

第Ⅱ部 調査結果

第1章 分析対象の概要

本調査は、定年退職を経験した 60 歳前半層の労働者が働く環境をどのように捉えているか、また、働く環境にどのように適応しているのかを把握するためのものである。したがって調査結果の整理は、働く環境や勤務先の企業の制度がどのように設計されているか、労働協約や就業規則等でどのように成文化されているか、あるいは客観的にみてどのような内容になっているかという観点での分析は行っていない。あくまで、労働者個人が自分の仕事をすすめる条件をどのように認知しているか、働く環境をどのようなものだと認識しているかという点から分析し、整理している。

そのため、本調査の結果が示すのは労働者の働く条件や環境についての受け止め方であり、どのような受け止め方をしているが故に、どのように職業行動を選択し、実行しているかということである。そこから浮かび上がる企業の雇用制度や労働条件の内容等は、高齢者雇用管理についての他の調査の結果と異なることが当然に考えられる。そして、その違いこそが 60 歳前半層の労働者の能力発揮の社会的な条件整備のあり方を新たな視点で示唆するものになり得ると予想している。それは、どのような制度、施策もそれを受け止める人々の思いを無視しては十分に有効性を発揮しないという問題意識が研究計画の根底にあることによる。

なお、調査対象は 50 歳から 69 歳までの人々としているが、60 歳代前半層の意識と行動を把握・分析することを目的としているので、59 歳以下と 66 歳以上の調査対象者については 60 歳代前半層の人々の動向を理解するための比較データとして扱っている。サンプリングの際の抽出割合は年代層によって異なり、60 歳代前半層の割合が多くなっている。そのため、調査対象者全体の結果を図表にまとめて掲げている部分が多々あるが、その図表がそのまま単純に 50 歳以上の人々の年齢層別の傾向を比較できるものだと理解するのは必ずしも適切とはいえない。

1. 年齢、性別

調査対象者の選定は、民間の調査会社のモニター登録者のうち、50 歳以上 70 歳未満から全体で 1,500 人を目処に抽出することとし、そのうちの 15%が 50～59 歳、65%が 60～65 歳、66～69 歳が 20%となるようにした。居住地の指定はせずに全国から年齢要件によって選んだところ、1,450 人が調査対象となった。

また、調査対象は60～65歳の者の割合が全体の65%になるようにしたが、調査を実施した結果、有効回答を得て分析対象となった者の年齢構成は、60～65歳が63.7%であった。そのうち、国勢調査に合わせて年齢階級を5歳きざみでみると、60歳から64歳まで者の割合は91.7%で、全体の58.4%である（図表1-1-1）。

全体の性別割合は、図表1-1-2のとおりで、男性が80%を超えている。

図表1-1-1 分析対象の年齢別構成

単位 = 人、() = %

	現在の年齢									
	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳
男性	6	16	16	10	13	8	5	4	4	5
女性	3	3	7	1	2	4	3	2	4	2
計	9(1.2)	19(2.5)	23(3.0)	11(1.4)	15(1.9)	12(1.6)	8(1.0)	6(0.8)	8(1.0)	7(0.9)

	現在の年齢										計
	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	
男性	91	96	108	38	24	37	45	45	36	19	626
女性	30	33	12	12	7	4	5	7	5	0	146
計	121(15.7)	129(16.7)	120(15.5)	50(6.5)	31(4.0)	41(5.3)	50(6.5)	52(6.7)	41(5.3)	19(2.5)	772(100.0)

図表1-1-2 分析対象の性別割合

	人数 (人)	%
男性	626	81.1
女性	146	18.9
計	772	100.0

2. 現在の就業形態、職業、勤務先の企業規模等

<就業形態>

現在の就業形態は、60～65歳の者についてみると、正社員が20.9%、契約社員・嘱託社員が35.6%、パートタイマーが20.9%となっている（図表1-2-1）。

66歳を超えると、正社員の割合が一桁台の9.9%までに大きく落ち込み、反対に、それまでの年代では5%未満だったアルバイトの割合が急増して二桁台の13.6%になっている。また、パートタイマーが29.0%と増加する（図表1-2-2）。

50～59歳については、正社員が63.6%と大きな割合を占めている一方、契約社員・嘱託社員は4.2%と少ない（図表1-2-3）。

図表 1-2-1 現在の就業形態（60～65歳）

	人数（人）	%
正社員	103	20.9
契約社員・嘱託社員	175	35.6
パートタイマー	103	20.9
アルバイト	25	5.1
臨時雇用者	3	0.6
派遣労働者	4	0.8
経営者・役員	54	11.0
家族従業員	3	0.6
自営業	9	1.8
その他	13	2.6
計	492	100.0

図表 1-2-2 現在の就業形態（66～69歳）

	人数（人）	%
正社員	16	9.9
契約社員・嘱託社員	38	23.5
パートタイマー	47	29.0
アルバイト	22	13.6
臨時雇用者	1	0.6
派遣労働者	5	3.1
経営者・役員	23	14.2
家族従業員		
自営業	4	2.5
その他	6	3.7
計	162	100.0

図表 1-2-3 現在の就業形態（50～59歳）

	人数（人）	%
正社員	75	63.6
契約社員・嘱託社員	5	4.2
パートタイマー	22	18.6
アルバイト	2	1.7
臨時雇用者	1	0.8
派遣労働者	1	0.8
経営者・役員	8	6.8
家族従業員		
自営業	2	1.7
その他	2	1.7
計	118	100.0

図表 1-2-4 現在の就業形態（全体）

	人数（人）	%
正社員	194	25.1
契約社員・嘱託社員	218	28.2
パートタイマー	172	22.3
アルバイト	49	6.3
臨時雇用者	5	0.6
派遣労働者	10	1.3
経営者・役員	85	11.0
家族従業員	3	0.4
自営業	15	1.9
その他	21	2.7
計	772	100.0

<職業の種類>

60～65歳の者の調査時点の職業は、「専門的・技術的な仕事」が最も多く23.2%である。2番目に多いのが「事務職」で18.7%、3番目が「経営や管理の仕事」で12.2%である。50～59歳では、「専門的・技術的な仕事」が最も多く31.4%、2番目が「事務職」20.3%、3番目が「管理や経営の仕事」11.0%となっている。

この2つの年齢層では、それぞれの職業の割合の多さの順位は変わらないが、60～65歳の層では、「保安の仕事」や「労務作業の仕事」の割合が微増するなど、具体的なその数値はそれぞれわずかだが違いがみられる。同様に、66～69歳でも多さの順位は変わらないが、「事務職」や「専門的・技術的な仕事」の割合が減り、「保安の仕事」や「労務作業の仕事」が増える。

なお、60～65歳の層で「専門的・技術的な仕事」が最も多い割合となっていることについては、厳密な意味での専門的・技術的な職業従事者が回答者に多かったと理解することは妥当ではないと思われる。就業形態で「契約社員・嘱託社員」が他の年齢層に比較して多いことがそれに関連した情報である。ここでの回答には、定年前はラインの管理職や事務職として担当していた事務的な業務のうちのある部分が、定年後の仕事として付与されたというものが多く含まれているとみられる。たとえば、定年前に営業の経験があった者が定年後に小口のメンテナンス契約更新関連業務のみを担当する例や、定年前には経理業務の管理職だった者が定年後には特定の経理関係書類のチェックのみを担当するなどの例がそれに当たる。契約社員・嘱託社員として、その業務・作業を専門に任せられたという場合は、その仕事は当該労働者には専門的・技術的な仕事として意識され、それが本調査の回答に現れている面があるのは考えておかねばならない。50～59歳における「専門的・技術的な仕事」の内容とは異なる仕事内容あることを予想する必要はあるであろう。

また、66歳を超えて働いている者については、そうした企業側の対応が減少し、働き方はパート・タイムやアルバイトが多くなるなど雇用事情が60歳代の前半と後半ではかなり違いが出てくることを窺いみておくべきであろう。

図表 1-2-5 現在の職業（60～65 歳）

	人数（人）	%
事務職	92	18.7
販売・営業の仕事	49	10.0
サービスの仕事	40	8.1
専門的・技術的な仕事	114	23.2
技能職・生産工程の仕事	19	3.9
運輸・通信の仕事	18	3.7
保安の仕事	17	3.5
労務作業等の仕事	31	6.3
経営や管理の仕事	60	12.2
その他	51	10.4
無回答	1	0.2
計	492	100.0

図表 1-2-6 現在の職業（66～69 歳）

	人数（人）	%
事務職	28	17.3
販売・営業の仕事	17	10.5
サービスの仕事	15	9.3
専門的・技術的な仕事	32	19.8
技能職・生産工程の仕事	2	1.2
運輸・通信の仕事	6	3.7
保安の仕事	7	4.3
労務作業等の仕事	14	8.6
経営や管理の仕事	19	11.7
その他	21	13.0
無回答	1	0.6
計	162	100.0

図表 1-2-7 現在の職業（50～59 歳）

	人数（人）	%
事務職	24	20.3
販売・営業の仕事	11	9.3
サービスの仕事	10	8.5
専門的・技術的な仕事	37	31.4
技能職・生産工程の仕事	5	4.2
運輸・通信の仕事	4	3.4
保安の仕事	2	1.7
労務作業等の仕事	2	1.7
経営や管理の仕事	13	11.0
その他	10	8.5
無回答		
計	118	100.0

図表 1-2-8 現在の職業（全体）

	人数（人）	%
事務職	144	18.7
販売・営業の仕事	77	10.0
サービスの仕事	65	8.4
専門的・技術的な仕事	183	23.7
技能職・生産工程の仕事	26	3.4
運輸・通信の仕事	28	3.6
保安の仕事	26	3.4
労務作業等の仕事	47	6.1
経営や管理の仕事	92	11.9
その他	82	10.6
無回答	2	0.3
計	772	100.0

<勤務先の企業規模>

60～65 歳の者の勤務先の企業規模は、多い順に 1,000 人以上(22.6%)、10～49 人(17.3%)、100～299 人(16.1)、300～999 人(11.6%)となっている。大企業が多いにもかかわらず、中小企業のなかの比較的規模の大きいところで一旦割合が減少していることが特徴である。

66～69 歳では、10～49 人の企業に勤務しているという回答が 21.6%で最も多いが、全体としては他の年齢層よりも規模の小さい企業の割合が増加し、1,000 人以上の企業は 2 分の 1 から 3 分の 1 程度の割合に低下している（図表 1-2-9）。

50～59 歳では、1,000 人以上の割合(39.8%)が最も多く、かつその割合は、他の年齢層よ

りも大きくなっている。大企業が約4割を占めていることと300～999人(17.8%)が2番目に多いが、中小規模のうちの比較的大きいところが多いということが他の年齢層と異なる点である。

図表 1-2-9 勤務先の企業規模

人数の単位は人

	60～65歳		66～69歳		50～59歳		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
1～4人	45	(9.1)	23	(14.2)	8	(6.8)	76	(9.8)
5～9人	34	(6.9)	18	(11.1)	2	(1.7)	54	(7.0)
10～49人	85	(17.3)	35	(21.6)	14	(11.9)	134	(17.4)
50～99人	61	(12.4)	18	(11.1)	12	(10.2)	91	(11.8)
100～299人	79	(16.1)	18	(11.1)	11	(9.3)	108	(14.0)
300～999人	57	(11.6)	21	(13.0)	21	(17.8)	99	(12.8)
1000人以上	111	(22.6)	19	(11.7)	47	(39.8)	177	(22.9)
わからない	20	(4.1)	10	(6.2)	3	(2.5)	33	(4.3)
計	492	(100.0)	162	(100.0)	118	(100.0)	772	(100.0)

<勤務先の定年制>

現在の勤務先に定年制があるかどうかについては図表 1-2-10 のとおり、年齢層によって定年制があるという割合が異なる。年齢層が若いほど定年制があるとする割合が多い。ここでの定年制はあくまで個人が回答しているものであるため、当該企業の制度として従業上の地位、雇用形態等の違いによって数種類の定年制がある場合に最も多くの従業員に適用されているものについて回答されているわけではない。また、嘱託や有期雇用の条件で働いている者の場合は雇用契約が更新されることが可能な上限年齢があるときにそれを回答している場合もある。ここで回答されている定年制とは、実態として多くの労働者がその企業で働くことが認められる上限年齢が決まっていると回答者が理解しているものである。

50～59歳の者では82.2%が勤務先に定年制があるとしているのに対して、60歳以上になると定年制がある企業に勤務している者の割合は65.0%までに低下する。

また、定年制がある場合に、それが回答者本人に適用されるかどうかを問うと、適用されると答える割合は50～59歳では87.6%であるが、60～65歳では54.8%、66～69歳では31.7%となる。それぞれの年齢層での就業形態の構成の違いを考慮してそれぞれの数値を読み取る必要があるが、60歳以上の者が勤務する企業の規模が59歳以下の者の勤務先と比較すると規模が小さくなる傾向があることと、60歳以上の者には定年退職した後に勤務している者が多いことなどが反映されているといえる。

なお、定年が60歳の場合、会社を退職するのが、a. 60歳に到達した日、 b. 60歳に到達

した日に最も近い月末、年末、年度末のような区切りの時点、c. 61歳になる前日（60歳である最終日）など、退職の日の設定にはいくつかのバリエーションがある。そのため、図表 1-2-12 のように 60～65歳の者で 60歳の定年年齢が適用されると回答している者が相当数みられている。同時に、同年齢層で 65歳の定年年齢が適用される割合が多くなっていることから、定年が 60歳に設定されている企業に勤めていた者が一定年齢以上になった時に、65歳までの定年制のある職場に移っているケースがここに含まれていると思われる。

66歳以上になると、その労働者が会社から勤務を認められている理由が個別に異なり、「定年制」という概念が厳密に当てはまらないことがあるようである。そのひとつとして、図表 1-2-11 で定年制が「適用なし」と回答している者のうち、勤務先には定年制があり、本来は自分もその適用を受けるのだが、たまたま、特別な事情で調査時点での年齢が会社の決めた定年年齢を超えているという者が 5人含まれている。特別な事情とは、特殊な専門的能力をもっていたり、経営者との特別な人間関係などの特殊事情があるなどの理由である。

図表 1-2-11 の定年制の適用があるかないかについての回答は、実態として自分に適用されているかどうかで本人が判断して行っているものである。したがって、こういった制度的には定年制が適用されて本来は退職しているはずだが、特別な事情で実態として職場に残って勤務している者は定年制の適用がないと回答していた。ただし、その場合も、嘱託、パートタイマーまたはアルバイトとして比較的短期の有期雇用の形態になっている。図表 1-2-11 のなかの定年制の適用をうけるかどうかというのは、実態として適用されているかどうかで整理しているため、こういった本来は適用対象だが特別な事情で実態として職場に残って勤務している者については、定年制の適用がないとして扱っている。

なお、企業規模別の勤務先の定年制であるが、図表 1-2-13 にみるように、勤務先が 1,000人規模に勤務している者のなかに自分には定年制が適用されるとし、その年齢が 65歳だという者が 20人いる。そのうち、正社員は 9人である。正社員 9人の内訳は、事務職が 3人、販売・営業の仕事が 2人、専門的・技術的な仕事が 2人、保安の仕事が 1人、その他が 1人となっている。

役員・経営者も定年が適用されると回答している者が 1人いる。

残りの 10人については、契約・嘱託社員が 7人（サービスの仕事 1人、運輸・通信の仕事 3人、保安の仕事 1人、労務作業等の仕事 1人、その他 1人）、パートタイマーが 3人（サービスの仕事 1人、労務作業等の仕事 1人、その他 1人）である。

また、勤務先が 1,000人規模で自分に定年制が適用され、その年齢が 70歳だという者が 10人いる。これらの者の内訳は、契約・嘱託社員（事務職 2人、販売・営業の仕事 1人、サービスの仕事 1人、専門的・技術的な仕事 1人）、派遣労働者（運輸・通信の仕事 1人）、パートタイマー（サービスの仕事 1人、保安の仕事 1人、労務作業の仕事 1人）、アルバイト（労務作業の仕事 1人）である。定年というよりも、雇い止めや雇用の契約更新の限度の時期を定年として回答しているものと考えられる。その会社で働いていられる上限の年齢とい

う意味で、本人にとっては実質的に定年として意識されているものと思われる。

図表 1-2-10 現在の勤務先における定年制の有無

人数の単位は人

	60～65歳		66～69歳		50～59歳		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
あり	323	(65.7)	82	(50.6)	97	(82.2)	502	(65.0)
なし	169	(34.3)	80	(49.4)	21	(17.8)	271	(35.0)
計	492	(100.0)	162	(100.0)	118	(100.0)	772	(100.0)

図表 1-2-11 定年制の適用

人数の単位は人

	60～65歳		66～69歳		50～59歳		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
あり	177	(54.8)	20	(24.2)	85	(87.6)	288	(57.4)
なし	146	(45.2)	62	(75.6)	12	(12.4)	214	(42.6)
計	323	(100.0)	82	(100.0)	97	(100.0)	502	(100.0)

図表 1-2-12 適用される定年の年齢

人数の単位は人

	60～65歳		66～69歳		50～59歳		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
55歳	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.2)	1	(0.4)
58歳	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.2)	1	(0.4)
60歳	54	(31.4)	0	(0.0)	67	(80.7)	123	(43.9)
61歳	1	(0.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
62歳	5	(2.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(1.8)
63歳	11	(6.4)	0	(0.0)	2	(2.4)	13	(4.6)
64歳	3	(1.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(1.1)
65歳	75	(43.6)	0	(0.0)	12	(14.5)	90	(32.1)
66歳	2	(1.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
67歳	1	(0.6)	1	(5.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
68歳	4	(2.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(1.4)
70歳	15	(8.7)	17	(85.0)	0	(0.0)	32	(11.4)
73歳	1	(0.6)	1	(5.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
75歳	0	(0.0)	1	(5.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
計	172	(100.0)	20	(100.0)	83	(100.0)	280	(100.0)

図表 1-2-13 規模別の現在の勤務先で自分に適用される定年制

単位=人

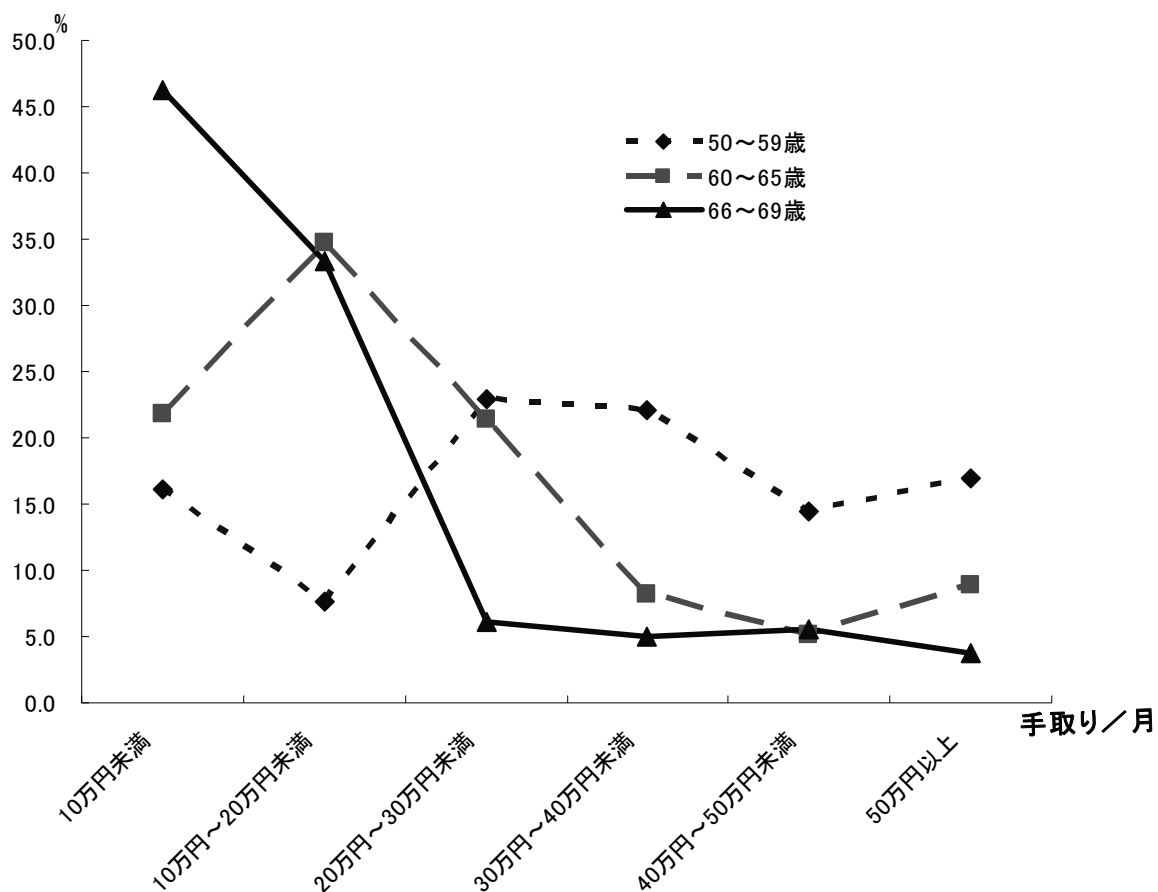
定年年齢	現在の勤務先の企業規模								計
	1～4人	5～9人	10～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	わからない	
55歳	0	0	0	1	0	0	0	0	1
58歳	0	0	0	1	0	0	0	0	1
60歳	0	2	13	10	9	24	61	2	121
61歳	0	0	0	0	0	1	0	0	1
62歳	0	0	0	1	1	1	2	0	5
63歳	0	0	1	3	3	0	6	0	13
64歳	0	0	1	1	0	0	1	0	3
65歳	0	2	11	16	18	14	20	6	87
66歳	0	0	2	0	0	0	0	0	2
67歳	0	0	0	1	0	0	1	0	2
68歳	0	0	1	0	0	1	1	1	4
70歳	1	1	3	3	5	7	10	2	32
73歳	0	0	0	2	0	0	0	0	2
75歳	0	0	0	0	0	1	0	0	1
計	1	5	32	39	36	49	102	11	275

3. 収入及び配偶者と末子の状況

<毎月の収入：各種年金を含まない手取りの収入>

各種年金を含まない手取りの収入は図表 1-3-1 にみられるとおり、年齢段階が上がるごとに低下する。50 歳台では 20 万円以上 30 万円未満と 30 万円以上 40 万円未満がそれぞれ約 22%であると同時に、20 万円未満は 24%程度で、より高額層の 40 万円以上は 30%を超えている。他方、60～65 歳は最も多いのが 10 万円以上 20 万円未満の 34.8%、次が 10 万円未満で 21.7%であり、この 2 つの金額クラスで 56%を超え、その 1 つ上のクラスの 30 万円未満までで約 78%を占める。66 歳になると 20 万円を超える割合が急に少なくなる。

図表 1-3-1 毎月の収入(年代別)：手取り賃金



図表 1-3-2 毎月の収入(年代別)：手取り賃金

人数の単位は人

		60～65歳		66～69歳		50～59歳		計	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
毎 月 の 手 取 収 入	10万円未満	107	(21.7)	75	(46.3)	19	(16.1)	201	(26.0)
	10万円以上20万円未満	171	(34.8)	54	(33.3)	9	(7.6)	234	(30.3)
	20万円以上30万円未満	105	(21.3)	10	(6.2)	27	(22.9)	142	(18.4)
	30万円以上40万円未満	40	(8.1)	8	(4.9)	26	(22.0)	74	(9.6)
	40万円以上50万円未満	25	(5.1)	9	(5.6)	17	(14.4)	51	(6.6)
	50万円以上	44	(8.9)	6	(3.7)	20	(16.9)	70	(9.1)
計		492	(100.0)	162	(100.0)	118	(100.0)	772	(100.0)

<毎月の収入：年金を含めた収入>

高齢労働者の家庭経済には、特定の企業で労働者として働くことによって得る賃金のほかに年金収入の有無とその金額が大いに影響する。同時に、年金事情によっては雇用労働者として働くことを希望しない場合や働く場合には賃金額が一定水準であるような働き方を希望するということがある。60歳以上の労働者の働き方を検討する際には、賃金以外の収入のうち、とくに各種年金についての情報を把握することが有意義である。そのため、本調査では、公的年金、企業年金または個人年金などの各種年金を含めると平均すると毎月の収入はどのくらいであると本人が思っているかについて把握した。

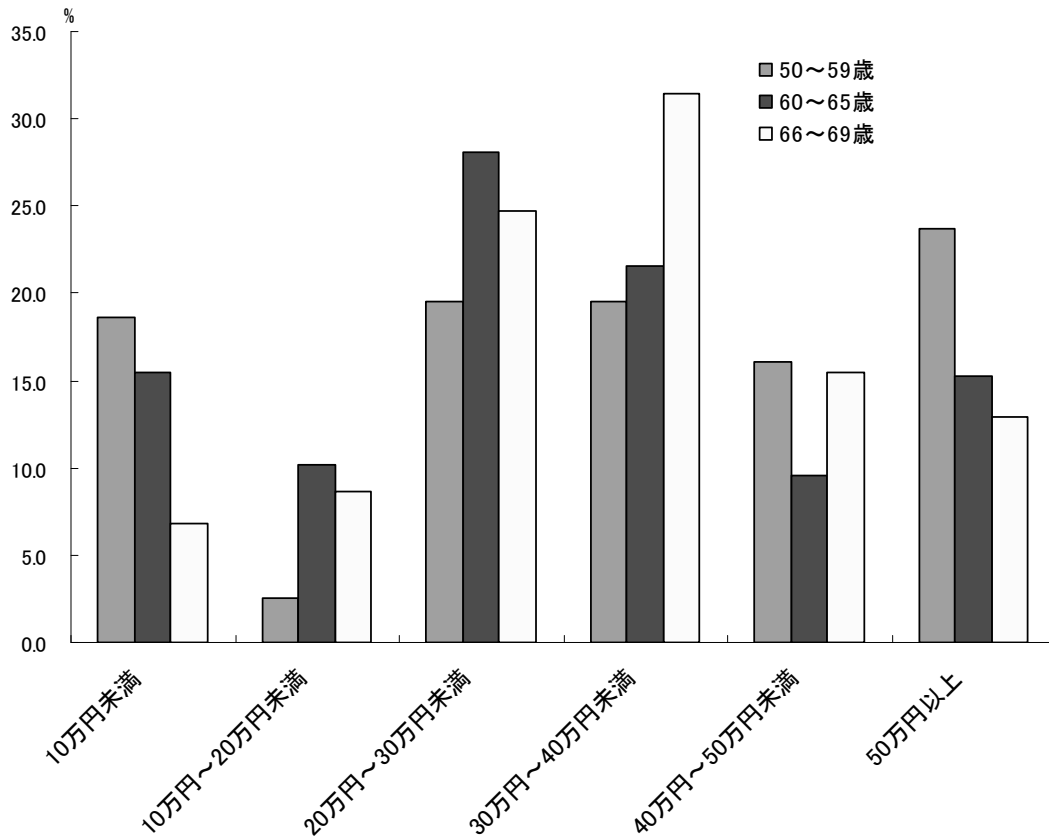
調査結果では、各種年金を含めた毎月の平均的な収入は、60～65歳では20万円以上30万円未満が28.0%、30万円以上40万円未満が21.5%である(図表1-3-3、図表1-3-4、図表1-3-5)。

図表1-3-5で見ると、年金を含まない毎月の手取り収入が10万円未満の場合は、年金による5万円から10万円未満の追加収入があるケースが多い。同じく年金を含まない収入が10万円以上の場合には10万円から20万円程度の追加収入を得て実際に手にする毎月の収入は30万円から40万円程度になっていることが多い。年金を除く毎月の手取り収入が30万円を超える場合は10万円程度の追加があることが多い。60～65歳の労働者は毎月、実際に手にする収入は30万円から40万円になるような形で働いていると考えられる。

50歳代の労働者では、年金収入がある者の割合が減少するのは当然だが、とにかく、毎月の手取り収入は、60～65歳よりも全体として10万円程度高いレベルに分布する傾向がある(図表1-3-3、図表1-3-4)。

66歳以上では毎月の収入のなかで年金収入の割合が大幅に増えている(図表1-3-4、1-3-7)。働き方が65歳を境に大きく変わっていることが推測される。

図表 1-3-3 毎月の収入(年代別)：年金を含めた収入

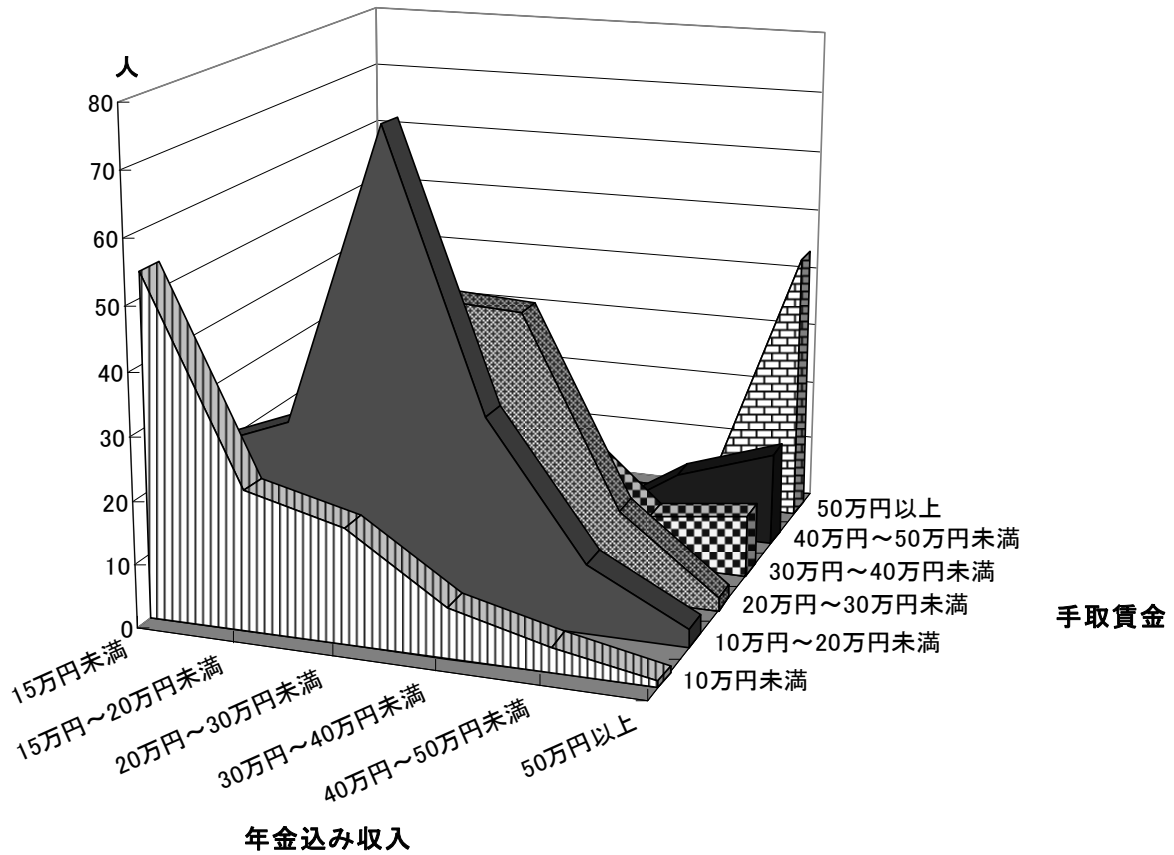


図表 1-3-4 毎月の収入(年代別)：年金を含めた収入

人数の単位は人

		60～65歳		66～69歳		50～59歳		計	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
年金 毎 月 入 の ほ 収 か 入 を 含 む	10万円未満	76	(15.4)	11	(6.8)	22	(18.6)	109	(14.1)
	10万円以上20万円未満	50	(10.2)	14	(8.6)	3	(2.5)	67	(8.7)
	20万円以上30万円未満	138	(28.0)	40	(24.7)	23	(19.5)	201	(26.0)
	30万円以上40万円未満	106	(21.5)	51	(31.5)	23	(19.5)	180	(23.3)
	40万円以上50万円未満	47	(9.6)	25	(15.4)	19	(16.1)	91	(11.8)
	50万円以上	75	(15.2)	21	(13.0)	28	(23.7)	124	(16.1)
計		492	(100.0)	162	(100.0)	118	(100.0)	772	(100.0)

