

REPORT II

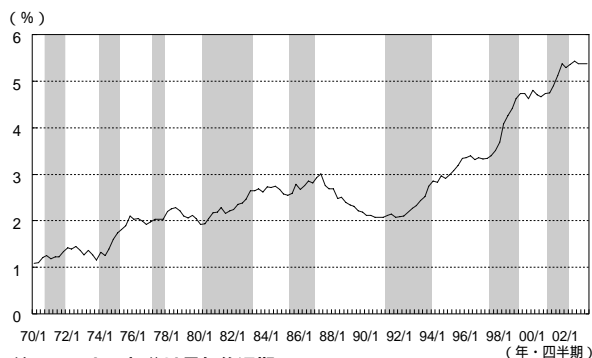
迫りくる労働力不足時代 - 求められる高齢者の就業拡大 - (人口減少シリーズ その5)

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

1. 労働力過剰が続くバブル崩壊後の日本経済

日本の失業率は、バブル崩壊後の長期にわたる景気低迷を受けて、上昇傾向が続いている。特に、95年に3%台に乗せてからは、98年に4%、2001年に5%と、上昇ペースが加速している。現在は2002年1月を底とした景気回復局面にあるが、雇用情勢は目立った改善を見せておらず、失業率は5%台、失業者数は350万人前後と依然として高止まりが続いている。

図表 - 1 日本の失業率の長期推移



(注) シャド一部分は景気後退期
(資料) 総務省統計局「労働力調査」

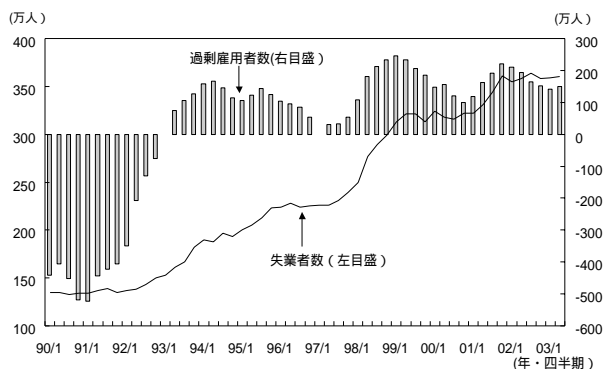
バブル崩壊後の失業率の動きで特徴的なのは、景気後退期に上昇するのは当然のこととして、景気が回復に転じても下がらないことである。企業が景気後退期に十分な雇用調整を行わずに企業内に過剰雇用を抱えていることが、景気が回復しても雇用の拡大、失業者の減少につ

ながらない理由のひとつと考えられる。

過剰雇用者数はその推計方法によってかなり水準が異なる。雇用人員判断DI、労働分配率などを用いた推計によれば^(注1)、93年以降ほぼ一貫して過剰雇用の状態が続いており、98年後半から99年初めにかけては250万人近い水準に達していたことが分かる。ここにきて企業の雇用過剰感は若干低下しており、過剰雇用者数も減少しつつあるが、それでも150万人程度の過剰雇用者が残っている。過剰雇用者まで含めて考えれば、日本経済は潜在的にはいまだに500万人程度の失業者を抱えていると言っていることができる。

このように、バブル崩壊から現在にいたるまで、日本の労働市場は10年以上にわたって労働

図表 - 2 失業者数と過剰雇用者数の推移



(注) 過剰雇用者数は筆者推計値
(資料) 総務省統計局「労働力調査」

力が過剰の状態が続いてきた。しかし、中長期的に見れば、今後、日本経済はむしろ労働力不足に悩まされることになる可能性が高い。

2. 労働力が不足する時代へ

(1) すでに減少局面に入った労働力人口

国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口（2002年1月、中位推計）」によれば、日本の人口は2006年にピークに達した後、長期の減少過程に入る。15歳以上人口は2010年までは小幅ながら増加が続くが、労働力人口（15歳以上の就業者ならびに完全失業者）は、趨勢的にすでに減少局面入りしている可能性が高い。

