

Ⅱ. 団塊世代の引退が日本経済・金融に与える影響

第4章 団塊世代の歴史的役割とその退職が労働市場に与える影響

1. 団塊世代とは

いわゆる「団塊世代」とは一般的に1947年から49年までの3年間に生まれた人のことをさすが、この世代の人口は前後の世代よりも突出して多い。2004年時点でみて、団塊世代の人口は680万人であるが、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591万人であり、前後の世代に比べ80～220万人も多いのである。2007年になると、団塊世代が60歳の定年を迎え始め、大量の退職者が発生し、労働市場や金融市場に急激な変化が生じるのではないかと予想されている。

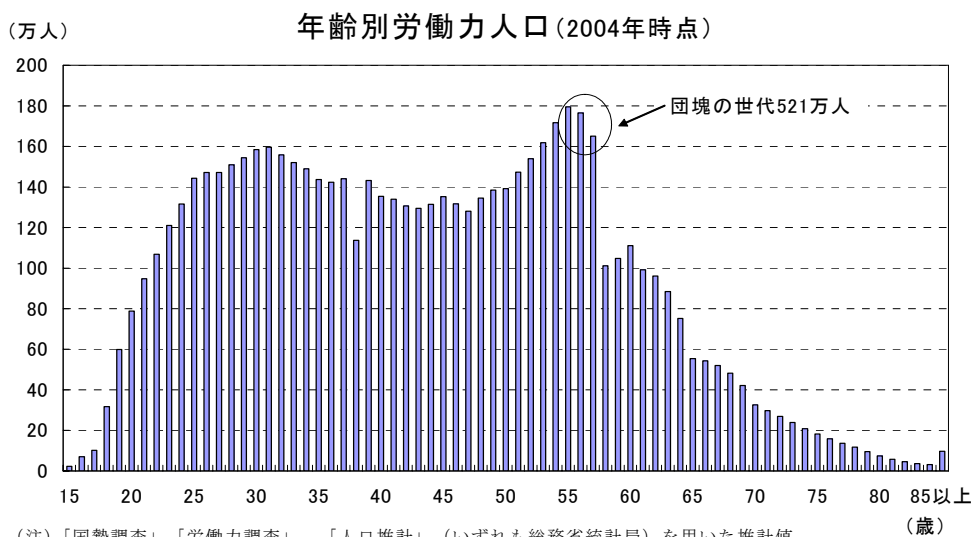
なお、団塊世代の子供も出生数が多く、1971年から1974年にかけての第二次ベビーブームを生み出し、団塊ジュニアと呼ばれる人口の多い世代を作り出したことも指摘できる。団塊ジュニアは現在30歳前半であり、結婚・出産・子育てを迎える世代となっており、大きな需要を生み出す世代として期待されている。

2. 労働市場への影響

(1) 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、公表統計から直接知ることにはできない。そこで、「国勢調査」における年齢ごとの労働力率（5年に一度）と毎年の「労働力調査」における年齢別人口データ（5歳刻み）を用いて、毎年の1歳刻みの年齢別労働力人口を求めた。その結果、団塊世代の労働力人口は、2004年時点でそれぞれ521万人となった。なお、就業者数も同様に就業率を用いて計算すると501万人となった。

