

誰が働くのか

2012年6月5日
神戸市外国語大学 中嶋ゼミ
大塚 将太

働きすぎの日本人

- ▶ 日本の労働力率は非常に高い
高齢者の労働力率に至っては異常
日本の65歳以上の労働力率 **男性**が29.2%
女性が12.9%
- ▶ 日本人の労働時間
週労働時間：アメリカが40.8時間、ドイツが37.2時間、フランスが35.5時間なのに対して
日本は**43.5時間**と圧倒的に長い

急速に縮小する労働力

▶ 筆者自身の統計によると

労働力人口

2005年→2020年にかけて **-9.2%**

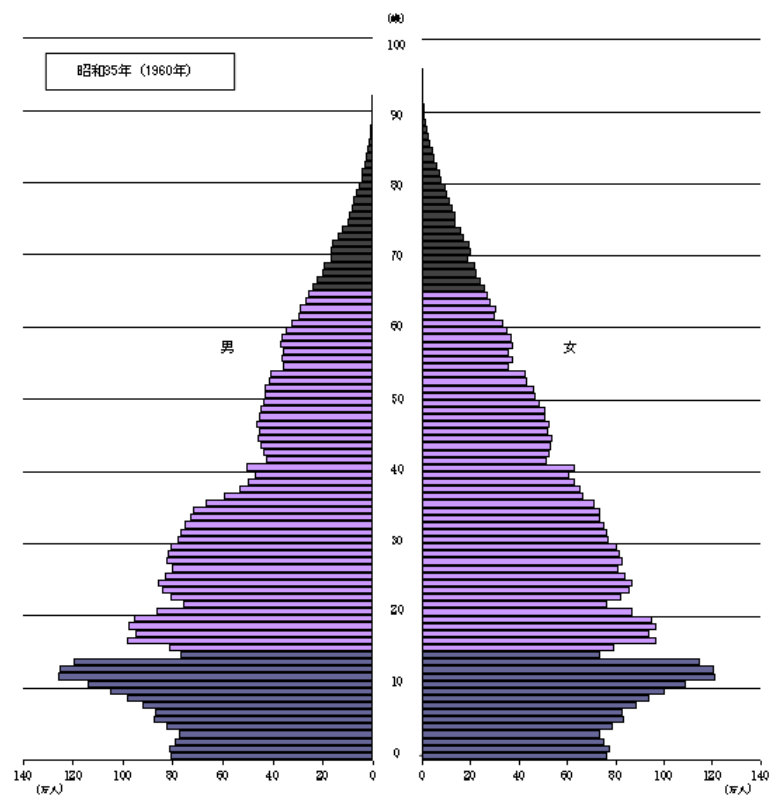
労働時間

2005年→2020年にかけて **-5時間**

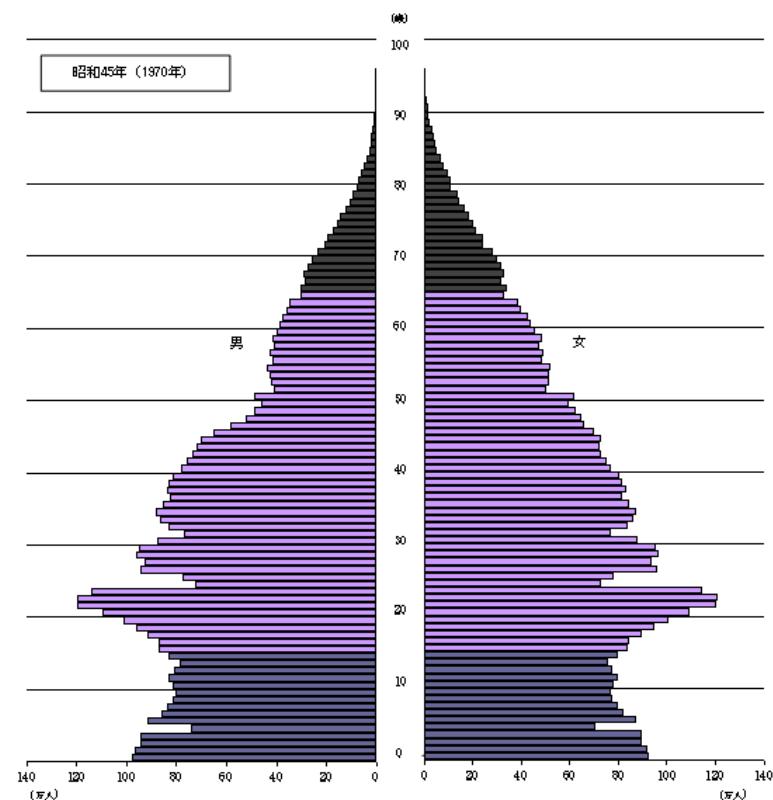
総労働時間

2005年→2020年にかけて **-18.9%**

1960年から1973年への推移

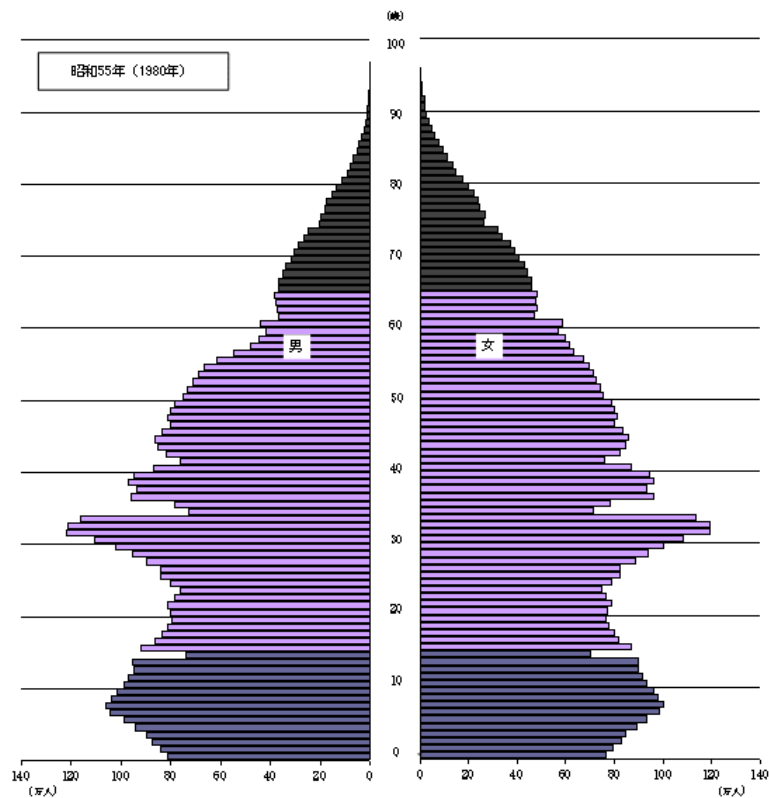


1960年の人口ピラミッド(引用: 総務省統計局のホームページ)

