことに照らしあわせるとどのようなものになるであろうか。

現代産業社会における退職の典型的な形態は定年退職(mandatory retirement)である。それは、本人の意志・意図に関わらず、所属する組織の規則あるいはその国(法治団体)の法律によって定められた年齢に達したときに強制的に退職させられるという意味で外から与えられるライフイベントである。そして、その年齢に達したときに退職することが自他ともにあらかじめ了解されているという意味で予期的ライフイベントである。しかし、それが本人にとって好ましいあるいは歓迎すべきものであるか、嫌悪すべきあるいは不本意なものであるかは一概にはいえない。働く意欲や気力、能力もあるのに定年だから仕方がないと不本意ながら退職する人もいれば、定年を待ち望んでいて退職を肯定的に受け入れる人もいよう。中途退職は、定年退職に比べて、その性格は一層複雑である。本人の意志による場合もあれば人員整理や倒産という外的要因によって不本意ながら途中で退職せざるを得ない場合もあろう。また、当初から長く勤務するつもりはなく、ある時期が来たら退職することをあらかじめ決めていた場合もあろう。

いま、ここでは、退職形態や退職行動の詳細について議論することはしないが、⁽¹⁾実際の退職の形態は就業形態と切り離して考えることはできない。一般に、退職とりわけ定年退職は、いわゆる一生の仕事/職業(career job)あるいは長期に携わっていた仕事/職業(long-term job)から引退した後は再び職

に就くことなく老後生活にはいることを指して使われる場合が多い。しかし、現実の就業・退職形態は多様である。⁽²⁾定年後も一度ならず数度にわたって再就職する者もいれば、青壮年期に複数回の転職を経験する者もいる。再就職にしる転職にしる、休職期間をおかずに継続的に就業する場合もあれば、退職と次の就業の間に長期にしる短期にしる休職期間をはさんで断続的に就業する場合もある。また、転職といっても、仕事（職種）は以前と同様か否か、雇用労働から自営業へか、あるいはその逆か、雇用労働の場合には正規から臨時へか、あるいはその逆かといったように、多様な就業・退職形態が存在する。このように、現実の就業・退職形態が多様であることはいま始まったこととはいえないが、近年、就業・退職形態の多様性にあらためて関心が寄せられるようになってきており(Henretta, 1997)、退職概念の再検討が行われるようになってきた(Walkered., 1996)。

サクセスフル・エイジング(successful aging)や老後生活に関するこれまでの研究の多くは、就業・退職形態についてはあまり注意を払ってこなかったといつてよい。老後生活とは退職後の生活であり、退職は老後生活の始期を告げるライフイベントであることを暗黙の了解事項としていたともいえる。老後生活への適応理論として代表的な活動理論や離脱理論は、まさにそうした文脈においてのみ理解される。退職研究で今日では古典ともいえるアチリー(Atchley, 1976)の『退職の社会学』も、そして、また、その理論と枠組みを用いて行われた最近の退職研究でも(Gall et al., 1997)、就業・退職形態についてはほとんど考慮されていない。いうまでもなく、これまでに就業・退職形態(の多様性)に関する研究が行われてこなかったというわけではなく、それらに関する研究は枚挙に暇がない。社会老年学(Social Gerontology)における退職研究やサクセスフル・エイジングの研究に就業・退職形態に関する研究の成果を生かしてこなかったということである。

しかし、最近、就業・退職形態の多様性をエイジング研究に反映させる試みが幾つか現れてきている(Walker ed., 1996)。その鍵概念となっているのがサード・エイジ(the third age)である。本稿は、副題に示すように、サクセスフル・エイジングの問題を高齢期におけるライフスキル(life skills)の観点から実証的に究明するための予備的作業として、理論的課題と研究の枠組みを検討することを目的としている。高齢期におけるライフスキルに関しては以前に論じたことがある(小田ほか, 1997)。その後、引き続いて社会老年学関係の内外の主要な学術雑誌や単行の研究書にあたってみたが、高齢期のライフスキル、あるいは老後生活と関連させてライフスキルを論じたものは、唯一の例外(Chiva, 1996)を除いて見いだすことができなかった。サード・エイジに関しても同様であり、社会老年学の領域では、著名な、あるいは版を重ねている研究書や教科書(たとえば、Atchley, 1994; Achenbaum, 1995; Kart, 1997; 折茂, 1992; Binstock and George, 1990)においても触れられていない。

従来のサクセスフル・エイジングの研究課題は、サクセスフル・エイジングの測定尺度の開発と、その要因や条件を明らかにすることに重点が置かれてきた(小田, 1991; 1993; 1995)。そして、その対象は主に60歳あるいは65歳以上の高齢者であった。しかし、数多くのサクセスフル・エイジングに関する研究で明らかにされてきたことは、サクセスフル・エイジングの主要な要因・条件は健康で経済的に困窮することなく好きな活動ができること、というきわめて常識的なものであった。そのことが無意味なことであったというわけではないが、不思議なことではあるが、縦断的(longitudinal)研究においてさえ、そうした要因や条件がいかんして形成されたか、あるいは形成する方法や手段が何であったかについては十分に検討されてこなかった。

サクセスフル・エイジングの課題は、いつまでも若く年をとらないようにすることではない。うまく年をとることであり、充実した高齢期を送ることである。健康で経済的に困窮することがなく好きな活動ができるということは、高齢期に関わらずどの年齢段階にも当てはまる望ましい生活条件である。それらがサクセスフル・エイジングの要因であったり条件とされてきたのは、高齢期には、他の年齢層・年齢段階に比べて、それらが失われやすかったり、維持されにくいからである。逆に言えば、

高齢期においてもそうした条件を維持あるいは発展することができている人は、良好な外的条件に加えて、そうすることができるライフスキルを持っている、あるいは持つことができた人であると考えることができる。高齢期のライフスキル(life skills in later life)は、うまく年をとるためのライフスキル(life skills for successful aging)であり、よい老後を過ごすためのライフスキル(skills for good life in later life)であるが(小田ほか, 1997)、それらは、定年退職後になってからの問題ではない。

就業・退職形態の多様性を考えると、サクセスフル・エイジングの課題、そして高齢期のライフスキルの課題は、これまでのように60歳あるいは65歳以上の退職後の高齢者の課題としてではなく、それ以前の年齢段階からの課題であることが理解されよう。ライフスキルの観点からサクセスフル・エイジングの研究を試みている筆者がサード・エイジの概念に着目したのはそのためである。本稿では、退職および就業・退職形態、そしてサード・エイジに関する論議を検討しながらサード・エイジにおけるライフスキルとサクセスフル・エイジングに関する若干の考察を試みることにしたい。

1. 退職と高齢者の社会的役割

(1)成人の職業役割と高齢者の「役割なき役割」

職業生活を送ること、言い換えれば、働いて収入を得るということは、産業化された社会における成人一般に期待される主要な社会的役割である。⁽³⁾それは、社会の生産活動の一翼を直接担い、自分および家族の経済生活を支え、家族の中で、また職場において次世代の担い手を育成することによって社会に貢献することである。成人は、そうした役割の遂行を通じて自分の居場所と自分は何者であるかを確認できるとともに、他者も彼/彼女をそのような存在として了解している。活動理論において、職業が自己同一性(identity)の主要な源泉とされ、退職後には職業に代わる自己同一性の源泉を見出すことが老後生活の主要課題とされるのもそのためである。

退職は、こうした社会的役割を個人から剥奪して自己同一性の源泉を喪失させ、職業を軸に取り結ばれていたさまざまな社会関係の網の目から個人を離脱させる。活動理論や離脱理論、あるいは継続理論や分化的離脱理論として知られる退職者の社会的適応に関する諸理論は、それが説明しようとするところは異なるとはいえ(小田, 1991; 1993)、職業や退職に関するそうした理解の下に組み立てられている。

