

第2節 高齢者の消費と就労

少子高齢化が進展する中、我が国全体の経済活動に対して、高齢者層の与えるインパクトが高まっており、長期的・構造的な経済成長をみる上でも、短期的・循環的な景気動向をみる上でも重要性が増している。

特に、団塊世代（1947年～49年生まれ）は、人口規模が大きいため、その消費動向がマクロの消費に大きな影響を与えている。また、団塊世代が高齢化し、2007年以降の定年退職等の動きが労働供給にも影響を及ぼしているなど、その就業動向が経済全体の労働供給に大きな影響を与えている。

こうした高齢者の影響をみる上では、健康寿命の上昇などに伴い以前に比べて消費や就業といった経済活動に積極的であること、また所得・資産状況や健康状態などの個人差が大きいことに留意する必要がある。本節では、こうした高齢者の特性を踏まえつつ、その消費や就労の動向を分析するとともに、高齢者のより積極的な経済活動への参加に向けた課題を探る。

1 高齢者の消費活動

ここでは、近年、高齢者層全体の消費は増加しており、マクロの消費に対するインパクトが高まっていることを確認した上で、高齢者の消費行動の特徴を確認するとともにその背景を探る。

（高齢者層の消費支出は全体の約半分を占めるまでに拡大）

個人消費全体の中で、高齢者層の消費は、どのように推移しているのだろうか。総務省「家計調査」によって、消費支出の年齢階層別シェアの推移をみると、2000年以降、60歳以上の高齢者世帯のウェイトが趨勢的に上昇しており、最近ではおおむね半分を占めるまでに拡大している（第1-2-1図（1））。

高齢者世帯の1世帯当たり消費支出をみると、他の世代よりも水準は低いものの（第1-2-1図（2））、少子高齢化の進展の下、全体の世帯数に占める高齢者世帯のシェアの上昇によって、高齢者層の消費インパクトが増大している。

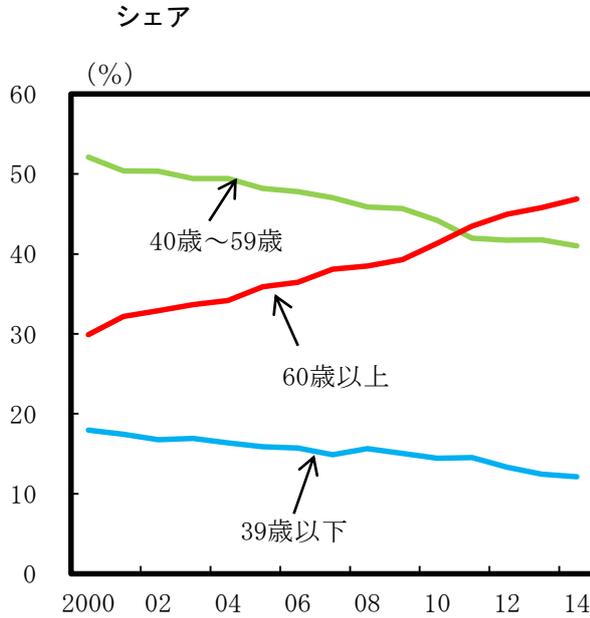
これを確認するために、マクロの消費支出を60歳以上と60歳未満に分けて、世帯数と1世帯当たりの消費額で要因分解すると、60歳以上の世帯数が一貫してプラスで寄与していることが分かる（第1-2-1図（3））。

また、60歳以上世帯と60歳未満世帯における消費品目ウェイトの違いをみると、高齢者世帯は他の世代に比して、交際費を含むその他の消費支出や外食を含む食料、保健医療の比率が高くなっている（第1-2-1図（4））。

