

労働力人口の推移と高齢者雇用の視点

研究員 古泉将利

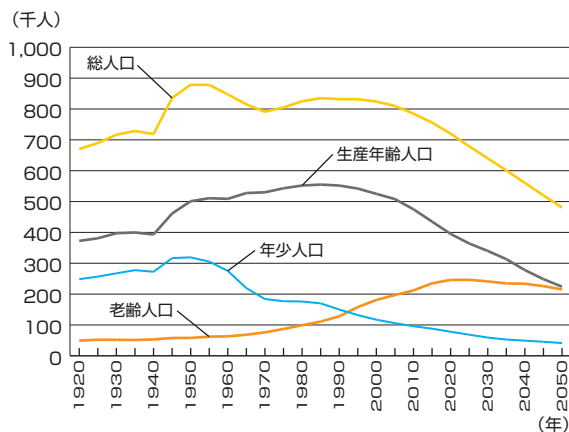
1. はじめに

徳島県の人口は今後も減少を続け、人口構成の変化は加速する。構成の変化は人口ボーナスや人口オーナスといった概念で示され、企業や産業・雇用や生活などに多様な影響を与える。特に労働力に与える影響が大きく、働き方や価値観の見直しが迫られる。企業の存続にかかわると認識し、主体的に取り組む必要がある。

(1) 県内総人口の推移と将来推計

図表1で県内人口の推移と将来予測を示す。徳島県の総人口は1950年の87.8万人をピークに、高度経済成長の進展で、都市部へ人口流出が生じ減少傾向に転じた。1970年代前半に第二次ベビーブームで増加に転じ、1975年から2005年にかけて80万人台の人口規模を維持した。1995年からは、少子高齢化の影響から自然

図表1 徳島県の総人口と人口構成の推移



資料：総務省「国勢調査」
国立社会保障・人口問題研究所
「都道府県・市区町村別の男女・年齢(5歳)階級別将来推計人口」

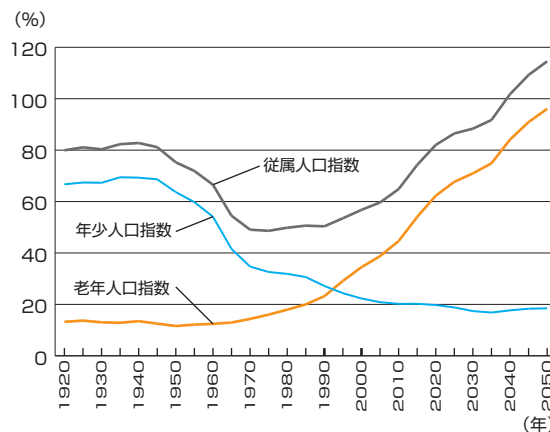
減に転じた。2010年以降は70万人台の人口規模となっている。また、国立社会保障・人口問題研究所(以下、社人研)は、2030年に64万人、2040年に56万人、2050年に48万人と今後も県内人口の減少が続くと推計する。

(2) 人口ボーナスと人口オーナス

次いで、図表2で徳島県の従属人口指数の推移を示す。従属人口とは、年少人口(0～14歳の人口)と老年人口(65歳以上の人口)の合計で、生産年齢人口(15～64歳の人口)に扶養される人口とみなす。従属人口指数は、従属人口を生産年齢人口で除して求め、生産年齢人口の扶養負担を表している。

県内の従属人口指数は1950年から1990年にかけて低く、1995年から上昇傾向で推移している。2020年(82.0)は1945年(81.2)と同水準だが、人口構成の変化で年少人口指数と老年人口

図表2 徳島県の従属人口指数の推移



資料：総務省「国勢調査」
国立社会保障・人口問題研究所
「都道府県・市区町村別の男女・年齢(5歳)階級別将来推計人口」

指数は逆転している。

従属人口指数の変化をみると、従属人口指数は減少の後に上昇する形を示す。谷の時期は人口ボーナスと呼ばれ、社会全体の扶養負担の軽さから、経済発展・社会インフラの整備や構築が進みやすい時期とされる。一方、人口ボーナスの時期から少子高齢化が進むと、生産労働人口に対する従属人口(特に老年人口)が増加し、社会全体の扶養負担が高まる。この時期を人口ボーナスに対して、人口オーナスと呼ばれる。

