

高年齢労働

清家 篤

(日本私立学校振興・共済事業団理事長)

1 平成期に増加した高齢就業者

平成期に日本の高齢労働者は大幅に増加した。平成期の高齢者労働を考えると、特筆すべき点はこれである。このことをまず統計で確認しておこう。

表1は『労働力調査』の年次統計で平成初期の1990年から平成終盤の2018年までの60歳以上の就業者数の推移を見たものである。『労働力調査』の定義による就業者は、雇用者に加え、自営業主、家族従業員などを含む、最も広義の「労働者」である。表から分るように、60歳以上の就業者は1990年の715万人から2018年の1387万人へと、ほぼ2倍に増えている。65歳以上で見ると、1990年の357万人から2018年の862万人へと2.4倍を超える増加であった。

これに対して、15歳以上全体の就業者数は、1990年の6249万人から2015年の6664万人へとわずかな増加にとどまっている。就業者全体の伸びに比べて、60歳以上の就業者数は顕著な伸びを示しているといえる。もちろんこの増加の背景にある第一の要因は高齢人口そのものの増加だ。

15歳以上の人口は1990年から2018年までの間に約1.1倍しか増えていないのに対して、60歳以上人口はこの間2150万人から4312万人へと約2倍に、65歳以上人口は1480万人から3549万人へと約2.4倍に増えている。これにはとくに平成期後半に団塊の世代(1947～49年生まれ)が60歳以上、次いで65歳以上の年齢層に入ってきたことも大きく影響している。

団塊の世代が60歳以上となった2005年から2010年にかけて、60歳以上人口は540万人増加、それに伴って就業者数も203万人増加し、また65歳以上となった2010年から2015年にかけて65歳以上人口は429万人増加、それに伴い就業者数も162万人増加している。いずれも前後の時期に比べて大幅な増加だ。

このように、高齢の就業者数は、人口の伸びに伴って増えている。しかしそれはただ高齢の人口増加だけによるものではない。というのは60歳以上、65歳以上という年齢区分は、もともと就業する可能性の低い70歳台以上といった、より高齢の年齢層を含み、そうした年齢層の比重は、60歳以上、65歳以上の中でもより大きくなっているからだ。

表1 高齢就業者数の趨勢

(単位:万人)

年	60歳以上 就業者数 (人口)	65歳以上 就業者数 (人口)	15歳以上人口計 就業者数 (人口)	60～64歳 就業者数 (人口)	65～69歳 就業者数 (人口)
1990	715 (2150)	357 (1480)	6249 (10089)	358 (670)	196 (507)
1995	835 (2556)	438 (1813)	6457 (10510)	397 (743)	247 (635)
2000	874 (2948)	482 (2180)	6446 (10836)	392 (768)	256 (707)
2005	937 (3396)	495 (2546)	6356 (11008)	442 (850)	250 (740)
2010	1140 (3941)	570 (2941)	6298 (11111)	570 (1000)	302 (829)
2015	1269 (4233)	732 (3370)	6401 (11110)	537 (863)	401 (966)
2018	1387 (4312)	862 (3549)	6664 (11101)	525 (763)	441 (946)
2018年の 対1990年比	1.94 (2.01)	2.41 (2.4)	1.07 (1.1)	1.47 (1.14)	2.25 (1.87)

資料出所:総務省統計局『労働力調査:長期時系列データ』

そこで年齢の区分を60～64歳と65～69歳に限ってみると、60～64歳では、1990年から2018年にかけて人口は670万人から763万人へと約1.1倍の伸びであるのに対して、就業者数は358万人から525万人へと約1.5倍に増えている。65～69歳でも、人口は507万人から946万人へと約1.9倍に増えている中で、就業者数は196万人から441万人へと約2.3倍に増えており、就業者数の伸びは、人口の伸びを大きく上回っている。

平成期の高齢労働者の伸びは、高齢人口の増加だけでなく、他の要因にも依っていると見るべきだ。一つには個人の側で、高齢になっても働き続けるようになったという労働供給（就業行動）の変化、一方企業の側で、高齢の労働者をより多く雇うようになったという労働需要（雇用行動）の変化である。またそれらを促進した政府の政策（法制度改革）の影響も重要だ。

