

## 高齢化と雇用・賃金の展望

### 〔要 旨〕

- 1 労働力人口は1998年の6,793万人をピークに減少に転じている。これは、採用抑制など景気低迷だけでなく、少子化により年齢が低いほど人口が少なくなる人口構造も影響している。
- 2 労働力人口の試算では、今後10年間、毎年20～40万人が減少していく結果となった。2010年には6,467万人、15年には6,261万人となると予想される。
- 3 労働力人口の減少に対し、企業は高年齢労働者の活用を試みられる。また、04年6月の高齢者雇用安定法の改正により、企業は定年の引上げ、継続雇用制度の導入など65歳までの雇用の確保を義務付けられたことも高年齢労働者の雇用を拡大するとみられる。ただし、急激な高年齢労働者の増加は賃金を上昇させるおそれがある。
- 4 多くの企業は、定年を理由として、高年齢労働者の雇用・賃金調整を行ってきた。企業は高年齢労働者の雇用を確保することに努めつつも、雇用・賃金調整を行うシステムを何らかの形で残すと思われる。
- 5 今後10年間は人口減少を前提とした雇用のあり方の構築について様々な試みを行う準備期間ととらえることができるのではないだろうか。

## 目次

### はじめに

#### 1 労働供給の展望

- (1) 労働力人口減少の背景
- (2) 少子高齢化の進展と労働力人口

#### 2 高齢労働者と賃金・雇用

- (1) 継続雇用
  - (2) 高齢労働者の動向
  - (3) 賃金へ的高齢労働者増の影響
- おわりに

## はじめに

企業は新規採用を永らく抑制してきたが、近年採用に前向きになってきている。この企業の雇用に対する態度の変化は、ITバブル崩壊後のリストラによる過剰雇用の解消、2002年1～3月以来続く景気回復、07年から始まる団塊世代の大量退職など生産可能年齢人口（15～64歳までの人口）の減少速度の増大を見越した人材確保意欲が相まって生じているようである。

その一方、株の持ち合いの解消、ものという投資家の台頭、企業買収・合併の活発化など企業の収益性向上を求める圧力は増すことはあれ、衰えることはない。企業は若年人口減少下において人件費を抑制しつつ、労働力を確保し活用するという新たな課題に直面している。

このようななか、高齢者の労働力をどう生かすかということが改めて注目されてきている。高齢労働者の雇用について、一定の労働力確保と人件費の抑制という2つの相反する目的を満たすために、企業は今後どのような措置を講ずればよいのだろうか。

本稿では、労働供給の変化とその今後の動向を展望した後、高齢労働者に焦点を当て、その動向や賃金への影響について分析した。

## 1 労働供給の展望

### (1) 労働力人口減少の背景

04年現在、15歳以上の人口はほぼ横ばいに近い増加基調を保っている。しかし、経済活動において核となる層である生産可能年齢人口は95年から減少している。

労働供給を考える上で、最も基本的な概念である労働力人口についても見てみよう。この労働力人口は、15歳以上の完全失業者数と就業者数を足したもので、簡単にいうと、15歳以上で、現に働いている人々（就業者）と、働く意志があり仕事探しをしている人々（完全失業者）の数を足したものである。就業者は、自営業主、その家族従業者、そして（企業などに雇われて働く）雇用者から構成される。この労働力人口は、98年の6,793万人をピークに99年から6年連続して減少している。その一方、雇用者数については90年代後半から

