

## 60 歳台になった団塊世代の就業行動

長谷川 正

### 目次

1. はじめに
2. 団塊世代の姿
3. 団塊世代の高い就業意欲
4. 団塊世代の高い就業意欲の背景
5. 大きい団塊世代の経済格差
6. 団塊世代の就業増加がマクロ経済に与える効果

### 1. はじめに

団塊世代は、これまで社会に大きなインパクトを与えてきた。中高生時代には、人数が多いため受験競争は激しく受験戦争と表現された。また大学時代には、大学紛争を引き起こし世間の注目をあびた。そして社会にでてからは、厳しい出世競争をしてきた。

その団塊世代も現在 60 歳台になっており、多くの企業では 60 歳定年制をとっていることから、一旦は退職時期を迎えている。その後、そのまま退職するのか、それとも何らかの形にせよ再び就業するのかという選択を迫られている。

現状、多くの団塊世代は 60 歳到達以降も就業を選択している。団塊世代より上の世代から少しずつ表れてきた動きが、団塊世代になり加速しているのである。こうした経済行動は、わが国の貯蓄率や年金制度、さらには潜在成長率にも影響を及ぼすはずであり、注目に値する。

本レポートは、60 歳台になった団塊世代の就業行動を取り上げたものである。そこで明らかになったことは、団塊世代の多くが 60 歳以降も引き続き就業している背景には、①経済的な理由、すなわち生活のために就業せざるを得ないということ、および②就業を後押しする政策の 2 つがある。

### 2. 団塊世代の姿

#### —— 人数とこれまで生きてきた経済環境

団塊世代とは、通常 1947 年（昭和 22 年）から 1949 年（昭和 24 年）までの 3 年間に生まれた人々のことを指し、2009 年現在では 60～62 歳になっている。

団塊世代のもっとも大きな特徴は、人数の多さである。そこで、まず団塊世代の人数を確認しておくことにする。

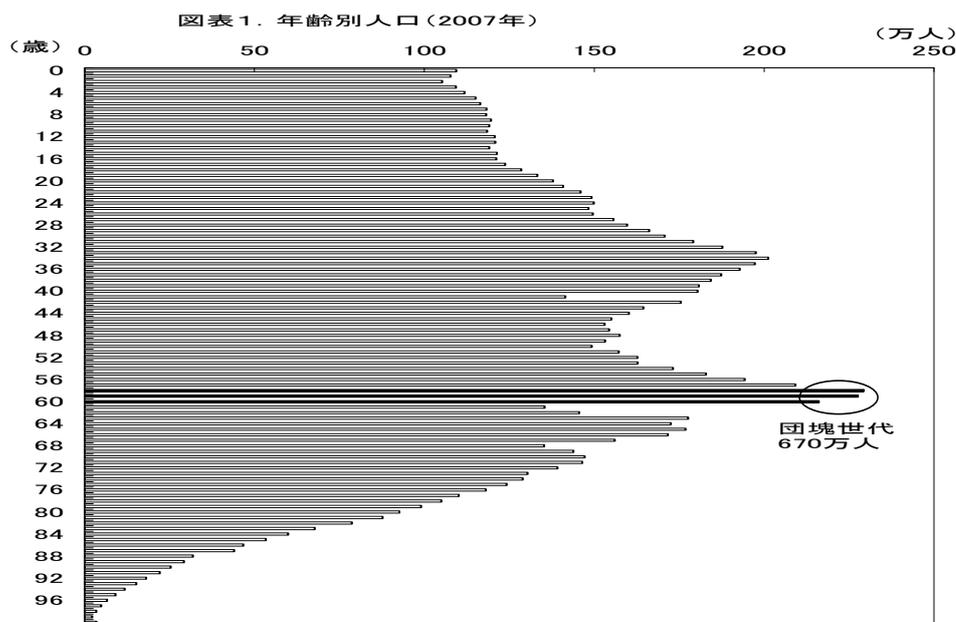
さらに、本レポートのテーマである 60 歳台になった団塊世代の就業行動を決める要因と

しては、経済的要因、健康要因、社会への参加意識要因等があげられるが、そのうち大きなものとして経済的要因がある。経済的要因とは、年金だけでは生活できなく、そのため就業せざるを得ないということである。年金受給額は、主に現役時代の掛け金がどのくらいであったかで決まるが、その掛け金の基になっているのは給与水準である。給与水準を決めるものはまず本人がどの程度努力したかによるが、そのほか団塊世代が生きてきた経済環境によるところも大きい。そこで、団塊世代が生きてきた経済環境についても確認しておくことにする。

なお、本レポートで取り上げる団塊世代に関するデータについて、事前に若干述べておくことにする。団塊世代そのもののデータを示すことが理想的であるが、データの制約上そのようなデータを手に入れるとは限らない。そこで、60歳前半に関するデータを団塊世代の行動を示すとみなすことがある。直近の資料が2007年である場合を1例としてとりあげる。その時点では団塊の世代は58歳から60歳であるが、58～60歳だけを示すデータが得られないとする。この場合、2007年の資料で入手可能な60歳前半の人々に関するデータを、団塊世代の経済行動を表すとみなすのである。すなわち、団塊世代は、団塊世代より少しだけ上の世代とほぼ同じような行動パターンをとるとみなすのである。このような想定をおいても、それほど大きな誤りとはならないであろう。

### (1) 団塊世代の人口数

わが国の人口数を1歳刻みで示したものが図表1（2007年時点）であり、2007年時点では団塊世代は58歳～60歳である。団塊世代の人数は670万人ときわめて多い。1歳当りでは220万人であり、少子化が進んでいる最近の出生数110万人程度（1年間）の2倍



(資料) 総務省統計局「人口推計年報」(2007年)

にもなる。わが国の総人口は1億2,780万人であるから、団塊世代は総人口の5.2%を占めている。

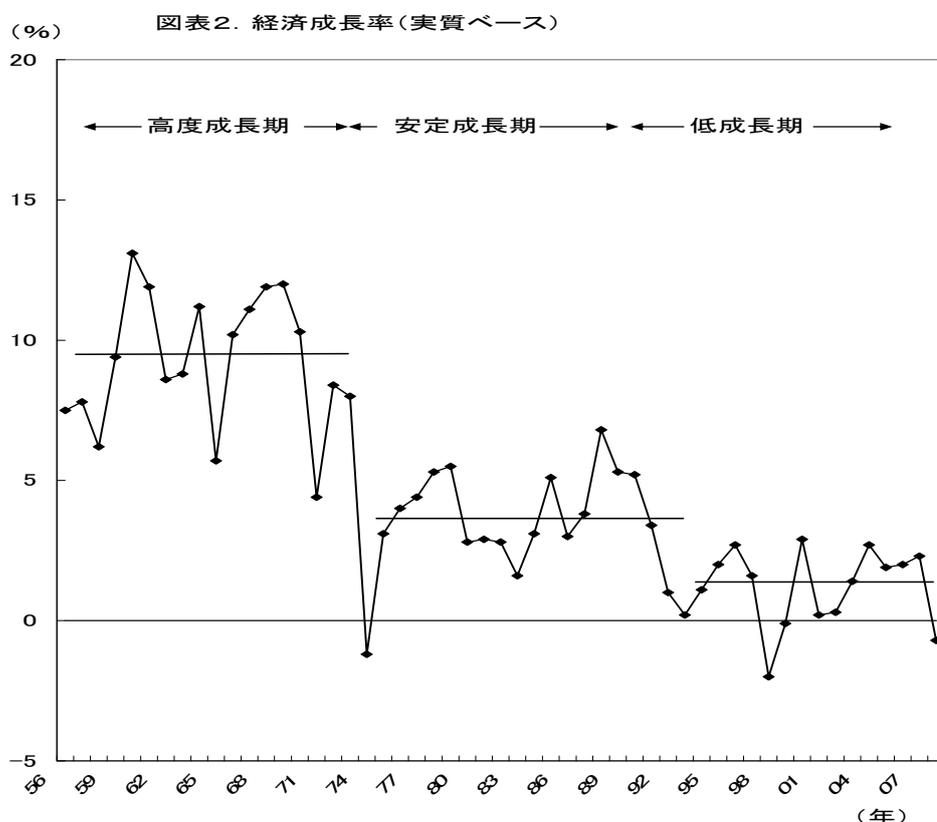
なお、30歳台前半にも大きな山があるが、これは団塊世代の子供に当たる世代（団塊ジュニア）である。ただし、山は団塊世代に比べると、緩やかである。

