

「日本の定年の過去・現在・未来」

なぜ今“定年”をとりあげるのか？

《生活者・企業・地域の視点から》



大阪ガス株式会社
エネルギー・文化研究所
遠座 俊明

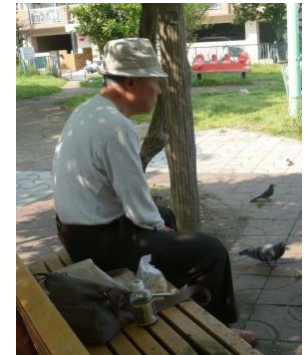
自治体主催の地域デビュー応援講座への参加動機

【男性】

- 暇でしようがなかった。
- 定年直後何をしてもよいか判らず右往左往。
- やりたかったことがいつでもやれるとなるとやる気が無くなった。
- 地域に入る方法がわからなかった。

【女性】

- 地域のことを知りたかった。
- 勤めがそろそろ終わるので、何も趣味が無いから。



定年シニアの課題・・・地域への入り方以前の問題有り
「定年後、時間をもてあましていて
何をしたらよいかわからない、地域のことも不明」

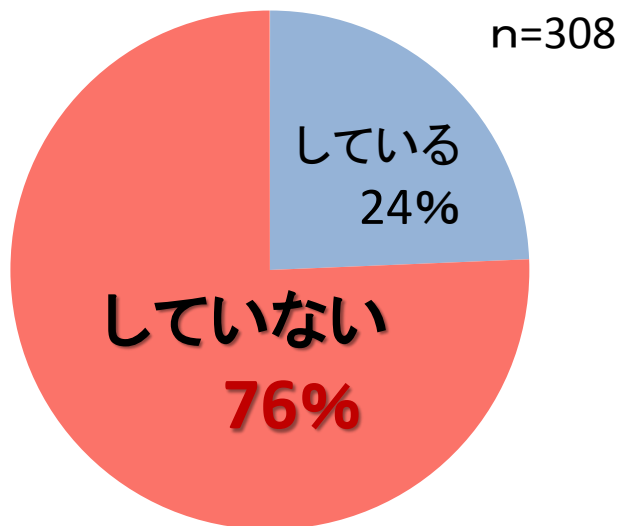
アンケート調査でわかったこと

■多くの方は定年後の生活についてよく考えていない

CEL企業内ネット調査(2018)

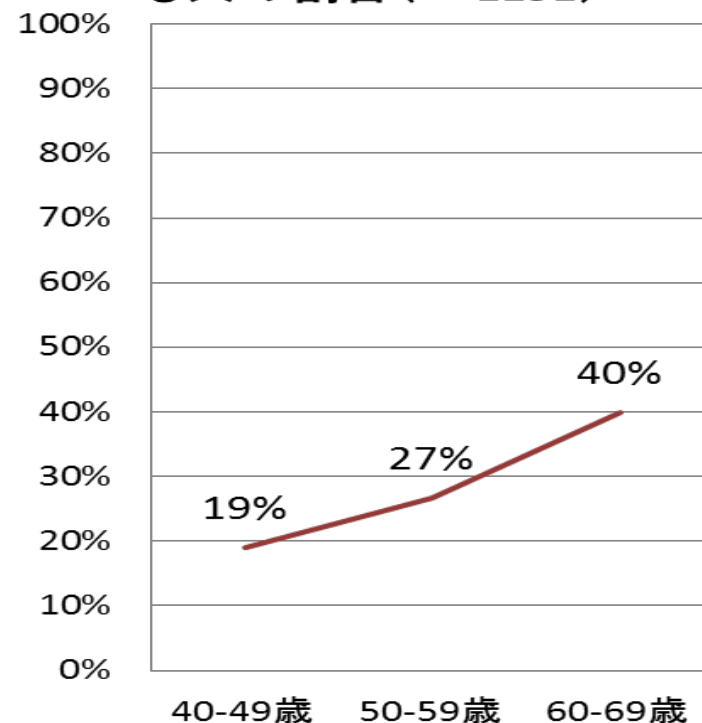
再雇用嘱託者(60代前半)対象

リタイヤ後の準備



CEL関東・関西生活者実態ネット調査(2016)

