

第 2 回 人生 8 5 年 ビジ ョ ン 懇 談 会  
清 家 委 員 発 表 資 料

平 成 2 0 年 1 月 1 6 日 ( 水 )

人生85年ビジョン懇談会発言要旨

2008年1月16日、於厚生労働省

「生涯現役社会を目指して」

清家篤（慶應義塾大学、労働経済学）

〔Ⅰ〕生涯現役社会とは

- (1) 職業人として→年齢にかかわらず、働く意思と能力のある限り、能力を発揮する
- (2) 家庭人として→引退後も所得の心配無く、個人生活を楽しむ
- (3) 社会人として→年をとっても様々な形で社会とかかわり続けられる

〔Ⅱ〕長くなる人生に備える「ストック」の重要性

- (1) 職業人生→少なくとも60代半ばまで現役で→仕事能力への投資
- (2) 生活人生、社会人生→これも長く→金融・実物資産、余暇・社会参加能力に投資

〔Ⅲ〕職業人として生涯現役で

- (1) 恵まれた条件→健康、就労意欲、仕事能力の蓄積
- (2) 意思を活かす制度変革→定年、年齢制限、年功制度、公的年金
- (3) 人的資本投資→長距離競走型へ、長期研修休暇、大切な仕事人間

〔Ⅳ〕家庭人として生涯現役で

- (1) 老後の所得→公的年金、金融資産、住宅資産→個人の努力+市場整備
- (2) 長くなる人生を楽しむ→総「有閑階級」の時代、メリハリ（注：ライシュ）

〔Ⅴ〕社会人として生涯現役で

- (1) とくに男性→ルスバン（注：岩男）、様々なコミュニティー
- (2) より広範な活動を→準公的分野広範に、団塊世代に期待（注：残間）

〔Ⅵ〕地方の時代に

- (1) 生活者の最適行動→都会の所得で地方生活、年金の特性、鍵は地方の楽しさ
- (2) コンパクトシティ→歩ける範囲で、一定の水準以上のサービスの質の確保
- (3) 地域雇用開発→雇用は派生需要、サービス生産、消費者、社会保障での移転



# 団塊の世代を先導者に 年齢差別のない雇用制度に

慶応義塾大学商学部教授 清家 篤

## I. 高齢者雇用の促進と 団塊世代への期待

日本はいまものすごい勢いで高齢化を経験しつつある。2005年の国勢調査でも、65歳以上の高齢人口比率は総人口の5分の1となっており、人口推計によるともう7年もすればこの比率は総人口の4分の1となる<sup>1</sup>。世界に類を見ない高齢化といってよい。

これまでどおり60歳の定年を前提に、20代から50代の労働者が現役世代として社会を支え、60代以降は引退世代となるという枠組みを維持する事は不可能である。すでに公的年金制度においては、厚生年金の支給開始年齢を、段階的に65歳に引き上げつつあり、原則として65歳までが現役世代となる。しかし2040年には、65歳以上人口が総人口の3分の1にもなり、そうした時代に、65歳を現役世代と引退世代との線引きとすることも難しくなってくるだろう。その意味で、将来の本格的高齢社会においては、そのように年齢で現役世代と引退世代を区分けすること自体を考え直すべきだろう<sup>2</sup>。

本格的な高齢社会において、働く意思と仕事能力のある高齢者の能力を活かせるような「生涯現役社会」を構築することは、これからの雇用政策を考える場合のもっとも重要なポイントのひとつなのである。さいわい日本では高齢者自身の就労意欲が、高齢化の進む先進国の中で際立って高い<sup>3</sup>。この好条件をぜひ活かすべきである。

この点で、今年から60歳となる団塊の世代は、その生涯現役社会を作るための先駆けとなりうる。ちょうど今年度から、上述のような厚生年金（定額部分）の支給開始年齢引き上げに合わせて、企業には

段階的に65歳までの雇用確保義務が課せられた。団塊の世代はちょうどこの雇用延長スケジュールに乗る世代でもあり、彼らが少なくとも60代半ばまで現役で働けるようになれば、その後の本格的生涯現役社会実現への良い道筋となる。

政府が2006年11月に実施した「中高年者縦断調査」によれば、団塊世代を含む50～59歳層の人たちの70.9%が60歳以降も「仕事をしたい」と答えており、この比率は男性では82.1%と8割を超える。これまでの高齢者と同様に、団塊の世代の人たちも高い就労意欲を維持しているといえる。