## (2) 団塊世代がこれまで生きてきた経済環境

団塊世代がこれまで生きてきたマクロ経済環境を示すものとしては、実質経済成長率が最適であろう。実質経済成長率が高い時期は、わが国経済が大きく成長した時期であり、それに伴って賃金も大幅に増加した。一方、低成長期には賃金は伸び悩んだのである。

実質経済成長率(年率)を、1956年から2008年まで示したのが図表2である。1956年から2008年までを、大きく3つの時期に分けることができる。最初は、1973年の第1次石油ショック前までの高度成長期である。次は1970年代前半から1990年頃までの安定成長期である。その次は、それ以降現在までの低成長期である。

実質経済成長率をみると、高度成長期には10%程度であったのに対し、安定成長期には5%程度と高度成長期の約1/2となった。低成長期になると、実質経済成長率はさらに低下し、全体を通してはかろうじてプラス成長となったが、マイナス成長を余儀なくされたこともあった。

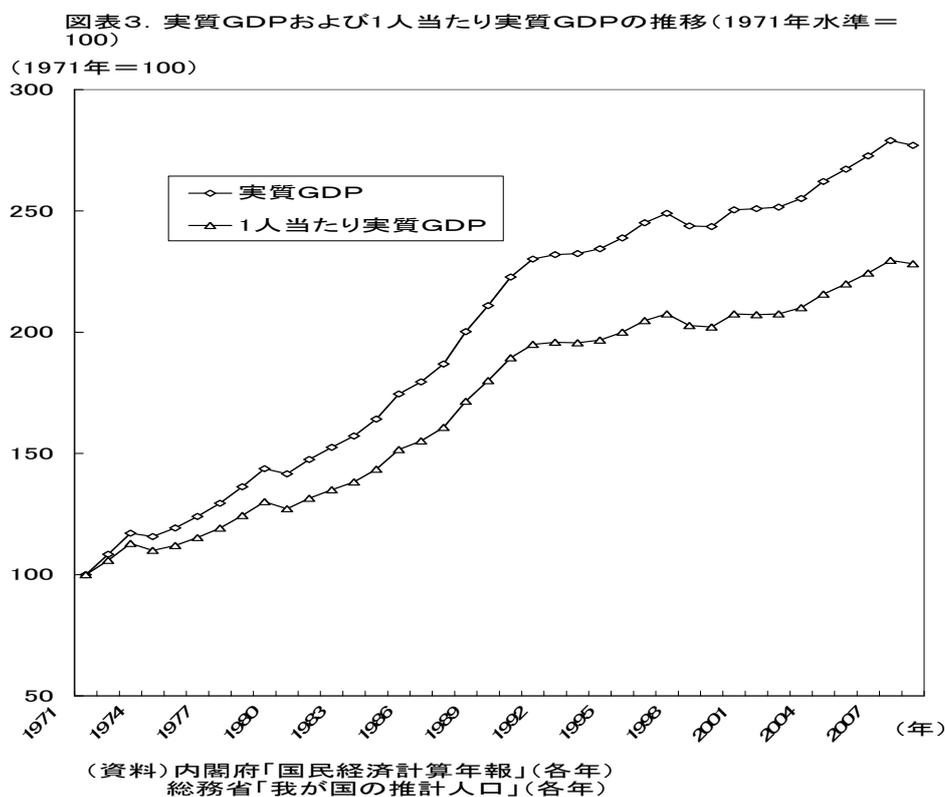


(資料)内閣府「国民経済計算年報」(各年)

団塊世代は1947～1949年生まれであるから、その代表として1948年生まれの人をとりあげると、就職したのは1971年である（4年制大学卒の場合）。そして2008年に60歳となり、多くの企業では60歳定年制をとっていることから、同年に一旦は定年を迎えている。その後、引き続き就業するのか、それとも退職するのかという選択を迫られたのである。

4年制大学卒のほか中学校卒、高校卒を含めても、団塊世代は高度成長期の終わり近くに就職し、安定成長期を経て低成長期に60歳定年を迎えたことになる。この間約40年のうち安定長期と低成長期がほぼ同じ長さで、両者を合わせると就業期間の大部分を占め、高度成長期はわずかな期間である。

次に経済の水準の推移をみることにする。団塊世代のうち1948年生まれの人が就職した1971年（4年制大学卒の場合）の実質GDP水準を100として指数化した。さらに1人当たりの所得水準の推移をみるために、1971年の1人当たり実質GDPを100として指数化した（図表3）。



実質GDP水準は、1971年から安定成長期の最後である1991年までは、1973年の第1次石油ショック、1980年頃の第2次石油ショック等の時期を除いて、総じて堅調に高まった。1991年の水準は230であり、1971年から1991年までの20年間に経済規模は2.3倍になった。しかし、その後低成長期に入ると拡大テンポは緩やかなものになり、2008年の水準は277と1991年に比べ1.2倍（ $277/230$ ）にとどまっている。

1人当たり実質GDPの動きは、ほぼ実質GDPの動きと同じである。ただし、その水準に

については、最近時を除いてわが国の人口は増加してきたため、実質GDP水準を下回っている。1人当たり実質GDPの水準は1991年で195（1971年比2.0倍）であり、また2008年の水準は228（1991年から2008年では1.2倍）である。

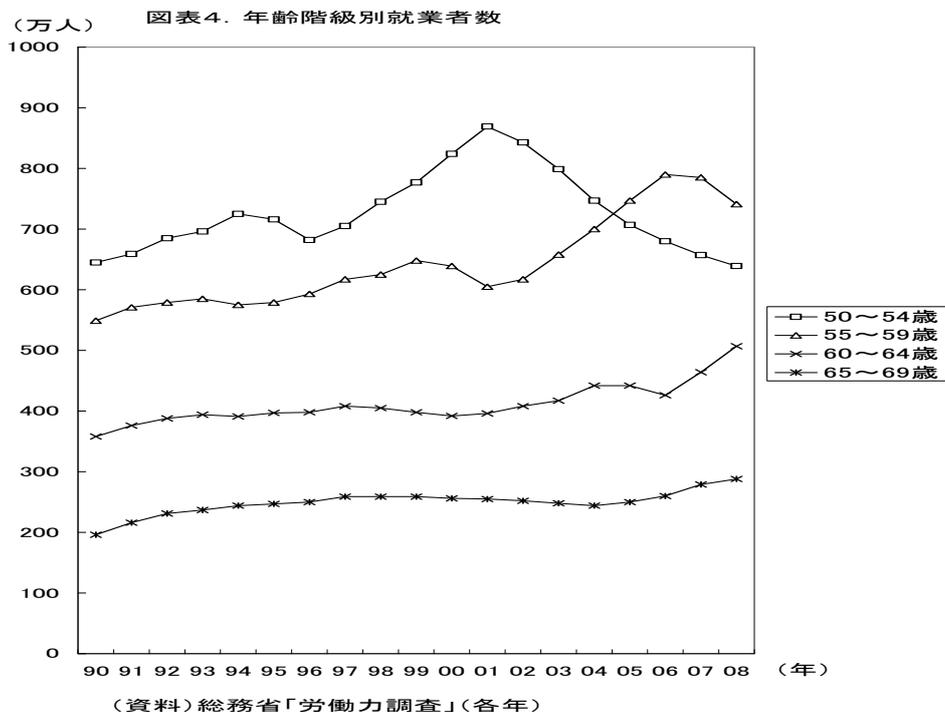
団塊世代の就業期間のうち、後半約20年間の経済低成長期が、団塊世代の賃金抑制、さらには年金支給額の見直し等によって、60歳以降の就業意欲に大きな影響を及ぼしていることは、後でみるとおりである。