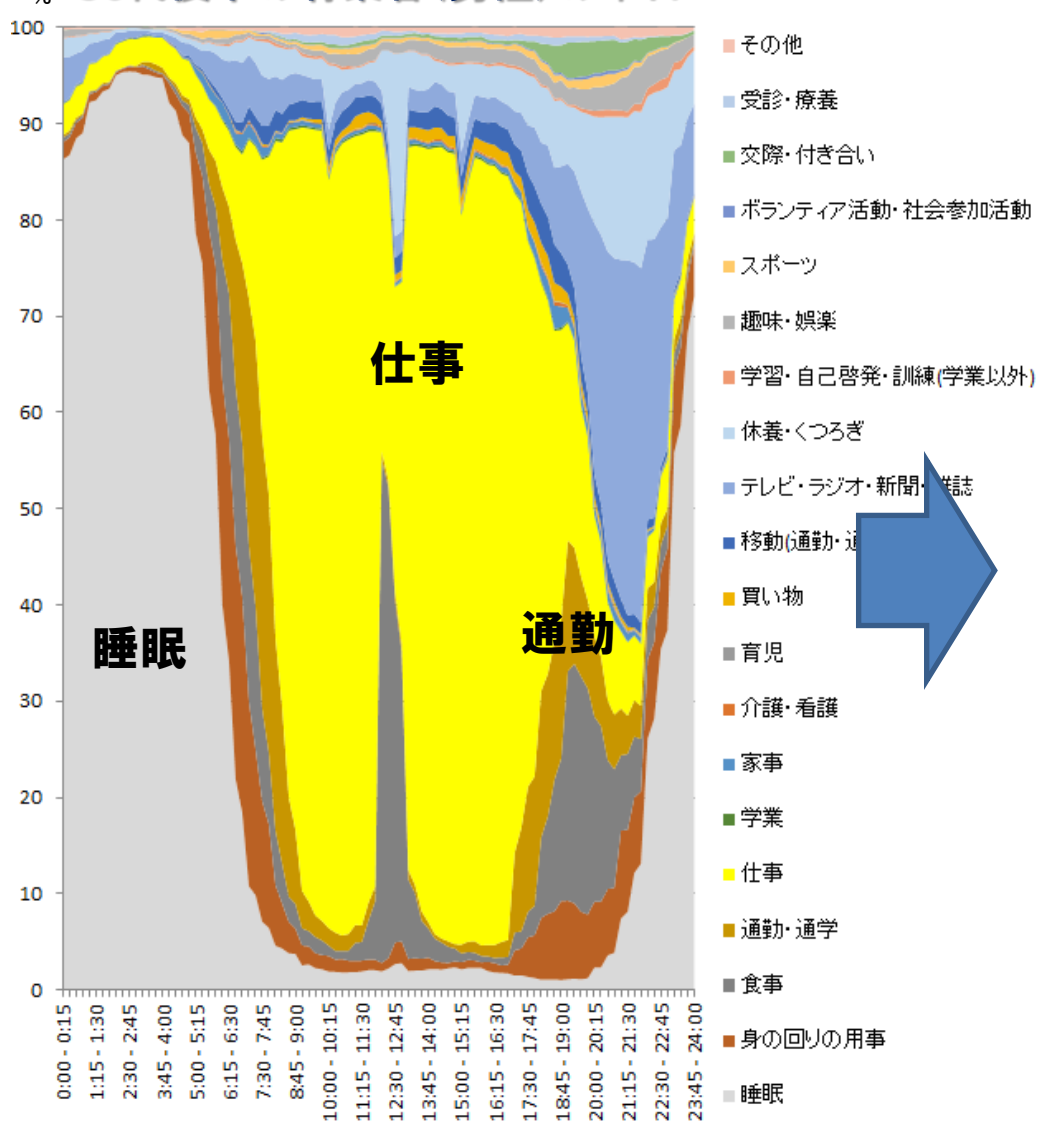
定年後のことについて
概ねこうしたいと考えてい
る人の割合(n=1151)



