

高齢者の雇用促進を目指して¹

～定年退職制度の見直しの観点から～

同志社大学経済学部 伊多波良雄研究会

大島 尚子

酒井 崇秀²

高根 知佳

藤原 奈緒美

松井 靖典

¹稿は、2007年12月9日に開催される、WEST論文研究発表会2007に提出する論文である。本稿の作成にあたっては、伊多波良雄教授（同志社大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

² 論文責任者：酒井 崇秀

連絡先：bef0625@mail3.doshisha.ac.jp

WEST 論文研究発表会 2007



目次

I はじめに

II 日本の現状

- 1 高齢社会の日本
- 2 少子化を迎えた日本
- 3 高齢化する労働力人口

III 高齢者雇用の諸政策

- 1 高齢者雇用の経緯
- 2 高齢者の就業意欲

IV 問題意識

- 1 労働力不足による問題
- 2 高齢者雇用の阻害要因

V 分析

- 1 先行研究・オリジナリティ
- 2 分析
- 3 考察

VI 政策提言

参考文献・データ出展

図表

要旨

現在日本では少子高齢化が問題視されている。他の先進国よりも数倍早い速度で高齢化は進行し、それに伴い労働人口も高齢化している。労働力人口の年齢階級別の推移は、1970年から2005年までの35年間で60歳以上の労働力人口は453万人から969万人へと倍以上に増加しており、労働力人口全体に占める割合も8.8%から14.6%に上昇している。また一方で、合計特殊出生率は第一次ベビーブーム以降、急速に低下し、昭和31年には22.2、昭和50年には19.1で2.00を下回ったが、平成16年は1.29で過去最低水準となっている。この数値は、長期的に人口を維持できる水準（人口置換水準）の2.07よりかなり低い。このような、人口ピラミッドの大きな変化は、日本経済や社会保障制度に何らかの影響を与える。社会保障制度についてみれば、年金受給者の増大と保険料納付者の減少により若年者・高齢者共倒れとなってしまいう結果を生みだしてしまう。そこで、政府は様々な法改正や制度を作ることで対策を立ててきた。高齢者雇用に関しては、高年齢者雇用安定法を改正し65歳までの雇用を義務化し労働人口を増やそうとしている。しかし、企業に目を向けてみると依然定年の制度は残っており、高齢者が自分の意欲や能力を十分活かせる環境にはないと言える。そもそも、定年制を廃止できない理由の一つに日本特有の年功賃金体系があると考えられている。年齢とともに賃金が上昇していくため、企業側としては生産性と賃金の合わない高齢者を長く雇ってたくないのである。そこで、我々は定年制がなくなればより労働人口は増加するのではないかと考え分析を行った。その結果、定年制を廃止することで労働力率（労働人口/生産人口）の割合が増加するという結果を得ることができた。つまり、定年制を廃止すれば現在問題になっている、社会保障制度維持の問題や日本経済に関する問題も多少は解決できるのではと考える。そこで我々は、定年制の廃止、企業が定年廃止を実行するための年功賃金体系に代わるライフサイクル型賃金モデルを高年齢雇用を促進する政策として提言する。

WEST 論文研究発表会 2007

I はじめに

日本では、他国に例のないほど急速に高齢化が進行している。実際、1970年から1994年のわずか24年で高齢人口が7%から14%に上昇し「高齢化社会」から「高齢社会」に移行した。このため、今後労働力不足がますます問題となってくるが、これを補うためには高齢者雇用の促進がもっとも望ましいと考える。

しかし、現状としては、60歳定年を設定している企業がほとんどで、働きたくても働けないというのが実状である。また、高齢者雇用によってもたらされる効用もある。労働力率の向上により経済水準の維持が可能になること。年金の給付などにより圧迫される社会保障の負担は高齢者が働くことで軽減されるということである。以上の理由から、私たちは高齢者雇用の促進を提言していく。

WEST 論文研究発表会 2007

II 日本の現状

現在日本は、急速に高齢化が進み、それともなつて少子化も進行している。日本の高齢化の速度は世界に類を見ないほどである。また、これらと同時に、労働力人口も高齢化し、労働力人口が減少してきている。第一章で、私たちは、現在の日本社会における高齢化・少子化・労働力人口の変化・高齢者の就業意欲などの現状について考察していく。

1 高齢社会の日本

国立社会保障・人口問題研究所の「平成 18 年 12 月推計」(図 1)によると、日本の人口は 2005 年には約 1 億 2,777 万人とピークに達し、それ以後人口は減少に向かい、2046 年には 1 億人を割り、2055 年には約 8,993 万人(中位推計)にまで減少するといわれている。そのために、欧米も経験しなかつたような急速な老齢化が問題になっている。つまり、人口に対し労働人口の割合が少なくなってしまうということである。65 歳以上の人口比率が 7%から 14%に倍増するのに要した期間が、フランス 115 年、スウェーデン 85 年、イギリス 45 年であるのに対し、日本は 26 年と見込まれている。「平成 18 年 12 月推計(日本の将来推計人口)」の中位推計では、0~14 歳、15 歳~64 歳、65 歳以上の年齢 3 区分の人口比が、2005 年には 13.8%、66.1%、20.2%であったものが、2055 年には 8.4%、51.1%、40.5%という極端な少子・老齢社会になると予想されている。

このように現在、日本は世界に類を見ないほどの高齢化を迎えている。一国の高齢化の程度は、65 歳以上の高齢人口が総人口に占める割合、すなわち高齢人口比率によって測られる。また、国際連合の定義によると、その高齢人口が 7%以上の社会を、「高齢化社会」、14%以上の社会を「高齢社会」と定めている。日本は 1970 年の国勢調査で、高齢人口比率が 7%を超えて、高齢化社会の仲間入りを果たした。そして、1994 年にこの比率が 14%を超えて、高齢社会に突入していった。つまり日本は、1970 年から 1994 年までの 24 年間で高齢化社会を卒業し、高齢社会となった。ほぼ四半世紀で高齢化社会の時代を通過したのである。この高齢化の速度は世界に類を見ないほどである。

世界の国々と比較してみると高齢化の速度は 2 倍程度の速さで進んでおり、その速度は今、さらに加速しているといわれている。そのような驚くべき速度により、日本の人口構造は大きく変化し、2015 年には 4 人に 1 人が高齢者という社会を迎えようとしているのである。

年齢 3 区分別人口割合の推移(図 2)をみると、2005 年次の年少人口(0~14 歳)は 1743 万 5 千人で、前年に比べて 15 万人減少し、生産年齢人口(15~64 歳)は 8,373 万 1 千人で 69 万 1 千人の減少となっているのに対し、高齢人口(65 歳以上)は 2660 万 4 千人で 84 万 3 千人の増加となった。総人口に占める割合をみると、年少人口が 13.6%、生産年齢人口が 65.5%、老年人口が 20.8%となり、前年に比べ、年少人口が 0.2 ポイント、生産年齢人口が 0.6 ポイント、それぞれ低下し、老年人口が 9.6 ポイント上昇している。

総人口に占める割合の推移をみると、年少人口は、昭和 50 年(24.4%)から一貫して低下を続

WEST 論文研究発表会 2007

け、平成 18 年（13.6%）は過去最低となっている。その後は低下の一方をたどるといふ推計である。生産年齢人口は、昭和 57 年（67.5%）から上昇を続けていたが、平成 4 年（69.8%）をピークに、その後低下している。一方、老年人口は、昭和 25 年（4.9%）以降上昇が続いており、平成 18 年（20.8%）は過去最高となっている。その後も上昇し続けるという推計結果が出ている。（図 2 参照）

2 少子化を迎えた日本

日本の高齢社会への推移は、人口構造における高齢者の比率の上昇だけでなく、日本の平均寿命の上昇による長寿化と少子化が要因として挙げられる。

図 3 の平均寿命の年次平均をみると、日本の平均寿命は戦後、大幅に伸び、平成 16 年には男性が 78.64 年、女性は 85.59 歳となっている。また、65 歳以上の平均余命は、男性が 18.21 年、女性が 23.28 年で、男女とも高齢期が長くなっている。

図 4 の出生率及び合計特殊出生率の年次推移、図 5 の出生順位別にみた合計特殊出生率の年次推移をみると、1 年間に生まれてくる子どもの数は 1970 年代前半には、およそ 200 万人でした、しかし、今日では 110 万人程度に減少している。これには、親となる世代の人口規模の縮小と、彼らの子どもの生み方（出生率）の変化が関係している。また、出生の状況をみると、合計特殊出生率は第一次ベビーブーム以降、急速に低下し、昭和 31 年には 22.2、昭和 50 年には 19.1 で 2.00 を下回ったが、平成 16 年は 1.29 で過去最低水準となっている。この数値は、長期的に人口を維持できる水準（人口置換水準）の 2.07 よりかなり低い。このことから、人口減少、人口高齢化の促進につながっていくであろうことがうかがえる。

