

高齢化と労働市場：挑戦と応戦

－韓国を経験を中心として－

－韓国・中国・日本の労働フォーラム発表資料－

2024年11月15日

ナム ジェリヤン
(韓国労働研究院)

- 目次 -

I. 労働市場環境の変化

1. 低成長時代の到来
2. 人口構造の変化－高齢時代の到来
3. 労働市場の主な特徴

II. 高齢化に対する韓国の対応戦略とその結果

1. 定年の義務化
2. 立法の効果
3. 早期退職後の変化

III. 韓国の追加対応戦略

1. 継続雇用制度の導入
2. 定年追加延長の議論
3. 追加的な議論

IV. 結論及び教訓

I. 労働市場環境の変化

○ 韓国経済の急速な変化

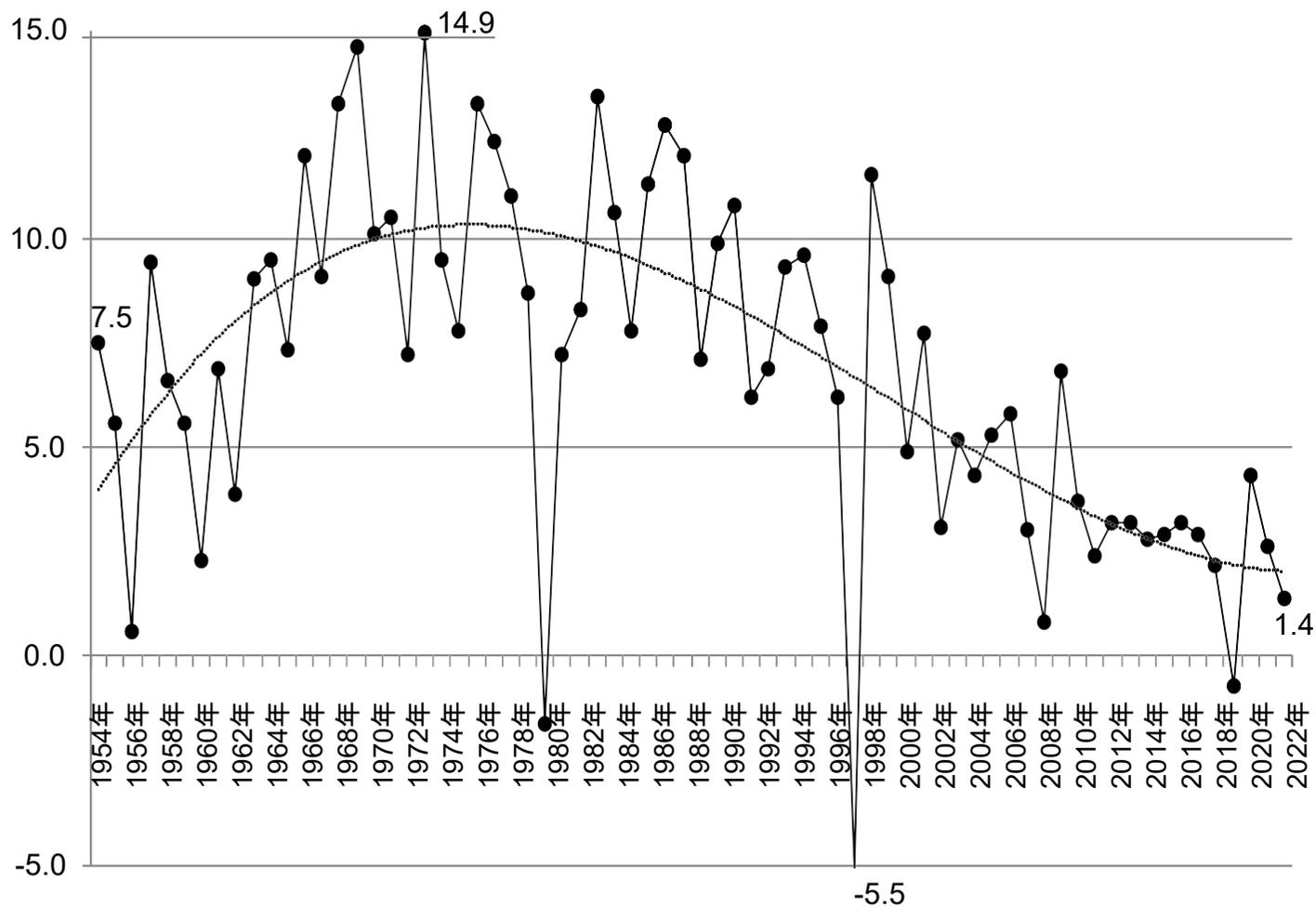
1. 低成長時代の到来

2. 人口構造の変化 高齢時代の到来(急速な高齢化)

3. 労働市場の主な特徴(年功賃金制、等)

1. 低成長時代の到来

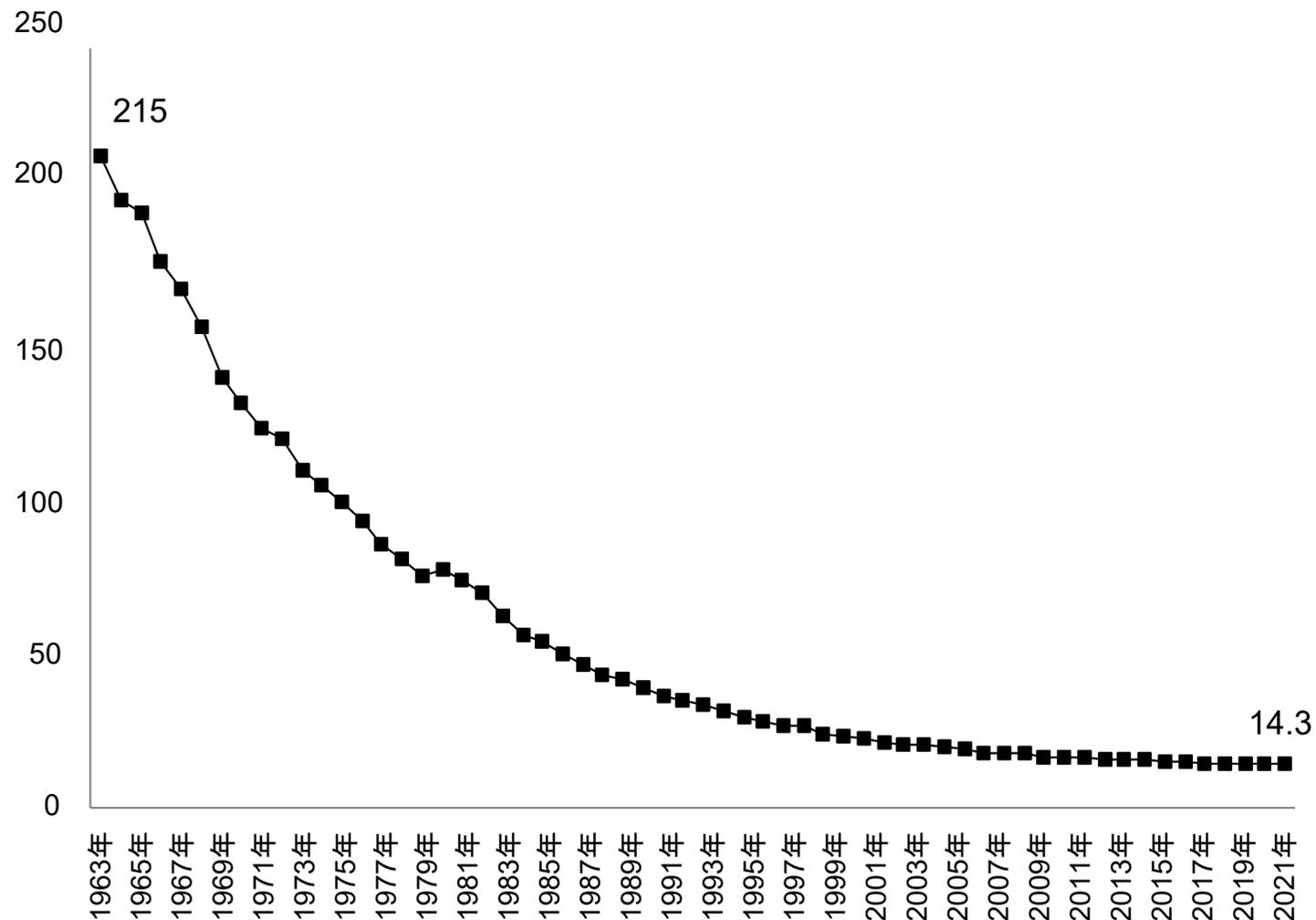
[図] 韓国の実質GDP成長率(単位:%)



資料 韓国銀行 (<https://ecos.bok.or.kr/>)

