

# 報 道 発 表

平成 16 年 6 月 29 日

## 「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」報告書

### ・研究会の目的等

少子高齢化、人口減少などによる経済社会へのインパクトが懸念されています。なかでも、いわゆる「団塊世代」（1947～1949 年生まれ）の多くが定年年齢を迎える 2007 年からの数年間、わが国では大量の離職者が発生し、無視することのできない影響が、労働市場をはじめ企業経営・不動産・地域社会・貯蓄消費・財政等に現れるものと予想されます。

もちろん団塊世代が 60 歳を迎えるこの時期は、わが国が高齢社会に突入するほんの入り口の段階に過ぎませんが、ただ、この世代の人数が約 700 万人と、他の世代に比べ 2～5 割も多いために影響も大きく、その後の高齢社会を占ううえでも、この時期に発生する問題を検討しておくことは社会的意義が大きいものと考えられます。

例えば、団塊世代の多くが 60 歳を迎えるのを契機に、そのまま引退した場合、労働市場における労働供給減少（そしてそれに伴う国際競争力の劣化、オフィス需要の減少等）現役世代と引退世代の比率が変わることによる社会保障における負担と受益のアンバランス化等の多くの問題を生じること、金融資本市場にも影響を与えることなどが考えられ、そしてそれらは日本のマクロ経済への影響や財政、税収等への影響を与える可能性があります。

そこで財務総合政策研究所では、団塊世代が現行法定定年下限年齢である 60 歳を迎える 2007 年以降の数年間における社会の変化に注目し、「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」（座長：樋口美雄 慶應義塾大学教授）を設け、平成 15 年 11 月から平成 16 年 4 月にかけて、6 回にわたり研究会を開催し、人口構成における位置付け、団塊世代の特性等を確認するとともに、労働市場や企業経営への影響、貯蓄や消費への影響、さらに不動産や地域への影響、そして日本全体でみたマクロ経済への影響などを研究してきました。

これらの成果を踏まえ、研究会メンバーによる分担執筆により本報告書を取りまとめました。

・ 報告書の概要

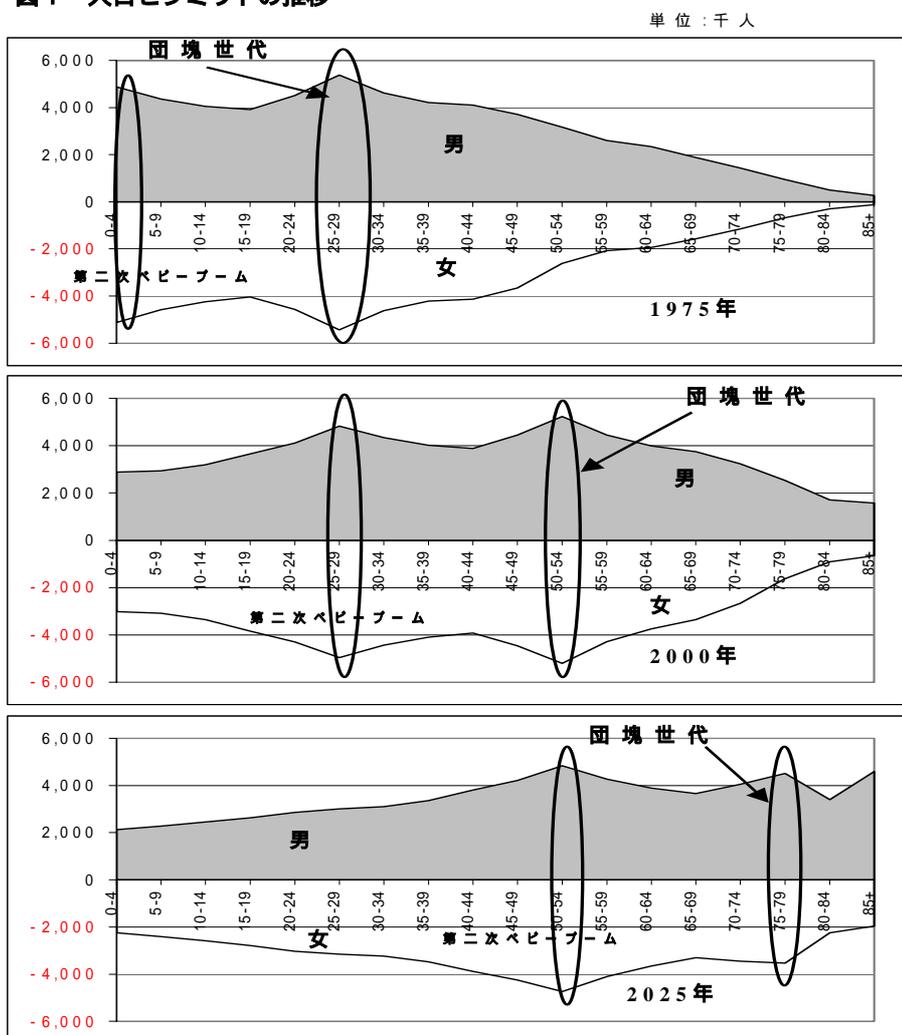
(1) 人口構成からみた団塊世代の位置付け

戦後の結婚ラッシュ等によるベビーブームで誕生した、いわゆる団塊世代(1947～49年生れ)の出生数は約806万人にのぼり、2000年時点でも689万人と総人口の5%強を占めている(図1)。団塊世代は、1970年代前半に世帯形成が進み、第二次ベビーブームをもたらした。

居住地分布から移動の動向をみると、団塊世代の三大都市圏の居住割合は、出生時には1/3に対し、世帯形成時にはおよそ1/2となっていた。

現状では、団塊世代は高齢化比率を引き下げているが、65歳を超える2015年以降は逆に高齢化比率を引き上げる効果を持つ。(加藤論文)

