

第 I 部 調査の概要

1. 調査の目的

高年齢者の雇用促進は国の重要課題となっている。社会にとっては、高年齢者雇用は高年齢者の職業能力を十分に発揮してもらい、その能力を活用することが必要だとされている。また、60歳前半までに定年年齢を設けている企業は多いが、労働者を雇用する企業等には、定年年齢とは別に65歳までの雇用確保の取り組みが求められている。

ところで、定年に達した労働者には、賃金額の見直しや正社員から嘱託社員へなど雇用形態の切り替えほかさまざまな労働条件の変更が一般的に行われている。大半は賃金を引き下げたり、職務上の権限を縮小したりするものである。そうした労働条件の変更は対象となる労働者の能力や業績とはほとんど関係なく、定年に伴う措置として制度化されていたり、制度化されていなくとも当然のこととして行われることがしばしばである。

いうまでもなく、労働条件は提供する労働に見合ったものとして設定され、労働者は条件に応じて働いて成果を生むことが基本になる。そのため、定年に達したことで労働条件に変化があった場合には、それまでの働き方を変えるなど工夫して、新しい労働条件に見合った働き方だと自己が納得する行動を選ぶと考えられる。すなわち、能力発揮を制約する環境が生じれば、それに従って行動し、仕事の成果が賃金等の処遇に何ら反映されない条件が設定されれば、能力発揮を自ら抑制するよう行動するなどである。企業が定年制度をはじめとする高年齢者雇用施策を高年齢者の職業能力活用に結びつけるためには、こうした労働条件の変更を労働者がどのように受け止めるかという点を見逃してはならないであろう。

本調査は現今の社会の状況を踏まえて、定年による労働条件の変更と高年齢者の意識と行動の変化について基礎的な情報を得るために実施した。具体的な目的は、高年齢者の就業実態を把握するとともに、定年による労働条件の変更が及ぼす職業心理への影響を明らかにすること、また、それによって、60歳代前半層の労働者の職業能力発揮を促進または阻害する要因を見出すことである。

2. 調査の対象

現在、企業で働いている50歳以上70歳未満の労働者1,450人。民間の調査会社のモニターリストから、次の年齢段階区分に応じた割合で抽出した。なお、調査の目的から、60歳から65歳までの労働者の比率を多くした。60歳台後半と高年齢者雇用安定法が原則として求める最下限の定年年齢¹よりも若い50歳から59歳までについては、調査の主対象である60歳から65歳までの年齢層と参照できるに足るだけの最小の比率にとどめた。

¹ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年 法律第六十八号)第八条の規定(事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。)のこと。

年齢段階別の比率

60歳から65歳までの労働者	65%
66歳から70歳未満	20%程度
50歳から59歳まで	15%程度

3. 調査の名称 「職業人生の仕上げ期における働き方に関する調査」とした。

4. 調査の方法及び調査の時期

郵送によるアンケート調査。自記式。回答を記入した調査票は調査票と同封した返信用封筒で返送するようにした。

調査期間は2009年8月20日から同年9月30日とし、調査票は2009年8月20日に発送した。

5. 回収状況

有効回収数は772人で、有効票の回収率は53.2%である。年齢階級別・性別割合は次のとおりである。

() = %

	年代				計
	50～54歳	55～59歳	60～65歳	66～69歳	
男性	61 (9.7)	26 (4.2)	394 (62.9)	145 (23.2)	626 (100.0)
女性	16 (11.0)	15 (10.3)	98 (67.1)	17 (11.6)	146 (100.0)
計	77 (10.0)	41 (5.3)	492 (63.7)	162 (21.0)	772 (100.0)



(参考)

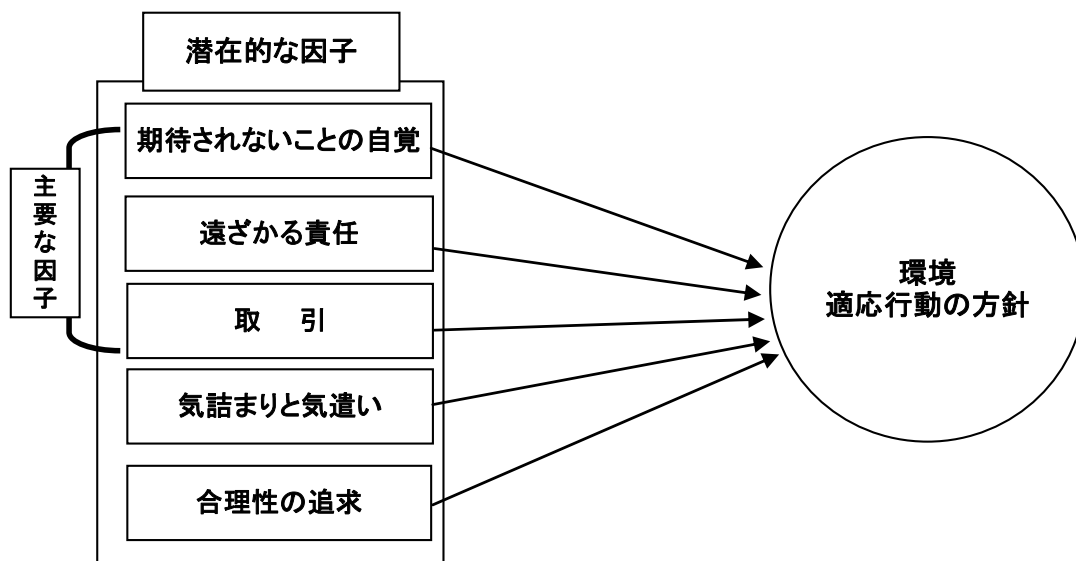
	60～64歳	65～69歳
	357 (57.0)	182 (29.1)
	94 (64.4)	21 (14.4)
	451 (58.4)	203 (26.3)

