NAPRO EARTH
スキルアップ通信 VOL.185
2026 年第 11 号
株式会社ナプロアース　総務部　発行

「静かな退職」の何が悪いのかまったく理解できない…
上司世代とはまるで違う「若者と会社の絶妙な距離感」

スキルアップ通信 VOL.184 続き

社員旅行、社内運動会、休日のゴルフ…

ではなぜここまで会社と自分を切り離すようになったのか。理由は単純である。労働社会の側が先に若い人たちの人生と会社を切り離したからだ。昭和後期から平成前期までの会社組織というものは、いまの若者から見れば信じられないほど従業員の「私」の領域に入り込んでいた。飲み会、社員旅行、社内運動会、休日のゴルフ、社宅。結婚した、子どもが生まれた、家を買った、親が病気になった――そうしたことまで会社が把握し、有形無形の介入をしていた。なんなら墓まで用意する会社すらあった。いまの価値観だと「うわっ」と引いてしまう人もいるかもしれない。文字どおりかなりウェットな世界だが、その代わり会社も従業員の人生を相当程度まで引き受けていた。長く勤めれば給料は上がる。簡単にはクビにならない。住宅や家族に関する福利厚生もある。縁談の面倒まで見る会社もあり、定年まで勤めれば退職金もある。「ここでちゃんと働いていれば、まあ人生はなんとかなる」という見通しを会社が提供していたのである。

会社側が先に「私」を切り離した

ところがバブル崩壊後、この交換関係は急速に崩れていった。会社はあなたの人生を保証しない。自分のキャリアは自分で考え、市場価値を高め、必要なら転職する。会社に依存せず、自律的にキャリアを形成する。老後のお金も自分で準備する。企業の側が「あなたと弊社は労働契約で結ばれているだけであり、あなたの人生そのものには責任を負わない」という方向へ進んだのである。

会社が「家族扱い」をやめたから、従業員もやめた

会社が「家族」であることをやめたので、従業員も会社を「家族」だと思うことをやめた。会社が人生を丸抱えする共同体から労働契約の場へ変わったのだから、従業員も会社を「アバターでログインしてクエストをこなし、生活費を得る場所」へ変更しただけである。若者たちは会社で働くことそのものを拒絶しているわけではない。朝になれば嫌々ながらもアバターをまとってログインし、与えられた仕事をこなす。給料が上がればうれしいし、条件がよければ転職もする。しかし、そこに「本当の自分」まで持っていく理由はない。

消えたのは「会社への帰属意識」

冒頭で述べたとおり、ここで減っているのは単なる就労意欲だけではない。もっと根っこのところにある、「この会社の一員として生きていく」「この労働社会のなかで自分の居場所をつくる」という帰属の意欲である。帰属意識が薄まってしまえば、組織のなかで高く評価されることや、肩書きを得ることが、そのまま人生の成功であるという感覚も薄れていく。それを得たいとも思わなくなる。だから“オキニ”の服は持っていかない。結婚したことも積極的には話さない。自分の趣味も、恋人も、休日も、会社の人間関係のなかにはなるべく持ち込まない。必要な時間だけ「あちら側」へログインし、仕事が終わったら「こちら側」へ帰ってくる。

「静かな退職」とは、その働き方だけを指した言葉ではない。その背後には、会社という共同体から自分の人格を静かに撤収させていく若者たちの大きな社会意識の変化がある。会社ひいては社会が若者の人生にかかわることをやめた結果、若者もまた会社や社会に自分を預けることをやめたのである。

PRESIDENT　Online より

ポッキー＆プリッツの日（11 月 11 日　記念日）

江崎グリコが「ポッキー」や「プリッツ」を 4 つ並べると「1111」に見えることから制定しました。PR が目的。この 2 商品、実に長い歴史があることに驚きました。プリッツは昭和 38 年、ポッキーは昭和 41 年に発売され、看板商品として成長してきました。「ポッキー」の名前は細い棒状の物の折れた時の「ポッキン」という音に由来し、「プリッツ」はドイツ発祥の焼き菓子「プレッツェル」に由来するそうです。久しぶりにサラダ味のプリッツが食べたくなってきました。Ⓙ

なぷろ談話室の答え↑