



OECD 東京センター講演会

2005 年 7 月 28 日

生涯現役社会の創造

清 家 篤

慶應義塾大学教授（労働経済学）

日本では世界に類を見ない高齢化が進行し、今や人口の 5 人に 1 人が高齢者（イタリアと並んで世界最高）である。高齢人口比率は、2015 年には 4 人に 1 人、2040 年には人口の 3 分の 1 となる見通しである。国連の定義では、高齢人口比率 7 % 以上が高齢化社会（*Ageing Society*）、17%以上が高齢社会（*Aged Society*）で、日本は 1970 年に高齢化社会、1994 年に高齢社会に突入している。西欧の半分の年数で高齢化社会を通過している。このように日本の高齢化の特徴は、欧米と比べてレベルが高く、速度が早いという二点である。

日本では少子化の結果、若年人口が急速に減少している。20 代の人口は 2005 年の約 1610 万人から 2015 年には約 1290 万人へと 300 万人以上減る見込みである。現在問題になっている定職に就かない若者の増加は、その時点での若者が激減し、現在の若者世代が中堅層として社会の担い手となるべき 10～20 年後に深刻な問題となるだろう。

少子高齢化による人口構造の変化により、豊富な資源である若者を安く沢山使うというこれまで最適とされてきたビジネス・モデルは見直しを迫られている。中高年が多く、若者が少ない人口構造の下では、中高年を安く沢山使うことが最も合理的なビジネス・モデルとなる。

少子高齢化により抜本的見直しが迫られている他の重要分野として、年金、医療保険が挙げられる。また、教育機関、鉄道会社など、人口、特に若者の人口に依存したビジネスも、少子高齢化の影響を大きく受けるだろう。

このように様々な問題をはらむ少子高齢化であるが、これは日本の経済・社会の成功の証に他ならない。一人あたり所得の上昇と、長寿化、少子化には密接に正の相関がある。日本人の平均寿命は、2005 年には男性 78 才、女性 85 才となり、戦後 60 年間に男女ともに約 30 年伸びた。この背景には、衛生・栄養状態の向上、医療技術の進歩、住環境の改善といった一般的生活水準の向上がある。インドのノーベル経済学賞受賞者、アマルティア・セン教授も、豊かさを測る指標の一つとして寿命を挙げている。

1992 年にノーベル経済学賞を受賞した経済学者のゲーリー・ベッカー・シカゴ大学教授は、一人あたりの所得が低く生産性が低い伝統的な農業社会では、子供は「投資財」であり、親の世代の経済的な厚生を維持するためには子供が必要であると指摘している。しか

し生産性が向上し一人あたり GDP が上昇した豊かな社会では、子供はもはや投資財ではなく、親の幸福追求の効用を得るためという意味で「消費財」になる。経済発展によって所得が上昇すると、消費財である子供の価格も上昇する。特に男女の役割分業が顕著な日本などでは、子供を持つことは女性に莫大な機会費用を発生させる。

少子化は社会の構造や規範に依存している。仮に、政府の少子化対策によって出生率が多少上昇することがあっても、母親の母集団人口は既に減少しており、人口減少は基本的には不可逆的な構造変化であろう。また最近、団塊世代が定年を迎えて大量に退職する「2007年問題」について懸念が高まっているが、高齢化は2007年が過ぎれば問題が解決するという一過性の波動現象ではなく、2007年以降も続く高い「潮位」変化ともいべき問題である。人口には既に構造的変化がおきており、これに対応するために従来の制度を変えることが求められている。

少子高齢化の下では、働く意志と仕事能力を持つ人が出来るだけ長く働き続けられる「生涯現役社会」の実現が重要である。日、米、欧の先進三極の中で、高齢化の進行度と財政の逼迫度という点から見ると、日本は生涯現役社会を実現させる必要性が極めて高い。同時に日本は、健康寿命が世界一であり、さらに60歳以上層になっても就業意欲も高く、生涯現役社会を実現できる条件にも恵まれている。欧州諸国は一時、若年層の雇用促進のため高齢者の労働市場からの早期退職を進めたが、若年層の失業率が下がらず、OECDの報告書でも「失敗」とコメントされた。EUは90年代に入ってから政策を転換させたが、上手く行っていない。米国は「雇用における年齢差別禁止」を法定するなど高齢者の雇用促進に積極的である。日本は一貫して高齢者の就業・雇用を推進する政策をとっており、大きな政策の流れは正しい方向にあった。もちろん生涯現役社会を目指す上で大切なことは、あくまでも高齢者の働く意志を活かすことであり、高齢者総動員で進めるべきではない。

