

## 第II部 調査結果と分析

## 第II部 調査結果と分析

### 第1章 分析方針と分析対象の概要

#### 1. 定年退職者と社会の文化

現在、日本は長寿国といわれる。しかし同時に、国の財政基盤が弱体化することへの懸念、長期化する雇用情勢の厳しさ、若年層を中心とする家族観や家庭観の変化など将来の生活見通しに不安を投げかける要素が社会に多くある。そのなかで、国民は、それぞれに自分の人生を約 80 年と想定しつつ高齢期をどのように生きればよいかを意識する時代になった。そうした社会状況では、働いて収入を得ること、つまり、職業活動をいつまでどのように行っていくかは生涯設計を立てるためにきわめて重要な要件になっている。

ところで個人の意識と行動はその個人が生きる社会の文化や環境から影響を受ける。他方、文化や社会環境の形成は社会の構成員の一人ひとりの考え方や行動の結果が蓄積されたものなので個人と社会の文化・環境は相互に作用するものになる。個人が人生のいつどのように職業活動を開始し、また、それから引退するかということもその個人が生きる社会の文化と枠組みの影響を受けている。新規学校卒業時に集中する本格的職業活動の開始はもちろんのこと、定年退職、定年後の労働者に行われる労働条件の変更などは社会の文化であり、枠組みだが、個人はそれらの影響を受けて、生き方や行動のあり方を意識し、実行していくようになる。そうでなければその社会ではあまりにも生きにくく、多くは経済的にも心理的にも安定した生活は過ごしにくいのである。

日本では現在 70%以上の企業が定年制を設けており、そのなかで一律定年制を採用している企業の約 82%<sup>\*1</sup>では 60 歳が定年年齢である（厚生労働省 2009）。定年は事前にその企業の経営者と従業員の間で認められた現役からの引退年齢であるし、社会的に定着した慣習であると同時に法律でも一定のルールが定められている。つまり、社会の文化・枠組になっているものである。

また、日本では 60 歳代前半層の雇用問題は高齢者雇用の範疇にある。定年制についての規定を盛り込んでいる高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年 5 月 25 日法律第 68 号）では 55 歳以上の労働者を高齢者といっているので、当然、60 歳を超えれば高齢者である。したがって、現在の日本で 60 歳以降の労働者が働くことについては、引退後の高齢者が働くというイメージを当てはめられることが多くなっている。

高齢者の能力の発揮の仕方と社会の文化・環境との相互作用についてはカウフマン（Kaufman, S.R. 1986）がアメリカの社会政策に影響を与えたアイデンティティ研究を行って

いる。それによると、アメリカでは社会保障制度が立法化されてからは誰でもが 65 歳以降は「老人」とされることになったが、それに伴って個人は 65 歳以降になれば社会から保護される力無き弱者とみられるようになった。あわせて、加齢は衰退や喪失といったマイナス・イメージでとらえられるようになっていた。しかし、カウフマンが調べると実際には「老人」は過去の理想と現実を統合して自分自身を語る力を身につけ、「老人」とされる人々は老齡期においても「過去をよりどころにして現在のさまざまな出会いに意味を創造する」(同 p. 206) 姿があるという。つまり、自分らしい生き方が意識の前面に出てくるのである。エリクソン (Erikson, E.H., 1982) のいう英知によって環境を受け入れて自分自身を失わない状況になるといえよう。

カウフマンの上記の知見は言い換えれば次のようになる。一つ目は、高齡者の周囲の人々による高齡者に対する接し方と役割の与え方は社会の枠組みに合わせたものなので、個々の老人の実態に見合ったものとは限らない。二つ目は、高齡者は現実の環境に合わせて行動するが、新しい役割を与えられることで過去の人生の資産を活かした行動がとれる。三つ目は、高齡期は自分らしさを意識して生きることが他の世代よりも得手である。

もちろん、60 歳代前半層はカウフマンが研究対象とした年齢ではない。しかし、カウフマンが指摘したことは、60 歳代前半層の労働者に次のように当てはまってくるであろう。まず、60 歳代前半層の労働者は 55 歳を既に経過しているので自動的に企業や労働市場で高齡者として定義づけられる。その上で定年という社会システムによって、現役から引退する過程の人々というイメージで捉えられる。つまり、実際の職業能力の状況とは別に、衰退や喪失のイメージを背負わされるのだが、そうになると、そのイメージに調和した働き方は周囲の期待に応えることになり選択しやすく生き方としても容易になることが多い。しかし、実際に働いているときは、仕事をすすめる中で新しい出会いがあると壮年期までの生き方をよりどころとして新しい働き方の意味を創造することが活発に行われ得る。

少子高齡化による人口構造の変化、労働力人口の減少を現実問題として見据える日本社会は、こうした個人の働き方と社会との相互作用と社会全体の生産性や活力の維持のあり方の関係を積極的に考えている必要が増しているといえる。

### <定年に関連する雇用管理と働き方>

現状では、60 歳以上の年齢に到達した時に、ほとんどの雇用労働者は企業の定年制や社会保障制度等と深い関係ともちつつ職業活動からの引退過程に入っていく。定年制によって労働者が退職した場合は、企業はその後の雇用をなんらかの形で提供するように法律によって求められていることはよく知られている。継続雇用の措置とされるものだが、その際、企業は同一労働者に対して、定年退職の日を境にしたある日をもって雇用形態や職場内での処遇の見直しを行うことが多い。高年齢者雇用実態調査 (厚生労働省, 2009) などいくつもの調査結果からみても、それらの見直しは多くは、正規労働者から非正規労働者へ、諸手当の廃

止と賃金額の切り下げといった形になることが多い。つまり、企業は定年前までの職業生活をその労働者の現役時代の活動とみなし、定年後の職業活動は、引退者に追加的な活動の場を提供して公的年金を受給開始するまでの生活保障として用意しているというイメージの行動をとることが一般によくみられている。

現役時代とは異なる働き方や処遇の枠組みが企業からしばしば用意されるが、それは高い業績をあげて直接的に企業に多大な貢献を求めることを想定しておらず、現役労働者に対する補助的あるいは援助的な労働を想定したものとみられるものが多い。完全引退への道を静かに進ませるためには管理しやすい雇用上の身分の変更や賃金等の労働条件の変更、職務内容や職務権限の大幅な変更が行われるのである。

かたや 60 歳代の労働者は、こうした働く環境の変化に対応して、職業行動の調整や意識の切り替えなどを行う必要に迫られる。しかし時には、当該労働者には働いて得る賃金収入が減少しても、各種年金の受給を部分的にまたは全部について開始して一定程度は生活費の保障を得られるようになることもある。子の就業などによって、それまで家庭で果たしてきた経済的負担が軽減する者もある。そのため、労働者自身が求める職業への関わり方や職業生活のスタイルも定年退職の前と後では変わってくることもある。

本調査は、こうした職業キャリアのラスト・ステージに進みつつある 60 歳台前半層の労働者が定年後の働く環境をどのように捉えているかを把握し、働く環境への適応状況を明らかにすることが第一の目的である。

第二の目的は、定年退職を経験した 60 歳台前半層の労働者が定年退職によって変化した働く条件・環境のなかで働くときに、前向きに仕事に取り組めて納得できる職業生活を送るには、企業と労働者にはどのような工夫があればよいかを明らかにすることである。

したがって、本調査は労働者の働く条件や環境についての受け止め方と、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把握した。

働く環境の受け止め方は仕事をすすめる条件と自分自身の働く姿の包括的な評価の 2 つの面から分析した。自分の働く姿への包括的な評価は快適に働いているかどうかを働き方の評価とその結果としての自己の状況とに分けて把握した。

なお、本調査における定年制やその後の継続雇用制などに関連する調査項目の回答が企業を対象とする労働者の雇用管理に関する調査結果や法令の規定とは必ずしも一致しないことがある。それは、本調査では賃金額の変化など客観的な労働条件の変化を把握したのはなく、職場で仕事をすすめる条件についての労働者の認知の仕方を取りあげているためである。労働者の意識と考え方から所要の問題にアプローチして第一及び第二の目的を達成しようとしたためである。また、それによって、60 歳台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ことを狙ったものである。

## 2. 調査対象の選定

調査対象者の選定は、次の①から③までを条件として民間調査会社のモニター登録者から抽出した。その結果、1,450人が調査対象となった。

- ① 50歳以上70歳未満の者から1,500人を目処に抽出する。
- ② 抽出後のサンプル総数の15%が50～59歳、65%が60～65歳、66～69歳が20%になるまで各年齢層からそれぞれ抽出する。
- ③居住地の指定はせずに全国から無作為に抽出する。

なお、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のは、60歳代前半層の意識と行動を把握・分析することを調査目的としているためである。調査対象は50歳から69歳までの人々としているが、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サンプルとして扱っている。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、その図表でそのまま単純に50歳以上の人々の年齢層別の傾向を比較しようとしているわけではない。

## 3. 調査の回答者の内訳

### (1) 年齢別・性別の状況

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歳きざみにすると、60歳から64歳まで者の割合は91.7%で、全体の58.4%である。60歳から62歳までがそれぞれ全体の15%から16%を占める最多年齢である。この3つの年齢をあわせると全体の47.9%になった。性別割合は全体で男性が80%を超えている（図表1-2-1,1-2-2）。

図表 1-2-1 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 1-2-2 分析対象の年代別割合

( ) = %

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

(2) 配偶者の有無

配偶者の有無別の状況は図表 1-2-3 から 1-2-5 のとおりである。配偶者ありの者が男性では全体で 90%を上回り、女性は 70%を下回る。調査対象者の抽出の仕方による偏りがあることを考慮する必要があることにあわせて、男女の平均寿命や高齢者の平均余命に差があることも考慮すべきであることはいうまでもない。しかしこの結果は、それ以上に男女の間で年齢別労働力率の違いが従来から存在することからみて、60 歳を超えて働く人々の性別による家族状況の違いが表れているといえそうである。労働力調査（総務省）では 64 歳までの女性については有配偶者は未婚者よりも労働力率が低く、65 歳以上では反対に未婚者の労働力率の方が有配偶者のそれよりも低くなる傾向がみられることも考慮して調査結果をみるべきであろう。

図表 1-2-3 配偶者の有無（60 ~ 65 歳）

人数の単位=人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
あり	368	93.4	64	65.3
なし	26	6.6	34	34.7
計	394	100.0	98	100.0

図表 1-2-4 配偶者の有無（66 ～ 69 歳）

人数の単位=人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
あり	137	94.5	11	64.7
なし	8	5.5	6	35.3
計	145	100.0	17	100.0

図表 1-2-5 配偶者の有無（55 ～ 59 歳）

人数の単位=人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
あり	75	86.2	24	77.4
なし	12	13.8	7	22.6
計	87	100.0	31	100.0

### (3) 現在の勤務先および就業の状況

本調査は労働者個人の意識を調査したものである。したがって、調査結果として得た定年後の働く条件については労働者本人がそれをどのようなものだと理解し、どのようなものだと受け止めているかが反映されている。調査の回答は、労働者が働く条件として自分と企業との間で了解、合意されたと考えているものであり、労働者が日常行動として実際に働く際の意識と行動を裏付けるものである。同時にそれは、該当企業が設けている制度や就業規則等における労働条件の記載内容と一致しない可能性を有するものである。

#### <就業形態>

調査の結果における現在（＝調査時点）の就業形態は男性と女性では状況が大きく異なっている。60～65歳の者については、男性では最も多いのが契約社員・嘱託社員が41.4%で、次いで正社員が23.6%である。比較的雇用が安定した常勤フルタイムもしくはそれに近い形での就業が6割以上になっている。三番目に多いのは経営者・役員である。男性の場合はパートタイマー(11.9%)やアルバイト(3.3%)、臨時雇用(0.5%)のような時間や期間が限定される働き方は常勤フルタイム型に比べずっと少ないといえる。

他方、女性はパートタイマーが57.1%と過半数に達し、これにアルバイトの12.2%を加えるとほぼ7割の69.3%となる。正社員と契約社員・嘱託社員は両方を合わせても22.4%程度である（図表 1-2-6）。

66～69歳の者については、男性でも常勤フルタイム型の働き方が急減する。正社員は

10.3%に、契約社員・嘱託社員も 26.2%へと 60 歳代前半層の半分以下の割合になる。かわって増加するのはパートタイマー(24.1%)とアルバイト(14.5%)である。女性はサンプル数が非常に少なくなっており、かつ、パートタイマーとアルバイトの割合はさらに増加している(図表 1-2-7)。

50～59 歳の者については、男女ともに正社員の割合が他の年齢層よりも大きい。とはいえ、男性は 80.5%、女性は 16.1%である。とくに男性は経営者・役員が 6.9%になっているので、正社員とあわせて約 90%が常勤フルタイム型の働き方で働いている。女性に関しては、パートタイマーが 64.5%と多いとはいえ、アルバイトが一桁台の数値であり、他の年齢層に比較すれば正社員の多さが目につくということになる(図表 1-2-8)。

このように男女間で典型となる働き方が異なる傾向があり、3 つの年齢層のいずれでも男性は女性よりも正社員や契約社員・嘱託社員で働くことが多くなっている。しかし同時に男女とも 60 歳を超えると正社員の割合が急に低下し、66 歳以上になるとパートタイマーが多くなる共通の傾向がみられる。

図表 1-2-6 現在の就業形態 (60～65 歳)

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
正社員	93	23.6	10	10.2
契約社員・嘱託社員	163	41.4	12	12.2
パートタイマー	47	11.9	56	57.1
アルバイト	13	3.3	12	12.2
臨時雇用者	2	.5	1	1.0
派遣労働者	4	1.0		
経営者・役員	52	13.2	2	2.0
家族従業員	2	.5	1	1.0
自営業	7	1.8	2	2.0
その他	11	2.8	2	2.0
計	394	100.0	98	100.0

図表 1-2-27 現在の就業形態 (66～69 歳)

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
正社員	15	10.3	1	5.9
契約社員・嘱託社員	38	26.2		
パートタイマー	35	24.1	12	70.6
アルバイト	21	14.5	1	5.9
臨時雇用者	1	.7		
派遣労働者	4	2.8	1	5.9
経営者・役員	21	14.5	2	11.8
家族従業員				
自営業	4	2.8		
その他	6	4.1		
計	145	100.0	17	100.0

図表 1-2-8 現在の就業形態 (50～59 歳)

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
正社員	70	80.5	5	16.1
契約社員・嘱託社員	4	4.6	1	3.2
パートタイマー	2	2.3	20	64.5
アルバイト	1	1.1	1	3.2
臨時雇用者	1	1.1		
派遣労働者	1	1.1		
経営者・役員	6	6.9	2	6.5
家族従業員				
自営業	2	2.3		
その他	0	.0	2	6.5
計	87	100.0	31	100.0

## <従事している職業>

60～65歳の者の調査時点で従事している職業は、男性は「専門的・技術的な仕事」が最も多く23.9%である。2番目に多いのが「事務職」で17.8%、それとほぼ同じ割合で3番目は「経営や管理の仕事」(14.8%)となる。

同年齢層の女性は、事務職が22.4%で最多だが、「専門的・技術的な仕事」が20.4%とそれに小差で続いている。女性の場合は「経営や管理の仕事」(2.0%)は従事者がある職業としては最も少ない割合を示している(図表1-2-9)。

男性では職業別の状況に66～69歳と60～65歳との大きな違いはみられない。他方、女性は66～69歳になると、「事務職」の割合の減少と「販売・営業の仕事」の割合の上昇が目立っている。回答数が急減しているのではっきりしたことはいえないが、就業形態については前記のとおりパートタイマーが大半である。このこととの関係の有無が気になるところであり、60歳代後半の女性が働くときには実際に就職可能な職場は男性以上に偏りがあるのではないかと疑われる(図表1-2-10)。

50～59歳では、男性は「専門的・技術的な仕事」が最も多く35.6%、2番目が「事務職」21.8%、3番目が「管理や経営の仕事」14.8%である。女性は回答数が31人と少数だが、最も多いのが「サービスの仕事」と「その他」で、ともに8人(25.8%)である(図表1-2-11)。なお、男女ともに各年齢層で「その他」としているものの具体的な内容は自由記述欄を設けて記載を求めたが必ずしもはっきりしない。