年間の出生数は、親となる世代の人口規模と、彼らの子どもの生み方（出生率）によって決まる。少子化過程の出生数の減少には、この両方、つまり親世代の縮小と、子どもの生み方の変化が同時に影響してきたということである。このうち、子どもの生み方が変わった最も大きな要因は、結婚の仕方が変わったこと（晩婚化・未婚化）である。これに加えて 90 年代からは結婚後の出生ペースの低下も見られるようになってきた。なぜ、結婚の仕方や結婚後の子どもの生み方が変わったのか、それは、社会・経済の変化全体が関係している。経済変化による働き方や消費生活の変化、男女・家族など社会関係や価値観の変化・多様化、さらにそうした変化と従来の慣行、制度との齟齬が指摘されている。そして、このような出生率の低下は、おおむね先進国に共通した現象である。少子化が進み、日本の人口は減少を始め、そして労働人口の減少、とりわけ若い労働力の縮小と消費市場の縮小による経済への影響が現在懸念されている。また高齢化が進むことで年金、医療、介護などの社会保障費が増加して、国民の負担が増大することも懸念されるもののひとつである。ただし、経済や生活は人口だけで決まるものではない、そのため、そうした懸念を実現させない工夫を国、自治体、企業をはじめとする国民全体が協力して築いていけるかどうか重要な点となってくるのである。そして、一番大きく変わるのは、なにより日本人の生

WEST 論文研究発表会 2007

き方、つまりライフコースだと思われる。「日本の将来推計人口」では、現在 20 歳前後の女性の 6 人に 1 人が生涯結婚せず（現在は 20 人に 1 人）、3 割以上が子どもを持たないこと（現在は 1 割）が想定されている（2002 年中位推計）。これは歴史的にも例をみない社会であるといえよう。そして、このことにより人口が減少し、人口の高齢化による影響は社会全体に及ぶと思われる。ただし、そうした人口構成の変化は少子化(出生率の低下)だけでなく、寿命の伸びや人口移動によっても大きく影響されている。

3 高齢化する労働力人口

人口の高齢化に伴い、労働力人口も高齢化している。労働力人口の年齢階級別の推移は、1970 年から 2005 年までの 35 年間で 60 歳以上の労働力人口は 453 万人から 969 万人へと倍以上に増加しており、労働力人口全体に占める割合も 8.8%から 14.6%に上昇している。逆に、15～29 歳層の労働力人口の割合は、1970 年の 34.0%から 2005 年には 20.4%に低下している。人口動態統計によれば、2005 年には合計特殊出生率が過去最低になり、出生数が死亡率を下回り自然増加数は減少となった。このように日本人は人口減少社会になったうえに、労働人口の高齢化も一段と進展し、2007 年以降には団塊の世代が 60 歳代に達することになる。

そして、労働力人口にも、人口減少や人口高齢化はそのまま反映される。そこで、図 6 の今後の労働力人口の推移について詳しくみてみると、労働力人口は 1990 年の 6,384 万人から 2000 年には 6,752 万人と約 6%増え、さらに 2005 年に 6,772 万人でピークを迎えるが、その後は減少に転じ、2025 年には 6,296 万人とピーク時からみて 7%減少すると推計されている。また、労働力の高齢化も同時に起こる。そして、労働力人口に占める 60 歳以上の割合は 1990 年の 11.5%から、2005 年 14.9%を経て、2025 年には 19.6%となり、労働者の 5 人に 1 人が 60 歳以上となる見通しである。

高年齢労働者の増加も、今後一様に進むのではなく、人口構造の影響を受けて波が生じる。もっとも大きな影響は、団塊の世代の動向によるものである。2000 年から 2010 年の間にはこの世代が 60 歳に達し、労働市場から引退するものも出てくると考えられる。特にその最初の年である 2007 年は生産現場における熟達した技能の継承が十分に行われず、『現場力』が低下してしまうのではないかと懸念もある。

今後は、若年者や高齢者などにより、労働供給量を促進するための仕組みづくりを進め、労働人口の減少率の拡大に歯止めをかけていくことが必要である。

WEST 論文研究発表会 2007

Ⅲ 高齢者雇用の諸政策

1 高齢者雇用の経緯

我が国の経済は、1957年から、1964年にかけて、技術革新の進展を背景に経済成長指導期を経て、1960年代中ごろから1970年代にかけて高度経済成長期に突入していった。日本は、この時期に生産性の向上を目標にして、企業内合理化の推進や、そのためのコンピュータ化や、人材育成の強化、女性労働力の積極的雇用など、様々なことをやってきた。その中の一つとして、高齢化の進行と国の福祉財政の逼迫に由来する高年齢者対策、そして、そのための高年齢労働者の定年年齢の引き上げ、雇用延長などの雇用政策を積極的に推進がおこなわれた。その結果、労働立法として、高年齢者雇用安定法（「高年齢者等の安定等に関する法律」）が1971年に制定されたのである。これは、昭和46年に制定された中高年齢者等の雇用の促進に関する特例措置法（「中高年齢者雇用促進特措置法」）の一部改正により制定されたものであった。

この高年齢者雇用安定法は、①事業主がその雇用する労働者の定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（第4条）とされていて、いわゆる、60歳定年の法制化、②再就職を希望する高年齢離職者に対する事業主の再就職援助措置の新設、③従来高年齢者の雇用問題につき各種の事業を行ってきた事業主の自主的団体（高年齢者雇用開発協会など）の法制化（高年齢者雇用安定センター）、④「生きがい就労」として注目されていた、シルバー人材センターの法制化などを行っている。この政策の目標を略記すると、65歳までの雇用・就業の確保を基本としつつ、具体的には60歳定年の一般化と、これを基盤とする65歳程度までの雇用継続を含めた雇用の確保、そして、引退過程にある人に対する臨時的・短期的就業の確保を図ろうとするものであったということである。これらつまり、当時の主要な労働者が今後の高齢者に当たるであろう年齢になることを想定して作られたものであった。この法制化後、高景気を背景にして、多くの企業等において50歳や55歳にしていた定年年齢を60歳へと引き上げていくところが急速に進んでいった。

その後、1989年（平成元年）に、厚生年金定額部分の支給開始年齢が65歳まで引き上げが提案されたのを背景にして、1990年（平成2年）の高年齢者雇用安定法改正で、希望者に対する65歳までの継続雇用の努力義務が規定された。この時点での継続雇用は努力義務であったということが特徴である。

1994年（平成6年）のこの法の改正で、60歳定年をこれまでの努力義務から、義務化とされるとともに、定年後の継続雇用に関する行政指導も規定された。その後も、厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げも視野にいれ、1999年（平成11年）の第9次雇用対策基本法計画では、65歳定年普及を目指した、事業主への指導・援助が規程され、翌年2000年（平成12年）の高年齢者雇用安定法改正には、事業主に対し、65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずる努力義務がかけられた。

2001年（平成13年）には、定年の引き上げ、雇用延長とともに、これまでのような年齢制限

WEST 論文研究発表会 2007

を行わないエイジフリー化をめざし、募集・採用における事業主の年齢制限緩和努力を規定した雇用対策法改正と、指針の制定が行われたのである。また、2004年（平成16年）には、年金関連法の一つとして、雇用と年金受給の接続を保障するための、65歳までの雇用延長措置を義務付ける高年齢者雇用安定法改正が行われた。

平成16年の法改正の内容は、①定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかによる高年齢者の安定した雇用の確保（継続雇用制度導入の場合は、労使協議による基準設定が可能であり、労使協議不調の場合は就業規則での基準設定）、②事業主の都合により離職する高年齢者への求職活動支援書の作成・交付、③年齢制限を行う募集及び採用についての理由の提示、④シルバー人材センターが行う一般労働者派遣事業の特例となっている。

現在は、急速な高齢化の進展に対応し、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主は①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないこととするとともに、高年齢者等の再就職の促進に関する措置を充実するほか、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図ることを内容とする改正高年齢者雇用安定法が平成16年6月5日に成立し、平成16年12月1日から施行されている。（図7参照）

現在、事業主は希望する労働者を65歳まで継続して雇用するよう努めなければならないとされている。やがて、65歳定年が義務化されるが65歳定年制が義務化される前に定年延長・継続雇用制度の導入を行う事業主に対して、国から助成金が支給される。企業規模および定年等の年齢を延長した年数に応じて、最大1500万円の受給が可能となる制度である。（図8参照）

第2回申請以降は、雇用保険被保険者数が100人以下の場合は1人以上、101～200人の場合2人以上、以降100人増加するごとに+1人以上の対象者（60歳～64歳）が必要である。

第一段階として、62歳まで定年を延長し、継続雇用定着促進助成金を申請し助成金の支給を受け、改めて定年等を63歳以上に延長し、再度継続雇用定着促進助成金を申請することも出来る。その際には、改めて制度を改善した日から1年以内に、改善した定年延長等の制度の適用を受けることとなる、1年以上継続して雇用されている常用被保険者が1人以上いることが必要である。

このように高齢者に対する法は改正されてはいるものの、高年齢者をめぐる雇用情勢は、依然として厳しく、中高年齢者は一旦離職すると再就職は極めて困難な状況にあるというのが現状である。このため、公共職業安定所を中心に、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓の実施、求人における年齢制限の緩和に向けた指導・啓発等が行われている。また、離職を余儀なくされる中高年齢者の円滑な再就職の促進を図るため、事業主に対する再就職援助計画の作成と再就職援助措置の実施促進、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている再就職支援コンサルタントによる相談・援助、再就職援助を行う事業主に対する助成金の支給等を実施されている。さらに、世帯主など特に再就職の緊急性が高い中高年齢求職者については、試行雇用を通じて常用雇用への移行を図ることを目的とした中高年齢者試行（トライア

