

第 I 部 調査と結果の概要

第 I 部 調査と結果の概要

1. 調査の目的

本調査は定年退職に伴う条件・環境の変化が定年退職後に働く労働者の意識と仕事への取り組み行動にどのような影響を与えるかを明らかにし、定年退職を経験した後に労働者が快適に職業能力を発揮できる要因を探ることを目的として実施した。

日本は人口減少化社会を迎えた。それは少子高齢化に起因するものであり、既に労働力人口の減少が始まりつつある。こうした人口減少と急激な人口構造の変化を背景にして、高齢者の職業能力の有効活用は社会的に重要な課題となっている。

他方、日本では労働者が 60 歳代前半における特定の年齢に達したことをもって雇用契約を終了する制度、すなわち定年退職制度が多くの企業に取り入れられている。労働者は定年退職をすると、その後も定年時に所属していた企業やその関連企業で継続して就業することになったとしても新しく結ぶ雇用契約では仕事を進める上でのさまざまな条件がそれ以前とは変化することが多い。たとえば、正社員から嘱託社員などの非正規労働者へ雇用形態が切り替えられること、職務内容や職務権限の範囲が狭くなること、執務場所が変更されるなどさまざまな面で働く条件・環境の変更を求められることは多い。

折しも、今の日本ではこれまで日本の経済活動を、厚い労働力層として支えた団塊の世代の労働者は次々と 60 歳を超えて定年に到達している。団塊の世代とは高度成長から幾たびかの不景気とバブル経済とその崩壊という大きな景気変動を経験した人々のことである。この人々の職業生涯を生き抜くノウハウは事務処理や生産に関する技能・技術だけに止まらない幅広いものであろう。社会的に定着したルールに従って退職し、働く条件が大きく変わった人々に対してどのような働き方を求めることができるのか、職業能力の活用方策としてはどのようなものが有効かという問題がこうした状況では発生する。本研究はこのような労働者とそれを取り巻く状況を背景に調査を実施した。

2. 調査の実施概要

労働政策研究・研修機構では平成 21 年度及び平成 22 年度の 2 年計画で「職業生涯の完成期における働き方とキャリアの完成に関する研究」を実施した。本書は、その 2 年目の研究成果をまとめたものである。研究に使用する基礎的なデータは初年度に実施したアンケート調査によって得た。アンケート調査は、「職業人生の仕上げ期における働き方に関する調査」である。

調査結果については、まず、平成 21 年度に、主として定年退職によって労働者が経験した働く条件の変化とその受け止め方に関する項目について分析を行った。分析結果は、「JILPT 調査シリーズ NO.66「定年退職者の働き方の選択—条件変更との取引—」としてまとめている。

次いで、研究計画期間の 2 年目にあたる平成 22 年度は、初年度の分析を深めると共に初年度に取りあげなかった項目の分析を行った。新たに取りあげたのは、調査時点での労働者の働き方の自己評価とその結果としての職業行動—働く上での態度・行動—である。ただし、2 年目はアンケート調査の結果の妥当性等を確認するために、定年退職を経験した者からのヒアリングも実施した。

各調査の実施概要は次の(1)及び(2)のとおりである。

(1) アンケート調査

ア、調査名 「職業人生の仕上げ期における働き方に関する調査」

イ、調査対象

調査対象は調査時点において企業・団体等の組織で働いている 50 歳以上 70 歳未満の労働者 1,450 人である。民間の調査会社のモニターのリストから上記条件に該当する労働者を抽出した。ただし、そのなかから 60 歳から 65 歳までの年齢層の者を抽出するに当たっては、その数が調査対象者全体の 65%になるようにした。残りの 35%については 66 歳から 70 歳未満を 20%程度、50 歳から 59 歳までを 15%程度となるようにそれぞれの年齢層の者を抽出した。

