

労働市場と高齢者

06/14/2011 大江 由紀

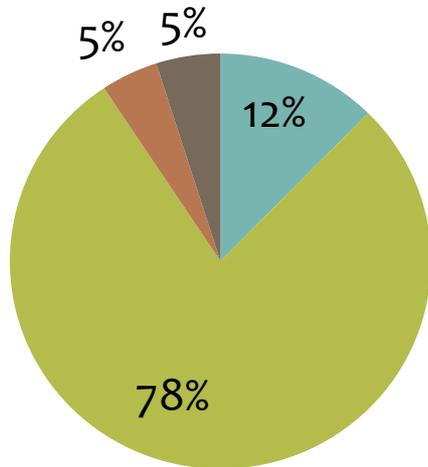
1 . 労働市場における高齢者

- * 2010年の労働力人口は6590万人（前年比 - 27万人）であり、そのうち65歳以上の高齢者の割合は8.9%
- * 労働力人口における高齢者の割合は1980年から増加し続けている(図1)
- * 国際比較によると、日本における高齢者の労働力率は高い水準にある（図2）
- * 2020年を過ぎるころから55歳以上の高齢労働者の比率が急上昇する

図1: 労働力人口構成の比較 1980年と2010年

労働力人口5650万人
(1980年)

■ 15-24歳 ■ 25-59歳
■ 60-64歳 ■ 65歳以上



労働力人口6590万人
(2010年)

■ 15-24歳 ■ 25-59歳
■ 60-64歳 ■ 65歳以上

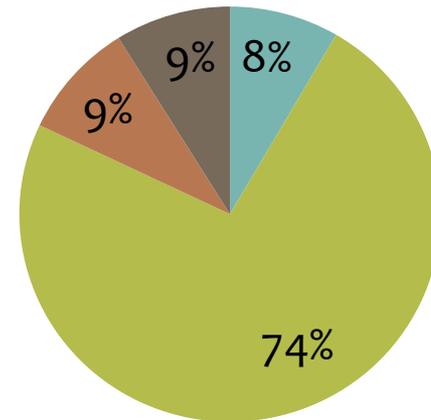
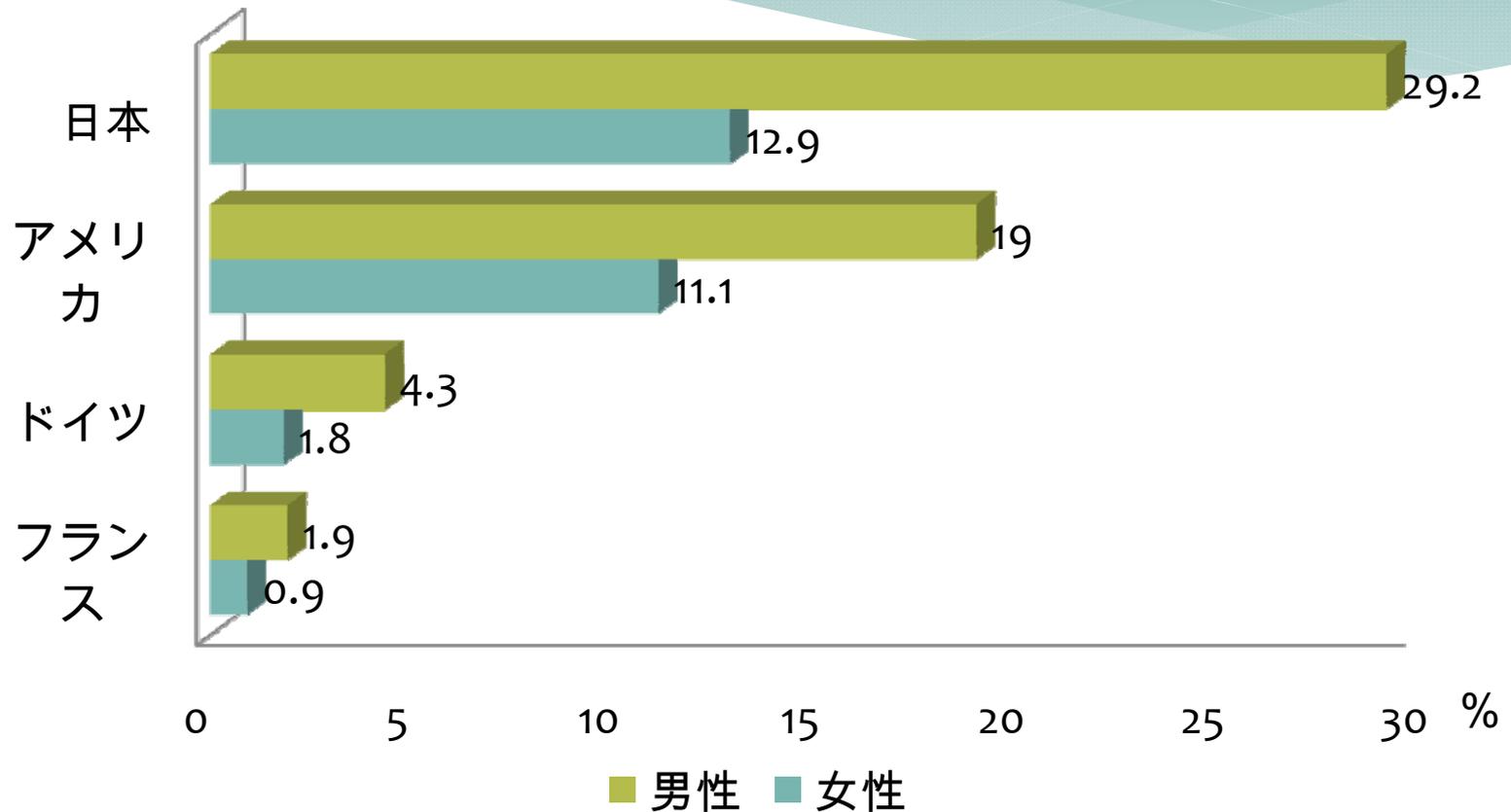