図1 人口ピラミッドの推移



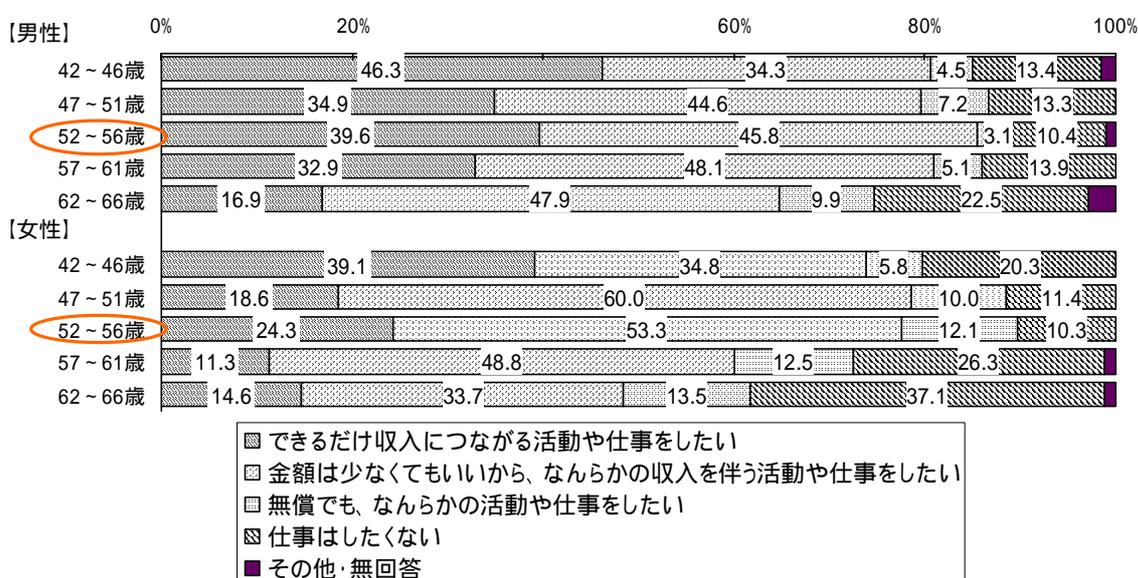
資料：総務省『国勢調査』

## (2) ライフスタイルからみた団塊世代の特性

団塊世代の生活意識、価値観、行動について、アンケート調査を基に分析したところ、

「男は仕事・女は家庭」という性別役割分業意識では団塊世代女性は否定的だが、具体的な家事分担行動では主に妻が担う、友人とのネットワーク関係が、団塊世代で特に充実しているとは言えない（むしろ、近所付き合いでは団塊女性は相対的には疎遠）就労面において、団塊男性は「自分の失業」、「自分の給与の低下」に不安感が強く、「老後の収入につながる仕事」を希望する傾向も強い（図2） 老後の生活面でも、団塊男性は「自分の老後の介護問題」と「自分や配偶者の老後費用」に強い不安感を持つといった特徴がわかった。ただ、これは「団塊世代」ならではの特性ではなく、前の世代と異なると言われてきた「団塊世代」の特徴は、加齢と時代の推移の中で失われてきている。（鈴木征男論文）

図2 老後の生活希望



## (3) 団塊世代の労働市場への影響

労働市場における団塊世代の就業者構成比、待遇面についての特徴を、「コーホート分析法」を用いることで抽出し、その退職の影響を考察した。

このなかで、団塊世代は、学校を卒業した時期がちょうど高度経済成長期の製造業・建設業全盛期にあったため、その多くがこれらの産業に就職していった。そしてその後、定年年齢間近い現在に至っても、これらの産業の就業者構成比は高い(図3)。これを職種別にみると、とくに団塊世代で「技能工、製造・建設作業者及び労務作業者」の割合が高く(図4)、しかも就職してから30年以上が経った現在もこの状態が続いている。したがって、団塊世代が退職した場合、この分野の技能継承が難しくなることにより、技能工等は60歳を過ぎても、定年や雇用延長、再雇用により、雇用を確保される余地は大きい。

これに対し、ホワイトカラーについては、団塊世代はその後の世代に比べ、専門的職業従

事者が少なく、事務従事者が多い。これは、団塊世代が入社し教育訓練を受けた時期が、日本企業にとって拡大成長期にあたり、幅広い技能を持った多分野をこなせるゼネラリスト的人材の育成に力が注がれる一方で、個々人の専門性やキャリアを意識した能力開発・人材活用が行われてこなかったことを反映している面もあり、こうした人材活用が自らの雇用確保を難しくしていることも否定できない。このたび、改正高年齢者雇用安定法が成立し、企業は65歳までの雇用環境の整備を義務付けられたが、これを円滑に推進していくためには、それ以前からの技能形成・処遇・人材活用の見直しによる、職種間・技能間のミスマッチの解消が必要である。(樋口ほか論文)

図3

製造業(男)

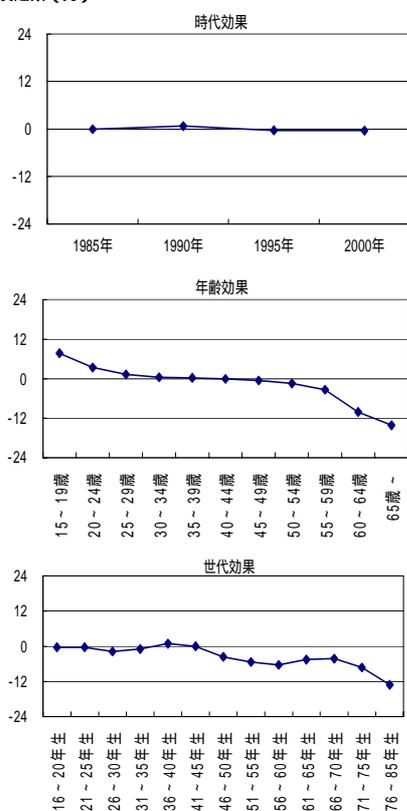
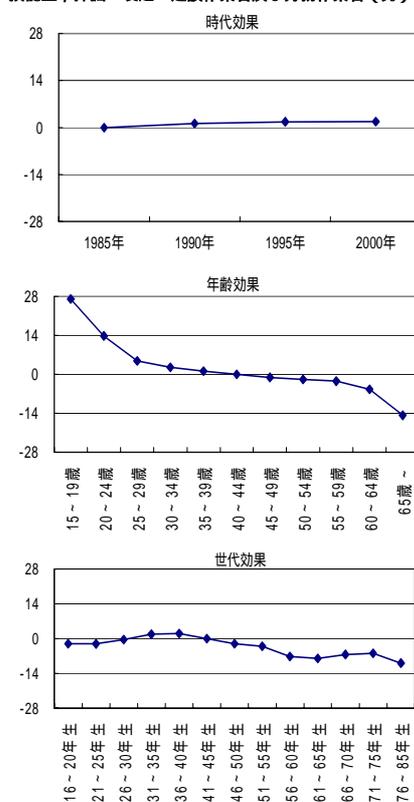


図4

技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者(男)