2 高齢者の労働供給

個人の労働供給（就業行動）は、集計量では人口に占める労働力人口（働く意思を持つ人口）の比率である労働力率で示される。表2は平成初期の1990年から終盤の2018年までの、60歳以上の年齢層の労働力率を示したもので、このうち60～64歳の労働力率は1990年の55.5%から2018年の70.6%へ15%ポイント上昇している。一方65歳以上の労働力率は1990年の24.3%から2018年の24.7%へと横這いだ。しかしこれは65歳以上の年齢層における、もともと働く可能性の低い、より高齢な年齢層の人口の比重増加によるため、65歳以上でも65～69歳の年齢層で見ると、労働力率は1990年の39.3%から2018年の47.6%へと8%ポイント以上上昇している。

高齢層の就労意思は平成期に大きく向上したといえる。ただしそれは平成期を通じて一貫していたものではなかった。大きな上昇は主として平成期後半に生じている。

高齢層の労働力率は1990年代半ばから2000年代半ばにかけてはむしろやや低下し、その後2005年以降の平成後半に反転上昇している。すなわち60～64歳の労働力率は2005年から2018年までに約16%ポイント、65～69歳の労働力率も同じ期間に約13%ポイント上昇した。高齢層の労働供給（就業行動）は平成後半に顕著に変化したのである。

高齢者の就業意思を高めるような変化が、この時期に生じていた。これは高齢者の就業行動の実証分析から分かる。ミクロ経済学の効用極大原理に依拠して、個人の就業選択は、その余暇時間への選好、働かなくても得られる所得、働く場合の労働条件（賃金、労働時間、定年退職等の雇用制度）などによってどれほど影響を受けるかを実証的に分析したものだ。今日多くの労働経済学者たちは、この分析を、個人の就業確率と賃金率を同時に推計するヘックマン教授の分析手法に則って行っている¹⁾。

これらの実証的な分析結果から、高齢者の就業選択に大きな影響を与える変数として、余暇への選好としては健康状態、働かなくても得られる所得としては公的年金、働く場合の労働条件としては定年退職の経験がとりわけ重要であると分かっている。2000年の60歳台の男性の個票データを使って行った私たちの分析結果によると、その人たちの就業確率は他の条件一定のもとで、健康状態に問題ありの場合約32%、公的年金受給資格のある場合約13%、そして定年経験のある場合約18%、それぞれ低下していた²⁾。

これを平成期後半にあてはめてみると、とくに定年にかかわる雇用制度と公的年金に大きな変化のあったことが注目される。具体的には後の4で考察する高齢者雇用安定法の改訂、とくにその改訂による定年後の継続雇用制度の広範な普及と、厚生年金の支給開始年齢の引き上げがそれである。

表2 高齢者の労働力率

(単位：%)

年	60～64歳	65歳以上	65～69歳	70歳以上
1990	55.5	24.3	39.3	16.5
1995	56.7	24.5	39.8	16.3
2000	55.5	22.6	37.5	15.5
2005	54.7	19.8	34.8	13.7
2010	60.5	19.9	37.7	13.0
2015	64.3	22.1	42.7	13.9
2018	70.6	24.7	47.6	16.3

資料出所：総務省統計局『労働力調査：長期時系列データ』

3 高齢者への労働需要

平成期における企業の高齢者にたいする労働需要（雇用行動）はどうであっただろうか。これを年齢別の求人統計から見てみよう。図1は60～65歳と65歳以上の有効求人数を平成初期の1990年から終盤の2018年まで見たものである。

平成期の求人は変動しつつも増加している。もっともバブル経済の余韻が残っていた1990年代初頭から2000年代初頭にかけての平成期最初の10年ほどは、60～64歳への求人も65歳以上への求人も減少傾向にあった。しかしその後は回復基調に転じ、リーマンショック後の2000年代終盤に一時低下したものの、2010年代になると再び回復基調に戻っている。平成期後半は、求人数で見た企業の高齢労働者への需要は大きく増加した時期となった。

