

調査報告1

団塊世代の大量定年退職でGDP一六兆円減

財務総合政策研究所「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」

財務省の財務総合政策研究所が六月二九日発表した「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」報告書によると、団塊世代が現行の定年制で退職した場合、二〇一〇年度には、労働力人口が一三〇万人、実質国内総生産（GDP）は約一六兆円減少すると試算している。退職によるマイナス面として、

①企業年金の負担増②団塊層の多い首都圏の急速な高齢化③賃貸オフィス市場の悪化④家計貯蓄率の低下などを予測している。一方、①雇用過剰感の解消②人件費軽減③時間消費型消費の拡大などプラスの影響も指摘。意欲と能力のある高齢者が働き続けることのできる環境を整備し、高齢者雇用の促進策が重要であると提言している。

「団塊世代」（一九四七～一九四九生まれ）は現在五〇歳代半ば。この世代の人口は約七〇〇万人で、総人口の五・四％を占める。他の世代よりも二・五割も多い。「団塊世代」の多くが定年退職を迎えるのが二〇〇七年。財務総研では、こうした〇七年以降数年間の変化に注目し、「団塊世代の退職と日本経済に関する研究会」（座長 樋口美雄、慶應義塾大学教授）を設け、研究を進めてきた。

マクロ経済への影響

報告書によると、団塊世代が引退することの経済的な影響は大きく、「標準ケース」

「五年前の世代と同ペースで引退と想定」と「就業維持ケース」（六〇歳超でも現在の五五～五九歳の労働力率と想定）を比較すると、二〇

表1 労働市場・マクロ経済への影響(2010年度)

	労働力人口(万人)	雇用者数(万人)	雇用者報酬(兆円)	実質GDP(兆円)
1. 団塊世代の引退効果(①-②)	130.9	109.3	7.3	15.9
2. 中期試算との差(①-③)	36.9	30.4	2.0	4.3
3. 引退改善効果(②-③)	94.0	78.9	5.3	11.6

①標準ケース(団塊世代が前世代の定年後と同じ率で引退と仮定)
②就業維持ケース(団塊世代が定年後も定年前と同じ率で就業と仮定)
③「中期予測」ケース(団塊世代が「中期予測」で想定した経済状況を前提とした場合)

表2 2010年の財政収支改善効果(兆円)

	団塊世代の引退効果 (②-①)	「中期試算との差」 (③-①)	引退改善効果 (②-③)
一般政府	4.49	2.54	1.94
社会保険基金	2.18	2.16	0.02
国・地方政府	2.31	0.38	1.92
一般政府のプライマリーバランス	4.24	2.54	1.70

①標準ケース(団塊世代が前世代の定年後と同じ率で引退と仮定)
②就業維持ケース(団塊世代が定年後も定年前と同じ率で就業と仮定)
③「中期予測」ケース(団塊世代が「中期予測」で想定した経済状況を前提とした場合)

一〇年度の労働力人口は一三〇万九〇〇〇人、雇用者数は一〇九万三〇〇〇〇人減少し、雇用者報酬も七兆三〇〇〇億円減少。実質GDPも一五兆九〇〇〇億円減少すると試算している。「中期予測ケース」（今後の経済・年金政策改革を織り込んだ形での労働力率）では、団塊世代の引退をある程度抑制することでのその影響を抑えられるが、それでも「就業維持ケース」と比べると経済活動や、財政・社会保障収支を悪化させる効果が大きいと予測している（表1、2）。

研究会メンバーの八代尚宏日本経済センター理事長は、「マクロ経済に大きな影響を与えることになるため、高齢者が働き続けることは重要」とし、高齢化対応のポイントは、「年齢や性に中立的な雇用・社会保障制度として能力に応じて雇い、働く人からは税・社会保険料を取り、職種別賃金化、労働市場の規制撤廃を進め、雇用差別には厳しく対応することが必要だ」と指摘している。

また、報告書では、団塊世代の引退によるマイナスの影響として、企業にとつて多額の退職一時金増加やその後の企業年金の負担増、労働者の減少による賃貸オフィスの需給悪化、大都市での急速な高齢化、家計貯蓄率が低下しゼロまたはマイナスになってしまう可能性などをあげている。

