

# 第1章 中高年者キャリア開発の必要性と方向

## 1 中高年キャリア開発の必要性

### (1) キャリア開発の概念

キャリアおよびキャリア開発 (career development) の意義について占部都美編著「経営学辞典」はつぎの如く説明している。

「キャリアとは、広義では、人間が一生の間には通過する人生の各段階をいい、通常の人々のキャリアは、育児歴、教育歴、職歴と定年後の第二の人生からなっている。狭義では、職歴をキャリアといい、最狭義では、一定の組織構造の内部において各人が異動する一連の職位の各段階をさしている。……

キャリア開発とは、キャリアの客観的側面 (社会的地位、職位の変化) と主観的側面 (職位の変化に伴う意識や行動の変化) の相互作用を通じて、一方では組織計画に必要な将来の人材を育成するとともに、他方では、計画的昇進の経路を定めることによって、各個人は自分の将来にたいして期待をもち、生き甲斐を見出し、自己啓発に努め、『自分のなれる者になる』ように助言指導することをさしている。」

キャリア開発の意義をさらにより広く解する見解がある。例えば、ジスバース (Norman Gysbers) は、人生キャリア開発 (life career development) の概念を導入している。彼は、キャリア開発が従来、職業の将来展望との係わりで用いられていたのに対して、職業が位置を占め、意味をもつ人生の将来展望との係わりでそれを捉える。すなわち、人生キャリア開発とは、一人ひとりの人生における役割、位置付け、出来事の統合化による自己啓発である。ここで人生という用語が用いられるのは、焦点がトータルな人間に置かれていることを示すためである。キャリアは、個人が社会のなかで労働者、学習者、家族、市民などとして係わる役割である。位置付けは、個人が自分を見出すところ、つまり、家庭、学校、地域社会、職場等を意味する。出来事は、生涯に遭遇する就職、結婚、離婚、退職などである。最後に、自己啓発は、個人が常に何かになりつつある状態を示している (The Vocational Guidance Quarterly 1984,9)。

キャリア開発の意義について上記二つの見解を比較すると、大きな相違点が二つあることがわかる。一つは、前者が職業のキャリア、後者が職業を含むより広い人生のキャリアというようにキャリアを捉える範囲の違いである。二つは、前者が、企業の要員計

画に基づく従業員の育成と配置に主眼があり、自己啓発も企業の側からする指導として捉えているのに対して、後者は、個人の生涯にわたる人間的成長を目指した自分自身による自己啓発をキャリアとして捉えているという主体の違いである。

キャリア開発にはこのように実施主体の面で二面性があり、前者は、企業主導型キャリア開発、後者は、労働者主導型キャリア開発と呼ぶこともできよう。

中高年者、とくに高年者の場合、職業生活から引退していく移行期を含む人生の期間であることを考えると、キャリア開発よりも人生キャリア開発について論じることのほうがベターであろうが、本稿ではさしあたりキャリア開発に限定して検討することとする。

## (2) 企業主導型キャリア開発

### ア その特徴と問題点

資源に乏しい日本経済が強い国際競争力をもちえた大きな理由の一つは、適応力に優れた人材が多数育成されていることである。人材育成の基本的要件は、適材適所と動機づけを通じて一人ひとりの潜在能力を最大限に開発し、発揮させることにあるが、わが国企業がこれまで優れた人材を育成することができたのは、企業主導型キャリア開発がうまく機能してきたからであるといえよう。それには次のような特徴がある。

- ① 労働者のキャリア開発は、主に企業側のイニシアティブと負担によって行われる。
- ② 企業は、選別して採用した労働者を長期にわたって雇用するという前提で、長期的視点にたったキャリア開発を志向し、そのための育成、配置を考える。年功賃金の下で労働者一人ひとりに経験に比例したパフォーマンスを発揮させなければならないという要請も長期的キャリア開発を促進する圧力となる。
- ③ キャリア開発は、採用から定年までの全期間にわたるが、重点対象期間は、その前半期に集中する。
- ④ ポストの欠員は内部から充足するという昇進管理の下で、労働者に対して将来のキャリアに対する期待意識をもたせ、仕事に労働者を強く動機づけている。
- ⑤ 労働者に割り当てる職務の範囲については、職務分掌によって一応決まっているが、個人の能力と企業の必要によってフレキシブルに変化する。
- ⑥ 能力開発の方法は、OJTが中心であり、配置転換やジョブローテーションによっていろいろな仕事を経験させながら適応性の高いジェネラリストや多能工の育成を目指

している。

- ⑦ 労働者は、仕事で創意工夫を求められ、ジョブローテーションと相まって仕事を通じて自己の成長を実感することができる。このことがOJTの教育効果を高めている。

企業の人材ニーズは、技術革新や市場ニーズの変化によって不断に変化しており、労働者をその変化するニーズに円滑に適応させていかなければならないが、以上のような特徴をもつキャリア開発が、それに対して極めて効果的に機能してきたことは明かである。

しかし、キャリア開発がこれまでうまく機能してきた基礎的諸条件に大きな変化を生じているため、この方式が今後もうまく機能し得るかどうかが疑問視されるようになった。

一つは、近年、労働力の高齢化と低成長下のポスト不足で、中高年者の管理職への昇進期待意識に応えることが難しくなり、中高年者の士気の低下が懸念されるようになったことである。

管理職志向のジェネラリストに育成された者が、管理職のポストをなかなか与えられないということになると士気に影響することは避けられないであろう。これに対処するため専門職制度を導入する企業が増えている(図1)。しかし、専門職制度にはフレキシビリティを重視するライン中心の組織体の役割配分方針と適合しない面があり、この制度は必ずしもうまく機能しているとはいえない(図2)。また、これまでのキャリア開発が専門性の育成を重視せず、同一職務に長期間従事するのはあまり有能でない証拠のように職場でみられがちであったことも専門職制度の足を引っ張っているといえよう。

二つ目は、技術革新に対する中高年者の適応の問題である。例えば、あらゆる部門でコンピュータ化が進展し、コンピュータリテラシーないしはコンピュータ取り扱い能力が職業人のファンダメンタルな職能要件になってきている中で、中高年者がこのような変化に必ずしも十分適応し得ていないことである。

企業主導のキャリア開発の重点が、若年層や管理職に置かれていて、中高年者の能力開発がどちらかといえば軽視されてきたことも中高年者のキャリア開発の阻害要因となっている。