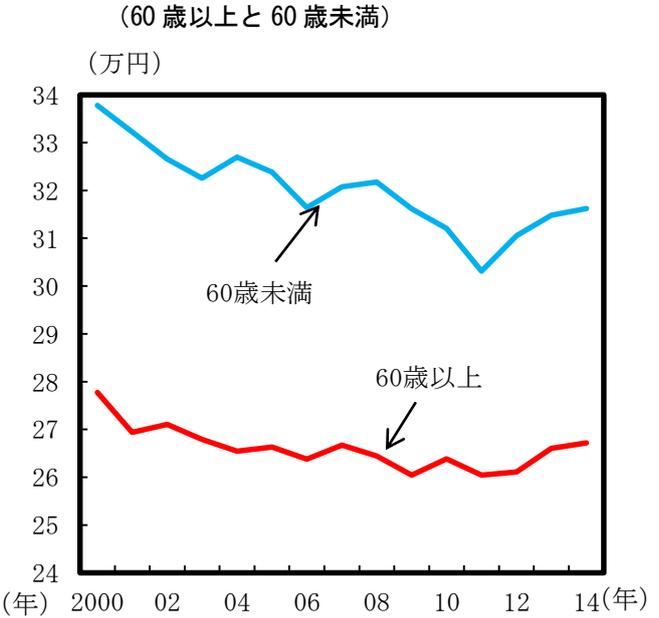
第1-2-1図 高齢者層の消費動向

高齢者層の消費支出が経済全体の消費支出に与えるインパクトは強まっている

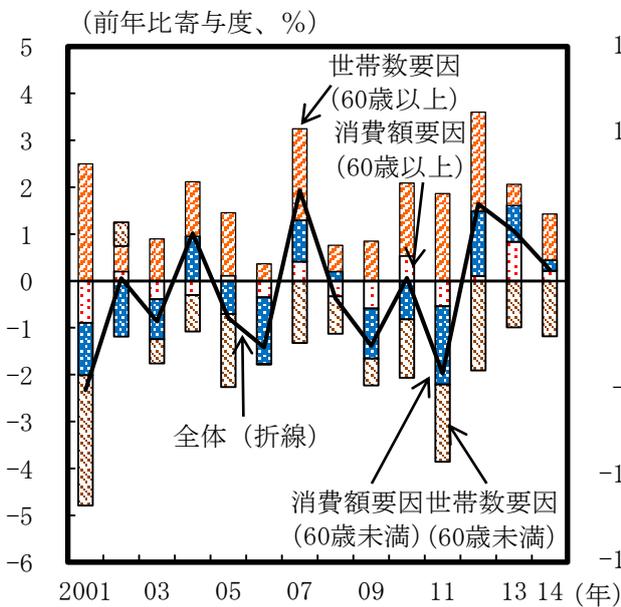
(1) 年齢階層別にみた高齢者世帯の消費支出



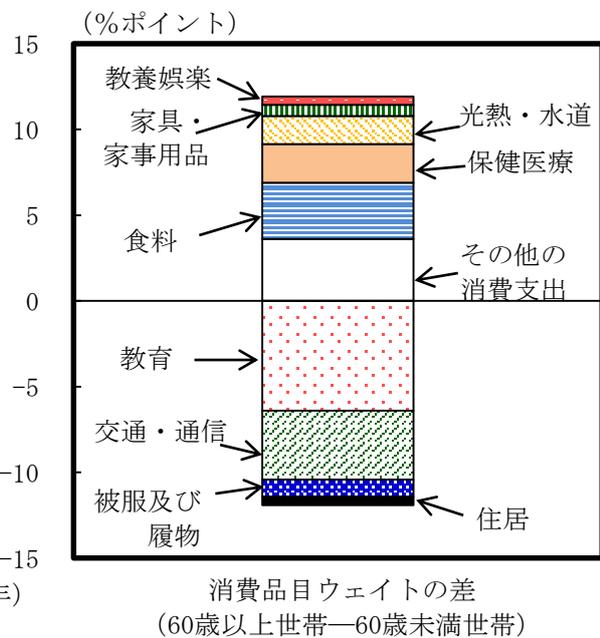
(2) 1世帯当たりの消費支出



(3) 消費支出の要因分解



(4) 消費品目ウェイトの違い (60歳以上と60歳未満) (2014年平均)



(備考) 1. 総務省「家計調査」により作成。二人以上の世帯。
 2. (4)は、用途分類のうち10大費目分類別でみた、1世帯当たりの消費支出の構成比の差。二人以上世帯のうち世帯主が60歳以上の世帯における消費支出構成比から、60歳未満の世帯における消費支出構成比を引いて作成。

(無職世帯の消費支出は勤労のそれよりも少なく、就労収入が消費を拡大する可能性)

このように高齢者の消費支出は全体としては拡大している。しかし、高齢者世帯の中には勤労世帯と無職世帯があり、後者は貯蓄取り崩し世帯であるため、両者は異なった消費行動をとることを踏まえると、高齢者層の消費支出全体をみるだけではその消費特性を捉えきれないと考えられる。

そこで、60歳以上世帯について、勤労と無職世帯に分け、それぞれの可処分所得と消費支出をみてみよう。

まず、可処分所得（月額）については、勤労世帯は無職世帯よりも、約16万円多く、消費支出（月額）も約7万円大きい（第1-2-2図（1））。

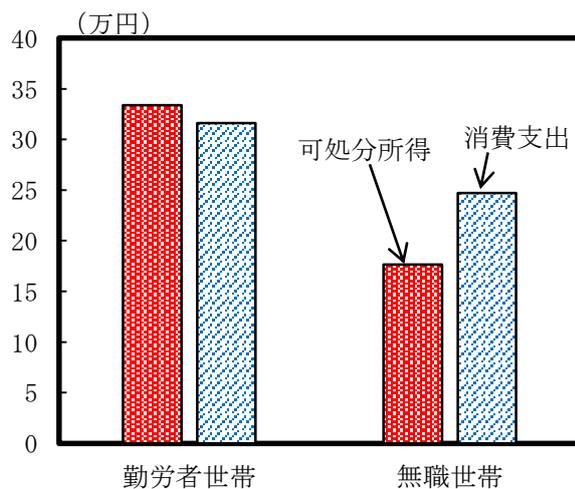
次に、消費品目を比較すると、勤労世帯では、余裕資金が多いこともあってか、自動車の購入費用などの交通・通信費やこづかいを含むその他の消費支出などのシェアが高いことが分かる（第1-2-2図（2））。

このように勤労高齢者は無職高齢者に比べて可処分所得が多く、その結果、消費が多い。現在就労していないが、希望する高齢者が職に就き安定した収入を得ることができれば、消費支出もより積極的になる可能性が高い。これは、経済全体の消費に対してもプラスの効果を持ち得ると考えられる。

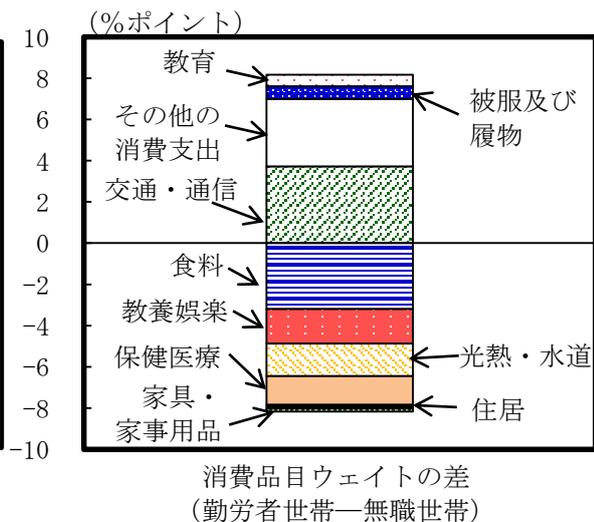
第1-2-2図 高齢者における勤労世帯と無職世帯の消費動向

無職世帯は勤労世帯に比して可処分所得と消費支出が少ない

(1) 60歳以上の世帯における1世帯当たりの可処分所得と消費支出（月額、2014年）



(2) 60歳以上世帯の勤労者世帯と無職世帯の消費品目ウェイトの違い（2014年平均）



(備考) 1. 総務省「家計調査」により作成。二人以上の世帯のうち、世帯主が60歳以上の世帯。
 2. (2)は、用途分類のうち10大費目分類別でみた、1世帯当たりの消費支出の構成比の差。世帯主が60歳以上かつ勤労者世帯の消費支出構成比から60歳以上かつ無職の世帯の消費支出構成比を引いて作成。

(町村に居住する高齢者を中心に購買形態が限られる傾向)