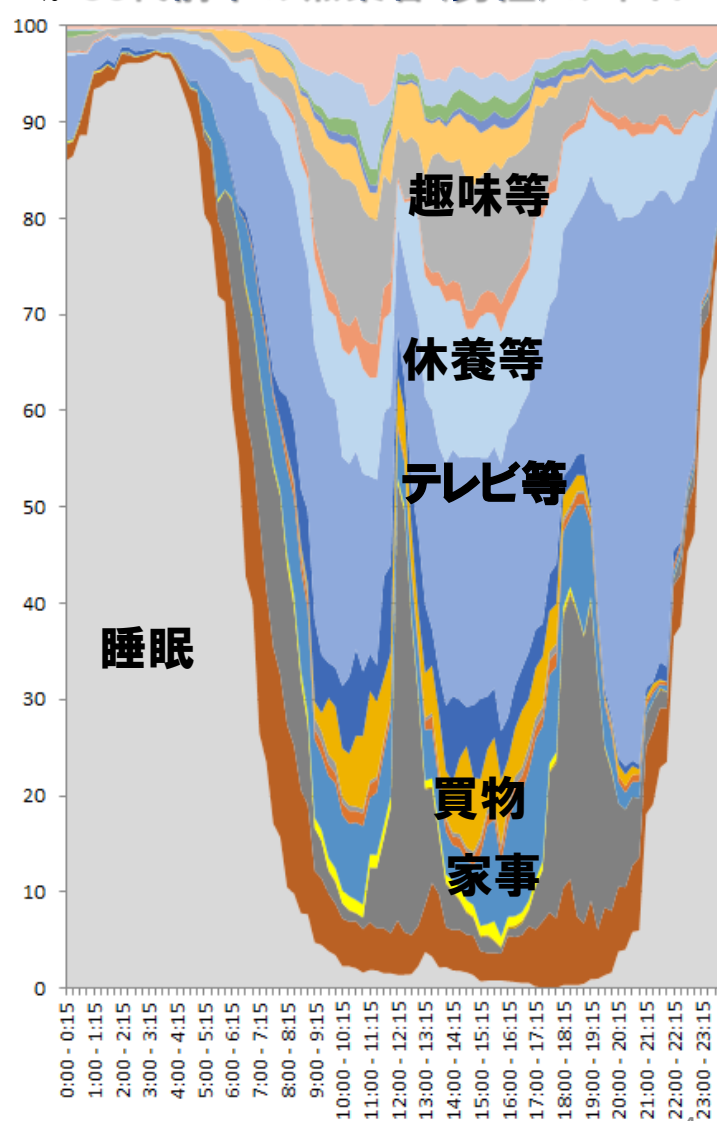
定年退職後の実際

…何をしたらよいか時間の使い方がわからない？

50代後半の有業者(男性)の平日



60代前半の無業者(男性)の平日



我が国の定年の歴史

古代～近世

経験を積み知識豊富な老人は組織・社会の宝

役人(支配層)

律令制下の官僚の定年「致仕」(選叙令) = **70歳** 「帰_レ田養_レ命」

(有力貴族は延長可能)

武士社会 = **長生きするのが武士道**

奉公 鎌倉時代 御家人の引退年齢の目安 **70歳**

江戸時代 老衰隠居は **70歳** 以上 (病弱隠居は40歳以上)

※1834年江戸城の70歳超の役人50人。最高齢:西丸槍奉行 堀直従 **94歳**

参考文献…柳谷慶子『江戸時代の老いと看取り』山川出版社

庶民

農業等生業が主…働けるうちは働く = 決まった年齢“定年”無し

律令制下 一般庶民 **61歳から「老」** (66歳以上は「耆(き)」)

= 兵役免除 + 成人男子が負担する「庸・調」(人頭税)の半減 **60歳までは現役**

企業 停・定年制の始まり

■明治 富国強兵策 近代産業勃興期

職工(ブルーカラー)を逃がさない

労働力確保(定着率向上)策

※ 明治期＝資本主義勃興期:大量の労働者が必要

…労働者の引き抜き合戦

→ 寄宿舍設置、幼年工に対し企業内教育機関(小学校)も設立

55歳停年十退職金

55歳の由来…

海軍工廠 定期職工採用年齢上限45歳十年季10年

東京砲兵工廠1887年、日本郵船1902年など一部の事業所等で実施。しかしほとんど機能せず。

■ 関東大震災(大正13)