○ 成長率の低下と労働需要の質的变化(技術革新、等):就業係数の下落

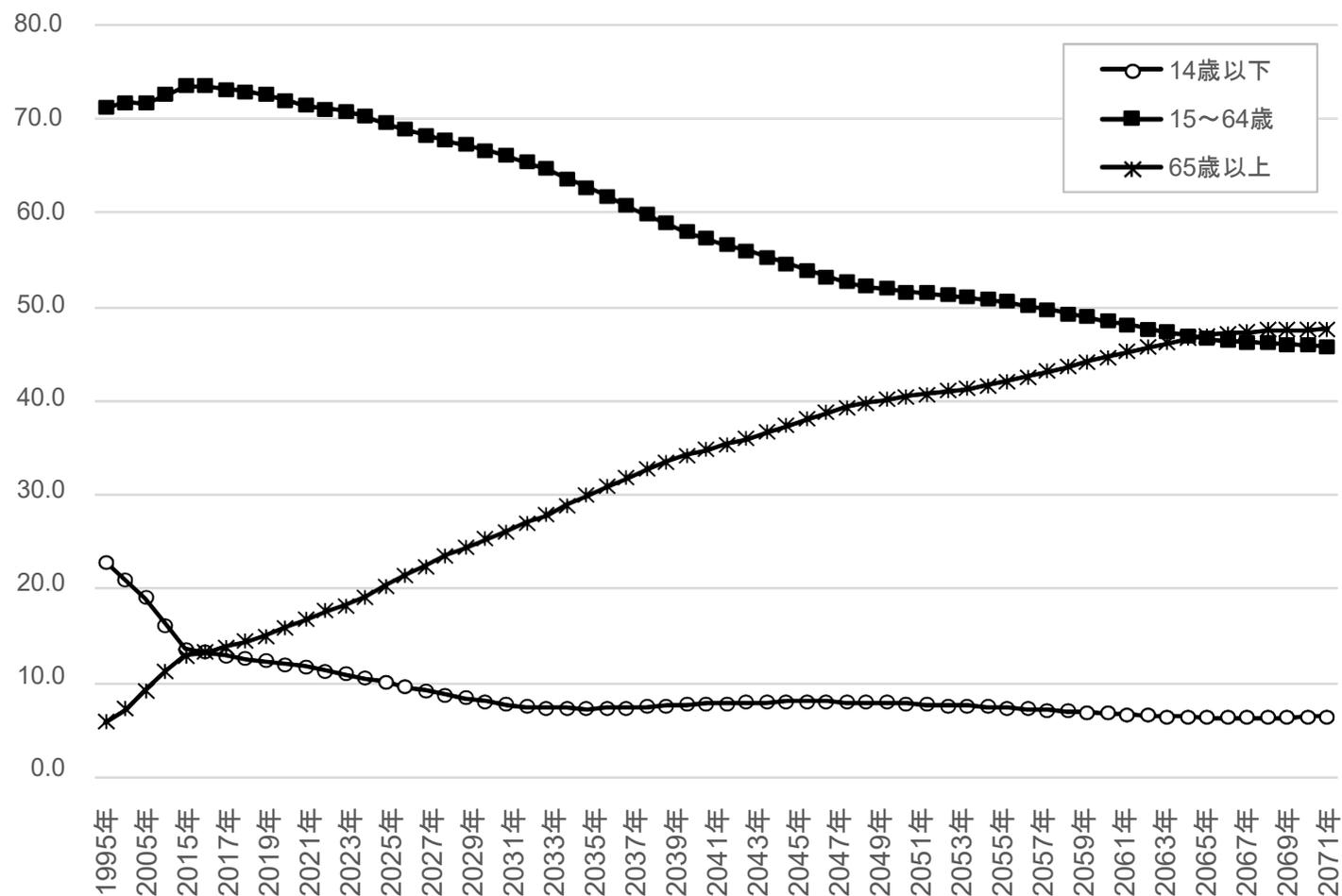
[図] 就業係数(対GDP比就業者数の割合、Employment to GDP Ratio)



資料:韓国銀行(<https://ecos.bok.or.kr/>)、経済活動人口調査(統計庁)