職業遂行という社会的役割の喪失を意味する退職には、かつて、「役割なき役割(roleless - role)」と一見して形容矛盾のような表現が与えられたことがある。パージェス(Burgess, 1960)は、「極端に言えば、退職した男とその妻は、役割なき役割の中に閉じこめられている。彼らは果たすべき重要な機能を持たない・・・。役割なき役割は、退職とともに高齢者に押しつけられ、多かれ少なかれ、彼はそれを受け入れ、あるいはあきらめてそれに服従してきたのである」と当時のアメリカにおける退職者の姿を説明している。

「役割なき役割」でいう前半部の役割とは、成人に期待される主要な社会的役割としての職業役割である。したがって、「役割なき」というのは職業役割を遂行していない状態のことである。そして、後半部という役割は、もはや主要な社会的役割を遂行することは期待されていないことを認知して、それにながら行動をすることである。その様相は、あたかも野球の試合で選手が交代するときのようである。

交代する選手のそれまでのポジション(守備位置や打順)は他の者に譲られ、かれはベンチにさがることになる。そのポジションに与えられた役割を期待通りに遂行した後のお役御免としての交代か、それとも期待に応えられなかったための交代かにかかわらず、あるいは交代が本人の希望か否かに関

ならず、ひとたびベンチにさがった選手には、その試合においてはもはやプレーに直接関係する役割は何ら期待されることはない。そこでは、その時点でかれよりもそのポジションによりふさわしいと判断された選手と交代し、プレーに参加せずに続行されるプレーをベンチで見守ることが、その選手の役割になる。たとえ、交代させられた本人がプレーを続けたいと希望していたり、交代する選手よりも自分の方がその試合でチームに貢献できると考えていたとしてもである。

「役割なき役割」という形容矛盾のような表現が退職に与えられるのは、社会を地位 - 役割 (status - role) の体系としてとらえているからである。そこでは、成員は、必ず何らかの地位 - たとえば、親、子、男、女、教師、学生、医師、患者、就業者など - を占め、その地位に応じた役割を遂行している、あるいは遂行することが求められる。⁽⁴⁾ 地位 - 役割の体系としての社会においては、何らの地位も役割も持たない個人は論理的には存在しない。退職者というのも一つの社会的地位であり、その地位に付随した何らかの役割がなければならない。

一般に、各個人は複数の社会的地位を有しており、それぞれの地位に対応した複数の役割を同時に、あるいは別個に遂行しているし、またそうすることが求められる。このとき、どの地位に付随する役割が当該個人にとって、また所属する社会にとって最も重要とされるかが、役割遂行あるいは役割期待の優先順位を決めることになる。そして、それは、その社会の一般的規範によって規定されている。退職者は、成人というカテゴリに包含される地位であり、成人という地位を保持してはいるが、職業遂行という成人に期待される主要な社会的役割を担うことは期待されることがない。しかし、退職者というのがその社会における社会的地位の一つであるかぎり、それに付随した役割がないということは論理的に矛盾する。役割のない地位というのはありえないからである。「役割なき役割」という興味をひく表現が用いられたのも、役割がないということも一つの役割とみなさなければ、退職者は、その社会の一員とみなすことができなくなるからである。

「役割なき役割」論は、以上のように、地位 - 役割の体系として社会をとらえた場合の論理的な帰結であるが、そこには職業上の業績達成に高い価値をおく当時(1960年代)のアメリカ社会の一般的規範が色濃く反映されている。成人に期待される主要な社会的役割は、何よりもまず職業上の業績を達成することであり、そのために努力することである。マートン(Marton, 1957)がいうように、非難されるべきは、そうした文化的価値に即して努力をしようとししないことである。こうした観点からいえば、退職者は、職業上の業績を達成しようにも、もはやそうした機会が奪われ、成人に期待される役割を果たそうと努力することすらできない立場に置かれることになる。

(2) 今日における高齢者の社会的役割

退職に関する以上のような伝統的あるいは今日では既に古典的といってもよい見方は今日では説得力を持たない。なぜならば、たとえ、バージェスがいうように「役割なき役割は、退職とともに高齢者に押しつけられ、多かれ少なかれ、彼はそれを受け入れ、あるいはあきらめてそれに服従してきた」とはいえ、そうしたことが許される社会的状況でなければ高齢者は「役割なき役割」を遂行することができないからである。高齢化が急速に進展している今日にあっては、高齢者の経済的扶養や介護に関わる財源問題および高齢者の生きがいや精神生活上の問題など社会は多くの課題を抱えている。今日の社会状況は、大量の非生産人口を余裕を持って扶養できるほどの経済発展が長期にわたって見込まれているわけではない。

こうした中で、高齢者に期待される役割は、社会に負担をかけないという意味での自立生活を送ることである。経済的には、生産活動への直接参加としての職業生活を継続することであり、そうでない場合には自己資金で生活を維持することである。そして、身体的あるいは精神的にも自立した生活ができるように努めることである。今日の退職者／高齢者は、もはや「役割なき役割」に押し込めら

れてもいないし、そんなことに甘んじているわけにもいかないのである。このあたりのことについてはかつて触れたことがあるが(小田, 1990)、今日およびこれからの退職者や高齢者に期待される社会的役割は、具体的にはその社会(国)の高齢化政策にあらわれてくる。

たとえば、アメリカにおいては、1995年の「高齢化に関するホワイトハウス会議」で採択された21世紀へ向けた高齢化政策の実行戦略の一つに、高齢者の労働能力の活用があげられている(White House, 1996)。日本でも、高年齢者雇用開発協会が1996年度から実施している「総合的雇用環境整備推進事業(コスト65推進事業)」の中で高齢者雇用の促進が図られてきたが、来年度(平成10年4月)から60歳定年が義務化されるとともに、65歳までの継続雇用と65歳定年制へ向けた「65歳現役社会」が労働省の重点施策の柱の一つになっている(労働省, 1997)。また、そこでは、アクティブ・エージングの観点に立った高齢者雇用対策の総合的な推進」施策として、「65歳現役社会の実現に向けた国民的コンセンサスの形成」とシルバー人材センター事業の発展・拡充を柱とする「多様な形態による雇用・就業の促進」がうたわれている。高齢者に対するそうした職業役割への期待は、「役割なき役割」になぞらえれば、「役割継続の役割(role - continuity role)」あるいは「役割復活の役割(role-revival role)」⁽⁵⁾とでも表現できるかもしれない。

2. 退職制度と退職形態の多様性

(1)退職制度の変遷

高齢者処遇の習俗を食老俗、殺老俗、棄老俗、退隠俗と推移してきたと社会進化論的な仮説を提示した穂積陳重が、その著『隠居制度』の中で、退隠俗の出現を促した外因＝客観的要因として生活資料の充実をあげたように、労働能力がなお残されているにもかかわらず労働からの引退を可能とする第一の条件は、そうした人々を扶養し得るだけの余剰生産物を産出し得るだけの生産能力をその社会が有していることである(小田, 1990)。人類史の上からは、余剰生産物の産出を可能にしたのは生産技術が急速に向上した農耕社会以降のことであるが、一定年齢に達した労働者を定年退職という形態での強制的退職が社会制度として定着するのは、社会全般の生産活動能力がそれ以前とは比較にならないほどに上昇するようになった産業社会の成立以降とりわけ20世紀になってからのことであり、年金制度の導入がそれに伴っていた。

