

〈自由論文〉

## 団塊の世代は若者の仕事を奪ったのか

—旺盛な労働需要と高齢者の就業—

### Did the Baby Boomers in Japan Rob the Job from Young Workers?

- Strong Labor Demand and Employment of the Elderly -

加藤 巖

Iwao Kato

#### 【Abstract】

The review and factor analysis in this paper show that employment of the elderly does not necessarily rob the workplace from young workers. In other words, if workplaces with increasing employment continuously have strong labor demand, those workplaces tend to hire human resources regardless of the age of the workers. It was also confirmed that such a tendency is stronger than before for older female workers.

#### 【キーワード】

団塊の世代, 高齢者雇用, 高齢者と若年労働者の共存

### 1. はじめに

2019年6月に国連DESAは、各国の高齢者に対する、いわゆる現役世代（25～64歳）の人口比率を示す潜在扶養率を公表した<sup>1)</sup>。同報告では日本のそれは1.8であり、高齢者扶養の点で世界で最も厳しい状況とされた<sup>2)</sup>。こうした現役世代の負担に対して、近年は高齢者が自ら働いて収入を得る「自助」について議論されることも多い。

一方で、高齢者の労働市場への参加は若者から職場を奪う懸念が指摘される。とくに、年齢による職業選択の違いが無くなってきたとされる昨今では尚更である。また、同様の懸念は、今後急速に高齢化していく新興国でも生じると考えられる。

そこで本稿では、1947年から1949年に生まれた団塊の世代が定年を迎えた前後に若者の雇用を

奪ったのかどうかについて労働統計データに基づき検証する。検証には、世代間の職業分布の違いを比較できるように、分離指数の一つであるダンカン指数を用いた。

これまでにダンカン指数を用いた分析は、太田（2010）が行っている。分析の結果、太田は中高年と若者が労働市場において代替関係にある場合、中高年が若者から仕事を奪う「置き換え効果」が発生すると指摘した<sup>3)</sup>。と同時に太田は、高齢者が若者と同一職場や職種で働くことは少子化が進む中では必然であり、幅広い年齢層が雇用の共存関係を構築する可能性を示した<sup>4)</sup>。

置き換え効果に関連して、玄田ら（2017）は定年退職した高齢者があらためて労働市場に参入すると、（とくに非正規の）若者の賃金を引き下げるとを指摘した<sup>5)</sup>。また、上野・神林（2017）はパネルデータ分析から多くの高齢者の退職が継

続雇用者や新規雇用者の定期昇給以上に賃金全体へマイナスの効果をもたらしているとした<sup>6)</sup>。

本稿は、上記先行研究の分析を出発点にしつつ、データの収集期間を太田よりも10年ほど後ろにずらして2010年ごろ多くの団塊の世代が定年に達した際、若年の雇用を奪ったのか、また、高齢者の大量雇用が賃金全体を引き下げたのかを調べた。

あらかじめ結果を述べると、本稿の検証と要因分析が示すのは、必ずしも高齢者雇用は若年から仕事を奪うものではないということと、増加した高齢者の給与総額が、もっぱら中年や若い労働者の賃金総額とその一人あたり平均を引き下げたとはいえないことである。

すなわち、雇用が増える職場はそもそも労働需要が旺盛で、年齢にかかわらず人材を採用する傾向を持つ。また、そうした傾向は、女性の高齢労働者に対して以前より強くなったと確認できた。

以降では、関連する先行研究とデータの紹介、ダンカン指数の手法、その分析結果を示していく。分析に用いた基礎データは、総務省「国勢調査」の職業分類である。職業分類の中分類と小分類を男女別、年齢階層別に集計して、その長期的変化を追った。データの時期は団塊世代が一般的な定年を迎えた2000年から2010年とした。

## 2. 先行研究

### 2.1. 高齢者雇用の意義

日本の生産年齢人口（15-64歳）は減少を続けている。総務省の人口統計によれば、生産年齢人口は1995年に8,716万人でピークに達してから減少に転じた。過去約25年間で日本の生産年齢人口は1,000万人あまり減少している。今後も生産年齢人口の減少が見込まれており、将来的な労働力不足が不安視される。

このため、加藤（2012）は「就労を希望する高齢者に十分な就業機会を与えることは、これからの日本社会の最も重要な課題」になり得るとした<sup>7)</sup>。また、加藤（2020）は社会の潜在的な労働力を丁寧に掘り起こしていく必要があり、それは

女性と高齢者（60歳以上）であると考え、中でも、より実現性の高い対策として注目されるのが定年を迎えた人の雇用延長と指摘した<sup>8)</sup>。

同様にキャリア時間軸の延長を主張する諏訪（2013）も「中高年従業員の学びの場を職場に構築し、彼らの現役生活を伸ばしていくことが、企業だけでなく日本社会や地域の活性化につながる」とした<sup>9)</sup>。女性労働力の活用を訴え続けてきた樋口（2013）も「女性の「老働力」で社会に貢献できる」ことを念頭に、「人びとが長く働ける社会」の実現を訴えてきた<sup>10)</sup>。