60 歳から 65 歳までの労働者の比率を多くしたのは、日本では定年年齢は 60 歳以上に設定されているはずであること¹、また、当面は 60 歳代前半層の労働者の継続雇用が社会的課題としての重さがあることから調査目的に沿った調査対象を捉えるためである。

しかし、実際には、現在でも 60 歳未満の実質的な定年制によって退職する 50 歳代の者や 66 歳以上の定年制によって 60 歳代後半になってから定年を迎えた者などさまざまなケースがあることは否定できない。そのため、調査対象には限定的な割合で 59 歳以下と 66 歳以上の者を加えた。したがって、60 歳台後半と高齢者雇用安定法が原則として求める最下限の定年年齢よりも若い 50 歳から 59 歳までについては、調査の主対象である 60 歳から 65 歳までの年齢層と参照できるだけの最小の比率にとどめた。

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

ウ、調査の方法及び調査の時期

郵送によるアンケート調査である。自記式。回答を記入した調査票は調査票に同封した返信用封筒で行うよう回答者に依頼。調査期間は2009年8月20日から同年9月30日とした。

エ、回収状況

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

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)



() = %

	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) ヒアリング調査

ア、調査対象

定年退職の経験を有し、かつ、東京都内の企業で働いている者5人及び高齢労働者の継続雇用を実施している企業1社の役員2人。

なお、本研究における定年退職とは、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）による退職とした。前記(1)のアンケート調査においては、調査票に定年制を「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」と定義して質問している。また、ヒアリング調査でも同様の説明を行った。

ヒアリング調査においては、法令や就業規則による定年退職制度があるほかに、それとは

別に慣行・慣習として一定年齢になると退職や戻りのない移籍出向をすることが定着していたという企業に勤務していた者であって、その慣行・慣習に沿って退職したという者を対象に含めた。これらの慣行・慣習が実質的な定年制であったと労働者が認識していたことと、実際にも当該企業では一定の地位にある者はその慣行・慣習にしたがって退職することが、ある種の社内ルールとして一般化していたためである。

イ、調査の実施時期 平成 22 年 6 月から平成 22 年 10 月

ウ、調査方法 個別面接による聞き取り。

3. 主要な分析結果

アンケート調査の結果の要点は下記(1)及び(2)のとおりである。また、ヒアリング調査によって得た個別の具体的な再就職行動についての事例分析の結果と両調査を総合した全体考察のまとめの要点は(3)のとおりである。

(1) 定年後の再就職職場と再就職ルート

- ① 現在の勤務先の定年制については、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。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（図表 2-1-1）。
- ② 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 歳以降は定年のない企業で働くことが多くなる（図表 2-1-2）。
- ③ 定年制がない企業に働く 60 歳以上の労働者が実際に当該企業で働いていられると考える期間は「身体が続く限りずっと」が過半数だが、上限年齢を予測する者は 35.5%ある。その場合の上限年齢は 65 歳までと 70 歳までが多い（図表 2-2-7）。

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 2-2-7 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