WEST 論文研究発表会 2007

ル) 雇用事業を積極的に推進し、中高年齢者の再就職を促進されている。2004 (平成 16) 年度からは、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、中高年齢者の募集・採用から職場定着するための体制づくりに係る好事例の収集・分析等を行い、また、これらを活用した個別企業に対する相談・援助等の支援や、幅広い普及啓発も行われている。

2 高齢者の就業意欲

わが国の高齢者は、諸外国と比較して、労働力人口比率が高く、理想とする引退年齢も高い。就業意欲の高い高齢者に対し就業の場を拡大していくことは、重要な課題である。また、高齢者に適切な就業機会を提供することは、その意欲に応えるだけでなく、その長い職業経験によって培われた技術・技能を次の世代に継承することにも役立つであろう。

まず、わが国の高齢者就業の現状を図 9 の年齢層別労働力率でみると、男性では 50 代までは、90%台を維持しているが、60 代前半では 70.3%、60 代後半では 46.7%と、60 歳を境界に急速に低下する。女性についても、40 代後半では 7 割以上であった労働力率は、50 代後半の段階で 60.0%となり、以後 60 代前半 40.1%、後半 24.0%と低下していく。このように、男性は概して 60 歳を境に、女性は 50 代後半から 60 代にかけて、職業生活からの引退プロセスをたどっている。

日本の高齢者は総じて就業意欲が高いと考えられている。60 歳以上の男女を対象とした意識調査の国際比較では、我が国の高齢者は、欧米の高齢者よりも望ましいと考える退職年齢が高く、就業意識が高いとの結果がある。図 10 の 2004 年の年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査結果の概要から作成された適切な退職年齢アンケート調査でも、60~64 歳、65~69 歳を適切な退職年齢と考える割合が、各年齢層とも 50~60%に上っている。また、我が国の健康寿命は、男性が 72.3 歳、女性が 77.7 歳と、世界最高水準となっており、元気に活動できる期間が比較的長い (図 11 参照)。年金支給開始年齢の引上げや、給付水準見直しによる生活費の問題等経済的理由や、社会とのつながりの維持等心理的理由から、理想とする退職年齢は、今後更に高くなるのではないかと推測される。

他方、企業側からも、高齢者の職業能力については高い評価がなされている。日本労働研究機構の調査によれば、体力等は加齢により低下するが、「技術・技能の熟練」、「指導・育成能力」、「職場管理能力」等は一定の年齢から変わらないという結果になっている。また、同じく、企業を対象として 2003 年に行われた調査では、定年後の継続雇用実施理由として、「特定分野の知識等、専門性のある人材を確保するため」、「技能・技術を伝承するため」といった回答が、コスト抑制や、社会的要請・責任といった理由を抑えて、1、2 位に挙げられ、企業が高齢者の保有する知識・スキルを高く評価していることが示されている。

図 12 の OECD (2004) 高齢労働者の学歴の上昇によれば、我が国の 50~64 歳層の労働者に

WEST 論文研究発表会 2007

占める高学歴者の割合は、2000年の22.1%から、2025年には46.8%になると推計されている。また、2007年以降、戦後の経済成長を支えてきた団塊の世代が、順次定年に達する。特に、製造業では高齢化の速度が全産業平均と比べて速く、人材の高齢化によって、長年、培われてきた技術の継承に危機感がもたれており、長く経験を積み高い技能を身につけた高齢者が、その能力を発揮できない職場に雇用されることとなったり、あるいは、労働市場から引退することは、労働力面のみならず、スキルやノウハウといった「知識」の面で大きな損失となると考えられている。

高齢者に就業している理由を尋ねたアンケートによると、就業している理由は、経済上の理由と答えているものの割合が最も高い。しかし、加齢に伴ってその割合が低下している。その一方で、健康上の理由、生きがい、社会参加、時間に余裕があるなどの理由が加齢に伴ってその割合が上昇する傾向がある。

また、同調査で収入になる仕事をしなかった者の就業希望者をみると、適当な仕事が見つからなかったとした者の割合が各年齢階層で高い割合となっており、適当な仕事が見つからなかった者の中では条件にこだわらないが仕事がないとしている者の割合が各年齢階層で高くなっている。これを2000年の同調査と比較すると、男性労働者において55～59歳層、60歳～64歳層で適当な仕事が見つからなかったとする者の割合が減少している。また、適当な仕事が見つからなかった者の年齢階級別の特徴としては、65～69歳層で、条件にこだわらないが仕事がないとしている者の割合が就業希望者のうち3割以上を占めており、高齢層の就業意欲が高い反面、仕事がないことから結果的に就業が困難になっている。

WEST 論文研究発表会 2007

IV問題意識

1 労働力不足による問題

第1章では現在、日本が直面している現状を述べてきた。急速に高齢社会を迎えたこと、急速な高齢社会とともに、出生率の低下と平均寿命の伸びによる少子高齢化の進展、少子高齢化社会の影響を受けた労働力人口の低下である。このような日本の現状から見て日本の将来の社会・経済を展望した場合に、人口減少そして高齢化により今後は現在のような経済水準を維持することは困難になるといえる。その根拠は次のようなことである。人口減少によって働く人口が激減し、経済規模が縮小する。また少子高齢化により年金や医療の負担が増大し、技術進歩や貯蓄率は低下し、投資が減少することになる。それにともなって、経済成長への影響が懸念される。よって、生産年齢人口の減少に対して、高齢者を活用することが重要である。高齢者就業率が高まることにより、労働力人口が増え、労働力率が上昇する。そうすることで、社会保障や、将来に対する懸念も緩和されるであろう。今後の日本経済は労働力人口の低下により、労働力不足となることは明白である。労働力不足を解決する案として有力なものとしては、次の三つが挙げられる。①女性労働力の活用、②外国人労働力の活用、③高齢者労働力の活用である。

まず、①女性労働力の活用についてであるが、1976年と2004年の女性労働力率を比較すると、2004年のグラフがほぼ全年齢層で1976年を上回っており、女性の労働力率は上昇している(図13 厚生労働省 女性の労働力人口比率)。また、結婚・出産などの影響により、1976年のグラフでは20歳代後半から30歳代前半にかけて落ち込む傾向があるが、2004年のグラフを見ると激しい落ち込みがなく、出産前と育児終了後の女性の労働力率は飽和に近づいてきていることがわかる。これらのことより、これ以上雇用促進を続けても労働力不足を補うには至らないといえる。また、働く女性支援により、この間の女性の労働力率を維持できたとしても、その間の育児に対する支援が必要となってくる。しかし、保育は労働集約性が極めて高いサービスであるため、新たに保育への労働力投入が必要となってくるのである。つまり、乳幼児のいる母親の労働力を保育所の整備により確保しても、その代わりに別の労働力が必要となるため、労働力不足の解消には貢献しそうにない。

次に②外国人労働力の活用についてである。今後労働力人口が極端に減少するのは、老人介護・福祉を含むサービス業であるが、この分野には言語理解や文化理解のある労働者が要求される。しかし、そのような能力を持った外国人労働者を雇用するのは、急激な高齢化により、日本の経済的優位を長期にわたって維持できるとは限らないため困難であると予想される。また、その他の外国人労働者の主な雇用先は語学講師などの分野に限られてくる。そのほかの雇用としては、低賃金単純労働であるが、これは経済水準の維持にそれほど影響を及ぼさない。高学歴の外国人ほど滞在期間が短く、学歴が低いほど長期滞在する傾向が強いことから低賃金単純労働者が多いことがうかがえる。

つまり少子高齢化により、若年者の労働力率が低下している中、高齢者雇用を促進することが労働力人口の減少を防ぎ、労働力人口を上昇させるであろうと考えた。

第1章で述べたように、日本の高齢者は高い就業意欲を持っている。したがってそのような高

WEST 論文研究発表会 2007

高齢者を活用することができれば労働力人口減少を防ぐことができ、高齢者にとっても、また日本経済にとっても有意義なこととなるのである。

また、高齢者雇用の必要性は日本経済の維持だけではなく、年金制度維持や様々な社会保障制度にとっても非常に重要なのである。年金制度の場合、若年者の人口が多く高齢者の人口が少ない時代、多くの若年者が少しの保険料を納めるだけで少数の高齢者にしっかりとした年金を給付することが可能であった。しかし、少子高齢化の進展に伴い、若年者の負担が増える一方で、年金受給者の増加で一人当たりの年金支給額を減らしていく必要がある。人口構造がピラミッド型から逆ピラミッド型に変わっていくにもかかわらず、従来どおりの年金制度を維持しようと考えれば、若年者の生活水準が下がり、また、高齢者の生活水準も低下してしまうという共倒れの結果になってしまう。そのため、今後拡大する社会保障給付費をどのように負担するのかは、財政にとって最も深刻な問題である。最近の医療・年金・介護の制度改革において、政府は将来の社会保障給付費の削減につながる改革を立て続けにおこなってきた。例として、医療の面では、平成 14 年に後期高齢者への施策の重点化として、老人医療 1 割負担の徹底（一定以上所得者は 2 割負担）、平成 15 年度には、健康保険本人負担 3 割に引き上げ、また、総報酬制の導入もおこなった。年金の面では、平成 12 年に厚生年金支給開始年齢の引き上げにより、平成 25 年から段階的に 60 歳から 65 歳へ引き上げるとし、厚生年金の給付水準の適正化を行った。次いで平成 15 年には、総報酬制度の導入、平成 16 年には、基礎年金国庫負担引き上げ（～平成 21 年）などがなされた。その他の制度としては、平成 12 年に、介護保険制度の創設をおこなった。これら年金給付の開始年齢引き上げなどにより、労働力率が高まるとともに、企業における社会保障雇用主負担の減少が、設備投資を拡大させ、供給力（潜在 GDP）を押し上げる効果が生じると内閣府経済社会総合研究所[2004]にて予想されている。故に、さまざまな弊害を引き起こさないためにも、働く意思と仕事能力のある高齢者に現役の労働者として働いてもらう必要が発生するのではなかろうか。もし、労働現役世代の視野を広げることができれば、若年者の保険料負担も減少し、また、現役の期間が長くなるのだからその分だけ引退後の期間も短くなる。そうすれば、高齢者も短い期間しっかりとした年金給付を受け取ることができるようになる。以上のように、高齢者雇用の促進が日本の年金制度維持においても重要な位置づけを担っていると考えられる。しかし、現在の日本においては、高齢者雇いを促進できない様々な阻害要因がある。我々はその阻害要因として定年退職制度が影響しているのではないかと考えた。

