

## 労働調査ノート 引退過程における働き方

著者	川崎 友嗣
雑誌名	日本労働研究雑誌
巻	414
ページ	62-63
発行年	1994-08
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10112/4631">http://hdl.handle.net/10112/4631</a>

## 引退過程における働き方

日本労働研究機構研究員 川崎友嗣

本稿においては、引退過程におけるさまざまな働き方について考えてみたい。ここでいう引退過程とは、雇用労働者が定年退職を迎える前後の時期から「働く」ことをやめるまでのプロセスを想定している。そして「働く」という活動については幅広くとらえ、「一定時間を費やして行う社会のために役立つ活動」という程度のものでして考えている。したがって、労働力とみなされているかどうかには必ずしもこだわっていないことを断っておきたい。

### 一 引退期における働き方の問題

五五歳定年制が一般的であった約二〇年前には、厚生年金の支給開始年齢である六〇歳までの雇用・就業問題が議論されていた。現在、六〇歳定年制は確立しつつあるが、年金の支給開始年齢の引き上げが検討されており、今日では六五歳までの雇用・就業問題が議論されるようになった。

この二〇年間において、定年延長や定年後の継続雇用が進んだ一方で、大

企業を中心として定年前の出向・転籍などによる早期退職制も導入された。また公的年金の充実によって高齢者は引退の自由をある程度手に入れ、これが引退促進効果をもたらしたともいわれている。これらの結果、高齢者の離職時期にはかなりの広がりが見られるようになり、定年と引退との間に時期的なズレが生じることも多くなった。

そして、定年後の職業行動がいつそう多様化し、定年はキャリアの終了点ではなく通過点とみなされるようになってきたのである。たとえば、六一〜六五歳の定年退職経験者を対象に調査を行った早稲田大学人間総合研究センター「定年退職過程とライフ・スタイル——男のライフコース」（一九九三）によると、初めての定年退職を経験した年齢は四五歳から六五歳までに散在しているが、有職者は約七割と多数を占めている。また、一九九三年における労働力率をみると、六〇〜六四歳の男性で七五・六%、六五歳以上では三七・七%である

（『労働力調査』）。就業を継続し定年後も労働力であり続ける者はかなり多いといえよう。しかし、労働市場にとどまっているといってもさまざまな形態が考えられる。また、労働力とはみなされなくとも、代替的な活動によって、「働く」という行為を行っている高齢者も多数いると考えられる。そこで、引退過程にある高齢者はどのような働き方をしており、またどのような働き方を望んでいるのが問題となる。

### 二 高齢者の働き方

東京都老人総合研究所「定年退職に関する長期的研究(3)」（一九九一）は、定年退職が個人や家族の生活にどのような影響を与えているのかを明らかにするために、三時点で同一対象者に反復調査を実施した。対象者が減少していくという避けられない問題はありますが、引退問題を過程としてとらえ、追跡調査を行ったという点で貴重な調査研究である。

調査対象者は、第一回調査時（一九七五年）に東京都の特定地域に居住し、定年制のある企業に雇用されていた五〇〜五四歳の男性八三四名であった。第二回調査（一九八五年）は対象者が六〇〜六四歳、第三回調査（一九九〇年）は六五〜六九歳のときに実施され、有効回答数は五〇一および三九三であった。

三回の調査の対象となった三九三名についてみると、六〇〜六四歳時には定年等による退職経験者は九二・四%

であったが、六五〜六九歳時には九八・〇%に達している。有職率は六九・〇%から四六・六%に低下したものの、六〇歳台後半でも労働力として働いている者が半数近い。有職率は定年前の勤務先企業規模と職種によって異なっており、一〇〇人以上より一〇〇人未満の企業、事務・販売職や技能・生産職よりも専門・管理職のほうが高い。つまり、労働市場にとどまる期間が最も長いのは中小企業の専門・管理職であり、最も短いのは大企業の技能・生産工程従事者ということになる。

六五〜六九歳時の有職者のうち、正規雇用者は三二・二%、非正規雇用者五三・〇%、自営・家族従業員一三・七%、シルバー人材センター一・一%であり、雇用者が八五・二%を占めている。雇用者の勤務形態をみると、正規の場合にはフルタイム勤務が七四・六%、非正規ではフルタイムが四七・四%、週四日以下・短時間が二一・六%である。現職に対する満足度は概して高い。満足理由をみると「経験や技術が生かせる」は正規雇用者や非正規雇用者の専門・管理職に多いが、「就業日数・就業時間」は非正規雇用者や非雇用者に多く、正規雇用者には少ない。非雇用者の場合、「仕事内容」を満足理由とする者が最も多い。これらからみると、仕事内容や就業日数・就業時間を重視して非正規雇用者あるいは非雇用者として働きたいという高齢者は、潜在的にはかなり多いと思われる。このことは、次の報告書にも示

