

高い就労意欲の一方で年収減によるモチベーションダウン — 50代・60代の働き方に関する調査 —

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団（理事長 石塚博昭）は株式会社明治安田生活福祉研究所（社長 木島正博）と共同で2018年2月、50代・60代の全国の男女6,250名を対象に、働き方に関する意識調査を実施しました。

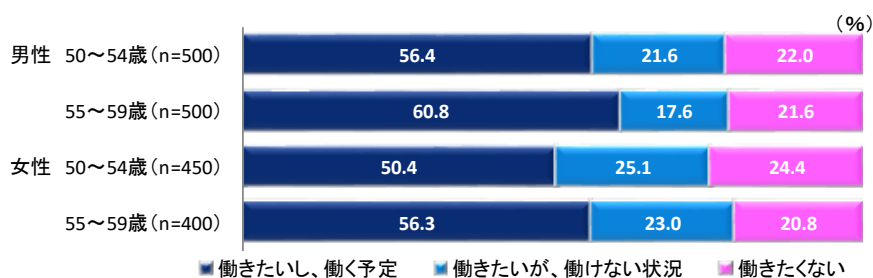
少子高齢化が急速に進み、労働力としての高齢者への期待が高まる中、60代の雇用制度は長寿社会における変革の途上といえます。こうした環境の真っ只中に置かれた60代と、それを目前に控えた50代の就労に関する意識と実態を探りました。この調査の特徴は、中高年社員の収入の崖ともいわれる「役職定年」と定年後の「継続雇用」に特に注目した点です。

この調査結果が、一般の皆さんには就労を中心としたライフプランのヒントに、企業の皆さんには人事制度の検討に役立つ資料となれば幸いです。

1. 【定年後の就労】50代正社員の8割が定年後も働くことを希望

50代の正社員の8割が定年後も収入を伴う仕事を希望しており、60代に向けた就労意欲の高さが明らかになりました。ただ、2割前後の人（働きたい気持ちを持つ人の4人に1人ほど）は、働く場所の見込みがない、肉体的な衰え、家族の介護等の理由で働くことが難しいと考えています。

図表1 定年後の就労意向（50代の正社員）



2. 【定年後の就労理由】60代前半の就労者の3人中2人が「日々の生計維持のため」に働く

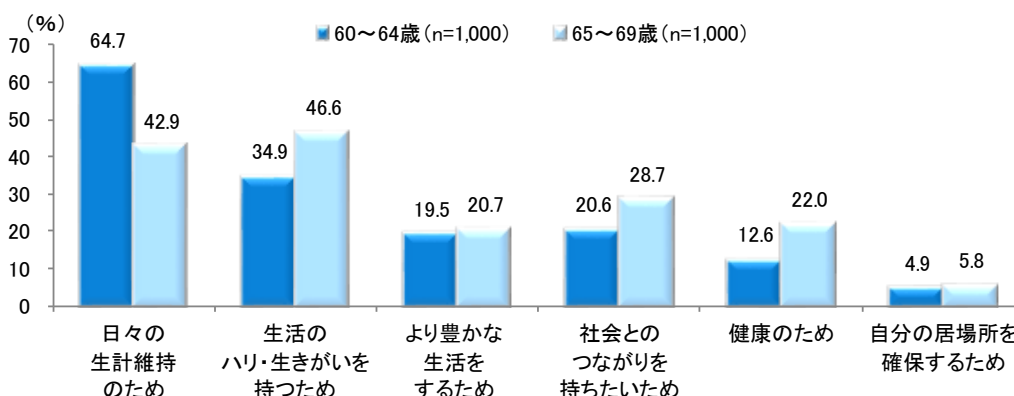
60代前半と60代後半では、働いている理由に大きな違いがみられました。

60代前半で働いている理由のトップは「日々の生計維持」でした。64.7%の人が挙げ、2位の「生活のハリ・生きがいを持つため」(34.9%)に大差をつけています。60代前半は住宅ローンや子どもの教育費支出が継続している人も多い一方で、厚生年金も受給開始前か受給していても一部であるため、日常生活費を勤労収入に頼らざるを得ない人が多いと考えられます。

一方、60代後半になると、「生活のハリ・生きがいを持つため」(46.6%)が「日々の生計維持のため」(42.9%)に替わって働く理由のトップとなり、「社会とのつながりを持ちたいため」(28.7%)、「健康のため」(22.0%)も60代前半に比べ割合が高まります。

