

団塊世代の雇用と中小企業

～中小企業が高齢者の受け皿になっている～

発表日：2007年11月20日(火)

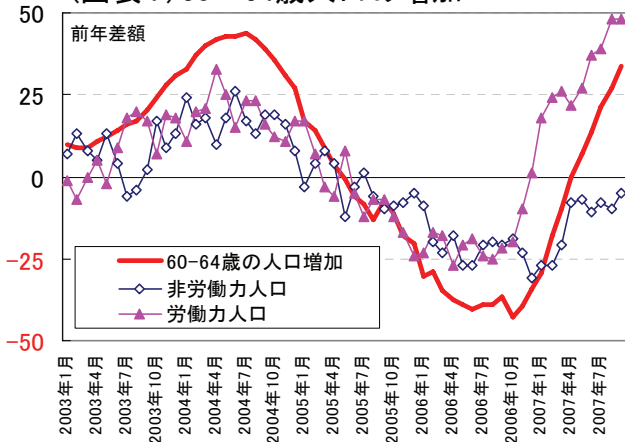
第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (TEL: 5221-5223)

団塊世代が定年年齢を迎えている。しかし、60～64歳の年齢で非労働力化する人口は増えていない。労働市場から完全にリタイアする団塊世代は予想よりも少ないかもしれない。その理由は、定年延長や雇用環境もあろうが、高齢期の所得環境が厳しく、「働かざるを得ないから働き続ける」という事例が少なくないだろう。そのときの受け皿は、大企業ではなく中小企業になる。もっとも、中小企業の高齢雇用者の待遇は以前よりも厳しくなっているので、今後、高齢者雇用の面からも、中小企業やサービス業の生産性上昇を促すことが重要になってくる。

団塊世代は働き続ける人も多い

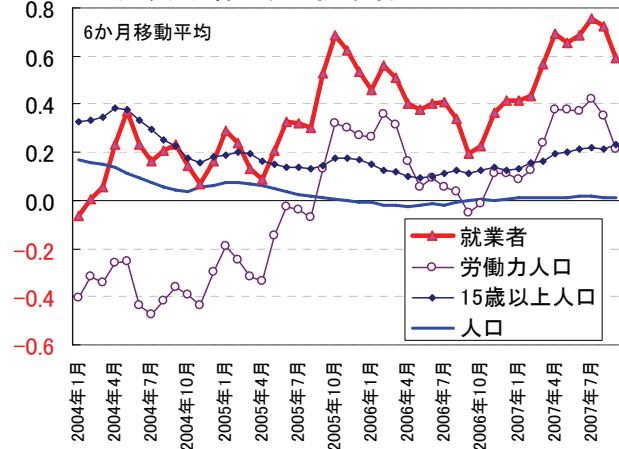
今、静かに定年年齢のタイミングを迎える団塊世代が増えている。国勢調査に基づく、当面は60歳以上になる人口は、概算で四半期に50～57万人(年間200万人以上)のペースと推定される。人口統計でも、60～64歳の年齢帯に属する日本人は増加していることが確認できるが、その中で非労働力する人口は対前年で減っており、逆に労働力人口として労働市場に参加し続ける人は増えている(図表1)。ここ数年、日本全体の人口がほとんど増加ペースを止めている中、労働力人口は増加しているが、それは高齢者の労働参加率の上昇による部分も大きい(図表2)。

(図表1) 60～64歳人口の増加



出所: 総務省「労働力調査」、「人口推計」

(図表2) 増加する就業者

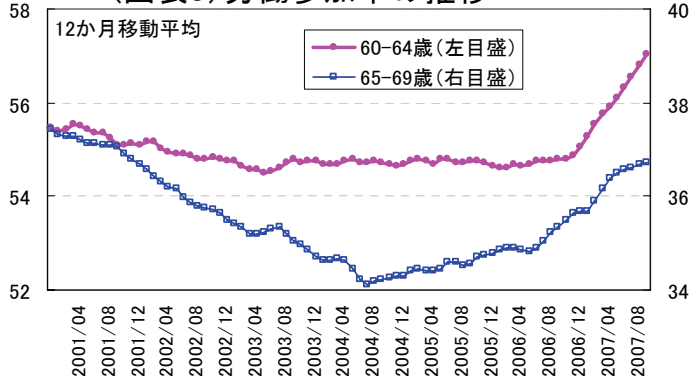


出所: 総務省「労働力調査」、「人口推計」

60～64歳の人が労働市場に参加しているということは、定年年齢を迎えても団塊世代が勤労を続けるということである。

年齢階級別に労働参加率を調べてみると、年齢別にみて60歳以降になると引退する割合は足元で60～64歳の参加率は急上昇しており、65～69歳でも趨勢的に上昇する動きが確認される(図表3)。