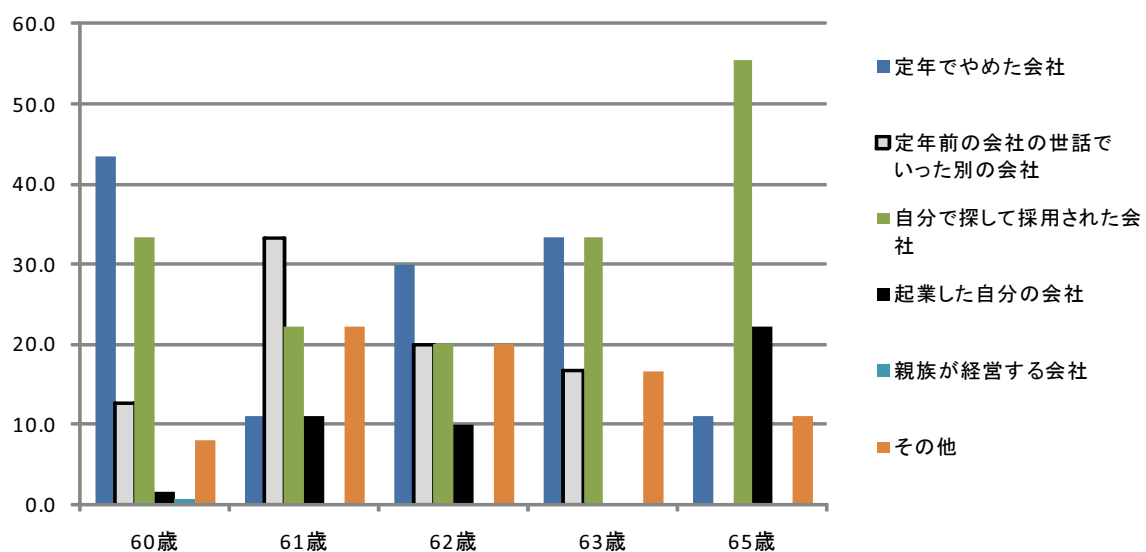
働ける具体的な年齢(歳)	60~65歳		66~69歳	
	人数	%	人数	%
60	2	3.3		
63	3	5.0		
64	1	1.7		
65	28	46.7		
67	1	1.7		
68	1	1.7	1	4.5
69	1	1.7		
70	20	33.3	17	77.3
73	1	1.7		
74			1	4.5
75	2	3.3	2	9.1
80			1	4.5
計	60	100.0	22	100.0

NA=3

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

- ④ 60歳で定年退職して次の職場を得たルートは、男性は、多い順に「定年でやめた会社」(43.4%)、「自分で探して採用された会社」(33.5%)、「定年前の会社の世話でいった別の会社」(12.7%)である。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たもので、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(図表3-1-2)。
- ⑤ 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いった者はゼロである。

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）



- ⑥ 定年退職後の就職ルートと仕事をすすめる条件の変化を男性についてみると、就職ルートによる条件の変化の違いは、
- 再就職先での勤務形態については、60歳になってからは定年前の会社の世話を受けて常勤の仕事に就くことは難しい。
 - 賃金額は定年退職すると一部の例外を除いて低下するが、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水準を確保しやすい。
 - 仕事の内容は、60歳以上定年では「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。「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」割合が多い。

- d. 仕事についての責任の重さは、全体としては 59.8%が軽くなるが、「定年でやめた会社」でとくに多い。「定年でやめた会社」とそれ以外との間では責任の重さが変化する割合は有意な違いがある($p < .05$)。
- e. 仕事をすすめる権限は、「定年前の会社の世話ルート」の方が「その他のルート」よりも縮小した割合が多い($p < .05$)。
- f. 労働時間は「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。「短くなった」の割合は順に 38.9%、43.4%、66.1%である。
- g. 総合的にみた仕事をすすめる条件とは、勤務形態や賃金、労働時間、職務権限などの個別の条件はともあれ、総合的にみた時に仕事をすすめる条件はどのようなものかを労働者が自己評価したものである。

総合的にみた場合に仕事をすすめる条件は、定年前の会社の世話を世話では、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とみられる。「定年前の会社の世話ルート」は「その他のルート」よりも「良くなった」という割合は約 6 ポイント少なく、かつ、「低下した」の割合も 20.1 ポイント少ない。そして、「変わらない」が 26.3 ポイント多くなっている。「定年前の会社の世話ルート」と「その他のルート」で変化の状況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($p < .05$)。

