

韓国の高齢者雇用

韓国労働研究院 研究委員

オー・サンボン

韓国は近年、少子化により若年人口が減少を続け、平均寿命の伸びにより高齢人口は急激に増加し、人口構成に急速な変化が起こっている。こうした人口構成の変化とともに、高齢人口の労働参加率が増加し、高齢労働者比率が急激に高まった。高齢人口の増加を超える高齢労働者の増加は、平均寿命が伸びた健康な高齢人口の経済活動参加の増加と見ることもできるが、高齢労働者が直面する経済的な困難と、質の低い労働環境を甘受した結果でもある。

少子化と人口の高齢化は、総人口と生産可能人口の減少を招く。これは労働供給の減少となり、労働供給が労働需要を満たすことができない状況になる可能性が高い。こうした状況は、労働供給を担う一部労働者にはよいことかもしれないが、国家的に見ると、労働供給不足による生産量の減少が、国民の厚生水準を低下させることになる。したがって、今後の労働需給状況について、予測する必要がある。

本稿は、現在、高齢労働者の経済活動参加が増加している背景にどのような問題があるのかを検討し、今後の人口減少による労働供給の減少程度を予測する。関連する問題を解決するための政策に関しては、ここでは本格的に議論しない。

1. 高齢者雇用の現状

韓国は近年、人口構造が急激に変化している。出生率は低下し平均寿命が伸び、平均年齢は急速に上昇している。最近ではその速度がさらに加速し、1985年からの10年間の平均年齢の上昇は1.5歳であったが、その後の15年間には5歳以上高くなった。過去25年間、全人口に25歳未満が占める比率は10%以上低下したが、50～64歳と65歳以上ではそれぞれ6.7%、6.4%増加した。

このように、経済活動人口の高増加率は、就業者の平均年齢と数にもそのまま反映されている。最近15年間の就業者の平均年齢増加率は、1985年から10年間の増加率の4倍近くになる。25歳未満の比率は15.5%から5.8%に減ったが、50歳以上65歳未満と65歳以上の比率はそれぞれ8.1%、4%増加した。賃金労働者の平均年齢も25年間に7歳以上高くなり、徐々に減少する25歳未満の若年賃金労働者の分を50代以上の労働者が埋めている。

表1 経済活動人口、就業者、賃金労働者に占める各年齢階層の比率の推移

(単位：歳、%)

区分	年度	平均年齢	15～24	25～49	50～64	65～
経済活動人口	1985	36.8	26.3	51.3	15.4	6.9
	1990	37.8	24.5	51.1	16.7	7.7
	1995	38.3	22.2	53.6	16.3	7.9
	2000	39.8	19.2	54.3	17.1	9.4
	2005	42.1	16	53.4	18.8	11.8
	2010	43.6	14.7	49.9	22.1	13.3
就業者	1985	37.8	15.5	65.0	17.0	2.5
	1990	38.9	13.6	63.7	19.2	3.4
	1995	39.0	12.7	65.5	18.2	3.6
	2000	40.3	9.7	67.3	18.3	4.7
	2005	41.8	8.0	65.8	20.3	5.9
	2010	43.4	5.8	62.6	25.1	6.5
賃金労働者	1985	33.5	23.9	65.9	9.7	0.6
	1990	34.8	20.6	66.2	12.2	1.1
	1995	35.7	18.4	66.9	13.3	1.4
	2000	36.8	14	70.8	13.4	1.8
	2005	38.4	11.2	70.9	15.4	2.5
	2010	40.6	7.5	68.8	20.1	3.6

資料出所：統計庁（1985、1990、1995、2000、2005、2010）、『経済活動人口調査』、原資料。チョン・ジン（2011）から引用

ところで、50歳以上の高齢労働者の雇用が増えたのは、単純に人口構成の変化のせいだけではなく、より多くの高齢者が労働に参加しているためでもある。これは年齢階層別の経済活動参加率や就業率等を見ると分かる。50代以上の経済活動参加率の25年間の変化を見ると、65歳未満が7.8%、65歳以上が10%増加した。就業率も25年間で同程度に変化した。これは、50歳未満の経済活動参加率と就業率に大きな変化がないのに比べ対照的である。

就業者のうち賃金労働者の比率を見ると、過去25年間ほとんどの年齢層で賃金労働者の比率が高くなった。しかしその水準を見ると、50代未満と異なり50代以上の賃金労働者の比率は非常に低い。50代以上の就業者のうち半数近くが、自営業に従事している。

表2 年齢階層別経済活動参加率、就業率、賃金労働者比率の推移

(単位：%)

区分	年度	全体	15～24	25～49	50～64	65～
経済活動参加率	1985	56.6	35.6	71.2	60.7	19.4
	1990	60	35.0	74.5	67.9	26.1
	1995	61.9	36.9	75.4	68.2	27.9
	2000	61.2	33.0	75.5	64.5	29.6
	2005	62	33.3	76.3	65.8	30.0
	2010	61	25.5	76.5	68.5	29.4
就業率	1985	54.3	32	68.9	59.9	19.4
	1990	58.6	32.5	73.1	67.3	26.0
	1995	60.7	34.6	74.2	67.6	27.8
	2000	58.5	29.4	72.5	62.5	29.5
	2005	59.7	29.9	73.6	64.2	29.8
	2010	58.7	23.0	73.7	66.7	28.7
賃金労働者比率	1985	54.1	83.3	54.8	30.8	13.0
	1990	60.5	91.5	62.8	38.4	19.1
	1995	63.2	91.8	64.5	46.2	24.8
	2000	63.2	91.2	66.4	46.5	23.6
	2005	66.4	93.0	71.5	50.6	28.3
	2010	71.2	92.3	78.2	57.1	39.7

資料出所：統計庁（1985,1990,1995,2000,2005,2010）、『経済活動人口調査』、原資料。チョン・ジノ（2011）から引用

2. 現在の高齢者雇用の問題

前章で見たように、より多くの高齢者が働くようになっている。こうした現象が、多くの健康な高齢者が自己実現のために労働現場に残ることによって生じているなら、当然よいことであろう。そうした高齢労働者もいるであろうが、現実にはそうではない者も非常に多い。多くの50歳以上の高齢労働者は整理解雇で職場から追い出されるが、経済的に苦しいため、劣悪な労働環境を甘受して再就職せざるをえない。現在の高齢労働者の高い就業率には、こうした要因がある。

