

REPORT II

団塊世代の退職が労働市場に及ぼす影響

経済調査部門 斎藤 太郎
tsaito@nli-research.co.jp

1. はじめに

2007年になると、いわゆる「団塊世代」が60歳の定年を迎え始め、大量の退職者が発生する。

団塊世代とは一般的に1947年から49年生まれまでの人のことをさすが、この世代の人口は680万人（2004年時点）と前後の世代よりも突出して多い^{（注1）}。このため、団塊世代の大量退職は労働市場に急激な変化をもたらすことが指摘されている。

2. すでに始まっている労働力人口の減少

（1）団塊世代の就業者は501万人

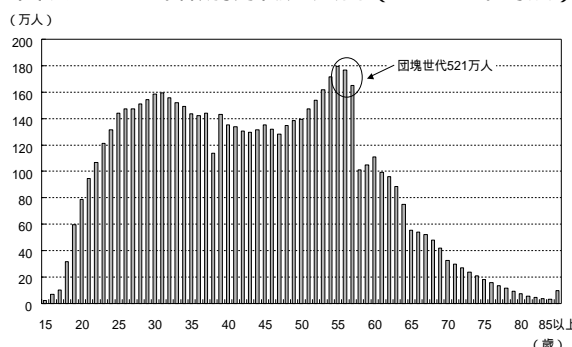
2007年以降の大量退職を考える前に、団塊世代が現時点でどれくらい働いているのかを把握する必要がある。しかし、このことを公表統計から直接知ることはできない。「労働力調査」（総務省統計局）では、年齢階級別の就業者数が公表されているが、これは5歳刻みとなっている。たとえば、団塊世代は現時点（2004年）で55～57歳だが、労働力調査では55～59歳という区分になっており、この中には団塊世代とそれ以前の世代の両方が含まれてしまう。一方、「国勢調査」（総務省統計局）では、各年齢ごとの労働力状態が公表されているが、これは5年

に一度の調査である。

そこで、国勢調査の年齢ごとの労働力率、就業率を用いて、労働力調査の5歳刻みのデータを1歳刻みに分割し、毎年の年齢ごとの労働力人口、就業者数を求めた。直近の国勢調査は2000年であるため、2001年以降も年齢ごとの労働力率、就業率の形状が一定に保たれる（99年以前については5年ごとの国勢調査の数値を線形補間）という仮定を置いた推計値のため、数値は幅を持って見る必要がある。

このような方法によって求められた団塊世代の労働力人口、就業者数は、2004年時点でそれぞれ521万人、501万人となった（図表 - 1）

図表 - 1 年齢別労働力人口（2004年時点）



（注）「国勢調査」、「労働力調査」、「人口推計」（いずれも総務省統計局）を用いた推計値

この世代の労働力人口のピークは40歳代半ばであった1990年代前半の約600万人であり、この時と比べるとすでに約80万人が労働市場から

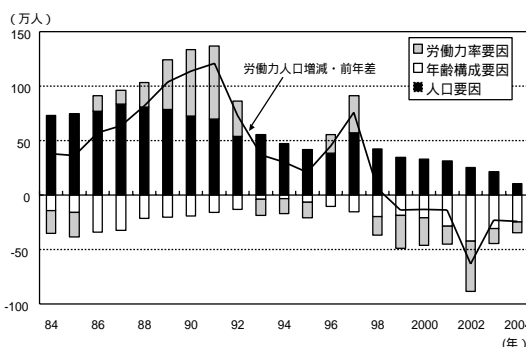
退出していることになる。これは、団塊世代が50歳代後半にさしかかり、労働力率が徐々に低下し始めているからである。

しかし、それにもかかわらず労働力人口の規模は依然としてどの年代よりも大きく、労働力人口全体に占める割合も約8%と高い。この世代の影響力は依然として非常に大きなものとなっている。

(2) 増加する高齢層の退職者

団塊世代の大量退職は2007年以降だが、日本全体の労働力人口はすでに99年以降6年連続で減少している。2004年には6,642万人と、98年のピーク(6,793万人)から151万人(2.2%)も低い水準にある。

図表 - 2 労働力人口の変化要因



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

労働力人口の変化は、人口要因(15歳以上人口の変化)、年齢構成要因(高齢化の進展はマイナス要因)、労働力率要因(年齢階級別の労働力率の変化)に分けられる(図表 - 2)。

