慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	定年制の社会心理学
Sub Title	Social psychology of mandatory retirement
Author	三井, 宏隆(Mitsui, Hirotaka) 篠田, 潤子(Shinoda, Junko)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	2006
Jtitle	慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 : 人間と社会の探究 (Studies in sociology, psychology and education : inquiries into humans and societies). No.62 (2006.) ,p.1- 18
JaLC DOI	
Abstract	Now that many people are living for more than 80 years, retirement from work does not necessarily mean the end of life. Some people choose an early exit from the labor force, before mandatory retirement, in order to enjoy a second life, while others continue to work past retirement age full-time or part-time. To solve problem that arises in relation to the relationship between the loss of a work role (retirement) and one's identity, we investigated academics as a case study in voluntary retirement, because tenured professors are not forced to retire against their will. Furthermore, a summary of a review of studies on retirement found that happiness depends on having a suitable income, good health, sociality, leisure (hobbies) pursuits, and marital satisfaction. In addition, the timing of a couple's retirement is also important, given the increasing number of double-income households. Finally, we surveyed the present state of affairs in Japan.
Notes	論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00069 57X-00000062-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

定年制の社会心理学

Social Psychology of Mandatory Retirement

三　井　宏　隆*・篠　田　潤　子**
Hirotaka Mitsui　　*Junko Shinoda*

Now that many people are living for more than 80 years, retirement from work does not necessarily mean the end of life. Some people choose an early exit from the labor force, before mandatory retirement, in order to enjoy a second life, while others continue to work past retirement age full-time or part-time. To solve problem that arises in relation to the relationship between the loss of a work role (retirement) and one's identity, we investigated academics as a case study in voluntary retirement, because tenured professors are not forced to retire against their will. Furthermore, a summary of a review of studies on retirement found that happiness depends on having a suitable income, good health, sociality, leisure (hobbies) pursuits, and marital satisfaction. In addition, the timing of a couple's retirement is also important, given the increasing number of double-income households. Finally, we surveyed the present state of affairs in Japan.

はじめに

『個人は如何にして社会の原因であると同時に，その結果となりうるのか』という問いは，社会科学の根幹にかかわるものであるが，そうした設問が成立するためには，両者は表裏一体の関係にあることが大前提であった。すなわち，個人は社会的役割を介して社会参加を実現し，社会の側はそうした役割行動に基づいて，彼（もしくは彼女）を社会の一員として遇してきたからである。

しかしながら，人口の 14% 以上を 65 歳以上の高齢者が占める『高齢社会 (aged society)』の到来は，改めて「自らの社会的役割は何か」を自問せざるをえない人々を産み出す一方，当該者の社会的役割が曖昧なために，その扱い（位置づけ）に苦慮せざるをえないといった社会状況を招来したのである。

現代社会においては，多くの人々が就業 (employed) という形で社会参加をしていることから（日本では 2006 年末の就業者数は 6277 万人），『定年制』(mandatory retirement) は当事者だけでなく，社会全体にとっても重要な意味を持つ制度である。簡単に「仕事を辞めてしまえば，それでお終まい」という訳にはいかず，むしろそれからが厄介である。

* 慶應義塾大学文学部教授
** 慶應義塾大学文学部講師

本稿では社会心理学の立場から定年制を巡る諸問題を考察することとし，まず最初にそれが制度として定着するまでの歴史的経緯と当該者の受け止め方を概観する。次に彼らは退職後にやってくる『第二の人生』(second career) をどのように過ごしているのか，またそれは "happy retirement" を意味するのかどうかについて関連研究をレビューする。次に年齢に基づく定年制が撤廃され，本人が働きたければ何時までも働くことができるようになった大学人 (faculty member) は，どのような人生の選択を下したのかを考察し，最後に日本における定年制問題を概観する。

1. 定年制導入とその受容

『定年制』(広辞苑では停年制) とは，「一定の年齢に達すると退職することを定めた制度」のことであるが，「一定の年齢とは何歳を指すのか。また，年金収支の悪化で退職年齢が延長されたりする場合はどうなのか」，「退職とは現職を退くことと説明されるが，それは復職もしくは他の職業に就くことは想定していないのか」といった疑問が直ちに浮かんでくる。具体的には，①定年制の有無にかかわらず，欧米諸国では，早期退職 (early retirement) を選択する人々が増加していること (Kohli, M. *et al.*, 1991)，②退職が引退ではなく，その後も何らかの形で働き続ける人 (bridge employment) が多いこと (Kim & Feldman, 2000)，③時々の政府の財政事情や高齢化の進展度合によって，退職年齢が遅くなったり，逆に失業対策の一環として退職が早められたりするからである。

また，「定年制の導入が人々の退職を促進したのか，それとも産業構造の変化や平均寿命の上昇が，『第二の人生』を楽しむために退職を促しているのか」といった議論にも見られるように，退職が本人の自発的意思によるものなのか，強制されたものか (compulsory) によってもその意味が違ってしまう。後者であれば，解雇に近いであろう。

Costa, D. L. (1998) は，1880 年から 1990 年までの雇用制度の変化を経済史の立場から取りあげており，「19 世紀の半ば以降，65 歳以上の男性の就業率 (labor force participation rate) は低下を続けてきたが，55～64 歳の男性においても同様の低下が見られる」ことを指摘したのである。すなわち，1850 年代においては，65 歳以上の男性の 80% 近くが就業していたのに対して，1935 年の Social Security

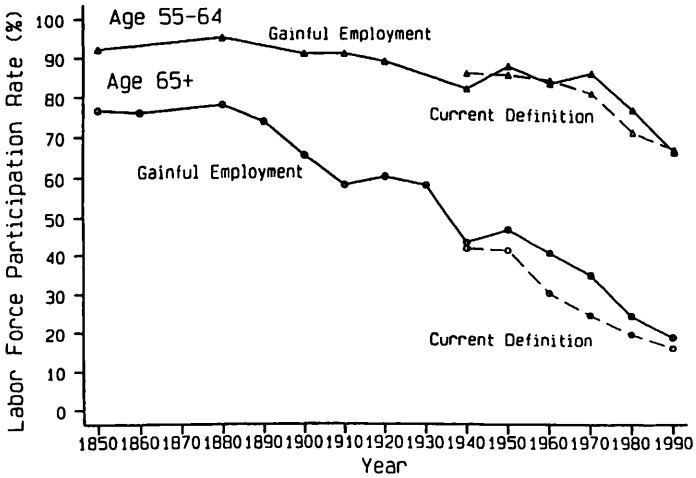


図 1.　65 歳以上及び 55～64 歳の男性の就業率 (Costa, 1998)

制度の導入前後にはそれが 40% 強にまで減少し，1990 年代には 20% 弱となったのである（図 1)。

ただし，彼女はこの高齢者の就業率低下の原因を所得水準の上昇に求めており，「Social Security 制度の導入によってもたらされたものではない」と結論づけているのである。もちろん，Social Security 制度の充実，さらには定年となる年齢の引き下げ（65 歳から 62 歳へ）もまた退職者の増加に与っているが（特に 55〜64 歳の定年前の早期退職)，近年の退職者に特徴的なことは，「金銭的な問題よりも自らの楽しみ，生きがいの充足を重視する傾向」である。年金の手取り分が多少減っても，自らの思うところ（欲するところ）に忠実でありたいということの表れであろうか。

しかしながら，こうした年金生活者の主張（もしくは要求）が人々の理解を得るためには，社会全体が彼等の存在を受け入れるだけのゆとりを持つことが求められる。それは単に経済的なものだけにとどまらず，心理的・社会的なゆとりでもある。

年金生活者が若い世代に白眼視されることなく，自らの人生を享受しうる "happy retirement" は，定年制の社会的受容をもって初めて可能となるからである。

