

「団塊の世代」の退職と労働供給の変化

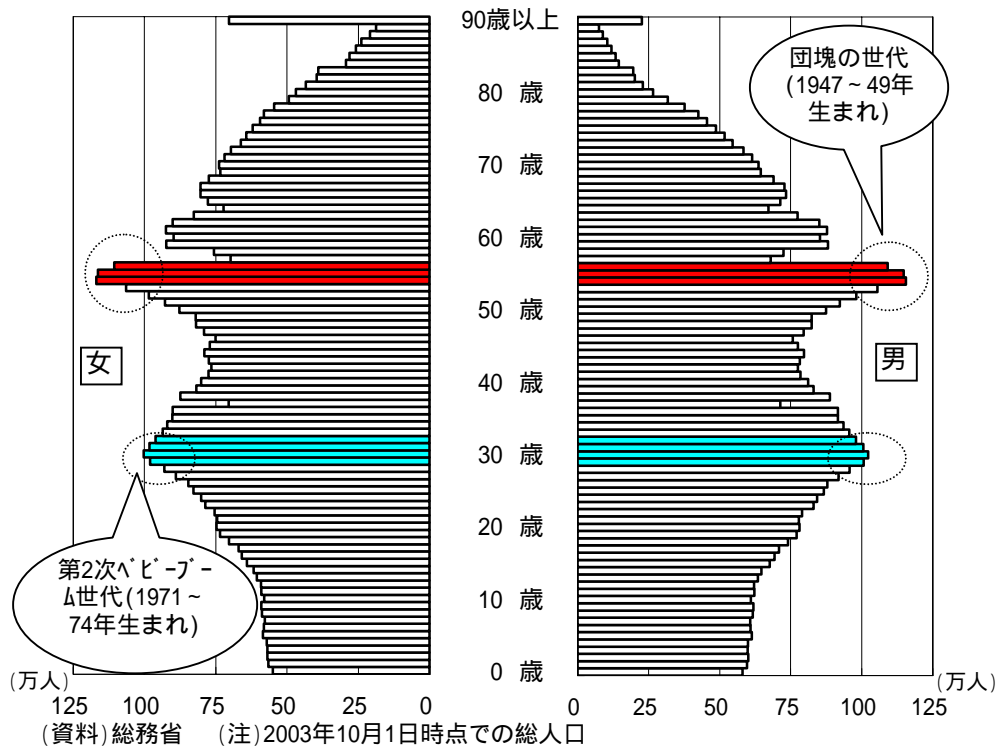
南 武志

本誌 9 月号では、景気回復が進行する下で、通常は上昇することが多い労働力化率がこのところ低迷している原因について分析した（「低迷する労働力化率の背景」）。そこでは、人口の高齢化が進行していることが労働力化率低迷の主因であることを指摘したが、最近「団塊の世代」が 60 歳定年で退職し始める「2007 年問題」への注目が増えつつある。つまり、2007 年から 2010 年にかけて、団塊の世代が退職することにより、企業では雇用コストが大きく低下する反面、人手不足に備えこれまで抑制してきた雇用者数を増加し始める可能性がある、ということである。以下では、こうした点を踏まえ、2010 年までの労働供給がどのように変化するかを分析する。

「団塊の世代」の特徴

「団塊の世代」は、作家で元経済企画庁長官の堺屋太一氏が命名した用語として有名であるが、その定義としては、第二次世界大戦後の数年間のベビーブーム時（1947～1949 年）に生まれた世代とされている。なお、この「団塊」という言葉の持つ意味（地層中に存在する球状、楕円状、扁平状などの形をなす硬い塊^{注 1}）やそこから派生する印象（集団であるが故の個性の無さなど）はあまりよくないのは事実である。なお、この世代は戦後日本を担う存在として期待され、自らも自覚していた世代とされており、「GS 世代」「全共闘世代」「（20 代のときに）ニューファミリー世代」などと

図表1. 日本の人口ピラミッド



呼ばれることもあった。

一方、最近では、逼迫する年金財政問題に絡んで「逃げ切り世代」と評する論者もいるなど、世代間の所得分配の不公平性を象徴する存在と目されることもある。つまり、いかにして彼らに社会保険料を負担してもらうかと同様に、いかに彼らに対する年金給付を減額するか、が年金改革における重要な注目点の一つとなりつつある。

なお、こうした戦後生まれのベビーブーム現象は日本だけでなく、欧米でも観察でき、クリントン元米大統領などがその世代出身として知られている。ただし、欧米ではベビーブームが10年近くに渡って続いたのに対し、日本では僅か3~4年で終焉している。これは、1950年代初頭に大規模な産児抑制政策が実施されたことが原因とされている(注2)。実際に、1947~49年の出生数は260万人台(厚生労働省資料)であったが、その後は急激に減少し、1957年には150万人台にまで落ち込んで