### 3. 団塊世代の高い就業意欲

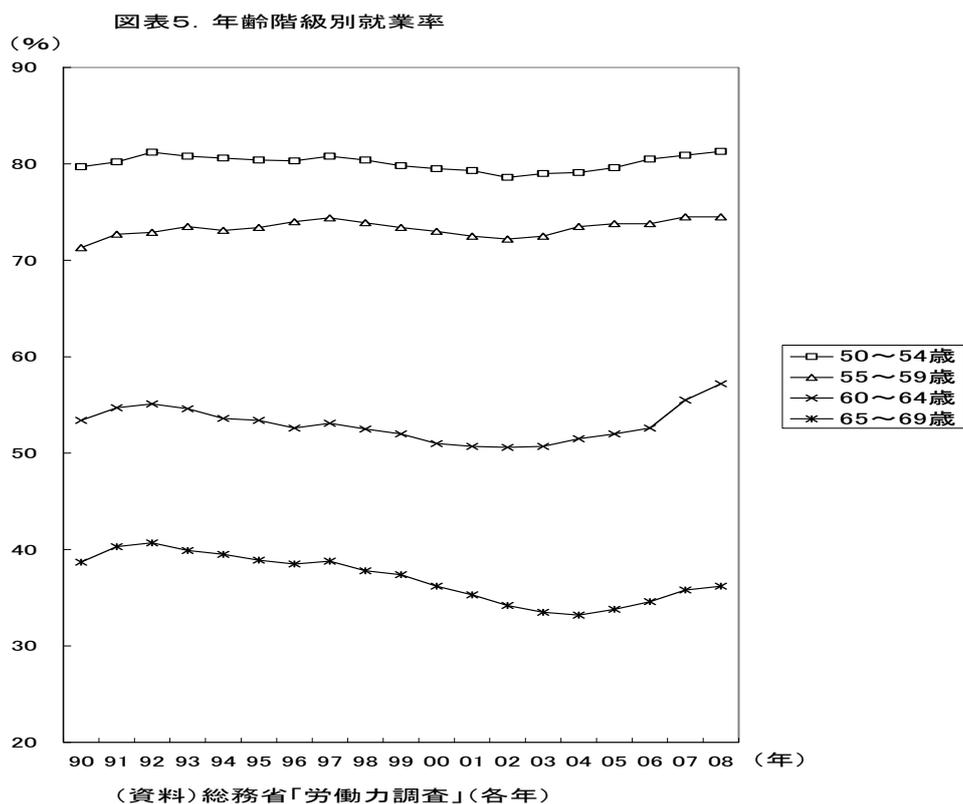
(1) 団塊世代のうちどれくらいの人が就業しているかをみるために、年齢5歳刻みで就業者数（男女合計）の推移を示したものが図表4である。

60～64歳の就業者数は、1990年から2000年代はじめまで緩やかに増加した後、2007年、2008年には増加テンポが一段と高まっている。2007年には、団塊世代のうちで最も年長である1947年生まれの人が60歳になったのである。そして直近の2008年には団塊世代の約2/3が60歳に達したことから、就業者数は507万人に高まっている。同年の60歳定年前の55～59歳の就業者数は741万人であるから、60～64歳の就業者数は、55～59歳の68.4%に相当する。

なお、2000年代に入ると、50～54歳層、55～59歳層、60～64歳層において、ともに就業者数は大きく変動しているが、これは団塊世代が年齢を重ねるとともに、上の年齢層に移動していることが大きく影響していると思われる。



次に各年齢層のうちどれだけの人が就業しているか（就業率）をみることにする（図表5）。就業者数でみるのとは異なり、就業率では単なる年齢層間の移動による影響は除かれる。60～64歳層の就業率は、2000年以降緩やかに上昇してきたが、団塊世代が60歳台に到達し始めた2007年、2008年には一段と高まっている。2008年の就業率は57.2%に高まり、1999年の52.0%を5.2ポイント上回っている。

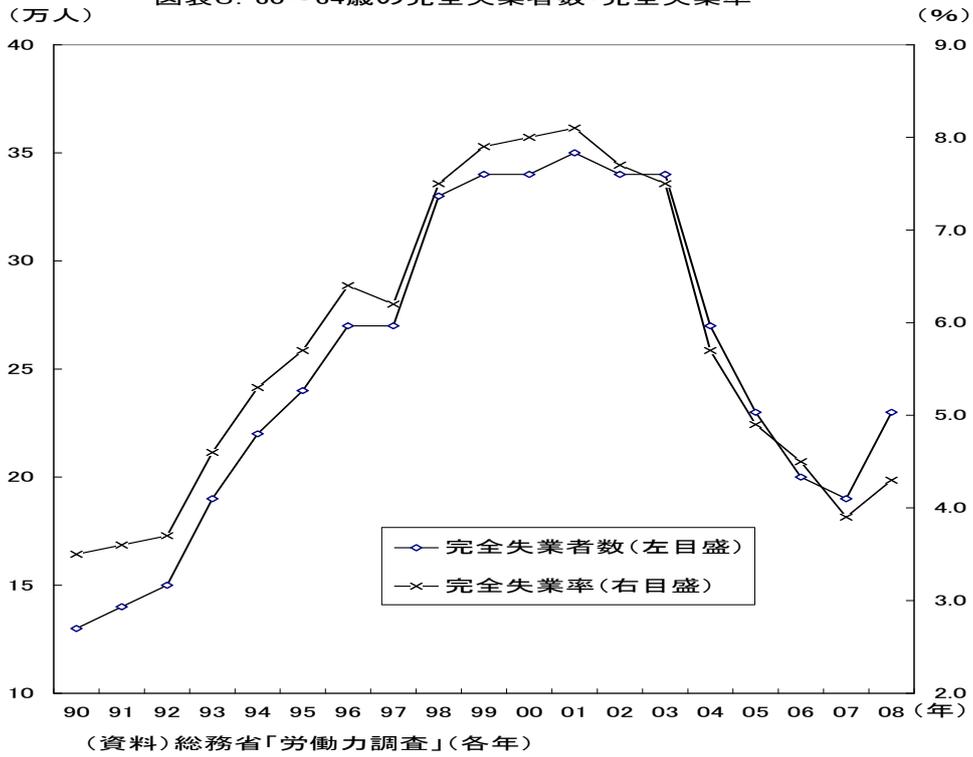


これまでは、実際に就業している人々だけを見てきたが、このほかに就業意欲はあるものの仕事につけない人々、すなわち失業者がいる。そこで、60～64歳層のうち失業者数などのくらいを示したのが図表6である。