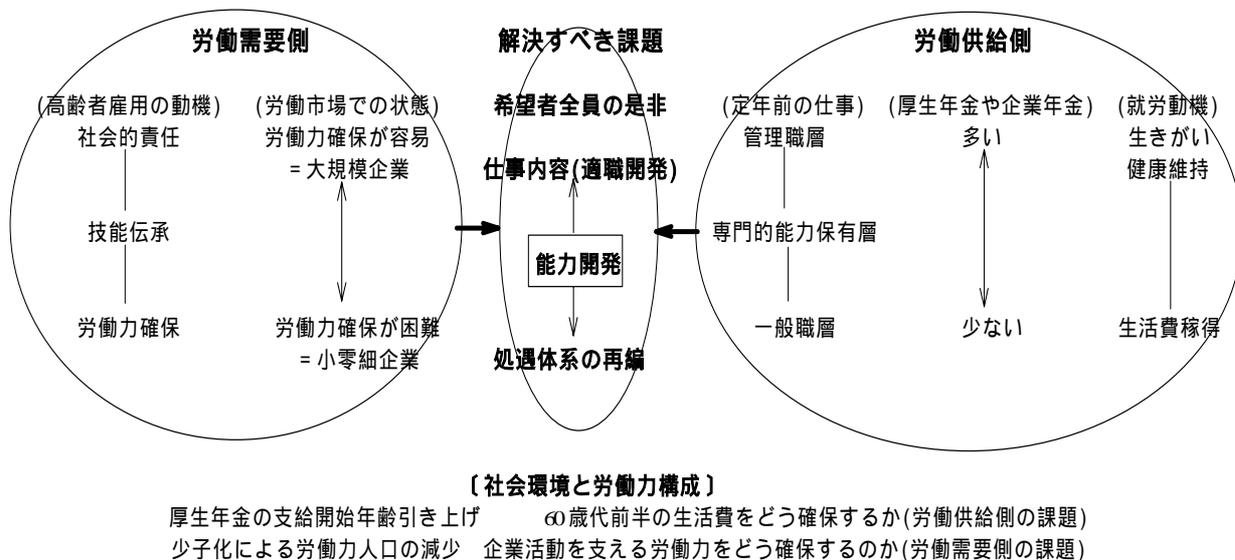


(4) 団塊世代の退職と高齢者雇用

団塊世代の大量定年退職期には、厚生年金の支給開始年齢上げが一部進んでおり、老後不安解消のため、定年後の雇用確保が重要となる。日本の高齢者の労働力率は諸外国に比べて高いが、十分な対価のない仕事も多い。現在の日本企業における主流は「60歳定年+方式」で、企業、労働者双方にとって現実的な手法(従業員側にも定年延長を望まない層が相当数存在)であり、団塊世代の大量定年退職者の雇用確保にはこの方式を発展させていくことが望ましい。高齢者雇用確保のために企業側と従業員側がそれぞれ解決すべき課題は多い(図5)が、ドイツとの比較で、日本は高齢者の労働意欲が高い点で一步進んでいるが、経営

者が高齢者に対して偏見を持つ点では共通しており、高齢者雇用を一層進めるには、人々が高齢者雇用を当たり前と捉え、高齢者が働くことを応援する気風が大切である。(藤村論文)

図5 60歳代前半層の雇用継続実現のために解決すべき課題



(5) 民間企業における団塊世代に対する取組み例

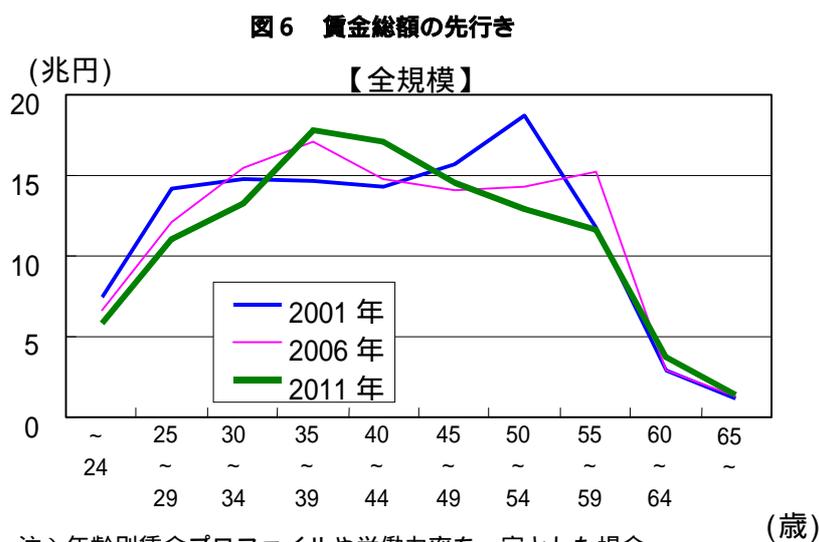
民間企業における団塊世代退職に関する取組みの一事例として、トヨタ自動車における定年退職に関連する施策を紹介する。従業員の定年後の再雇用制度や人材関連業者への紹介制度等の雇用対策、技能伝承のための技能の体系化・標準化・形式知化への取組み、負荷軽減等の作業環境改善や健康づくりの推進、さらには退職後の生活支援などの取組みが、結果として団塊世代の退職に伴う問題にも対応している。トヨタ自動車ではそもそも年齢構成で団塊世代が特に多いわけではないことに加え、これらの取組みにより団塊世代の退職は経営上の大きな問題とは考えられないとの認識に至っている。(荻野論文)

(6) 団塊世代退職の賃金面からみた企業経営への影響

団塊世代は、年功型賃金プロファイルのピーク付近に位置しており、賃金シェアが際立って高い(図6)。現在、50歳代の雇用ウエイトが高い業種ほど雇用過剰感は強く、団塊世代の定年退職によって雇用過剰感の解消が予想される。

60歳代前半への雇用延長は、長期的な労働力不足や年金制度との整合性といった観点から必要であり、望ましいことであるが、過剰雇用の調整や人件費削減といった視点からは懸念もある。ただし、2010年付近までを視野とした場合、60歳を境界とした賃金コスト構造が直ちに急変することにはならないと見込まれる。したがって、団塊世代の大量定年退職は、企業にとって一定規模の人件費コスト軽減となる公算があり(表1)、株式市場では資本の収益率向上につながる期待が高まっている。人口動態から予想される賃金コストの構造的な変

化は、企業収益の中期的な成長性や業種間格差を評価する際の重要な要素の一つといえる。  
(鈴木準論文)



注) 年齢別賃金プロフィールや労働力率を一定とした場合

出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等より大和総研作成

表1 労働者数と年齢構造の変化による賃金総額の変化率

	2001 2011		2006 2011	
	2001	2006	2006	2011
全規模	-5.6	-1.6	-4.1	
うち規模1000人以上	-5.9	-1.7	-4.2	

(%)

注) 各期間全体での変化率。

出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等により大和総研試算

#### (7) 団塊世代退職の退職給付への影響

団塊世代に係る退職給付(退職一時金や企業年金)の問題を、東証1部上場企業についてみると、その多くで、ストック面でもフロー面でも財務上の大きな問題となっており(表2)、今後もバランスシートの劣化、企業業績や資金繰りの圧迫など多方面での影響が懸念される。

2002年度末の退職給付等の状況を維持する前提でのシミュレーションでは、団塊世代の退職によって、企業の退職給付に係る負担は一時的に大きく増加(特に一時金給付)することが予想され(図7)、資金調達面での負担が大きく高まろう。一時金給付はその後、減少傾向に転じるが、年金給付は継続的に増大する。この継続的増大が益々顕著になると、伝統的な

確定給付型の制度を放棄する傾向が強まる可能性がある。

一方で、団塊世代の退職は、金融・資本市場における重要なインプリケーションを含む。市場関係者の関心は、企業における財務リスクの高まりと伝統的な企業年金の投資行動の変化、多額にのぼる退職給付の行方に係る変化、給付水準の抑制による個人金融資産の変化、確定給付型制度から確定拠出年金へのシフトによる個人金融資産の変化、等である。

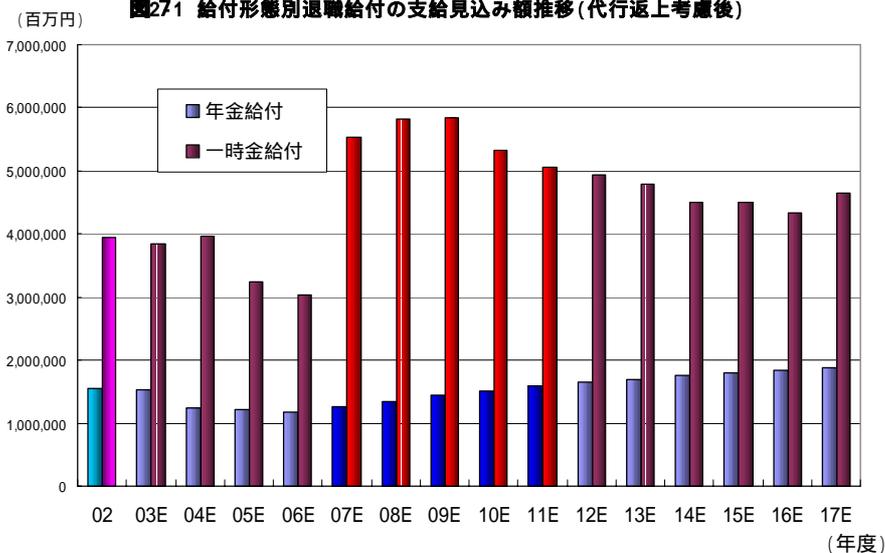
(柏崎論文)

