

## 団塊世代の退職による労働市場への影響

～「2012 年問題」から考える超高齢社会における働き方

ニッセイ基礎研究所 経済調査部門 斎藤太郎

### 要旨

1. 1947年から1949年に生まれた団塊世代は2012年に65歳を迎える。団塊世代が60歳に到達し始めた2007年以降、大量の退職者が発生し深刻な人手不足をもたらすことが、労働市場の「2007年問題」として注目されていた。しかし、定年の引き上げ、勤務延長制度、再雇用制度を導入した企業が増えたことからその影響は当初想定されていたよりは小さかった。一方、団塊世代の多くが労働市場にとどまったことで、2012年以降の影響が大きくなる可能性がある。
2. 団塊世代の退職者数は2007年から2011年までの5年間で134万人だったが、年齢毎の労働力率が現在と変わらなければ、2012年から2016年までの5年間で158万人へと増加する。また、労働力人口は総人口を上回るスピードで減少し、2030年には5641万人と現在よりも1000万人近く少なくなる。この場合、総人口に占める労働力人口の割合は2030年には50%を下回り、少数派が多数派を支えなければならない社会になってしまう。
3. 長寿化の進行により退職後の期間が長期化しており、退職時点の平均余命は1970年の11年から2011年には19年まで延びている。さらに高齢者の健康状態がかつてよりも改善していることからすれば、労働者はもっと長く働くことが可能と考えられる。
4. 高齢者がより長く働くようになる一方、学校卒業と同時に仕事に就いたら定年まで働き続けるという画一的な働き方を改め、30歳～50歳代では仕事以外のことにもっと時間を費やすようになってほしい。そうすれば、若い層に対する企業の人件費負担は軽減され、その分を高齢者に振り向けることも可能となる。このような社会を実現するため、企業や政府は新卒に偏った現在の採用システムを改め、中途採用を増やすことで労働市場の流動化を図るべきだ。中途採用市場が活性化すれば、仕事を辞めたり変えたりすることに対する不安は少なくなり、選択の幅が広がることになるだろう。これまでのように「太く短く」働くのではなく、「細く長く」働くことを前提とした社会システムの構築を目指すべきではないだろうか。

## 1—はじめに

1947年から1949年に生まれた団塊世代は2012年に65歳を迎える。団塊世代が60歳に到達し始めた2007年以降、大量の退職者が発生し深刻な人手不足をもたらすことが懸念され、このことはいわゆる労働市場の「2007年問題」として注目されていた。しかし、2007年から2011年までの5年間を振り返ってみると、定年の引き上げ、勤務延長制度、再雇用制度を導入した企業が増えたことから、その影響は当初想定されていたよりは小さかったようである。一方、団塊世代の多くが労働市場にとどまったことで、2012年以降の影響が大きくなる可能性も指摘されている。本稿では、2011年までの団塊世代を中心とした高齢者の退職動向を振り返った上で、2012年以降について展望する。

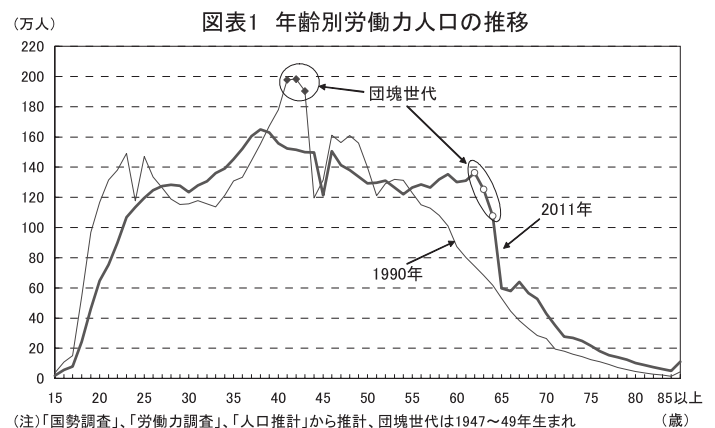
## 2—労働市場の「2007年問題」を振り返る

### (1) 団塊世代の労働力人口はピーク時の6割程度に

団塊世代の労働力人口、就業者数など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、年齢階級別の就業状態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2011年時点で62～64歳だが、労働力調査では60～64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降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、各年齢の就業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。

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2011年時点でそれぞれ369万人、352万人となった<sup>1</sup>(図表1)。この世代の労働力人口のピークは1990年代半ばの約600万人で、この時からすでに4割程度の人が労働市場から退出していることになる。特に、団塊世代が60歳を迎えた2007年以降、そのペースが加速している。