2. 人口構造の変化: 高齢時代の到来

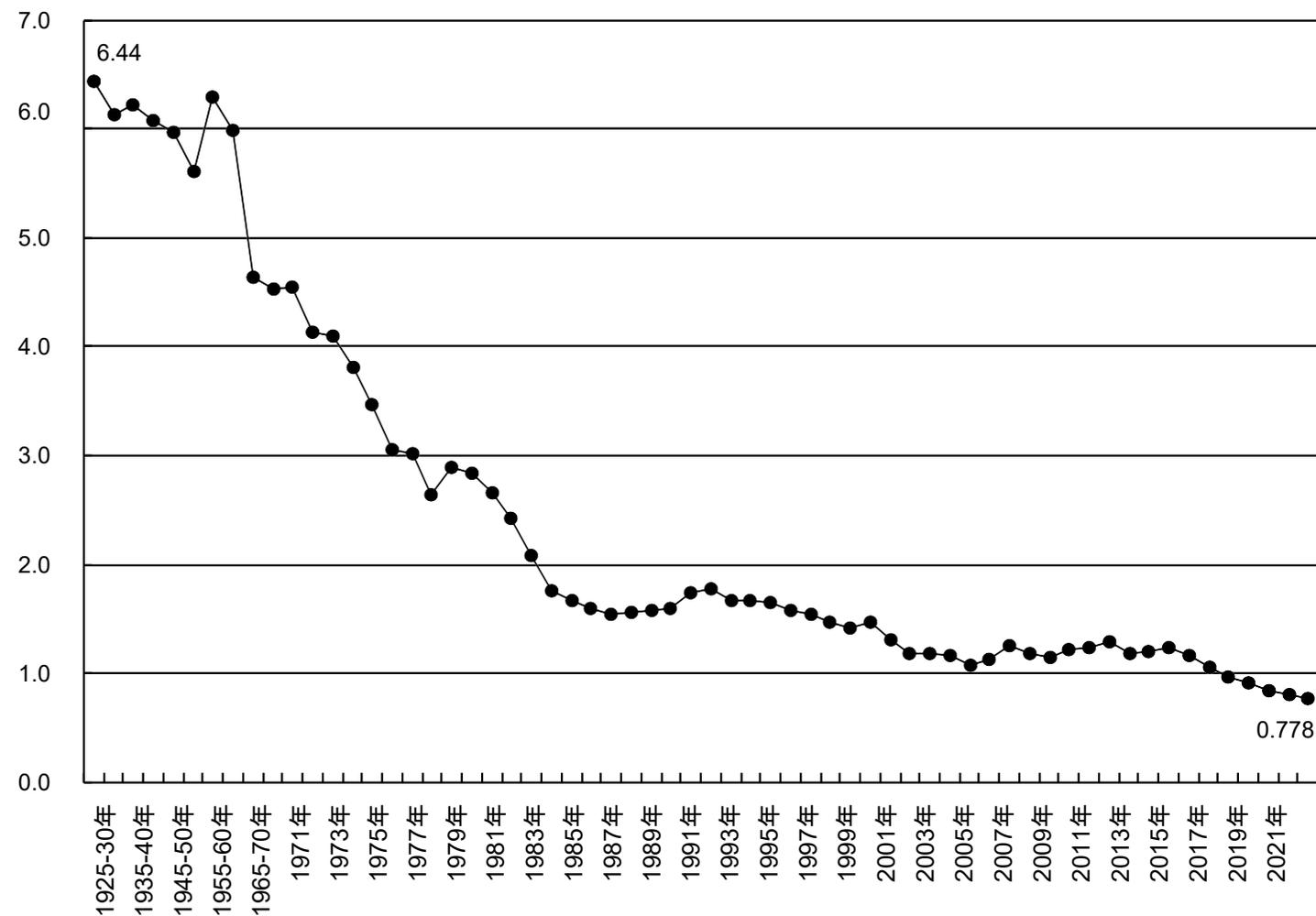
○ 人口の年齢構成の変化



資料: 将来推計人口の結果は中位推計(基本推計)である。将来推計人口の結果は2023年12月に公表した将来推計人口資料である。

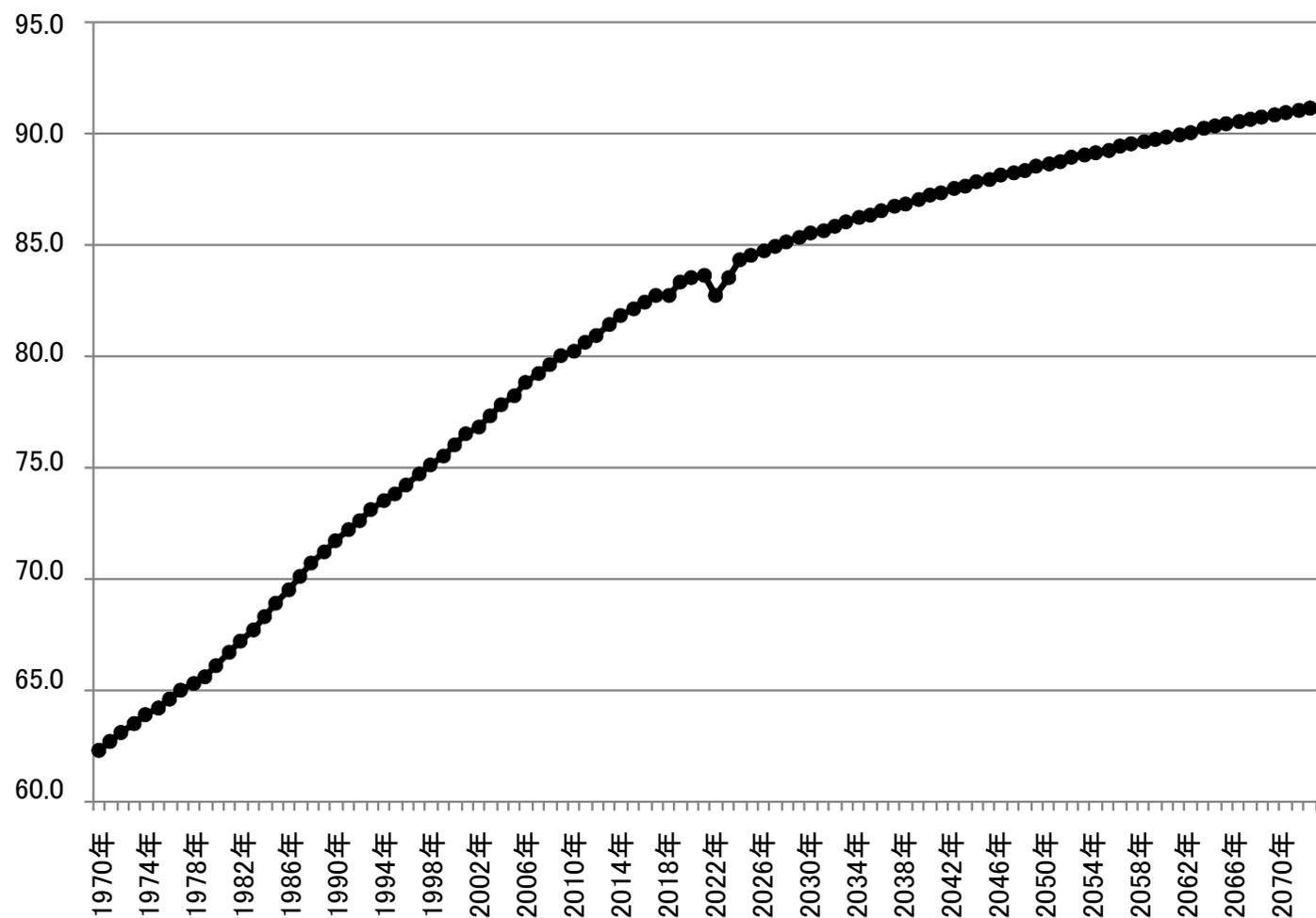
但し、2015年～2022年、2023年～2072年: 外国人を含む。1925年～2010年: 外国人を除く。1925年～2010年: 5年単位。2015年以降: 1年単位。

○ 合計特殊出生率の変化



資料：1999年以前の資料は「人口動態調査」(チョン グァンヒ、2002年)、2000年～2022年の資料は「人口動向調査」(統計庁、2024年)

○ 平均余命の変化

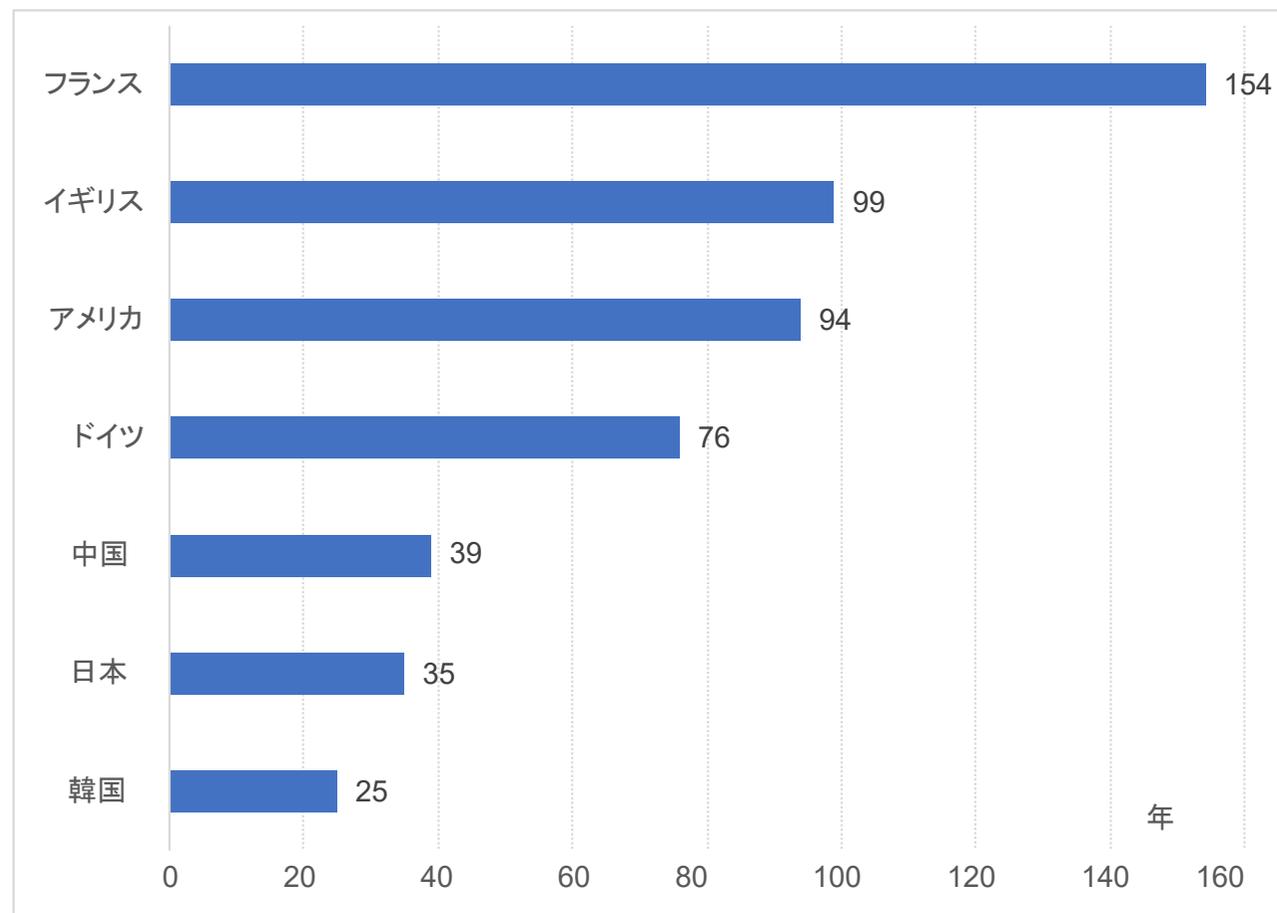


資料: 将来推計人口(統計庁)

但し、2022年までは人口動態統計による平均余命の実績値で、2023年からは将来死亡率の仮定による平均余命である。

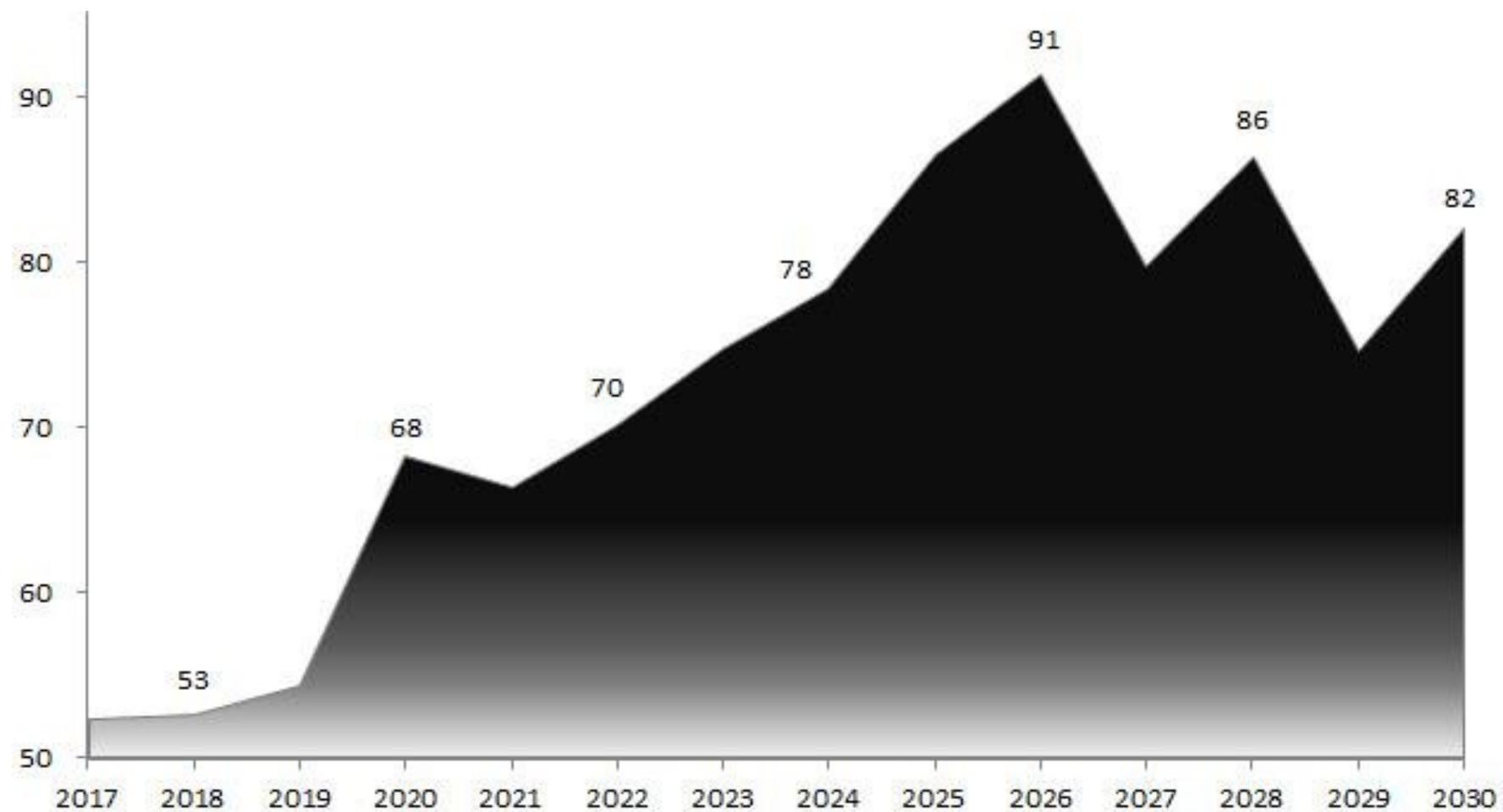
○ 急速な高齢化

[図] 高齢化社会(7%)から超高齢社会(20%)への移行にかかる期間(単位:年、year)