(2) 定年後に働いている労働者の自己評価—前向きな言葉で自己表現できる条件

「働き方の自己評価」とその結果としての働く上での「態度・行動」という 2 点から労働者に自分自身の働き方を評価し、自分の言葉で表現してもらった。自分の言葉での表現とは、予め用意された選択肢から回答を選ぶのではなく、文章完成法の方式で回答するものである。具体的には、「今の私の働き方は（ ）だ。だから、私は（ ）している。」という文章の（ ）の中に自分に当てはまる言葉を自由に記述してもらった方法をとった。完成される文章において、前段の（ ）は「働き方の自己評価」であり、後段の（ ）はその結果としての働く上での「態度・行動」となる。分析の結果は以下のとおり。

- ① 全体の回答をみると、「働き方の自己評価」は、“自由、自然体”、“満足、快適、楽、理想”、“条件的合理性、適正さ”、“自己肯定、社会的承認”、“不本意、苦痛”、“その他”の 6 概念で自己表現するグループに分けられた。「態度・行動」は、“自由、自然さの享受”、“環

境、適応の成功”、“合理性確保の行動”“社会的承認、自己肯定の成功”、“不本意、苦痛の忍従”、“その他”に分けられた。男性についてのより詳しい分析は次のとおりである。

- ② 「働き方の自己評価」と定年退職による労働条件ほかの仕事すすめる条件の変化との関係をみると、労働時間の変化及び総合的にみた仕事をすすめる条件の変化が自己評価に関係がみられた。

労働時間が「変わらない」ことは、自分自身の働きが周囲から認められているとの思いや頑張って仕事をしているとの自己評価につながるが、労働時間が長くなることは苦痛や不本意に近づく傾向がある。労働時間が短くなることは場合によっては自由さや働く条件の調整という見方につながっている。

- ③ 総合的にみた仕事をすすめる条件は「変わらない」場合は自分に見合った合理的で適正な処遇での働き方だとの自己評価になり、「よくなった」場合は満足、快適、自由といった概念と結びつく傾向がある。

- ④ 「働き方の自己評価」と「態度・行動」の関係は、「満足、快適、楽、理想」と「環境適応の成功」が、「不本意、苦痛」と「不本意、苦痛の忍従」が、「社会的承認、自己肯定（自己評価）」と「社会的承認、自己肯定（態度・行動）」がそれぞれに近い関係をもっている。自分は満足できる働き方ができていると考えることができれば、職業生活に満足し、働き方が周囲から認められていると自己評価ができれば周囲の評価に応えるべく“がんばる”が、不本意な状況にあると自己評価をしたときには、その状況を打破すべく頑張るといった反応になるのではなく、置かれた環境・条件にしたがって自己を見失わないように時間を過ごすことになりがちと考えられる。職業キャリアの再評価の機会が少ないため、不本意な状況に置かれたと認識したときには、それを努力によって改善するという時間も場も持てないという観念をもち、失業しないためには不本意な状況に忍従する方が合理的な環境適応の行動になるからであろう。

(3) 納得して働くことと能力活用への道程

定年退職後の次の職場へのルートが異なる5つの事例を分析したところ、5つの事例はそれぞれ異なる特徴と同時に共通性があった。それらはアのとおりである。また、定年退職後の労働者が納得して働くための労働者の要件と企業の要件について、調査の結果の全体を通して得られた示唆はイのとおりである。

ア 各事例の特徴と共通性

- ① 技術・技能系の労働者は再雇用であれ、他社からのスカウトによる転出であれ、定年退職した会社での実績がベースになって次の職場への道がひらけていた。再雇用では賃金額の設定について労働時間の長さや仕事と責任の範囲を調整をすることで退職前から話し合

い、合意している。他社へのスカウトの場合は雇用期間、役職、賃金などの水準は定年前の企業での継続雇用での水準を参考にそれを下回らないように設定された。いずれも定年後での仕事に対する態度は仕事の改善・工夫を自発的にすることで働くことの意義を見出している。