しかし、パートタイマーやアルバイトなどの非正規労働者として官公庁関係で仕事をしている者や同じく非正規労働者として学校等で教育以外の仕事をしている者が「その他」の選択肢を選んでいる例が複数例みられた。これらに本来ならば「サービスの職業」や「事務職」などの他の職業が回答とされるべきものが少なからず混入していることが考えられる。しかし、実態としてさまざまな種類の仕事の簡易な作業がいくつか組み合わさってその者がこなす一つの仕事を構成しているということもあるので、それが窺われるものは「その他」のまま扱った。たとえば、簡易で補助的な一般事務をしながら利用者からの問い合わせに対応する仕事だが、それは経験のない者にはできない仕事だといっているなどの例があった。

また、「その他」の具体的な内容として、「顧問」、「教養担当顧問」という注意書きが添えられているものがあった。取締役などの立場で経営権を持つことなく、あるいは、特段の専門的な仕事をするというよりは名誉職的な立場を得ていることが考えられるので、これも疑問の余地は大きいものの、職業の分類としては「その他」のままにした。

結果として、男性は50～59歳では割合の多い職業は、上位1位から3位は順に「専門的・技術的な仕事」、「事務職」、「経営や管理の仕事」だが、60～65歳になると、上位2位はその割合が減少し、他の職業がその分相当の増加をみせている。そして、「経営や管理の仕事」の割合は、50～59歳では14.9%、60～65歳は14.8%とほとんど変化していない。66～69歳でも11.8%とあまり大きく変化しない(図表1-2-9、1-2-10、1-2-11)。

なお、60～65歳の層で「専門的・技術的な仕事」が最も多い割合を占めているが、これについては、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すぐさま理解することは妥当ではないであろう。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から、ここでの回答には、定年前は管理職や事務職でラインのなかで仕事をしていた者が、定年後にそれまで担当していた業務のうち特定の部分を切り出して、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可能性がある。あくまで個人調査で個人の意識に基づいた回答なので、契約社員・嘱託社員として特定の業務・作業を任されたと本人が受け止めれば、その仕事を専門的・技術的な仕事として回答したケースが含まれることが多いと考えられる。

図表 1-2-9 現在の職業（60～65 歳）

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
事務職	70	17.8	22	22.4
販売・営業の仕事	42	10.7	7	7.1
サービスの仕事	24	6.1	16	16.3
専門的・技術的な仕事	94	23.9	20	20.4
技能職・生産工程の仕事	16	4.1	3	3.1
運輸・通信の仕事	18	4.6		
保安の仕事	17	4.3		
労務作業等の仕事	20	5.1	11	11.2
経営や管理の仕事	58	14.8	2	2.0
その他	34	8.7	17	17.3
計	394	100.0	98	100.0

NA=1                      NA=0

図表 1-2-10 現在の職業（66～69 歳）

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
事務職	25	17.4	3	17.6
販売・営業の仕事	13	9.0	4	23.5
サービスの仕事	14	9.7	1	5.9
専門的・技術的な仕事	30	20.8	2	11.8
技能職・生産工程の仕事	2	1.4		
運輸・通信の仕事	6	4.2		
保安の仕事	7	4.9		
労務作業等の仕事	12	8.3	2	11.8
経営や管理の仕事	17	11.8	2	11.8
その他	18	12.5	3	17.6
計	144	100.0	17	100.0

NA=1                      NA=0

図表 1-2-11 現在の職業（50～59 歳）

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
事務職	19	21.8	5	16.1
販売・営業の仕事	10	11.5	1	3.2
サービスの仕事	2	2.3	8	25.8
専門的・技術的な仕事	31	35.6	6	19.4
技能職・生産工程の仕事	4	4.6	1	3.2
運輸・通信の仕事	2	2.3	2	6.5
保安の仕事	2	2.3		
労務作業等の仕事	2	2.3		
経営や管理の仕事	13	14.9		
その他	2	2.3	8	25.8
計	87	100.0	31	100.0

### <勤務先の企業規模>

60～65歳の男性の勤務先の企業規模は、1,000人以上(25.4%)の割合が最も大きい。回答者の約4人に1人が大企業に勤務していることになる。次いで、100～299人と10～49人(17.3%)でともに(15.5%)、300～999人(12.4%)となっている。女性は10～49人(24.5%)が最も大きく4人に1人弱がこの規模に勤務している。その次は100～299人規模で18.4%である(図表1-2-12)。

66～69歳になると男性も規模の小さい企業に勤務している者の割合が大きくなり、10～49人の企業の21.4%が最も大きく、第二番目は1～4人の15.2%となる。1,000人以上規模の企業に勤務する者の割合は13.1%である。女性も10～49人が最も割合が大きく、23.5%であり、かつ、1,000人以上の大企業に勤務する者はいない。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大きくなるのが特徴的である(図表1-2-13)。

50～59歳では男性は約半数の者が1,000人以上規模の企業に勤務している(48.3%)。次いで300～999人(19.5%)に勤務する者の割合が多く、この2つの規模で全体の67.8%と約7割を占めている。女性については、ここでも最も大きいのは10～49人(22.6%)であるが、規模の大きい企業に勤務する割合が大きく、300人以上が20%になる。1,000人以上は11.2%である(図表1-2-14)。

いずれの年齢層でも女性は男性よりも規模が小さい企業に勤務しているが、男女とも年齢が高くなるにつれて企業規模の小さい職場で働いている傾向がみられる。

図表 1-2-12 勤務先の企業規模 (60～65歳)

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
1～4人	22	15.2	1	5.9
5～9人	15	10.3	3	17.6
10～49人	31	21.4	4	23.5
50～99人	16	11.0	2	11.8
100～299人	15	10.3	3	17.6
300～999人	20	13.8	1	5.9
1000人以上	19	13.1		
わからない	7	4.8	3	17.6
計	145	100.0	17	100.0

図表 1-2-13 勤務先の企業規模 (66～69歳)

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
1～4人	34	8.6	11	11.2
5～9人	25	6.3	9	9.2
10～49人	61	15.5	24	24.5
50～99人	48	12.2	13	13.3
100～299人	61	15.5	18	18.4
300～999人	49	12.4	8	8.2
1000人以上	100	25.4	11	11.2
わからない	16	4.1	4	4.1
計	394	100.0	98	100.0

図表 1-2-14 勤務先の企業規模（50～59 歳）

人数の単位 = 人

	男性		女性	
	人数	%	人数	%
1～4人	3	3.4	5	16.1
5～9人	2	2.3		
10～49人	7	8.0	7	22.6
50～99人	7	8.0	5	16.1
100～299人	8	9.2	3	9.7
300～999人	17	19.5	4	12.9
1000人以上	42	48.3	5	16.1
不明	1	1.1	2	6.5
計	87	100.0	31	100.0



## 第2章 定年と実際に働ける年齢

## 第2章 定年と実際に働ける年齢

第1章でも既に述べたところだが、調査結果には、定年後の働く条件についても労働者本人がどのようなものだと理解しているか、どのようなものだと受け止めているかが反映されている。そのため、本調査での回答は当該労働者が就業した企業の明文化された制度や就業規則等における労働条件の記載内容と一致しない可能性がある。定年退職した年齢についても制度としての定年年齢が法律の規定に沿って60歳以上に設定されているか否かに関わらず、人事上のルールとしてそれ以前の特定の年齢で退職することが企業内で定着しており、労使の合意ができあがっているような場合には、その実態的な定年年齢が回答されているはずである。

なお、定年制については、「あなたが今、勤務している会社には定年制（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）はありますか」という質問によって回答を得ている。

### 1. 勤務先の定年制

現在の勤務先の定年制については、年齢層によって定年制がある割合が異なる(図表2-2-1)。男女とも年齢層が若いほど定年制がある企業に勤めているという回答が多い<sup>2</sup>。ここで回答されている定年制とは、実態として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。企業の制度・規則等の記載と一致するとは限らず、むしろ、契約内容の労働者の受け止め方や企業の制度運用の実態に即したものである。そのため、回答者が嘱託や有期雇用の場合には、制度や慣行によって雇用契約が更新される上限年齢が決まっているときに、それをもって定年制があると回答していることがあり得る。しかし、それが労働者にとっての定年になっていることは働く人の視点で雇用の安定を考える上では有効性が高いといえるであろう。

回答状況をみると、男性では50～59歳の87.4%が勤務先に定年制があるとしているが、60歳以上になると定年制ありの企業に勤務している者の割合は7割を下回り、66歳を超えると55.2%まで定年制がある企業に勤務する割合は低下する。

女性でも同様の傾向がみられ、年齢が高くなると定年制のない企業に勤務する割合が大幅に増加し、66歳～69歳では定年制ありの企業に勤務しているのは1割程度でしかない。

男女ともに60歳代前半での定年を過ぎると継続雇用というよりは定年のない他の企業で

---

<sup>2</sup> ここでの定年制はあくまで個人の認識に基づいての回答である。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は、最も多くの従業員に適用されているものについて正確に回答されているかどうかははっきりしない。

働くことが多くなるということであろう。前記の企業規模との関係からみても定年制のない小規模企業が60歳以降の職場として多くなっている様子が垣間見られる。

また、定年制があったとしても本人にそれが適用されているとはかぎらない。60歳前半層は定年を超えて継続雇用や特例措置で働く場合が少なくない。(図表2-1-2)。

定年制の適用がないという者について定年制が適用されない理由は、60～65歳では「既に定年を過ぎている」が、それ以外の年齢層では「正社員ではないから」が多くなっている(図表2-1-3)。

ここでの質問は自分には定年制の適用がないと回答した者に対して、「それはなぜですか。該当するものに○をつけてください」とし、①既に定年を過ぎている、②役員・経営者だから、③正社員ではないから、④その他の4つの選択肢から1つを選んで回答を得ている。したがって、回答は本人が自分の状態をどのように理解しているかによって回答は異なってくる。たとえば、役員・経営者でない場合であって定年前の企業の措置による継続雇用で正社員から非正社員に身分を変えた者は、「既に定年を過ぎている」と「正社員ではないから」のいずれの回答も選び得る。しかし、最初に「既に定年を過ぎている」との選択肢を置いており、択一の回答を求めているので、定年を過ぎた者であって定年前の企業と同じ企業に勤務している者は「既に定年を過ぎている」を選ぶと考えた。また、もともと正社員でない者は、当然であるが「正社員ではないから」を選ぶことになる。企業が制度として定める定年年齢に達せずに実質的なルールや人事上の都合から本人が考える「定年退職」をした場合には、そうした事情にみあった再就職の仕方をしていることが多いとみられるので、「既に定年を過ぎている」との回答を選択することはほとんどないと予想した。

結果として、実際に59歳以下の年齢層では「既に定年を過ぎている」を選択した者は皆無である。同時に、60～65歳の場合、「既に定年を過ぎている」と回答した53人(男性48人、女性5人)のうち、現在の就業形態が正社員という者は5人(全員が男性)である。ここでは回答者の自己の状況理解を把握しようとしたものなので、図表2-1-3はその方針に沿って整理をしている。

なお、このうち、「④その他」を選択した者が定年制の適用を自分が受けていない具体的な理由としてあげた内容は図表2-1-4に網羅した。そこでは、「③正社員ではないから」と一見すると多くが重複するように見えるものの、勤務先になんらかの経営上の事情があって継続して働くことを求められた、あるいは自分から願って働くことを認めてもらったという意識や特別な能力を有しているので勤務を認められたという思いが伝わってくる回答になっている。

また、定年年齢が決められていても、それによる退職日の設定の仕方には多様性がある。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考えられる。そのため、図表2-1-3

にみるように 60～65 歳の者であって、調査時点で既に定年年齢の 60 歳に到達していても、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ることになっている。

図表 2-1-1 現在の勤務先における定年制の有無

人数の単位 = 人

	60～65歳				66～69歳				50～59歳			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
ある	275	69.8	48	49.0	80	55.2	2	11.8	76	87.4	21	67.7
ない	119	30.2	50	51.0	65	44.8	15	88.2	11	12.6	10	32.3
計	394	100.0	98	100.0	145	100.0	17	100.0	87	100.0	31	100.0

図表 2-1-2 定年制があるが本人への適用の有無

人数の単位 = 人

	60～65歳				66～69歳				50～59歳			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
ある	125	45.5	21	43.8	60	75.0	1	50.0	5	6.6	7	33.3
ない	150	54.5	27	56.3	20	25.0	1	50.0	71	93.4	14	66.7
計	275	100.0	48	100.0	80	100.0	2	100.0	76	100.0	21	100.0

図表 2-1-3 定年制が本人に適用されない理由

人数の単位 = 人、( )内は定年経験者

	60～65歳				66～69歳				50～59歳			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
既に定年を過ぎている	60	48.0	9	42.9	19	31.7	1	100.0				
役員・経営者だから	(48)		(5)		(16)		(1)		1	20.0	1	14.3
専門職だから	26	20.8	1	4.8	5	8.3						
	(9)				(2)							
専任職だから	9	7.2	1	4.8	4	6.7			1	20.0	0	
	(5)				(3)							
正社員ではないから	21	16.8	9	42.9	23	38.3			3	60.0	6	85.7
	(14)		(1)		(19)							
その他	9	7.2	1	4.8	9	15.0						
	(6)				(9)							
計	125	100.0	21	100.0	60	100.0	1	100.0	5	100.0	7	100.0
	(82)		(6)		(49)		(1)					

図表 2-1-4 定年制が本人に適用されない理由「その他」の内訳

No.	定年制はあるが本人には非適用である理由
1	身内でやっている会社なので
2	会社の都合で特別に
3	嘱託雇用で1年ごとの契約
4	1年更新の契約だから、契約の時次第
5	県の外郭団体に県OBとしての就職だから
6	能力に応じて
7	管理職退職勧奨
8	普通に仕事が出来れば勤務できます
9	本来は定年でやめているはずだが、会社の事情があるからアルバイト
10	公務員退職後に、62才よりの勤務の為、退職時期は決っていない
11	再雇用で65才迄働ける
12	臨時職員
13	定年後に契約入社
14	契約社員
15	現在の会社は定年退職後のアルバイト(パート)であり身体が続くかぎりつとめられる
16	教養担当の嘱託だから
17	非常勤
18	事情があつて特別に
19	仕事の都合から特別にそのまま勤めている

## 2. 60歳を超えてからいつまで働けるか

### (1) 定年制がある企業

#### ア、本人への適用の有無と本人の年齢

定年制がある企業に勤務している者について、本人に適用される定年年齢は図表 2-2-1 のとおりである。50～59歳では60歳、60～65歳では65歳が多くなっている。66～69歳では定年制の適用者はきわめて少ないが、適用されている者では適用年齢は70歳が多い。

勤務先の定年年齢と回答者の年齢の関係は図表 2-2-2 である。定年制があつても60歳定年の場合は、その後になんらかの形で働いている労働者がかなり存在する。しかし、61歳以上の定年年齢を設定しているとされる企業にはその年齢を過ぎた者は勤務していない。

また、制度として設ける定年の年齢は65歳から70歳までが大勢であり、70歳を超える

定年年齢はきわめて少なくなっている。

そこで定年年齢として回答者のなかでは実質的に最も高い年齢となる 70 歳だとする者はどのような仕事に就いてどのような働き方をしているかをみたところ次のようになった。

60 歳以上であって定年制のある企業に勤務し定年制が適用されている者であって、その定年年齢が 70 歳だという者は 32 人である。それらの者の雇用形態は、正社員 2 人（うち 1 人は管理職）、契約・嘱託社員 14 人、パートタイマー 12 人、アルバイト 3 人、派遣労働者 1 人となっている。

このうち、女性は 3 人と少数だが、全員がパートタイマーである。そのうち 1 人は専門的・技術的職業、2 人が「その他」である。「その他」は“介護関係”と“清掃関係”となっている。職業の種類については本来は他の職業に分類される仕事内容である可能性が高いと思われるが、ここでは本人の回答のままで分類しておく。

残りの男性についても全体で 29 人と少数なので、就業形態別の職業の分布状況を実数でみることにし、図表 2-2-3 に整理した。同表にあげられた職業には多様なものがあるが、就業形態は契約社員・嘱託社員が最も多く約半数である。パートタイマーも 29 人中の 9 人と小さくない割合である。いずれにしても定年 70 歳を適用されている労働者は、基本的には非正規雇用の形で働いているといつてよい。