マクロ的には条件が整っている生涯現役社会であるが、個別の企業レベルでは定年退職制度などの阻害要因がある。現在、30人以上を雇用する企業の約9割に定年退職制度があり、さらに一律定年制をとっている企業の約9割が高年齢者雇用安定法の定める根定年年齢の下限である60才を定年年齢と定めている。他方、厚生年金の支給開始年齢は段階的に65才に引き上げられる見込みである。昨年の高年齢者雇用安定法の改正で、定年の引き上げ、定年廃止、あるいは希望する労働者に対する年金支給開始年齢までの継続雇用制度のいずれかの措置を講じることが義務化されたが、雇用主側には反発も見られる。

年金支給開始年齢は、先進国では65才が標準になってきている。また、健康・身体能力の向上により、現在の60代は昔の50代に相当するともいわれている。高齢化の流れの中で定年年齢を5才程度引き上げることはごく自然のことであろう。本格的高齢社会を迎えるにあたって、企業にも雇用の面で社会的責任を果たすことが求められる。

生涯現役社会を阻む要因として募集・採用時の年齢制限も挙げられる。企業が定年や年齢制限を設ける背景には、年齢や勤続年数に応じて人の雇用コストが高くなる年功的昇進・賃金制度がある。生涯現役社会の実現のためには、賃金、職位から年齢や勤続の要素を外すなど、年功的制度の抜本的見直しが必要であろう。日本の中小企業セクターでは既に、昇進・賃金制度は大企業ほど年功的ではなく、中高年をリーズナブルなコストで有効に活用している。日本には中高年の高い就労意欲があり、その意欲を活かすノウハウもある。これを活かせば日本初の生涯現役モデルも不可能ではないだろう。現在、多くの日本企業はグローバルな競争に勝ち残るために、年功序列賃金体系に代えて能力成果主義的賃金体系を採用し、重層的な組織をフラットでプロフェッショナル志向の組織に変えようとしている。こうした動向は、生涯現役社会の実現とも整合的だ。また個人の職業人生が長くなる一方で、個々の企業が保証できる雇用期間は短くなっている。長い職業人生を全うすることを可能にするためには、一社雇用保証体制から労働市場を通じた雇用保証体制への転換が必要であり、労働市場の一層の整備が重要である。

< 配布資料 >

OECD東京センター講演要旨

2005年7月28日、於日本記者クラブ

「生涯現役社会の創造」

清家篤(慶応義塾大学教授、労働経済学)