人口(15歳以上)要因はプラスが続いているが、その増加幅は、90年代前半までの年間50万人超から2004年には11万人にまで縮小している。

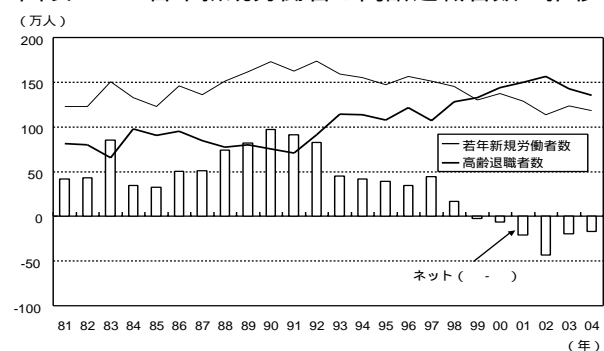
また、年齢構成要因は、高齢化の進展により相対的に労働力率の低い高齢者の割合が高まっていることから、恒常的に労働力人口の減少要因となっている。2002年以降は、年齢構成要因

のマイナス幅が人口要因のプラス幅を上回っており、人口動態面の要因がすでに労働力人口を減少させる方向に働き始めていることが分かる。

また、年齢(各歳)別の労働力人口を用いて、若年層の新規労働者数と高齢層の退職者数(ここでは労働市場から退出し非労働力化した人をさす。したがって退職後に就業ないし失業状態になった人は退職者に含まれない。以下同じ)を見てみると(注2)、若年の新規参入者は92年に174万人でピークをつけた後、趨勢的に減少しており、2004年には118万人となった。一方、高齢層の退職者数は90年頃までは100万人以下の水準であったが、90年代前半以降、明確な増加基調に転じ、2004年には135万人となった(図表 - 3)。

99年以降、高齢層の退職者数が若年の新規労働者を上回り始めている。この面からも、少子・高齢化に伴う労働力人口の減少はすでに始まっていると考えることができる。

図表 - 3 若年新規労働者と高齢退職者数の推移



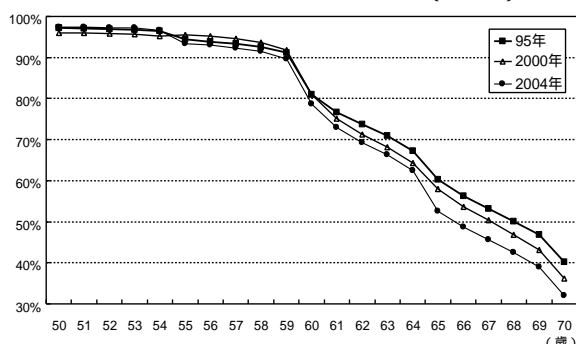
(注) 総務省統計局「労働力調査」、「国勢調査」から推計

若年層については、少子化の進展により若年人口自体がすでに減少し始めていること、雇用環境の厳しさ、学卒無業者、NEETの増加などに伴い労働力率が低下し続けていることの両方がいっている。

高齢層の退職者数が増えている理由は、高齢者自体が増えていることに加え、高齢者の労働

力率が低下傾向にあることである。特に近年、60歳以上の男性で労働力率の低下が目立つ（図表 - 4）。これは就業者に占める自営業者の比率が低下していることが影響していると考えられる。55～64歳の自営業比率は70年代前半には30%台という水準にあったが、長期的に低下し続けており、足もとでは15%程度となっている。

図表 - 4 高齢者の労働力率（男性）



（注）「国勢調査」、「労働力調査」から推計

自営業の人には定年がないため、健康状態に問題がなければ年齢と関係なく働き続けることが可能である。これに対して雇用者の場合、ほとんどの企業で60歳が定年となっており、早期退職制度の利用によって60歳未満で退職する人も少なくない。このため、雇用者比率の高まりは、就業者全体としては引退年齢が早まることにつながり、高齢者の労働力率の低下要因となっている。

3. 団塊世代の退職と労働力人口

今後の労働力人口の動向を占う上で、考えておかなければならないのは、2004年12月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」の影響である。従来は、企業が定年を定める場合、60歳を下回ることが禁止されていたが、2006年度以降、段階的に65歳までの雇用機会の確保が義務付けられることとなった。