### (2) 想定よりも少なかった団塊世代の退職者数

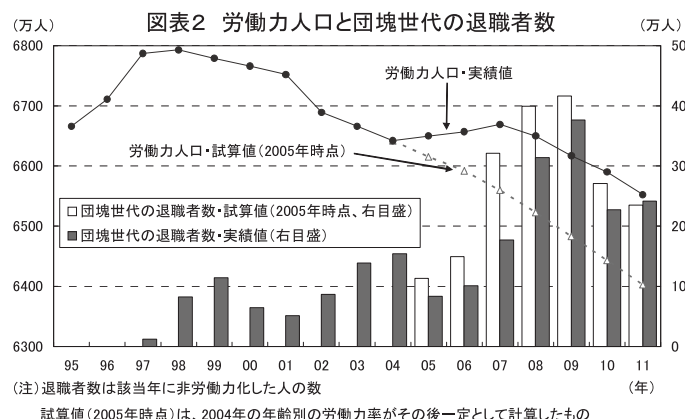
2007年から団塊世代の退職者数が増えたことは確かだが、その規模は当初考えられていたものと比べると小幅にとどまっている。当研究所では、2005年(2004年実績値公表時点)のレポート<sup>2</sup>で団塊世代の退職による影響を試算した。その試算では、団塊世代の退職者数は1947年生まれの人が60歳を迎える2007年にそれまでの10万人前後から30万人台へと増加し、1948、49年生まれの人も60歳となる2008年、2009年には40万人台になると見込んでいた。当時の試算では、2005年から2011年までの7

<sup>1</sup> 労働力調査は、東日本大震災の影響で2011年3月～8月分が岩手県、宮城県、福島県を除く全国結果のみの公表となったため、2011年実績は当該3県を除く結果しか公表されていない。本稿では2010年の当該3県に対する全国の比率に2011年の当該3県の実績値にかけたものを2011年の全国の実績値としている。

<sup>2</sup> 詳細は「団塊世代の退職が労働市場に及ぼす影響」(ニッセイ基礎研 REPORT 2005.5) 参照

年間で団塊世代の退職者数<sup>3</sup>は191万人としていたが、実際にはほとんどの年で試算値を下回り、7年間の団塊世代の退職者数は152万人となった(図表2)。

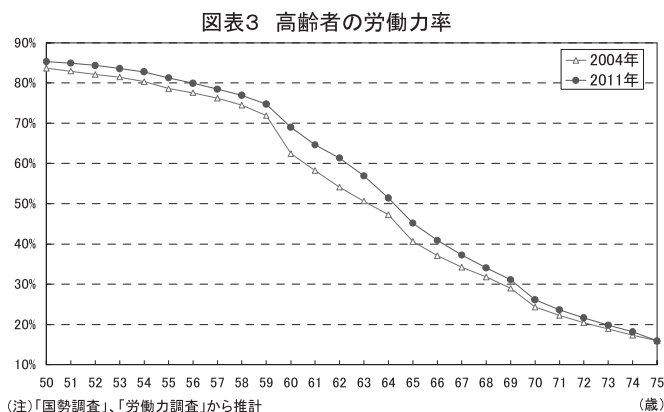
また、国立社会保障・人口問題研究所の推計人口を前提として、2004年時点の男女別、年齢別の労働力率が2005年以降も変わらないとして求めた労働力人口は、2011年には6403万人となり2004年の6642万人から239万人も減少すると試算していた。しかし、実際の2011年の労働力人口は6552万人で、7年間の減少幅は90万人にとどまり、当時の試算と比べると直近の水準は約140万人も多くなっている。



これは、2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」の効果もあり、団塊世代に限らず高齢者の労働力率がこのところ大幅に上昇しているためである。この法改正によって、事業主は①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じることが義務付けられた。

2011年の高齢層(50歳～75歳)の労働力率は全ての年齢で2004年よりも上昇している(図表3)。

また、従来は多くの企業が60歳定年制を採用していたため、59歳から60歳にかけて労働力率が大きく低下していた。しかし、定年の引き上げ、勤務延長制度、再雇用制度を導入した企業が増えたことからその低下幅が大きく縮小している。59歳から60歳にかけての労働力率の低下幅は2004年には9.4ポイントだったが、2011年には4.3ポイントへと縮小した(男性:10.8ポイント→6.9ポイント、女性:8.0ポイント→4.7ポイント)。