図表 1-3-5 毎月の収入（60～65歳）：手取り収入と各種年金を含めた収入



図表 1-3-6 毎月の収入（60～65歳）：手取り収入と各種年金を含めた収入

人数の単位は人

		年金収入ほかを含む毎月の収入												計	
		15万円未満		15万円以上 20万円未満		20万円以上 30万円未満		30万円以上 40万円未満		40万円以上 50万円未満		50万円以上			
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
毎月の 手取収入	10万円未満	54	(50.5)	22	(20.6)	18	(16.8)	8	(7.5)	4	(3.7)	1	(0.9)	107	(100.0)
	10万円以上20万円未満	22	(12.9)	28	(16.4)	75	(43.9)	32	(18.7)	11	(6.4)	3	(1.8)	171	(100.0)
	20万円以上30万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	45	(42.9)	44	(41.9)	14	(13.3)	2	(1.9)	105	(100.0)
	30万円以上40万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	22	(55.0)	8	(20.0)	10	(25.0)	40	(100.0)
	40万円以上50万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	10	(40.0)	15	(60.0)	25	(100.0)
	50万円以上	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	44	(100.0)	44	(100.0)
計		76	(15.4)	50	(10.2)	138	(28.0)	106	(21.5)	47	(9.6)	75	(15.2)	492	(100.0)

図表 1-3-7 毎月の収入（66～69歳）：手取り収入と各種年金を含めた収入

人数の単位は人

		年金収入ほかを含む毎月の収入												計	
		15万円未満		15万円以上 20万円未満		20万円以上 30万円未満		30万円以上 40万円未満		40万円以上 50万円未満		50万円以上			
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
毎月の 手取り 収入	10万円未満	9	(12.0)	12	(16.0)	26	(34.7)	23	(30.7)	4	(5.3)	1	(1.3)	75	(100.0)
	10万円以上20万円未満	2	(3.7)	2	(3.7)	13	(24.1)	25	(46.3)	10	(18.5)	2	(3.7)	54	(100.0)
	20万円以上30万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(10.0)	0	(0.0)	7	(70.0)	2	(20.0)	10	(100.0)
	30万円以上40万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(37.5)	4	(50.0)	1	(12.5)	8	(100.0)
	40万円以上50万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)	9	(100.0)
	50万円以上	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	6	(100.0)	6	(100.0)
計		11	(6.8)	14	(8.6)	40	(24.7)	51	(31.5)	25	(15.4)	21	(13.0)	162	(100.0)

図表 1-3-8 毎月の収入（50～59歳）：手取り収入と各種年金を含めた収入

人数の単位は人

		年金収入ほかを含む毎月の収入												計	
		15万円未満		15万円以上 20万円未満		20万円以上 30万円未満		30万円以上 40万円未満		40万円以上 50万円未満		50万円以上			
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
毎月の 手取り 収入	10万円未満	18	(94.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.3)	0	(0.0)	19	(100.0)
	10万円以上20万円未満	4	(44.4)	3	(33.3)	2	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	9	(100.0)
	20万円以上30万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	21	(77.8)	6	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	27	(100.0)
	30万円以上40万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	17	(65.4)	8	(30.8)	1	(3.8)	26	(100.0)
	40万円以上50万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	10	(58.8)	7	(41.2)	17	(100.0)
	50万円以上	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	20	(100.0)	20	(100.0)
計		22	(18.6)	3	(2.5)	23	(19.5)	23	(19.5)	19	(16.1)	28	(23.7)	118	(100.0)

図表 1-3-9 毎月の収入（全体）：手取り収入と各種年金を含めた収入

人数の単位は人

		年金収入ほかを含む毎月の収入												計	
		15万円未満		15万円以上 20万円未満		20万円以上 30万円未満		30万円以上 40万円未満		40万円以上 50万円未満		50万円以上			
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
毎月の 手取り 収入	10万円未満	81	(40.3)	34	(16.9)	44	(21.9)	31	(15.4)	9	(4.5)	2	(1.0)	201	(100.0)
	10万円以上20万円未満	28	(13.9)	33	(14.1)	90	(38.5)	57	(24.4)	21	(9.0)	5	(2.5)	234	(100.0)
	20万円以上30万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	67	(47.2)	50	(35.2)	21	(14.8)	4	(2.0)	142	(100.0)
	30万円以上40万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	42	(56.8)	20	(27.0)	12	(6.0)	74	(100.0)
	40万円以上50万円未満	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	20	(39.2)	31	(15.4)	51	(100.0)
	50万円以上	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	70	(34.8)	70	(100.0)
計		109	(54.2)	67	(8.7)	201	(26.0)	180	(23.3)	91	(11.8)	124	(61.7)	772	(100.0)

<配偶者の有無と末子の年齢>

調査時点で配偶者の状況は、60～65歳では「あり」が87.8%、「なし」が12.2%である。

子がある場合、一番若い子、すなわち末子の状況は、学業から既に離れている者は82.1%で、子がまだ学業を終えていない者は9.8%である。

末子が学業から既に離れている場合に、自分と子が生計を一にしている者は53.9%である（配偶者ありの場合は55.8%）。生計が同一であっても子が有職で自分で収入を得ている者は21.7%（配偶者ありの場合は22.2%）、生計が同じで子が無職というのは6.5%である（配偶者ありの場合は7.2%）。

末子がまだ学業を終えていない者であって、その子が高校生以下だという者は2.2%である。各種学校等の在校生や高校を卒業したが大学受験を目指して浪人中という者もいる。子が学業を終えていない者と生計が同じで無職だという者を合わせると16.3%になる。

子がない者は8.1%であるが、そのうちでは配偶者がいないという者の割合は子がある者よりもかなり大きくなっている。配偶者なしの者のうちで子がないという者の割合、つまり、配偶者も子のいないという者は36.7%であり、60～65歳の回答者総数の4.5%である（図表1-3-10）。

66～69歳では、末子が学業を終えている者は90.7%である。ただし、生計が同じで無職という者(3.7%)が少数だが含まれる。学業を終えていない者は1.2%、子がない者は4.3%である。末子が学業を終えていない者と生計が同じで無職だという者を合わせると4.9%になる。子も配偶者もないは2.5%である。

50～59歳では、子が学業を終えている者は32.2%、学業を終えていない者は48.3%、子がない者は16.9%、子も配偶者もないは11.1%である。

図表 1-3-10 配偶者と末子の状況

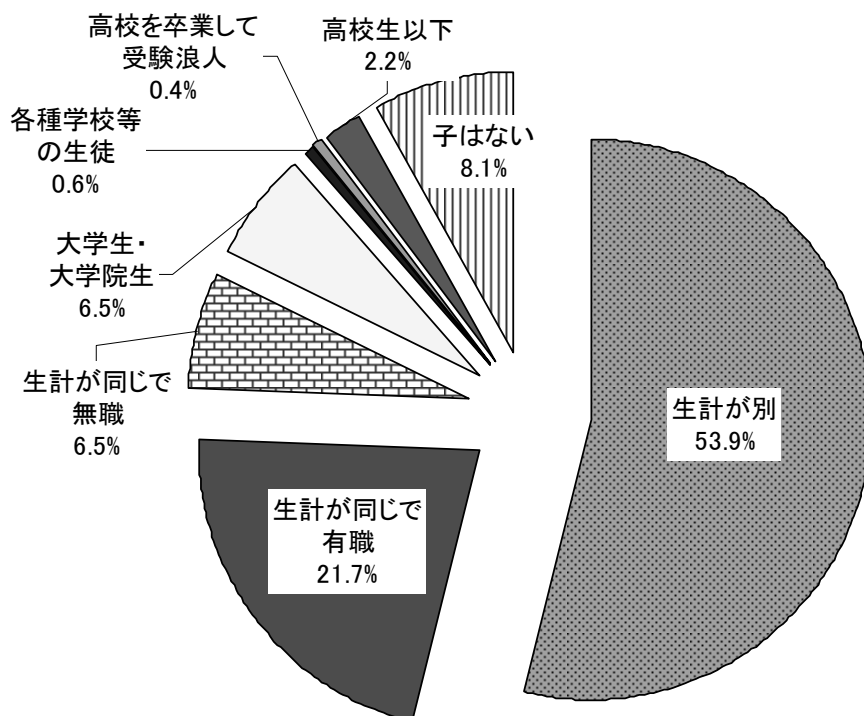
人数の単位は人

配偶者		末子の状況													
		学業から離れている						まだ学校にしている							
		生計が別		生計が同じで 有職		生計が同じで 無職		大学生・ 大学院生		各種学校等 の生徒		高校を卒業して 受験浪人		高校生以下	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
60~65歳	あり	241	(55.8)	96	(22.2)	31	(7.2)	31	(7.2)	3	(0.7)	2	(0.5)	10	(2.3)
	なし	24	(40.0)	11	(18.3)	1	(1.7)	1	(1.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.7)
66~69歳	あり	89	(60.1)	43	(29.1)	6	(4.1)	1	(0.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	なし	8	(57.1)	1	(7.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(7.1)
50~59歳	あり	13	(13.1)	16	(16.2)	4	(4.0)	20	(20.2)	4	(4.0)	1	(1.0)	34	(34.3)
	なし	3	(15.8)	1	(5.3)	1	(5.3)	0	(0.0)	1	(5.3)	0	(0.0)	0	(0.0)

つき

配偶者		子はない		計		総数
		人数	%	人数	%	
60~65歳	あり	18	(4.2)	432	(100.0)	492
	なし	22	(36.7)	60	(100.0)	
66~69歳	あり	9	(6.1)	148	(100.0)	162
	なし	4	(28.6)	14	(100.0)	
50~59歳	あり	7	(7.1)	99	(100.0)	118
	なし	13	(68.4)	19	(100.0)	

図表 1-3-11 末子の状況 (60~65歳)



第2章 労働者にとっての定年と企業の定年制

1. 定年退職の経験と定年年齢

質問のなかで、定年制を「特定の年齢になると会社をやめて退職する制度、役職定年を除く」と定義した。その上で、過去に定年退職を経験したことがあるかどうかを尋ねたところ、全体で49.2%が「ある」と回答した。法律の定めでは60歳を下回る定年は認められていないが、上記の定義で質問すると59歳以下でも経験があると回答する者がいる。企業の経営上の都合で“繰り上げ定年にしてもらって”退職した、あるいは、その年齢になったらやめることになっており、“ほかの場合とは違う“というコメントを調査票の欄外に自主的に記入した者たちなので、誤回答とはいえない。これらは、それぞれ退職金や再就職斡旋などの面で有利な条件と引き替えにして、その時点の退職を定年退職扱いとしてもらった可能性を考えるのが妥当といえよう。60～65歳では、約半数の52.4%が定年退職の経験がある。66～69歳では70%以上が経験者である（図表2-1-1）。

図表2-1-1 定年退職の経験の有無（現在の年齢別）

人数の単位は人

	現在の年齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
あり	258	(52.4)	119	(73.5)	3	(2.5)	380	(49.2)
なし	234	(47.6)	43	(26.5)	115	(97.5)	392	(50.8)
計	492	(100.0)	162	(100.0)	118	(100.0)	772	(100.0)

定年退職したときの年齢はほとんどが60歳である（図表2-1-2）。ただし、前述のとおり、60～65歳の者であっても55歳以下の定年退職をしたという者がいる。法律の規定との関係からは当然の現象ではないが、当事者の労働者が事実と受け止めている事態に基づく回答である。回答者にとっての定年制は企業が就業規則等に制度として設けた定年制と完全に一致するとはいえないし、企業のさまざまな経営事情やそれに合わせた雇用管理の運用によるものが含まれている。また、他の質問への回答状況からも誤回答とはいえないし、本調査は労働者の意識を把握するという方針であるので、それに即してこれらの年齢での定年退職も労働者が体験した定年退職として取り扱っていく。

図表2-1-2 からいえることは、7割程度の労働者が60歳で職業人生の大きな区切りとなる定年を迎えること、しかし、それ以前にも経済情勢や各企業の経営事情などさまざま要因で自己都合や解雇ではなく、予め（前々から）退職を予定する年齢に到達したこと、あるいは

到達したとみなすことによって退職を迎える者が存在するということである。

図表 2-1-2 定年退職した時の年齢

人数の単位は人

定年退職時の 年齢	現 在 の 年 齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
45歳	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	1	(0.3)
49歳	1	(0.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.3)
51歳	1	(0.4)	1	(0.8)	0	(0.0)	2	(0.5)
52歳	1	(0.4)	0	(0.0)	1	(33.3)	2	(0.5)
53歳	1	(0.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.3)
54歳	3	(1.2)	1	(0.8)	0	(0.0)	4	(1.1)
55歳	19	(7.5)	6	(5.0)	1	(33.3)	26	(6.9)
56歳	9	(3.5)	1	(0.8)	0	(0.0)	10	(2.7)
57歳	5	(2.0)	2	(1.7)	0	(0.0)	7	(1.9)
58歳	3	(1.2)	3	(2.5)	0	(0.0)	6	(1.6)
59歳	3	(1.2)	1	(0.8)	0	(0.0)	4	(1.1)
60歳	194	(76.4)	78	(65.5)	0	(0.0)	272	(72.3)
61歳	4	(1.6)	6	(5.0)	0	(0.0)	10	(2.7)
62歳	6	(2.4)	5	(4.2)	0	(0.0)	11	(2.9)
63歳	4	(1.6)	2	(1.7)	0	(0.0)	6	(1.6)
65歳	0	(0.0)	11	(9.2)	0	(0.0)	11	(2.9)
66歳	0	(0.0)	2	(1.7)	0	(0.0)	2	(0.5)
計	254	(100.0)	119	(100.0)	3	(100.0)	376	(100.0)

2. 定年退職した後の最初の勤務先

定年退職してその次に勤めたところは、全体では「定年でやめた会社」と「自分で探した会社」がともに 35.8%と同じ割合になっており、他の行き先の種類よりも目立って多くなっている。この2つを追うのが「定年前の会社の世話でいった別の会社」で 14.5%である。企業規模が大きいか、あるいは、業界内では有力な企業でないと定年退職者のその後の勤務先を他企業に斡旋することが困難だからであろう。とくに、59歳未満は定年退職前の会社の世話になっている者の人数はゼロである。サンプル数が少ないこともあるが、この年齢層では元の会社に経営上の都合があったり、または会社と本人の双方になんらかの事情があって定年退職扱いだったという者が回答しているので、定年退職した会社が他企業に再就職を退職者に斡旋することが不可能な状況だったことが考えられる。

60～65歳に限ってみると、「定年でやめた会社」が最も多く 45.7%である。また、定年前の会社の世話でいった別の会社」に勤めた割合が 13.2%となっており、「定年でやめた会社」

と「定年前の会社の世話でいった別の会社」を合わせた割合、すなわち、定年でやめた会社が確保した職場が最初の勤務先だったという割合は 58.9%になる。この点での他の年齢層との違いに注目すべきだが、他方で「自分で探した会社」の割合は 2 番目に多く、31.4%であることにも注意が必要である（図表 2-1-3）。

現在の年齢が 59 歳以下と 66 歳以上で最も多いのは「自分で探して採用された会社」に勤めた割合である。自分で起業したというのは 59 歳以下で 33.3%になっているが、60～65 歳では 2.3%にしかない。他方、66 歳以上になると「定年でやめた会社」の割合が大幅に減少して 15.1%になり、「定年前の会社の世話でいった別の会社」の割合が微増している。

65 歳以上の場合は、61 歳以降に定年を迎えた者が同年代の回答者の 21.8%含まれている（図表 2-1-2）。65 歳以降に定年だったという者も 10%を超えている。定年退職年齢が 60～65 歳の年齢層の者よりも上昇していることがその年齢層との定年退職後の就職方法の傾向の違いを生んでいることが考えられる。

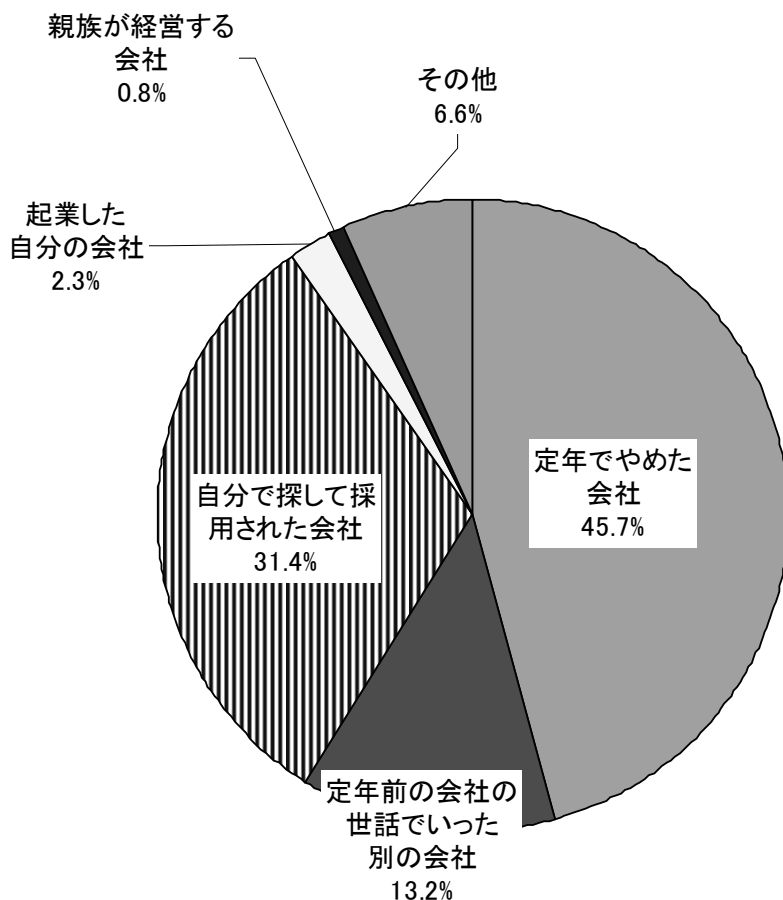
それぞれの年代でサンプル数が異なるので単純に年代間比較をできないが、そうはいつても、以上のことから 60 歳代前半層の定年退職者については、当該労働者が定年でやめた企業が次に働く場を確保することが多いこと、しかし、それは 65 歳までの雇用の場であること、の 2 点が窺える結果である。

図表 2-1-3 定年退職した後の最初の勤務先

人数の単位は人

	現在の年齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳		人数	%
	人数	%	人数	%	人数	%		
定年でやめた会社	118	(45.7)	18	(15.1)	0	(0.0)	136	(35.8)
定年前の会社の世話でいった別の会社	34	(13.2)	21	(17.6)	0	(0.0)	55	(14.5)
自分で探して採用された会社	81	(31.4)	53	(44.5)	2	(66.7)	136	(35.8)
起業した自分の会社	6	(2.3)	6	(5.0)	1	(33.3)	13	(3.4)
親族が経営する会社	2	(0.8)	3	(2.5)	0	(0.0)	5	(1.3)
その他	17	(6.6)	18	(15.1)	0	(0.0)	35	(9.2)
計	258	(100.0)	119	(100.0)	3	(100.0)	380	(100.0)

図表 2-1-4 (60～65 歳) 定年退職した後の最初の勤務先



<働く形態と勤務先の確保方法>

定年退職を経験したことがある者の現在の就業形態で最も多いのは契約社員・嘱託社員である（図表 2-1-5）。とくに男性ではその割合が大きく全体で 44.1%、60～65 歳では 52.1% となっている。定年退職すると正社員から嘱託等に雇用上の身分が切り替わる者が多いことを表す結果である。

なお、女性は労働市場から一旦引退する者が多く、長期継続雇用を前提とする定年退職の経験者がもともと少ないことがあるが、定年退職を経験した者については、本調査では定年退職した後は契約社員・嘱託社員よりもパートタイマーで働くことが多くなっている。男性が契約社員・嘱託社員が多いこととは異なる傾向がみられる。

現在、契約社員・嘱託社員である者が定年退職した後に最初に勤めた勤務先は、60～65 歳では、定年でやめた会社が 60.0%、定年前に勤めていた会社の世話でいった別の会社が 15.2%で合わせて 75.2%である。自分で探したところに勤めた者は 20%に満たない。66 歳以上になると、定年前の会社の関係は減少して、自分で探したところの割合が大きく増加している(43.8%)。

現在の就業形態が正社員である者は契約社員・嘱託社員の3分の1程度の数である。定年後にもずっと正社員で働く者は少ないということであろう。男性では正社員の割合とパートタイマーの割合はほぼ同じ水準にある。それらの者が定年退職した後に最初に勤めた勤務先は、全体のほぼ半数、49.1%が定年前に勤めていた会社か、または、その会社が世話をしたところである。自分で探した(41.5%)という者よりも多い。

なお、現在、正社員である60～65歳では、定年前に勤めていた会社に関与する傾向は他の年代よりもずっと色濃くなっている。31.8%が定年前の会社、20.5%が定年前の会社の世話でいったところに勤務しており、この2つを合わせると52.3%が定年前に勤めていた会社との関わりのなかで退職後の職場を得ている。自分で探したところは40.9%で半分以下である。

他方、66歳以上になると定年前に勤めていた会社で正社員として雇用されている者はぐっと少なくなる(図表2-1-3、図表2-1-7)。数名が定年前の会社やその会社の世話でいったところに勤務している程度である。定年前の会社の世話が受けられない者は自分で探しているが、自分で探すというなかでは、友人・知人に紹介されて働く場を得ることが多い。66歳以上では経営者・役員になっていなければ嘱託やアルバイトといった形になることが比較的多くなる。そして、定年前の会社やその会社の世話であっても正社員として安定した雇用の場を得ることは容易ではないといえる。

図表 2-1-5 定年退職を経験した者の現在の就業形態

人数の単位は人

現在の就業形態	現在の年齢							
	60～65歳				66～69歳			
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
正社員	43	(18.4)	1	(4.2)	7	(6.2)	1	(16.7)
契約社員・嘱託社員	122	(52.1)	3	(12.5)	32	(28.3)	0	(0.0)
パートタイマー	33	(14.1)	15	(62.5)	32	(28.3)	4	(66.7)
アルバイト	10	(4.3)	3	(12.5)	21	(18.6)	0	(0.0)
臨時雇用者	1	(0.4)	1	(4.2)	1	(0.9)	0	(0.0)
派遣労働者	2	(0.9)		(0.0)	4	(3.5)		(0.0)
経営者・役員	11	(4.7)	0	(0.0)	10	(8.8)	1	(16.7)
自営業	5	(2.1)	1	(4.2)	1	(0.9)	0	(0.0)
その他	7	(3.0)		(0.0)	5	(4.4)		(0.0)
計	234	(100.0)	24	(100.0)	113	(100.0)	6	(100.0)

つづき

人数の単位は人

現在の就業形態	現在の年齢				計			
	50～59歳							
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
正社員	1	(50.0)	0	(0.0)	51	(14.6)	2	(6.5)
契約社員・嘱託社員	0	(0.0)	0	(0.0)	154	(44.1)	3	(9.7)
パートタイマー	0	(0.0)	1	(100.0)	65	(18.6)	20	(64.5)
アルバイト	0	(0.0)	0	(0.0)	31	(8.9)	3	(9.7)
臨時雇用者	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.6)	1	(3.2)
派遣労働者	0	(0.0)		(0.0)	6	(1.7)		(0.0)
経営者・役員	0	(0.0)	0	(0.0)	21	(6.0)	1	(3.2)
自営業	1	(50.0)	0	(0.0)	7	(2.0)	1	(3.2)
その他	0	(0.0)		(0.0)	12	(3.4)		(0.0)
計	2	(100.0)	1	(100.0)	349	(100.0)	31	(100.0)

図表 2-1-6 (現在、契約社員・嘱託社員の者) 定年退職した後の最初の勤務先

人数の単位は人

	現在の年齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
定年でやめた会社	75	(60.0)	5	(15.6)	0	(0.0)	80	(51.0)
定年前の会社の手話でいった別の会社	19	(15.2)	9	(28.1)	0	(0.0)	28	(17.8)
自分で探して採用された会社	21	(16.8)	14	(43.8)	0	(0.0)	35	(22.3)
親族が経営する会社	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
その他	10	(8.0)	4	(12.5)	0	(0.0)	14	(8.9)
計	125	(100.0)	32	(100.0)	0	(0.0)	157	(100.0)

図表 2-1-7 (現在、正社員の者) 定年退職した後の最初の勤務先

人数の単位は人

	現在の年齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
定年でやめた会社	14	(31.8)	1	(12.5)	0	(0.0)	15	(28.3)
定年前の会社の手話でいった別の会社	9	(20.5)	2	(25.0)	0	(0.0)	11	(20.8)
自分で探して採用された会社	18	(40.9)	3	(37.5)	1	(100.0)	22	(41.5)
起業した自分の会社	1	(2.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.9)
親族が経営する会社	1	(2.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(1.9)
その他	1	(2.3)	2	(25.0)	0	(0.0)	3	(5.7)
計	44	(100.0)	8	(100.0)	1	(100.0)	53	(100.0)

しかし、現在、パートタイマーで働いている者についてみると、60～65歳も66歳以上でも男性は約60%が自分で探して定年後の職場を得ている（図表2-1-8）。定年前の会社の配慮がないと正社員やある程度の雇用の安定性が期待できる契約社員・嘱託社員という働き方を確保することは難しいということではないかと思われる。

女性はもともと定年制の対象となっていた者が少ないので十分な参考にはならないが、やはり、パートタイムでの雇用は自分で探している様子がある（図表2-1-9）。自分で探すときはパートタイムでの働き口しかみつからなかったという方がよいのかもしれない。

図表2-1-8 （男性で現在パートタイマーの者）定年退職した後の最初の勤務先

人数の単位は人

	現在の年齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
定年でやめた会社	11	(33.3)	7	(21.9)	0	(0.0)	18	(27.7)
定年前の会社の世話でいった別の会社	0	(0.0)	4	(12.5)	0	(0.0)	4	(6.2)
自分で探して採用された会社	21	(63.6)	18	(56.3)	0	(0.0)	39	(60.0)
親族が経営する会社	0	(0.0)	1	(3.1)	0	(0.0)	1	(1.5)
その他	1	(3.0)	2	(6.3)	0	(0.0)	3	(4.6)
計	33	(100.0)	32	(100.0)	0	(0.0)	65	(100.0)

表2-1-9 （女性で現在パートタイマーの者）定年退職した後の最初の勤務先

人数の単位は人

	現在の年齢						計	
	60～65歳		66～69歳		50～59歳			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
定年でやめた会社	3	(20.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	4	(20.0)
自分で探して採用された会社	10	(66.7)	2	(50.0)	1	(100.0)	13	(65.0)
その他	2	(13.3)	1	(25.0)	0	(0.0)	3	(15.0)
計	15	(100.0)	4	(100.0)	1	(100.0)	20	(100.0)

<定年退職した時の年齢と定年後の次の勤務先>

定年退職した時の年齢と次の勤務先との関係を見ると、60～65歳で定年退職した時には、男性の場合は、定年でやめた会社やその会社の世話でいった別の会社が最初の勤務先だったという者が51.1%である。また、自分で探して採用された会社が最初の勤務先だったという者は35.0%である。60歳前半までの雇用について定年まで勤務していた会社が何らかの形で配慮してくれたと思っている高齢労働者は約半数で、残りの半数のうち、ほとんどが私的な

コネ・ツテなども含めて自力で働き先を探していることになる。女性については、59歳以下で退職した時には、会社がその後の働き口を他社に世話するということもあるようだが、60歳を過ぎると次の働き口を会社に世話してもらうことは少なく、それより自分で探して働くところを見つけなければならなかった者が多いようである（図表 2-1-10）。

図表 2-1-10 定年退職した時の年齢と定年後の勤務先

人数の単位は人

定年退職後の最初の異動先	定年退職した時の年齢							
	60～65歳				66～69歳			
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
定年でやめた会社	124	(35.8)	10	(33.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
定年前の会社の世話でいった別の会社	53	(15.3)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
自分で探して採用された会社	121	(35.0)	15	(50.0)	2	(100.0)	0	(0.0)
起業した自分の会社	11	(3.2)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
親族が経営する会社	5	(1.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
その他	32	(9.2)	3	(10.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
計	346	(100.0)	30	(100.0)	2	(100.0)	0	(0.0)

つづき

定年退職後の最初の異動先	定年退職した時の年齢				計			
	50～59歳							
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
定年でやめた会社	8	(13.6)	3	(3.0)	132	(32.4)	13	(37.1)
定年前の会社の世話でいった別の会社	15	(25.4)	1	(1.0)	68	(16.7)	2	(5.7)
自分で探して採用された会社	24	(40.7)	1	(1.0)	147	(36.1)	16	(45.7)
起業した自分の会社	3	(5.1)	0	(0.0)	14	(3.4)	1	(2.9)
親族が経営する会社	3	(5.1)	0	(0.0)	8	(2.0)	0	(0.0)
その他	6	(10.2)	0	(0.0)	38	(9.3)	3	(8.6)
計	59	(100.0)	5	(5.0)	407	(100.0)	35	(100.0)

<定年退職した時の年齢と現在の就業形態>

定年退職した時の年齢と現在の就業形態は、図表 2-1-11 のとおりである。定年退職を経験した者のほとんどは 60～65 歳で定年退職を迎えているが、60～65 歳で定年退職した男性は契約社員・嘱託社員と正社員で 57.4%、経営者・役員が 6.1%であり、これら 3 つの形で 63%を超える。女性は 60～65 歳で定年を迎えた場合は、パートタイマーの割合が 66.7%と多いことと、66 歳以上の年齢まで定年退職せずにいた者がいないことが目につく。女性は 60 歳前半から職業生活からその他の生活へ比重を移していくことが多いのか、本人の希望にかかわ

らずフルタイムや常用の形で働く機会が少なくなるのかは、このデータからははっきりしないが、女性が60歳を超えてから退職・離職する場合には、それが定年による場合でも男性とは異なる雇用問題があるといえるであろう。

図表 2-1-11 定年退職した時の年齢と現在の就業形態

人数の単位は人

現在の就業形態	定年退職した時の年齢							
	60～65歳				66～69歳			
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
正社員	50	(14.5)	1	(3.3)	1	(50.0)	0	(0.0)
契約社員・嘱託社員	152	(43.9)	3	(10.0)	1	(50.0)	0	(0.0)
パートタイマー	65	(18.8)	20	(66.7)	0	(0.0)	0	(0.0)
アルバイト	31	(9.0)	3	(10.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
臨時雇用者	2	(0.6)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
派遣労働者	6	(1.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
経営者・役員	21	(6.1)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
自営業	7	(2.0)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
その他	12	(3.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
計	346	(100.0)	30	(100.0)	2	(100.0)	0	(0.0)

つづき

人数の単位は人

現在の就業形態	定年退職した時の年齢				計			
	50～59歳							
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
正社員	16	(27.1)	0	(0.0)	67	(16.5)	1	(2.9)
契約社員・嘱託社員	18	(30.5)	1	(20.0)	171	(42.0)	4	(11.4)
パートタイマー	7	(11.9)	2	(40.0)	72	(17.7)	22	(62.9)
アルバイト	4	(6.8)	1	(20.0)	35	(8.6)	4	(11.4)
臨時雇用者	1	(1.7)	0	(0.0)	3	(0.7)	1	(2.9)
派遣労働者	0	(0.0)	0	(0.0)	6	(1.5)	0	(0.0)
経営者・役員	7	(11.9)	0	(0.0)	28	(6.9)	1	(2.9)
自営業	3	(5.1)	1	(20.0)	10	(2.5)	2	(5.7)
その他	3	(5.1)	0	(0.0)	15	(3.7)	0	(0.0)
計	59	(100.0)	5	(100.0)	407	(100.0)	35	(100.0)

第3章 労働者からみた定年退職した時の働く条件の変化と その受け止め方

本章は、60～65歳の者についてのデータを分析したものである。ただし、数カ所ではそれ以外の年代層のデータについても参考のために付記している。

繰り返すことになるが、本調査の目的は労働者の意識と行動を把握することである。いうまでもなく、本節で記載するのは、就業規則等に書かれている企業の施策内容の実態把握の分析結果ではなく、労働者が定年後の働く条件をどのように理解し、受け止めているかということである。