60代前半は生計維持、後半は生きがいを重視する勤労ニーズを踏まえた雇用政策の必要性が感じられる結果でした。

図表2 定年後も働いている理由（定年後の有職の男性。複数回答）

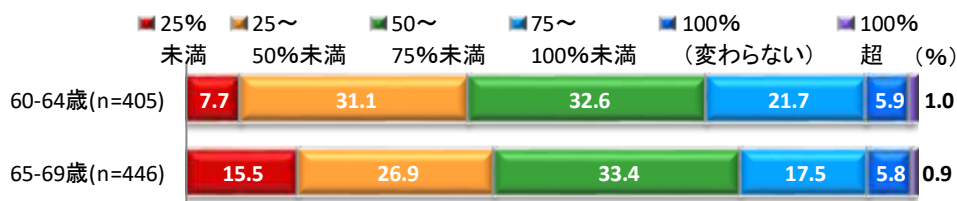


3. 【役職定年制度】4割の人の年収が半分未満に激減。年収減で6割前後がモチベーション低下

役職定年経験者の9割以上が役職定年によって年収が減少したことがわかりました。

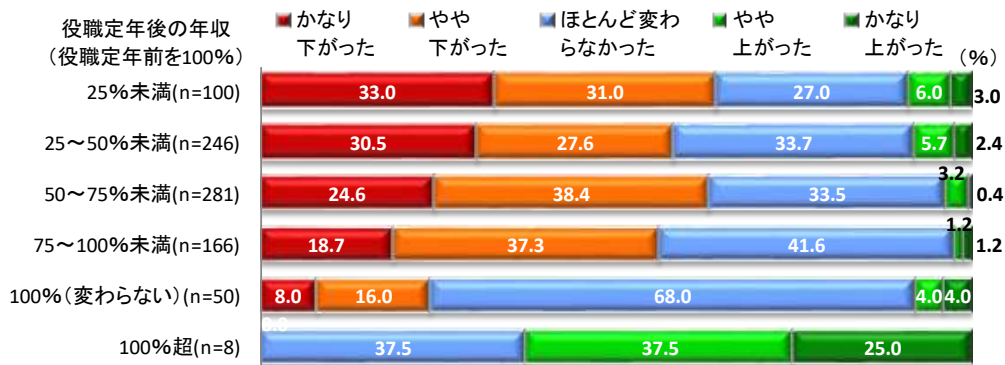
役職定年後の年収水準はそれまでの50～75%が最も多いものの、年収が50%未満に減った人が4割を占める厳しい現実が明らかになりました。

図表3-1 役職定年後の年収（役職定年前を100%）（定年後の有職の男性）



役職定年で年収が下がった人の6割前後が仕事に対するモチベーションも下がったと答えています。ただ、年収が変わらなかった人でも4人に1人にモチベーションの低下が見られることから、年収以外にも、管理職としての肩書きを失うことなどがモチベーション低下要因として考えられそうです。

図表3-2 役職定年後の仕事に対するモチベーション（年収の変化別）



4. 【継続雇用制度①】半数強が「スキルやノウハウを活かす」ことを理由に継続雇用を選択。 変化を嫌う気持ちも

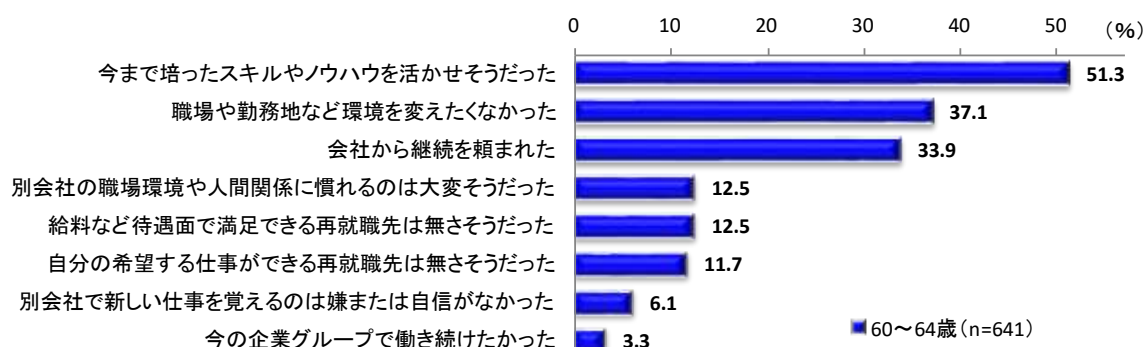
定年後も就労している60代前半の男性回答者の3人中2人(64.1%)が、定年前と同じ企業(グループ)で継続雇用者として働いています。