図表 2-2-1 現在の勤務先で適用される定年年齢

人数の単位 = 人

定年年齢	60～65歳				66～69歳				50～59歳			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
55									1	1.4		
58									1	1.4		
60	51	35.2	3	11.1					57	82.6	10	71.4
61	1	.7										
62	4	2.8	1	3.7								
63	9	6.2	2	7.4					1	1.4	1	7.1
64	3	2.1										
65	58	40.0	17	63.0					9	13.0	3	21.4
66	1	.7	1	3.7								
67	1	.7			1	5.3						
68	3	2.1	1	3.7								
70	13	9.0	2	7.4	16	84.2	1	100.0				
73	1	.7			1	5.3						
75					1	5.3						
計	145	100.0	27	100.0	19	100.0	1	100.0	69	100.0	14	100.0
	NA=5		NA=0		NA=1		NA=0		NA=2		NA=17	

図表 2-2-2 制度上の定年年齢と回答者の年齢

人数の単位 = 人

現在の年齢 (歳)	勤務先の定年年齢(歳)											
	60		61		62		63		64		65	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
60	22	40.7			3	60.0	1	9.1	1	33.3	23	30.7
61	15	27.8			1	20.0	4	36.4	1	33.3	17	22.7
62	13	24.1	1	100.0	1	20.0	5	45.5	1	33.3	18	24.0
63	3	5.6					1	9.1			8	10.7
64											7	9.3
65	1	1.9									2	2.7
66												
67												
68												
69												
計	54	100.0	1	100.0	5	100.0	11	100.0	3	100.0	75	100.0

図表 2-2-3 定年 70 歳の企業に働く者の就業形態別職業（男性）

単位 = 人

就業形態	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
正社員			1		1						2
契約社員・嘱託社員	3	2	1	4			2	1	1		14
パートタイマー	1	1	1				1	2		3	9
アルバイト								1		2	3
派遣労働者						1					1
計	4	3	3	4	1	1	3	4	1	5	29

## イ、企業規模と 60 歳を超える定年年齢

企業規模別に 60 歳を超えた者が適用される定年年齢は 5 人未満規模を除くと 65 歳がいずれの規模でも多くなっている（図表 2-2-4）。ただし、本調査の特徴として、すべての調査項目とも労働者の理解に基づく回答であり、企業の就業規則や労使協定、あるいはその他の内部規則などとは食い違うこともありうる。労働者本人が事実と理解することを把握しているので、たとえば、定年年齢や定年制についても有期雇用のパートタイマーや契約社員であって契約更新が認められない時期が決まっている場合、労働者にとってそれが実質的な定年と理解されていれば、その時の年齢が定年年齢として回答される。その場合はその年齢が本調査における定年年齢となっている。

図表 2-2-4 60 歳を超えた者が働く企業で 60 歳を超えた者に適用される定年年齢

(現在の年齢が60～65歳)

人数の単位 = 人

適用される定 年年齢(歳)	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		計 人数
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
60			2	40.0	5	25.0	6	22.2	7	21.9	10	38.5	22	41.5	2	25.0	54
61											1	3.8	0				1
62							1	3.7	1	3.1	1	3.8	2	3.8			5
63					1	5.0	2	7.4	3	9.4			5	9.4			11
64					1	5.0	1	3.7					1	1.9			3
65			2	40.0	10	50.0	13	48.1	17	53.1	11	42.3	17	32.1	5	62.5	75
66					2	10.0											2
67							1	3.7									1
68					1	5.0					1	3.8	1	1.9	1	12.5	4
70	1	100.0	1	20.0			2	7.4	4	12.5	2	7.7	5	9.4			15
73							1	3.7									1
計	1	100.0	5	100.0	20	100.0	27	100.0	32	100.0	26	100.0	53	100.0	8	100.0	172

(現在の年齢が66～69歳)

人数の単位 = 人

適用される定 年年齢(歳)	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		計 人数
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
67													1	16.7			1
70					3	100.0	1	50.0	1	100.0	5	83.3	5	83.3	2	100.0	17
73							1	50.0									1
75											1	16.7					1
計					3	100.0	2	100.0	1	100.0	6	100.0	6	100.0	2	100.0	20

### ウ、定年が 60 歳超になっている今の会社に定年まで勤めていると思うか

60 歳を超える定年年齢を適用されている者（61 歳以上の定年制がある企業に勤務している者）であって調査時点で既に 60 歳以上になっている者が、今後、実際に定年まで現在の企業に勤務していると思うかどうかを尋ねた。結果は、定年まで勤務していないと思っているのは男性の 17.7%、女性の 20.0%であった（図表 2-2-5）。

次に、定年年齢との関係で定年まで現在の企業に勤務するかどうかの見通しをみると、男女ともに 65 歳までの定年年齢が適用されていると、大半の者が定年まで同一企業に勤務する見通しをもっている（図表 2-2-6）。ところが、適用される定年年齢が 66 歳以上の場合には男女ともに定年まで勤務していないと予想する者が散見されてくる。

これについて定年年齢が 65 歳以下と 66 歳以上に分けて、定年までの勤務の見通しの母比率の検定を行うと、男女計では  $\chi^2(1) = 6.18$  で  $.05 > p > .01$ （正確有意確率（両側）（Fisher））

となり、有意差がある。しかし、男性のみだと  $\chi^2(1) = 2.92$  となり、 $p = .12 > .05$ （正確有意確率（両側）（Fisher））で有意差がなくなる。もともと回答者の中で、65歳を超える定年年齢が適用されている者は少数だが、それでも定年年齢と雇用労働者としての勤務継続についての含蓄ある情報を提供していると思われる。

図表 2-2-5 定年年齢 61 歳以上の現在の企業に定年まで勤めるか（60 歳以上の者）

人数の単位 = 人

	勤務していないと思う		勤務していると思う		計	
	人数	%	人数	%	人数	%
男性	20	17.7	93	82.3	113	100.0
女性	5	20.0	20	80.0	25	100.0
計	25	18.1	113	81.9	138	100.0

図表 2-2-6 現在の企業に定年まで勤める定年年齢別見通し（60 歳以上の者）

人数の単位 = 人

	定年年齢(歳)	勤務していないと思う		勤務していると思う		計	
		人数	%	人数	%	人数	%
男性	61			1	0.9	1	0.9
	62			4	3.5	4	3.5
	63			9	8.0	9	8.0
	64	1	0.9	2	1.8	3	2.7
	65	9	8.0	49	43.4	58	51.3
	66			1	0.9	1	0.9
	67			2	1.8	2	1.8
	68	2	1.8	1	0.9	3	2.7
	70	6	5.3	23	20.4	29	25.7
	73	1	0.9	1	0.9	2	1.8
	75	1	0.9			1	0.9
	計	20	17.7	93	82.3	113	100.0
女性	62			1	5.0	1	4.0
	63			2	10.0	2	8.0
	65	2	40.0	15	75.0	17	68.0
	66			1	5.0	1	4.0
	68	1	20.0			1	4.0
	70	2	40.0	1	5.0	3	12.0
		計	5	100.0	20	100.0	25

## (2) 定年制がない企業

図表 2-2-7 は、定年制がない企業に勤務先している 60 歳以上の労働者が当該企業で実際には何歳くらいまで勤務できると思っているかについての回答状況である。質問は勤務するかでなく、勤務できるかという可能性を尋ねている。すなわち、定年制がない企業では現実問題として何歳まで働くことが認められるのかということである。回答は、① 「( ) 歳くらいまで」、② 「身体が続く限りずっと」、③ 「その他 (具体的に )」から該当するもの 1 つを選び、①を選択した場合は ( ) 内に具体的な年齢を、③を選択した場合は「その他」に該当する具体的な内容を、それぞれ記入してもらった。

結果は、「② 身体が続く限りずっと」であると回答した者が最も多く約半数を占めたが、①の年齢を特定する回答を選択した者も 3 割以上であった。①と回答した者のうち、60 ～ 65 歳では 35.5%が、66 ～ 69 歳では 31.3%が特定の年齢を勤務可能な上限年齢として想定していた。また、勤務可能な上限年齢としては、60 ～ 65 歳では約 56%が 60 歳代前半層の年齢までとしている。

定年制がない企業であっても、必ずしも労働者が自分の体力や職務遂行能力を基準にして真に自主的に仕事からの引退年齢を決定できるとは限らず、むしろ、なんらかの方法で上限年齢があることは少なくないといえよう。

嘱託社員・契約社員であれば毎年の契約更新などで本人と企業の話し合いが行われることが原則になる。そのため、自分で働く年齢の限界を決められない理由としては、企業側からの能力査定によること、慣行や業務内容によって一定の退職年齢が実質的に定まっていること、親会社と勤務先との取り決めによって勤務期間が定まっていることなどが考えられる。ただし、60～65 歳の者の過半数が 60 歳代前半層の年齢を回答していることについては、法律の規定との関係も予想されるところであり注目したい。

図表 2-2-7 定年制がない企業で 60 歳以上の労働者が働ける上限年齢

働ける具体的な年齢(歳)	60～65歳		66～69歳	
	人数	%	人数	%
60	2	3.3		
63	3	5.0		
64	1	1.7		
65	28	46.7		
67	1	1.7		
68	1	1.7	1	4.5
69	1	1.7		
70	20	33.3	17	77.3
73	1	1.7		
74			1	4.5
75	2	3.3	2	9.1
80			1	4.5
計	60	100.0	22	100.0

働ける期間	60～65歳		66～69歳	
	人数	%	人数	%
○歳くらいまで	60	35.5	25	31.3
身体が続く限りずっと	86	50.9	51	63.8
その他	23	13.6	4	5.0
計	169	100.0	80	100.0

NA=3

さらに、勤務できる期間について「③ その他」とされている回答の具体的な内容は、大きく分けると、a. 経営者との人間関係、b. 企業側からの能力査定、c. 経営状況、d. よくわからない、という事柄が主たるものである。そして、d. の“よくわからない”という理由は、労働者が必要な情報をもっていなかったり、経営者個人の意思次第というような形で企業全体が動いている状況だったりするため、労働者が先行きを見通せない、あるいは企業の方針が不明だからということによっていた（図表 2-2-8）。

なお、慣行や職場全体の暗黙の了解で、これまでは労働者が希望するだけ勤務を認めることになっていると了解していても、回答する時点での本人の状況判断として、企業の経営状況や経営者の意向に万全の信頼を寄せることを留保している例がみられる。あるいは、もともとはっきりした「きまり」がないのでどうなるかわからないという回答もあった。つまり、先のことはよくわからないという前提での回答になるが、それは 26 人のうち 9 人である。たとえば、「本当は「身体が続く限り」となっているが、最近暇なので忙しい時だけ（働くこと）になり、近頃は仕事することが少ない」、「経営者が必要とする限り」、「とくに規定はありません。わかりません」という内容である（図表 2-2-8 の No.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 19, 22, 25）。

定年制がない企業では、勤務先の経営者との親密な人間関係によって 60 歳代後半からそ

れ以降までの雇用が予定される場合もあるとは思われるが、図表 2-2-8 からは、本人が希望する限りは雇用が続くと無条件で考えている者は 2 人 (No.10, 12) しかいない。(No. 20 の「本人ができるまで」の意味は、できるかどうかを本人の自覚で決めるのか、業績を判定される結果なのかは回答からはわからないので、これには含めない)。

むしろ、注目されるのは、① 経営や仕事の都合 (No.1, 4) や、あいまいだが雇用打ち切り年齢 (No.16, 23) があり、それによって雇用が終了すると考えている者、② 本人の能力を経営者や職場の上司・同僚が評価して、継続雇用の妥当性が認められる間は雇用が続くと考えている者 (No.3, 5, 8, 16, 21, 22, 24, 25) が散見されることである。

図表 2-2-8 定年制がない企業で働ける年齢「その他」の内容

No.	内 容
1	オーナーが店を閉めるまで
2	セルフGSの夜勤専門で来年1月から労働条件が変わるので、転職を考えています。そうでなければ、身体が続く限りずっと働ける
3	同僚との話し合い
4	仕事がある限り
5	業績が良い間(個人的な業績)
6	よくわからない
7	不明
8	経営・営業センスがあれば本人の希望する年齢まで可能
9	独立出来る技術と資力を蓄積出来た時点で選択する
10	本人からの自己申告がない限りずっと
11	契約解除まで年金の制限は特になし
12	本人が希望するまで
13	とくに決りはないのでわからない
14	とくに規定はありません。わかりません
15	本当は「身体が続く限り」となっているが、最近暇なので忙しい時だけになり、近頃は仕事することが少ない
16	才能が有ると認められたら70才近くまで
17	入社したばかりなのでわかりません
18	身体が続くというよりも、元気なら何才までも。最長老75才までいます
19	経営者のみ男性50代。女性4人は20～30代。そのため私のみ年が上です。先のことは不明
20	本人ができるまで
21	専門知識に自分の頭がついていける限り働く
22	経営者が必要とする限り
23	60才で定年となり、70才まで部署により嘱託勤務が出来る
24	業務知識全般を含めた能力があれば特に制限はない
25	必要であれば能力・体力が続く限り雇用
26	60才以上はパートになる。週2～3日くらい勤務できる



### **第 3 章 定年退職後の働く条件**

### 第3章 定年退職後の働く条件

#### 1. 定年退職の年齢と定年後の雇用の確保方法

退職年齢によって定年後の雇用が確保される方法が異なるかどうかを検討した。定年退職は60歳の時だったという者が男女とも約70%（図表3-1-1で男性356人中251人、女性30人中21人）だが、男女間で回答者数が大きく異なるので男女別に状況を図表3-1-1でみると次のとおりである。

まず、男性については60歳の定年退職をした後の次の職場として、1番多いのは「定年でやめた会社」（43.4%）、2番目が「自分で探して採用された会社」（33.5%）、3番目が「定年前の会社の世話でいった別の会社」（12.7%）となっている。このうち、1番目と3番目は定年前に勤務していた会社との関係で雇用が確保されているという面では共通しており、これら2つを合わせると過半数を超える。これに対して、本人の努力や縁故によるものは、定年前の会社の世話などをうけずに自分で探して就職先をみつけたという「自分で探して採用された会社」が3人に1人の33.5%、「起業した自分の会社」（1.6%）及び「親族が経営する会社」（0.8%）を合わせて35.9%となる。

女性については60歳の定年退職をした後の次の職場は、「自分で探して採用された会社」が57.1%と最も多く、「定年でやめた会社」は2番目の23.3%となって順位が男性の場合とは逆になる。かつ、この2つで80%以上を占め、定年前の会社の世話で別の会社に行くという者はいないなど、定年前の会社との関係で定年後の就職先を確保する割合は男性の場合よりもかなり少なくなっている。女性の場合は法律が認める定年年齢60歳を下回る年齢で退職するときのみに定年前の会社の世話を受けて次の雇用が確保されている。

定年退職については回答数が男女間で大きく異なるので統計的検定を行うことが適切でない。したがって数値を基にしてはっきりしたことをいえないものの、定年後の雇用確保の方法に関しては性別による違いがないとはいえないであろう。

参考のため、「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」を合わせた割合について性別による差があるかどうかを、 $\chi^2$ 検定で確認した。その結果では漸近有意確率（両側）で5%水準での有意差がみられた（ $\chi^2(1) = 4.08$ , *Peason* 漸近有意確率（両側）= .04）。ただし正確有意確率（両側）（*Fisher*）は .07 となるのではっきりした差は出ていない。

なお、性別によるこの傾向の違いが生じる理由として、男女のサンプル数の差が大きいことはあるものの、現在までの日本企業の実態では性別によって定年前の会社での雇用形態や地位・立場の違い、勤続年数からくる労働者と会社との心情的な関係の深さなどに違いがあることが多い。それが理由のひとつになっていることが予想されるところである。

しかし、本調査では定年前のそれらについての情報を把握していないため、ここではこの問題についてこれ以上の言及はできない。ただし、定年前と比較した定年後の働く条件の変化からある程度のことは推し測ることが可能である。そこで、次節の「2. 定年後の就職ルートと仕事をすすめる主な条件の変化」では、定年後の次の職場での仕事をすすめる条件が定年前と比較してどのように変わったかを取りあげているので、性別による傾向の違いについては別途考えていきたい。

さて、図表 3-1-1 には定年退職を法律の規定よりも低い年齢の 60 歳未満で経験したという者が 23.7%みられる。これらの者は 60 歳で定年退職した者と比較して定年退職した会社に引き続き勤務するよりも会社の世話で他社に移る割合が多く、また、自分で再就職先を探す割合も 60 歳で定年退職した者よりも多くなっている。とくに男性はその傾向がはっきりとみられる。