しかし、労働者の受け止め方であるからといって、それが単なる主観的なものにとどまるだけとはいえない。就業規則等に如何ような取り決めや条件が記載されているかということと、実態として個々の労働者が働いている際に、どのような働く条件が出現しているかということとは完全一致するとは決められない。人が働く場には就業規則等の成文化されたものによらない労働者の取り扱いがあることは一般的によくあることだといえるであろう。なにより、職場は複数の人々の生身の人間関係のなかで運営されている。仕事を進める条件は複数人間関係のなかで自然発生的に生まれた慣習、取引先等の外的な刺激への対応の必要性、所属企業等の経営状況などさまざまな条件等によって微妙に、あるいは、ドラスティックに姿を変えて働く人に届けられる。このような変化に富む要因を考慮しながら、本節では労働者からみた定年退職時の働く条件の変化についてまとめる。

1. 定年退職の前後における働く条件の変化の受け止め方

労働者が働く条件には賃金や労働時間といった基本的な労働条件のほかに仕事のすすめ方に関するものがある。本書では労働者が働く条件として主として日常的に仕事を進める際の環境・条件に注目した。それらの条件のなかで調査でとりあげたものは、① 賃金額、② 賃金の支給形態、③ 定期昇給の有無、④ 労働時間（残業を除く）の長さ、⑤ 残業の量、⑥ 仕事の内容、⑦ 仕事上の責任の重さ、⑧ 仕事を進める上での権限の大きさ、⑨ 雇用形態、⑩ 勤務形態、⑪ 有給休暇の多さ、⑫ 休暇の取りやすさ、⑬ 総合的にみた仕事を進める条件という13項目である。結果は表3-1-1のとおりである。

まず、賃金額はおよその年収について質問したところ、60～65歳の者で定年退職を経験した者の93.4%が定年退職前と比較して定年退職後に次に働いた勤務先では低下したとされている。定年前よりもあがったという者は1.6%、変わらないという者が5.1%である。賃金額が低下しなかったというのは、この2つの場合を合わせて6.7%にすぎない。定年になったら、賃金は下がるものだといってよいであろう。

定年前よりも賃金が上がったという 1.6%の稀少な人々が具体的にはどのような再就職先にいったのかを念のため個々の調査票に当たってみると、定年前の会社で働いたが 1 人、自分でみつけたところに行ったというのが 2 人、その他が 1 人である。その他は再就職のために受講したホームヘルパーの講習で実習にいったところに採用されたというものである。

なお、賃金が変わらなかったという者については、定年前の会社で働いたが 5 人、定年前の会社の世話で別の会社に行ったのが 7 人、自分でみつけたところに行ったというのが 1 人である。

さて、定年退職した後にはほとんどの者は賃金額（おおよその年収）が低下していたが、賃金の支給形態は 67.3%が変わらなかったという。定年前が月給制であれば月給制、以前が日給制であれば日給制になるということである。ただし、支給形態が変わった場合は、月給から日給へ、あるいは日給月給から時間給へという変更があるほか、通勤手当ほかの諸手当がなくなったというケースや賞与がなくなったなど支払い内容の変更が多くなっている。なかには技能給の部分や技能手当がなくなったというものもみられる。

定期昇給も以前はあってもなくなることが多い。68.1%が以前はあったが定年後にはなくなっている。その一方で労働時間は変わらないことが少なくないし、長くなったという者もある。所定内の労働時間が定年後とそれ以前と変わらないという者は 43.4%、長くなったが 9.0%、短くなったが 47.7%である。

残業は「同じくらいある」(16.1%)と「増えた」(3.5%)とを合わせると約 20%になり、「減った」という者(22.0%)とほぼ同じ割合になっている。しかし、最も多いのは「なくなった」という者であり 41.7%である。

賃金額の低下には、手当や賞与が支給されなくなったことや、残業がなくなればそれが反映されることは当然だが、単に残業をしなかったからとか労働が短くなったから賃金額が低下したとは言い切れない状況がある。正社員でなくなったことによって賞与や手当等が支給されなくなり、最終的に賃金額（年収）の低下につながるという流れがみてとれる。これは前記の定期昇給の変化においても同様である。

有給休暇の日数は「変わらない」と「少なくなった」がほぼ同じ程度あって、いずれも 47%台の割合である。休暇の取りやすさはとりにくくなったという者が 20.8%あるが、全体としては条件の低下はなかったと受け止められている。

勤務形態は 75.0%が常勤だが、大半が嘱託やパートタイマー等の非正社員になっていた。非正社員になったのは、62.7%である。

次に、仕事を日常の職場ですすめる条件をみると、仕事の内容が変わったという者が「変わった」と「少し変わった」を合わせると 73.4%になるが、仕事上の責任の重さは軽くなったが 58.8%と過半数である。それとともに、仕事を進める上での権限は「弱くなった」(22.3%)と「ほとんどなくなった」(41.8%)を合わせると 60%以上になる。仕事の内容が変わったことによって責任や権限も小さくなる方向に変わったと考えている者が多いということである。

しかし、定年退職後の次の職場での仕事を進める条件を総合的にみると、「変わらない」という者が41.3%、「良くなった」が14.6%である。「低下した」という者は44.1%となっている。総合的にみると仕事を進める条件は変化しなかったという者と低下したという者がほぼ同じ割合になっている。また、条件が低下したかしなかったかという観点で見れば、条件が良くなったという者がいるので、総合的にみると低下しなかったという者が半数を超えることになっている。

なお、「総合的にみた仕事を進める条件」についての質問を設けた理由は、「総合的に」という語句を用いた問いかけによって、賃金額や労働時間の長さ、雇用形態などの基本的な労働条件や雇用契約上の条件だけでない仕事を進める環境・条件にも注意を向けてもらうためである。それによって、仕事の配分や業務上の責任の重さなど含めて労働者の働きやすさに対する労働者の評価や労働条件の変化に対する労働者の納得性を把握することが可能になると想定した。たとえば、定年後に職場以外の場での活動を活発に行うことを望んでいる者にとっては、仮に賃金の総額が低下しても時間当たりの額には変更なければ、賃金総額の低下の理由は労働時間が短くなったことによると認知することが可能である。その場合は総合的にみれば必ずしも働く条件は低下したと受け止めないことがある。さらに、仕事上の責任が軽くなった上に、仕事の内容を得意なものに限定できるという条件変更が加われば、本人は仕事を進めていく上で総合的な条件は良くなったと受け止める可能性もある。あるいは、支給される企業年金等の額によっては、賃金が低下しても、また、非正社員の雇用形態になったとしても、それはむしろ本人としては納得のいく条件変更だということがある。

こうしたさまざまな個人の状況の違いがあることを考慮すると、「総合的にみた仕事を進める条件」は定年制度という社会的に普及した仕組みによる退職の後の労働への自己評価には重要な観点の一つである。したがって、本書でのこれからの分析は、「総合的にみた仕事を進める条件」を重視して行っている。

図表 3-1-1 定年後の働く条件の変化の受け止め方

賃金額			支給形態		
	人数	%		人数	%
あがった	4	1.6	変わらない	169	67.3
変わらない	13	5.1	変わった	82	32.7
下がった	239	93.4	計	251	100.0
計	256	100.0			

定期昇給

	人数	%
あった	17	6.7
以前はあったがなくなった	173	68.1
以前もなかった	64	25.2
計	254	100.0

労働時間

	人数	%
長くなった	23	9.0
変わらない	111	43.4
短くなった	122	47.7
計	256	100.0

残業時間

	人数	%
増えた	9	3.5
同じくらいある	41	16.1
減った	56	22.0
なくなった	106	41.7
以前からない	42	16.5
計	254	100.0

有給の休暇

	人数	%
多くなった	12	4.7
変わらない	120	47.4
少なくなった	121	47.8
計	253	100.0

休暇の取りやすさ

	人数	%
とりやすくなった	95	37.3
変わらない	107	42.0
とりにくくなった	53	20.8
計	255	100.0

勤務形態

	人数	%
常勤	192	75.0
非常勤	64	25.0
計	256	100.0

雇用形態

	人数	%
役員	16	6.3
正社員	78	31.0
非正社員	158	62.7
計	252	100.0

仕事の内容

	人数	%
変わった	120	47.1
少し変わった	67	26.3
変わらない	68	26.7
計	255	100.0

仕事上の責任の重さ

	人数	%
重くなった	37	14.5
変わらない	68	26.7
軽くなった	150	58.8
計	255	100.0

仕事を進める上での権限

	人数	%
強くなった	24	9.4
変わらない	68	26.6
弱くなった	57	22.3
ほとんどなくなった	107	41.8
計	256	100.0

総合的にみた仕事をすすめる条件

	人数	%
よくなった	37	14.6
変わらない	105	41.3
低下した	112	44.1
計	254	100.0

2. 定年退職時に望んだ定年後の働く条件と実際の働く条件

定年退職する前に望んでいた定年後の働く条件は、本人の体力や人生観、家庭や家族の都合など個人的な事情を反映して多種多様なものがあり得る。また、希望というだけであれば、あれもこれも望みたいということもあり得て、真の必要性による希望条件以外のものが多数あがってしまう結果になりかねない。したがって、本調査では、希望していた条件のなかで是非にもこれは確保したいと強く望んでいたものを15項目の選択肢のなかから2つまで選択してもらった。そして、その強く望んだ2つの条件を比較してより強く望んだ方の条件を指定してもらった。

さらに、定年退職する前に希望したか否かにかかわらず、実際に定年後に働きはじめたときには提供された条件、すなわち、定年後に実現した条件を希望していた条件と同じ選択肢から実現したものすべてを選んでもらった。

なお、選択肢は、a. 賃金、労働時間及び休暇、通勤に関すること、b. 配置など物理的な職場環境に関すること、c. 人間関係に関すること、d. 仕事内容や種類、e. 成果や業績への評価に関すること、f. 雇用の安定や継続に関すること、のそれぞれについて2つから3つの項目で構成した。

回答の結果をまとめると図表 3-2-1 及び図表 3-2-2 のとおりである。まず、是非にと希望した条件として最も取りあげられることが多かったのは、「安定した雇用の継続」であり、37.6%が望んでいた。そのうち、是非にと望んだ割合は21.7%であるが、より強く望んだという割合は15.9%である。「安定した雇用の継続」は、“是非にと希望した2つの条件のうち、より強く望んだ方だ”とされた条件として最も多いものである。

また、希望したかどうかにかかわらず、定年退職後に実際に手に入れることができたと思われる条件としても「安定した雇用の継続」は2番目に多くなっている(31.4%)。安定雇用の継続は多くの人が望み、希望通りにまではいかないが、それなりに尊重された形になっている。

「安定した雇用の継続」という場合に、雇用継続を希望した上限年齢は65歳が52.3%と最も多く、全体の75.2%が65歳までの雇用の継続を定年前に希望していた(図表 3-2-3)。70歳以上までの雇用継続を望んだのは21.0%である。

なお、定年時に「60歳」までの雇用継続を希望していた者がいるが、この者が定年退職した時の年齢は55歳である（図表3-2-3）。繰り返すが本調査における定年は、「特定の年齢になると会社をやめて退職する制度、役職定年を除く。」と説明しているものであり、かつ、企業等の組織の規則や制度そのものではなく、実態として行われていると労働者が理解している定年制である。いうまでもなく、回答されているものは就業規則等に成文化されたものばかりでないし、通常の雇用管理の原則を超えて運用されたものも含まれている。会社の経営の状況から繰り上げ定年にしてもらったというものも入ってきている。そのため、「60歳」を希望していたが、50歳代で定年として退職した場合は、本音では最低でも60歳まではここで働きたいと望んでいたが、なんらかの理由でそれが叶わない状況になって定年退職したということになる。

「安定した雇用の継続」の次に希望が多かったのは、「定年直前と比べて一定割合の収入の確保」で36.0%（強く希望したが15.5%、より強く希望したが20.5%）である。しかし、実現したのは21.7%である。

希望したよりも実際には提供されたことが多い条件は、大きく労働時間と休日に関するものと、人間関係や個人のプライドへの配慮に関するものである（図表3-2-2）。雇用形態が非正社員の嘱託やパートタイムになった者が多いことに起因するものが目につく結果になっている。前者の労働時間と休日に関するものは、「残業や休日出勤がないこと」（希望したのは11.7%、実現したのは27.1%）、「勤務時間が短いこと」（希望したのは15.9%、実現したのは22.9%）、「ラッシュアワーを避けた通勤ができること」（希望したのは4.3%、実現したのは14.7%）などで、長く働きたくても必要とされない、あるいは休日出勤や残業と必要とされないということが背景になっていると思われる。

後者の人間関係等への配慮としては、「これまでの人間関係が考慮された配属や配置」（希望したのは10.5%、実現したのは20.5%）、「それなりの体面が保てる肩書きや地位の名称」（希望したのは9.3%、実現したのは21.3%）が主なものである。労働者が優先する希望だとするよりも企業側の配慮が行き届くことが多いようである。希望は是非にと希望したものを2つに限定して選ばせており、実現したものは該当するものをすべて選べるようになっていくことに起因していることがあろうが、それだけでなく労働者にとっては見栄えよりも安定した雇用の継続や実質的に充実した仕事を進める条件が重要だということでもあろう。

その一方で、収入面での希望はなかなか望み通りにはならない様子がある。残業や休日出勤がなくなったという条件も賃金額の低下をもたらす要因だが、36.0%が「定年直前と比較して一定の割合の収入の確保」を希望したが、実現したのは21.7%である。

この“一定の割合”とは、具体的に回答してくれた者103人についてみると、希望した割合が多いものは順に、7割（正確に70%でなく「7割程度」、「6、7割」、「7、8割」等の表現のものを含む）が27.2%、6割が17.5%、5割が16.5%、8割が11.7%である。このほかに、「年金に影響のない範囲で」（1人）というものや、「月25万以上あれば・・・」（1人）、「20

万/月」(2人)、「年収600万」(1人)、「1,000万円以上」(1人)という定額を希望したケースがあった(図表3-2-4)。また、定年前と同額以上を望んだ者もあるが、定年前の収入がどの程度の金額であったかは把握していないので、それが金額として高額な希望であったかどうかは不明である。

さらに、「とにかく仕事がなかった。あるだけでよかった」という回答をした者がおり、定年退職後には定年前の収入の2割を得ることになったという。この場合は、希望としては最低でもどの程度の金額を求めていたかは明記されていないし、実際にどの程度の金額の収入を得るようになったかは回答されていない。しかし、調査票の回答欄の外に、こうした労働条件の希望を質問すること自体が現実離れしているとのコメントが書き込まれていた。収入に関する実態は不明のままであるものの、就職難の切迫した状況が推測される。

なお、一定割合を確保したいという者では7割がもっとも多いが、図表3-2-5にみるように、8割以上を期待する者は急減する。ここでむしろ注目すべきなのは6割から7割の水準で収入を確保したいという者が44.7%いること、あるいは5割から7割の収入は是非に確保したいという者が61.2%に達しているということ、図表3-2-2で見るとおり希望が叶わなかった者が多いということであろう。各種年金等との関係から雇用労働による賃金はかなりの高額でなければ、一定水準までで止まっている方が労働者にとっては合理的だということもあり得るので、労働者はそれを踏まえつつ、他方で労働市場の実態を理解しつつ、定年前の希望ではそれまでの収入の5割から7割を望んでいた面があると思われる。しかし、実際には定年後の収入は希望した水準には届かなかった者が多いということが図表3-2-2と図表3-2-5に表れているとみられる。

定年後に実現していた条件では、さらに、「きつくない仕事や困難でない仕事など、ゆとりをもってとりくめる仕事」の割合が31.8%と比較的多くなっている。この条件は、定年退職によってフルタイム正社員でなくなったことから結果として与えられることが多くなった条件の一つである。もちろん、フルタイム正社員になることを希望したわけではないが、雇用上の身分の安定性や収入などが低下する代わりに得られたというケースが多いものでもある。

仕事の内容については、表面的には労働者と企業の双方の思いが一致することが比較的多くなっている。「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」を希望していた条件だったという者が16.7%、より強く希望していた条件だったという者が15.9%になっているので、希望をしていた者は合計で32.6%となっている。また、同条件が実現した割合は35.7%であるので、同条件については希望した割合と実現した割合がほぼ同じ水準であるし、実現した条件のなかでは最も大きい割合になっている。

これは、労働者本人も賃金その他の処遇との見合いでそれを望んだから企業の意向と一致したという結果なのか、そうではなく労働者が自らやりやすい仕事を限定したことを企業が受け身的に受け入れた結果なのかははっきりしない。しかし、「得意な分野の仕事など仕事の

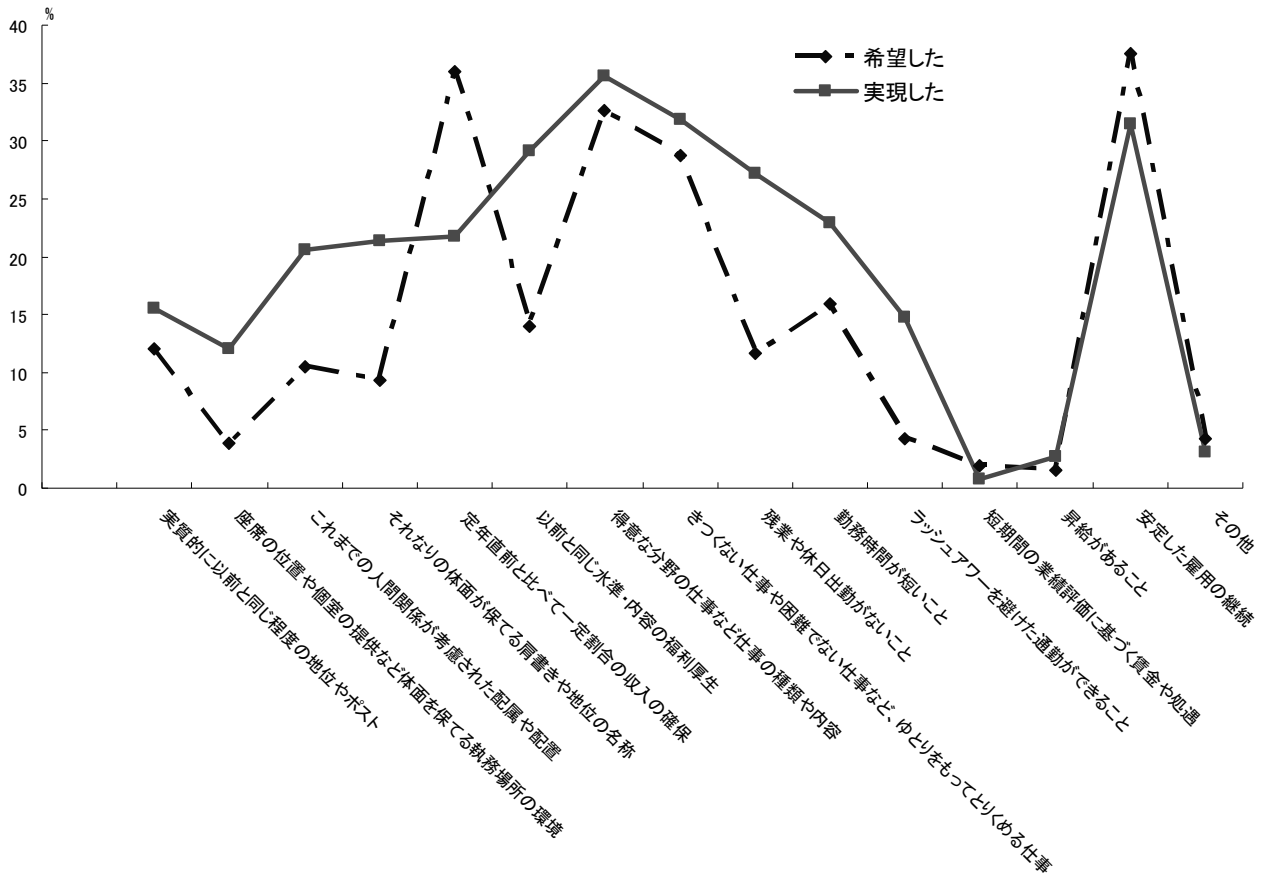
種類や内容」という条件以外の条件における希望と実現の割合がかなり乖離していることを考慮すると、単純に定年退職後の労働者はやりやすい仕事や馴れた仕事をしたいと望んでいると言い切るのは早計だといえよう。むしろ、企業側の考えが、定年退職者については仕事を限定して働いてもらえばよいと思っており、あまり広い領域で活動することを好まないか期待していないことを労働者が知っていたことが大きな要因になっていると考えるべきであろう。いずれにしてもこの条件の希望と実現の一致度の高さについては、今後、雇用形態や就業形態の変更を含めて多角的に検討することが必要である。

図表 3-2-1 希望した条件と実際の条件

仕事をすすめる条件	強く望んだ		より強く望んだ		実現した	
	人数	%	人数	%	人数	%
実質的に以前と同じ程度の地位やポスト	21	(8.1)	10	(3.9)	40	(15.5)
座席の位置や個室の提供など体面を保てる執務場所の環境	9	(3.5)	1	(0.4)	31	(12.0)
これまでの人間関係が考慮された配属や配置	19	(7.4)	8	(3.1)	53	(20.5)
それなりの体面が保てる肩書きや地位の名称	19	(7.4)	5	(1.9)	55	(21.3)
定年直前と比べて一定割合の収入の確保	40	(15.5)	53	(20.5)	56	(21.7)
以前と同じ水準・内容の福利厚生	32	(12.4)	4	(1.6)	75	(29.1)
得意な分野の仕事など仕事の種類や内容	43	(16.7)	41	(15.9)	92	(35.7)
きつくない仕事や困難でない仕事など、ゆとりをもってとりくめる仕事	50	(19.4)	24	(9.3)	82	(31.8)
残業や休日出勤がないこと	22	(8.5)	8	(3.1)	70	(27.1)
勤務時間が短いこと	20	(7.8)	21	(8.1)	59	(22.9)
ラッシュアワーを避けた通勤ができること	10	(3.9)	1	(0.4)	38	(14.7)
短期間の業績評価に基づく賃金や処遇	4	(1.6)	1	(0.4)	2	(0.8)
昇給があること	4	(1.6)	0	(0.0)	7	(2.7)
安定した雇用の継続	56	(21.7)	41	(15.9)	81	(31.4)
その他	5	(1.9)	6	(2.3)	8	(3.1)

n = 258

図表 3-2-2 希望した条件と実際の条件



図表 3-2-3 定年前に希望していた定年後の継続雇用の上限年齢

単位=人

	定年退職前に希望した安定雇用を継続したい年齢											計
	60歳	62歳	63歳	64歳	65歳	67歳	68歳	70歳	75歳	80歳		
55歳	2	1	0	0	7	0	0	1	0	1	12	
56歳	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	3	
57歳	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	
58歳	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	
59歳	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	
60歳	0	1	5	15	44	1	2	11	2	0	81	
61歳	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	
62歳	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	3	
63歳	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
計	2	2	5	16	57	1	3	20	2	1	109	

図表 3-2-4 定年前に希望していた収入

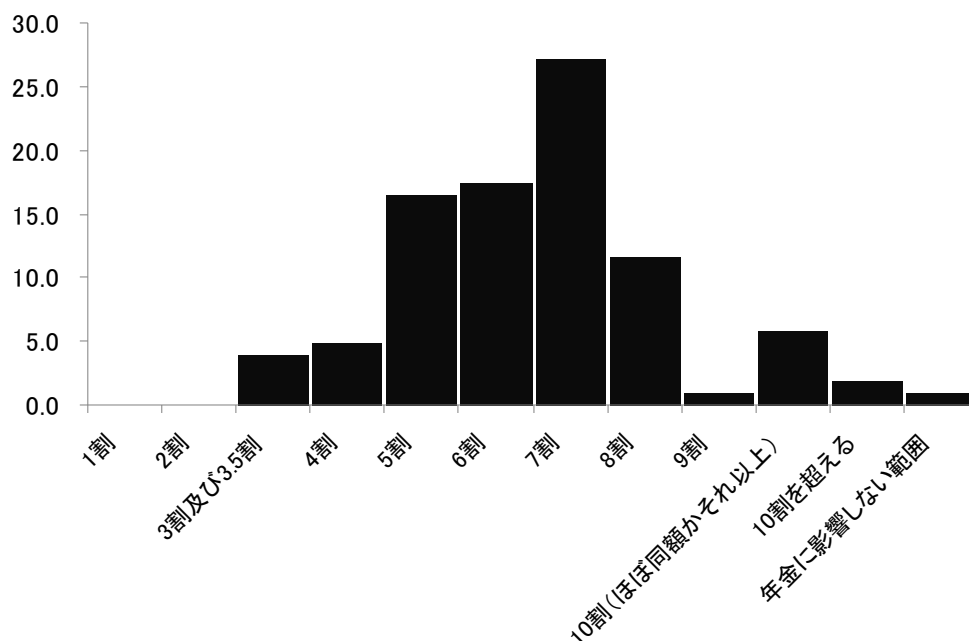
定年前に希望した一定割合	人数	%
1割	0	(0.0)
2割	0	(0.0)
3割及び3.5割	4	(4.3)
4割	5	(5.3)
5割	17	(18.1)
6割	18	(19.1)
7割	28	(29.8)
8割	12	(12.8)
9割	1	(1.1)
10割(ほぼ同額及び同額以上を含む)	6	(6.4)
10割を超える	2	(2.1)
年金に影響しない範囲	1	(1.1)

定年前に希望した一定割合	人数	%
(金額で希望したもの)		
月10万円	1	(1.1)
月20万円	2	(2.1)
月25万円	1	(1.1)
年600万円	1	(1.1)
年1,000万円以上	1	(1.1)
その他	3	(3.2)
計	94	(100.0)

(注) 1割から9割までについては、それぞれの割合を基準にした表現のものを含んでいる。

(例) 「7割」には7割程度、ほぼ7割、7～8割が含まれ、同様に「6割」には6割程度、約6割、6～7割等が含まれる。

図表 3-2-5 定年前に希望していた一定割合の収入



第4章 定年前後における働く意識と行動の変化

1. 定年前後における意識の変化

<意識の変化の有無>

定年退職して次に働きはじめた時に、定年前と職場が同じであっても同じでなかったとしても仕事を進める条件が変化しているときには、仕事に関する考え方がそれまでと変わってくる事が予想される。働く条件が定年前後でまったく変わらなかった場合でも、定年退職という雇用契約上の重要事項を当事者として経験したことは、自己の職業キャリアに新たな内容が加わったことになる。したがって、人間発達の観点からは職業活動からの引退過程における発達課題の一つを達成しえたかどうかによって、キャリア発達面での変化が個人の内面に生じているはずである。その内面の変化は当事者が意識していないとしても、行動面での変化によって把握できる可能性が多いにある。また、定年前後の労働条件が大きく変わっているにもかかわらず、自分自身がそれを心理的に受け入れることができないでいるとすれば、意識面での変化を否定しながらも周囲との関係から仕事への関わり方という行動の変化を自覚することはしばしば起きる。さらに、意識と行動の両方の変化の自覚のあり方から、労働者の定年後の環境適応の状況を探ることができるであろう。こうしたことを踏まえて、本章では、定年退職が労働者に与える影響を把握するため、定年退職前後の意識と行動の変化を労働者がどのように自覚しているかについて整理・分析する。

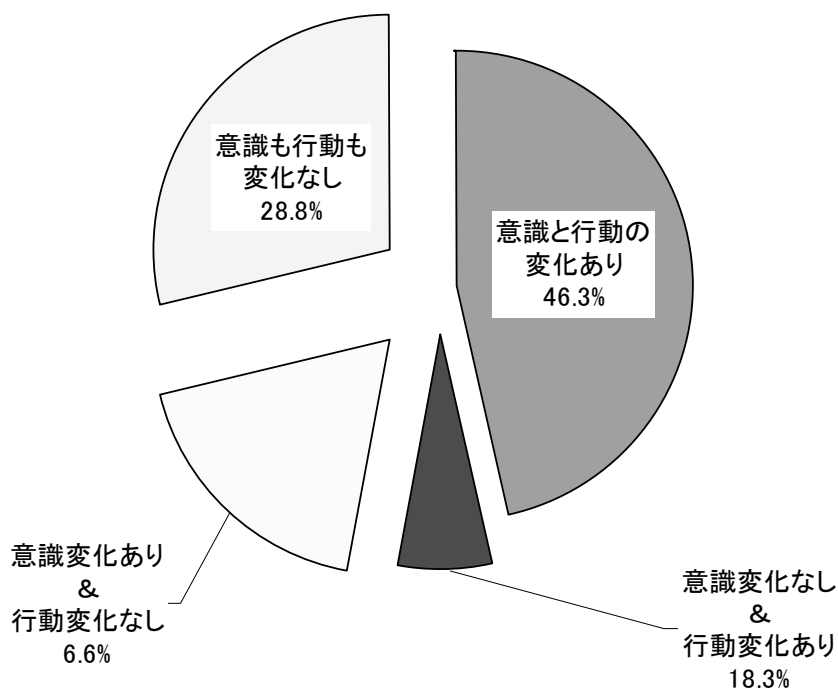
まず、定年退職した次の職場で実際に仕事をしていく条件・環境を体験してから仕事に関する考え方が変わったかどうかを質問した。その回答では、考え方に変わったことが「あった」と「なかった」では、「あった」の方が多かった。しかし、いずれもほぼ同じ程度の割合であった（「あった」52.9%、「なかった」47.1%。図表4-1-1、図表4-1-2）。

次に、考え方に変化があったという者のなかで、行動に変化が「あった」という者は87.5%、行動に変化が「なかった」という者は12.5%である（図表4-1-3、図表4-1-4）。圧倒的に行動にも変化があったという者が多い。

他方、考え方に変化がなかったという者のなかで、行動に変化が「あった」という者は、38.8%、「なかった」という者は61.2%である。考え方が変わらないにもかかわらず行動に変化があったという理由には、たとえば、自分の考え方が変わらなくとも会社や周囲から期待される役割が変わったり、仕事を進める上での条件が変わったりしたことによって必然的に行動を変えざるを得なかったということがあると考えられるが、それだけではなく、意識の変化を自覚しないこともあるであろう。また、仕事に関する考え方という言葉がどのように理解したかという問題が潜むものの、考えが変わり、かつ、行動が変わったというのは自然なことだが、考えだけが変わって行動が変わらなかったという現象が起きるには、本人になんらかの理由がなければならない。ここでは、その理由を質問していないので、意識と行動

の変化が同調しなかった理由についての直接的な分析は行わずに、次項で、行動変化の内容からその点を探っていくこととする。

図表 4-1-1 定年退職後の仕事に関する意識の変化の有無



図表 4-1-2 定年退職後の仕事に関する意識の変化の有無

	人数	%
あった	136	(52.9)
なかった	121	(47.1)
計	257	(100.0)

NA=1

図表 4-1-3 仕事に関する意識の変化があったと思う者の行動変化の有無

	人数	%
考えに変化があり、行動にも変化があった	119	87.5
考えに変化があったが、行動に変化はなかった	17	12.5
計	136	(100.0)

図表 4-1-4 仕事に関する意識の変化がなかったと思う者の行動変化の有無

	人数	%
行動には変化はあった	47	38.8
行動にも変化はなかった	74	61.2
計	121	(100.0)

<意識を変化させるもの>

仕事に関する意識は、定年を迎えて退職した時点でも変化することがないとはいえないが、定年退職をして次に働きはじめた時に仕事を進める条件が変化すると、その体験が刺激となって仕事に関する意識のさまざまな側面や全体に変化をもたらすことが予想される。また、仕事を進める条件の変化が仕事に関する意識を変化させるとしても、変化した条件の種類や内容によっては、その変化が意識の変化に与える影響は異なるであろう。そこで、定年退職を経験した労働者の働き方を分析するための基礎的な情報を得るため、ここでは定年退職して次に働きはじめた時に、仕事に関する意識の変化があったかなかったかという意識変化の有無と定年退職後の仕事を進める条件の変化との関係を明らかにする。

分析方法は、定年退職後の意識の変化の有無を従属変数とし、定年退職後の仕事を進める条件（賃金額、賃金の支給形態、定期昇給の有無、労働時間（残業を除く）の長さ、仕事の内容、仕事上の責任の重さ、仕事を進める上での権限の大きさ、有給休暇の多さ、休暇の取りやすさ、総合的にみた仕事を進める条件（第3章の1参照）11項目を独立変数とするロジスティック回帰分析（変数増加法ステップワイズ（尤度比））を用いた。

その結果は、「仕事の内容」($EXP(B) = .56^{**}$)および「総合的にみた仕事を進める条件」($EXP(B) = 1.48^*$)に有意な予測性がみられた。仕事の内容が変わること、また、賃金額の低下など個々の労働条件の変化ではなく総合的にみた仕事を進める条件が低下することは仕事に関する意識の変化の発生を予測させるということになる。