## イ 定年延長とキャリア開発

企業主導型キャリア開発の重点は、労働者の雇用期間の前半期に向けられた。若い時期に将来のキャリアを展望した基礎作りをしておけば、あとはエスカレータ式に企業の

求める人材が出来上がっていくと考えられたのである。しかし、高齢化と技術革新の急速な進展の中で、企業は、中高年の労働者に対してどのような役割を配分すべきか、どのように能力開発に動機づけるべきかをいま、改めて問い直されているといえよう。

企業にとって中高年者のキャリア開発が重要な経営課題として認識されつつあるが、それが強く求められるようになった直接の契機は、定年延長である。

企業の定年制は、戦後長期にわたり55歳定年が続いていたが、労働者の平均余命の延長と労働力人口の急速な高齢化が進むなかで定年延長に対する社会的要請が強まり、これに応える形で定年を延長する企業が増えている。このため昭和60年には60歳定年制をとる企業が全体の過半数を超え、いまや60歳定年制は社会的趨勢となりつつある(図3)。

しかし、企業が経営の戦力として高年者を高く評価してその能力を十分に活用しているかといえば、残念ながら現実とはかなり隔たりがあるように思われる。年功賃金制の下での労務費コストの上昇、人事の停滞に伴う士気、モラルへの悪影響、適応力の低下などが高齢者の活用を阻害する要因と目されている(図4、5)。

これらの阻害要因については、十分な吟味がなされずに固定観念に左右されている面のあることも否定できないであろう。例えば、労働者の自己啓発意欲は、加齢によって低下するのだろうか。内閣総理大臣官房広報室が実施した「教育に関する世論調査」によれば、労働者のうち職業に必要なものを「現在勉強している」、または「勉強してみたい」と回答した者は、20歳台では5割近くを占めているが、50歳台では2割強に低下している(図6)。しかし、関西生産性本部の調査結果をみると、技術技能研修を希望する者の割合は、若年層よりもむしろ中高年者のほうが高くなっている(図7)。また、公共職業訓練施設の向上訓練受講者の場合、会社の指示または勧奨で訓練を受けにきている者と労働者が個人で受講している者があるが、個人受講者は、若年者よりも中高年者、低学歴者よりも高学歴者、一般従業員よりも管理職のほうに多くなっている(図8)。

中高年者を学習に動機づける要因は、学習に対するレディネス、仕事の内容、余暇時間などが考えられるが、環境条件が整備されれば、労働者の学習意欲は、高年になっても高水準に維持され、あるいは高まるものといえよう。少なくとも労働者の学習意欲が加齢によって低下するときめつけるのは誤りであろう。

労働力人口の長期見通しによれば、戦後の第二次ベビーブーム期に生まれた者が労働市場に登場してくるこれからの約10年間は、若年労働力が増加するため企業にとって比較的若年層を採りやすい時期であるが、それを過ぎると、若年層の新規供給が急減し、企

業は、好むと好まざるとにかかわらず、高年者に対する依存を強めざるを得なくなる（表1）。企業にとって高齢化した従業員をどうやって有効に活用していくかが企業の今後の命運を左右する大きな要素になってきているといっても過言ではないであろう。ここにおいて中高年者を活性化させるキャリア開発の重要性が一段と高まることが予想される。

### (3) 労働者主導型キャリア開発

#### ア 特徴と問題点

次に、労働者主導型キャリア開発について考えてみよう。労働者主導型キャリア開発の中心をなすものは、職業選択、地位上昇、転職および自己啓発であるが、これには次のような特色がある。

- ① 若年時の職業選択は、一般に他律的で、特に新規学卒就職者の最大の関心事はどの企業に入れるかに集中する傾向がある。
- ② わが国企業では、中途採用者は、新卒採用者に比べて不利な処遇を受けがちであるため、転職によって技能の幅を広げるといった企業横断的キャリア開発は志向し難い。
- ③ 入職後のキャリア開発は、主に、企業横断的資格よりも企業内職能資格獲得に向けて行われる。
- ④ キャリア開発のための自己啓発は、自己啓発といっても企業の勧めによる受動的自己啓発の形をとる場合が多い。
- ⑤ 定年制のため、定年年齢でキャリアが一度、中断する。
- ⑥ 労働者は、自発的に自己啓発を行う場合、それが現に自分が担当している職務に関係したものであっても、自分の所属する企業に自己啓発をしていることを知られることを好まない傾向がある。このため自分志向のキャリア開発は、定年後、あるいは定年間近になって開始する者が多いとみられる。

わが国ではこれまで、前述の企業主導型キャリア開発がうまく機能してきたことと裏腹の関係で、労働者自らのイニシャチブによるキャリアの自己設計や自己啓発が活発になされているとはいえない。

転職すると賃金の低下を伴うのが普通であり、転職に対しては消極的にならざるをえないし、転職によるキャリア開発という考え方は、一般にはなじまない。

賃金構造基本統計調査の特別集計結果でみると、中途採用者の初任給は、同一年齢の

若年入社者に比べて低額であり、かなりの賃金格差がある。この格差は30～34歳入社者は、同一年齢の20～24歳入社者に比し、入社当初、その格差は85前後であるが、40～44歳入社者の場合、75前後とさらに拡大する。しかも転職時の年齢が高くなるほど、転職先で勤続年数が長くなっても同一年齢の若年入社者に追いつくのが難しくなる(図9)。

会社を変わずに社内でキャリアを自分で切り拓いていくための自己啓発という考え方があるかどうか。自己啓発とはいいながら、自主性という面では問題があるように思われる。

自己啓発という用語も、企業の求める職業能力を獲得するため企業に勤められて自分で勉強することというほどの意味で用いられていることが多い。

このことは、アメリカの高等教育機関在学者の約40%がパートタイム制の課程に在籍しているのに対して、わが国では、大学生のうち夜間課程在籍者の比率が僅か6%に過ぎない事実をみれば明かであろう。わが国で自己啓発の典型と目される通信教育についても、職業能力の向上のための通信教育の場合、受講者のほとんどが会社の勧奨による会社経由の受講であり、労働者が会社とは無関係に自分で選択して受けているケースは僅かである。通信教育に要する経費の負担状況を示す図10からも会社主導による自己啓発の実態が伺われる。これには、通信教育事業を営む民間の研修機関が、個人受講者の開拓には経費を要する割に成果を挙げることが難しいと考えていることも影響しているが、より基本的には、職業能力の開発は、企業で行ってくれるものと考えている労働者が多いことによるものとみられる。

このような労働者の自己啓発観は、労働者が会社から離れて自発的に行う自己啓発に対して多少とも抑制的に作用する。労働者が自発的に自己啓発を行っている場合、会社にそれを知られることを好まない者が多いという事実がそのことを物語る。

