

高齢者の雇用

2015/06/02

E13058

澤出 華奈

ちょっとおさらい

経済成長

労働力・技術・資本



女性・移民・高齢者

今日はここ！

OUTLINE

- 1.高齡者の雇用に関するふたつの意見
- 2.高齡者雇用の経済分析(清家)の概要
- 3.日本人の働き方(松波)の概要
- 4.おわりに

1. 高齢者の雇用に関する二つの意見

労働力の縮小を避けるための高齢者の雇用促進

VS

日本経済の縮小は免れない、
高齢労働力のみではカバーできない

2. 高齢者雇用の経済分析(清家1)

- ・高齢者の就業動向・企業の雇用動向の把握



労働供給分析



労働需要分析

- ・よく働く日本人高齢者
→ しかし02年時点では減少傾向

背景：高齢でも働くことの出来る労働力減少
(労働力構成上の問題)

高齢者の労働供給そのものの減少
(就業行動そのものの変化)

2. 高齢者雇用の経済分析(清家2)

- ・労働供給の決定要因

→ 1. 所得・余暇 2. 賃金 3. 非勤労所得 4. 労働時間の自由度
健康/学歴/年金所得/定年退職の経験/大都市圏居住

- ・高齢者の労働者の厳しい実態

→ 高齢者の雇用に消極的な日本企業

高齢者の低い労働需要...40代半ばから格段に低下

- * 高年齢者雇用確保措置

2. 高齢者雇用の経済分析(清家3)

- ・高齢者の労働需要の規定要因

- ラジアーの理論(“Why Is There Mandatory-Retirement”)

- 年功賃金制度...