ここでいう「仕事の内容」の中身はかなり幅広いものである。たとえば、管理職にあった者が定年によって管理的立場から離れることも含まれるし、長期計画による大規模プロジェクトの中核で研究開発を担当していた専門職だった者がプロジェクトから離れて全社的な影響がない仕事を嘱託として請け負うということも仕事の内容の変化になる。定年前に技能職や生産工程の仕事をしていた者については扱う製品や工程の変化がそれに含まれる。ここでは、変化の大きさを基準にしているので、回答は仕事の内容が「変わった」、「少し変わった」、「変わらない」という3段階のなかで判断をして行っている。

なお、「総合的にみた仕事を進める条件」は、「仕事の内容」の変化も含めて回答することも当然あると考えるべきだが、完全には重ならない。本人が仕事の内容の変化を重視していない場合には総合な条件の変化の有無を判断する際に考慮されないことが多くなる。したが

って、この2つを別に把握して別の変数として扱った。

賃金額や労働時間はきわめて重要な労働条件であるが有意でなかった。これは、仕事に関する意識に変化があったかどうかという形で質問されたことが原因の一つとして考えられる。賃金や労働時間等の労働条件は業務量がそれに見合った水準で調整されれば、労働者はその範囲での仕事への取り組みと成果を目標にすればよいし、総合的にみて働く条件が変わらないのであれば意識が変わることはないともてよいのではないであろうか。

また、権限の大きさの変化は意識の変化を予測させることになっていなかった。仕事を進める上での権限は雇用上の身分との関係が深いと予想され、雇用形態の代替変数にもなりうるのではないかと考えたが、権限の大きさの変化が意識の変化と有意な関係を有していなかったため、それは読み取れなかった。

以上のことから、定年後の労働者の雇用管理では、「総合的にみた仕事を進める条件」を労働者がどのように受け止めるかについて注意を払う必要があると思われる。

2. 定年前後における行動変化の内容

意識の変化を自覚しているか否かにかかわらず、行動に変化があったという者については、25項目の行動内容をあげて自分に当てはまるものをいくつでも選ぶよう求めた。25項目は図表4-2-1の「行動変化の内容」欄にあげたものである。

どのような行動の変化が多くおきたのかを図表4-2-1にまとめたが、それをみると半数以上の者が「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」と応えており、最も多い行動変化となっている(55.1%)。その次が40%台のもので、「自分の業績を余り気にしなくなった」(41.9%)と「残業はしないようになった」(40.1%)である。それに続いて30%台には、「仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にすようになった」(35.9%)、「会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった」(35.3%)、「仕事に長期的な目標を立てなくなった」(30.5%)、「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」(30.5%)という項目がみられる。

これらのうち、考え方に変化があったと自覚している者の割合と考え方に変化はなかったが行動に変化があったという者の割合が大きく異なるのは、「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」、「会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった」及び「仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にすようになった」である。

いずれも考え方の変化を自覚している者の方が大きな割合になっており、「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」は16.2ポイント、「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」は15.8ポイント、「会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった」は11.0ポイント、「仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にすようになった」は

11.8 ポイントの差がある。

気楽に仕事をするようになった、あるいは仕事に長期的な目標を立てなくなったということは、本人が無責任になったことを表しているのではない。雇用上の身分が正社員から非正社員に変わるとともに管理的責任や経営責任を重く背負う役職からはずれる等していることが反映したものとみるべきなのはいうまでもない。自分から意図的に多くの人と関係を持たずに仕事をするようになったり、残業をしないようになったというよりも、多くの人と関わることや残業を求められない仕事や立場になったという状況変化が行動の変化をもたらしたという方が的を射ているといえよう。

たとえば、「与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった」という者の割合が 28.1%であるが、これは与えられた仕事は完遂して職務責任は果たすわけである。同時に、仕事への自主的な関与を示唆する「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」も 26.3%であることをみると、職務に対して自分から責任を感じなくなっているということにはならない。さらに、「なにかにつけあまり頑張らなくなった」(15.0%)や「会社の CSR (社会的責任) や社会貢献をあまり気にしなくなった」(7.2%) という者の割合は他の行動に比べると小さな数値になっている。

これらのことは、定年による退職が組織と個人の関係の持ち方をより冷静なものにしたと評価することもできる。定年を境にして労働者は会社や職場での立場や期待される役割が定年前とは大きく変わるし、組織全体の運営に関わる地位と権限から遠ざかり、賃金等の報酬も低下する状況に遭遇するが、それは定年という制度がもたらしたところであって、自分自身の能力不足や人間関係の問題ではないという状況理解を労働者に可能にさせる。労働者としては、自分の能力と責任の範囲を超えた理由によって、自分の仕事を進める条件が変化したのであるから、現実の状況に応じた行動は会社組織との円満な付き合い方として当然に選択されていることになるであろう。

その結果、選択された行動は、いわば会社人間から脱皮して、ワーク・ライフ・バランスの取り方を個人生活重視の方向に調整することが多くなったといえる。

もちろん、状況の変化に応じた考え方の変化を自覚した場合は、「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」、「会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった」及び「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」といった会社との関わりの見直しを行動面でも心理的な抵抗を覚えずに実行することになっていたであろう。それは、状況にあった働き方をすることを抵抗なく受け入れることができる者ということでもある。

反対に、仕事に関する考え方が変わらなかったと言いつつ、行動面では会社との距離を広げるような変化をしたという者には、状況の変化を受け入れることに心理的な何らかの抵抗があったとみることができる。心理的抵抗を持っているというなかには、状況の変化を認めたくない者もいるであろう。しかし、むしろ状況の変化に応じて仕事への取り組み方を変え

たことを認めること自体に抵抗があった者もあったのではないであろうか。たとえば、職業活動を労働力の提供とその対価を得る行為として捉えるのではなく、社会人の美徳や道徳的行為とする意識が強かったとすれば、心理的な抵抗によって状況の変化を適切に認知しようとしないうというよりも、そういった勤労観、労働観が仕事への考え方の変化を自覚することを回避させることもあり得る。その結果、仕事に関する考え方と行動を同調させない回答をしたことが考えられる。

図表 4-2-1 仕事に関する行動変化の状況

人数の単位=人、MA

行動変化の内容	考え方と行動に変化があったという者(A)		行動にのみ変化があったという者(B)		考え方の変化に関わらず行動に変化があったという者(A+B)	
	変化があった人数及びその割合		変化があった人数及びその割合		変化があった人数及びその割合	
	人数(A)	% (A/C)	人数(B)	% (B/D)	人数 (A+B)	% (A+B)/(C+D)
自分の業績をあまり気にしなくなった	49	(41.2)	21	(44.7)	70	(41.9)
以前よりも短期間で評価されることを前提に仕事をするようになった	6	(5.0)	4	(8.5)	10	(6.0)
いつでも誰かに仕事を引き継げるようになっておくようになった	34	(28.6)	10	(21.3)	44	(26.3)
以前よりも自由な発想で仕事をするようになった	35	(34.9)	9	(19.1)	44	(26.3)
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	67	(56.3)	25	(53.2)	92	(55.1)
残業はしなくなった	49	(41.2)	18	(38.3)	67	(40.1)
勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった	37	(31.1)	9	(19.1)	46	(27.5)
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	42	(35.3)	9	(19.1)	51	(30.5)
解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった	29	(24.4)	9	(19.1)	38	(22.8)
仕事に限定されたので働くことに安定感や安心感がある	31	(26.1)	13	(27.7)	44	(26.3)
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	46	(38.7)	13	(27.7)	59	(35.3)
会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった	34	(31.9)	12	(25.5)	46	(27.5)
仕事に長期的な目標を立てなくなった	35	(29.4)	16	(34.0)	51	(30.5)
上司に気を遣わなくなった	37	(31.1)	11	(23.4)	48	(28.7)
同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった	28	(23.5)	4	(8.5)	32	(19.2)
仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にようになった	47	(39.5)	13	(27.7)	60	(35.9)
後輩や元の部下への仕事上の助言や注意は、した方が良くときもなくなった	15	(12.6)	4	(8.5)	19	(11.4)
重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった	24	(20.2)	8	(17.0)	32	(19.2)
会社の中でおきていることに余り関心をもたなくなった	28	(23.5)	11	(23.4)	39	(23.4)
新しい仕事は自分から作らなくなった	14	(11.8)	2	(4.3)	16	(9.6)
会社のCSR(社会的責任)や社会貢献をあまり気にしなくなった	10	(8.4)	2	(4.3)	12	(7.2)
働くことを通じて自分自身が社会貢献をしようとする意識が強くなった	33	(27.7)	5	(10.6)	38	(22.8)
与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった	34	(28.6)	13	(27.7)	47	(28.1)
なにかにつけあまり頑張らなくなった	21	(17.6)	4	(8.5)	25	(15.0)
その他	6	(5.0)	3	(6.4)	9	(5.4)
計	119	(100.0)	47	(100.0)	167	(100.0)

3. 働く条件が総合的に良くなった場合と低下した場合の意識と行動の変化

<総合的にみた仕事を進める条件の変化と仕事に関する意識の変化>

労働者にとっては、働きはじめる際に企業から提供された働く条件は労働者の労働の成果に対する企業の期待の程度を表すものである。また、自分はどの程度の労働を提供すれば良いかという労働者の判断基準になるものである。総合的にみた条件は、その条件に見合った働き方をするという意味では労働者が働き方の最終的な決定を行うための重要な判断材料となる。そして、仕事との関わり方の判断がなされれば、仕事に関する意識と行動のあり方もそれに伴って決まってくる。

ところで、総合的にみた条件とは賃金や労働時間などの個別の条件の善し悪しが単に加算されてその合計で自動的に決まるものとはいえない。個別の条件についてはそれぞれ関連するとはいっても別のものであり、労働者のそれらに対する希望や期待の大きさと切実さは個々に異なり、それらが実現する程度も個々に異なることは自然である。その点から、総合的にみた仕事を進める条件の変化が労働者の意識や行動にどのような影響を与えるかについては、賃金や労働時間などの個別の項目ごとに労働者の意識と行動の変化との関係を検討するのは別に分析する必要がある。そのため、総合的にみた仕事を進める条件を単独に取りあげて、その受け止め方の違いが労働者の意識と行動の変化とどのような関係にあるかを検討した。分析する際には、総合的にみた仕事を進める条件が a. 変わったか、b. 変わった場合はよくなったか悪くなったか、という変化と定年退職して次に働きはじめた時の仕事に関する意識の変化の関係に焦点を当てた。

総合的にみた仕事を進める条件の変化と仕事に関する考え方の変化についての回答状況をクロスさせると図表 4-3-1 のようになる。これをみると、定年退職後に働きはじめた時に、定年前と仕事に関する考え方が変化した者としなかった者を比較すると、わずかに変化したという者が多いとはいうもののほぼ同数である。

総合的にみた仕事を進める条件が低下したと受け止め、かつ、考え方の変化があったとする者の割合が最も多い。仕事に関する考え方が変化した者のうちの 54.8%、総合的にみた仕事を進める条件が低下したという者の 66.7%がそれに当たる。

総合的にみた仕事を進める条件の変化がなかった者の動きをみると、総合的にみた仕事を進める条件は変化しなかったし、仕事についての考え方も変わらないという者は考え方の変化がなかった者のうちの 55.1%（全体の 25.7%）である。

総合的にみた仕事を進める条件が良くなったと受けとめていても仕事に関する考え方は変わらなかったという者は、仕事に関する考え方の変化がなかった者のうちの 13.6%（全体の 6.3%）である。総合的にみた仕事を進める条件が良くなったと受け止めている者であって、かつ仕事に関する考え方が変わった者は仕事に関する考え方が変わった者のうちの 15.6% である。総合的にみた仕事を進める条件が良くなったと受け止めるよりも、低下したと受け止

める時の方が仕事に関する考え方の変化が生じる割合はずっと大きくなるということである。

次に、総合的にみた仕事を進める条件の変化の有無と仕事に関する考え方の変化の有無について、条件が変わった者のなかで仕事に関する考え方の変化がなかった者の割合と条件が変わっても仕事に関する考え方の変化がなかった者の割合については有意差が認められた ($\chi^2(1) = 16.81$, 漸近有意確率 (両側) = .00、正確有意確率 = .00)。労働者が総合的にみた仕事を進める条件が変わったと受け止めることは働くことに関する意識に影響があるといえる。

しかし、総合的にみた仕事を進める条件が変わったにもかかわらず、仕事に関する考え方の変化はなかったとする者は考え方の変化がなかった者全体の 45.0%を占めている (条件が「良くなった」13.6%、同「低下した」31.4%)。そのうち、条件が「低下した」という者の方が、「良くなった」という者よりもかなり多くなっている。

もちろん、これは実態が客観的にどうであったかという第三者の観察に基づくものではない。本人がそう思っているということであるが、そこに解釈を止めるにはこれらの数値はいささか大きいと感じられる。そのため、総合的にみた仕事を進める条件を「よくなった」、「変わらない」、「低下した」の3つの変化の方向が意識の変化にどのような関係を有するかを明らかにすることとした。

ついでには、対象となる回答者を、第一に、定年退職して次に働きはじめた時に定年前と比べて仕事に関する考え方の変化が「あった」と「なかった」の2つのグループに分け、第二に、総合的にみた仕事を進める条件の変化を「よくなった」、「変わらない」、「低下した」という3つのグループに分けた。そして、それぞれの区分を基に意識の変化の割合が総合的にみた仕事を進める条件の変化の3つのグループの間で異なるかどうかの検定を行った。

同等性の検定を行ったところ、仕事に関する考え方の変化の有無の割合は総合的にみた進める条件の変化の3つのグループで同じとはいえないことが判明した ($\chi^2(2) = 17.90$, 漸近有意確率 (両側) = .00、正確有意確率 = .00)。

この結果をみると、総合的にみた仕事を進める条件が変われば仕事に関する考え方の変化が生じる割合は増加する。しかし、総合的にみた仕事を進める条件が低下したと受け止めているにもかかわらず、仕事に関する考え方に変化はなかったとする者の割合が多いことについては、定年退職後の労働者の処遇のあり方が反映していると考えなければならないであろう。

つまり、総合的にみた仕事を進める条件が「良くなった」場合は、あくまで総合的にみたものであって、生活全体のバランスからみて良くなったということになる。そうであると、職業キャリアのラスト・ステージに近い定年後のワーク・ライフ・バランスが良くなったということは就業態度には安定感をもたらすことになると考えられる。その一方で、仕事についての意欲を高めるとかコミットメントを強くするというにはすぐさまは結びつかない。仕事への意欲やコミットメントの向上は、賃金などの基本的な労働条件や職務権限や地位と

いう職務遂行条件と切り離すことは難しい。それらの職務遂行条件が低下し、労働時間等で余裕が生まれて総合的にみた仕事を進める条件としては納得できたとしても、仕事へのコミットメント等はそれによって向上することにはならないからである。

図表 4-3-1 総合的にみた仕事を進める条件の変化と意識・行動の変化の関係

人数の単位=人

仕事に関する考え方の変化	総合的にみた仕事をすすめる条件						合計	
	よくなった		変わらない		低下した		人数	%
	人数	%	人数	%	人数	%		
あった	21	(15.6)	40	(29.6)	74	(54.8)	135	(100.0)
なかった	16	(13.6)	65	(55.1)	37	(31.4)	118	(100.0)
計	37	(14.6)	105	(41.5)	111	(43.9)	253	(100.0)

NA = 5

<総合的にみた仕事を進める条件の変化と行動の変化>

総合的にみた仕事を進める条件が低下した者と低下しなかった者では定年退職後における仕事に関する行動のあり方に違いが生じるか否かを検討した。総合的にみた仕事を進める条件が「低下した」という者と「低下しなかった」という者の間で行動変化があった割合を行動の内容ごとに比較した（図表 4-3-2、図表 4-3-3）。行動の内容は同図表の「行動の内容」の欄にあるとおり 25 項目に分けてそれぞれについてとらえている。

なお、条件が「低下しなかった」というのは、定年前と条件が変わらなかったか、または条件がよくなったということである。

総合的にみた仕事を進める条件が「低下しなかった」と思っている者の方が「低下した」と思っている者よりも行動変化の割合が有意に大きかったのは、有意水準 5%未満では「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」（ $\chi^2(1) = 8.89$, 漸近有意確率（両側）= .00, 正確有意確率（両側）= .01）である。

反対に、「低下した」と思っている方が「低下しなかった」と思っている者よりも有意に多いのは、「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」（ $\chi^2(1) = 7.21$, 漸近有意確率（両側）= .01, 正確有意確率（両側）= .01）、「勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった」（ $\chi^2(1) = 4.37$, 漸近有意確率（両側）= .04, 正確有意確率（両側）= .06）及び「仕事に長期的な見通しを立てなくなった」（ $\chi^2(1) = 5.67$, 漸近有意確率（両側）= .02, 正確有意確率（両側）= .03）である。

有意水準（漸近有意確率（両側））を 10%まで緩和すると、総合的にみた仕事を進める条件が「低下しなかった」と思っている者の方が「低下した」と思っている者よりも行動変化

の割合が有意に大きかったのは、「解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった」と「会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった」である（順に、 $\chi^2(1) = 3.44$, 漸近有意確率（両側） = .06、正確有意確率（両側） = .09、 $\chi^2(1) = 2.90$, 漸近有意確率（両側） = .09. 正確有意確率（両側） = .13 ）。

同様に有意水準を緩和した場合に、その逆の総合的にみた仕事を進める条件を「低下した」と受け止めている者の方が行動変化の割合が大きくなるのは、「重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった」（ $\chi^2(1) = 3.23$, 漸近有意確率（両側） = .07. 正確有意確率（両側） = .11）である。

労働者が総合的にみた仕事を進める条件が低下しないと感ずることは、自由な発想で仕事に取り組むなど仕事への取り組み姿勢に前向きな余裕や冷静さを与えるが、反対に働く条件が「低下した」と労働者が受け止めると、職場での他者とのコミュニケーションも少なくなるなど仕事への取り組み姿勢が消極的になる面が予想される結果が得られた。

図表 4-3-2 総合的にみた仕事を進める条件の変化と定年退職後の行動の変化（割合）

行動の内容	総合的にみた働く条件の変化	
	低下しなかった	低下した
	行動変化	行動変化
	あった	あった
	%	%
自分の業績をあまり気にしなくなった	42.0	42.0
以前よりも短時間で評価されることを前提に仕事をするようになった	7.4	3.7
いつでも誰かに仕事を引き継げるようにしておくようになった	25.9	28.4
以前よりも自由な発想で仕事をするようになった	38.3	17.3
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	44.4	65.4
残業はしないようになった	42.0	40.7
勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった	21.0	35.8
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	25.9	37.0
解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった	29.6	17.3
仕事に限定されたので働くことに安定感や安心感がある	30.9	21.0
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	29.6	42.0
会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった	37.0	24.7
仕事に長期的な目標を立てなくなった	22.2	39.5
上司に気を遣わなくなった	30.9	28.4
同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった	17.3	22.2
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	38.3	34.6
後輩や元の部下への仕事上の助言や注意は、した方が良いときもしなくなった	14.8	8.6
重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった	13.6	24.7
会社の中でおきていることに余り関心をもたなくなった	19.8	28.4
新しい仕事は自分から作らないようになった	8.6	11.1
会社のCSR(社会的責任)や社会貢献をあまり気にしなくなった	6.2	8.6
働くことを通じて自分自身が社会貢献をしようとする意識が強くなった	23.5	23.5
与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった	22.2	33.3
なにかにつけあまり頑張らなくなった	13.6	17.3
その他	8.6	2.5

図表 4-3-3 総合的にみた仕事を進める条件の変化と定年退職後の行動の変化(検定)

行動の内容	χ^2 値、自由度、漸近有意確率(両側)
自分の業績をあまり気にしなくなった	$\chi^2(1) = .00, p = 1.00$
以前よりも短期間で評価されることを前提に仕事をするようになった	$\chi^2(1) = 1.06, p = .30$
いつでも誰かに仕事を引き継げるようにしておくようになった	$\chi^2(1) = .13, p = .72$
以前よりも自由な発想で仕事をするようになった	$\chi^2(1) = 8.90, p = .00$
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	$\chi^2(1) = 7.21, p = .01$
残業はしないようになった	$\chi^2(1) = .03, p = .87$
勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった	$\chi^2(1) = 4.37, p = .04$
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	$\chi^2(1) = 2.32, p = .13$
解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった	$\chi^2(1) = 3.44, p = .06$
仕事が限定されたので働くことに安定感や安心感がある	$\chi^2(1) = 2.06, p = .15$
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	$\chi^2(1) = 2.69, p = .10$
会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった	$\chi^2(1) = 2.90, p = .09$
仕事に長期的な目標を立てなくなった	$\chi^2(1) = 5.67, p = .02$
上司に気を遣わなくなった	$\chi^2(1) = .12, p = .73$
同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった	$\chi^2(1) = .62, p = .43$
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	$\chi^2(1) = .24, p = .62$
後輩や元の部下への仕事上の助言や注意は、した方が良いときもしなくなった	$\chi^2(1) = 1.49, p = .22$
重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった	$\chi^2(1) = 3.23, p = .07$
会社の中でおきていることに余り関心をもたなくなった	$\chi^2(1) = 1.66, p = .20$
新しい仕事は自分から作らないようになった	$\chi^2(1) = .28, p = .60$
会社のCSR(社会的責任)や社会貢献をあまり気にしなくなった	$\chi^2(1) = .36, p = .55$
働くことを通じて自分自身が社会貢献をしようとする意識が強くなった	$\chi^2(1) = .00, p = 1.00$
与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった	$\chi^2(1) = 2.49, p = .11$
なにかにつけあまり頑張らなくなった	$\chi^2(1) = .43, p = .51$
その他	$\chi^2(1) = 2.94, p = .09$

4. 家庭の条件と定年退職後の意識及び行動の変化

(1) 意識の変化との関係

<家庭の状況と働く条件の受け止め方>

ここでは、家庭の条件として配偶者の有無と末子の状況を取りあげ、それらが労働者の総合的にみた仕事を進める条件の変化の受け止め方にどのような関係があるのかをみることにする。

配偶者の存在は、配偶者になんらかの収入がある場合は経済的な側面で総合的にみた仕事を進める条件の変化の受け止め方に効果があることは十分に考えられるが、たとえ、配偶者に収入がなかったとしても家庭生活に対する労働者の態度や感心の持ち方が変わってくることによって総合的にみた仕事を進める条件の変化の受け止め方に影響を及ぼすことがあると考えられる。

また、子の状況については、子が学業の途上であれば、通常は子に係る経費は家計の負担になる。また、学業が終了した場合でも、生計を一にしている子が無職であれば、通常は、親である労働者が職業活動によって世帯の生計を維持する必要性は高い。それは定年退職後にであっても同様である。

仮に、十分な経済的な蓄えがあるので、定年退職によって収入が減少するなどの職業上の変化が身の上にも起きて生計そのものについては心配しなくてよいという場合であっても、子が社会人として自立していないことについての心理的な負担はあることが考えられる。また、子の就職時等に親が保証人になるなどの役割予測が労働者自らの働き方の意識に影響することも考えられる。子の現状は労働者の将来の生活の見通しと密接に関連するものでもある。そのため、配偶者の有無と末子の職業及び学業の状況に着眼して、それらが定年退職後の仕事に関する考え方の変化にどのような影響を及ぼすかを探ることとした。

<配偶者の有無と仕事に関する意識の変化>

はじめに、配偶者の有無によって仕事に関する考え方の変化が生じる割合に差があるかどうかを分析した。方法は、配偶者の有無は配偶者の「あり」と「なし」を1つの変数とし、仕事に関する考え方の変化は「あった」と「なかった」を変数とし、両変数を用いた χ^2 検定である。検定の結果は配偶者の有無によって仕事に関する考え方の変化がある者の割合は有意に異なることが把握された ($\chi^2(1) = 5.13^*$ (両側)、*は5%水準で有意を表す。以下同じ)。

なお、配偶者の有無と仕事に関する意識の変化の有無の回答結果をクロスさせて整理したものが図表 4-4-1 である。

図表 4-4-1 配偶者の有無と仕事に関する意識の変化

人数の単位は人

配偶者の有無	仕事に関する考え方の変化				計	
	あり		なし			
	人数	%	人数	%	人数	%
あり	129	(94.9)	105	(86.8)	234	(91.1)
なし	7	(5.1)	16	(13.2)	23	(8.9)
計	136	(100.0)	121	(100.0)	257	(100.0)

＜末子の状況と仕事に関する考え方の変化＞

次に子の状況との関係については、子の教育費や生活費に対する負担が定年後もあるかどうかによって仕事に関する考え方が変わると予想し、子の学業と職業の状況による仕事に関する考え方の変化の生じ方が異なるかどうかをみることにした。

そこでまず、全体を 4 つのグループに分けて仕事に関する考え方の変化をみたのが図表 4-4-2 である。4 つのグループとは、末子が学業を終えている者、末子が学業を終えているが同一生計で無職の者、末子が学業を終えていない者（学業の途中）、子がない者の 4 種類である。

これらのグループの違いが仕事に関する考え方の変化が起きることと関係があるかどうかについて独立性の検定を行ったところ、両グループ意識の変化の有無の間には有意な関係を見出せなかった ($\chi^2(3) = 2.07$ 、漸近有意確率は $.56 > .05$)。

図表 4-4-2 子の状況と仕事に関する意識の変化

単位=人

子の状況	仕事に関する考え方の変化				計	
	あった		なかった			
	人数	%	人数	%	人数	%
学業終了	108	79.4	91	(75.2)	199	(77.4)
同一生計で子が無職	10	7.4	10	(8.3)	20	(7.8)
学業の途中	14	10.3	12	(9.9)	26	(10.1)
子なし	4	2.9	8	(6.6)	12	(4.7)
計	136	(100.0)	121	(100.0)	257	(100.0)

＜末子の状況と総合的にみた仕事を進める条件＞

定年退職した後の仕事を進める条件を総合的にみたときに、定年前と比較して条件が「よくなった」かどうかという評価、すなわち、総合的にみた仕事を進める条件の変化の受け止め方は末子の状況によって異なるかどうかを次のように確認した。

最初に、上記の4つのグループに分けた子の状況と総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方（「よくなった」、「変わらない」、「低下した」）とをクロスさせた図表を作成した（図表 4-4-3、）。この図表からでは末子の状況と総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方との間に有意な関係があるか否かははっきり読みとれなかった。また、図表 4-4-4 をみても子の教育費や生活に関する負担感が総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方に直接の影響を持つ様子は読みとれなかった。

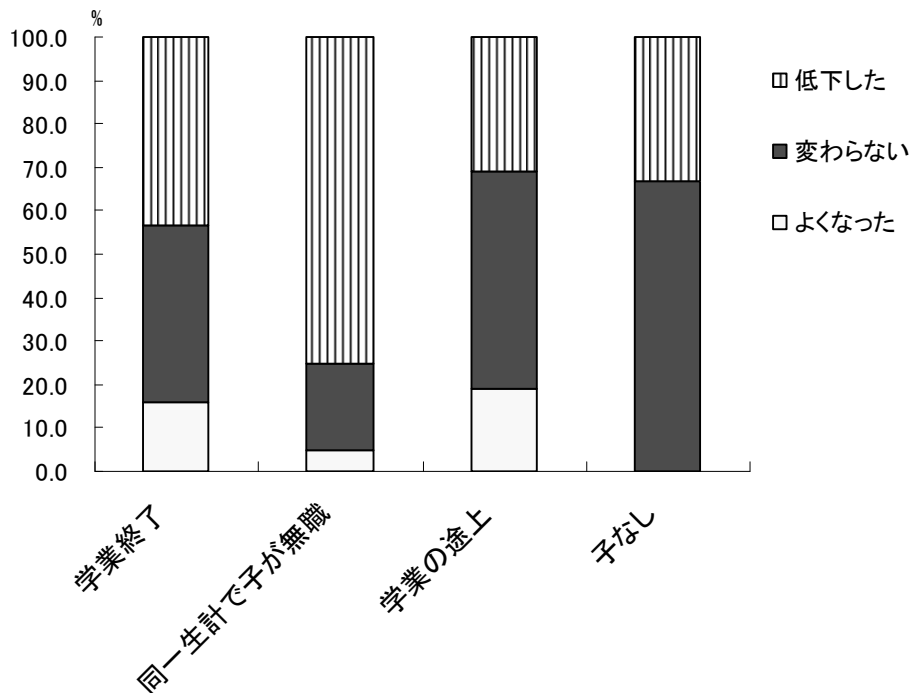
次に、子の状況によって総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方に違いがあるかどうかを明らかにするため、末子の状況の4つのグループをAとBの2つにまとめた。具体的には「子が学業を終了している」及び「子がいない」をAグループとし、「生計が同じで子が無職」または「子は学業の途上」をBグループとした。つまり、子の教育費や生活費に対する負担が基本的にはないと予想されるグループ（A）と負担があると予想されるグループ（B）に分けたのである。その後、総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方についてAとBの同等性の検定を行った。その結果、グループ間による違いは認められなかった（ $\chi^2(6) = 1.12$ 、漸近有意確率 = .89）。

図表 4-4-3 子の状況と働く条件の変化の受け止め方

単位=人

子の状況	総合的にみた仕事をすすめる条件			計
	よくなった	変わらない	低下した	
学業終了	31	80	85	196
同一生計で子が無職	1	4	15	20
学業の途上	5	13	8	26
子なし	0	8	4	12
計	37	105	112	254

図表 4-4-4 末子の状況と働く条件の受け止め方



(2) 仕事に関する行動の変化との関係

<配偶者の有無と仕事に関する行動の変化>

配偶者の有無と意識の変化については、前節で配偶者がいた方が仕事に関する意識の変化が起きることが多いが、定年退職後の総合的にみた仕事の進め方の条件の受け止め方には配偶者の有無による違いがないことが把握された。では、定年退職した後に働きはじめた時に職業上での行動の変化については配偶者の有無はどのような関係があるであろうか。配偶者があることは家庭生活の安定性の高さを予測させるし、労働者の生活全体のなかで家庭生活に向ける注意の割合を増加させたり、個人の私的生活面での支持者の存在を確信させて心理的な安定性を高める効果があると予測される。

こうした予測が正しければ、配偶者があることは定年退職後の職業活動における状況変化をより率直に受け入れ、会社以外の場や活動によりはっきりと重点をおいてワーク・ライフ・バランスを狙う行動が多くなると考えられる。

そこで、配偶者の有無別の定年退職した後に働きはじめた時の職業上の行動変化については、前出の図表 4-3-3 の「行動の内容」25 項目の行動の内容ごとにみて、配偶者の有無と関係を検討することとした。

ただし、この質問項目の有効回答は 166 人分だが、そのうち調査時点で配偶者ありの者が 155 人、なしの者が 11 人であり、配偶者の有無についてはサンプル数の違いが大きく、しかも配偶者なしのサンプル数がようやく一桁と小さいので統計的な検定は行わずに、行動の内

容と配偶者の有無をクロスさせた図表（図表 4-4-4）を作り、それによって考察するのみとした。

行動変化の内容と配偶者の有無をクロスさせた図表をみると行動の内容によっては変化があった割合が配偶者の有無によってかなり異なるものがみられてはいる。たとえば、配偶者ありの場合は、「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」という変化があった者は 30.3%存在するが、配偶者なしの者は 0.0%で一人もない。

また、「会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった」（配偶者あり＝37.4%、配偶者なし＝9.1%）、「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」（配偶者あり＝32.3%、配偶者なし＝9.1%）、「会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった」（配偶者あり＝31.6%、配偶者なし＝9.1%）、「自分の業績をあまり気にしなくなった」（配偶者あり＝43.9%、配偶者なし＝18.2%）、「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」（配偶者あり＝37.4%、配偶者なし＝18.2%）の 5 つの内容においても配偶者ありの者がなしの者よりも行動の変化を自覚する割合が 2 倍からそれ以上多くなっている。

反対に、配偶者なしの場合の方が配偶者ありよりも 2 倍以上多くなっているのは、「同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった」（配偶者あり＝18.1%、配偶者なし＝36.4%）の 1 つのみである。

図表 4-4-4 の全体をみれば、配偶者ありの者は定年退職後に働くときに仕事に向かう態度に解放感や客観性が自覚されることが配偶者なしの者よりも多くなる傾向があることが示されている。同時に、生活全体のなかでの職業活動の位置づけや比重が変化することを感じる人が多いことが窺える。