経済活動大打撃＝多くの企業が倒産、多くの労働者が離散

→ 震災復興＝企業は離散した労働者確保に注力

→ 昭和前期(戦前～战中) 停年制・終身雇用化

停年

→ 定年

■ 戦後 高度経済成長期

人材確保が企業の大きな経営課題

新卒者の囲い込み・・・“金の卵” 企業内教育機関の活用

終身雇用制の定着 会社に対する信頼感、忠誠心＝高業績

企業内労働市場の形成(労働組合も企業単位)

・・・配置転換、転勤等で企業内の流動性を確保



終身雇用制のもと 労働者の“出口”の制度的な確立
特にホワイトカラーの新陳代謝策として定年制が必要

高度経済成長と定年制度

戦後 日本式経営成功の方程式…**終身雇用制**

→ **就職ではなく就社、会社は疑似家族**

親族：子供を有名な企業、安定した企業に入れたい…

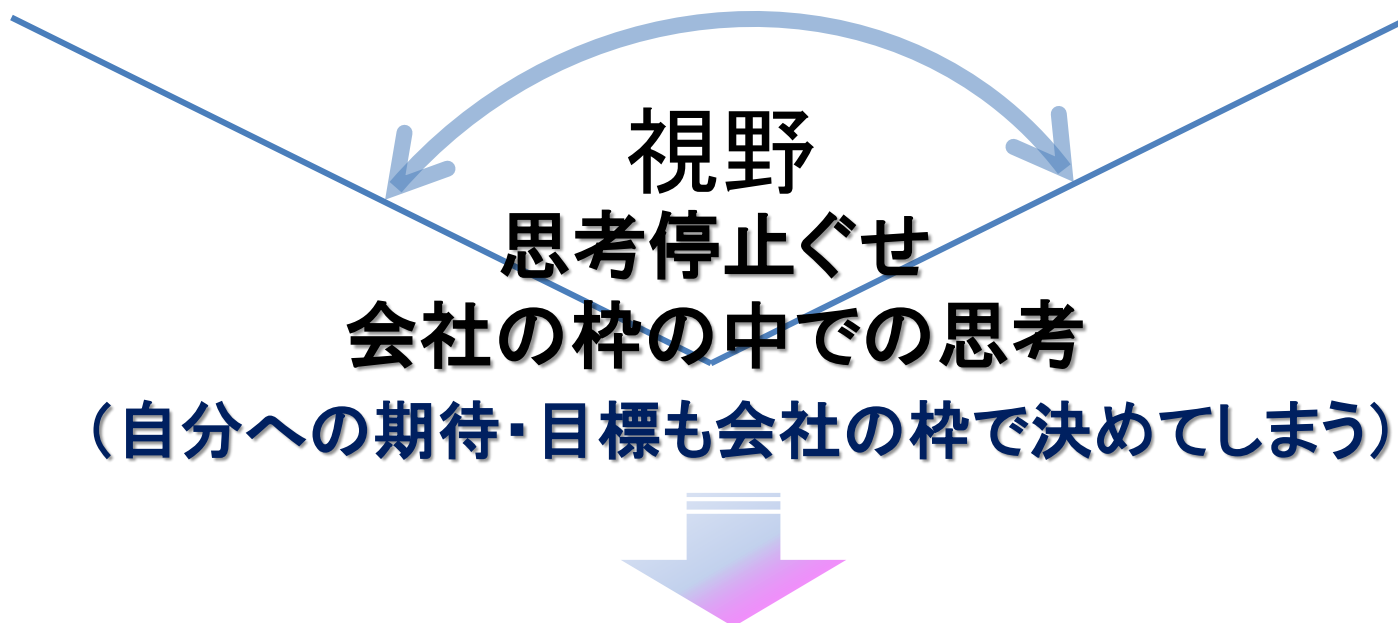
1つの企業で勤め上げることが社会人として評価された

→ **定年=(人生の)ゴールという意識**

(これまでの)日本企業の手厚い人事・福利サービス
会社にお任せ → 依存

長年の居場所=慣れ親しんだ”家” → 脱出困難性

会社に長年いることで生じる“思考ぐせ”