(図表3) 労働参加率の推移



出所: 総務省「労働力調査」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

なぜ、団塊世代は働き続けるのか

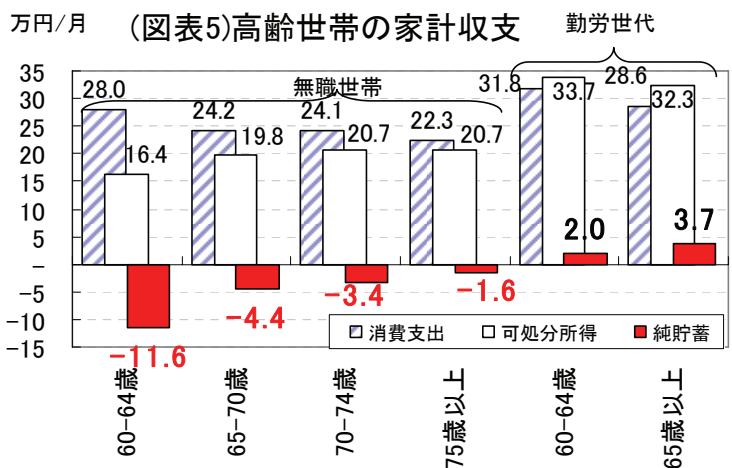
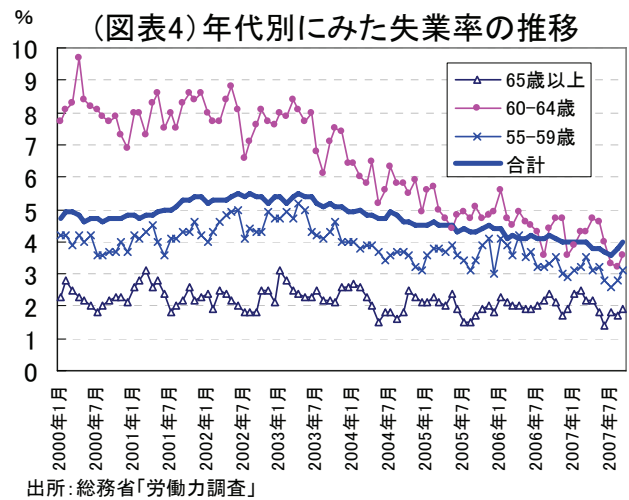
定年年齢を迎えた後も団塊世代が働き続ける理由は、いくつもの要因が重なっている。ひとつは、高齢者雇用安定法が改正され、2006年4月からは定年延長もしくは65歳までの雇用確保が事業主に義務づけられることがある。前掲の60～64歳の労働参加率の上昇はそれを示している。

もっとも、それだけでは説明できない動きもある。労働参加率が60～64歳だけでなく、65歳以上でも上昇していることである。この点は、まず高齢者が長く働きたいと考えており、そうした高齢者たちが職を探そうとしたとき、労働需給が改善していて新たな職場を得やすくなっているからだと理解できる。年齢別の失業率の推移をみると、最近の60～64歳の年代の失業率は、全体の平均値くらいまで低下しており、2006・2007年のレベルは、2000～2002年の半分程度に改善してきている（図表4）。この雇用改善効果が、労働参加率の上昇を促している。

もうひとつ、高齢者が働きたいとする動機の部分は何であろうか。積極的な要因としては、社会との接点を保ちたいとか、生涯現役で力を発揮したいという前向きな要因もあろう。高齢期をリタイアした生活として捉えるのではなく、勤労を続けることで有意義な時間を過ごしたいという人は少なくない。

半面、労働参加率の上昇には、「働かざるを得ないから働き続ける」という事情もあると考えられる。高齢者は平均余命が長くなっていることもあり、老後の生活に対する所得への不安が大きい。年金不安は、制度変更への潜在的な不安に加えて、年金支給水準への不足感への不安もある。