上記のように高齢者の働く期間をいかに伸ばしていくのかは、わが国にとって喫緊の課題と指摘されることも多い。

清家（1992）は、企業で働くことが高齢者の生活をより豊かにすることを示唆した<sup>11)</sup>。また、清家・山田（2004）は、高齢者はいわゆる「高い就業意欲」だけでなく、実際には（多くが）生活水準の維持や向上のために働いていることを指摘し、高齢者雇用の実情を鑑み、年金や定年制度を改変していく必要を論じた<sup>12)</sup>。いずれも高齢者の意思や能力を活かして自助を促しつつ、他の年齢層との雇用の共存に向けた労働市場や制度の改善が不可欠としている。

さらに、小林・小峰（2004）や小峰ら（2007）は、高齢者の就業は、(a) 社会的に見て労働力の有効活用であり、(b) 人口減による経済活動の縮小を緩和する効果を持ち、さらには、(c) 社会保障費の削減効果も見込まれるとした。

上記(b)に関連してG. Magnus（2009）も、高齢者を現役の労働力とすることは、彼らを消費者として活性化して国内需要を喚起するといった、いわば潜在消費の社会化ができると述べている<sup>13)</sup>。

同じように、後藤（2014）は「消費者の消費姿勢の違いは、人口動態と社会保障制度に係る」として「老後の不安を感じる度合いの少ない方が、現在の消費生活を満喫しようという傾向が強い」と指摘している<sup>14)</sup>。

この点に関しては、The Economist（February 6th 2016）の調査でも「英国では自宅を所有し、

比較的恵まれた年金を受給しながらパート労働などでも賃金を得ている高齢者が旺盛な消費生活を享受している」と報告している<sup>15)</sup>。さらに、厚生労働省（2012）で労働政策担当参事官室は「働くことで高齢者の社会参加意欲が高まる」と指摘している。

## 2.2. 高齢者雇用の抱える課題

上記のように多くの先行研究が、将来の社会を支えるためには高齢者雇用が重要と訴えている。しかしながら、実際に高齢者雇用を推進しようとすると、いくつかの懸念が指摘される。例えば、清家（1993）は、つぎのような2つの問題を提起した<sup>16)</sup>。

- (1) 高齢者雇用を拡大すると企業の負担（人件費）が増大するのではないか。
- (2) 年金を受給している高齢者の労働時間は（想定よりも）短いのではないか。

以下、問題に回答を与える先行研究を取り上げる。まず、(1) の高齢者雇用が引き起こす人件費の増大については、厚生労働省（以下、厚労省）（2012）は「60歳を過ぎると非正規雇用比率が大きく上昇し、一人あたり人件費が減少することや、今後、団塊の世代が65歳以上になることを踏まえると、中高年の人件費が総人件費の上昇に深刻な影響を与える可能性は低い」とした。

確かにこの間の「労働力調査」から年齢階層別の労働者数の推移および人件費総額の推移を確認すると、必ずしも高齢者雇用の拡大が企業負担を一途に増大させたわけでない分かる。

労働力調査によると、1990年から2010年に65歳以上の人件費は150%ほど増加している。この間、65歳以上就業者数は360万人から585万人へと約60%増加した<sup>17)</sup>。つまり、高齢就業者に関しては、人件費の増加率は就業者数の増加率を上回っていた<sup>18)</sup>。

同様に50～64歳の人件費は50.5%増加している一方で、就業者数は19.4%増加した。すなわち、人件費の伸びは就業者数の伸び率の2.5倍に達し

ていた。また、30～49歳の就業者数は4.2%減少したが、人件費は11.8%増加した。したがって、30歳以上のいずれの世代も就業者数の増加率よりも人件費の増加率が大きくなっていった。

では、20歳代の若い年齢層の人件費はどうだったか。1990年から2010年に20～29歳の人件費の総額は9.4%減少した。この間、同年齢層の就業者数は1,294万人から1,085万人へと16.2%減少した。すなわち、20～29歳の場合には人件費が減少しているが、それ以上の割合で就業者数が減っていたのである。

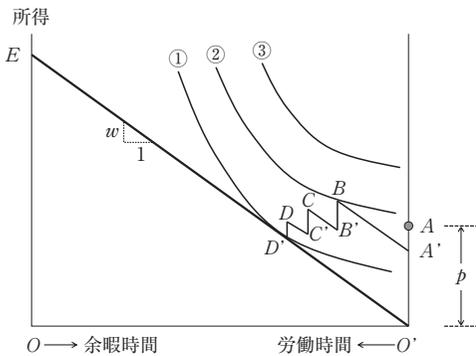
結果として、どの年齢階層でも就業者数の増減よりも大きな率で人件費が変動している。とくに、30代から40代の年齢層では就業者数を減らしながらも人件費は増加している<sup>19)</sup>。そこで、高齢者の人件費の伸びだけを一瞥して、その増勢がもたらす企業への負担を押し上げていると判断するのは早計である。厚労省の指摘するように、決して、高齢者の賃金だけが総人件費の上昇をもたらしているわけではない。