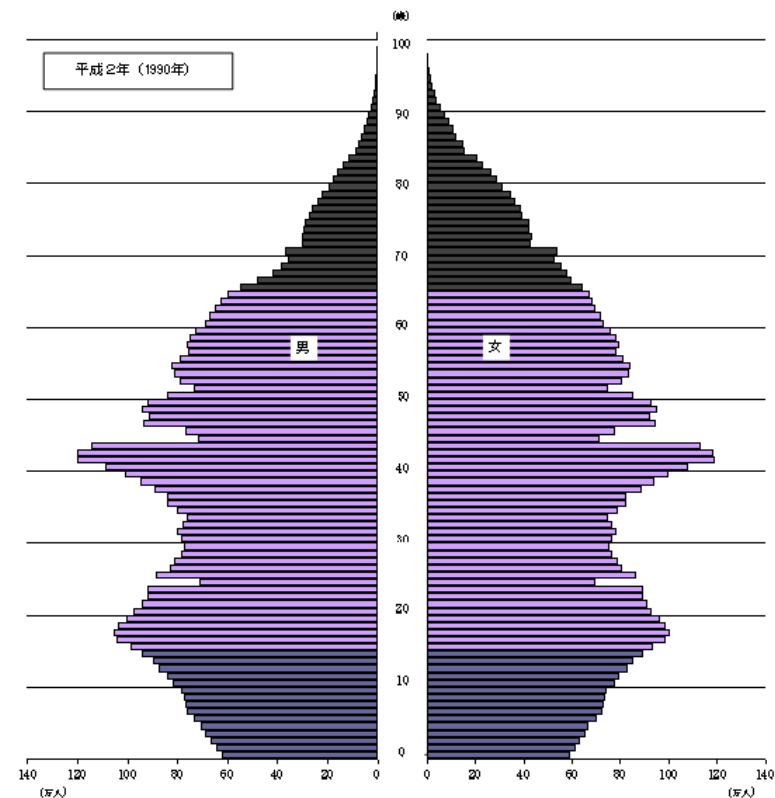


1970年の人口ピラミッド

1980年から1990年への推移



1980年の人口ピラミッド



1990年の人口ピラミッド

日本経済の縮小

- ▶ $GDP = \text{労働力} + \text{労働生産性} (+ \text{資本ストック})$
労働力の面では確実に**マイナス**に働く

労働生産性 「資本装備率」と「資本の生産性」

現代の技術進歩が多くの国々における研究開発の集積に基づいているため労働力の縮小が技術進歩の速度に有意な差をもたらすというのは無理がある。

経済成長と景気循環

▶ 経済の動き

1、景気循環・・・**需要の増減**によって引き起こされる

2、経済成長・・・経済が景気循環を繰り返しつつどこに向かっているのか、拡大方向か縮小方向か、その速度は、といった概念であり**供給能力の増減**によって決定される

労働力の高齢化

- ▶ 2020年までの15歳以上35歳未満の人口の推移

日本・・・－23.2%

フランス・・・－3.8% ドイツ・・・－6.1%

アメリカ・・・－18.3%

- ▶ 2050年までの推移でも

日本・・・－47.7%

フランス・・・－9.7% ドイツ・・・－13.1%

アメリカ・・・－33.1%

マイナスのスケールメリット

労働力の高齢化



生産性の低下、コスト上昇



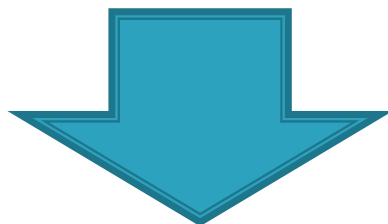
機械でカバーしてもより多くの機械を必要、コスト上昇



結果、**国際競争力低下**

高価格化を目指す

- ▶ 熟練やノウハウがなければ生まれ得ないような製品やサービスの創出
- ▶ 需要の絞り込み



生産量・販売量は減少するが利益額は拡大

高齢労働力の活用の問題

- ▶ 高齢労働力でカバーするのが難しい
- ▶ 高齢労働力でも十分に可能な産業は相対的に生産性が低く、今後の経済の縮小率をさらに大きくする可能性や資源配分の点からも問題がないわけではない
- ▶ 高齢者の労働力率の高さの理由の一つとして他の国々と比べて日本の賃金水準が低いことがあり、人生のうちより長く働かなければならない状況にある