団塊の世代はその数においても、また蓄積された仕事経験・能力においても、人材の宝庫である。高度成長期に就職し、若いときにしっかりと仕事能力を身につける機会に恵まれた上に、日本経済がいち早くオイルショックを克服し、先進国の中でもっとも輝いていた1970年代後半から1990年代初頭まで、第一線の担当者やミドルマネジメント層として、素晴らしい仕事経験を積んできた。こうした仕事経験・能力を蓄積している団塊の世代の人びとが、これからは働き続けたいと考えていてくれるということは、日本経済全体にとってとても有り難い「人材のボーナス」といえるのである。

## II. 団塊の世代の能力活用を 阻害する年齢差別

団塊の世代の高い就労意欲と仕事能力を活かすことは、団塊の世代自身にとっても、また日本の社会全体にとっても好ましいことなのだ。問題はその実現を阻んでいる雇用制度である。とくに年齢差別的な雇用慣行の抜本的な見直しが不可欠だ。

いうまでもなくその典型が定年退職制度である。厚生労働省「雇用管理調査」によると、2005年時点の日本で、30人以上の従業員を雇用する企業の95.3%に定年退職制度が存在する。またその場合、職種等によらず企業内で一律定年制を定めている企業(殆どの定年制度はこれにあたる)の91.12%がこの60歳に定年年齢を定めている。

定年退職制度は、年齢だけを理由に従業員を退職させる制度であり、その年齢を超えた人たちの就業・雇用の大きな妨げになる。ひとつは、そうした人たちの就業意思を低めるということである。定年後も働き続ける人は少なくないが、それでも定年退職は引退の大きなきっかけになっている。

例えばわれわれ自身のものも含め、これまでの計量分析によると、定年退職を経験することは日本で60代の男性の就業確率を20%前後まで低下させている<sup>4</sup>。日本社会全体にとってみれば、定年退職制度が無ければ活用できたはずの労働力をそれだけ喪失している、ということになる。

また定年後に働き続ける場合、定年を境に賃金が下ることが少なくない。上述の計量分析は定年退職を経験することによって、市場賃金が有意に低くなることも示している。

この点にかんして、われわれがかつて経済企画庁経済研究所で行ったSwitching regressionによる分析では、60代の男性労働者は定年を経験することで、高賃金グループと低賃金グループのうちの後者に振り分けられる確率が有意に高まっていた<sup>5</sup>。定年退職制度が、これを経験した後の労働条件を悪化させていることは明らかである。

また年をとっても働き続ける場合、その能力を十分発揮できるための条件として重要なことのひとつは、長年従事してきた仕事を続けられるかどうかである。これについても、例えば60代で働いている男

性労働者のうち、55歳当時の職種と同一の職種で働いている人たちの比率は、定年退職経験をした人ほど、有意に低くなっている<sup>6</sup>。

このように定年退職制度によって、定年が無ければ働き続けた人が労働市場から退出し、定年退職後働き続ける人は賃金を下げ、長年培った能力を活かして働く可能性も低下させる。年齢差別的制度の弊害である。本格的高齢社会では是正されるべき制度だ。

年齢差別的雇用慣行の弊害としてもうひとつ深刻な問題は、労働者を募集・採用しようとする際に企業の設ける求人の年齢制限である。とくに中高年になってから失業したときに、この年齢制限は再就職の機会を大幅に制約することになり、団塊の世代の再就職などにも大きな制約となる。

企業が比較的若い年齢層に限定して求人を行うため、年齢の高い失業者ほど応募機会は限られてしまっている。(表1)は2000年からの厚生労働省の「職業安定業務統計」から年齢別の有効求人倍率をとったものである。この間、労働需給は月を追って改善しているが、いずれの月で見ても有効求人倍率は45～49歳層を境に明らかに低くなっており、とくに50代から60代前半にかけては、現在でもまだかなり低い水準にとどまっている。

この結果、中高年失業者の再就職が困難になる。(表2)は2005年の総務省「労働力調査(詳細結果)」における、失業者が再就職できない理由についての一覧である。45歳以上の年齢階層では再就職できない理由のトップは「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」である。とくに55歳以上の年齢層になると、過半数がこの理由をあげている。この年齢層で若すぎて雇ってもらえないということはないので、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」は、求人の年齢よりも高い年齢になってしまったために再就職できないことを意味していることは明らかである。