- 若い時の安い賃金を中高年以降の高い賃金で埋め合わせる仕組み

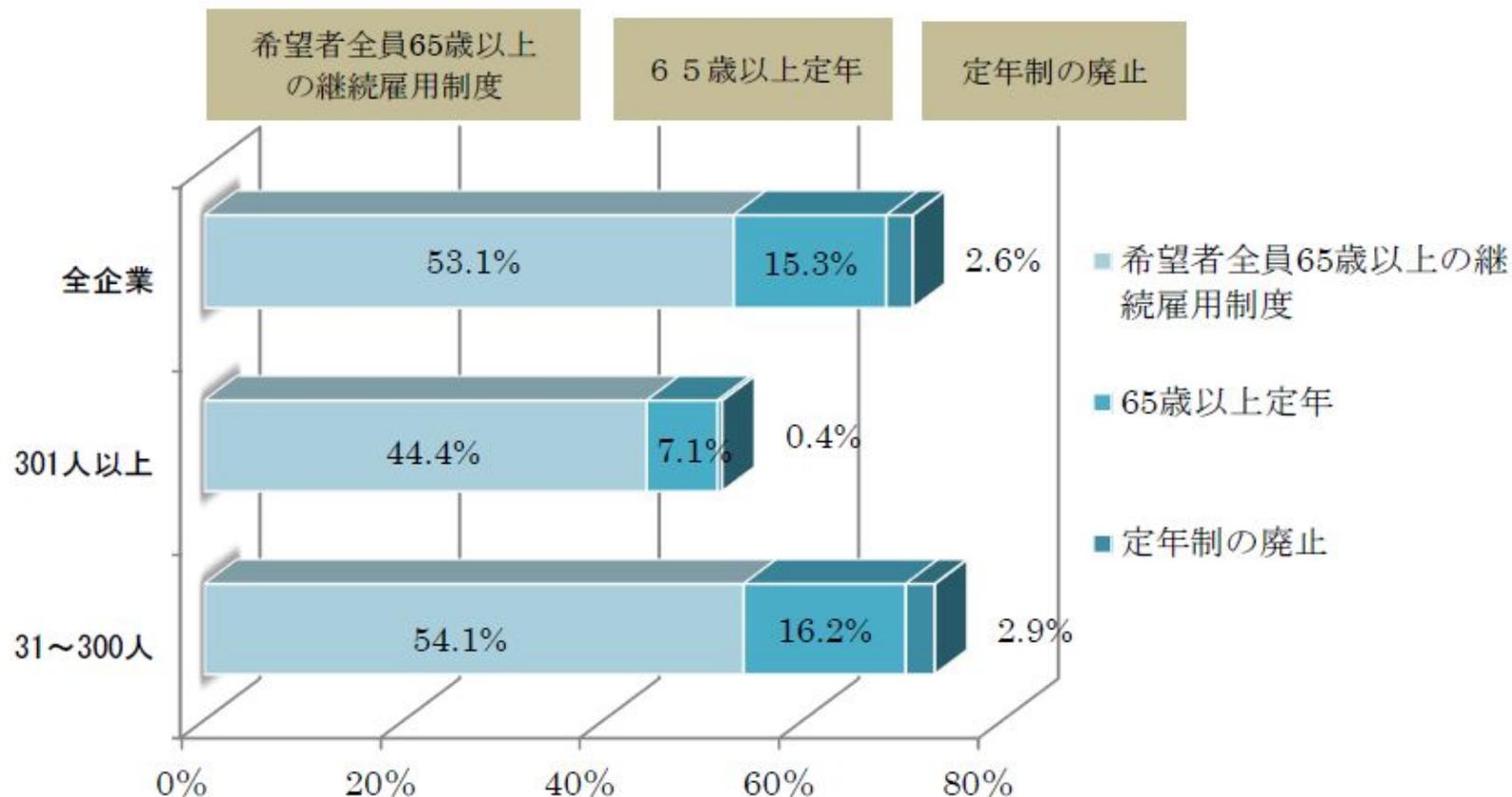
- ・定年退職

- 賃金の総額と貢献度総量を一致させる点

- 年功的な昇進制度 (seniority-based promotion)

2014年の継続雇用状況の現状

希望者全員が65歳以上まで働ける企業



2.高齡者雇用の経済分析(清家3)

- ・日本企業における雇用の際の年齢差別
 - この変革は企業の問題

- ・年齢に縛られない雇用制度をつくるために
 - 年功的制度の抜本的改革
 - 能力主義への転換
 - 労働市場での能力主義の保障

3.日本人の働き方(松波1)

・労働力の急速な縮小

全体	2005年	60.4%	→	2020年	56.0%
65歳以上	2005年	19.8%	→	2020年	15.6%

・総労働時間の減少

2005年 43.6H / 週

2020年 38.2H / 週

少なくとも数十年以上この縮小は起こる見込み

3. 日本人の働き方(松波2)

・経済の規模＝生産力の規模

→労働力、労働生産性

・労働力(総労働時間)はマイナス / 労働生産性はプラス



GDPに対してマイナスに働く



日本経済が縮小する！

(2010年には労働力の縮小率が

労働生産性の上昇率を上回ると見込まれていた)

3. 日本人の働き方(松波3)

・労働力の高齢化

2020年までに35歳未満の若年層労働者激減

(05年～20年までで25.3%減少の見込み)

2020年を過ぎると55歳以上の高齢労働者が急増

(20年～30年までで5%以上増加の見込み)



第二次ベビーブーム&少子高齢化の影響

→日本の労働力の構造変化が起きる

労働力の質の変化、日本企業の国際競争力にも影響

3.日本人の働き方(松波4)

- ・機械力から人間力へ

製品・サービスの高価格化

...不可欠の生産要素としてお熟練、ノウハウ、需要の絞り込み

- ・高齢になったら働かなくて済む社会を

高齢労働力だけではカバーしきれない労働力の減少

高齢労働力活用のための産業・生産システム構築

4. おわりに

- ・高齡労働者の活用

日本経済を支える柱になり得るか？

→緩和する、程度にしかない可能性

高齡者は増加し続けて、若者は減る日本

- ・一人でも多くの高齡者が“働ける”社会づくり

→今後の高齡化していく社会の基礎となる