[] 高齢化のインパクト

- (1) 世界に類をみない高齢化
- (2) 高齢化は成功の証
- (3) 高齢化を真に喜べる社会に

[] 生涯現役社会を目指せ

- (1) 生涯現役社会の必要
- (2) 生涯現役社会を実現しうる好条件

[] エイジフリー社会を実現するための雇用制度変革

- (1) 年齢にこだわる企業
- (2) 定年退職制度・年齢制限見直しの条件
- (3) 生涯現役社会のモデルを作る

[] 競争への対応との整合性

- (1) 競争構造変化への対応
- (2) 市場を通じた雇用保障

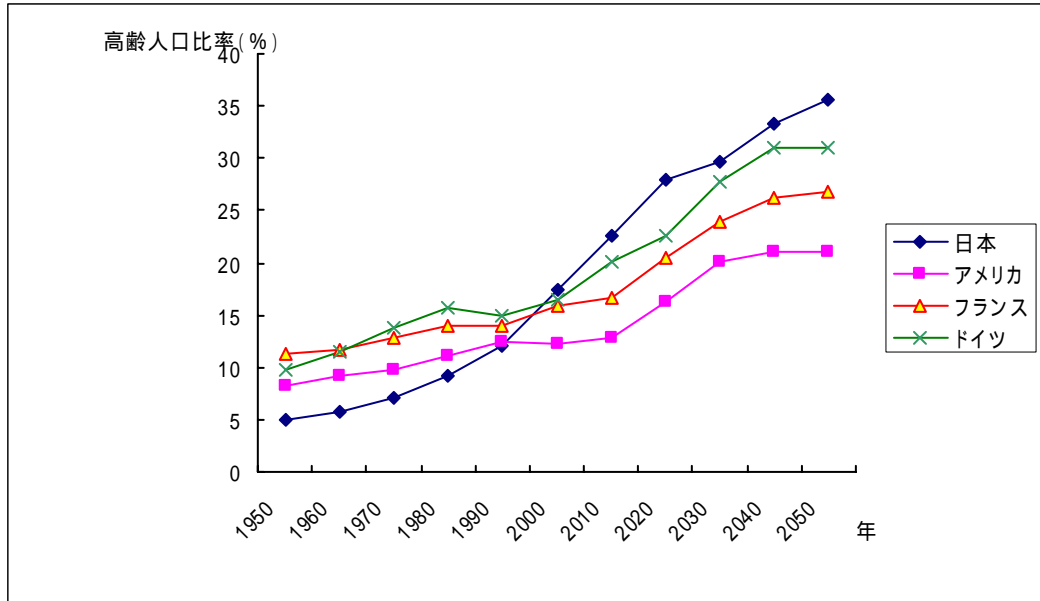
[] 人的資本投資の発想重要に

- (1) 生涯現役社会のための投資
- (2) 人材の活用と生涯労働時間の増加

[] 豊かな21世紀のために

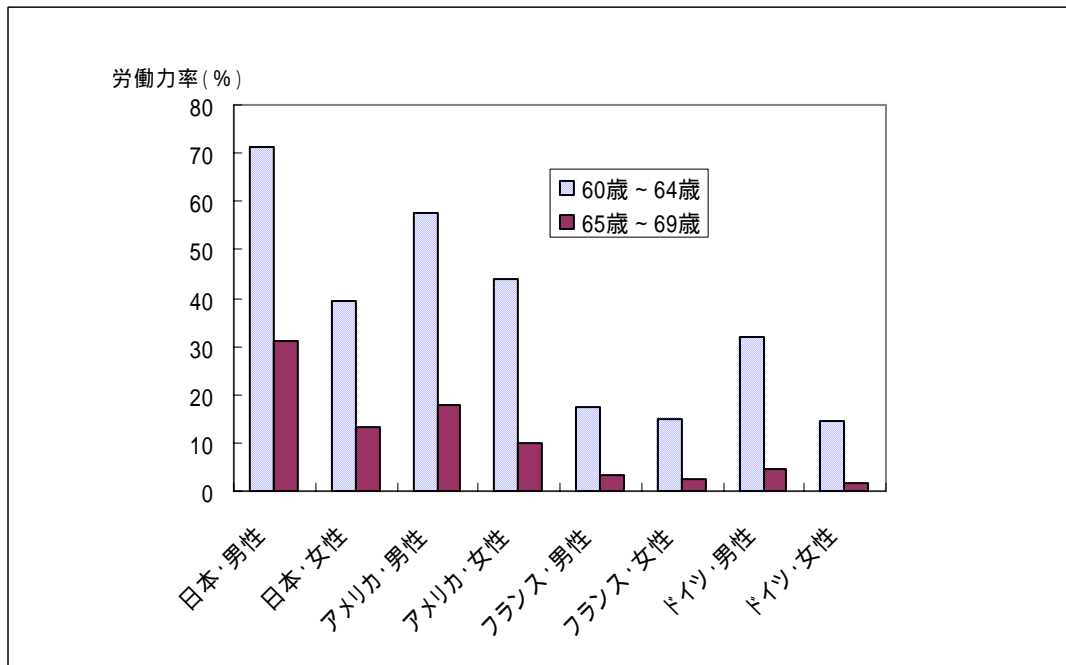
- (1) 人材は日本社会の宝
- (2) 仕事人間の時代に
- (3) 生活人としても生涯現役で