Atchley, R. C. (1982) は，定年制を社会制度の一環として捉え，それが導入された経緯，さらには今日のように労働者の権利 (entitlement) として主張されるに至る過程を，①雇用者側と被雇用者側の思惑，②経済情勢の変化や技術革新の進展，③従来タブー視されてきた私企業への政府の介入の強化（労働者保護を目的とした立法など)，④定年制に対する人々の態度変化（ネガティブからポジティブへの変化)，等々の要因の相互作用の結果として捉えたのである。すなわち，アメリカ社会の場合，産業革命以前は農業が中心であったこともあり，多くの人々は生涯働きづめで，引退を公言し，そのとおりに実行しうる者は少数であった。それと同時に，高齢者はそれまでの経験をもとに，『一家言ある人』として社会的な存在感を有していたのである。しかしながら，産業革命の到来は多くの人々を工場労働者に転換し，被雇用者の立場に置くことになったのである。その結果，「何歳まで働くのか」は自分の一存では決められず，雇用者側の裁量によるところとなったのである。今日の退職制度の先駆けは，1884 年に Baltimore & Ohio Railroad が始めた労働者向けの年金プラン (private pension) と言われるが，それは「勤続 10 年以上の者が 65 歳になると，退職と引替えに会社から年金を受け取る仕組み」であった。その額は退職直前の給料の 1% に勤続年数を掛け算したものであった。この制度を導入した会社側の意図は，「会社が必要とする経験豊かで特殊な技能を持つ 40 代から 50 代の労働者の引止めと，年功制 (seniority) により高給取りとなった高齢者の排除」であった。一方，労働組合は雇用の安定を図るために年功制の維持を主張し，その代償として定年制 (mandatory retirement) を受け入れたのである。20 世紀に入ると科学的経営管理法の導入が始まり，作業効率・生産性の向上の掛け声のもと，労働者は作業工程の一部を能率よくこなす歯車の 1 つと化したのである。その結果，若くて体力のある者が求められ，作業のスピードアップについていけなくなった者は，使い捨てにされたのである。これを可能にしたのが，次々とやってきた海外移民であり，国内では農村から都市への移住者であった。そうした労働事情のなかで高齢の労働者に対する風当りが強まり，"役立たず" の汚名のもとに退職を余儀なくされたのである。その際に会社側が持ち出してきたのが定年制であり，多くの高齢者はわずかな年金の支給を条件に，会社から放り出されたのである。

1929 年に始まった大恐慌 (Great Depression) は，政府当局者に従来の "laissez-faire" に基づく経済政策を改めさせ，貧困に苦しむ高齢者や労働者に対する救済策の具体化を促したのである。それが 1935 年に立法化された "Social Security Act" であり，雇用者側と被雇用者側の双方に拠出金を求め，

それを元に政府が運営する老齢年金制度の設立であった。第二次世界大戦は国内産業の労働者不足をもたらし，これまで無視されてきた高齢者や女性，マイノリティ (minority) の雇用を促進する一方，高齢者の能力の再評価をもたらしたのである。

第二次世界大戦後は，定年制の扱いにも大きな前進が見られた。例えば，①多くの企業が年金制度に加入し，支給条件も改善されたこと，② "Social Security" の適用範囲が拡大され，労働者のほぼ全員が対象とされたこと，③定年が引き下げられたこと（65 歳から 62 歳へ），などである。1960 年代半ばになると，さらに働く者にとって好ましい方向に制度が整備された結果，退職後に貧困生活を送らざるをえなかった者の割合は，1967 年度には 60% であったものが，1980 年度には 20% 弱にまで減少したのである。こうして，退職者及び退職後の第二の人生へのマイナス・イメージは改善され，定年前の早期退職を望む者もまた増加したのである。このことは，定年と老齢 (old age) を分けて考えることを促し，退職制度もまた労働者にとっての選択肢の 1 つとなったのである。

この点について，Hayward, M. D., Hardy, M. A., & Graday, W. R. (1989) は，1966 年に始められたパネル調査 "National Longitudinal Survey of Mature Males" (NLS) のデータに基づき，1966 年の時点で 55 歳の就業中の男性（2,816 人）の追跡調査を行ったところ，以下のことが明らかにされたのである。①50 代半ばから後半にかけて，予想以上に多くの男性が退職していたこと。この年齢では "Social Security" の受給資格が生じないことから，それまでの間は自らの才覚で生活を組み立てざるをえなかったにもかかわらず，彼らは早期退職を選択していたのである。②退職年齢のピークは 61 歳と 64～65 歳にあったが，前者は年金の減額を意味していたのである。65 歳を待たずに退職することの方が，

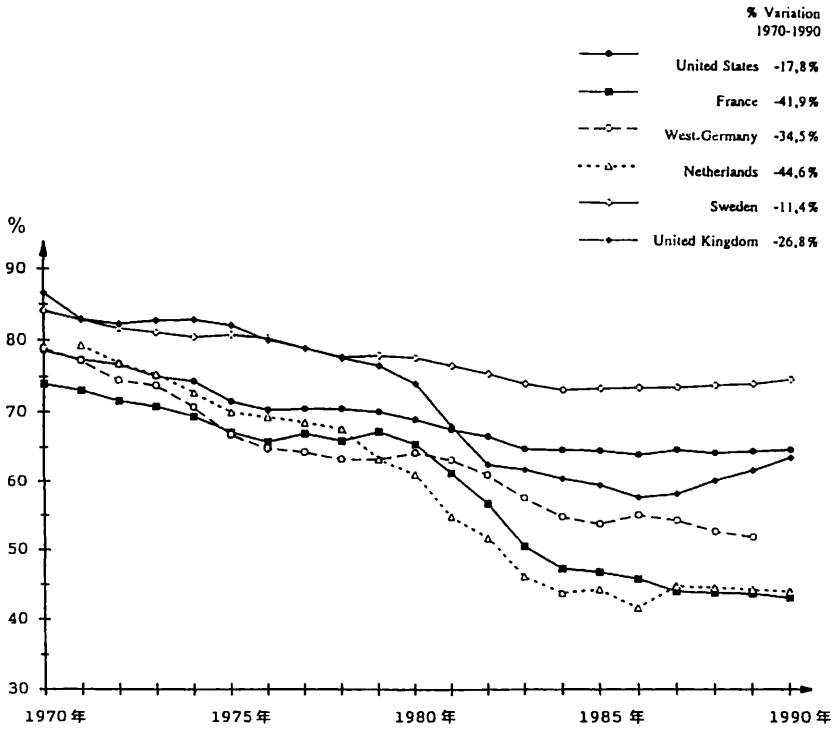


図 2.　国際比較による 55～64 歳の男性の就業率 (Guillemard & Rein, 1993)

金銭的な多寡よりも魅力的と判断されたのである。③その一方で，70 歳を過ぎても現職にとどまる人が多いのは，専門職（医師，弁護士，大学教授など）に分類される人たちであった。

Guillemard, Anne-Marie., & Rein, M. (1993) の研究によれば，こうした被雇用者の早期退職の傾向はアメリカだけにとどまらず，ヨーロッパ諸国にも共通する現象であった（図 2)。

2. 退職者のアイデンティティ構築

「人生 80 年」の時代では，退職後の『第二の人生』は 20 年近くとなる。その人生を充実したものとするためには，何が必要とされるのであろうか。

Havighurst, R. J. (1961) は，“successful aging” と題して，その要件を，①年齢に見合った社会的にも望ましい生活スタイル，②中年期の活力の維持，③現在の地位や社会活動に対する満足度，④自らの人生に対する充実感・幸福感，としているのである。

その一方で，退職者にとっては，「仕事役割 (work role) の喪失感への対処（もしくは克服)」が求められる。特に男性の場合，これまでの生活は仕事を中心に回っており，それが自らのアイデンティティの拠り所であったからである。例えば，Hooker, K., & Ventis, D. G. (1984) は，76 名の退職者（男女込み。年齢は 53～88 歳。平均 69.6 歳）を対象にした心理テストの結果に基づき，『仕事重視の価値観』(work ethic) を有する者の場合，退職は必ずしも “happy retirement” を意味しないと論じており，Ekerdt, D. J. (1986) は，そうした事態に陥らないようにするためにあえて忙しく振舞い，現役時代と変わらぬ生活パターンを誇示する人々の心理的拠り所を “busy ethic” に求めているのである。“busy ethic” とは，退職者が無駄飯を食っているとの謂れない中傷を否定し，自らの立場を正当化するためのレトリック (rhetoric) であるが，社会の側がそれを受け入れた途端，自縛自縄と化してしまうのである。例えば，「暇を持て余すような退職者は，退職者の風上にも置けぬ」と逆に非難され，様々な役割を押しつけられてしまうからである。