一方、プラスの面の分析も示している。企業の雇用過剰感と団塊の次の世代の昇進遅滞の解消に加え、年功序列で相対的に賃金の高い団塊世代の引退により企業の賃金総額が減り、収益率向上につながる指摘。また、団塊世代は時間的ゆとりがあり、余暇を有効に使おうという志向が強いため、国内・海外旅行、習い事などの消費が拡大すると予測している。

労働市場への影響

報告書は、団塊世代退職の影響について、ブルーカラー・ホワイトカラーの相違について考察している。団塊世代は、学校を卒業した時期がちょうど高度経済成長期の製造業・建設業全盛期にあつたため、その多くがこれらの産業に就職。その後、転職を通じて他の産業に移っていった人も多くみられたが、それでも定年年齢間近い現在でも、これらの産業での就業者構成比が高い。職種別にみると、特に団塊世代で「技能工、製造・建設作業員及び労働作業員」の割合が高く、しかも就職してから三〇年以上が経つた現在もこの状態が続いている。ポスト団塊世代の就職時は、大手製造業が採用を大きく抑制。その影響はとくに技能工等に強くあらわれ、その後の世代では、技能工として働いている人の数は急減する。そのため、団塊世代が退職した場合、技能継承が難しくなることから、技能工等は六〇歳を過ぎても、定年延長や再雇用などにより、雇用が確保される余地は大きいとしている。これに対し、ホワイトカラーでは、団塊世代ではその後の世代に比べ、専



調査報告2

就労継続の希望強いが雇用不安も

東京都「団塊の世代の活用についての調査報告書」

専門的職業従事者が少なく、事務従事者が多い。団塊世代が入社し教育訓練を受けた時期が、日本企業にとって拡大成長期にあたり、多分野をこなせるゼネラリスト的人材の育成に力が注がれたためだ。反面、これは個々人の専門

性やキャリアを意識した能力開発・人材活用が行われてこなかったことを意味し、それが団塊世代の今後の雇用継続を難しくしている。大卒ホワイトカラーは、その後の世代で大学進学率が上昇。その多くが事

務従事者として採用されていったため、現在もこの種の仕事に従事している者が多く、団塊世代が退職しても、雇用過剰感の強い状態が続くと予想している。報告書は、現在の日本企業における

東京都の団塊の世代は、今後も仕事を続けていきたい希望をもちながらも、リストラなどの雇用不安を抱えている。東京都産業労働局は「団塊の世代の活用についての調査報告書」と題する調査資料を六月に発表した。報告書では、東京都に在住する五〇代のアンケート調査結果を集約。都内に住む六

に在住する五〇代を対象とした。調査対象世帯数は、一〇〇〇〇世帯で、回収した三二二六票を集計した。なお、本調査では、五〇代を「プレ団塊の世代」（一九四四年～四六年生）、「団塊の世代」（一九四七年～四九年）、「ポスト団塊の世代」（一九五〇年～五四年）の三つに分け、世代間の相違も分析している。