6. 現在までの主要な分析結果

今回はアンケート調査で得られた情報の大部分について分析を行った。以下は、その結果を要約したものである。今後、本書では未だ紹介していない部分を追加する等によって、企業等の雇用管理のための情報としてより多くのものを加えていくことは可能であるが、ここでは現在までの分析によって明らかになった主要な結果を紹介して企業等で定年退職した後に働く労働者の雇用管理に携わる方々の参考に供したい。

<見出された主な知見>

- ① 定年退職して次に働きはじめた時には、賃金や労働時間、仕事を進める上での権限等の条件を個別に取り上げるといずれの条件も定年前よりも低下したと定年退職したほとんどの労働者は考えている。しかし、働く上での諸条件の個別の状況とは別に、総合的にみた仕事を進める条件や職場環境を評価する場合は、それとは異なる要素を含めて総合的に判断される。たとえば、手取りの賃金額は減少しても、仕事の責任が軽くなったり、時間当たり賃金額が変化しなかったという場合等は、それを自分にとって好ましい状況になったと受け止める者もあれば、働く条件が低下したと評価する者もある。そこで、定年退職して次に働きはじめた時の自分を振り返って、当時の「総合的にみた仕事を進める条件」についての評価を求めると、「総合的にみた仕事を進める条件」は「低下しなかった」と考える者は、「低下した」と考える者よりも多くなっている。
- ② 定年退職して次に働きはじめた時に、「総合的にみた仕事を進める条件」が低下しなかったと考える者は 56.9%、低下したと考える者は 44.1%である。
- ③ 「総合的にみた仕事を進める条件」は、提供する労働とその対価という意味でのバランス、個人のワーク・ライフ・バランスの見地から判断されるので、個々の働く条件の低下とは単純には結びつかない。ただし、その後も働いている時には、毎月の賃金等による収入の高さは定年退職して次に働きはじめた当時の「総合的にみた仕事を進める条件」を肯定的に受け止めさせることになるなど、自己の労働へ応分の評価と生活の安定は職業的自己の評価に影響がある。
- ④ 定年退職して次に働きはじめた労働者の仕事に関する意識は、「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」、「気詰まりと気遣い」、「合理性の追求」という 5つの因子から説明することができる（下図。本文中の図表 4-5-5）。



- ⑤ 5つの因子のうち、「取引」の意識が高いほど、定年退職した後に働く時に、「自分の業績をあまり気にしなくなった」と「仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にするようになった」という行動変化があったと感じることになると予測できる。
- ⑥ 「遠ざかる責任」の得点が高いほど、すなわち、責任ある仕事から遠ざかったと強く感じるほど、「以前よりも責任を感じないで気楽に仕事をするようになった」、「残業はしないようになった」、「あまり多くの人と関係を持たずに仕事を進めるようになった」、「会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった」、「仕事に長期的な目標を立てなくなった」の5つの行動変化があったと感じることになると予測できる。
- ⑦ 「期待されないことの自覚」の得点の高さは統計的にはいずれの行動変化をも予測しない。しかし、定年前のような昇進制度や昇給制度はなく、処遇は一度決まればそれがその後も継続するという雇用管理が行われるなかの判断であること、定年前に是非にと希望した安定した雇用の継続を失うことを恐れる気持ちが強いことが、その背景にあるとみられる。
- ⑧ 定年退職した後の労働者の自己イメージに関するものは、「仕事を進める上での権限」と「労働時間の長さ」である。これは定年退職者の特徴といえるものである。定年退職を経験していない同年齢の者が移籍出向や転職で職場の変更を行った時は「総合的にみた仕事を進める条件」と「有給休暇の多さ」が関係するのとは異なる傾向である（本文中の図表6-2-1、図表6-2-2）。

- ⑨ 働きたいかどうか、働きたくなくとも働かなければならないかということは問わずに、単に「勤め人」としていつまで自分が働いていくと予想するかとの質問では、年齢が若い層ほど低い年齢を予想する傾向がある。65歳以下では63.8%が65歳までである。
- ⑩ 経営・管理の仕事についている者は他の職業の者よりも予想年齢が高く、とくに経営者・役員はそれが顕著。また、毎月の手取り賃金の水準が20万円未満の層も予想年齢は高まる傾向がある。30万円以上40万円未満の層は全体として予想年齢が低い。

JILPT 調査シリーズ No.66

定年退職者の働き方の選択

— 条件変更との取引 —

発行年月日 2010年3月12日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2010 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)