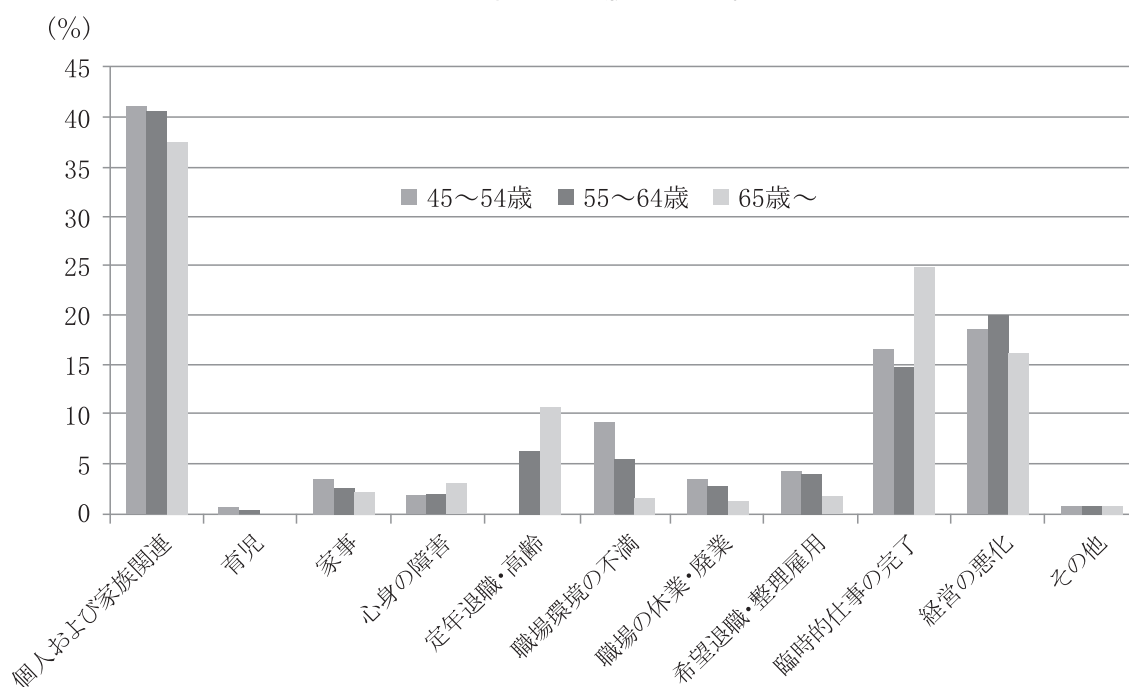
(1) 突然の離職と困難な再就職

高齢者の質の低い雇用の問題は、希望退職や定年退職、特に女性の場合は勤務歴が途絶えた後に質の低い職場に再就職している現象をいう。高齢者雇用の質の低さを見る前に、彼らがなぜそのような仕事に再就職せざるをえないのかを見る必要がある。もし経済的に余裕があるなら、あえて質の低い仕事に就職する必要はないであろう。したがって、その最も根本的な理由として、希望退職や定年退職後に高齢者が置かれている劣悪な経済的環境をあげる

ことができる。

図1は、常雇で働いていた45歳以上の労働者の離職理由である。おおむね、非自発的理由で離職したことが分かる。完全な自発的離職理由は、育児、家事、心身の障害と定年退職・高齢しかないが、これらを離職理由にあげた離職者は、離職者全体の20%に満たない。すなわち、離職者全体のうち80%は非自発的理由で離職したものと把握される。個人的理由の相当数は非自発的失業に該当するものと推定される。しかし、50代初め・半ばの非自発的失業者は十分な引退の準備ができていようか。

図1 現在未就業の45歳以上の離職理由



注：常雇で働いて退職した賃金労働者を対象にしており、離職時期が1年以内の場合に制限した
資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別追加調査』、原資料

下の表3は年齢階層別にみた家計状態を示している。平均的な月家計支出は、50代は約300万ウォン、60代は約150万ウォンに達し、教育費支出のある世帯の場合、月100～150万ウォンを追加支出する。したがって、50代に離職して再就職しない場合、4億ウォン未満の資産では10年持ちこたえることも大変である。換言すると、平均的に50代の離職者は引退するだけの経済的準備ができていないということである。ところが、すべての年齢層の世帯で財務状態が悪化している。各世代の2012年の純資産は、すぐ上の世代の2006年の純資産より減った。例えば、2006年の39～44歳の世帯の純資産は、2006年の24,997万ウォンから2012年に23,800万となったが、これは2006年の45～50歳の世帯の純資産28,382万より著しく低い。2006年に45～50歳であった世帯の純資産は、2012年（51～56歳）に29,480万ウォンとなった。しかし、この金額は2006年の51～56歳の世代の純資産35,204万より著しく低い。資産の減少は2006年の51～56歳の世帯で非常に深刻である。彼らが2012年に

57～62歳の世帯になった時、2006年の同世帯に比べ純資産がほぼ4分の1程度少ない。換言すれば、2006年から2012年の間にすべての世代の財務状態が悪化した。特に50代以上の高齢世帯の悪化が深刻である。こうした状況のため、ますます多くの高齢者が仕事を探さざるを得なくなっている。

表3 年齢階層別家計財務状態の変化

(単位：万ウォン)

		39～44歳	45～50歳	51～56歳	57～62歳	63～68歳
2006	純資産	24,997	28,382	35,204	41,791	38,719
	資産総額	30,190	32,972	40,248	46,799	42,488
	負債総額	5,193	4,590	5,044	5,007	3,768
	経常所得	4,658	4,604	4,560	4,066	3,766
2012	純資産	23,800	29,480	32,961	35,096	26,373
	資産総額	29,155	36,577	40,383	41,903	31,403
	負債総額	5,355	7,096	7,422	6,807	5,030
	経常所得	5,166	5,540	5,605	4,684	3,082