活力 ある東京の五〇代

団塊の世代を中心とする五〇代は、

高齢化に伴い体力が衰え、他者に依存して生活しなければならぬマイナス面が指摘される。しかし、団塊

の世代で、「極めて健康」と回答した割合は、男性一九・六％、女性一七・〇％、「まあ健康」は男性六九・一％、女性六九・

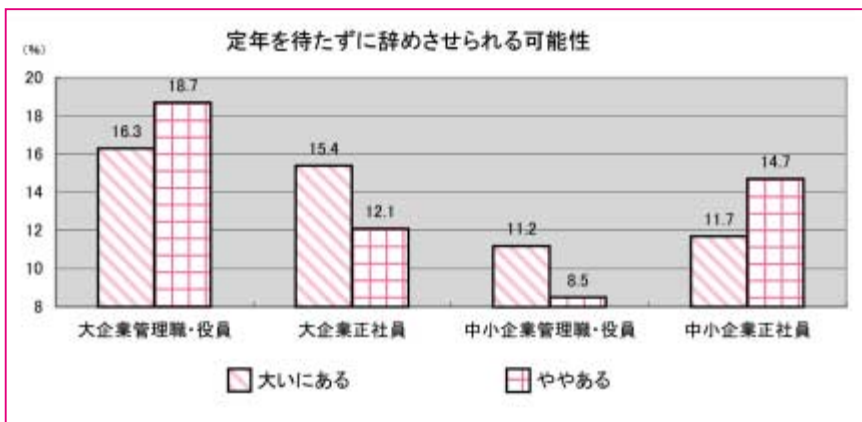
八％で、男女とも九割弱の人が、健康に自信を持っていることが明らかとなった。

また、「会社の肩書きがなくても寂しく感じない」と回答した割合は、男性で四九・六％、女性では四四・七％と、団塊の世代の半数近くは、会社組織を離れても寂しさを感じていないことがわかった。「仕事以外の友人・知人のネットワークがある」は男性三四・〇％、女性四二・六％、「没頭できる趣味がある」は男性四四・四％、女性四二・六％で、仕事以外の友人を持っている人、没頭できる趣味がある人が四割近くいて、仕事以外の顔があることも明らかとなった。

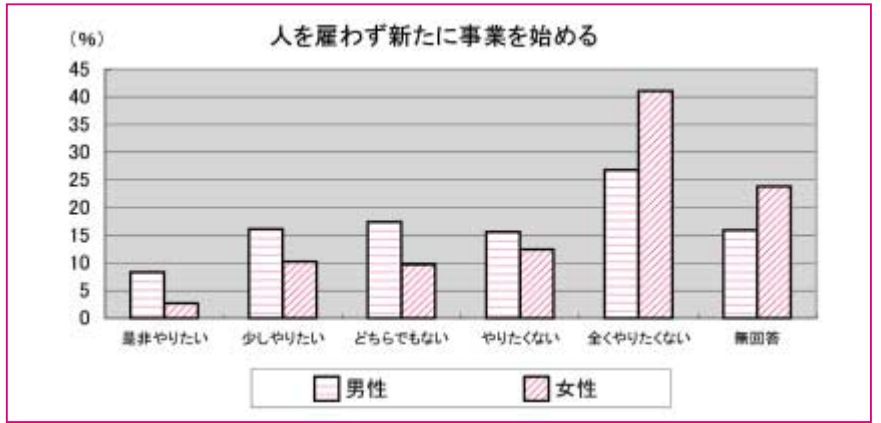
五年後も働きたい団塊の世代

「五年後も働いていたい」と回答した割合は、団塊の世代（男性で八三・七％、女性は六五・三％）、プレ団塊の世代（男性で七八・三％、女性は五七・三％）、ポスト団塊の世代（男性八〇・八％、女性六七・二％）と、五〇歳代の多くが将来も仕事を続けてい

主流は「六〇歳定年＋α方式」で、企業、労働者双方にとって現実的な手法であり、団塊世代の大量定年退職者の雇用確保にはこの方式を発展させていくことが望ましいと提言している。



きたいと考えていることが明らかとなった。仕事を続けたい五〇代に、いつ引退するのかが尋ねた。その結果、「五〇歳代で引退するつもり」と回答した割合が最も高かったのは大企業正社員（三



四・二%)。逆に「七〇〜七四歳で引退するつもり」と回答した割合が最も高かったのは中小企業正社員(二八・〇%)だ。大企業の正社員は早めに引退し、中小企業正社員は高齢まで働き続ける傾向が浮き彫りとなった。この点について報告書では、「大企業ほど労働条件がよく、貯金が多く、年金が充実しているため、早く引退できるが、零細企業ほど、貯金が少なく、年金が低いいため、働き続ける必要があるという消極的な理由であろう」と分析している。

雇用不安を抱える五〇代

団塊の世代を中心とする五〇代は、雇用不安を感じている人が目立つ。定年を待たずに辞めさせられる可能性について、「大いにある」(男性一三・〇%、女性一〇・九%)、「ややある」(男性一・七%、女性一・〇%)と、男性では四人に一人(二四・七%)、女性では五人に一人(二二・九%)が将来の雇用不安を感じていることが明らかとなった。企業規模別にみると、定年を待たずに辞めさせられる可能性が「大いにある」と回答した割合は、大企業管理職・役員(一六・三%)と、大企業正社員(二五・四%)で高く、「ややある」は、大企業管理職・役員(一八・七%)と中小企業正社員(一四・七%)で高かった。中小企業は雇用不安が強いと考えられがちだが、本社機能が集中する東京では、大企業ほど雇用不安が強まっていることがわかった。