産業化が最も早くに進んだイギリスで年金制度が国の政策として導入されたのは1908年のことであるが、Walker(1996)によれば、20世紀前半までは、退職者は、年金受給資格があるからといって労働市場とは無縁の存在となったわけではなかった。とくに労働者階級の高齢者はそうであり、手軽な予備の労働力として扱われていた。好況期の労働力不足の時は、退職して年金受給者となることの正当性や権利が疑問視されて労働の継続や労働への復帰が求められ、不景気の時は、他の年齢層の労働者よりも容易かつ迅速に職を奪われ労働市場から追い払われるという不安定な立場に置かれていた。とくに、1930年代の大量失業時代にはそうした傾向が著しかった。ところが、1950年代になると状況がかわった。高齢者は、生産活動に従事することがなければ、社会の経済を脅かす`passenger'とみなされるようになった。⁽⁶⁾高齢化が進展して年金制度をはじめとする高齢者のための施策に多額の公的財源が費やされるようになったからである。しかし、1980年代以降とくに80年代半ばの不況を契機に早期退職が先進産業国に共通の傾向になり、高齢者に対する労働力としての期待は薄れることになった。日本でも「肩たたき」という表現で勧奨退職が勧められたが、早期退職に拍車をかけたのは、生産技術や経営戦略の絶え間ない更新であった。早期退職は、不況期に青壮年層の就業の機会を確保・拡大し、経営体の生産性と効率性の向上に直接的あるいは間接的に寄与することになったのである。

経済の国際化が進展するにしたがって、経営体は、競争力を維持・増強するために生産性と効率性を一層向上させなければならなくなった。「リストラ」(re-structuring:事業の再構築)が流行語になったように、経営体では大幅な人員削減や機構改革、事業部門の再編成が実行され、経営の「スリム化」が進められた。定年が近い者への早期退職勧奨だけではなく、壮年期の中間管理職層や青年層には希望退職が募られた。こうした中で、生産部門であれ事務部門であれ、半熟練・未熟練労働の比重は大きく低下するとともに、経験に基づいた伝統的な技術や方法は急速に旧弊化していった。その結果、経営体の規模に関わらず、高齢労働者の職場や就業機会は急速に失われていった。かといって、退職高齢者は、年金受給資格者として退職後の経済生活が保証されたわけではなかった。

(2)高齢化の進展と就業・退職形態の多様化

高齢化の進展による社会的負担の上昇によって、高齢者には自立・自助が更に強く求められるようになり、高齢者の側においても、かつてよりも健康で身体的活動能力の高い高齢者が多くなったことから就業意欲の高まりがみられるようになった。しかし、高齢労働者を大量に雇用しなければ労働力不足を補うことができないというだけの経済環境にはなく、たとえ経済状況が好転したとしても、技術革新や経営刷新の促進を図ろうとする経営体にとっては、高齢労働力に期待するところは何もなかった。自立・自助が求められ、しかも就労意欲があったとしても、退職高齢者があらためて職について収入を得るという機会はほとんどなくなったということである。

今日、経済状況が低迷した中で予測を上回る勢いで高齢化が進んでおり、年金財源は縮小し続け、高齢化対策にかかわる公的支出は増大している。そして、技術革新と早期退職を押し進めてきた経営体では、今度は若年労働力の確保難と経験を積んだ熟練労働者の減少という問題に直面するようになった。

こうした社会状況の変化は、日本の場合でいえば、前者に関しては、既に触れた「65歳現役社会」といった雇用延長政策を登場させることになった。また、つい最近のことであるが、経済企画庁の経済研究所は、高齢者の能力活用のために厚生年金制度と定年退職制度の見直しを提言した報告書をまとめた。⁽⁷⁾ 後者に関しては、これも、ごく最近のことであるが、松下電器産業が、生産現場の熟練社員に限って65歳定年制を採用する準備を進めていることが報道された。⁽⁸⁾ また、日産自動車は、定年退職した技術者と嘱託契約を結んで系列ディーラーにコンサルタントとして派遣する制度を新設することが報じられている。⁽⁹⁾

しかし、以上のことは、高齢者の雇用の場が急速に拡大しているということではない。国際競争力の激化と低迷する経済の中で、経営体は、人件費削減を中心とするコスト削減を更に進め、一層の経営効率化を図らなければ生き残ることが難しい時代である。これも最近のニュースであるが、⁽¹⁰⁾ アメリカの大手コンピュータ会社IBMは、数千人規模の希望退職者を募集し、大規模なリストラに取り組み始めている。IBMの今回のリストラは、90年代初期の経営不振や事業再建のために行った人員削減とは性格を異にしている。大型計算機メーカーとして世界市場を席巻していたIBMは、コンピュータのダウンサイジング(小型化)に遅れをとり、パソコンメーカーにコンピュータ市場を奪われて経営危機に陥った。そこで、90年代初めに大規模な人員削減を行い、ピークの85年に40.6万人いた従業員を94年には22万人まで減少させた。その後、サービス部門の急成長やソフト会社の買収で収益を高めて再び雇用拡張に転じ、現在の従業員数は24.1万人である。要するに、今回のリストラの特徴は、企業業績が急回復している中での経営合理化策として実施されている、ということである。

同様のリストラ策はNCRやDECといった大手コンピュータ会社でも進められているが、⁽¹¹⁾ これらリストラ策のもう一つの特徴は、人員削減が個別企業内での事業部門全般にわたって実施されているわけではないということである。非成長部門や赤字部門が成長部門や黒字部門によってカバーされて経営

体全体としての収益が確保されていればよしとするのではなく、事業部門ごとの生産性や効率性、損益が明確にされ、非成長部門や非効率的部門では大幅な合理化が進められる一方で、成長部門では新規採用をはじめ雇用拡大が進められている。好況期あるいは事業盛況期にはどの部門でも雇用を拡大し、不況期あるいは事業低迷期にはどの部門でも人員を削減するという個別経営体ぐるみの対応としてではなく、景気の好不況あるいは経営体全体としての損益評価にかかわらず、事業部門ごとに雇用戦略が立案・実行されることになるのである。こうしたリストラ策は、今後の経営戦略として多くの経営体が導入することになると思われる。このことは、高齢者の雇用に関しても大きな影響を与えることになる。

退職年齢の引き上げや継続雇用、雇用延長は、社会負担を軽減しようとする政府や就業意欲を持った高齢者にとっては歓迎されようが、経営体の観点からすれば、たとえそうしたことが時代の要請であって経営体に求められる社会的貢献あるいは社会的責任であるといっても、無条件で高齢者を受け入れることはできないであろう。経営体にとっては、高齢労働力を抱えることは、それが事業展開に否定的に作用することがないこと、しかも、何らかの利点があるということを確認あるいは納得できる根拠や理由、条件がなければ経営リスクが大きいくからである。

松下電器や日産自動車の試みは、そうしたことに対する一つの解答を与えているといえる。両社ともに、経営戦略に即応した高齢労働力の新しい活用方法を見いだしたことになる。そして、そのことが、雇用延長や高齢者雇用の拡大という社会的要請に応えることになり、結果的に企業の社会的貢献・責任の一端を果たすことになもなる。そして、また、就業意欲のある定年退職者に新しい職場（職種）を開拓することにもつながる。しかし、企業のそうした雇用戦略は、言うまでもないことではあるが、経営戦略に即応した能力を有した高齢者だけを対象とするものであるから、全般的な高齢者雇用の拡大に即座に結びつくというわけではない。

