

高齢者雇用を考える

～出発点としての少子高齢化～



社会研究部門 米澤 慶一

kay@nli-research.co.jp

1—はじめに

高齢者雇用の重要性が指摘されてより久しい。その直接的な背景には、急速に進む少子高齢化と、団塊世代の現役引退という社会的情勢、そしてその解決策を模索する動きがある。

本稿は、高齢者雇用に関わる諸問題を背景の部分から掘り起こし、社会的課題を明らかにし、問題解決の方向性を可能な限り整理していこうとする試みである。

2—論点の整理

1 | 少子高齢化の進展

安定した社会において経済と科学技術の発展を迎えると、高齢化が進展するのは万国共通の理である。致命的な戦乱や天変地異と縁遠く、経済的な豊かさに裏打ちされた医療技術の進歩や衛生環境の整備、そして恒常的にバランスの取れた栄養摂取が実現すれば、いきおい病や死を免れる機会が増え、多くの国民が長寿を全うすることになる。

従って、一部の局地的な戦闘を除き、大国間の広域総力戦が展開されなかった第二次大戦以

降の先進国の世界では、高齢化の進行が顕著である。[図表-1]に見る通り、ほとんどの先進諸国の1990年代から2000年代において、65歳以上の老齢人口が15歳未満の子ども人口に並び、凌駕するという本格的な高齢化傾向を見せている。また、現時点でいずれの国も出生時平均余命（いわゆる「平均寿命」）が男性は70代後半、女性は80代に達している。

人口統計の世界では、「従属人口」という用語が用いられる。その定義は、[図表-1]にもある15歳未満の子ども人口及び65歳以上の老齢人口の総和であり、満15歳～64歳の「生産年齢人口」（現役の働き手として、財並びにサービス産出の担い手となる）と対をなす概念として存在する。語句の意味において、「生産者に従属する」とされ、いわば社会全体の扶養家族として位置付けられる訳であるが、こうした用語や思想は、高齢者が社会で大きな位置を占め、多様な可能性と潜在能力を持ち、さらにその役割を十全に発揮することが期待される現代の状況下では、今後修正を要するものでも考えられる。

さて、旧来の発想に基づく「従属人口」と「生産年齢人口」の枠組からすれば、その国に占める従属人口の割合が多くなれば、それだけ勤労者である生産年齢人口の負担が増すことになる。

但し、「従属人口」として高齢者と子どもを一括りにして見た場合、概して高齢化と少子化は表裏一体の関係にあるため、増加と減少の同時発生により、総量としての変動は短期的に少なく、判りづらい側面があるので注意を要する。[図表-1]のように、15歳未満の人口と65歳以上の人口を別建てにして表記するのはそのためである。

ここで明らかなのは、同じOECD諸国であっても、日本と韓国における少子高齢化の急速な進展、そして米国における緩やかさである。

米国は基本的に移民国家であり、若年子育て世代が社会に次々と新規参入して来る構造を有

[図表-1] 主要国別従属人口指数の推移

(対総人口比：%)