引退後の青写真

引退後の収入計画については、「年金で暮らす」(男性八五・〇%、女性七六・〇%)が男女とも最も高く、「退職までの預貯金を少しずつ使って暮らす」(男性三八・三%、女性三四・〇%)が続いた。また、「収入がしばらくなくとも食べていけるだけの貯蓄・資産がある」と回答した割合は男性二二・五%、女性二三・〇%で、在職中に十分な貯蓄をしている団塊の世代像が浮かびあがってきた。引退後に「ふるさとに帰る」予定の人は男性一・三%、女性一・四%で、「都会を離れ、地方

での生活(海・山等)は、男女とも二・三%となった。「東京脱出」を考えている団塊の世代は極めて少なく、引き続き東京に留まり、生活を続けていく人が多いことがわかった。

団塊の世代は、引退後の様々なプランを考えている。「ボランティアやNPO活動について「是非やりたい」と回答した男性は一〇・二%、女性では一一・五%、「少しやりたい」は男性二九・〇%、女性三二・七%だ。男女とも四割近くが将来ボランティアやNPO活動に参加する意思があった。また生涯学習機関で勉強することについては、「是非やりたい」男性六・六%、女性一三・五%と「少しやりたい」(男性二二・四%、女性三二・三%)の回答を合計すると、五〇代女性の二人に一人(四五・八%)は生涯学習に強い意欲を持っていることがうかがえる。

シルバーベンチャー

団塊の世代には起業を希望する人もいる。社員を雇って新たに事業を始めることについて、「是非やりたい」(男性五・六%、女性一・八%)、「少しやりたい」(男性一〇・一%、女性四・二%)と、五〇歳代の男性の六人に一人(一五・七%)がシルバーベンチャーを考えていることがわかった。また、人を雇わず個人で事業を始めることについては、「是非やりたい」(男性八・三%、女性二・七%)、「少しやりたい」(男性一六・一%、女性一〇・二%)と、五〇歳代男性の四人に二人(二四・四%)が独立自営を考えていることが明らかとなった。東京の団塊の世

代(六三万)には、創業準備金が相当数いると推測できる。

五H・C産業に高い関心

今後支出が増えるものについては、「安全・健康食品の購入」(男性一五・三%、女性一八・〇%)、「住宅改装やガーデニング・インテリア」(男性三〇・六%、女性三五・九%)、「国内旅行・海外旅行」(男性四六・七%、女性五二・九%)、「子供や孫への支出」(男性三三・九%、女性三一・〇%)、「趣味、稽古事」(男性一九・一%、女性二二・一%)、「コンピュータやインターネット」(男性二〇・七%、女性二二・〇%)の回答割合が高かった。東京に住み続ける団塊の世代は、健康維持(Health)、快適居住(Housing)、観光旅行(Holiday)、家族再発見(Home)、趣味・稽古事(Hobby)と、コミュニケーション(Communication)の五H・C産業の消費層になる可能性がある。

東京の労働力人口は、二〇二〇年の八〇〇万人を頂点に減少傾向に転じる。今後、東京に住み続ける団塊の世代は、東京再生の貴重な人的資源となる可能性を秘めている、と報告書は指摘している。

アクティブな団塊女性、元気がない団塊男性

シニアNPO法人の生活実態調査

団塊の女性は団塊男性や他世代の女性よりも「アクティブで自立的な暮らし」を志向している一方、団塊男性は他世代よりも元気がないことがシニア・ボランティアの全国組織であるNPO法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ（NALC）ナルク・会員約一万五〇〇〇人）が実施した生活実態調査でわかった。調査は、団塊の世代を中