ここでは、まず60歳定年が中心となっている現行の雇用制度が維持された場合の労働力人口

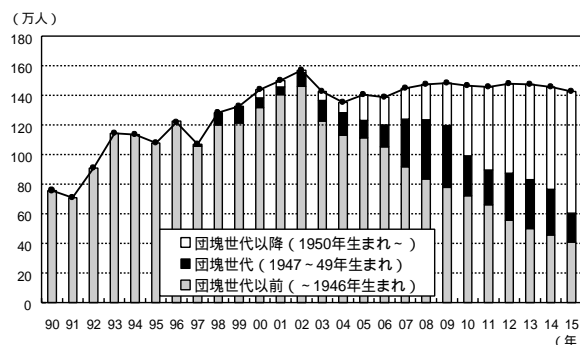
の予測を行った上で、65歳までの継続雇用が定着した場合の影響を試算した。

（1）現行制度を前提とした場合

2005年以降の労働力人口は、2005年以降の男女別、年齢別の労働力率が2004年（推計値）から変わらないとして、国立社会保障・人口問題研究所の推計人口（2002年1月、中位推計）に掛け合わせることで求めた（注3）。

まず、団塊世代の退職は、早期退職制度の利用などによりすでに一部で始まっており、足もとでは年間10万人程度となっている。この水準が2006年まで続いた後、2007年になると1947年生まれの人が60歳の定年を迎えるため、一気に32万人にまで増加する。2008、2009年には1948、49年生まれの人も60歳となることから、退職者数は40万人台となる（図表 - 5）。

図表 - 5 高齢層の退職者数（世代別）



（注）高齢層の退職者数は、50歳以上で労働市場から退出し非労働力化した人の数
04年までは実績値に基づく推計値、05年以降は予測値

団塊世代の退職者数は、2007年に一気に増加するが、高齢者全体の退職者数は2006年と2007年の間に大きな断層があるわけではなく、139万人から145万人へと6万人増えるにすぎず、その後も140万人台で推移する。

労働力率が59歳から60歳にかけて一気に低下することは確かだが、その幅は男性で10%ポイント程度（女性は7%ポイント程度）である。つまり、60歳時に労働市場から退出する人は世

いぜい当該年齢の1割にすぎないということである。そういう意味では、団塊世代の第一陣が2007年に60歳を迎えることそのものが労働市場全体に及ぼす影響は限定的と言えるだろう。

問題は、団塊世代の大量退職という直接的な影響とは別に、少子高齢化という構造問題は着実に進行し続けていることである。高齢層の退職者数が横這いで推移することは労働力人口の減少が止まることを意味するものではない。むしろこれと同時に、少子化を反映して若年層の労働市場への参入も低水準にとどまる可能性が高いことが、減少問題の背景にある。前者が後者を上回るという状態が続く限り、労働力人口の減少には歯止めがかからないのである。

現在の年齢別労働力率が一定とすれば、高齢化を反映して、全体の労働力率は低下し続け、男性は2004年の73.4%から2015年には69.7%まで、女性は48.3%から44.5%まで低下する。また、2007年以降は総人口が減少し始めることが労働力人口の減少に拍車をかけることになるだろう。

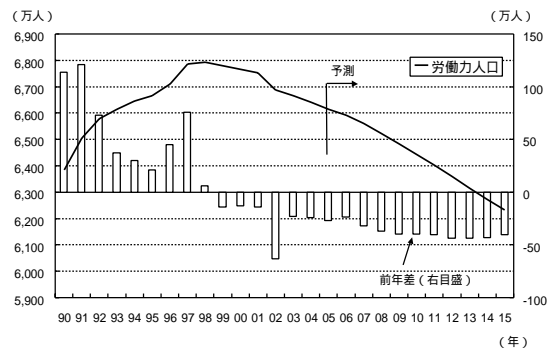
労働力人口は毎年30～40万人台のペースで減少し続け、2010年には6,443万人と2004年の6,642万人に比べて199万人の減少、2015年には6,232万人と410万人の減少となる(図表-6)。労働力人口の減少は、2007年以降一気に進むわけではなく、すでに始まっており、現行の雇用制度が維持された場合には、団塊世代の退職が一巡する2010年以降もほぼ一定のペースで労働力人口が減少し続けてしまうということである。

2004年時点(平均)の失業者数は313万人なので、今後10年間の労働力人口の減少はこれを全て吸収してしまうだけのインパクトを持つ。しかし、労働市場にはミスマッチが存在するため、失業者が全ていなくなることはありえない。現実には、構造的な失業者を抱えると同時に深