2. 人口オーナス時期に生じる企業の課題

(1) 消費者の需要変化

では、人口オーナス時期の県内企業に生じる課題とはいかなるものか。

第一に、人口減少や人口構成の変化にともなう消費者の需要の変化が挙げられる。人口減少によって、県内市場そのものの規模が縮小する。加えて、人口構成の中心が生産年齢人口から老年人口に移り変わることで消費者のニーズに変化が生じる。特に県内家計消費は、県内総生産(支出)の半数程度を占め、影響の度合い

は大きい。企業の存廃をわける問題ともいえ、変化に対応できない企業は、退出を余儀なくされ、産業そのものも衰退する。一方、人口構成の変遷でウエイトを高める老年人口層に生じる新たなニーズに対応したモノやサービスを提供できれば影響の度合いの抑制が可能だろう。

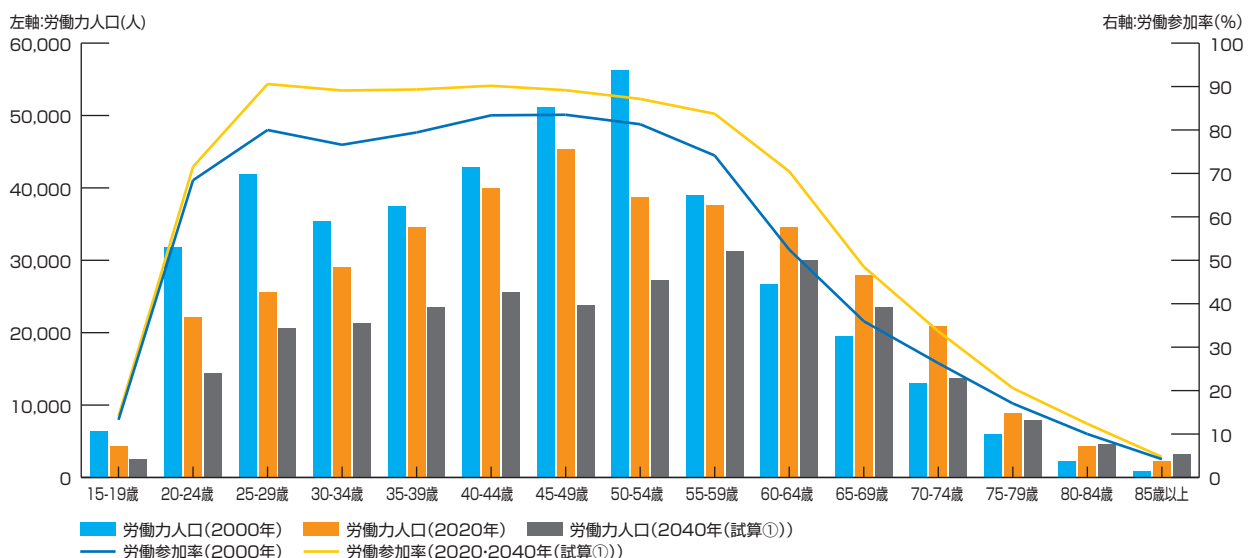
(2) 労働力の減少

第二に、労働力の減少が挙げられる。図表3は年齢階層毎の労働力人口と労働参加率を示している。

労働力人口は、2000年の41.1万人から、2020年で37.7万人、2040年(試算①)に27.4万人まで減少する。減少数は2020年までの20年間で3.4万人に対して、2040年までの20年間で10.3万人を見込む。

なお、2020年・2040年の労働力人口は、「令和2年国勢調査 就業状態等基本集計」における年齢階層毎の労働参加率を同一と仮定し、社人研「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」の各年における徳島県内15歳以上の各年齢階層に乗じて算出した。

図表3 徳島県の労働力人口と労働参加率



資料：総務省「平成12年国勢調査」、「令和2年国勢調査」

国立社会保障・人口問題研究所「都道府県・市区町村別の男女・年齢(5歳)階級別将来推計人口」

※1：2020年、2040年の労働参加率は各階層とも同率と仮定

※2：2020年、2040年(試算①)の労働力人口は、「都道府県・市区町村別の男女・年齢(5歳)階級別将来推計人口」の各階層に※1を乗じて算出

労働参加率は、2000年から2020年にかけて上昇している。これは、女性の労働参加や、高年齢者雇用安定法の数度の改正による、60歳未満定年の禁止や65歳までの雇用確保措置などの実施で55歳以上の高年齢者の労働参加が進んだことが要因といえる。