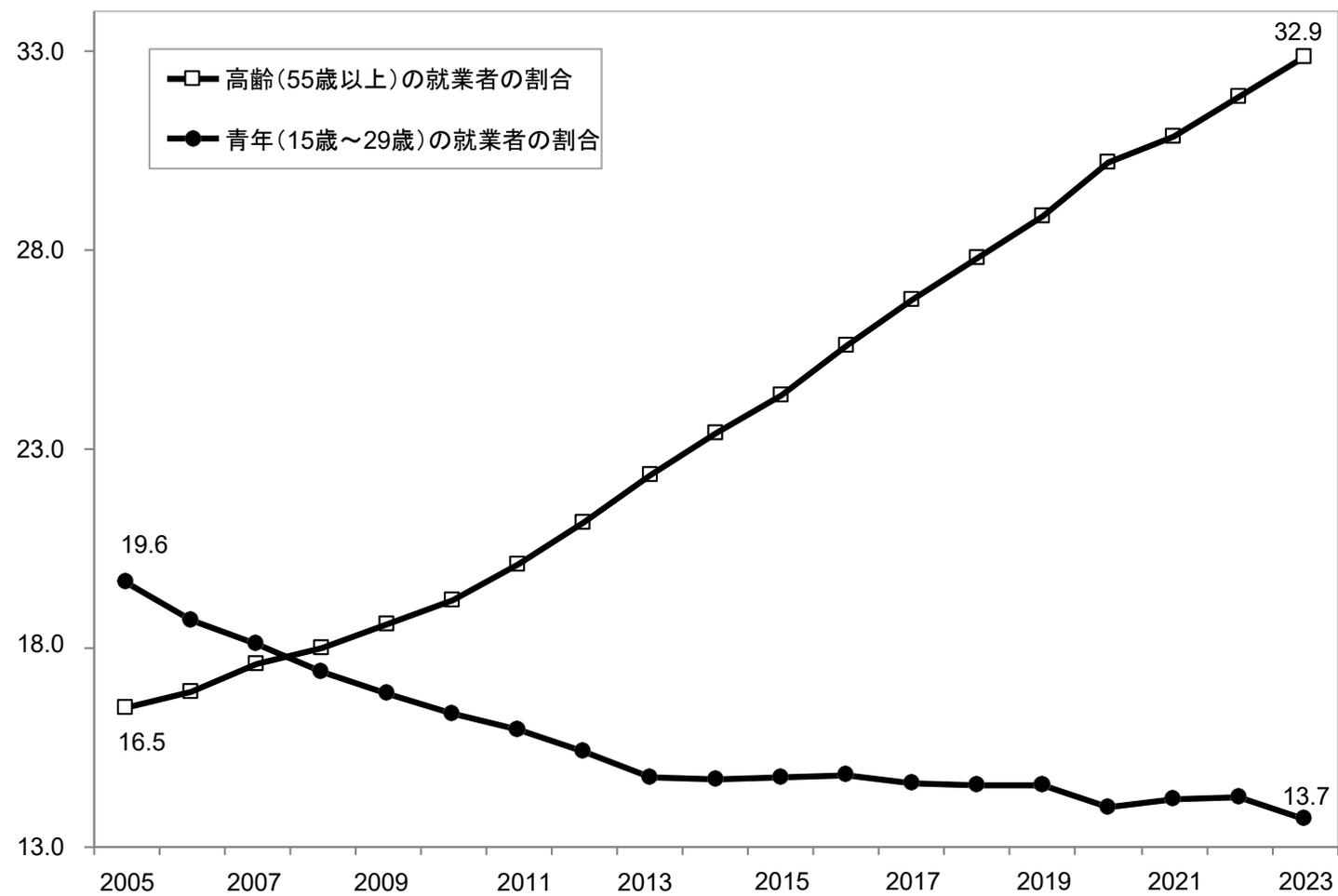
資料:筆者計算(韓国は「将来推計人口」(統計庁、2019年3月、2011年12月)、他国は『World Development Indicators』(World Bank、2019年7月10日)による。但し、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカの7%到達年度及びイギリスとアメリカの20%到達年度はオゲテク・パク・ウソン(2016年)。但し、中国の65歳以上の人口割合は韓国保健社会研究院(2021年、田雪原、キム・ビョンチョル訳)の「高位シナリオ」(田雪原、等2007年)による2000年6.92%、2040年20.1%に基づいて2001年に7%到達、2040年に20%到達することを前提としたものであり、移行期間39年(39A)はこのような仮定のもとに導き出されたものである。

○「老年人口」の急増:701万人(2020年~2028年)、858万人(2020年~2030年)