同時に、一部の企業では、雇用延長に伴う賃金制度の変更が検討され始めている。とくに中高年齢層の賃金抑制が取り上げられることが多い。これに関しては、人事制度や給与体系全体に変更を加える企業も出てきており注目される<sup>20)</sup>。例えば、トヨタ自動車の新しい賃金制度では、工場働く社員を対象として「年功序列で昇給する部分をいまより圧縮し、それを元手に、若手への支給額を手厚く」してきた<sup>21)</sup>。こうしたトヨタにおける賃金制度の変更は「高齢化している日本の新しい賃金制度」として国内外で注目され得るだろう。

(2) の問題提起に関しては、清家（1998）自身が「高齢者の年金受給に伴う労働時間の抑制」について分析を行った。図表1で説明される。

この図表中、横軸は24時間を意味しており、左から生活・余暇時間、右から労働時間の長さを表している。労働時間が0の時は、年金( $p$ )を受け取ることができる。ここでもし年金額が減額される( $A$ から $A'$ へ減額)と、高齢者はそれを補うために働き始める。ところが、いったん働き

図表1 高齢者の所得と労働時間の関係



出所：清家篤『生涯現役社会の条件』中央公論1998年  
p.118 図4-4から作成。

始めると賃金（労働時間）に応じて年金額の支給額が減る。まず、A'から働き始めることで給与は増えるが、所得がBに達すると、そこで、年金額が減らされるので、所得はB'となる。労働時間を延ばして再び働き始めると、やがてCに到達する。ここで再度年金額が減らされる。これを繰り返しながら、D'へ行き着く。

結局、所得と時間の組み合わせによって得られる効用水準を示す無差別曲線①と所得可能性曲線(EO')の接点となる最適解に向かって、高齢者の労働時間は収斂する。すなわち、高齢者の労働時間は年金の受給金額との兼ね合いで決定される傾向を持つ<sup>22)</sup>。総務省(2011)の全国調査や岐阜県の東濃地域総合研究所(2000)の地域調査などでも、団塊の世代にあたる高齢者の一定数が「年金が減額されない」ように仕事時間を調整すると回答している<sup>23)</sup>。

したがって、年金受給が高齢者の労働時間を調整（短縮）してしまうという懸念に対しては、年金額の抑制に伴い、その心配は薄れているという考えも成り立つ。例えば、萩原(2008)は、今後は物価変動が小さくとも年金額の伸びが抑えられることを指摘した。つまり、年金の物価スライド制が始動することに伴い、実質的な手取り年金が減少することが見込まれるので、高齢者はこれまでよりも労働時間を増やしていくというのである。

また、年金制度に関連して、八代(1999)は

「予想を上回る少子・高齢化の進展の下で、過去の大盤振る舞いの年金制度を維持することは、もはや不可能」であり、「現行のような世帯単位の年金制度は、少子・高齢化が進む低成長時代にそぐわない。年金制度は個人単位の仕組みにすべきであり、その（個人単位への）変更は、とくにパートタイム就業者が労働時間の調整を止めることにつながり、それだけ、社会に眠る潜在的な労働力が活用されやすくなる」と主張していた<sup>24)</sup>。

さらに、厚労省(2012)の調査では、定年後に「これまでの経験が生かせる仕事」を選んで働き続けると回答した高齢者も多かった(23.1%)。こうした高齢者の意欲に応じて、積極的な人事策をとった企業もある。

### 3. 問題提起

ここまで見てきたように、課題(1)の高齢者の人件費増大や、(2)の高齢者の労働時間に関する懸念については、複数の先行研究がすでに回答を与えている。

つぎに挙げる問題提起が本稿の根幹部分である。既述のように太田(2010)は、(3)中高年齢層の雇用が若年労働者の就業機会を奪うのではないかと懸念した<sup>25)</sup>。本稿は、この太田の問い掛けを土台としている。太田は、若者の就業機会（企業への就職機会）が中高年齢層に奪われることを想定したが、本稿では、高齢者の中でもとくに団塊の世代が大量に退職した時期に若者の仕事が奪われた可能性を考えた。

上記の問題提起に対して、複数の先行研究および本稿が回答を与えている。以下、順番にそれらの内容について見ていく。

まず、労働政策研究・研修機構が「高齢者の雇用延長と若年新規雇用の関係」に関する全国規模の調査(3,707社から有効回答を得た)を行っている<sup>26)</sup>。この調査では、企業に対して2つの考え方を示し、よりどちらに賛同できるのかを尋ねている。回答は以下のAとBである。

回答A「高齢者を雇用延長すると若年新規

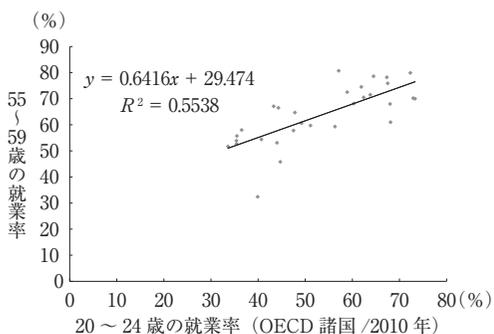
採用を抑制せざるを得ない」

回答 B「高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」

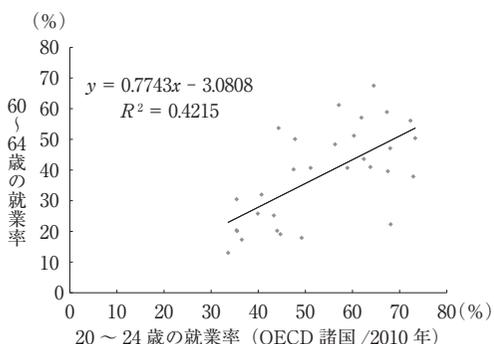
上記2つの回答のうち、Aを選択した企業は調査対象の35.4%であった。一方、Bを選択した企業の比率は50.9%と半数を超えている。すなわち、多くの企業の人事部では「高齢者の雇用延長は若年の新規採用と補完的な関係を持つ」と認識していた。こうした回答傾向は、いわゆる「世間のイメージ」とは異なっているだろう。

