

2008～2010年労調協共同調査

定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題
「定年後の仕事と生活に関する調査」結果概要

労働調査協議会

労働調査協議会では、2008年～2010年にかけて60歳を超えて働く人が“いきいきと働ける職場・仕事”の条件、“いきいき生活していける”条件がどのようなものであるかを見出すため、50代と60歳以上で働く人を対象に「定年後の仕事と生活に関する調査」を実施した。

本号では、60歳以上の定年後・就労者の結果概要の報告をする。また、定年前・就労者の結果概要については次号に掲載し、その後、より詳細な検討を加え、労調協としての提言を含めたとりまとめを予定している。

調査結果のポイント

2006年4月からの改正高年齢者雇用安定法により、公的年金の満額支給開始年齢までの雇用確保が義務化され、企業は65歳までの継続雇用制度の導入、定年年齢の65歳までの引き上げなどといった施策を実施している。

このような状況下における定年後の就労者、間近に定年年齢を控える定年前・就労者の仕事と生活の現状と展望に関する調査結果の概要を紹介することにしたい。

定年前の希望と対比した働き方の現状

○定年前・就労者の9割は<60歳以降も働く>、就労希望年齢は年金満額支給開始年齢が目安となっている。

○定年後・就労者は、定年前の希望通りに、同じ会社で定年時の仕事や関連する仕事をしている人が多く、働き方も<毎日フルタイム>(48.5%)と<週2～3日程度フルタイム>(35.6%)など希望通りが多い。

1. 定年前・就労者の60歳以降も収入を伴う仕事への就労希望では、<60歳以降も働く>が9割強を占めている。就労希望年齢は、定年後・就労者は「61歳～64歳」が40.8%、「65歳まで」が45.2%だが、定年前・就労者は「65歳まで」に65.1%が集中しており、公的年金の満額支給開始年齢が目安となっている。

60歳以降の就労希望者の働く理由の第1位選択は「働かなければ家計が成り立たないから」が定年後・就労者では31.0%、定年前・就労者では45.1%となっている。3つ以内選択では、定年後・就労者は、経済的な理由と共に「健康維持のため」をあげているのに対し、定年前・就労者は、経済的な理由を多くあげている。

2. 定年後・就労者の雇用先は、「定年時と同じ会社・団体」が91.8%を占めるなど大多数が「グループ内会社(団体)」で働いている。働く職場も、「定年時と同じ職場」が7割、「同じ事業所だが別の職場」がほぼ2割と大半が定年時と同一事業所で、「定年時と同じような仕事」が71.9%に達し、「異なるが知識・経験が活かせる仕事」が14.8%を占めるなど定年前の希望とかなり合致した働き方の人が多い。定年前・就労者の就労希望者も、現在の会社(団体)で、定年時と同じ職場で、定年時と同じような仕事や知識・経験が活かせる仕事を求めているが、会社や職場、仕事などにこだわらずとにかく働きたいとする人も2割程度みられる。

3. 定年後・就労者は、定年時に<毎日フルタイムで働く>や<週2～3日程度フルタイム>を多く希望していたが、実際の働き方も、<毎日フルタイム>と<週2～3日程度フルタイム>と希望通りの人が多く、<毎日フルタイム>就労者では残業をしているケースも少なからずみられる。定年前・就労者の働き方の希望では、「毎日フルタイムで働く」は34.3%で、「週2～3日程度、フルタイムで働く」が30.9%となっており、希望する働き方が分岐している点は定年後・就労者と変わらない。

定年後・就労者への期待と職場の現状

○会社から期待されている役割は、「職場の主たる戦力」や「サポート役」など分岐している。

○定年後・就労者は、定年前・就労者より職業能力に自負を持っているが、活用されていない人が少なくない。

○60歳以降の就労で重視されている〔転勤がない〕、〔年金の満額支給開始年齢まで働ける〕、〔深夜勤務がない〕、〔職場の雰囲気や人間関係がよい〕などの満足度は高いが、賃金関連の満足度は低い。

○定年後・就労者は、若い人への配慮をしながら、無理せず前向きを心がけ働いている。

1. 定年後・就労者が会社から望まれていると思う役割は、「現役と同様に働く、職場の主たる戦力」が最も多いが4割弱で、「職場の手助けなどを目的としたサポート役」、「年長者としての経験に裏打ちされた若年層の指導・育成係」、「部下はいなくとも、高度な知識・技術を生かす専門職」など多様となっているが、「部下のいる職場のリーダー」はほとんどいない。