注：消費者物価指数を用いて2010年現在の価格に変換される

資料出所：統計庁（2006）、『家計資産調査』、統計庁（2012）『家計金融福祉調査』

統計庁（2006、2012）『経済活動人口調査』。イ・ギョンゴン（2013）から引用

退職の準備ができていない状況で離職に直面した高齢労働者は、再就職を望むであろう。高齢労働者は再就職できるかもしれないが、自身が望む仕事に就くことは非常に難しい。下の表4は非経済活動人口の求職断念理由を示している。大部分の高齢労働者が、仕事がなかったり労働条件の合う仕事が見つからずに、求職を諦めたことが分かる。裏を返せば、就職した高齢者は、必ずしも良くない労働条件を受け入れて就職した可能性が高い。離職に直面した多くの高齢労働者は、再就職を希望するが困難で、就職しても質のよくない仕事に就く可能性が高いのである。

就職を望む高齢者が質の低い仕事を受け入れていると推論できる他の理由を見てみよう。通常、自営業労働者の所得は賃金労働者より低い。これは自営業者がよいビジネスチャンスがあって自営業に従事するというよりは、よい賃金労働の機会がないため自営業をしている可能性が高い。すなわち、自営業は賃金労働の次善策として選択されるということである。したがって、自営業の比率が高いということは、よい賃金労働の機会が少ない、換言すれば雇用の質が良くないことを意味する。前出の表で、高齢労働者は他の年齢層に比べ自営業従事率が非常に高いことを確認した。50～64歳の約50%、65歳以上の80%が自営業に従事している。

表 4 非経済活動人口の求職放棄理由

(単位：%)

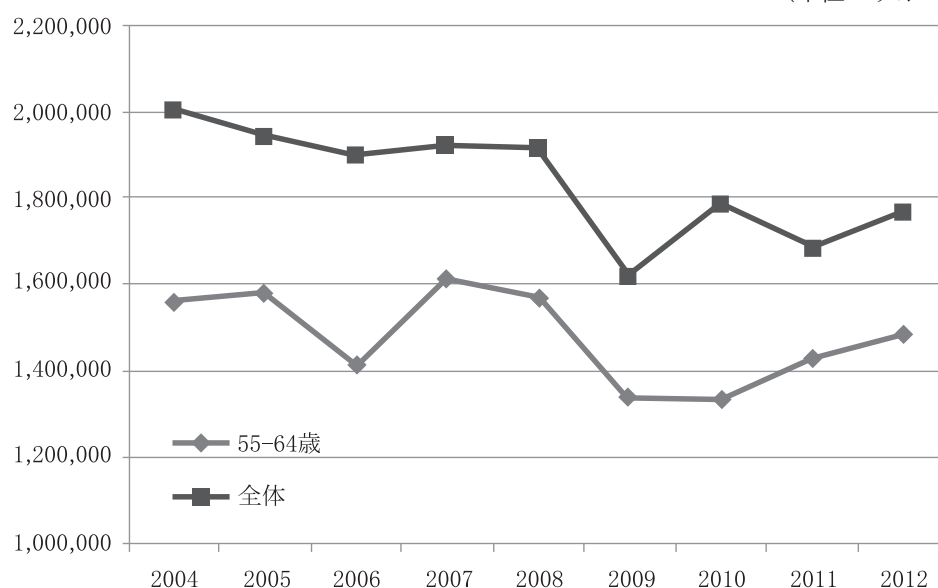
理由	15～ 24 歳	25～ 34 歳	35～ 44 歳	45～ 54 歳	55～ 64 歳	65 歳 ～
以前に仕事を探したが見つからなかったため	12.5	8.3	12.5	8.4	5.3	2.9
近所（周辺）で仕事が見つかりそうにないため	28.3	39.9	18.7	24.7	26.2	10.7
年齢が若すぎる／高齢すぎると雇用主が考えるため	5.5	7.7	15.0	20.7	19.0	13.6
専攻や経歴に合う仕事が見つかりそうにないため	15.2	4.2	2.6	1.1	1.6	0.7
希望する賃金、労働条件に合う仕事が見つかりそうにないため	1.6	0.0	0.4	5.6	15.5	41.3
教育、技術、経験が足りないため	12.4	21.5	26.3	22.2	24.8	21.3
通学	0.0	11.5	8.9	0.0	0.0	1.1
育児	0.0	0.3	12.2	10.3	1.5	3.4
家事	16.3	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0
心身の障害	0.0	0.6	0.4	0.5	0.0	0.4
その他	8.1	2.3	3.0	6.4	6.1	4.7

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別追加調査』原資料

多くの労働者にとって自営業は賃金労働の次善策なので、特定階層の賃金労働の次善策、すなわち自営業の所得が他の階層に比べて低いならば、その階層の賃金労働の所得も他の階層に比べて低い可能性が高い。劣った次善策を持っている労働者に使用者がよい労働条件を提示する必要がないからである。高齢自営業者の事業所得は、他の年齢階層の自営業者の事業所得に比べ著しく低い。

図 2 自営業者の実質事業所得月額額の推移

(単位：ウォン)



資料出所：統計庁（各年度）、『家計動向調査』原資料。クム・ジェホ（2012）から引用

(2) 雇用の質

高齢賃金労働者は主にどこに就職したのであろうか。事業所の特性のうち、賃金労働者の雇用の質と最も関連が深いのは事業所規模である。300人以上の大企業に勤務しているのは全就業者の12.0%にすぎないという点を勘案しても、55～64歳と65歳以上の高齢労働者の大企業勤務比率は6.0%、1.6%と非常に低い。30代、40代と比較すると、50代半ば以上の高齢労働者が5人未満の事業所で働く比率は非常に高い。企業規模が小さいほど、非正規労働者をより多く雇用し、賃金は低く、労働者の社会保険加入に否定的な傾向を示し、したがって労働者の離職率も高くなる。実際に、下の表をみると、小規模企業に勤務する高齢労働者の多くが非正規労働形態で勤務し、低賃金で、社会保険の適用をあまり受けていないことが分かる。

