

平成 22 年 3 月 16 日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 稲上 毅）
特任研究員 奥 津 眞 里
（電話）03-5991-5047(直) 03-5903-6111(代)
（URL）<http://www.jil.go.jp>

～ 定年退職後の働き方の選択に関する調査研究結果～

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」のポイント

- * 定年退職した後、次に働く時には、賃金や職務権限などの個々の条件は低下する。しかし、総合的にみると働く条件は低下しなかったとみる者が多い。
ワーク・ライフ・バランスから判断し、労働時間や雇用形態の変化を拘束性の軽減や自由度の増加に結びつけた者は総合的な条件を不利とは考えない。
総合的にみた働く条件は低下しなかったと受け止める者には「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」と考える者が多い。
- * 定年退職経験者が定年退職した直後の自分を振り返ると、概ね肯定的なイメージを持つとするものの、過半数が自分を「合理性がある」人間像として描けない。
- * 定年退職した後、次に働く時に労働者に潜む共通意識は、「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」。
- * 65 歳以下の者の 60%以上が、自分が「勤め人」として働いていくと予想する年齢は 65 歳以下までと予想。年齢が若いほど低い年齢を予想する傾向がある。

結果のポイント

< 定年退職後の働く条件の変化 >

定年退職したほぼすべての労働者は、賃金や労働時間、仕事を進める上での権限等の条件はいずれも定年前よりも低下したと考えている。しかし、「総合的にみた仕事を進める条件」が低下しなかったと考える者（55.9%）は低下したと考える者（44.1%）よりも多い。（第 3 章の 1. p.33～35、図表 3-1-1 < 参考：< 本資料 p.15～16 の図表 12 >）

総合的にみた仕事を進める条件が「低下しなかった」と考える者は「低下した」と考え

る者よりも、定年後には「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」と考える割合が有意に高い。「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」でも「低下しなかった」と考える者の割合が大きい。(第4章の3、p.50～51)

<定年前に強く希望する条件は一定の収入と60歳前半までの安定雇用>

定年退職前に定年後に是非とも実現したかった条件は、「定年前の収入の一定割合の収入の確保」及び「継続して安定した雇用の確保」である。「一定割合」の内容は5割から7割が61.2%。継続して雇用されたいと思った期間は65歳までの間が75.2%。また、仕事の内容や人間関係に配慮する企業は少なくない。(第3章の2、p.38～40、図表3-2-1、3-2-3、3-2-4 <参考：本資料p.8の図表5>)

<第二の職業人生をはじめた時の自己イメージ>

定年退職した直後の自分の姿を、8割程度の者が人並みにはやっているし、寂しくなどなかったと思いつくが、同時に、6割以上の者は合理性や納得できる姿をイメージしていない。合理的な行動をする自分のイメージを持てるのは45.8%と半数以下。「わからない」を含めると54%以上が当時の自分の合理性を肯定できない。(「その頃の自分は人並みにはやっている」約80%、「その頃の自分に満足を感じる」60%、「その頃の自分を肯定できる」約69%、「その頃の自分には寂しさを感じる」約24%、「その頃の自分は損なことをしている」約21%「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」約59%、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」約15.2%、「その頃の自分には合理性がある」かどうか「わからない」は41.1%、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせると12.8%)(第6章の1、p.81、図表6-1-1、<参考：本資料p.10の図表6>)

<自己イメージに影響する要因>

定年退職して次に働きはじめたときに、仕事をすすめる上での権限が縮減したと感じることは、自己肯定感や満足度を低下させ、行動の合理性や仕事での良い振る舞い方に戸惑いを持たせるし、寂しさやを感じさせる。労働時間が長いと、人並みに仕事をしていると自分を慰めることになっている可能性がある。

(第6章の2、p.85、図表6-2-1<参考：本資料p.11の図表8>)

<第二の職業人生で働きはじめた時の意識と行動の変化>

定年退職して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に変わったことがあった者は約半数。(「あった」52.9%、「なかった」47.1%。(第4章の1、p.42、図表4-1-1、図表4-1-2 <参考：本資料p.16の図表13～14>)