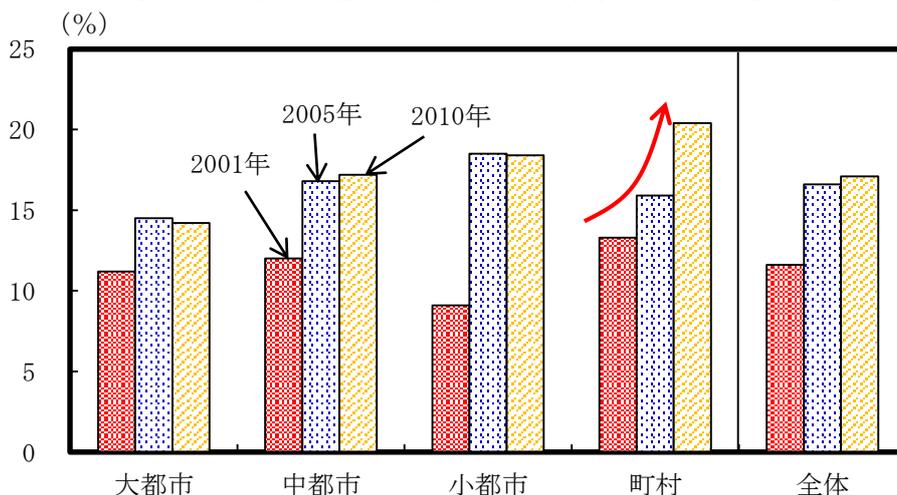
ここまで、就業による所得環境の改善が高齢者の消費を拡大させる可能性についてみてきたが、高齢者の消費拡大のためには、所得が増えるだけで十分なのであろうか。

近年、過疎化と高齢化が進む地域においては、日用品などの買物に不便を感じる高齢者が増加している。「買物弱者」などともいわれるが、その数は2014年には700万人程度に上るとの推計結果もある²⁴。

そこで、高齢者における買物弱者の現状と、これに対応すべき課題について考えてみよう。内閣府の「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」により、居住地の人口規模別に買物弱者の割合をみると、第一に、買物弱者は最近に至るまで高水準で推移していること、第二に、居住地の人口規模が小さい町村では買物弱者の割合が高く、かつ上昇傾向が続いていることが挙げられる(第1-2-3図)。

第1-2-3図 居住地規模別にみる買物弱者の割合

買物弱者は高水準で推移しており、特に町村では上昇傾向が継続



- (備考) 1. 内閣府「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査結果」により作成。
2. 「地域の不便な点」として「日常の買い物に不便」を回答した割合を示す。
3. 大都市は東京都区部と指定都市、中都市は大都市を除く人口10万人以上の市、小都市は人口10万人未満の市を指す。

(都市圏では宅配サービスやコンビニが高齢者の買物弱者化を抑制している可能性)

近年の買物弱者増加の背景には、モータリゼーションの進展に伴い大型店が郊外化する一方、中心部商店街が衰退する中で、運転が困難となり郊外大型店に足を運ぶことができなくなった高齢者が増加していることなどが指摘できる²⁵。

²⁴ 内閣府「平成22年度高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査結果」において「日常の買い物に不便」と回答した割合(17.1%)に総務省「人口推計」における平成26年10月1日時点の60歳以上高齢者数(4,198万人)を乗ずることで推計。詳細はアーサー・D・リトル・ジャパン(2014)を参照。

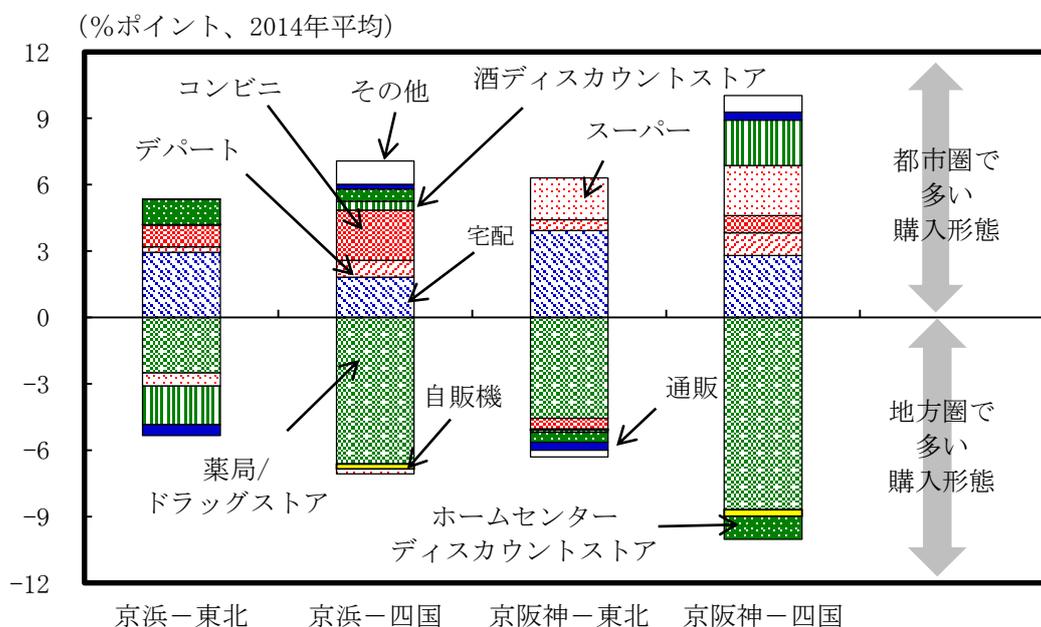
²⁵ アーサー・D・リトル・ジャパン(2014)を参照。

一方、居住地の人口規模が大きいほど、買物弱者の割合の上昇に歯止めがかかっている背景には、中心部に商店街が残っていることに加えて、生協やネットスーパーなどの宅配サービスやコンビニエンスストアの普及などが考えられよう。

これを検証するために、消費者パネルデータを用いて、60歳代の高齢者の購入形態別消費シェアについて、都市圏と地方圏²⁶を比較すると、都市圏は地方圏よりも、生協やネットスーパーなどの宅配やコンビニエンスストアを多く活用する傾向がみて取れる（第1-2-4図）。また、地方圏は都市圏よりもドラッグストアの利用が目立っている。