定年後の再就職に備えようとする場合、あるいは現在、自分の能力を十分生かしていない者が能力発揮の機会を現在の職務領域以外に求めて準備しようとする場合には、自己啓発のニーズが生ずる。そのような教育ニーズに基づく自己啓発は、会社に対する帰属意識の低下として受け取られることをおそれがあり、一般に労働者は、自己啓発がとくに転職を意識したものでなくてもそれを会社に知られることを嫌がる傾向がある。

このような労働者の自己啓発に対する意識、態度は、わが国社会の資格制度と深く関わっているように思われる。わが国では、新規に学校を卒業して初めて社会に出るとき、どのような学歴資格をもっているかがその後の彼のキャリアに決定的な役割を演ずる。

しかし、いったん入職した後では、労働者は、努力して学歴資格その他の公的資格を取得してもそれによって希望の職位に異動し得る可能性は乏しい。弁護士、公認会計士、税理士、建築士、電気主任技術者など資格がなければ就業できないプロフェッショナルの場合は別として、資格取得による雇用確保、地位上昇は容易でないのが現状である。

労働者の技能程度を国家検定によって公称する技能検定制度についても、その合格者は100万人を超えているが、労働者は、技能の社会的通用性を求めて検定を受けるといふよりも、企業によって与えられる目標に向かって努力するために受験している者が多いとみられる。

### イ 労働者主導自己啓発の必要性

以上のように労働者の職業選択は、受動的であり、自己啓発も主に企業主導で進められている。このような企業主導の自己啓発を個人主導に転換する必要もないし、また、そうなるとも思われぬが、労働者が自己啓発に主導性を発揮する必要性が高まってきていることは認められるであろう。その理由を以下に述べる。

一つは定年延長への対応である。

前述のように60歳定年は、今日、社会の大勢となりつつあるが、しかし、定年が延長されても役割意識をもって取り組むことができる仕事が企業によって与えられるという保障はない。ポスト不足や企業の中高年者に対する固定観念が中高年者の有効活用の阻害要因になっていることはすでに指摘したとおりである。相当の年齢になっても管理職になれない場合、あるいは定年前の55歳前後で管理職ポストを外され、後方支援部門で働くようになったような場合、役割や威信の喪失感から働きがい、生き甲斐を喪失するおそれもある。そうならないようにするためには、労働者は、自己啓発によって職務の専門性を高め、仕事の遂行自体に自分のアイデンティティを確立していかなければならないであろう。中高年期になってやり甲斐のある仕事は、企業が与えてくれるのを待つのではなく、自ら作り出していく姿勢が求められているといえよう。

二つは、労働市場で雇用を確保するための個人の防衛策としての対応である。

昭和61年1月の完全失業者は182万人に達し、失業率は初めて3.1%に上昇した。なかでも55~64歳層高年者の失業率は4.4%で平均失業率を大きく上回る(表2)。中高年者にとって再就職の道は険しい。また、失業に至らないまでも企業の減量経営志向が強まる中で、余剰人員を関連企業等へ出向等の形で排出する企業が増加しており、その出

向先では従来の職種と関係のない仕事に従事するケースも増えている。このような状況の中で、中高年者のうちには定年が延長されても、現在勤めている企業に定年まで引き続き継続して勤められるとは考えていない労働者が少なくない（図11）。

最近の急激な円高に伴い造船、鉄鋼など基幹産業の輸出競争力が弱まり、輸出依存度の高い産業ほど影響は深刻である。重厚長大産業の停滞と軽薄短小産業の成長、製造業の不振とサービス産業や情報産業の成長のような形で産業の構造調整が進んでいるため、労働の業種間、職種間の移動が円滑に進めば、失業の増大は防止できるが、現実にはいろいろな障壁があり、労働力間のミスマッチが増加するおそれもある。

今後、労働者は、自らの適応性を高めるとともに、企業間通用性のある職業能力を獲得し、向上するための自己啓発が必要である。

三つは、情報化や国際化の進展に伴い、経済、社会において高度の専門性を備えた人材が求められるようになってきていることである。情報処理技術者、英語検定など社会的にも通用する職業資格が増加しつつあることは、労働者主導の自己啓発を促進する明るい材料といえよう。

## 2 中高年キャリア開発の考え方

中高年者のキャリア開発の必要性が強まっていることを述べてきたので、以下、その在り方について若干の提言を試みたい。

### ① 中高年者のキャリア開発は、企業主導型、個人主導型ともに促進されなければならない。

企業主導のキャリア開発の重点は、これまで、若年層に置かれてきたが、今後は、中高年者のキャリア開発に本気で取り組む必要がある。また、個人主導のキャリア開発については、これまで就職から退職に至るまで企業のイニシアティブの下に進められてきた受け身のキャリア開発であったといっても過言でないように思われる。今後は、自律的キャリア開発を志向し、中高年になってからも自己の適性を見直し、自律的自己啓発に取り組む必要がある。

キャリア開発の基本は、労働者が将来性のある仕事の遂行を通じて人間的、職業的に成長することであり、また、それを援助することである。労働者にとっては達成感を感じさせる仕事に就き、その仕事の遂行を通じてアイデンティティを確立していくことが



何よりも重要である。どのような仕事に就くか、これは、企業と個人の係わりの中で決定されることであるが、今後、仕事の内容や役割に関する自己申告がより重視される必要がある。

## ② 60歳台前半までを見通した自己啓発が必要である。

今日、人生80年代といわれるようになり、定年年齢が55歳から60歳に延長されつつあるが、定年後も引き続き就業を続ける者が多い。労働者が職業能力を高年期になってからも高水準に維持し、社会的に有用な役割遂行をできるだけ長期にわたって続けることを望むか、それとも年金受給開始年齢に到達した段階で、あるいはそれを待たずもっと早い時期に職業生活から引退し、自分の好きなことをして暮らすことを望むか、その選択には、労働市場の需給状況、個人個人の価値観、年金水準などが関係するであろう。この点で、わが国の労働者は前者の道を選択する者が多いことは明かである。例えば、わが国労働者の労働力率は、60歳台前半層で55.1%（男子の場合77.7%）となっており、この比率は欧米諸国に比べて著しく高い（表3）。

政府の高齢者を対象とする雇用対策は、就業を希望する高年者に対してその機会を提供するとともに、高齢化社会における社会保障負担の軽減を図る必要などから定年延長による雇用機会の拡大が最重点課題の一つとされている。具体的には、当面60歳定年の普及を目指し、60歳台前半期は、体力や職業能力の個人差が拡大する点も考慮して多様な就業の機会を用意することで、この期間をその後続く労働市場からの引退の準備期間として位置付けようとしている。年金の受給開始年齢を60歳から65歳に繰り下げ方向がすでに明示されていることから考えても65歳までの雇用を前提にしたキャリア開発、そのための自己啓発が求められているといえる。