高齢期の雇用機会が少ない一方で、老後の主要な収入源として期待される公的年金に対する信頼感も低下している。こうした中で、人々は、公的年金に加えて私的年金や貯蓄によって高齢期の経済を確保しようと努めている。こうした傾向は日本でもイギリスでも同様である。Walker(1966)は、イギリスにおけるそうした状況を、福祉国家が解体し、退職を19世紀的性格に逆戻りさせたと表現している。社会保障や各種の公的保険の制度は、その歴史的経緯から明らかなように、私的な慈善や博愛、恩寵主義的な福祉事業および個人的努力の限界が社会的に認識された後に、国家をその運営と責任の主体とする制度として成立し、定着してきたものである。自由競争を基本とする資本主義的経済体制の社会で、そうした制度に基づくサービスを受けることが国民の権利として主張され、認められているのは、人権観念からだけではなく、そうした制度が自由主義的市場経済の存続と発展を図る上での必須の要素として、その社会体制に組み込まれてきたからである。福祉国家とは、そうした制度が成熟した国家のことであり、イギリスがその代表とされてきた。しかし、退職後を公的年金で生活できずに、自助・自立の名のもとに個人的あるいは私的努力が強調されるのは、まさに社会保障制度の歴史に逆行するものであり、福祉国家は解体したと言わざるをえないことになる。

日本は福祉国家であった／あると国内外ともに広く認められたことはないから、日本の今日の状況を福祉国家の解体という言葉で表現することは適当ではないが、公的年金財源の危機が喧伝される中で個人や家族の自助・自立が強調され、人々は、公的年金に対する不安や信頼感の低下から私的年金や貯蓄によって退職後の経済生活を維持することに腐心しなければならなくなっている。これまた、つい最近のことであるが、年金支給年齢が将来的に65歳に引き上げられることに伴い、退職してから65歳までを受け取り期間とする「つなぎ年金」商品の案内が筆者のもとにも学部の事務を経由して届けられた。⁽¹²⁾ この種の保険・金融商品は、金融自由化(ビッグバン)とあいまって国内外の各種保険会社や金融機関が目玉の新商品として多く販売することになるだろう。しかし、低金利時代で今後とも急

速な経済成長が見込まれない今日、そうした商品購入のために毎月およびボーナス時にかなりの額を積み立てていっても、それが高利息を生むように有利に運用されることも、したがって、退職後に受け取る年金が十分に見返りの大きいものになることも期待することはできないであろう。実際、企業年金の多くは、バブル崩壊後の低金利政策と保険会社の経営悪化で、それ以前に見積もられていた満期後の年金額が大幅に下方修正されているのである。

公的年金に大きな期待を寄せることができない中では、退職後の公的年金を期待して定年まで、あるいは公的年金受給資格を得るまで同一の勤務先や職場、職業に継続的に従事し、保険金を払い続ける意味は薄れることになる。こうした中で、これまでとは異なる就業形態や退職形態が現れていることが注目されてきている。Walker(1996)は、その一例として、ポートフォリオ就業⁽¹³⁾(portfolio employment)あげるとともに、1990年代の退職の特徴を1980年代の勧奨(encouraged)あるいは早期(early)退職と比較して不本意(discouraged)あるいは遅延(delayed)退職と表現している。また、Henretta(1997)は、最近の退職研究を検討して、退職に関する研究の視点に変化が生じていることを指摘している。たとえば、就職して定年まで働いた後に退職するという従来型の就業・退職形態(この形態はcrisp pattern<すっきり型>と名付けられている)に加えて、退職や再就職を繰り返したり、部分退職(partial retirement)と呼ぶことができるような就業と退職の切れ目がない、あるいはその時期が重なり合っているとみることができるような不明瞭型(blurred pattern)の就業・退職形態が注目されるようになってきている(Mutchler et al., 1997)。

Henretta(1997)によれば、アメリカにおいては、高齢者の労働力は1950年代以降減少し続け、とくに70年代から80年代前半にその傾向が著しかったが、その背景には70年代初期における社会保障制度と企業年金の充実があった。したがって、多くの人にとって退職(して年金生活を送ること)は好ましい出来事であり、減額年金の受給資格年齢である62歳に達する前の人々も多く退職した。そのことに拍車をかけたのが企業年金であり、企業が用意した早期退職特別奨励金であった。しかし、今日でも高齢労働力人口(労働市場への参加)は確実に減少しているものの、最近では、高齢労働者の中には一度退職して再び就職している者の割合が上昇していることや(Hayward et al., 1994)、部分退職の形態も増加している(Elder and Pavalko, 1993)など、就業・退職形態もより多様になってきている。

学業を終えて就職し、同一の企業や職場あるいは職業に継続的に従事したのちに定年を迎えて退職し、年金で老後生活を送るというのが産業社会における雇用労働者の伝統的な就業・退職形態である。そして、それが今日でも雇用労働者の一般的かつ典型的な就業・退職形態であることには変わりがない。とくに日本では、最初に就職した企業に定年まで在籍することや同一職業を退職まで継続することが好ましいこと・望ましいこととされてきた。一所ひとところで、あるいは一つの職業を「勤め上げる」ことに高い価値がおかれてきたのである。したがって、勤務先の変更や転職は一般に好ましくないからざることとみなされてきた。そうした行動に対しては、それが若年者であれば我慢が足りないとかだらしがないと批判され、ある程度の勤務年数や経験を経た者であれば何か不始末をおかしたのではないかと疑われ、中高年者であれば人員整理の対象になったかと、これまた否定的な評価が与えられてきた。給与体系や退職金制度も「勤め上げる」ことを前提に設定されてきたから、途中で勤務先を変えたり転職することは経済的に不利になるようになってきている。

しかし、最近では、日本でも人々の就業・退職形態は多様化している。アメリカでは、条件が有利な企業に移ることは何ら不自然なことではないし、そうした履歴は本人が有能であることを示すことであり、誇りにさえなることである、ということは日本に早くから伝わっていた。⁽¹⁴⁾日本ではヘッドハンティングと言葉や、それを仲介する企業がマスコミを通じて知れ渡ったのは大分以前のことであり、今日ではデューダという言葉が転職の代用語として使われて転職希望者向けの企業紹介雑誌が出回っている。企業側でも、中堅社員や幹部社員の中途採用を積極的に行ったり、年俸制の導入や退職金制度

の廃止など給与体系を大きく変更するところも出てきている。日本的といわれてきた終身雇用制度と、そのもとでの「すっきり型」の就業・退職行動を是とする風潮に明らかに変化が生じてきているということである。

そうした変化が日本における就業・退職形態を根本的に変えるものであるかどうかは今のところ明言できないが、少なからぬ人々の就業・退職形態が「すっきり型」ではなく、「不明瞭型」と名付けられるような形態にある今日、「すっきり型」が、なお典型的な就業・退職形態であるとはいっても、そだけを問題にしていたのでは、既に本稿の冒頭で述べたように、退職問題や中高年期、そして高齢期の生活の実態を的確に把握することはできないし、ひいては高齢化社会の課題を適切に検討することができなくなっていることは確かである。定年後にも経済的理由からだけでなく正規にしろ臨時にしろ、長期にしろ短期にしろ、また収入の多寡に関わらず何らかの形態で再就職したり、それを自らの仕事として生活時間の多くを割いている高齢者も少なくないのである。⁽¹⁵⁾

3．サード・エイジの概念とライフスキル

(1)就業・退職形態の多様性とサード・エイジの概念

既に述べたように、退職(retirement)という概念は、一般に、正規雇用や長く続けていた仕事から引退あるいは労働市場から完全に撤退して再び有給労働をすることのない老後生活を送るようになることを指して使われてきた。したがって、退職といえば高齢期の出来事として見なされてきた。しかし、実際の就業・退職形態は多様であり、退職あるいは就業と年齢との関係はそれほど明確ではない。早期退職者が増加するにつれて、そうした退職と暦年齢(chronological age)との関連がますます不明確になり、退職後の生活を老後生活としてとらえることができなくなった。退職後の生活とか退職者といった場合、それが指示する内容は一意的なものではなく、かなり曖昧なものになってしまう。そうした曖昧不明確な退職概念に代えて、サード・エイジ(the third age)という言葉で、その過程に多様な就業・退職形態を含む時期をライフ・コースの一段階としてとらえるようとすることが検討されている(Walker, 1996)。