もちろん、上記調査では高齢者の雇用延長と若年新規採用の関係を否定的にみる企業も全体の1/3を占めており、無視できるものではない。ただし、それでも2013年4月1日施行の「改正高齢者雇用安定法」が企業に対して従業員の65歳までの雇用確保を義務付けたことは、否定的見解の企業の人事にも影響を与える。それは、企業

図表2 55～59歳の就業率と20～24歳の就業率の相関



図表3 60～64歳の就業率と20～24歳の就業率の相関



出所：図表2と3ともに厚生労働省『平成24年版労働経済白書』年とOECD Databaseより作成。

が65歳までの雇用延長に注力していく中、従業員の年齢構成の適正化をはかる必要も生じるからである。

同様に、厚生労働省の『平成24年版労働経済白書』は、OECD諸国の年齢別の就業率を用いて、20歳代の若者と50歳代および60歳代前半の中高齢者との間の就業率の相関について検証している。本稿もこのOECDデータを用いて、中高年齢者の就業率と若者の就業率の相関分布図を作成した<sup>27)</sup>。図表2と図表3である。相関係数は「55～59歳」と「20～24歳」の就業率の間で0.5538、同じく「60～64歳」と「20～24

図表4 年齢別就業率と社会の高齢化率の関係

概要 20～24歳の就業率と高齢化率				
回帰統計				
重相関 R	0.113474977			
重決定 R <sup>2</sup>	0.012876570			
補正 R <sup>2</sup>	-0.022377838			
標準誤差	13.098728284			
観測数	30			
	係数	標準誤差	t	P-値
切片	47.629246455	9.923787216	4.799502994	0.000047981
χ値1	0.385565481	0.637976612	0.604356764	0.550472636
概要 55～59歳の就業率と高齢化率				
回帰統計				
重相関 R	0.308453805			
重決定 R <sup>2</sup>	0.095143750			
補正 R <sup>2</sup>	0.062827455			
標準誤差	10.811935444			
観測数	30			
	係数	標準誤差	t	P-値
切片	50.125877773	8.191279673	6.119419648	0.000001328
χ値1	0.903562965	0.526597834	1.715850134	0.097236310

概要 60～64歳の就業率と高齢化率				
回帰統計				
重相関 R	0.075896544			
重決定 R <sup>2</sup>	0.005760285			
補正 R <sup>2</sup>	-0.029748276			
標準誤差	15.677992402			
観測数	30			
	係数	標準誤差	t	P-値
切片	42.949708575	11.877875255	3.615942048	0.001164565
χ値1	-0.307554112	0.763600272	-0.402768468	0.690177317

出所：厚生労働省『労働経済白書』2014年とOECD Database 2010, UN (2015), *World Population Prospects* より作成。

歳」の就業率の間では0.4215となっている。すなわち、中高年齢者と若者の就業率の間には正の相関（補完的関係）が認められた。

さらに、本稿では年齢別就業率と高齢化率の相関が弱いということを検証するため、回帰分析を行った。その結果は図表4のとおりである。

分析結果をみると、いずれも社会の高齢化率と年齢別就業率の間には有意な相関がないことを示している。そこで、先述の厚生労働省の分析にあった「年齢別就業率と社会の高齢化率との相関は弱い」という指摘がもっともであることが認められる。

厚生労働省の結論を先に紹介しておく、彼らの検証結果には、中高年齢者の雇用と若者の雇用の間には補完的相関が見られた。その一方、年齢別就業率と社会の高齢化率の相関は弱ったのである<sup>28)</sup>。

#### 4. 分 析

ここまでの議論に加えて、既述の(3)高年齢者雇用が進むと若年労働者の就業機会を奪うのではないかといった懸念に関して、別の切り口からも検討しておきたい。

もともとこの懸念を示した太田(2010)は、「最近では若年齢層と中高年齢層の職業選択が似通ってきており、中高年齢層が若者の仕事にも進出している」と推測できる。このことから若年の仕事が奪われていると心配されるわけだが、これは、その職業（産業）の全体的な雇用の伸びが、中高年齢層へ雇用の機会をもたらしていることから生じているのではないかとしている<sup>29)</sup>。

上記のような中高年齢者が若者から仕事を奪っているのかどうかを確かめるには、異なる世代間の職業分布のばらつき具合を測るダンカン指数を分析の道具として利用できる<sup>30)</sup>。

そこで、本稿では若年就業者（15～29歳）と他世代就業者の職業分布についてダンカン指数を計測し、経年変化を確認した。この計測には、総務省の国勢調査にある職業小分類データ（2000年と2010年）を利用している。2000年から2010年にかけては団塊の世代が定年を迎えている。こ