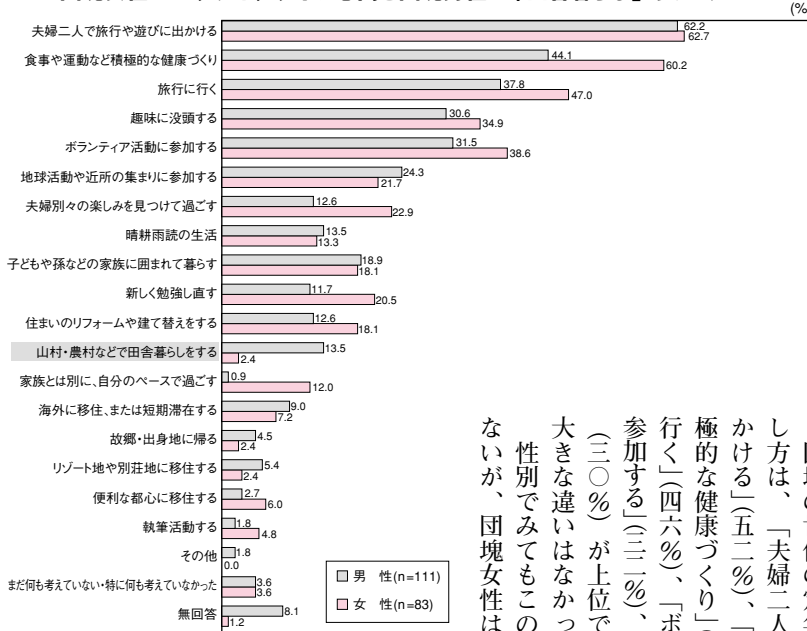
心とする定年前の世代（定年ピフォア世代）と定年を終えた世代（定年アフター世代）の不安・不満、また定年以降の消費行動や生活意識を明らかにするため、今年一月から二月にかけて全国の会員に四一・七の調査票を配布し、有効回答三〇〇〇票を集計したものだ。

二割が住み替えを検討

団塊の世代の定年後に希望する暮らし方は、「夫婦二人で旅行や遊びに出かける」(五二%)、「食事や運動など積極的な健康づくり」(四六%)、「旅行に行く」(四六%)、「ボランティア活動に参加する」(三二%)、「趣味に没頭する」(三〇%)が上位で、他世代に比べて大きな違いはなかった。

性別でみてもこの順位に大きな差はないが、団塊女性は「積極的な健康づくり」(六〇・二%)、「旅行に行く」(四七・〇%)、「ボランティア活動に参加する」(三八・六%)で、団塊男性だけとなく、他世代の女性よりも割合が高い。一方、同じ項目の団塊男性の希望率は他世代の男

団塊の世代同士夫婦の定年後に希望する暮らし方
～団塊女性のアクティブライフ志向と団塊男性の「田舎暮らし」ギャップ



性よりも低い。かといって「晴耕雨読の生活」や「趣味に没頭する」生活を志向しているわけでもない。「趣味に没頭」を望む団塊男性は他世代より五ポイント以上低く、七〇代男性と同程度だった。そのため、調査は、「元気がない？」団塊男性像が浮き彫りになったとしている。

また、「田舎暮らし」「海外移住」「帰郷」「リゾート移住」など、転居をともしなう暮らしを志向している割合は、順位としては低いものの、単純合計するとこの世代の二割以上が住み替えを考えていることになる。

七割が退職後も働きたい

退職時期を見ると、現在の六五歳以上では、ほとんどが六〇歳で定年を迎え、早期退職した人は一割にとどまっていた。これに対して、六〇歳前半では二二%、五七〜五九歳では二三%、そして団塊の世代では一〇%が早期退職している。このため、現在六〇歳前半が現役だった一〇年前から早期退職が増加していると分析している。

四分の三が年金引き下げに反対

団塊の世代の五六%は公的年金の給付水準について「現在の給付水準を維持するのがよい」と考え、一八%が「もっと上げた方がよい」とするなど、七三%が公的年金の給付水準の引き下げに反対だった。ただし上の世代の「反対八〇%」よりは少ない。

四分の三が年金引き下げに反対

水準引き下げに反対する団塊の世代のうち、保険料負担について、「現状の一三・五八%を維持して欲しい」(四四%)がもっとも多く、「一五%程度まで上がったもよい」(二八%)がつづいており、大多数は実質的な負担増に抵抗感をもっている。

公的年金の財源確保のために消費税を上げることについて、給付水準の水準維持を求める団塊の世代は、「消費税率が上がるのは仕方ない」(二七・六%)、「条件付ならあげても良い」(二五・七%)と答えるなど、消費税アップを容認する人が半数を超えている。その税率については「一〇%程度まで上がったもよい」と答えた人が六四・二%に達していた。

とはいえ、団塊の世代は退職後も七割が働きたいとしており、うち