

# 役職定年の 悲哀と孤独



「役職定年」が中高年の働く意欲を減退させる制度として大きな問題になっている。1980年代から90年代にかけて定年年齢が55歳から60歳に延びるなかで人件費の抑制と組織の新陳代謝を目的に作られた制度だが、従業員500人以上の企業では27・6%

と規模が大きいほど導入割合が高くなる（人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」2023年）。

大手建材メーカーの部長職だったAさんは55歳で役職定年になったが、待遇の違いに愕然としたという。

「給与が下がるのは予想していましたが、机も両袖机から片袖机に変わり、部長席の斜め前の同僚の席から離れた場所に移りました。会社から貸与されるノートPCも部長時代は5年ごとに更新される高性能の薄型のPCを支給されていましたが、役職を降りたら

スペックの少ない厚めの重たいPCを与えられました。つまり、高性能のPCなんて必要ないでしょ、あなたにはもう期待していませんよ、というあからさまな嫌がらせとしか思えませんでした」

もちろん給与も徐々に下げられた。「最初は役職手当がなくなるだけで給与等級はそのままでしたが、翌年には仕事はそこそこやっていても、人事評価で1ランク等級が下げられ、さらに翌年に1ランク下げられ、最終的に一般職の係長の等級になりました。部長時代に70万円だった給与が40万円まで落ち込み、ボーナスが5カ月ですから、1,200万円から680万円になりました」と語る。

役職定年によって孤独や喪失感を味わう人が少なくない。就業年齢が伸び続けるなかで、モチベーションが失われると企業の生産性にも影響を与えかねない。