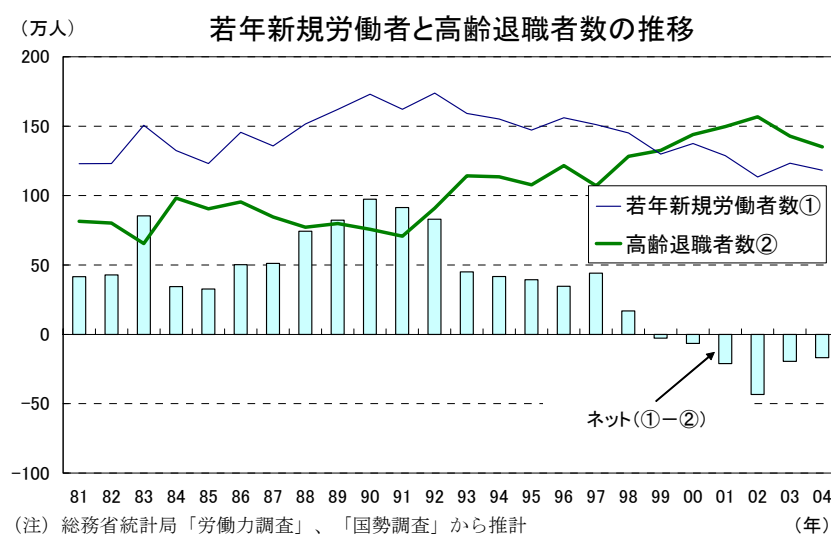


この世代の労働力人口のピークは40歳代半ばであった1990年代前半の約600万人であり、この時と比べるとすでに約80万人が労働市場から退出していることになる。これは、団塊世代が50歳代後半にさしかかり、労働力率が徐々に低下し始めているからである。しかし、それにもかかわらず労働力人口の規模は依然としてどの年代よりも大きく、労働力人口全体に占める割合も約8%と高い。この世代の影響力は依然として非常に大きなものとなっている。

②増加する高齢層の退職者

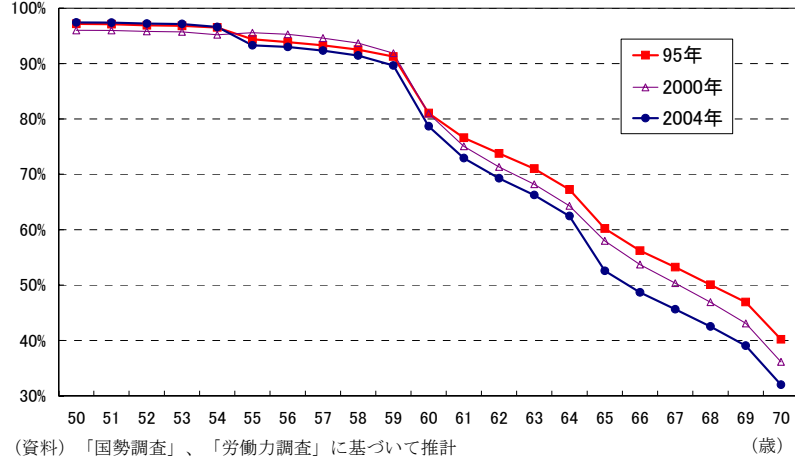
団塊世代の大量退職は2007年以降だが、日本全体の労働力人口はすでに1999年以降6年連続で減少している。2004年には6,642万人と、1998年のピーク(6,793万人)から151万人(2.2%)も低い水準にある。

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(前年と当年の15~25歳の労働力人口の差)と高齢層の退職者数(前年と当年の50歳以上の労働力人口の差)を見てみると、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、高齢者の退職者数は90年頃までは100万人以下の水準であったが、1990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。そして、1999年以降、高齢者の退職者数が若年の新規労働者を上回り始めている。



高齢者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。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。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。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。このため、自営業者の比率が低下は、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。

高齢者の労働力率(男性)



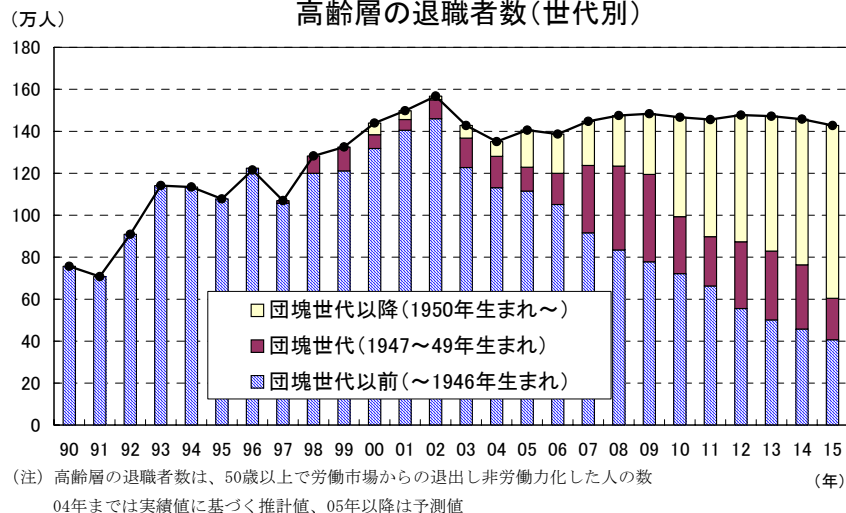
(2) 団塊世代の退職と労働力人口

2006年4月からは「改正高年齢者雇用安定法」により、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を実施することを義務付けられるようになった。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が、その運営は極めて限定的で、60歳以上の雇用率が高まる傾向は見られない。