実際、60～64歳の家計の収支状況をみてみると、勤労している世帯と、勤労せずに多くを年金収入に依存する無職世帯の間には極めて大きな違いがある（図表5）。勤労者世帯の方は、月平均の可処分所得が33.7万円と消費支出31.8万円を上回り、貯蓄率もプラスである。それに対して、無職世帯では可処分所得が16.4万円と消費支出28.0万円に比べて大きく下回り、貯蓄率がマイナスになっている。勤労しているか否かで、貯蓄率は勤労世帯がプラスで、無職世帯がマイナスというコントラストがある。無職世帯では、公的年金支給額の定額部分の支給年齢の引き上げが随時行われている。その影響もあって、赤字幅は月平均▲11.6万円と大きく、赤字分を貯蓄残高の取り崩しで対応する格好になっている。今後数年間、公的年金支給額の報酬比例部分まで支給年齢が段階的に引きあがれば、無職世帯が赤字に陥るケースはもっと顕著になっていくだろう。そうした状況を勘案すると、60歳を迎えても高齢者世帯は、所得の不足を補うために勤労を続けざるを得ないという実情は強まっていくであろう。

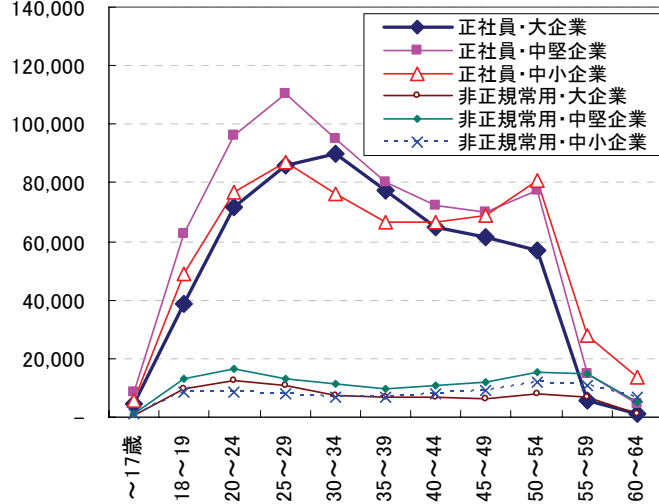


本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

高齢者の受け皿は中小企業

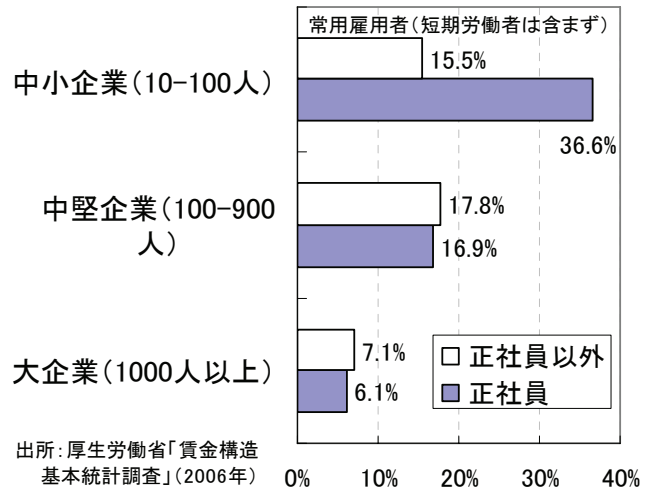
高齢期を迎えた就業者がどのような先で働いているのかを、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって調べてみた。60歳以上の常用雇用者を100%とすると、大企業に所属する高齢者は13.2%（正社員・正社員以外）で、半数以上（52.1%）は中小企業に属していた（図表6、7）。つまり、高齢者をプールする重要な受け皿としては、大企業よりも中小企業が主体になっていることがわかる。

人 (図表6) 企業規模ごとの年代別雇用者数



出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)

