

太陽 ASG

エグゼクティブ・ニュース

テーマ：高齢社会日本と高齢者就業率の低下傾向

執筆者：法政大学社会学部 教授 上林千恵子氏

要 旨 （以下の要旨は 1 分 30 秒でお読みいただけます。）

今年 1 月、当ニュースでは日本の「少子化」問題を探り上げました（2010 年 1 月第 73 号「わが国の少子化問題と対策の行方」）。今回は、少子化と並んで今後のわが国の労働力人口(注)に大きな影響を与えると考えられる「高齢化」問題に焦点を当てて、考察します。

(注) 労働力人口：社会に出て働くのに適した 15 歳以上の人口の内、実際に就業している人と、働く意欲があって仕事を探している完全失業者の合計。

わが国では「少子化」と「高齢化」により労働力人口の減少が急速に進展しており、同人口は 2005 年の 6,772 万人から 20 年後には 6,296 万人へと減少(△476 万人)し、5 人に 1 人の労働者が 60 歳以上の高齢者となる見込みです（厚生労働省職業安定局推定）。

こうした高齢化に伴う労働構造の変化から、企業における福利厚生費の増加や柔軟な発想力の欠如による技術革新の減退などがもたらされるなど、マイナスの影響が多方面に生じてくるものと懸念されています。

今回は、法政大学社会学部で高齢者問題などを専門に研究されている上林千恵子教授に解説していただきます。

教授によれば、2005 年時点で日本の高齢化の度合いは世界 1 位であり、今後の高齢化の進展度合いも速いと予測されています。高齢化への対処モデルは、わが国が他国に先駆けて打ち出す必要があります。

日本の高齢者労働市場の実態を見ると、日本では欧米諸国に比べ高齢になっても長く働いているのが特徴です。これは欧米の方が、年金制度が充実していることや、労働より余暇を重視する気風が強いこと、などの裏返し現象です。しかし、わが国も今後は年金制度の成熟等に連れ高齢不就業者の比率が増加すると見込まれ、他方、管理職で過ごした多数のホワイトカラーにとっては、定年前後の活躍の場が殆ど無いこと等から、高齢労働力人口は更なる減少が予想されます。

高齢化を避けることは出来ませんが、労働力人口減少の中では高齢者の一段の活用は大きな課題と言えます。高齢化に伴うマイナスを抑えながら、経験の豊かな高齢者の活用と高齢労働者の能力向上を図ることが日本経済にとって必要であろう、と結ばれています。



「太陽 ASG エグゼクティブ・ニュース」バックナンバーはこちらから⇒<http://www.gtjapan.com/library/newsletter/>
本ニュースレターに関するご意見・ご要望をお待ちしております。Tel: 03-5770-8916 e-mail: t-asgMC@gtjapan.com
太陽 ASG グループ マーケティングコミュニケーションズ 担当 藤澤清江

Taiyo ASG Group is a member firm within Grant Thornton International Ltd ('Grant Thornton International').
Grant Thornton International and the member firms are not a worldwide partnership. Services are delivered by the member firms independently. (c) Taiyo ASG Group. All rights reserved.

高齢社会日本と高齢者就業率の低下傾向

法政大学社会学部 教授
上林千恵子

1. 日本の少子高齢化は世界最高、世界最速

日本の少子高齢化は、2010 年現在、世界で最も進んでおり、その進展のスピードも世界で最も速い。生活水準が向上した先進諸国はいずれも出生率が低下する傾向にあるが、日本の場合はその低下の度合いも、また寿命の伸びもいずれも他国よりも著しく、結果として 2005 年時点で高齢化度合いも既に世界 1 位、今後の高齢化進展度合いも世界 1 位である。経済予測は、多数の指標を必要とし、アメリカの景気動向や政府政策、消費者行動などの不確定要素を前提にするための的中する確率はどうしても低くなるが、人口推計の場合は出生率と死亡率だけを指標とするために、的中率は高い。日本の人口が 2005 年以降減少し、人口に占める 65 歳以上人口比率(高齢化比率)が 2050 年には 4 割弱となることはほぼはずれないだろう(表 1 <3 頁>参照)。

人口は一国の政策の基礎となるものであるから、こうした日本の人口構成の変化は各国の注目の的でもある。これまで日本は欧米諸国に見習って工業化を推進し国富を増してきたが、高齢化が世界 1 位となってこれに対処するモデルは他国に見つからないため、日本が高齢化対策の先陣を切らねばならなくなったのである。たとえば、J.マキオニスというアメリカの社会学者は、『社会学(Sociology)』(11 版、2007 年版)という大学生向けの定番の教科



書中、日本の高齢者のゲートボールの写真を掲載しながら、「日本の将来の人口構成は多くの人に警鐘を鳴らしている。(中略) アメリカは高所得国中ではもっとも若い国になるが、他国で起きることはいずれ我が国でも起きることでもある。ただ時間の問題だけなのだ。」と述べている。戦後の高度成長期と異なり、こと高齢化に関しては日本がアメリカに先行し、独自のモデルを作っていかなければならない事態なのである。