他方、配偶者がいないと、家庭生活や地域生活で築いている人間関係を背景に職業生活をするというよりも、自分という個人が仕事と向き合い、組織の枠の中で自分と仕事の間を深めていく様子がある程度みえていられると思われる。

図表 4-4-5 配偶者の有無と定年退職後の行動の変化（割合）

行動の内容	配偶者あり	配偶者なし
	行動変化	行動変化
	あった	あった
	%	%
自分の業績をあまり気にしなくなった	43.9	18.2
以前よりも短期間で評価されることを前提に仕事をするようになった	5.8	9.1
いつでも誰かに仕事を引き継げるようにしておくようになった	26.5	27.3
以前よりも自由な発想で仕事をするようになった	30.3	0.0
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	54.8	63.6
残業はしないようになった	40.6	36.4
勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった	27.7	27.3
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	32.3	9.1
解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった	22.6	27.3
仕事に限定されたので働くことに安定感や安心感がある	26.5	27.3
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	37.4	9.1
会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった	31.6	9.1
仕事に長期的な目標を立てなくなった	31.0	27.3
上司に気を遣わなくなった	29.0	27.3
同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった	18.1	36.4
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	37.4	18.2
後輩や元の部下への仕事上の助言や注意は、した方が良いときもしなくなった	11.6	9.1
重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった	20.0	9.1
会社の中でおきていることに余り関心をもたなくなった	23.9	18.2
新しい仕事は自分から作らないようになった	9.7	9.1
会社のCSR(社会的責任)や社会貢献をあまり気にしなくなった	7.1	9.1
働くことを通じて自分自身が社会貢献をしようとする意識が強くなった	23.2	18.2
与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった	28.4	27.3
なにかにつけあまり頑張らなくなった	14.8	18.2
その他	5.2	9.1

<子の状況と仕事に関する行動の変化>

子に関する負担の大きさは定年退職後の労働者の仕事に関する行動にどのような関係があるのでしょうか。賃金などの労働条件や職場環境、職務権限など仕事を進める条件などのさまざまな働く条件に応じて労働者は労働力を提供することが基本である。しかし、たとえば、そうした働く条件が低下しても家庭責任などの事情がある場合は、雇用の安定の要求が強くなるために仕事との関わり方を変えずに働くといえるのでしょうか。そこで、子に関する負担の状況と定年退職後の仕事に関する行動の変化の有無の関係を検討することとした。

まず、主として経済的な面での子に関する負担の重さを想定して、回答者をAグループ（「子が学業を終了している」と「子がない」者）とBグループ（「生計が同じで子が無職」と「子は学業の途上」）の2つのグループに分けた。そして、行動の内容ごとにグループ間で仕事に関する行動の変化がおきる割合を比較した（図表4-4-6）。既に述べているようにAは子の教育費や生活費の負担がないか軽い者であり、Bはそれらの負担を大きく背負っている者と仮定したグループの分け方である。

次に、有効回答のAグループは140人、Bグループは26人でサンプル・サイズの差が非常に大きい。行動の変化があったという者の割合について母比率の差を検定することとした。ただし、 χ^2 検定を行ったが、1つのセルに5人未満の人数しか入っていなかった項目については検討していない。その結果、変化が起きる割合は行動のいずれの内容でも両グループの間に有意な差は認められなかった（図表4-4-7）。

なお、参考のために図表4-4-7には調査した行動の内容のすべてについての検定結果を表示している。文頭に*がついているのは、1つのセルに5人未満の人数しか入っていなかった内容である。

図表4-4-6及び図表4-4-7の2つの図表をみると、全体としては2つのグループの間には大きな違いがないが、「仕事に長期的な目標を立てなくなった」で $p = .06$ となっており、しかも、Bグループの割合の方が多くなっている。「重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった」でもBグループの割合の方が多く、 $p = .11$ とそれなりの水準になっている。このことには注意を払っておく価値があるであろう。今後、サンプル数が増加した場合には、たとえば、雇用の継続を実現するための身の処し方の一つとしての意味が確認される可能性は無視できないと感じられる。

図表 4-4-6 子の状況と定年退職後の行動の変化の有無（割合）

行動の内容	学業終了・ 子なし	学業途上・ 無職
	行動変化	行動変化
	あった	あった
	%	%
自分の業績をあまり気にしなくなった	41.4	46.2
以前よりも短期間で評価されることを前提に仕事をするようになった	5.7	7.7
いつでも誰かに仕事を引き継げるようにしておくようになった	27.1	23.1
以前よりも自由な発想で仕事をするようになった	27.9	30.8
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	54.3	61.5
残業はしないようになった	40.0	42.3
勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった	26.4	34.6
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	29.3	38.5
解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった	22.9	23.1
仕事に限定されたので働くことに安定感や安心感がある	25.7	30.8
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	34.3	42.3
会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった	31.4	23.1
仕事に長期的な目標を立てなくなった	27.9	46.2
上司に気を遣わなくなった	27.9	34.6
同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった	18.6	23.1
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	35.7	38.5
後輩や元の部下への仕事上の助言や注意は、した方が良いときもしなくなった	10.7	15.4
重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった	17.1	30.8
会社の中でおきていることに余り関心をもたなくなった	22.1	30.8
新しい仕事は自分から作らないようになった	9.3	11.5
会社のCSR(社会的責任)や社会貢献をあまり気にしなくなった	7.1	7.7
働くことを通じて自分自身が社会貢献をしようとする意識が強くなった	23.6	19.2
与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった	27.9	30.8
なにかにつけあまり頑張らなくなった	13.6	23.1
その他	4.3	11.5

図表 4-4-7 子の状況と定年退職後の行動の変化の有無

行動の内容	χ^2 値、自由度、漸近有意確率(両側)
自分の業績をあまり気にしなくなった	$\chi^2(1) = .20, p = .65$
*以前よりも短期間で評価されることを前提に仕事をするようになった	$\chi^2(1) = .15, p = .70$
いつでも誰かに仕事を引き継げるようにしておくようになった	$\chi^2(1) = .19, p = .67$
以前よりも自由な発想で仕事をするようになった	$\chi^2(1) = .09, p = .76$
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	$\chi^2(1) = .47, p = .49$
残業はしないようになった	$\chi^2(1) = .05, p = .83$
勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった	$\chi^2(1) = .73, p = .39$
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	$\chi^2(1) = .87, p = .35$
解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった	$\chi^2(1) = .00, p = .98$
仕事が限定されたので働くことに安定感や安心感がある	$\chi^2(1) = .29, p = .59$
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	$\chi^2(1) = .62, p = .43$
会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった	$\chi^2(1) = .73, p = .39$
仕事に長期的な目標を立てなくなった	$\chi^2(1) = .345, p = .06$
上司に気を遣わなくなった	$\chi^2(1) = .49, p = .49$
同僚や後輩、部下に気を遣わなくなった	$\chi^2(1) = .29, p = .59$
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	$\chi^2(1) = .07, p = .79$
*後輩や元の部下への仕事上の助言や注意は、した方が良いときもしなくなった	$\chi^2(1) = .47, p = .49$
重い責任を負うような仕事のしかたや進め方はしないようになった	$\chi^2(1) = 2.62, p = .11$
会社の中でおきていることに余り関心をもたなくなった	$\chi^2(1) = .91, p = .34$
*新しい仕事は自分から作らないようになった	$\chi^2(1) = .13, p = .72$
*会社のCSR(社会的責任)や社会貢献をあまり気にしなくなった	$\chi^2(1) = .01, p = .92$
働くことを通じて自分自身が社会貢献をしようとする意識が強くなった	$\chi^2(1) = .23, p = .63$
与えられた仕事はするが、ほかのことはなるべく気にしないようになった	$\chi^2(1) = .09, p = .76$
なにかにつけあまり頑張らなくなった	$\chi^2(1) = 1.55, p = .21$
*その他	$\chi^2(1) = 2.25, p = .13$

5. 環境への適応行動の選定方針と定年後の意識及び行動の変化

労働者が仕事をしていくには、自分を取り巻く環境に適用しながら仕事を進めていく必要がある。そのためには、自分が周囲からどのような仕事の成果をあげることが期待されているのかを探り、かつ、職場生活の人間関係や職場の暗黙のルールなどを踏まえた職場での日常行動のあり方を察知しなければならない。そして、自分を取り巻く環境・自分に与えられた条件に適応する形で仕事をして成果を出すための行動を選定するようになる。定年退職についても同様であって、次に働きはじめた時に、そこで仕事を進める条件が具体的にどのようなものかを体験すると、自らが置かれた環境に適応しようとするはずである。まずは職場で自分自身が期待される行動がどのようなものかを探り、それにあった行動を選定していかなければ働き続けることは難しい。こうした環境への適応は、定年退職をした労働者の職業上の課題ともいえるべきものであるし、職業キャリアのラスト・ステージに遭遇する重大な危機の要素になると考えられる。こうした観点から本節では、定年退職した後の働く環境についての理解の仕方と定年後の行動の変化について分析する。

まず最初に、定年退職した後に働きはじめて、そこで仕事を進める条件を知った時に職場環境をどのように理解したかを、① 変化した条件への対応のしかた（自分にとって不利のない対応をしようとするか）、② 仕事の成果への期待の理解のしかた（どのように周囲の期待を考えるか）、③ 仕事の責任や負担の負い方、④ 人間関係やチームワークのあり方、⑤ 働く条件の考え方、の5つに分けて把握した。

具体的な質問は図表 4-5-1 の各項目である。回答はそれらの項目ごとに、「そう思った」、「少しそう思った」、「あまり思わなかった」、「そう思わなかった」の4つの中から自分の気持ちに最も近いものを1つだけ選択してもらう方法によって得た。

なお、質問項目は本調査を企画する段階で、定年退職経験者2名（民間企業（大規模）1名、公益団体（中小規模）1名）及び現役の企業の総務担当者（民間企業（大規模））の協力によって作成した。具体的には、これらの協力者に対して、a. 本調査の目的、b. 本質問の趣旨、c. 予定される分析への利用方法、の3点を口頭で説明した。その後、各協力者から定年退職後の労働者にしばしば生じると考えられる意識の変化を思いつくままに口頭で挙げてもらい、その結果を研究担当が整理した。また、説明は各協力者に別々に面接して行った。

図表 4-5-1 環境変化への適応方針

- ① 変化した条件への対応
労働条件や仕事をする条件は不満だが、それに見合った働き方をすればよい
これまでほど頑張らなくてよい
業績にとらわれずに、ゆとりを持って仕事をしよう
これからは責任の重い仕事はしなくてよい
これからは業務量をおさえるようにする
これからは新しい仕事や慣れない仕事はしないようにする
これからは仕事を上手に選んでやっていこう
- ② 仕事の成果への期待の理解
これまでのように頑張らなくてよいとは期待されていない
これまでの能力や実績を適正に評価しようとしていない
これまでほど成果をあげることは期待されていない
これからは自分の能力や実績を十分には生かした動きはできない
- ③ 仕事の責任や負担の負い方
これからは責任が軽くなってラクになった
重要な仕事からは遠ざかった
これからは会社全体の業績は考えなくともよい
現役の時ほど会社に尽くすことはない
- ④ 人間関係やチームワークのあり方
これまでほど職場の人間関係に気を遣うことはなさそうだ
仕事の成果よりも後輩との人間関係に気を遣っていかないといけない
自分が頑張るのではなく現役の人たちに頑張ってもらえるようにする
これからは仕事がやりにくなる
- ⑤ 働く条件の考え方
労働条件や仕事をする条件は変わったが、これまでと同じように働いていこう
働く以上はいろいろな条件が低下しても仕事は頑張らないといけない
働けるのだから労働条件や仕事をする条件が低下しても当然だ

最初に、働く環境についての理解の仕方の共通性を取り出すため、図表 4-5-1 に掲げた環境変化への適応方針に関する質問に対する回答を用いて因子分析を行った。質問を作成する際には上記のとおり、①から⑤の 5 つの領域にわけて問題を取り上げたが、実際に定年退職した後の労働者には意識面でどのような共通点があるかを明らかにするためである。

因子分析（主因子法、プロマックス回転）（KMO = ,89, Bartlett の球面検定 $p = .00$ ）の結果、5 つの因子が抽出された（図表 4-5-2、図表 4-5-3、図表 4-5-4）。

抽出された因子のうち、第 1 因子は、「これまでほど成果をあげることは期待されていない」、「これまでの能力や実績を適正に評価しようとしていない」、「これまでのように頑張らなくてよい」という項目からなっており、「期待されないことの自覚」という内容である。

第 2 因子は、「これからは責任の重い仕事はしなくてよい」、「重要な仕事からは遠ざかった」、「これからは自分の能力や実績を十分には生かした動きはできない」、「これからは責任が軽くなってラクになった」、「これからは会社全体の業績は考えなくともよい」という項目で構成されるので、「遠ざかる責任」という感じのものといえる。

第 3 因子は、「自分が頑張るのではなく現役の人たちに頑張ってもらえるようにする」、「これからは仕事を上手に選んでやっ払いこう」、「これからは業務量をおさえるようにする」、「業績にとらわれずに、ゆとりを持って仕事をしよう」、「現役の時ほど会社に尽くすことはない」、「労働条件や仕事を進める条件は不満だが、それに見合った働き方をすればよい」ということで構成されているので、働く条件の低下にあわせて自分の働き方を調整するというものであって、いうなれば働く条件を低下させた会社側と自分の働き方によって「取引」をする感覚である。

第 4 因子は、「これからは仕事がやりにくくなる」、「仕事の成果よりも後輩との人間関係に気を遣っていかないといけない」、「これからは新しい仕事や慣れない仕事はしないようにする」が構成項目である。これは、定年退職すると職場での地位や権限が変動しただけでなく、雇用上の身分が非正規化することが多いことから、安定した雇用の継続を希望する者にとっては痛々しいまでの周囲への気遣いが必要なことを示すものであろうか。すなわち「気詰まりと気遣い」と呼べる因子である。

第 5 因子は、「働く以上はいろいろな条件が低下しても仕事は頑張らないといけない」、「労働条件や仕事をする条件は変わったが、これまでと同じように働いていこう」、「働けるのだから労働条件や仕事をする条件が低下しても当然だ」の 3 つの項目でできている。いずれも因子負荷量がマイナスなので、働く条件の低下と働き方のバランスを意識した労働者の自己尊重に基づく合理性追求の態度を示すものである。

以上のように、定年退職して次に働きはじめた時の労働者の意識は、「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 つの要素から説明することができる（図 4-5-5）。

この因子分析の結果から抽出された因子は、一見しただけでは労働者の仕事への意欲の抑制に関するものが多いように見えるが、実際の行動の上では環境に合理的に適応しようとする意識に関する因子として作用すると理解してよいであろう。

図表 4-5-2 パターン行列 a

	因子				
	1	2	3	4	5
これまでほど成果をあげることは期待されていない	.918	.039	.012	-.019	-.169
これまでの能力や実績を適性に評価しようとしていない	.744	.017	-.125	.104	.118
これまでのように頑張っていて欲しいとは期待されていない	.697	-.009	.100	-.010	-.002
これまでほど頑張って働かなくてよい	.547	-.004	.419	-.011	-.160
これからは責任の重い仕事はしなくてよい	-.096	.943	.008	.011	.038
重要な仕事からは遠ざかった	.124	.808	-.056	.161	-.124
これからは自分の能力や実績を十分に生かした働きはできない	.423	.549	-.198	.109	.038
これからは責任が軽くなってラクになった	-.011	.494	.297	-.201	-.114
これからは会社全体の業績は考えなくてもよい	.012	.358	.238	-.080	.185
自分が頑張るのではなく現役の人に頑張ってもらえるようにする	-.218	.021	.825	.313	-.107
これからは仕事を上手に選んでいこう	.247	-.276	.660	.059	.102
これからは業務量をおさえるようにする	.063	.157	.508	.142	.087
業績にとらわれずに、ゆとりを持って仕事をしよう	.011	.096	.506	-.128	-.066
現役の時ほど会社に尽くすことはない	.216	.134	.345	-.071	.260
労働条件や仕事をする条件は不満だが、それに見合った働き方をすればよい	.299	-.033	.317	.030	.060
これからは仕事がやりやすくなる	.188	.011	.034	.679	.022
これまでほど職場の人間関係に気をつかうことはなさそうだ	.043	.188	.249	-.502	-.010
仕事の成果よりも後輩との人間関係に気をつけていかないといけない	-.059	.097	.225	.469	-.137
これからは新しい仕事や慣れない仕事はしないようにする	.004	.219	.223	.318	.176
働く以上はいろいろな条件が低下しても仕事は頑張らないといけない	-.140	-.031	.041	.070	-.546
労働条件や仕事をする条件は変わったが、これまでと同じように働いていこう	.006	-.009	-.095	.147	-.516
働けるのだから労働条件や仕事をする条件が低下しても当然だ	.190	.098	.061	-.072	-.508

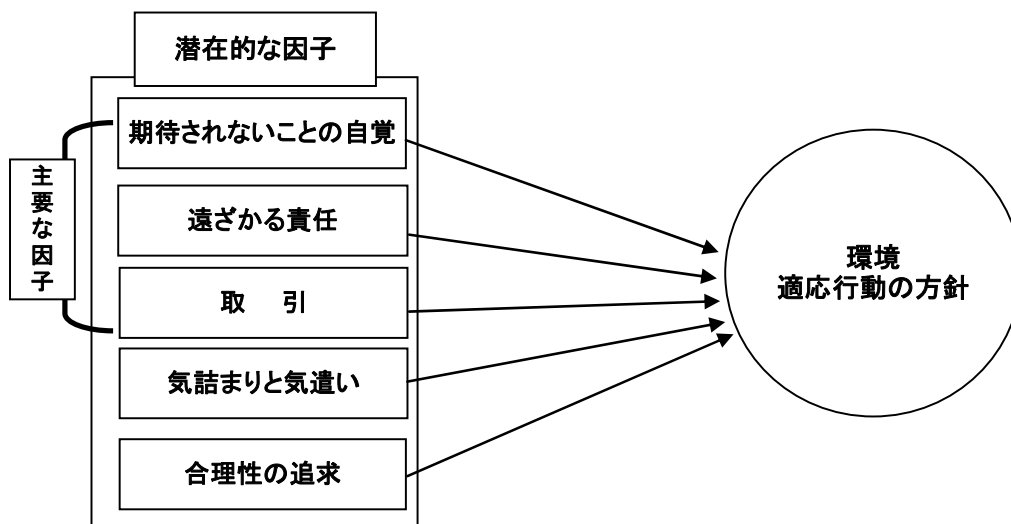
図表 4-5-3 因子相関行列

因子	1	2	3	4	5
1	1.000	.694	.660	.074	.396
2	.694	1.000	.643	-.016	.265
3	.660	.643	1.000	-.126	.435
4	.074	-.016	-.126	1.000	.103
5	.396	.265	.435	.103	1.000

図表 4-5-4 固有値

因子	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の負荷量平方和 ^a
	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %	合計
1	7.764	35.290	35.290	7.339	33.358	33.358	6.136
2	1.871	8.507	43.796	1.325	6.023	39.382	5.732
3	1.625	7.385	51.182	1.071	4.868	44.249	5.669
4	1.164	5.292	56.473	.659	2.995	47.245	1.308
5	1.034	4.702	61.175	.600	2.726	49.971	2.392
6	.967	4.397	65.572				
7	.886	4.025	69.598				
8	.746	3.391	72.989				
9	.733	3.333	76.322				
10	.663	3.013	79.335				
11	.647	2.940	82.275				
12	.529	2.405	84.680				
13	.519	2.358	87.038				
14	.462	2.101	89.139				
15	.429	1.952	91.091				
16	.359	1.633	92.724				
17	.339	1.539	94.263				
18	.321	1.461	95.725				
19	.299	1.361	97.085				
20	.250	1.136	98.222				
21	.206	.937	99.159				
22	.185	.841	100.000				

図表 4-5-5 環境変化への適応方針を構成する因子



< 因子分析の結果を利用した環境変化への適応方針の決定と行動変化 >

因子分析では 5 つの因子が抽出されたので、次にそれを利用して定年退職した後の労働者にみられる環境変化への適応方針を確認する尺度（以下、「環境認知メモ」という。）を作成することとする。

因子分析では 5 つの因子が抽出されたが、それぞれの固有値を考慮して、第 1 因子から第 3 因子までを用いて環境認知メモを作成することとした。すなわち、「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」の各因子である。

この 3 つの因子を環境認知メモの下位尺度とすると、尺度としての信頼性（Cronbach' alpha coefficient）は、それぞれ、第 1 因子「期待されないことの自覚」は $\alpha = .84$ 、第 2 因子「遠ざかる責任」は $\alpha = .84$ 、第 3 因子「取引」は $\alpha = .78$ である。ちなみに前項で抽出された第 4 因子「気詰まりと気遣い」、第 5 因子「合理性の追求」についての信頼性を測定すると、それぞれ $\alpha = .51$ 、 $\alpha = .46$ になる。

また、環境認知メモの妥当性については、a. 定年退職して次に働きはじめた時の意識の変化の有無、b. 意識の変化がなかった者の行動変化の有無、c. 当時の自分についての満足度のそれぞれと相関（2 変量、Pearson）をとると、すべての間で有意である（a から順に、 $r = 282^{**}$ 、 357^{**} 、 $-.253^{**}$ ）。数値としてはとくに高いわけではないが、一定の妥当性は確保されていると考えられる。

次に、「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」のそれぞれの下位尺度得点を項目平均値として算出した。これを用いて以下の分析を行った。

< 適応行動の選定方針と総合的にみた仕事を進める条件の変化の受け止め方 >

「総合的にみた仕事を進める条件」の受け止め方（「よくなった」、「変わらない」、「低下した」）の違いによって環境認知メモの「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」のそれぞれの得点の平均値の差があるといえるかどうかを調べた（「総合的にみた仕事を進める条件」を独立変数とし、3 つの因子を従属変数とする分散分析及び多重比較（Bonferroni））。

結果は、3 つの因子のどれについても「総合的にみた仕事を進める条件」の変化別のグループ間に有意な差のあることが認められた（「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」の順に、 $F(2,249) = 8.65^*$ 、 $F(2,249) = 15.31^{**}$ 、 $F(2,248) = 3.60^{**}$ 、Levene の統計量は順に .42、1.42、1.45 でいずれも $p > .05$ ）。

グループごとの関係を多重比較で確認すると、グループ間に差があることの多くは、総合的にみた仕事を進める条件が「低下した」という者の得点が他の 2 つのグループの得点に比較して有意な差を示していることに起因していること、また、「変わらない」という者に特徴的な状況があることがみてとれる（図表 4-5-6）。

多重比較では、「期待されないことの自覚」については、「総合的にみた仕事を進める条件」の変化の各グループでの差がそれぞれに有意だと認められる。総合的にみた仕事を進める条

件がよくなったと受け止めている者はそうでない者よりも「期待されないことの自覚」の程度は低いといえる。また、総合的にみた仕事を進める条件が低下したと受け止めている者はそうでない者、すなわち、条件が良くなった、あるいは、変わらなかったと受け止めている者よりも「期待されないことの自覚」の程度は有意に高くなっている。

「遠ざかる責任」については、総合的にみた仕事を進める条件が良くなったという者は変わらないという者との間には有意差がないが、低下したという者よりも有意に得点が高い。さらに、変わらないという者と低下したという者の間も有意差があり、低下した者の方が責任ある仕事や重要な仕事から遠ざかったと自覚する程度が高いといえる。

「取引」では、「低下した」が「変わらない」との間で得点の平均値の差に有意差が認められる。そして、「変わらない」の方が「低下した」よりも「取引」の得点が低くなっている。

定年退職後に働きはじめたときに総合的にみた仕事を進める条件が良くなったと受け止めた者は、会社や職場に対して自分が仕事で成果をあげることへの期待や実績や成果を適正に評価してくれるという信頼感があつて、重い責任のある仕事にも取り組もうとする姿勢が残るが、それは労働条件に見合った働き方という原則に沿って行動しているということだと思える。他方、条件が低下したと受け止めている者は、低下した労働条件に見合った仕事を進めることで自己の行動を調整すること、それ自体は条件が良くなったという者と変わらないが、周囲から仕事の成果を期待されないし、実績や成果に対する適正な評価をしてもらえないというあきらめが出て、重要な仕事からは遠ざけられたと感じたり、重要な仕事に近寄ることにも消極的になる傾向があるということであろう。労働条件に見合った働き方といっても、その具体的な行動内容は条件が良くなったという者とは決して同じ内容ではない。

ところで、総合的にみた仕事を進める条件が変わらないという者は、条件が低下したという者よりも「期待されないことの自覚」で有意に高い得点をとっていた、すなわち、周囲からの期待を感じてない程度が高かったことと、「取引」では有意に得点が低かったという現象がみられた。これについては、次のような解釈が当面のデータからできると思われる。

まず、「取引」については、総合的にみた条件が変わらないと受け止めているので、対応を変える必要を認めないということがあるであろう。

次に「期待されないことの自覚」の得点が高いことについては、仕事を進める条件の変化を素直に認めることができているかどうか、認めていたとしてもそのとおりに回答することを抵抗なくできたかどうかという問題である。

実際には定年退職を機にほとんどの者が賃金等の労働条件や雇用上の身分など働く条件が変わっていることは、第3章で既に述べたとおりである。複数の仕事を進める条件となる事項について個別に変化を確認した後で、総合的な判断を求めたものが、「総合的にみた仕事を進める条件」である。そのなかで仕事を進める条件が良くなったと受け止めた場合は、そのとおりに回答することに心理的な抵抗はほとんどないであろう。総合的にみて条件が良くなったかどうかということは客観的事実の変化そのものではなく、本人の考えを問うものであ

る。

他方、いくつもの個別の条件が低下したとの思いをもちつつ、総合的な条件という角度を変えた質問に対しては自己の職業的プライドを救済される感情をもって回答した可能性がないとはいえない。しかし、「期待されないことの自覚」は、自分が仕事で成果をあげることへの期待や実績や成果を適正に評価してくれることなどのいくつかの項目に分けられた質問に個々に回答することによって構成された因子である。そのため、「期待されないことの自覚」の得点が上昇したことが考えられることの一つである。

この問題は今後さらに定年退職経験者や企業の管理職の立場にある者から面接する等して関連のデータを追加し、考察を深める必要があると考えている。

図表 4-5-6 環境認知と働く条件の変化の受け止め方（多重比較）

従属変数	(I) 総合的にみた仕事をすすめる条件	(J) 総合的にみた仕事をすすめる条件	平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率
期待されない自覚	よくなった	変わらない	.034	.161	1.000
		低下した	-.419	.160	.028
	変わらない	よくなった	-.034	.161	1.000
		低下した	-.453	.115	.000
	低下した	よくなった	.419	.160	.028
		変わらない	.453	.115	.000
遠ざかる責任	よくなった	変わらない	.084	.147	1.000
		低下した	-.474	.146	.004
	変わらない	よくなった	-.084	.147	1.000
		低下した	-.557	.105	.000
	低下した	よくなった	.474	.146	.004
		変わらない	.557	.105	.000
取引	よくなった	変わらない	-.002	.128	1.000
		低下した	-.229	.127	.215
	変わらない	よくなった	.002	.128	1.000
		低下した	-.227	.091	.041
	低下した	よくなった	.229	.127	.215
		変わらない	.227	.091	.041

<環境認知と行動の変化>

環境認知メモの「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」の3つの得点の高さによって定年退職した後に働きはじめた時の行動の変化の有無を予測できるかどうかを調べる。それによって定年退職後の労働者の行動を職場にとっても本人にとっても好ましいものになるようにするための退職管理のポイントを探る。職場の事情によって定年退職後の労働者に期待する好ましい行動がなにかが異なると考えられるので、行動の変化は全体としてではなく、第4章の2で取りあげた25項目のそれぞれについてみるのが妥当である。ここでは、25項目のうち、30%以上の者に変化がみられたもの(7項目)について分析することとした。7項目は「自分の業績をあまり気にしなくなった」、「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」、「仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にすようになった」である。

分析の方法は、「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」を独立変数とし、定年退職した後に働きはじめた時の行動の変化の有無を従属変数とするロジスティック回帰分析(変数増加法ステップワイズ(条件付き))を用いた。

結果は図表4-5-7のとおり、「取引」が予測性をもつのは「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ようになった」である。また、「遠ざかる責任」は、「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」、「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つの行動変化に対して有意な予測性を持っていた。そして、他者から自分に向けられる評価や期待に対する関心度を示す「期待されないことの自覚」はいずれの行動変化に対しても有意な予測性を持っていなかった。

自分が重要な仕事をする立場でなくなったという思いは、職場生活への積極的関与の姿勢に陰りを与えること、あるいは仕事から自分を引き離す微妙な方向を行動に与えるが、それは見方によっては組織との関わり方をより冷静なものにするともいえそうである。また、仕事を進める条件に合わせて自分の行動を調整することは、個人が組織との関係を客観的に見つめる距離をおけるという冷静さを与えるようにするのではないであろうか。

さらに、「期待されないことの自覚」がいずれの行動変化をも予測しないことについては、定年で退職した者の処遇のあり方自体の問題がその理由になっていることが考えられる。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ことは多い。その一方で、定年前に是非にと希望した働く条件として安定した雇用の継続が多くあげられていたように労働者にとっては安定した雇用の継続はき

わめて重要な問題になっていることが多い。そのような状況では、どのように周囲が自分を評価しているか否か、あるいは主要戦力として期待しているか否かということは行動を変化させるだけの力を持たないと考えることができる。したがって、もし、今後、定年で退職した者に能力主義や成果主義が徹底されて、成果に応じて処遇が大幅に好転したり悪化するということになれば、「期待されないことの自覚」という因子が定年退職後の労働者の行動の取り方に直接大きな影響を与えるという結果が出るのではないであろうか。

図表 4-5-7 環境認知と行動変化（ロジスティック回帰分析）

行動の内容	環境認知の因子	B	Wald	EXP(B)
自分の業績をあまり気にしなくなった	取引	.66	6.54	1.94*
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	遠ざかる責任	1.40	26.93	4.04**
残業はしないようになった	遠ざかる責任	.69	8.95	1.99**
あまり多くの人と関係を持たずに仕事をすすめるようになった	遠ざかる責任	.89	11.77	2.44**
会社全体の業績は以前よりも気にならなくなった	遠ざかる責任	.98	14.76	2.67**
仕事に長期的な目標を立てなくなった	遠ざかる責任	.70	7.96	2.01**
仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にようになった	取引	.58	4.97	1.79*

「取引」と「遠ざかる責任」の2つのみが関係する因子となったので、この2つの因子の得点の平均値の高さが異なるかどうかを確認することとした。60～65歳の定年退職経験者について対応ある検定を行ったところ、2つの因子得点の高さには有意な差が認められなかった ($t(252) = 1.02, p = .31$)。

ロジスティック回帰分析では「期待されないことの自覚」は行動変化についての予測性をもたない結果がでた。しかし、「期待されないことの自覚」は因子分析では固有値が大きく、定年退職した労働者の意識を説明する重要な要素である。そのため、その得点の高さによって、「取引」と「遠ざかる責任」の得点の高さに違いがあるかどうかを確認することとした。分析方法として、「期待されないことの自覚」を固定因子として、他の2因子を共変量と従属変数とした共分散分析を行ったところ、有意差が認められた ($F(1) = 51.31^{**}, t(1) = 7.16^{**}$)。なお、交互作用は認められなかった。

現在及び過去における仕事の成果が適正に評価されることや、成果を上げることが期待されている、あるいは期待されていないという認識を労働者がもつことは、仕事への取り組み方の違いとなって現れることになるといえよう。定年退職後に雇用の場を提供することと、その場で仕事に前向きに取り組んでもらえる雇用管理施策が同意に用意されなければ、定年退職後の、ひいては高齢労働者の能力を十分に期待できないことを示す因子間の関係である。

6. 定年退職後の労働者の意識と行動の変化を生じさせるもの

第4章を通して分析した定年退職後の労働者の意識と行動の変化を生じさせるものについてまとめると以下ようになる。

家庭と職場は職業生活の基盤であるが、そのうち家庭基盤に関しては、まず、配偶者の有無が定年退職後の労働者の意識と行動に与える影響はほとんどみられなかった。しかし、これまでの分析に加えて配偶者の収入状況を組み入れた分析を行うと、また別の角度で配偶者の効果を詳細に把握できるであろう。そのように予想する理由は、本調査では配偶者の収入について把握していないので、配偶者の存在のみについての情報で定年退職後の労働者の仕事に関する意識と行動の変化をみたに止まっているが、分析結果をみると統計上の有意差がないだけで、配偶者がいるといないとではやはり仕事に対する意識にも態度にも違いがでているからである。たとえば、配偶者がいることで、会社と冷静な距離間隔をもって接するようになってみるとみられる。家庭に人生の伴侶がいることで心理的な安定感が職場との関係を客観的にみる余裕をもたらし、会社と自分（個人）との関係を冷静に見つめるようにさせている可能性がある。

