

修士論文要旨
2013年2月

引退への移行期の雇用環境の変化と勤労者の適応過程

指導 長田久雄 教授

老年学研究科
老年学専攻
211J6002
池田龍也

<目次>

I.	はじめに	1
1.	引退への移行期の雇用環境の変化	1
2.	理論的背景と考え方	6
1)	アッチェリーの「退職の社会学」	6
2)	高年齢者の就業実態研究から	6
3)	生涯発達論とアイデンティティ	7
4)	「会社人間」の視点から	8
5)	引退への移行期に働くことの意味について	9
3.	引退への移行期の個人の課題	10
II.	目的と意義	10
III.	方法	11
1.	調査対象	11
2.	調査方法	11
3.	分析方法	11
4.	倫理上の配慮	12
IV.	結果	13
1.	全体ストーリーライン	13
2.	カテゴリーの詳細	16
1)	《移行期の自覚》の中のカテゴリー【移行期を実感する】	16
2)	《移行期の自覚》の中のカテゴリー【会社人生は有限】	17
3)	《無防備な移行期に危機感》の中のカテゴリー 【変化への戸惑いと先行きへの不安】	18
4)	《無防備な移行期に危機感》の中のカテゴリー 【選択の自由がない閉塞感】	19
5)	《会社との関係の切り替え》の中のカテゴリー 【仕事への意識を切り替える】	20
6)	《会社との関係の切り替え》の中のカテゴリー 【会社との距離を置く】	22
7)	《人生の見直し》の中のカテゴリー【長い時間軸で考える】	24
8)	《人生の見直し》の中のカテゴリー【自分の軸を変える】	25
9)	《日常生活の組み換え》の中のカテゴリー【生活の軸を変える】	27
10)	《日常生活の組み換え》の中のカテゴリー 【居場所に対する軸を変える】	28
V.	考察	31
1.	本研究の成果	31
1)	雇用環境の変化の中で個人の適応を難しくしている背景	31
2)	適応過程の3要素と先行研究	33
3)	環境への適応とソーシャル・サポート	34
2.	今後の課題	36

I. はじめに

高齢者雇用安定法の改正法が2013年4月から施行されることになり65歳まで普通に働く時代になった。企業側は、働く場は用意するが、年功序列、終身雇用というかつての雇用システムは維持できず、待遇などについては見直すことで対応している。

II. 目的と意義

本研究の目的は、引退への移行期の世代が、その変化について、どう受容、克服し、乗り越えているのか、その過程を明らかにすることである。その世代が、変化の中で、ただ受動的に流されるのではなく、自ら向かう先を主体的に選び取っていくにはどうすればいいのか、その手掛かりを提供できれば、本研究は意義あるものになると考えている。

III. 方法

調査の対象は、引退への移行期にある、首都圏のホワイトカラーの男性勤労者で、55歳から65歳までの11人である。調査方法は質的調査であり、修正版グラウンデド・セオリー・アプローチを用いた。分析テーマは「引退への移行期の雇用環境の変化に対する勤労者の適応過程」であり、分析焦点者は、「引退移行期の中で環境の変化にさらされている男性の勤労者」とした。

IV. 結果

インタビューから生成した概念をカテゴリー化し、そこから導き出されたコアカテゴリーは以下の5つである。《移行期への目覚め》、《無防備な移行期に危機感》、《会社との関係の切り替え》、《人生の見直し》、《日常生活の組み換え》。引退への移行期の世代は、まず移行期を実感し《移行期への目覚め》を迎える。その後、変化の中に自分が居ることや選択肢がないことを受け止め、戸惑いや不安、閉塞感の中で、《無防備な移行期に危機感》がつのる。その後、現役時代には不可分だった会社、人生、生活の3つの要素が、それぞれ変容し、具体的には、《会社への意識の切り替え》《人生の見直し》《日常生活の組み換え》が進み、さらにこの3つの要素が相互に作用、影響し合いながら、新たな枠組みを作っていくことで雇用環境の変化に適応して行く、というのが分析結果である。