横ばいで推移している（第1図）。自営業主やその家族従業者の減少により，04年現在，就業者の84.6%が雇用者という状況となっている。このように労働力人口と雇用者の動きは必ずしも一致するわけではないが，労働供給の基礎として労働力人口を以下の式のように分解し，その動向の背景を探ってみよう。

$$\text{労働力人口} = 15\text{歳以上の人口} \times \text{労働力化率} \cdots (1)$$

これは，労働力人口を，15歳以上の人口，その人口のうち何割が就業者もしくは完全失業者であるかということを表す労働力化率を用いて表したものである。

第1表にあるように労働力化率は，90年代後半から低下傾向にあり，労働力人口を減少させている。90年に63.3%であった労働力化率は04年には60.4%に低下した。年齢別には，15～24歳，60～64歳，65歳以上の層で労働力化率低下が顕著に進んでいる。これは，若年層の高学歴化，小売業など自営業主の廃業 引退，雇用者の退職引退の動きが定着してきたこと，企業の採用抑制やリストラによる求職意欲の喪失などが背景にあると見られる。

また，労働力化率の低い層（例えば，65歳以上の層）が15歳以上の人口に占める割合が増えていくこと自体も労働力化率を低下させる。つまり，15歳以上の人口だけでなく，人口ピラミッドの形状が労働力人口に影響を与えるのである。このことを考慮し(1)式をさらに細かくすると，

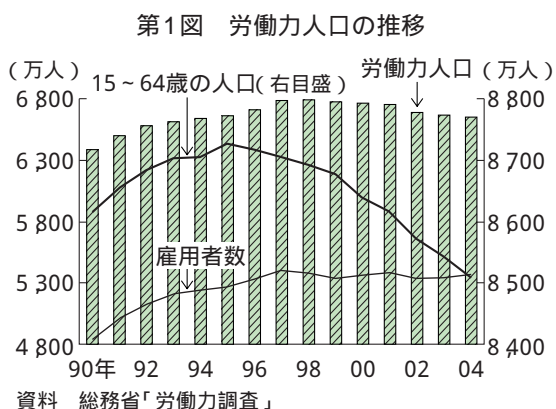
$$\text{労働力人口} = 15\text{歳以上の人口} \times$$

(各年齢層の人口構成比率

$$\times \text{各年齢層の労働力化率}) \cdots (2)$$

となる。(2)の各年齢層の人口構成比率が人口ピラミッドの形状を表すものである。)

この関係を利用し，労働力人口の前年差を，人口変化，年齢構成変化，労働力化率変化（年齢構成による影響を除いたもの）に分けてみると，以下のようなことが



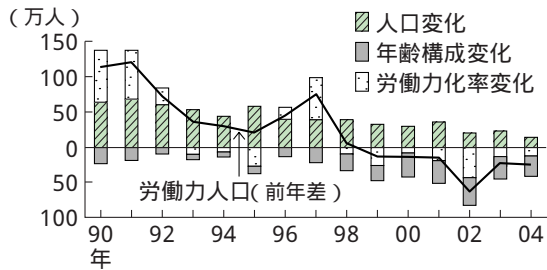
第1表 労働力化率

(単位 %)

	総数	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65以上	65～69	70以上
1970年	65.4	32.5	75.6	71.2	72.9	77.7	80.1	78.6	75.6	68.6	59.2	31.8	45.8	22.1
75	63.0	21.1	71.1	70.1	71.0	76.0	78.9	79.2	75.1	67.8	56.9	27.9	42.5	18.6
80	63.3	17.9	69.8	72.7	73.0	77.9	80.8	80.5	77.4	68.9	55.9	26.3	40.9	17.4
85	63.0	17.0	71.0	75.2	73.8	78.8	82.7	82.5	78.0	70.0	53.7	24.3	39.2	16.8
90	63.3	18.0	73.4	79.0	74.8	80.2	83.6	84.3	80.7	72.7	55.5	24.3	39.3	16.5
95	63.4	17.0	74.1	81.7	75.9	79.4	83.8	84.5	82.0	75.2	56.7	24.5	39.8	16.3
00	62.4	17.5	72.8	83.2	77.7	79.8	83.7	84.7	82.3	76.1	55.5	22.6	37.5	15.5
04	60.4	16.3	68.8	84.3	79.3	79.7	83.8	84.9	82.0	76.3	54.7	19.8	34.4	13.6

資料 第1図に同じ

第2図 労働力人口変化(前年差)