以下では、まず、現状の労働力率の水準が維持された場合の労働力人口の予測を行った。すなわち、2005年以降の労働力人口は、年齢別の労働力率が2004年(推計値)から変わらないと仮定して、国立社会保障・人口問題研究所による2005年以降の男女別推計人口(2002年1月、中位推計)に掛け合わせることで求めた。

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年生まれの人でも60歳となることから、退職者数は40万人台となる。

高齢層の退職者数(世代別)

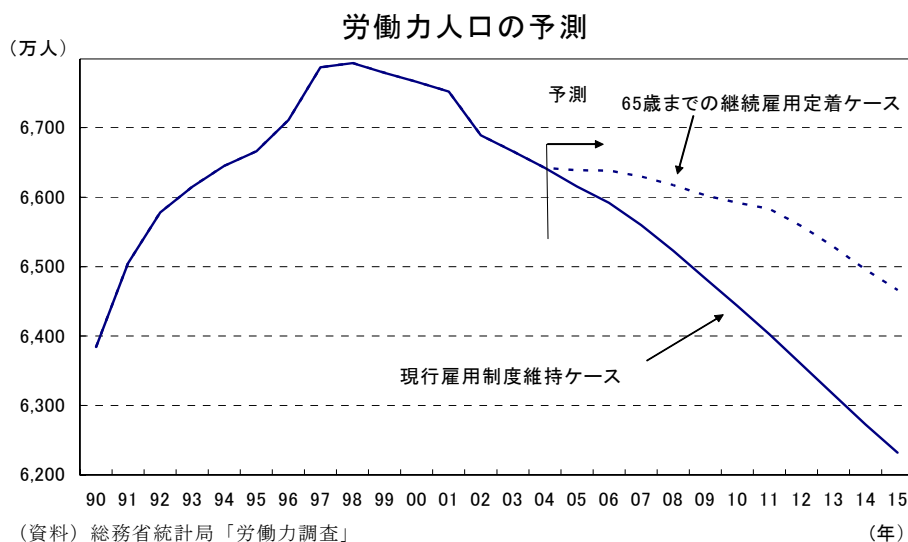


団塊世代の退職者数は、2007年に一気に増加するが、高齢者全体の退職者数は2006年と2007年の間に大きな断層があるわけではなく、139万人から145万人へと6万人増えるに過ぎず、その後も140万人台で推移する。そのような意味では、団塊世代の第一陣が2007年に60歳を迎えることそのものが労働市場全体に及ぼす影響は限定的と言えるだろう。これと同時に、少子化を反映して若年層の労働市場への参入も低水準にとどまるため、労働力人口の減少には歯止めがかからないのである。

今後の労働力人口は毎年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（▲3.1%）、2015年には6,232万人と410万人の減少（▲6.4%）となる。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、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るということである。

2004年時点の失業者数は313万人であり、計算上は今後10年間の労働力人口減少がこれを全て吸収してしまうことになる。しかし、労働市場にはミスマッチが起きるため、構造的な失業者と深刻な労働力不足が同時に存在することになるだろう。

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。そこで、「改正高年齢者雇用安定法」によって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の幅で上昇する場合を想定した。