第1-2-4図 都市圏と地方圏別にみた高齢者の購入形態別消費シェア

都市圏では「宅配」、「コンビニ」、地方圏では「薬局/ドラッグストア」が相対的に多い



- (備考) 1. 株式会社インターエイ「インターエイSCI（全国消費者パネル調査）」により作成。
 2. 都市圏（京浜、京阪神地域）の購入形態別消費シェアから地方圏（東北、四国地域）の当該シェアを引いて作成。60歳代の一人当たり平均購入金額が対象。
 3. 京浜は千葉、埼玉、東京及び神奈川、京阪神は大阪、兵庫、奈良、京都、滋賀及び和歌山、東北は青森、秋田、山形、岩手、宮城及び福島、四国は徳島、香川、高知及び愛媛を指す。

このように、地方圏では都市圏に比して薬局に併設されることも多いドラッグストアに対する依存度が高いほか、生協やネットスーパーなどの宅配サービスが活用されていないことが分かる。このため、地方圏の高齢者は一層の加齢により、自家用車の運転や購入商品の持ち運びが困難になると、購入ルートが限定され、必要な財が購入できなくなる可能性が示唆される。

²⁶ 都市圏は京浜及び京阪神、地方圏は東北及び四国とした。

この点、企業は、こうした将来買物弱者になり得る地方在住の高齢者の潜在需要に対応するよう、流通コストのかからない形で商品を提供するなどのビジネスのイノベーションが望まれる。実際、大都市部を中心的な商圈としていたネットスーパーの中には、近年、地方都市、地方周辺地域へのサービスエリア拡大のほか、高齢者が対応できるよう注文の簡素化などを進める動きもみられている²⁷。

また、少子高齢化・人口減少が進展する都市や町村においても、コンパクトシティ形成などの取組により、人口面での規模経済性の維持を通じ、コンビニエンスストアや宅配サービスの進出・定着を実現するなど、利便性を高められるような取組が行われている²⁸。

今後、高齢者が安心して消費活動を行っていくためには、このような企業と地域社会の両面における取組を広げていくことが重要と考えられる。

2 希望する高齢者の労働参加に向けた課題

前項では現在就労していないが、就労を希望する高齢者が就労し、収入を得られれば、消費支出が増加し、マクロの消費も拡大する可能性があることをみた。また、小売などの企業側も、高齢者が買物弱者にならないよう、宅配サービスなどの普及を加速させることで、高齢者の消費需要に対応する余地があることを確認した。

ここでは、まず希望する高齢者の就労が一層拡大する場合、所得や消費だけでなく、現下の労働供給不足の緩和にどの程度寄与するかを検証する。続いて、高齢者が働きやすい環境を整えるための課題を検討する。

（団塊世代の退職が労働供給の下押し圧力に）

少子高齢化の進展は我が国の労働供給にどのような影響を与えてきたのであろうか。

まず、60歳以上と60歳未満の就業が労働供給に与える影響について、就業者数の前年差をみると、近年、60歳以上の寄与が一貫してプラスで推移していることが分かる。就業者に占める高齢者のシェアは増加傾向で推移している。この背景には、少子高齢化の進展により高齢者人口が増加しているほか、高齢者の労働力率の上昇がある²⁹（第1-2-5図）。高齢者の就業者数の動向が全体の労働供給に与える影響も年々高まっている。

²⁷ 経済産業省（2010）を参照。

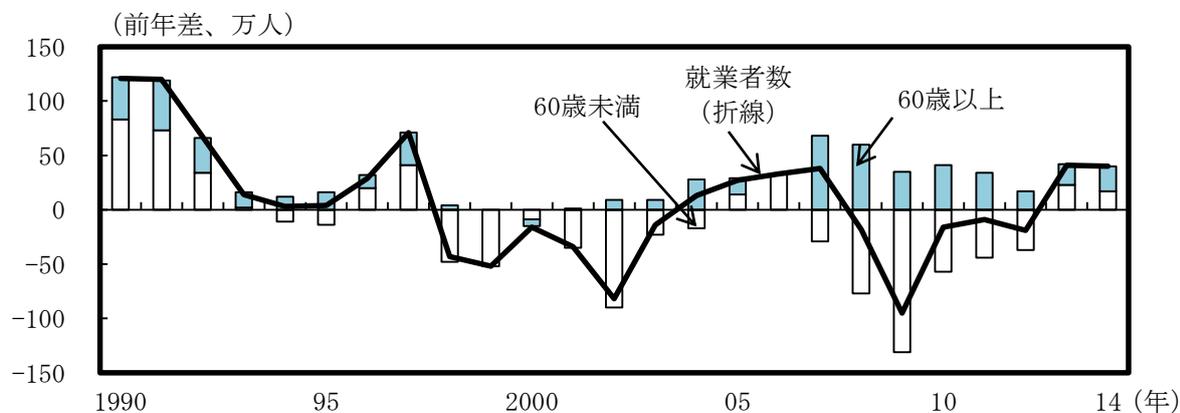
²⁸ 「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015（改訂版）」では、市町村の連携による「連携中枢都市圏」の形成や、中山間地域等における「小さな拠点」などの形成を推進することとしている。