年 人口区分 /国名	1970			1980			1990			2000			2010			2020			2030			2006 (参考)			
	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	十五歳未満	六五歳以上	従属人口計	一人当たり 国民総所得 (米ドル)	平均余命 出生時		五歳未満児 死亡率 (千人中)
																							男	女	
日本	24.1	7.0	31.1	23.6	9.1	32.7	18.3	12.0	30.3	14.6	17.2	31.8	13.2	22.6	35.8	11.6	28.5	40.1	10.8	30.8	41.6	33,150	79	86	4
韓国	42.1	3.3	45.4	33.9	3.9	37.8	25.6	5.0	30.6	20.8	7.3	28.1	16.2	11.0	27.2	13.3	15.4	28.7	12.6	23.2	35.8	23,800	75	82	5
中国	39.7	4.3	44.0	35.5	4.7	40.2	28.4	5.5	33.9	25.7	6.8	32.5	19.9	8.2	28.1	18.7	11.7	30.4	16.9	15.9	32.8	7,740	70	74	24
ドイツ	23.2	13.7	36.9	18.5	15.6	34.1	16.1	15.0	31.1	15.6	16.4	32.0	13.4	20.5	33.9	12.3	23.0	35.3	12.5	28.2	40.7	31,830	76	82	4
フランス	24.8	12.9	37.7	22.3	14.0	36.3	20.1	14.2	34.3	18.8	16.1	34.9	18.4	17.0	35.4	17.4	20.9	38.3	16.4	24.3	40.7	33,740	77	84	4
スウェーデン	20.8	13.7	34.5	19.6	16.3	35.9	17.9	17.8	35.7	18.4	17.2	35.6	16.5	17.2	33.7	17.3	21.0	38.3	17.0	22.6	39.6	35,070	79	83	3
英国	24.1	13.0	37.1	21.0	14.9	35.9	19.0	15.7	34.7	19.0	15.9	34.9	17.4	16.6	34.0	17.4	18.5	35.9	17.2	20.9	38.1	35,580	77	81	6
米国	28.3	9.8	38.1	22.5	11.2	33.7	21.7	11.2	32.9	21.6	12.4	34.0	20.2	13.0	33.2	19.3	16.1	35.4	18.0	19.8	37.8	44,260	75	81	8

(資料) United Nations, *World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database* (中位推計)、The World Bank, *World Development Report 2008 & 2009*

(*) 購買力平価換算

[図表-2] 主要国別合計特殊出生率の推移

	1970	1980	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
日本	2.13	1.75	1.54	1.36	1.33	1.32	1.29	1.29	1.26	1.32	1.22	1.22
韓国	4.53	2.82	1.57	1.47	1.30	1.17	1.18	1.15	1.08	1.12	1.25	1.19
中国	5.78	2.54	2.10	1.82	1.82	1.82	1.70	1.69	1.72	1.73	1.75	1.77
ドイツ	2.03	1.56	1.45	1.38	1.35	1.34	1.34	1.36	1.34	1.33	1.41	1.41
フランス	2.47	1.99	1.78	1.88	1.88	1.87	1.88	1.90	1.92	1.98	1.98	1.98
スウェーデン	1.94	1.68	2.14	1.53	1.53	1.54	1.54	1.66	1.66	1.66	1.67	1.67
英国	2.43	1.89	1.84	1.74	1.73	1.73	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66
米国	2.44	1.84	2.08	2.06	2.03	2.01	2.04	2.05	2.04	2.10	2.10	2.10

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集』(2009)、Korean Statistical Information Service, *Statistical Database*、UNICEF, *The State of the World's Children*、CIA, *World Factbook (2000-2008)*

する。そのことは [図表-2] における出生率の高止まりにも表われている。

日本での高齢者の増加は明白である。戦後ベビーブームの中心であった団塊世代がおおよそ全員65歳を迎え、生産年齢人口から退くとされる2015年に、おおよそ800万人が現役から引退する勘定となる(いわゆる「2015年問題」)。この団塊世代は狭義には昭和22年～24年生まれを指すが、広義にその前後の出生者も含めると約1,000万人、総人口の8%にも匹敵し、その社会的・経済的影響力は多大なものがある。

もちろん、団塊世代全員がある日を境に仕事をぷつぷり辞めてしまう訳ではないが、社会・経済に与えるインパクトが非常に大きいことは十分予測される話である。

[図表-2] を見ると、1970年には2.13であった合計特殊出生率が、80年代には2を割り込み、

2003年以降は、2006年にわずかながら回復を見せるものの、1.3を下回る水準で推移している。

合計特殊出生率とは、「一人の女性が一生を通じて産む子どもの数」であり、具体的には15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計することによって求められる。それが2を割り込むということは、その国における将来的な人口の減少を示している。現に日本は2005年に総人口の純減を経験しており、その後増加へと転じたものの、近い将来に再び減少に向かうことは確実と予測されている(注1)。

2 | 年金について

戦後日本の公的年金制度は、元々は現役時代に老後資金を積み立てておいて、老後にそれを年金として受け取る「積立方式」で始まったが、経済社会情勢の変化に制度が追いつかない状況