表5 年齢階層別に見た賃金労働者の事業所規模別比率

(単位：%)

規模(人)	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳～
1～4	23.7	15.6	18.4	19.7	23.3	39.7
5～9	21.7	16.4	15.3	15.4	17.6	22.2
10～29	18.2	22.8	20.9	20.9	26.0	22.7
30～99	17.4	20.7	19.9	20.5	19.5	10.5
100～299	8.8	11.1	11.0	10.3	7.6	3.4
300～	10.1	13.4	14.5	13.2	6.0	1.6

資料出所：統計庁(2013)、『経済活動人口調査労働形態別追加調査』原資料

雇用の質を分析する前に、高齢賃金労働者が勤務する企業の特性をみたい。35～44歳の労働者が製造業に多く従事している半面、55～65歳と65歳以上の賃金労働者は、建設業、宿泊及び飲食店業、事業施設管理及び事業支援サービス業に多く従事している。高齢労働者の自営業比率が高く、自営業のうち宿泊及び飲食店業の比率が高いので、自営業者を含むと、55歳以上の高齢労働者が宿泊及び飲食店業に従事する比率はさらに高くなる。一般的に、製造業労働者は賃金等勤務条件面で他の業種の労働者より有利で、逆に、宿泊及び飲食店業と事業施設管理及び事業支援サービス業勤務者の勤務条件はよくない。過酷な日雇労働が多い建設業で、45歳以上の労働者、特に55～64歳の労働者の比率が高いという点は、高齢労働者の現実を示すものであると見ることができよう。

さて、雇用の質により直接的に連動する「労働者の従業上の地位」及び「労働形態」をみたい。普通、従業上の地位における常雇や、労働形態における正規雇用という名称に現れるように、より長期雇用を保証され、中心的な業務を引き受け、したがってよりよい待遇を受ける。

表 6 年齢階層別にみた賃金労働者の業種別比率

(単位：%)

業種	15～ 24	25～ 34	35～ 44	45～ 54	55～ 64	65～
農業、林業及び漁業	0.59	0.27	0.42	0.48	1.56	4.69
鉱業	0.06	0.04	0.07	0.16	0.10	0.04
製造業	13.47	21.40	21.88	22.53	15.65	6.78
電気、ガス、蒸気及び水道事業	0.20	0.46	0.53	0.86	0.33	0.21
下水・廃棄物処理、原料再生及び環境復元業	0.13	0.32	0.44	0.42	0.40	0.62
建設業	3.10	4.35	7.79	10.00	11.30	5.85
卸売及び小売業	16.02	13.62	12.33	9.69	7.03	11.29
運輸業	1.25	2.75	3.71	6.06	6.86	2.91
宿泊及び飲食店業	21.63	4.39	4.16	7.62	7.61	3.15
出版、映像、放送通信及び情報サービス業	3.28	5.92	4.48	2.19	0.66	0.39
金融及び保険業	2.10	5.26	6.34	4.71	2.49	1.21
不動産業及び賃貸業	0.46	1.18	1.69	1.52	3.02	7.31
専門、科学及び技術サービス業	2.96	7.80	6.08	2.77	1.74	1.14
事業施設管理及び事業支援サービス業	4.68	4.34	3.95	4.85	12.56	18.20
公共行政、国防及び事業支援サービス業	1.11	3.91	5.39	6.37	6.59	12.70
教育サービス業	8.82	9.02	8.02	7.82	5.75	1.33
保健業及び社会福祉サービス業	10.99	9.61	7.56	6.21	6.70	12.39
芸術、スポーツ及び余暇関連サービス業	4.87	1.70	1.00	0.90	0.68	0.87
協会及び団体、修理及びその他個人サービス業	4.28	3.63	3.98	3.95	4.67	4.41
世帯内雇用活動及び別途分類されない自家消費生産活動	0.00	0.02	0.16	0.85	4.18	4.52
国際及び外国機関	0.00	0.00	0.03	0.03	0.13	0.00

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

従業上の地位で見ると、35～44歳が最も多く常雇で働いており、希望退職や整理解雇が始まる40代後半から常雇の比率が落ちる。55歳以上の高齢賃金労働者のうち、常雇の比率は50%に満たず、過半数は臨時と日雇で働いている。特に、定年退職年齢を過ぎた65歳以上の場合は、4分の1のみが正規雇用で、半数以上が臨時で、残りの4分の1程度が日雇として働いている。

表 7 年齢階層別賃金労働者の従業上の地位別比率

(単位：%)

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳～
常雇	38.81	78.02	74.57	63.74	50.93	24.30
臨時	43.55	19.72	20.55	26.41	33.45	54.79
日雇	17.64	2.26	4.88	9.85	15.62	20.90

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、原資料

年齢階層別労働形態も従業上の地位と同様のパターンを示している。本格的に職業生活を始める25歳以上の賃金労働者を見ると、70%以上が正規雇用で勤務しているが、多くの賃金労働者が非自発的離職や定年退職をする55歳以降は、正規雇用比率は50%前後かそれ以下に急落し、一時労働が急増する。これは、多くの高齢労働者が正規雇用していた事業所を離職した後、一時労働やパートとして他の事業所に再就職するケースが多いためと思われる。こうした年齢階層別労働形態の差は、賃金水準等の雇用の質の差につながることになる。

表8 年齢階層別賃金労働者の労働形態別比率

(単位：%)

		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳～
正規雇用		50.8	78.0	74.7	70.0	51.2	23.7
非正規雇用	一時	25.9	15.6	14.5	14.8	26.4	50.7
	非典型	4.2	4.0	7.9	12.0	17.3	15.8
	パート	19.1	2.5	2.9	3.2	5.1	9.8