²⁹ 内閣府（2015）の第1章第2節を参照。

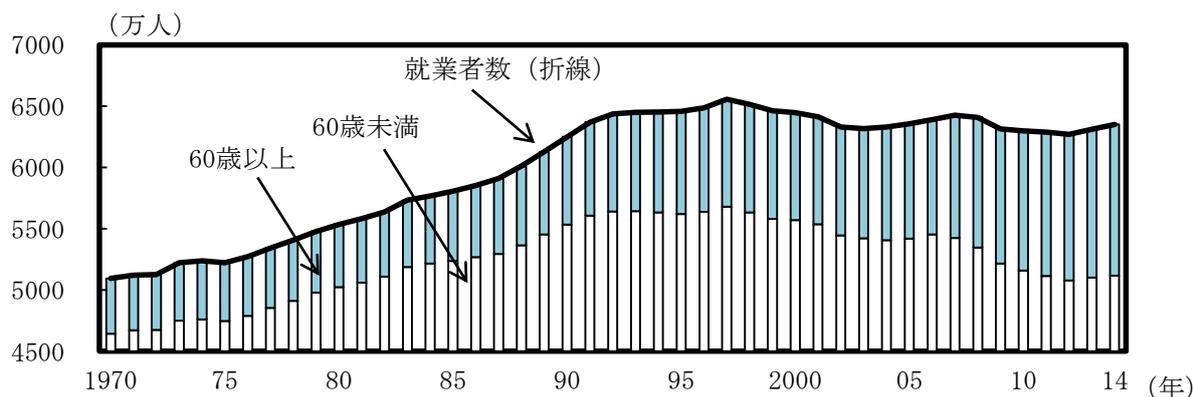
第1-2-5図 60歳以上、60歳未満別にみた労働供給の動向

近年、60歳以上高齢者の労働参加が進展

(1) 就業者数（前年差）



(2) 就業者数（水準）



(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

次に、労働供給に与えるインパクトが大きい団塊世代（1947年～49年生まれ）の就業者数の前年差を確認すると、2000年代前半までは、おおむね団塊世代以外の世代の就業者数と同様の動きであったものの、団塊世代が60歳を迎えた2007年から2009年にかけては、団塊世代の就業者数が大きく減少した様子が見て取れる³⁰（第1-2-6図（1））。

また、団塊世代が65歳を迎えた2012年から2014年にかけては、景気回復とともに団塊世代以外の世代の労働参加が進展し、就業者数が増加したこととは反対に、団塊世代の就業者数は再び大きく減少している³¹。

³⁰ 2009年については、世界金融危機による景気後退を受け、団塊世代以外の世代の就業者数も大きく減少した。

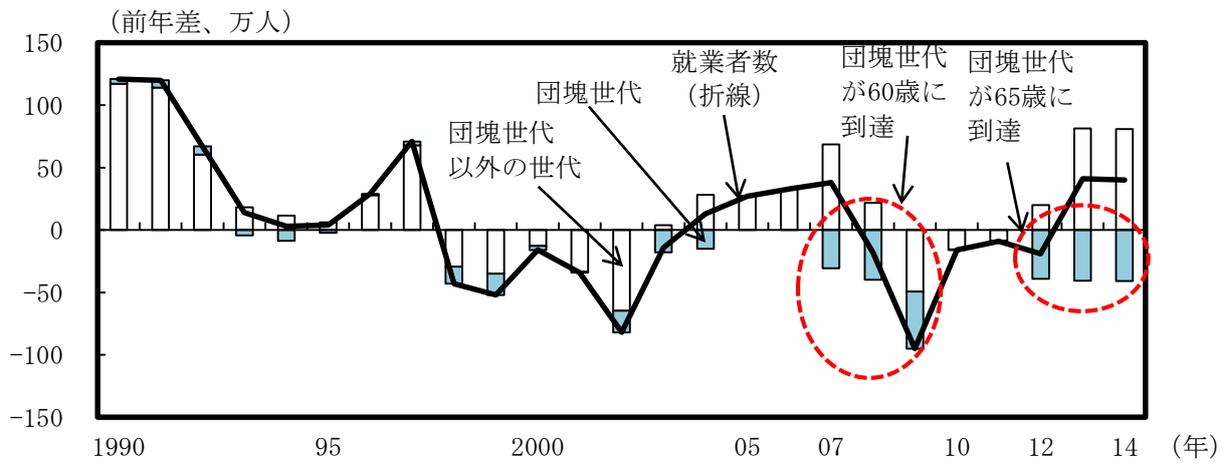
³¹ 我が国では、年金支給開始年齢の引き上げに併せ、65歳までの雇用確保措置が講じられている。雇用確

以上のことを整理すると、2013年以降、団塊世代以外の世代の労働参加が進んでいるものの、団塊世代の就業率が2007年の約7割から2014年には約4割まで低下する中で、人口構成上大きなウェイトを占める同世代の労働市場からの退出が、就業者数全体の大きな押下げ要因となっている（第1-2-6図（2））。