表1 年齢階層別有効求人倍率 (%)

年齢階層年	計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
2000	0.64	2.31	0.87	0.73	0.99	1.17	1.04	0.56	0.32	0.18	0.08	0.24
2001	0.55	1.92	0.73	0.58	0.73	0.91	0.83	0.52	0.29	0.21	0.11	0.52
2002	0.56	2.20	0.78	0.58	0.72	0.87	0.79	0.50	0.26	0.19	0.15	0.62
2003	0.70	2.74	0.97	0.73	0.86	1.03	0.94	0.64	0.34	0.23	0.19	0.75
2004	0.88	3.72	1.15	0.87	0.99	1.19	1.13	0.83	0.48	0.31	0.29	1.09
2005	0.96	4.17	1.15	0.86	0.95	1.16	1.15	0.97	0.65	0.44	0.50	1.77

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

表2 年齢階級別仕事につけない理由

(%)

理由 年齢階級	賃金・給料が希望 とあわない	勤務時間・休日など が希望とあわない	求人者の年齢と自分 の年齢があわない	自分の技術や技能が 求人要件に満たない	希望する種類・内 容の仕事がない	条件にこだわらな いが仕事がない	その他
15～24歳	5.5	9.1	3.6	9.1	45.5	9.1	18.2
25～34歳	9.5	11.9	2.4	9.5	39.3	7.1	20.2
35～44歳	7.8	17.6	15.7	7.8	27.5	5.9	17.6
45～54歳	7.1	4.8	40.5	4.8	19.0	9.5	14.3
55歳以上	3.4	1.7	53.4	1.7	17.2	10.3	12.1

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」2005年より作成

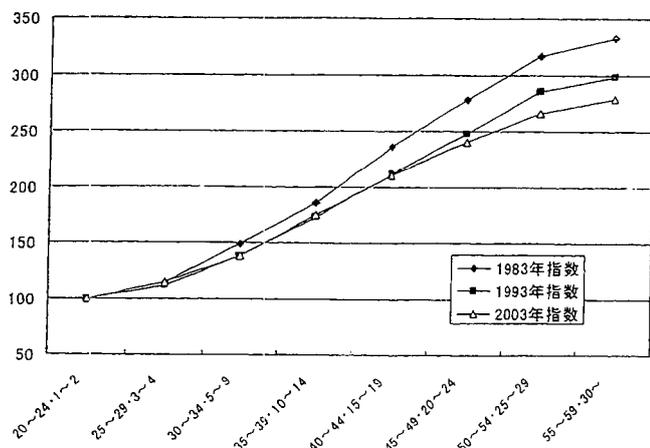
希望する賃金が高すぎて再就職できないのであれば、希望賃金を下げるといった調整が可能である。企業の求める仕事能力が不足しているために再就職できないのであれば、必要な再訓練を受けることでその能力を身につけることも不可能ではない。しかし、年齢だけは本人の意思や努力で変えることができない。

ある年齢を超えているというだけで再就職できないとなると、賃金や能力開発による調整の余地はなくなってしまふ。その意味で、企業の募集・採用に際しての年齢制限は、労働者本人の損失であるばかりでなく労働市場の効率を低めてしまっているのである。

### Ⅲ. 年齢を基準としない雇用制度に

もちろんこのように定年退職制度や募集・採用の年齢制限といった年齢差別的な雇用慣行を企業がとるのには理由がある。理論的に見てもっとも大きな

図1 フラット化する日本の年功賃金



(注) 各年とも大学卒・男性標準労働者の、20～24歳・勤続1～2年を100として作成。横軸は年齢階級・勤続年数階級。

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査報告」から作成。

理由は、年功的な賃金制度である。また年功的な昇進制度も同じような効果をもつ。

年齢や勤続年数とともに賃金が上昇する制度のまま定年を延長したり、廃止したりすれば企業は高賃金の高齢層を多く抱え込むことになる。同じような能力の者を中途採用しようというときにも、できるだけ賃金を安く雇える者を選択しようとするれば、年齢制限をつけたくなるのは当然だ。また年齢の上の者、勤続年数の長い者はより上位の職位につける、といった年功的な昇進制度をそのままに定年を延長したり廃止したりすれば、企業の中は管理職過剰になってしまう。担当者レベルの仕事をしてもらう人を中途採用したいということになると、一定年齢以上の方は採用できないということになる。