これに対して，「退職者はそれほど強く仕事にコミットしておらず，仕事を生活の糧を稼ぐ手段と割り切っている。退職を可能とする条件が整えば，喜んで第二の人生に移行してしまう」との指摘もある。チャレンジングで毎日が楽しいといった仕事は，現に少ないからである。

Palmore, E. B., Fillenbaum, G. G., & George, L. K. (1984) は，両者の論争をデータに基づいて考察するために，全米規模で行われた 3 つの縦断的研究と州レベルで実施された 3 つの縦断的研究のデータベースを活用して，退職が収入，健康状態，社会的活動，生活満足度に与える影響を分析したのである。これは，㋑従来の知見が一回限りの調査結果に基づいており，各人の退職前の条件の違いが統制されていないとの批判，㋺退職の定義が曖昧であるとの批判，㋩退職の影響の有無を云々するうえで指標（結果変数）となるものが少ないとの批判，に応えるためであった。その結果，①退職による収入の減少は当然としても，その影響は退職前の年収の違いによるところが大きいこと，②退職が健康状態に与える影響は曖昧であり，あったとしてもその影響はわずかであること，③退職が社会的活動の変化に及ぼす影響は皆無に近いこと，④退職がその後の生活満足度や幸福感に与える影響は小さいこと，⑤ただし，65 歳未満での早期退職の場合，その影響は収入の大幅な減少，健康状態の不良となって現れること，が明らかにされたのである。

さらに Fillenbaum, G. G., George, L. K., & Palmore, E. B. (1985) は，“Social Security Administration's Retirement History Survey” (1969～1975) と，“National Longitudinal Surveys” (1966～

表 1 George & Maddox が用いたモラール尺度（Likert タイプの 5 項目）

① As I get older, things seem to get better than I thought would be the case.
② On the whole, I am very well satisfied with my way of life today.
③ I deeply regret the chances I have missed during my life to do a better job of living.
④ All in all, I find a great deal of unhappiness in life today.
⑤ Things just keep getting worse and worse for me as I get older.

1976) のデータの再分析を通じて，退職が白人男性と黒人男性さらには所得レベルの違う層（貧困，困窮，富裕）に与える影響を検討したところ，①黒人男性及び貧困層の場合，退職による影響はほとんど見られず，②むしろ収入面で最も深刻な影響を被ったのは困窮層 (marginal economic level) であった。

ところで，心理学的には「退職そのことよりも，当事者が退職をどのように意味づけているのか」といったことの方が重要である。つまり，退職が持つ意味構造である。この点について，Atchley, R. C. (1974) は，アメリカ中西部の大手保険会社の退職者及び現役を回答者として（合計 557 名），『退職』について SD 法（20 個の形容詞対）による印象評価を求めたのである（回答率 75%）。

その結果を因子分析した所，4 つの因子が抽出され，第 1 因子は "Activity" (active–inactive, busy–idle, involved–uninvolved, meaningful–meaningless, expanding–contracting)，第 2 因子は "Emotional Evaluation" (worth–worthless, satisfied–dissatisfied, full–empty, meaningful–meaningless, hopeful–hopeless)，第 3 因子は "Moral Evaluation" (good–bad, happy–sad)，第 4 因子は "Physical Potency" (able–unable, healthy–sick, hopeful–hopeless, independent–dependent, relax–tense) と命名されたのである。これを見る限り，退職が意味するところは多義的であり，当事者がどの側面を重視するかによって，退職の受け止め方もまた違ってきてしまうのである。

George, L. K., & Maddox, G. L. (1977) は，多様な職業経験を反映する形で抽出した退職直前から退職後 1 年以内の男性についての 5 年後の再調査の結果から（分析対象は 58 名），彼等のモラール (subjective adaptation) は一貫して高く，それを支えるものとして，㋑夫婦関係，㋺退職前の職業威信の重要性を指摘したのである（表 1）。

さらに，Beck, S. H. (1982) は，「予期せざる退職の方が，その後の生活満足度 (happiness with life) は低い」ことを指摘したうえで，「退職それ自体（それによる仕事役割の喪失）は，必ずしも生活満足度に否定的に作用しない」と論じており，Hardy, M. A., & Quadangno, J. (1995) もまた，General Motors の工場労働者を対象にした質問紙調査において，「たとえ条件的に恵まれていても，会社側の都合による早期退職は，生活満足度を低下させる」ことを指摘しているのである。

ところで，退職後の社会適応過程については，Atchley, R. C. (1976) の 5 段階説がある。①まず最初は退職がもたらす自由度の増大，仕事に付随したストレスからの解放による高揚期 (honeymoon)，②次がしばらくして生ずる幻滅期 (disenchantment)，③そして現実を見極め，それに対処すべく再方向づけの時期 (reorientation)，④善きにつけ悪しきにつけ，現実適応がなされる安定期 (stability)，⑤病気や体力の低下などにより，他者に頼らざるをえなくなった最終段階 (termination)，である。

Ekerdt, D. J., Bossé, R., & Levkoff, S. (1985) は，この Atchley の 5 段階説を検証するために，"Veterans Administration Normative Aging Study"（1963 年に開始され，その時点で 18～79 歳の男性 2000 人以上が参加）の対象者のなかから退職後 3 年以内の人々に質問紙を郵送し，彼等の生活満足度 (life satisfaction) 及び余暇活動への参加度の変化を分析したのである。返送された質問紙に基づき，回

答者を退職時を基準に6か月刻みでグループ分けしたところ，①退職後6か月未満の者が，最も退職後の生活を楽しんでいたこと，②退職後13〜18か月の者の満足度が最低であったこと，などが明らかにされたのである。

Gall, T. L., Evans, D. R., & Howard, J. (1997) もまた，117名の男性退職者を追跡調査し，退職の2〜4か月前，退職1年後，退職6〜7年後の "well-being" を比較したのである。その結果，①退職後1年では，退職前と比べて，"well-being" の上昇が見られたのである。すなわち，彼等は心身ともに健康で活力に満ちており，経済的にも余裕があり，対人関係も良好であった。②退職後6〜7年の時点では，退職後1年の時点と比較して "well-being" の低下が見られたが，それは年齢からくるものが大きかったのである。③退職後の生活への適応を予測する要因としては，短期的には（1年後），㋑健康，㋺経済的安定，㋩自分の意思での退職，が有効であったが，長期となると（6〜7年後），そこにパーソナリティ要因（この研究では，"internal locus of control"）が関係してきたのである。

Kim, J. E., & Moen, P. (2002) は，従来の研究が男性の退職者だけを対象としてきたことを批判し，女性の退職者も取りあげる一方，今日では夫婦共に働いていることが多いことから，両者の退職時期のズレを考慮したのである。回答者はニューヨーク州北部地方の6つの大会社に勤務する者を対象とした "Cornell Retirement & Well-Being Study" のリストのなかから，今回の調査への参加を同意した既婚者（男性282名，女性176名）であった。彼らに対する第1回の面接は，1994〜1995年に行われ（この時点では平均年齢は60歳，年齢分布は50〜72歳），第2回の面接は1996〜1997年，第3回の面接は1998〜1999年であった。