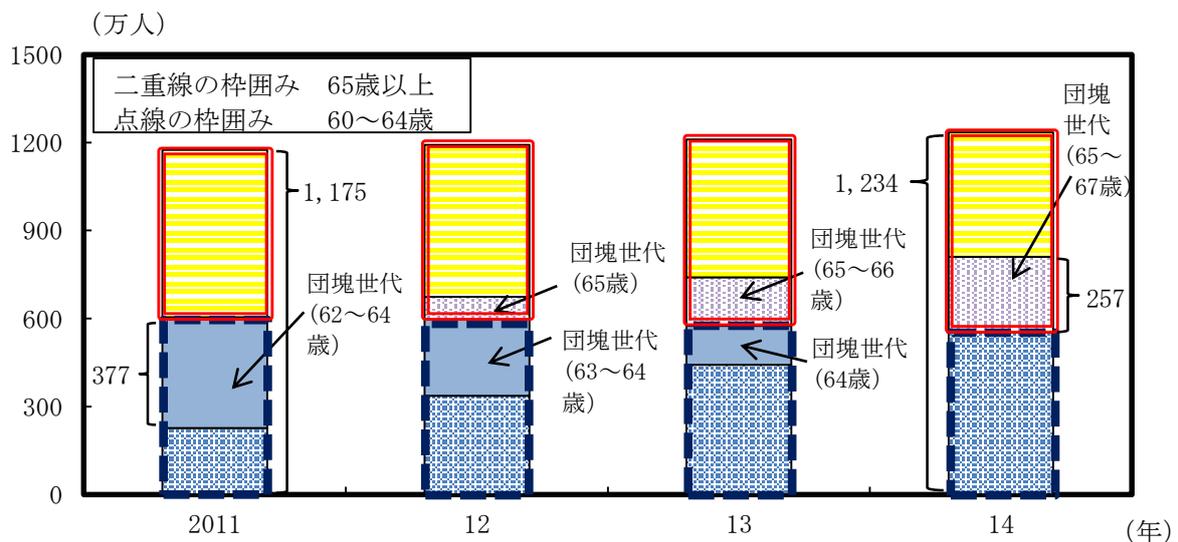
第1-2-6図 団塊世代の定年退職等が就業者数に及ぼす影響

団塊世代の定年退職等が労働供給の下押し圧力に

(1) 就業者数（前年差）

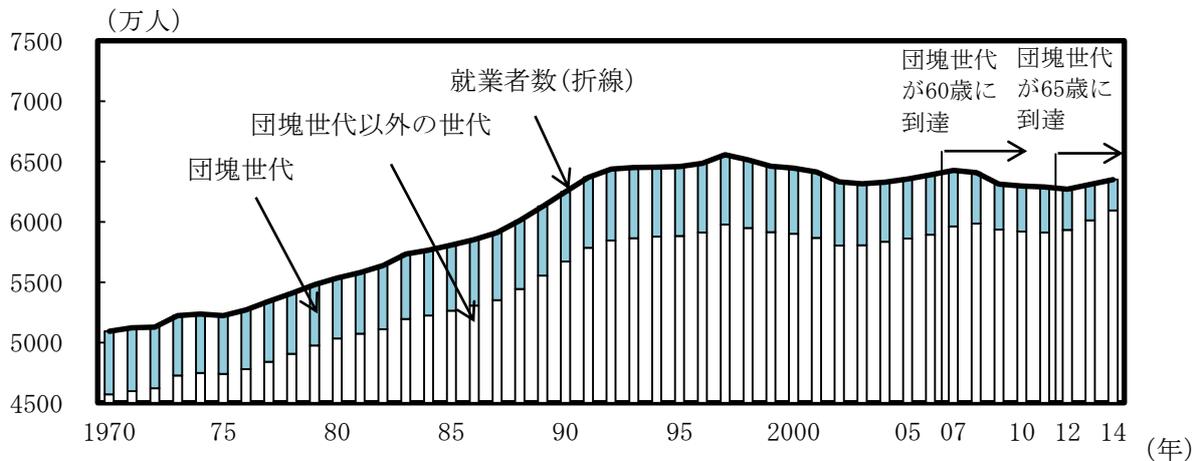


(2) 60歳以上の就業者数の推移



保措置については、2000年の努力義務化、2004年の段階的義務化を経て、2012年には就業を希望する65歳までの高齢者全員について義務化された。

(3) 就業者数（水準）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、「人口推計」により作成。
 2. 団塊世代は、1947年～49年生まれの者。
 3. 団塊世代の就業者数は、人口推計を用いて算出した各年における団塊世代の人口に就業率を乗じて算出した。なお、就業率は5歳刻みの区分で公表されていることから、当該区分を跨がない団塊世代の人口については、就業率を一定と仮定した。

では、現状のまま少子高齢化が進展すると、今後、我が国の労働供給にどのような影響を与えるのだろうか。日本の将来推計人口を用い、就業者数について機械的な試算をみてみよう。

まず、現状維持ケース（2015年以降の就業率が2014年の比率で一定と仮定）では、就業者数は、60歳未満の人口減少により一貫して減少する（第1-2-7図（1））。内訳をみると、高齢者の人口増加に伴い、60歳以上の就業者数が緩やかに増加する中、60歳未満の就業者数は、2014年時点から2020年には215万人、2030年には703万人、2040年には1,402万人程度減少する。

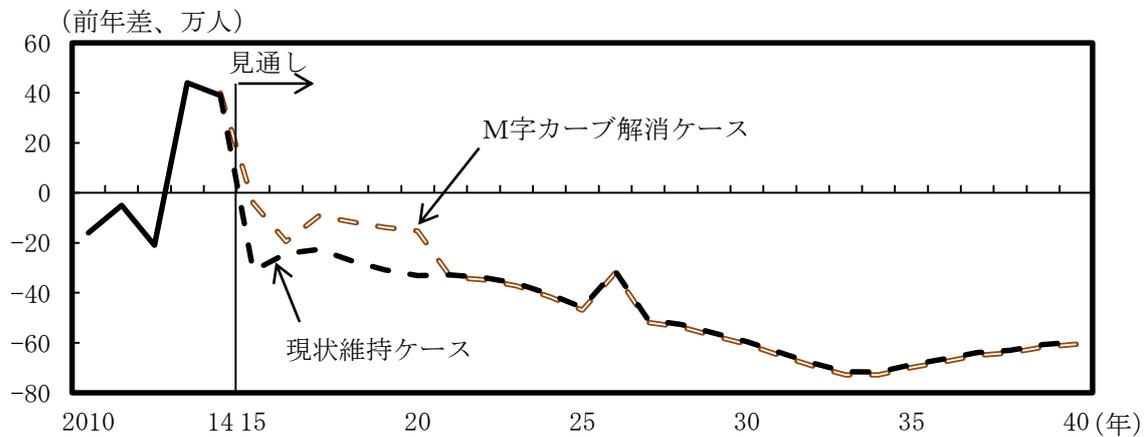
また、女性の労働参加が更に進み、M字カーブが解消されるケース（出産育児を理由として求職活動していない者が労働参加すると仮定）では、M字カーブ解消期間³²において、就業者数前年差の減少幅が大きく縮小する。もっとも、解消期間の置き方にもよるが、今後10年先や20年先をみると人口減少が影響し、就業者数が減少し続ける姿となっている。