② 管理・事務系のいわゆるホワイトカラーの場合は現役時代の仕事の与えられ方と仕事との出会いとによって定年後の行動が変わっていた。

a. 仕事の与えられ方では、いわゆる“ジェネラリスト”とした育成され自分では専門性がないと認知する者の事例では、数年の模索期間を経て人生経験を活かせるとの見込みで社会貢献性のある仕事に就いていた。そのルートは定年前までに築いた人的ネットワークからの情報であった。

別の例では、ジェネラリストといっても特定の業務領域で社内のエキスパートとして第一人者との評価を得た者は、その業務経験のなかで現役時代から抱いていた問題意識によってサラリーマンの教育訓練の為の事業を起こすことにしていた。そこに至るルートは現役時代から業務に関連して社外での自己啓発、学習活動を行っていた場である。

b. 仕事との出会いでは、定年前の会社での業務命令で出向した子会社での地域の他企業とのネットワークを業種を超えて構築した者は、定年後にはそうした仕事振りの評価とネットワークがもとになって再就職していた。子会社で必要とされた雇用管理の専門的な知識・技術が多くの企業に必要とされたものであったことが特徴である。

c. すべての事例のなかで共通して定年後の職業生活を充実するためには労働者の側には仕事の中に価値を内発的に見出す能力の必要性が指摘された。同時に、仕事のなかに生き甲斐ややりがいを見出すにしても仕事との出会いには運命的なものがあり、キャリア形成においても自分で企画し自主的行動するのは、そうした大きな枠組みの中でのことだという認識が把握された。

イ アンケート及び事例の検討の分析結果から得られた雇用管理と労働者の対処行動についての示唆

a. 定年退職した、あるいは定年退職を予定する労働者と雇用契約を結ぶ際には、賃金や労働時間などの個別の条件のうち、労働者が最も重視するものが何かを企業側が把握する手続きがあることは定年退職に伴う仕事をすすめる条件の変化について労働者の納得性を高める。

b. 通常、社会通念として労働者が承知しているのは、定年という社会に定着したシステムで退職した後は、① 労働条件の見直しがあり、その水準は以前よりも上昇することがほとんど期待できない、② 職業人生の引退過程における就労となる、③ 雇用の安定は定年までとは異なり、期間が数年であったりして限定的である、などのことである。そのため、労働者は個別の条件だけでなく、むしろそれよりも総合的にみた仕事をすすめ

る条件を重視することになる。したがって、雇用契約を結ぶ前に企業は労働者が総合的にみた仕事をすすめる条件をどのように考えるかを知れば、労働者に働きはじめてからの快適さや満足感を与える条件設定が可能になる。労働者が期待するのは、まずは雇用の安定だが、その上で期待されるのは仕事の内容であったり、自由裁量の幅が広いなどの仕事のすすめ方であったりと人それぞれに異なり多様性が生じる。とくに、労働時間についての意向は重要な鍵になることが多い。

- c. 定年後に働き始めてからは、雇用契約時に一旦決定した定年退職者の仕事をすすめる条件を定年後の仕事上の態度・行動の個人差に応じて定期的に更新するなどの工夫を企業が行うことは労働者の意欲的な態度を誘導する。
- d. 労働者のキャリア形成は職場での仕事や人との出会いの仕方で左右される。個人が職業として仕事をしていくということは自分だけでなにかをやっていけるというものではないし、自分だけでやっても他者からの評価を得られるというものでもない。社外に通用する能力を獲得するために学習や資格取得をするにしても自己のその時の勤務や職業との関係のなかで努力が行われたときには相応の効果があるし、定年後にも活かされることがある。
- e. 労働者のキャリア形成は仕事との関係で行われるため、企業側には従業員の育成という観点から労働者一人ひとりの的確な適性把握とそれに応じた仕事の与え方及び社外での自己啓発行動の動機付けを積極的に行う施策の実施が必要になる。
- f. 定年後については経済的な生活安定の見通しの有無があるかどうかによって働き方の選択は大きく変わってくる。この面での雇用のセーフティネットとは何かを検討する必要はあるであろう。