### 3—2012年以降の展望

#### (1) 団塊世代の大量退職は2012年以降に生じる可能性

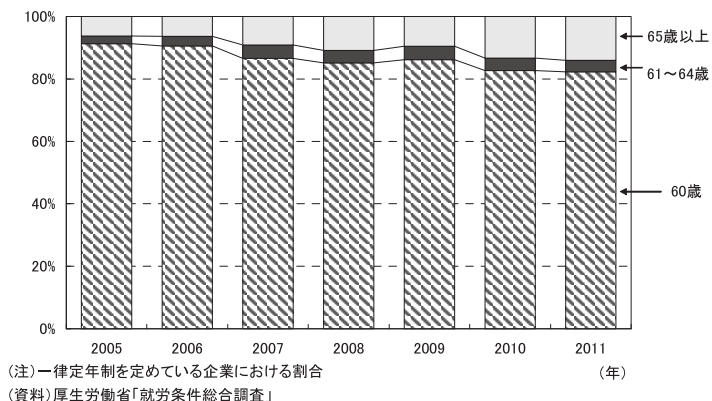
このように、2007年以降の団塊世代の退職による影響は当初想定されていたよりも小さかった。しかし、労働市場にとどまった団塊世代が想定よりも多かったことで、団塊世代が65歳を迎える2012年以降の影響がより大きくなるという見方もできる。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によれば、一律定年制を定める企業のうち60歳を定年とする企業の割合は2005年の91.1%から2011年には82.2%まで低下している(図表4)。また、勤務延長制度、再雇用制度がある企業の割合は2005年の77.0%から2011年には93.2%まで上昇している。しかし、65歳以上を定年とする企業の割合は上昇しているものの2011年時点でも14.0%にとどまっていること、勤務延長制度、再雇用制度といった定年後の措置がある企業のほとんどが最高雇用年齢を65歳までとしていることから、65歳で退職する人が多いことが推察される。

<sup>3</sup> 退職者数=年齢毎の労働力人口(当年)-1歳前の労働力人口(前年)で定義している

実際、65歳の労働力率は2004年の40.6%から2011年には45.2%へと上昇したが、64歳から65歳にかけての低下幅は2004年が6.6ポイント、2011年が6.3ポイントとなっている。高齢者の労働力率は全体として高まっているものの、65歳で退職する労働者の割合が高いことは変わっていないのである。このことは、団塊世代の大量退職、労働力人口の大幅減少は当初想定されていた2007年よりも後ずれし、2012年から本格的に始まる可能性があることを示唆している。

図表4 定年年齢別企業割合



## (2) 現行維持ケースの試算

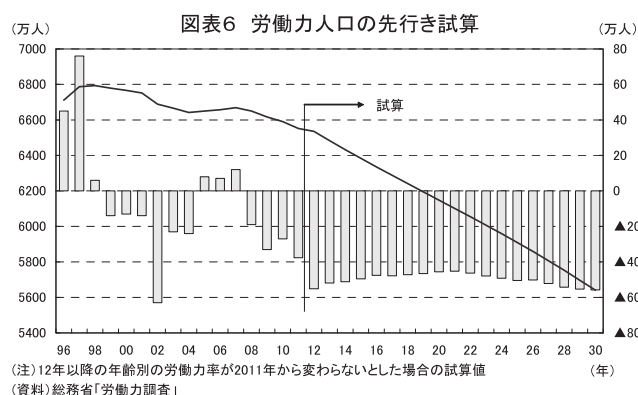
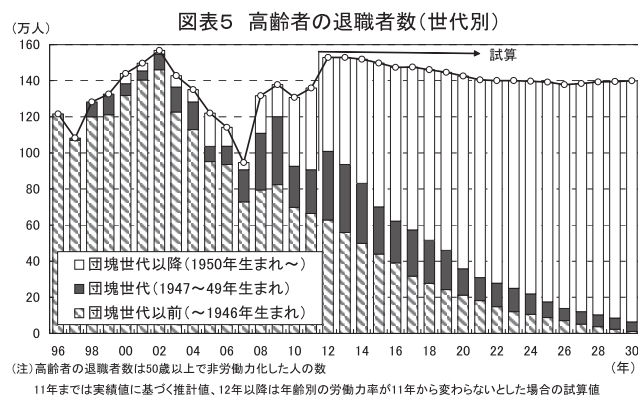
ここではまず、2012年以降の男女別、年齢別の労働力率が2011年時点と変わらないとした場合の団塊世代を中心とした高齢者の退職者数、2030年までの労働力人口を試算した。2012年以降の人口は、国立社会保障・人口問題研究所の推計人口（2012年1月、中位推計）を用いた。