このように、年功的な賃金・昇進制度が、定年退職制度や求人者の年齢制限を必要としているとすれば、雇用における年齢差別を禁止するためには、これらを見直さなければならない。そして実は、日本企業は、年功的な賃金をすでにだいたいフラットにしているのである。(図1)は1983年、1993年、2003年の3時点で、年功賃金の傾斜がどのように変化してきたかを見たものである。ここでは大学卒・男性の標準労働者(学校卒業と同時に企業に入社し、同じ企業で勤続を積み重ねてきた労働者)の賃金を、20～24歳で勤続0～3年のものを100として見ている。

図から明らかなように、年功賃金カーブは、1983年、1993年、2003年と、この20年間で明らかにフラットになってきており、この間に年功賃金制度の変革も着実に進んできていることは明らかだ。年功的な昇進についても、多くの企業で管理職の階梯を少なくし、フラットな組織への組織改革を進めつつある。団塊の世代についても、その培った専門能力で仕事をし、その能力に合わせて賃金を支払うようにすれば、企業にとってもけてコスト負担にはならないはずである。

先に述べたように、定年退職制度は60台以降も働き続けようとする人の賃金を有意に下げることが、これは定年直前の賃金が高すぎることの反映でもある。60歳以前から賃金カーブをもっとフラットにしておくことによって、60歳以降に雇用を伸ばす際にも賃金を急減させなくてすむようにすべきであろう<sup>10</sup>。

もちろんこうした賃金カーブの改定は、それによって従業員の生活設計も変わってくることもあるので、いきなり進めるのは無理であろう。労使の間の合意形成にある程度の時間は必要だ。しかし長期的には、退職や採用慣行と同時に、賃金や処遇についてもできるだけ年齢を基準としない方向での抜本的見直しは不可欠である。

#### IV. 日本の高齢者雇用政策はこのまま進め

最後に政策課題について触れておこう。まず日本では、1970年代から一貫して高齢者の就業・雇用を促進する政策を進めてきた。これは個々に問題はあったとしても、長期的な高齢者社会の到来に備えた、基本的にはふれの無い整合的な政策であった。

高齢者の就業意欲が高い水準を維持している理由の一つはこうした日本の雇用政策の成果であるといえる。これに対して、オイルショック後の1970年代後半から1980年代にかけて、失業率を下げるために高齢労働者の早期引退を促進するような政策をとったヨーロッパ諸国などでは、高齢層の就業意欲は極端に低下してしまい、今になって高齢者の就業・雇用促進に政策を転換しようとしても難しい状況となっている<sup>11</sup>。

高年齢者雇用安定法も着実に高齢者雇用を後押ししてきた。60歳定年制を当初は努力目標として掲げ、最終的には1998年から義務化するというかたちで定着させた。さらに上述のように、今年度からは、2013年に向けて段階的に65歳までの雇用確保を義務づけている。時間をかけて労使の合意形成をはかりつつ、なすべき方策を着実に進めてきている<sup>12</sup>。従ってまず大切なのは、これまでの雇用政策の基本スタンスを維持し、その上でその基本線に添った目標をできるだけ高くし、それを着実に実現していくことである。

当面の課題は、団塊世代について、改正高年齢者雇用安定法に定められた年齢までの雇用確保措置をき

ちんと実行することである。もちろんその際には、できるだけ定年延長というかたちで、年金の支給開始年齢と定年年齢を接続するようにすることが望ましい。そして、こうした60代前半までを現役とする流れを団塊世代の先導で確立した後に、さらに踏み込んで、雇用における年齢差別禁止といった、年齢を一切基準としない雇用社会の構築への合意形成をはかっていくべきであろう。

(注)