回答者は面接時点の状況に応じて，㋑長期の退職者（第1回の面接時点で退職している者。男性181名，女性91名），㋺新規退職者（第1回と第2回の面接の間で退職した者。男性47名，女性33名），㋩現役の者（男性54名，女性52名）に分類され，配偶者は第2回の面接の時点で働いているか否かで分類された。従属変数としては，㋑ "well-being" の指標としてポジティブな側面を測定するモラール (morale) とネガティブな側面を測るうつ症状 (depressive symptoms) の得点，㋺収入の多寡に関する個人評価 (income adequacy)，㋩健康に対する自信，㋥結婚生活の満足度，㋭パーソナリティ変数としての "personal control"（例えば，「将来何が起きようが，それは私の責任である」との項目に対する4段階評定），を取りあげたのである。分析結果は，以下のとおりである。①男性の場合，退職は好ましい事態として受け止められ，モラール (positive aspect of psychological well-being) の上昇をもたらしたこと。それはストレスの多い仕事に就いていた場合に顕著であった，②長期退職者の場合，退職は好ましくない心理状態 (depressive symptoms) と結びつきやすいこと，③男性の場合，配偶者の雇用状態が "well-being" に強く関係してくること。すなわち，自分が退職しているときには，配偶者もまた仕事に就いていない状況が最も望ましかったのである。一方，退職後の "well-being" を左右する要因として，①男性の場合には，収入の多寡に関する認知が "well-being" のポジティブな指標（モラール）に影響してくるのに対して，女性の場合には，そういった傾向が見られなかったこと，②男女共に健康状態が "well-being" に関係していること，③男性の場合には，強い自己統制感 (personal control) が，"well-being" のポジティブな指標（モラール）の上昇をもたらし，女性の場合には，それが "well-being" のネガティブな指標（うつ得点）の低下をもたらしたこと，④夫婦関係の善し悪しは，女性の場合にのみ "well-being" と強く結びついており，夫婦関係の悪化は彼女たちにとってネガティブに作用したこと，などである。

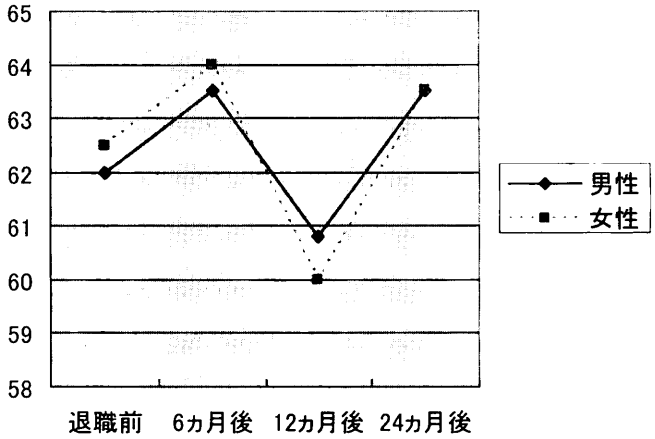


図 3. 退職に伴う社会的適応の変化（Reitzes & Mutran, 2004 より作成）
（注） 好意度の度合は最高が 70，最低が 14 となるように点数化

Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004) は，ノースカロライナ州の都市部に在住の 58～64 歳の男女で週 35 時間以上働く人たちを対象にして（合計 826 名。男女各 400 名以上），彼らを 6 か月間隔で 5 年間の追跡調査を行ったのである。調査目的は，㋑前述の Atchley の 5 段階説の追試と，㋺退職後の社会適応に関係する要因の検討であった。最終的に分析の対象とされたのは，退職前 (pre-retirement)，退職後 6 か月，12 か月，24 か月の 4 回の面接を完了した 376 名であった。一方，『退職後の適応』を測定するために使用された指標は，14 個の形容詞対（happy–sad, busy–idle, full–empty など）からなる 5 段階評定の合計点であった。

分析結果から明らかにされたことは，①退職後 6 か月の時点では退職を好ましいと受け止めていたが，12 か月の時点では好意度が減少し，24 ヶ月の時点では再び上昇を示したこと。これは Atchley の段階説を支持するものと見做された（図 3）。②退職前のポジティブな自尊感情及び好ましい対人関係の維持は，年金受給の有資格者であることと相俟って，退職を好ましいとする態度となって表れたこと。しかも，こうしたポジティヴな状態は，24 か月にわたって維持されたのである。③事前に退職後の生活設計を立てること及び自分の意思で退職を決めたことは，退職後 1 年くらいまでは好意的態度の形成に寄与したが，それ以降は差異をもたらさなかったのである。④健康状態の不調は，退職後 1 年以降に退職をネガティブに受け止める方向に態度を変化させたのである。⑤明確な男女差は見いだされなかったこと，などである。

3. Disengagement theory を巡る論争

“Disengagement theory” は，Cumming, E., Dean, L. R., & Newell, D. S. (1960) によって試論として提唱され，1961 年には Cumming, E., & Henry, W. の著書のなかで具体的に展開されたものである。

その後も修正が加えられ，補足がなされているが，ここでは Cumming, E. (1963) に基づいて概要を紹介する。「この理論は 50 歳から 90 歳までの健康状態は良好，独立の生計を営む収入を持つ男女 275 名についての 5 年間の研究成果に基づくものである。その要旨は，そうしたなかで彼らは加齢に伴い社会とのかかわりを徐々に減らしていく一方，社会の側もまた彼らへの関与を減少させていくといった相

互の "disengagement" が生じ，人生のピーク時である中年期とは違った形での個人と社会の新たな均衡状態 (equilibrium) が形成されるというものである。もちろん，個人の側にも "disengagement" をもたらす外的要因は多々あるが（例えば，退職，配偶者の死亡，子供たちの独り立ち），そのきっかけの1つが老いの自覚であり，死 (death) を意識することである。このことはそれまでの業績中心の価値観に疑問を抱かせ，残りの人生を勘案したうえで，新たな生き方の模索につながっていくのである。他方，社会の側でも生産性・効率といった基準に照らして能力の劣る高齢者を若い世代の者と交代させるために，また万が一の場合に備えて（死亡など），早目に高齢者を社会的ルーティンから外していくことで，彼らに対する関与の度合を弱めていくのである。」

この "Disengagement theory" を巡っては，様々な立場からの批判があるが (Prasad, 1964; Maddox, 1964; Rose, 1964; Youmans, 1969; Hochschild, 1975)，そこに共通するのは① "Disengagement theory" が理論としては記述的レベルにとどまっており，そのままでは検証に耐えないこと，②立論の論拠を機能主義 (functionalism) に求めていることから，説明が同語反復に陥ってしまっていること，③理論の出発点となったサンプルが，健康状態が良好で，独立した生計を維持しうる者とされていたことから，それに該当しない者を事前に排除している点で，一般理論とは見做しがたいこと，④高齢者の側の "disengagement" は内在的な要因に基づくものであり，不可避な過程と結論づけているが，データは必ずしもそうした主張を支持していないこと，などである。

Lipman, A., & Smith, K. J. (1968) は，フロリダ州のマイアミの市営住宅に住む61歳から90歳の男女を母集団とし，そのなかから "disengagement" を測定する4つの指標（社会的役割の数，社会的参加の度合，1か月あたりの交際頻度，昨年度と比較しての交際頻度の増減）に基づき2分類したうえで，75歳以上と以下の者の主観的満足度 (morale) を比較したのである。仮説は，①加齢は "disengagement" の度合を高める，②主観的満足度の高さは，老後の生活への適応 (successful aging) を示している，というものであった。調査結果からは，年齢にかかわらず主観的満足度の高さは，"engagement" している者に見いだされたのである。これは，高齢者において，主観的満足度の高さと "disengagement" の関連を主張する "Disengagement theory" を否定するものとされたのである。

Crawford, M. P. (1971) は，退職と "disengagement" との関係を検討するために，5か月以内に退職を迎えることになるイギリスの男性（99名）を対象にして，当人と配偶者に面接調査を実施したのである。男性の年齢は59歳から68歳で（平均64.4歳），労働者階級の者 (manual worker) が中心であった。面接は当人と配偶者のそれぞれに対して行われ，現在の仕事及び職歴，退職後の生活，家族構成，収入の見通し，余暇活動等について質問したのである。その結果は，以下のとおりであった。①仕事に就いていることのプラス効果は，「仲間がいること」，「規則正しい生活」，「仕事の面白さ」，「することがある」，「収入」等の順になっており，マイナス効果は，「朝早く起きて仕事に出掛けなければならないこと」，「仕事上のプレッシャー」，「仕事が面白くない」，「職場環境が劣悪」，「締め付けが厳しい」等の順であった，②『退職』と聞いて思い浮かぶこととしては，その発言内容から，㋑これまでの生活との断絶を強調する内容，㋺退職後の生活に期待する内容，㋩退職後の生活に悲観的な内容，に分けられ，男性の場合，㋺と㋩がそれぞれ44%と41%，女性の場合は33%と48%であった。③退職がもたらすポジティブな効果としては，男性の場合は，多い順に「自由・休養」(31%)，「思いつかない (haven't thought about it)」(30%)，「趣味」「その他」（それぞれ23%），「配偶者といままで以上に一緒にいられること」(15%) であった。女性の場合は，「配偶者といままで以上に一緒にいられること」(35%)，「何も