## ③ 自己啓発の動機づけを与える。

労働者主導の自律的自己啓発を促進するため、有給教育休暇制度、昭和62年度に初めて制度化された高年齢労働者のための自己啓発援助措置の活用等が望まれるが、最も重要なことは、自己啓発に対する動機づけである。

キャリアの自己設計によってプロフェッショナルを目指すというような場合は、人生の目標によって高度に動機づけられているであろうが、一般の中高年齢労働者の場合、それは何に求められるのであろうか。

社内昇進がだんだん厳しくなっている状況において、とくに中高年者の動機づけが問題である。これに対しては、これまであまり有効に機能しているとはいえないが、専門職制度に対する期待は今後さらに強まることとなろう。

いま一つの動機づけ要因は、企業外通用性のある職業能力の獲得である。

中高年になって転職する場合、技術・専門職、管理職、監督職のようなハイレベルスキルの職業経験者は、有利な条件で再就職しており、彼らの場合は、現職が企業外通用性を有するスキルの獲得になっているわけであるから、現職に関する知識、技能の拡大が動機づけとなろう。

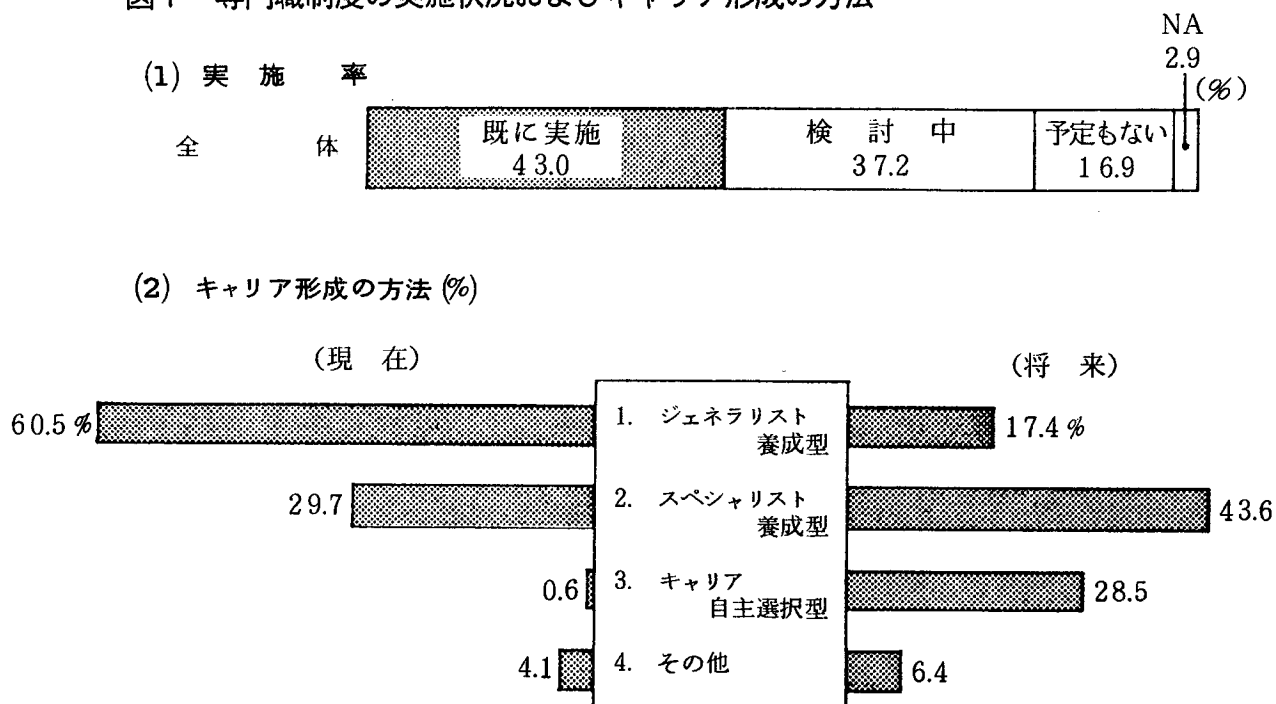
企業外通用性のある職業能力として資格の取得がある。既に指摘したようにわが国社会では就業制限を伴う一部資格を別にすれば、公的職業資格の取得が即、雇用確保につながるわけではない。

しかし、多くの企業が従業員に対して通信教育の受講による自己啓発を勧奨しているのは、当該通信教育コースの教育内容が企業の期待する人材形成に役立つことを認めているからであるといえよう。監督者や技能者のための品質管理、生産管理、原価管理など各種管理技術コース、マイコンコース、経理事務職のための財務、税務、原価コース、一般的なコンピュータリテラシーの向上を狙った情報処理コースなどがそれである。

また、業種によっては従業員のうち有資格者の雇用が法令によって義務づけられている資格がある（公害防止管理者、危険物取り扱い主任など）。

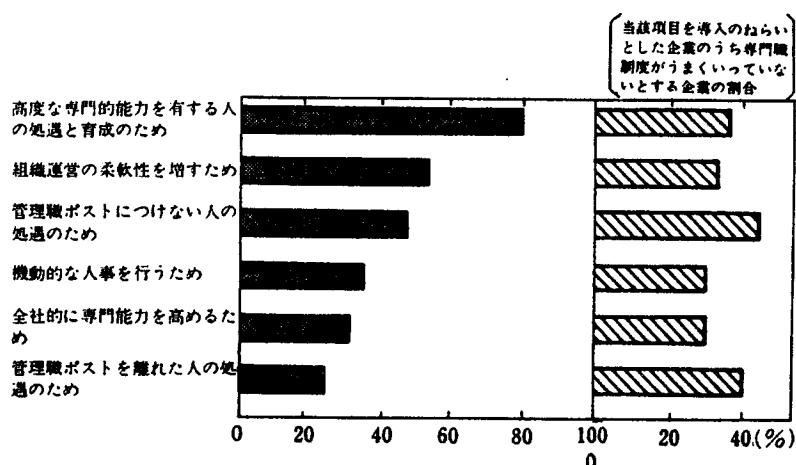
資格取得が、実務遂行能力の証明とはならないが、資格取得のための学習それ自体が頭を柔軟にし、適応力の向上をもたらす効用も認められるべきであろう。（泉 輝孝）

図1 専門職制度の実施状況およびキャリア形成の方法



資料 機械振興協会経済研究所「企業における能力開発の現状と将来方向」 昭和56年3月。

図2 専門職制度の導入のねらいと評価（複数回答）



資料出所 高齢者雇用開発協会「高齢化・定年延長と人事管理に関する調査」(昭和58年)