(定年後) 人生を切り開いていくための
思考、心構えの欠如



高度経済成長期に生じた歪み

家族 ⇔ 会社人

効率追求…役割の専門・分業化

…定年後男性の大きな課題

以前の生業時代は共働き＝男も日常的に家事を担っていたが…

夫婦間の役割: 専門・分業化 (昭和55年: 専業主婦世帯が2/3)

→ 夫＝会社で稼いでくる人、妻＝家事・育児する人



家事のできない・自活できない 妻に依存する夫

※会社でも… 秘書・部下に依存していた役職者は
実務能力(自立スキル)が欠如

自立生活への
リアリティ、スキルの欠如

高度経済成長期に生じた歪み

地域・社会 ⇔ 会社・人

効率追求…国土レベルで集中・過疎、専門・分業化

地方の村落共同体からの若者の引きはがし(大量の団塊世代～)

→職・住分離(大都市)…通勤問題、ニュータウン問題

会社が居場所・人生…家＝“帰って寝るだけの場所”

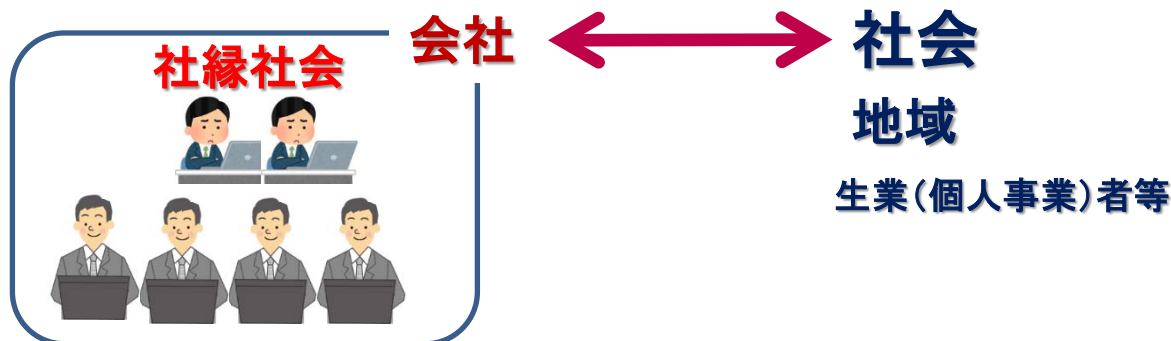
→企業戦士(会社人間、転勤族)の量産

多くの働く人は住んでいる地域コミュニティから乖離
(地域)社会人としての意識・感覚欠如

仕事:専門化 →地域で活動するスキル・繋がりの欠如

仕事:分業制 →社会との接し方＝会社の枠を通して