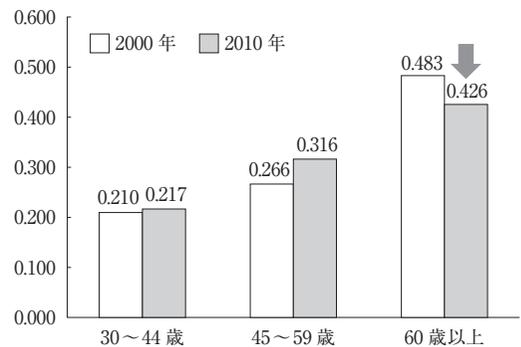
の点から、この期間のデータを利用することで、団塊の世代が定年を迎えて再雇用や再就職するといった際の影響を見ることができる。

ダンカン指数は、以下の数式を用いてもとめる。数式内の $y_{it}$ は $t$ 時点における若年就業者全体に占める $i$ 職種の若年就業者の割合を、 $o_{it}$ は $t$ 時点における中高年就業者全体に占める $i$ 職種の中高年就業者の割合を示している。若年就業者と中高年就業者の職業分布が完全に一致する場合は、ダンカン指数は0となる。完全に異なる場合は1となる。

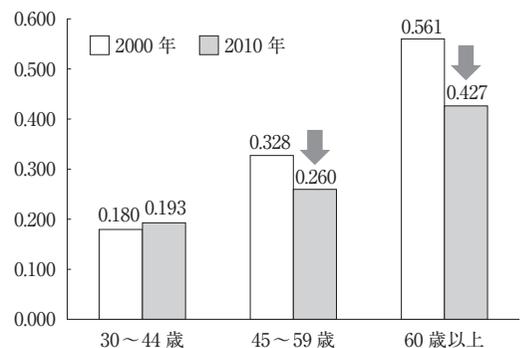
$$S_{it} = \frac{1}{2} \sum_i |y_{it} - o_{it}|$$

若年（15～29歳）と他の世代間との職業分布の違いについて、上式を使いダンカン指数を計測

図表5 若年と他の世代との職業分布の違い（男性）



図表6 若年と他の世代との職業分布の違い（女性）



注1：15～29歳と他世代の年齢階級間の職業分布の分離指数を計測。

注2：総務省「国勢調査」における職業小分類を利用。

出所：図表5と6ともに総務省「国勢調査」2000年と2010年より作成。

した結果を男女別にグラフ化したものが、図表5と6である。

計測結果からは、男性の60歳以上と女性の60歳以上および45-59歳でダンカン指数の縮小傾向が見て取れる。これは、男女ともに高齢者と若者との間で職業選択が似てきたことを意味している。

すなわち、ダンカン指数が小さくなったのは、60歳以上の人々が若者の職場を侵食していると推測できるわけだ。まさに、先の太田の示した懸念である「高齢者が若年の仕事を奪っている」ように見える。

しかしながら、特定の仕事が若者から高齢者に移し替えられていると、単純に結論付けるのは早計と思われる。なぜなら、当該職業の全体的な雇用の伸びこそが、高齢者へ就業機会を与えているとも考えられるからである。

そこで、ここまで利用してきた総務省の国勢調

査から、高齢者が就業している比率の高い上位20位（2010年）までの職業分類を取り出し、その雇用の増減に関する要因分析を行う。

とくにダンカン指数が低下している60歳以上の男女について詳しく見ていきたい。つまり、2000年から2010年にかけて（特定の職業で）高齢者の就業機会が増えたのは、当該職業の全体的な雇用が増えたのか、それとも高齢者がその職業を若年層から奪ったのかについて考える。

図表7および図表8は、60歳以上の男女が就業している職業の上位20位までを（2010年順位に則って）並べたものである。図表中のシェアとは、就業している高齢者全体に占める割合を示している。例えば、60歳以上女性の職業で第1位は「一般事務従事者」で、そのシェアは14.5%となっている。これは、働いている60歳以上女性のうち14.5%の人が「一般事務従事者」であることを意味している。

図表7 60歳以上男性の職業（上位20位）

(職業中分類)	2010年 順位	シェア (%)	2000年 順位	シェア (%)
農業従事者	1	11.40	1	18.20
商品販売従事者	2	9.30	2	9.00
一般事務従事者	3	7.50	5	7.00
法人・団体役員	4	6.90	3	8.10
建設・土木作業従事者	5	6.10	4	7.70
自動車運転従事者	6	6.00	7	3.80
分類不能の職業	7	5.50	23	0.90
製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	8	5.20	6	5.50
運搬従事者	9	3.00	12	2.10
製品製造・加工処理従事者 (金属製品)	10	2.90	9	3.20
保安職業従事者	11	2.80	11	2.20
その他の運搬・清掃・包装 等従事者	12	2.40	10	2.30
飲食物調理従事者	13	2.20	17	1.50
技術者	14	2.20	13	1.90
機械整備・修理従事者	15	2.20	24	0.90
保健医療従事者	16	1.90	14	1.80
居住施設・ビル等管理人	17	1.90	16	1.60
清掃従事者	18	1.90	15	1.60
販売類似職業従事者	19	1.50	8	3.50
電気工事従事者	20	1.40	27	0.80
	総数	7,049,140	総数	5,499,341