まず、団塊世代の退職者数は2011年の24万人から2012年には38万人へと大きく増加する。2007年から2011年までの5年間の退職者数は134万人だったが、2012年から2016年までの5年間では158万人となる。また、50歳以上の高齢者全体の退職者数は2011年の136万人から2012年に153万人へと増加した後、2015年まで150万人台の推移が続く（図表5）。

高齢者の退職者増加を反映し、労働力人口の減少ペースも2012年以降加速する。直近3年間の労働力人口の減少幅は平均で30万人程度だったが、2012年以降は毎年50万人前後のペースで減少し続け、2030年には5641万人と2011年と比べ950万人も減少することになる<sup>4</sup>（図表6）。

この場合、労働力率は2011年の59.3%から2030年には53.9%まで低下する。各年齢の労働力率が変わらなかったとしても、高齢化のさらなる進展によって相対的に労働力率の低い高齢者の割合が高まることにより全体の労働力率は下がってしまうのである。

従来は2007年を境として高齢者の大量退職による人手不足が顕在化する可能性が指摘されてきたが、この問題が2012年以降に起こる可能性があることを示唆する結果といえるだろう。



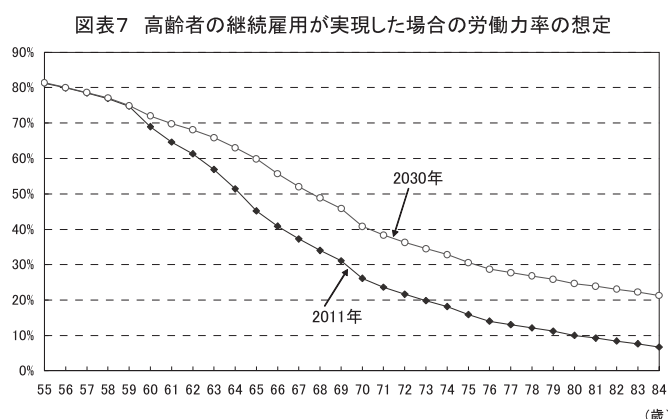
<sup>4</sup> 2012年1月分から、労働力調査の結果を算出するための基礎となる人口（ベンチマーク人口）の基準が2005年国勢調査から2010年国勢調査に切替えられたことにより、労働力調査の計数は2011年と2012年の間に断層が生じている（労働力人口は新基準のほうが45万人程度多い）。このため、2012年以降の労働力人口を2011年以前と比較する際には、基準切替えに伴う断層を調整している。

長期的な経済成長は、労働、資本、技術進歩率によって規定されるため、労働力人口の減少は潜在成長率の低下をもたらす。人口減少が長期にわたって継続する中では労働力人口の減少は避けられないが、問題はこのままでは人口を大きく上回るペースで労働力が減少してしまうことだ。ちなみに総人口に占める労働力人口の割合は2011年には51.3%となっているが、2030年には48.4%と50%を割り込んでしまう。労働市場に参加している人の数が総人口の半分以下になってしまうということで、これは少数派が多数派を支えなければならない社会を意味する。これでは経済社会の活力を維持していくことは難しいだろう。

### (3) 高齢者の継続雇用が実現した場合の試算

労働力人口の急速な減少に歯止めをかけ、深刻な人手不足を回避するためには、高齢者の継続雇用を進めることが重要である。

そこで、次に高齢者の継続雇用が進んだ場合の2030年までの労働力人口を試算した。試算にあたっては2030年の労働力率について、59歳までは2011年と同水準、60歳から65歳までは年齢毎の労働力率の下落幅が現在の半分になるとして60歳以上の労働力率の水準を上昇させた。たとえば、2011年時点の59歳から60歳、60歳から61歳にかけての労働力率の低下幅はそれぞれ5.8ポイント、4.3ポイントだが、2030年には2.9ポイント、2.2ポイントになるとした。2030年の労働力率は60歳で72.0%（2011年比+3.1%）、65歳で59.9%（2011年比+14.7ポイント）、70歳で40.8%（2011年比+14.7ポイント）となる（図表7）。各年齢の労働力率は2012年から2030年まで一定のペースで上昇すると想定した。



