

定年後の職場とは

—定年退職者がみた現実

JILPT 特任研究員 奥津眞里

1. はじめに

六〇歳代前半層の雇用と定年制の関わりは密接である。七割以上の企業が定年制を定め、一律定年制を採用している企業の八二・七%では六〇歳が定年年齢である（厚生労働省2009）。もちろん、定年制のない企業で働く労働者や自営業者など定年制とは無縁とい

う人々も少なくはない。とはいっても日本では職業活動からの引退と定年制とを関連づけた考え方は社会に広く行き渡っている。こうした状況で六〇歳代前半層の雇用の確保は国の重要な政策課題となっている。

ところで、日本では六〇歳代前半層の雇用問題は高齢者雇用の範疇にある。法律¹⁾で五五歳以上の労働者を高齢者といっているので、六

されるまでの生活保障の始まりという意識が強くあるかも知れない。

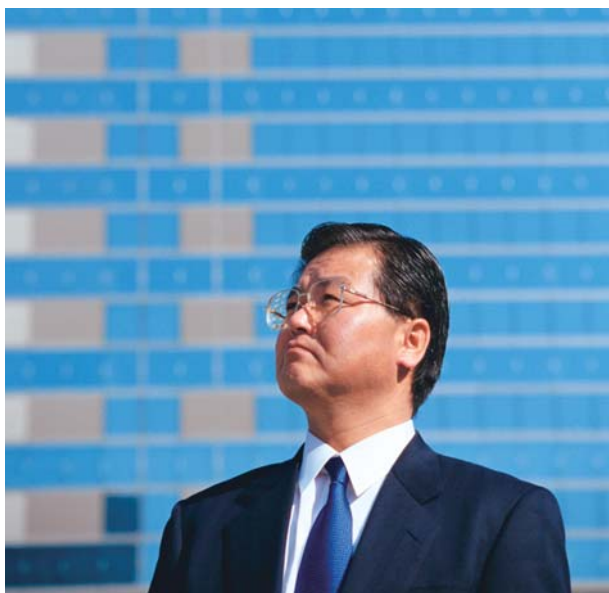
老人のアイデンティティ研究を行ったカウフマン (Kaufman, S.R. 1986) は、老人の意識を分析する際に個人とその人を取り巻く文化的環境との相互作用に目を向けた。アメリカでは社会保障制度が立法化されてからは誰でもが六五歳以降は老人とされ、加齢は衰退や喪失といったマイナス・イメージでとらえられるようになっていたからである。ところがカウフマンが調べると、実際には老人は過去の理想と現実を統合して自分自身を語る事ができるし、老いについての社会の否定的なイメージに沿った役割を演じようとはしていなかったという。人は過去に自分が生きた社会の期待に沿って生きた時に自己完結感をいだくものだが、老人とされる人々は老齢期には「過去をよりどころにして現在のさまざまな出会いの意味を創造する」(同、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。

もちろん、六〇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、その年代の労働者は高齢者と

して定義づけられた上で定年という社会システムによって、引退期の人々というイメージで捉えられることになる。その点では両者は良く似た特徴がある。六〇歳代前半層の労働者は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、そのイメージに調和した働き方をするのであろうか。それとも、壮年期までの生き方をよりどころとして高齢期の新しい働き方の意味を創造するのであろうか。この点を本稿では二〇〇九年にJILPTで実施した「職業人生の仕上げ期における働き方に関する調査」の結果からみていきたい。

定年後の労働者については賃金が低下するケースや役職を離れ、正社員から契約社員等に変わるなど雇用上の身分や形態等が不安定になる方向で働く条件が変更になることが多い。こうした仕事を進める条件の変化は定年後の労働者にどのような影響をあたえるのであろうか。

なお、調査は、現在も働いている五〇歳以上七〇歳未満の男女一四五〇人を対象とした自記式のアンケート調査である。有効回収数は七七二人、有効



〇歳を超えれば当然、高齢者である。定年制のある企業では定年年齢に達すると継続してきた職業活動が停止され、その後の就業があるとすれば、職業生活の引退過程における活動とみなされる。企業の雇用管理においては、定年は労働者にキャリアを積み上げてもらう段階からキャリアを整理してもらう段階へのターニング・ポイントだというのが大方の現実ではないのであろうか。場合によっては公的年金が支給