表2 退職給付債務に係る財務リスク水準の現状

PBO(退職給付債務)の 対株主資本比:2002年度末*	東証1部 1421社 ベース	構成比
要注意水準:100%以上**	167社	11.8%
負担過重水準:50%以上100%未満	278社	19.6%
負担過重予備水準:30%以上50%未満	274社	19.3%
当面安全水準:30%未満	702社	49.4%
合計	1421社	100.0%

注) 開示PBO額 / 株主資本(簿価)で計算。なお、割引率の修正は実施していない  
 要注意水準企業には、簿価ベースで債務超過の企業を含む。  
 出所) 各社決算データより大和総研作成

図271 給付形態別退職給付の支給見込み額推移(代行返上考慮後)



(8) 団塊世代退職の不動産市場への影響

需給緩和により物件格差や地域格差が拡大している首都圏の賃貸オフィス市場では、2010年にかけて団塊世代退職でオフィスワーカー数の減少により、更なる需給緩和が懸念される(表3、図8)。また、東京一極集中により、地方都市は東京以上に市況が悪化する可能性が高い。人口減少・高齢化という構造的問題が背景にある以上、より長期的にみても賃貸オフィス市場の縮小局面入りは避けられない。

一方、団塊世代退職の住宅市場への影響は、賃貸オフィス市場ほど直接的ではない。リフォームや建替え、住み替え需要はすでに顕在化、年齢上昇に伴う持家率上昇で新規取得需要

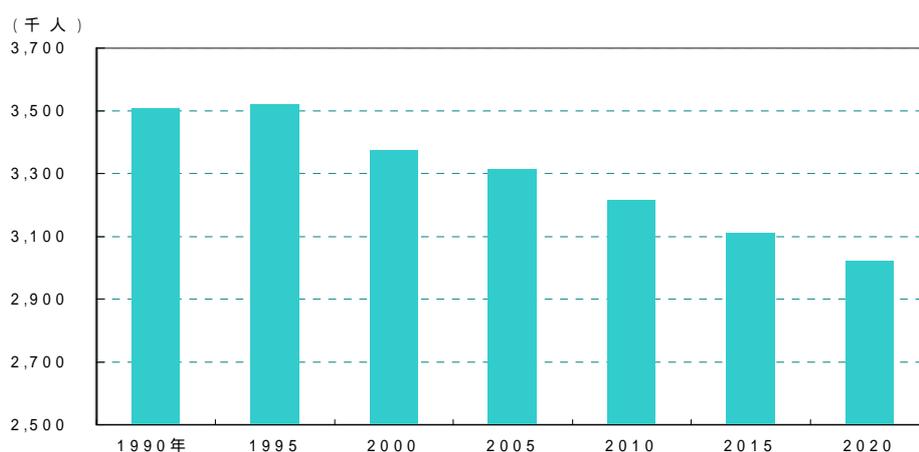
も期待できる。しかし、2015年以降は全世帯数が減少に向かい、長期的には住宅需要も縮小が見込まれる。団塊世代の住み替え等では、高齢期の生活を意識して住宅を選ぶため、都心回帰志向とマンション志向が強まるが、郊外の大型共同住宅団地は定住世帯が多いため、住宅の老朽化と住民の高齢化は地方自治体に大きな問題となろう。

団塊世代退職は、人口減少・高齢化による不動産需要の縮小局面という新しい時代の始まりに過ぎないといえる。(松村論文)

**表3 人口・世帯等の長期トレンド**

指標	長期トレンド		
	1960～1990年	1990～2000年	2000～2010年
人口(年平均増加率)	1.0%	0.3%	0.04%
世帯数(年平均増加率)	2.7%	1.5%	0.7%
世帯人員	4.1人(1960年)	2.7人(2000年)	2.5人(2010年)
出生率	2.00人(1960年)	1.36人(2000年)	1.14人(2010年)
高齢化率	5.7%(1960年)	17.4%(2000年)	22.3%(2010年)
大都市圏人口シェア	(1965年) 東京圏:21.2% 大阪圏:14.0% 名古屋圏:8.1%	(2000年) 東京圏:26.3% 大阪圏:14.5% 名古屋圏:8.7%	(2010年) 東京圏:27.1%
大都市圏転入人口超過数	(1960年) 東京圏:35.5万人 大阪圏:17.4万人 名古屋圏:5.9万人	(2000年) 東京圏:8.8万人 大阪圏:3.2万人 名古屋圏:0.2万人	-
住宅地価(6大都市市街地価格、年平均増加率)	130%	5%	-