企業の目的はモノやサービスを生産し、それを販売して利益を得ることにあり、人を雇うのは、その生産活動に従事してもらうためである。経済学の言葉では、労働需要は、「生産からの派生需要」ということになる。したがって企業がどれほど人を雇用するかという労働需要は、モノやサービスがどれほど売れるか、つまり経済成長によって左右される。

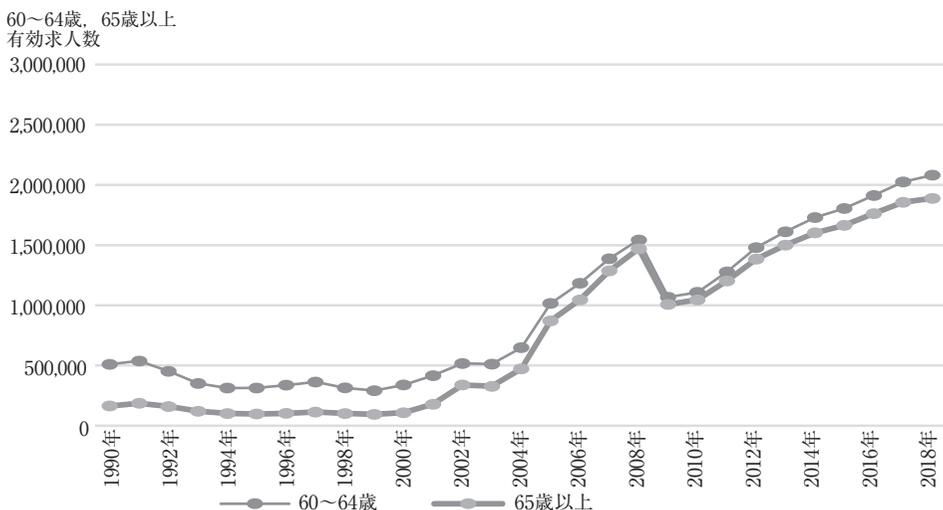
同時に高齢の労働者への求人という年齢別労働需要は、他の年齢層との競合や補完関係にもよる。高齢層の人材は、他の年齢層のそれに比べて、相対的にどれほど豊富であるのか、そしてまた相対的にどれほど高

価であるのか、といったことだ。企業は若年労働を容易に雇用できたり、若年に比べて高齢者の賃金が高かったりすれば、高齢者よりも若者を雇用しようとするだろうし、逆であれば高齢者をより多く雇用しようとするだろう。高齢労働者への労働需要は、若年労働力の量や若年労働者と高齢労働者の賃金の相対比（相対賃金）によっても左右されるのである³⁾。

また、高齢労働者の雇用を企業に促すような政策も高齢層の労働需要に影響する。例えば定年の下限年齢を引き上げるといった法改正や、高齢労働者を雇った企業に補助金を給付するといった政策である。つまり企業による高齢労働者への労働需要（雇用行動）は、まず生産量、そして若年労働者の利用可能性や若年労働者との相対賃金、さらに高齢者の雇用にかかわる政策などの影響を受けて変化すると考えられる。

このうち生産量に関していえば、バブル経済崩壊後に労働需要が減少したのは、まさに生産からの派生需要である労働需要が、生産活動に大きく左右されていることの証左である。ただしこれは程度の差はあれ全ての年齢層の労働者についていえることで、高齢の労働者の雇用についてより重要なのは、平成の後半期、とりわけ2010年以降の終盤期になると少子化の影響で若年労働力が減少傾向になってきたこと、また平成期を通じて年功賃金の傾斜もよりフラットになり、高齢労働者の賃金の割高感が低下してきたことである⁴⁾。これによって企業としても高齢の労働力をより多く雇用する合理性は高まった。同時に、平成後半期には、

図1 高齢者への求人数



注：年齢別の有効求人数はパートタイムを含み、求人数均等配分方式で計算されたものである。詳しくは厚生労働省「求人統計」第12表の表注を参照されたい。

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」から作成

次の4で見るように、高齢者をめぐる雇用法制、厚生年金制度の大きな改訂があり、それによって高齢労働者に対する企業の雇用行動は顕著に変化した。

4 高齢労働増加の後押しをした制度改革

平成期の日本の高齢者労働に政策は大きな影響をもたらした。高齢化を見据えて日本政府は高齢者の就労、雇用を促進する政策を取っていたからである。それは平成期以前の昭和終盤期から一貫していた。