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

月額賃金水準は30代と40代で着実に増加し、50代以降徐々に減少する。これは賃金労働者全体を見ても同様で、雇用形態別でも一貫している。多くの事業所で相変わらず年功制を実施しているため、他の雇用形態はいざ知らず、正規雇用の場合は年齢層が高くなるほど賃金水準が高くなるはずであるが、驚くべきことに、そうになってはいない。これは、45歳以降、正規雇用労働者として長く働いた事業所を離職した後、賃金水準がより低い他の事業所に正規雇用で再就職した労働者が多くいることを意味する。特に55～64歳の正規雇用労働者の月額賃金が35～44歳の3分の2にも達しないのは、これに該当する正規雇用労働者のうち相当数が、定年退職や非自発的離職を経験した後に再就職したと推論することができる。

正規雇用に比べると減少幅は小さいが、非正規労働者の場合も年齢層が高くなるほど月額賃金が安くなっているため、非正規労働者も高齢者ほど劣悪な仕事をしていると推論できる。特に65歳以降に支給される月額賃金は、それ以前に比べて著しく低い。このように高齢労働者の賃金水準が低いのは、先に見たとおり、規模の小さい事業所で働く労働者が多いためである。

表9 年齢階層別賃金労働者の賃金水準（中間値）

(単位：万ウォン)

		15～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65～
すべての賃金労働者		120	200	250	200	150	70
正規雇用		140	200	270	250	200	100
非正規雇用	一時	110	180	160	140	120	60
	非典型	90	150	150	150	120	60
	パート	40	70	70	65	60	30

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』

雇用保険と国民年金は拡大し続けているが、多くの労働者が相変わらずこうした社会保険の外に置かれている。特に、零細事業所の労働者や非正規労働者の多くがこうした状況に置かれている。多くの先進国同様、韓国でも雇用主がこの種の労働者のための社会保険を労働者と共に負担するが、零細事業者や非正規労働者を雇用している事業者は、こうした負担を回避する傾向がある。すでに見たとおり、多くの高齢労働者が零細事業所で非正規雇用で働いているため、他の年齢層の労働者に比べて社会保険に加入している可能性がさらに低い。

雇用保険を年齢階層別に見ると、35～44歳の加入が最も多く、55歳以上の加入率は低い。これは、より多くの高齢労働者が失職による経済的危険にさらされていることを意味する。健康保険加入率と国民年金加入率は年齢階層別にあまり大きな差がないが、職場加入率を見ると大きな差がある。地域加入者の場合、労働者が保険料を全額負担するため、職場加入者に比べて実質賃金が減少する。したがって、高齢労働者は他の年齢層の労働者に比べてリスクが高く、社会保険により多くの費用を払っている。

表 10 年齢階層別賃金労働者の社会保険加入率

(単位：%)

年齢階層	国民年金			健康保険				雇用保険
	小計	職場	地域	小計	職場	地域	その他	
15～24歳	51.5	49.6	1.9	96.5	50.0	19.3	27.1	51.0
25～34歳	87.1	83.6	3.5	98.8	83.6	9.4	5.7	82.0
35～44歳	84.6	78.8	5.8	99.2	78.9	12.8	7.5	76.9
45～54歳	79.9	69.7	10.3	99.3	69.6	17.9	11.7	66.4
55～64歳	52.5	42.1	10.4	98.3	60.8	17.6	19.9	56.6
65歳～	2.1	0.0	2.1	98.2	32.7	21.9	43.5	5.9

注：健康保険で「その他」は医療受給権者と職場加入被扶養者を合わせた値であり、職場加入被扶養者が大部分である

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別追加調査』、原資料

最後に年齢階層別勤続期間を見たい。勤続期間の長さは雇用の質の指標の1つであるが、前に言及したように他の雇用の質の結果でもある。賃金労働者全体の年齢階層別勤続期間を見ると、35～44歳と45～54歳が48カ月、51カ月と最も長い。半面、仕事探しの期間である25～34歳の勤続期間と、高齢労働者の勤続期間は、その半分程度である。高齢労働者の勤続期間が短いのは、高齢賃金労働者の（勤続期間の短い）非正規比率が他の年齢階層に比べて高いという事実によってある程度説明されるが、それを勘案しても、他の年齢階層の賃金労働者の勤続期間との差は依然として残っている。

ほとんどの雇用形態で55～64歳の勤続期間は、35～44歳と45～54歳に比べて有意な差がある。正規雇用の場合、55～64歳の勤続期間は35～44歳より多少長い、45～54歳に比べ

ると19カ月も短い。勤続期間が24カ月未満の期間制で雇用される大部分の一時労働の場合も2カ月短い。ただしパートの場合、55～64歳の勤続期間は45～54歳に比べて4カ月長い。

正規雇用に関してもう少し見ると、正規雇用は継続勤務を前提とするので、通常、年齢層が高くなるほど現在の企業での勤続期間は長くなる。したがって、55～64歳の賃金労働者の勤続期間が年齢階層の低い賃金労働者と同様か低いということは、55～64歳の正規雇用賃金労働者の中に、入職して間もない者が相当数含まれていると推論することができる。65歳以上の正規雇用の勤続期間が短いのは、この年代の正規雇用労働者の大部分が、65歳以前に定年退職した後に再就職した結果と思われる。

表11 年齢階層別の賃金労働者の勤続期間（中間値）

（単位：カ月）

		15～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65～
すべての賃金労働者		5	25	48	51	27	7
正規雇用		7	30	67	91	70	41
非正規雇用	一時	3	15	17	17	15	5
	非典型	1	9	7	3	0	1
	パート	2	6	15	9	13	15

資料出所：統計庁（2013）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、原資料

3. 高齢社会における雇用

（1）人口構造の高齢化

2011年の統計庁の将来人口推計によると、韓国の総人口は2030年に5,216万人でピークに達した後、急速に減少し、2060年には4,396万人となる。これは低い出生率にもかかわらず、平均寿命の延びにより2030年までは出生率が死亡率を上回り、それ以降は高い高齢人口の比率によって死亡率が出生率を上回るためである。2010年現在、韓国は高齢化社会で、総人口に占める65歳以上人口の比率は11%である。しかし、2030年には24.3%に達して高齢社会となり、2060年には高齢人口が全人口の40%を占める超高齢社会となる。¹