表1 希望したことと現実

単位=%

仕事をすすめる条件	希望	現実
実質的に以前と同じ程度の地位やポスト	12.0	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	3.9	12.0
これまでの人間関係が考慮された配属や配置	10.5	20.5
それなりの体面が保てる肩書きや地位の名称	9.3	21.3
定年直前と比べて一定割合の収入の確保	36.0	21.7
以前と同じ水準・内容の福利厚生	14.0	29.1
得意な分野の仕事など仕事の種類や内容	32.6	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	28.7	31.8
残業や休日出勤がないこと	11.6	27.1
勤務時間が短いこと	15.9	22.9
ラッシュアワーを避けた通勤ができること	4.3	14.7
短期間の業績評価に基づく賃金や処遇	1.9	0.8
昇給があること	1.6	2.7
安定した雇用の継続	37.6	31.4

票の回収率は五三・二%。そのうち、定年退職の経験者は、六〇〜六五歳では五二・四%、六六〜六九歳では七〇%以上で全体では四九・二%(三八〇人)である。

2. 定年後の職場

希望したこと、実現したこと

労働者は定年を迎える前に定年後に仕事をすすめる時の条件としてはどのようなものを強く希望していたのか、そして、それは定年退職した次の職場で実現したのだろうか。その実態を表1からみると、希望と現実が一致しやすい事柄とそうでないものがあることがわかる。

調査では、定年前に希望していた仕事をすすめる条件については、労働時間、職場環境、仕事内容や種類や雇用の安

定等に関する一五項目をあげて、そのなかから是非にも定年後に実現したいと強く望んだものを二つ選び、さらにその二項目のうちでより強く望んだものを明示してもらった。

また、定年後の現実の条件については、定年で退職して次に働きはじめたときのものを前記と同じ一五項目のなかから選定してもらった。ただし、選定は定年退職する前に希望したか否かにかかわらずに定年後に実際にあったものをすべて回答してもらった。

希望内容と現実の条件

仕事をすすめる条件で定年前に強く希望したことが最も多かったのは表1のとおり、「安定した雇用の継続」である。三七・六%の者がこの項目を選んだ。この数値は「強く望んだ」(二一・七%)と「より強く是非にと望んだ(以下、単に「より強く望んだ」という)」(一五・九%)の合計である。次に多かったのは、「定年直前と比べて一定割合の収入の確保」で三六・〇%(強く希望した一五・五%、より強く希望した二〇・五%)である。

三番目は「得意な分野の仕事

など仕事の種類や内容」で三二・六%(強く希望した一六・七%、より強く希望した一五・九%)である。仕事については四番目として「きつくない仕事や困難でない仕事などゆとりをもって取り組める仕事」が二八・七%(強く希望した一九・四%、より強く希望した九・三%)であった。得意な分野の仕事はきつさや困難さの感覚が緩和されることがあると思われるが、得意な分野の仕事と、ゆとりをもって取り組める仕事、の両方とも選択した者は、二つのいずれかを選んだ者の一三・二%でそれほど多くない。得意な分野の仕事という言葉は「やりやすさ」ではなく、仕事のやりがいや成果と結びついた意味で理解されることの方が多かったのではないだろうか。

では、定年後の現実だが、仕事をすすめる現実の条件としては、「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」が三五・七%で最も多かった(表1)。それに続くのが「きつくない仕事や困難でない仕事などゆとりをもって取り組める仕事」(三一・八%)と「安定した雇用の継続」(二二・四%)である。定年前の希望では二番目に希望が多かった「定年直前と比べて一定割合の収入の確保」は現実では二一・七%と六番目になっている。定年前と同じ水準の条件で働くことはなかなか実現しないし、安定した雇用も三割程度に止まっている。

希望と現実の一致と乖離

定年前の希望と定年後の現実がどのような整合関係になるのかは表1の希望と現実の両欄を見比べることで浮き

上がってくる。「得意な分野の仕事など仕事の種類や内容」、「きつくない仕事や困難でない仕事などゆとりをもって取り組める仕事」、「安定した雇用の継続」は一致度が高い。

反対に収入については乖離が大きく、収入については希望しても実現しにくいということになる。しかし、収入にはさまざまな要因が絡むので働き方との関係からみていくことが必要であろう。

たとえば、残業や休日出勤、また労働時間と実際に手にする賃金額との関係が深い。表1で希望した条件では「残業や休日出勤がないこと」や「勤務時間が短いこと」が「定年直前と比べて一定割合の収入の確保」よりも少なかったということは不自然ではない。そして、定年後の現実として、労働者の希望通りにはいかずには「残業や休日出勤がないこと」が実現する割合が多くなる形として表れたということでもある。