2 高齢者雇用の阻害要因

高齢者の就業促進を阻む企業レベルでの障壁となるのは、年齢を基準とした雇用制度・慣行の存在である。中でも最も深刻な問題は定年退職制度である。樋口・山本(2002)によると、定年制は二つの機能を持っているとされる。一つは、定年年齢までは原則として企業が雇用者に雇用を保障するという「雇用保障機能」であり、もう一つは、定年年齢に到達した雇用者は本人の意欲と関係なく退職しなければならないという「雇用排出機能」である。この「雇用排出機能」が高齢者の就業・再就職を妨げる障壁となっている。この機能があるために、意欲も高く、能力もある高齢者は引退を余儀なくされ、高齢労働力の量的喪失が起こり、またその後の就業意欲も下げ

WEST 論文研究発表会 2007

てしまうために、高齢者の十分な能力発揮がなされないという質的損失の問題が発生してしまうのである。

そもそもなぜ企業に定年制が存在するのかと言えば、そこには賃金との大きな関係がある。Lazewr(1979・1978)で示されたモデルによれば(図)、勤続年数が短い間は企業が労働者へ生産性以下の賃金を支払う形で労働者に債権を発行し(図期間A)、その後、不正や怠惰をすることなく勤続年数を重ねていけば、生産性以上の賃金を支払う形でボンドに対する支払いを実施する(図期間B)。そして、賃金支払い総額と生産性の受け取り総額の割引現在価値が等しくなるタイミング(図時点C)で雇用契約を終了させるために定年制は存在しているのである。定年制の実施によって、高齢者の就業意欲に関係なく年齢という基準でしか雇用者を判断せず、熟練した技能や知識を備えている高齢者を手放す結果となってしまっているのである。

第三章では、高齢者雇用の必要性・阻害要因としての在職老齢年金、定年退職制度についてみてきた。少子高齢化を迎える中で、経済成長の維持・年金制度の維持を可能とするためにも、高齢者雇用は必要である。そこで次章では、阻害要因の一つである定年退職制度に焦点を当てて、高齢者の労働力率を上昇させるために、定年退職制度の必要性を分析していきたいと思う。

WEST 論文研究発表会 2007

IV分析

1 先行研究

(樋口・山本 2002)

現在、日本社会が急速な高齢化を迎え社会構造や経済構造が大きく変容していようとしている。こうした中で、高齢者の労働市場は今後の日本経済の方向性を占ううえで重要な鍵を握っている。例えば、若・中高年層の労働力が不足すれば、経済の潜在成長力は高齢者の労働供給の動向に左右される、人件費の増大によって企業収益が圧迫され、企業の国際競争力が低下することも考えられるとして、高齢者の労働市場に注目した分析が重要性を増していると考え、シミュレーション分析を行うことで、公的年金や賃金、定年制、早期退職制度が高齢者の労働供給行動にどのような影響を与えているかを定量的に検証し、そのうえで、年金制度が変更された場合や年功的な賃金システムが改められた場合等のさまざまなケースにおいて、高齢者就業がどのように変化するかを分析している。

(河越 2006)

少子高齢化の進む中で、生産年齢人口は減少し続けこうした減少は仮に労働力率が一定であれば、労働投入量の減少を通じて潜在成長率を低下させる。しかし他方では、65歳の雇用確保の努力義務を課す「改正高齢者雇用安定法」が06年4月に施行される。この制度改革によって、今団塊の世代が、60代前半になっても前の世代ほど引退（労働力率が低下）せず、上に述べたマイナスの効果を一部相殺する可能性がある。この、改正高齢者雇用安定法が高齢者就業に及ぼす影響をシミュレーションして計算している。

2 オリジナリティ

今回分析を行うにあたり、我々は（河越 2006）の行ったシミュレーション分析を行う。先行研究では使用しているデータが古いため、今データを確保できるもののうち最新のものを使用する。また、65歳までの雇用を確保する措置を実施している企業の割合も先行研究では、0とにおいて計算しているため、より正確な数値を出すために、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策本部が平成19年10月19日に発表した、「65歳までの高齢者雇用確保措置は確実に進展、今後は70歳まで働ける企業の普及」というレポートにある数値を使用する。最後に、先行研究では65歳定年についてのみ分析を行っているが、我々は66歳以上定年が男性の労働力率に与える影響を分析に加えた。

WEST 論文研究発表会 2007

3 分析

ここでは、定年制の延長や廃止が高齢者の労働力率の向上にどの程度影響を与えているのかを、日本経済研究センターの「第32回中期予測」(2005年12月1日公表)で用いられて、算出方法を元に、シミュレーション分析を行っていく。この中で使われているデータは、2004年の総務省「労働力調査」・「高年齢者就業実態調査結果」と古いものであるため、今回分析をするにあたり、「平成18年度労働力調査」を使用する。労働力調査より、55歳～59歳・60歳～64歳・65歳以上の全就業者、農林業・官公・その他の就業者、定年退職制度採用率、年齢階層別の就業率、労働人口と労働力率を使用する。(表1)

(i) 65歳定年への変更が60歳代前半男子の労働力率に与える影響

60歳定年退職制度のある企業に勤める60歳代前半での就業確率が、 $(a-20)\%$ となっているが、これは、60代の男性の就業確率が定年退職を経験することで焼く20%低下するという清家・山田(2004)の考え方を使用している。表2を基に定式化し、分析を行っていく。式(1)では就業率、式(2)では労働力率を使用しているが、50代後半時点で失業している者は60代前半で非労働化していると仮定する。

$$X + Y = 89.6 \quad (\text{50代後半の就業率}) \quad (1)$$

$$\{(a-20)/100\}X + (a/100)Y = 70.9 \quad (\text{60代前半の労働力率}) \quad (2)$$

X: 現在50歳代後半で60歳定年の企業に勤務している割合

Y: 現在50歳代後半で定年制のない企業に勤務している割合

$(a-20)$: 60歳代前半の人の就業確率(定年後再雇用、雇用形態は問わない)

a: 定年制のない企業に勤務する50歳代後半男性の就業確率

表1から、 $X:Y=371:40$ がわかり、 $X:Y$ の比率と式(1)・(2)から

$$X = 86.8 \quad Y = 2.72 \quad a = 98.52$$

という結果を求めることができる。そして、最後に60歳定年がなくなったときの60歳代前半の労働力率を計算する。

$$(98.52/100)(86.8 + 2.72) = 88.2$$

(ii) 65歳定年への変更が60歳代後半男子の労働力率に与える影響

表1を基に定式化し、実際に分析を行っていく。分析(i)と同様に、60代前半時点で失業している物

WEST 論文研究発表会 2007

は 60 代後半では非労働力化していると仮定する。

$$X+Y=67.1 \quad (60 \text{ 歳代前半の就業率}) \quad (3)$$

$$\{(a-20)/100\}X+(a/100)Y=29.2 \quad (60 \text{ 歳代後半の労働力率}) \quad (4)$$

X:現在 60 歳代前半で 65 歳までの雇用措置がある企業に勤務している割合

Y:現在 60 歳代前半で定年制のない企業に勤務している割合

(a-20):60 歳代後半の就業確率

a:定年制のない場合の 60 歳代後半の就業確率

表 1 から $X:Y=81:4$ であることが分かり、 $X:Y$ の比率と式 (3)・(4) から $X \cdot Y \cdot a$ の値を求める

$$X=63.9 \quad Y=3.2 \quad a=62.5$$

次に、65 歳定年制になり 60 代前半の労働力率が現在の値よりも 10% 上昇し、80.9% になると考える。さらに、65 歳の定年を迎える前に、退職する 60 代前半の労働者もいると考えるので、上昇した労働力率から、完全失業率 4.5% を引いた 77.4% を就業率として考える。

$$X+Y=75.5 \quad (5)$$

$$\{(62.5-20)/100\}X+(43.5/100)Y=(60 \text{ 代後半の男子労働力率}) \quad (6)$$

式 (6) に上で求めた $X \cdot Y$ の値をそれぞれ代入し、60 歳代後半の男子の労働力率を計算する。

$$\{(62.5-20)/100\}63.9+(43.5/100)3.2=28.54$$

次に、65 歳での定年を廃止したときに 60 歳後半男子の労働力率にどのような影響を与えるのか分析する。ここでは定年を経験しなくなるので、定年経験による就業確率の 20% 低下という影響は現れない。このことを踏まえて計算する。

$$\{(62.5/100)\}(63.9+3.2)=48.18$$

(分析 iii) 66 歳以上定年への変更が 60 代前半の男子労働力率に与える影響

表 1 を基に定式化し、分析を行っていく。

$$X+Y=89.6 \quad (50 \text{ 歳代後半男子の就業率}) \quad (7)$$

WEST 論文研究発表会 2007

$$\{(a-20)/100\}X + (a/100)Y = 70.9 \quad (\text{60 歳代前半男子の労働力率}) \quad (8)$$

- X: 現在 50 歳代後半で 66 歳以降雇用措置のある企業に勤務している割合
 Y: 現在 50 歳代後半で 66 歳以降雇用措置のない企業に勤務している割合
 (a-20): 66 歳以降での就業確率(定年後再雇用、雇用形態は問わない)
 a: 定年制のない場合の 66 歳以降の就業確率