資料:筆者計算(経済活動人口調査(統計庁)資料使用)による。

○ 就業構造の変化:労働力の高齢化



資料:筆者の計算(経済活動人口調査(統計庁)資料使用)による。

3. 労働市場の主な特徴

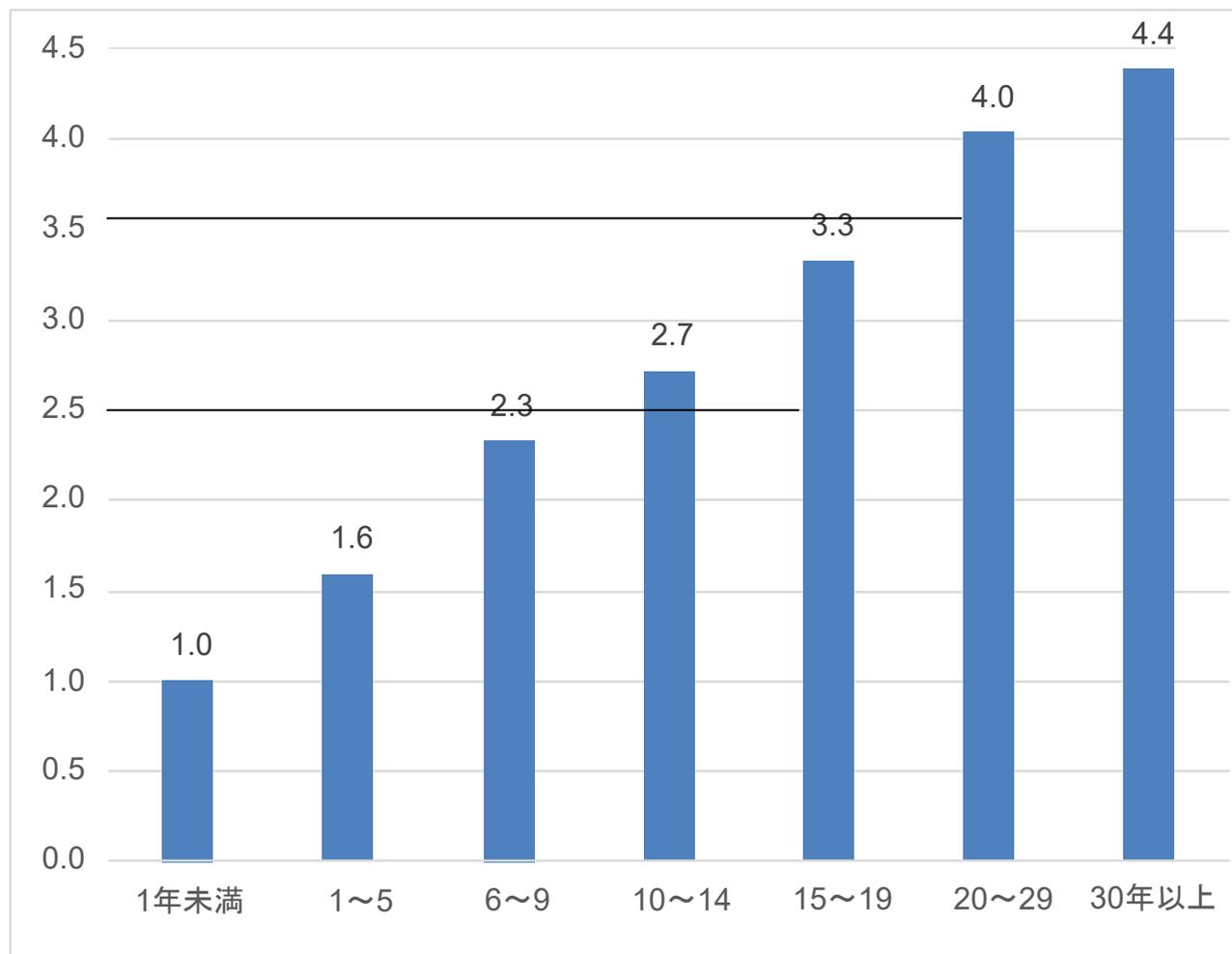
(1) 年功賃金制

(2) 退職年齢の変化

(3) 早期退職の急増

(4) 賃金ピーク制導入の急増

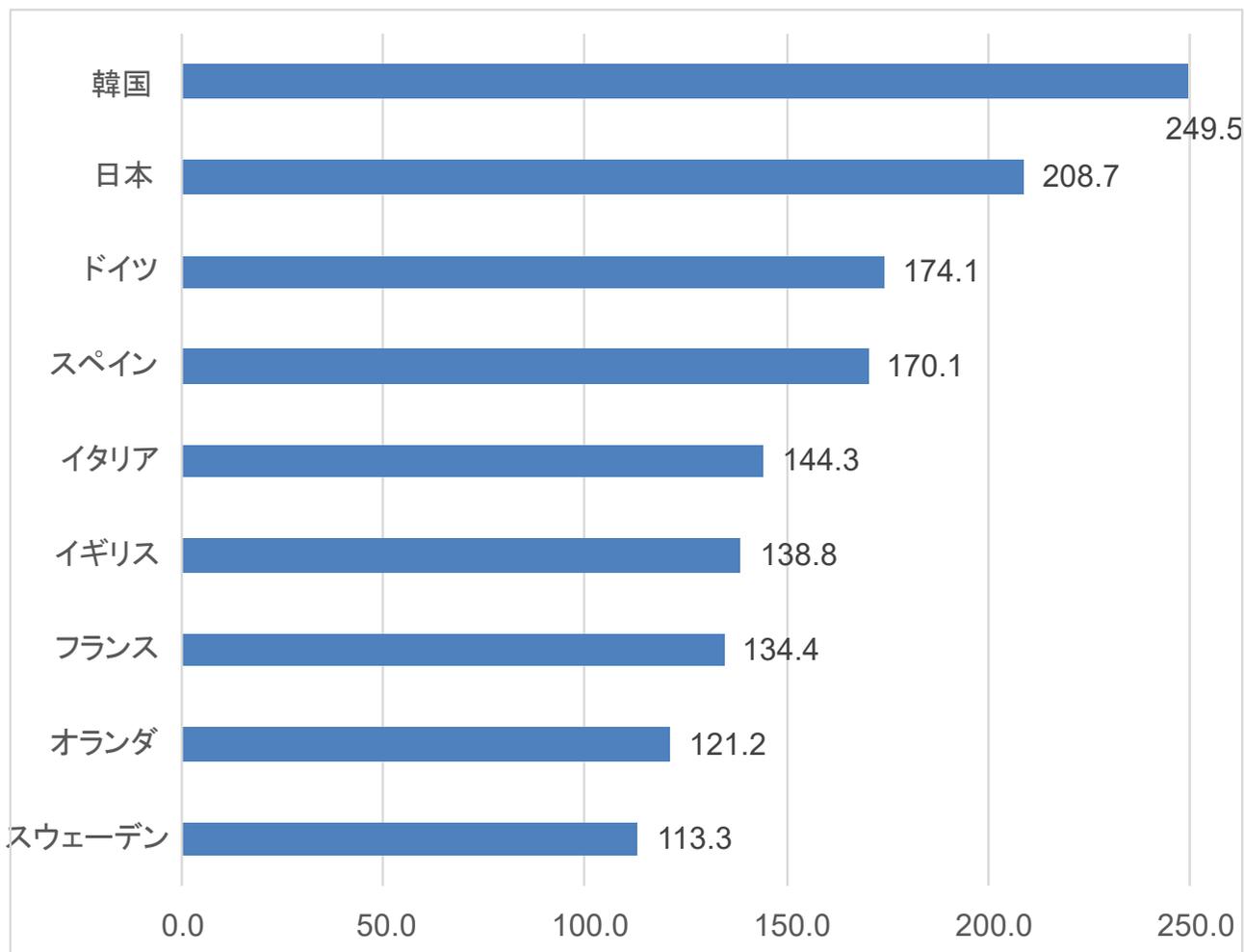
[図4] 賃金格差：1年未満勤続者に対する賃金格差 (1年未満賃金=1.0)



資料：韓国経済研究院(2016年)

[図] 勤続年数別製造業の賃金格差の国際比較

: 1年未満の勤続者の賃金に対する15年～20年未満の勤続者の賃金の割合(1年未満の賃金=100)



資料: 雇用労働部(2016年)

(2) 平均退職年齢の変化

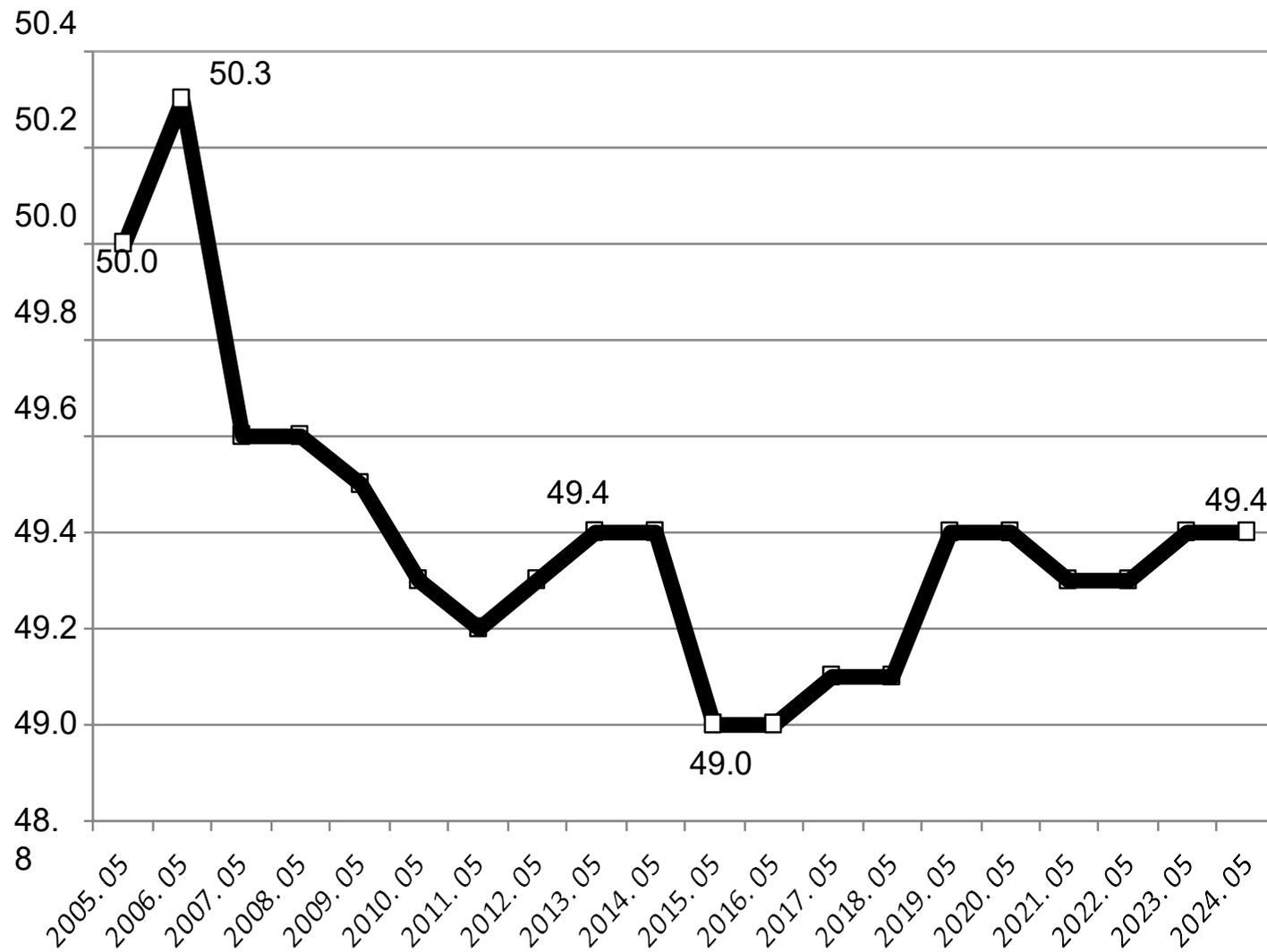
○ 定年と実際の退職年齢の乖離

- 法定定年:60歳以上
- 実際の定年:55歳～64歳の主な職場退職年齢は49.4歳(2024年)