図表8 60歳以上女性の職業（上位20位）

(職業中分類)	2010年 順位	シェア (%)	2000年 順位	シェア (%)
一般事務従事者	1	14.50	2	13.40
農業従事者	2	11.80	1	23.60
商品販売従事者	3	10.80	3	12.20
製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	4	7.90	4	8.30
分類不能の職業	5	7.20	16	1.08
飲食物調理従事者	6	6.90	6	5.30
清掃従事者	7	6.60	5	5.90
接客・給仕職業従事者	8	4.00	8	3.00
生活衛生サービス職業従事者	9	3.50	9	2.80
介護サービス職業従事者	10	3.40	26	0.40
保健医療従事者	11	3.30	12	2.20
その他の運搬・清掃・包装 等従事者	12	2.90	7	3.01
法人・団体役員	13	2.00	11	2.40
運搬従事者	14	1.50	19	1.00
販売類似職業従事者	15	1.50	10	2.60
その他の専門的職業従事者	16	1.40	13	1.20
包装従事者	17	1.20	14	1.20
その他のサービス職業従事者	18	1.10	22	0.70
居住施設・ビル等管理人	19	1.00	15	1.14
社会福祉専門職業従事者	20	0.90	27	0.40
	総数	4,558,180	総数	3,307,753

出所：図表7・8ともに総務省「国勢調査」2000年と2010年から作成。

これら2つの図表から60歳以上の人々の職業の経年変化に関して、いくつかの特徴を拾い上げることができる。2010年にかけて（職業選択）順位の大きく上がったものでは、男性の「機械整備・修理従事者」と「電気工事従事者」、女性の「介護サービス職業従事者」と「社会福祉専門職業従事者」があげられる。

こうしたことから、機械整備や電気工事の現場では、健康で労働意欲も高い男性高齢者が雇用延長をしながら働く様子が透けてみえる。また、病院などで専門職として働いてきた女性スタッフがやはり定年延長している様子や、介護・社会福祉の現場では主婦業の長年の蓄積を持った女性高齢者が参入していることがうかがえる。

こうした図表からうかがい知れる「様子」はあくまでも推測にすぎないが、そのことを裏付けるため、本稿では、上記データおよび、より若い年齢階層の職業データも含めて、職業従事者数の増減は何によるものなのかを男女別に要因を分析し

た。その結果が、図表9および10に示されている。

図表9と10で示された、職業従事者数の増減に影響を与える要因から分かることは、まず、全体に雇用者数が増えている職業では、高齢者の従事者数の増加率も大きいということである。このことはすべての年齢階層で統計的に有意であった。つまり、特定の職業の雇用は年齢階層に関わらず、その職業の労働需要の大きさに左右されるのであって、ある世代が別の世代からその職場を奪うという性質は弱いと分かった。

また、若年比率との関係を示す推定値はすべて正の値である<sup>31)</sup>。とくに男性の30-44歳と女性の45-59歳および60歳以上では統計的に有意である。つまり、いまや若者が（他の職場の平均よりも）多く集まる職場ではその労働力需要が大きいがゆえに、高齢者の雇用も増えているのである。こうした傾向は、女性の中高齢層で強いことが分かる（比較的に $t$ 値が大きい）。このこと

図表9 職業従事者数の増減に影響を与える要因（男性）

男性	男 30-44 歳			男 45-59 歳			男 60 歳以上		
	推定値	$t$ 値	検定	推定値	$t$ 値	検定	推定値	$t$ 値	検定
定数項	-0.16244	-1.3836		-0.27837	-1.79058		0.221385	1.173171	
全体の雇用成長率	1.440779	21.13904	***	1.067347	11.82631	***	1.609341	14.6902	***
若年比率	1.399739	2.960561	*	1.050869	1.678537		1.612827	2.122298	
決定係数 $R^2$	0.965			0.896353			0.93047		
補正 $R^2$	0.962308			0.88838			0.925122		
標準誤差	0.277933			0.368032			0.446734		
サンプル数	29			29			29		

図表10 職業従事者数の増減に影響を与える要因（女性）

女性	女 30-44 歳			女 45-59 歳			女 60 歳以上		
	推定値	$t$ 値	検定	推定値	$t$ 値	検定	推定値	$t$ 値	検定
定数項	-0.08529	-0.6858		-0.50014	-3.9713	*	0.532682	1.766245	
全体の雇用成長率	1.18904	16.01623	***	0.737165	9.805227	***	2.963799	16.46194	***
若年比率	0.571439	1.269461		1.912185	4.194779	*	3.250969	2.978044	*
決定係数 $R^2$	0.927685			0.864112			0.935488		
補正 $R^2$	0.921111			0.851759			0.929623		
標準誤差	0.338255			0.342543			0.820305		
サンプル数	25			25			25		