考え方に変化があった者のうち行動に変化が「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%(第4章の1、p.42～43、図表4-1-3、図表4-1-4 参考：本資料p.16の図表15～16>)

考え方に変化がなかったという者のうち行動に変化が「あった」という者は、38.8%、「なかった」という者は61.2%。

< 定年退職後に働く時の意識に潜むもの >

定年退職して次の職場で働きはじめた当時の意識と行動は5つの因子で説明される。定年退職経験者は、この5つの意識を心に秘めて第二の職業人生での働き方を決定している。(第4章の5. p.67、図表 4-5-5、< 参考：本資料 p.14 の図表 10 >)

第1因子「期待されないことの自覚」：< 構成項目 > 「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働かなくてよい」

第2因子「遠ざかる責任」：< 構成項目 > 「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」

第3因子「取引」：< 構成項目 > 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」

第4因子「気詰まりと気遣い」：< 構成項目 > 「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」

第5因子「合理性の追求」：< 構成項目 > 「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」を否定、「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」を否定、「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」を否定

< いつまで勤め人として働いていると思うか >

63.8%が65歳以下までを予想し、定年退職の経験者の方が経験のない者よりも予想年齢が有意に低い。調査時点で経営・管理の仕事についている者は他よりも予想年齢が有意に高い。定年前後の働く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い。全体としては毎月の手取り賃金、各種年金を含めた毎月の収入及び子の状況はいずれも有意でないが、毎月の手取り賃金が30万円以上40万円未満の層は予想年齢が低い。典型的なパターンとして、管理職経験のある定年退職したサラリーマンは自分が勤め人として働くのは65歳程度までと考えることが多く、役員になっている者が収入が20万円台より低い者はずっと長く働くことになると考えているのではない。(第6章 p100~106、図表 6-4-1~6-4-10、< 参考：本資料 p.14 の図表 11 >)

結果の概要

1. 調査研究の目的

定年に達した労働者は、賃金額の見直しや正社員から嘱託社員へなど雇用形態の切り替えなどさまざまな労働条件の変更に遭遇することが多い。大半は賃金の引き下げや職務上の権限の縮小が行われる。

本調査は労働者の目からみた高齢者の就業実態を把握し、定年による労働条件の変更が及ぼす職業心理への影響を明らかにすること、及び、それによって、60歳代前半層の労働者の職業能力発揮を促進または阻害する要因を見出すことを目的とした。

2. 調査方法等

< 調査の実施期間 > 2009年8月20日から同年9月30日

< 有効回答者数 > 有効回収数は772人で、有効票の回収率は53.2%。年齢階級別・性別割合は次のとおり。

() = %

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



(参考)

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

3. 結果の要点

(1) 労働者からみた定年退職に伴う問題

企業等の組織で働いている60～65歳の者を主たる対象として、定年退職をした後に勤める職場で仕事を進める環境・条件の変更にどのように対応しているかを分析した。労働者にとっての定年退職に伴う問題として予想されるもののうち、つぎの から に注目して分析した。

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次元で退職管理の基本内容が設定されることは少なくないこと、定年退職後に働く労働者の職業へのニーズには個人差が大きいこと、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、定年退職した後も生計を維持するために働かねばならない人々が増えていくこと、少子高齢化が進み、将来の労働力不足が心配されるなど、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重要な課題、労働者が積極的に職業能力を発揮するための重要な条件は、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こと

(2) 高齢労働者の勤務先

< 勤務先規模 >

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%)である。66～69 歳では、10～49 人が 21.6%で最も多く、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 程度の割合に低下する。50～59 歳では、1,000 人以上の割合(39.8%)が最も多く、中小規模の場合でも比較的大きいところが多い(図表 1)。

図表 1 勤務先の企業規模

	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)

< 毎月の収入 >

各種年金を含まない手取りの収入は年齢段階が上がるごとに低下する。50 歳台では 40 万円以上は 30%を超えている。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%で最も割合が多く、20 万円未満は 24%程度である。

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、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 2)。

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 3)。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