法定よりも低い年齢であっても自分は「定年退職した」と本人が理解しているのであるから、これらのケースは本人の非行等が原因でなく、慣行であれ労使協議であれ、とにかくなんらかのルールに沿った予定された円満な退職であったとして取り扱えるであろう。そういったケースは、その退職は労働者になんらかのメリットをもたらす条件を備えていることが多いと思われる。たとえば、労働者に早期に退職を求めるのと引き替えに、企業が関連会社への再就職斡旋などの雇用保障措置を行ったり、退職に当たってなんらかの経済的な優遇措置を行うことである。経済的な優遇措置とは直接的に就職の世話はしないが、60 歳以前に退職することと勤続年数の加算などによって退職金の増額を行うことをルール化するなどが考えられるが、それらには再就職を容易にする支援としての一面も生じる。その効果として、「定年前の会社の世話でいった別の会社」の割合や「自分で探して採用された会社」の割合が増加したとみられる。

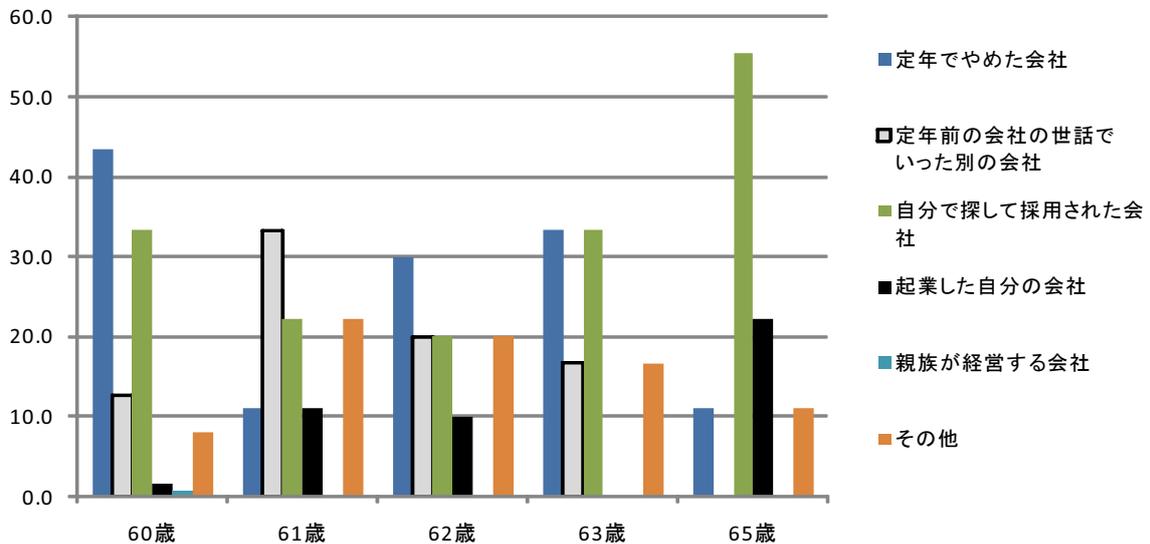
反対に定年退職年齢が 60 歳を超えた場合だが、とくに退職年齢が 65 歳以上になると再就職は企業の世話がなくなり、自力での職探しが主流になっている（図表 3-1-1、3-1-2）。しかし、60 歳から 65 歳未満までの退職年齢では定年後に「定年でやめた会社」や「定年前の会社の世話でいった別の会社」に勤務したという者がいずれの年齢にもみられるが、65 歳になると 1 人を除いてこの 2 つの雇用の場はなくなっていることがよくこれを物語るのではないであろうか。高齢者雇用の関係法令や公的年金制度との関係もあって、企業は定年まで勤務した労働者に対しては 60 歳前半層までの雇用確保には配慮をするという姿であろう。

女性はデータが少ないのでなんともいえないが、データの範囲では 60 歳未満でないとは他社への移動はほとんど行われていない。労働力調査（総務省統計局(2008)）の年齢別労働力をみると、女性の労働力率は 60 歳では男性のその 6 割弱（女性 43.6%、男性 75.6%）であり、また、65 歳では 2 分の 1 以下（女性 13.1%、男性 37.7%）となる。こうした就業状況が反映しているのであろう。すなわち、定年後に就業すること自体が男性ほど多くないことの影響である。

図表 3-1-1 定年退職の年齢と次の職場への就職ルート

定年退職時の年齢(歳)		定年退職直後に勤めた会社													
		定年でやめた会社		定年前の会社の世話をいった別の会社		自分で探して採用された会社		起業した自分の会社		親族が経営する会社		その他		計	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
男性	49					1	100.0							1	100.0
	51			1	50.0					1	50.0			2	100.0
	52					1	50.0	1	50.0					2	100.0
	53											1	100.0	1	100.0
	54			1	25.0	2	50.0					1	25.0	4	100.0
	55	5	22.7	6	27.3	7	31.8	2	9.1	1	4.5	1	4.5	22	100.0
	56			5	50.0	5	50.0							10	100.0
	57	1	14.3	1	14.3	4	57.1			1	14.3			7	100.0
	58	1	16.7	1	16.7	1	16.7					3	50.0	6	100.0
	59	1	25.0			3	75.0							4	100.0
	60歳	109	43.4	32	12.7	84	33.5	4	1.6	2	0.8	20	8.0	251	100.0
	61	1	11.1	3	33.3	2	22.2	1	11.1			2	22.2	9	100.0
	62	3	30.0	2	20.0	2	20.0	1	10.0			2	20.0	10	100.0
	63	2	33.3	1	16.7	2	33.3					1	16.7	6	100.0
	65	1	11.1			5	55.6	2	22.2			1	11.1	9	100.0
	66					2	100.0							2	100.0
計	124	35.8	53	15.3	121	35.0	11	3.2	5	1.4	32	9.2	346	100.0	
女性	45					1	100.0							1	100.0
	55	3	10.0	1	25.0									4	100.0
	60	7	23.3			12	57.1					2	9.5	21	100.0
	61					1	100.0							1	100.0
	62					1	100.0							1	100.0
	65							1	50.0			1	50.0	2	100.0
計	10	33.3	1	3.3	15	50.0	1	(3.3)			3	10.0	30	100.0	

図表 3-1-2 定年退職の年齢と次の職場への就職ルート（男性）



## 2. 定年後の就職ルートと仕事をすすめる主な条件の変化

### (1) 就職ルートによる個別の条件の変化の違い

定年退職を経験した者が次の職場で働くときにその職場に就職するまでの方法と手立てによって仕事をすすめる条件が異なるかどうか、つまり、次の就職先への就職ルートはその職場で働く条件と関係があるかどうかを検討した。定年前の勤務先企業が定年後の雇用の確保に直接的に貢献してくれると仕事をすすめる条件の変化が緩和されるのか、あるいは退職年齢によっては自分で就職先を探す方が有利な条件を手に入れられるのかどうかの手がかりを得ることを試みたい。

分析対象を男性のみとする。なぜならば、サンプルのうち女性は定年退職を経験した者が少ないこと及び前節までの分析で男女の間で就職後の働き方と就職ルートに傾向の違いがみられることが把握されている。したがって、少数の女性のデータが組み込まれることで多数の男性のデータの全体的傾向に影響を与えることを避けるためである。

次の職場での働く条件は、a.勤務形態（常勤か非常勤か）、b.賃金額の変化、c.仕事内容の変化、d.仕事上の責任の重さの変化、e.仕事を進める上での権限の変化、f.労働時間の長さの変化、g.雇用形態のあり方（役員、正社員、非正社員）、の7項目をとりあげた。

以上の取り扱いによって、定年退職を経験した者の次の職場への就職ルートとその職場での仕事をすすめる条件の関係は図表 3-2-1 から図表 3-2-7 のとおりである。

全体で約 350 のサンプル数だが、定年退職時の年齢を 1 歳刻みで捉えて就職ルートを組み合わせため、図表の各欄の数値が小さくなった。そのため、図表については全体的な傾向に注意してみていく。

なお、女性の定年前の職場と定年後の次の職場での働く条件の変化と就職ルートの関係については本書の末尾に付記した「付属統計表」の項に男女別にクロス表を載せているので、それを参照されたい。調査時点での年齢をもとに変化した条件別に整理して掲載している。

### ア、常勤か非常勤か

定年後に常勤であるか非常勤であるかという勤務の形態については、定年退職した時の年齢が 59 歳以下の時は、定年前に勤務していた会社にその後も勤務するか会社の世話で他者に雇用を得て勤務する者は 55 歳でやめた 1 人を除いて残りは全員（8 人）が常勤である。「定年前の会社の世話で別の会社」にいった者（13 人）は全員が常勤であった。

しかし、60 歳になると状況は大きく変わっている。60 歳以降に定年退職した者は定年前の企業で働くとしても非常勤になる者が表れるし(22.4%)、定年前の会社の世話で別の会社で働くようになった者についても同様に非常勤の者が出てくる(23.7%)。

定年退職時の年齢が 60 歳の者だけについてみると、定年前の企業に勤務している者と定

年前の企業の世話で別の企業にいつている者を合わせた者、すなわち、定年前の会社の世話を受けた者のなかでは 22.7%が非常勤の仕事に就いていた。それは、60 歳定年の経験者全体では 12.8%に当たっている。

60 歳以降に定年退職をして次の職場が「自分で探して採用された会社」だったという者、つまり、定年前の会社の世話を受けずに雇用を確保した者をみると、非常勤になる割合は定年前の企業に勤務する者よりも大きく、全体では 44.2%である。定年退職時の年齢が 60 歳の者だけであっても 41.7%を占めていた。60 歳になってからは定年前の会社の世話を受けずに常勤の仕事に就くことは難しいということであろう。このことは、次の検定結果から明らかといえる。

まず、会社の世話を受けた者（「定年前の会社に勤務した者及び定年前の会社の世話でいった会社に勤務した者」のこと。）とそれ以外の者（「自分で探して採用された会社」に勤務した者、「起業した自分の会社」で働いた者、「親族が経営する会社」に勤務した者、または「その他」のいずれかに該当する者。以下、同じ。）の間で常勤の割合が異なるかどうかを検定したところ有意差( $p < .01$ )がみられる ( $\chi^2(1) = 12.89$ , 漸近有意確率 (両側) = .00)。

親族が経営する会社で働くことになったという場合は、経営者の後継者となるケースもあろうが、他に働き口を見出せなかったために親族の世話になるケース、所持している資格・免許を親族が利用するケースのほか、時には税金対策のためなどいろいろな事情や事態があるので、就業形態も多様性に富むことになると思われる。また、自分が会社を起業した者は全員が常勤だが、親族の会社にいった場合は就職に至る経緯の多様性から常勤と非常勤の両方のケースが発生することになっているのであろう。

図表 3-2-1 定年後の勤務形態と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して次に勤めた職場	勤務形態				計	
			常勤		非常勤		人数	%
			人数	%	人数	%		
49	62	自分で探して採用された会社	1	100.0			1	100.0
	計		1	100.0			1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	50.0			1	50.0
	68	親族が経営する会社	1	50.0			1	50.0
	計		2	100.0			2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社	1	50.0			1	50.0
	62	起業した自分の会社	1	50.0			1	50.0
	計		2	100.0			2	100.0
53	60	その他	1	100.0			1	100.0
	計		1	100.0			1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	25.0			1	25.0
	61	自分で探して採用された会社	1	25.0	1	25.0	2	50.0
	61	その他	1	25.0			1	25.0
	計		3	75.0	1	25.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社	4	18.2	1	4.5	5	22.7
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	6	27.3			6	22.7
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社	7	31.8			7	22.7
	57, 61	起業した自分の会社	1	4.5	1	4.5	2	22.7
	62	親族が経営する会社	1	4.5			1	22.7
	66	その他			1	4.5	1	22.7
	計		19	86.4	3	13.6	22	22.7
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	5	50.0			5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社	5	50.0			5	50.0
	計		10	100.0			10	50.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	勤務形態				計	
			常勤		非常勤			
			人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社	1	14.3			1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	14.3			1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社	2	28.6	2	28.6	4	57.1
	69	親族が経営する会社			1	14.3	1	14.3
	計		4	57.1	3	42.9	7	100.0
58	62	定年でやめた会社	1	16.7			1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	16.7			1	16.7
	61	自分で探して採用された会社	1	16.7			1	16.7
	64, 66, 68	その他	2	33.3	1	16.7	3	50.0
	計		5	83.3	1	16.7	6	100.0
59	65	定年でやめた会社	1	25.0			1	25.0
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社	2	50.0	1	25.0	3	75.0
	計		3	75.0	1	25.0	4	100.0
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社	85	34.0	24	9.6	109	43.6
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社	24	9.6	8	3.2	32	12.8
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	49	19.6	35	14.0	84	33.6
	60, 61, 67	起業した自分の会社	2	0.8	2	0.8	4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社	1	0.4	1	0.4	2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他	9	3.6	10	4.0	19	7.6
	計		170	68.0	80	32.0	250	100.0
61	62	定年でやめた会社	1	11.1			1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	2	22.2	1	11.1	3	33.3
	66, 67	自分で探して採用された会社			2	22.2	2	22.2
	68	起業した自分の会社	1	11.1			1	11.1
	65, 67	その他	1	11.1	1	11.1	2	22.2
	計		5	55.6	4	44.4	9	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	勤務形態				計	
			常勤		非常勤			
			人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社	2	20.0	1	10.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	2	20.0			2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社	2	20.0			2	20.0
	66	起業した自分の会社	1	10.0			1	10.0
	65, 67	その他	1	10.0	1	10.0	2	20.0
	計			8	80.0	2	20.0	10
63	63, 65	定年でやめた会社	2	33.3			2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	16.7			1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社			2	33.3	2	33.3
	67	その他			1	16.7	1	16.7
	計			3	50.0	3	50.0	6
65	69	定年でやめた会社			1	11.1	1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社	2	22.2	3	33.3	5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社	2	22.2			2	22.2
	68	その他	1	11.1			1	11.1
	計			5	55.6	4	44.4	9
66	67	自分で探して採用された会社	1	50.0	1	50.0	2	100.0
	計		1	50.0	1	50.0	2	100.0
年齢計	合計		244	70.3	103	29.7	347	100.0

NA=2

## イ、賃金額の変化

定年退職の直後には総じて賃金は低下する。「下がった」は全体の 94.5%になる。反対に「あがった」という者は 0.9%のみである。「変わらない」も 4.6%でしかない（図表 3-2-2）。定年時の年齢と定年退職して次の職場への就職ルート of のいずれにも関わりなく賃金は低下する傾向があることは図表 3-2-2 を一目して理解できるほど顕著といえる。

例外となった「あがった」という者は、経営者・役員 1 名（職種は経営や管理の仕事）、契約社員・嘱託社員 2 人（職種は専門技術的な仕事）となっている。役員と契約社員・嘱託社員のうちの 1 人は定年前の会社の世話を受けて次の職場に移っている。あと 1 人は自分で探したと述べている。

やはり、例外的な人数に止まるが、「変わらなかった」という 16 人の就職ルートは 6 人が「定年でやめた会社」、7 人が「定年前の会社の世話でいった別の会社」、3 人が「自分で探して行った会社」である。全体の傾向からみれば、なんらかの形で定年前の会社の世話がある方が賃金は低下しないで済む可能性は高いといえそうである。

念のため、「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「定年前の会社の世話ルート」（以下、同じ）として 1 つの群とし、それ以外を「それ以外のルート」として 1 つの群にして全体を 2 つのグループに分けて、グループ間での賃金の変化について違いがあるかどうかを検定（Mann-Whitney）したところ有意 ( $p < .05$ ) であった ( $W = 30165.50$ ,  $Z = -2.43$ , 漸近有意確率 = .02)。「定年前の会社の世話ルート」の方が定年前と比較して定年後の賃金は下がらないといえた。

定年退職時の年齢を 60 歳以上とした場合もほぼ同じ結果であった ( $W = 21394.00$ ,  $Z = -2.42$ , 漸近有意確率 = .02)。

ところが、定年退職時の年齢が 60 歳以上であって、「それ以外のルート」のなかから、「自分で探して採用された会社」だけを取り出して、「定年前の会社の世話ルート」のグループとの間で検定をおこなった。「自分で探して採用された会社」を取り出したのは、大企業などの一部を除く多くの会社勤めのサラリーマンにとっては、定年後の就職探しのイメージとしては最も代表的だと思われるからである。とくに最近の景気情勢ではこうしたケースに注目すべきだと考えられるからである。大企業からの天下り機能や親族などのコネに頼れない、あるいは起業する準備等がない雇用労働者が自分で再就職先を探したというケースである。