2. 予想される高齢者労働力率の長期的低下傾向

高齢化の進展は当然、労働力人口の減少を招くから高齢者の労働力率を上げてその減少傾向を少しでも遅くしなくてはならない。年金財政の上からも、若年世代に負担を課さないためには、年金受給者数が少なく、また受給期間が短いことが望まれるのだから、高齢者は年金受給を前提に労働市場から引退するよりも、できるだけ労働市場にとどまることが望まれる。そして日本の高齢者労働市場をみると、他国よりも高齢者の引退は遅い。再度、表 1 をみると公的高齢年金を満額受給可能な公式引退年齢に比較して、実引退年齢はアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスはそれよりも低くなっている。実引退年齢とは、40 歳以上の者が労働力を離れた平均年齢である。日本は男性がほぼ 70 歳、女性が 66 歳である。欧米各国で高齢者の引退年齢が日本より早い理由として、第 1 に高齢者労働市場の失業率が高く高齢では働きにくいこと、第 2 に年金制度が成熟しており年金に老後の生活を依存できること、第 3 に労働倫理の違いがあり、労働よりも閑暇を重視する傾向にあること、の 3 点を指摘できよう。

第1表 先進諸国の高齢者人口と高齢者労働市場の動向

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
総人口(2005)		約2億9,800万人	約6,000万人	約8,300万人	約6,000万人	約1億2,800万人
合計特殊出生率		2.05(2005)	1.79(2005)	1.36(2004)	2.00(2006速報値)	1.26(2005)
高齢者(65歳以上)						
	高齢者人口(2005)	約3,700万人	約1,000万人	約1,600万人	約1,000万人	約2,600万人
	高齢化率(2005)	12.3%	16.0%	18.8%	16.6%	20.2%
	高齢化率見込み(2050)	20.6%	23.2%	28.4%	27.1%	39.6%
公式引退年齢 ¹⁾ (2004)		65.3歳	男性 65.0歳 女性 60.0歳	65.0歳	60.0歳	60.0歳
実引退年齢 ²⁾ (1999-2004)		男性 64.2歳 女性 63.1歳	男性 63.0歳 女性 61.6歳	男性 61.3歳 女性 60.6歳	男性 59.3歳 女性 59.5歳	男性 69.3歳 女性 66.1歳
就業率(2005)	55-64歳	60.8%	56.8%	45.5%	40.7%	63.9%
	15-64歳	71.5%	72.6%	65.5%	62.3%	69.3%
失業率(2005)	55-64歳	3.3%	2.7%	12.7%	6.8%	4.1%
	15-64歳	5.1%	4.6%	11.3%	9.9%	4.6%

引用：厚生労働省編『世界の厚生労働 2007』TKC 出版、2007 年、pp.16

とりわけドイツ、フランスでは 1973 年のオイルショック後、若年者の雇用確保のために高齢者の早期引退政策を実施し、フランスではそのために年金支給開始年齢を繰り下げたので引退年齢が非常に低い。この両国は年金の所得代替率(平均的収入の労働者の税引き後の手取り年金額/現役世代の平均的な労働者の手取り収入額)が 2002 年度で男性 7 割と高く、老後の生活を依存できるようになっている。

日本の場合、現在の高齢者の労働力率は欧米諸国よりも高いけれども、これは長期的には低下することが予想される。その理由は、第 1 に年金制度が日本でも成熟してきており、これに依存して生活できるようになったことである。2008 年の「国民生活基礎調査」によれば、高齢者世帯の 1 世帯当たり平均所得金額は 298.9 万円であり、そのうち公的年金・恩給は 70.8%の 211.6 万円を占める。また年金のみに依存している高齢者世帯は約 6 割であった。日本でも老後生活を年金に依存しておけるようになったと大筋では認められよう。

他方、第 2 に高齢者の労働市場は依然として買い手市場である。提供される職種の多くは、高齢者職種として一括りされるような単純職種が多く、また賃金水準も低い。先の「国民生活基礎調査」では、高齢者世帯の平均稼得所得は 50.5 万円に過ぎない。また 2002 年の総務省「就業構造基本調査」によれば、男性の 60～64 歳で正規の従業員として就業しているものは就業者全体の 37.3%に過ぎず、21.5%は役員、残りの 41.2%は非正規雇用に転じている。

あるいは、本人の意図とは別に、正規雇用による満足な雇用機会が見つけられなかった可能性も高い。

こうして年金の成熟化と高齢者労働市場の厳しさの両側面の影響によって、短期的には好不況の影響はあっても、長期的には高齢者の労働力率は低下する傾向にあるだろう。ただしこの場合の高齢者とは、年金受給資格を満たす 65 歳以上高齢者を意味する。表 2(4 頁)は年金受給額と年金受給して働かない高齢者の比率を見た結果であるが、65～69 歳高

齢者の場合、不就業者の比率が漸増している傾向があることが伺われよう。65 歳以降の急速な就業者比率の低下という点で、日本も欧米に近づきつつあるといえよう。

表 2 60 歳代男性の年金と年金受給不就業者の割合の推移

	60～64 歳			65～69 歳		
	年金受給者 比率	平均年金受 給額 (万円)	年金受給不就 業者の比率	年金受給者 比率	平均年金受 給額 (万円)	年金受給不就 業者の比率
1992	66.5	20.0	38.6	94.8	15.0	42.4
1996	66.2	21.8	39.7	94.5	17.9	47.5
2000	66.7	19.9	27.6	94.3	19.2	46.8
2004	72.6	18.6	26.7	94.6	19.7	48.7