資料 総務省「労働力調査」, 国立社会保障人口問題研究所「将来推計人口(中位推計)」

わかる(第2図)。

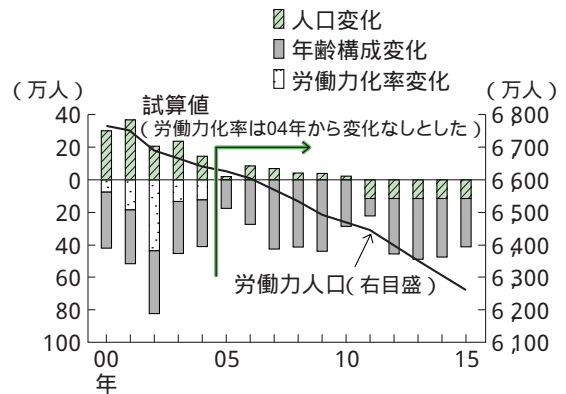
人口変化は労働力人口の増加要因となっているものの、年齢構成変化と労働力率変化は労働力人口の減少要因となっている。労働力率変化は98年から減少要因となっており、これは景気低迷による求職意欲喪失も反映している可能性がある。

少子高齢化の影響を如実に表しているのが、人口変化と年齢構成変化である。人口変化は人口増を反映して増加要因ではあるが少子化によりプラス幅は縮小傾向にある。一方、年齢構成変化によるマイナス幅は高齢化の加速とともに拡大傾向にある。

## (2) 少子高齢化の進展と労働力人口

では今後、労働力人口はどのように推移するであろうか。先程の(2)式の考え方を採用し、試算してみよう。将来の人口動態については、02年の国立社会保障人口問題研究所の将来推計人口(中位統計)<sup>(注1)</sup>を使った。また、各年齢層の労働力率は04年と同じとした(04年は労働市場に景気回復の効果が波及している途中であり、労働力率は依然として低く、算出される労働力人口は過少推計になる可能性がある)。

第3図 労働力人口推計



資料 第3図に同じ

この試算によると、以下のことがわかる(第3図)。人口変化は10年まで労働力人口の増加要因である。ただし、その増加幅も年間10万人に至らない。11年からは、減少要因となり、マイナス幅は年々大きくなる。一方、年齢構成変化は、15年ごろまで年間20~40万人単位の減少要因として働く。

この結果、労働力人口は、10年は6,467万人、15年に6,261万人に減少する。04年において雇用者は労働力人口の80.6%に相当していたが、この比率をそのまま用いると雇用者は10年には5,214万人、15年には5,048万人となる。

04年12月調査の日銀「短観」の雇用過剰感は、全規模全産業で過不足なしを示す0であった。これから、04年10~12月期の労働力人口(季節調整値)である6,618万人を基準としてみると06年には早くもこの水準を下回り(04年10~12月期の雇用者数 季節調整値 5,346万人を基準とすると05年)、10年は151万人(雇用者ベースでは132万人)、15年は357万人(同298万人)のマイナスとなる。

(注1) 過去の実績において、中位推計より低位推計の方が現実に近いという指摘がある。

## 2 高年齢労働者と賃金・雇用

### (1) 継続雇用

今後、若年人口が減少に向かうなかで、女性とともに高齢者の就業が期待されている。86年制定の高齢者雇用安定法で60歳定年を事業主の努力義務としたことにより、90年代において50～59歳層の労働力化率が上昇した(前掲第1表)。04年6月の高齢者雇用安定法の改正や団塊世代の大量退職に備えて企業が高齢者を継続雇用する動きが出てきたことは、60～64歳層の労働力化率を上昇させる可能性がある。

ただし、企業にとっては定年を理由に高年齢労働者の雇用・賃金調整<sup>(注2)</sup>を行ってきた側面もあり、一律な定年年齢の引上げによる急激な高年齢労働者の増加はかえって企業の負担増となる恐れがある。以下では、高年齢の労働者が人件費に与える影響について分析してみたい。