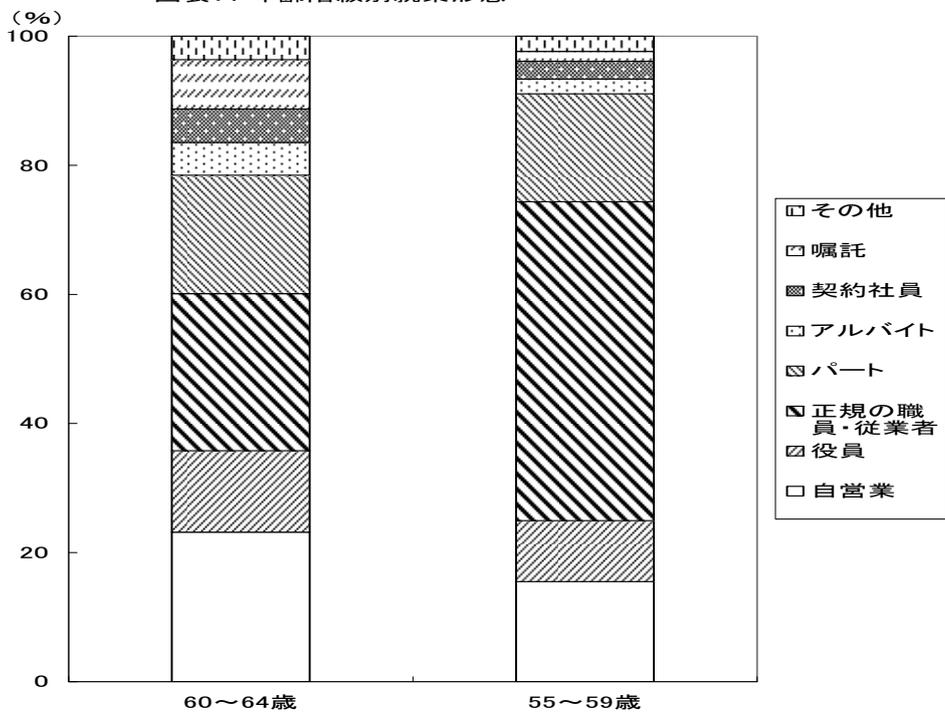
60～64歳層の失業者数は、就業者数に比べると決して多くはないが、直近の2008年で23万人である。完全失業率でみると、2008年で4.3%であり、全年齢層平均の4.0%を上回っている。60～64歳層で、就業者数と失業者数を加えると、すなわち就業意欲がある人は530万人に達する。

(2) 次に60～64歳層の就業形態（構成比）、すなわちどのような身分で働いているかをみることにする（図表7、調査時点は2007年）。60歳定年以降引き続き就業していても、就業形態が大きく変わる可能性が大きいのである。比較のため、60歳定年前の55～59歳層の就業形態もあわせてみることにする。ここで、就業形態とは具体的には、「正規の職員・従業者」、「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「嘱託」、「役員」、「自営業」等である。

図表6. 60～64歳の完全失業者数・完全失業率



図表7. 年齢階級別就業形態



55～59 歳層に比べ大きく減っているのは、「正規の職員・従業者」である。60～64 歳層の同比率は 24.3%と、55～59 歳層の 49.4%に対しほぼ半減している。一方、60～64 歳層で高まっているのは、「自営業」（55～59 歳層 15.5%→60～64 歳層 23.2%）、「パート」（同 16.7%→18.3%）、「嘱託」（同 1.6%→7.7%）、「契約社員」（同 2.7%→5.2%）、「役員」（同 9.5%→12.6%）等である。

このように 55～59 歳層では正規社員が大部分であったのが、60～64 歳層になると非正規化しているのである。なお、「自営業」の比率が高まっているのは、自営業という性格から、そもそも 60 歳定年制がなく 60 歳以降もそのまま就業する人が多いためとみられる。また「役員」の比率も高まっているのは、役員の定年年齢が 60 歳より高い企業が多いためと考えられる。

#### 4. 団塊世代の高い就業意欲の背景

これまで団塊世代の就業意欲が高いことをみてきたが、その背景として次の 2 つがあるとみられる。

- ① 60 歳以降の生活を、年金だけでまかなうことが難しいため、働いて収入を得る必要があること。
- ② 改正高齢者雇用安定法で企業に対して高齢者の雇用を促すようにしたこと（2006 年 4 月 1 日より）。

以下では、まず①の要因について述べ、次に②の要因を取り上げることにする。

(1) 多くの人にとって老後の生活を支える大きな柱は、年金、そのなかでも公的年金であろう。しかし、その公的年金の支給開始年齢が年金財政悪化を背景にして、引き上げられてきている（支給開始年齢が高くなっている）。支給開始年齢は男性と女性で異なるが、ここでは男性の場合を取り上げる（図表 8）。

60 歳以降 64 歳まで支給される公的年金は、報酬比例部分（現役時代の給与・掛金に比例した部分、65 歳以降は老齢厚生年金）と、定額部分（65 歳以降は老齢基礎年金）に分けられる。このうち定額部分については、以前には 60 歳支給であったが、団塊世代の男性の場合、1947 年 4 月 2 日～1949 年 4 月 1 日生まれの人は 64 歳以降支給に、また 1949 年 4 月 2 日～同年 12 月 31 日に生まれの人は 65 歳以降支給に引き上げられている。ただし、報酬比例部分については団塊世代の場合、60 歳支給である。

したがって、団塊世代が 60 歳の定年で退職すると、定額部分の支給を受けるまで 4 年ないし 5 年のブランクがあることになり、それだけ生活のやりくりが難しいのである。定額部分支給開始年齢引上げが、団塊世代の就業意欲を高めたと考えられる。