V. 考察

旧来の日本的経営システムは年功序列のもとで長期安定雇用を実現してきたわけだが、その運用方法は、働く人々に対して、できるだけ差をつけず長く意欲を持って働いてもらうことだった。この「遅い選択」の仕組みのために、働く側は「会社人生」後を意識して備えるよりも、目の前の仕事を優先し、結果的に《移行期への目覚め》を遅らせ、《無防備な移行期に危機感》をつのらせることにつながった。また、日本的経営の中で、会社がソーシャル・サポートも引き受けていた面があり、その支えがなくなると、個人は、大きな戸惑いや不安を抱くことになっている。

日本経済が右肩上がりの時代、「何のため」に働くのかは時代の価値観として自明のことだった。しかしいま決して自明のことではなくなっている。本研究では、変化への適応過程を綿密に追ったわけが、引退への移行期の世代は、この時代の変わり目に遭遇し、新たな価値観がどこにあるのか、またその中で、どう生きていくのか、必死に模索している。

働くことは・・・、自分は・・・、何のため、誰のために必要なのか、現役時代が終わり、引退への移行期だからこそ、これまで以上に、その答えが必要になる。しかし、まだ、新たな働き方のモデルが明確になっていない。

文献

ロバート・アッチェリー、アマンダ・S・ハルシュ、翻訳者 宮内康二『ジェロントロジー～加齢の価値と社会の力学』きんざい、2005年。

ロバート・アッチェリー、翻訳者 牧野卓司『退職の社会学』東洋経済新報社、1979年。
藤井、清家ら「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」労働政策研究・研修機構日本労働研究報告書NO.120、2010年。

上林千恵子「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化—2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に」社会志林 54(4)、63-74、2008。

前田信彦「定年後の職業観：定年文化の変容とアクティブ・エイジング」社会学評論、56(1)、55-73、2005年。

宮坂純一「日本型企業社会と会社人間」龍谷大学経営学論集、39(1)、144-159、1999年

西田厚子「定年退職とアイデンティティの危機—「定年宿」モデルの提案—、労働社会学研究」、11、1-36、2010年。

西田厚子「定年退職者研究再考：定年退職者差別とアイデンティティの危機の観点から」、奈良女子大学社会学論集、18、99-111、2011年。

小田利勝「退職に関する新たな視点とサード・エイジの生活課題：高齢期のライフスキルとサクセスフル・エイジングに関する実証研究へ向けて」神戸大学発達科学部研究紀要、5(2)、117-133、1998年。

岡本祐子「定年退職期の自我同一性に関する研究」教育心理学研究、33、185-194、1985年。

岡本祐子『アイデンティティ生涯発達論の展開』ミネルヴァ書房、2007年。

岡本祐子『中年からのアイデンティティ発達の心理学：成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』ナカニシヤ出版、1997年。

奥津眞理「定年退職者の働き方の選択—条件変更との取引—」労働政策研究・研修機構調査シリーズNo.66、2010年。

長田久雄、安藤孝敏「定年退職が精神健康と主観的幸福観に及ぼす影響」産業ストレス研究、5(2)、106-111、1998年。

労働政策研究研修機構「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」日本労働研究報告書NO.120、2010年。

杉澤秀博、柴田博「職業からの引退への適応—定年退職に着目して—」生きがい研究、12、73-96、2006年。

杉澤秀博「退職の影響」『新老年学 第3版』東大出版会、1709-1730、2010年。

田尾雅夫編著『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際—』京都大学学術出版会、1997年。

所正文「脱会社人間のメンタルヘルス」、国士館大学政経論叢、92-93、2003(1)。

上野千鶴子「老人問題と老後問題の落差」『老いのパラダイム』岩波書店、1987年。

若本純子「中高年期発達のメカニズム：老いに伴う発達過程」白梅学園短期大学研究年報、12、59-70、2007年。

八代充史「管理職への選抜・育成から見た日本的雇用制度」日本労働研究雑誌、606、20-29、2011年。