○ 主な職場退職年齢は低下の傾向

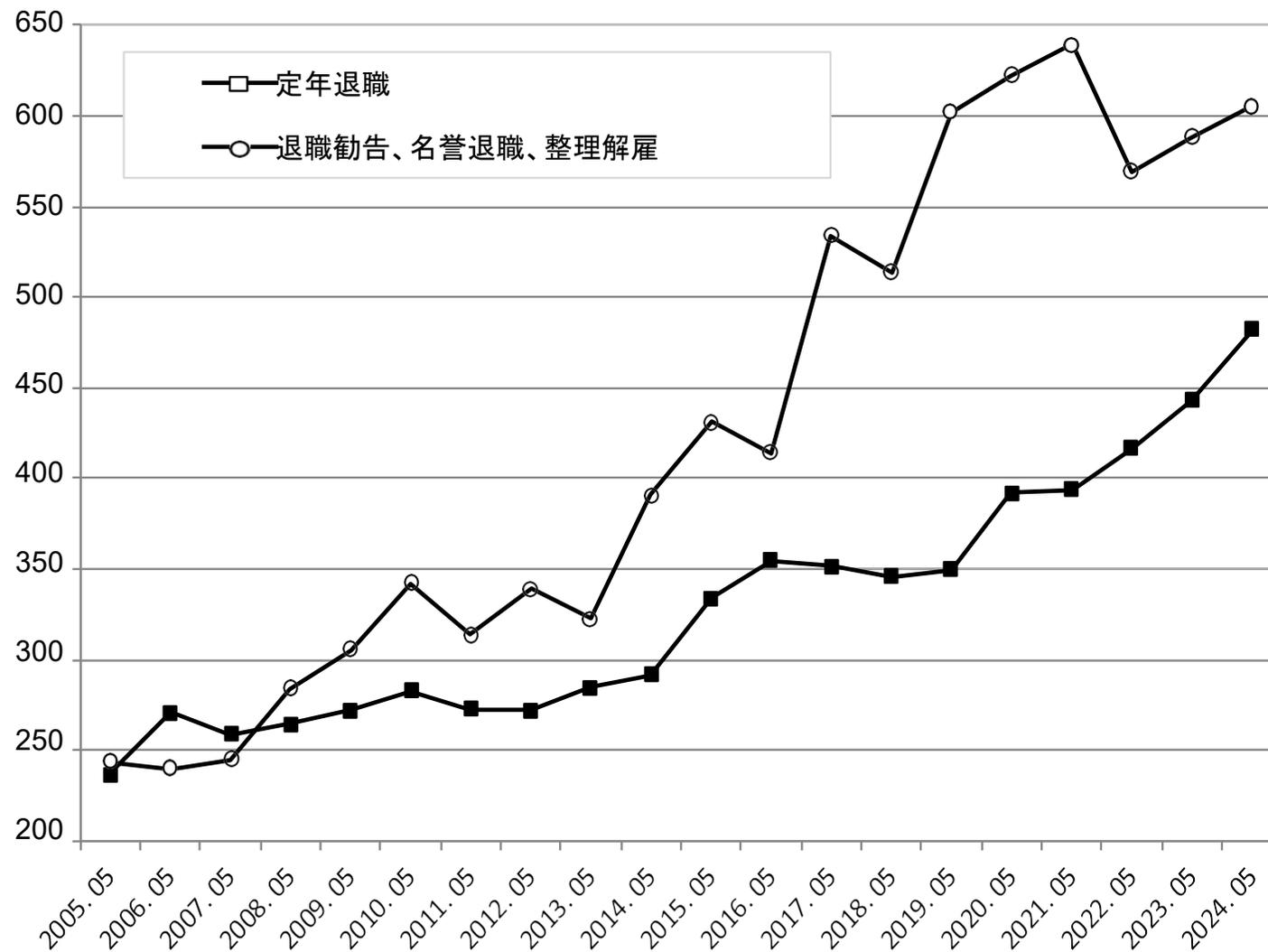
- 過去10年(2005年～2015年) 継続的に低下
- 最近10年(2016年～2024年) 緩やかに上昇

○ 主な職場の平均退職年齢の変化(55歳～64歳対象)



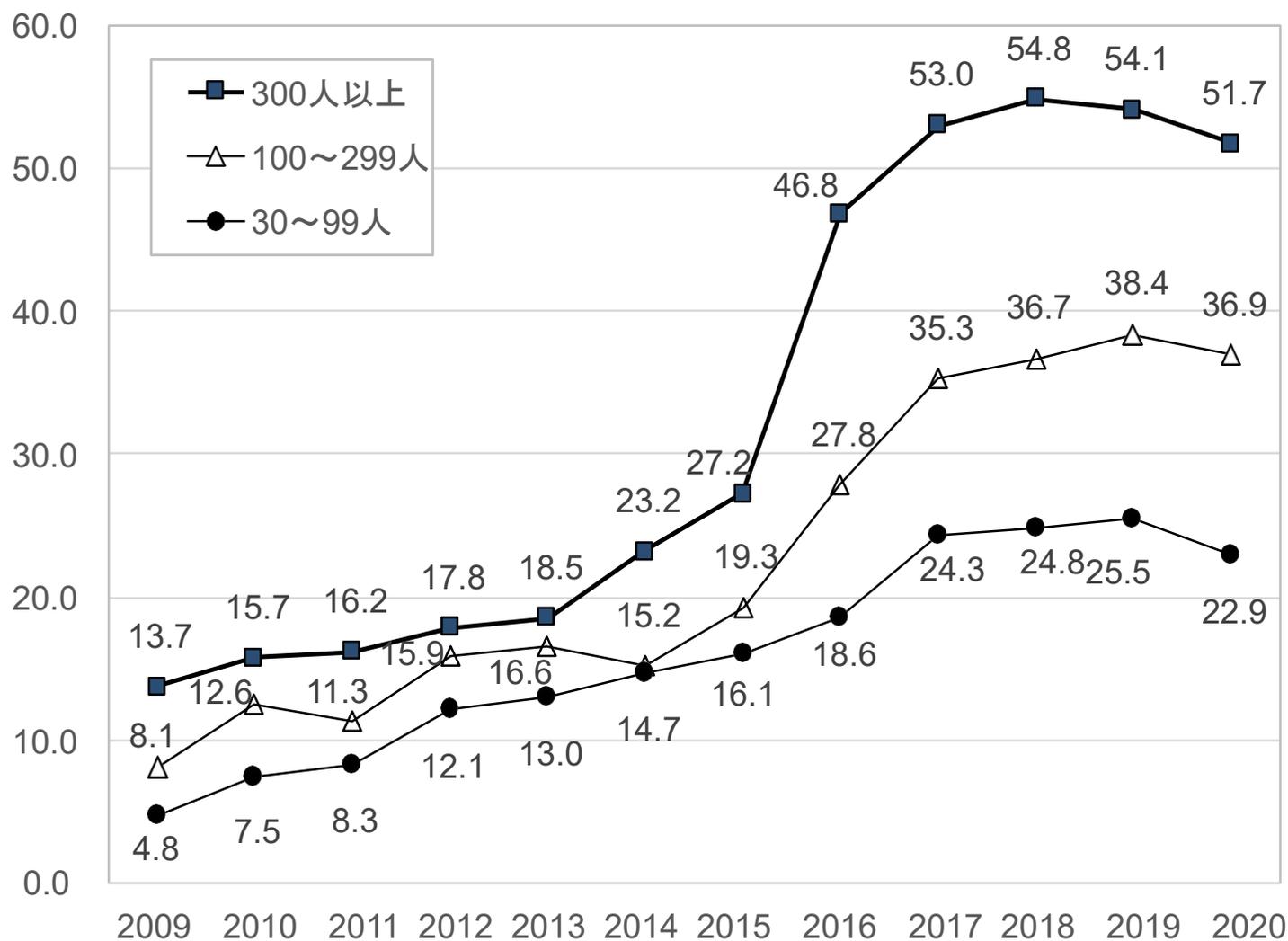
資料: 経済活動人口調査高齢層の追加調査(統計庁)

(3) 早期退職と定年退職(55歳～64歳対象)



資料: 経済活動人口調査高齢層の追加調査(統計庁)

(4) 賃金ピーク制導入の急増: 賃金体系の異常な変化



資料: 事業者労働力調査の追加調査(雇用労働部)

Ⅱ. 高齢化に対する韓国の対応戦略とその結果

1. 定年の義務化

○ 法改正(2013年 5月)による定年の義務化

○ 対応する賃金調整による義務条項の未整備

- 違反時の処罰規定なし

※個別企業の定年延長は問題なし

▶国家が法で強制することが問題

日本の定年延長の流れ・・・トヨタは70歳まで再雇用を延長

中央日報2024年 5月 8日11時35分 イヨンヒ記者

トヨタ自動車は人手不足に対応するために65歳以上の従業員の再雇用を拡大したと読売新聞が8日に報道した。シニア従業員が持つ専門知識と熟練技術、ノウハウを組織運営に活用するためである。



熟練人材不足のトヨタ・・・65歳以上の再雇用拡大『70歳まで働いてください。』

中央日報2024年5月9日0時12分 [イヨンヒ記者](#)、[イスンホ記者](#)