また、子の状況との関係であるが、ここでいう子の状況は子の生活費や学費の負担があるかどうかを直接的に示したデータでみたものではない。しかし、それときわめて関係が深いことは間違いない。その意味では、やはり働くことに関しては、定年後の意識も行動のいずれも、定年の前と後との職場の条件や環境の変化に影響されることが大きく、家庭的な条件は関係が薄いといえてよいであろう。

他方、家庭ではなく、職場の環境は直接的に労働者の意識と行動に影響することが窺える。定年退職後の職場の条件や環境が低下すると意識も行動にも変化が生じやすいといえる。しかも、その変化は仕事への取り組み姿勢やコミットメントの面で労働者に変化をもたらすことが多い。職場の仕事を進める条件や環境が低下することは、労働者の仕事への関わり方を消極的にし、自分の能力の発揮を抑制する方向に作用しているといえるであろう。

そこで重要になるのが、仕事を進める条件を労働者がどのように認知するかという問題である。労働条件の変更に合わせて仕事への取り組み方を調整できる、すなわち、仕事を進める条件の変化と仕事の取り組み方の取引をうまくできるのであれば、総合的にみて仕事を進める条件が自分にとって以前よりも低下したわけではないと思うことになる。だが、それだけであれば高齢期の労働者の能力は十分に発揮されないままで終わりがねない。他方、組織の統制や管理の強さから解放されて自立して組織と自分の関係をみつめるようになると、仕事そのものについても自由な発想で取り組めるようになるということがある。この点に注目すれば、仕事の負荷の大きさではなく、与えられた仕事が職場全体の業務の動きのなかでの位置や貢献度、また、その仕事の成果が職場全体にもたらす意義の大きさについて労働者が納得できる状況があると仕事への取り組みに創意工夫や改善努力がより積極的に加えられることになることが期待できるといえるであろう。

第5章 総合的にみた仕事を進める条件が肯定される要因

これまでの分析で、定年退職の後に働きはじめたときに、総合的にみた仕事を進める条件が低下したと受け止めている者とそうでない者の間には定年退職後の意識と行動の変化が起きる状況に違いがあることが明らかになった。また、定年退職した後に働きはじめた時に労働者が抱く意識の共通要因を取り出した。その結果、定年退職後の労働者の職業能力を十分に活用しようとする時には、総合的にみた仕事を進める条件を労働者にどのように受け止めさせるかが雇用管理上の重要な問題になっていることが示唆された。本節では、総合的にみた仕事を進める条件を肯定的に受け止めている労働者は、①個人及び家庭の状況にどのような特徴があるのか、②仕事をすすめる具体的な条件はどのようなになっているか、を分析して定年退職者の能力活用に必要な要件について検討する。

1. 個人及び家庭生活における要因

労働者自身と家族状況の違いとして、最初に、労働者本人の年齢及び定年後に働きはじめた時の意識の変化の自覚の有無、配偶者の有無、子の状況を取りあげることとした。このうち、子の状況は、子の生活費や学費の負担があることが多い状況（「生計が同じで子が無職」と「子は学業の途上」か、そうでないか（「子が学業を終了している」と「子がいない」者）いうものである。これらが総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方と因果関係があるかどうかを調べることにした。

方法としては、総合的にみた仕事を進める条件を「よくなった」、「変わらない」、「低下した」の3段階に分けて従属変数とし、労働者本人の年齢及び定年後に働きはじめた時の仕事に関する考え方の変化の自覚の有無、配偶者の有無、子の状況の4つの変数を独立変数として重回帰分析（ステップワイズ法、以下、同じ。）を行うことによった。

その結果は、調整済み決定係数の値がきわめて小さいという恨みがあるが、定年後に働きはじめた時の仕事に関する考え方の変化の自覚の有無のみが有意な関係をもっていた。数値の上では小さいが、定年後に働きはじめた時に仕事に関する考え方が変わったと自覚し、かつ、そのとおり回答した者は総合的にみた仕事を進める条件を「低下した」と考えることが多くなっていた（調整済み $R^2 = .02$, $\beta = .15$ ）。

次に、4つの独立変数に定年退職時の労働者の年齢を加えて5つの独立変数にしてみたところ、結果は変わらず、やはり、働きはじめた時の仕事に関する考え方の変化の自覚の有無のみが有意であった（調整済み $R^2 = .02$, $\beta = .14$ ）。

しかし、さらに各種年金収入を含めた毎月の収入の額を独立変数に加えると、年金込みの毎月の収入と現在の年齢、配偶者の有無の3つの変数が有意であった（調整済み $R^2 = .05$, 年金収入を含めた毎月の収入 $\beta = -.22$ 、現在の年齢 $\beta = .16$ 、配偶者の有無 $\beta = -.13$ ）。収入

が多いことと仕事に関する考え方に変化がなかったといえることは総合的にみた仕事を進める条件をより肯定的に受け止めることができているといえる。

そこで収入の効果を確かめるために、現在の毎月の手取り賃金の額を独立変数に加えて、年金込みの毎月の収入を除いてみると、他の変数は排除されて毎月の手取り賃金のみが投入された（調整済み $R^2 = .06$, $\beta = -.25$ 。各変数間の共線性に関して VIF はいずれも 2.00 以下）。各種年金収入を含めた毎月の収入を取り除いたのは手取り賃金はその中に含まれるためである。

この結果から、働いている間は、労働の対価が一定水準に確保されていることは労働者が以前に経験した定年退職直後の環境を肯定的に受け止めることができる大きな要素といえる。

なお、毎月の手取り賃金の額及び各種年金を含めた毎月の収入の額は、「10 万円未満」、「10 万円以上 20 万円未満」、「20 万円以上 30 万円未満」、「30 万円以上 40 万円未満」、「40 万円以上 50 万円未満」、「50 万円以上」の 6 段階で把握している。

2. 会社との関わりにおける要因

では、会社での現在の処遇がどのように定年直後の職場の条件の受け止め方に影響するかである。これについては、従属変数は（1）と同様に「総合的にみた仕事を進める条件」とし、独立変数は、職種として「事務職」（事務職で「ある」を 1、「ない」を 0 とする変数）、「経営や管理の仕事」（経営や管理の仕事で「ある」を 1、「ない」を 0 とする変数）と「専門的・技術的な仕事」（専門的・技術的な仕事で「ある」を 1、「ない」を 0 とする変数）、収入の大きさでは「毎月の手取り賃金の額」、「各種年金を含めた毎月の収入の額」の 5 つとして重回帰分析を行った。

その結果は、「経営や管理の仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「毎月の手取り賃金の額」が有意な変数として投入された（調整済み $R^2 = .12$., 順に $\beta = .27$, $\beta = -.17$, $\beta = -.13$ ）。経営や管理の仕事や専門的・技術的な仕事に調査時点で従事していると、定年退職して次に働きはじめた時には総合的にみた仕事を進める条件は低下したと受け止める可能性が高いが、毎月の手取り賃金が多いことは当時の条件を肯定的に受け止めることになっている。

事務職には経営者や管理者を含まないので、一般従業員であることは過去の定年時の条件の受け止め方に関係しないということになる。調査時点で経営者や管理職にある者の場合は、定年以前には当時の勤務先が調査時点の勤務先よりも企業規模が大きい会社であったり、親会社など企業間でより有意な組織であったという者や自ら起業した者等が含まれている。また、専門的・技術的な仕事に従事している者の場合は定年以前の仕事を定年後も続けるが、雇用上の身分は正社員から非正社員になったという者が少なくない。こうしたことが総合的にみた仕事を進める条件を低下したと評価させる要因になっている可能性がある。定年後の

労働者には慣れた仕事や得意な仕事をさせれば満足するということではないのであろう。

さらに、年金収入を含めた毎月の収入の額は有意な変数でなく、毎月の手取り賃金の額が有意なものであったということは、労働者が会社から受ける処遇を納得するためには、経済的な安定性というよりは、労働への対価が自分の納得できる水準で認められることが重要だということを示唆すると思われる。

3. 個別の働く条件の変化による要因

定年退職したときに雇用形態や賃金、労働時間などさまざまな労働条件や職場配置など仕事をすすめていく諸条件が変更になることが多い。どのような条件のどのような変化が総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方に関係するのかを検討した。

分析は、第3章の図表3-3-1にあげたもののうち、a. 賃金額、b. 賃金の支給形態、c. 定期昇給の有無、d. 労働時間（残業を除く）の長さ、e. 残業の量、f. 仕事の内容の変化、g. 仕事上の責任の重さ、h. 仕事をすすめる上での権限の大きさ、i. 有給休暇の多さ、j. 休暇の取りやすさの10項目である。これらの仕事をしていく条件の変化の有無を独立変数として、総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方との回帰分析を行った。

ただし、定期昇給と残業については、定年以前から本人にはない、またはその職場の全員にないということがありうるので、定年以前から残業または定期昇給がなかったという者を除いて分析した。

まず、定期昇給以外の9項目を独立変数として「総合的にみた仕事を進める条件」の受け止め方を従属変数とする重回帰分析を行ったところ、「仕事をすすめる上での権限の大きさ」、「休暇の取りやすさ」、「有給休暇の多さ」が有意な変数であった（調整済み $R^2 = 32.$ 、順に $\beta = .33$, $\beta = .22$, $\beta = .29$ ）。賃金や労働時間、残業の量の変化は有意でなかった。

次に、定期昇給を含めて10項目を独立変数にして同様の分析を行ったところ、定期昇給を含めなかったと同じ結果になった。

その後、「残業の多さ」を取り除き、代わりに定期昇給を独立変数に組み入れて、同じように「総合的にみた仕事を進める条件」を従属変数とした回帰分析でも、まったく上記と同じ結果になった。

これらのことから、仕事をすすめる上での権限が大きくなること、有給休暇が多くなること、休暇が取りやすくなることは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要因になるといってよいであろう。

同時に、有意だった変数の組み合わせは、定年後の労働者の幾分複雑な状況を示しているといえるであろう。定年前の勤務先よりも企業規模の小さい企業に勤めるようになって職務上の権限が拡大し、仕事がそれまでに十分に実績・経験を積んだ仕事であれば賃金額が低下

しても心理的には前向きに仕事に取り組めるといえる可能性がある反面、非正社員に身分が変更になって職務上の責任が軽くなることで、労働時間が短くなった上に休暇を自由にまたは十分にとれるようになれば、それは働く条件としてはプラスだと評価されるので、賃金額や雇用上の身分が不安定になったことのマイナス感を相殺する可能性があるといえる。

また、賃金の低下は労働時間の長さや仕事の内容と責任の重さと密接に関連することであり、単独に取り出せばプラスかマイナスかと決めることはできない性格があることが評価を分かれさせたために総合的にみた仕事を進める条件に対する有意な変数にならなかった可能性もある。

<事前説明の有無の影響>

それでは、定年退職前に労働者が勤務先から、定年退職後の処遇について説明をうけて諸条件の変化を正確に事前に予想できていれば、定年退職後の働く条件の受け止め方がより肯定的になるのではないか、少なくとも信頼感を裏切られたというような心理的な抵抗感によるマイナス評価は少なくなるのではないかという考え方があるであろう。それを確かめるために、60歳以降の仕事をしていく条件・環境についての正式な事前説明を受けたことがあるかどうかと総合的にみた仕事を進める条件の間で相関を確認した。結果として相関係数(Pearson)は $r = -.09$ 、 $p = .17$ で有意な関係はない。

本調査では、説明の詳細な内容は把握していないので、事前説明が十分な内容であれば同じ結果になるかどうかの確証はない。しかし、事前に説明があったとしても、とにかく雇用を求めて企業の言い分を受け入れなければならない立場であったり、別の会社を自分で探して雇用を確保したのだとすれば、説明そのものが総合的にみた仕事を進める条件を肯定させる要因になることはなかなか難しいと思われる。もちろん、定年前の企業への信頼感の維持や労働者の自尊感情については、事前の説明があり、しかもなお、それが内容と方法において十分なものであることは大いに影響があることは大いに予想される。そうであれば、定年後に労働者が前向きに働いていくためには事前説明は重要な要因になるはずである。

なお、質問のなかで60歳以降の仕事をしていく条件・環境という文言を用いたのは、定年が60歳を超えている場合でも、定年前から賃金の抑制や昇進の中止などの措置がとられ、それが定年時や定年後の処遇に深く結びつく雇用管理が日本の企業にはしばしばみられるし、60歳定年制が日本では大勢であることから、60歳以前にそれを含めた説明が行われることを想定したからである。

4. 定年前に希望した条件と実現した条件による要因

定年前に定年後に、是非、確保したいと望んでいた条件が何であったかによって定年後の

条件の受け止め方の違いが生まれるかどうか、また、希望したかどうかは別として実際に定年後の職場にあった条件（実現した条件）の違いが定年後に働きはじめた時の条件の受け止め方とどのような関係を有するかを検討した。定年前に希望した条件と実現した条件は、第3章で取りあげたものと同じ15項目である（図表3-2-1を参照）。

希望した条件については、是非にと希望した条件の15項目を独立変数として総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方を従属変数とする重回帰分析を行った。その結果は、重回帰分析の当てはまり具合はあまり良くないものの、「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」と「それなりの体面が保てる肩書きや地位の名称」が総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方と有意な関係があった（調整済み $R^2 = .03$ 、順に $\beta = -.19$ 、 $\beta = -.13$ ）。

次に、実現した条件、すなわち実際に定年退職した後で働いた職場にあった条件について、希望した条件と同じ手順で重回帰分析を行ったところ、「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」と「安定した雇用の継続」が有意な変数であった（調整済み $R^2 = .06$ 、順に $\beta = -.25$ 、 $\beta = -.14$ ）。

希望した条件についても実現した条件についても、労働者がプライドを傷つけられることなく安定した雇用が実現したときには、総合的にみた仕事を進める条件は悪くはならなかったということになる。そこに、労働時間や休暇取得の面で本人にとって有利さが加われば、複数ある条件のうち1つとして収入面の条件が低下しても、それは比較的抵抗なくスムーズに受け止められたと考えることができる。

第6章 定年退職後の職場で働く自己像とその評価

1. 定年後の職場で働いていた自己のイメージ

本調査では定年退職して次の職場で働いていた自分自身を振り返ってみたときに、自分自身の姿に満足感や納得感をもつことができるかどうかについての質問を調査項目に含めている。当時の自分の姿を調査時点で評価させて、当時の自己イメージを描いてもらったものである。それによって定年直後に働く労働者の自己肯定感の面からの意識の変化を捉える。

また、同じ年齢層（60～65歳）の者であって定年退職をしていない者に対しても同じ内容の質問を行っている。この場合は、50歳以降に、転籍・転居・転職などで「会社をやめた経験」がある者とし、104人である。60～65歳の定年退職者258人及びこの転籍・転居・転職等者の比較をしながら定年退職をした労働者が働く感情の変化を分析する。

質問は、「その頃の自分に満足を感じる」、「その頃の自分を肯定できる」、「その頃の自分にはもの足りなさを感じる」、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」、「その頃の自分は人並みにはやっている」、「その頃の自分には寂しさを感じる」、「その頃の自分には損なことをしている」、「その頃の自分には合理性がある」、「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」の順に並べた9つの項目から成り立っている。

質問を作成するに当たっては、公益的性格を有する民間団体の役員1名及び民間企業の専門職1名に協力を得た。このうち、団体役員の方は複数の定年退職者を部下にもつ立場にあり、専門職の方は民間企業で労働組合のリーダーとして活躍した経験と定年退職の経験を有している。手続きとしては、調査の趣旨・目的を説明し、定年退職を経験した者の人事管理上の問題点を別々に面談して挙げてもらった。

当該協力者から人事管理上の留意点として提示された意見は、① 配置された職場で必要とされる行動と自分の馴染んだ行動の仕方との調整、② 職場で周囲とのコミュニケーション等の人間関係の構築が必要以上に抑制的になる、③ 能力が高く、誠実に仕事をしてくれる者については、それに見合った処遇を行えないことも少なくなく、その長所を活かせないことがある、④（職場や仕事のあり方から致し方ないが）過去の経験や知恵をそのまま活かせる仕事が多く、本人もとくに後輩に教えることもしない、という4点に要約された。

これらの問題点を基にして、a. 行動調整の評価、b. 自分についての満足感及び肯定感、c. 行動の合理性の3つの観点から上記の質問項目を作成した。

なお、堀ら（1994）が日本語版を作成して標準化した Rosenberg, M. の自尊感情尺度および阿部ら（2007）が開発し、日本パーソナリティ心理学会がホームページ上の「心理尺度の広場」で情報提供している状態自尊感情尺度を参考にした。ただし、自尊感情を測定するための質問ではなく、定年退職して次に働きはじめた時を振り返ってみて自己を評価するためのものとして作成した。自尊感情を測定する尺度とは異なり、質問項目を合算して得点を

出すことは企図していない。個々の質問項目にそれぞれについて、過去の自己イメージがどのように当てはまるかどうかを回答してもらい、その解釈も質問項目ごとに行っていくことを目的とした。

また、9つの質問項目のうち、「その頃の自分にはもの足りなさを感じる」は最初の「その頃の自分に満足を感じる」とは逆転させて同じ内容のことを尋ねた。それは、この両問で矛盾があった回答は分析対象から取り除いて回答の信頼性をあげるためである。

回答は各質問に「そう思う」、「少しそう思う」、「わからない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の5肢のなかから当てはまるものを1つ選んでもらった。各質問に対する回答の状況は図表 6-1-1 にみるとおりである。

もちろん、それ以降の分析では、「その頃の自分にはもの足りなさを感じる」に対する回答は利用していない。したがって、実際には8つの質問に対する回答について分析した。

図表 6-1-1 をみると、「その頃の自分には合理性がある」かどうか「わからない」という者が41.1%と多いが、合理性を否定する「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせると12.8%である。また、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」については「そう思う」と「少しそう思う」をあわせても15.2%でしかなく、60.2%の者は良い振る舞い方がわからなかったとは思っていない。

次に図表 6-1-2 に目を移すと、定年退職を経験していない者で移籍出向等をした者の場合は、当時の自分の合理性については、定年退職者よりも否定的な態度の者の割合が多く(21.4%)なり、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」については、良い振る舞い方がわからなかったといっている者の割合が50.5%になる。良い振る舞い方がわかっていなかったわけではないという者、すなわち「そう思う」と「少しそう思う」を合わせても22.3%である。ただし、「そう思う」は1人も存在していないので、新しい環境に入ってからで全体としての行動の仕方に困惑をしていたということだと受け取れる。

2つの図表を見比べると、「その頃の自分に満足を感じる」を否定するのも定年退職した時の方が、移籍出向の時よりも幾分少なくなり、その当時の自分を肯定する割合も多くなる。ところが、同じ自己肯定のあり方でも「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」については、反対に移籍出向等の時の方が自己評価は高くなっている。つまり、定年退職した後に働く際には、職場での自己イメージを合理的なものとして捉えにくいものの、それを当然に受け入れるものとして肯定し、行動方針の選定と実行にも戸惑いが少なくなっているといえる。

職場を変わり、働く環境・条件が変わるという点では定年退職と移籍出向等は基本的には同じだが、年齢という客観的な要因によって自他が予め予測した人事上の異動という側面が強い定年退職については、その制度自体が個人の行動パターンを型にはめて、その副作用として新しい環境でも戸惑いを少なくさせるという効果があることが考えられる。

しかし、平均像を捉えると、また異なった労働者の姿が浮かんでくる。平均像を捉えるた

めに、定年退職と移籍出向との自己イメージを得点化して、その平均値と標準偏差を算出した。自己イメージについての質問と回答は既に述べたとおりであるので、各質問に対する回答の「そう思う」、「少しそう思う」、「わからない」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」について、順に5点から1点までの得点を与えたものである。

結果は図表 6-1-3 及び図表 6-1-4 である。定年退職者のそれまでの経験智とある種の納得性に立った安定した働く姿が印象づけられる。ただし、その納得性が諦念に基づくものであることを窺わせるのは、図表 6-1-1 と図表 6-1-2 の「自分にはいろいろと良いところがある」という項目で、定年退職した者は「少しそう思う」と「わからない」に集中度が高く、移籍出向等の者の方が「そう思う」から「そう思わない」までに幅広く分布する傾向がみられることである。

なお、定年退職を経験した者の定年退職時と転籍・移籍出向等の者の職場異動時の自己イメージの各項目の平均得点を比較すると、「その頃の自分に満足を感じる」及び「その頃の自分を肯定できる」のみに有意差がみられた。いずれも定年退職経験者の定年退職時の方が平均得点は高くなっている。定年制度は日本社会に広く普及した制度なので、定年によって仕事を進める諸条件が変わることについては、当事者だけでなくその周囲の人々も既定のこととして受け止めることが可能だということが自己イメージの状況に現れていると思われる。

図表 6-1-1 定年直後に働く自己像

自己への評価	単位 = %				
	そう思う	少しそう思う	わからない	あまりそう思わない	そう思わない
その頃の自分に満足を感じる	24.4	35.6	17.0	19.6	3.6
その頃の自分を肯定できる	25.6	43.2	19.4	8.4	3.5
その頃の自分にはもの足りなさを感じる	2.8	18.8	19.7	42.2	16.5
その頃の自分は良い振り舞い方がわからないでいる	5.4	9.8	24.6	40.6	19.6
その頃の自分とは人並みにはやっている	35.1	45.3	11.6	6.7	1.3
その頃の自分には寂しさを感じる	5.8	17.7	12.8	38.9	24.8
その頃の自分は損なことをしている	8.0	13.3	24.3	32.7	21.7
その頃の自分には合理性がある	12.3	33.5	41.4	9.7	3.1
その頃の自分にはいろいろ良いところがある	16.7	41.9	35.7	4.0	1.8

図表 6-1-2 定年未経験者の移籍出向、早期退職の後で働く自己像

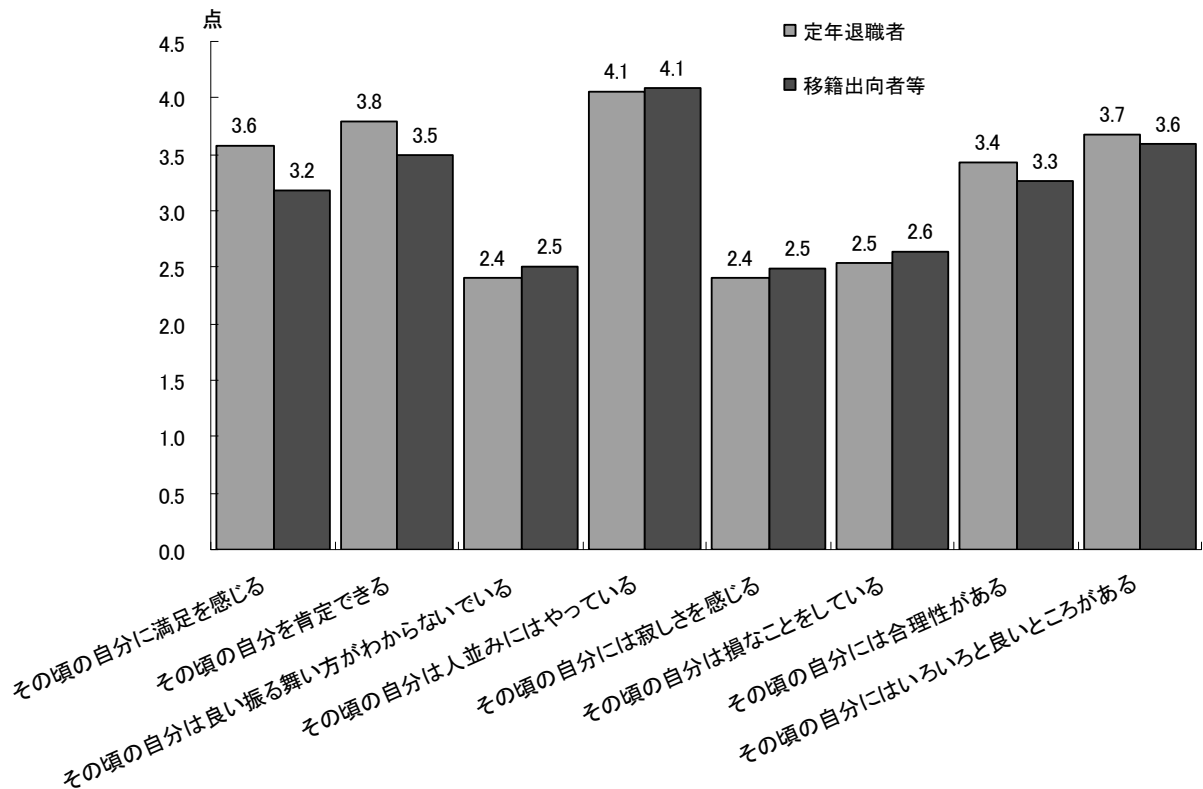
単位 = %

自己への評価	そう思う	少しそう思う	わからない	あまりそう 思わない	そう思わ ない
その頃の自分に満足を感じる	22.3	28.2	12.6	19.4	17.5
その頃の自分を肯定できる	22.1	32.7	24.0	14.4	6.7
その頃の自分にはもの足りなさを感じる	9.3	30.9	17.5	32.0	10.3
その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる	0.0	22.3	27.2	29.1	21.4
その頃の自分は人並みにはやっている	39.8	39.8	11.7	6.8	1.9
その頃の自分には寂しさを感じる	9.7	16.5	14.6	31.1	28.2
その頃の自分は損なことをしている	8.7	20.4	18.4	31.1	21.4
その頃の自分には合理性がある	10.7	27.2	40.8	20.4	1.0
その頃の自分にはいろいろ良いところがある	20.4	37.9	24.3	15.5	1.9

図表 6-1-3 定年と移籍出向等で働く自己評価得点（平均及びSD）

自己イメージ		平均得点	SD
その頃の自分に満足を感じる	定年退職者	3.6	1.16
	移籍出向者等	3.2	1.43
その頃の自分を肯定できる	定年退職者	3.8	1.03
	移籍出向者等	3.5	1.18
その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる	定年退職者	2.4	1.08
	移籍出向者等	2.5	1.07
その頃の自分は人並みにはやっている	定年退職者	4.1	0.92
	移籍出向者等	4.1	0.98
その頃の自分には寂しさを感じる	定年退職者	2.4	1.20
	移籍出向者等	2.5	1.32
その頃の自分は損なことをしている	定年退職者	2.5	1.20
	移籍出向者等	2.6	1.27
その頃の自分には合理性がある	定年退職者	3.4	0.93
	移籍出向者等	3.3	0.94
その頃の自分にはいろいろと良いところがある	定年退職者	3.7	0.86
	移籍出向者等	3.6	1.04

図表 6-1-4 定年と移籍出向等で働く平均自己像の比較



2. 働く条件の変化と自己イメージ

定年退職した後は賃金などの労働条件の変更のほかには職務上の権限や地位の変更などが行われることが少なくない。既に第2章から第3章で記述したとおりである。そうした働く環境の変化を労働者がどのように受け止めるかによって、労働者の自己イメージは変わってくると考えられる。労働者が前向きに職業生涯のラスト・ステージを過ごしていくには、自己を肯定的に捉えて仕事に取り組むことが好ましい。どのような仕事に関する条件が労働者の自己イメージに好ましい、または好ましくない影響を与えるのかを明らかにすることは、最終的には多くの労働者の職業生涯の充実促進につながるようになると考えられる。

そのため、賃金や労働時間、仕事を進める権限など仕事を進め上での条件の変化と定年退職した労働者の自己イメージの関係を分析した。

具体的には、総合的にみた仕事を進める条件として変化があったかどうかを尋ねた13項目のうち、条件としての変動を比較的無理なく数値化できる a. 賃金額、b. 労働時間の長さ（残業を除く）、c. 仕事上の責任の重さ、d. 仕事をすすめる上での権限の強さ、e. 有給休暇の多さ、f. 休暇のとりやすさ、g. 総合的にみた仕事を進める条件、の7条件が自己イメージの各項目の得点の高さと因果関係をもつかどうかを重回帰分析（ステップワイズ法）に

よって確認した。

分析の結果では、上記の仕事を進める条件のいずれも自己イメージの得点に特別に大きな因果関係をもつとまではいえないものの、有意な関係をもつ条件は2つ見出せた。

まず、「仕事をすすめる権限の大きさ」が変動すると自己イメージの7つの項目で変動するといえた。また、「労働時間の長さ」は「その頃の自分は人並みにやっている」という1項目について有意な関係があった(図表6-1-1)。なお、多重共線性はみられなかった(いずれの変数についても $VIF < 2.00$)。

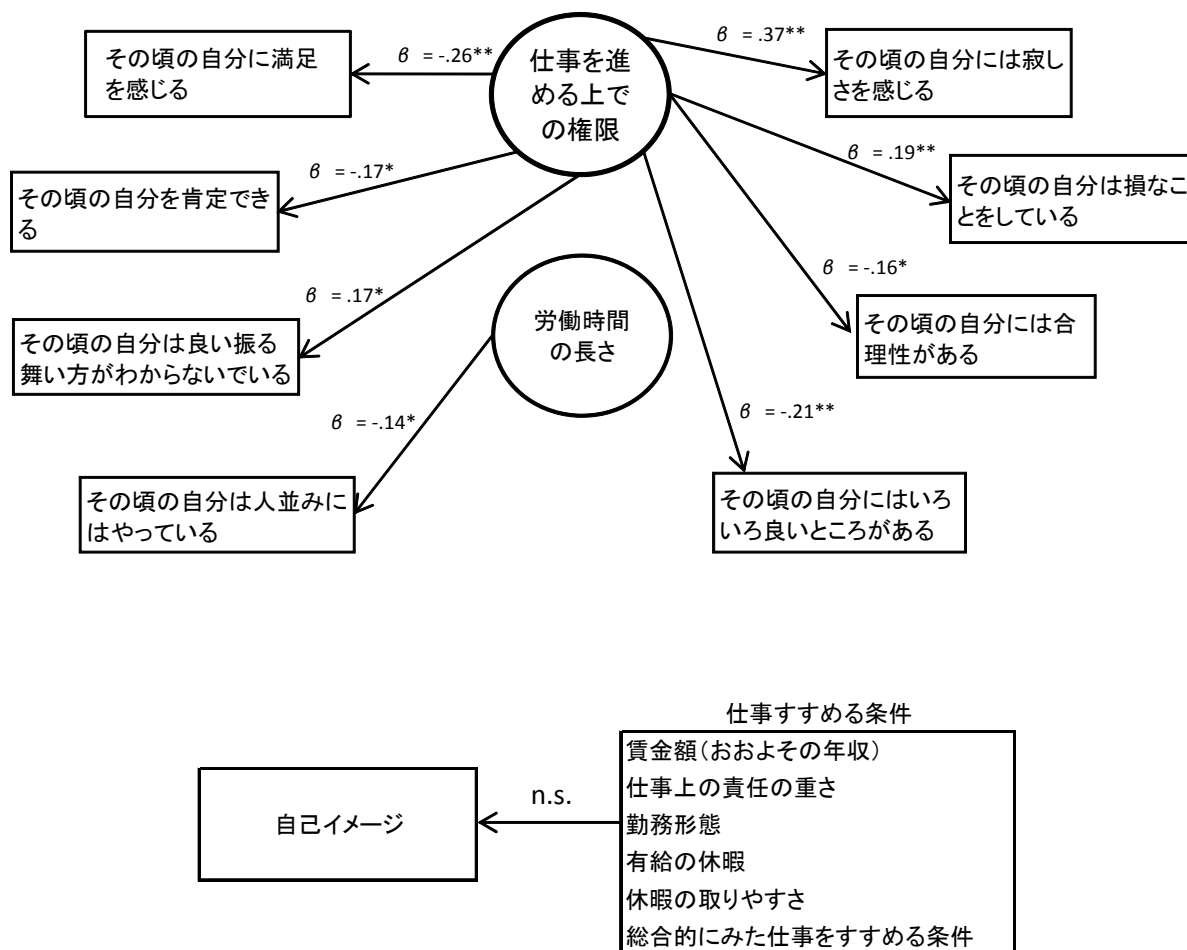
「仕事を進める権限の大きさ」は弱くなる方向に変更されるほど、「その頃の自分に満足を感じる」、「その頃の自分を肯定できる」、「その頃の自分には合理性がある」、「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」の得点が低下し、反対に、「その頃の自分は良い振舞い方がわからないでいる」、「その頃の自分には寂しさを感じる」、「その頃の自分は損なことをしている」、という項目での得点が上昇することになっていた。