Conclusion

高齢者になったら働かなくても済む
ような経済社会システムの構築を目指すべき！

高齢者労働力の需要と供給

ロシア学科 寺尾 健史

これからの日本経済が必要とすること

★働く意思と能力のある高齢者が働き続けられる環境づくり。

→高齢社会の負担の程度の差をなくすため
若い労働力が減る中での人材確保のため

実現可能性とその方法を探るために、＜1＞高齢者自身の就業行動と＜2＞企業の高齢者雇用の動向について把握する必要がある。

高齢者の就業行動について

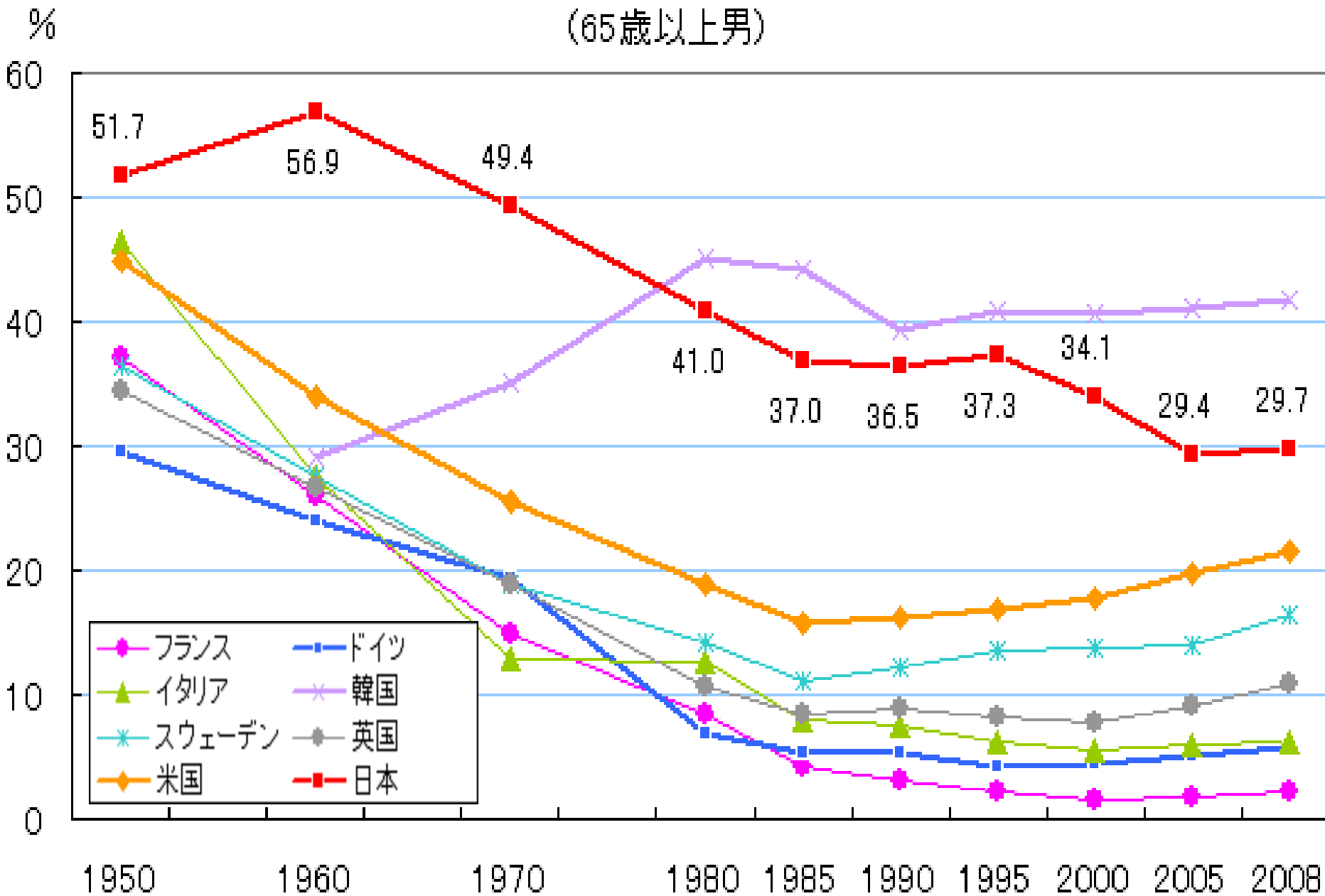
労働供給側からの視点

- 日本の高齢者の労働力率は国際的に見てきわだって高い。

※労働力率＝働く意思のある人／該当する範囲の人口

→課題となるのはどう維持していくか。
実は、低下する傾向にある。

(65歳以上男)



高齢者の労働力率低下の要因

1. 年をとっても働きつづけるようなタイプの労働力が減ってきたため。

→第一次産業的な自営業就業者（定年もなく高齢になっても働き続ける）の減少。

2. 高齢者の労働供給そのものの減退。

→公的年金の充実

高齢者の労働供給の決定要因

- 所得と余暇のどちらをより重視するか
 - 健康状態や学歴が作用する
- 働く場合に得られる賃金水準
 - 個人の持つ人的資本に依存
- 働かなくても得られる非勤労所得
 - 年金所得が作用する。※在職老齢年金制度
- 賃金以外の労働需要側の提示する雇用制度
 - 定年退職経験が作用する