資料出所：厚生労働省編『高齢者就業実態調査報告：各年版』

引用：上林千恵子「高齢者雇用の増加と定年制の機能変化」『社会志林』（法政大学社会学部紀要）、2008 年 3 月

3. 高齢者のホワイトカラー化の影響

将来の高齢者の就業率を低下させるだろう要因としては、一方の年金の充実と他方の高齢者労働市場の賃金の低さ以外に、今後の高齢者のホワイトカラー化を指摘しなければなるまい。高度成長期にみられた日本の産業構造の変化は、また職業構造の変化をもたらしたが、その結果として今後増大する高齢者に占めるホワイトカラーの比率は高まっていくことが明らかである。団塊の世代が大学に進学した 1965～69 年前後の 4 年制大学進学率は 13～15%であったが、その後進学率は急速に伸び、1975 年には 25%を超えた。こうした大卒者の就職する職種は、高卒者のような生産現場のブルーカラー職種ではなく、事務や営業などのホワイトカラー職種である。

高齢期の仕事を考えた場合、ホワイトカラーであった高齢者のための仕事は非常に少ない。高齢者職種といわれるもののほとんどが、肉体労働に類するものか、技能を要するものである。ホワイトカラーの仕事内容は、究極的には何らかの判断を下すための管理業務であり、一定の地位と権限を前提にしなければ勤まらない仕事である。判断を下す人間は大量に必要とされない。組織上、管理職の人数は制限されているから、企業内の年功秩序の下で管理職ポストを降りた高齢ホワイトカラーの就職できる職種は非常に限定されてしまうことになる。

表 3(5 頁)は、企業アンケート調査によって定年前後の高齢者の処遇の変化を見た結果である。企業規模が大きくなればなるほど、また役職者になればなるほど定年後の賃金の低下率が高い。定年以前と同様の仕事をしながら、賃金が低下すれば大きなモラールダウンとなり、就業意欲も低下するのは当然であろう。人間は何も賃金だけを目的に就業するわけではないが、賃金額はその人に対する究極の企業評価の結果であるから、その低下は本人にとって非常に厳しいものとなる。ブルーカラーの昇進は監督職かどうかで判断されることが多いが、ホワイトカラーの場合は昇進構造(キャリア・ラダー)が数段階に分かれているために、ポストとそれに伴う賃金額こそが評価結果となる。高齢期になり、そのキャリア・ラダーから降りた後、定年前と同様の就業意欲を期待することは理に合わないことになる。



表 3 定年前後の年収の変化(規模別平均年収)

単位:万円

	59 歳 一般最高	59 歳 課長相当職	59 歳 部長相当職	61 歳 以上フルタイム
全 体	517.5	628.6	628.6	366.8
30 人未満	441.8	519.5	519.5	316.4
30～99 人	490.4	587.1	587.1	348.2
100～999 人	557.4	676.9	676.9	399.7
1000 人 以上	677.9	825.5	825.5	440.7

資料出所：高齢・障害者支援機構編『エイジフリーに向けた賃金・人事および職務の在り方に関する調査研究報告書』高齢・障害者支援機構、2005 年、pp.150 より作成

4. 今後の高齢者の就業と活用の必要性

日本は豊かさを実現したために、女性の出産数が減少した。同じく日本は豊かになったために、高齢者の寿命が延び、かつ労働市場からの引退を決意できるだけの高齢者が増大した。少子高齢化を防ぐための政策が必要だと言われが、少子高齢社会が実現したこと自体は豊かさの象徴であり、先人の努力と苦勞の結果でもある。次世代にこの社会を譲っていくにあたり、所与の事実としての高齢者の増加と、かつ変動するだろうが長期的には漸減すると予測される高齢者就業率を前提としていかなばなるまい。その際、高齢期に引退を選べるようになったことは、選択の自由がある豊かな社会が実現しているという認識に立たねばならないと思う。そして日本経済の将来は、この高齢者の活用と能力開発がどのように可能であるかという点に左右されるといってよいだろう。

以 上

執筆者紹介

上林 千恵子 (かみばやし ちえこ)
法政大学社会学部 教授

<学歴>

1973 年 一橋大学社会学部卒業
1976 年 東京大学大学院社会学研究科終了 (社会学修士)
1979 年 東京大学大学院社会学研究科博士課程満期退学

<職歴>

1979 年 東京都立労働研究所(当時)研究員
1991 年 江戸川大学社会学部専任講師
1996 年 法政大学社会学部教授

<主な著書>

電機総研編『人生 80 年代のライフデザイン』(共著)(日本評論社)、
雇用情報センター編『中小企業における技能継承者等の人材の確保・養成の取組みに関する調査研究報告書』(共著)(雇用情報センター)、
「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』(法政大学社会学会、第 54 巻第 4 号)、ほか多数