その中心となったのは、「高年齢者雇用安定法」と「厚生年金法」である。前者は昭和期終盤の1986年に制定されたもので、高齢者の雇用促進を目的とする法律だ。また後者は周知の通り雇用労働者の老後生活を支える年金に関する法律だ。

図2はこれら制度の変化の影響を最も受けやすかった60～64歳の男性の労働力率の変動を示したものである。これは平成期冒頭のバブル経済の際に上昇し、バブル経済崩壊後は低下したが平成期中盤から急上昇に転じている。

こうした平成期中盤からの60歳前半男性の労働力率上昇は、この時期の高年齢者雇用安定法の改訂施行のため、同法は厚生年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられることとなったことに対応して、企業に対し65歳までの雇用確保を求めたのである。すでに、定年退職制度を設ける場合は定年の年齢は60歳以上でなければならないとしていたことに加えて、年金支給開始年齢の引き上げに合わせ、①定年をなくす、②定年を引き上げる、③定年後に希望する労働者を再雇用・雇用延長など継続雇用制度を導入して雇用する、のどれかを行うことを雇用主に義務付けた。

この改正法は劇的な効果を持ち、図から分かるよう

に、2006年の改訂法施行以降、60歳前半の労働力率は急上昇した。この改正についてはとりわけ使用者（雇用主）側の抵抗が強かったから、法改正によってこれほど直ぐに効果を表すとは筆者も予測していなかった。このことはひとたび合意すれば、しっかりとルールを守るという日本の労使の健全性をよく示すものである。

その後、厚生年金の支給開始年齢（男性）も2013年からは61歳、2016年からは62歳、そして2019年からは63歳へと段階的に引き上げられた。これに対応するように、リーマンショック後一時的に低下した60～64歳の男性の労働力率も再び上昇トレンドに戻っている。今後厚生年金の支給開始年齢は2022年に64歳、そして最終的に2025年に65歳へと引き上げられる（男性雇用者の場合）ので、これからも60～64歳の労働力率は上昇を続けるものと予想される。

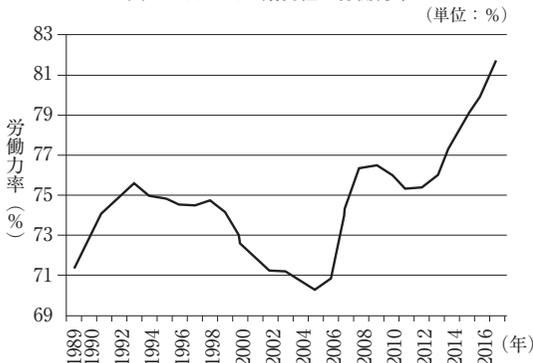
このように高年齢者雇用安定法の改正と厚生年金法の改正は、平成期の高齢者労働を、少なくとも65歳まで延長する軌道に乗せることに大きく寄与した。今後は定年を65歳に確実に引き上げるとともに、さらに70歳までの継続雇用を促進するような政策を着実に進めていくべきであろう。

- 1) 詳しくは清家（1993）の第4章を参照されたい。
- 2) 詳しくは清家・山田（2004）の第4章を参照されたい。
- 3) 高齢者雇用の先進事例については清家・長嶋（2009）などを参照されたい。
- 4) 高齢者の雇用と年功賃金の関係については清家（2013）の第3章、第4章を参照されたい。

参考文献

- 清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。
 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
 清家篤・長嶋俊三（2009）『60歳からの仕事』講談社。
 清家篤（2013）『雇用再生』NHKブックス。

図2 60～64歳男性の労働力率



資料出所：総務省統計局『労働力調査年報：長期時系列データ』から作成

せいけ・あつし 日本私立学校振興・共済事業団理事長／慶應義塾学事顧問。主な著作に清家篤・山田篤弘『高齢者就業の経済学』（日本経済新聞社、2004年）。労働経済学専攻。