(3) 高年齢者の労働参加の効果

2040年にかけての労働力人口減少は、2020年の労働力人口全体の43%を占める40～59歳の階層の順次退出による影響が大きい。

図表4の試算②で、2040年の65～79歳の3階層を、2020年の60～64歳の労働参加率まで引き上げた場合の労働力人口を示す。2040年(試算②)の労働力人口が31.9万人で、2020年から5.8万人の減少に抑制できる。

さらに、試算③で示す60～79歳の4階層を2020年の55～59歳の労働参加率まで引き上げれば、2040年(試算③)の労働力人口は34.1万人で、2020年から3.5万人減少まで抑制でき、2020年までの20年間の減少数と同程度となる。過去と同程度の減少であれば、企業の生産性向上による付加価値の創造や、省人・省力化で県内経済の持続可能性は高まるだろう。

3. 高齢者雇用における視点

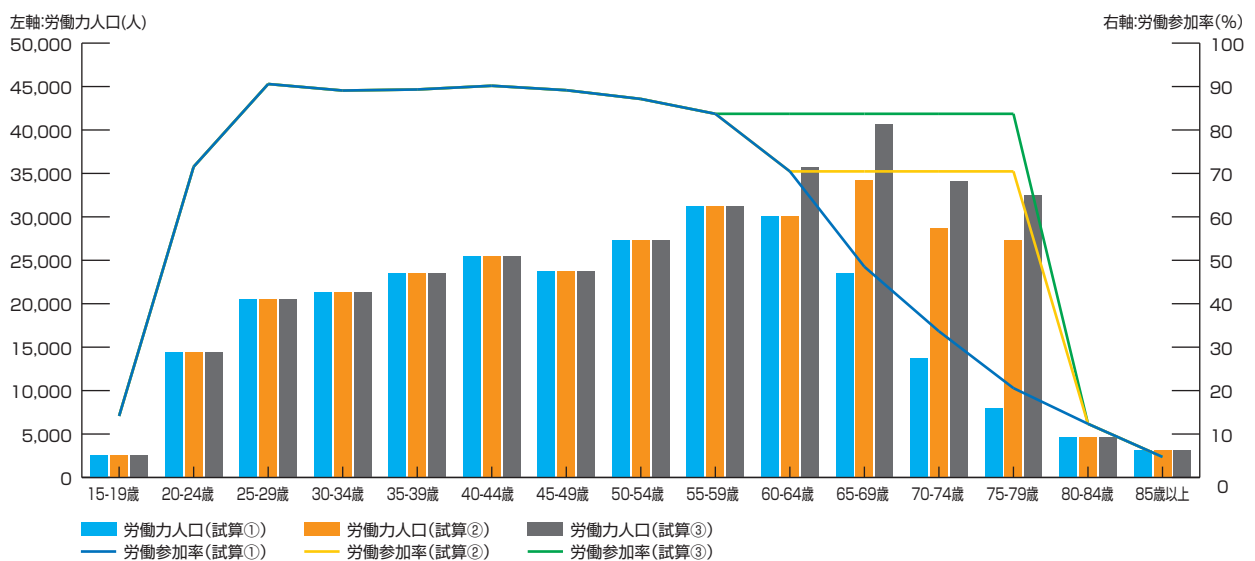
(1) 企業の認識する課題

健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間を健康寿命という。徳島県民の健康寿命は、2010年は男性が69.90歳、女性が72.73歳であったが、2019年に男性が72.13歳、女性が75.03歳にそれぞれ延伸した。今後も活力のある高年齢者は増加するものと考えられる。

人口構成の変化による労働力人口の減少を補うため、高年齢者が一層活躍する社会の実現が求められる。一方で、高年齢期の雇用確保に課題を感じる企業も多い。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が公表した「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2020年3月)は、60代前半層の雇用確保における課題(複数回答)に「定年後も雇用し続けている従業員の処遇決定が難しい」(22.1%)、「管理職社員であった者の扱いが難しい」(20.0%)、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」(19.6%)、「高年齢社員の仕事を自社内に確保するのが難しい」(12.0%)などを挙げる。