図2: 65歳以上の労働力率 (2004年の国際比較)



* 国際的にみて日本における高齢者の労働力率は高いものの、1960年代から低下を続けていた。

* 原因1: 1960-70年代初めにかけて、農家や商店などの自営業就労者が減少したこと

* 原因2: 1970年代半ば以降、企業に勤めていた雇用者の退職を促進してきたこと

→公的年金制度の充実がこれを後押しした。

☆しかし、労働力人口そのものが減少しつつある現在、働く意欲と能力のある高齢者ができるだけ長く働き続けられるシステムの構築が求められている。

2 . 高齢者の 労働供給を規定する要因

①所得と余暇のどちらをより優先するかという所得・余暇選好

* 健康状態や学歴が労働確率に影響する。健康状態が良
好かつ学歴が高い人ほど、就労している確率は高い。
逆に健康状態がよくない人ほど余暇を好む。

②働く場合に得られる所得水準

* 健康状態や学歴と関係している。賃金水準は個人のも
つ人的資本に依存しており、個人の能力とは健康状態
や学歴で示されるからである。

* 企業の定める雇用制度も賃金水準の決定に影響を及ぼ
している。

③働かなくても得られる非勤労所得

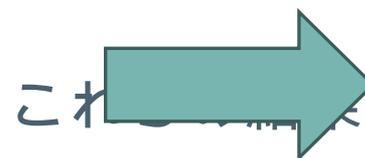
- * 年金の受給は単に所得効果があるだけでなく、働いていて勤労所得があると年金額を減額されてしまうという制度がある。

④労働時間の自由度など、賃金以外の労働需要側の提示する雇用制度要因

- * 二つの要因：定年退職の経験と大都市圏居住
 - ・定年退職によって就労そのものをやめてしまう高齢者
 - ・雇用機会の多い大都市圏に住んでいるほど働く場合の職種や労働条件などの選択が容易であるため、就業確率は高くなる。

①～④より予想される今後の動向

- * 平均寿命の延びなどを鑑みると、高齢者の健康状態はさらに向上する見込み
- * 進学率の上昇により、これからの高齢者は高い学歴をもつ人の割合が増える
- * 人口の都市部集中化の進行から、高齢者に占める都市部居住者の比率が高まる
- * 公的年金は、将来の給付水準抑制、支給開始年齢の引き上げが決定（厚生年金法改正/2000年）で年金の将来予測は減少
- * ただし、定年退職の経験については今後の定年制度に左右される



非勤労所得の
減少

高齢者の
就労を
促進

より多くの雇
用機会に
恵まれる環境

人的資本と
所得水準の
向上

3 . 高齢者の労働需要を 規定する要因

* 現状では、日本企業の高齢者雇用に対する意欲は
きわめて弱い

EX) 定年退職制度: 30人以上の従業員を抱える企業の9
割が定年退職制度を有する

* 問題は、本人の就業意思に関わらず年齢を理由に
退職させてしまうところにある

→企業側の裁量なので、逆に考えれば企業側で制度
を変革できる（再雇用、雇用延長制度の拡大など）

* 年功賃金や年長者を管理職につける年功的な昇進
制度の問題

→詳しくは落合さんです、どうぞ～

4 . 高齢者の労働力を どのように活用していくのか

* まず、労働力の急速な高齢化によって何が起こるのか？

→人は加齢に伴い作業能力が衰える、つまり労働時間当たりの生産量：労働生産性が低下する。その一方で生産設備などにかかるコストは変わらないため、製品あたりのコストが上昇。

→ひいては日本企業の競争力にマイナス影響を及ぼし、国際競争力にかかわる問題となる。

* 高齢化による競争力の低下をカバーするには？

→松谷氏「機械力から人間力へ」

高価格・高付加価値へシフトするには熟練やノウハウを生かした生産プロセスによって、これまで機械の力によって画一化されていた製品との差別化を図り、他国や他企業には作れないものの生産する。需要を絞り込むことで、大量生産・大量消費に依存した経済システムからの脱却を目指す。

- 前回の講義内容をふまえて -

- * 「図2: 65歳以上の労働力率」より、65歳以上の女性の労働力率は男性の半分以下しかない。しかし一般的に女性のほうが長生きすることや育児経験があることから、保育や幼児教育の現場での労働需要が見込める。



- * 女性の労働促進と高齢者の労働促進の両方に有効
- * 「高齢者の熟練とノウハウを生かす働き方」は福祉教育の分野でも実践可能