労働力人口の変化は、15歳以上人口と労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）の動きによって決まる。

労働力人口は99年から4年連続で減少しているが、その要因を、15歳以上人口の増減、年齢構成の変化、各年齢層での労働力率の変化、に分けて見ると^(注2)、最近では各年齢層の労働力率が低下していることが労働力人口減少の大きな要因となっていることが分かる。これは雇用環境が悪化したため、仕事を探すのをあきらめ非労働力化した人が増えたことが影響しているものと考えられる。短期的には、雇用環境が改善に向かえば、これらの人達は労働市場に

戻ってくることから、各年齢層の労働力率は持ち直しに向かう可能性が高いだろう。

中長期的に見て重要なのは、それ以外の二つの要因である。15歳以上人口は増加基調が続いているため、恒常的に労働力人口の増加要因となってきたが、その増加幅は徐々に縮小している。年齢構成の変化は、高齢化により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おり、そのマイナス幅は拡大傾向にある。2001年には後者のマイナス幅が前者のプラス幅を上回ることとなった。2000年を境として、人口動態面の要因が労働力人口を減少させる方向に働き始めたのである。

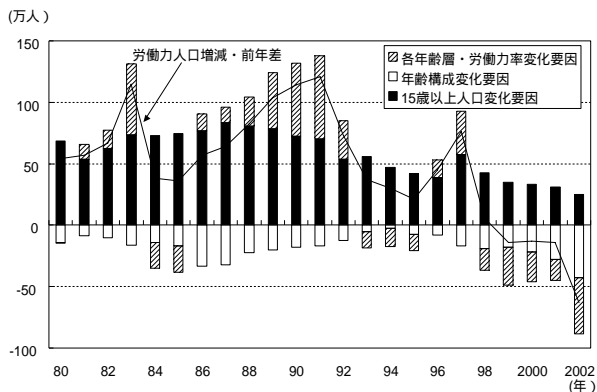
各年齢層の労働力率は、景気変動などによって毎年変動するが、人口、年齢構成のトレンドは短期間で大きく変わることはない。労働力人口はすでに長期にわたる減少局面に入ったと考えることができるだろう。

(2) 過剰雇用から労働力不足へ

今後、各年齢層の労働力率が変わらないとしても、労働力率の低い高齢者の割合が高まるため、全体の労働力率は低下し続ける。男女別・年齢階級別（5歳区切り）の労働力率が2002年実績値で一定とし^(注3)、国立社会保障・人口問題研究所の人口推計を用いて全体の労働力率を試算すると、2010年には58.5%と2002年の61.2%に比べて2.7%ポイントの低下、2020年には55.9%とさらに2.6%ポイントの低下となる。

15歳以上人口は2010年まで微増が続くが、労働力率低下の影響が大きく、99年から減少している労働力人口は2003年以降も減少し続け、2010年には6,486万人と2002年の6,689万人に比べて203万人の減少となる。2010年前後には「団塊の世代」が60歳台前半となることから、労働

図表 - 3 労働力人口の変化要因



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

力人口の減少ペースは高まる。2020年には6,090万人となり、2002年と比較すると599万人の大幅減少となる（これをケースとする）。労働力人口は人口を上回るスピードで減少することになる。

600万人近い労働力人口の減少は、単純計算では、現在の過剰雇用を全て解消し、さらに失業者を全て吸収するだけのインパクトを持つ。

もちろん、人口が減少すれば総需要の伸びも鈍化するため、それに応じた労働需要も減少する。こうした要因も加味して長期的な労働力の需給を考えよう。

人口一人当たりGDPの伸びが一定で、労働生産性の伸びもそれに等しいとすれば、経済全体の成長率、労働需要の伸びはともに人口の増加（減少）率に等しくなる。一方、労働供給力（労働力人口）はすでに減少し始めていることから、労働力の需給バランスは今後改善に向かうことになる。