³² 2015年から2020年までの6年間でM字カーブが解消されると仮定。

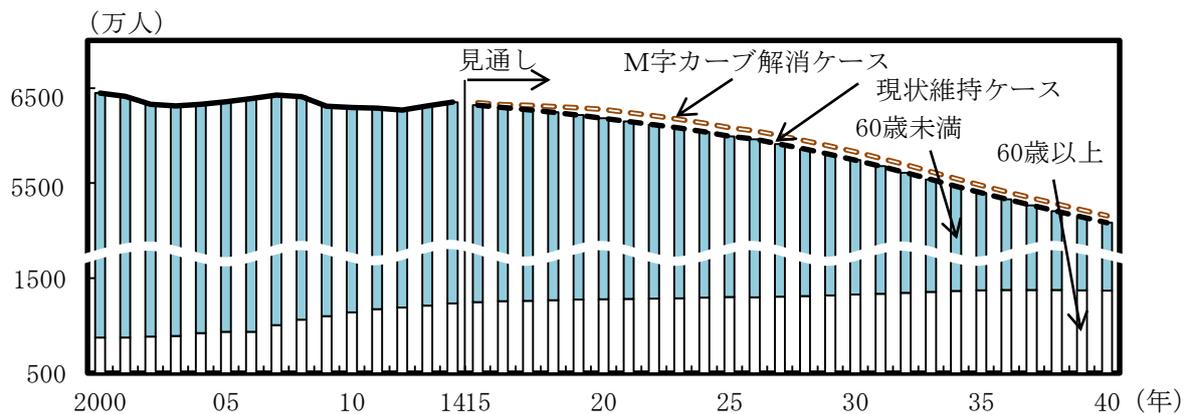
第1-2-7図 就業者数の見通し

人口減少を背景に就業者数は将来にわたり一貫して減少傾向

(1) 就業者数 (前年差)



(2) 就業者数 (水準)



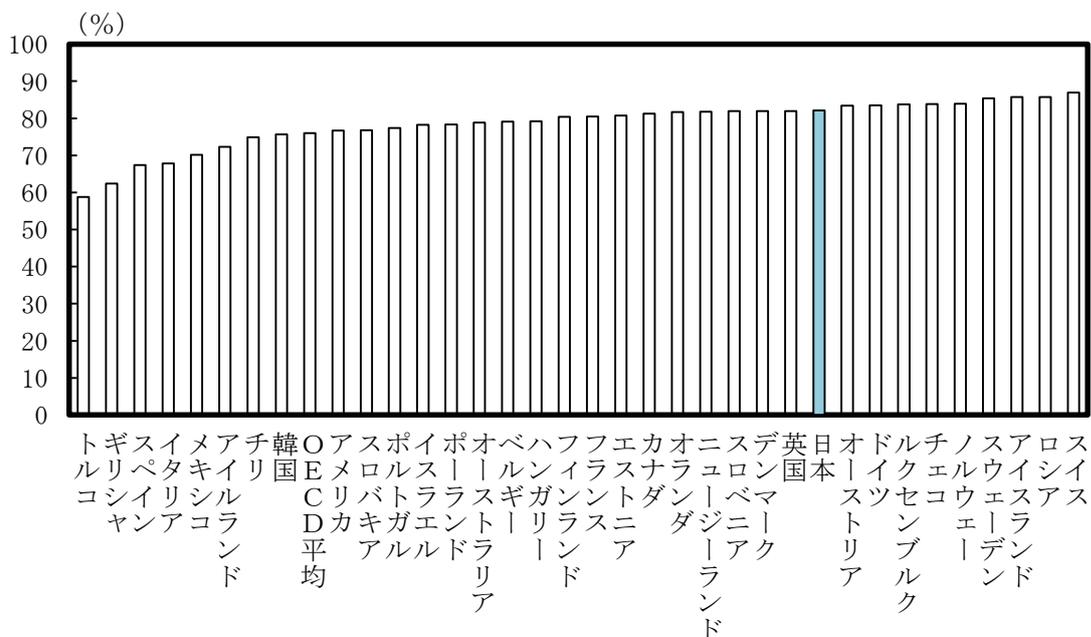
- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」により作成。
 2. 日本の将来推計人口は、出生中位・死亡中位の推計値。
 3. 就業者数の見通しについて、現状維持ケースは、2014年の就業率（60歳未満は74.2%、60歳以上は29.5%）が将来的に一定と仮定して算出した。M字カーブ解消ケースは、就業希望者のうち、出産育児を理由として求職活動していない者（2014年時点で101万人）が労働参加した場合の女性の就業率（49.3%）が、2020年に達成され、その後は一定と仮定して算出した。

現状、アベノミクス以降3年間で雇用者数がおおむね150万人増加³³しているが、我が国の今後の労働供給は、60歳未満の人口動向に大きな影響を受けることになる。労働環境を整備することにより、希望する若年層や女性の労働参加を進みやすくすることが重要である。スイスやスウェーデンなど他の先進諸国の中には、我が国より若・中年層の就業率が高い国が存在しており、我が国において更に就業率を高める余地がうかがわれる（第1-2-8図）。

また、60歳以上の就業率については、2014年時点で3割程度と60歳未満の就業率と対比して低い状況にある。定年等を理由として労働市場から退出した高齢者などを含め、働くことを希望する人が労働参加しやすい環境整備をしていくことが肝要である。

第1-2-8図 就業率の国際比較（25-54歳）

国際的にみると、日本よりも若・中年層の就業率が高い国が存在



(備考) 1. OECD.Statにより作成。
2. 就業率については、60歳未満の区分で取得できないことから、取得可能な25歳から54歳の区分とした。

（希望する高齢者の労働参加の実現が労働力確保の鍵）

それでは、希望する高齢者が労働参加を進める場合、我が国の労働供給にどの程度の影響を与えるかみてみよう。

まず、各種労働統計により、高齢者の労働状況について確認する。総務省「労働力調査」によると、2014年の60歳以上人口は4,189万人、就業率は29.5%となっている（第1-2-

³³ 2012年11月から2015年10月までの期間。

－9図)。また、総務省「就業構造基本調査」によると、2012年の60歳以上無業者（労働力調査の非労働力人口に近い概念³⁴）2,709万人のうち、就業希望の無業者は216万人、就業を希望しない無業者のうち就業を希望しない理由について、「特に理由はない」や「その他」とする人は347万人となっており、両者の合計は563万人となっている。

第1－2－9図 高齢者の労働力人口と無業者

希望する高齢者の労働参加の実現が鍵

(万人)

	人口 (2014年)	労働力人口(2014年)			
		就業者数	就業率 (%)	失業者数	
60～64歳	911	572	553	60.7%	20
65歳以上	3,278	696	681	20.8%	15
60歳以上	4,189	1,268	1,234	29.5%	35

(万人)

	人口 (2012年)	就業希望 の無業者	無業者(2012年)					
			就業を希望しない無業者					
			非就業希望理由別					
			家事のため	通学等のため	仕事を する自信が ないため	その他	特に理由 はない	病気・高 齢のため
60～64歳	365	61	46	10	15	41	81	109
65歳以上	2,344	154	53	27	26	71	153	1,859
60歳以上	2,709	216	100	37	41	113	235	1,968