注、労働省「昭和60年労働経済の分析」P. 165所収

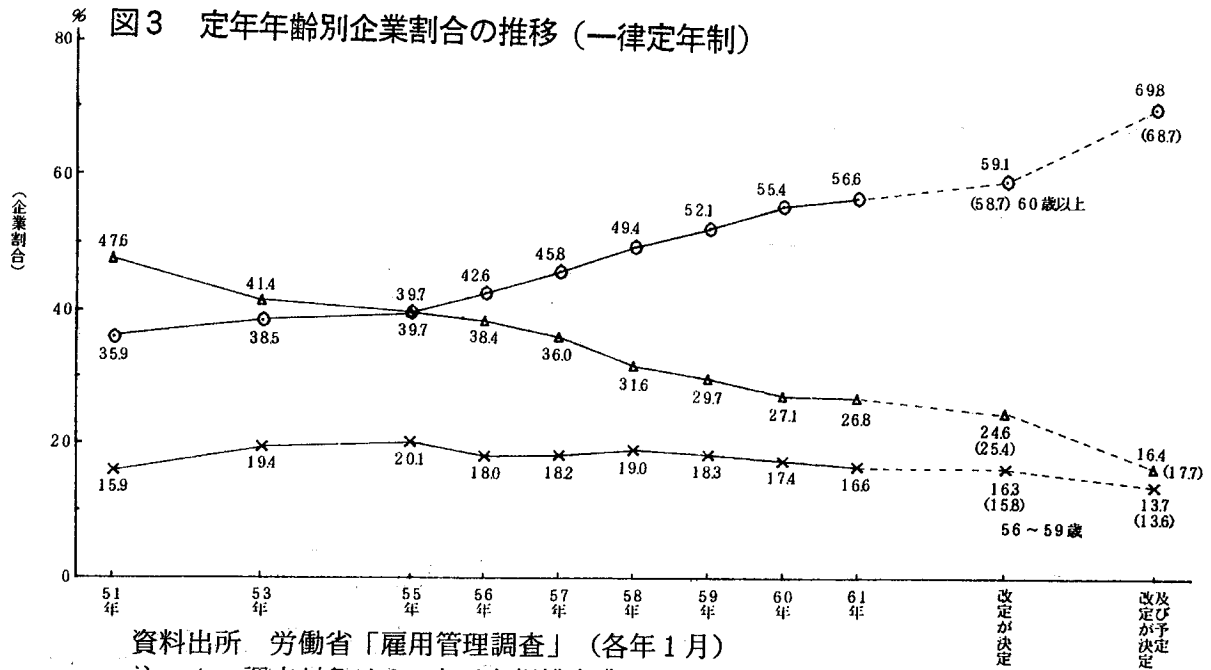
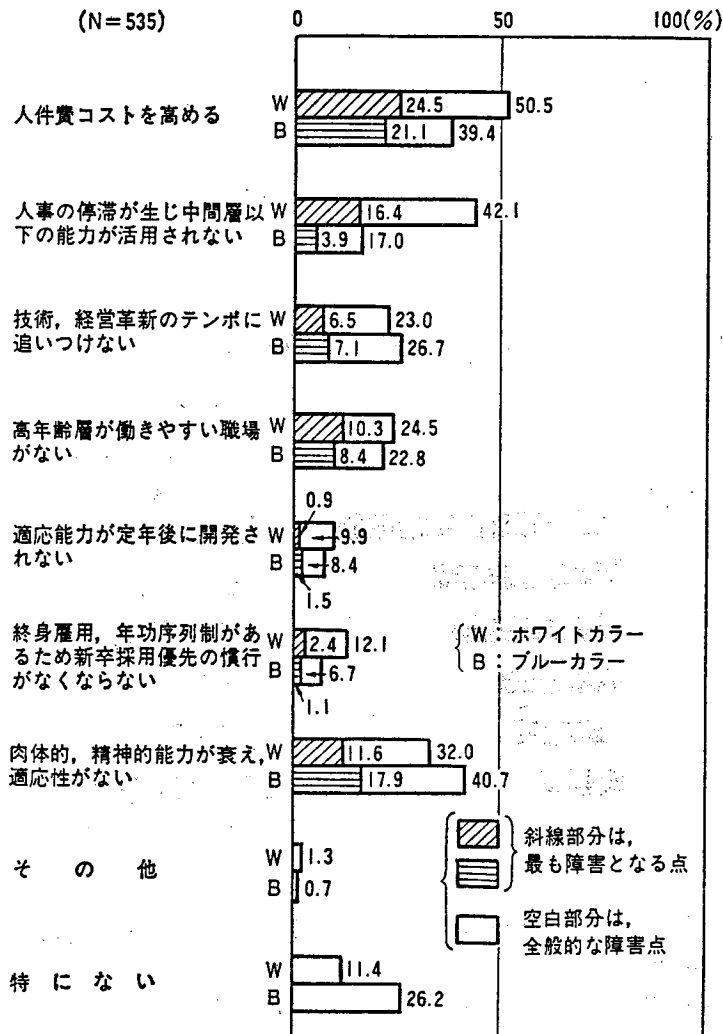
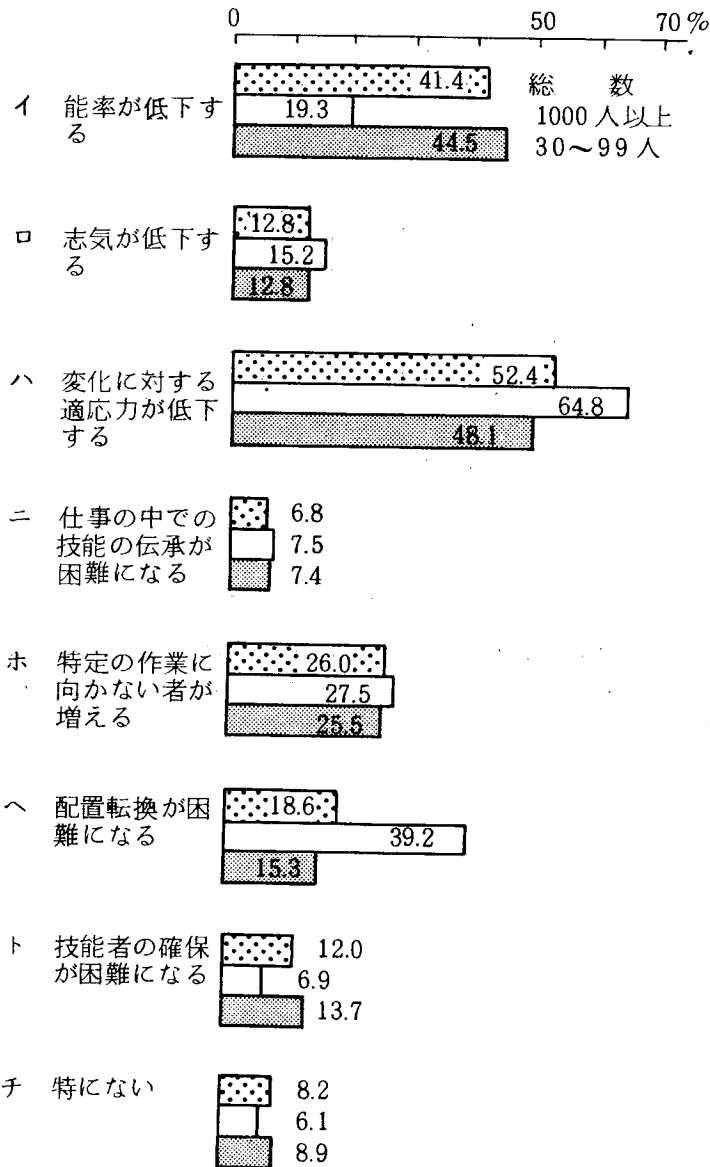