に直面し、勤労現役世代から徴収した保険料で高齢者世代を扶養する、「世代間助け合い」の賦課方式を取り入れることとなった。

それだけに、現役の保険加入者が減少し、一方で受給者が増加することは、年金財源の逼迫に直結する要素となる。前項において述べた少子高齢化の進展（団塊世代が一挙に保険料支払者から年金受給者に転じ、さらに予想外の低水準で合計特殊出生率が推移している事実）は、年金制度に非常に深刻な打撃を与えることとなる。

年金財源の逼迫を緩和する方法は、(1) 歳入を増やす、(2) 支出を減らすという2つに大別され、さらにその中で、(1) (歳入増加) - (a) 保険料を引き上げる、(b) 国庫負担を増加する、(c) 特定の税金を年金財源に充てる、(d) 年金積立金の運用収入を上げる、(e) 年金加入者数を増やす、(2) (支出削減) - (a) 給付水準を引き下げる、(b) 年金給付以外の支出（事務費、広報費など）を削減する、といった具体策が挙げられる。

これらの処方箋は、事案によっては所轄官庁が異なる（年金行政一般は厚労省だが、国庫負担の増大や年金財源向け特定税に関する措置は財務省の専権事項）ため、強力な政治的リーダーシップ無しでは対応が難しい構造となっている。

また、積立金の運用収益も市場の動向によって大きく左右され、特に昨今の市場は変動幅が大きく、旧来のデータから導き出されるリスクとリターンの関係が、実際の運用場面では想定通りとはならない事態に直面している。

他方、加入者数の増加を目指すという解決策は、急速な少子高齢化の趨勢にあって一見矛盾した方策に感じられる。確かに生産年齢人口から引退する高齢者が増え、出生率が2を割り込む現状では、旧来の発想を前提とすれば、保険料を負担してくれる年金制度加入者の自然増はとて望むべくもない。そこで考えられたのが、それまで主たる保険料負担者として想定されて

こなかった女性、及び高齢者の雇用推進である。

3 | 雇用について

老後の生活を年金にのみ依存するというのではなく、引退の年齢に達した後も就業して所得を得ることが出来れば、老後の生活安全保障はより経済的に確かなものとなる。

現行の枠組の中で引退した高齢者の中には、意欲、体力やスキルの面で、十分勤労に耐えうる資質を備えた人材も少なからず存在するものと思われる、その潜在的な能力を顕在化させることは、本人の自己実現の場の創出のみならず、日本の経済社会の活力を高めることにもつながり得る。

他方、老後の安全保障という観点から広く雇用の問題を考える場合、年金保険料負担者の裾野を広げる手段としての雇用を考えることも可能である。この場合は、高齢者の雇用のみならず、幅広い層の雇用推進策を併せ考える必要がある。

とりわけ、少子高齢化の環境下で勤労者の増加を図るのであれば、専業主婦の就業を推進することが大きなポイントとなる。

また、昨今のワーク・ライフ・バランスへの関心の高まりにも見られるように、女性が働きやすい環境や制度を整備することは、家庭における経済的・心理的安定をもたらす。これは、出産を望む女性にとって、子を産み育てるための良好な環境を醸成することにつながる。

この流れは、高齢者を支える直接的な財源強化となるのみならず、少子化傾向そのものを食い止めるための手立てとしても有効である。

実際、西欧諸国は1970年代以降の高齢化社会を迎えるにあたり、女性の就労を促進するための各種助成策の導入や制度整備を集中的に行ない、少子化の進行を抑制する手法を採用した。その結果、合計特殊出生率の落ち込みを抑えることに成功している例も見受けられる。合計特殊出生率がほぼ2に近づいているフランスでの成果は、その

典型例であるといえよう（[図表-2]）。

もちろん、雇用は経済環境により状況が大きく変わるものであり、失業率が高まる過程では、若年層の失業が問題となるなど、労働資源の需給のアンバランスが高齢者や女性の雇用の増加にとって阻害要因となることは十分想定できる。とはいえ、制度として望む人が就労できる枠組を整備する努力を続ける必要がある。

