



澤野 孝一朗氏

オーブン カレッジ

決まるものですが、慣例的な問題となります。このた
で年金支給年齢までは雇用を「年金が貰えないのなら、
保障しようとする考え方が強そこまで定年を延ばし、雇用
がありました。」

近年、年金支給年齢の引き
上げに伴い、定年延長のあり
方について多くの議論が行わ
れています。定年は、働く人が
ある一定の年齢に達すると、
一斉に退職する雇用慣行で
ます。この改善策として、年
金支給年齢の引き上げが模索
されています。

定年退職と幸福

現在、少子高齢化の急速な
進展で、年金財政は非常に厳
しい運営を余儀なくされてい
ります。一方、雇う側からすると、
働き手にとっても、定年退職
がかるわけですが、近年の
国際的な競争の激化、低価格
志向の強まりによって、その
費用管理は企業経営の急務と
なっています。

この退職年齢は労使間の交
渉によって決まるといわれて
います。定年延長のあり方
については多くの議論が行わ
れています。定年は、働く人が
ある一定の年齢に達すると、
一斉に退職する雇用慣行で
ます。この改善策として、年
金支給年齢の引き上げが模索
されています。

近年、年金支給年齢の引き
上げに伴い、定年延長のあり
方について多くの議論が行わ
れています。定年は、働く人が
ある一定の年齢に達すると、
一斉に退職する雇用慣行で
ます。この改善策として、年
金支給年齢の引き上げが模索
されています。

補助金より働く方が…

定年を延長する場合、費用
管理として給与体系の見直し
や新卒採用計画の修正とあわ
せて行うのが通例ですが、そ
きはそれで従業員のやる気を
失わせるという問題を伴いま
す（インセンティブ問題）。
定年の延長は、会社ごとに
非常に綿密に検討され、慎重
に実施されるものです。

平成23年12月、シンクタン
クである中部産政研より『定
年後もイキイキと暮らすため
の働き方とライフスタイルの
あり方』という調査報告書が
公表されました。

調査対象は、トヨタグループ
主要企業7社の55歳以降の
従業員およびOBで、定年後
の方が良いかのメッセージ等も
の幸福度（満足度）、健康水
準、経済的状況と在職時の働
き方、生活の仕方の関連につ
いてアンケート調査を行いました。この調査結果に基づき、
「退職後の備え方」について
提言を行っています。

この調査は、定年退職後、
多くの人が高い幸福度を持っ
ているといった良い結果が多
く見られるのですが、それで
も問題が報告されなかったわ
けではありません。OBが現
役時代に「もう少しこうして
おけばよかった」というこ
とをしっかりと準備しておいた
要な問題と関係しています。

しかし近年の研究では、同
じお金を取るのなら、
補助金よりも働くことを通じ
た方が幸福度は高いというこ
とが報告されています。

一斉退職制度である定年制
度では、この幸福と労働という重
要な問題と関係しています。

一斉退職制度である定年制
度では、この幸福と労働という重
要な問題と関係しています。

一斉退職制度である定年制
度では、この幸福と労働という重
要な問題と関係しています。

一斉退職制度である定年制
度では、この幸福と労働という重
要な問題と関係しています。