図4 高年齢者活用の障害



資料出所 (人間能力開発センター「高年齢者の能力活用と開発」)

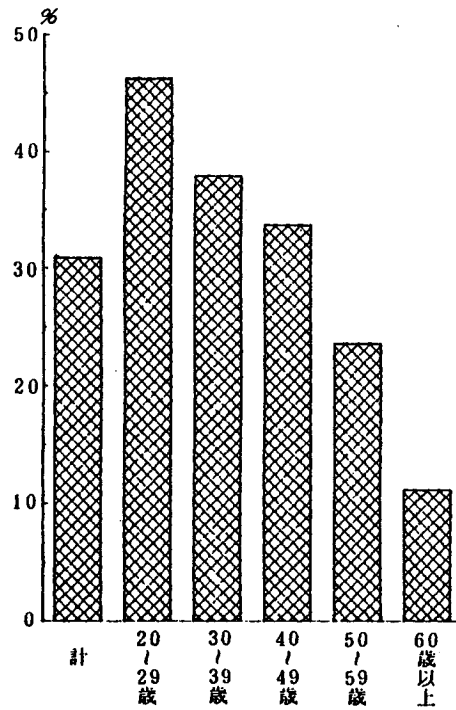
図5 技能工の中高齢化に伴う生産現場の問題点  
(事業所構成比) 多重回答



資料 職業訓練研究センター  
「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査結果報告書」

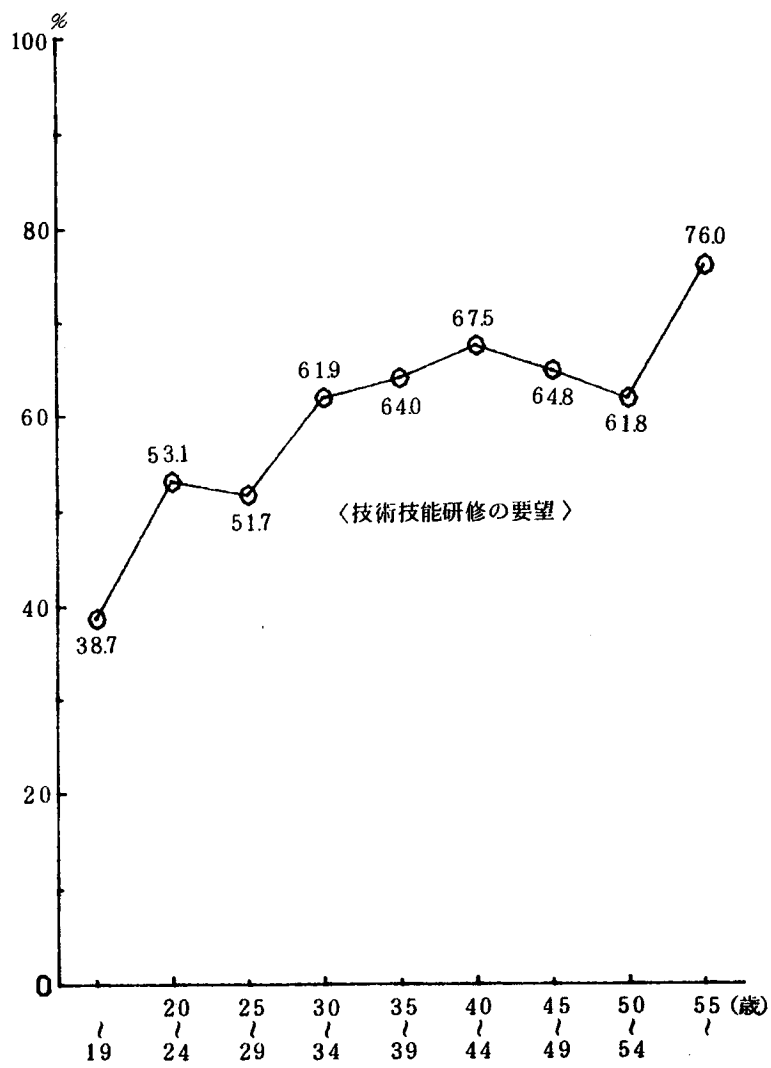
(昭和58年)