表 2 夫の退職をきっかけとした社会とのかかわり方の変化

		Re-engagement	Disengagement	Re-alignment
男性(夫)	Non-manual worker	5(17%)	11(22%)	10(53%)
	Manual worker	24(83%)	39(78%)	9(47%)
	合計	29(100%)	50(100%)	19(100%)
女性(妻)	Non-manual worker	9(19%)	14(30%)	3(60%)
	Manual worker	38(81%)	32(70%)	2(40%)
	合計	47(100%)	46(100%)	5(100%)
夫婦	Non-manual worker	14(18%)	25(26%)	13(54%)
	Manual worker	62(82%)	71(74%)	11(46%)
	合計	76(100%)	96(100%)	24(100%)

(注)数字は実数。 (Crawford, 1971 より作成)

なし (nothing)」(28%),「自由・休養」(22%),「思いつかない」(22%) の順であった。④退職がもたらすネガティブな効果としては，男性の場合には,「何もなし (nothing unpleasant)」(64%),「することがない」(17%),「収入の減少」(16%), 女性の場合は,「何もなし」(43%),「収入の減少」(23%),「することがない」(22%),「夫が家にいることの煩わしさ」(18%) であった。興味深いことに，夫の方は「妻と一緒にいること」を煩わしいとは考えていなかったのである（3%のみ)。

以上のような面接結果に基づき，Crawford は退職と "disengagement" の関係を次の 3 つの理念型に要約したのである。㋑Re-engagement: 退職が社会からの離脱を意味しており，仕事中心から夫婦中心の生活に切り替えてしまうタイプ（逆に言えば，家族中心の生活に "re-engage" する)，㋺Disengagement: 退職を社会からの離脱と考えている点では同じであるが，その後の生活を世捨て人（もしくは脱落者）として捉え,「お先真っ暗」と茫然自失のタイプ，㋩Re-alignment: 退職を心待ちにしており，第二の人生の出発点と考えるタイプ。

それに対して配偶者の方は，㋑夫の退職をきっかけにして，夫婦中心の生活の中心に "re-engage" するグループ，㋺夫の退職によってこれまでの自分の生活パターンが乱されることを恐れ，さらには退職に伴って生じる経済的不安，社会参加への制約を心配するグループ，㋩夫の退職にかかわりなく，これまでと同様の生活を楽しむグループ，に分類されたのである（表 2)。

この分類に基づく限り，夫婦共に 50%近くが，夫の退職を社会からの "disengagement" を示す出来事 (life event) として受け止めていたのである。

蛇足ながら,「退職が結婚生活の満足度 (marital satisfaction) に与える影響」について，Lee, G. R., & Shehan, C. L. (1989) は，ワシントン州に住む 55 歳以上の勤労者世帯を対象とした郵送調査において,「退職は結婚生活の満足度に何ら影響しない」と報告しているのに対して，Moen, P., Kim, J. E., & Hofmeister, H. (2001) は,「退職は夫婦いずれの場合にも結婚満足度 (marital quality) を低下させ，それが安定した水準に戻るまでには 2 年近くを要する」と論じているのである。

4. 定年制とアカデミズム

近年，法律によって性別や年齢に基づく差別を禁ずる動きが急である。アメリカにおける『雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act)』は，1967 年に制定されたものであるが，その保護対象は 40 歳以上の者であった。一方，その上限は 65 歳であったが，1978 年の改正で 70 歳に引き上げられ，1986 年の改正では完全に撤廃されたのである（森戸，2001)。

表 3　年齢と退職前の職務と Engagement の関係

	75 歳未満		75 歳以上	
	Research	Non-Research	Research	Non-Research
Engaged	14(58%)	5(36%)	9(41%)	2(14%)
Disengaged	10(42%)	9(64%)	13(59%)	12(86%)
	24(100%)	14(100%)	22(100%)	14(100%)

（注）数字は人数。　（Roman & Taietz, 1967 より作成）

「働きたい者は何時までも働くことができる。或る年齢に達すると強制的に退職させられることはない」という状況は，働く者にとって好ましいことである。しかしながら，退職制度を世代交代を促す社会制度として捉える立場からは，定年制の撤廃はパイプの上部が詰まって循環がうまくいかない状態である。この点について，これまでも一律の定年制の適用を免れていた大学のファカルティ・メンバー (tenured) の退職問題を取り上げ，それがどのような形で解決されていたかを考察する。

Roman, P., & Taietz, P. (1967) は，名誉教授 (emeritus professor) を対象とした調査において，「加齢は社会からの "disengage" をもたらす」とした "Disengagement theory" の正否を検討したのである。調査対象者は，1964 年度のコーネル大学の農学部に所属する 74 名の名誉教授であり，彼等に関する個人情報は学部長を通して入手したのである。また，肝心の "engagement" の指標は，㋑キャンパスに研究室を持ち，継続的に使用していること，㋺学部の行事に参加していること，の両方を充足している場合とし，その他に年齢，退職前の主たる職務（研究，教育，公開講座，学内の役職）をチェックしたのである。その結果，①研究職にあった者は，その他の職務に就いていた者と比較して，退職後も大学で研究を継続する割合が高かったこと，②加齢は "disengagement" を促すが，研究職に就いていた者は，75 歳を過ぎても研究を続ける割合が高かったこと，が明らかにされたのである（表 3）。

言わば，研究活動の継続を可能とする条件が "engagement" を高めることになるが，Atchley, R. C. (1971) もまた大学教師を対象とした質問紙調査を通じて，「加齢は身体的能力の低下という形で "disengagement" を促すが，知的能力や知的探究心といったものにはあまり影響してこない。"disengagement" を考える場合には，体力的なもの ("physical disengagement") と心理的なもの ("psychological disengagement") を区別する必要がある」と論じたのである。

Rowe, A. R. (1973) は，自らのプリテストの結果 (1972) に基づき，自然科学系の科学者で大学や NPO，企業の研究所から退職した者（543 名）を対象者に質問紙を郵送し，回答が得られた 281 名のデータを分析することにした。その結果，①彼等は退職を淡々と受け入れており，②退職のメリットは時間に追われない自由時間が持てることであるとし，③退職後も事情の許す限り研究を続けていたのである。特にそれは現役時代に活躍した者に顕著であった。

こうしてみると，"Disengagement theory" が主張する「加齢に伴う "disengagement"」は，研究が生活そのものとなった彼等にはあてはまらないのであろうか。

Havighurst, R. J., McDonald, W. J., Maeulen, L., & Mazel, J. (1979) もまた，1893～1903 年生れで 60 歳になる直前の少なくとも 15 年間は心理学もしくは社会学を大学で教えたり，研究していた 779 名の男性教授を回答者として，彼等の 60～75 歳のライフスタイルを分析したのである。まずは研究活動の水準を示す指標として，発表論文数や出版物の点数に基づき，"high publisher", "low publisher" グループに分類し，両グループの質問紙への回答を比較したのである。その結果，①"high publisher"

は早くから専門分野でキャリアを積み，順調な歩みを重ねてきたのに対して，"low publisher" はスタートが遅く，その後も必ずしも研究一筋ではなかったこと，②"high publisher" は専門分野で名前が売れ，常に全国レベルでの競争を意識していたのに対して，"low publisher" は研究よりも学内の役職を分担することが多く，学者としてよりも地元の名士といった存在であったこと，③"high publisher" は退職年齢を過ぎても "full time" の職にとどまる割合が高かったのである。