〔図1〕先進国の高齢人口比率



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」
2001/2002。

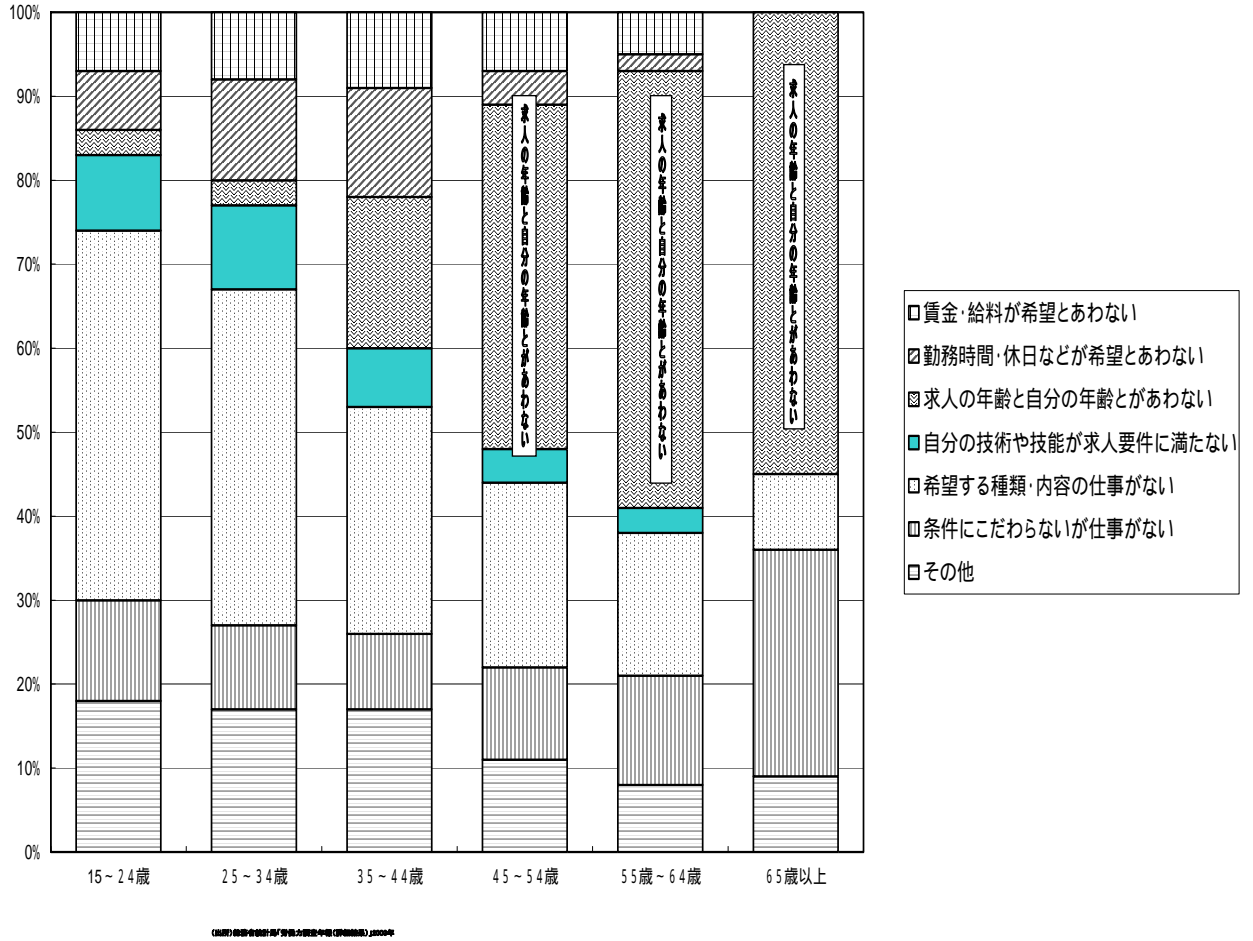
〔図2〕高齢者の労働力率(2002年)



(資料出所) 社会経済生産本部「活用労働統計」2004年版。

〔図3〕年齢のために再就職困難な中高年

年齢別仕事に就けない理由(2003年)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査年報(詳細結果)」2003年。

< 講師略歴 >

清家 篤 (セイケ アツシ)

慶應義塾大学商学部教授。博士(商学)。専攻は労働経済学。

1978年、慶應義塾大学経済学部卒業後、同大学大学院商学研究科博士課程修了、同大学商学部助教授を経て、1992年より現職。この間、カリフォルニア大学客員研究員、ランド研究所研究員、日本労働研究機構特別研究員、経済企画庁経済研究所客員主任研究官等を歴任。現在、社会保障審議会委員(厚生労働省)、労働政策審議会委員(厚生労働省)、国民生活審議会委員(内閣府)、高齢社会対策の総合的な推進のための政策研究会座長(内閣府)、東京地方労働審議会会長(厚生労働省東京労働局)、日本銀行金融研究所顧問(日本銀行)などを兼務。近著に『生涯現役社会の条件』中公新書(1998年)、『人事と組織の経済学』(共訳)日本経済新聞社(1998年)、『労働経済』東洋経済新報社(2002年)、『勝者の代償』(訳)東洋経済新報社(2002年)、『生涯現役社会をめざして』日本放送出版協会(2003年)、『高齢者就業の経済学』(共著)日本経済新聞社(2004年)などがある。