刻な労働力不足が生じることになるだろう。

このような場合、労働供給力の大幅な低下を原因として潜在成長率が大きく落ち込んでしまう可能性が高い。

図表 - 6 労働力人口の予測



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

(2) 65歳までの継続雇用定着の影響

労働力人口の急速な減少に歯止めをかけるためには、高齢者の就業機会を拡大することが重要である。

高齢者の安定した雇用の確保等を図るため施行された「改正高年齢者雇用安定法」により、企業は2006年度以降、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置を実施することを義務付けられた。

図表 - 7 定年、継続雇用制度の年齢引き上げスケジュール

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
62歳	63歳			64歳			65歳

(資料) 厚生労働省

実は、現在でもすでに7割以上の企業が定年後の勤務延長制度、再雇用制度を有している。しかし、その運営は極めて限定的となっているのが実情で、60歳以上の雇用率が高まる傾向は見られない。当法律の導入が、実際の高齢者雇用拡大にどこまでつながるかは、不透明な部分が多い。

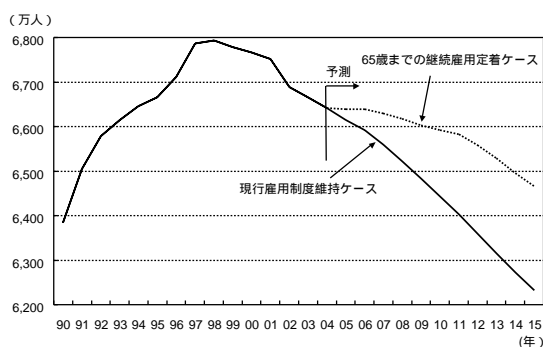
しかし、ここでは定年延長などによる雇用延長がスムーズに進み、2015年時点で55～64歳の労働力率が現時点（2004年）における50～59歳の労働力率に等しくなるものとし、この年齢層の労働力率が毎年一定スピードで上昇する場合を想定した。

この場合、2015年時点の労働力率は男性で71.8%、女性で46.7%と現行維持ケースと比べるとそれぞれ2.1%ポイント、2.2%ポイント高くなる。

労働力人口は減少するが、2010年には6,592万人、2015年には6,466万人となり、2004年と比べてそれぞれ50万人、176万人の減少と、現行維持ケースに比べると減少幅は大きく縮小する（図表 - 8）。2010年以降には減少幅が拡大するが、2015年には総人口もピーク時の2006年から約150万人減少することを考慮すればやむをえないものである。

定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入等により、高齢者の労働力率を引き上げることは、深刻な労働力不足を回避するための有効な手段と言えるだろう。

図表 - 8 労働力人口の予測



（資料）総務省統計局「労働力調査」

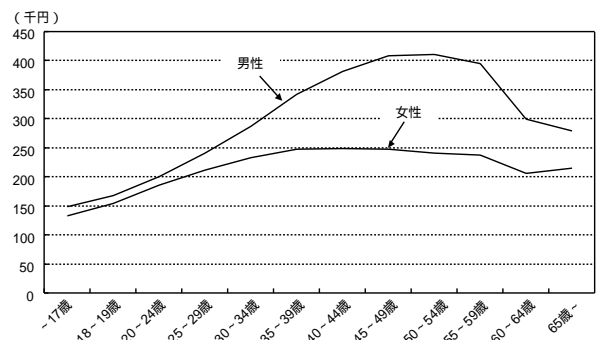
4. 賃金体系の是正が高齢者継続雇用上の課題に

団塊世代の退職後の労働市場を考える上では、企業の人件費負担がどのように変化するかも重要な視点である。

団塊世代の退職に伴い、雇用者数が減少すれば当然のことながら、その分人件費も減少することになる。しかし、労働生産性の上昇がなければ雇用者数の減少は生産（売上）の減少につながる。この場合、売上高人件費率は上昇してしまい、企業収益は圧迫されることになる。企業にとっては、人件費総額とともに一人当たり人件費の動向も重要である。

年齢階級別の賃金水準を見ると、男性では年齢階級が上がるにつれて水準が上がり、50～54歳でピークを迎え、55歳～59歳では若干低下、60歳以上で急速に低下という形になっている。女性については40～44歳でピークを迎えるが、それ以降の低下は緩やかにとどまっている（図表 - 9）。