(図表7) 60歳以上の雇用者がいる企業規模



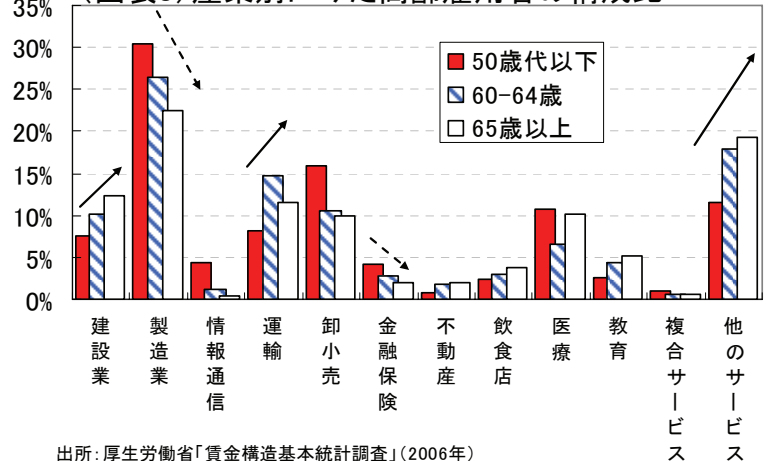
出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)

中小企業により多くの高齢者が属していることは、中小企業に定年制度の運用が大企業ほど明確ではなく、60歳を超えても勤労を続けていることが多いことや、関連会社・取引先から移動してくるケースが多いことも背景であろう。そのほかに、定年になった後、新しく自分で職探しをして正社員として中途入社した人もある。正社員の勤続年数ごとの雇用者数を調べると、60~64歳の雇用者のうち、20年以上の長期勤続者は30.6%、5~19年の勤続者は34.9%、5年未満の短期勤続者は34.5%となっていた（2006年）。勤続年数の雇用者数の分布は、定年年齢を迎えてからの労働移動が様々にばらけていることを示している。

一方、定年年齢を迎えてからの高齢者の待遇には厳しいものがある。正社員として働いている人でも、従来に比べて給与水準が大きく削減されている。例えば、60~64歳の正社員の所定内給与は、2006年は26.8万円/月であるが、2001年の27.9万円よりも▲3.9%減。65歳以上の所定内給与は、2006年24.0万円は2001年26.5万円よりも▲9.6%減となっている。正社員として働き続けたとしても、待遇が大きく切り下がることは働き手にとっては厳しい現実となっていると考えられる。

さらに視点を変えて、高齢者が属している業種について調べてみよう。業種別には、建設業・運輸業・その他のサービス（派遣業・遊技場・建築関連サービス・理容洗濯など）といった内需産業で高齢者の割合が高かった（図表8）。これらの業界は、外需の恩恵を受けにくく、むしろ内需が低迷している影響の方を受けて業況改善のペースが遅れている業種が多い。高齢者が多い業種はどちらかと言えば、労働生産性を相対的に低い業種が多くなっている。

(図表8) 産業別にみた高齢雇用者の構成比



出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

生産性上昇と高齢者雇用

前述したように、団塊世代が定年年齢を迎え、さらに就労する傾向が強まっている。また、勤続を続ける雇用者は、中小企業や非製造業に所属している割合が高い。本来ならば、高齢者の中にはスキルを蓄積した雇用者が少なからずいるので、そのスキルが企業を移った中小企業などで大いに発揮され、その企業の実業生産性上昇に結び付いていけば好ましい姿だと言える。

しかし、多くの場合、正社員として勤続していても、なかなか生産性上昇を実現できずに、待遇も悪化しているのが実情であろう。高齢者が今まで蓄積したスキルを活かせない場合、労働の対価は低くなることを免れられない。そのスキルが労働移動のミスマッチで発揮できないのか、スキル自体が陳腐化してしまったのかは判定できない部分が多い。いずれにしても、高齢者の勤続年数の長期化だけが先走って、その生産性上昇がうまく進んでいないと感じられる。経済政策の視点から見れば、高齢者雇用の拡大は、財政収支の悪化に伴って、社会保障制度への依存度を高めずに、勤労期を延長することで自分の収入をカバーしなければいけないという要請に基づくものだと理解できる。しかしながら、そうした移行は、高齢者の雇用条件を仔細にみたときには、高齢雇用者には様々な困難を伴っているといわざるを得ない。

ここ数年、中小企業やサービスなどの生産性上昇は、経済政策の大きなテーマとなってきている。この政策が成果を上げることは、間接的に高齢雇用者の待遇改善や、社会保障制度の補完に寄与する。生産性問題は、高齢者雇用の有効活用も念頭に置きながら進められる必要があるだろう。