ただし、現在は過剰雇用を抱えており、「実際の就業者」が労働需要に見合った「適正就業者」を上回る状態が続いている。両者の乖離が解消されるまでは、過剰雇用の削減が優先されるため、失業者は減らない。労働需要に応じた「適正就業者」が「実際の就業者」と等しくなった時点で過剰雇用は解消され、その後は失業者が減り始めることになる。

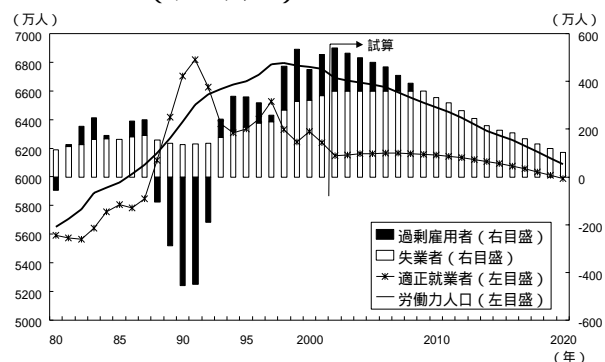
「適正就業者」の伸びが経済全体の成長率に等しくなるという前提で、2020年までの「適正就業者」数を計算し、各年齢階層の労働力率が今後変わらないとして計算した2020年までの労働力人口と比較することにより、労働力の需給を試算した。

労働力人口の減少が続く一方で、当面は総人口の変化は小さいため、適正就業者数は、ほぼ横ばいで推移し、現在150万人程度と推計され

る過剰雇用は2009年には完全に解消される。この頃には人口は減少局面に入っていることから労働需要も減少しているが、労働力人口の減少スピードがそれを上回るため、その後も失業者は減り続ける。

この結果、失業者数は2020年には102万人と2002年の359万人からは3割弱の水準にまで減少し、失業率は1.7%となる。これは、バブル期の失業率のボトム（90、91年の2.1%）よりも低い水準ということになる。

図表 - 4 労働力人口、就業者数の将来試算値（ケース）



(注) 過剰雇用者数は筆者推計。適正就業者 = 実際の就業者 - 過剰雇用者
(資料) 総務省統計局「労働力調査」

この場合でも依然として失業者は存在することになるが、労働市場における需要と供給の量的なバランスがとれていても求人・求職間のミスマッチ等により生じるいわゆる「構造的失業率」が現在4%程度^(注4)と見られていることを考慮すれば、これは完全に労働力不足の状態とすることができるだろう。構造的失業率の水準が今後変わらないとすれば、労働の需給ギャップが量的に解消されたとしても、2020年時点で244万人の構造的な失業者が存在することになる。そのため、上記の試算のように失業者が102万人まで減少することはなく、実際には142万人（244万人 - 102万人）の労働力が不足してしまう。

労働力が過剰の状態である現時点では想像することも難しいが、それほど遠くない将来には、

労働力不足が深刻な問題となる可能性がある。

人口が今後減少することは避けられない事態だが、労働力人口がそれ以上のペースで減少してしまうと、将来の成長に大きな弊害となってしまいうだろう。

3. 労働力不足時代への対応

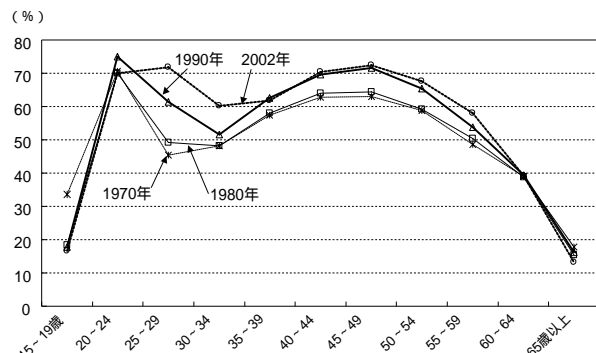
労働力不足を解消するためには、まず、構造的な失業率を低下させるという方法が考えられる。しかし、産業構造が大きく変化し、雇用の流動化が高まる可能性が高い中では、ミスマッチ等による失業を減らしていくことは難しい。やはり、限られた労働資源を最大限に活かすことで労働力人口の減少に歯止めをかけることが重要となるだろう。