表 1 から、 $X:Y=35:376$ であることが分かり、 $X:Y$ の比率と式(7)・(8)から $X \cdot Y \cdot a$ の値を求める。

$$X=7.7 \quad Y=81.9 \quad a=80.8$$

式(8)に上で求めた $X \cdot Y$ の値をそれぞれ代入し、定年制がない場合の 60 歳代前半男子の労働力率を計算する。

$$(a/100)(X+Y) = (80.8/100)(7.7+81.9) = 72.43$$

(分析 iv) 66 歳以上定年への変更が 60 代後半の男子労働力率に与える影響

表 1 を基に定式化し、分析を行っていく。

$$X+Y=67.1 \quad (\text{60 代前半の就業率}) \quad (9)$$

$$\{(a-20)/100\}X + (a/100)Y = 29.2 \quad (\text{60 歳代後半の労働力率}) \quad (10)$$

- X: 現在 60 歳代前半で 66 歳以降雇用措置のある企業に勤務している割合
 Y: 現在 60 歳代前半で 66 歳以降雇用措置のない企業に勤務している割合
 (a-20): 66 歳以降での就業確率
 a: 定年制のない場合の 66 歳以降の就業確率

表 1 から $X:Y=20:212$ であることが分かり、 $X:Y$ の比率と式(9)・(10)から $X \cdot Y \cdot a$ の値を求める。

$$X=5.7 \quad Y=61.4 \quad a=61.8$$

式(10)に上で求めた $X \cdot Y$ の値をそれぞれ代入し、定年制がない場合の 60 歳代後半男子の労働力率を計算する。

WEST 論文研究発表会 2007

$$(a/100)(X+Y) = (61.8/100)(5.7+61.4) = 41.46$$

3 考察

ここでは、分析(i)から分析(iv)の結果について考察していきたい。分析(i)では65歳定年への変更が60歳代前半男性の労働力率に与える影響を分析した。分析の結果、労働力率17.3%に上昇した。これを労働力人口の求める式(労働力人口/生産年齢人口)に当てはめて実際にどれだけ労働力人口(就業者と完全失業者の合計)が増加するのかを算出してみると、約4万人の労働力人口を増加させることになる。次に、65歳定年への変更が60歳代後半男性の労働力率に与える影響を分析した。分析の結果、65歳定年に定年を設定すると当然の結果であるが60歳代後半の労働力率は低下した。そこで、定年を廃止したときの労働力率の増加を見てみると、分析の結果18.98%に上昇した。65歳前半の時と同様に実際どれだけ労働力人口が増加するのかを算出してみると、約5万9000人の労働人口を増加させることになる。分析(iii)では66歳以上定年への変更が60歳代前半男性の労働力率に与える影響を分析したが、結果として定年を廃止した時労働力率は1.53%上昇し、実際労働力人口は約8万人増加することになる。最後に分析(iv)では、66歳以上定年への変更が60歳代後半の労働力率に与える影響を分析したが、結果として定年制を廃止した時労働力率は12.2%上昇し、実際労働力人口は4万7000人増加する結果となった。

今回行った分析を通じて、定年制を廃止することで労働力率は増加するという結果を得ることができた。

WEST 論文研究発表会 2007

V 政策提言

第4章の分析結果をふまえ、我々は次のことを提案する。

- ・ 定年廃止
- ・ ライフサイクル型賃金モデルの提案

現在の日本において少子高齢化、労働力の低下のもとで日本の将来の社会・経済を展望した場合に、人口減少そして高齢化により今後は現在のような経済水準を維持することは困難になる。そこで高齢者の雇用促進により労働力率を上げることが必要であると述べてきた。その労働力率を上昇させようとした場合の阻害要因は定年制度の存在であると我々は考えた。そこで第4章で定年制度について分析した結果、高齢者の労働力率を上昇させようとした場合、ただ定年年齢を引き上げるだけでは労働力率を上昇させることは難しく、定年制度を廃止したときのみ効果があるという結果となった。

定年制度を廃止し、労働力率を上昇させることにより、人口減少そして高齢化による経済水準の低下を防ぐことができる。そして、年齢により引退を余儀なくされることがなくなるので、意欲も高く、能力もある高齢者の能力を十分に発揮することができるようになり、社会的にプラスの効果を与える。さらに、考察でも述べたように、定年を廃止することで年金を支給される人数が減少し反対に保険料を納める人数が増加するため、少子高齢化の中で問題視されている年金制度の維持においても少なからず良い効果をもたらすことができるのではないかと考え、そこで我々は、まず定年制度の廃止を提言する。

しかしそれを実現しようと考えた場合、現行の賃金体系制度を改革することが必要不可欠となる。現行のままの年功序列賃金は、年齢が上がるにつれて賃金も上がる仕組みになっているが、それは第3章で述べたように定年制が存在するもとで可能となっていた制度である。定年制を廃止した場合、年功序列賃金のままでは、高齢者の労働生産性と賃金にギャップが生じる可能性があり、労使にとって合意できる合理的な賃金とすることは難しい。そこで、次に、定年制廃止を実現させる賃金体系、ライフサイクル型賃金モデルというものを提案する。

定年制を無くし、働く意欲のある高齢者にいつまでも働いてもらおうとすることを考えるにあたって最も重要なことは、15歳から65歳以降までを一つの期間として、人事・賃金制度を構築していくことが必要である。労働力の需給価格という点から考えるならば、生活主義(年齢給)、能力主義(職能給)、成果主義(役割・業績給)、という三つの考え方をたくみにライフステージごとに組み合わせる体系的な調和を図っていくことが望ましいと考える。

まず、20歳代は結婚し、子供を育てていく、いわば生計費の立ち上がり最も重要な年代なので、スピーディーに賃金を上げていく必要がある。そこでこの時期においては年齢給という形で賃金をぐんぐん上げるようにする生活主義を導入する。ただし、この時点ですでに人材の育成も重要であるので、能力主義も導入することとする。その割合としては、生活主義6割、能力主義

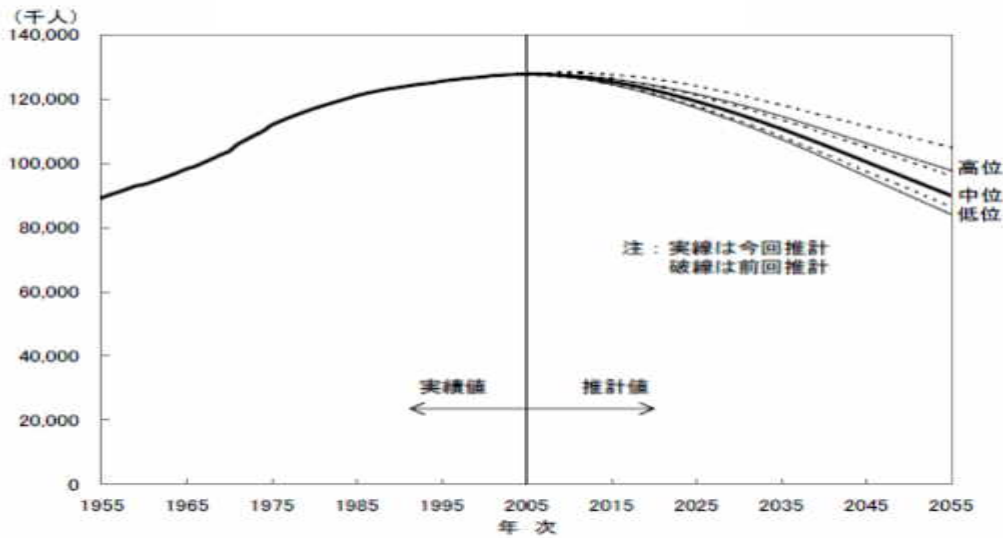
WEST 論文研究発表会 2007

4割とする。30歳代の賃金体系は最も職務遂行能力が期待される年代層であるから能力主義をメインとし、生活主義をサブとする。割合としては、職能給6割、年齢給4割とする。40歳代では年齢給を廃止する。そして、この廃止された年齢給の予算をもって、新たに成果主義賃金の導入を図っていく。割合は職能給6割、役割・業績給4割とする。50歳代の賃金は成果主義にメインをおき、能力主義をサブとする。割合としては役割・業績給6割、職能給4割とする。60歳代を過ぎる頃からは、能力の開発、つまり社員の成長よりも社員の人材をいかに最適活用するかがカギとなる。そこで賃金は思い切って成果主義賃金にすべを委ね、役割・業績給100%の賃金とする。このように、社員の成長ステージ別に賃金体系を設定することによって、賃金と高齢化と職務を巧みに調和させることが可能となる。