「労働時間の長さ」は労働時間が長くなる方に変更されると自分は人並みにやっていると考える得点が高くなる。

仕事を進めることに関して自分の職務上の裁量と責任が失われていくと感じたことが、定年退職して次に働きはじめたときの行動変化から見出された環境への適応方針の共通因子である「期待されないことの自覚」及び「遠ざかる責任」を生み出していることは容易に予測される。

ところで、「労働時間の長さ」が長いほど人並みにやっていると思うという結果については、いくつかの理解の仕方がある。一つには、定年によって組織の中核から離された労働者は組織集団のなかで自分の立場が弱化し、現役世代の人々の活動とは別次元の仕事を与えられたと感じることになるが、その時に仕事と向き合う時間が長いことは仕事への取り組み姿勢を周囲にアピールする残された稀少な手段になるという解釈が成り立つ。もうひとつは、定年による組織からの自立感が高まり、自由な発想で仕事に取り組めるようになった者は、地位や賃金などの報酬とはほとんど関わりなく、自分の仕事に心いくまで取り組んでいるということが単独で「労働時間の長さ」の効果を現させたことも考えられる。

図表 6-2-1 働く条件と自己イメージ（定年退職して次にはじめて働いた時）の関係
（重回帰）



さて、ここで上記で見出された自己イメージとそれに影響する仕事に関する条件の変化の関係が定年退職を経験した者に特有のものか、会社等をやめて他の会社等が変わったときにも同じことがいえるものであるのかどうかを確認する必要がある。そのため、定年退職をしたことがないが、50歳以降に転籍・移籍出向や転職などで職場が変わったことがある者で同じ60～65歳の年齢層の者について、同じ方法で、以前経験した転籍・移籍出向などの時に新しい職場ではじめて働きはじめた時の自己イメージと仕事を進める条件の関係を調べることとした。

その分析の結果は図表 6-2-2 にみるとおりである。定年退職者とはまったく別の条件が自己イメージに関係していた。定年でない場合の勤務先の移動では、「総合的にみた仕事を進める条件」と「有給休暇の多さ」が自己イメージに関係する条件であった。いずれも定年退職者の場合には有意でなかった変数である。

このうち、「有給休暇の多さ」はその頃の自分は人並みにやっている」という項目とのみ有意であったが、「総合的にみた仕事を進める条件」はそれも含めて、「その頃の自分に満足

を感じる」、「その頃の自分を肯定できる」、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」、「その頃の自分には寂しさを感じる」、「その頃の自分は損なことをしている」、という多数の項目との関係が有意であった。

「総合的にみた仕事を進める条件」の受け止め方が「良くなった」という方向に向かうほど、自分自身に満足し、自己肯定感が高まっている。それだけでなく、当時、新しい職場で適切な行動ができていたと考えているようになる。

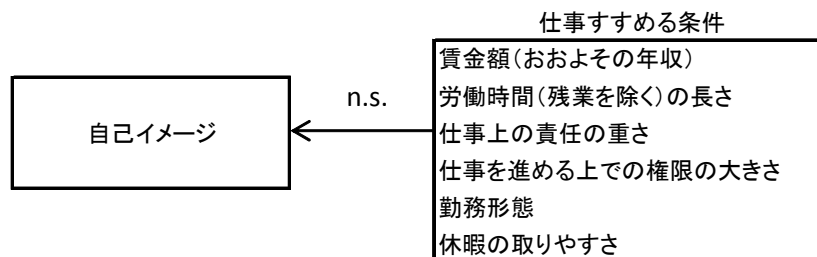
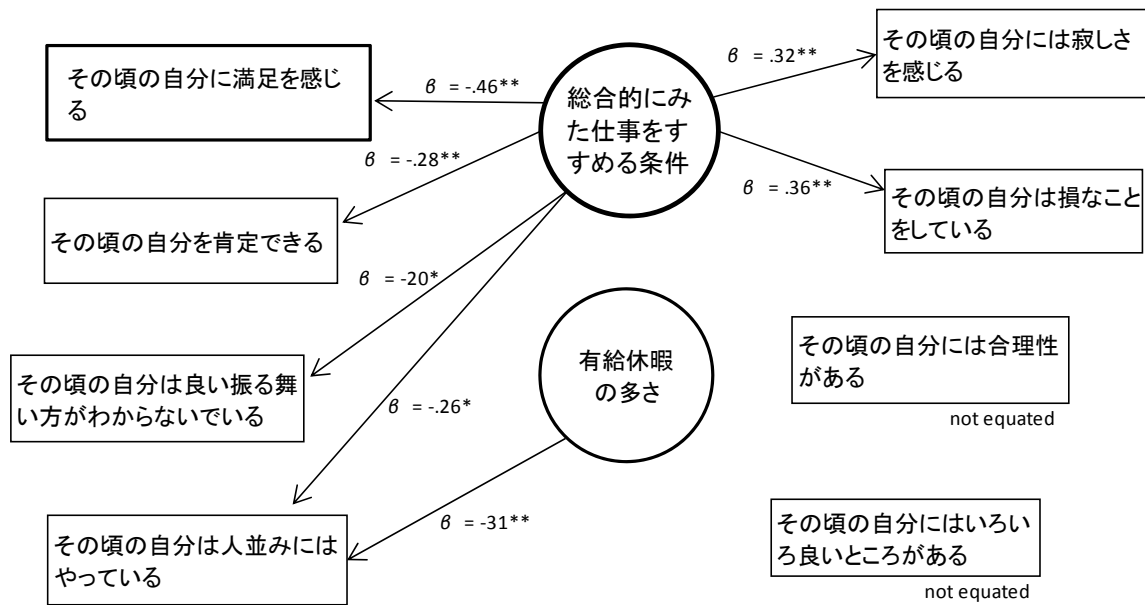
反対に、「総合的にみた仕事を進める条件」が「低下した」と思う状況だと当時の自分には寂しさがあり、損なことをしていたと回想するし、人並みにやっていなかったと考えるようになる。

「有給休暇の多さ」については、有給休暇が多くなるほど人並みにやっているという得点が低くなっている。人並みにやっていたという感覚の持ち方には定年退職者の場合は労働時間の長さが関係していたが、転籍・移籍出向等の者については労働時間でなく有給休暇の多さであった。この2つの結果の違いの解釈は難しいのではないであろうか。転籍・移籍出向等の者の方が定年退職者よりもフルタイム正社員として新しい職場に移ることが多いということはあるし、有給休暇が少なくなるのは、本人が有給休暇をとらなかったのではなく制度的に少ない日数の職場に勤務したということである。有給休暇が減少することが異動先の企業規模の変化によるとの説明は本調査のデータからは納得性がない。

とはいっても、定年前の転籍・移籍出向等であれば、職業キャリア形成のその後の形成について不安を感じていることも多く、とくに転職や実質的に転職と同じ形で自分で職場を見つけたような場合は、職業キャリアを努力して独力で切り開いていた時期に当たる。したがって、馴れない職場に入った直後を振り返っての自己イメージであることから、休暇がとれなくなって精一杯頑張っていたという意識が潜在している結果だと考えることができるのではないであろうか。

なお、「その頃の自分には合理性がある」及び「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」の2つの項目については、仕事を進める個別の諸条件とクロスさせると回答数がゼロになるセルがあった。その状況は図表 6-2-3 に示した。同表についてはゼロのセルだけでなく全体にみても理解しにくい様相がある。サンプル数（103人）の問題というよりも、職業生涯の途上で異動をした者にはそれぞれが背負った事情や異動した状況の多様性や複雑さがその原因になっていることを予想するべきだと思われる。

図表 6-2-2 働く条件と自己イメージ（定年未経験で移籍出向等した時）の関係
（重回帰）



図表 6-2-3 合理性と長所のイメージと働く条件（定年未経験で移籍出向等した時）

単位 = 人

		その頃の自分には合理性がある					その頃の自分にはいろいろ良いところがある				
		そう思う	少しそう思う	わからない	あまりそう思わない	そう思わない	そう思う	少しそう思う	わからない	あまりそう思わない	そう思う
賃金額	あがった	2	3	4	1	-	2	6	-	2	-
	変わらない	-	4	6	2	-	-	8	2	2	-
	下がった	9	21	32	18	1	19	25	23	12	2
労働時間	長くなった	4	3	9	6	-	4	9	3	6	-
	変わらない	2	11	14	4	1	3	14	8	6	1
	短くなった	5	14	19	9	-	14	15	13	4	1
仕事上の責任の重さ	重くなった	6	4	8	9	-	7	11	5	4	-
	変わらない	-	7	15	1	-	1	10	6	5	1
	軽くなった	5	17	19	10	1	13	17	14	7	1
仕事を進める上での権限	強くなった	5	5	4	7	-	5	10	2	3	1
	変わらない	1	6	9	-	-	1	9	4	2	-
	弱くなった	-	7	17	5	-	4	12	7	6	-
	ほとんどなくなった	5	10	12	8	1	11	7	12	5	1
有給休暇の多さ	多くなった	4	2	10	3	-	4	7	5	3	-
	変わらない	2	10	17	8	-	3	16	7	9	2
	少なくなった	5	15	13	10	1	14	15	11	4	-
休暇の取りやすさ	とりやすくなった	3	12	16	5	1	6	14	11	6	-
	変わらない	3	8	11	4	-	6	13	5	1	1
	とりにくくなった	5	8	15	12	-	9	12	9	9	1
総合的にみた仕事をすすめる条件	よくなった	3	5	9	3	-	3	11	4	2	-
	変わらない	3	11	10	5	1	6	13	6	4	1
	低下した	4	12	23	13	-	11	15	15	10	1

3. 現在の自己への評価

前節では過去の職業上の異動があった時期の自己像、すなわち、調査時点での自己イメージを把握した。本節では、定年退職を経験した者だけではなく、調査の回答者全体の現在の自己イメージを把握して、その年代比較を行って職業生涯のラスト・ステージでの労働者の意識の変化を分析した。それによって定年退職者についての職業行動は、定年によって仕事を進めることに関するさまざまな条件が変化したこととの関係で理解することが可能であることを確認するためである。

現在の自己イメージを把握するには、ローゼンバーグ（Rosenberg, M. 1965）の自尊感情測定尺度を用いた。ローゼンバーグの自尊感情測定尺度を用いた理由は、① 同尺度は世界的に広く普及し、利用された実績があること、② 労働者が仕事を進める諸条件が定年退職で変更になったときには、自己の能力や実績と新たな条件との摺り合わせを行うこととなり、その

結果として自尊感情の変動が起こりうること、③ 自尊感情のあり方が仕事に対する取り組み姿勢に影響を及ぼすことが考えられること、の3点からである。また、調査に当たっては山本ら(1994)によって標準化された日本語版の10項目を利用した(『心理尺度ファイル－人間と社会を測る』p.67～69)。ただし、回答は「あてはまる」、「ややあてはまる」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「あてはまらない」のうちから1つを選択する5件法である。

なお、自尊感情には環境によって変動する状態自尊感情と比較的安定した個人特性としてみられるもの、たとえば、Learyら(2007)がいう“trait self-esteem”といわれるものがある。そして、さまざまな研究がそれぞれの自尊感情について行われている。しかし、状態自尊感情に関するものであれ、特性的な自尊感情に関するものであれ、ほとんどの研究では感情測定の考え方や尺度の構成概念はローゼンバーグの自尊感情の研究から発展しているといつてよいであろう。また、それらの開発研究ではしばしばローゼンバーグの自尊感情測定尺度が引用され、それを基にして新たな尺度が工夫されている。

さらに、同尺度は主として青年層を対象としたものだが、高齢者においても目的を限定して解釈を工夫すれば適応可能だと考えられる。そのため、本調査では、過去の経験についての自己イメージを捉える際に利用することと、自尊感情を研究対象としていないこと、使い勝手の良さという点を考慮して、ローゼンバーグの自尊感情測定尺度の日本語版を使うこととした。

<定年退職経験と自尊感情>

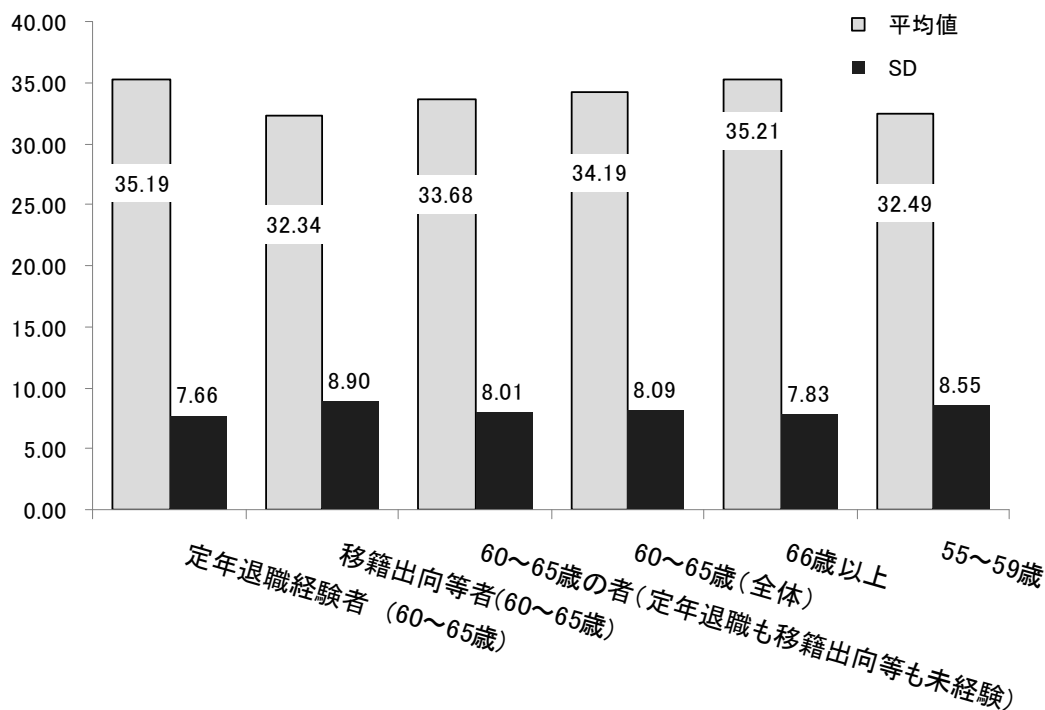
調査結果では、まず、60～65歳の者のうち定年退職を経験した者の自尊感情の合計得点は比較的高くなっている。同年齢層で定年退職せずに転籍・移籍出向や転職によって勤務先を変更した者よりも、定年退職も転籍・移籍出向等の経験したことがない者よりも、また、50～59歳の若い層よりも自尊感情の合計得点は高い。SDも7.66と絶対値としては決して小さくはないが、回答者の中の他のグループよりも小さな値を示している(図表6-2-1、図表6-2-2)。

60～65歳で転籍・移籍出向等をした者の自尊感情が他よりも低いことにも注目されるが、定年退職も転籍・移籍出向等の経験したことがない者も自尊感情得点は定年退職を経験した者よりも低めである。ここでの回答者は全員が調査時点では企業で働いている者であるので、定年退職して後に働いている者の自尊感情はむしろ高く意識されるといえるのであろう。社会に普及した制度である定年による退職であれば、退職自体は基本的には円満であり、「勤め上げた人」だとの社会的認知を受けることができるし、しかもまだ、働く場をもっているということは、自尊感情が高く意識される要因になると考えられる。

それでは、どのような項目でグループごとの特徴があるのかであるが、結論として大きな違いはみられない。その中で「もっと自分自身を尊敬できるようになりたい」という項目は、日本人には回答しにくい項目であろう。やはり、全体に否定的な回答が多くなっている。し

かし、そのなかでは、60～65歳の者で過去に定年退職も転籍・移籍出向等の経験したことがない者及び50～59歳の者では得点が他のグループよりも幾分は高く出ており、自己を比較的肯定的に見ている様子がある。66歳以上になるとさらにこの項目での得点が低下するので年齢による効果も考えられるが（図表 6-3-3）。あえていえば、定年退職を経験した者はSDの値が小さく、多くに人が環境への適応に一定の落ち着きを感じているといえるであろう。50～59歳の者では多くの者が定年まで10年未満の間における職場での競争や家庭生活でのさまざまな責任遂行を想定しながら自己評価するので、少なくとも職業生活での自己をみつめる時には評価基準が異なってくることもあるとも考えられる。

図表 6-3-1 現在の自己イメージ（自尊感情）



図表 6-3-2 現在の自己イメージ（自尊感情得点）

自尊感情得点(合計)	定年退職経験者(60~65歳)	移籍出向等者(60~65歳)	60~65歳の者(定年退職も移籍出向等も未経験)	60~65歳(全体)	66歳以上	55~59歳
平均値	35.19	32.34	33.68	34.19	35.21	32.49
SD	7.66	8.90	8.01	8.09	7.83	8.55
最小値	12	11	14	11	10	11
最大値	50	48	48	50	49	49

図表 6-3-3 項目別現在の自己イメージ（項目別）（平均値及びSD）

単位 = 人、(%)

項目	定年退職経験者 (60～65歳)		移籍出向等者 (60～65歳)		60～65歳の者 (定年退職も移籍出向等も未経験)		60～65歳の者 (全体)		66歳以上の者		55～59歳	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
少なくとも人並みには、 価値のある人間である	3.81	1.18	3.48	1.30	3.68	1.29	3.71	1.24	3.80	1.21	3.52	1.38
色々な 良い素質をもっている	3.75	1.02	3.58	1.20	3.53	1.19	3.66	1.11	3.72	1.08	3.46	1.25
*敗北者だと思ふことがよくある	3.45	1.24	3.03	1.29	3.32	1.12	3.33	1.23	3.51	1.22	2.96	1.26
物事を人並みには、うまくやれる	3.82	1.07	3.44	1.25	3.61	1.15	3.69	1.14	3.75	1.08	3.41	1.23
*自分には、自慢できる ところあまりない	3.27	1.09	3.08	1.09	3.12	1.01	3.19	1.07	3.31	1.00	3.20	1.01
自分に対して肯定的である	3.45	1.00	3.32	1.00	3.40	0.99	3.41	1.01	3.64	0.93	3.38	1.11
だいたいにおいて自分は満足している	3.59	0.97	3.08	1.09	3.45	1.04	3.44	1.07	3.49	1.05	3.17	1.07
*もっと自分自身を尊敬できる ようになりたい	2.78	0.94	2.79	1.24	2.80	0.98	2.79	0.95	2.70	0.97	2.86	1.05
*自分はまったくだめな人間だ と思ふことがある	3.56	1.18	3.20	0.93	3.35	1.04	3.43	1.22	3.58	1.25	3.19	1.21
*なにかにつけて、自分は役に立たない人間だ と思ふ	3.71	1.19	3.35	1.29	3.52	1.25	3.58	1.25	3.73	1.20	3.35	1.25

注：* は反転項目として処理

図表 6-3-4 現在の自己イメージ（項目別）（60～65 歳 & 定年退職経験者）

単位 = 人、(%)

項 目	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		ややあてはまらない		あてはまらない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
少なくとも人並みには、価値のある人間である	77	(30.0)	112	(43.6)	34	(13.2)	10	(3.9)	24	(9.3)
色々な 良い素質をもっている	57	(22.2)	117	(45.5)	56	(21.8)	15	(5.8)	12	(4.7)
敗北者だと思ふことがよくある	28	(10.9)	27	(10.0)	58	(22.6)	89	(34.6)	55	(21.4)
物事を人並みには、うまくやれる	66	(25.7)	126	(49.0)	34	(13.2)	16	(6.2)	15	(5.8)
自分には、自慢できるところがあまりない	20	(7.8)	38	(14.8)	82	(31.9)	87	(33.9)	30	(11.7)
自分に対して肯定的である	30	(11.7)	105	(40.9)	87	(33.9)	20	(7.8)	15	(5.8)
だいたいにおいて自分は満足している	35	(13.6)	128	(49.8)	57	(22.2)	28	(10.9)	9	(3.5)
もっと自分自身を尊敬できるようにになりたい	20	(7.8)	76	(29.6)	113	(44.0)	37	(14.4)	11	(4.3)
自分はまったくだめな人間だと思ふことがある	19	(7.4)	34	(13.2)	41	(16.0)	109	(42.4)	54	(21.0)
なにかにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	24	(9.3)	13	(5.1)	46	(17.9)	105	(40.9)	69	(26.8)

図表 6-3-5 現在の自己イメージ（項目別）（60～65 歳 & 移籍等出向経験者）

単位 = 人、(%)

項 目	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		ややあてはまらない		あてはまらない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
少なくとも人並みには、価値のある人間である	23	(22.1)	40	(38.5)	20	(19.2)	6	(5.8)	15	(14.4)
色々な 良い素質をもっている	22	(21.2)	46	(44.2)	16	(15.4)	10	(9.6)	10	(9.6)
敗北者だと思ふことがよくある	18	(17.3)	16	(15.4)	29	(27.9)	27	(26.0)	14	(13.5)
物事を人並みには、うまくやれる	18	(17.3)	48	(46.2)	12	(11.5)	14	(13.5)	12	(11.5)
自分には、自慢できるところがあまりない	11	(10.6)	19	(18.3)	30	(28.8)	39	(37.5)	5	(4.8)
自分に対して肯定的である	12	(11.5)	38	(36.5)	34	(32.7)	11	(10.6)	9	(8.7)
だいたいにおいて自分は満足している	16	(15.4)	25	(24.0)	25	(24.0)	27	(26.0)	11	(10.6)
もっと自分自身を尊敬できるようにになりたい	9	(8.7)	27	(26.0)	49	(47.1)	15	(14.4)	4	(3.8)
自分はまったくだめな人間だと思ふことがある	14	(13.5)	18	(17.3)	22	(21.2)	33	(31.7)	17	(16.3)
なにかにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	18	(17.3)	9	(8.7)	17	(16.3)	39	(37.5)	21	(20.2)

図表 6-3-6 現在の自己イメージ（項目別）（60～65 歳 & 定年退職も移籍出向等も経験していない者）

単位 = 人、(%)

項目	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		ややあてはまらない		あてはまらない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
少なくとも人並みには、価値のある人間である	37	(28.5)	56	(43.1)	12	(9.2)	9	(6.9)	16	(12.3)
色々な 良い素質をもっている	24	(18.6)	58	(45.0)	24	(18.6)	9	(7.0)	14	(10.9)
敗北者だと思ふことがよくある	12	(9.2)	14	(10.8)	40	(30.8)	48	(36.9)	16	(12.3)
物事を人並みには、うまくやれる	24	(18.5)	65	(50.0)	18	(13.8)	12	(9.2)	11	(8.5)
自分には、自慢できるところがあまりない	11	(8.5)	20	(15.4)	47	(36.2)	46	(35.4)	6	(4.6)
自分に対して肯定的である	14	(10.9)	50	(38.8)	46	(35.7)	12	(9.3)	7	(5.4)
だいたいにおいて自分は満足している	14	(10.8)	62	(47.7)	29	(22.3)	18	(13.8)	7	(5.4)
もっと自分自身を尊敬できるようになりたい	13	(10.0)	32	(24.6)	60	(46.2)	18	(13.8)	7	(5.4)
自分はまったくだめな人間だと思うことがある	14	(10.9)	20	(15.5)	23	(17.8)	51	(39.5)	21	(16.3)
なにかにつけて、自分は役に立たない人間だと思う	19	(13.8)	6	(4.6)	21	(16.2)	61	(46.9)	24	(18.5)

図表 6-3-7 現在の自己イメージ（項目別）（60～65歳の者（全体））

単位 = 人、(%)

項目	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		ややあてはまらない		あてはまらない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
少なくとも人並みには、価値のある人間である	137	(27.9)	208	(42.4)	66	(13.4)	25	(5.1)	55	(11.2)
色々な良い素質をもっている	103	(21.0)	221	(45.1)	96	(19.6)	34	(6.9)	36	(7.3)
敗北者だと思ふことがよくある	58	(11.8)	57	(11.6)	127	(25.9)	164	(33.4)	85	(17.3)
物事を人並みには、うまくやれる	108	(22.0)	239	(48.7)	64	(13.0)	42	(8.6)	38	(7.7)
自分には、自慢できるところが多い	42	(8.6)	77	(15.7)	159	(32.4)	172	(35.0)	41	(8.4)
自分に対して肯定的である	56	(11.4)	193	(39.4)	167	(34.1)	43	(8.8)	31	(6.3)
だいたいにおいて自分は満足している	65	(13.2)	215	(43.8)	111	(22.6)	73	(14.9)	27	(5.5)
もっと自分自身を尊敬できるようにになりたい	42	(8.6)	135	(27.5)	222	(45.2)	70	(14.3)	22	(4.5)
自分はまったくだめな人間だと思ふことがある	47	(9.6)	72	(14.7)	86	(17.6)	193	(39.4)	92	(18.8)
なにかにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	60	(12.2)	28	(5.7)	84	(17.1)	205	(41.8)	114	(23.3)

図表 6-3-8 現在の自己イメージ（項目別）（66歳以上の者）

単位 = 人、(%)

項目	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		ややあてはまらない		あてはまらない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
少なくとも人並みには、価値のある人間である	50	(30.9)	68	(42.0)	22	(13.6)	6	(3.7)	16	(9.9)
色々な良い素質をもっている	37	(22.8)	72	(44.4)	33	(20.4)	10	(6.2)	10	(6.2)
敗北者だと思ふことがよくある	18	(11.1)	14	(8.6)	28	(17.3)	71	(43.8)	31	(19.1)
物事を人並みには、うまくやれる	34	(21.1)	85	(52.8)	20	(12.4)	11	(6.8)	11	(6.8)
自分には、自慢できるところがあまりない	9	(5.6)	21	(13.0)	56	(34.8)	61	(37.9)	14	(8.7)
自分に対して肯定的である	25	(15.4)	75	(46.3)	44	(27.2)	14	(8.6)	4	(2.5)
だいたいにおいて自分は満足している	22	(13.6)	75	(46.3)	31	(19.1)	28	(17.3)	6	(3.7)
もっと自分自身を尊敬できるようにになりたい	19	(11.7)	44	(27.2)	73	(45.1)	19	(11.7)	7	(4.3)
自分はまったくだめな人間だと思ふことがある	16	(9.9)	18	(11.1)	23	(14.2)	66	(40.7)	39	(24.1)
なにかにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	17	(10.5)	8	(4.9)	17	(10.5)	79	(48.8)	41	(25.3)

図表 6-3-9 現在の自己イメージ（項目別）（50～59歳の者）

単位 = 人、(%)

項目	あてはまる		ややあてはまる		どちらともいえない		ややあてはまらない		あてはまらない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
少なくとも人並みには、価値のある人間である	29	(24.6)	51	(43.2)	10	(8.5)	8	(6.8)	20	(16.9)
色々な良い素質をもっている	22	(18.6)	51	(43.2)	18	(15.3)	13	(11.0)	14	(11.9)
敗北者だと思ふことがよくある	20	(16.9)	21	(17.8)	36	(30.5)	26	(22.0)	15	(12.7)
物事を人並みには、うまくやれる	19	(16.1)	50	(42.4)	24	(20.3)	10	(8.5)	15	(12.7)
自分には、自慢できるところがあまりない	7	(5.9)	19	(16.1)	45	(38.1)	37	(31.4)	10	(8.5)
自分に対して肯定的である	17	(14.4)	43	(36.4)	35	(29.7)	14	(11.9)	9	(7.6)
だいたいにおいて自分は満足している	9	(7.6)	44	(37.3)	31	(26.3)	26	(22.0)	8	(6.8)
もっと自分自身を尊敬できるようにになりたい	12	(10.2)	28	(23.7)	52	(44.1)	16	(13.6)	10	(8.5)
自分はまったくだめな人間だと思うことがある	14	(11.9)	18	(15.3)	34	(28.8)	36	(30.5)	16	(13.6)
なにかにつけて、自分は役に立たない人間だと思う	15	(12.7)	14	(11.9)	23	(19.5)	47	(39.8)	19	(16.1)

4. 勤め人として働いていると思う上限年齢

労働者は自分がいつまで職業人として働いていくと予定するかによって現在の働き方が変わることが考えられる。とくに職業生涯のラスト・ステージにおいてはその終末時期を本人がどのように予定するかによって、働く意識と行動に大きな違いが生まれることが予想される。そこで定年退職した後の労働者の働き方を分析するための重要な要因として、自分が働いていくと予想する上限の年齢を把握することとした。

ところで、個人が仕事をして働く動機にはさまざまなものがある。職業活動は人間生活のさまざまな場面での必要性を満たすという特性がある。たとえば、生活の糧を得る経済的必要性、社会との積極的な関わりを持つという社会関与の欲求、他者への義理などの個人的理由、仕事内容そのものへの興味などいろいろな必要性を充足させる手段になることができる。

もちろん職業として働くとしても、金銭的な報酬を主目的とする場合もそうでない場合もある。職業活動はそうした多機能性という幅広い性格というべきものを有するため、個人がいつまで働きたいかと質問されると、質問の趣旨が多様に受け取られることになりがちである。たとえば、組織や集団の管理のもとで労働を提供して報酬を得て働くという意味に限定したものだけでなく、有償または無償のボランティアを含めたなんらかの奉仕的な側面をもつ社会的な活動や、高齢期の健康維持や生き甲斐のためにシルバー人材センターを利用する活動なども含めて多様な理解が成り立つ。また、働きたいというのは本人が働くことを喜びや快適なこととして望む場合だけではない。生活費の問題その他の事情が許されれば、現在でも働きたいとは思わないが、事情が許さないので働かねばならないから働きたいということもあるし、会社勤めのような管理を受ける立場でなければ働きたいが、サラリーマンはやめたいというように、働き方を限定した希望もある。

したがって、労働者であるあなたが働くことを希望する年齢はいつまでかという質問をして回答を得ても、その解釈はかなり複雑になると考えねばならない。そのため、本調査では、「あなたは、今後、何歳まで勤め人として働いていくと思いますか」という形で質問を行った。働くことを希望する年齢はいくつまでであったとしても、自分が実際にサラリーマンとして働いていると予想する年齢はいつまでかという質問である。この質問に回答する時には、回答者の意識には働きたいという希望や働かねばならないという必要性が反映するが、しかし、実際に働いているかどうかという判断も含まれているはずである。

(1) いつまで勤め人として働いていると思うか

3つの年齢層別に勤め人として働いていると予想する年齢、すなわち、予想年齢を整理したのが図表 6-4-1 である。年齢が若い層ほど低い年齢を予想する傾向があり、59歳以下では約 80%が 65歳までを予想年齢としている。65歳までの者は 65歳前後を予想する者がほとんどだが、70歳という年齢を予想する者も 26.4%であり、少ないとはいえない。70歳までを予想するのは、59歳以下では 11.2%、66歳以上では 58.7%である。本調査は調査対象を調査時点において企業等で働いている者に限定しているため、66歳以上の回答者には 65歳までに引退してしまった者は含まれていない。したがって、66歳以上の者は当然に 66歳以上の年齢を予想することになる。そこには、心身の健康に恵まれ、かつ、働くことを好んでいるという者も含まれているが、本心では引退を望んでいるが諸事情から引退できないという者も、もちろん含まれている。また、あくまで勤め人として働くことを予想する年齢にすぎない。

図表 6-4-1 のなかには予想年齢を 90歳としている者が 2人みられる。この2人は例外的なケースだが、念のため、2人の属性を記述すると、2人とも従業員規模が 1~4人の企業で働いている。1人は正社員で経営・管理の仕事をしており、配偶者がいるが子はない。他のひとは「専門家」として企業のなかで働くが、特定の企業に所属しているわけではないと

のことであり、配偶者はいないし、やはり、「子はない」という者である。予想年齢を 90 歳としているのは生涯働き続けていくという意味なのであろう。

さらに、予想年齢を 80 歳としている者は 60～65 歳と 66 歳以上で数%みられるが、59 歳以下では皆無である。

次に 60～65 歳についてみると、定年退職の経験がある者の方が経験のない者よりも予想年齢の平均が有意に低くなっている（経験者＝66.5 歳、未経験者＝67.3 歳、 $t(482) = -2.20^*$ ）。