検定の結果は、両群の間で有意な差は認められなかった（Mann-Whitney,  $W = 18980.00$ ,  $Z = -1.90$ , 漸近有意確率 = .06 > .05）もちろん、両群の定年前の賃金額に差があるかどうかの問題は残るが、定年退職時の年齢が 60 歳を超えると「定年前の会社の世話ルート」だからといって就職先を自分で探した場合よりも定年前と比較して定年後の賃金が下がることが少ないとはいえないことになる。

上記のことから、60 歳までに定年退職した場合は、定年前の会社の世話がある方が賃金を確保しやすいといえるのであろう。自分で再就職先を探さねばならない者や自力で起業する

場合は収入という面では定年前の水準を確保するのは相当な努力や幸運が必要とされるといえる。いいかえれば、社会的には 60 歳定年まで勤務した企業の定年後への懇切な配慮が期待されることになる。そして、そうした期待に応えようとする企業や企業との橋渡しに取り組む労働組合の活動は高齢化社会においては国民各層から注目されるようになることは大いに考えられる。

とはいっても、“定年前の会社の世話”の“世話”の内容を働き口の提供や就職斡旋ということに限定せず、もっと広い範囲でとらえて定年前の会社での働き方や仕事の与え方までを含めると、退職年齢が 60 歳でも定年前の会社の存在が強力な支援となって「自分で探して採用された会社」の方が好条件での受け入れられることもあると思われる。

たとえば、定年前に勤務していた企業との仕事上の関わりで他社から個人が評価され、「定年前の会社の世話ルート」よりも好条件で他の会社に再就職するような場合である。そうした場合は、その者が適任とされる仕事に就けて即戦力としての処遇が仕事をすすめる条件として設定されると考えられる。その場合に設定される条件の水準は定年前の会社の世話ルートよりも高いものになるのが自然なことになる。

とくに、下請け企業等がそれまでに取引や共同作業をする中でその定年退職者の人柄と能力を熟知している場合に、その者に対して積極的に就職を乞うて自社に採用する例はそれが当てはまる。つまり、スカウトするためには定年退職する企業の継続雇用の条件よりも高い賃金や職場での地位を提供することになる。このことは、ある意味では定年前の会社が介在して本人が評価され、定年前の会社の世話ルートで就職した時の賃金等の条件の水準が、再就職後の仕事をすすめる条件の決定に直接的に影響することになる。こうした時は、「定年前の会社の世話」ではないが、定年前の会社の存在を通して「自分で探して採用された会社」に再就職することになり、定年前の会社の世話ルートよりも好条件での雇用を得る結果となる。これに関しては後記の第 5 章で具体的な事例を検討しているので確認されたい。

定年前に勤務していた企業との仕事上の関わりで他社から個人が評価されてスカウトされる場合は、労働者本人が他社からみて魅力のある技能・技術・知識をもち、長い期間の観察に耐えて信頼される人柄を備えているであろうから、独力で就職先を探しても良い就職口がなかったとはいえない。また、定年前に勤務していた企業が別の企業に世話をして定年後の第二の職場の確保は好条件での結果を得ていたかも知れない。しかし、いずれにしても定年前までの職業生涯を通じて仕事をしながら培った能力が基盤となつてのことになる。すなわち、それなりの年月をかけて経験してきた仕事自体が特定の職業資格を取得するための基礎要件を満たすことになっていたり、定年前の企業が職業資格の取得を好感し、それに応える労働者の勤務実績を評価する雇用管理を行う効果や下請け等と一緒に仕事をするという職場環境があることは定年後の職場での賃金面での有利さを導く効果があるといえる。

図表 3-2-2 定年後の賃金額の変化と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	賃金額						計	
			あがった		変わらない		下がった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
49	62	自分で探して採用された会社			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	50.0	1	50.0
	68	親族が経営する会社					1	50.0	1	50.0
	計						2	100.0	2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社			1	50.0			1	50.0
	62	起業した自分の会社					1	50.0	1	50.0
	計				1	50.0	1	50.0	2	100.0
53	60	その他					1	100.0	1	100.0
	計						1	100.0	1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	25.0	1	25.0
	61	自分で探して採用された会社					2	50.0	2	50.0
	61	その他					1	25.0	1	25.0
	計						4	100.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社					5	22.7	5	22.7
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社					6	27.3	6	27.3
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社					7	31.8	7	31.8
	57, 61	起業した自分の会社					2	9.1	2	9.1
	62	親族が経営する会社					1	4.5	1	4.5
	66	その他					1	4.5	1	4.5
	計						22	100.0	22	100.0
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社			2	20.0	3	30.0	5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社					5	50.0	5	50.0
	計				2	20.0	8	80.0	10	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	賃金額						計		
			あがった		変わらない		下がった				
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
57	60	定年でやめた会社			1	14.3			1	14.3	
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	14.3	1	14.3	
	67, 69	自分で探して採用された会社					4	57.1	4	57.1	
	69	親族が経営する会社					1	14.3	1	14.3	
	計				1	14.3	6	85.7	7	100.0	
58	62	定年でやめた会社					1	16.7	1	16.7	
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	16.7	1	16.7	
	61	自分で探して採用された会社					1	16.7	1	16.7	
	64, 66, 68	その他					3	50.0	3	50.0	
	計						6	100.0	6	100.0	
59	65	定年でやめた会社					1	25.0	1	25.0	
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社					3	75.0	3	75.0	
	計						4	100.0	4	100.0	
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社			4	1.6	105	42.0	109	43.6	
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社			3	1.2	29	11.6	32	12.8	
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	1	0.4	1	0.4	82	32.8	84	33.6	
	60, 61, 67	起業した自分の会社					4	1.6	4	1.6	
	61, 69	親族が経営する会社					2	0.8	2	0.8	
	60, 63, 66, 68, 69	その他					19	7.6	19	7.6	
	計				1	0.4	8	3.2	241	96.4	250
61	62	定年でやめた会社					1	12.5	1	12.5	
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	12.5	1	12.5	1	12.5	3	37.5	
	66, 67	自分で探して採用された会社					2	25.0	2	25.0	
	68	起業した自分の会社					2	25.0	2	25.0	
	65, 67	その他									
	計				1	12.5	1	12.5	6	75.0	8

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	賃金額						計	
			あがった		変わらない		下がった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社	1	10.0			2	20.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社					2	20.0	2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社					2	20.0	2	20.0
	66	起業した自分の会社					1	10.0	1	10.0
	65, 67	その他					2	20.0	2	20.0
	計			1	10.0			9	90.0	10
63	63, 65	定年でやめた会社			1	16.7	1	16.7	2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社					2	33.3	2	33.3
	67	その他					1	16.7	1	16.7
	計					2	33.3	4	66.7	6
65	69	定年でやめた会社					1	11.1	1	16.7
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社					5	55.6	5	83.3
	68, 69	起業した自分の会社					2	22.2	2	33.3
	68	その他					1	11.1	1	16.7
	計						9	100.0	9	100.0
66	67	自分で探して採用された会社					2	100.0	2	100.0
	計						2	100.0	2	100.0
年齢計	合計		3	0.9	16	4.6	327	94.5	346	100.0

NA = 3

## ウ、仕事内容の変化

仕事の内容については全体としては変わらないよりも変わることが多い。「変わった」が54.6%（189人）、「少し変わった」は24.0%（83人）、「変わらない」は21.4%（74人）である（図表3-2-3）。その内容は、就職ルートと定年時の年齢によって傾向の違いがある。定年年齢を60歳以上に限定してみたのが図表3-2-4である。「定年前の会社の世話ルート」による方が「その他のルート」よりも仕事内容が変化しない割合が多い。とくに「自分で探して採用された会社」にいった者は仕事内容が「変わった」とする割合が多くなっている。定年前の企業に引き続き勤務するときだけでなく、当該企業の世話で別の会社に行くときも仕事の内容は同じか大きくは変わらないことが多くなっている。

「定年前の会社の世話ルート」で次の雇用を得ることは、労働者にとっては馴れたり熟練

した仕事を続けていけるが、反面では新たな仕事へのチャレンジはしにくくなる。そのため、それまで企業が勤務評価等で目を向けていなかったために顕在化していなかった能力を発揮する機会は得にくい。

他方で、定年前の企業の配慮を得ずに自分で再就職先をさがした場合は、新しい仕事との出会いがあるので、自分の新たな可能性や潜んでいた能力を伸ばす機会は期待できることになる。もちろん、まったく馴染みのない職場で不慣れな仕事に従事するという面では職場不適應や職務との不適合が生じる危険性も高い。しかも、定年前の蓄積がどの程度まで新しい職場で評価され、あるいは活かされるかということについては大いに不安がある。また、それに関連して労働条件の確保という面で必ずしも有利とはいえない。前項の賃金額が低下する割合が定年前の会社の世話ルートよりもその他のルートの方が多くなっていることにその一端が表れていると思われる。

すべての企業が「定年前の会社の世話ルート」として機能することは現実には不可能といえよう。定年まで自社に勤務していた者に対して他の企業への就職斡旋等のなんらかの世話ができる企業は企業規模が比較的大きく子会社や関連会社や取引先への影響力が大きいか、中小規模であっても保有する技術のレベルや特殊性などが業界内で高く評価されているなどの特徴あるなど限られた企業であると考えの方が自然であろう。定年後に引き続き再雇用や継続雇用などを行うにしても、それなりの安定した経営状況が続いているなどの一定の条件が必要になるからである。

さらに、労働者も“ある程度は限られた条件”を満たしている者は、定年前に勤務していた企業によって他企業に就職の世話をしてもらえると考えるのが無理のないところである。つまり、定年時に役員や重要な管理職など一定以上の地位の役職や長期の勤続年数などがあるときに世話を受けられるということである。たとえば、本章1の「定年退職の年齢と定年後の雇用の確保方法」の項において男女間で就職ルートの実態に違いがあることを述べたが、そのひとつに女性は「自分で探して採用された会社」の割合が多く、定年前の企業による他社への世話がほとんどなかったということがあった。ここには定年前の地位や勤続年数はもとより雇用形態もいわゆる正社員でないことが多いなど、女性は男性よりも企業の配慮を受けるには不利なことが多いという今日の多くの職場の実態が反映しているはずである。

ただし、労働者が定年後の職場は「定年前の会社の世話ルート」ではないところにしたいと望んでいることもあるし、他社からのスカウトやヘッド・ハンティングを受けることがある。その場合は仕事の内容の変化はないか、あるいは変化があったとしても高い役職に就任するなどして責任や権限が大きくなったことによる変化になるはずである。

「定年前の会社の世話ルート」と仕事内容の変化の関係については、次項以下の働く条件の変化を含めてさまざまな角度から調査結果を分析して実態を把握していく必要がある。したがって、次項以降のそれぞれの問題の分析においても適宜、仕事内容の変化に触れていくこととしたい。

図表 3-2-3 定年後の仕事内容の変化と就職ルート

(男性)

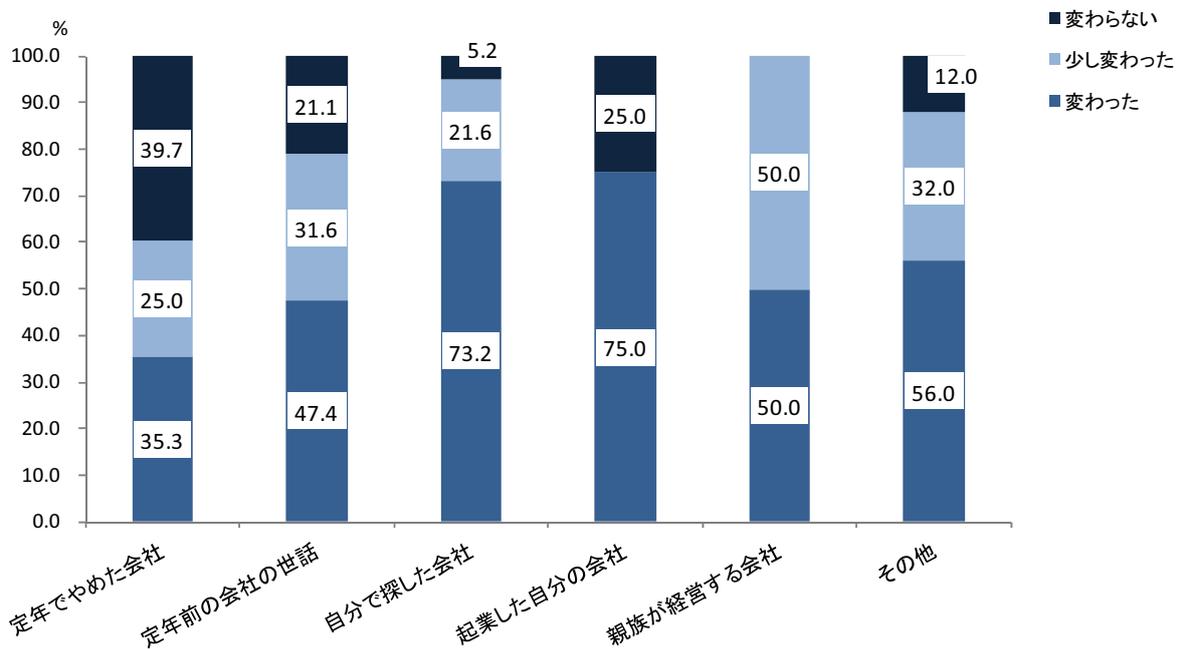
定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して次に勤めた職場	仕事の内容						計	
			変わった		少し変わった		変わらない		人数	%
			人数	%	人数	%	人数	%		
49	62	自分で探して採用された会社			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	50.0					1	50.0
	68	親族が経営する会社	1	50.0					1	50.0
	計		2	100.0					2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社	1	50.0					1	50.0
	62	起業した自分の会社					1	50.0	1	50.0
	計		1	50.0			1	50.0	2	100.0
53	60	その他					1	100.0	1	100.0
	計						1	100.0	1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	25.0					1	25.0
	61	自分で探して採用された会社	2	50.0					2	50.0
	61	その他					1	25.0	1	25.0
	計		3	75.0			1	25.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社	2	9.5	2	9.5	1	4.8	5	23.8
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	4	19.0			2	9.5	6	28.6
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社	6	28.6			1	4.8	7	33.3
	57, 61	起業した自分の会社	2	9.5					2	9.5
	62	親族が経営する会社								
	66	その他	1	4.8					1	4.8
	計		15	71.4	2	9.5	4	19.0	21	100.0
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	3	30.0	2	20.0			5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社	4	40.0	1	10.0			5	50.0
	計		7	70.0	3	30.0			10	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	仕事の内容						計	
			変わった		少し変わった		変わらない			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社					1	14.3	1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	14.3					1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社	3	42.9	1	14.3			4	57.1
	69	親族が経営する会社	1	14.3					1	14.3
	計		5	71.4	1	14.3	1	14.3	7	100.0
58	62	定年でやめた会社			1	16.7			1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	16.7					1	16.7
	61	自分で探して採用された会社	1	16.7					1	16.7
	64, 66, 68	その他	1	16.7	2	33.3			3	50.0
	計		3	50.0	3	50.0			6	100.0
59	65	定年でやめた会社	1	25.0					1	25.0
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社	1	25.0	2	50.0			3	75.0
	計		2	50.0	2	50.0			4	100.0
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社	36	14.4	28	11.2	45	18.0	109	43.6
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社	16	6.4	11	4.4	5	2.0	32	12.8
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	61	24.4	19	7.6	4	1.6	84	33.6
	60, 61, 67	起業した自分の会社	3	1.2			1	0.4	4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社	1	0.4	1	0.4			2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他	9	3.6	8	3.2	2	0.8	19	7.6
	計		126	50.4	67	26.8	57	22.8	250	100.0
61	62	定年でやめた会社			1	11.1			1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	11.1	1	11.1	1	11.1	3	33.3
	66, 67	自分で探して採用された会社	2	22.2					2	22.2
	68	起業した自分の会社	1	11.1					1	11.1
	65, 67	その他	2	22.2					2	22.2
	計		6	66.7	2	22.2	1	11.1	9	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	仕事の内容						計	
			変わった		少し変わった		変わらない		人数	%
			人数	%	人数	%	人数	%		
62	62	定年でやめた会社	3	30.0					3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0			1	10.0	2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社			2	20.0			2	20.0
	66	起業した自分の会社					1	10.0	1	10.0
	65, 67	その他	2	20.0					2	20.0
	計		6	60.0	2	20.0	2	20.0	10	100.0
63	63, 65	定年でやめた会社	1	16.7			1	16.7	2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	16.7	1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社	1	16.7			1	16.7	2	33.3
	67	その他					1	16.7	1	16.7
	計		2	33.3			4	66.7	6	100.0
65	69	定年でやめた会社	1	11.1					1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社	5	55.6					5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社	2	22.2					2	22.2
	68	その他	1	11.1					1	11.1
	計		9	100.0					9	100.0
66	67	自分で探して採用された会社	2	100.0					2	100.0
	計		2	100.0					2	100.0
年齢計	合計		189	54.6	83	24.0	74	21.4	346	100.0