高齢者の継続雇用が進んだ場合、2012年から2016年までの団塊世代の退職者数は134万人となり、現行維持ケースの158万人よりも少なくなる。この場合でも、労働力人口は2030年には6228万人となり2011年に比べて350万人減少する。しかし、この間、総人口が現在よりも1000万人以上減少することが見込まれていることを考慮すれば、労働力人口が減少することはやむを得ないことである。減少幅は現行維持ケースの950万人よりもかなり小さく、2030年の労働力率は59.5%（2011年：59.3%）と現在とほぼ同水準が維持される。また、総人口に対する労働力人口の割合は2011年の51.3%から53.4%へと上昇し、引き続き現役層が全体の半分以上を占める形が維持できることになる。

長期的にみれば労働力人口の減少によるGDP成長率の低下は避けられないが、人口減少下では一人当たりGDPのほうがより重要だ。たとえ国全体のGDPが減少したとしても、一人当たりGDPが増加していれば国民一人ひとりの豊かさは保たれると考えられるからである。その意味では、労働力人口そのものよりも労働力率の変化のほうがより重要と言えるだろう。



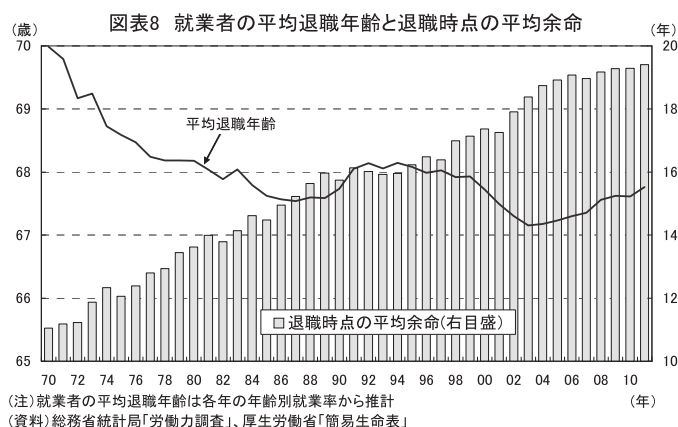
## 4—高齢者がより長く働く社会の実現に向けて

### (1) 就業者の平均退職年齢と退職時点の平均余命

活力ある経済社会システムを維持するためには、高齢者がより長く働くことが必要不可欠と考えられる。しかし、今回想定したように65歳で6割、70歳で4割の人が働くことは非現実的という見方もあるかもしれない。

ただ、かつて日本の労働者は今よりも長く働いていた。各年の年齢別の就業率を用いて就業者の平均退職年齢を推計<sup>5</sup>すると、1970年頃は約70歳だった。1980年代後半にかけて67歳台まで低下した後、1990年代半ばにかけては68歳程度まで上昇したが、その後再び低下し2000年代前半には67歳台前半となった。改正高年齢者雇用安定法の影響もあり平均退職年齢はここに来てやや上昇しているが、それでも1970年代に比べれば低い水準となっている(図表8)。

かつて退職年齢が高かったのは定年がなく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できる自営業者の割合が高かったことが大きく影響している。就業者に占める自営業者の割合は1970年代前半の30%台から足もとでは10%台前半まで低下している。



また、退職年齢が低下する一方で長寿化が進んできたために、退職後の期間が長期化している。このところ退職年齢は徐々に高くなっているが、その間も長寿化は進行しているため、退職後の期間が長くなる傾向は止まっていない。厚生労働省の「簡易生命表」から試算した退職時点の平均余命は1970年には11年(男女別の平均値、以下同じ)だったが、2011年には19年まで延びている(図表8)。言い換えれば、かつては退職してから10年間生きればよかったが、今では退職してから20年近く生きなければならないということになる。2011年時点の平均退職年齢は1970年よりも2歳程度低くなっているにすぎないが、退職後の平均余命は8年も長くなっているのだ。

国立社会保障・人口問題研究所の予測によれば、平均寿命は今後さらに長くなることが見込まれている。高齢者の継続雇用が進む場合の試算が実現すると、就業者の平均退職年齢は2030年には72.1歳と現在よりも4歳以上高くなり、1970年頃の水準を上回ることになる。しかし、同時に高齢者の平均余命もさらに延びるため、退職時点の平均余命は現在と変わらない(図表9)。労働者が平均的に70歳を超えて働くということは、将来的にみれば非現実的とは言えないだろう。