(注2) 企業があらかじめ高年齢労働者に定年後の雇用・賃金条件を提示して選択させる場合も雇用・賃金調整と考えた。

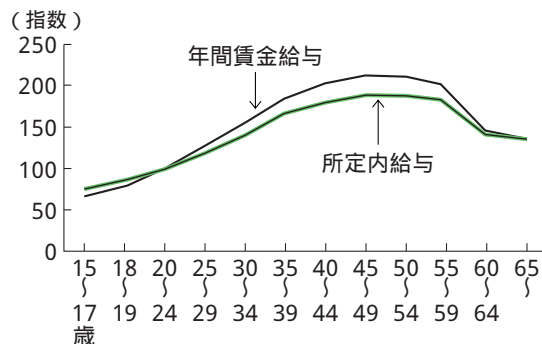
### (2) 高年齢労働者の動向

第4図は04年の厚生労働省「賃金構造基本調査」から一般労働者について年齢と賃金の関係を表したものである。この一般労働者とは、厚生省の定義によれば、パートタイム労働者以外の労働者を示す。そしてパートタイム労働者と一般労働者を区別す

る基準は1日の所定内労働時間あるいは1週の所定労働日数である。そのため、一般労働者のなかには、正社員だけではなく、いわゆる派遣・嘱託といった就業形態の労働者も含まれる。これらの非正規な雇用者の活用が賃金引下げにはたらいたと見られるが、年齢と共に賃金が上昇している形状は未だに見られる。45～54歳層で賃金のピークとなり、55歳以上の層では賃金が下落していく。特に60歳以上から賃金の下落幅が大きいのは(後述するが)、定年後の処遇の変化に加えて、再就職した雇用者分が反映されているためと見られる。それでも、企業が必要とする高年齢雇用者に提示された賃金だとすると、上方バイアスがかかっている可能性もある(65歳定年制を導入した場合は、これよりも一層下げられるかもしれない)。水準としては、55～59歳層は40～44歳層、60歳以上は30～34歳層に匹敵する。

一般に、65歳以上を高年齢とする場合が多いが、企業内での高齢化の影響を考えるためにここでは第4図に示された賃金カー

第4図 年齢階級別賃金比較(2004年)



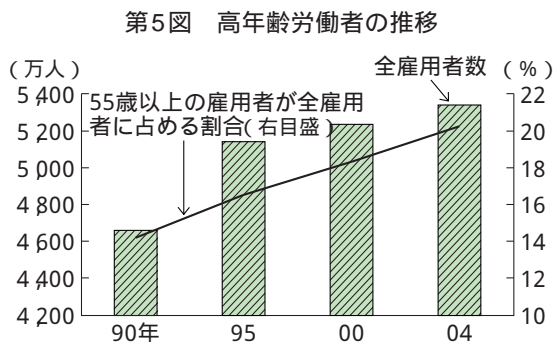
資料 厚生労働省「賃金構造基本調査」  
(注) 20～24歳の雇用者の給与を100とした指数。

ブで低下局面にある55歳以上を高年齢労働者として扱うこととする。55歳という年齢は、雇用者の平均年齢が40歳である現状からみると年長に入り、65歳定年制であれば最大で10年間働く層である。

ここで、高年齢労働者の動向を整理してみよう。第5図は全雇用者数と55歳以上の雇用者割合の推移を5年おきに見たものである。55歳以上の雇用者の比率は、90年の14.2%から00年に18.3%、04年は20.2%へと上昇している。