いる。

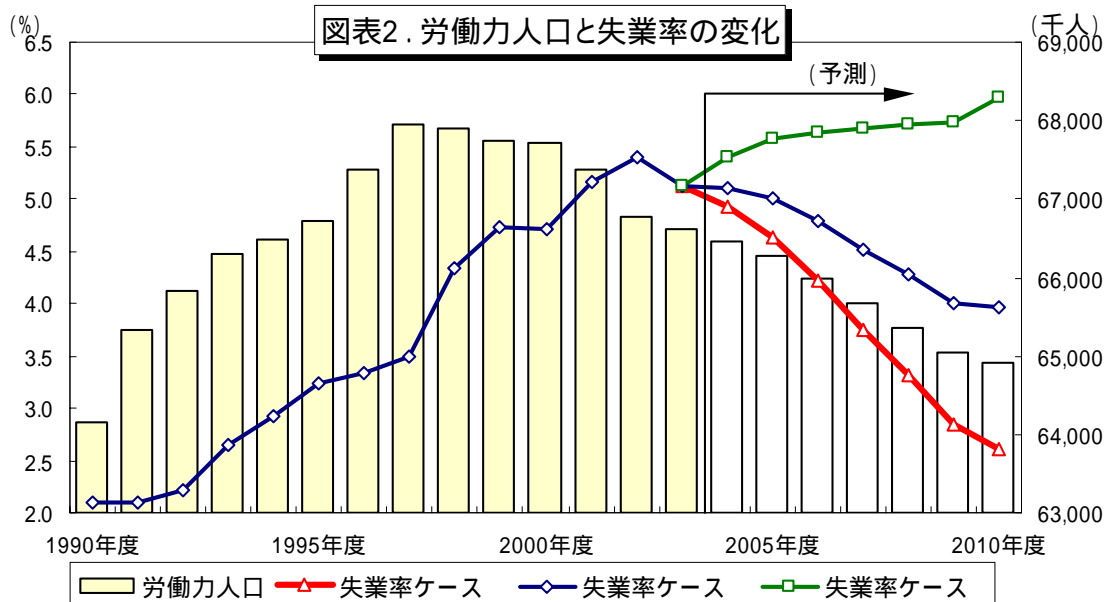
現在の日本の年齢別人口構成(図表1)を見ても、団塊の世代(2003年10月時点で54~56歳)の人口は際立って多いことが分かる。総人口に占める割合は5.4%(1947~49年生まれの3年合計)であり、いわゆる団塊ジュニアと呼ばれる第2次ベビーブーム世代の6.2%(1971~74年生まれの4年間の合計)に匹敵する。また、「団塊の世代」の年齢別平均人口均も、彼らから5年以内早く生まれた世代(同じく57~61歳)よりも63万人多く、逆に5年以内遅く生まれた世代(49~53歳)よりも41万人多い。

(注1)岩波書店「広辞苑」より抜粋。

(注2)松谷明彦(2004)『「人口減少経済」の新しい公式』では「1948年に制定された優性保護法が大きな役割を果たした」と指摘している。

中期的な労働需給の変化

現在の一般的な60歳定年制の下では、「団



(資料)総務省、厚生労働省の統計より農中総研作成

(注)1. 労働力人口は、人口推計(中位推計)を基に各年齢層の労働力化率(一定と仮定)を乗じて算出。

2. 失業率推計の前提として、労働需要に関して、ケース1:03年度水準から不変、ケース2:03年度水準から過去10年間の平均ペースで減少、ケース3:同じく過去5年間の平均ペースで減少、との想定を置いた。

塊の世代」は 2007 年以降に集中的に定年を迎えることになる。以下では、現行の定年ルールが不変という仮定を置いた上で、中期的な労働供給がどのように変化するかを試算してみる。

まず、労働供給とは労働力人口のことを指すものとするが、それは 15 歳以上人口(生産可能年齢)と労働力化率の積と考えることが可能である。本誌 04 年 9 月号「低迷する労働力化率の背景」で見たように、近年の各年齢層の労働力化率には、結婚・出産期(近年では 20 歳代後半～30 歳代前半)に差し掛かった女性を除けば、あまり変化が見られない。先行きについても、M字型に歪んでいる女性の労働力化率が正常化に向かう動きは予想されるものの、2010 年度までの約 6 年間という期間内は各年齢層の労働力化率は一定と想定した。また、各年齢層の人口は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口(2002 年 1 月推計)」の中位推計を用いた(注3)。