肩書なしでの社外・社会とコミュニケーションが苦手



地域社会に対する
個人としてのつながり
リアリティ、スキルの欠如

定年制・・・企業の対応

高齢者雇用安定化法（年金支給開始年齢の引上げに伴い）

2006年 **65歳までの雇用確保措置義務化**

(a)定年制の廃止 (b)定年の65歳以上への引上げ (c)65歳まで継続して雇用する制度の導入

しかし、60歳定年制を採用している企業＝8割

従業員1000人以上＝84.6%

厚生労働省：2017年調査

300～999人＝81.4%

100～299人＝78.5%

30～99人＝71.6%



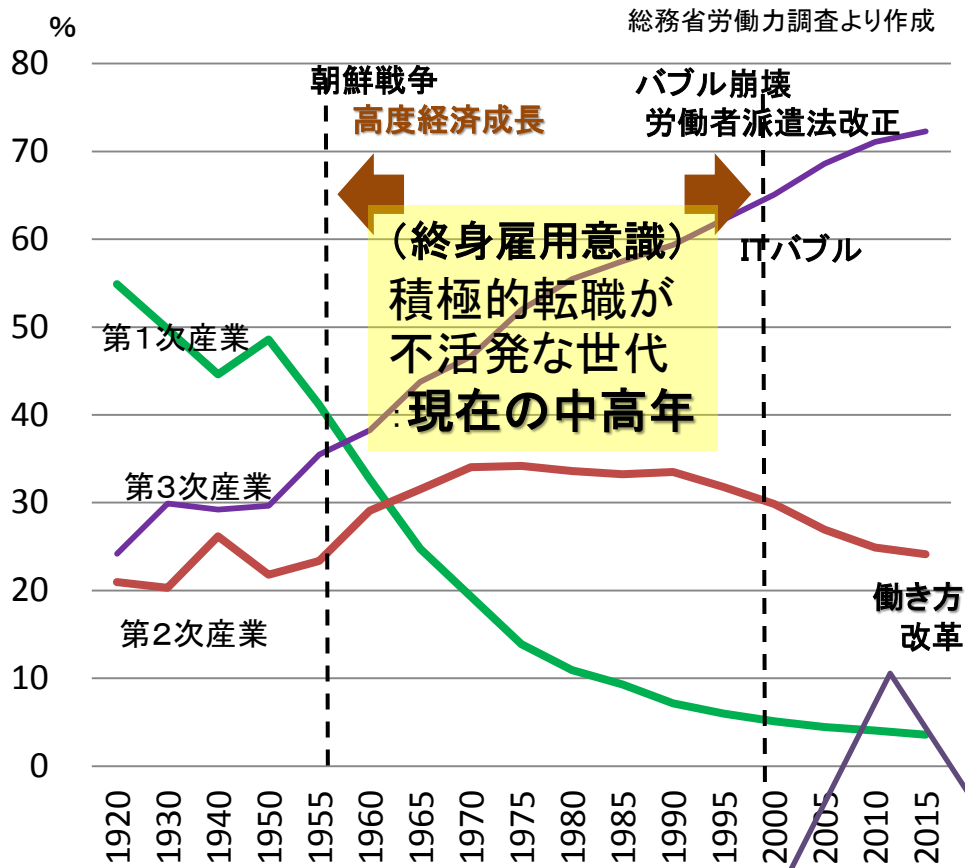
60歳定年制をできれば維持したい？

人件費の増加、終身雇用型（年齢）賃金カーブ・役職者バランスの変更は簡単な話ではない。

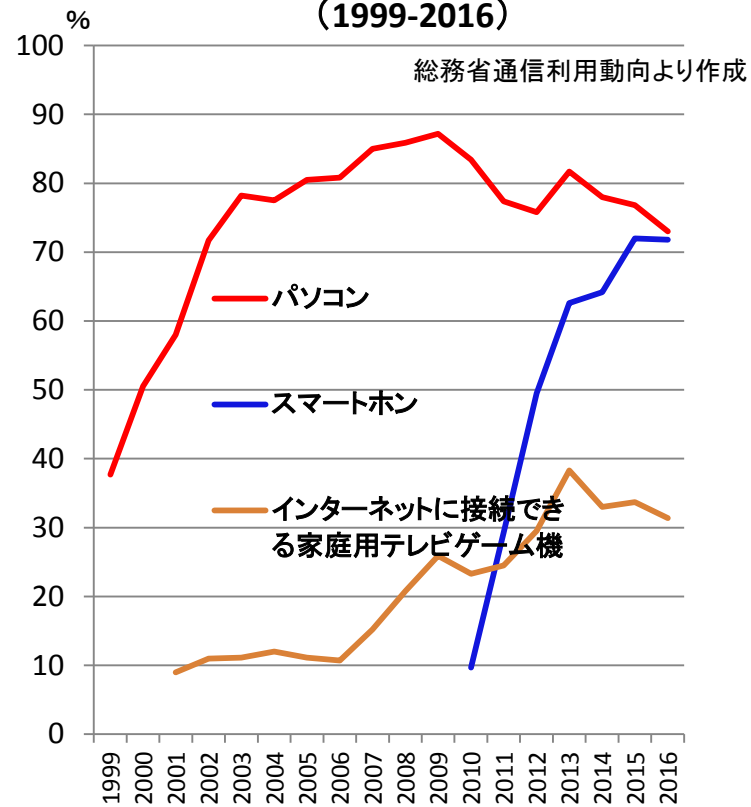
■定年は、人の滞留（終身雇用で雇ってきた人）を一旦リセット、選別する機会

世代による企業・職に対する考え方の変化(最近)

産業別就業人口割合(1920-2015)



情報通信機器の普及状況 (1999-2016)