- <sup>1</sup> 国立社会保障人口問題研究所の2006年12月の将来推計人口による。
- <sup>2</sup> この考え方について詳しくは清家篤(2006)を参照されたい。
- <sup>3</sup> たとえば、60歳台前半の男性で働く意思のある労働力人口の比率を2004年で国際比較してみると、日本の70.7%に対して、アメリカは57.0%、ドイツは37.3%、フランスは19.0%などとなっており、日本は格段に高い。
- <sup>4</sup> 詳しくは、清家篤・山田篤裕(2004)第4章などを参照されたい。
- <sup>5</sup> 詳しくは、Seike and Yamada(1998)を参照されたい。
- <sup>6</sup> (注4)に同じ。
- <sup>7</sup> なお政府は2004年の高年齢者雇用安定法の改正によって、同年12月から、原則として募集・採用に際して年齢制限をつけないよう雇用主に求めており、またやむを得ず年齢制限をつける場合には、同時にその理由を明記するように求めている。
- <sup>8</sup> 詳しくは、清家(1998)第1章などを参照されたい。
- <sup>9</sup> このような傾向は、高卒男子などでも見られる。
- <sup>10</sup> たとえば、「賃金構造基本調査」で60歳定年直前の55~59歳層の賃金と60歳定年後の60~64歳層の賃金を比較すると、後者のケースで統計的にも明らかに賃金は低下する。
- <sup>11</sup> ヨーロッパ諸国も1990年代に入ると政策を転換し、周知のとおりEU諸国では、雇用における年齢差別禁止ルールを導入しつつある。
- <sup>12</sup> 60歳定年制はすでに1986年には努力義務となっている。

#### <参考文献>

- ・清家篤(1998)『生涯現役社会の条件』中公新書。
- ・Seike A. and A. Yamada(1998) "The Impact of Mandatory Retirement and the Public Pension System on Human Capital Loss", *The Keizai Bunseki*.
- ・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(2006)『エイジフリー社会を生きる』NTT出版。

(せいけ・あつし)

## 〔I〕地域間格差問題

景気は拡大基調にあるとはいえず、それはいったいどの話だ、というような地方も少なくなっている。こうした地域間の経済格差はいま、大きな政治問題ともなっている。いわゆる地方の反乱が参議院で与党を大敗させたことも記憶に新しい。

とくに問題となるのは、東京など大都市圏と、それ以外の地方との間の格差だ。これは一人当たり所得といった面でもそうだが、所得の源泉となる雇用機会の中で顕著である。一部大都市圏では、有効求人倍率が2前後と、中小企業など人手確保に苦勞するほどだ。しかし、有効求人倍率がまだ0・5以下で、2人の求職者が1つの求人をついて合っているような状態が続く地域も存在している。

なぜこれほど大きな雇用の地域間格差があるのか。その理由は細かく言えば様々である。しかしその根本にあるのが、雇を生みだす生産活動の地域間格差であることはいままでもない。雇用は生産活動から生まれ

るものであり、生産活動が停滞している地域では雇用が増えるはずはない。

## 〔II〕サービス産業の振興

雇用機会が不足している地域の生産活動を、なんらかの手段で回復させなくてはならない。ひとつは企業誘致である。とくに雇用の地域間格差があるときには、人手不足の地域から企業を呼び込む可能性は高まる。

実際、生産規模を拡大するに際して、人手不足の東海地方などから、まだ求職者が多く、賃金も安い地域への工場展開などのニューズも耳にする。ただ製

造業の場合、最近のハイテク工場ではあまり雇用は多くないし、さらにもっと労働力が豊富で賃金の安い発展途上国の海外立地と、つねに競争しなければならぬ。

雇用を増やすという意味でより効果があるのは、非製造業を活性化させ、そこでの生産を増やすことであろう。製造業に比べて、同じ売り上げでより多くの雇用を誘発し、しかも国際競争の影響を受けにくい。実際、大都市圏で雇用を増やしている事業所の多くは、様々なサービス提供事業である。

実は従来、地方では公共事業がこの役割を果たしてきた。建

設業が地方で大きな雇用機会を提供し、そこからさらに様々な関連サービス需要が誘発されていた。しかし今日の財政事情を考えればこのやりかたは限界にきており、公共事業に代わるサービス業に期待しなければならぬ。具体的には、小売、飲食、金融・不動産、教養・娯楽、そして医療・福祉・健康増進などの対個人サービスだ。

そうしたサービスの生産を伸ばすにはどうしたらよいか。ポイントはその人を育てる人の存在である。サービスを必要とする人がいて、その人がサービスを購入するだけの所得を持っていることが必要だ。