「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」が希望よりも現実の割合が数ポイント多くなっているが、その原因の一つとして定年によって雇用形態や役職・地位が変わったことがあげられる。すなわち、定年退職によってフルタイム正社員でなくなり、その結果として、ゆとりをもってとりくめる仕事、が与えられたという場合である。定年後の仕事をすすめる条件は次節で述べるが、定年後はそれ以前と比較してさまざまな労働条件が低下しているが、それだけでなく非正社員の割合が回答者の六二・七%となっている。

ところで、労働者の希望収入で、定年前と比較した一定の割合」というのは具体的にどのくらいの割合をいうのかだが、これについては一〇三人が回答している。その内訳は、多い順に定年前の収入の七割（正確に七〇％でなく「七割程度」）、六、七割、「七、八割」等の表現のものを含む）が二七・二％、六割が一七・五％、五割が一六・五％、八割が一・七％である。このほかに定額を希望したケースがそれぞれ少数だがみられた。「年金に影響のない範囲で」（一人）というものや、「月二五万以上あれば」（一人）、「二〇万/月」（二人）、「年収六〇〇万」（一人）、「一〇〇〇万円以上」（一人）である。

なお、「とにかく仕事が多かった。あるだけでよかった」という回答をした者があり、定年退職後には定年前の二割を得ることになったという。

他方で、希望よりも現実の方が多い条件は、主として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。肩書きや地位の名称、人間関係を考慮した執務場所を用意することは、企業が大きな費用負担を避けつつ努力できる場合が少なくないのである。本稿ではこうした配慮が労働者の働く意識と与える効果について詳しくは触れないが、他の条件の低下を補って労働者の職業満足度を低下させない効果がなくはないようである。

もともと調査では希望は強く希望したものを一定の選択肢のなかから二つだけを選び、現実については該当するものをすべて選んで回答することになっているので、希望で選択されている

なかった事柄を直ちに労働者の希望がなかったものだとするわけにはいかない。本調査における希望と現実の一致や乖離の状況は、是非に実現したい」と強く願って叶えられたかどうかを表している。労働者が望んでもいないことを企業がやっていると直ちに解釈するのは適切ではない。

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。しかし、これは労働者本人が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のか、労働者が自発的に仕事を限定したのかは不明である。

しかし、表1の全体の希望と現実の一致と乖離の様子をみると、労働者の方から企業側の意向を定年退職者には限定した仕事をしてもらえばよい、あるいは働くなら仕事を限定してもらいたいのだと受け取っていると考えられる。定年後の労働者があまり広い領域で活動することを企業や経営者が好まないか期待していないと労働者が慮っていることが要因であろう。

3. 職場の実態とその受け止め方

— 個別の条件は

定年の前後でどのような変化があったと労働者が受け止めているかを調べた。その際、労働者が働く条件として日常的に仕事を進める際の環境・条件に注目した。調べたのは、①賃金額（およびその年収、役員報酬も含む）、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の一三項目についてである。

結果は賃金額は、定年退職を経験した六〇〜六五歳の者の九三・四％が定年退職前と比較して低下した。定年前よりも上昇したという者は一・六％、変わらないという者が五・一％である。定年前よりも賃金が上がった稀少な

単位 = %

表2 定年退職経験者の収入

		毎月の手取賃金（役員報酬を含む）						合計
		10万円未満	10万～20万円未満	20万～30万円未満	30万～40万円未満	40万～50万円未満	50万円以上	
毎月の年金込み総収入	15万円未満	14.4	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3
	15万～20万円未満	17.1	9.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.7
	20万～30万円未満	34.2	39.7	29.2	0.0	0.0	0.0	30.8
	30万～40万円未満	27.0	29.8	41.5	50.0	0.0	0.0	30.3
	40万～50万円未満	5.4	13.2	24.6	11.5	23.1	0.0	12.6
	50万円以上	1.8	2.6	4.6	38.5	76.9	100.0	11.3
合計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

人々は、定年前の会社で働いたが一人自分でみつけたところに行ったというのが二人、その他が一人である。

賃金の支給形態は六七・三％が変わらなかった。定期昇給もなくなる人が多い。六八・一％が以前はあったが定年後にはなくなっている。所定内の労働時間が定年後とそれ以前と変わらないが四三・四％、長くなったが九・〇％、短くなったが四七・七％である。労働時間は変わらないことが少なくな