(1) 女性の就業機会の拡大

そのために考えられるひとつの方策は女性の就業率を高めることである。

日本の労働市場の特徴としては、女性の労働力率が子育て期に大きく落ち込むM字型カーブを描いていることが挙げられる。これは多くの女性が結婚・育児期にいったん非労働力化し、子育てが一段落した後再び労働市場に参入するという就業パターンをとっているためである。

図表 - 5 女性の年齢階層別労働力率



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

2002年の年齢階層別労働力率を1970年と比べると、M字型の底が上昇し、左側の山は20~24歳層から25~29歳層へシフトしている。しかし、30歳台の労働力率はその前後と比べて低く、依然としてM字型カーブの形状は残っている。

実際の就業率が子育て期に落ち込んでいる一方、女性無業者に占める就業希望者の比率は実際の就業率が低い年齢層(M字型の底の年齢層)ほど高いことが知られている。したがって今後、育児休業制度の普及や保育所などの社会的インフラの整備が進めば、これらの年齢層の労働力率は大幅に上昇する可能性がある。

ただし、M字型カーブの解消は、労働力人口の減少に歯止めをかけるほどの効果を持たないことに注意が必要である。

2020年に30~44歳の女性の労働力率が、現在のM字型の左側の山である25~29歳の労働力率まで上昇すると仮定しても(ケース)、女性全体の労働力率は2002年の48.5%から2020年には44.8%へとむしろ低下してしまう。これは高齢化が進展することで労働力率の低い年齢階層の割合が高まるため、他の各年齢層の労働力率が上昇する効果が打ち消されてしまうためである。

この結果、2002年から2020年までの労働力人口の減少幅は517万人となり、ケース と比べて82万人の増加にとどまる。

働く意志を持っている女性がより働きやすい環境を整備することはもちろん重要なことではあるが、それだけでもって将来の労働力不足が解消されるという過大な期待はかけないほうがよいだろう。

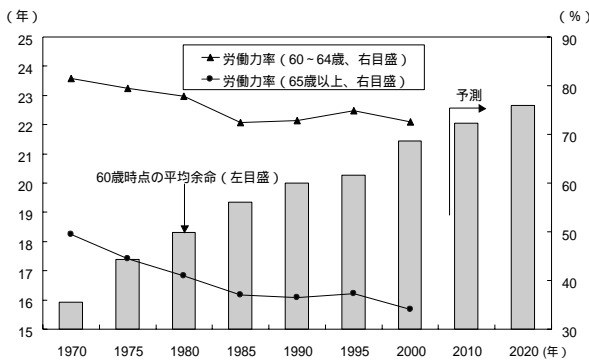
(2) 高齢者の雇用拡大の効果

労働力人口の減少に歯止めをかけるためのもうひとつの方策は、高齢者の就業率を高めることである。日本の高齢者の労働力率は国際的に

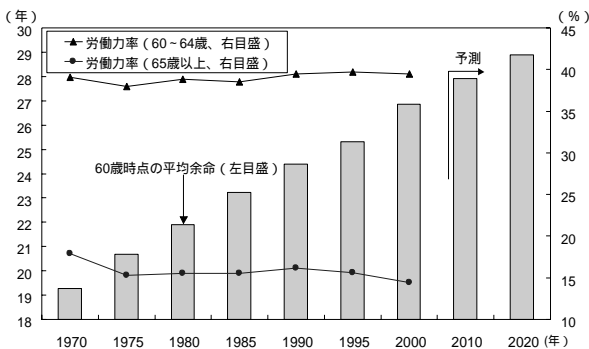
見れば非常に高いが、自営業者の数が減少していることもあり、男性を中心としてその水準は徐々に低下してきている。