図表9 高齢者の継続雇用が進んだ場合の退職年齢、退職時点の平均余命

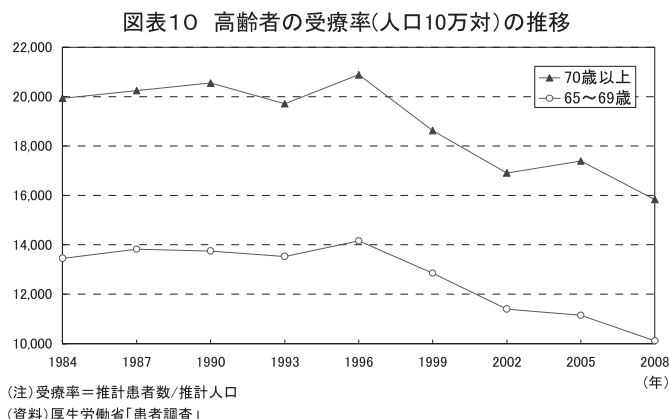
	平均退職年齢(歳)			退職時点の平均余命(年)			平均寿命(年)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
2011年	67.8	69.5	66.0	19.0	15.3	22.8	82.6	79.3	85.9
2030年	72.1	74.0	70.3	19.2	15.2	23.1	85.3	82.0	88.7
変化幅	4.4	4.5	4.2	0.1	-0.1	0.3	2.7	2.7	2.8

(注) 平均退職年齢は当研究所試算、平均寿命は国立社会保障・人口問題研究所の予測

<sup>5</sup> 50歳以上の年齢別の就業率の低下幅から各年齢の退職割合を求め、85歳までに全員が退職するとして退職年齢の加重平均値を算出した。

もちろん長く働くためには健康状態に問題がないことが前提条件となるが、今の高齢者は同じ年齢でも昔に比べてはるかに健康である。たとえば、厚生労働省の「患者調査」によれば、60歳代後半（65～69歳）の受療率（人口10万人に対する患者数）は1996年調査の14,000人程度から2008年調査では10,000人程度へと3割近くも低下している（図表10）。

高齢者の退職年齢は、年齢そのものではなく、退職時の平均余命から逆算して考える視点も重要だ。長寿化の進展や高齢者の健康状態の改善を考えれば、労働者はもっと長く働くことが可能と考えられる。



## (2)「太く短く」から「細く長く」働く社会へ

高齢者がより長く働くことに対しては抵抗も根強い。政府は、65歳までの希望者全員の継続雇用を企業側に求める高年齢者雇用安定法の改正案を閣議決定したが、企業の負担増加につながる改正案に経済界は強く反対している。また、高齢者雇用を進めることが若年者の雇用機会の減少につながるという指摘もある。今まで以上に長く働き続けなければならないということは労働者側の抵抗もあるかもしれない。

こうした抵抗感の背景には、いったん働き始めたら退職まで働き続けるという日本の典型的なライフサイクルがあると考えられる。日本では、学校を卒業すると同時に仕事に就いた後は特別な事情がない限り働き続け、定年を迎えるというのが一般的だ。特に男性の場合、20歳代後半から50歳代後半までの労働力率が90%を超えている上に労働時間も長く、仕事を始めてから退職するまで、いわば働きづめの状態が続くことになる。このため、子育てや地域活動への参加が思うようにできない男性は多い。

長寿化が進む中では、このような画一的な働き方を変えていく必要があるのではないか。たとえば、高齢者がより長く働くようになる一方、30歳～50歳代では仕事以外のことにもっと時間を費やすようになってよいだろう。また、働く期間が長くなる中では、現在のように20歳前後の学生時代に一生の仕事を決めてしまうことは必ずしも適切とは言えないかもしれない。一度就いた仕事を40歳代、50歳代になって変えることがもっと一般的になってよいだろう。その過程では一度仕事を辞めて大学などで学び直す人が増えるはずだ。人生の中で働く時間が広く分散されるようになれば、若い層に対する企業の人件費負担は軽減され、その分を高齢者に振り向けることも可能となるだろう。

このような形で、働く意思と能力を持つ高齢者がより長く働くことができるような社会を実現するためには、労働市場の流動化を進めることが前提条件となる。企業や政府は新卒に偏った現在の採用システムを改め、中途採用を増やすことで労働市場の流動化を図るべきだ。特に公務員については中途採用を制度化することも検討する価値がある。中途採用市場が活性化すれば、仕事を辞めたり変えたりすることに対する不安は少なくなり、選択の幅が広がることになるだろう。これまでのように「太く短く」働くのではなく、「細く長く」働くことを前提とした社会システムを構築することを目指すべきではないだろうか。