残業は「なくなった」が四一・七％、「減った」が二二・〇％だが、「同じくらいある」（一六・一％）と「増えた」（二・五％）とを合わせると約二〇％になる。

有給休暇の日数は「変わらない」と「少なくなった」がいずれも四七％台でほぼ同じ割合である。休暇はとりにくくなったという者が二〇・八％である。

勤務形態は七五・〇％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、六二・七％である。

賃金額の低下には、フルタイムの正社員でなくなったことから、手当や賞与の支給がなくなったり残業がなくなったりしていることが反映していることも考えられる。

仕事の内容は「変わった」と「少し変わった」を合わせると七三・四％で、仕事上の責任の重さは軽くなったが五八・八％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」が二二・三％、「ほとんどなくなった」が四一・八％である。六〇％

以上が仕事の内容が変わり、責任や権限は小さくなったと受け止めている。

総合的にみた条件は

賃金等の労働条件や仕事の内容と権限について個別にみると、定年退職後にはいずれの条件も好転していないと労働者は受け止めている。それでは、仕事を進める条件を総合的にみた場合はどうなるであろうか。

総合的にみれば、賃金は低くなったが労働時間が短くなり、自由時間が増加したことはプラスだと考える者の存在はあり得るし、部下に命令したり物事の決定する権限はなくなつたが、難しい仕事はしなくてよいし責任が軽くなってラクになったと考える者がいる可能性もある。したがって、個別の条件は一見して低下したようにみえても総合的にみると仕事をすすめる条件は良くなったということになることがある。そこで、「総合的にみた仕事を進める条件」は良くなったかどうかを質問した。

その結果は、「変わらない」が四一・三%、「良くなった」が一四・六%である。「低下した」は四四・一%であった。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る。見方を変えると低下しなかったという者が半数を超えることになる。

この結果は、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り、その上、支給される企業年金等の額によつては、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ということを示しているのであろう。長い職業生活のなかでやっとワーク・ライフ・バランスを自分の思うように築きめると受け止める者があるかもしれない。

念のため、調査時点で定年退職経験者の収入の状況は表2のとおりである。毎月の収入が三〇万円前後が多いが、働いてその水準までの収入を得るか、年金込みの総収入でその水準の収入を手にするかという選択が可能なる者もかなりいる。一方で、賃金が低いとその他の収入も比較的小さい傾向があり、一定以上の高さの賃金や報酬を得る立場で働いている者は年金込みの収入も多くなるという傾向がみられる。

なお、家族に学業途上の子など子の生活の負担を背負っているかどうかと総合的にみた条件の受け止め方との関係のみたが有意な関係は認められなかった。具体的には、末子が「学業途上または同一生計で無職である」グループと「学業終了（生計が別または生計が同じだが有職）または子がいない」というグループの間で「総合的にみた仕事をすすめる条件」の受け止め方が同等であるかどうかを検定したが有意差は認められず、末子の状況によって総合的にみた条件の受け止め方が異なるとはいえなかった ($\chi^2(2) = 2.2$, 漸近有意確率 = 90%)。

4. 現実対応に秘めた思い

仕事をすすめる条件を総合的にどのように評価するかは、いうまでもなく個人の職業観や人生観が反映する。反対にどのよう評価しているかによつ

て職業行動や生活行動が変わってくることもなる。職業能力の有効活用の見地からは定年退職した労働者が前向きに仕事に取り組める環境整備が企業の課題になる。しかし、これまでの分析結果では、全体としては労働条件等の低下とともに定年という枠組みから生まれた特定のイメージを労働者は背負っている。そうすると労働者は人生の最終段階での自己完結感を得るにはそうした状況や環境に対応する方が良いといえる。そこで、定年退職経験者が職場に適応していくために、どのような態度や姿勢で仕事と取り組み、周囲とどのように付き合つて行こうとしているのかを仕事についての意識の変化によつて探った。

方法は、定年退職した時に新しい環境になつてどのように働くことになつたと感じたかを質問した（質問は表3の観測変数と同じ）。この回答から因子分析によつて定年退職者の意識の共通因子を取り出した。

抽出された因子は「期待されないこととの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」、「気詰まりと気遣い」、「合理性の追求」という五つである（図1、表3）。第一因子は精勤や業績への周囲の期待が変化したことを内容としており、第二因子は重責の仕事から離れたことの実感を表している。第三因子は働く条件の低下と自分の働き方を整合させる「取引」の感覚である。第四因子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つ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。第五因子は各変数の因子負荷量がいずれもマイナスなので、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。