**図8 東京23区のオフィスワーカー数予測**  
(基本推計)

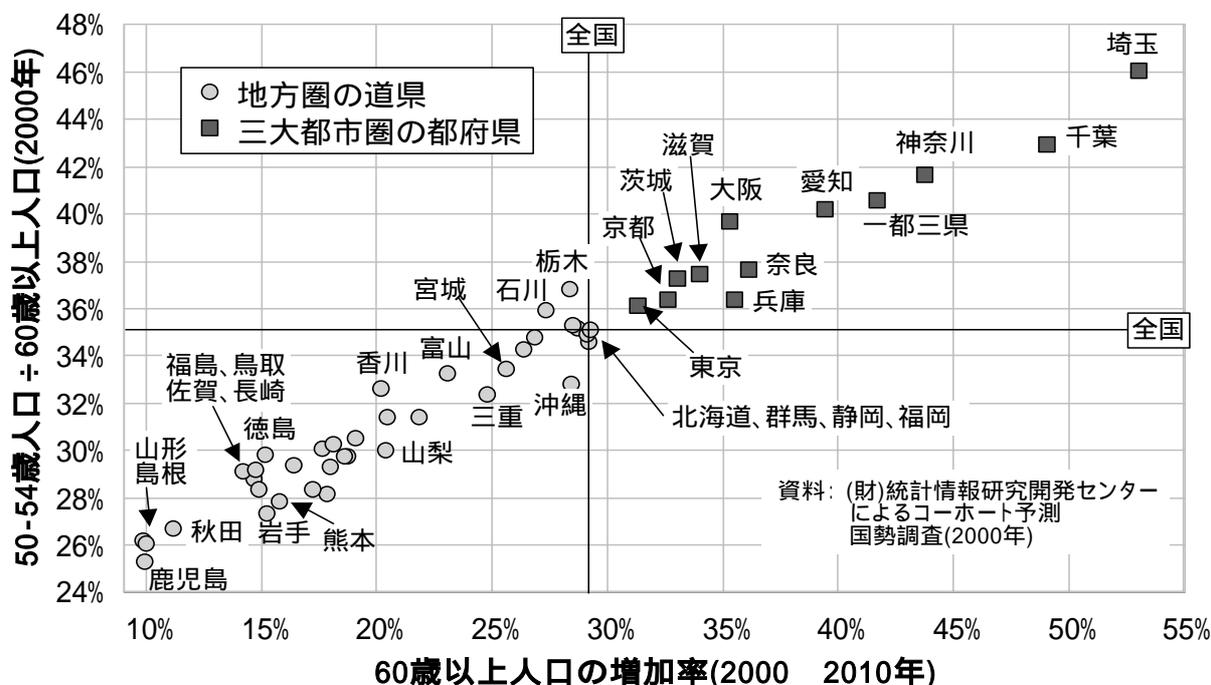


(9) 団塊の世代の地理的偏在とその高齢化に伴う影響

団塊世代は2000年時点において、60歳以上や20歳未満の世代に比して、三大都市圏、特に首都圏に偏在して居住しており、この偏在が2010年までの間に地域別の高齢者数や実働世代の数に与える影響を予測すると、2010年までに60歳以上人口は大都市圏（特に首都圏）において地方圏を上回るペースで大幅に増加(図9)、同期間に20-59歳人口は大都市圏・地方圏の有意な区別なく減少となった。

これは、「地方圏は人口面で衰退し、大都市圏（特に首都圏）は人口面で成長する」という戦後日本の先入観に反する現象で、団塊世代の退職後Uターンが見込めないこともあって、若者の流入による人口成長を所与としてきた首都圏において、予期せぬ福祉負担の激増や、土地住宅の需要減退を引き起こすことが危惧される。（藻谷論文）

図9 現在の団塊世代人口÷60歳以上人口比率と2000-2010年の60歳以上人口増加率の関係



(10) 団塊世代の退職と貯蓄動向

日本人は貯蓄好きで借金嫌いであり、日本の家計貯蓄率が世界一であるというのが通説であるが、近年はそうではなく、家計貯蓄率は平均並み(表4)で、負債残高は2001年時点でG7(主要先進7ヶ国)加盟国中トップ(表5)である(ただし、金融資産、総資産、正味資産などストックベースでは依然としてG7加盟国中1位)。ライフサイクル仮説に沿って無職高齢者の貯蓄率が低下するなど高齢化の影響が出ている中で、2007-09年頃に日本の高い貯蓄率を支えてきた団塊世代が定年を迎えると、家計貯蓄率がさらに低下し、ゼロまたはマイナスになってしまう可能性が十分ある。

しかし、一方でこの時期には日本の人口は減少に転じており、経済の生産能力を拡大する

必要性、貯蓄によって投資を賄う必要性も薄れていることから家計貯蓄率低下の影響は小さいと考えられる。(ホリオカ論文)

表4 純家計貯蓄率の国際比較、1985年および2003年

	1985		2003	
	貯蓄率	順位	貯蓄率	順位
オーストラリア	10.8	5	-1.1	11
オーストリア	10.5	6	7.9	6
カナダ	15.8	2	2.5	10
チェコ共和国	-	-	11.1	2
フィンランド	3.4	10	-1.5	12
フランス	8.9	8	11.4	1
ドイツ	12.1	4	10.7	3
日本	16.5	1	6.6	7
韓国	14.8	3	8.2	5
オランダ	5.6	9	8.9	4
ニュージーランド	-	-	-5.0	13
ノルウェー	-3.3	11	5.0	8
アメリカ	9.2	7	3.4	9

備考: 左の値は家計貯蓄率を示し、右の値は順位を示す。

表5 負債残高の国際比較、1990年および2001年

国名	1990		2001	
	倍率	順位	倍率	順位
カナダ	0.93	3	1.12	3 タイ
フランス	0.79	5	0.76	6
ドイツ	0.70	6	1.12	3 タイ
イタリア	0.29	7	0.35	7
日本	1.31	1	1.37	1
イギリス	1.16	2	1.19	2
アメリカ	0.87	4	1.09	5

備考: 左の値は家計可処分所得に対する倍率を示し、右の値は順位を示す。

#### (11) 団塊世代の退職と消費動向

団塊世代の引退によって生まれる消費市場とは、「社会的加齢(定年)」によって形成される「ライフステージとしての中老年市場」である。団塊世代という巨大集団のライフステージ移行によって、時間的ゆとりのある消費者が増加することが、消費市場を変化させる。団塊世代の引退は、時間消費型消費を伸ばすと予想される。団塊世代に引退後の消費意向を聞いた調査では国内旅行と海外旅行の人気の高い。他は、車、住宅の改装、習い事といった分野にお金をかけると答えている(表6)が、いずれも移動の時間、在宅の時間、余暇の時間の質を高めるためということができる。

年齢を重ねることは、嗜好的加齢・社会的加齢・生理的加齢という違いはあっても「喪失」を伴う。そうしたマイナスを補い、衰退を遅らせるところに市場が生まれる。しかし、一方では、衰えていくからこそ、今を楽しみたいという気持ちも強い。プラスを増幅させていく商品・サービスの開発も望まれる。(関沢論文)

表6 お金をかけるつもりと答えた消費分野(複数回答・率の高い順に5位まで)

団塊世代・男性			団塊世代・女性		
1位	国内旅行	54.4%	1位	国内旅行	53.7%
2位	車	31.6%	2位	住宅の改装	33.1%
3位	海外旅行	29.8%	3位	習い事	30.0%
4位	住宅の改装	26.8%	4位	海外旅行	29.6%
5位	習い事	16.7%	5位	車	13.6%

### (12) 団塊世代退職のマクロ経済への影響

人口の巨大な瘤である団塊世代は、豊かで質の高い労働力を供給する一方で、耐久消費財をはじめとする家計の消費拡大に大きな役割を担ってきた。そして、他の先進国と比べた日本の高齢者の労働力率は高い水準にとどまっている。(社会保障制度の引退へのインセンティブが小さいことによる面が大きい)。

それにもかかわらず、団塊世代が前世代と同じ率で引退する「標準ケース」では、定年前と同様に働く「就業維持ケース」と比較すると労働市場、経済成長(表7)、そして財政、社会保障収支へのマイナス効果(表8)は大きい。今後想定される年金制度改革等を織り込んだ「中期予測ケース」では、団塊世代の引退をある程度抑制することでその影響を抑えているが、それでも「就業維持ケース」との比較では大きなマイナス効果がある。

団塊世代の就業率を出来る限り維持するためには、これまでの日本の年齢に依存した社会制度を「年齢中立型」に転換させるなど、団塊の世代の引退で本格化する高齢化社会に適合した労働市場や財政の仕組みの構築が必要とされている。(八代ほか論文)

表7 労働市場・マクロ経済への影響 (2010年度)

	労働力人口(万人)	雇用者数(万人)	雇用者報酬(兆円)	実質 GDP(兆円)
1. 団塊世代の引退効果( - )	130.9	109.3	7.3	15.9
2. 中期試算との差( - )	36.9	30.4	2.0	4.3
3. 引退改善効果( - )	94.0	78.9	5.3	11.6

標準ケース(団塊世代が前世代の定年後と同じ率で引退と仮定)

就業維持ケース(団塊世代が定年後も定年前と同じ率で就業と仮定)

「中期予測」ケース(団塊世代が「中期予測」で想定した経済状況を前提とした場合)