図表4 2040年に高年齢階層で労働参加率が改善した場合



資料：総務省「令和2年国勢調査」

国立社会保障・人口問題研究所「都道府県・市区町村別の男女・年齢(5歳)階級別将来推計人口」

※試算②は、65-79歳の3階層の労働参加率が60-64歳の労働参加率に改善したと仮定して算出

※試算③は、60-79歳の4階層の労働参加率が55-59歳の労働参加率に改善したと仮定して算出

(2)労働者の処遇に関する認識

一方、同機構が60～69歳の労働者を対象に行った「60代の雇用・生活調査」(2020年3月)から、定年年齢到着後の①仕事内容の変化、②賃金変化、③会社からの説明、④賃金変化の受止めを以下にまとめる。

① 仕事内容の変化

- ・変わっていない(57.2%)
- ・同じ分野の業務であるが、責任の重さが変わった(20.7%)
- ・全く別の業務分野の仕事に変わった(13.4%) 他

② 賃金変化

- ・賃金額は減少した(71.5%)
- ・賃金額は余り変化していない(21.0%)
- ・賃金額は増加した(2.6%) 他

③ 会社からの説明(複数回答)

- ・特に説明はなかった(42.5%)
- ・会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金の低下は理解して欲しい(25.7%)
- ・仕事の責任の重さがかなり変わるので、前と同じ賃金は支払えない(9.7%) 他

④ 賃金変化の受止め(複数回答)

- ・雇用が確保されたのだから、賃金の低下はやむを得ない(31.9%)
- ・仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい(27.2%)
- ・会社への貢献度が下がったわけではないのに、賃金が下がるのはおかしい(18.6%) 他

上記①～④の最多数回答で高年齢労働者の現状認識を述べれば「定年前後で仕事の内容は変化していないが、賃金は減少した。会社からの説明は特になかったが、雇用が確保されたのだから賃金の低下はやむを得ない。」となる。現役労働世代と比べ、就労に対するモチベーションは低いと想像する。前述のとおり、この20年間で高年齢層の労働力人口は増加したが、就業

を選択しない者も多い。処遇に対する満足感の改善や働きがいの創出で、就業意欲をより高める必要がある。

高年齢層は、加齢による身体的な機能の低下などで働き方に制約を受ける。働き方や能力発揮の分野が違えば、それ以前と賃金体系が異なることは理解できる。一方で、企業は高年齢期の働き方を労働者と十分に協議し、合意形成しているのだろうか。

高年齢期における雇用制度対応や公的年金受給までの期間の生活維持を目的とした就労機会の提供、すなわち義務的で福祉的な観点による機会提供では就労意欲は向上しない。

企業が求める高年齢期の役割責任・担当業務・期待などの職務要件を明確化し、その実現に向けたキャリア開発支援など、ロードマップを具体的に示して納得感を高めなければならない。加えて、要件の達成度合いに対して正当な評価(賃金)がなければ意欲喪失は当然だろう。

4. おわりに

企業の労働力の過不足は景気の循環の中で、地域・産業・企業間の雇用力の強弱で労働力人口の移動が促された結果であると考えられる。人口減少・人口構成の変化は徳島県だけでなく、進行の度合いに比例して地方と都市の労働力の獲得競争が激しくなるだろう。地方では景気の好不況に関係なく不足が生じるのではないか。労働力不足は企業存廃にかかわる問題といえ、確保にむけた取組みは避けられない。

域外からの移住を含めた若年・中年層の労働参加や、出生数の増加にむけた行政の支援や施策は当然に求められる。他方、労働力の不足を解決する主体は企業である。

少子化で地域内の若年層の増加に制約があるなか、高年齢者の活用は取り組むべきと考えられるが、高年齢者の雇用には課題がある。企業側

では、働き方に関する満足感の向上や就労意欲の創出、労働者側は既存スキルの高度化や、新規スキルの獲得など相互研鑽が求められる。

人口構成の変化を契機に、労使間で高年齢期の就労環境を整備し、より多くの高年齢者が活躍する社会の実現を願う。

<参考文献>

国立社会保障・人口問題研究所

・「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」2023.12

・「人口問題研究第71巻第2号」2015.9

厚生労働省「健康寿命の令和元年値について」2021.12

独立行政法人労働政策研究・研修機構

・「70歳就業時代の展望と課題-企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析-」2021.6

・「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」2020.3

・「60代の雇用・生活調査」2020.3