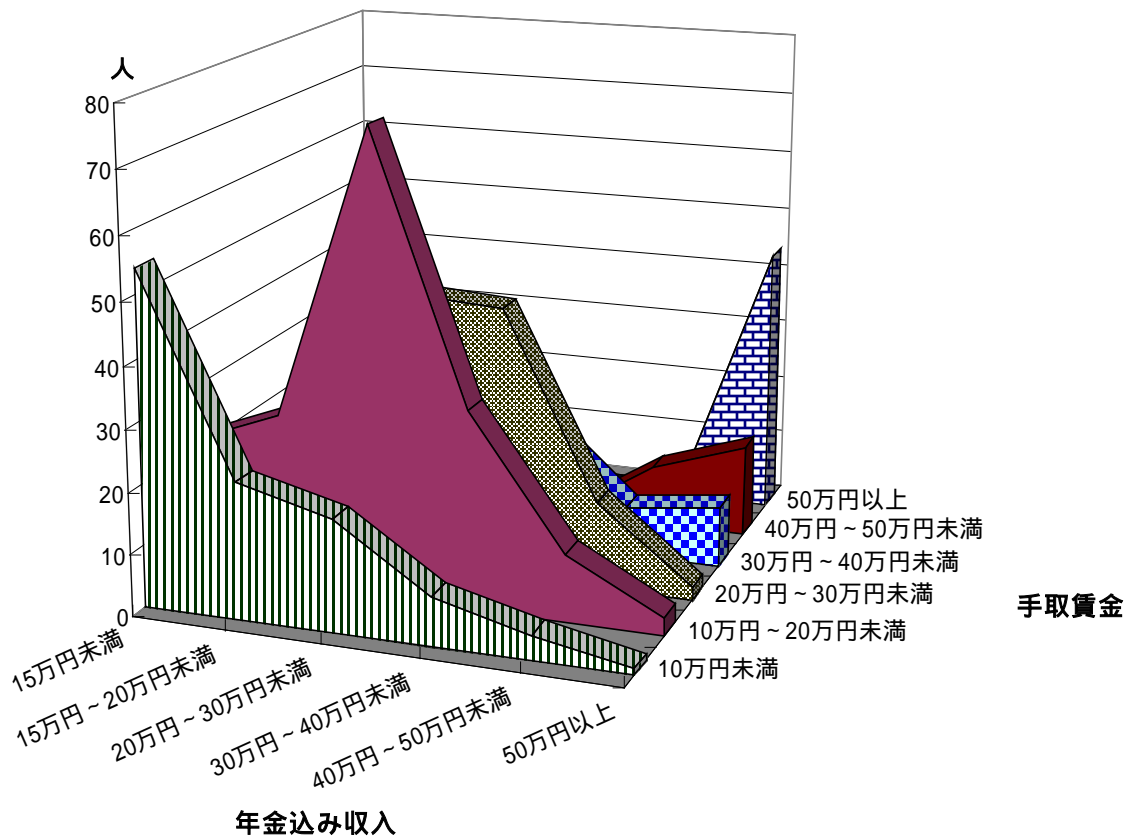
は毎月、実際に手にする収入は30万円から40万円になるような形で働いていることが多いと考えられる。

図表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)

図表3 毎月の収入(60～65歳)：手取り収入と各種年金を含めた収入



< 定年退職した後の次の職場 >

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。「定年前の会社の世話でいった別の会社」が13.2%である。「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。また、「自分で探した会社」の割合は2番目に多く、31.4%である（図表4）。

その他の年齢層では、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、60～65歳では2.3%にしかない。また、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%になるが、「定年前の会社の世話でいった別の会社」の割合は微増している。

65歳以上の者には65歳以降に定年退職したという者が10%程度含まれている。定年退職年齢が上昇していることが60～65歳の者との再就職ルートの違いになることが考えられる。

図表4 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		計	
	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)