WEST 論文研究発表会 2007

【図表】

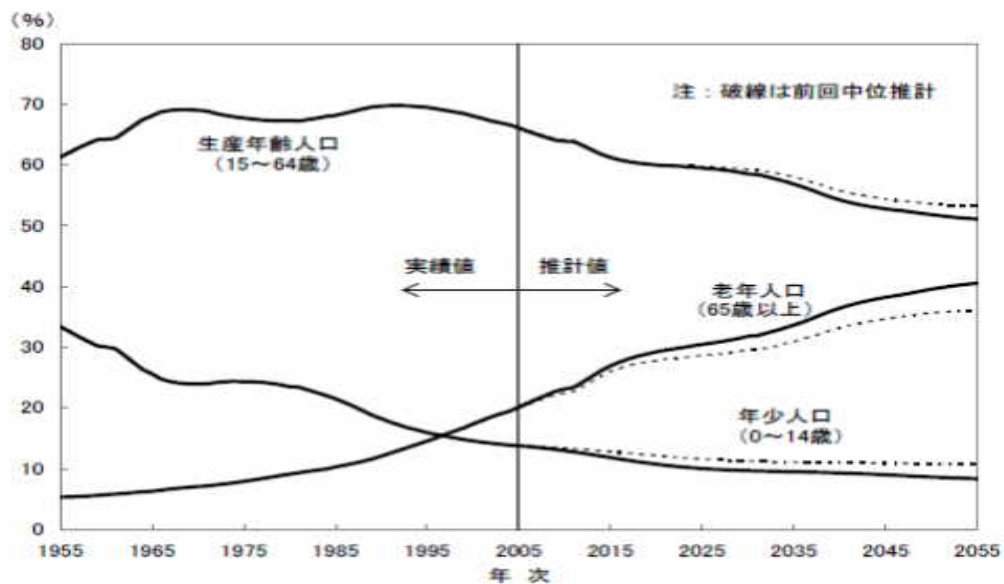
図1 総人口の推移



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成 18 年 12 月推計」

<http://www.ipss.go.jp/> 最終閲覧日 10/27

図2 年齢3区分別人口割合の推移



出典：同上「年齢3区分別人口割合の推移 平成 18 年 12 月推計」

http://www.ipss.go.jp/pp-newest/j/newest03/z1_4.html 最終閲覧日 10/21

WEST 論文研究発表会 2007

図3 平均寿命の年次平均

(単位：年)

暦年	男	女	男女差
昭和22	50.06	53.96	3.90
25-27	59.57	62.97	3.40
30	63.60	67.75	4.15
35	65.32	70.19	4.87
40	67.74	72.92	5.18
45	69.31	74.66	5.35
50	71.73	76.89	5.16
55	73.35	78.76	5.41
60	74.78	80.48	5.70
平成2	75.92	81.90	5.98
7	76.38	82.85	6.47
12	77.72	84.60	6.88
13	78.07	84.93	6.86
14	78.32	85.23	6.91
15	78.36	85.33	6.97
16	78.64	85.59	6.95

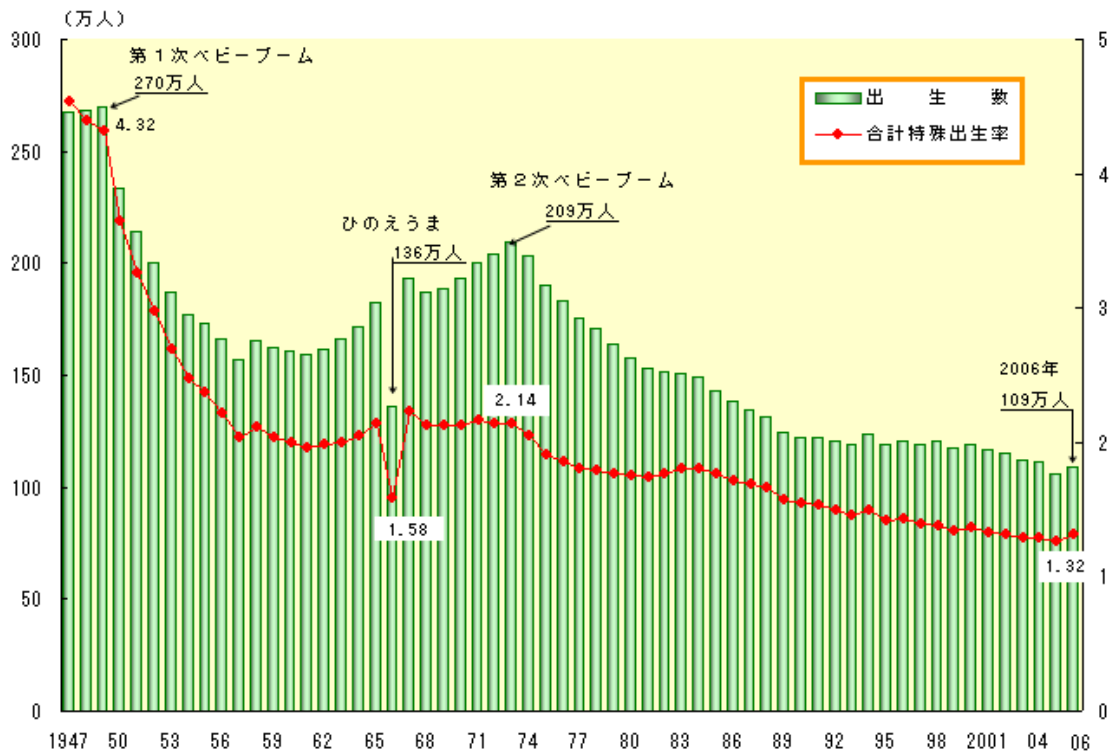
注:1)平成12年までは、完全生命表による。
2)昭和45年以前は、沖縄県を除く値である。

出典：厚生労働省 「日本の平均寿命」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/dl/s0807-3b01.pdf> 最終閲覧日 10/28

WEST 論文研究発表会 2007

図4 出生数及び合計特殊出生率の年次推計



出典：厚生労働省 「日本の平均寿命」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/dl/s0807-3b01.pdf> 最終閲覧日 10/28

図5 出生順位別にみた合計特殊出生率の年次推移

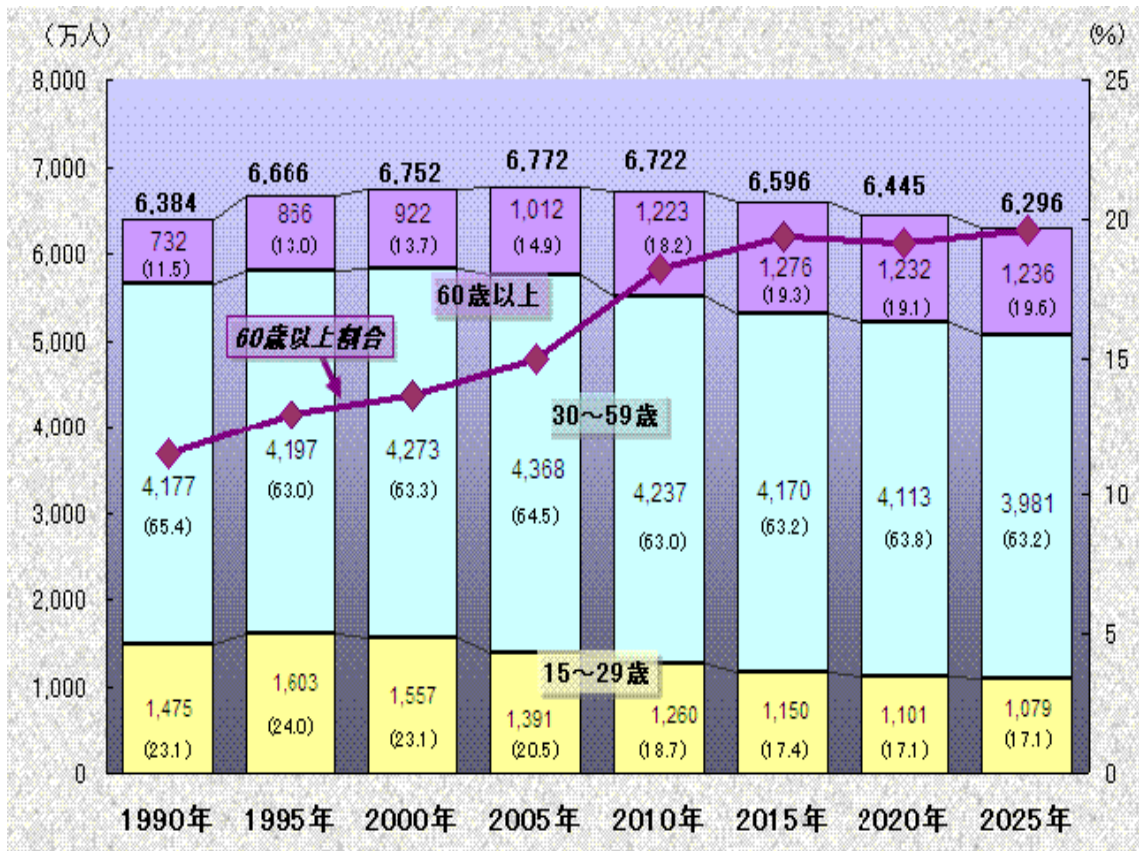
出生順位	合計特殊出生率							対前年増減		
	昭和50年	60	平成7年	13	14	15	16	14年-13年	15年-14年	16年-15年
総数	1.91	1.76	1.42	1.33	1.32	1.29	1.29	△ 0.01	△ 0.03	0.00
第1子	0.8622	0.7611	0.6607	0.6551	0.6594	0.6382	0.6372	0.0043	△ 0.0212	△ 0.0010
第2子	0.7595	0.6950	0.5209	0.4837	0.4748	0.4740	0.4763	△ 0.0089	△ 0.0008	0.0023
第3子以上	0.2876	0.3078	0.2410	0.1952	0.1845	0.1783	0.1753	△ 0.0107	△ 0.0062	△ 0.0030