3—高齢者雇用の課題

1 | 「生産年齢人口」、「従属人口」の見直し

前述したように、「生産年齢人口」、「従属人口」といった現行の概念は、現実とは合わない部分が多くなっているものと考えられる。

ニッセイ基礎研究所が行なった「中高年パネル調査」は、団塊世代及びその先行世代の男性を対象に1997年から2005年にかけて同一人物を追いかけた調査である。これによれば、60歳を過ぎても多くの男性が働き続けている。

ちなみに、調査結果によれば、就業率は60歳で71%、65歳で60%、70歳でも42%となっている。

定年年齢を過ぎても、長寿社会を迎えた日本では、時間・資金・健康の三拍子が揃った「黄金の日々」が約10年は続く計算となる。さすがに、75歳の後期高齢者の段階になると、健康面での不安があるが、それまでは、中高年にとっては新たな価値を生み出す潜在可能性を秘めた日々が残されている。

もちろん、定年年齢の前後で同じ仕事を続けることを必ずしも前提にする必要はなく、そこで個人の人生設計の中で、ワーク・ライフ・バランスのあり方を大きく切り替えることが考慮されることも十分あって然るべきである。

このように考えると、働き方そのものについては途中でギア・チェンジするとしても、65歳以降も「生産年齢人口」に包含して考えてもおかしく

ない状況にあると言えるのではないだろうか。

他方、進学率が高まる中で、15歳から「生産年齢人口」に自動的に区分するのも実態と合わない印象が強い。高校卒業生の6割が大学に進学しているのが実情であることを考えれば、生産に初めて従事する機会は、平均して20歳前後と仮定するのが妥当ではないかと思われる。

そこで、既存の資料を基に、従来通りの定義に従った人口分類（15歳～64歳が生産年齢人口）と、20歳～74歳を生産年齢人口としたものと、異なる前提に基づく2種の高齢化の推計を行なってみたのが掲載 [図表-3、4] である。

この推計では、生産年齢人口における最高年齢を満74歳に置いているため、70歳から74歳の層で、過剰な見積もりが生じている可能性がある点、ご留意頂きたい。

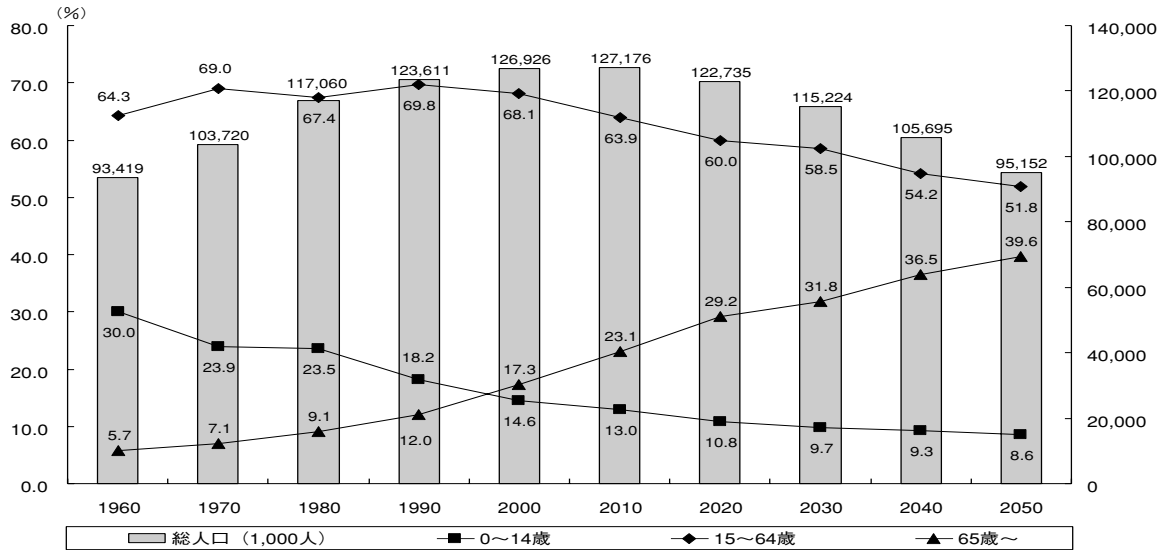
また、高齢期の就業については、「お国柄」による差が大きい点も意識する必要があると思われる。欧州諸国では定年年齢よりも早いリタイアが一般的であり、定年年齢を過ぎて10年以上働くのは、OECD諸国の中では、日本、韓国といった国々に限られているのが実情である。