図6 労働者の学習活動の実施状況（職業に必要なもの）（男子）



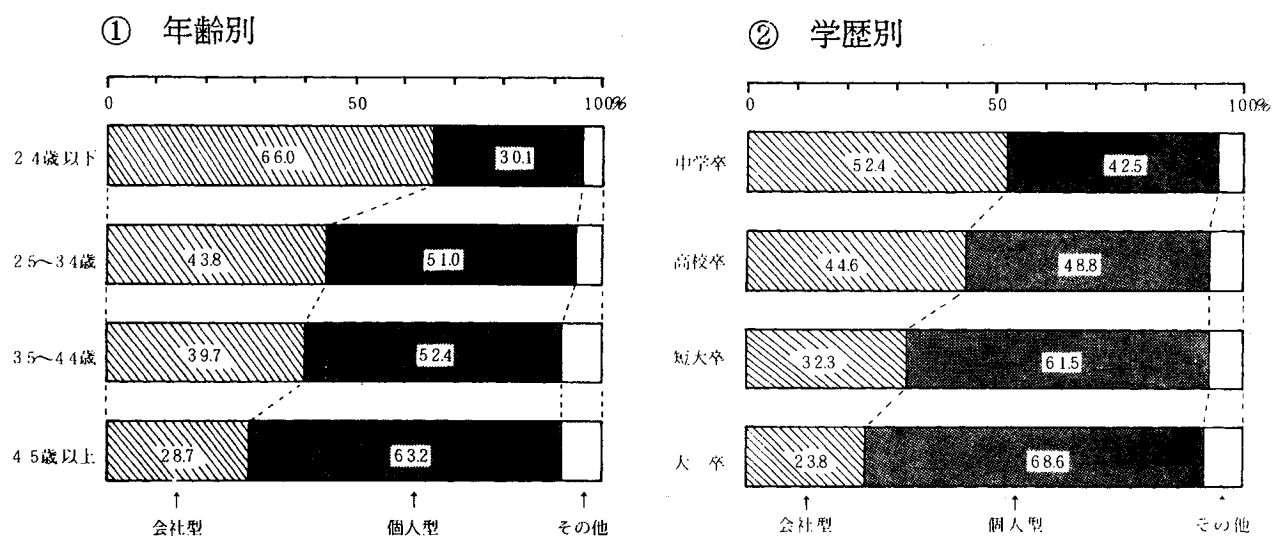
資料出所 内閣総理大臣官房広報室「教育に関する世論調査」（昭和57年）  
（注） 「勉強してみたい」あるいは「現在勉強しているものがある」と答えた者の割合

図7 研修への積極性と年齢別変化



資料出所 関西生産性本部  
「メカトロニクス革新と今後の産業労働政策」(昭和58年)

図8 公共職業訓練・向上訓練受講者の類型



注 「会社型」は、会社の指示又は勧奨による受講、  
「個人型」は、個人の自発的受講を示す。

資料出所 職業訓練研究センター「向上訓練受講者の  
実態に関する調査結果報告書」(昭和57年)

表1 年齢別労働力人口の増減の推計

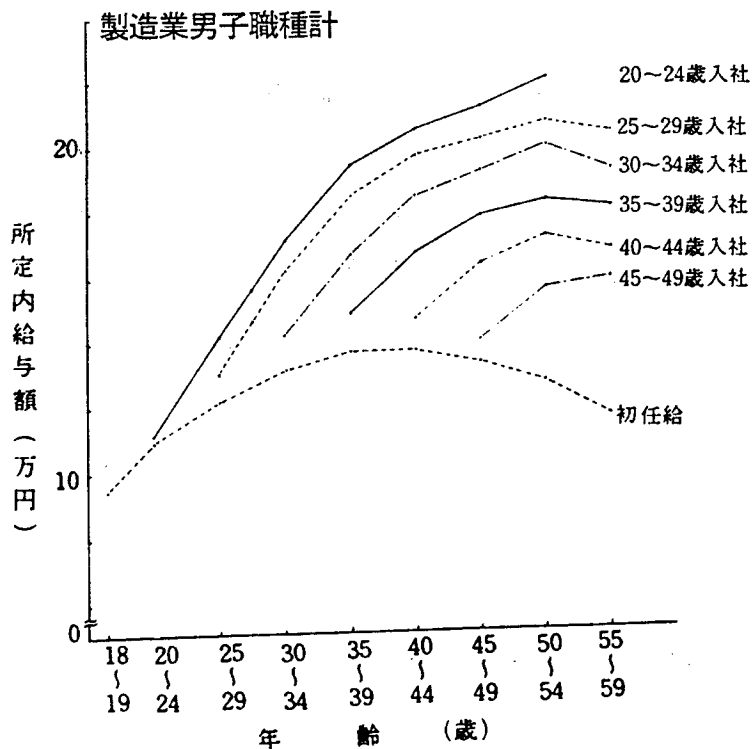
(単位：万人)

年齢階級	昭和45 ～50年	昭和50 ～55年	昭和55 ～60年	昭和60 ～65年	昭和65 ～70年	昭和70 ～75年	昭和75 ～80年	昭和80 ～85年
15～64歳人口	74	60	72	73	43	△28	△42	△48
労働力人口	34	65	53	45	44	11	△15	△28
15～24歳	△58	△24	6	12	11	△23	△22	△3
25～44歳	43	28	△3	△13	△29	17	9	△15
45～54歳	39	39	14	15	37	△3	△46	△13
55～59歳	2	14	21	12	2	11	21	△21
60～64歳	4	1	10	15	8	1	8	8
65歳以上	3	7	5	4	16	8	15	11

資料：高齢化社会問題研究会「高齢化社会の雇用と生活」昭和57年



図9 入社年齢階級別所定内給与額



注 初任給は経験0年のものをしめす。  
以下、図入社年齢階級別所定内給与額  
について同じ。

資料出所 職業訓練研究センター 「技能労働者の雇用と賃金の実態」 (昭和57年)