一方、日本はすでに世界一の長寿国となっており、平均寿命（0歳時点の平均余命）は着実に延び続けている。これに応じて各年齢における平均余命も延びていて、たとえばほとんどの企業が定年退職年齢としている60歳時点の平均余命は、1970年の男性15.93歳、女性19.27歳から2000年には男性21.44歳、女性26.85歳まで、この30年間で男性は5.5年、女性は7.5年程度長くなっている。さらに、国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口」によれば、2020年にはさらに男性は2歳程度、女性は3歳程度平均余命が延びると見込まれている。

図表 - 6 - 1 60歳時点の平均余命と高齢者の労働力率(男性)



図表 - 6 - 2 60歳時点の平均余命と高齢者の労働力率(女性)



(注) 平均余命の実績値は厚生労働省「生命表」、予測値は国立社会保障・人口問題研究所によるもの

平均余命が延びているということは、同じ60歳であっても昔と比べれば健康状態は良く、就業能力も高い水準を維持している人が増えていると考えることができるだろう。また、同じ年齢で退職したとしても、以前よりも人生の早い段階で引退してしまっているという見方もできる。このまま平均的な退職年齢が変わらないとすると、引退後の残りの人生は今後さらに長期化する可能性が高い。

そこで、ここでは長寿化に応じて、高齢者がより長く働く社会を想定し、60~69歳の労働力率が大幅に上昇した場合、労働力人口がどうなるかを試算した(ケース)。具体的には、2002年時点の55~59歳、60~64歳の労働力率が、2020年には60~64歳、65~69歳にシフトするとした。男性の場合、60~64歳の労働力率は2002年の71.2%から93.8%へ、65~69歳の労働力率は2002年の48.1%から71.2%へとそれぞれ20ポイント以上上昇する。また、女性の場合はM字型の解消(ケース)と高齢層への労働力率のシフトが同時に起こるとした。ただし、70歳以上については、年齢毎の労働力率は上昇する可能性はあるが、それと同時に平均年齢が上昇し労働力率が低下する効果があるので、2002年と同水準とした。

この試算のもとでも、2020年の労働力率は59.6%と2002年時点の61.2%からは低下するが、他の二つのケースに比べると、その低下幅は小幅にとどまる。2020年の労働力人口は2002年と比べると195万人の減少となるが、ケースと比べると403万人、ケースと比べると321万人の増加となる。また、2010年から2020年にかけての労働力人口の減少率はマイナス0.3%(年平均)と、人口の減少率に等しくなる。

人口の減少に伴って労働力人口も減少することは避けられない事態だが、高齢者の労働力率

図表 - 7 労働力人口の将来試算
各ケースの概要

ケース	各年齢層の労働力率が2002年実績値で2020年まで一定 (人口は国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口を利用、以下同じ)
ケース	女性のM字型カーブが2020年に解消 (2020年に向けて30～44歳の労働力率が2002年の25～29歳の水準まで上昇)
ケース	ケース + 2020年に向けて高齢者の労働力率が上昇 (2002年の55～64歳の労働力率が2020年に60～69歳にシフト)

労働力人口 (単位: 万人、%)

		1990	2000	2010(予)	2020(予)
総人口	伸び率	12,361	12,693	12,747	12,411
		0.6%	0.3%	0.0%	-0.3%
労働力人口	(ケース)	6,384	6,766	6,486	6,090
	伸び率	1.3%	0.6%	-0.4%	-0.6%
	(ケース)	6,384	6,766	6,531	6,172
	伸び率	1.3%	0.6%	-0.3%	-0.5%
	(ケース)	6,384	6,766	6,700	6,494
	伸び率	1.3%	0.6%	-0.1%	-0.3%