注1：被説明変数を中高年の職業別雇用成長率としている。

注2：説明変数は2000年の当該職業の雇用成長率と若年就業者の職業内シェアとしている。

注3：データは2000年および2010年の職業シェア上位20位の職業分類を利用した。

注4：\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

出所：図表7と8および総務省「国勢調査」2000年および2010年からの推計。

は、先に図表6で見たように、女性の45-59歳と60-64歳で、ダンカン指数の減少が顕著であったことと符合している。

そもそも少子化によって若い労働力が減る日本の現状では、様々な職場に高齢者が入っていくといった「高齢者の職業分布の広域化」は望ましいものといえるだろう。さらに、年齢による職業分布の大きな隔たりが緩和されることは、年齢の枠を超えた、能力や適性に応じた職業選択の最適化につながるとも考えられる。

## 5. おわりに 高齢者と若者の共存

本稿では、多くの団塊の世代を含む高齢者らが若者の職場に進出し始めたのは、当該の産業における労働需要の増加が主因であることを明らかにした。この傾向は、とくに60歳以上の女性において顕著であった。

また、高齢者雇用は、企業の人件費を肥大化するという見方は皮相的であることも明らかにした。企業の人事担当者の過半にとっては、高齢者と若者の採用は正の相関を持つものであった。このことは、企業にとっては中高年従業員の待遇だけを一方的に手厚くしていくわけではないことを示唆している。先に取り上げたように、トヨタをはじめ一部の企業では、子育て中の若手社員の手当を増額するなどの新しい給与体系も採用されている。

さらに、高齢者の労働供給は期待したほどには伸びないのではないかという懸念については、年金受給額の抑制が続くことから、その心配は薄いと明らかにした。皮肉な見方ではあるが、年金額の不足分を補うため、高齢者はいま以上に働く必要に迫られるということである。

年金制度の維持という観点からは、先に紹介した八代(1999)と同様に、松谷(2004)は「急速な高齢化で、もはや女性労働力率の上昇をもってしても、労働力率の大幅な低下は避けられない。現行の年金制度は重大な局面を迎えているのである」と述べている<sup>32)</sup>。つまりは、年金や社会保障制度の維持のためには、今後は高齢者の労働

参加率をより上げていくことが求められる。

そもそも生産年齢人口が減少を続ける中では、代替労働力として女性や高齢者に注目が集まる。一方で、外国人労働力の活用はハードルが高い。そこで、本稿で明らかになった高齢者雇用が若者の職場を奪うものではないという知見は重要である。高齢者雇用と若者雇用がぶつかり合うものではなく、かえって相互補完的なものであり、両者の共存が可能であることは、今後の政策論議へ貴重な方向性を与えることになる。

今後は、高齢者雇用の有意性をより広範に捉えることが望まれる。高齢者雇用の促進は、減少する若い労働力の補てんといった側面と、年金や福祉・医療といった社会保障に関わる社会的負担を軽減するといった側面の2つの面を持つ。双方の側面を慎重に取り扱う必要がある。それは、より大きな負担を特定の誰かに押し付けないための大切な視座となる。最近では自助としての高齢者雇用の議論が盛んになってきた。ただし、これまで社会保障制度の維持といった観点からの論究が十分なされたとはいえない。今後の研究では、この点からの分析を深めていく必要がある。

### 【注】

- 1) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, World Population Prospects 2019, File POP/14-E: Potential support ratio.
- 2) 日本では1人の高齢者に対して(暮らしを支える)現役世代が1.8人いるといえる。
- 3) 太田聰一(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞社 pp. 164-184 参照。とくに労働組合がある企業で「代替効果」が大きくなるという。
- 4) 同上。
- 5) 玄田有史編(2017)『人手不足のになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会 pp. 294-300を参照。
- 6) 上野有子・神林龍(2017)「賃金は本当に上がっていないのか」玄田編(2017)所収 pp. 267-283を参照。
- 7) 加藤巖(2012)「少子高齢化する東南アジアへ日本の高齢者雇用の経験を伝える意義と課題」日本経済政策学会編『経済政策ジャーナル』第10巻第2号 p. 23を参照。
- 8) 加藤巖(2019)「日本の生産年齢人口の減少と潜在的労働力に関する考察」和光大学社会経済研究所編『和光経済』第52巻第2号 pp. 1-13を参照。
- 9) 諏訪康雄(2013)「70歳まで活躍する～キャリア時間軸の延長～」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催平成24年度「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポ

- ジウム講演 (2013年1月18日) 資料を参照。あわせて、労働力不足が予測されるいま、失業者を含む就職予備軍への就業支援も積極化すべきであろう。ただし、ここで留意すべき点は、社会全体の労働力不足を補う観点と同様に、失業者ら個々の事情を考慮しながら、その適切なキャリア形成を促すように心掛けることだ。失業を巡る状況は個人に帰する問題も含むからである。
- 10) 樋口恵子 (2013)『人生100年時代への船出』ミネルヴァ書房 pp. 109-114 を参照。
  - 11) 清家篤 (1992)『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社 pp. 175-177 を参照。
  - 12) 清家篤・山田篤裕 (2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社 pp. 61-91 を参照。
  - 13) Magnus, George (2009), *The Age of Aging*, John Wiley & Sons Pte. Ltd. pp. 115-116
  - 14) 後藤康浩 (2014)『ネクストアジア』日本経済新聞社 pp. 67-68 を参照。
  - 15) The Economist, February 6th 2016, p. 52
  - 16) 清家篤 (1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社 pp. 16-18 と pp. 171-175 を参照。
  - 17) 総務省「労働力調査」(各年版) を参照。
  - 18) このことは、厚生省の予測「60歳を過ぎると非正規雇用比率が大きく上昇し、一人あたり人件費が減少する」とは平仄が合わない。高齢者の就業者数の伸び以上に人件費が増大した理由は、定年の延長や賃金制度の変化など複数の要因が考えられる。
  - 19) また、「20～29歳」も就業者数の減少ほどには人件費を落としていない。
  - 20) 例えば、給与の一定額を毎月積み立てていき、雇用延長後の賃金に加算して支給することなどが議論されている。
  - 21) 「トヨタ、若手の賃金優遇へ」朝日新聞 (2015年1月28日) を参照。
  - 22) 高齢者は年金の実質的な受取り額に左右されながら自らの労働時間を調整するという。
  - 23) 東濃地域総合研究所 (中京学院大学) (2000)『中津川市の高齢者の「生きがい」と地域活動・生涯教育のあり方について』(岐阜県中津川市平成12年度委託研究最終報告書) を参照。
  - 24) 八代尚宏 (1999)『少子・高齢化の経済学』東洋経済新報社 pp. 88-93 を参照。
  - 25) 太田聰一 (2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞社 pp. 151-164 を参照。
  - 26) (独) 労働政策研究・研修機構 (2012)「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」を参照。
  - 27) OECD Database 2010 と UN (2015), *World Population Prospect* を利用して計測した。
  - 28) 厚生労働省 (2012)『平成24年版労働経済白書』pp. 260-261 を参照。
  - 29) 太田聰一 (2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞社 pp. 177-183 を参照。
  - 30) 同上書では国勢調査 (職業中分類) を利用して1990年代のダンカン指数を計測している。
  - 31) ここでいう「若者比率」とは、ある職業に従事している29歳以下の若者の比率が、他の職場の比率よりも高いのか低いのかを比べたものである。
  - 32) 松谷明彦 (2004)『人口減少経済の新しい公式』日本経済新聞社 pp. 130-131 を参照。
- 【参考文献】**
1. The Economist Group (2016), *The Economist*, February 6th 2016.
  2. Magnus, George (2009), *The Age of Aging*, John Wiley & Sons Pte. Ltd.
  3. United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2019), *World Population Prospects*.
  4. 朝日新聞 (2013年4月28日)「アジア成長の限界 外国人労働者編」
  5. 朝日新聞 (2015年1月28日)「トヨタ、若手の賃金優遇へ」
  6. 安里和晃 (編) (2011)『労働鎖国ニッポンの崩壊』ダイヤモンド社
  7. 上野有子・神林龍 (2017)「賃金は本当に上がっていないのか」玄田有史編『人手不足のになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会第16章
  8. 太田聰一 (2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞社
  9. 荻原博子 (2008)『家計破綻に勝つ』学習研究社
  10. 加藤巖 (2012)「少子高齢化する東南アジアへ日本の高齢者雇用の経験を伝える意義と課題」日本経済政策学会『経済政策ジャーナル』第10巻第2号
  11. 加藤巖 (2019)「日本の生産年齢人口の減少と潜在的労働力に関する考察」和光大学社会経済研究所『和光経済』第52巻第2号
  12. 経団連「週刊経団連タイムス」2015年7月30日 No. 3234
  13. 玄田有史編 (2017)『人手不足のになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会
  14. 厚生労働省 (2008)『平成20年度地域包括ケア研究会報告書』
  15. 厚生労働省 (2012)『平成24年版労働経済白書』
  16. 後藤康浩 (2014)『ネクストアジア』日本経済新聞社
  17. 小林陽太郎・小峰隆夫編 (2004)『人口減少と総合国力』日本経済評論社
  18. 小峰隆夫・連合総合生活開発研究所編 (2007)『人口減・少子化社会の未来』明石書店
  19. 神野直彦 (2010)『分かち合いの経済学』岩波書店
  20. 諏訪康雄 (2013)「70歳まで活躍する～キャリア時間軸の延長～」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催「70歳まで働ける企業」実現に向けたシンポジウム講演 (2013年1月18日) 資料
  21. 清家篤 (1992)『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社
  22. 清家篤 (1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社
  23. 清家篤 (1998)『生涯現役社会の条件』中央公論社
  24. 清家篤・山田篤裕 (2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
  25. 総務省「労働力調査」(各年版)
  26. 東濃地域総合研究所 (中京学院大学) (2000)『中津川市の高齢者の「生きがい」と地域活動・生涯教育のあり方について』(岐阜県中津川市平成12年度委託研究最終報告書)
  27. 日本経済新聞 (2015年7月24日)「移民受け入れ議論加速

- を」
28. 樋口恵子 (2013)『人生 100 年時代への船出』ミネルヴァ書房
29. 松谷明彦 (2004)『人口減少経済の新しい公式』日本経済新聞社
30. 八代尚宏 (1999)『少子・高齢化の経済学』東洋経済新報社
31. 労働政策研究・研修機構 (2012)「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」
- (2022 年 5 月 17 日 受稿)  
(2022 年 6 月 7 日 受理)