表8 2010年の財政収支改善効果(兆円)

	団塊世代の引退効果	「中期試算」との差	引退改善効果
一般政府	4.49	2.54	1.94
社会保障基金	2.18	2.16	0.02
国・地方政府	2.31	0.38	1.92
一般政府のプライマリーバランス	4.24	2.54	1.70

標準ケース(団塊世代が前世代の定年後と同じ率で引退と仮定)

就業維持ケース(団塊世代が定年後も定年前と同じ率で就業と仮定)

「中期予測」ケース(団塊世代が「中期予測」で想定した経済状況を前提とした場合)

以上、研究成果を総覧すると、

団塊世代の退職は、

- ・ 団塊世代に続く世代の昇進遅滞が解消される可能性（樋口ほか論文）
- ・ 企業における賃金負担の軽減（鈴木準論文）
- ・ 時間消費型消費などの拡大の可能性（関沢論文）

などのポジティブな影響をもたらす半面、

- ・ 業種や職種によっては、大きな労働力不足や技能継承不全が起こる可能性（樋口ほか論文）
- ・ 企業にとっての多額の退職一時金やその後の企業年金の負担（柏崎論文）
- ・ オフィスワーカーの減少による賃貸オフィス市場の更なる需給緩和（松村論文）
- ・ 大都市圏に偏在する団塊世代の加齢による大都市の急速な高齢化（藻谷論文）
- ・ 高齢化による家計貯蓄率の低下（ホリオカ論文）
- ・ 労働供給の減少などによる経済成長率の低下、高齢化による財政・社会保障収支の悪化

（八代ほか論文）

などの問題を惹起することが予想される。

これらの問題に対応するためには、高齢者雇用の促進や、年齢構成に関わらない、中立的な社会制度（雇用市場、社会保障など）の構築などが重要である点が浮き彫りになった。

「団塊世代の退職」問題は、大きな人口の塊の通過という一過性の問題にとどまらず、その後も続くであろう本格的な少子高齢化社会への第一歩と受け止めることもできる。少子高齢化の問題を遠い将来の問題ではなく、間近に迫った問題として捉え直す上でも意義深いものと考えられる。

少子高齢化社会といっても、これまで団塊世代という大きな人口の塊が現役世代として社会を支える側にいたことは大変心強いものであった。しかし、この大きな塊がそのまま引退世代として、支えられる側に移ることは、現役世代に大きな負担増をもたらす、経済社会のバランスを崩しかねない不安要因となる。

ましてや、最近の高齢者は従前に比べれば遥かに心身ともに壮健と言われ（「実年齢マイナス10歳」が適当ではないと言われるほど）、旺盛な意欲を持ち、現役時代に多くの技能や経験を体得してきている。それだけ団塊世代は、定年退職を迎えた後であっても、少子高齢化の進展で労働力が減少する社会にとっては、埋もれさせることのできない重要な人的資源であるといえる。

先日、「改正高年齢者雇用安定法」が国会を通過し、企業は65歳までの雇用継続が、今後、義務付けられることになった。これをきっかけに、意欲と能力のある高齢者が働き続けることのできる環境を整備していくことは、労働力人口の減少の緩和のみならず社会保障等の負担軽減を考えても重要である。まずは段階的ながらも、このような形で高齢者雇用の促進策を実施し、そして、より長期的には、性別や年齢にかかわらず、その能力に応じて適正に処遇される制度を構築していくことが求められよう。

## ・各章の要約

### 第1章 団塊世代の人口学

加藤 久和 (国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第一室長)

1947～49年の出生数は805.7万人にものぼり、いわゆる団塊世代(ベビーブーム)を生み出した。団塊世代は戦後の在外邦人引揚げによる結婚ラッシュによって誕生したものである。2000年時点では団塊世代(51～53歳の層)の人口は688.6万人であり、総人口に占める割合は5.4%である。団塊世代は2012～14年には65歳を迎え、そのため高齢化比率はこの3年間でおよそ2.5%ポイント上昇する。

団塊世代は、1970年代前半に世帯形成が進み、第二次ベビーブームをもたらした。団塊世代の女子が生んだ子どもの総数は675.8万人と推計される。居住地分布から移動の動向をみると、出生時には31.4%が三大都市圏に居住していたが、世帯形成時にはおよそ二人に一人が三大都市圏に居住していた。

ベビーブームが生じなかったと仮定した場合には、現在(2000年)よりも総人口で223万人程度人口は少なく、また高齢化比率を0.5%ポイント程度引き上げていたと推測される。

### 第2章 団塊世代の特性 - そのライフスタイル -

鈴木 征男 (株)第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部主席研究員)

団塊世代の生活意識、価値観、行動についてアンケート調査データを基に分析した。その結果以下の点が明らかになった。性別役割分業意識では、予想に反して団塊世代女性は否定的であった。しかしながら、具体的な家事分担行動をみると、相変わらず家事は妻が担っていた。友人とのネットワーク関係では、特に団塊世代が充実しているとは言えなかった。むしろ、近所づきあいについてみると団塊女性は相対的には疎遠という結果であった。

就労において「自分の失業」、「自分の給与の低下」について、団塊世代の男性は特に不安感が強いことが分かった。老後の生活については、団塊世代の男性は「自分の老後の介護問題」と「自分や配偶者の老後費用」に特に強い不安感を示していた。団塊世代男性は「老後の収入につながる仕事」を希望する傾向が特に強かった。従来いわれていた団塊世代の特徴は、加齢と時代の推移の中で失われてきている分析結果となった。

### 第3章 労働市場における団塊世代の特徴とその退職の影響

樋口 美雄 (慶應義塾大学商学部教授)・

財務総合政策研究所 法専 充男(現 内閣府大臣官房審議官)

鈴木 盛雄・中東 雅樹(現 千葉経済大学)・橋本 択摩

労働市場における団塊世代の就業者構成比、待遇面についての特徴を、「コーホート分析法」を用いることで抽出し、その退職の影響を考察した。

このなかで、団塊世代は、学校を卒業した時期がちょうど高度経済成長期の製造業・建設業全盛期にあったため、その多くがこれらの産業に就職していった。そしてその後、転職を通じ、他の産業に移っていった人も多くみられたが、それでも定年年齢間近い現在に至っても、これらの産業の就業者構成比は高い。これを職種別にみると、とくに団塊世代で「技能工、製造・建設作業者及び労務作業者」の割合が高く、しかも就職してから30年以上が経った現在もこの状態が続いている。団塊世代の後の世代が就職したときには、大企業製造業の採用が大きく抑制され、その影響はとくに技能工等に強く現れ、その後の世代では、技能工として働いている人の数は急減する。したがって、団塊世代が退職した場合、この分野の技能継承が難しくなることにより、技能工等は60歳を過ぎても、定年や雇用延長、再雇用により、雇用を確保される余地は大きい。