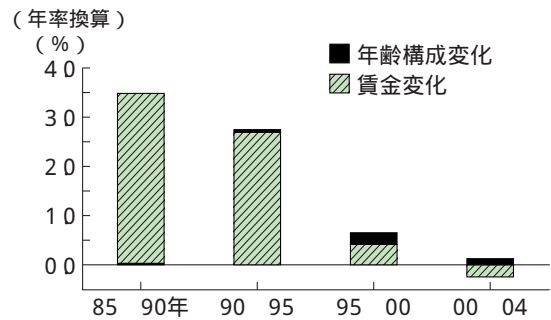
次に賃金について概観してみよう。厚生労働省「毎月勤労調査」によると雇用者一人当たりの現金給与総額、(基本給に相当する)所定内給与は、どちらも98年から前年を下回った。もっとも、企業による人件費の削減は、賃金そのものの引下げよりも、採用抑制やパートタイム労働者の活用が主であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると一般労働者の所定内賃金が前年を下回るのは02年からであった。

第6図は、次の(3)式を利用し、一般労働者の所定内給与変化を、賃金そのものの変化分(賃金変化)と、年齢構成の変



資料 第1図に同じ

第6図 所定内給与変化の要因分解



資料 総務省「労働力調査」「労働力調査特別調査」、厚生労働省「賃金構造基本調査」「毎月勤労統計」  
(注) 比較は5年前比、00-04年については4年前比とした。

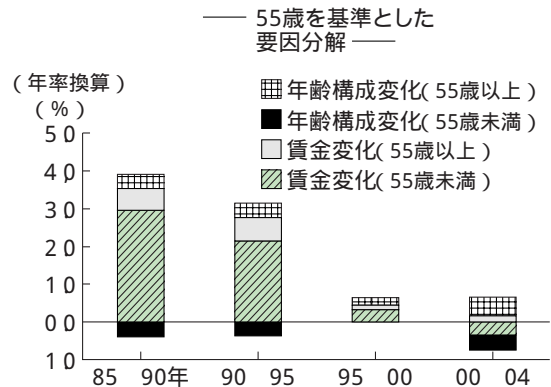
(注3) 化分(年齢構成変化)に分けたものである。

$$\text{賃金} = (\text{各年齢層の人口構成比率} \times \text{各年齢層の賃金}) \cdots (3)$$

この図からは、賃金そのものの変化の影響が大きいように見える。その一方、年齢構成変化は引上げ要因として働いているがその影響は軽微だ。

しかし、これらの要因を55歳未満の雇用者と55歳以上の雇用者で分けてみたのが第7図である。これによると、年齢構成変化において、55歳未満の雇用者はマイナスである一方、55歳以上の雇用者はプラスとな

第7図 所定内給与変化の要因分解



資料、(注)とも第6図に同じ

っている。特に00年から04年にかけて、企業は人件費削減により積極的に取り組んでいたにもかかわらず、一般労働者の所定内給与をあまり引き下げられなかった理由の一つは55歳以上の雇用者が全雇用者に占める比率が上昇したことであったとみられる。

(注3)(3)式を以下のように変形する(簡素化のため、年齢階層がA、Bの2つしかないとする)。

$$W_i = w_i^A L_i^A + w_i^B L_i^B \quad i = 0, 1$$

$$(W_1 - W_0) / W_0 = (w_1^A - w_0^A) L_1^A / W_0$$

$$+ (w_1^B - w_0^B) L_1^B / W_0$$

$$+ (L_1^A - L_0^A) w_0^A / W_0$$

$$+ (L_1^B - L_0^B) w_0^B / W_0$$

第1項と第2項が賃金変化、第3項と第4項が年齢構成変化を表す。服部・前田は、年齢構成変化は高齢化だけではなく、高学歴化の影響があることを指摘している。

### (3) 賃金への高年齢労働者増の影響

今後、正社員とアルバイト、パートタイマーなど様々な就業形態の雇用者をいかに組み合わせて活用するかは、企業経営のカギを握るところだと思われる。しかし、ここでは簡素化のため、人件費の中核となっている一般労働者(前述したように派遣・嘱託の労働者も含まれる)の給与を対象として(3)式を用い、高齢化の影響を考えみよう。