2. 現在の仕事で<求められている>職業能力に関しては、定年後・就労者は、[特定分野における技術・技能・知識]が5割を超え、[長年の経験で培ったカンやコツ]と[パソコンやITを使いこなす能力]が4割台など専門分野における技術や技能、経験による仕事のやり方などをあげる。一方、これらの職業能力に関する自信(<自信がある>の比率)は、[長年の経験で培ったカンやコツ]や[特定分野における技術・技能・知識]が7割前後に及ぶ。なお、今後さらなる検討を要するが定年後・就労者の今まで培ってきた職業能力に関する自負は定年前・就労者を上回るが、「自信はあるが、求められていない」が2~3割を占めるなど活用されていない能力のある人も少なくない。
3. 60歳以降の就労において重要度に関して定年後・就労者は、[職場の雰囲気や人間関係がよいこと]と[年金の満額支給開始年齢まで働けること]が9割を超え、[高齢者の健康や安全に配慮すること]や[定年前の経験や能力が活かせること]、[会社や職場から必要とされていると思えること]、[フルタイム・短日数・短時間など働き方が選べること]、[仕事の精神的負荷が少ないこと]、「転勤がないこと」、[仕事の体力的負荷が少ないこと]、[賃金が生活に見合っていること]、[賃金が仕事に見合っていること]も8割台を占めている。重要度が高い項目では、賃金関連の満足度は低い点を除くと、満足度の高い項目が多くなっている。
4. 定年後・就労者が、60歳以降の働きぶりについて大切にしたいことは、「後輩の相談相手になったり、自分の知識・経験を伝授する」と「体力的に無理なことをしない」、「仕事へのモチベーションを高く保つ」がいずれも5割前後で並び、「若い人にうまく溶け込む」が3割などとなっている。

現在の職場でのいきいき働き度

○定年後・就労者は、いきいきと働いている人が4人に3人と、定年前・就労者を上回る。

1. 現在の職場でのいきいきと働いているかどうかでは、<そう思う>が4人に3人を占めている。<そう思う>比率は、多数を占めているばかりでなく、定年前・就労者(65.3%)を上回っている。

今後の就労継続への不安と60歳以降の雇用に関する意識

- 公的年金の満額支給開始年齢まで「働けると思う」は、定年後・就労者は7割強、定年前・就労者は5割。働けない理由としては、健康面や職業能力といった個人的な不安が大きいが、定年前・就労者では会社の事由が多くなっている。
- 定年後・就労者の60歳以降の雇用における望ましい対応は、「早急に65歳定年制を実現」と「段階的に定年を引き上げ65歳定年制」、「60歳以降は継続雇用制度」で考え方が分かれ、「定年制は廃止すべきだ」は少ない。

1. 今の会社(団体)での公的年金の満額支給開始年齢までの就労見通しは、定年後・就労者では、「働けると思う」が7割強を占める。定年後・就労者と比べると定年前・就労者は、就労希望年数が長期化することもあり、「働けると思う」は5割程度にとどまる。

就労見通しがもてない人の理由としては、定年後、定年前・就労者共通して「健康や体力への不安から」が突出し、これに「職業上の能力の衰えや不足から」など個人的な健康面や職業能力への不安が大きい。ただし、定年前・就労者では「会社・職場の先行きの不透明感から」や「継続雇用の募集枠が少ない」など会社の事由を多くあげている。

2. 60歳以降の雇用における望ましい対応では、定年後・就労者は、「早急に65歳定年制を実現すべき」が25.4%、「段階的に定年を引き上げ、最終的に65歳定年制にすべき」が32.1%、「定年年齢は60歳、その後は継続雇用制度で働くべき」が34.3%となっており、「定年制は廃止すべきだ」(3.2%)は少ない。定年後・就労者は<65歳定年制>が6割弱だが、年金支給開始年齢までの期間が長くなる定年前・就労者でも<65歳定年制>は5割強にとどまり、「定年年齢は60歳、継続雇用制度」がほぼ4割を占めている。

60歳以降の生活設計を考えるタイミングと60代前半の生活

○60歳以降の生活設計の生活設計に関しては、もっと早期に考えるべきだったと考えている人が多い。

○定年後・就労者には、子どもに関わる費用、老親の介護費用、住宅関係費など経済的な負担のある人が少なくない。定年前・就労者の60代前半の生活は住宅関係費や老親介護費用の負担のある人がさらに増える。