サード・エイジだけを日本語にそのまま置き換えれば「第三期」や「三番目の時期」、「第三時代」ということになるだろうが、それでは何か不自然であり、それによって指示している内容が判然としなくなってしまいそうである。それが指示するところは、一生の過程の第三期目(the third age of life)あるいは加齢過程の第三段階(the third stage of ageing)ということである。その意味では、「第三期年齢段階」と表記できそうである。そして、その期間にある人々をサード・エイジャー(third ager) - これも、「第三期年齢層」と表記できそうである - と呼んでいる。この用語はフランス語の troisieme age に起源を持ち、その意味するところは、成熟や円熟・完成(maturity)の時期、そして新たな始まりの時期とされている(Third Age Media, Inc., 1997)。欧米では70年代から80年代にかけて一般化したといわれ(Walker, 1996)、今日では商業ベースでも使われている(Third Age Media, Inc., 1997)。そして、継続教育や生涯教育の機関としてサード・エイジ大学(University of the Third Age: U3A)が欧米各国に設立されている。

しかし、サード・エイジあるいはそれに類する言葉も、その意味するところも日本ではまだ普及しておらず、日本語の論文や著書においても今のところ目にするところがない。そこで本稿では、他に適当な訳語も思いつかないので、とりあえず⁽¹⁶⁾というか、あえてというか、サード・エイジとカタカナ書きにしておく。

サード・エイジという言葉を経典概念に高齢化問題を論じた代表的な研究者として知られているのが

歴史社会学者のラスレット(Laslett, 1987; 1989)である。かれは、誕生から死までの人間の一生を、「依存・社会化・未熟・教育の時代」である第一期(the first age)、「自立・成熟・責任・稼得・貯蓄の時代」である第二期(the second age)、「完成(personal fulfilment)の時代」である第三期(the third age)、「依存・老衰・死の時代」である第四期(the fourth age)の4段階に区切ることを提案し、第三期に当たる「完成(personal fulfilment)の時代」を個人的にも社会的にも充実させることが現代産業社会の高齢化という人口構造の変化に付与される否定的なイメージを払拭して、より肯定的な高齢化のイメージを構築することに通じると考えたのである。

Walker(1996)は、サード・エイジの概念が登場し、流布するようになった理由として、ラスレットも含めて多くの論者が指摘していることを次のような6点にまとめている。多くの人が健康で長生きできるようになったこと、退職者の生活水準が過去に比べて向上したこと、退職の平均年齢が低下し、現在では定年前に退職する人も少なくないこと、公的年金など退職後の生活に対する保障が十分ではないとすれば、退職後も収入を得るための種々の活動をする必要があるということが認識されるようになったこと、サード・エイジの生活様式(life style)が消費者運動家(consumerist)によって広められ、それに人々が関心を示すようになったこと、サード・エイジャーの間に、高齢者がサービスを受ける権利やエイジズムとの戦い、若い世代との利害対立の問題など共通の目的や言い分、関心が高まり、サード・エイジャー(third agers)としての自己意識(self-awareness)が成長したこと。

以上の各理由について若干敷衍しておく。は、平均寿命の伸びに伴って高齢期が延長したことから、多くの人にとって長命が例外的な他人事ではなく自分事になったために、老後生活をいかに過ごすかということに多くの人が高齢期以前から関心を待つようになったということである。ラスレットの4段階説は、そうした変化に対応させてサード・エイジの意義を論じたものといえる。は、退職者の生活水準が向上した結果、経済的不安が軽減されて老後生活の充実ということを考える余裕が生じるようになったということである。は、先に述べたように、就業・退職形態の多様性と関連して1970年代から80年代にかけて欧米で一般化するようになった理由である。この時期に早期退職が進み、退職すなわち老後生活の始期といったそれまでの一般的了解が現実と乖離するようになったからである。

は一見するとと矛盾するが、これも既に触れたように、高齢化の進展に伴って年金受給資格年齢が引き上げられるなど、退職後すぐに年金が受給できないとすれば、定年後も年金生活を送る退職者(retiree)としてではなく、何らかの形態で就業せざるをえないと多くの人々が考えるようになったということである。は、以上のような背景のもとで、消費者運動家がサード・エイジの有意義な過ごし方や豊かなサード・エイジということについて積極的に提言したり実例を紹介することによって、サード・エイジャーの間だけではなく広く人々にサード・エイジの生活様式に対する関心が浸透していったということである。この過程で、サードエイジ・大学(University of the Third Age: U3A)の創設が相次ぎ、サード・エイジの生活様式が商業ベースにも乗るようになった。は、とも関連することであるが、退職者あるいは就業者としてではなく、多様な就業・退職形態にあるサード・エイジャーとして、現在あるいは高齢期の問題は自分たちに共通する問題であり、その問題にサード・エイジャーとして対応する必要があるという認識が深まったということである。

ラスレットの加齢過程4段階説は、暦年齢と直接対応させるものではないが、サード・エイジは50歳から75歳までの期間を指して使われることが多いといわれる(Walker, 1996)。いうまでもなく、この年齢設定は厳密なものではない。就学期を除けば、暦年齢と対応させて人々のライフコースあるいは加齢過程を明確に区切ることができなくなった、あるいは、そうすることがさして意味を持たなくなってきたから、大雑把とも思える4段階説が採用されるようになったのであり、そうすることによって今日におけるライフコースや加齢過程の問題がよりの確に捉えられると判断されたからである。し

かし、また、サード・エイジは何歳くらいの時期を指すのかという関心や疑問が生じるのも当然のことである。サード・エイジが人生の頂点(apogee of life)であるとか完成の時期であるといわれても、それがいつ頃のことか、あるいは、いつまでのことか、多くの人にとっては気にかかることであるにちがいない。そして、自分がいまその時期にいるのか、その時期にはまだ早いのか、もう遅いのかが大きな関心になるであろう。サード・エイジを50歳から75歳までとしたのは、そうした関心や疑問に便宜的に与えた回答である。就業・退職形態の多様性と関連させれば、この年齢幅の下限は早期退職またはその準備の始期として、また、上限は有給労働の終期とみなしうる年齢ということができる。

(2) サード・エイジの生活課題とライフスキル

ところで、周知のように、エリクソンは人間の発達を8段階でとらえ、最終の8段階目を50歳以上としているが(Erikson, 1963)、サード・エイジの概念は、この最終段階を新たな出発の時期としてとらえることになる。そして、サード・エイジには、エリクソンが最終発達段階の中心的な心理社会的な発達課題(developmental task)とした「統合(integrity)対絶望(despair)」に加えて、様々な変化に適応していくために達成しなければならない多種多様な生活課題(life tasks)がある。

サード・エイジにおいては、人々は、第二期における働いて収入を得ることや貯蓄すること、独立心や責任感を醸成して人間的成熟をめざす、といったことに対する社会的強制力は弱まる。それらは、このサード・エイジにおいては既に達成されていなければならない生活課題であるからであり、サード・エイジが人生の頂点とか完成の時期とされるのもそのためである。社会的強制力が弱まるということは、行動や思考、生活の様式がより自己管理的(self-directed)であることが求められるということである。目標設定およびそれを実現する手段や方法の選択についても、より一層主体的になり(ならざるをえなくなり)、動員できる個人的諸資源が種々の活動の量や質、そして生活様式を左右するようになる。その結果、このサード・エイジにおいては、それ以前の時期に比べて各個人の生活様式の違いが顕著になる。