表12 年齢階層別人口

（単位：千人、%）

年度	総人口	人口数			構成比		
		～14歳	15～64歳	65歳～	～14歳	15～64歳	65歳～
1960	25,012	10,588	13,698	726	42.3	54.8	2.9
1990	42,869	10,974	29,701	2,195	25.6	69.3	5.1
2010	49,410	7,975	35,983	5,452	16.1	72.8	11.0
2030	52,160	6,575	32,893	12,691	12.6	63.1	24.3
2060	43,959	4,473	21,865	17,622	10.2	49.7	40.1

資料出所：統計庁（2011）、『将来人口推計』

¹ 韓国は2017年に高齢人口比率14%で高齢社会に、2026年に高齢人口比率20.8%で超高齢社会に突入する見通しである。

韓国の高齢化の速度がどの程度なのかは、他の主要国と比較すると、より明確に分かる。移民によって高齢化が遅れる一部の国を除き、ほとんどの先進国では、2030年に高齢人口が全人口の20%以上を占める。韓国は日本、ドイツに比べて低い方である。しかし、2060年になると、韓国の高齢人口比率は他国を圧倒するようになる。40.1%に達する韓国は、日本より5%、多くの先進国より10%ほど高い。

表13 主要国人口推計

(単位：%)

国	2010年			2030年			2060年		
	～14歳	15～64歳	65歳～	～14歳	15～64歳	65歳～	～14歳	15～64歳	65歳～
韓国	16.1	72.8	11.0	12.6	63.1	24.3	10.2	49.7	40.1
中国	19.5	72.4	8.2	14.6	68.9	16.5	13.6	56.9	29.5
日本	13.4	64.0	22.7	12.5	57.3	30.3	13.8	51.1	35.1
インド	30.6	64.5	4.9	23.8	67.9	8.3	17.4	65.9	16.7
スウェーデン	16.5	65.2	18.2	17.6	59.8	22.6	17.4	56.4	26.2
イギリス	17.4	66.0	16.6	17.6	61.3	21.1	17.2	57.7	25.1
イタリア	14.1	65.6	20.4	13.3	60.3	26.4	14.8	53.9	31.4
スペイン	15.0	68.1	17.0	13.6	63.2	23.2	14.5	53.5	31.9
フランス	18.4	64.8	16.8	17.5	59.4	23.1	17.5	57.7	25.0
ドイツ	13.5	66.1	20.4	13.8	58.2	28.0	15.7	54.2	30.1
スイス	15.2	68.1	16.7	14.8	60.5	24.7	15.1	53.4	31.5
カナダ	16.4	69.5	14.1	16.4	60.7	23.0	16.6	57.6	25.8
アメリカ	20.1	66.9	13.1	19.1	61.0	19.9	18.6	59.5	21.9
オーストラリア	19.0	67.6	13.4	18.7	61.8	19.5	17.7	57.6	24.6

資料出所：国連（2011）、World Population Prospects: The 2010 Revision;統計庁（2011）、『将来人口推計』

こうした人口の高齢化は、雇用の面から見ると、生産可能人口の急激な減少という問題を引き起こす²。2016年以降、15歳に達し新たに生産可能人口となる人数より、65歳になって生産可能人口から抜ける人数のほうが多くなり、生産可能人口が減少する。総人口に占める生産可能人口の比率は、2010年に72.8%で、2015年に73.0%に上昇した後、2020年に71.1%、2030年に63.1%、2060年には49.7%まで低下する。これは、2030年になると労働者6人が他の4人を、2060年には労働者5人が他の5人を扶養しなければならないことを意味する。雇用の側面から見ると、絶対的規模だけでなく相対的規模でも、労働力の損失が非常に速い速度で進むことを意味する。総人口と生産可能人口の減少により絶対的な労働供給水準が下がり、総人口に占める高齢人口の増加により、相対的な労働供給比率もまた急激に下落する。

² 人口の高齢化およびそれに伴う生産可能人口の減少は、扶養費の増加のような問題を引き起こすが、これは雇用よりは福祉に関連する問題であるため、ここで扱わない。

表 14 年齢階層別生産可能人口（15～64 歳）

（単位：千人、％）

年度	比率	総人口	生産可能人口	人口			構成比		
				15-24 歳	25-49 歳	50-64 歳	15-24 歳	25-49 歳	50-64 歳
1960	54.8	25,012	13,698	4,741	6,964	1,993	34.6	50.8	14.5
1990	69.3	42,869	29,701	8,784	16,148	4,768	29.6	54.4	16.0
2010	72.8	49,410	35,983	6,677	20,427	8,878	18.6	56.8	24.7
2015	73.0	50,617	36,953	6,701	19,398	10,854	18.1	52.5	29.4
2020	71.1	51,435	36,563	5,679	18,650	12,234	15.5	51.0	33.5
2025	67.2	51,972	34,902	4,717	17,607	12,578	13.5	50.4	36.0
2030	63.1	52,160	32,893	4,494	16,243	12,156	13.7	49.4	37.0
2035	59.5	51,888	30,890	4,466	14,724	11,701	14.5	47.7	37.9
2040	56.5	51,091	28,873	4,396	13,759	10,718	15.2	47.7	37.1
2045	54.5	49,810	27,171	4,269	12,470	10,432	15.7	45.9	38.4
2050	52.7	48,121	25,347	3,971	11,454	9,923	15.7	45.2	39.1
2055	51.6	46,125	23,817	3,545	11,061	9,211	14.9	46.4	38.7
2060	49.7	43,959	21,865	3,201	10,698	7,966	14.6	48.9	36.4

資料出所：統計庁（2011）、『将来人口推計』

（２）労働力供給不足

生産可能人口の推計によって、2060年までの労働供給を予想することができるが、労働需要については2030年や2060年のような遠い未来の姿を予想することはできない。現在可能なのは、韓国雇用情報院で行われたクオン・ウヒョン他（2012）の2020年までの労働需要見通しである。したがって、ここではこの見通しを基に議論を展開する。クオン・ウヒョン他（2012）は短大卒以上の内国人に関する労働需要を推計している。