企業の高齢者雇用の動向

労働需要側からの視点

- 日本の企業の高齢者雇用に対する意欲は、現状ではきわめて弱いと言わざるをえない。

→雇用制度改革と、公的制度改革が必要。

雇用制度改革

- 定年退職制度

- 年齢を理由に退職を強要する

- 年功的な昇進制度

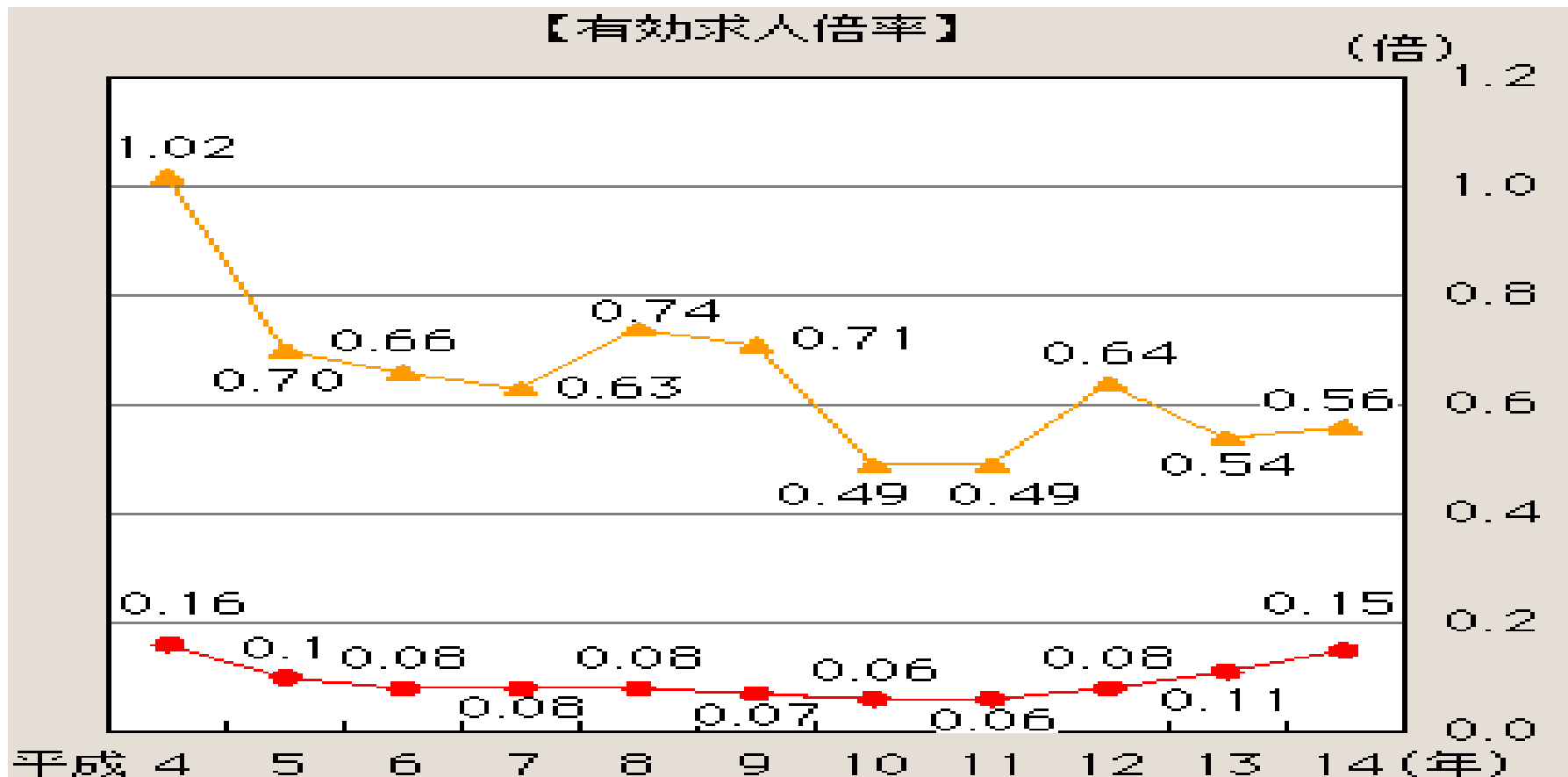
- 年長者が辞めないと後がつかえる

定年退職制度の改革

- 9割の企業に定年退職制度
→法定のぎりぎりのライン60歳が9割
- 7割の企業に何らかの再雇用・雇用延長制度
→希望すれば必ず適応されるのは三割程度。

+ 60歳~64歳
 ▲ 全年齡平均

【有効求人倍率】



資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」(各年10月)

何故高齢者への労働需要が少ないのか

- 年功賃金制度

- 賃金を貢献度に応じて支払うようにしなければならない。

- 年功的な昇進制度

- 年長者が辞めないとあとがつかえるといったことが無いようにしなければならない。

公的制度改革

- 厚生年金の給付の収入制限

→働いて収入があるとその額に応じて年金額を減らされる（在職老齢年金制度）

60～65歳未満

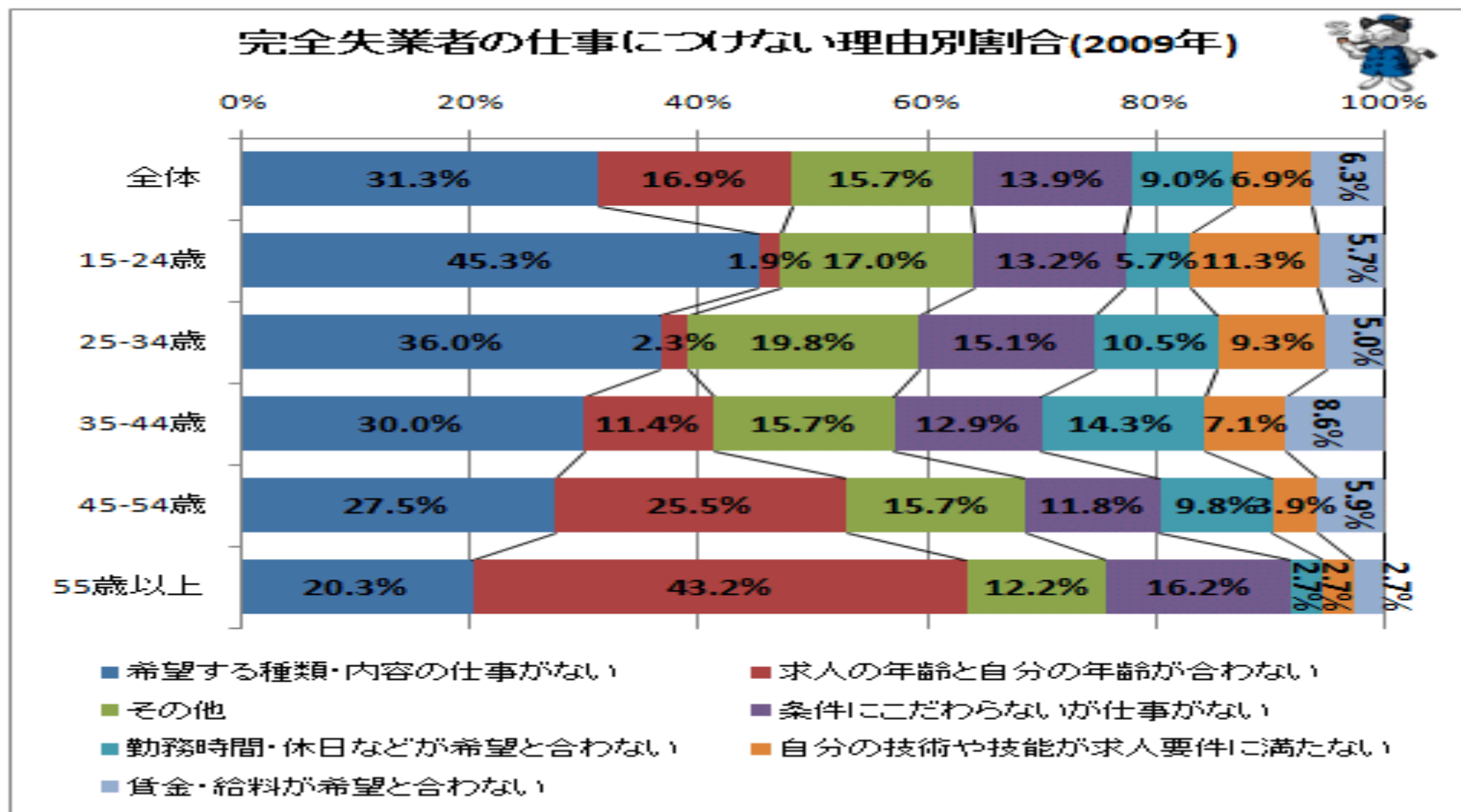
月々の平均収入＋厚生年金＜28万円のととき厚生年金は全額受給できる。逆の場合は一部停止。