図10 受講形態・学費負担・修了率の関係

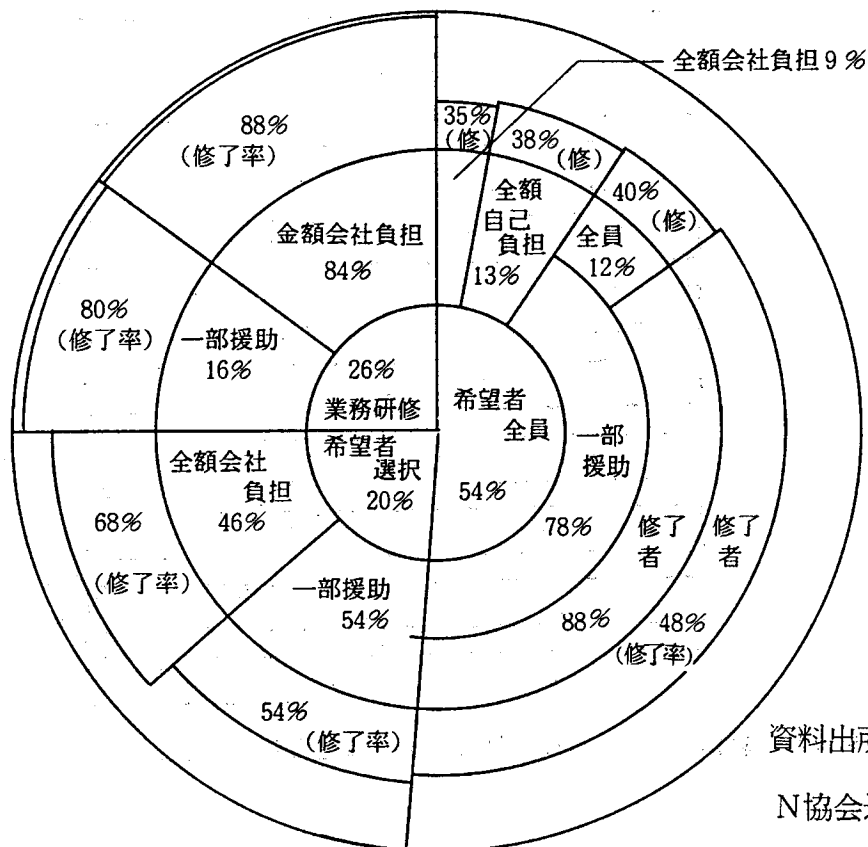


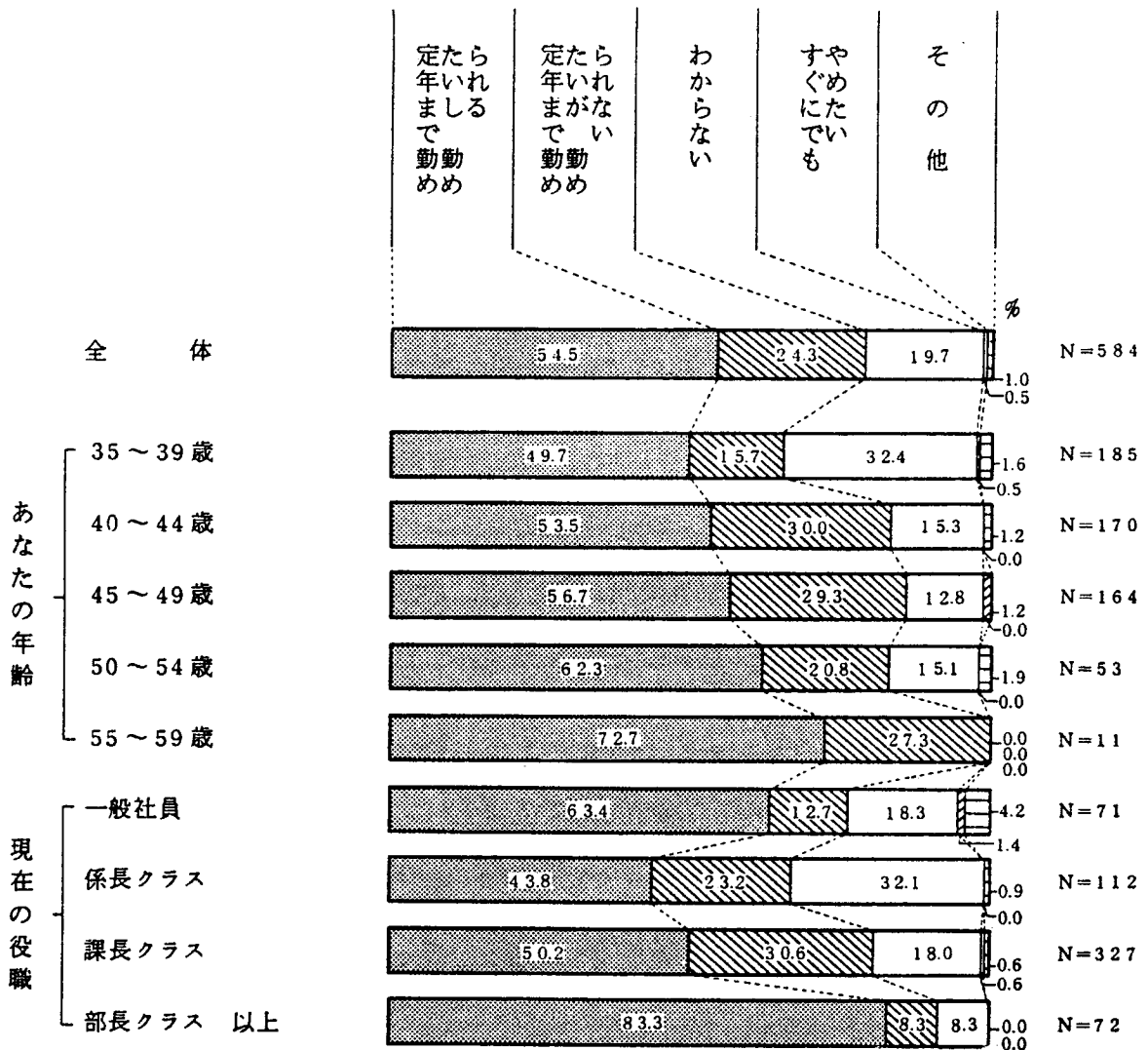
表2 年齢別完全失業率の推移

(単位：%)

	計	15～ 29歳	30～ 44歳	45～ 54歳	55歳 以上	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上
昭和48年	1.3	1.9	0.9	0.7	1.3	1.3	1.7	0.8
50	1.9	2.7	1.4	1.3	2.0	2.2	2.5	1.2
55	2.0	3.0	1.5	1.4	2.4	2.6	3.6	1.4
56	2.2	3.4	1.7	1.5	2.8	2.9	3.6	1.7
57	2.4	3.6	1.8	1.6	2.9	3.0	3.9	1.7
58	2.6	3.8	2.1	1.9	3.1	3.3	4.5	1.7
59	2.7	4.1	2.1	1.9	3.3	3.4	4.7	1.7
60	2.6	4.1	2.0	1.7	3.2	3.3	4.9	1.7
61	2.8	4.3	2.2	1.8	3.3	3.4	4.9	1.3

(資料出所) 総務庁統計局「労働力調査」

図11 現在の会社で定年まで勤めるか



資料出所 機械振興協会 経済研究所「労働移動に関する調査研究」(昭和60年)

表3 男子労働率の国際比較

(%)

	年齢計	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 44歳	45～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上
日 本(1983)	79.4	19.1	71.0	97.4	96.5	91.3	74.9	38.9
アメリカ(1982)	74.7	46.8	85.9	94.5	90.8	81.3	56.4	17.1
西ドイツ(1982)	72.1	46.0	80.9	95.3	95.0	82.3	43.6	6.3
イギリス(1981)	71.8	38.7	87.7	95.6	94.2	88.1	67.5	7.5
フランス(1982)	68.6	24.1	79.0	96.2	92.8	74.8	39.7	4.0
イタリア(1982)	68.4	32.7	74.1	96.8	93.6	73.7	38.3	10.5

(資料出所) 日本 総理府統計局「労働力調査」

ILO「Year Book of Labour Statistics」

イギリス「Labour Force Sample Survey」

(注) アメリカは16歳以上、イギリス、イタリアは14歳以上の者を対象としている。