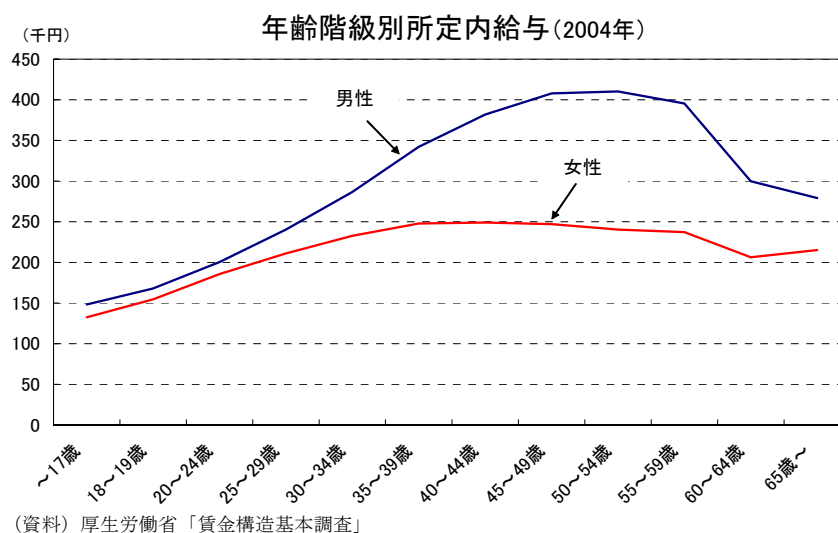


この場合でも、労働力人口は減少する。ただし、2010年には6,592万人、2015年には6,466万人となり、2004年と比べてそれぞれ50万人、176万人の減少と、現状維持ケースに比べると減少幅は大きく縮小する。2010年以降には減少幅が拡大するが、2015年には総人口もピーク時の2006年から約150万人減少することを考慮すればやむをえないものであろう。

(3) 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。その際に、売上高人件費率が上昇していれば、企業収益は圧迫される。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。



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1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。

団塊の世代の退職による労務コストの軽減効果

	調査数	かなりある	多少ある	特に効果はない	分からない	無回答
総数	2,734	15.1	52.4	25.8	5.7	0.9
(企業規模)						
30～99人	1,929	14.5	52.7	25.6	6.2	1.0
100～299人	586	15.4	50.2	28.8	4.6	0.9
300～999人	170	18.7	57.8	19.3	4.0	0.3
1000～4999人	43	24.1	52.2	19.7	3.9	0.0
5000人以上	5	25.9	46.3	20.4	5.6	1.9

(資料) 内閣府「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書」、2005年7月

例えば、内閣府が2005年7月に発表した「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書」によると、団塊世代の退職による労務コストの軽減効果について、「かなりある」という企業が15.1%、「多少ある」という企業が52.4%を占めており、団塊世代の退職は少なくとも短期的には労務コストを軽減する効果を持つとみられる。

ただし、労務コストの減少は一般的に考えられているよりも小さくなる可能性もある。労働者の高学歴化によって1人当たりの賃金水準が上昇する可能性があるためである。

2004年から2010年までの6年間で、労働コストがどの程度減少するか試算してみよう。まず、労働力人口は先の試算から3.0%減少すると見込まれる。団塊世代の平均賃金は労働

者全体の平均賃金に比べ 14.2%高いため、これを労働コストに換算すると $3.0\% \times 1.142 = 3.4\%$ の減少になると予想される。

次に、賃金水準の変化を試算してみよう。年齢別の学歴構成比を見ると、若い世代ほど大学卒の労働者の割合が高くなる。これは、同一年齢階層における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。

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、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% の上昇になると推定される。賃金水準の高い大学卒の労働者割合が高まるためである。特に、近年進学率の上昇幅が大きく、高学歴化の度合いが大きい女性でその上昇幅が大きい。

年齢階層別賃金の違いを加味した労働力人口減少と学歴を考慮した平均賃金上昇の効果を併せてみると、総労働力コストの変動は、前述の減少 (3.4%) から平均賃金の上昇 (2.1%) を差し引いた 1.3% の減少にとどまると予想される。労働力人口の減少幅と平均賃金の上昇を考慮するならば、団塊世代の退職に伴う労務コストの低下は通常考えられているよりも軽微なものとなる。

このまま現行の年齢階層別賃金体系を維持していると、高齢者の雇用拡大がままならないのみならず、若年層の雇用拡大も十分に進まない恐れもある。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単価上昇の両面から悩まされる事態も起こりうる¹。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になると考えられる。

¹ ここでは、各労働者の賃金と限界生産性の対応関係については、便宜的に無視した (学歴別・年齢階層別賃金水準はその時点における当該労働者の限界生産力に一致しているという立場はとらない)。