クオン・ウヒョン他（2012）は、職業別、専攻別、学歴別の労働需要見通しを示しているが、ここでは職業別労働需要に関してのみ参照する。2010年代は10年間連続して専門職と事務職の新規需要が最も高く、このふたつの合計が新規需要全体の約83%を占める見通しである。2011～2020年の期間に専門職に対する新規需要は年平均24.4万人、事務職の新規需要は年平均10.1万人発生するものと予想される。その他サービス職と販売職の新規需要は年平均1.6万人と1.8万人ずつ、技能職と装置機械操作職はそれぞれ約1.0万人ずつ発生する見通しである。多くの職業で2010年代は大きな変化がないが、後半期に少しだけ高まると予想される。

表 15 職業（KSCO：韓国標準職業分類）大分類別新規需要見通し

(単位：千人、%)

職業	2011～2015		2016～2020		2011～2020		年平均
	数	比率	数	比率	数	比率	
全体	2,003	100.0	2,160	100.0	4,163	100.0	416
管理者	30	1.5	38	1.8	68	1.6	7
専門職及び関連従事者	1,171	58.5	1,275	59.0	2,446	58.8	245
事務従事者	494	24.6	519	24.1	1,013	24.3	101
サービス従事者	78	3.9	85	3.9	163	3.9	16
販売従事者	87	4.3	94	4.3	181	4.3	18
農林漁業熟練従事者	3	0.1	2	0.1	5	0.1	1
技能者及び関連技能従事者	51	2.5	55	2.5	105	2.5	11
装置、機械操作及び組立従事者	49	2.4	51	2.3	99	2.4	10
単純労務従事者	41	2.1	42	1.9	83	2.0	8

資料出所：クオン・ウヒョン他（2012）

2011～2020年の間、短大卒以上の新規人材需給において、管理職で人材不足となる見通しである。年平均 1.7 千人規模の管理職がさらに必要となる。しかし、管理職以外の職業では超過供給となる。専門職で 19 万人、事務従事者で 16.2 万人、販売従事者で 7.8 万人の超過供給が予想される。超過供給率で見ると、農林漁業熟練従事者が 64.0%で最も高く、続いて販売従事者が 30.0%、装置、機械操作及び組立者が 19.2%の見通しである。

表 16 職業（KSCO）大分類別需給差見通し

(単位：千人、%)

職業	2011～2015		2016～2020		2011～2020		超過供給率
	数	比率	数	比率	数	比率	
全体	352	100.0	150	100.0	502	100.0	10.8
管理者	-5	-1.4	-13	-8.5	-18	-3.5	-35.7
専門職及び関連従事者	139	39.6	51	34.0	190	37.9	7.2
事務従事者	111	31.5	52	34.4	162	32.3	13.8
サービス従事者	19	5.3	6	4.2	25	5.0	13.2
販売従事者	46	13.1	32	21.1	78	15.5	30.1
農林漁業熟練従事者	4	1.2	4	2.9	9	1.7	64.0
技能者及び関連技能従事者	13	3.7	5	3.1	18	3.5	14.4
装置、機械操作及び組立従事者	15	4.4	8	5.5	24	4.7	19.2
単純労務従事者	9	2.6	5	3.3	14	2.8	14.6

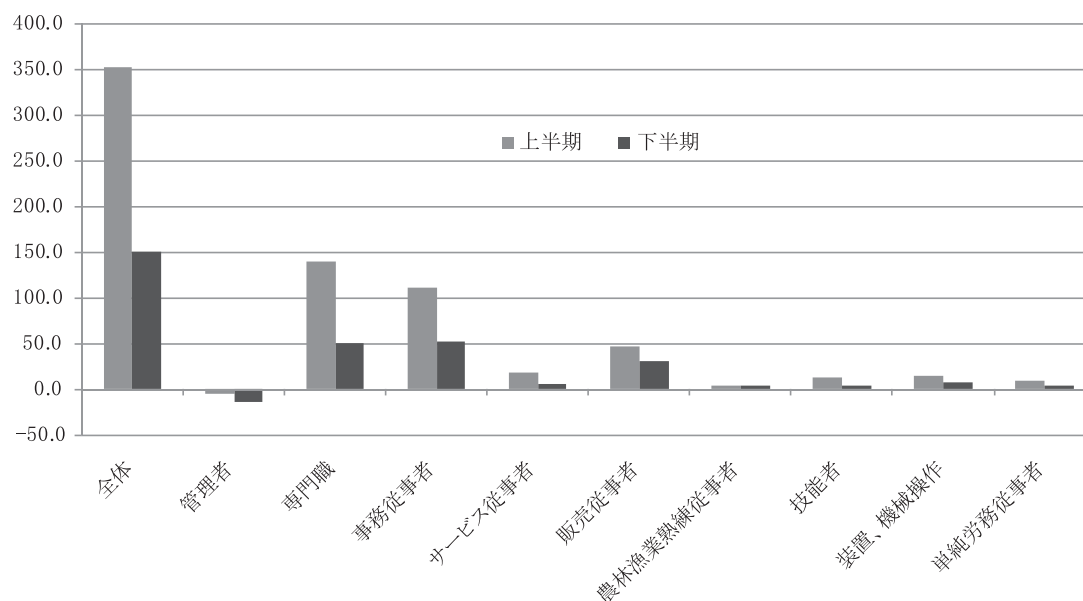
注：超過供給率は超過供給／新規供給を意味する

資料出所：クオン・ウヒョン他（2012）

2020年以降の状況に関しても概観するため、2010年代を前半と後半に分けて見ると、全体的に超過供給が減る。職業別に見ると、専門職と事務従事者の超過供給は2010年代初めの13.9万人と11万人から5.1万人と5.2万人に減り、販売従事者の超過供給も減る。専門職の場合は、超過需要が5千人から12.8千人に拡大する見通しである。

図3 職業（KSCO）大分類別 2010年代上下半期需給差見通し

(単位：千人)