出典：厚生労働省 平成16年人口動態統計月報年計(概数)概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai04/kekka2.html> (最終閲覧日 10月29日)

WEST 論文研究発表会 2007

図6 労働人口の年齢階級別推移

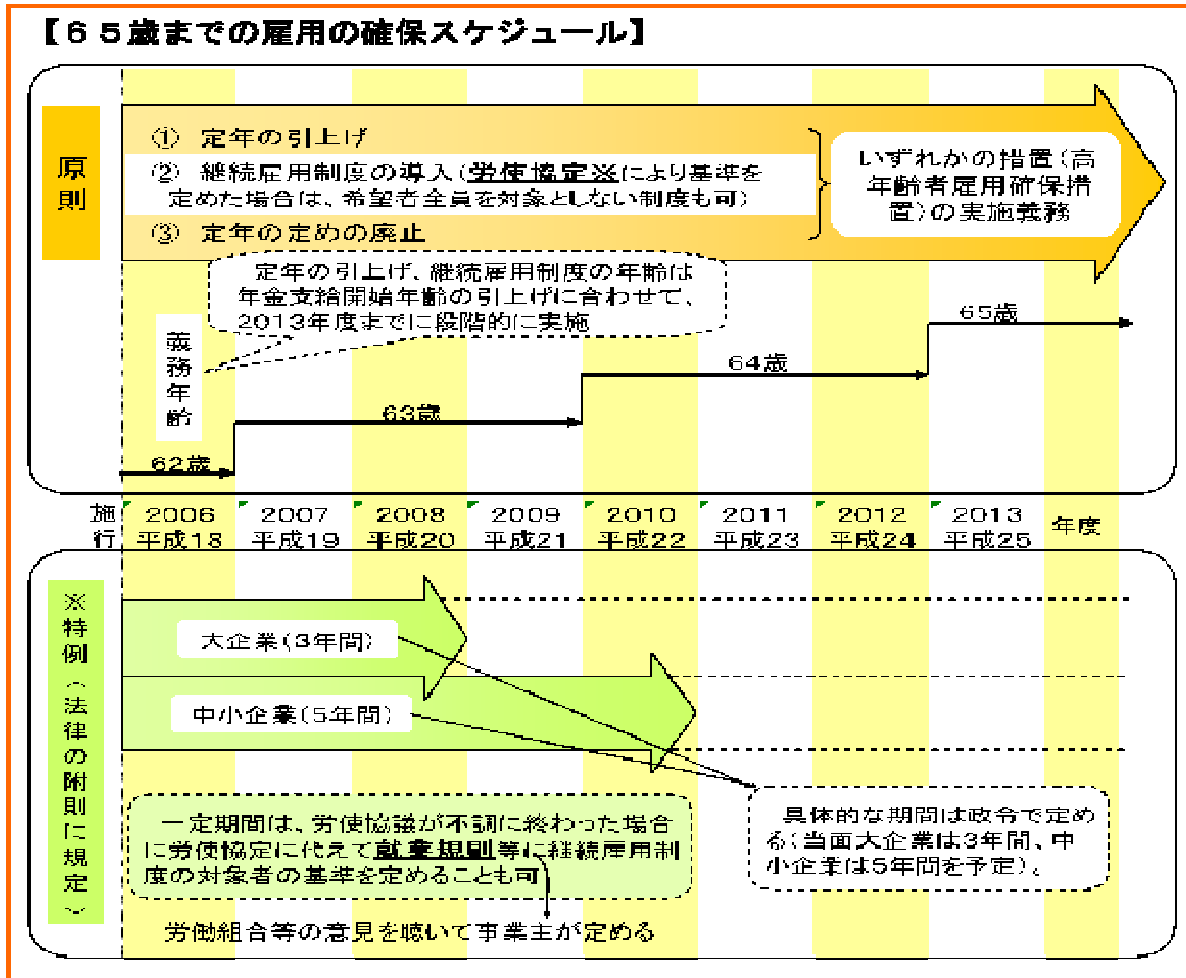


出典：国立社会保障人口問題研究所

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/seisaku/html/121a2.htm> (最終閲覧日 11月1日)

WEST 論文研究発表会 2007

図7 高齢者雇用安定法平成16年改正



出典：厚生労働省 HP より

http://www.fukushimaroudoukyoku.go.jp/taisaku/kouseisya_koyou.html(最終閲覧日 10 月 30 日)

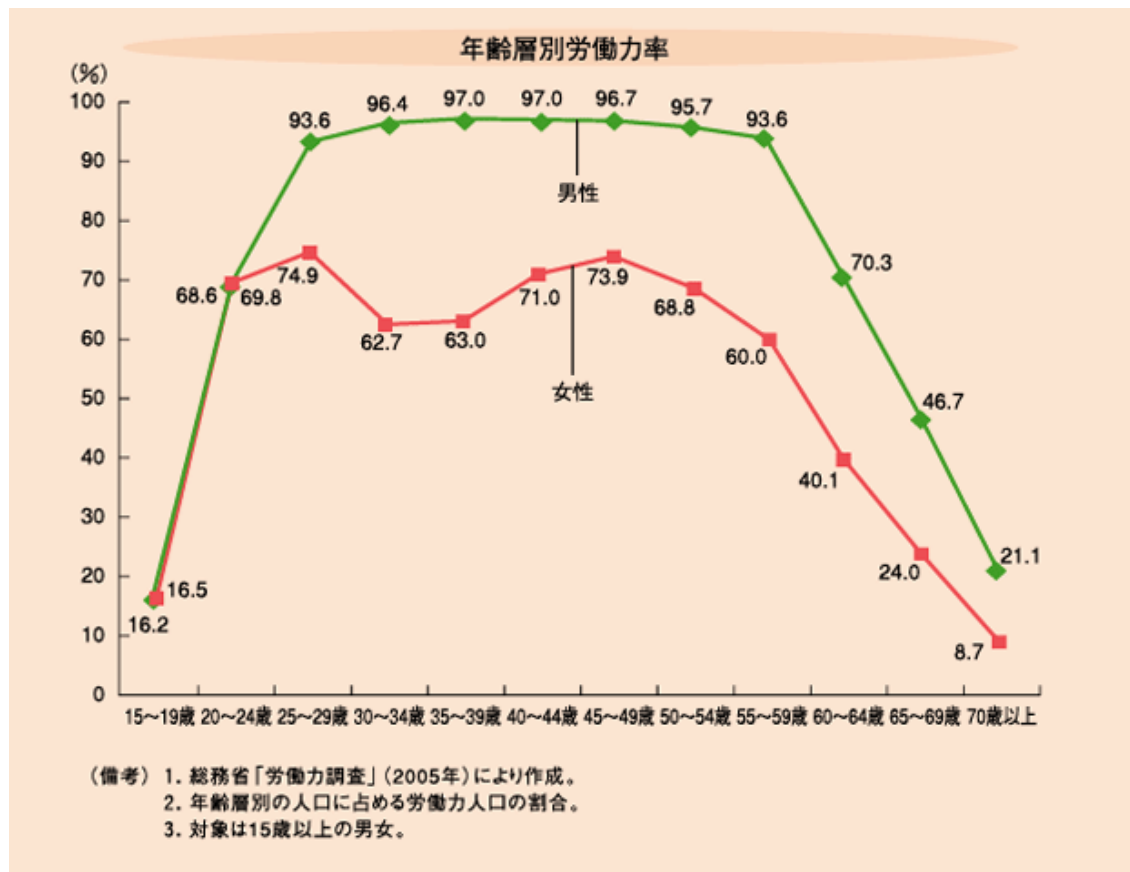
WEST 論文研究発表会 2007

図8 高齢者雇用安定法平成16年改正(国からの助成金)

会社の規模	定年延長等(65歳未満)	定年延長等(65歳以上)	定年延長等以外の継続雇用制度
1～9人	35万円×1～4年	45万円×1～5年	30万円×1～5年
10～99人	75万円×1～4年	90万円×1～5年	60万円×1～5年
100～299人	150万円×1～4年	180万円×1～5年	120万円×1～5年
300～499人	185万円×1～4年	220万円×1～5年	150万円×1～5年
500人～	250万円×1～4年	300万円×1～5年	200万円×1～5年

出典：厚生労働省 HP より

図9 年齢階層別労働力率



出典：

WEST 論文研究発表会 2007

図 10 適切な退職年齢

(単位：%)