また、定年退職した経験がある者が定年退職した年齢と予想年齢とは相関がなく、単回帰分析で因果関係はみられない。

定年退職を経験したことがない者については、50 歳以降に転籍・移籍・出向等で職場を変えた経験がある場合とそうした経験がない場合に、今後、何歳まで勤め人として働いていくと予想するかという予想年齢に違いがあるとはいえなかった（移籍・出向等の経験者＝67.3 歳、未経験者＝67.3 歳、 $t(224) = -.010, p = .99$ ）。

これらの結果からは、定年で退職したときには、そこで職業人生の一区切りがつき、その後の期間は仕事から離れていく人生設計を容易に受け入れる、あるいは受け入れるべきだとの印象をもつことが多くなり、それが勤め人として働いていく上限年齢を予想する際に影響していると読みとることができるのではないだろうか。定年以外のことで会社を辞めたり変わったりしても、それは職業人生を継続していくためのイベントに過ぎないので、まったく予想年齢には関係してこないと考えることが妥当だと思われる。

なお、子の状況と予想年齢をクロスさせたものが図表 6-4-5 であるが、この表からは子の状況が予想年齢と意味のある関係を持っていることまでは読みとれないといってよい。

図表 6-4-1 勤め人として働くと予想する上限年齢（年代別）

勤め人として働くと 思う 年齢の上限(限界年齢)	現在の年齢					
	60～65歳		66～69歳		50～59歳	
	人数	%	人数	%	人数	%
54歳	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.9)
55歳	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(4.3)
57歳	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(1.7)
58歳	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(3.4)
59歳	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.9)
60歳	0	(0.0)	0	(0.0)	27	(23.3)
61歳	2	(0.4)	0	(0.0)	0	(0.0)
62歳	15	(3.1)	0	(0.0)	2	(1.7)
63歳	32	(6.6)	0	(0.0)	8	(6.9)
64歳	51	(10.5)	0	(0.0)	1	(0.9)
65歳	183	(37.8)	0	(0.0)	49	(42.2)
66歳	10	(2.1)	0	(0.0)	0	(0.0)
67歳	13	(2.7)	7	(4.5)	0	(0.0)
68歳	19	(3.9)	6	(3.9)	1	(0.9)
69歳	2	(0.4)	4	(2.6)	0	(0.0)
70歳	128	(26.4)	91	(58.7)	13	(11.2)
71歳	0	(0.0)	2	(1.3)	0	(0.0)
72歳	1	(0.2)	7	(4.5)	0	(0.0)
73歳	0	(0.0)	4	(2.6)	0	(0.0)
75歳	21	(4.3)	26	(16.8)	2	(1.7)
76歳	1	(0.2)	0	(0.0)	0	(0.0)
77歳	1	(0.2)	1	(0.6)	0	(0.0)
80歳	3	(0.6)	6	(3.9)	0	(0.0)
85歳	1	(0.2)	0	(0.0)	0	(0.0)
90歳	1	(0.2)	1	(0.6)	0	(0.0)
計	484	(100.0)	155	(100.0)	116	(100.0)

図表 6-4-2 定年退職の経験と勤め人として働くと予想する上限年齢（60～65歳）

人数の単位＝人

勤め人として働くと思 う年齢の上限(限界年齢)	定年退職の経験				計	
	ある		ない			
	人数	%	人数	%	人数	%
61歳	1	(0.4)	1	(0.4)	2	(0.4)
62歳	8	(3.1)	7	(3.1)	15	(3.1)
63歳	26	(10.1)	6	(2.7)	32	(6.6)
64歳	35	(13.6)	16	(7.1)	51	(10.5)
65歳	85	(32.9)	98	(43.4)	183	(37.8)
66歳	6	(2.3)	4	(1.8)	10	(2.1)
67歳	6	(2.3)	7	(3.1)	13	(2.7)
68歳	17	(6.6)	2	(0.9)	19	(3.9)
69歳	1	(0.4)	1	(0.4)	2	(0.4)
70歳	63	(24.4)	65	(28.8)	128	(26.4)
72歳	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.2)
75歳	6	(2.3)	15	(6.6)	21	(4.3)
76歳	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.2)
77歳	1	(0.4)	0	(0.0)	1	(0.2)
80歳	2	(0.8)	1	(0.4)	3	(0.6)
85歳	1	(0.4)	0	(0.0)	1	(0.2)
90歳	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.2)
計	258	(100.0)	226	(100.0)	484	(100.0)

図表 6-4-3 定年退職年齢と働くと予想する上限年齢（60～65歳）

単位＝人

勤め人として働くと思 う年齢の上限 (限界年齢)	定年退職した時の年齢															計	
	49歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	人数	%	
61歳	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	(0.4)	
62歳	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	5	0	0	0	8	(3.1)	
63歳	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	24	0	0	0	26	(10.2)	
64歳	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	32	0	1	0	35	(13.8)	
65歳	0	0	0	1	1	7	2	2	0	0	65	0	3	1	82	(32.3)	
66歳	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	6	(2.4)	
67歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	1	6	(2.4)	
68歳	0	0	0	0	1	2	1	0	1	1	10	0	1	0	17	(6.7)	
69歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	(0.4)	
70歳	0	0	1	0	1	5	3	2	2	1	40	4	1	2	62	(24.4)	
75歳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	6	(2.4)	
77歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	(0.4)	
80歳	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	(0.8)	
85歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	(0.4)	
計	1	1	1	1	3	19	9	5	3	3	194	4	6	4	254	(100.0)	

図表 6-4-4 移籍出向等の経験と勤め人として働くと予想する上限年齢（60～65歳）

単位＝人

勤め人として働くと 思う年齢の上限(限界年齢)	ない		ある		計	
	人数	%	人数	%	人数	%
61歳	0	(0.0)	1	(1.0)	1	(0.4)
62歳	2	(1.6)	5	(4.9)	7	(3.1)
63歳	4	(3.2)	2	(2.0)	6	(2.7)
64歳	4	(3.2)	12	(11.8)	16	(7.1)
65歳	61	(49.2)	37	(36.3)	98	(43.4)
66歳	1	(0.8)	3	(2.9)	4	(1.8)
67歳	5	(4.0)	2	(2.0)	7	(3.1)
68歳	1	(0.8)	1	(1.0)	2	(0.9)
69歳	0	(0.0)	1	(1.0)	1	(0.4)
70歳	39	(31.5)	26	(25.5)	65	(28.8)
72歳	1	(0.8)	0	(0.0)	1	(0.4)
75歳	3	(2.4)	12	(11.8)	15	(6.6)
76歳	1	(0.8)	0	(0.0)	1	(0.4)
80歳	1	(0.8)	0	(0.0)	1	(0.4)
90歳	1	(0.8)	0	(0.0)	1	(0.4)
計	124	(100.0)	102	(100.0)	226	(100.0)

図表 6-4-5 子の状況と勤め人として働くと予想する上限年齢（60～65歳）

単位＝人

勤め人として働くと 思う年齢の上限(限界年齢)	子の状況								計	
	学業終了		同一生計無職		学業の途中		子なし			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
61歳	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.6)	2	(0.4)
62歳	13	(3.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(5.1)	15	(3.1)
63歳	25	(6.8)	1	(3.1)	1	(2.1)	5	(12.8)	32	(6.6)
64歳	39	(10.7)	3	(9.4)	7	(14.9)	2	(5.1)	51	(10.5)
65歳	136	(37.2)	16	(50.0)	17	(36.2)	14	(35.9)	183	(37.8)
66歳	8	(2.2)	0	(0.0)	1	(2.1)	1	(2.6)	10	(2.1)
67歳	12	(3.3)	1	(3.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	13	(2.7)
68歳	12	(3.3)	2	(6.3)	4	(8.5)	1	(2.6)	19	(3.9)
69歳	2	(0.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.4)
70歳	99	(27.0)	7	(21.9)	12	(25.5)	10	(25.6)	128	(26.4)
72歳	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.2)
75歳	13	(3.6)	2	(6.3)	4	(8.5)	2	(5.1)	21	(4.3)
76歳	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.2)
77歳	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.2)
80歳	2	(0.5)	0	(0.0)	1	(2.1)	0	(0.0)	3	(0.6)
85歳	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.2)
90歳	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.6)	1	(0.2)
計	366	(100.0)	32	(100.0)	47	(100.0)	39	(100.0)	484	(100.0)

(2) 勤め人として働く年齢を決める要因

60～65歳の労働者本人が予想する勤め人として働いていく上限の年齢と関係がある要因を探した。まず、職業の違いが予想年齢と関係するかどうかについて分析した。具体的には、経営や管理の仕事であるかないかという2グループに分けて、予想年齢の平均値を比較すると有意差がみられた（平均値68.4歳と66.7歳、 $t(61.82) = 2.37^{**}$ ）。同様に専門的・技術的な仕事であるかないかについて分析すると有意差がない（平均値66.7歳と66.9歳、 $t(61.82) = -.33$, $p = .75$ ）が、事務職であるかないかという面では有意差がみられた（平均値65.4歳と67.2歳、 $t(215.32) = -5.47^{**}$ ）。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・役員はその傾向が顕著である（図表6-4-6、図表6-4-7）。

次に、71歳以上まで働いていくと思っている者は全体の6%未満であるので、それを便宜的に取り除いた上で、総合的にみた働く条件の変化、毎月の手取り賃金、各種年金を含めた毎月の収入、子の状況の各要因との関係をみたところ、以下の通りであった。

総合的にみた仕事を進める条件の変化については、条件の変化の受け止め方によって働いていくと予想する年齢が異なっていた。そして、定年前後の仕事を進める条件が総合的にみて変わらなかったと受け止めている者の予想年齢が最も低くなっていた（ $Welch(2,86.13) = 8.27^{**}$ Tamhane=図表6-4-8）。

毎月の手取り賃金、各種年金を含めた毎月の収入及び子の状況と勤め人として働いていく上限の予想年齢の平均値を分析したが、いずれについても予想年齢とは有意な差をもたらしていなかった。

ところで、現在の従業上の地位が役員である者は勤務継続のあり方や退職管理のあり方が役員でない者とは異なる。それを考慮して、60～65歳の者のうち役員である者を除いて、総合的にみた働く条件の変化、毎月の手取り賃金、各種年金を含めた毎月の収入、子の状況の各要因との関係をみることにした。

まず、総合的にみた仕事を進める条件は、定年前よりも定年後の方が条件が低下したという者は条件が変わらなかったという者よりもより高い年齢まで働いていくと考えていた。しかし、条件が良くなったという者については条件が変わらなかったという者の間にも低下したという者との間にも有意な差は認められなかった（ $Welch(2,80.75) = 6.94^*$ Tamhane=図表6-4-9）。条件が良くなったかどうかは、あくまで本人が総合的に判断することなので、この結果の解釈は単純にはできないが、条件が好転すれば働くことに以前よりも積極的になり、反対に条件が低下したとすればその低下した度合いと内容によっては収入面での不安が高まっていつまでも働く必要を感じるという可能性が感じられる。

また、毎月の手取り賃金の違いとの関係については賃金額の大きさと合わせて一方向にはっきり向かう傾向とまではいえないと思われるが、グループ間に差があり（ $Welch(5,79.76) = 2.97^*$ ）、30万円以上40万円未満の層は全体として予想年齢が低くなる傾向がある（図表6-4-10）。

なお、各種年金を含めた毎月の収入の違いについては有意差がなかった。これは 10 万円未満の選択肢を設けずに質問したことが大いに影響しているのであろう。毎月の手取り賃金が 10 万円未満であって、かつ各種年金の収入がない者という項目に該当する者の存在を考慮すべきであった。調査の企画についての反省点である。

子の状況の違いと予想年齢との関係はみられなかった。子の状況は「学業終了」、「生計が同一で無職」、「学業の途上」、「子はない」の 4 つのグループに分けているが、その違いによる予想年齢の平均値に有意差は見出せなかった（分散分析 $F(3,429) = 48, p = .70$, Levene $(3,429) = 1.71, F = .17$ ）。

図表 6-4-6 職業の種類と勤め人として働く年齢(60~65 歳)

単位=人

勤め人として働くと思う 年齢の上限(限界年齢)	事務職	販売・営業の 仕事	サービスの 仕事	専門的・ 技術的 な仕事	技能職・ 生産工 程の 仕事	運輸・ 通信の 仕事	保安の 仕事	労務作 業等の 仕事	経営や 管理の 仕事	その他	計
61歳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
62歳	7	1	0	2	1	1	0	1	1	1	15
63歳	9	4	2	8	1	1	0	2	5	0	32
64歳	11	5	1	20	2	1	0	2	3	6	51
65歳	44	22	15	34	7	7	7	10	18	19	183
66歳	0	2	1	3	0	0	0	1	2	1	10
67歳	2	0	2	4	0	2	0	3	0	0	13
68歳	2	2	2	4	3	0	1	0	2	2	18
69歳	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
70歳	16	11	12	30	4	4	8	7	17	19	128
72歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
75歳	0	1	3	5	1	1	1	3	4	2	21
76歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
77歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
80歳	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3
85歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
90歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
計	91	49	40	111	19	18	17	30	57	51	483

図表 6-4-7 就業形態別の勤め人として働く年齢(60～65歳)

単位＝人

勤め人として働くと思う年齢の上限(限界年齢)	正社員	契約社員・嘱託社員	パート タイマー	アルバイト	臨時雇用者	派遣労働者	経営者・役員	家族従業員	自営業	その他	計
61歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
62歳	2	6	4	1	0	0	1	0	0	1	15
63歳	5	16	5	1	1	0	4	0	0	0	32
64歳	11	31	5	1	0	0	2	0	0	1	51
65歳	45	69	37	10	1	1	15	2	1	2	183
66歳	1	3	2	1	0	0	2	0	0	1	10
67歳	3	6	2	1	0	0	0	0	1	0	13
68歳	5	10	3	0	0	0	1	0	0	0	19
69歳	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
70歳	23	26	39	7	1	1	19	1	6	5	128
72歳	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
75歳	4	5	5	2	0	1	3	0	1	0	21
76歳	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
77歳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
80歳	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3
85歳	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
90歳	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
計	101	174	102	24	3	4	51	3	9	13	484

図表 6-4-8 就業形態別の勤め人として働く年齢(60～65歳で勤め人として働く年齢を70歳以下とみている者)

	(I) 総合的にみた仕事をすすめる条件	(J) 総合的にみた仕事をすすめる条件	平均値の差(I-J)	標準誤差	有意確率
Tamhane	よくなった	変わらない	1.38*	0.55	0.045
		低下した	0.09	0.56	0.998
	変わらない	よくなった	-1.38*	0.55	0.045
		低下した	-1.29*	0.34	0.001
低下した	よくなった	-0.09	0.56	0.998	
		変わらない	1.29*	0.34	0.001

図表 6-4-9 就業形態別の勤め人として働く年齢(60～65歳)(経営者・役員を除く)

	(I) 総合的にみた仕事をすすめる条件	(J) 総合的にみた仕事をすすめる条件	平均値の差(I-J)	標準誤差	有意確率
Tamhane	よくなった	変わらない	1.81	0.73	0.053
		低下した	0.48	0.74	0.889
	変わらない	よくなった	-1.81	0.73	0.053
		低下した	-1.32*	0.40	0.003
低下した	よくなった	-0.48	0.74	0.889	
		変わらない	1.32*	0.40	0.003

図表 6-4-10 毎月の手取り賃金と就業形態と勤め人として働く年齢(60～65歳)

(経営者・役員を除く)

	(I) 毎月の手取り賃金	(J) 毎月の手取り賃金	平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率
Tamhane	10万円未満	10万円以上～20万円未満	0.31	0.42	1.000
		20万円以上～30万円未満	0.34	0.47	1.000
		30万円以上～40万円未満	1.68*	0.52	0.029
		40万円以上～50万円未満	-1.33	1.07	0.979
		50万円以上	-0.96	1.49	1.000
	10万円以上～20万円未満	10万円未満	-0.31	0.42	1.000
		20万円以上～30万円未満	0.03	0.41	1.000
		30万円以上～40万円未満	1.37	0.48	0.079
		40万円以上～50万円未満	-1.65	1.05	0.881
		50万円以上	-1.27	1.47	1.000
	20万円以上～30万円未満	10万円未満	-0.34	0.47	1.000
		10万円以上～20万円未満	-0.03	0.41	1.000
		30万円以上～40万円未満	1.34	0.52	0.161
		40万円以上～50万円未満	-1.67	1.07	0.881
		50万円以上	-1.30	1.48	0.999
	30万円以上～40万円未満	10万円未満	-1.68*	0.52	0.029
		10万円以上～20万円未満	-1.37	0.48	0.079
		20万円以上～30万円未満	-1.34	0.52	0.161
		40万円以上～50万円未満	-3.01	1.10	0.157
		50万円以上	-2.64	1.50	0.776
	40万円以上～50万円未満	10万円未満	1.33	1.07	0.979
		10万円以上～20万円未満	1.45	1.05	0.881
		20万円以上～30万円未満	1.67	1.07	0.881
		30万円以上～40万円未満	3.01	1.10	0.157
		50万円以上	0.37	1.77	1.000
50万円以上	10万円未満	0.96	1.49	1.000	
	10万円以上～20万円未満	1.27	1.47	1.000	
	20万円以上～30万円未満	1.30	1.48	0.999	
	30万円以上～40万円未満	2.64	1.50	0.776	
	40万円以上～50万円未満	-0.37	1.77	1.000	

第7章 まとめ及び今後の課題

本書は、定年退職をした労働者 60～65 歳の者で企業等の組織で働いている者を主たる対象として、仕事を進める環境・条件の変更への労働者の対応の実態を分析した。定年は社会的に定着した職業生涯の一つの区切りであって、個人の能力や意欲とは別の時限で退職管理の基本内容が設定されることは珍しくはない。とくに、近年は労働力の需要側が求める就業形態と雇用形態が多様化していることもあって、定年後の労働者が継続して安定した雇用を期待しても、そもそもそうした雇用が企業や労働市場に十分でないという事態も起こり得る。

他方、かねてから日本では労働者の職業観、労働観が多様化していることが労働白書その他で指摘されているが、定年退職した後に働いている労働者についても同じ傾向がみられていることはもちろんである。したがって、定年退職後に働くことに関するニーズは個人差が大きいし、今後はますます個人差が開いていくと考えられる。

しかし、年金の支給開始年齢の上昇、あるいは子らの高学歴化や就職問題という点からは、60～65歳の年齢層では、定年退職した後も生計を維持するために収入を得ることを目的として働かねばならない人々が増えていく。しかも、少子高齢化が進み、将来の労働力不足が心配され社会全体としては、高齢者、とくに 60～65 歳の労働者の職業能力活用は今後の重要な課題である。

労働力の需要供給の両方の側のニーズを背景に、これからは、60～65 歳の人々が単に雇用の場を得られるというだけでなく、積極的に職業能力が発揮できて社会の生産性の向上に大きく貢献できる環境を作ることが必要なはずである。

ところで、労働者が積極的に職業能力を発揮できる条件の一つに、労働者自身が能力を発揮することが自らにとってのメリットだと認知できるということがあるであろう。それ故、労働者にとって職場とは、労働安全衛生面の快適さだけでなく、労働者がそこで自己が尊重され、自らにふさわしい働き方が認められていると自覚できる場であることが望ましいといえる。

それは個々の職場だけの問題ではなく、社会全体として人が働く環境を整える際に必要な理念だと考えられる。多数の人が働くことが自分にとって苦痛で損なだけだと受け止める環境は社会全体としても決して健全なものではないであろう。

本書はこうした観点から、労働者が定年で退職した後の労働条件の変更をどのように受け止めているかを調べ、それとの関係で労働者の働く意識と行動の変化を分析した。冒頭で調査結果の概要を述べ、それに続いて、定年退職と働く条件の変化、労働者の意識の変化、定年退職後の適応行動について 6 つの章を設けて記述した。そして、第 7 章では全体の要約とまとめを行うこととする。

第 1 及び第 2 章では定年退職した時の労働者の年齢や家族状況、勤務先の異動状況を分析

した。

第3章では、定年退職した前と後の働く条件の違いを労働者がどのように受け止めているかを分析した。賃金や雇用形態や仕事をすすめる権限の大きさという条件は低下したとしても、労働時間の長さや仕事上の責任の重さ、休暇の取りやすさ等を総合的に勘案して総合的にみた仕事を進める条件は必ずしも低下したとは考えられていないことが明らかになった。

総合的にみた仕事を進める条件が低下したとする者とそうでなかったという者の割合は、44.1%と55.9%と全体をほぼ分け合う割合になり、総合的にみた仕事を進める条件が低下しなかったという者が幾分多くなっていた。個々の働く条件が低下したと考えていても総合的に考えたときには、提供する労働とその対価という意味でのバランスや個人のワーク・ライフ・バランスの見地から必ずしも仕事を進める条件が低下したとは受け止められていなかった。

ただし、定年前に比較して定年退職後に総合的にみた仕事を進める条件が変わったと労働者が受け止めるとき、とくに条件が低下して悪くなったと受け止めた時には、仕事に関する考え方が変わることが多くなるといえた。

また、定年退職前に定年退職後の職場で是非に実現したいと思っていた条件は、定年前の収入の一定割合の収入を確保することと継続して安定した雇用を確保することであった。いずれも希望した割合の方が実現した割合よりも多くなり、希望ほど実現していないといえた。

定年前に希望したか否かにかかわらず、実際に定年後に働きはじめたときに実現した割合が最も多かった条件は安定した雇用の継続であった。安定した雇用の継続は65歳までが大半であり、そこまでは労働者の希望と企業の対応は一致することが多いといえた。

とはいっても、約半数の労働者にとっては、60歳で定年退職した場合に次の雇用を確保するのは自分自身の努力によったものである。定年前の企業の世話や配慮で働き先を得られる者は多いが、それは恵まれた条件の者であることは間違いない。

第4章では、定年前後で働く条件が変化したことに伴う労働者の意識と行動の変化を分析した。この場合も労働者が働く条件が変わったと受け止めたかどうか、変わったと受け止めた場合は、どのように変わったと受け止めたかを把握し、その受け止め方との関係で労働者が仕事に対してどのような考え方をするようになったかと仕事への取り組み方がどのように変わったかについて分析した。

意識と行動の変化については、約70%が定年退職して次に働きはじめた時に仕事に関する考え方や仕事に関する行動に変化があったと考えていた。仕事に関する考え方は総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方と有意な関係があり、それは行動の変化について無視できない関係を有していた。定年退職した後に働いている者は、総合的にみた仕事を進める条件が自らの提供する労働と勤務先から与えられるその対価のバランスや個人のワーク・ライフ

フ・バランスからみて以前よりも低下したと認知すると、仕事や職場の人間関係などの面で前向きさや積極性を減衰させる効果がある。賃金や労働時間などの個々の条件の確保は重要であることはもちろんだが、それ以上に総合的にみて個々の労働者の働くニーズに即した働き方ができることが重要だといえる。

次に、定年退職した後の職業行動をどのように感じたかについて因子分析を行った。その結果、「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つの因子が抽出された。

第1因子の「期待されないことの自覚」は、「これまでほど成果をあげることは期待されていない」、「これまでの能力や実績を適正に評価しようとしていない」、「これまでのように頑張っていて欲しいとは期待されていない」、「これまでほど頑張っていてよい」という内容である。

第2因子の「遠ざかる責任」は、「これからは責任の重い仕事はしなくてよい」、「重要な仕事からは遠ざかった」、「これからは自分の能力や実績を十分には生かした動きはできない」、「これからは責任が軽くなってラクになった」、「これからは会社全体の業績は考えなくともよい」という内容である。

第3因子の「取引」は、「自分が頑張るのではなく現役の人たちに頑張ってもらえるようにする」、「これからは仕事を上手に選んでやっていこう」、「これからは業務量をおさえるようにする」、「業績にとらわれずに、ゆとりを持って仕事をしよう」、「現役の時ほど会社に尽くすことはない」、「労働条件や仕事を進める条件は不満だが、それに見合った働き方をすればよい」という内容で、働く条件を低下させた会社側と自分の働き方によって「取引」をする意識である。

第4因子の「気詰まりと気遣い」は、定年退職すると職場での地位や権限が変動しただけでなく、雇用上の身分が非正規化することが多いことから、安定した雇用の継続を希望する者については痛々しいまでの周囲への気遣いが必要なことを示すものである。「これからは仕事がやりにくくなる」、「仕事の成果よりも後輩との人間関係に気を遣っていかないといけない」、「これからは新しい仕事や慣れない仕事はしないようにする」という内容になっている。

第5因子の「合理性の追求」は、「働く以上はいろいろな条件が低下しても仕事は頑張らないといけない」、「労働条件や仕事をする条件は変わったが、これまでと同じように働いていこう」、「働けるのだから労働条件や仕事をする条件が低下しても当然だ」といった働くことについての合理性を超えた美意識を肯定しない考え方である。働く条件の低下と働き方のバランスを意識した労働者の自己尊重に基づく合理性追求の態度を示すものである。

この因子分析の結果から抽出された因子は、実際の行動の上では環境に合理的に適応しようとする意識に関する因子として作用すると理解してよいであろう。

第5章では、定年退職した後の総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方と労働者の家

族と職場のさまざまな要因との関係を見た。末子が経済的・社会的に自立しているかどうかということは働く条件の受け止め方とは関係がないが、配偶者がいることはある程度は余裕のある態度で働く条件を受け止める効果があるといえた。しかし、子や配偶者などの私的な条件は働く条件の受け止め方にさほどの影響を与えていないとみられる。

他方、賃金や職業という仕事そのものに関する事柄は総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方に直接の因果関係を有している。その点では、現在の毎月の手取り賃金の額は最も重要なものである。働いている間は一定水準の労働の対価が確保されていることは労働者が以前に経験した定年退職直後の環境を肯定的に受け止めることができる大きな要素である。

現在就いている職業の種類によって、定年退職した直後の働く条件の受け止め方が異なっていた。経営や管理の仕事や専門的・技術的な仕事に調査時点で従事していることは、過去の定年退職後の仕事を進める条件が低下したと受け止めることにつながるが、事務職であっても事務職でなくとも条件の受け止め方には関係がない。

定年前に定年退職した後に働く時に是非に確保したいと希望した条件については、「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」と「それなりの体面が保てる肩書きや地位の名称」が総合的にみた仕事を進める条件の受け止め方と有意な関係を有していた。

また、実現した条件、すなわち、定年退職した後に働いた職場にあった条件については、「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」と「安定した雇用の継続」が有意な効果をもっていた。労働者がプライドを傷つけられることなく安定した雇用が実現したときには、総合的にみて働く条件は悪くはなかったと考えることになり、そこに労働時間や休暇取得の面で本人にとって有利さが加わると、収入面での条件低下は比較的抵抗なく受け止められることが示唆される。

第6章では、定年退職した当時の自己イメージを本人が肯定的にみることができるかどうか、納得してその自分を受け入れることができるかどうかには焦点をあてて分析した。

60～65歳の者では定年退職を経験した者は定年退職を経験していない者と比較して、それまでの経験智とある種の納得性に立った安定した働く姿が印象づけられる。ただし、その納得性が諦念に基づくものであることを窺わせる。その理由は、「自分にはいろいろと良いところがある」という項目で、定年退職した者は「少しそう思う」と「わからない」と回答が集中し、移籍出向等の者の方が「そう思う」から「そう思わない」までに幅広く回答が分布する傾向がみられることである。

定年退職した当時の自分の姿を振り返った時の自己イメージには、「仕事をすすめる権限の大きさ」と「労働時間の長さ」が有意な関係をもっていた。「仕事をすすめる権限の大きさ」が変動すると、「その頃の自分に満足を感じる」、「その頃の自分を肯定できる」、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」、「その頃の自分は人並みにはやっている」、「その頃の自分には寂しさを感じる」、「その頃の自分は損なことをしている」、「その頃の自分には

合理性がある」、「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」という自己イメージの各項目との関係をみたところ、「仕事を進める権限の大きさ」は小さくなる方向に変更されるほど、「その頃の自分に満足を感じる」、「その頃の自分を肯定できる」、「その頃の自分には合理性がある」、「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」の得点が低下し、反対に、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」、「その頃の自分には寂しさを感じる」、「その頃の自分は損なことをしている」、という項目での得点が上昇することになっていた。

「労働時間の長さ」は労働時間が長くなる方向に変更されると自分は人並みにやっていると考え得点が高くなることが把握された。

定年退職を経験していない者で 50 歳以降に移籍出向や転職で会社をやめて職場が変わったことがある者について、移籍出向や転職をして新しい職場で働きはじめた当時を振り返って自己イメージを描いてもらった。その結果では、定年退職を経験した者とは異なるものが自己イメージに関わっていた。すなわち、定年でない場合の勤務先の移動では、「総合的にみた仕事を進める条件」と「有給休暇の多さ」が自己イメージに有意に関係していた。このことから、定年退職という退職の仕方には労働者に特有の心理的効果をもたらすといえる。

本調査の結果を取りまとめるに当たっては、労働者が自己の職業生涯のラスト・ステージをより生産的で快適なものにできるには、職場にどのような日常的な環境・条件が必要かを明らかにするように努めた。そして、定年退職した後に働く者の特徴を浮き彫りにしようとした。

その結果では、全体として日本の労働者は定年退職した後は、次の職場における自己の立場や周囲の期待を考慮し、また、職業活動以外の活動にもそれまで以上に目を配って、生活全体のバランスを整えようとしているといえた。そのため、定年退職した後の次の職場で遭遇する「仕事を進める条件の変化」を総合的に不利にならないようにする工夫を自発的に行っていると考えられる。そこには、雇用の安定を確保することに細心の注意を払いつつ、むしろそれ故に自己の能力の表し方を制御しているところがみられる。結局は、その行動は仕事を進める条件変化に見合った働き方をするというものである。

同時に、定年退職を経験すると仕事を進める条件の変化を自分の自然なキャリア展開として比較的余裕のある見方をする傾向があった。組織との関係が自立的になり、働くことについては賃金等の処遇よりも仕事そのものを見つめて働くことの意義を実感する方向がみえていた。すなわち、働く条件との合理的な「取引」という面があるといえる。

少子高齢化が進む日本社会で労働力人口が長期的に減少する見込みであることから、定年制と定年後の労働者の管理の好ましいあり方は、企業にとっても、社会全体にとっても今後その重要性を増すであろう。定年について検討するには、さまざまな切り口があるが、労働者が自己の状況と自己がおかれた環境・条件をどのように受け止めているかという面からの研究は必要性を増すと思われる。本書が企業等で雇用管理を担当している方々の参考になれ

ば幸いである。

最後に、本調査のとりまとめには当面大きく3つの課題が残されていることを述べておきたい。

3つの課題の第一は、調査票のなかで、現在の自己イメージを文章完成法の形で質問しているが、その分析と分析結果を情報として追加して定年退職した後の労働者の意識の変化をさらに詳しく検討することである。

第二は、調査結果として59歳以下と66歳以上の者について一定のデータを有しながら、ほとんど活用していないので、今後はそれらを活用して年齢層による定年後の職業行動の特徴の違い等を詳しく検討することである。

第三は、可能であれば、本調査とは別に今後ヒアリング調査を実施し、定年前の職場と定年退職した次に働いた職場についての詳細な情報を得て、本調査の結果の考察を深めることである。予算等の諸事情から定年前に勤務していた企業や労働者の学歴や職歴等に関する情報はほとんど得られていない。したがって、本調査は定年退職を経験した60～65歳の者の全体的な傾向を把握したに止まっている。出身企業や個人の属性の違いが定年後に働く条件との合理的な「取引」にどのように関係するか、あるいは、どのような条件設定が社会的に最も有効性の高い働き方を定年退職経験者に実行させるかを検討することが望ましいと考えられる。

引用文献

堀 洋道, 松井 豊, 山本 真理子(編) 1994 『心理尺度ファイル—人間と社会を測る』
垣内出版

Rosenberg, M. (1965) *Society and the Adolescent Self-Image* Princeton University Press.
Princeton, New Jersey

Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S.T. & Downs, D.L. (1995) Self-esteem as an interpersonal monitor. The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68 518-583.

阿部美帆・今野裕之 (2007) 状態自尊感情尺度の開発 パーソナリティ研究 16, 36-46.

日本パーソナリティ心理学会ホームページ 「心理尺度の広場」 状態自尊感情尺度
<http://wwwsoc.nii.ac.jp/jsp/oc/scale00.html#0501> 2009年5月3日検索