図表 - 9 年齢階級別所定内給与（2004年）



（資料）厚生労働省「賃金構造基本調査」

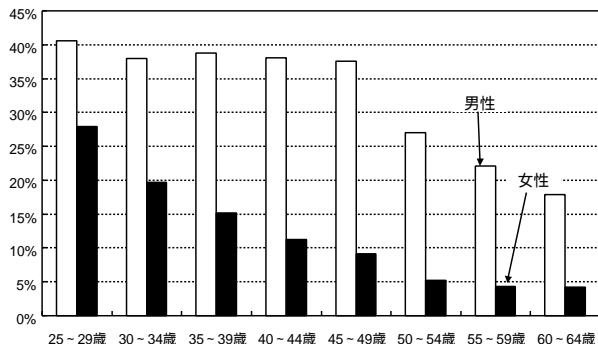
今後、比較的高い賃金水準にある団塊世代が、退職するか60歳以上の賃金水準の低い年齢階級に移行すれば、労働者一人当たりの賃金水準の低下につながるという見方もある。

しかし、その一方で労働者の高学歴化が進んでいることも見逃してはならない。大学卒の労働者の賃金水準は高校卒の賃金水準を大きく上回っているが、年齢別の学歴構成比を見ると、大学進学率の長期的な上昇傾向を反映して、若い世代ほど大学卒の労働者の割合が高くなっている（図表 - 10）。

このことは、賃金水準の高い高学歴の労働者

の割合は今後確実に高まっていくことを意味している。

図表 - 10 年齢階級別大学卒労働者割合 (2004年)

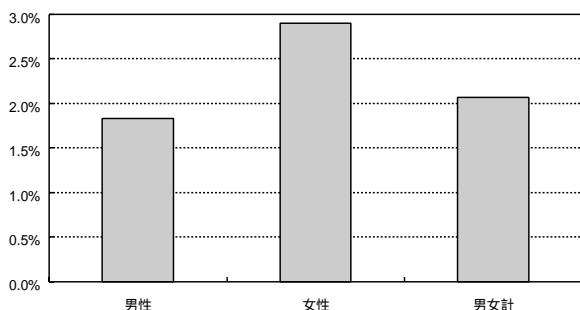


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」

そこで、男女別、年齢階級別、学歴別の賃金水準を2004年の実績値で一定とし、労働者の年齢、学歴構成比の変化を反映させた場合、2010年時点の平均賃金が2004年と比べてどのように変化するかを求めた。

この試算によれば、平均賃金は2004年から2010年までの6年間で、男性は1.8%上昇、女性は2.9%の上昇、男女計では2.1%の上昇となった(図表 - 11)。賃金水準の高い大学卒の労働者割合が高まるのが賃金上昇の主因である。特に、近年進学率の上昇幅が大きいこと、高学歴化のスピードが速くなっている女性でその傾向が顕著に表れている。

図表 - 11 平均賃金上昇率の試算 (2004年 2010年)



(注) 男女、年齢階級、学歴別の賃金水準が2004年時点で一定とし、2010年までの労働者の年齢、学歴構成比の変化によってもたらされる平均賃金(所定内給与)上昇率を試算
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」

つまり、このまま現行の賃金カーブを維持したままでは、企業の実質的な人件費負担は団塊世代の退職後、むしろ高まってしまふ恐れがある。そうすると、高齢者の雇用拡大がままならないのみならず、団塊世代の退職により期待されている若年層の雇用環境の改善も十分に進まない恐れもある。

労働供給力の減少という量的な側面から考えると、労働需給が大幅に改善することは間違いない。しかし、賃金については今後も構造的な上昇圧力は残ってしまう。この問題を放置したままでは、企業は慢性的な人手不足と人件費負担増の両面から悩まされる恐れもある。

年功型賃金体系の是正などによって、このような構造的な人件費上昇圧力を軽減していくことが、高齢者の継続雇用を進めていく上で重要な鍵となるだろう。

(注1) 団塊世代以前の1944~46年生まれの人口は464万人、団塊世代以降の1950~52年生まれの人口は591万人である(いずれも2004年時点)
(注2) 若年層の新規労働者数は、15歳から25歳における、前年(t-1)歳と当年(t歳)の労働力人口との差、高齢層の退職者数は、50歳以上における前年(t-1歳)と当年(t歳)の労働力人口との差とした
(注3) 自営業比率の低下から男性高齢者の労働力率の低下が今後も続く可能性があること、女性については近年、多くの年齢で労働力率が上昇しており、この傾向が今後も続く可能性が高いことには留意する必要があるが、ここでは簡便的な方法を用いた