個人的資源の多寡や水準の相違は、それ以前の時期において既に所有していたか(与えられていたか)、あるいは獲得したか否かによるところが大きいといえるが、それ以上に重要なことは、サード・エイジにおいてそれらを効果的に活用できるか否か、そして、それらを更に洗練できるかどうかということであり、また、新たに獲得できるかどうかということである。したがって、自ら設定した目標の実現や種々の生活課題を処理する上で必要な個人的資源としてのライフスキルを洗練したり開発することが、サクセスフル・エイジングへ向けたサード・エイジの大きな課題になるのである。

中年期において転職や失業を余儀なくされる傾向が強くなり、同一の職場に定年まで勤務することが必ずしも有利なことではなくなって、中途採用や転職が特別例外的なことではなくなってきた今日において、中年期は人生の大きな転換期としての、また、新しい出発の時期としての性格が強くなってきたといえる。職業的スキルに関していえば、それまで有していた技術や経験だけでは新たな職場を見いだすことも、以前と同水準の収入を得ることも難しいかもしれない。

Chiva(1996)によれば、サード・エイジにおける生活変化に直面する個人は、種々のライフスキルの組み合わせや合成物である能力(abilities)あるいは道具(tools)すなわち認識過程における思考能力、情緒過程における感情制御の能力、行動過程における活動能力によって状況に対応しようとする。それらは次のような心理社会的なライフスキルから構成される。評価(assessment)、変化の取り扱い(handling changes)、自己感謝や自己報酬(self-acknowledgement and self-reward)、自分自身への配慮(caring for oneself)、意志疎通(communication)、交渉(negotiation)、主張(assertiveness)、支持獲得(gaining support)、自己の哲学の応用(application of personal philosophy)。

いま、ここでは、それら個々の心理社会的ライフスキルについて細かく検討することはしないが、

以上のような能力、そしてそれらの構成要素である個々のライフスキルは、サード・エイジにおいて経験する変化や新しい出来事に適切に対応し、充実したサード・エイジとサクセスフル・エイジングに必要なとされるライフスキルである。そして、これらライフスキルは、とくに行動過程において重要になる。

人間の行動は単純ではないが、一般に、習慣化されている。集団社会が存続しうるのも、そして、自己の欲求が充足されるのも、各人の行動様式がかなりの程度パターン化されていて、持続的な社会関係が維持されているからである。そうした中で、人々は、その時々を経験を通じて、意識的あるいは計画的に学習することなくライフスキル資源を蓄えていく。そして、生じた変化や新しい状況に対しては、まず、手持ちのライフスキル資源を動員して対処しようとする。しかし、それで課題が処理できない場合には、既存の行動パターンを修正し、再学習あるいは新たに学習することを通じて必要とされるライフスキルを洗練・向上させたり新たに会得するなどしてライフスキル資源を開発・拡張することが必要になる。そうすることによって（のみ）、より新しい、より適切な、そしてより効果的な行動様式を身につけることができることになる。

そうした過程は、どの年齢、どの段階、どの時点でも生じ、また、そうすることが可能である。しかし、そのことが可能かどうかは、その人の態度や信念、価値観に大きく依存する。とりわけサード・エイジにおいてそのことは強調されなければならない。誇張していえば、それまでの人生の過程で形成され、固定化した精神構造や価値意識、社会観・世界観が大きな修正を迫られることもあるからである。サード・エイジにおいて、新たに学んだり訓練することを、本人が、そして周囲が無理であるとか不可能である、あるいは今さら無駄なこと、などと否定的な態度をとり続ければ、ライフスキル資源の開発や拡張は不可能であり、生じた変化や新たな状況に適切に適應することはできないであろう。

おわりに

就業・雇用形態の多様化が進み、高齢期が延長した今日にあっては、サード・エイジにおけるライフスキル資源を意識的、計画的に開発・拡張させることが多くの人にとって一層重要な課題になってきている。しかしながら、そのための機会や場、制度的整備はなお十分ではない。たしかに、市町村や都道府県の各部局あるいは各種団体や法人組織が主催する多種多様な講座や講演会、そして、また、大学などの教育機関が主催する公開講座とそれらへの参加者や受講者は年々増加している。しかし、受講する側も主催・担当する側も、サード・エイジにおけるライフスキルの教育や学習という意識はない。そうした機会や場が提供され、そこで多種多様な知識を学ぶことによって知的欲求を満たし、多くの人々と知り合い、仲間づくりができることは有意義なことではある。しかし、さらに望まれることは、そこが、サクセスフル・エイジングへ向けて、サード・エイジに必要なとされる技術的、心理社会的ライフスキルを目的意識的、計画的に教育・学習する場になることである。そのためには、今後、現在およびこれからのサード・エイジャーに求められるライフスキルとその教育・学習の体系的プログラムに関して種々の学問領域が共同して研究にあたることがエイジング研究の重要な課題となる。

サード・エイジというライフコースにおける一時期は、成人に期待される職業的役割と今日における高齢者の社会的役割とが重複あるいは混在して推移する時期である。サード・エイジの概念には、そうした期間を活動的な加齢過程(active ageing)としてとらえようとする規範的色彩が認められるが、サード・エイジャーに期待される社会的役割や生活課題、そして、サード・エイジにおける、あるい

はサード・エイジャーに必要とされるライフスキルは、その国の経済的、社会的、文化的条件に強く規定される。したがって、サード・エイジおよびサード・エイジャーに関する国際比較研究が今後の課題となろう。また、サード・エイジャーとして一括するには、性差をはじめその時期の人々の経済的、社会的条件の違いなど様々な面での個人差は大きい。この問題もサード・エイジ研究のこれからの大きな課題である。

本稿では、最近の就業・退職形態に関する研究と現実の動向に触れながら退職概念とサード・エイジの概念を検討し、ライフスキルとサクセスフル・エイジングの課題に関して若干の考察を試みた。残した課題は多い。本稿で何回か触れたサード・エイジ大学(例えば、Croydon,1997;Harvard, 1997; Manchester, 1997; Kingston, 1997; CISA, 1997)やサード・エイジの教育研究機関として活発な活動を行っているイギリスの退職前教育研究機関⁽¹⁷⁾(PRA, 1992; 1994; 1996; 1997a; 1997b; 1997c)の役割や機能等についての議論もあらためて別の機会に行うことにしたい。

注

- (1)ちなみに、ライフイベントを「意図的か外的か」、「予期的か突発的か」、「本意的か不本意的か」という3つの軸で分類すると以下の表のように8つの類型を抽出できる。このうち、意図的で突発的な退職形態(CおよびD)は、「この時期に突然退職することを思い立つようになるなんて自分でも考えもしなかった」というようなケースが当てはまるかもしれない。しかし、それが果たして完全に意図的なものであるのか、何らかの外的要因が契機になったのかを明確に区別することは難しい。とくにDの類型に当てはまるようなケースは実際にはありえないだろうから、現実の退職形態はCとDを除く6つの類型で考えればよいことになる。ただし、ここでの類型化は筆者の今後の退職問題に関わる研究のための試みであって、本稿の後の論述に直接関係するものではない。

内的要因(意図的)				外的要因(非意図的)			
予期的		突発的		予期的		突発的	
本意	不本意	本意	不本意	本意	不本意	本意	不本意
A	B	(C)	(D)	E	F	G	H