Dorfman, L. T. (2002) は，1994 年の法律で定年制が完全に廃止された後の大学で，本来ならば退職している年齢にもかかわらず現役として働いている教授（17 名）と，定年制（70 歳）に応じて退職した教授（54 名）の比較調査を行ったのである。その結果，両グループの間には次のような相違点が見いだされたのである。①現役グループの方が，女性の割合が高く，配偶者も含め家族（子供や孫）のことで悩まされることが少なかったのである。②現役グループの方が，プロフェッショナルとしての役割意識が高く，学外の研究者との結びつきも強かったのである。③現役グループが働き続ける理由として挙げたことは，「働くことが好き」であったのに対して，退職グループは「他にやりたいことがある」，「引退の潮時」，「職場環境の変化」を挙げていたのである。④ただし，両グループ共に高い生活満足度を示していたのである。

なお，Karp, D. A. (1985) は，この退職年齢（研究からの引退時期）に見られる男女差について，「多くの場合，女性のほうが大学教師としてのキャリア形成は遅く始まることから，暦年齢よりも研究職に就いてからの年数 (professional age) の方を問題にすべきである」と論じているのである。

5. 日本における定年制の受容

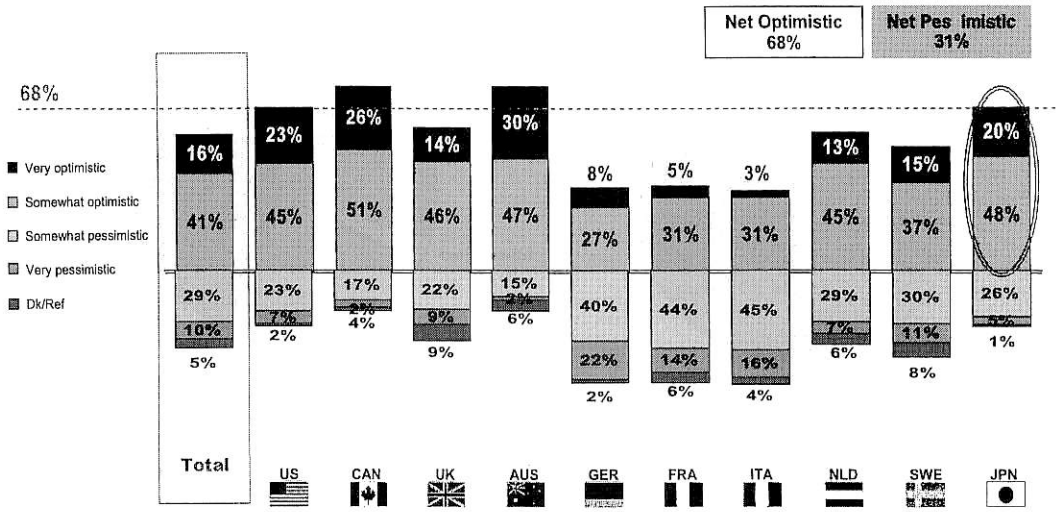
先進国の中でも日本は，イタリアに次いで 2 番目に高齢者（65 歳以上）の占める割合の多い高齢社会 (aged society) である (Usui, 2003)。2005 年には 19.2% であった高齢者数は，2050 年には人口の 31.8% を占める計算である（表 4）。また 2004 年時点で，男性の労働人口のうち 45% が 60 歳以上であり（女性は 20%），これらの人々にとって定年は身近な問題である。

米国 NGO『AARP』(American Association of Retired Persons Research Information Center) の 2005 年度の調査によれば，日本の定年退職者は，他国の退職者と比較して退職について楽観的であった。AARP は，米国，カナダ，オーストラリア，日本，ドイツ，フランス，イタリア，英国，スエーデン，オランダの 10 か国で，30〜65 歳を対象に 4000 人規模（各国 400 人）の電話による聞き取り調査を行った。「定年退職 (retirement) についてどう思うか？」の問いに対して，日本では 68% が「楽観的

表 4 国別にみた高齢者が人口に占める割合 (%)

	1985	1995	2000	2005	2025	2050
Japan	10.3	14.6	17.1	19.2	26.7	31.8
Italy	12.7	16.8	18.2	22.6	26.1	34.9
Germany	14.5	15.0	16.4	17.8	23.4	28.4
Sweden	17.9	17.6	17.2	17.6	22.5	27.0
France	12.5	15.0	15.9	16.7	21.7	25.5
U.K.	15.1	15.9	16.0	16.4	21.2	24.9
United States	11.8	12.5	12.5	12.6	18.8	21.7

Source: United Nations, *Replacement Migration* (New York: United Nations, 2001), 8, Table 2 and 112-143, Appendix. Projections for 2005, 2025 and 2050 are based on the UN's medium-variant projections. For Sweden, two additional sources were used: United Nations, *The Sex and Age Distribution of World Population* (1998); and Council of Europe, *Social Cohesion and Quality of Life* (2001).



Q: "In general, thinking about your retirement, are you…?"

図 4. 国別の定年退職に対する楽観視度（AARP 2005 年度調査）

だ」と答えており，国別にみると 10 か国中，カナダ，オーストラリア（同率 1 位）に次いで 2 番目に楽観的であった（図 4）。しかし，その一方で，退職後の経済状況に対しての不安は，イタリアに次いで 2 番目と高く，「定年退職後も働きたい」と考えている人は 43%に上っており（パート 28%，フルタイム 10%，別業種でフルタイム 5%），「定年後は完全に仕事をしない」ことを希望する人が 31% を占める他国（平均値）とは，明らかな差異が見られたのである。

この点について，生命保険文化センターが行った『老後生活のリスク認識に関する調査』(1999) では，老後リスクとして，㋑人間関係リスク，㋺費用リスク，㋩健康・能力リスクの 3 つを挙げており，そのうえで 60 歳以上の退職世代は，働く理由を（多くはパート，アルバイトであるが），「健康を維持するため」「生活費をまかなうため」「生活に充実感を得るため」に求めていたのである。

Casey, B. H. (2004) は，日本，米国，カナダ，フィンランド，ドイツ，フランス，イタリア，英国，スエーデン，オランダの 65 歳以上の高齢者の就業率を比較した。その結果，日本の 65 歳以上の高齢者の就業率は 30% 以上と最も高く，2 位の米国の倍以上であった。また，65 歳以上の世帯の収入（財産）の内訳は，米国と比較してみると，賃金の占める割合が約半分 (48%) と高率であり，その理由を①日本では，高齢であっても就労を続けている世帯が多いこと，②高齢者が子供と同居する傾向が強いため世帯の賃金収入が 2 世帯合計額であること，に求めたのである（図 5）。そのうえで，『日本の高齢者は，経済的により豊かであり，自由に消費できる金額が他国の高齢者に比べ高い』と結論づけたのである。

日本ではいわゆる団塊の世代が，定年を迎えようとしている。団塊の世代とは，一般に戦後 3 年間の 1947～49 年生まれの人を指し（広義には 1951 年までを団塊の世代と定義づける場合もある），彼等は 2007～2009 年にかけて一斉に定年退職を迎えることになる。2005 年度に団塊の世代を対象に実施された博報堂の調査結果によれば（1946～1951 年生まれの男性 258 人，女性 102 人を対象にインターネット調査），「定年後，お金をかけたいもの」として，男女共に 1 位が「国内旅行」，2 位が「海外旅行」。続いて男性はインターネット，グルメの順に多く，女性は音楽鑑賞，グルメの順であった。