65歳以上

月々の平均収入＋厚生年金＜47万円厚生年金は全額受給。逆の場合は一部停止。

労働市場における年齢の壁

- 中高年以降の有効求人倍率の急激な低下



諸外国の雇用における年齢差別

- アメリカ・オランダ等
→雇用における年齢差別禁止法を制定するが、毎年、年齢を理由とした訴えが多数届けられている。
- イギリスでは年齢情報を全く記入しない履歴書的方式が作られた（教育背景や過去の就職情報なども）

能力・成果主義を作り上げるために

- 市場の評価
→いくつかの人材サービス企業では個人の市場価格を調べてくれる。
- 仕事や能力開発に関する個人の選択の確保
→企業内公募制といったようなしくみ

高齢者就業と「65歳現役社会」

英米学科 A10013

橋本 奈津美

80年代欧州の多くの国

労働市場での著しく高い若年失業率の抑制のために、公的年金や失業保険などの社会保障を通じて、高齢者の早期退職を促す政策を行った。

労働供給が早期退職者の分だけ減り
新たな雇用機会が増えるはずだった

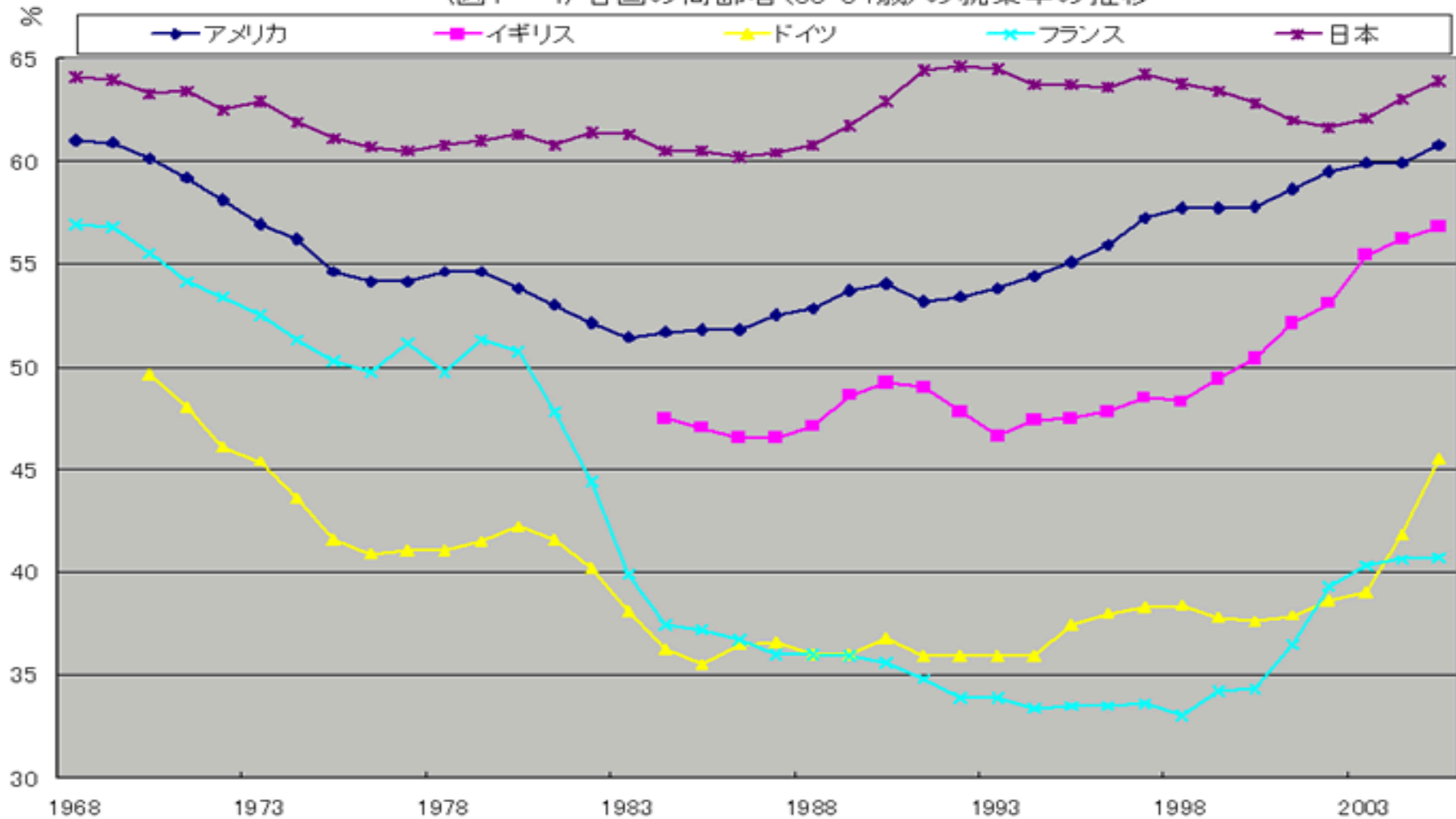
But

年金給付や失業給付等の費用増加分が新たな社会保障負担として企業の賃金コストに上乗せされ、全体としての雇用需要が削減、若者の雇用増加に結びつかなかった！

⇒ 高齢者の早期退職でなく、逆にその就業継続が高齢者社会の負担を軽減するための大きなカギ！！

55歳～64歳高齢者の就業率国際比較

〈図1 - 4〉各国の高齢者(55-64歳)の就業率の推移



出所: OECD "Labour Market Statistics - INDICATORS", "Employment Outlook 2006"