このことを確認するため、やや古い資料ではあるが高齢者の就業理由に関するアンケート調査<sup>1</sup>をみることにする（図表 9）。

<sup>1</sup> 厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（2004 年）

図表8. 公的年金の支給開始年齢

生年月日

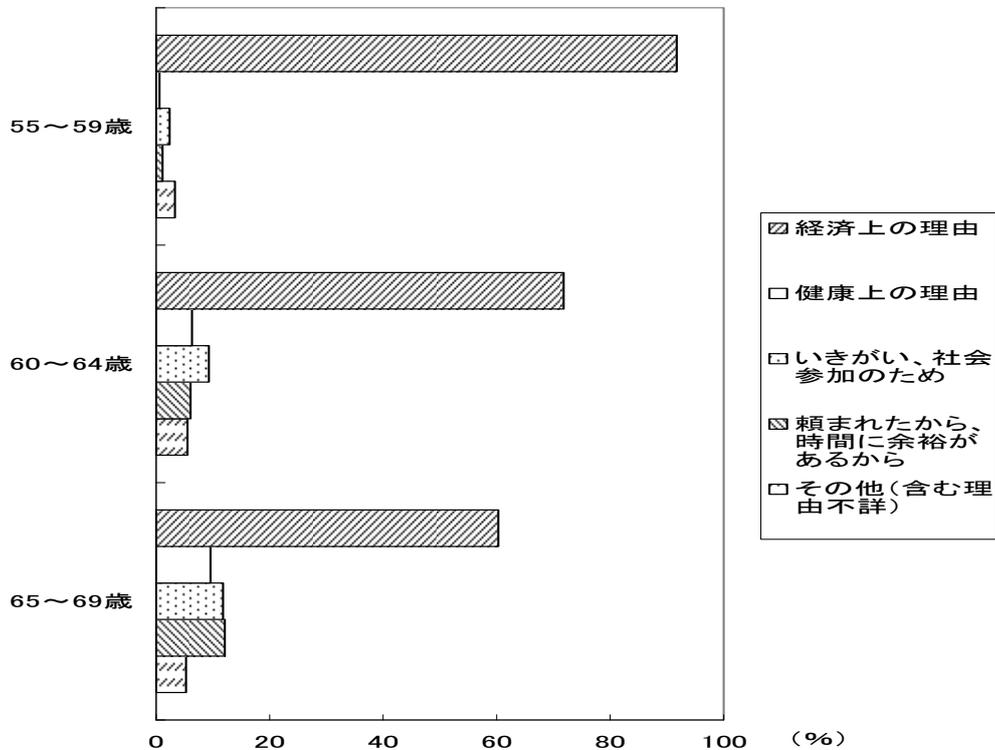
生年月日		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
1941年4月2日～ 1943年4月1日	1946年4月2日～ 1948年4月1日	報酬比例部分				老齢厚生年金	
		定額部分				老齢基礎年金	
1943年4月2日～ 1945年4月1日	1948年4月2日～ 1950年4月1日	報酬比例部分				老齢厚生年金	
		定額部分				老齢基礎年金	
1945年4月2日～ 1947年4月1日	1950年4月2日～ 1952年4月1日	報酬比例部分				老齢厚生年金	
		定額部分				老齢基礎年金	
1947年4月2日～ 1949年4月1日	1952年4月2日～ 1954年4月1日	報酬比例部分				老齢厚生年金	
		定額部分				老齢基礎年金	
1949年4月2日～ 1953年4月1日	1954年4月2日～ 1958年4月1日	報酬比例部分				老齢厚生年金	
		定額部分				老齢基礎年金	

(注) 1.太枠内が団塊の世代

2.支給開始年齢は2009年10月現在

(資料) 日本年金機構「ホームページ」(<http://www.nenkin.go.jp/>)

図表9. 高齢者の就業理由(男性・2004年)



(資料) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」(2004年)

なお同調査時点の2004年では、定額部分の支給開始年齢が、すでに段階的に引き上げられている。

同調査では、各年齢層に対し就業する理由を、「経済上の理由」、「健康上の理由」、「いきがい、社会参加のため」、「頼まれたから、時間に余裕があるから」等に分けて質問している。60～64歳層で最も多い就業理由は、「経済上の理由」で71.8%にのぼる。そのほかの理由は、各10%未満である。

経済上の理由が就業に大きく影響を及ぼしていることは、同アンケート調査のほか、経済分析結果にもあらわれている<sup>2</sup>（図表10）。それによると、公的年金の受給額が多くなると60～64歳層では、就業確率が低下する、すなわち就業しない傾向がある。公的年金と同様な効果は、私的年金についてもみられるとの結果となっている。なお、65～69歳層においても同様な推計結果が得られている。

ただし、就業すると公的年金受給額が減額される場合があることに留意する必要がある（図表11）。1例をあげることにする。60～64歳の人で、公的年金を月額12万円受給する資格がある一方、月額給与（賞与を含めて月額にしたもの）が20万円あると、実際の年金受給額は毎月2万円減額されて10万円となる。年金がどの程度減額になるかは、年金額・給与額によって異なる。

図表10. 高齢者の就業確率に対する諸要因の弾性値(男性)

年齢階級	健康ダミー(「元気が」=0、「あまり元気でない、病気がち・病気」=1)	定年経験ダミー(「定年経験あり」=1、「定年経験なし」=0)	公的年金額(厚生年金、在職老齢年金、国民年金、共済年金等)	私的年金額(「厚生年金基金、個人年金等」)
60～64歳	-0.085 (-10.996)	-0.010 (-5.096)	-0.245 (-13.578)	-0.026 (-5.493)
65～69歳	-0.262 (-14.205)	-0.131 (-3.604)	-0.380 (-7.000)	-0.030 (-3.388)

(注) 1.分析方法:「高齢者就業実態調査」(2000年)の個票を用いてロジスティックモデルで分析

2.( )内はt値

(資料)厚生労働省「労働経済の分析」(2005年版)

<sup>2</sup>厚生労働省「労働経済の分析」(2005年)。

図表11. 減額後の年金額:60～64歳で就業する場合

年金(月額)①	給与(月額)②	減額後の年金額(計算式)
28万円以下	48万円以下	$①-(①+②-28万円)*1/2$
	48万円超	$①-(48万円+①-28万円)*1/2 - (②-48万円)$
28万円超	48万円以下	$①-②*1/2$
	48万円超	$①-48万円*1/2-(②-48万円)$

(注)給与:賞与を含めて月額にしたもの

(資料)日本年金機構ホームページ(2009年10月現在)(<http://www.nenkin.go.jp/>)

(例)年金額12万円、給与20万円の場合(筆者作成)

$$12万円-(12万円+20万円-28万円)*1/2=10万円$$

すなわち、年金額は月額2万円減額されて10万円となる。

(2) 次に団塊世代の就業意欲を高めているもう1つの要因である改正高齢者雇用安定法についてみることにする。同法が、団塊世代の強い就業意欲を実際の就業に結びつけているのである。

同法の概要は次のとおりである。

2006年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳(注)までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

(注) この年齢は、年金(定額部分)の支給開始年齢引上げスケジュールにあわせ、2013年4月1日まで段階的に引上げる。

- ・2006年4月1日～2007年3月31日 62歳
- ・2007年4月1日～2010年3月31日 63歳
- ・2010年4月1日～2013年3月31日 64歳
- ・2013年4月1日以降 65歳

企業の実施状況は、図表12のとおりである<sup>3</sup>。実施済み企業は、実施開始の2006年には84.0%であり、そして2008年には96.2%に高まっている。

ただし、その内容をみると、「継続雇用」が2008年で全体の85.4%と大部分を占めており、「定年廃止」、「定年引上げ」は、それぞれ2008年で2.1%、12.5%に過ぎない。「継続雇用」が主であることは、前出の図表7「年齢階級別就業形態」にも表れている。そこでは60～64歳の雇用形態のなかで「正規の職員・従業者」の割合が、55～59歳に比べ大きく減少している一方、「嘱託」、「契約社員」、「パート」等の割合が高まっているのである。

さらに「継続雇用」の中身を見ると、「(継続雇用)希望者全員」を雇用している企業は2008年で38.6%にとどまっている。残りは、「労使協定」ないし「就業規則」で継続雇用に必要な「基準」を設けているのである。

とはいえ団塊世代が60歳定年を一旦迎えても、同法施行が主に非正規社員とはいえ再就業を後押ししたことは確かとみられる。

図表12. 高齢者雇用確保措置の実施状況

	雇用確保措置を実施した企業の割合	雇用確保措置の内訳			継続雇用の内訳		
		定年廃止	定年引上げ	継続雇用	希望者全員	基準を設定(注)	
						労使協定	就業規則
2006年	84.0	1.2	12.9	85.9	39.1	42.1	18.8
2007年	92.7	2.1	12.1	85.8	38.8	42.3	18.9
2008年	96.2	2.1	12.5	85.4	38.6	44.0	17.4

(注)対象となる高齢者に関する基準を設定

(資料)厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」(2008年)

(3) 以上、団塊世代の就業意欲が高まっている背景の1つに、経済的側面があることをみてきた。団塊世代は、既述したとおり就業を続けることによって収入の大幅減を回避しているが、もう一方で支出を極力抑えて生活をやり繰りしている。そこで、団塊世代の就業という本レポートのテーマとは直接的な関連はやや薄い、厳しい生活でのやり繰りという面では就業による収入大幅減回避と合い通じる支出面について若干触れておくことにする。