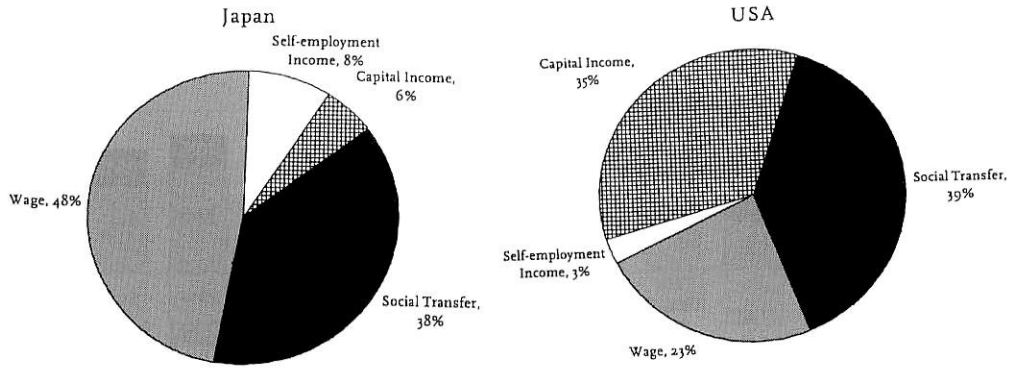


図 5.　高齢者世帯における収入源の日米比較 (Casey, 2004)

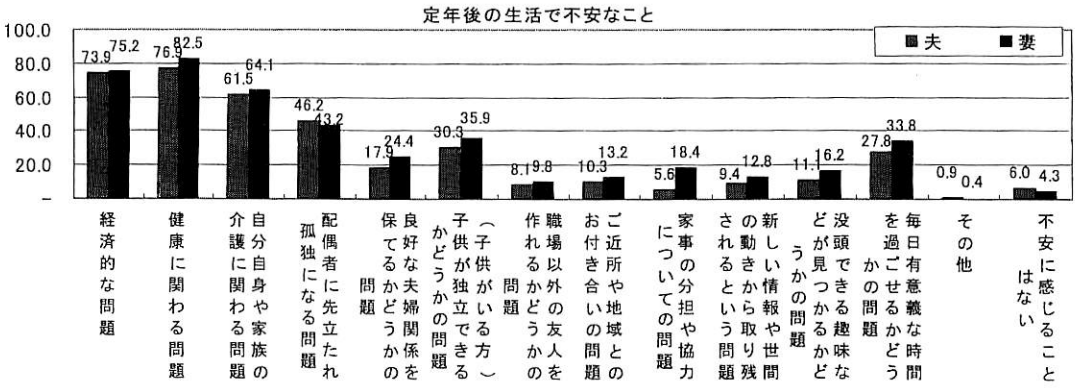


図 6.　定年後の生活で不安なこと（博報堂エルダービジネス室，2004）

また，博報堂エルダービジネス室 (2006) によれば，「急速な少子高齢化が進行し，人口減少社会となる日本において，人口の 4 分の 1 を高齢者となった団塊の世代が占める社会が出現する。彼らは 1960 年代後半に『若者文化』を創造し，1980 年代前半に『ニューファミリーとして消費をリード』してきた。したがって，2007 年以降，退職者となった団塊の世代が中心となる社会が形成され，文化を担うことになる」というものであった。ただし，団塊世代（1946～1950 年生まれ）の夫婦 234 組（468 名）を対象に行った別のインターネット調査（博報堂，2004）の結果からは，同じ団塊の世代であっても，これから迎える定年後の生活に対し，夫婦間に意識の差が見られた。夫の方は 85.4% が「定年を楽しみにしている」と回答しているのに対し（楽しみ 22.2%，どちらかといえば楽しみ 63.2%），妻は夫の退職に対して悲観的な評価を下したのである（憂鬱 3.8%，どちらかといえば憂鬱 35.0%）。夫の定年後の希望は，「仕事はリタイア 55.6%」「自分の趣味第一 61.1%」「気ままにのんびりと 61.5%」であったが，妻は夫に対し，定年後も「できればビジネスにかかわる 73.5%」「人との交流を第一に過ごす 60.3%」「活動的で刺激的な生活 53.4%」を求めていたのである。具体的な老後の不安材料としては，「健康」と「経済問題」が挙げられ (図 6)，「できれば夫にはいつまでも元気に働いていて賃金収入を得てほしい」というのが，妻の偽らざる本音なのである。

6. 日本の退職者のアイデンティティ構築

青井・和田 (1983) は，「定年後も引き続き就業している人の方が，生活満足度が高い」ことを明らかにしている。その一方で，定年制問題研究会の報告 (1981) では，「就労以外にも，非職業的生活領域の活動（具体的には，家庭内活動，個人活動）が，生活満足度に結びつく」と指摘していたのである（西村 1993，より引用)。

そこで，西村 (1991) は，退職した人の非職業的生活領域の社会的ネットワークの変化をもたらす要因を分析した。その結果，「年齢，性別，健康状態，就業状態，生活水準，同居家族，居住地域などの退職後の個人的属性や社会的属性が，定年後の社会的ネットワークの変化に関連していること」が明らかにされたのである。

次に，西村 (1993) は，定年退職者（55 歳から 74 歳）の定年以前の職種や地位，企業規模，学歴などの経歴と退職後の社会的ネットワークの変化との関連を調査した。定年到達者 6770 名に調査表を郵送し，3580 名 (52.8%) から回収。そのうちの 2981 名の有効回答に基づき，変化した社会ネットワークの種類を類型化するための因子分析（高年齢者雇用開発協会 1988 年度調査データの再分析）を行った。その結果，①地域的ネットワークの変化，②友人的ネットワークの変化，③家族的ネットワークの変化，④社交的ネットワークの変化，の 4 因子が抽出されたのである。これら 4 次元の社会的ネットワークの変化（各因子の因子得点）を外的基準（従属変数）とし，数量化 I 類によって 11 個の要因（年齢，性別，健康，就業状態，生活水準，家族構成，居住地域，最終学歴，定年前 50 歳以降の職種や企業規模，地位）との関連をみたところ，以下の結果が得られた。①地域的ネットワークの変化については，上流とされる生活スタイルの維持は，地域ネットワークへの溶け込みを難しくしたこと，②友人的ネットワークの変化については，引退はネットワークの拡大に結びつかないこと，③家族的ネットワークの変化をもたらす要因は見出されなかったこと，④社交的ネットワークは，居住地域との関連が最も大きく，大都市近郊や県庁所在地に比べ，地方の町村に増加傾向が見られたこと，などである。

このように "successful aging" の達成条件を探る研究は，高齢社会においては最優先事項であろう。しかし，"successful aging" とはいかなる状態なのであろうか。また，どのようにして，それが測定可能なのであろうか。先行研究に照らしてみても，研究者により主観的幸福感 (subjective well-being) の指標は，各人各様である。

そうしたなかで，佐藤 (1998) は，"successful aging" を測定するための操作的概念である「主観的幸福感」を構成するものとして，㋑モラール (morale)，㋺生活満足度 (life satisfaction)，㋩自尊感情 (self-esteem)，㋥正の情緒 (positive affect) を挙げ，さらに『生きがい』概念にも着目した。

すなわち，これまでの社会老年学 (social gerontology) では，専らネガティブな心理機能（不安や抑うつ，イライラなどの情動，攻撃行動など）に関係する要因探しを行ってきたが（例えば，病気・貧困・孤独)，ポジティブな心理機能（すなわち，幸福感を得るための要因）についての研究は不十分であった。

そこで，関東在住の元サラリーマン 172 名と現役サラリーマン 89 名を，「生きがいあり」群と「なし」群に 2 分類し，それぞれの自尊感情とモラールを測定し比較した。そして「両尺度による得点」を従属変数とし，「定年前か定年後か」「生きがいの有無」を独立変数とする分散分析を行った結果，「生きがいの有り」群の方が，「なし」群よりも主観的幸福感（自尊感情得点，モラール得点）が有意に高かったのである（表 5)。

表 5 定年前/後の主観的幸福感得点

		自尊感情		モラール	
		平 均	標準偏差	平 均	標準偏差
全 体 (n=275)		22.4	4.2	12.9	3.1
	生きがいあり (n=230)	22.9	4.1	13.2	2.9
	生きがいなし (n= 37)	20.0	3.7	10.3	3.6
現 役 (n= 89)		21.2	3.8	12.5	3.0
	生きがいあり (n= 63)	21.9	3.5	13.0	2.9
	生きがいなし (n= 22)	19.9	4.2	11.4	3.4
O B (n=172)		22.9	4.3	13.1	3.2
	生きがいあり (n=155)	23.2	4.3	13.3	2.9
	生きがいなし (n= 13)	20.1	3.3	8.6	3.6

(佐藤, 1998)

この結果からは, 退職前か後かにかかわらず,『生きがい』があれば主観的幸福度が高くなることが示されたが, 肝心の「生きがいとは何か」となると, 明確な定義づけは難しい。東 (1991) によれば,『生きがい』の研究に関しては, 精神医学的アプローチと社会科学的アプローチ, 文学作品も含めた人文科学的アプローチの 3 種類があるように, その概念は多義的である。日常的に使われる言葉でもあるために,『幸福』(well-being) と同様, 研究対象としては厄介である。

最後に, 佐藤・東 (1998) は, 厚生年金基金の加入者及び受給者を対象とした質問紙調査を通じて,「対人関係のなかに生きがいを見いだせないタイプの人は, 生きがいのある生活を得ることが多少とも難しい」と論じているのである。

引用文献

AARP 2005 AARP: Global Aging Program, International Retirement Security Survey, Country Summary: Japan.