(注) 伸び率はその年までの10年間の平均
総人口の2010,2020年は国立社会保障・人口問題研究所推計(2002年1月)

年齢階層別労働力率 (単位: %)

労働力率(男女計)	2002 (実績)	2020		
		ケース	ケース	ケース
男性	61.2	55.9	56.6	59.6
15～19歳	17.8	17.8	17.8	17.8
20～24歳	71.4	71.4	71.4	71.4
25～29歳	94.6	94.6	94.6	94.6
30～34歳	96.9	96.9	96.9	96.9
35～39歳	97.3	97.3	97.3	97.3
40～44歳	97.4	97.4	97.4	97.4
45～49歳	97.1	97.1	97.1	97.1
50～54歳	96.3	96.3	96.3	96.3
55～59歳	93.8	93.8	93.8	93.8
60～64歳	71.2	71.2	71.2	93.8
65～69歳	48.1	48.1	48.1	71.2
70歳以上	21.8	21.8	21.8	21.8
女性	48.5	43.3	44.8	47.5
15～19歳	16.7	16.7	16.7	16.7
20～24歳	70.1	70.1	70.1	70.1
25～29歳	71.8	71.8	71.8	71.8
30～34歳	60.3	60.3	71.8	71.8
35～39歳	61.8	61.8	71.8	71.8
40～44歳	70.5	70.5	71.8	71.8
45～49歳	72.4	72.4	72.4	72.4
50～54歳	67.7	67.7	67.7	67.7
55～59歳	58.1	58.1	58.1	63.1
60～64歳	39.2	39.2	39.2	58.1
65～69歳	24.0	24.0	24.0	39.2
70歳以上	9.0	9.0	9.0	9.0

を高めることによって、労働力人口の減少ペースを人口減少と同じ程度でとどめることは可能であろう。

4. 高齢者が働く社会

(1) 高齢者就業を阻害する年功賃金体系

ここまでの試算からも分かるとおり、深刻な労働力不足を招かないためには、高齢者の就業拡大が必要不可欠である。

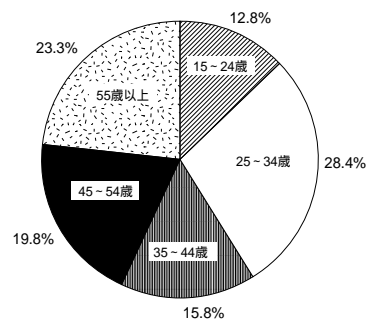
また、年金支給開始年齢はすでに60歳から引き上げられつつあり、定額部分については2013

年度までに、報酬比例部分については2025年度までに65歳に引き上げられる予定となっている。雇用と年金との接続を強化する意味でも高齢者がより長く働けるようになることが求められている。

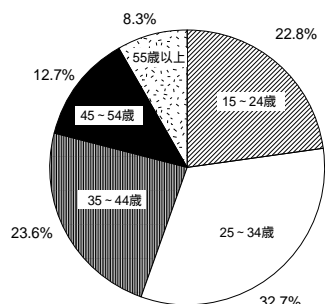
高齢者(60歳以上)の80%以上が、65歳以上、あるいは年齢にこだわらず働くのがよいと考えている(総務庁「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」)ことから分かるように、高齢者自身は高い就業意欲を持っている。しかし、高齢者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しく、それが十分に満たされていないのが実情である。

たとえば、日本の労働市場における求人・求職構造を年齢階層別に見ると、求職者は55歳以上の高齢者が約四分の一を占めている一方、企業の求人は若年層に偏っており、55歳以上が最も少なくなっているという事実がある。働く意志を持った高齢者は多いが、労働需要がそれに対応していない。