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

5. 結論 自律と合理的取引

定年退職後の労働者と一言でいっても定年前に勤務していた企業との関係

図1 定年退職時における意識（因子分析結果）

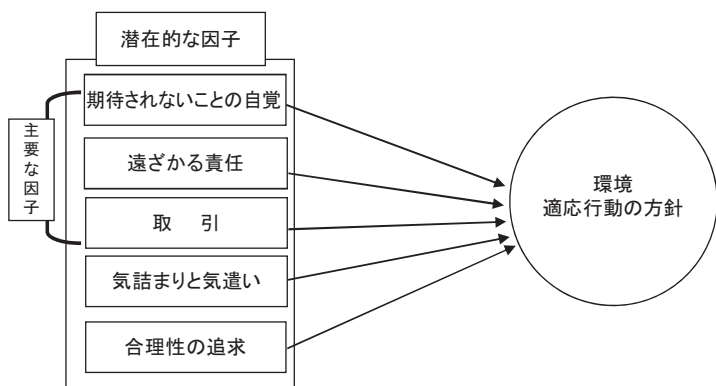


表3 各因子と観測変数

因子	観測変数
第1	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性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働かなくてよい
第2	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生かした働きはできない 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てもよい
第3	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 これからは仕事を上手に選んでいこう 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
第4	これからは仕事がやりにくくなる 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 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 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
第5	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

や個人の資産状況などの違いによって、当然のことながら人それぞれに職業との関わり方は異なってくるであろう。しかし、多くの労働者にとって定年は収入の減少や職場の人間関係の喪失につながる事態に直面させる。また、日本の現在の六〇歳代前半の雇用労働者とは、継続雇用という言葉がいみじくも表すように職場では定年という一線を超えた者、すなわち、正規の雇用管理から滲みだした領域で働く労働者というイメージがあることが調査結果から窺える。定年退職経験者が独自の偏ったイメージをもつはずはないので、それは社会一般の、少なくとも企業社会に行き渡ったイメージだと考えるべ

きであろう。それに沿って労働者は行動することによって自分の雇用を守ることが組織内行動としてふさわしいと考えるようになっていく。もちろん、企業は職業能力の個人差に気づいても制度運営の都合などさまざまな事情から労働者の取り扱いを定年前と後とで画一的に変えねばならないこともある。他方、調査は労働者の意識調査とはいっても、定年前後に起きている仕事をすすめる条件の変化の受け止め方は職場の実態に裏付けられなければ回答できない。そして、条件の変化に比べて労働者は職場での行動を抑制し、個人生活の充実を目を向けようとする意識を自覚しているのでは



る。結果として定年後の労働者の多くは職業人生のラスト・ステージで環境に協調しながらも自分らしさを維持しようとする意識を前面に出して自分をつめるようになっていく。それはカウフマンのいうような安定した自己意識に基づくものというよりは働く場を確保するための処世術でもあるといえよう。したがって、それは職場で現実と与えられた条件に見合った働き方と自分の望む生き方を統合させる取引というしたたかな合理性を秘めたものになる。今後は本格化する労働力人口は減少するが、このような働き方を誘導する雇用管理が引き続き経営手法として支持されるのかについて注意深くみていきたい。

「プロフィール」
 おくつ・まり／お茶の水女子大学大学院博士後期課程修了 博士（社会科学）。専門分野・関心領域は職業心理学、キャリア・カウンセリング、研究テーマ・担当テーマは職業能力開発、職業選択、職業相談、研究成果は当機構における主な著作物、発表論文として、『求職活動支援としての職業訓練—就職実現戦略としての役割と効果—』労働政策研究報告書No.46（二〇〇五）『若年者就職支援の取り組みと方向—支援モデルと望まれる支援者像—』労働政策研究報告書No.79（二〇〇七）、『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ（第2部第5章）プロジェクト研究シリーズNo.5（二〇〇七・四）』他多数。主な著書に『失業者の求職行動と意識—再就職支援の在り方を考える（風間書房）』、『専業主婦のキャリア再開—もう一度仕事に戻るには（風間書房）』

〔注〕
 高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年五月二十五日法律第六八号）
 【引用文献】
 奥津眞里（2010）定年退職者の働き方の選択—条件変更と取引—JILPT調査シリーズNo.66（二〇一〇年三月）労働政策研究・研修機構
 Kaufman, S.R. (1986) The Ageless Self. Source of Meaning in Late Life. 『エイジレス・セルフ 老いの自己発見』(訳) 幾島幸子 1988 筑摩書房
 厚生労働省（2009）平成二〇年高齢者雇用実態調査