青井和夫・和田修一 1983 中高年齢層の職業と生活: 定年退職を中心として 東京大学出版会.

Atchley, R. C. 1971 Disengagement among professors. *Journal of Gerontology*, 26(4), 476-480.

Atchley. R. C. 1974 The meaning of retirement. *Journal of Communication*, 24(4), 97-101.

Atchley. R. C. 1976 *The sociology of retirement*. Schenkman.

Atchley. R. C. 1982 Retirement as a social institution. *Annual Review of Sociology*, 8, 263-287.

東 清和 1991『生きがい』論の動向 月刊シニアプラン, 1, 14-17.

Beck, S. H. 1982 Adjustment to and satisfaction with retirement. *Journal of Gerontology*, 37(5), 616-624.

Casey, B. H. 2004 Reforming the Japanese retirement income system: A special case?, *CRR (Center for retirement research) Publications International Issues*, September(4). Center for retirement research at Boston College.

Casey, B. H., & Yamada, A. 2004 The public-private mix of retirement income in nine OECD countries: Some evidence from micro data and an exploration of its implications. In M. Rein, & S. E. Elgar, (Eds.), *Rethinking the welfare state: The political economy of pension reform*. 395-411. Edward Elgar Publishing.

Costa, D. L. 1982 *The evolution of retirement: An American economic history*, 1880-1990. University of Chicago Press.

Crawford, M. P. 1971 Retirement and disengagement. *Human Relations*, **24**(3), 255–278.

Cumming, E., Dean, L. R., & Newell, D. S. 1960 Disengagement, a tentative theory of aging. *Sociometry*, **23**, 23–25.

Cumming, E., & Henry, W. 1961 *Growing old: The process of disengagement.* Basic Books.

Cumming, E. 1963 Further thoughts on the theory of disengagement. *UNESCO International Social Science Journal*, **15**(3), 377–393.

Dorfman, L. T. 2002 Stayers and leavers: Professors in an era of no mandatory retirement. *Educational Gerontology*, **28**, 15–33.

Ekerdt, D. J. 1986 The busy ethic: Moral continuity between work and retirement. *Gerontologist*, **26**, 239–244.

Ekerdt, D. J., Bossé, R., & Levkoff, S. 1985 An empirical test for phases of retirement: Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology*, **40**(1), 95–101.

Fillenbaum, G. G., George, L. K.,& Palmore, E. B. 1985 Determinants and consequences of retirement among men of different races and economic levels. *Journal of Gerontology*, **40**(1), 85–94.

Gall, T. L., Evans, D. R., & Howard, J. 1997 The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, **52B**(3), P. 110–P. 117.

George, L. K., & Maddox, G. L. 1977 Subjective adaption to loss of the work role: A longitudinal study. *Journal of Gerontology*, **32**(4), 456–462.

Guillemard, Anne-Marie., & Rein, M. 1993 Comparative patterns of retirement: Recent trends in developed societies. *Annual Review of Sociology*, **19**, 49–503.

博報堂エルダービジネス室 2004 博報堂 HOPE レポート XV, 団塊リサーチ①「団塊夫婦の定年意識」に関する調査.

博報堂エルダービジネス室 2005 博報堂 HOPE レポート XIX, 「団塊世代～定年（引退）後のライフスタイル調査」.

博報堂エルダービジネス室 2006 団塊サードウェーブ: 新しい大人文化が生まれる　弘文堂.

Hardy, M. A., & Quadangno, J. 1995 Satisfaction with early retirement: Making choice in the auto industry. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, **50B**(4), S.217–S.228.

Havighurst, R. J. 1961 Successful aging. *Gerontologist*, **1**, 8–13.

Havighurst, R. J., McDonald, W. J., Maeulen, L., & Mazel, J. 1979 Male social scientists: Lives after sixty. *Gerontologist*, **19**, 55–60.

Hayward, M. D., Hardy, M. A., & Grady, W. R. 1989 Labor force withdrawal patterns among older men in the United States. *Social Science Quarterly*, **70**(2), 425–448.

Hochschild, A. R. 1975 Disengagement theory: A critique and proposal. *American Sociological Review*, **40**, 554–569.

Hooker, K., & Ventis, D. G. 1984 Work ethic, daily activities, and retirement satisfaction. *Journal of Gerontology*, **39**(4), 479–484.

Karp, D. A. 1985 Gender, academic careers, and the social psychology of aging. *Qualitative Sociology*, **8**(1), 9–28.

Kim, S., & Feldman, D. C. 2000 Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, **43**(6), 1195–1210.

Kim, J. E., & Moen, P. 2002 Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, **57B**(3), P. 212–P. 222.

Kohli, M., Rein, M., Guillemard, Anne-Marie., & Van Gusteren, H. (Eds.) 1991 *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force.* Cambridge University Press.

Lee, G. R. & Shehan, C. L. 1989 Retirement and marital satisfaction. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, **44**(6), S.226–S.230.

Lipman, A., & Smith, K. J. 1968 Functionality of disengagement in old age. *Journal of Gerontology*, **23**, 517–521.

Maddox, G. L. Jr. 1964 Disengagement theory: A critical evaluation. *Gerontologist*, **4**, 80–83.

Moen, P., Kim, J. E.,& Hofmeister, H. 2001 Couples' work/retirement transitions, gender, and marital quality. *Social Psychology Quarterly*, **64**(1), 55–71.

森戸英幸 2001 雇用における年齢差別禁止法: 米国法から何を学ぶか. 日本労働研究雑誌, 487 号, 57–69.

西村純一 1991 定年後の社会的ネットワークの変化の知覚　老年社会科学, **13**, 226–241.

西村純一 1993 定年退職期の社会的ネットワークの変化の認知に関連する要因の検討, 社会心理学研究, **8**(2), 76–

84.

Palmore, E. B., Fillenbaum, G. G., & George, L. K. 1984 Consequences of retirement. *Journal of Gerontology*, **39** (1), 109-116.

Prasad, S. B. 1964 The retirement postulate of the disengagement theory. *Gerontologist*, **4**, 20-23.

Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. 2004 The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging & Human Development*, **59**(1), 63-84.

Roman, P., & Taietz, P. 1967 Organizational structure and disengagement: the Emeritus professor. *Gerontologist*, **7**, 147-152.

Rose, A. M. 1964 A current theoretical issue in social gerontology. *Gerontologist*, **4**, 46-50.

Rowe, A. R. 1972 The retirement of academic scientists. *Journal of Gerontology*, **27**(1), 113-118.

Rowe, A. R. 1973 Scientists in retirement. *Journal of Gerontology*, **28**(3), 345-350.

佐藤眞一 1998 中高年期における生きがい概念再考 明治学院大学心理学科紀要, 8, 25-32.

佐藤眞一・東 清和 1998 中高年被雇用者および定年退職者の行動特徴と生きがい 産業・組織心理学研究, **11**(2), 107-122.

生命保険文化センター 1999 老後生活のリスクに関する調査.

Usui, C. 2003 Japan's Aging Dilemma?, *Asia Program Special Report*, **107**, 16-22.

Youmans, E. G. 1969 Some perspectives on disengagement theory. *Gerontologist*, **9**, 254-258.