NA=3

図表 3-2-4 定年時年齢 60 歳以上の定年後の仕事内容の変化と就職ルート



## エ、仕事についての責任の重さ

前項で仕事の内容が変わることが多いということがわかった。それでは、仕事についての責任の重さの変化はどのようにあったと定年退職者が思っているのでしょうか、そして、それは就職ルートによって異なるのでしょうか。調査では“賃金”や“労働時間”、“仕事を進める上での権限”といった組織内で労働者に与えられる性格の仕事すすめる上での条件を列記したなかに“仕事上の責任の重さ”という項目を設けた。仕事についての責任という言葉には、所属組織から求められる責任のほかに労働者が自らに自発的に課しているものとしての意味もある。ここではそのいずれとも指定していないが、上記の質問の仕方によって、しかも定年前との比較をすることによって回答を得ているので、組織内で求められる責任についての回答が基本になっていると考えられる。

全体としては 59.8%が責任は軽くなったと考えている（図表 3-2-5）。反対に「重くなった」との回答が 15.0%である。定年退職の前後で責任の重さに変化があったと思っているのは、この 2つを合わせて 74.8%となる。前項でみたように仕事の内容が変化したのは約 79%であったので、仕事の内容が変わるとともに仕事についての責任の重さも変わっているとみられる。

就職ルートの違いについては、定年年齢を 60 歳以上に限定して定年後の職場の確保の方

法を「定年前の会社の世話ルート」と「その他のルート」に分けて差を検定 (Mann-Whitney) すると、どちらであっても違いはないという結果であった ( $W = 21284.00$ ,  $Z = -1.01$ , 漸近有意確率 = .32 > .05)。

ただし、図表 3-2-5 を参照しながら図表 3-2-6 でみると責任の重さの変化に就職ルートによる違いは強く感じられる。たとえば、「定年前の会社の世話で行った別の会社」、「起業した自分の会社」及び「親族が経営する会社」では、仕事についての責任は「重くなった」と「変わらない」を合わせるとが「軽くなった」という割合よりも多くなっている。その他のルートはその反対になっている。

さてここで、「定年でやめた会社」と「定年前の会社の世話で行った別の会社」の違いには注目しておくべきであろう。定年前の会社が介在することは共通しているが、「定年前の会社の世話で行った別の会社」の方が責任が「重くなった」と割合が多い。「重くなった」は「定年でやめた会社」は 7.0%であるが、「定年前の会社の世話で行った別の会社」は、21.1%である。反対に、「軽くなった」は「定年でやめた会社」が 63.5%、「定年前の会社の世話で行った別の会社」は、47.4%である。サンプル数の違いが大きいので統計的検定は行わないが違いが存在するとみてよいのではないだろうか。これらの数値の違いが生じる理由は定年前の会社から世話をしてもらえる労働者にはそれなりの条件があるからと思われる。

なお、「その他のルート」でも、「重くなった」が 20%以上 50%までとなっており、「軽くなった」という割合は半数に満たない。

以上からいえることは、定年後に仕事の責任が軽くなったと思う事態は「定年でやめた会社」に特徴的に多く生じるということである。定年でやめた会社でなく、定年前の会社の世話でいったところであっても他の会社にいけば、賃金が低下した場合も含めて“責任が重くなった”と思う働き方をするように求められたり、責任の重い立場に就くようになると考えられる。

念のため、「定年でやめた会社」とそれ以外との間では責任の重さが増える割合に違いがあるといえるかどうかについてみると有意な差( $p = .05$ )がある ( $\chi^2(2) = 8.19$ , 漸近有意確率 (両側) = .02)。定年退職時の年齢が 60 歳以上であっても同じことがいえる ( $\chi^2(2) = 8.64$ , 漸近有意確率 (両側) = .01)。

ところで、「その他のルート」のなかには少数だが「起業した自分の会社」というものがみられる。本調査では「起業した自分の会社」を収益性を追求する事業を行うための起業に限定していない。したがって、分析対象のデータには利潤と収益性を旨とする営利目的の事業を起こしたケースも含まれるが、それだけでなく収益性を狙わないものや非営利事業も含まれている可能性がある。

収益性を狙わないものや非営利事業とは、ひとつのタイプは、大企業の管理職以上の者が安定した生活基盤を確立した上で定年後の生き甲斐として、利潤や収益を追求せずに社会貢

献の一端を自主的に担おうとする場合や後輩支援などの事業を行うものがある。もうひとつのタイプは、営利ではないが、しかし、経済的メリットは追求するものが考えられる。たとえば、年金のほかに元の会社や後輩から時折、依頼される助言や執筆などに対する謝金、あるいはなんらかの資産からの収入があり、それらを合わせた総収入に係る税金を調整するために個人事業主となるケースである。そのほか、国家資格等をベースにした専門職の自営業者であっても顧客獲得の成否の状況に多様さがあるので、起業や自営の実態は多様である。

したがって、起業した場合の働き方と仕事をすすめる条件についてはサラリーマンの定年後のキャリア・コースとして単純な形では描き切れそうにない。個別の事例に当たって、定年退職者の働き方と起業した会社の事業内容との関係を丁寧にみていくことが必要である。第5章で定年前の企業での長年の経験と現役時代に仕事に活かそうとして学習したものをもとに後輩の職業キャリア形成を支援する事業を起業した具体的な事例を紹介しているのでそれを参照されたい。

図表 3-2-5 定年後の仕事についての責任の重さの変化と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して次に勤めた職場	仕事上の責任の重さ						計	
			重くなった		変わらない		軽くなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
49	62	自分で探して採用された会社	1	100.0					1	100.0
	計		1	100.0					1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	50.0					1	50.0
	68	親族が経営する会社	1	50.0					1	
	計		2	100.0					2	
52	58	自分で探して採用された会社			1	50.0			1	50.0
	62	起業した自分の会社	1	50.0					1	50.0
	計		1	50.0	1				2	100.0
53	60	その他			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	25.0	1	25.0
	61	自分で探して採用された会社					2	50.0	2	50.0
	61	その他			1	25.0			1	25.0
	計				1	25.0	3	75.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社			1	4.5	4	18.2	5	22.7
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	4	18.2	2	9.1			6	27.3
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社	2	9.1	1	4.5	4	18.2	7	31.8
	57, 61	起業した自分の会社			2	9.1			2	9.1
	62	親族が経営する会社					1	4.5	1	4.5
	66	その他	1	4.5					1	4.5
	計		7	31.8	6	27.3	9	40.9	22	100.0
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0	2	20.0	2	20.0	5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社			1	10.0	4	40.0	5	50.0
	計		1	10.0	3	30.0	6	60.0	10	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	仕事上の責任の重さ						計	
			重くなった		変わらない		軽くなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社			1	14.3			1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	14.3	1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社			1	14.3	3	42.9	4	57.1
	69	親族が経営する会社					1	14.3	1	14.3
	計				2	28.6	5	71.4	7	100.0
58	62	定年でやめた会社	1	16.7					1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	61	自分で探して採用された会社			1	16.7			1	16.7
	64, 66, 68	その他	2	33.3	1	16.7			3	50.0
	計		3	50.0	3	50.0			6	100.0
59	65	定年でやめた会社	1	25.0					1	16.7
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社			1	25.0	2		3	50.0
	計		1	25.0	1	25.0	2		4	66.7
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社	7	2.8	33	13.3	68	27.3	108	43.4
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社	5	2.0	10	4.0	17	6.8	32	12.9
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	12	4.8	10	4.0	62	24.9	84	33.7
	60, 61, 67	起業した自分の会社	3	1.2	1	0.4			4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社	1	0.4	1	0.4			2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他	1	0.4	3	1.2	15	6.0	19	7.6
	計		29	11.6	58	23.3	162	65.1	249	100.0
61	62	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	2	22.2			1	11.1	3	
	66, 67	自分で探して採用された会社					2	22.2	2	
	68	起業した自分の会社	1	11.1					1	
	65, 67	その他					2	22.2	2	
	計		3	33.3			6	66.7	9	

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	仕事上の責任の重さ						計	
			重くなった		変わらない		軽くなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社	1	10.0			2	20.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0	1	10.0			2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社			1	10.0	1	10.0	2	20.0
	66	起業した自分の会社					1	10.0	1	10.0
	65, 67	その他			1	10.0	1	10.0	2	20.0
	計			2	20.0	3	30.0	5	50.0	10
63	63, 65	定年でやめた会社			1	16.7	1	16.7	2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社					2	33.3	2	33.3
	67	その他					1	16.7	1	16.7
	計				2	33.3	4	66.7	6	100.0
65	69	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社	1	11.1	2	22.2	2	22.2	5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社	1	11.1	1	11.1			2	22.2
	68	その他			1	11.1			1	11.1
	計			2	22.2	4	44.4	3	33.3	9
66	67	自分で探して採用された会社			1		1		2	
	計				1		1		2	
年齢計	合計		52	15.0	87	25.1	207	59.8	346	100.0

NA=3

図表 3-2-6 定年退職時年齢 60 歳以上の仕事についての責任の変化と就職ルート

	定年退職直後に勤めた会社													
	定年でやめた会社		定年前の会社の世話でいった別の会社		自分で探して採用された会社		起業した自分の会社		親族が経営する会社		その他		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
重くなった	8	7.0	8	21.1	13	21.1	5	21.1	1	50.0	1	50.0	36	12.6
変わらない	34	29.6	12	31.6	14	31.6	2	31.6	1	50.0	5	50.0	68	23.9
軽くなった	73	63.5	18	47.4	70	47.4	1	47.4	0	0.0	19	0.0	181	63.5
計	115	100.0	38	100.0	97	100.0	8	100.0	2	100.0	25	100.0	285	100.0

## オ、権限の変化

仕事についての責任の重さは変わらないとしても、職場での立場が変わって仕事の内容が変化すれば、仕事をすすめる権限にも変化が生じることが当然に考えられる。図表 3-2-7 をみると、仕事を進める上での権限が「ほとんどなくなった」が 45.1%、「弱くなった」は 22.3% となっており、67.4%が定年前よりも権限は縮小している。とくに、約半数の 45.1%が「ほとんどなくなった」ということだが、これらの人々の定年前までに培った知識や蓄積した経験知は組織内での意思決定には活用されないということになるのであろう。「弱くなった」という者も含めて 7 割程度の者が組織における重要業務の行く末に口をつぐむということが起きる可能性が感じられる結果である。

他方で、仕事への関わりを深める権限の大きさよりも仕事についての責任が「軽くなった」ことに合わせて安定と気楽さを求める生き方が拓けることになるのであれば、それを快適な職業生活とする労働者も多数存在するはずである。あるいは、こうした状況に適応するには労働者は現役時代とは異なる価値観を早急に自己の内面に確立して働き方を工夫すればよいということなる。ただし、経済的な生活不安がないなどの条件が必要なことはいうまでもない。

ちなみに、ここでも「定年前の会社の世話ルート」と「その他のルート」の間で権限の縮小の仕方が違うかどうかを検定した。その結果は有意差( $p = .05$ )があり、「定年前の会社の世話ルート」の方が権限はより縮小している (Mann-Whitney,  $W = 28047.00$ ,  $Z = -3.24$ , 漸近有意確率 (両側) = .00)。定年退職時の年齢が 60 歳以上であった者のみについても同じことがいえた (Mann-Whitney,  $W = 19677.00$ ,  $Z = -3.40$ , 漸近有意確率 (両側) = .00)。明確な違いがあるといえる程度の差が認められるとあってよいであろう。

「定年前の会社の世話ルート」は雇用や仕事内容、賃金の確保という面では安定性があるが実際に仕事をすすめていく上では定年前との比較では条件はある意味で消極的なものになっている。

図表 3-2-7 定年後の仕事をすすめる上での権限の変化と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して次に勤めた職場	仕事を進める上での権限								計	
			強くなった		変わらない		弱くなった		ほとんどなくなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
49	62	自分で探して採用された会社	1	100.0							1	100.0
	計		1	100.0							1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	50.0			1	50.0
	68	親族が経営する会社							1	50.0	1	50.0
	計						1	50.0	1	50.0	2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社					1	50.0			1	50.0
	62	起業した自分の会社	1	50.0							1	50.0
	計		1	50.0			1	50.0			2	100.0
53	60	その他					1	100.0			1	100.0
	計						1	100.0			1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	25.0			1	25.0
	61	自分で探して採用された会社							2	50.0	2	50.0
	61	その他			1	25.0					1	25.0
	計				1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社			1	4.5	1	4.5	3	13.6	5	22.7
	61, 62, 6	定年前の会社の世話でいった別の会社	3	13.6	2	9.1			1	4.5	6	27.3
	61, 62, 6	自分で探して採用された会社	2	9.1			1	4.5	4	18.2	7	31.8
	57, 61	起業した自分の会社	1	4.5					1	4.5	2	9.1
	62	親族が経営する会社							1	4.5	1	4.5
	66	その他	1	4.5							1	4.5
	計		7	31.8	3	13.6	2	9.1	10	45.5	22	100.0
56	61, 62, 6	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0	2	20.0			2	20.0	5	50.0
	60, 61, 6	自分で探して採用された会社			1	10.0	1	10.0	3	30.0	5	50.0
	計		1	10.0	3	30.0	1	10.0	5	50.0	10	100.0

定年退職時の年齢(歳)	現在の年齢(歳)	定年退職して次に勤めた職場	仕事を進める上での権限								計	
			強くなった		変わらない		弱くなった		ほとんどなくなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社			1	14.3					1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社							1	14.3	1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社					3	42.9	1	14.3	4	57.1
	69	親族が経営する会社							1	14.3	1	14.3
		計			1	14.3	3	42.9	3	42.9	7	100.0
58	62	定年でやめた会社	1	16.7							1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	16.7			1	16.7
	61	自分で探して採用された会社			1	16.7					1	16.7
	64, 66, 68	その他	2	33.3	1	16.7					3	50.0
		計	3	50.0	2	33.3	1	16.7			6	100.0
59	65	定年でやめた会社	1	25.0							1	25.0
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社			1	25.0	1	25.0	1	25.0	3	75.0
		計	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	4	100.0
60	60から69まで	定年でやめた会社	3	1.2	37	14.9	25	10.0	44	17.7	109	43.8
	60から70まで	定年前の会社の世話でいった別の会社	5	2.0	9	3.6	9	3.6	8	3.2	31	12.4
	60から71まで	自分で探して採用された会社	4	1.6	8	3.2	23	9.2	49	19.7	84	33.7
	60, 61, 67	起業した自分の会社	3	1.2	1	0.4					4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社					2	0.8			2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他	1	0.4	4	1.6			14	5.6	19	7.6
		計	16	6.4	59	23.7	59	23.7	115	46.2	249	100.0
61	62	定年でやめた会社							1	11.1	1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	11.1	1	11.1	1	11.1			3	33.3
	66, 67	自分で探して採用された会社							2	22.2	2	22.2
	68	起業した自分の会社	1	11.1							1	11.1
	65, 67	その他							2	22.2	2	22.2
		計	2	22.2	1	11.1	1	11.1	5	55.6	9	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	仕事を進める上での権限								計	
			強くなった		変わらない		弱くなった		ほとんどなくなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社	1	10.0					2	20.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0					1	10.0	2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社					1	10.0	1	10.0	2	20.0
	66	起業した自分の会社			1	10.0					1	10.0
	65, 67	その他			1	10.0			1	10.0	2	20.0
	計			2	20.0	2	20.0	1	10.0	5	50.0	10
63	63, 65	定年でやめた会社			1	16.7			1	16.7	2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7					1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社							2	33.3	2	33.3
	67	その他					1	16.7			1	16.7
	計				2	33.3	1	16.7	3	50.0	6	100.0
65	69	定年でやめた会社							1	11.1	1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社					1	11.1	4	44.4	5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社	2	22.2							2	22.2
	68	その他					1	11.1			1	11.1
	計			2	22.2			2	22.2	5	55.6	9
66	67	自分で探して採用された会社			1	50.0			1	50.0	2	100.0
	計				1	50.0			1	50.0	2	100.0
年齢計	合計		36	10.4	77	22.3	77	22.3	156	45.1	346	100.0