されている。

### 三 定年到達者の希望する働き方

高齢者雇用開発協会『定年到達者等の六〇歳台前半期における就業と生活』(一九八八)および『定年到達者等の六〇歳台前半期における就業と生活Ⅱ』(一九八九)は、昭和五十七年度に定年年齢に到達した従業員二二一六名および同年度に定年以外の形で退職した五五歳以上の従業員七六五名を対象として、定年五年後の昭和六十二年に六〇歳台前半期の就業と生活に関する調査を実施したものである。二九八一名の中には女子三〇一名が含まれており、男子対象者の平均年齢は六二・五歳、女子は六一・八歳である。調査時において働いている者は四三・一%、仕事を探している者二四・六%、引退している者三一・五%であり、「労働力」に該当する対象者は六七・七%となっている。

男性対象者の働き方をみると、勤め人(嘱託)が二六・九%で最も多く、次に勤め人(パート・アルバイト)二〇・九%、勤め人(正規社員)一八・八%で、雇用者が六六・六%を占めており、週五日以上働く者の比率(六六・〇%)とはほぼ一致している。なお、一〇・〇%は会社の経営者・役員であり、自営業主・家族従業員は七・一%である。

働き方への希望をみると、短日就業を希望する者が二七・六%、短時間就業三二・一%、自由時間就業二九・〇%となっており、約三割がフルタイム

以外の働き方を望んでいる。このような希望は、求職中の者にも強いが、現在に正社員として就業中の者に強くみられる。また、現在の職業生活に満足している者よりもやや満足、不満という者により強くなっている。しかしながら、このような働き方を実現している者は一割に満たない。

以上からみて、引退過程においてフレキシブルな働き方を望んでいる者が相当数いると考えられるにもかかわらず、現実にはそのような働き方をしている者は少ないといえよう。

### 四 引退過程の新たな働き方

では、フレキシブルな働き方といった場合、具体的にはどのような活動が可能であろうか。ここでは、シルバール人材センターと生きがい活動に関する調査を取り上げて、新たな働き方の一端に触れることにする。

全国シルバール人材センター協会『高齢者の就業に関する実態・意識調査研究報告書』(一九九三)は、シルバール人材センターの会員二九五名と非会員一七一五名を対象に、センターの活動に焦点を当てて高齢者の就業に関する調査を実施している。非会員に対してもセンターの周知度はかなり高く、約七割に名前が知られているが、入会希望は一五・三%と決して高くなく、入会したくない者が三五・九%、「おからない」が三五・二%である。入会したくないのは、健康上の理由が最も多く(三一・八%)、「趣味、社会活動をしたくない」(二四・七%)がこれに次

いでいるが、希望職種と現実の職種とのギャップも原因と考えられる。会員の就業分野は、屋内外の軽作業が最も多く(三七・〇%)、事務(一八・五%)、管理(一四・二%)の順であるが、入会希望者の希望就業分野は、事務(二七・〇%)、管理(一六・〇%)、技能(一三・七%)の順である。高齢者に活動の機会を提供するという意味においてシルバール人材センターは貴重である。しかし現在の就業分野ではまだ不十分であり、ホワイトカラーの職種をふやす一方で、軽作業を希望する会員をふやすなどとして、需給調整を図ることが必要であろう。

日本産業退職者協会『退職者の生きがい活動に関する調査研究事業報告書』(一九九三)は、退職者の生きがい活動を仲間同士、ボランティア、高齢者団体、企業によるものなどに類型化し、活動事例を紹介している。中には、ホワイトカラー退職者を対象とした人材派遣会社なども含まれており、このような新たな働き方は注目される場所である。しかしながら、これらの諸活動には試行的なものもあり、周知度は決して高くはないと思われる。したがって、さまざまな選択肢があるということについて、情報提供を積極的に行う必要があるだろう。

### 五 高齢者の働きやすい条件整備に向けて

以上、引退過程の働き方についてみてきたが、注目されるのは、雇用者として働くにせよ、非雇用者として働く

にせよ、フレキシブルな働き方が望まれているということである。したがって、リジッドな働き方が要求されやすいフルタイムの雇用機会を確保するだけでなく、短日就業や短時間就業、自由時間就業などのフレキシブルな働き方が可能となるような条件の整備が必要であろう。また、その際には労働力とみなされる活動に限定されず、ボランティア活動や生きがい就労、さらには趣味的活動といった職業的活動のオルタナティブが可能となるような条件を整備することも重要である。これらは定年到達者が希望する働き方にマッチしているため、就労意欲のある高齢者の職業的な満足度を向上させ、引退後の生活へのソフトランディングを可能にするとともに、いわゆるワークシェアリングを推進する条件ともなるからである。

個人にとっての引退過程は、職業生活から退いていく過程であると同時に、引退後へ向けての新たな生活様式を創造していく過程でもある。そこでは、個人のニーズによってさまざまな働き方が考えられる。したがって、働き方を幅広くとらえ、官民において多様なメニューが整備されることが望ましいといえよう。これは、高齢者のためだけでなく、高齢化社会全体の課題であると考えられる。