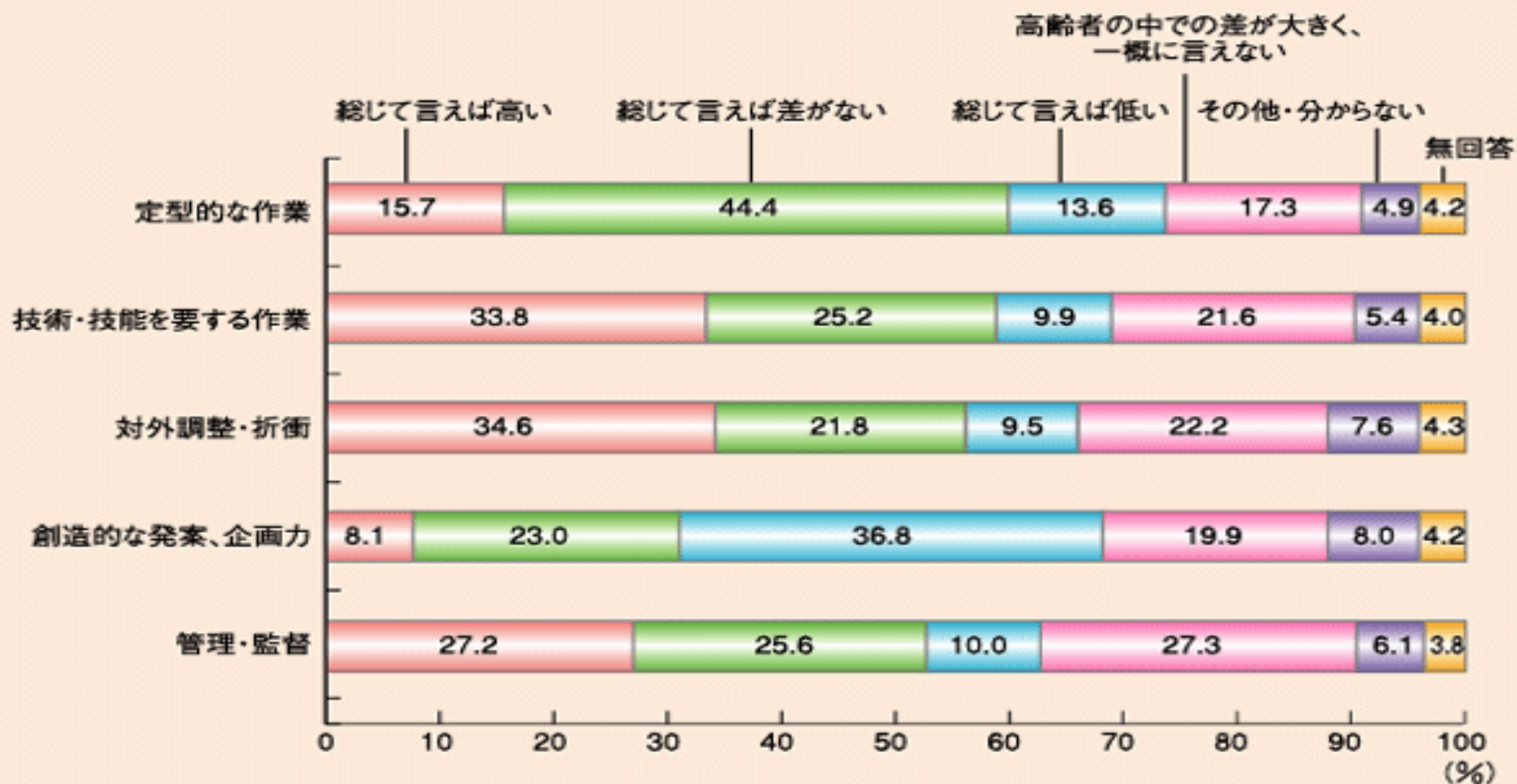
①男子希望する就業形態	計	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用労働をしたい	84.6	94.0	84.9	78.8
普通通勤で	43.5	76.8	41.6	28.1
短時間勤務で	41.1	17.2	43.3	50.7
非雇用労働をしたい	14.9	4.8	14.3	21.1
任意に行う仕事をしたい	7.7	1.0	7.7	11.2
家庭で内職をしたい	1.9	-	1.5	3.6
自分で経営をしたい	1.1	0.8	0.9	1.5
その他	4.2	3.0	4.2	4.8
不明	0.6	1.2	0.7	-
短時間労働で会社などに雇われたい 及び任意に行う仕事をしたい	48.8	18.2	51.0	61.9

②女子希望する就業形態	計	55～59歳	60～64歳	65～69歳
計	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用労働をしたい	78.5	84.3	78.1	71.0
普通通勤で	22.9	29.0	19.8	19.9
短時間勤務で	55.6	55.3	58.3	51.1
非雇用労働をしたい	20.7	15.1	21.2	27.7
任意に行う仕事をしたい	6.1	3.9	7.1	7.3
家庭で内職をしたい	9.5	6.1	8.3	16.4
自分で経営をしたい	0.7	0.8	0.9	0.4
その他	4.4	4.3	4.9	3.6
不明	0.8	0.6	0.7	1.3
短時間労働で会社などに雇われたい 及び任意に行う仕事をしたい	61.7	59.2	65.4	58.4