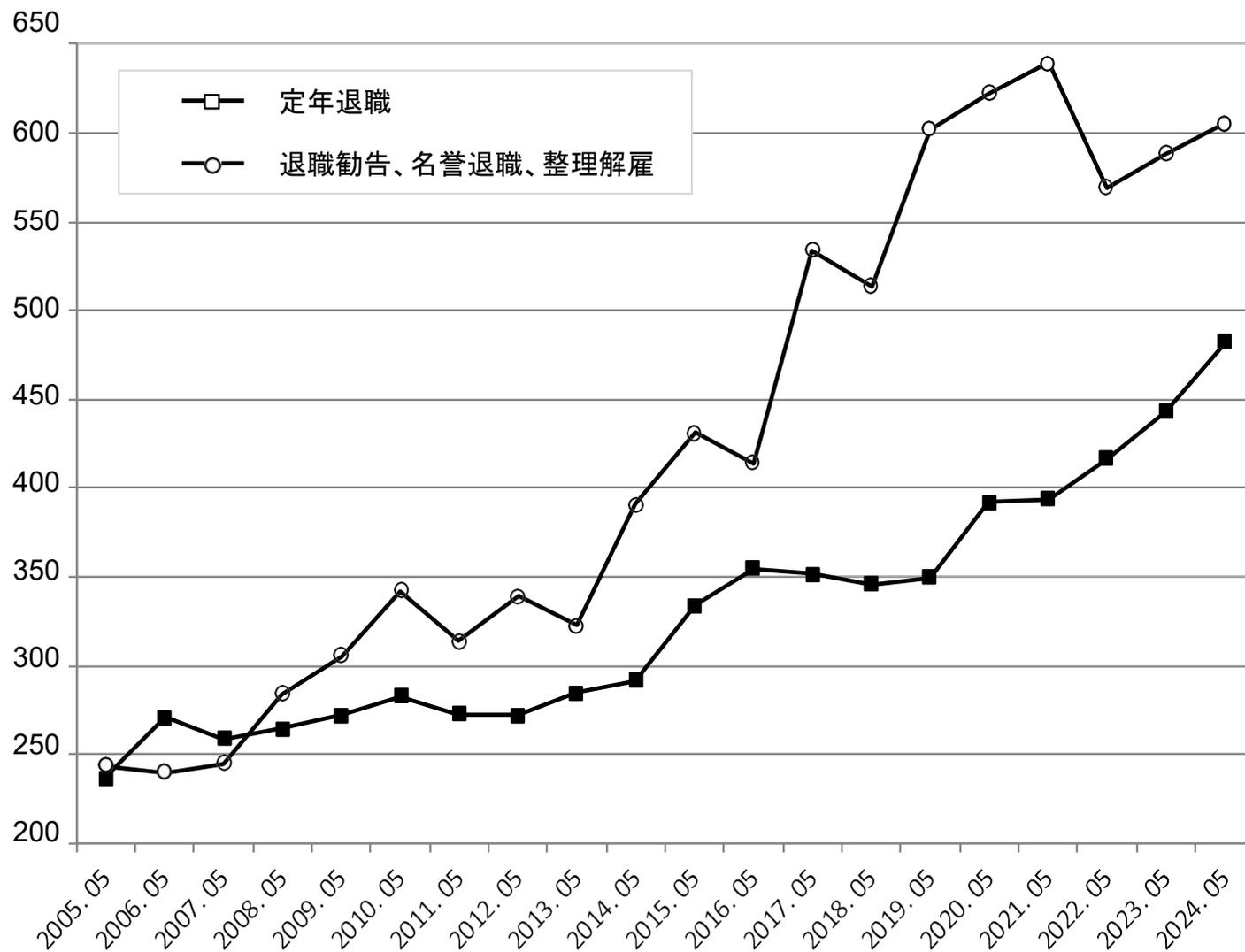
2. 立法の効果

- 実証分析:ナム ジェリヤン(2018年)、Nam(2019年)
- 分析モデル:労働需要関数+二重差分法
- 資料:WPS(事業者パネル調査、韓国労働研究院)、2011年資料と2015年資料を組み合わせて使用
- 結果:雇用減少

変数名		モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6
定年制を継続実施しているか	推定値	-0.153	-0.134	-0.117	-0.124	-0.143	-0.192
	(p-値)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)

資料:ナム ジェリヤン(2018年)

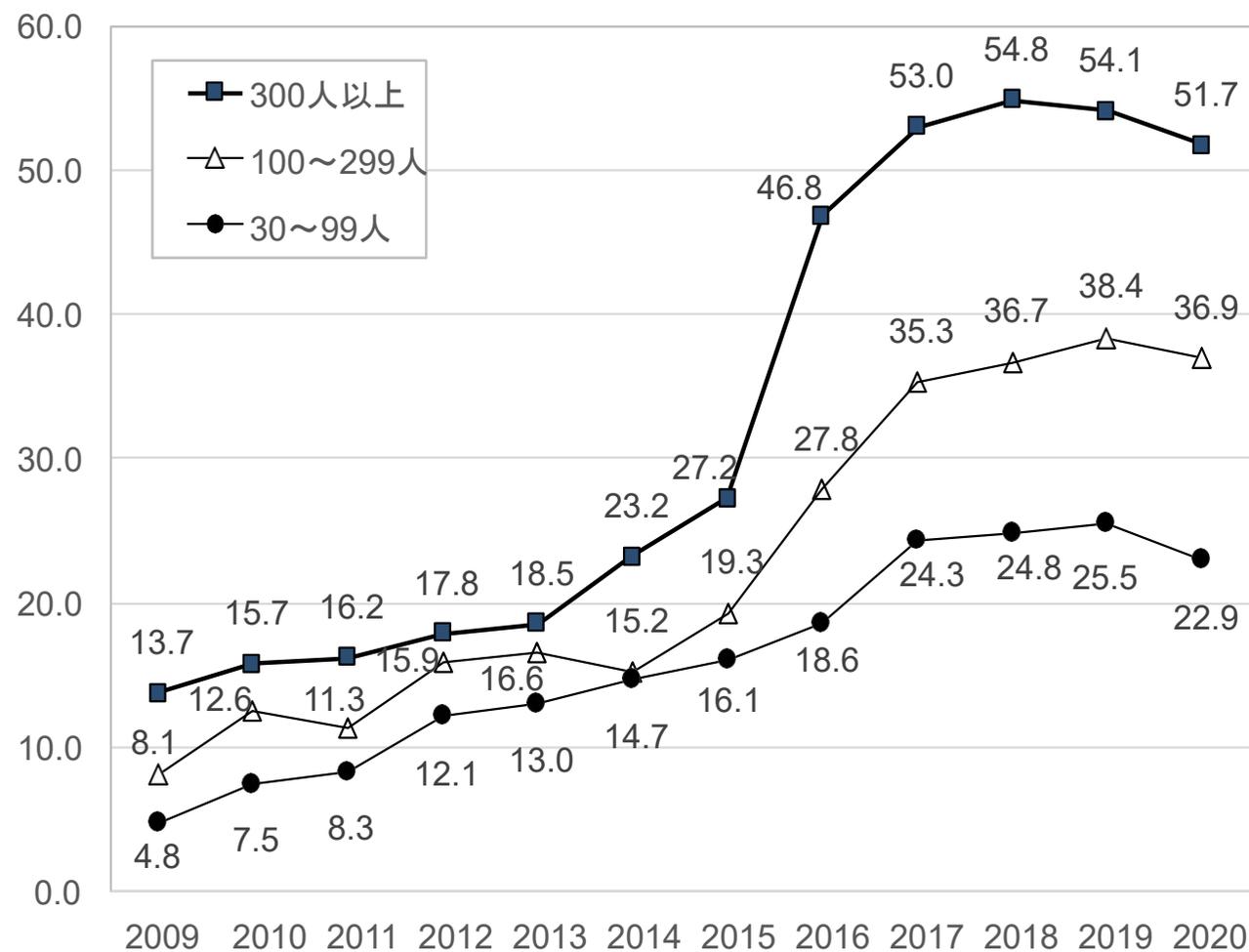
○ 雇用減少形態の一つ: 早期退職の急増



資料: 経済活動人口調査高齢層の追加調査(統計庁)

○ もう一つの効果(定年義務化法導入の効果)賃金ピーク制導入の急速な広がり

[図]賃金ピーク制導入事業者の割合:30人以上の事業者(単位:%)



資料:事業者労働力調査の追加調査(雇用労働部)

○ 立法効果

- 雇用減少

- (例) 早期退職の急増

- 賃金ピーク制導入の急速な広がり

- 年功賃金制と賃金ピーク制の組み合わせ

- ◆ 過渡期的なものであるが、異常な値

3. 早期退職後の変化

○ 主な職場の早期リタイア者の追跡観察(ナム ジェリヤン、2022年)