中高年とは違う 20代、30代の出現

“派遣”という選択肢の拡大、ネット(情報)社会の進展により、
転職、起業のハードルが低下

会社に居ながらSNSで外部(の価値観)と繋がれる時代

2000年以降 個人レベルでIT普及

定年の未来

社会の視点

- ・社会保障費の増加抑制、年金制度の維持
 - ・・・税金を使う人→できるだけ税金を納める人
 - ＝働ける期間の延長へ
- ・働き方改革（技術のサポート・・・時間的・空間的自由度の拡大）
働き方のグローバル・スタンダード化
 - ・・・雇用は意思・意欲と能力で決まるもの（年齢差別の禁止）
- ・技術革新により加速する社会変化→企業活動のスピード化
- ・変化の激しい企業のスリム化→“プロジェクト化”“外注化”

個人・生活者の視点

60歳以降人生の長期化

- ・人生の多毛作化→ライフマネジメント（自己決定）の必要性
- ・“生活費を稼ぐ”ことの必要性

意思・意欲と能力により

いつまでも働ける・雇用する社会

個人：

定年の自己決定化・・・いつまで働くかを自分で決める

企業：

人材の流動化・・・必要な人材のフレキシブルな調達



終身雇用 & 定年制の終焉

NEXT SOCIETYへ

<高度経済成長期>

追いつき追い抜くべき目標有り、ある程度予見可能な社会
モノ効率生産社会：人材を囲い込み、同一化・一律化

~~適合不全~~

企業
新卒
一括採用

定年

NEXT SOCIETY : 先の見えない不確実な社会

知識社会：多様な人材、他環境での経験・学びの融合⇒化学反応

企業

人材のフレキシブルな出入り

企業・・・多様な人・働き方、ダイバーシティ・マネジメント

個人・・・社会の変化への対応、自立し役割を担うための学び直し・生涯学習、家事・地域活動等を含む経験、再起力

江戸中期の大ベストセラー「養生訓」

“腹八分”“医は仁術なり”...

貝原益軒...

医学者・儒学者・農学者

貝原益軒誕生日12/17:「未病の日」

高齢期の暮らし方モデル

米国が注目する 医療に頼らない統合的アプローチ(暮らし方)

老後、官職なき人は、つねに只わが心と身を養う工夫を専らにすべし。

うごく者は長久なり、うごかざる者はかえって命みじかし。是を以て、四民ともに
(仕)事をよくつとむべし、安逸なるべからず。是すなわち養生の術なり。



農作業にいそむ老人 家督を譲った場合でも家事・農作業からの引退はしなかった
四季農耕屏風図(齊藤秋圃)

戦で死ななければ 江戸時代も長寿者多い
長寿だった戦国武将

徳川光圀	73歳
伊能忠敬	74歳
良寛	74歳
上田秋成	76歳
滝澤馬琴	82歳
貝原益軒	85歳
杉田玄白	85歳
葛飾北斎	90歳
宇喜多秀家	83歳
尼子経久	84歳
島津義弘	85歳
北条早雲	88歳
真田信之	91歳
龍造寺家兼	93歳
北条幻庵	97歳

役割をもち仕事を成した人達

江戸時代 老人の役割 …つなぐ人

1. 生業・家事の担い手…共同体・仕事をつなぐ

農・漁業・手工業、家事等への従事、水利・入会地の管理、田植え、家普請、屋根の葺替えなど共同作業を統一的に行う村落共同体を維持する指導者。

2. 子(孫)育ての担い手…世代をつなぐ

子の親は共働きで多忙。老人は孫と遊び、昔話を語る中で、自然や社会の出来事の意味や物の名前を教える 育成の担い手。

3. 人間関係の調節者…個々をつなぐ

死別・生別を含め人生経験を積み重ね多くの苦悩と処世の術を身につけた老人＝良き相談相手。

医療技術が発達していない、衛生状態が良いとはいえない時代でも 歴史に学ぶ

昔の人が長寿だった理由

役割 (つなぐ)

生業・子(孫)育て・地域の担い手

地域循環型社会

健康長寿

運動

食(栄養)

**定年シニアの生き方・・・介護予防、QOLの向上
今後のめざすべき地域(包括ケア)社会の鍵**