日本の高齢者の労働意欲高い要因

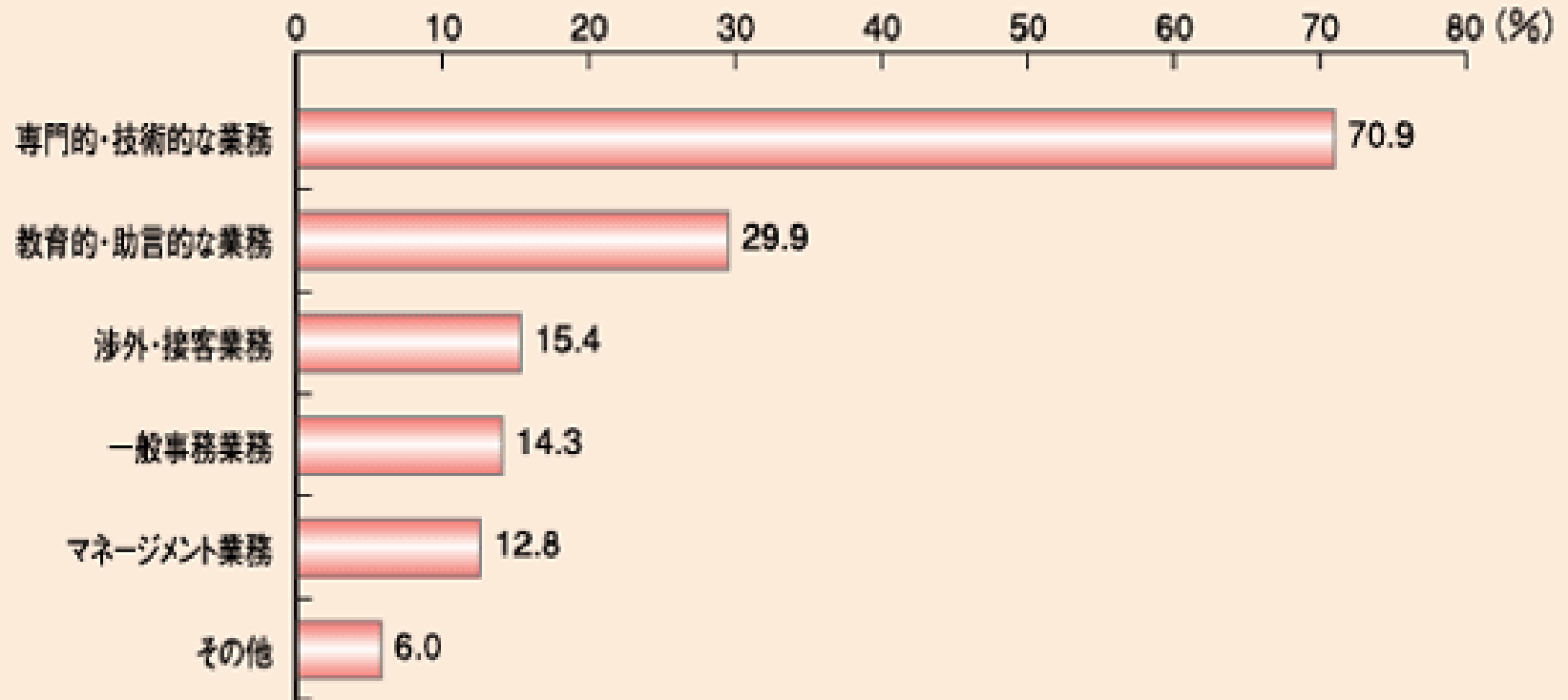
- 世界一の水準にある平均寿命の長さが、それに反映された平均的な健康水準の高さと、引退後の期間の長さに対応した貯蓄の必要性
- 高学歴化(高学歴の高齢者ほど就業率が高い傾向)
- 年金を受給しながら就業できる

企業による高齢者の能力評価



- (備考) 1. 高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会「高齢者の社会参画に関する政策研究報告書(企業調査編)」(2005年)により作成。
2. 「以下の(1)から(5)の作業、職務における高齢者の能力についてどのように評価していますか。(1)から(5)について○は1つずつ」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
3. 回答したのは、東京商工リサーチ「CD・Eyes」に収録された、従業員30人以上の企業2,734社。

高齢者向けの雇用が期待される分野



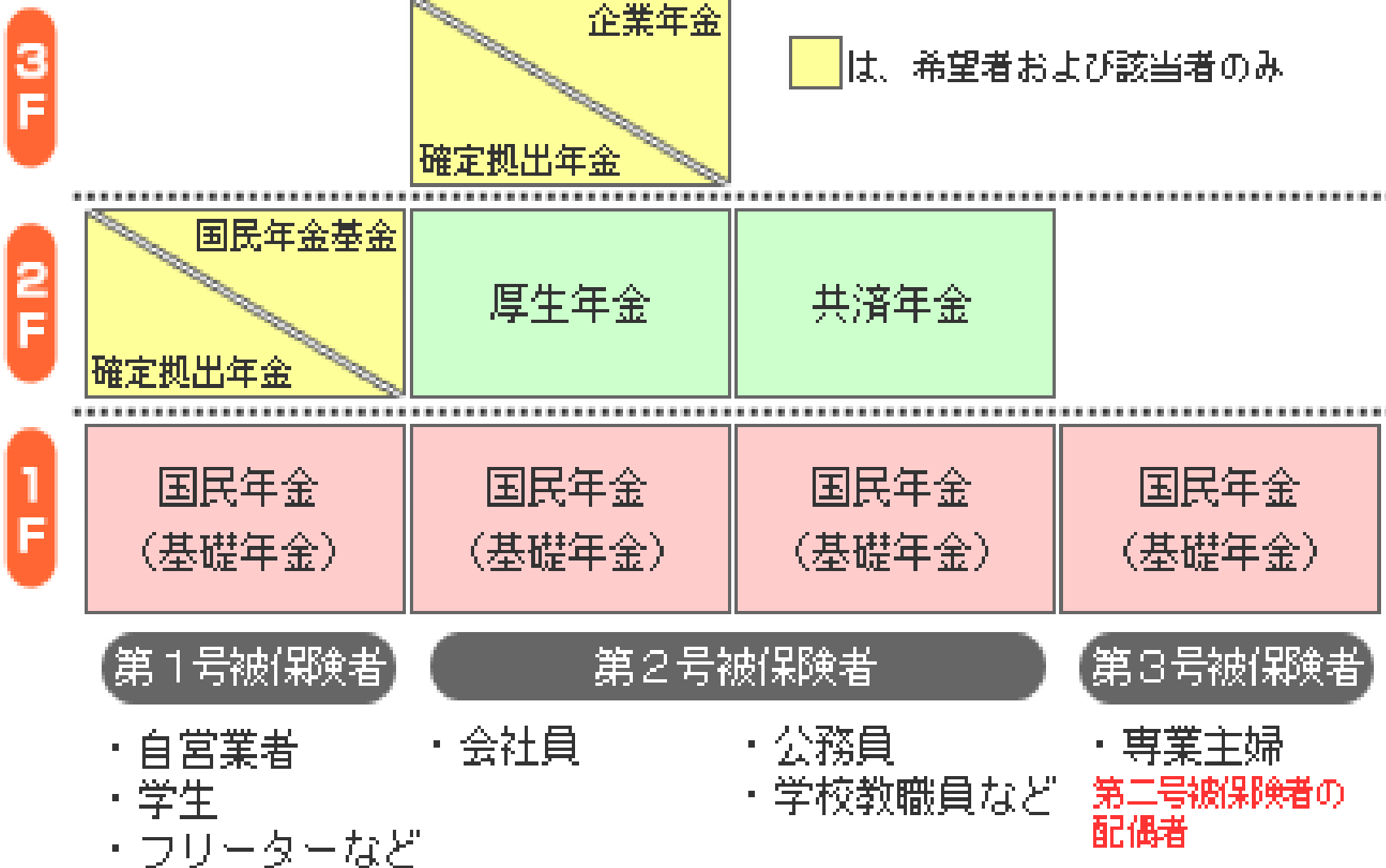
- (備考) 1. 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。
2. 「貴社において、どのような分野・職種で高齢者向けの雇用機会が生まれると思われませんか。よくあてはまるものをお答え下さい。(〇は2つまで)」と尋ねた問に対して回答した企業の割合。
3. 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業915社(無回答を除く)。

