

団塊世代の定年が日本経済に与えるインパクト

慶應義塾大学教授 樋口美雄

あと3年で、団塊世代が60歳の定年年齢を迎える。2000年の『国勢調査』によると、1947年から49年に生まれた団塊世代は、人口にして691万人、就業者数で539万人と他の世代に比べて2割から5割も多い。現在、約8割の企業が60歳の一法定年制を引いているから、団塊世代がこの年齢に到達する2007年から2009年には、大量の定年退職者が発生すると予想される。これまでも長年にわたり高齢化社会の到来が叫ばれながら、あまり実感されることがなかったが、これを機に一気に問題が顕在化する可能性がある。

なんとと言ってもまず問題にしなければならぬのは、労働力人口の減少である。現在、60代前半の労働力率は50代後半に比べ20ポイントも低い。この状況が続けば、2010年には最大110万人の労働者が引退することになる。60歳を過ぎても、50代後半と同じ比率の人が働いた場合に比べ、潜在GDPは約16兆円削減されると予想される（『団塊世代の定年と日本経済』（樋口・財務省財務総合政策研究所編、日本評論社、近刊）を参照のこと）。

労働力人口減少の影響は、業種や職種、地域によって大きく異なる。団塊世代が学校を卒業し企業に就職したのは、大手製造業が大量採用を行っていた60年代後半から70年代初めの高度成長期であった。その後、転職や出向・転籍により、多くの人がこの産業を

離れたが、それでも団塊世代の製造業就業者は多い。

生産現場における技能工は、後続世代が急減するため、技能の継承を考え、定年後も再雇用したいと考える企業は多いだろう。だが、ホワイトカラー職種では、若い世代に比べ専門的・技術的職業従事者が少ない一方、大企業の一般事務従事者が多い。後続世代でもこれらの人数が多いことを考えると、企業の過剰雇用感は解消されにくい。他方、地域別に見ると、大都市で生まれた団塊世代は全体の3分の1にとどまるが、その後の集団就職や大学進学により、地方から移り住む人が増えたため、現在、2分の1の団塊世代が三大都市圏に居住している。こう見てくると、団塊世代の定年は、いままでの高齢化問題と違って、大都市のホワイトカラーにとくに大きな問題を投げかけることになる。

企業の人件費も、大きな影響を受ける可能性がある。給与の高い高齢者が引退すれば、企業の人件費負担は軽減され、ポスト不足で遅滞した後続世代の昇進は容易になるかもしれない。しかし反面、十分、積立金のない企業では退職一時金が急増し、その後も年金支払いで企業負担は増加する。退職金や年金の増加は金融・資本市場にも少なからず影響を与えるだろう。また時間的余裕のある高齢者が増えれば、旅行や趣味関連の消費支出は増加する。だが、現役世帯の減少、引退世帯の増加は、貯蓄する人を減らし、生活のために



過去の預金を取り崩す人を増やすから、日本の家計貯蓄率は低下することが予想される。現にわが国の純家計貯蓄率は20年前には16%と国際的にも高かったが、昨年は6.6%にまで下がり、今後、ゼロ、あるいはマイナスに低下するとの予測もある。そうになると、企業にしろ、政府にしろ、国内での資金調達には難しくならざるをえない。

今後の労働市場や財政の持続可能性を考えると、60歳を過ぎても就業意欲を持っている人が働き続けられる環境を、いかにして整えていくかが最大の課題になる。すでに「改正高齢者雇用安定法」が国会を通過し、企業は今後、段階的に65歳までの継続雇用を義務付けられることになった。しかし、これを迅速に実現させるには、企業にとっても高齢者活用が有益であると判断される状況を作っていく必要がある。このためには日本経済全体の雇用創出力を高める一方、働き方に中立な税・社会保障制度に改めるのと同時に、市場が必要とする職業能力を向上させ、年齢にとらわれない柔軟な人事制度を築くことが求められる。