NA=3

## カ、労働時間

定年後には所定内労働時間は約半数が短くなったと回答していた（図表 3-2-8）。調査での質問は単に、「労働時間（残業を除く）」は定年前に比較して「長くなった」、「変わらない」、「短くなった」の3区分のどれに当たるか1つを選択してもらうというものである。労働時間についてそれ以上の注は付けていない。したがって、定年前はフルタイムの正社員だったが定年後にはパートタイマーになった、あるいは常勤から非常勤の嘱託に変わったなどの雇用形態や勤務形態が変化したことによって、結果として働く時間に変化があった場合が含まれている。そのため、労働時間の変化に影響する要因としては就職ルートよりも雇用形態等の違いが大きいと考えられる。

それには注意しつつも、念のため、就職ルートによる変化の割合を「定年でやめた会社」、「定年前の会社の世話でいった別の会社」、「自分で探して採用された会社」の3つを取り出して比べると、「自分で探して採用された会社」で労働時間が短くなる割合が最も多くなっている。「定年でやめた会社」、「定年前の会社の世話でいった別の会社」、「自分で探して採用された会社」の順に労働時間が「長くなった」割合をあげると、4.8%、7.5%、8.3%だが、同じく「短くなった」の割合をみると38.9%、43.4%、66.1%である。

定年退職時の年齢が60歳以上であった場合についても、ほぼ同じ傾向がある。同じ順で「長くなった」割合は、4.3%、7.9%、7.9%、で、「短くなった」の割合は、39.7%、50.0%、50.0%となる。

前出の仕事の内容の変化についての分析結果では、「定年でやめた会社」は変化することが他に比べると少なかったこと、しかし、仕事を進める上での権限は縮小することが多い傾向があることを考え合わせると、定年まで勤務していた企業で定年後も働く場合は定年前とほぼ同じ内容の仕事の種類で、重要な判断を必要としないものを作業するように割り当てられていることが多くなっている可能性がある。

同時に、「自分で探して採用された会社」の場合は労働時間が「定年前の会社の世話ルート」よりも短くなる割合が多いが、このことについては、仕事の内容や権限の変化とともに賃金の低下する割合が他よりも多かったという結果を組み合わせ注目したい。そうすると、自力で再就職先を探したときにはフルタイム常用の雇用を確保することが容易ではないという求人事情が反映して賃金や労働時間などの労働条件の変化が生じていると読み取れると思われる。

図表 3-2-8 定年後の労働時間の変化と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	労働時間の長さ						計	
			長くなった		変わらない		短くなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
49	62	自分で探して採用された会社					1	100.0	1	100.0
	計						1	100.0	1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	50.0			1	50.0
	68	親族が経営する会社					1	50.0	1	50.0
	計				1	50.0	1	50.0	2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社					1	50.0	1	50.0
	62	起業した自分の会社					1	50.0	1	50.0
	計						2	100.0	2	100.0
53	60	その他			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	25.0			1	25.0
	61	自分で探して採用された会社					2	50.0	2	50.0
	61	その他			1	25.0			1	25.0
	計				2	50.0	2	50.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社			3	13.6	2	9.1	5	22.7
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社			5	22.7	1	4.5	6	27.3
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社	2	9.1	3	13.6	2	9.1	7	31.8
	57, 61	起業した自分の会社			1	4.5	1	4.5	2	9.1
	62	親族が経営する会社			1	4.5			1	4.5
	66	その他					1	4.5	1	4.5
	計		2	9.1	13	59.1	7	31.8	22	100.0
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0	1	10.0	3	30.0	5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社	1	10.0	2	20.0	2	20.0	5	50.0
	計		2	20.0	3	30.0	5	50.0	10	100.0

定年退職時の年齢(歳)	現在の年齢(歳)	定年退職して次に勤めた職場	労働時間の長さ						計	
			長くなった		変わらない		短くなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社			1	14.3			1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	14.3			1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社			1	14.3	3	4.3	4	57.1
	69	親族が経営する会社					1	1.4	1	14.3
	計				3	42.9	4	5.7	7	100.0
58	62	定年でやめた会社	1	16.7					1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	61	自分で探して採用された会社					1	16.7	1	16.7
	64, 66, 68	その他			1	16.7	2	33.3	3	50.0
	計		1	16.7	2	33.3	3	50.0	6	100.0
59	65	定年でやめた会社					1	25.0	1	25.0
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社			1	25.0	2	50.0	3	75.0
	計				1	25.0	3	75.0	4	100.0
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社	5	2.0	60	24.0	44	17.6	109	43.6
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社	3	1.2	11	4.4	18	7.2	32	12.8
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	6	2.4	19	7.6	59	23.6	84	33.6
	60, 61, 67	起業した自分の会社	1	0.4	2	0.8	1	0.4	4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社					2	0.8	2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他	1	0.4	3	1.2	15	6.0	19	7.6
	計		16	6.4	95	38.0	139	55.6	250	100.0
61	62	定年でやめた会社			1	11.1			1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社			2	22.2	1	11.1	3	33.3
	66, 67	自分で探して採用された会社					2	22.2	2	22.2
	68	起業した自分の会社			1	11.1			1	11.1
	65, 67	その他			1	11.1	1	11.1	2	22.2
	計				5	55.6	4	44.4	9	100.0

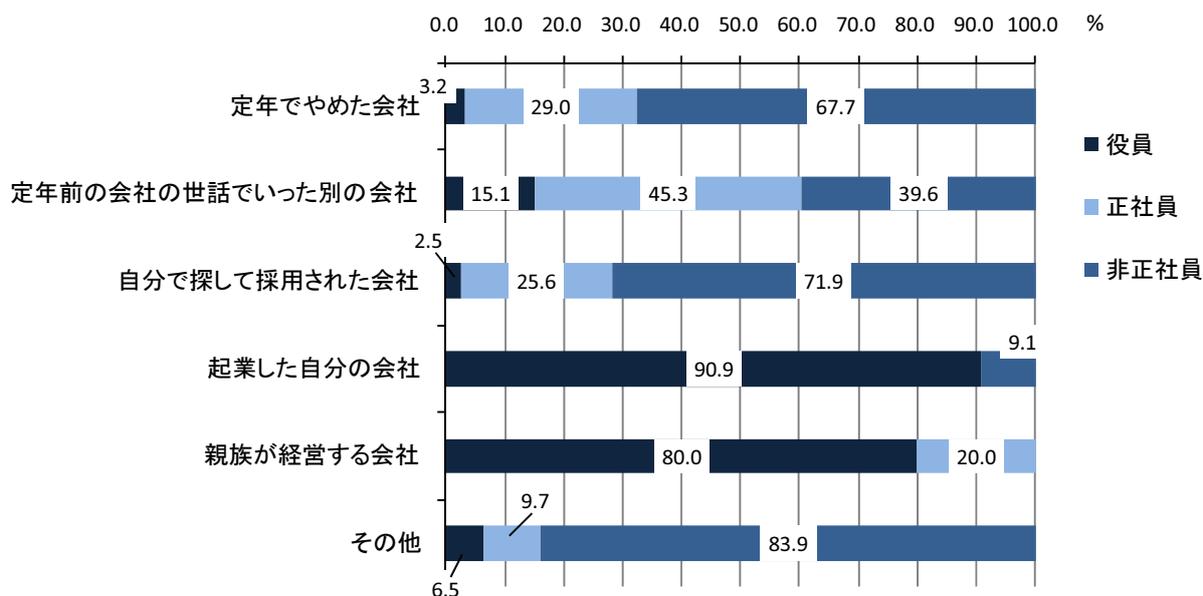
定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	労働時間の長さ						計	
			長くなった		変わらない		短くなった			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社			2	20.0	1	10.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社			2	20.0			2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社	1	10.0	1	10.0			2	20.0
	66	起業した自分の会社					1	10.0	1	10.0
	65, 67	その他			1	10.0	1	10.0	2	20.0
	計			1	10.0	6	60.0	3	30.0	10
63	63, 65	定年でやめた会社			2	33.3			2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社			1	16.7	1	16.7	2	33.3
	67	その他					1	16.7	1	16.7
	計				4	66.7	2	33.3	6	100.0
65	69	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社			1	11.1	4	44.4	5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社					2	22.2	2	22.2
	68	その他	1	11.1					1	11.1
	計			1	11.1	1	11.1	7	77.8	9
66	67	自分で探して採用された会社			2	100.0			2	100.0
	計				2	100.0			2	100.0
年齢計	合計		23	6.6	141	40.6	183	52.7	347	100.0

NA=2

## キ、雇用形態

雇用形態は役員、正社員、非正社員の3区分のいずれに当たるかを質問すると、就職ルートの種類によって多少の違いがある（図表 3-2-10）。サンプル数が少ないとはいえ、「親族が経営する会社」と「起業した自分の会社」では「役員」割合が多い。また、定年前の会社の世話ルートであっても、「定年前の会社の世話をいった別の会社」は、「役員」や「正社員」の割合が多くなっている。この場合は、定年でやめた会社で一定以上の地位にあった者がその会社の世話を受けて定年後の職場に移っていることが多いということであろう。全体では非正社員になったという割合が63.5%で最も多い（図表 3-2-10）。

図表 3-2-9 定年後の雇用形態（役員、正社員、非正社員）と就職ルート



図表 3-2-10 定年後の雇用形態と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢(歳)	現在の年齢(歳)	定年退職して次に勤めた職場	雇用形態						計	
			役員		正社員		非正社員			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
49	62	自分で探して採用された会社			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	50.0	1	50.0
	68	親族が経営する会社	1	50.0					1	50.0
	計		1	50.0			1	50.0	2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社			1	50.0			1	50.0
	62	起業した自分の会社	1	50.0					1	50.0
	計		1	50.0	1	100.0			2	100.0
53	60	その他					1	100.0	1	100.0
	計						1	100.0	1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	25.0	1	25.0
	61	自分で探して採用された会社					2	50.0	2	50.0
	61	その他					1	25.0	1	25.0
	計						4	100.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社			4	18.2	1	4.5	5	22.7
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	2	9.1	4	18.2			6	27.3
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社	1	4.5	5	22.7	1	4.5	7	31.8
	57, 61	起業した自分の会社	1	4.5			1	4.5	2	9.1
	62	親族が経営する会社			1	4.5			1	4.5
	66	その他					1	4.5	1	4.5
	計		4	18.2	14	63.6	4	18.2	22	100.0
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	2	20.0	2	20.0	1	10.0	5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社			2	20.0	3	30.0	5	50.0
	計		2	20.0	4	40.0	4	40.0	10	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	雇用形態						計	
			役員		正社員		非正社員			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社					1	14.3	1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	14.3	1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社			1	14.3	3	42.9	4	57.1
	69	親族が経営する会社	1	14.3					1	14.3
	計		1	14.3	1	14.3	5	71.4	7	100.0
58	62	定年でやめた会社	1	16.7					1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	61	自分で探して採用された会社	1	16.7					1	16.7
	64, 66, 68	その他	1	16.7			2	33.3	3	50.0
	計		3	50.0	1	16.7	2	33.3	6	100.0
59	65	定年でやめた会社	1	25.0					1	25.0
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社			1	25.0	2	50.0	3	75.0
	計		1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	100.0
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社	1	0.4	30	12.1	76	30.6	107	43.1
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社	3	1.2	16	6.5	13	5.2	32	12.9
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	1	0.4	17	6.9	66	26.6	84	33.9
	60, 61, 67	起業した自分の会社	4	1.6					4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社	2	0.8					2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他			2	0.8	17	6.9	19	7.7
	計		11	4.4	65	26.2	172	69.4	248	100.0
61	62	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	11.1	2	22.2	3	33.3
	66, 67	自分で探して採用された会社					2	22.2	2	22.2
	68	起業した自分の会社	1	11.1					1	11.1
	65, 67	その他			1	11.1	1	11.1	2	22.2
	計		1	11.1	2	22.2	6	66.7	9	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	雇用形態						計	
			役員		正社員		非正社員			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社	1	10.0			2	20.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0			1	10.0	2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社			2	20.0			2	20.0
	66	起業した自分の会社	1	10.0					1	10.0
	65, 67	その他					2	20.0	2	20.0
	計			3	30.0	2	20.0	5	50.0	10
63	63, 65	定年でやめた会社			1	16.7	1	16.7	2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	16.7	1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社					2	33.3	2	33.3
	67	その他					1	16.7	1	16.7
	計				1	16.7	5	83.3	6	100.0
65	69	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社					5	55.6	5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社	2	22.2					2	22.2
	68	その他	1	11.1					1	11.1
	計			3	33.3			6	66.7	9
66	67	自分で探して採用された会社			1	50.0	1	50.0	2	100.0
	計				1	50.0	1	50.0	2	100.0
年齢計	合計		31	9.0	95	27.5	219	63.5	345	100.0

NA=4

## (2) 就職ルートによる総合的にみた仕事をすすめる条件の変化の違い

### <会社の世話ルートとその他のルートの違い>

前記(1)では定年後に仕事をすすめる上での条件について個別の状況をみたが、ここでは、総合的にみた仕事をすすめる条件の変化と就職ルートの関係を見る。総合的にみた仕事をすすめる条件とは、賃金や労働時間、仕事内容など事柄を個別に取りあげるのではなく、全体として自分が働く時に提供されていると認めている条件である。当然のことながら、制度化されているものだけではなく、実態的な働く条件を労働者が自分自身の考え方で総合的に捉えたものである。したがって、人間関係や職場の雰囲気、気風、衛生環境のみなならず建物の古さや構造、自分にとって使いやすい設備など有形無形のものがあり、行動管理の厳しさや自主裁量の広さ等々も含まれることになる。したがって、人によって内容は異なってくる。しかし、総合的にみた仕事をすすめる条件という共通の概念で捉えられることになる。ひらたくいえば、「働く条件としては定年退職したのだから、いろいろ変わったことはあるでしょう。けれども、定年後にはその前と比べて全体として働く条件はあなたにとってよくなったのですか、悪くなったのですか」と質問したのである。

調査票では賃金額、労働時間、休暇などの基本的な労働条件や雇用形態、仕事上の権限や責任といった職場での立場に関連するものを12項目並べた後に、総合的にみた仕事をすすめる条件という項目を置いて、その前までに書かれた12項目とは性格が異なることを印象づけて回答を求めている。この質問項目を設けたのは次の趣旨からである。

すなわち、個別の条件が良くなったり、低下したりした最終的な結果として、総合的にみた場合には働く条件が定年前よりもよくなったと労働者が思っていれば、定年退職した後に働く労働者の勤労意欲は大きく低下しないであろう。また、職業生活から完全に撤退した引退生活へのソフト・ランディングへの道筋を容易に見出せるのではないか。ひいては、定年後に得た仕事をすすめる条件の総合的な好転という経験は、その後の引退生活までの間に自己の生涯を通じた職業キャリアについて前向きな総括的評価を可能にする切っ掛けになることが期待できるのではないかという仮説をたて、それを検証したかったのである。

こうした視点から、定年後の次の職場を確保する方法の違いと職業生涯の仕上げ期における働く条件の総合的な評価との関係を整理したのが図表3-2-12である。

まず、総合的にみた場合に仕事をすすめる条件が定年前よりも定年後の次の職場で「低下した」と考えるのは全体としては48.0%である。「良くなった」との回答は15.9%、「変わらない」が36.1%である。

これまでみてきたとおり仕事をすすめる上での個別の条件の変化としては、雇用上の身分は非正規や非常勤になることが多く、定年前よりも賃金額は低下し、それまでほどの重要な業務には関わらなくなることが多くなっている。また、仕事をする上での責任は軽くなり、労働時間は短くなるが多くなっている。これらの変化の結果、定年後に働く職場は総合

的に評価すると良くなった、あるいは、良くなったとまでいえなくとも悪くはなっていないと考えている労働者は 52.0%だということになる。このうち、定年退職時の年齢が 60 歳以上の者に限ってみると、「良くなった」が 14.7%、「変わらない」が 37.9%、「低下した」が 47.4%となっており、全体的な傾向と同じといえる。