年金制度の雇用への影響

公的年金...

日本では、社会保障の観点から財政援助や税制優遇措置を与え、国が行う国民年金、厚生年金と公務員などの各種の共済年金の制度として公的年金がある。

公的年金制度



所得効果...

賃金以外の収入が増える

代替効果...

年金が賃金と代替的な収入源になる

(所得代替率が高いほど高齢者の就業継続意欲は低下する)

欧州では...

公的年金の受給は労働市場からの引退を意味する

日本では...

年金を受給しつつ就業を継続している場合が多く見られる。

65歳以上については、賃金の高さとは無関係に満額の年金給付が受給できる。

65歳現役社会の意味するもの

企業の定年年齢を65歳まで現役で働ける社会を目指すという考え方がある

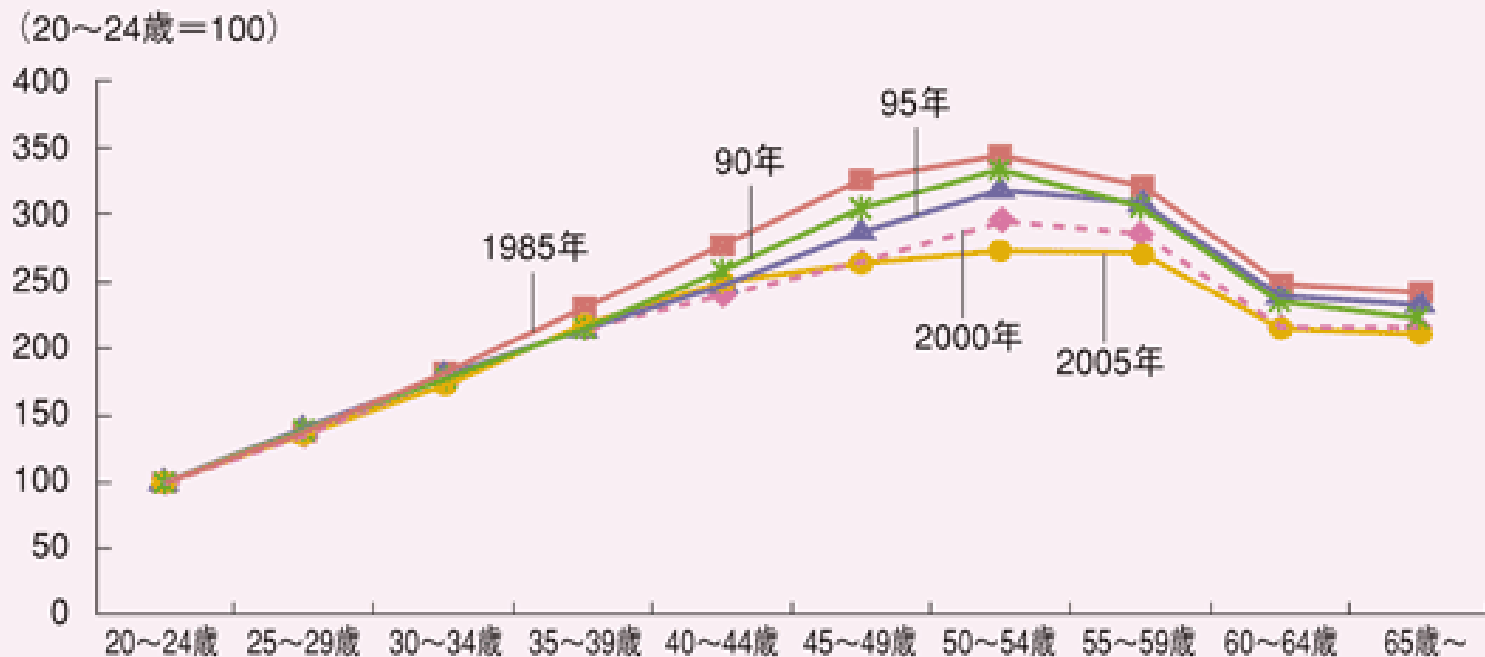
- 年功賃金の傾きを大幅に修正されなければならない
年功賃金→勤続年数や年齢などの要素によって決められる賃金
- 60歳代の継続就業は慢性的な残業や頻繁な配置転換・転勤を前提とした正規雇用と同じ働き方は困難
→個人の就業と引退との間の自由な選択肢の拡大を基本とした制度が必要

年功カーブの変化

第3-2-4図

賃金カーブは緩やかになっている

年齢層別年間所得の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 年間所得=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額として計算し、20~24歳=100として指数化したもの。
3. 男性一般労働者、産業計、企業規模計、大学・大学院卒。

どのような制度が必要か??

- 個人の引退時期を画一的な年金支給開始年齢ではなく、その自主的な選択に委ねること
- 賃金決定の弾力化
体力的な制約に応じて、年収ベースでの賃下げも必要
- 高齢者の働き方を、雇用契約よりも請負契約の形態で、画一的な労働法規に縛られない形での就業形態を拡大する