図表13は、「世帯主が60歳以上の世帯(この世帯が団塊世代を表すものとする。勤労者世帯と無職世帯)」の1ヶ月当たりの収支と、比較のために「世帯主が55～59歳の世帯」の収支をみたものである。まず、「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」のなかの「無職世帯」をとりあげる。この世帯の主な収入(所得)源は年金収入であり、月額190千円(社会保障給付)である。その他の収入を含めると同223千円である。消費支出を同250千円に抑えているものの、毎月27千円の赤字となっている。

<sup>3</sup>厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」(2008年)

図表13. 世帯主が60歳以上・勤労世帯・無職世帯別所得および消費支出(2008年)

(単位:1000円/月)

	世帯主が60歳以上		同55~59歳	1人当たり(等価尺度ベース)		
	勤労者世帯	無職世帯		世帯主が60歳以上		同55~59歳
			勤労者世帯	無職世帯	勤労者世帯	
所得合計	398	223	600	240	145	336
世帯主の勤め先収入	255	0	488	-	-	-
配偶者・他の世帯員の所得	46	19	88	-	-	-
社会保障給付	82	190	10	-	-	-
その他	15	14	14	-	-	-
消費支出	304	250	353	183	162	198
世帯人員数	2.75	2.38	3.19	-	-	-

(注)等価尺度ベースの1人当たり消費支出=消費支出/(世帯人員数<sup>0.5</sup>)

(資料)総務省「家計調査年報」(2008年)

一方、「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」のうち「勤労者世帯」をみると、「世帯主の勤め先収入」が同255千円である一方、年金収入(社会保障給付)は、年金の減額もあって同82千円である。収入(所得)合計では同398千円である。消費支出は同304千円であるから、この世帯では黒字となっている。

このように、就業することによって収入(所得)合計は同175千円高まるが、それでも60歳定年前である「世帯主が55~59歳の世帯」の同600千円を202千円下回っている。

「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」と「世帯主が55~59歳の世帯」では世帯人数が異なるため、生活に必要な消費支出水準も違ってくる。そこで、世帯人員1人当たりで消費支出をみることにする。なおここでは、同支出額を「等価尺度ベース」<sup>4</sup>で算出した。

「等価尺度ベース」とは、消費支出は世帯人数が多くなればそれだけ高まるが、人数が増加するほどには増えないということを考慮したものである。

「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」の1人当たりの消費支出(月額)は、「世帯主が55~59歳の世帯」に比べ少ない。「世帯主が55~59歳の世帯」では198千円であるのに対し、「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」では、「勤労世帯」183千円、「無職世帯」162千円である。

このように「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」では、「無職世帯」では無論のこと、「勤労世帯」でも、消費支出を抑えているのである。

次に、「世帯主が60歳以上の世帯(団塊世代)」は消費支出のうち、どのような消費項目

<sup>4</sup> 等価尺度ベース=1人当たり消費支出/(世帯人員数<sup>0.5</sup>)

を、抑えているのかをみることにする。図表14は、直ぐ上で取り上げた各世帯の消費支出の内訳を示したものである。

「世帯主が60歳以上の世帯（団塊世代）」は、多くの消費項目の支出を抑えているが、そのなかでも、「被服・履物」、「家具・家事用品」等で顕著である。「被服・履物」支出は、「世帯主が60歳以上の世帯（団塊世代）」のうち「勤労者世帯」で、「世帯主が55～59歳の世帯」に対して0.86倍、また「無職世帯」で0.57倍である。また「家具・家事用品」は、それぞれ0.92倍、0.75倍である。このように不要不急の支出を抑え、家計をやり繰りしているのである。

一方、「保健医療」については、年齢という点から、「世帯主が60歳以上の世帯（団塊世代）」のほうが多くなっている。同様に、「交際費」も「世帯主が60歳以上の世帯（団塊世代）」の支出水準は比較的高い。

図表14. 世帯主60歳以上世帯の消費支出内訳：勤労者・無職者別（2008年）

（金額単位：1000円）

	世帯主が60歳以上				同55～59歳
	勤労者世帯		無職世帯		勤労者世帯
	金額/月(A)	(A)/(C)	金額/月(B)	(A)/(C)	金額/月(C)
所得合計	398	0.66	223	0.37	600
消費支出合計	304	0.86	250	0.71	353
食料	71	0.92	63	0.82	77
住居	16	1.00	15	0.94	16
光熱・水道	23	0.92	21	0.84	25
家具・家事用品	11	0.92	9	0.75	12
被服・履物	12	0.86	8	0.57	14
保健医療	13	1.08	15	1.25	12
交通・通信	39	0.76	25	0.49	51
教育	3	0.30	0	0.00	10
教養娯楽	32	1.03	29	0.94	31
交際費	34	1.03	32	0.97	33
その他	50	0.69	33	0.46	72

（資料）総務省「家計調査年報」（2008年）

#### 5. 大きい団塊世代の経済格差

団塊世代の経済状況は厳しく、これが高い就業意欲の1つの背景となっていることをみてきた。しかし、就業していることが結果的に、団塊世代のなかの所得格差をもたらしている可能性がある。就業することによって、ある程度の所得を確保できる世帯がある一方で、長く専業主婦であった人が突然寡婦となり、働くことも難しくまた年金額も少ないため、所得はわずかなものになってしまうことがある。

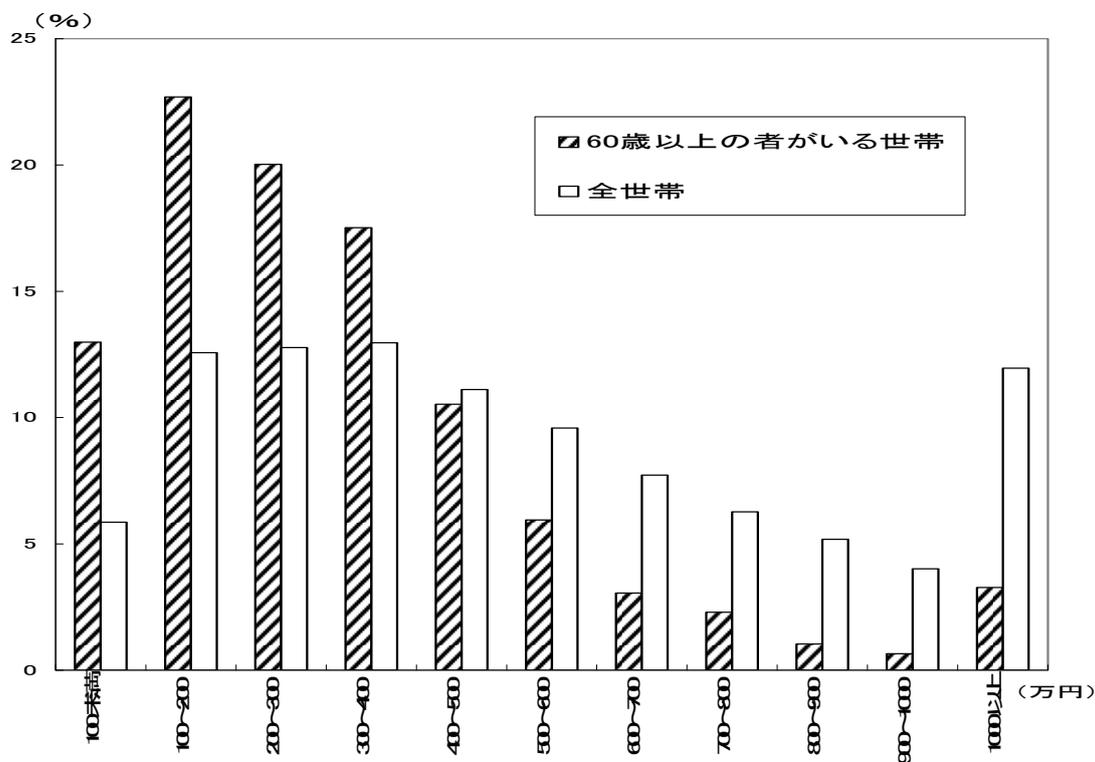
このように、就業の有無を主因に団塊世代を含め高齢者の経済格差は、現役世代に比べ大きいと思われる。そこで、団塊世代の所得格差を取り上げることとする。また、所得格差と並んでもう1つの経済格差である、貯蓄残高格差についても簡単に触れることにする。