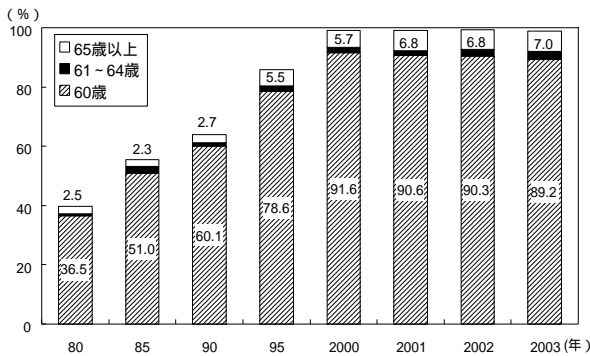
図表 - 8 - 1 年齢階層別求職割合(2002年)



図表 - 8 - 2 年齢階層別求人割合(2002年)



図表 - 9 定年年齢別企業数割合
(一律定年制を定めている企業 = 100)



(資料) 厚生労働省「雇用管理調査」

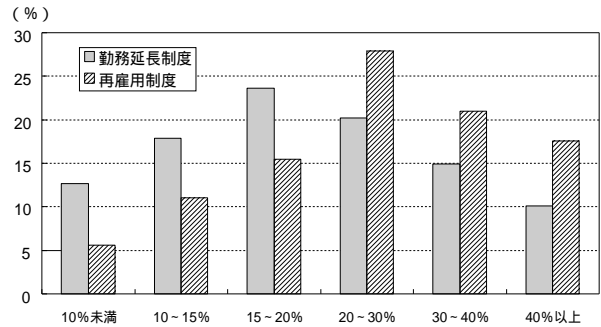
また、現行の高年齢者雇用安定法では、60歳定年が義務化されており、定年制を採用している企業のほとんどが定年年齢を60歳以上としている（定年制を採用している企業は約9割）。しかし、65歳までの雇用の確保については、努力義務とされているものの法制化されていないこともあって、定年年齢を65歳以上としている企業は7.0%にすぎない。

このように、高齢者の雇用拡大が十分に進んでいない理由のひとつとして、日本では依然として年功賃金体系が維持されていることが挙げられるだろう。

年功賃金体系のもとでは、一般的に高齢者の賃金水準は生産性と比べて割高になっている。このことが、企業の高齢者の積極的な雇用や定年年齢の引き上げを妨げる一因になっていると考えられる。実際、定年の引き上げを行う場合に課題となる事項として、「給与体系の見直し」を挙げる企業が最も多く75.5%（複数回答）となっている（厚生労働省「平成15年雇用管理調査」）。

また、定年到達者が勤務延長制度、再雇用制度を利用した場合、勤務延長制度では54%、再雇用制度では78%で賃金が減額されており、それもかなりの減額率となっている。

図表 - 10 勤務延長後、採用後の賃金の減額率別企業割合



(注) 勤務延長後、再雇用後に賃金の下がる企業の割合はそれぞれ54.4%、78.2%

(資料) 厚生労働省「雇用管理調査（平成15年）」

定年後に勤務延長、再就職をしようとした場合に、賃金水準の大幅な低下を余儀なくされることが、労働者が実際の就業をあきらめる一因にもなっているだろう。

60歳定年制を、法制上65歳にまで引き上げるにより高齢者の雇用促進を図ろうという議論もある。しかし、現在の年功賃金体系を維持したままで定年延長を義務づけたとしても、企業が労働者に対して、長期にわたり生産性を超える賃金を支払い続けることは不可能であるため、その制度は実態的には形骸化してしまう恐れが大きい。