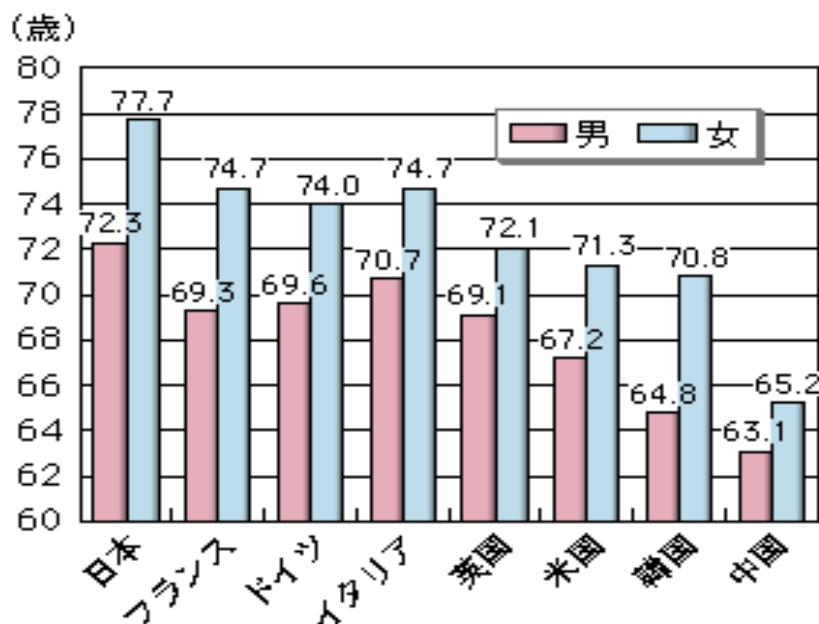
回答者	55～59歳 くらいまで	60～64歳 くらいまで	65～69歳 くらいまで	70～74歳 くらいまで	75～79歳 くらいまで	80歳以上	年齢にこだわら ず、元気ならい つまでも働く方 が良い	無回答	総数 (人)
75歳以上	0.4	20.8	31.8	12.1	1.9	-	31.8	1.1	264
65～74歳	1.4	20.1	40.2	15.6	1.4	0.2	20.4	0.8	666
60～64歳	1.2	34.7	35.3	6.0	0.4	-	22.2	0.4	519
50代	2.7	31.1	30.5	7.9	0.7	0.3	26.6	-	668
40代	2.1	23.5	33.5	7.3	0.5	-	33.2	-	633
30代	2.1	21.9	31.5	8.9	0.9	-	34.4	0.3	663
20代	2.1	24.4	25.9	7.0	0.9	-	39.4	0.2	528
総数	1.8	25.4	32.9	9.2	0.9	0.1	29.4	0.3	3,941
男性	1.9	28.5	34.6	9.3	1.1	0.1	24.2	0.3	1,862
女性	1.8	22.6	31.4	9.1	0.7	0.1	34.1	0.3	2,079

(備考) 調査員による面接聴取法及び郵送調査 (2004年2月～3月)。対象者6,000人のうち、有効回答数3,941人。
(資料) 内閣府 (2004) 「年齢・加齢に対する考え方に関する意識調査結果の概要」から作成。

出典：出典：通商白書 2005 (本分 PDF版)

http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2005/2005honbun_p/2005_0302.pdf

図 11 各国の健康寿命



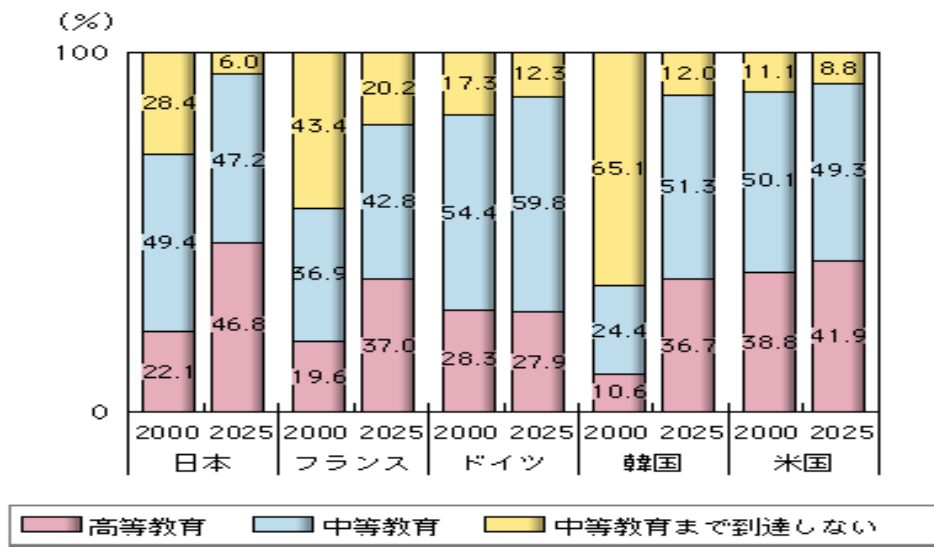
(資料) 世界保健機関 (WHO) 「The World Health Report 2004」から作成。

出典：出典：通商白書 2005 (本分 PDF版)

http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2005/2005honbun_p/2005_0302.pdf

WEST 論文研究発表会 2007

図 12 高齢労働者の学歴の上昇

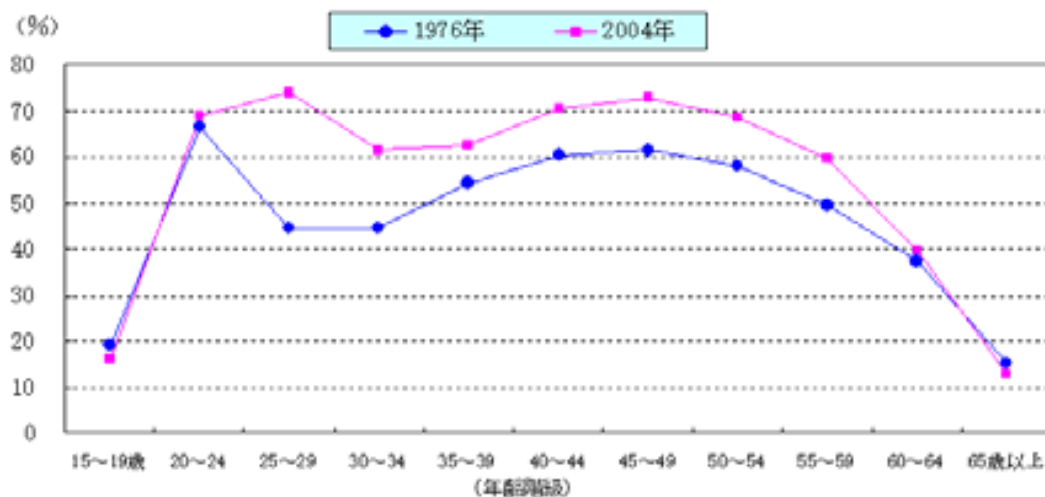


(備考) 1. 2000年の数値はOECDデータの50～64歳。
 2. 2025年の数値は2000年の25～39歳のデータを基に推計。
 (出所) OECD「Ageing and Employment policies」から作成。

出典：出典：通商白書 2005（本分 PDF版）

http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2005/2005honbun_p/2005_0302.pdf

図 13 年齢階級別、女性労働力率の比較



資料：厚生労働省「女性の労働力人口比率」

出典：厚生労働省「女性の労働力人口比率」

WEST 論文研究発表会 2007

表 1

(男・万人)	55歳～59歳	60歳～64歳
総数	474	263
就業者数	412(a)	233(b)

表 2

60 歳定年制採用率(90.5%)	55歳～59歳
60 歳定年企業に勤務(90.5 * a)	371
60 歳定年のない企業に勤務(9.5 * a)	40

表 3

65 歳までの雇用措置採用率(35.1%)	60歳～64歳
65 歳までの雇用措置のある企業に勤務(35.1 * b)	81
65 歳までの雇用措置のない企業に勤務(64.9 * b)	4

表 4

66 歳以上の雇用措置採用率(8.4%)	55歳～59歳
66 歳以上の雇用措置のある企業に勤務(8.4 * a)	35
66 歳以上の雇用措置のない企業に勤務(91.6 * a)	376

表 5

65 歳までの雇用措置採用率(35.1%)	60歳～64歳
65 歳までの雇用措置のある企業に勤務(35.1 * b)	81
65 歳までの雇用措置のない企業に勤務(64.9 * b)	4

表 1 から表 5 平成 18 年労働力調査より筆者が作成

WEST 論文研究発表会 2007

【参考文献】

《先行論文》

- ・樋口美雄・山本勲（2002）「わが国の高齢者雇用の現状と課題-雇用管理・雇用政策の評価-」 日本銀行金融研究所
- ・河越正明（2006）「高齢者就業、こう予測する-「継続雇用」で60歳での引退半減も-」 社団法人 日本経済研究センター

《参考文献》

- ・樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム-年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像-」 日本銀行金融研究所
- ・日本労働協会雑誌 No. 329
- ・清家篤・山田篤裕（2004）「高齢者就業の経済学」 日本経済新聞社
- ・雇用の政策と法 高橋保・著 ミネルヴァ書房（2004）
- ・清家篤（1992）「高齢者の労働経済学」 日本経済新聞社

《データ出典》

- ・図説 高齢者白書 2006 年度版 三浦文夫・編 全国社会福祉協議会（2007）
- ・図説 高齢者白書 2005 年度版 三浦文夫・編 全国社会福祉協議会（2006）
- ・厚生労働省「平成 18 年度版 労働経済白書」
- ・平成 18 年労働力調査 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm> 最終閲覧日 11 月 9 日