まず、所得における格差をみることにする。「60歳以上の者がいる世帯」のうち「夫婦のみの世帯」と「単独世帯」を取り出し、両世帯を合わせた所得分布をみたものが図表15である。比較のために、全世帯の所得分布も示してある。なお、同図表では所得階級区分は基本的には100万円であるが、最上階級では1,000万円以上となっている。

「60歳以上の者がいる世帯」での所得分布は、所得が低い階級で多く、全体の22.7%の世帯が100～200万円に集中している。ところが一方で、高所得世帯も目に付く。500～600万円世帯は5.9%であり、さらに1,000万円以上の世帯は3.3%である。

図表15から、「60歳以上の者がいる世帯」の所得分布は「全世帯」に比べ、かなり偏りがあることがみてとれるが、それを確認するためにジニ係数をみることにする(図表16)。ただし、ジニ係数算出のもとになる資料は、先ほどの厚生労働省「国民生活基礎調査(2008年)」ではなく、同「所得再分配調査(2005年)」である。同調査によると、「60～64歳」のジニ係数は、「当初所得」で0.52、「再分配所得」<sup>5</sup>でも0.39であり、ともに他の年齢層を上回っている。すなわち、所得格差が大きいのである。

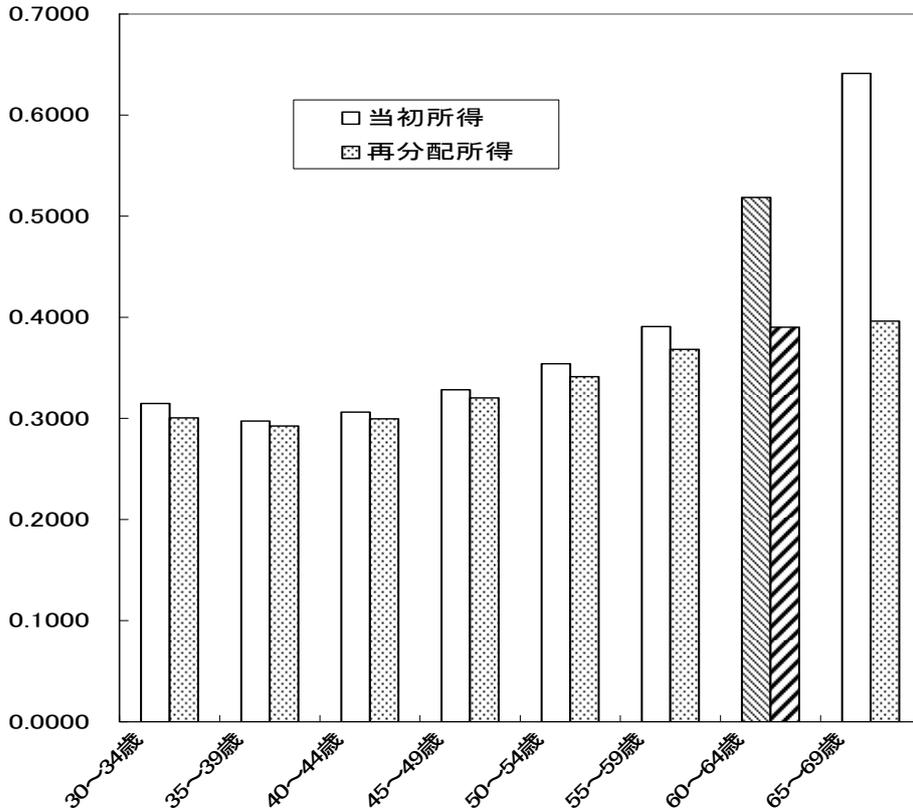
図表15. 「60歳以上の者がいる世帯」と「全世帯」の所得分布



(注) 60歳以上の者がいる世帯: 「夫婦のみの世帯」と「単独世帯」  
 (資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2008年)

<sup>5</sup> 再分配所得 = 当初所得 - 税金・社会保険料 + 社会保険給付 (現物・現金)

図表 16. ジニ係数：世帯主の年齢階級別所得



(注)再分配所得＝当初所得－税金・社会保険料＋社会保険給付(現物・現金)

(資料)厚生労働省「所得再分配調査」(2005年)

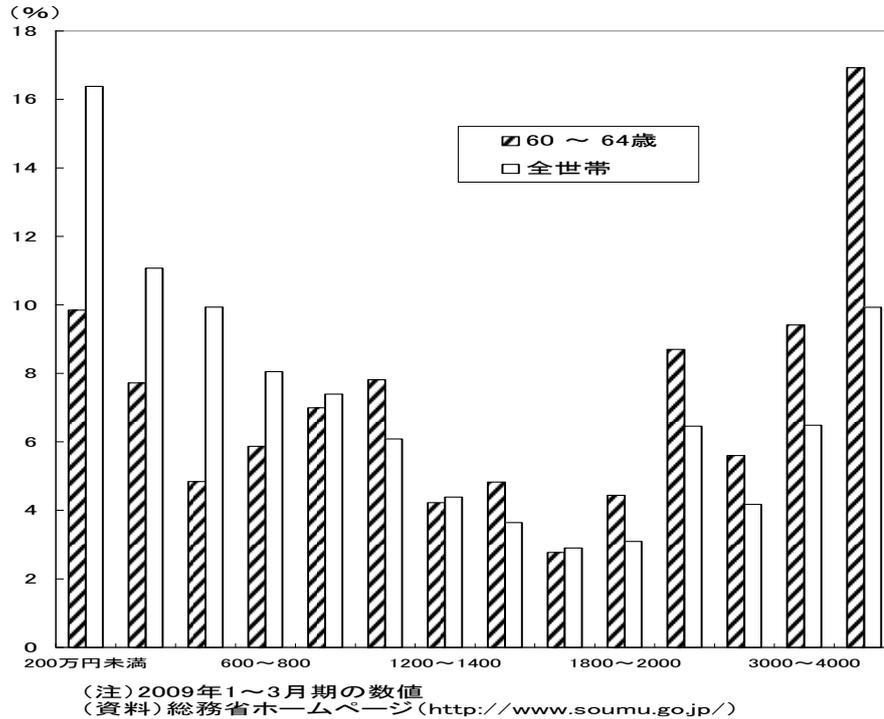
次にもう1つの経済格差である貯蓄残高格差をみることにする。図表17は、「世帯主が60～64歳の世帯」と「全世帯」の貯蓄残高分布を示したものである<sup>6</sup>。なお、同図表では貯蓄残高階級区分が必ずしも同じではないことを付け加えておく。すなわち、貯蓄残高が少ない階級での区分は200万円であるが、貯蓄残高が多い階級においては500万円ないし1,000万円となっている。