- (2)平成8年の雇用動向調査によれば(労働省, 1997)、入職者数531万人(入職率13.8%) - この中にはパートタイム労働者23.4%を含む - のうち転職入職者数が307万人(転職入職率8%)と末就業入職者数(末就業入職率5.8%)を大きく上回っており、転職入職率は男及び男女計で2年連続上昇している。年齢別の転職入職率では20-24歳で12.2%、25-29歳で10.6%と若年層で高くなっているが、前年と比べると男では19歳以下をのぞく他の年齢層すべてで上昇している。ちなみに、転職入職者の賃金変動では、10%以上増加が約29%で、10%以上減少が23%、残りは10%未満の増減である。離職者は532万人(離職率13.8%)で、この中にはパートタイム労働者が22.9%を占めるが、離職の理由でもっとも多いのは「個人的理由」(70.1%)であり、次いで「契約期間の満了」(10.4%)、「経営上の都合」(6.9%)と続き、「定年」を理由とする離職(退職)は5.9%にすぎない。また、平成9年2月の労働力調査特別調査によれば総務庁統計局, 1997)、65歳以上の男性労働者の22%がパート・アルバイトであり、その比率は10年前に比べて10ポイントを超えるほど大幅に上昇している。
- (3)ここで「産業化された社会において」という限定を付けたのは、途上国では、今日でも、産業国では明らかに子どもとみなされる10代前半の年少者の中に働いて収入を得ている者が少なくないからであり、そのことを家族も社会も特別異例とはみなさないし、働くことができる年齢になれば、そうすることが普通とされているからである。ちなみに、バングラデシュでは、労働力人口の統計の下限年齢は5歳である。
- (4)ここでは、地位が高い低いという場合の地位に限定されずに、他者との関係で決まる相対的な社会的位置を指す。その意味では価値的要素を想起させないpositionという中立的な<neutral>用語のほうが適切ではある)
- (5)「役割継続の役割(role-continuity role)」および「役割復活の役割(role-revival role)」は本稿執筆の過程で思いついた筆者の造語である(英語表記も同様)。
- (6)passengerは一般には乗客という意味で使われるが、ここでは、「足手まとい」とか「無能選手」という意味の俗語として使われている。日本でも「お客さん」が時として似たような意味で使われることもあるのは周知のところである。
- (7)神戸新聞1997年10月15日付け朝刊9面参照。10月14日の記者発表によれば、その報告書は、現行制度は働く意欲や能力のある高齢者にも引退を促すしくみになっていると指摘し、高齢者の能力活用のための具体策として、「年金の報酬比例部分の積み立て方式化」や「定年制の廃止や定年年齢の引き上げ」などをあげている。少子・高齢化が進む中で社会的活力の低下が懸念されていることから、「仕事のできる高齢者にも高齢化社会を支える側になってもらうことが必要である」という経済企画庁経済研究所客員主任研究官清家篤慶応大学教授の談話を掲載している。提言の根拠となったのは、労働省が行った高齢者の就業実態調査などをもとに厚生年金や共済年金の受給者と年金を受給せずに働いている高齢者のモデル賃金を比較した分析結果である。それによると、

年金受給者が働いた場合に得られる賃金の方が現在働いている高齢者の賃金よりも高くなること、そして、職歴などで仕事の能力の高い人ほど年金受給や定年退職をしていることが明らかにされた。その理由は、現行の年金制度では、給付額が現役時代の給与水準によって規定されているからであるが、報告書は、そのために「仕事の能力が高い人ほど引退を促されやすくなっている」と分析している。この結論は常識的であるが、提言では、年金の基礎部分に加算される報酬比例部分を積み立てた分だけ加算する「積み立て方式」に変更するとともに定年制の廃止や定年年齢を65歳に引き上げることで就業意欲のある高齢者の活用が可能になるとしている。分析、結論、提言ともに検討の余地が少なくないが、新たな政策的対応として注目しておくべき内容ではある。

- (8)神戸新聞1997年10月17日付け朝刊9面参照。報道によれば、10月16日に松下電器産業の森下洋一社長は、生産現場などにいて若い社員に伝える熟練の技をもつ技能職社員に限定して65歳までの就業を可能にする事実上の定年延長に踏み切る準備が労使間の交渉で大詰めに来ており、早ければ年内にも合意する見通しであることを明らかにした。一般社員に関しては現行の60歳定年制が適用されるが、嘱託ではない形態でのそうした雇用延長は初めてのことであり、報道では、1998年春闘を前に、電気連合最大手の松下電器産業のこうした動きは同業他社にも影響を与えるとともに、今後、産業界でも注目を集めることになりそうだと解説している。厚生年金の支給開始年齢が男で2001年から順次引き上げられて2013年からは65歳に、女では2006年から順次引き上げられて2018年に65歳になることが既に決まっているが、松下電器産業では、2001年から定年年齢を引き上げる準備を進めてきており、今回の技能職社員の定年延長はその一環ということである。
- (9)日本経済新聞1997年10月28日付け12版15面。報道によれば、日産は、自動車関連技術の高度化に伴い営業担当者だけでは十分なアフターサービスを提供できないと判断して、設計や車両実験部門、工場の現場責任者を経験した定年退職者を系列ディーラーにコンサルタントとして派遣し、専門知識を生かして顧客からの技術に関する問い合わせや品質面のクレームに対応するとともに営業担当者の教育研修指導に当たらせることになった。給与は日産が負担する。この制度が採用されるようになったのは、国内販売シェアの巻き返しに向けて顧客満足度(CS)の向上が大きな課題とされているからである。塙義一社長は、「若年労働者の減少を考えると、高齢者に経験を生かして働いてもらうことが日産の利益につながる」と述べたことが紹介されており、報道では、新しい制度で高齢者に活躍の場を与える狙いもあるとして、この制度が高齢化時代の新しい雇用形態としても注目されそうだと解説している。
- (10)日本経済新聞1997年10月21日付け14版3面参照。
- (11)同上参照。
- (12)文部省共済福祉事業として財団法人教職員生涯福祉財団が発売している「アイリスプラン つなぎ年金コース」という拠出型企業年金保険である。「つなぎ年金でゆとりある退職後の生活設計を」うたい文句にしている。そして、「つなぎ年金は、60歳から65歳に達するまでの5年間にわたり、不足することとなる定額部分相当額を自助努力で補う制度です」と解説している。幾つかのタイプが用意されているが、月額約10万円を5年間(60歳から65歳までを受け取るタイプの場合、掛け金は、現在の年齢が上であるほど高いが、たとえば、現在50歳だとすると、毎月28,000円、ボーナス時100,000円である。払い込み掛け金の累計は5,360,000円となり、利息を含めた積立金総額は5,770,520円である。この見込額は、予定利率が年2.5%とされているが、「実際にお支払いする金額は変動増減することがあり、将来のお支払いをお約束するものではありません」と明記されている。
- (13)ポートフォリオ就業とは、個人が幾つかの職種や形態で収入を得ている就業形態を指している。ただし、一時的なアルバイトやパートあるいはフリーターと違うところは、それを一般の就業と同様に本人の一生の仕事としていることである。いわば個人事業主として、たとえば、職種の異なる仕事や事業所に短期で勤務したり契約によって就業期間を決めて働くなどして全体として必要な収入を得る就業形態である。本業があつて、その傍らに副業を行うというのではなく、いってみれば副業の集合体を本業とするような就業形態ということができる。そして、仕事をしない期間を再訓練や再教育、家族の世話に当てるなど、時間の利用にも自由度あるいは柔軟性が大きい就業形態であり、本来の意味での自由業ともいえる。ポートフォリオ就業は、常用雇用者のように一事業体の経営状態戦略によって解雇や一時帰休といった経営対策の影響を直接受けることがないが、希望するときに継続的に仕事に就ける就業機会がある保証はないという両面を常に抱えている。ポートフォリオ就業は、それら両者を比較したときに、後者の不利あるいは危険性が前者よりも大きいときに有利な就業形態となる。ただし、言うまでもなく、十分な収入を得るには、「売れる」需要に応えるだけの技術や技能など相当程度の能力を有していることが求められる。
- (14)1980年代初期に1か月ばかりアメリカ東部の中流家庭に滞在していた折り、大手損害保険会社に勤務していたその主人は、筆者に自己紹介の資料として詳細な履歴書を示し、業務内容の異なる幾つもの会社を経験してきたこと、そこでどういう仕事の、どういうポストに従事してきたかを自慢げに話していたことが思い出される。
- (15)平成8年の労働力調査によれば総務庁統計局(1997)、65歳以上の高齢者の労働力人口就業者と完全失業者の合計は455万人で、65歳以上人口に占める割合(労働力人口比率)は24.2%(男36.7%、女15.4%)であり、アメリカ(12.1%:男16.9%女8.6%)、カナダ(6.3%:男10.1%女3.3%)、イギリス(5.1%:男7.4%女3.5%)に比べて遥かに高い(アメリカの数値は1996年、カナダは1995年、イギリスは1993年)産業別では、農林業が29.9%、サービス業が21.2%、卸・小売業、飲食店が19.4%、製造業が12.9%と、日本では高齢者の就業の場として農林業が今日なお大きな比重を占めている。
- (16)最近、外来語のカタカナ表記に批判が多く、厚生省は行政用語として使われてきたカタカナ用語を不自然な日本語に置き換える作業を行ったことが報道された。筆者は、日本にない、あるいはなかった有形・無形のことを表記する場合、日本語に置き換えると不自然で意味不明になるようなものは、あえて日本語(多くの場合は漢字が使われる)に置き換えなくても原語の音に近い表現ができるカタカナで表記したほうがよいと考えている。このことは、日本語を駄目にすると汚すことではなくて、カタカナを持つという日本語の有利性を積極的に活用することである。どの国でも、外来語を母国語に取り込んで母国語が豊かになっている。国際化が進展している