(3) 定年退職後の働く条件の変更 労働者が受け止めた変更

< 第二の職業人生における働く条件の受け止め方 >

定年退職経験者の受け止め方では定年退職して次に働きはじめた時の働く条件は、賃金や雇用形態や仕事をすすめる権限の大きさという面ではすべて低下している。しかし、労働時間の長さや仕事上の責任の軽減、休暇の取りやすさ等を総合的に勘案すると、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。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である。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た時、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

が変わることが多い。

< 第二の職業人生に希望した条件と実現した条件 >

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。(図表5)

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、一定程度は労働者の希望と企業の対応は一致するといえた(図表5)。

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。

図表5 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

< 条件の受け止め方に関係する要因 >

現在就いている職業の種類によって、定年退職して次に働きはじめた時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した後に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。

定年前に第二の職場で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があった。

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で出会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の有利さが加わると、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。

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有意に行動変化の割合が多かったのは、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。有意水準(漸近有意確率(両側))を 10%まで緩和すると、「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」も有意に高くなる(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)。

反対に、「低下した」と思っている者の割合が「低下しなかった」と思っている者の割合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」、「勤務時間外の職場の人との付き合いはしなくなった」及び「仕事に長期的な見通しを立てなくなった」である(それぞれ順に、 $\chi^2(1) = 7.21$, 漸近有意確率(両側) = .01, 正確有意確率(両側) = .01, $\chi^2(1) = 4.37$, 漸近有意確率(両側) = .04, 正確有意確率(両側) = .06, $\chi^2(1) = 5.67$, 漸近有意確率(両側) = .02, 正確有意確率(両側) = .03)。有意水準を 10%に緩和すると、「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)も有意になる。

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じることは、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。

(4) 定年退職した後に働く時の自己イメージ(60~65歳の者)

定年退職して第二の職業人生をはじめた時の自分については8割程度の者が、人並みにはやっているし、寂しくなどなかったとみているが、同時に、6割以上が合理性や納得できる自己イメージをもっていない。合理的な行動をする自己イメージを持てるのは45.8%と半数以下に止まり、「わからない」を含めると54.2%が当時の自分の合理性を肯定できない。働く条件の変化の受け止めに戸惑いや混乱があることが窺える(図表6)。

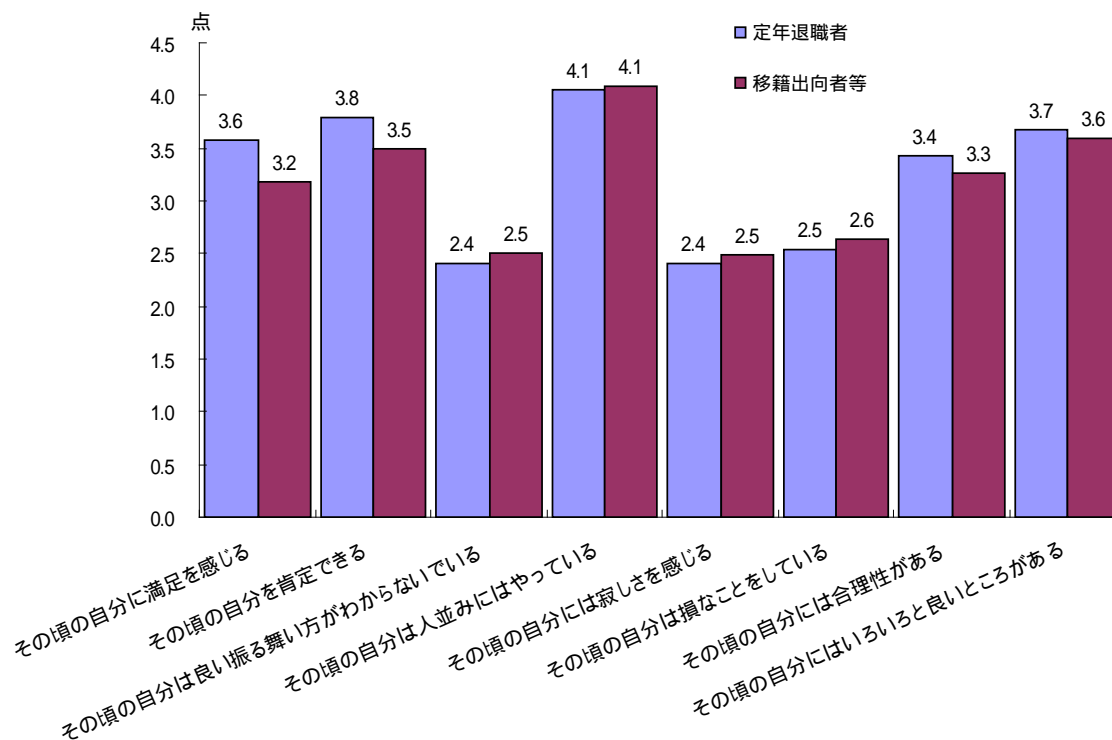
定年退職を経験した者は定年退職を経験していない者と比較して、ある種の納得性に立った安定した働く姿が印象づけられる。ただし、「自分にはいろいろと良いところがある」という項