定年後の働き方として継続雇用を選んだ理由のトップは「今まで培ったスキルやノウハウを活かせそうだった」で、半数強(51.3%)がこの理由を挙げています。

2位は「職場や勤務地など環境を変えたくなかった」(37.1%)、3位は「会社から継続を頼まれた」(33.9%)と続いています。

スキルやノウハウを活かすという前向きな姿勢が表れている一方、変化を嫌う気持ちも見え隠れする結果でした。

図表4 同じ企業グループでの継続雇用を選んだ理由(複数回答)



5. 【継続雇用制度②】継続雇用者の4割が定年前の半分未満に年収ダウン

年収が3/4未満に低下した継続雇用者の2/3がモチベーションダウン

60代前半の継続雇用の男性に、現在の年収(勤労収入)が定年前と比べてどの程度の水準かを尋ねたところ、「50%以上75%未満」が37.0%、「25%以上50%未満」が34.2%、「25%未満」が5.6%で、定年前に比べて年収が半分未満に減少している人が4割を占めました。

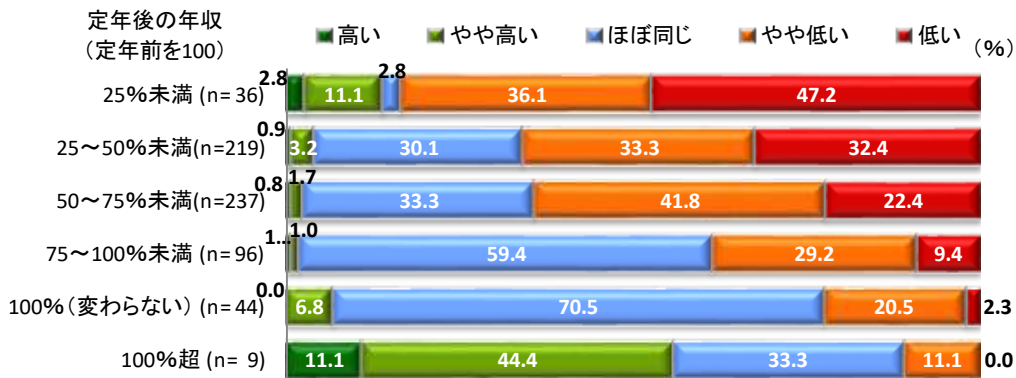
図表5-1 継続雇用者の年収(定年前を「100%」とした場合)



年収の減少割合が大きいほど定年前より仕事に対するモチベーションが「低い」と回答する割合が高まる傾向が見られました。年収が変わらない人の場合、「低い」と回答した人は2.3%だったのに対し、年収が75%以上100%未満では9.4%、50%以上75%未満では22.4%と、年収の減少幅が大きいほどモチベーションが「低い」割合が上昇していき、年収が25%未満になると、半数近く(47.2%)が「低い」と回答しています。

また、「低い」と「やや低い」を合わせた「モチベーションが下がった」人は、年収が変わっていない人では4人に1人程度(22.7%)なのに対し、年収が定年前の25%から75%未満の水準の人では、3人に2人(「25%~50%未満」65.8%、「50%~75%未満」64.1%)を占めています。

図表 5-2 継続雇用者の仕事に対するモチベーション —— 定年直前との比較（年収の変化別）



【調査要項】

(1) 調査対象： 全国の 50～69 歳の男女のうち、下表に該当する方

〔就労状況の類型および主要属性ごとのサンプル数〕 (人)

		50～54 歳	55～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	計
【A】 定年前の正社員	男性	500	500	500	-	1,500
	女性	450	400	150	-	1,000
【B】 定年後で就労中	男性	-	-	1,000	1,000	2,000
	女性	-	-	-	-	-
【C】 定年後で無職	男性	-	-	750	1,000	1,750
	女性	-	-	-	-	-
計	男性	500	500	2,250	2,000	5,250
	女性	450	400	150	-	1,000
	男女計	950	900	2,400	2,000	6,250

(※) 上表のように就労状況の類型・年齢階級ごとに相当数のサンプルを収集して分析を行うことを目的としたため、人口比等に基づく補正は行っていません。

(2) 調査方法： インターネット調査（株式会社マクロミルの登録モニター対象）

(3) 調査時期： 2018 年 2 月 9 日～14 日

【ご照会先】

(公財)ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部

大坪 英二郎 電話 03-5919-3176
FAX 03-5919-1641
メール otsubo@dia.or.jp

森 義博 電話 03-5919-3143
メール mori@dia.or.jp

調査項目や調査結果の詳しい内容は、
ダイヤ財団のホームページをご覧ください。

<http://dia.or.jp/disperse/questionnaire/>