具体的には、以下のような方法により賃金への影響を算出した。まず、賃金については(人手不足により上昇する可能性は高いが)、04年のままとし、年齢構成の変化だけを算出している。また、将来の年齢構成の算出において、一般労働者比率(一般労働者比率/15歳以上人口)が将来も04年と同じであると仮定して、将来の各年齢層の人口に04年の各年齢層の一般労働者比率を

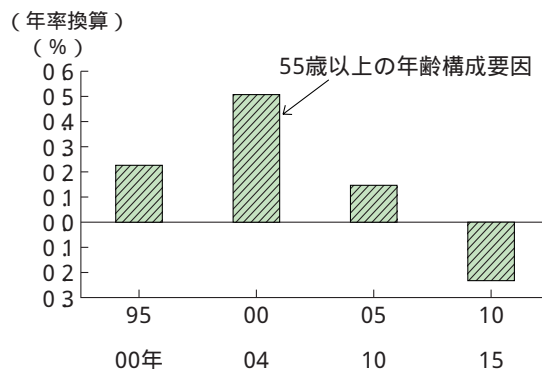
かけて算出した。この一般労働者比率の算出の基となる04年の各年齢別の一般労働者数は総務省「労働力調査」「労働力調査特別調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」などを参考にした。

その結果、年齢構成変化の高年齢労働者部分は第8図のようになる。05年から10年は年率0.15%と小幅な賃金上昇要因となり、10年から15年にかけては下落要因となる。しかし、一般労働者総数は04年比で10年は3.5%、15年は7.2%の減少となる。

このように10年以降、年齢構成変化における高年齢労働者部分の寄与分が小さい、あるいは、マイナスになるのは、団塊世代とその直後の世代の人口差が大きく影響している。団塊世代のすぐ下の世代は人口が少ないため、団塊世代が本格的に引退すると企業内における高年齢者の数が一時的に減少し、高年齢労働者の比率が低下する。そのため、賃金上昇圧力が一時的に緩和する。

次に、高年齢労働者が増加する場合として、65歳定年制導入(一律に定年を65歳に

第8図 高年齢雇用者の賃金への影響



資料、(注)とも第7図に同じ

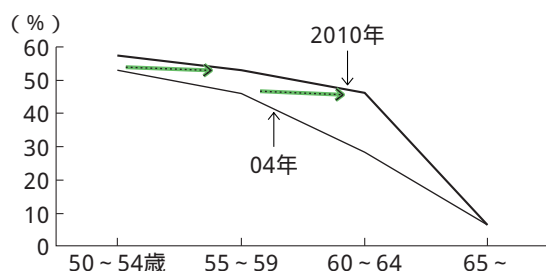
引上げ)を考えてみよう(ちなみに厚生労働省「雇用管理調査」04年によると、約8割の企業が60歳定年制を採用している)。これは、50～59歳層の一般労働者比率のみ、04年のものが持ち越されると想定した。例えば、10年の60～64歳層の一般労働者比率は04年の55～59歳層の一般労働者比率53%が持ち越される(第9図)。

この結果、年齢構成変化の高年齢労働者部分は年率0.7%の賃金上昇要因となる。一般労働者総数は04年比で10年は+2.9%、高年齢労働者が一般労働者総数に占める割合は04年の31.5%から35.9%に上昇する。

結果として、企業が一齐に65歳定年制を導入した場合は人件費を上昇させる可能性がある。

また、65歳定年制を導入した場合は、企業が個々の労働者の雇用・賃金を調整する機会が失われることになるかもしれない。賃金カーブ上で、特に60歳を境に賃金が大幅に低下するのが見られたが、これは60歳近辺で定年退職をきっかけとした賃金調整が多く企業の行われていたからだと思ら

第9図 高年齢労働者の一般労働者比率 (一般労働者/人口)