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から、定年退職者の納得性の相対的な高さは諦念に基づくものであることを伺わせる。(図表7)

図表6 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
その頃の自分は良い振り舞い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7 定年と移籍出向等で働く平均自己像の比較

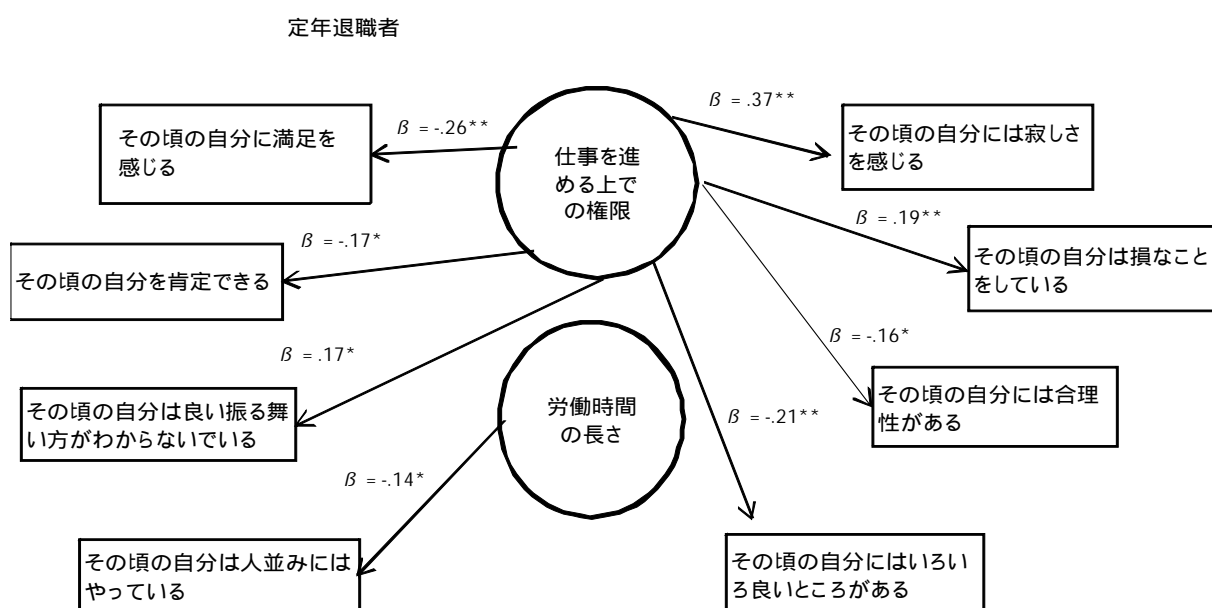


定年退職した当時の自分の姿を振り返った時の自己イメージには、「仕事をすすめる権限の大きさ」と「労働時間の長さ」が有意な関係をもっていた（図表 8）。「仕事をすすめる権限の大きさ」が変動すること、「その頃の自分に満足を感じる」、「その頃の自分を肯定できる」、「その頃の自分は良い振る舞い方がわからないでいる」、「その頃の自分は人並みにはやっている」、「その頃の自分には寂しさを感じる」、「その頃の自分は損なことをしている」、「その頃の自分には合理性がある」、「その頃の自分にはいろいろ良いところがある」という自己イメージの各項目との関係をみたところ、「仕事をすすめる権限の大きさ」は弱くなる方向に変更されるほど、「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。