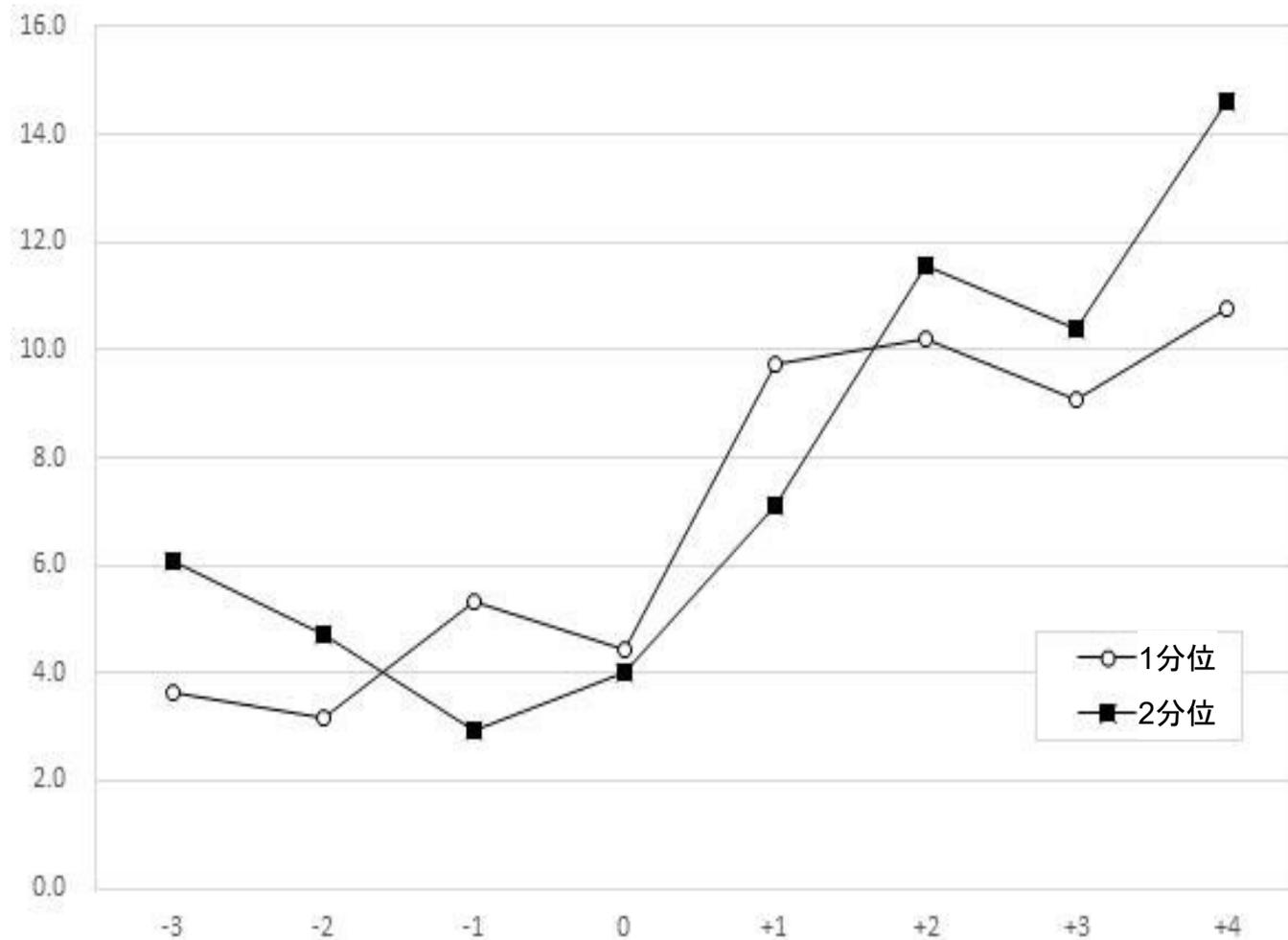
○ 雇用指数の急激な悪化

○ 最低賃金未満の労働者の割合の急増

○ 早期退職世帯の貧困割合の上昇

○ 早期退職後の所得分配及び動学的貧困

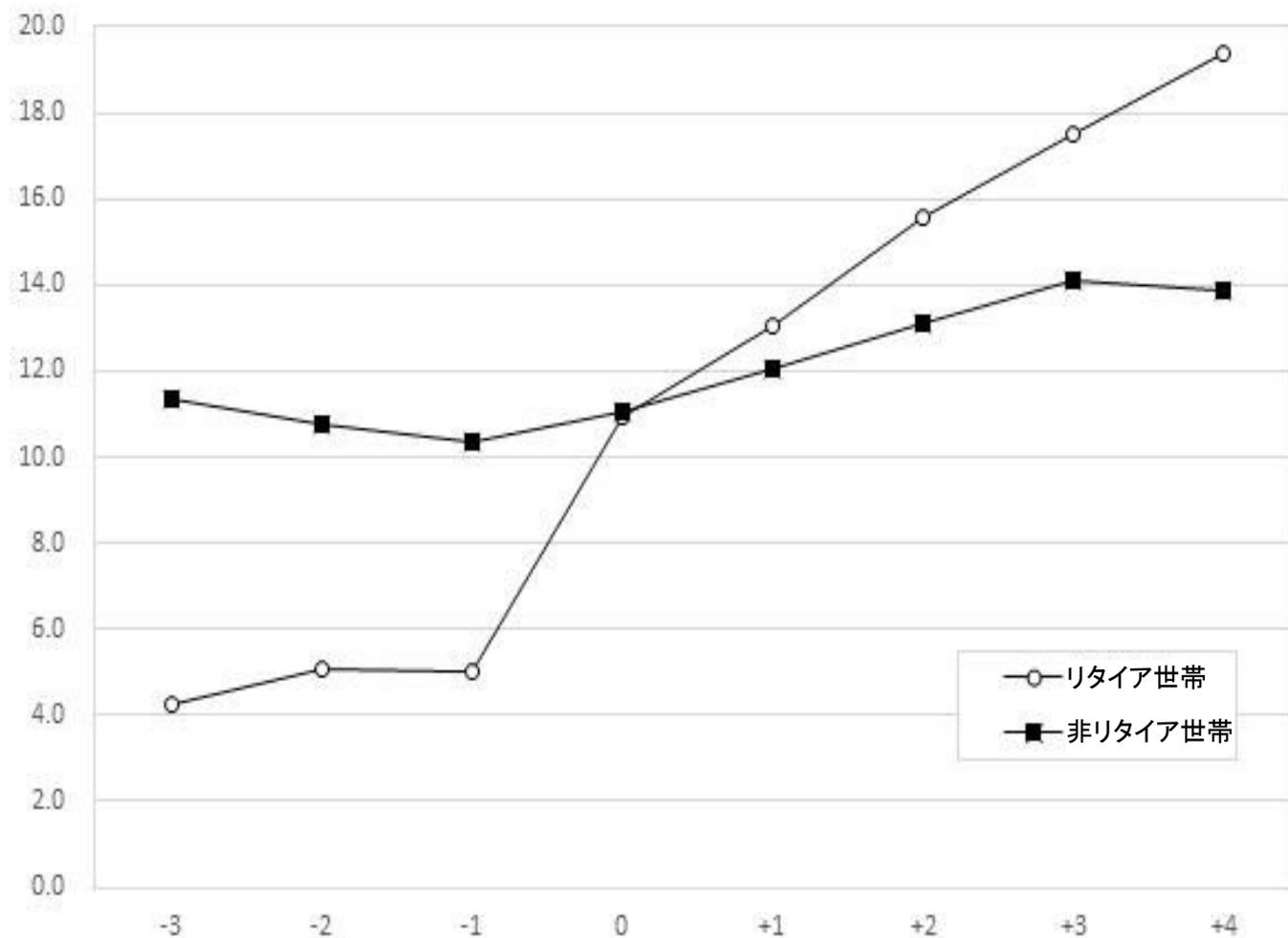
[図] 所得1分位と2分位の割合: 総所得基準(経常所得の場合も類似)



資料: ナム ジェリヤン(2022年)

○ 貧困率:総所得基準

[図] 貧困率:総所得基準(經常所得の場合も類似)



資料:ナム ジェリヤン(2022年)

Ⅲ. 韓国追加対応戦略

○ 韓国の高齢化継続

- 追加対策の必要性

- 2つの代案

(1) 継続雇用制度の導入

- ◆ 政府の継続雇用制度提案(2019年)及び施行(継続雇用補助金政策(事業)、2020年～)

(2) 定年追加延長の議論

1. 継続雇用制度の導入

○ 継続雇用制度の導入促進のための補助金事業の実施(2020年～)

- 「継続雇用制度」:①(定年延長)定年を1年以上延長、②(定年廃止)、③(継続雇用又は再雇用)
- この制度は日本の経験を参照
 - ◆ 日本:「労働力」不足なので、優れた政策となり得る。
 - ◆ 韓国:「職場」不足の国、優れた政策(?)
- 韓国における事業の成果
 - ◆ 補助金を支給するので当然肯定的である。(例:実証分析、ジン ソンジン(2022年、イ スンホ他、第4章))
 - ◆ しかし、副作用が少なくない(∵企業負担↑)

2. 定年追加延長の議論

○ 賛成の論拠

- (1) 労働力不足に備える
- (2) 定年一年金受給年齢との乖離⇒所得断絶 (income crevasse)
- (3) 大法院が肉体稼働年限を65歳と判決している
- (4) 定年は年齢差別なので廃止すべき
- (5) 主要国が定年延長によって高齢化に対応している

○ 反対の論拠

- 雇用減少: 対応する賃金体系改編がない場合
- 今後15~20年間、労働力不足にならない
- 定年延長⇒早期退職↑⇒所得断絶 (income crevasse) の深刻化
- 定年延長の廃止: 事実上の「終身雇用」又は「雇用不安」を招く
- ヨーロッパの定年延長は年金財政危機の解消が主な目的
 - ◆ 国ごとの状況の違い

3. 追加的な議論

- 賃金の柔軟性を高める必要性

- 法定定年と実際の退職年齢の乖離を縮小する努力から

- 労働市場の深刻な二極化の可能性に注意(特に定年追加延長時)
 - 「公共部門及び大企業、組合労働者」↑vs「中小企業の労働者」↓

- 年齢層間の雇用代替の可能性
 - 高齢層vs中壮年層(または青年層)

IV. 結論及び教訓

- (定年延長) 定年延長は高齢化に対する万能な処方ではない

- (継続雇用) 賃金－生産性の乖離を縮小する努力の必要性
 - 人口構造が変化する中でも年功賃金を維持すれば社会的費用につながる可能性

- 綿密な観察及び環境整備
 - 早期退職の急増、賃金ピーク制導入の急増、等
 - 新しい時代(低成長、高齢時代)に適した法律、制度、慣習を構築するための環境整備の必要性／／／