就職ルートが「定年前の会社の世話ルート」であるかどうかによる状況は、図表 3-2-11 にみるとおり、「定年前の会社の世話ルート」では「良くなった」が 12.9%、「変わらない」が 48.9%、「低下した」が 38.2%となっている。

「その他のルート」と比較すると、「定年前の会社の世話ルート」の方が「低下した」の割合が「その他のルート」よりも 20.1 ポイント少なく、その一方で、「定年前の会社の世話ルート」は「良くなった」という割合も約 6 ポイント少なくなっている。「変わらない」は「定年前の会社の世話ルート」の方が 26.3 ポイント多くなっている。

定年前の会社の世話をする場合は、なるべく総合的な条件が変わらないか、あまり悪くはならないようにするとの配慮があるのかもしれない。定年退職時の年齢が 60 歳以上の者だけについてみてもほぼ同じ状況がある。この場合は「定年前の会社の世話ルート」では、「良くなった」が 11.1%、「変わらない」が 51.0%、「低下した」が 37.9%、これに対して「その他のルート」は「良くなった」が 18.9%、「変わらない」が 22.7%、「低下した」が 58.3%となっている。

変化のしかたについて、「良くなった」から「低下した」までに順に 3 から 1 の値を与え、「定年前の会社の世話ルート」と「その他のルート」との間に平均値に差があるかどうかの検定を行うと有意な差がみられた (Mann-Whitney,  $W = 28828.00$ ,  $Z = -2.41$ , 漸近有意確率 (両側) = .02)。

また、「良くなった」から「低下した」までのそれぞれの割合についても ( $\chi^2(2) = 25.84$ , 漸近有意確率 = .00) であり、「定年前の会社の世話ルート」と「その他のルート」では、やはり、総合的にみた条件の変化についての見方が異なっているといえる。

なお、就職ルートが「自分で探して採用された会社」だった者 (121 人) についての状況は、「良くなった」が 13.2%、「変わらない」が 21.5%、「低下した」が 65.3%となっている。

ここでも自力による定年後の再就職探しの大変さが表れているのであろう。総合的にみた仕事をすすめる条件についての評価は結果として自らが置かれた境遇に対する自己評価である。その評価として“条件が低下した”となっているのであれば、それは個人が積極的に望んだ働き方とは言い難い。個別の条件の変化は、時には労働者が自ら望んで選択したという形にもなる。しかしそれは自ら望んだ個別の労働条件の変化といっても、生活のためにやむなく選択したという意味でのものでしかない。

ここで日本社会全体の将来を見通して労働力活用のあり方を確認すれば、現状は 60 歳前半層での定年という社会システムのなかで退職した者がその後も職業に従事することは本人にとっても社会にとっても必要とされる少子高齢化社会になっている。そのため、定年後の

高齢者の継続雇用は雇用政策の重点とされている。しかし、実態として定年退職した労働者本人の自力による再就職探しには困難さがある。そのことから必然の結果となるが、「定年前の会社の世話ルート」や親族等のツテに期待できないために、自力で再就職先を探す者に対しては公的な職業紹介機能の役割がこれまで以上に大きくなっているといわざるを得ない。

もともと今回の調査では、「定年前の会社の世話ルート」の対象となった者が定年を迎えた時に勤務していた企業での職業キャリアを把握していない。そのため、そのルートの利用者の当該企業における勤続年数や地位は不明である。しかし、当該企業に数年間以下の勤続年数しかない者や非正規扱いの労働者がたまたま定年到達時にその企業に在籍していたからといって、「定年前の会社の世話ルート」が就職ルートとして提供されることが活発に行われるとは考えにくい。すべての労働者の高齢期の雇用確保の方法にはまだ多くの課題が残されている。

たとえば本調査の結果において「定年前の会社の世話ルート」がかなりの割合で存在すること、また、このルートでの就職には仕事をすすめる条件に安定性などの特徴があることは、いわゆる終身雇用と呼ばれる長期安定雇用が相当数の日本企業で従業員管理の基本方針として定年後の働き方にも一定の重みと意味をもたせていることを示しているといつてよい。そのため、「定年前の会社の世話ルート」による60歳代前半層の継続雇用は労働者の若年期から高齢期までの長期にわたる職業キャリア形成と企業の安定した労働力確保という両面から労働者本人と企業とが折り合った結果として現れたと考えられる。「その他のルート」は、まさにそれを裏付けづける対照群となっている。それだけでなく、「その他のルート」の状況をみると、現状においては「その他のルート」をとらざるを得ない労働者には、60歳代前半層の雇用対策の進め方において公共サービスからの十分な注意が払われなければならないことが読み取れとれてくる。

図表 3-2-11 定年後の総合的にみて仕事をすすめる条件の変化と就職ルート

(男性)

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して次に勤めた職場	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			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
49	62	自分で探して採用された会社			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
51	62	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	50.0			1	50.0
	68	親族が経営する会社	1	50.0					1	50.0
	計		1	50.0	1	50.0			2	100.0
52	58	自分で探して採用された会社			1	50.0			1	50.0
	62	起業した自分の会社	1	50.0					1	50.0
	計		1	50.0	1	50.0			2	100.0
53	60	その他			1	100.0			1	100.0
	計				1	100.0			1	100.0
54	66	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	25.0	1	25.0
	61	自分で探して採用された会社					2	50.0	2	50.0
	61	その他			1	25.0			1	25.0
	計				1	25.0	3	75.0	4	100.0
55	60, 61, 64	定年でやめた会社	3	13.6	1	4.5	1	4.5	5	22.7
	61, 62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	2	9.1	2	9.1	2	9.1	6	27.3
	61, 62, 67	自分で探して採用された会社	2	9.1	1	4.5	4	18.2	7	31.8
	57, 61	起業した自分の会社					2	9.1	2	9.1
	62	親族が経営する会社					1	4.5	1	4.5
	66	その他					1	4.5	1	4.5
	計		7	31.8	4	18.2	11	50.0	22	100.0
56	61, 62, 65, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社			2	20.0	3	30.0	5	50.0
	60, 61, 62, 64	自分で探して採用された会社			0	0.0	5	50.0	5	50.0
	計				2	20.0	8	80.0	10	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して 次に勤めた職場	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			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
57	60	定年でやめた会社			1	14.3			1	14.3
	61	定年前の会社の世話でいった別の会社					1	14.3	1	14.3
	67, 69	自分で探して採用された会社			1	14.3	3	42.9	4	57.1
	69	親族が経営する会社	1	14.3					1	14.3
	計		1	14.3	2	28.6	4	57.1	7	100.0
58	62	定年でやめた会社					1	16.7	1	16.7
	68	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	61	自分で探して採用された会社			1	16.7			1	16.7
	64, 66, 68	その他	2	33.3			1	16.7	3	50.0
	計		2	33.3	2	33.3	2	33.3	6	100.0
59	65	定年でやめた会社	1	25.0					1	25.0
	61, 63, 67	自分で探して採用された会社			1	25.0	2	50.0	3	75.0
	計		1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	100.0
60	60から69までの各年齢	定年でやめた会社	7	2.8	60	24.1	41	16.5	108	43.4
	60から70までの各年齢	定年前の会社の世話でいった別の会社	8	3.2	13	5.2	11	4.4	32	12.9
	60から71までの各年齢	自分で探して採用された会社	12	4.8	18	7.2	54	21.7	84	33.7
	60, 61, 67	起業した自分の会社	1	0.4	2	0.8	1	0.4	4	1.6
	61, 69	親族が経営する会社	2	0.8					2	0.8
	60, 63, 66, 68, 69	その他	2	0.8	6	2.4	11	4.4	19	7.6
	計		32	12.9	99	39.8	118	47.4	249	100.0
61	62	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	62, 66, 68	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	11.1	1	11.1	1	11.1	3	33.3
	66, 67	自分で探して採用された会社					2	22.2	2	22.2
	68	起業した自分の会社	1	11.1					1	11.1
	65, 67	その他	1	11.1			1	11.1	2	22.2
	計		3	33.3	1	11.1	5	55.6	9	100.0

定年退職時の年齢 (歳)	現在の年齢 (歳)	定年退職して次に勤めた職場	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			
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
62	62	定年でやめた会社			1	10.0	2	20.0	3	30.0
	62, 67	定年前の会社の世話でいった別の会社	1	10.0	1	10.0			2	20.0
	63, 69	自分で探して採用された会社			1	10.0	1	10.0	2	20.0
	66	起業した自分の会社					1	10.0	1	10.0
	65, 67	その他	2	20.0					2	20.0
	計		3	30.0	3	30.0	4	40.0	10	100.0
63	63, 65	定年でやめた会社			1	16.7	1	16.7	2	33.3
	65	定年前の会社の世話でいった別の会社			1	16.7			1	16.7
	64, 67	自分で探して採用された会社					2	33.3	2	33.3
	67	その他			1	16.7			1	16.7
	計				3	50.0	3	50.0	6	100.0
65	69	定年でやめた会社					1	11.1	1	11.1
	66, 68, 69	自分で探して採用された会社	1	11.1	1	50.0	3	33.3	5	55.6
	68, 69	起業した自分の会社	2	22.2				0.0	2	22.2
	68	その他		0.0	1	50.0		0.0	1	11.1
	計		3	33.3	2	100.0	4	44.4	9	100.0
66	67	自分で探して採用された会社	1	50.0			1	50.0	2	100.0
	計		1	50.0			1	50.0	2	100.0
年齢計	合計		55	15.9	125	36.1	166	48.0	346	100.0

NA=3

図表 3-2-12 就職ルートと総合的な条件の評価

	定年前の会社の世話ルート		その他のルート		計	
	人数	%	人数	%	人数	%
よくなった	23	12.9	32	19.0	55	15.9
変わらない	87	48.9	38	22.6	125	36.1
低下した	68	38.2	98	58.3	166	48.0
計	178	100.0	168	100.0	346	100.0

## <職場での立場や仕事の違いと総合評価>

就職ルートの種類とは別に、再就職先での雇用形態や職種によって、総合的にみた仕事をすすめる条件が異なるかどうかをみておきたい。定年退職し、次の職場に移ったという事態は過去のことだが、その時に出会った、総合的にみた仕事をすすめる条件に対する評価は当時感じたままに固定されるとは限らない。その後の職業生活における経験がその評価の基準等に影響して、評価結果が変わることはありうるであろう。

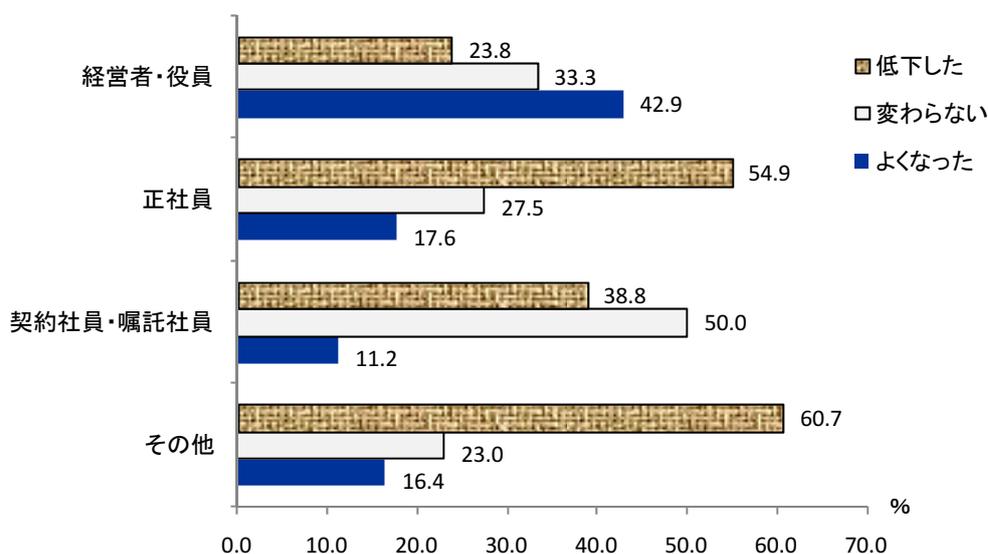
その後の職業生活における経験の例としては、定年後の次の職場を探すときには困難が多く、仕事をすすめる条件が本人にとって好ましい水準に維持されなかったが、しかし、その後に職業的成功があつて昇進等をしたことなどが想定される。

たとえば、企業規模が定年前と比較して大幅に小さい企業や個人経営の企業に再就職した場合に、その当時は仕事をすすめる条件は個別に取りあげてみても総合的にみても低水準だと思つたが、その後は経営者との間で気が合うなど良好な関係が成立して自分が納得する業務展開が可能になった者が過去の事態を「それがむしろ良かった」という感覚で評価し直すことがある。その影にはその後の昇進があつたというようなケースが考えられる。もちろん、その反対になるケースがあるのは当然である。そこで、あえて過去の経験に対する評価を現在の雇用形態及び職種との関係でみることにした。

まず、雇用形態を取りあげた。現在が契約社員、正社員、役員、その他という4つの区分で比較したのが、図表 3-2-13 である。同図表の中では、経営者・役員のみが「総合的にみた仕事をすすめる条件」は定年前よりも「よくなった」とする回答の割合が「変わらない」や「低下した」よりも多くなっている。そして、経営者・役員であることは他の立場であるよりも総合評価が高くなること、契約社員・嘱託社員は他の立場よりも「変わらない」という割合が多くなっていることが判然としている。経営者・役員と契約社員・嘱託社員というこの2つは、既に記載したが「定年前の会社の世話ルート」が多い人々である。

正社員とその他が同じような形ではあるが、その他が全体として「低下した」という方向になることがわずかに多くなっている。検定結果でも雇用形態＝企業内での現在の立場による総合評価には有意な違いがある ( $\chi^2(6) = 36.73$ 、漸近有意確率 = .00 < .05)。

図表 3-2-13 雇用形態と総合評価



次に仕事の種類、職種による総合評価の違いについては、事務職、営業やセールスの仕事（販売・営業、サービス）、専門的・技術的な仕事、技能的な仕事（技能、運輸、保安、労務）、経営や管理の仕事の5つを取りあげた。これらは就業している割合が多い上位<sup>5</sup>である。

その結果は図表 3-2-14 になる。仕事の種類による総合的評価の違いは有意な差があり（ $\chi^2(8) = 28.27$ 、漸近有意確率 = .00 < .05）、経営や管理の仕事か専門的・技術的な仕事に就いている者は「良くなった」との回答する割合が他よりも多くなっているし、「低下した」との回答は少ないといえる。技能的な仕事や営業やサービスの仕事はその反対になっており、定年前よりも定年後の職場は総合的にみて働く条件は低下の方向へ動くことが他よりも多くなっている。

全体としては定年後に仕事をすすめる条件を総合的に評価すると過半数が低下していないといっているのだが、同表を一見しても明らかなように、経営・管理や専門的・技術的仕事といった限定された仕事の分野の人々の効果が大きく働いたものである。さらに、前項の職場での立場でいえば、経営者・役員、正社員と契約社員・嘱託社員の一部がこうした仕事に就いていることが多い。定年後の職場での立場や仕事の種類は定年退職時の就職ルートとの密接な関係は既に窺われている。こうした視点で職場での立場や仕事の違いと総合評価の関係を見ると、60歳前半層の雇用促進については、企業への継続雇用努力を促すこととは別

<sup>3</sup> 図表 1-2-9 の男性を参照されたい。ただし、「営業やサービスの仕事」は同表では「販売・営業の仕事」と「サービスの仕事」に分かれている。ここでは、それらを一つに合わせて「営業やサービスの仕事」として扱った。合算せずに別個に扱っても就業割合は上位 5 に入る。しかし、技能職・生産工程の仕事を取りあげることが有意義なためこの扱いとした。

に、あるいは、それ以上に自力で再就職先を探す人々への支援システムを充実する社会的必要性がここでもまた浮き上がってきている。

図表 3-2-14 仕事の種類と総合的評価

	総合的にみた仕事をすすめる条件							
	よくなった		変わらない		低下した		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
事務職	9	12.3	29	39.7	35	47.9	73	100.0
営業やサービスの仕事	8	12.1	21	31.8	37	56.1	66	100.0
専門的・技術的な仕事	16	21.9	33	45.2	24	32.9	73	100.0
技能的な仕事	6	9.4	18	28.1	40	62.5	64	100.0
経営や管理の仕事	11	35.5	14	45.2	6	19.4	31	100.0
計	50	16.3	115	37.5	142	46.3	307	100.0