資料 総務省「労働力調査」「労働力調査特別査」、厚生労働省「賃金構造基本調査」「毎月勤労統計」、国立社会保障人口問題研究所「将来推計人口(中位推計)」

れる。

60歳以上の一般労働者は、まだ定年を迎えていない者、定年後も同じ会社で継続雇用されている者、別の会社に再就職した者で大部分構成される。厚生労働省「高年齢者就業実態調査結果」(04年)によると、継続雇用について事業所の約6割が「会社が特に必要と認めた者に限る」としていることから、だけでなくの労働者の大部分も企業から能力などの評価を受けているようだ。

厚生労働省「賃金構造基本調査」(05年版)によると、一般労働者の所定内給与について、55～59歳層の賃金と60～64歳層の賃金を比較してみると、60歳になった後も同じ会社に働き続ける場合(55～59歳層、60～64歳層のどちらも勤続年数30年以上で比較)は2割減になる。一方、再就職した場合(55～59歳層は勤続年数30年以上、60～64歳層は勤続年数0年で比較)は約4割減となる。このように賃金の低下は定年をきっかけとした調整の結果を表していると思われる。そして、再就職の場合の方が、継続雇用の場合より賃金の引き下げ幅が大きい(注4)(第2表)。

再就職の賃金が現実の高年齢労働者の労働生産性を反映したものだとしたら、65歳

第2表 60歳前後での賃金変化(2004年)

(単位 千円, %)

	勤続年数	所定内給与	対55～59歳
55～59歳	勤続30年以上	462.4	-
	勤続0年	281.0	39.2
60～64歳	勤続30年以上	370.1	20.0
	勤続0年	281.0	39.2

資料 厚生労働省「賃金構造基本調査」



定年制を導入し、一律に雇用者に適用する場合は、賃金が割高なまま、高年齢雇用者を雇い続けることになる可能性がある。

高年齢雇用安定法の改正により企業は65歳までの雇用を確保するよう努力義務が課され、また企業も高年齢労働者の雇用に前向きになってきたが、企業は定年年齢の引上げに対して慎重に対応すると見られる。企業は、高年齢労働者の雇用確保に関し、定年で一回退職させ嘱託として再雇用する、派遣会社を設立して高齢者を採用するなど、様々な方法で雇用及び賃金見直しを行うと見られる。定年年齢を引き上げる場合でも何らかの形で高年齢労働者の雇用・賃金を調整するシステムを残すだろう。

(注4) 継続雇用においても再雇用制度(定年年齢に達した者をいったん退職させた後再び雇用する制度)と勤務延長制度(定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度)では賃金変化の度合いが異なる。厚生労働省「雇用管理調査」(03年)によると、定年後の賃金について再雇用制度採用企業の78.2%が減額と回答していたのに対し、勤務延長制度採用企業は54.4%であった。そして、減額幅が2割以上の企業の割合は、再雇用制度採用企業では66.5%である一方、勤務延長制度採用企業は45.2%である。

## おわりに

本稿では、将来の労働供給と高年齢労働

者の就業について検討を試みた。労働供給に関して、日本は人口減少局面に入っていくが、幸い生産可能年齢人口の減少スピードがしばらくは比較的緩やかであり、団塊ジュニアなど中堅層に厚みがある。

また、日本の高齢者の就業意欲は高く、年金の支給開始年齢引上げなど、継続して働くインセンティブは増している。

そのため、今後10年間は本格的な人口減少を前提とした雇用のあり方の構築について様々な試みを行う準備期間ととらえることができるのではないだろうか。高年齢労働者の活用や若年労働者の減少が今後さらに終身雇用、年功賃金といった日本型の雇用制度の変革を促すだろう。

また、雇用制度だけでなく、就業形態、業務体系、人材配置など様々な面から高年齢労働者の経験などが発揮され、労働生産性が少なくとも維持される方法が検討されなければならないだろう。

### <参考文献>

- ・服部良太・前田栄治(2000)「日本の雇用システムについて」日本銀行調査月報2000年1月号
- ・清家篤・山田篤裕(2004)「高齢者就業の経済学」日本経済新聞社
- ・労働省(2000)「労働白書(平成12年版)」日本労働研究機構

(研究員 田口さつき・たぐちさつき)