以上のように考えると、本推計は極めて日本の特殊性を反映したものという位置付けで見ると必要があると思われる。

従来型の推計 [図表-3] とは異なり、[図表-4] では高齢化の進行が明らかに遅れている。従来の定義ではほぼ2000年に高齢人口が子ども人口を追い抜いていたのに対し、74歳現役の新定義^(注2)では、20年後の2020年に両者は均衡し、本格的高齢化社会を迎えることとなる。

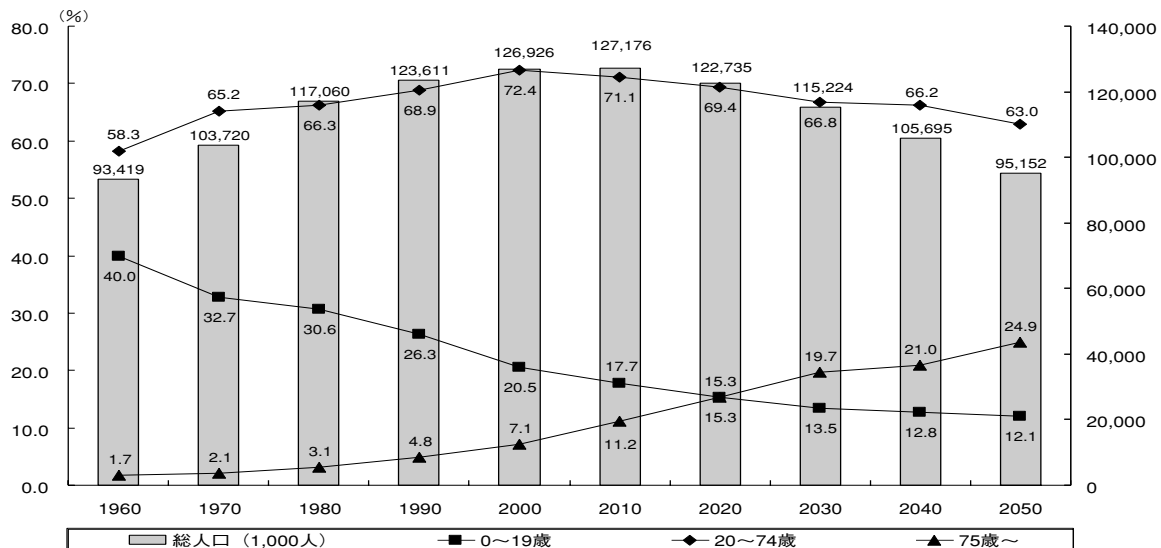
もちろん、今回の推計はバイアスを含んだものであり、これに対して即座に現実の制度を当てはめる訳にはいかない。例えば、企業における定年を75歳とし、それまでは年金加入者として保険料を課し、年金給付開始年齢も75歳に引き上げるといった措置は、実行に移すには相当

[図表-3] 日本の生産年齢人口(15~64歳)及び従属人口(子ども15歳未満、高齢者65歳以上)指数推計



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集 2009』

[図表-4] 日本の生産年齢人口(20~74歳)及び従属人口(子ども20歳未満、高齢者75歳以上)指数推計



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集 2009』

な無理が伴うことは容易に想像できる。

とはいえ、現実に70歳まで働く人が多く存在し、その体力も意欲も高い日本において、高齢者、そして国民全体が幸福になるために、こうした社会保障の枠組そのものについて考え直す機会を持つことも必要ではないかと思われる。

