

定年後の仕事と生活に関する課題

- 当事者のアンケート結果からみえてきた問題と解決のための施策 -

労働調査協議会

はじめに

- 60代前半の働き方に関わる制度設計が喫緊の課題 -

2013年から厚生年金の支給開始年齢が65歳まで順次引き上げられる。それにかわって会社（団体）には改正高年齢者雇用安定法により65歳までの雇用確保が義務づけられた。60歳からの就労期間の長期化とそれに伴う就労者の増加のもとで勤労者のニーズと会社（団体）の実情にあった制度設計を行い、雇用と労働条件を確保することは労使にとって喫緊な課題となっている。

1．就労希望のある高齢者の雇用確保が求められている。

- 1．現状の定年後・就労者の家計は、本人の就労収入、本人の公的給付、本人以外の世帯の収入等という3本柱の収入でバランスをとっている。60代前半の公的年金が廃止されると、平均的な家計は赤字となる。家計を維持するためには、現行賃金を上回る収入を得るか、貯蓄を取り崩すか、支出を抑えるしかない。
- 2．定年前・就労者は、会社（団体）での公的年金の満額支給開始年齢までの就労に関して、「働けると思う」が半数程度で、「わからない」や「働けないと思う」が少なくない。理由としては、個人的な健康面や職業能力への不安とともに、「会社・職場の先行きの不透明感から」や「職場で継続雇用の募集枠が少ない」といった会社（団体）事情をあげる人が多い。
- 3．定年前・就労者は、7割強が60歳以降の就労を希望しており、65歳以上までの就労希望者の3人に2人は<65歳定年制>を望んでいる。この背景には1，2で述べた不満・不安がある。公的助成や賃金改善など60代前半の安定的な雇用・労働条件の確保に向けたさまざまな検討を行い、解決策を見いだしていくことが求められる。

2．雇用延長に関しては就労希望者の職業能力やニーズに適した多様な働き方の用意が必要となる。

- 1．一方、定年前・就労者でも、60歳定年までの引退希望が3割あり、60歳以降雇用の望ましい対応に関しても、「定年以降は継続雇用制度で働くべき」も3割と少なくない。60歳時における子どもの扶養や住宅支出など生活事情、健康状態、ライフスタイル、職場事情などが多様であることが要因である。ニーズに合わせて退職年齢の選択を可能にする制度設計が求められる。
- 2．また、定年前・就労者の希望する働き方では、“短時間・短日数で働く”希望が「毎日フルタイム」希望を上回っているなど、就労希望の全ての社員が定年前と同様の働き方を希望している訳ではない。制度設計に当たっては、「フルタイム就労」だけでなく、短時間ないし短日数の働き方を選択できる複線的なコース設定が求められている。
- 3．65歳までの雇用に関する、定年前・就労者の不安感には情報不足からくる面も強い。また、多くの人の方がもっと早くから老後の生活について準備しておくべきだったと感じている。個々人のキャリア、生活、働き方を生かした選択ができるよう、会社（団体）は、定年前・就労者に対して、60歳以降の雇用形態や労働条件、仕事内容などについて早い時期から丁寧な説明やアドバイスを行うことが求められている。

3．職場で高齢者が生き生きと働くための施策の展開が重要だ。

- 1．賃金に対する不満がありながらも、定年後・就労者の4人に3人が「いきいきと働いている」としている。

2. 職場いきいき度を高めるためには、定年後・就労者が持っている専門知識やカン・コツなど「定年前の経験が生かされる」仕事に配置し、「会社から必要とされている」と実感できることが重要である。一方で、状況や本人の希望に応じた仕事の負荷軽減も必要であり、こうした配慮を含め、良好な職場の人間関係の維持が欠かせないし、そうであれば、定年前とは異なる新しい仕事に就いてもいきいき働くことができている。
3. 今後、増加していく定年後・就労者を単なる職場の「サポート役」にするのではなく、条件は配慮しつつも「主たる戦力」と位置づけた人材活用が重要だといえる。

4. ワークライフバランスのとれた生活が必要だ。

1. 定年後・就労者は定年前・就労者に比べて、生活全体についても「いきいきしている」とする人が多い。その背景には、短時間・短日数就労といった勤務形態も含め相対的にワークライフバランスのとれた職業生活を送れていることやゆとりはないにせよ家計のバランスを保持できている現状がある。
2. しかしながら、仕事を完全にリタイアした後は、地域社会との関係が生活で大きな比重を占めると思われるが、この点は定年前・就労者ばかりでなく、定年後・就労者でも全体的に弱く、今後の課題となっている。
3. ワークライフバランスを保つことは、定年前・就労者にとって重要な課題といえるが、定年後・就労者にとっても、今後、勤労収入への依存が強まらざるをえない中で、より大きな課題となっていくと思われる。

5. 労働組合は高齢者雇用制度の再構築とその運用で力を発揮することが求められる。

1. 定年前・定年後・就労者は共通して、労働組合における高齢者に対する活動として、「定年延長や雇用継続などの雇用確保」、「高齢者が働きやすい職場づくり」、「労働条件改善」、「高齢者向け福利厚生」などを期待している。
2. 労働者にとって選択幅のある雇用機会が、会社（団体）による一方的な個人選別の契機とならないよう、労働組合は、雇用延長制度の形成への関与とともに、実際の運用に当たって公正性を確保するための取り組みが求められる。
3. 雇用延長の制度設計や運用は高齢層だけでなく、若年層を含めた合意形成など労使による協議が不可欠であり、労働組合がイニシアチブを発揮して取り組むことが期待されている。

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」調査の実施概要 - 定年後の仕事と生活に関する調査 -

1. 本調査は、労働調査協議会が50代や60歳以上の方の働き方や生活実態、ライフスタイルの現状がどのようになっているのかを確認するとともに、高齢者の働く職場における課題などを検証することで、今後増加していく60歳を超えて働く人が“いきいきと働ける職場・仕事”の条件を見出すことを目的として実施した。
2. 参加組合：電機連合、基幹労連、JP労組、NTT労組、東京電力労組、読売4単組、自治労、全印刷局労組
3. 調査対象者：共同調査分析に用いたデータは、定年後も働き続けている労働者（1,319名）とこれから定年を迎える50代労働者（2,394名）。具体的な調査対象者の選定は調査参加産別・単組に一任したが、対象者には総じて大企業、官公庁で働く労働者が多く含まれている。なお、個人データ確認のため、各組織に対する組織調査も実施。
4. 調査方法：自記入式アンケート調査
5. 実施時期：2010年1月～6月
6. 調査結果の概要報告：「定年後の仕事と生活に関する調査」結果概要（『労働調査』2010.8）
「定年後の仕事と生活に関する調査」結果概要（『労働調査』2010.9）