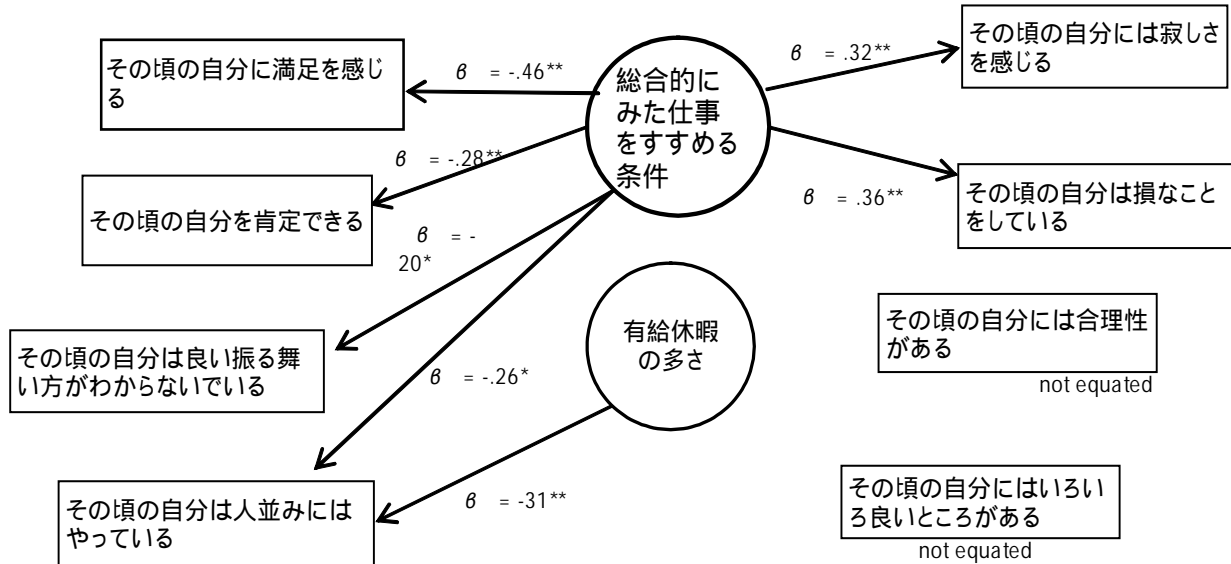
「労働時間の長さ」は労働時間がそれまでと同じか、長くなる方向に変更されると自分は人並みにやっていると考える得点が高くなることが把握された。

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ところ、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すすめる条件」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（図表 9）。このことから、定年退職という退職の仕方は労働者に特有の心理的効果をもたらすといえる。

図表 8 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）



図表 9 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）



（5）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

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った。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・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ことになる。賃金や労働時間などの個々の条件の確保が重要なことはもちろんだが、それ以上に総合的にみて労働者の働くニーズに即した働き方ができることが重視されているといえる。

定年退職した後の職業行動について労働者に自己評価してもらい、当時の意識と行動について因子分析を行ったところ、「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。（図表 10）

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働かなくてよい」で構成される。

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」といった合理性を超えた考え方、いわば労働への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。