今日では、その有形・無形のことを指す場合、その発祥地の言葉を使う方が共通の理解を得やすい。奇をてらったり、おしゃれ感覚でむやみに外来語を使ったりカタカナ表記することは混乱を招くが、外国でもそのまま使われている日本語も少なくないことを考えれば、カタカナ表記の外来語はけしからんというのは日本人だけの感覚のような気もするし、何か戦前の外来語禁止政策や国粋主義的感情の残滓を見るようでもある。カタカナ表記は年寄りには不向きであるという論調や高齢者自身のカタカナ表記に対する批判も見たり聞いたりすることがあるが、戦前はカタカナ表記が多く見られ、当時の高齢者はカタカナ書きを多用していたことを思い起こせば、そうした論調や批判は的確ではないというべきであろう。

(17)筆者は、1997年10月下旬にこの機関を訪れ、所長(Director)のMary Davies博士はじめ本文で触れたJoanna Walker博士やAnthony Chiva博士らと会い、Pre-Retirement Associationの事業内容と研究課題等について詳細な情報を得ることができ、サード・エイジにおけるライフスキルの問題について議論を交わすことができた。そして、その折りに今後の情報交換と研究協力について合意を得た。また、同書への寄稿者であるPeter Jarvis博士(Professor of Continuity Education, University of Surrey)は、学術面での助言・指導に加えて、研究室や宿泊先の手配から関係機関・関係者への連絡や紹介等、滞在中に必要なすべての面で大変お世話になった。ここに記して以上の方々に深く感謝する次第である。

文 献

- Achenbaum, W. Andrew (1995), *Crossing Frontiers: Gerontology Emerges as a Science*, Cambridge University Press, New York, USA.
- Atchley, Robert C. (1976), *The Sociology of Retirement*, Schenkman Publishing Company, Inc. (牧野拓司訳『退職の社会学』東洋経済新報社、1979年).
- Atchley, Robert C. (1994), *Social Forces and Aging* (Seventh Edition), Wadsworth Publishing, California, USA.
- Binstock, Robert H. and Linda K. George (1990), *Handbook of Aging and the Social Sciences* (Third Edition), Academic Press, Inc., California, USA.
- CISA (1997), <http://www.cisa.asn.au/sample/ag880.htm>
- Chiva, Anthony (1996), Managing Change in Mid and Later Life, in Joanna Walker ed., *Changing Concepts of Retirement*, Arena (Ashgate Publishing Limited), UK.
- Croydon (1997), <http://home.vicnet.net.au/unita/frmain.htm>
- Erickson, Erik H. (1950, reprinted 1963), *Childhood and Society*, New York, USA.
- Gall, Terry L., David R. Evans and John Howard (1997), "Retirement Adjustment Process: Changes in the Well-being of Male Retirees Across Time", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 52B, No. 3.
- Harvard (1997), <http://www.harvard-magazine.com/ma97/ner.ilr.html>
- Henretta, John C. (1997), "Changing Perspectives on Retirement", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 52B, No. 1.
- Kart, Cary S. (1997), *The Realities of Aging: An Introduction to Gerontology* (Fifth Edition), Allyn & Bacon, Massachusetts, USA.
- Kingston (1997), <http://www.kingston.gov.uk:81/LINKDATA/426PAGE.htm>
- Manchester (1997), <http://www.manchester-city-coll.ac.uk/magz/bout/artc/thirdage.thm>
- Merton, Robert K. (1957), *Social Theory and social Structure*, The Free Press (森 東吾ほか訳『社会理論と社会構造』みすず書房、1961年).
- 小田利勝 (1990), 「高齢者の社会的地位と老年観」『徳島大学社会科学研究』第3号.
- 小田利勝 (1991), 「高齢者の適応に関する概念の一考察」『徳島大学社会科学研究』第4号.
- 小田利勝 (1993), 「サクセスフル・エイジングに関する概念の一考察」『徳島大学社会科学研究』第6号.
- 小田利勝 (1995), 「高齢化」井上・矢島編著『生活問題の社会学』学文社.
- 小田利勝・野上智行・浅田匡・小石寛文 (1997), 「サクセスフル・エイジングとライフスキルに関する一考察」『神戸大学発達科学部研究紀要』第4巻第2号.
- 折茂 肇 編 (1992), 『新老年学』東京大学出版会.
- Pre-Retirement Association of Great Britain and Northern Ireland (1992), *Work in Later Life*, PRA Occasional Papers No. 6.
- Pre-Retirement Association of Great Britain and Northern Ireland (1994), *Strategies for Work in the Third Age*.
- Pre-Retirement Association of Great Britain and Northern Ireland (1996), *Annual Report, 1996/1997*.
- Pre-Retirement Association of Great Britain and Northern Ireland (1997a), *Training and Professional Development 1997/8*.
- Pre-Retirement Association of Great Britain and Northern Ireland (1997b), *PRANews*, No. 55.
- Pre-Retirement Association of Great Britain and Northern Ireland (1997c), *Courses for Mid-Life Pre-Retirement Planning, 1998*.
- 労働省 (1997), 労働省発表資料 (<http://www.mol.go.jp/shiryo/970820/htm>).
- 総務庁統計局 (1997), <http://www.stat.go.jp/06213.htm>
- Third Age Media, Inc. (1997), <http://www.thirdage.com/about/index.html>
- Walker, Joanna (1996), "Concepts of Retirement in Historical Perspective", in Joanna Walker ed., *Changing Concepts of Retirement*, Arena (Ashgate Publishing Limited), UK.
- Walker, Joanna ed. (1996), *Changing Concepts of Retirement*, Arena (Ashgate Publishing Limited), UK.
- White House (1996), *The Road to an Aging Policy for the 21st Century* (Executive Summary of the 1995 White House conference on Aging), USA.