○定年後・就労者の暮らしぶりは、「どうにかやりくりしている」が6割、〈ゆとりがある〉が3割弱みられる一方、厳しい家計状況にある人も1割程度みられる。

1. 60歳以降の生活設計を実際に考え始めた時期は、50代に入ってから、それも定年年齢が近づいてから考え始めた人が多い。定年前・就労者では、実際に考え始めた時期は、3人に2人は50代に入ってからだが、40代までに考え始めた人も4人に1人を占めている。一方、定年後・就労者と共通して、考え始めることが必要な年齢は、実際に考えた時期より早期に60歳以降の生活設計の必要性を考える人が多い。
2. 定年後・就労者の生活状況は、子どもの状況では〈定年後でも子どもに対する経済的な負担が残っている人〉が4人に1人、親の状況では「介護を必要とする親がいる」が4割、住居の状況では〈住宅に関する費用負担のある人〉が5割を超えなど多額な支出のあるケースが少なくない。定年前・就労者では、住宅関係費や老親介護費用を想定する人がさらに増える傾向がみられるが、この背景はさらに検討を加える必要がある。
3. 定年後・就労者の現在の暮らしぶりは、「ゆとりはないが、どうにかやりくりしている」が6割と多数を占めている。それ以外は、〈厳しい家計状況にある〉が1割程度の人みられる一方、〈ゆとりがある〉も4人に1人を占めるなど分岐している。

今後の生活上の不安や心配と就労や生活準備

○定年後・就労者では、健康状態が良好な人が多い。

○自分だけでなく家族、さらには経済的な負担も含めて今後の健康に対する不安の大きい。

○定年後・就労者は、60歳以降の生活に向け貯蓄や趣味、健康にもっと心がけておけばよかったと考えている。

1. 定年後・就労者の現在の健康状態は〈健康である〉が83.6%を占めており、定年前・就労者(79.8%)よりやや多い。
2. 今後の生活に対する不安や心配として、定年後・就労者は、「自分の健康」が7割台で最も多く、「家族の健康」、「年金の支給額」、「病気などの不時に備えての貯蓄」などが続いている。定年後・就労者と比べ定年前・就労者は、「退職金の支給額」や公的年金への不安、住宅ローンなど経済的な不安や心配をあげている。
3. 60歳以降の就労や生活に備えた準備では、定年後・就労者は、「自分なりの趣味を持つ」と「健康管理や体力づくりに注意する」が6割台で並び、「将来に備えた貯蓄をしておく」が4割台などとなっている。但し、もっとやっておけばよかったと考えることでは、「将来に備えた貯蓄をしておく」が5割弱でトップ、「自分なりの趣味を持つ」(4割)と「健康管理や体力づくりに注意する」(3割強)が続いている。

生活各分野の充実度と生活のいきいき度

○定年後・就労者は、[地域とのかかわり]は4割にとどまるが、[家族とのかかわり]、[自分の自由時間]に8割が充実感を感じている。

○定年後・就労者のほぼ8割はいきいきと生活しているとしている。

1. 定年後・就労者の日頃の生活の充実度(〈充実している〉比率)では、[家族とのかかわり]と[自分の自由時間]が8割前後、[職場以外の友人・知人との付き合い]が6割を占めているのに対し、[地域とのかかわり]は4割にとどまり、〈充実していない〉が半数を超えている。定年前・就労者と比べ定年後・就労者は、[職場以外の友人・知人との付き合い]がやや低下するが、[家族とのかかわり]は高まっている。

2. 現在の生活のいきいき度では、<そう思う>がほぼ8割に達しており、定年前・就労者の7割弱を上回る。

労働組合の高齢者に対する活動の満足度と期待

○取り組みの<満足>は〔高齢者が働きやすい職場づくり〕が5割、「高齢者雇用制度の充実」が4割。

○労働組合には、高齢者が働きやすい職場づくりや雇用確保、労働条件改善、福利厚生充実といった働くための環境整備が期待されている。

1. 定年後・就労者の高齢者に対する労働組合の取り組みの評価（<満足>比率）は、〔高齢者が働きやすい職場づくり〕は5割を占めているが、〔高齢者の仕事や生活への相談〕、〔組合が行う高齢者対象のセミナー等〕、〔高齢者雇用制度の充実〕は<不満>が<満足>をやや上回っている。
2. 高齢者に対する活動で労働組合に期待としては、定年後、定年前就労者共通して「高齢者が働きやすい職場づくり」と「定年延長や継続雇用制度の充実など雇用確保の取り組み」、「労働条件改善などの取り組み」が5割前後で並び、これに「高齢者向けの福利厚生の充実」が4割で続いている。

次号の特集は

「個別労働紛争の実際（仮題）・
「定年後の仕事と生活に関する調査」結果概要Ⅱ」の予定です