これに対し、大卒ホワイトカラーでは、その後の世代で大学進学率が上昇し、その多くがホワイトカラーとして採用されていったため、現在もこの種の仕事に従事している人が多く、団塊世代が退職しても、雇用過剰感の強い状態が続くものと予想される。とくにホワイトカラー職種の内訳をみると、団塊世代ではその後の世代に比べ、専門的職業従事者が少なく、事務従事者が多い。これは、団塊世代が入社し教育訓練を受けた時期が、日本企業にとって拡大成長期にあたり、幅広い技能を持った多分野をこなせるゼネラリスト的人材の育成に力が注がれる一方で、個々人の専門性やキャリアを意識した能力開発・人材活用が行われてこなかったことを反映している面もあり、こうした人材活用が自らの雇用確保を難しくしていることも否定できない。このたび、改正高齢者雇用安定法が成立し、企業は65歳までの雇用環境の整備を義務付けられたが、これを円滑に推進していくためには、それ以前からの技能形成・処遇・人材活用の見直しによる、職種間・技能間のミスマッチの解消が必要である。

#### 第4章 団塊の世代の継続雇用実現のために ドイツ企業との比較を通して わが国の高齢者雇用の課題を考える

藤村 博之（法政大学経営学部教授）

あと数年で団塊の世代が定年年齢に到達し、大量の定年退職者が発生する。定年後の生活を支える厚生年金は、支給開始年齢が65歳に向けて徐々に引き上げられており、2007年4月には定額部分の支給開始が63歳になる予定である。団塊の世代が抱えている老後の不安を解消するには、定年後の雇用の場が確保されなければならない。この小論では、現在の日本企業において、定年後の雇用がどのような状況にあるのかを分析し、60歳代前半層の雇用を実現するために、企業側と従業員側が解決しなければならない課題を整理した。その際、ヨーロッパ諸国、特にドイツの取り組み状況を紹介し、日本は高齢者の労働意欲が高い点でドイツよりも一歩進んだ状況にあるが、経営者が高齢者に対して偏見を持っている点では共通していることが明らかになった。日本において高齢者雇用が一層進んでいくには、人々が高

齡者雇用を当たり前のこととしてとらえ、高齢者が働くことを応援する気風が大切であると考えられる。

## 第5章 民間企業における団塊世代退職関連施策

荻野 勝彦 (トヨタ自動車(株)渉外部企画室主担当員)

民間企業における団塊世代退職に関する取組みの一事例として、トヨタ自動車における定年退職に関連する施策を紹介する。具体的には、定年後の再雇用制度や人材関連業者への紹介制度、確実かつ効率的な技能の伝承のための技能の体系化・標準化・形式知化への取組み、作業環境改善や健康づくりの推進、さらには退職後の生活支援などがあげられる。これらは概ね団塊世代を特に意識したものではなく、それぞれ異なる目的をもって行われているが、結果として団塊世代の退職に伴う問題をも最小限のものとしていると考えられる。それにより、トヨタ自動車では団塊世代の退職は経営上の大きな問題であるとは考えられないに至っている。

## 第6章 団塊世代と企業の人件費負担

鈴木 準 ((株)大和総研資本市場調査本部主任研究員)

団塊世代は、長い勤続年数のもとで年功型賃金プロファイルのピーク付近に位置しており、賃金シェアが際立って高い。現在、50歳代の雇用ウエイトが高い業種ほど雇用過剰感は強く、団塊世代の定年退職によって雇用過剰感の解消が予想されよう。60歳代前半への雇用延長は、長期的な労働力不足や年金制度との整合性といった観点から必要であり、望ましいことであるが、過剰雇用の調整や人件費削減といった視点からは懸念もある。ただし、60歳代前半層における雇用と賃金の両面が抑制的な実態を合わせ考えると、2010年付近までを視野とした場合、60歳を境界とした賃金コスト構造が直ちに急変することにはならないと見込まれる。したがって、団塊世代の大量定年退職は、企業にとって一定規模の人件費コスト軽減となる公算があり、株式市場では資本の収益率向上につながる期待が高まっている。労働投入の減少による影響や、従業員の若返りを進めてきた企業ほど団塊世代の影響とは無縁であることは考慮すべきだが、人口動態から予想される賃金コストの構造的な変化は、企業収益の中期的な成長性や業種間格差を評価する際の重要な要素の一つといえるだろう。

## 第7章 団塊の世代と退職金・企業年金問題

柏崎 重人 ((株)大和総研年金事業本部 シニアアナリスト)

団塊の世代に係る退職金や企業年金、つまり退職給付の問題に関して、企業会計の観点か

らアプローチした分析を行う。東証上場企業における退職給付は既に、ストック面でもフロー面でも財務上の大きな問題になっている。今後もバランスシートの劣化、企業業績や資金繰りの圧迫など多方面での影響が懸念される。

2002年度末の状況を維持する前提でシミュレーションを実施すると、団塊の世代の退職によって、企業の退職給付に係る負担は一時的に大きく増加することが分かる。特に一時金給付の大幅な増大が予想され、資金調達面での負担が大きく高まろう。ただ、大幅に増加する一時金給付は、その後は若干の減少傾向に転じるため、多くの企業にとって退職一時金の負担は大きな問題にならない可能性もある。

問題なのは、むしろ現状を維持すれば団塊の世代退職後に年金給付が継続的に増大する点だろう。退職給付に占める年金給付、特に終身給付の割合の高い企業を中心にこの負担の継続的増大は益々顕著になっていこう。結局、多くの企業では伝統的な確定給付型の制度（特に終身年金）を放棄する傾向が年々強まるかもしれない。

なお、団塊の世代の退職は、金融・資本市場における重要なインプリケーションをいくつか含んでいる。この点に関する市場関係者の関心は、企業における財務リスクの高まりと伝統的な企業年金の投資行動の変化、多額にのぼる退職給付の行方に係る変化、給付水準の抑制による個人金融資産の変化、確定給付型制度から確定拠出年金へのシフトによる個人金融資産の変化、などである。

## 第8章 団塊世代退職の不動産市場への影響

松村 徹 ((株)ニッセイ基礎研究所金融研究部門上席主任研究員)

需給緩和により物件格差や地域格差が拡大している賃貸オフィス市場では、2010年にかけて団塊世代退職でさらなる需給緩和が懸念される。また、東京一極集中により、地方都市は東京以上に市況が悪化する可能性が高い。人口減少・高齢化という構造的問題が背景にある以上、より長期的にみても賃貸オフィス市場の縮小局面入りは避けられない。

一方、団塊世代退職の住宅市場への影響は、賃貸オフィス市場ほど直接的ではない。リフォームや建替え、住み替え需要はすでに顕在化しており、年齢上昇に伴う持家率上昇で新規取得需要も期待できるためである。しかし、2015年以降は全世帯数が減少に向かうことから、長期的には住宅需要も縮小が見込まれる。団塊世代の住み替えや新規の住宅取得では、高齢期の生活を意識して住宅を選ぶため、都心回帰志向とマンション志向が強まるが、郊外の大規模共同住宅団地は定住世帯が多いため、住宅の老朽化と住民の高齢化が地方自治体にとって大きな問題となろう。

このようにみれば、団塊世代退職は、人口減少・高齢化による不動産需要の縮小局面という新しい時代の始まりに過ぎないといえる。

## 第9章 団塊の世代の地理的偏在と、その高齢化に伴う影響

藻谷 浩介（日本政策投資銀行地域企画部参事役）

小論では、2000年の国勢調査と2010年までの都道府県別の高齢化予測をもとに、団塊の世代が2000年時点において、60歳以上の世代や20歳未満の世代に比較し、三大都市圏、なかんずく首都圏に偏在して居住している現状を明らかにし、かかる偏在が2010年までの間に地域別の高齢者数や実働世代の数に与える影響を示す。合理的な前提を置いた簡易な予測の結論は、2010年までの10年間に60歳以上人口は大都市圏（とりわけ首都圏）において地方圏を上回るペースで大幅に増加する、同期間に20-59歳人口は大都市圏・地方圏の有意な区別なく減少する、というものである。