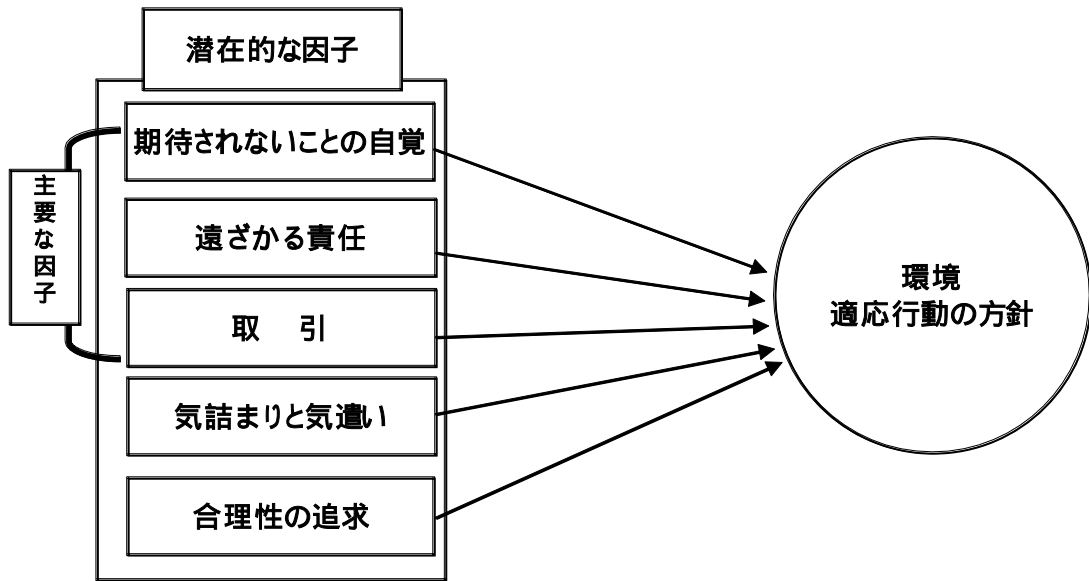
< 主要な因子が予測する行動変化 >

5つの因子のうち、「取引」の意識が高いほど、定年退職して次に働きはじめた時に「自分の業績をあまり気にしなくなった」と「仕事以上に家庭生活や地域生活を大切にするようになった」という行動変化があったと感じることになる。

「遠ざかる責任」の得点が高いほど、すなわち、責任ある仕事から遠ざかったと強く感じるほど「以前よりも責任を感じないで気楽に仕事をするようになった」、「残業はしないようになった」、「あまり多くの人と関係を持たずに仕事を進めるようになった」、「あまり多くの人と関係を持たずに仕事を進めるようになった」、「会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった」、「仕事に長期的な目標を立てなくなった」の5つの行動変化があったと感じることになると予測される。

「期待されないことの自覚」の得点の高さは統計的にはいずれの行動変化の予測にも役立たない。しかし、定年前のような昇進制度や昇給制度はなく、処遇内容は一度決め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が多いなかでの判断であること、定年前に是非にと希望した安定した雇用の継続を失うことを恐れる気持ちが強いことが、その背景にあるとみられる。

図表 10 定年退職経験者の心に秘められる意識



(6) 勤め人として働いていると思う上限年齢

働きたいかどうかではなく、単に「勤め人」として自分がいつまで働いていくかを予想すると63.8%が65歳以下までを予想する。ただし、59歳以下では86.2%である。年齢が若い層ほど低い年齢を予想する傾向がある。経営・管理の仕事についている者は他の職業の者よりも予想年齢が高く、とくに経営者・役員はそれが顕著。また、毎月の手取り賃金の水準が20万円未満の層も予想年齢は高まる傾向がある。30万円以上40万円未満の層は全体として予想年齢が低い。

図表 11 勤め人として働く予想する上限年齢（年代別）

	60～65歳		66～69歳		50～59歳	
	人数	%	人数	%	人数	%
54～60歳	0	(0.0)	0	(0.0)	40	(34.5)
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歳以上	7	(1.4)	8	(5.2)	0	(0.0)
計	484	(100.0)	155	(100.0)	116	(100.0)

(7) まとめ

本調査の結果を取りまとめるに当たっては、労働者が職業生涯のラスト・ステージをより生産的で快適なものにするには、職場にどのような日常的な環境・条件が必要なかを明らかにするように努めた。そのために、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、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自発的に考慮して職業活動以外の自己の人生全般に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た。それは、多くの場合は暗黙のうちに行う行動であった。そのために第二の職業人生を迎えた職場で遭遇した仕事を進める条件の変化を自らのライフ・プランにとって総合的に不利にならないようにする工夫を自発的にしていると考えられる。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。その行動は仕事を進める条件の変化に見合った働き方を選んだ結果としてとられたものである。

