

引退後再就業者の雇用特性

○ 金殷英（韓国雇用情報院），権虞賢（韓国雇用情報院）

引退，再就業，高齢化研究パネル調査

1. 研究目的

引退後、中高齡者の労働市場再進入が増加している。それゆえ、再就業者の雇用特性に対する分析が必要である。労働市場に再就業するのが経済的な難しさのためか、引退に対する準備が十分でないために引退の決定を翻すかは分かり難い。経済的に余裕があって自発的に引退するのは老年期の生活に余裕を持たせるが、そうでない場合は老人の貧困問題を引き越し、その上に自殺のような複雑な社会問題をもたえす。国家が保する公的年金だけでは所得代替率が低くて引退後の生活が難しい。また、私的移転はその割合が次第に減少しているために、老後の安定的な生活のためには持続的な所得が必要である。したがって、引退後再就業の可能性が高い勤労階層に対する分析が必要である。本研究では45才以上の引退者を対象に再就業のパターンを引退の以前と以後に分けてその特性を分析して再就業に影響を及ぼす要因を調べて見る。

2. 研究の視点と方法

上記の分析のために高齢化研究パネル調査（Korean Longitudinal Study of Ageing: KLoSA、二年ごとに調査）を利用して分析する。高齢化研究パネル調査は第四次調査が完了して、第一次、第二次、第三次、第四次調査資料を利用する。第1次から第四次まで非経済活動人口の中で‘引退した’と答えた人を引退者と定義づける。これらは自ら引退したと答えた人々である。その中で引退と再就業が区別できる人は1,281人である。‘再就業者’は2006年に引退した（2,027人）後、2008年、2010年、2012年の調査で一度でも再就業したことがある人である。引退後再就業の特性を分析するには引退後に連続的に引退した人と一度でも就業した人を区別して比較する必要がある。引退の定義は完全引退と漸進的な引退との区別ができるが、ここでは自発的に引退した後、再就業した場合を見ようとするため、これらは漸進的または暫定的な引退者と見ることができるとする。

3. 倫理的配慮

本論文では高齢化研究パネル調査を使っていて、個人情報公開されない範囲内で使用する。

4. 研究結果（詳しくは追って補完予定）

中高齢者は引退した以後にも引退を翻して労働市場に再進入する場合がある。年齢が増加するほど所得がなくて引退した以後にも経済活動に参加しなければならない状況が引き起こすことがある。労働市場で引退後に再就業するのは経済的な状況、健康状態のようないろいろな要因によって引退決定が変更されたことで、その原因に対する明確な解明は容易ではない。しかし、再就業率が高いというのは引退の準備が十分ではない状況で引退し可能性があるため慎重に決定する必要がある。引退は経歴の断絶をもたらすため以後の再就業が難しい。したがって、労働市場への再進入率が高い階層に対する再就業支援策が必要である。引退以前の雇用状態が賃金勤労者及び零細自営業者の場合が再就業率が高い。賃金勤労者の場合は定年退職によって非自発的に引退した可能性がある。それから、零細自営業者の場合は経済的な困難によって労働市場に再進入したと考えられる。50-60代の男性再就業者の場合、退職以前に正規賃金勤労者であった人が多くて、定年延長法がなぜ必要かをよく説明している。50-60代の女性の場合は零細自営業者と無給家族従事者の再就業率が高い。これによって、退職以前に雇用形態別に特化された再就業支援方案が要求される。年齢別に再就業率は男性と女性とも50-60代が高い。それで年齢別、性別に公共雇用サービスが必要である。また、健康支援と60代以後の老後所得支援方案が必要である。特に、男性の場合、50代以後に引退者が急激に増加しつつ60代と70代まで引退者比率が持続的に増加する傾向がある。それゆえ、引退者に対する年齢別、性別就業支援対策を用意する必要がある。引退以後再就業者の雇用形態の特性と再就業に影響を及ぼす要因に対する分析をする必要がある。

5. 考察

本研究は政策的な側面で、ベビーブーマーの大量退職及び再就業が増加することと予想されによって、これらの特性を分析して、再就業に影響を及ぼす要因を分析して、政府の高齢者再就業支援対策と雇用政策を打ち立てることに貢献することを目的とする。これは今の老人世代のみならず引退を準備する次の世代の効果的な再就業支援政策に寄与することと考えられる。