これは、「地方圏は人口面で衰退し、大都市圏（とりわけ首都圏）は人口面で成長する」、という戦後日本の先入見に反する現象であり、特にこれまで若者の流入による人口成長を所与としてきた首都圏において、予期せぬ福祉負担の激増や、土地住宅の需要減退を引き起こすものと危惧される。小論では特にこの最後の点について、マクロ経済学由来の楽観論をミクロ経済学的な観点から補正すべく、試論を展開した。

## 第10章 団塊世代の退職と日本の家計貯蓄率

チャールズ・ユウジ・ホリオカ（大阪大学社会経済研究所教授）

日本人は貯蓄好きで借金嫌いであり、日本の家計貯蓄率が世界一であるというのが通説であるが、果たして本当にそうなのであろうか。また、日本の高い貯蓄率を支えてきた団塊世代の退職によって、日本の家計貯蓄率はどう変化するのであろうか。本稿の目的はこのような問いに答えることである。本稿の主な結論を要約すると、日本人は以前は貯蓄好きで借金嫌いだったが、近年はそうではなく、家計貯蓄率は平均並みで、負債残高はG7（主要先進7ヶ国）加盟国中トップである。しかも、団塊世代の退職によって家計貯蓄率がさらに低下し、団塊世代が定年を迎える2007-09年頃には、日本の家計貯蓄率がゼロまたはマイナスになってしまう可能性が十分ある。しかし、日本の家計貯蓄率がゼロまたはマイナスになってしまうであろう2007-09年には日本の人口は減少に転じており、経済の生産能力を拡大する必要性が薄れている。したがって、貯蓄によって投資を賄う必要性が薄れ、例えば家計貯蓄率がゼロまたはマイナスになったとしても、必ずしも心配することはないように思われる。

## 第11章 団塊世代の引退と消費市場

関沢 英彦（東京経済大学教授、博報堂生活総合研究所エグゼクティブ・フェロー）

団塊世代の引退によって生まれる消費市場とは、「社会的加齢（定年）」によって形成される「ライフステージとしての中高年市場」である。団塊世代という巨大集団のライフステージ移行によって、時間的ゆとりのある消費者が増加することが、消費市場を変化させる。

団塊世代の引退は、時間消費型消費を伸ばすと予想される。団塊世代に引退後の消費意向を聞いた調査では国内旅行と海外旅行の人気の高い。他は、車、住宅の改装、習い事といった分野にお金をかけると答えているが、いずれも移動の時間、在宅の時間、余暇の時間の質を高めるためということができる。

年齢を重ねることは、嗜好的加齢・社会的加齢・生理的加齢という違いはあっても「喪失」を伴う。そうしたマイナスを補い、衰退を遅らせるところに市場が生まれる。しかし、一方では、衰えていくからこそ、今を楽しみたいという気持ちも強い。プラスを増幅させていく商品・サービスの開発も望まれる。

## 第 12 章 団塊世代の引退行動がマクロ経済に及ぼす影響について

八代 尚宏（日本経済研究センター理事長）

人口の巨大な瘤である団塊世代は、豊かで質の高い労働力を供給する一方で、耐久消費財をはじめとする家計の消費拡大に大きな役割を担ってきたことから、その引退行動が注目されている。これまで他の先進国と比べた日本の高年齢者の労働力率は高い水準にとどまっているが、これは社会保障制度の引退へのインセンティブが小さいことによる面が大きい。

それにもかかわらず、団塊世代が引退することの経済的な効果は大きい。ここでは、日本経済研究センターの「中期予測」で用いた 2010 年までの日本経済の展望をベースに、今後想定される年金制度改革等が、団塊世代の引退をある程度まで抑制する方向に働くことを示した。しかし、それでも団塊世代が 60 歳台前半期に就業を続ける場合と比べれば、経済活動や、財政・社会保障収支を悪化させる効果は大きい。

団塊世代の就業率を出来る限り維持するためには、これまでの日本の年齢に依存した社会制度を「年齢中立型」に転換させるなど、団塊の世代の引退で本格化する高齢化社会に適合した労働市場や財政の仕組みの構築が必要とされている。

### おわりに - 団塊世代退職後の日本経済

法専 充男（内閣府大臣官房審議官・前財務省財務総合政策研究所次長）

本報告書の各論文によって、団塊世代の退職は労働市場、財市場、不動産市場、金融・資本市場、財政・社会保障などの様々な側面に大きな影響を与えることが明らかになった。このうち、最も直接的な影響の現れる労働市場についてマクロ的にみると、人口構成上の大きなこぶが 60 歳を超えることで、2010 年にかけて労働供給が大幅に減少し、労働需給が相当タイトになる可能性がある。実際にどの程度タイトなものになるのかは、その時点における経済動向、2010 年にかけて退職していく正規労働者の企業内における遊休化の程度、保育施設の充実や公的年金の受給額・受給開始年齢の変更などの政策が女性や高齢者の労働供給に与える影響の程度などに依存するであろう。

連絡先：財務省財務総合政策研究所 研究部

TEL 03-3581-4111

主任研究官 鈴木盛雄（内線）5223

研究官 橋本択摩（内線）2253

本報告書の内容や意見は全て執筆者個人に属し、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではありません。

(参考)

「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」メンバー

(敬称略、肩書きは平成16年6月現在)

座長

樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

執筆メンバー(50音順)

荻野 勝彦 トヨタ自動車(株)渉外部企画室主担当員  
加藤 久和 国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第一室長  
鈴木 準 (株)大和総研資本市場調査本部主任研究員  
鈴木 征男 (株)第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部主席研究員  
関沢 英彦 東京経済大学コミュニケーション学部教授、博報堂生活総合研究所  
エグゼクティブ・フェロー  
チャールズ・ユウジ・ホリオカ 大阪大学社会経済研究所教授  
藤村 博之 法政大学経営学部教授  
松村 徹 (株)ニッセイ基礎研究所金融研究部門上席主任研究員  
藻谷 浩介 日本政策投資銀行地域企画部参事役  
八代 尚宏 日本経済研究センター理事長

非執筆メンバー(50音順)

北村 節子 読売新聞社東京本社調査研究本部主任研究員  
成川 秀明 連合総合生活開発研究所上席研究員  
吉田 和男 京都大学大学院経済学研究科教授

特別執筆者

柏崎 重人 (株)大和総研年金事業本部 シニアアナリスト

財務総合政策研究所

福田 進 財務省財務総合政策研究所長  
浅見 康弘 財務省財務総合政策研究所次長  
本田 悦朗 財務省財務総合政策研究所研究部長  
鈴木 盛雄 財務省財務総合政策研究所主任研究官  
橋本 択摩 財務省財務総合政策研究所研究員  
永井 薫 財務省財務総合政策研究所研究企画係長  
  
柏木 茂雄 財務省財務総合政策研究所 前次長(平成16年5月退任)  
法専 充男 財務省財務総合政策研究所 前次長(平成16年3月退任)