「世帯主が60～64歳の世帯」においては、貯蓄残高が少ない階級に1つの山がある一方、多い階級にもう1つの山がある。貯蓄残高が200万円未満の世帯が9.8%ある一方で、3,000～4,000万円未満が9.4%、さらに4,000万円以上の世帯が16.9%もある。「全世帯」の貯蓄残高分布をみると、貯蓄残高の少ない階級に多く分布している一方、貯蓄残高の多い階級では少ない。

このように、「世帯主が60～64歳の世帯」の貯蓄残高格差も、所得格差と同様に大きいのである。

<sup>6</sup>総務省ホームページ (<http://www.soumu.go.jp/>)

図表 17. 貯蓄残高の分布：「世帯主が60～64歳」と「全世帯」



## 6. 団塊世代の就業増加がマクロ経済に与える効果

団塊世代における就業者数増加は、実体経済に対して様々な影響を及ぼすことになる。就業によって、それだけ所得が増加すると、消費支出も拡大すると期待される。また、低下傾向にあるわが国の貯蓄率に歯止めがかかる可能性もある。

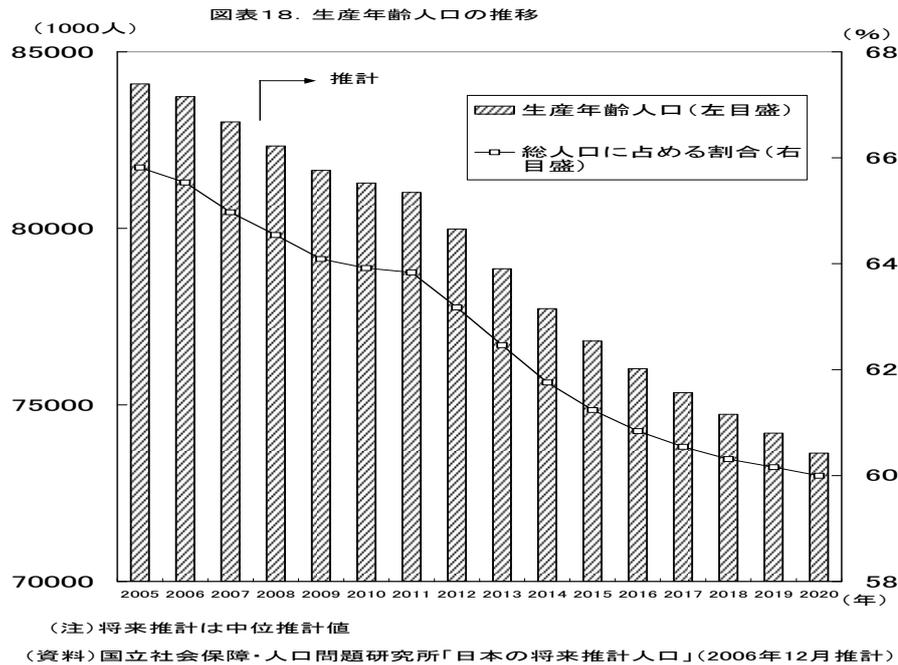
このように就業者数増加の影響は種々あるが、そのなかでも重要なのは、労働力を通じるわが国潜在成長率への影響であろう。労働力は、資本ストック、全要素生産性（技術水準等）と並んで、潜在成長率を決定する要因の1つである。わが国の潜在成長率については、いろいろな機関で推計されているが、現状1%未満との低い推計結果もある。多くの団塊世代が、60歳以降も労働市場に残ることは、わが国潜在成長率低下を押し止めるというプラス効果が期待できることになる。

そこで、まず現時点で労働力の中心となる生産年齢人口（16～65歳人口）が、今後どのように推移すると見込まれているかを捉えておくことにする<sup>7</sup>（図表18）。

生産年齢人口は既に減少傾向にあり、2007年には83,015千人と2005年の84,092千人から1,077千人減少している。今後も生産年齢人口の減少が見込まれ、2020年には73,635千人になると推計されている。2020年の生産年齢人口／総人口割合は、60.0%と2007年の65.0%から5.0ポイントも低下することになる。

生産年齢人口が減少しても、団塊世代をはじめとする高齢者が労働市場にとどまること

<sup>7</sup>国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（中位推計値）」（2006年12月推計）



は、わが国の潜在成長率低下を押し止めることになる。そこで、以下では労働力減少が仮に1%阻止できると、潜在成長率低下はどの程度押し止められるかを試算した。

試算方法は次のとおりである。

- ① 生産関数をコブ・ダグラス型 (次同次) とする。

$$Y_t = A_t L_t^\alpha K_t^{1-\alpha}$$

$Y_t$ : GDP  $A_t$ : 全要素生産性  $L_t$ : 労働投入量  $K_t$ : 資本投入量

- ② 上式から次式を導くことができる。

$$\dot{Y}/Y = \dot{A}/A + \alpha * (\dot{L}/L) + (1-\alpha) * (\dot{K}/K)$$

- ③ 労働分配率 $\alpha$ を財務省「法人企業統計年報」から以下のとおり算出し0.61 (2004年～2008年の平均値) とした。

労働分配率 = 人件費 / 粗付加価値額 (含む減価償却費)

- ④ この結果、労働力減少が仮に1%阻止できると、GDP成長率低下は0.61%押しとどめられることになる。

潜在成長率がどの程度かを定める最も大きな要因は全要素生産性上昇率ではあるが、労働力減少をいかに阻止するかということも、今後の日本経済にとって重要である。

## 7. おわりに

団塊世代より後世代の就業意欲は、団塊世代と同様に高い可能性がある。60歳台でも体的には、まだ就業可能な人が多いだけに、就業意欲を実際に就業に結びつくようにする

ことが、本人にとっても、また社会にとっても望ましいことであろう。

本レポートでみたように、60歳台になっても就業する人は増加しているが、さらに促進するためには、次の点がポイントとなろう。1つは、本人のさらなる高い技術力の習得、もう1つは企業サイドにおける人事制度の見直しである。

まず高い技術力の習得とは、製品・サービスの製造・開発に関する技術だけでなく、営業力、折衝力、問題解決力など、幅広い技術の習得のことである。こうした高い技術を持っているならば、企業側の需要は大きいはずである。高い技術力を習得するためには、若いうちから自己研鑽に励む必要がある。

次に企業サイドの人事制度の見直しとは、60歳台の人の賃金を労働が生み出した価値に見合った制度にすることである。生み出した価値をベースにした賃金ならば、企業にとって高齢者雇用は負担にはならない。

少子高齢化がますます進む今後においては、それに応じた個人の対応のほか社会の諸制度の改編が求められている。

以上

#### 参考文献

- ・厚生労働省（2005）「労働経済の分析」
- ・清家篤・山田篤裕（2004）「高齢者就業の経済学」
- ・内閣府（2006）「国民生活白書」
- ・チャールズ・ユウジ・ホリオカ・奥井めぐみ（2006）「公的年金の老後貯蓄と退職行動に与える影響」、財団法人年金総合研究センター平成17年度総括研究報告書『家計の効用・行動の視点を踏まえた公的年金の役割及び改革に関する実証的研究』
- ・チャールズ・ユウジ・ホリオカ（2004）「団塊世代の退職と日本の家計貯蓄率」、樋口美雄・財務省財務総合政策研究所[編著]『団塊世代の定年と日本経済』
- ・八代尚宏・小塩隆士・井伊雅子他（1997）「高齢化の経済分析」、経済分析第151号