今後、年功型の賃金体系を是正することにより、企業が高齢者を継続的に雇用しやすくとともに、労働者側も継続的に働きやすくなる環境を整えることが必要だろう。

(2) 高齢者が働く社会のメリット

高齢者が働く社会には単に労働力不足を解消するということの他にも、いくつかのメリットがある。

ひとつは、労働者が長く働くようになることで、少子高齢化の進行により安定的な制度運営が危ぶまれている年金制度の問題がある程度解決される可能性があることである。

政府は20~64歳を現役世代、65歳以上を高齡

者と呼んでいるが、高齢者一人に対する現役世代の割合は、1970年には8.5人だったものが、2000年には3.6人となり、2020年には2.0人、2050年には1.4人になると見込まれている。このように高齢化が急速に進む中では、65歳未満の現役世代が65歳以上の高齢者を支えるという枠組みの中で制度を維持していくことにはおのずと限界があるだろう。65歳を超えても現役世代として働く人の割合が増えれば、年金財政の悪化に歯止めをかけることにもつながる。

さらに、高齢者になっても働ける社会が確立され、自分が高齢者になっても収入を得ることができるという確信が得られるようになれば、これまでのように若い時代に貯蓄を溜め込む必要もなくなる。将来に備えて過剰に貯蓄をするために現在の消費が低迷するという悪循環を断ち切るひとつの手立てとなろう。

これまでよりも長く働かないといけないということは、労働者にとっては厳しいことのように思われるかもしれない。しかし、働く期間が延びるかわりに、現在ほとんど100%近い労働力率となっていてほとんど働きづめの状態ともいえる30歳台から50歳台（男性）の年齢層の労働力率は、ある程度下がる余地があると考えてもよいだろう。

現在は、高校、大学を卒業したらすぐに就職し、そのまま定年まで働くというのが一般的な姿であろうが、20歳前後の年齢で生涯にわたってやりたい仕事を見つけられるということはむしろ稀なことではないだろうか。

労働市場の流動性が高まっていることが条件だが、就職し、しばらく働いた後でも、ひとによっては、職業人生の後半を方向転換するために、いったん休職し大学に通いなおすといったことも考えられる。これまでのように60歳定年という枠に縛られていてはこのようなことは困

難であるが、多くの労働者が長い期間働くようになることでその途中過程における選択肢は広がるのではないか。

また、労働力率は変わらなくても、それぞれの労働者が働く時間を短縮するということもできる。こうすることで、世代間のワークシェアリング効果が期待できるだろう。これまで30～50歳台の特に男性は仕事に追われていて、子育て、家族団らん、地域社会への参画などの時間を十分に取れないという問題があった。必要な時に仕事以外の時間を多く取れるようになることは社会全体にとって有意義なことだと思われる。

人口減少が避けられない中では、経済全体の成長は限られる。しかし、高齢者が年齢にかかわらず働けるような環境の整備を進めることで、経済社会の活力を維持していくことは可能であり、必要なことと言えよう。

(注1) 日銀短観の雇用人員判断D Iを労働分配率等で推計し、推計された雇用過剰感を解消するのに必要な労働分配率の変化を全て雇用者数の削減により行ったと仮定して、過剰雇用者数を算出

(注2) 労働力人口の要因分解は以下の方法による

$$\begin{aligned}
 N^{t+1} - N^t &= (\bar{X}^{t+1} - \bar{X}^t) \times \frac{N^{t+1} + N^t}{2} \cdots \cdots 15歳以上人口変化要因 \\
 &+ \left((X_i^{t+1} - X_i^t) \times \frac{X_i^{t+1} + X_i^t}{2} \right) \cdots \cdots \text{年齢構成変化要因} \\
 &+ \left(\left(\frac{X_i^{t+1} + X_i^t}{2} \right) \times \frac{X_i^{t+1} + X_i^t}{2} \right) \cdots \cdots \text{各年齢階層・労働力率変化要因}
 \end{aligned}$$

N: 労働力人口、 \bar{X} : 労働力率、X: 15歳以上人口

(i は年齢計、添字 i は年齢区分)

(注3) ここでは中長期的な労働力人口の動向を考えているため、求職活動を諦め非労働力化していた人たちが、今後労働市場に戻ってくるといった動きは考慮していない。

(注4) 厚生労働省の推計(「2002年版労働経済白書」)による