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己の職業キャリアの自然な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は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。企業施策として定年制のあり方を検討する際には、さまざまな切り口があるが、労働者が自己の状況と付与された環境・条件をどのように受け止めているかという面からの検討は必要不可欠と思われる。

図表 12 定年退職後の働く条件の変化

労働時間			有給の休暇		
	人数	%		人数	%
長くなった	23	9.0	多くなった	12	4.7
変わらない	111	43.4	変わらない	120	47.4
短くなった	122	47.7	少なくなった	121	47.8
計	256	100.0	計	253	100.0

残業時間			休暇の取りやすさ		
	人数	%		人数	%
増えた	9	3.5	とりやすくなった	95	37.3
同じくらいある	41	16.1	変わらない	107	42.0
減った	56	22.0	とりにくくなった	53	20.8
なくなった	106	41.7	計	255	100.0
以前からない	42	16.5			
計	254	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

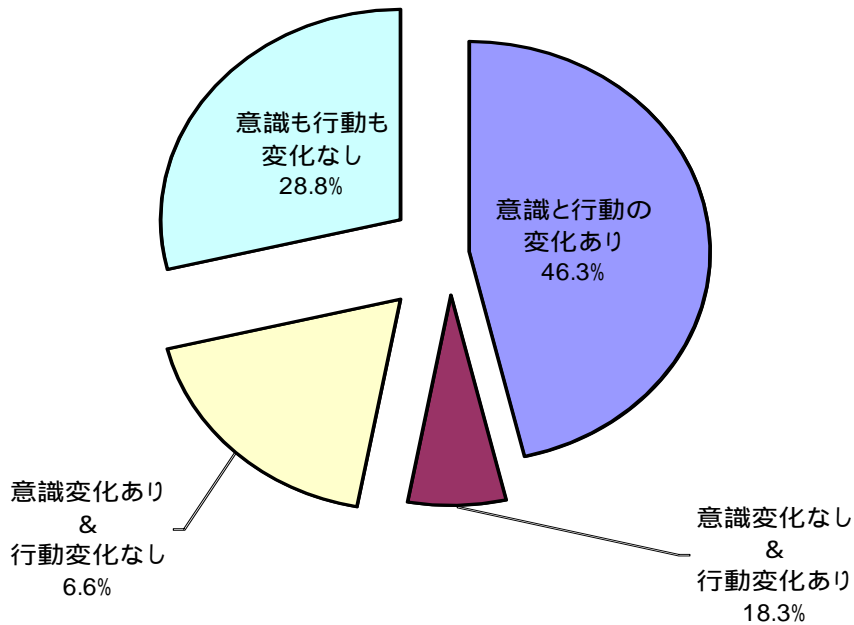
仕事上の責任の重さ

	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

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

図表 13 定年退職後の仕事に関する意識の変化の有無



図表 14 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)

図表 15 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 16 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)

(参考) 調査シリーズ No.66 の目次

第 部 調査の概要

第 部 調査結果

第 1 章 分析対象の概要

- 1 年齢、性別
- 2 現在の就業形態、職業、勤務先の企業規模等
- 3 収入及び配偶者と末子の状況

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
2. 定年退職した後の最初の勤務先

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

- 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
- 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

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
2. 定年前後における行動変化の内容

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
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
 - (2) 仕事に関する行動の変化との関係
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
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5章 総合的にみた仕事をすすめる条件が肯定される要因

1. 個人及び家庭生活における要因
2. 会社との関わりにおける要因
3. 個別の働く条件の変化による要因
4. 定年前に希望した条件と実現した条件による要因

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
2. 働く条件の変化と自己イメージ
3. 現在の自己への評価
4. 勤め人として働きたい上限年齢
 - (1) いつまで勤め人として働いていくと思うか
 - (2) 勤め人として働く年齢を決める要因

第7章 まとめ及び今後の課題

付属統計表

* 当機構のホームページに全文を掲載しています。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2010/066.htm>