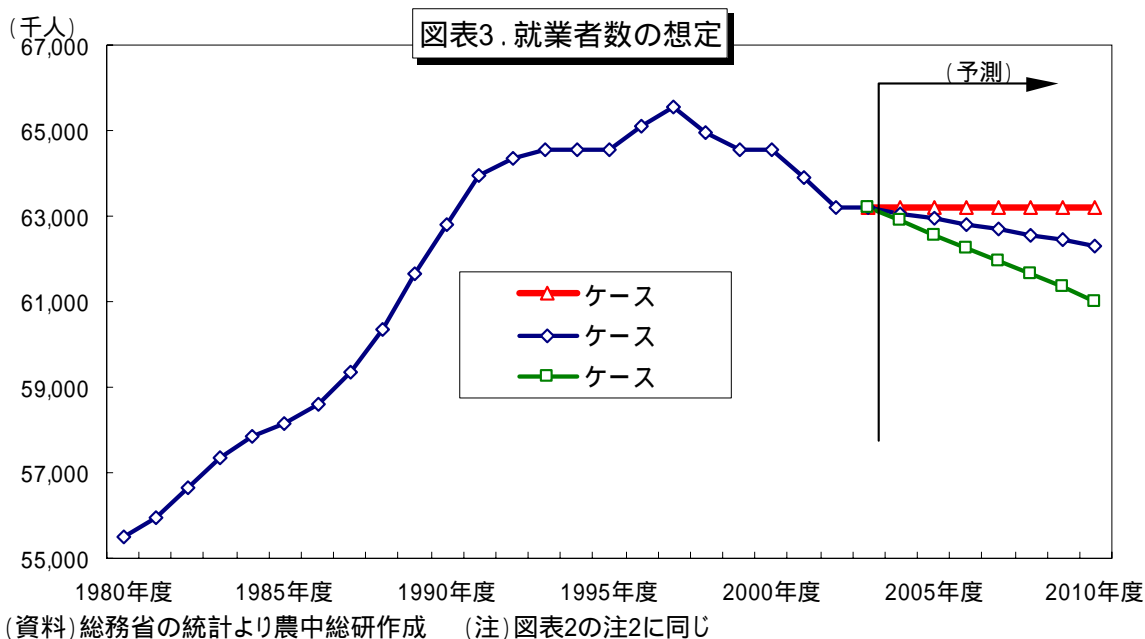
図表 2 は、推計した 2010 年までの労働供給

人口は、すでに 1997 年をピークに減少に転じているが、団塊の世代の退職時期にはその傾向にますます拍車がかかるとの見通しが得られる。

(注3)この中位推計は、出産年齢の後ズレによって生じている出生率低下が早晩止まるという前提で推計されている。これに対して「やや楽観的」との批判もあるが、生産年齢人口の予測には影響を与えないため、利用することに差し障りはないと判断した。

失業率動向は企業の雇用政策次第

以上で試算したように、2010 年に向けて日本では労働力人口が大きく減少する可能性が極めて高い。しかし、それが労働市場全体にどのように波及するかどうかは、需要サイドである企業の雇用政策をあわせて考える必要がある。以下では、今後 6 年間の就業者数について、2003 年度水準と不変、就業者数が直近 10 年間平均(年率 0.2%)で減少、就業者数が直近 5 年間平均(年率 0.5%)で減少、の 3 ケースに分けて失業率がどのように変動



(労働力人口、棒グラフ)を示している。労働力 するかを試算することにする(注4)。

仮に、国内での労働需要量が現在の水準とあまり変化がなければ、失業率が大きく低下して労働市場が逼迫する可能性があり、永らく抑制され続けていた賃金が上昇し始める可能性がある(図表2の「失業率ケース」)。企業は足許の原材料コストの上昇に対して、単位労働コスト(ユニット・レーバー・コスト)や雇用者数を抑制することで対応してきたが、こうした図式が崩れるようなことがあれば、企業は経営維持のためには投入価格の上昇を産出価格に転嫁せざるを得なくなる。つまり、物価は上昇に転じ、長引くデフレ状態からの脱却の糸口になりうる可能性がある。

一方で、国内の労働需要が漸減していくという想定の下では失業率の低下も緩やかなものに留まる(図表2の「失業率ケース」)。また、労働需要そのものが、団塊の世代が定年退職するペースよりも大きく減少するようなことになれば失業率は低下せず、高止まることになる(図表2の「失業率ケース」)。就業者数のうち、雇用者が占める割合は85%程度であることから、失業率がどのように変化するかは国内企業の雇用政策に負うところが非常に大きいと思われる。

一方で、定年制の延長^(注5)によって60歳以上人口の労働力化率が上昇したり、社会保険料の断続的引き上げや予想される定率減税廃止などで家計可処分所得が予想以上に目減りすることによって女性の労働力化率が上昇したりすれば、労働力人口の減少があまり問題とならない可能性もある。以上に指摘したような問題点に関しては、今後さらに検討を加えていきたい。

(注4) 厳密に言えば、就業者は雇用者と自営業者・家族従事者の合計であるが、ここでは就業者と雇用者は同義として扱う。

(注5) 「改正高年齢者雇用安定法」が12月から施行される予定であるが、同法は企業に対して段階的に65歳までの雇用継続を求めている。