問題は、地方の現状は、まさにその条件が成り立たないところにある。雇用機会不足が人口減少、所得低下となり、それがまたサービスの個人消費減少となって雇用機会不足に拍車をかけるという悪循環だ。

## 〔III〕年金生活者を招く

つまり、地方に雇用を増やすには様々なサービス産業の活性化が必要だが、そのためには、

## 時事評論

# 年金で地域間格差是正

慶應義塾大学商学部長

清家 篤

そうしたサービスを買ってくれる人が地方にいなければならない。しかし、地方に住むと雇用機会が不十分で、また働く場合も賃金が安いなど経済的にも不利なので、わざわざ地方に移り住もうという人は少ない。しかし、ここにひとつだけ可能性がある人たちがいる。

年金生活者である。個人の年金受給額は、その人の年金拠出実績と過去の賃金で決まるものであり、現在どこに住んでいるかは関係ない。これが賃金である、たとえば東京など賃金の高い大都市圏で働いている人が、それより賃金水準の低い地方に引っ越してその企業に再就職したら、所得が減ってしまう。しかし年金の場合は、賃金の高い大都市圏に住んで働き続けていた人が、それに応じた高水準の年金をもらい、引退後に地方に引っ越しても、受け取る年金額は、当然ながらまったく同じであり、所得が減るといったことはない。

すると、同じ年金を受け取りながら生活をするなら、地方に住む方が豊かな生活ができるはずである。地方は大都市圏に比

べて、賃金も安い、同時に物価や地価も安いからである。同じ1万円の年金額で買えるモノやサービスの数量、あるいは住める家の面積などは地方の方が大きい。

他の条件が一定であれば、年金生活者は、わざわざ物価や地価の高い大都市圏に住むよりも、地方に住んだ方がよいということになる。とくに、働いている間は高賃金の大都市圏に住み、年金生活になったら物価も地価も安い地方に移り住むという組み合わせが最高だ。

実際、自然豊かで物価の安い国に移住しようとする年金生活者もいる。同じことは国内でも合理性をもつはずだ。

もちろん克服すべき問題はあつた。たとえば都会暮らしの人が地方に移るとき、住宅を売却したり、賃貸に出したうえで、新しい住居を買ったり、借りたりするのは大変だ。ただこれは、住宅の質を高め、中古住宅市場を整備し、あるいは賃貸住宅に関するサービスを充実するような政策を講じればよい。大都市圏で住宅を売却したり家賃収入を得たりして、地方でもっと広

い家を購入したり安い家賃で借家をしたりすれば、さらに地方暮らしの豊かさは増すことになさるはずだ。

#### 〔Ⅳ〕新しい所得移転手段

大都市と地方の格差問題はこれまででもずっと存在していた。これを縮小するためには、地方への所得移転政策が不可欠であり、実際これまでも様々な形でそれが行われてきたのである。まずは生産者米価維持といった農業への移転所得政策である。次いで最近までは公共事業という形での地方への所得移転が中心であった。

そのどちらも先細りということになれば、それらに代わる所得移転手段を見つけないければならない。それは社会保障政策とならざるを得ないだろう。むしろ直接的な所得扶助といったことは最後の手段だ。

地方に仕事が増えて、そこから所得が生まれるような形で、社会保障を活用したい。その一つが、年金という制度を通じた所得移転だ。年金を受給している人が地方に移り住むことに

よって、所得が地方に移転される。そしてその所得が、サービスの需要を生んで雇用を生み出す。

そうした年金生活者の需要するサービスには、豊かな自然や新鮮な食材を楽しむといった、地方ならではのものもある。同時に地方に住んでも、展覧会や演奏会に行ったり、映画や芝居を見たり、美味しい料理を外食したり、さらにはスポーツクラブや様々な習い事や学習活動などの楽しみも捨てたくない。こうしたサービスの提供には一定規模の人口が必要だが、地方でも中規模都市であれば、ビジネスとして成立可能だろう。

もちろん年金生活者にとつて、病気や要介護となつたときの心配は切実であり、良質の医療・介護サービスへの需要も大きい。ここには政府の財政援助も増やすべきだ。地方に移住した年金生活者の必要とする医療・介護サービス充実のための財政支出は、先に述べたこれらのあるべき所得移転の一形態でもある。結果として年金生活者を呼び込めれば、地方経済にもプラスとなる。