以下では、70歳現役、75歳定年を社会の枠組として設定しようとする場合、どのようなポイントを押さえる必要があるかについて考察する。

2 | 実用的職業訓練

社会の変化は、様々な分野で新たなニーズを生み出す。この新たなニーズに対応できるのは若い世代とは限らない。実は高齢世代には30年余にも及ぶビジネス経験を通じて、様々な「暗黙知」を身に付けている「宝の山」としての側面もある。こうした人材が退職を迎えるにあたり、技能の伝承などの努力は企業組織的にも個人的にも図られていると思われるが、首尾良く「形式知」に変換して共有できるものばかりではないと考えられる。それは新たなニーズに直面

したときに、初めて自らの中に「暗黙知」が蓄えられていたことを意識するといった類のものであることもあろう。

このような潜在的な可能性の持ち主として高齢世代を捉えたと、新たな職業的チャレンジに際して必要とされる職業訓練や能力開発のプログラムにも工夫の余地が出てくるものと思われる。

しかし、この部分は個人の努力によって実現可能な事柄ではなく、企業の人的資源戦略によってカバーされる領域となってくる。

65歳までの継続雇用／再雇用が標準となった現在、更に先を見据えて70～75歳の人材を有効戦力とすべく、対象人材が50代の段階から企業を挙げて、かつ公的な支援制度も併せ、取り組むべき課題である。

もちろん企業の側からすれば、高齢者に経営資源を投入するリスクはあり、人材の側も、仮に優れた新技術や資格を獲得したとしても、それに報いるキャリアパスが企業内に用意されていない可能性がある。しかし、高齢者を雇用し、事業を継続する以上、可能な限り有効な資源活用を図らない企業は存続し得ないことを意識する時代が来ているといえよう。

3 | 動機付け

ライフサイクルの視点からすれば、高齢者の世代では最も資金を必要とする時期は完了しているとも考えられる。もちろん、十分な老後資金を蓄積しようと思えば際限がないというのも現実である。

この観点からすると、金銭的インセンティブはあるに越したことはないが、むしろ「自己実現の場としての仕事」という捉え方が重要な意味を持ってくると言える。

4 | 医療・介護制度

若年・中年の社員に比べ、高齢社員が健診の

頻度も含め、医療的ケアを多く必要とすることは当然と言える。高齢者の雇用が定着し、一定の年限でデータが集積され、統計が整備された時点で、各種負担の分担等について再調整が必要となることを想定する必要がある。

今後の日本社会においてより深刻な論点となるのは、高齢従業員の健康問題にとどまらず、彼らが自分の親や配偶者を介護する、いわゆる老老介護に当たっている場合の対処をどうするかということである。

高齢者であれ、女性であれ、有能な人材が介護を理由に就業を断念せねばならない状況は、企業はもとより国家的損失である。この部分の解決は、企業の守備範囲を超えたものであり、国の制度としての設計が必要となる。

4—結び

高齢者は大きな潜在能力を有した人的資源の塊であると考えれば、現行の就業環境、老後の生活支援など、多くの制度や仕組みに見直す余地が残されていることに気が付く。

知力も体力も十分に備わっている時点で、「従属人口」として高齢者を捉える枠組から離れ、少し視点を変えれば、様々なアイデアも見えてくる。

日本は既に、これらアイデアの実現可能性について検討すべき時期に置かれているのではないかと考えられる。

(注1) 2004年の総人口1億2,778万7千人に対し、2005年は1億2,776万8千人(▲1万9千人)。2006年は1億2,777万人、2007年には1億2,777万1千人と回復基調にあるものの、2010年には1億2,717万6千人と、以降減少が続くことが予測されている(総務省統計局『日本の統計2009』、第2章人口・世帯「人口の推移と将来人口」)。

(注2) 同様の発想として、厚労省の外郭団体である独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構は、かねてより「70歳現役に向けた環境・制度整備」を唱導しており、具体的な著作としては、古田隆彦『日本人はどこまで減るかー人口減少社会のパラダイム・シフト』(幻冬舎新書、2008)等がある。