注：表16の職業別上下半期需給差（数）

このように、2010年代前半から後半にかけて労働超過供給が急速に減ると予想されるのは、労働需要はほとんど変わらないが、労働供給が2016年を基点に減ると見込まれるためであると思われる。2010年代の労働需給差見通しを基にその後の状況を予想してみよう。まず、労働供給は急激に減少する。生産可能人口の比率が2020年の71.1%から2030年に63.1%と10年間で8%も減るが、これはそれ以前に比べて際立った傾向である。こうした状況で労働需要も急激に減らないと、ほとんどの職業で現在の超過供給状況は2020年代に超過需要に変わる可能性が非常に高い。労働需要が生産物市場に誘導された需要であるという面から見ると、高齢者は生産可能人口から脱しても依然として経済生活を続けるため、労働需要の創出に寄与し続けることになる。したがって、労働供給に比べ、労働需要の減少速度は遅いと予想される。

労働供給者個々人の立場から見ると、労働供給が労働需要に及ばないことはかえってよいかもしれない。賃金等でよりよい処遇を受けることができるためである。しかし、国家レベルで見ると、そうとも言えない。総人口に占める労働非参加者の比率はますます高くなると予想されるが、その生活は現在の労働参加者の生産で維持しなければならない。したがって、

労働非参加者の追加的な労働参加によって国家レベルの生産が増加するよう、措置する必要がある。65歳以上の高齢人口が、引き続き労働供給の一定部分を担うようにする政策が是非とも必要である。

4. 結 論

高齢人口が総人口に占める比率はますます高まり、また高齢人口の労働参加率の増加は、高齢労働者の比率をさらに高くしている。しかし、高齢人口の積極的な労働参加の裏には暗い側面がある。高齢人口の相当数は経済的困難により継続的に労働せざるを得ず、近年景気がますます悪化しているため、今後も継続して増加するものと予想される。労働参加の増加自体はある面ではよいことだが、現在の経済状況のため、労働条件が悪くてもやむをえず甘受しているのなら問題である。実際、高齢労働者の労働条件は他の年齢層に比べて劣悪である。多くの高齢労働者が規模の小さい零細事業所で、非正規雇用で働き、低い賃金水準を甘受し、勤続期間が短い。高齢労働者がこのように相対的に劣悪な環境で働いている状況を改善するためには、政府の政策が必要である。

高齢労働者の雇用の質が現在の問題であるならば、今後働く者の減少は未来の問題である。事実、生産可能人口は2016年以降減少するので、これは遠い未来の問題ではない。たとえ65歳以上の高齢者がより多く労働に参加するとしても、先延ばしになるだけで、労働供給の縮小という趨勢を変えることは困難である。労働供給の縮小が労働供給不足につながる場合、労働者個人には利点もあるが、国家レベルでは労働供給不足による生産不足に直面し、全体的な厚生水準の下落につながりかねない。65歳以上の高齢者がより労働参加するよう誘導する政策が必要である。

現在の労働条件の劣悪な高齢者雇用の問題の解決には、定年延長が最も優先的に必要である。韓国は2013年に60歳までの定年延長を法制化し、2016年から公共機関及び300人以上の大企業に、2017年からはすべての事業所に適用される予定である。問題は、現在も定年がきちんと守られていない状況で、今後定年延長が守られるかということである。実質的な定年延長のためには、法制化より、インセンティブを提供したり、強制的な措置をとることが必要である。現在議論されている代表的なものが、賃金ピーク制と職能給制である。これらは年功賃金制による高齢労働者の高い人件費負担を軽くして、雇用期間を増やすようにインセンティブを提供する、定年延長の実現に効果的な手段である。しかし、こうした制度を実施するためには、この制度の短所を補完する措置を同時にとらなければならない。賃金ピーク制を例にあげれば、賃金ピーク制とは、定年に達した労働者の継続雇用のために、定年前の賃金所得をそのまま据え置き、定年後に一定部分賃金所得を維持する制度である。したがって、定年を守るよう誘引するためにこの制度を実施するならば、現実に行われている退職時期が実質的な定年退職時期で、これが正当であるという論理が必要である。もうひとつは、賃金ピーク制が単に高齢労働者の賃金を削減するための手段と化すことを防ぐ手段を講じな

ければならない。

年齢階層別に見ると、高齢労働者は最も賃金が低い。したがって、高齢労働者が最低賃金の適用対象労働者のうち相当の比率を占めている。最低賃金を高めるのもよいが、最低賃金水準の引き上げが漸進的になされる点を考えると、まず、現在の最低賃金がきちんと遵守されるよう措置することが必要である。韓国の場合、最低賃金を守らない雇用主の比率が大変高い。

2020年以降、拡大する労働力の供給不足を克服するためには、職業のマッチングと職業教育が重要である。さらなる定年延長は必要ないだろうが、労働力の供給はすでに不足状況にある。また、前に言及した高齢者雇用の誘因は、事業者が高齢者を継続雇用する追加的なインセンティブになる。したがって、定年後に専門化された分野で継続して働けるよう、適切にマッチングさせる制度を整える必要がある。高齢労働者の供給が需要との差を生むと予想される場合、退職前後の教育を行うことでこうした差を減らすことができる。

[参考文献]

- クオン・ウヒョン、パク・ミョンス、イ・シギョン、キム・ジュニョン、チョン・ジュヨン、パク・セジョン（2012）、『中長期人材需給見通し 2011-2020』、韓国雇用情報院
- クム・ジェホ（2012）、「ベビーブーム世代の雇用不安と定年延長」、『雇用問題の原因と対策』、2011雇用対策事業評価研究シリーズ、韓国労働研究院
- イ・ギョンゴン（2013.11）、「最近の高齢層の雇用動向の特徴と示唆点」、『月刊労働レビュー』、韓国労働研究院
- チョン・ジノ（2011）、「労働力の高齢化と賃金体系の革新」、『労働力の高齢化と賃金体系の革新』。研究報告書 2011-10、韓国労働研究院
- 統計庁（各年度）、『家計動向調査』、原資料
- 統計庁（2006）、『家計資産調査』、原資料
- 統計庁（2012）、『家計金融福祉調査』、原資料
- 統計庁（2011）、『将来人口推計』
- 統計庁（各年度）、『経済活動人口調査』、原資料
- 統計庁（各年度）、『経済活動人口調査労働形態別付加調査』、原資料
- 国連（2011）、*World Population Prospects: The 2010 Revision*