563万人

(備考) 1. 総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」により作成。
 2. 就業を希望しない者のうち、「家事のため」には、「出産・育児のため」、「介護・看護のため」を含む。また、「通学等のため」には、「通学のため」、「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」、「ボランティア活動に従事している」を含む。

³⁴ 労働力調査における「非労働力人口」は、労働力人口（就業者と完全失業者を合わせたもの）以外の者を指す一方、就業構造基本調査における「無業者」はふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者を指す。

次に、希望する高齢者の労働参加が、我が国全体の労働供給にどの程度寄与するのかについて、2つのシナリオについて機械的に計算したところ、以下の結果を得た（第1-2-10図）。

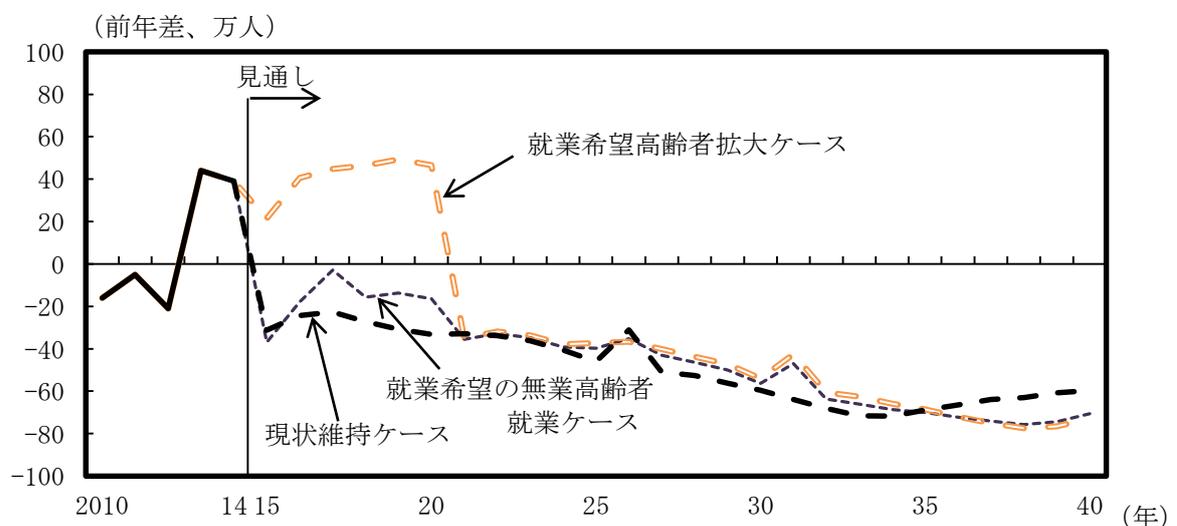
第一に、無業高齢者のうち就業希望者が2020年までに就業するケース（以下「就業希望の無業高齢者就業ケース」という。）では、就業者数の前年差は現状維持ケース対比で大きく引き上げられる。ただし、就業者数の水準で見ると労働供給への影響は限定的な姿となっている。

第二に、就業希望者に加え、現状では特に理由がなく就業してこなかった高齢者が、労働環境の整備に伴い就業を希望し、実際に2020年までに就業するケース（以下「就業希望高齢者拡大ケース」という。）では、就業者数の前年差で見ると、2014年と同程度の増加幅が数年続く。就業者数の水準で見ると、2020年以降の減少トレンドは他のケースと同じだが、水準が大きく切り上がる。この点、労働環境が整備され、希望する高齢者の労働参加が進むことで我が国の労働供給は大きく押し上げられるといえよう³⁵。

第1-2-10図 希望する高齢者の就業が労働供給に与えるインパクト

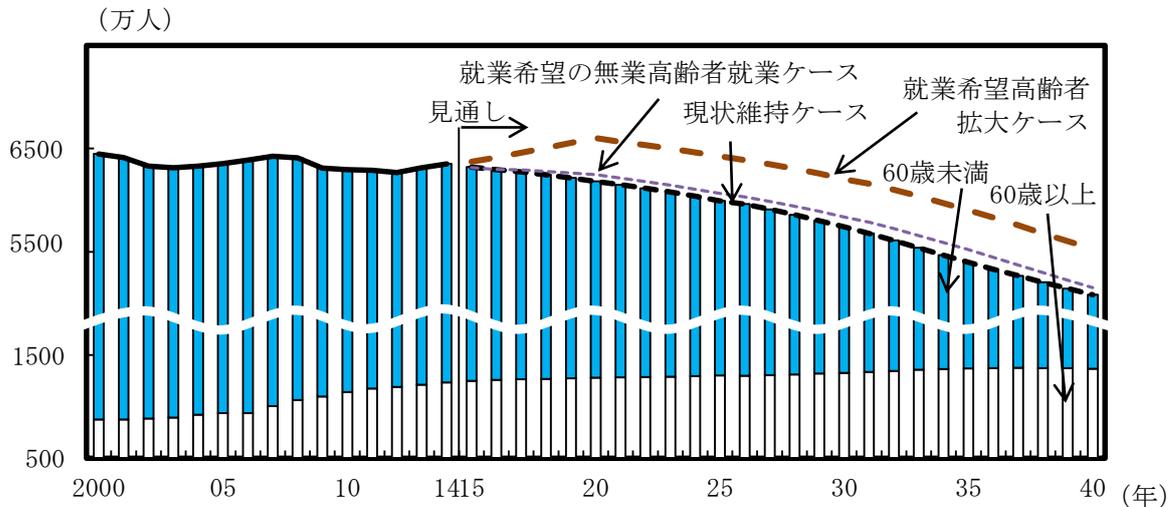
労働環境の整備により、希望する高齢者の労働参加の進展は我が国の労働供給を大きく押し上げ

(1) 就業者数の前年差



³⁵ もっとも、希望する高齢者の就業は短時間勤務である場合も多いため、マンアワー・ベースの労働供給の増加効果はある程度限定される可能性がある。

(2) 就業者数の水準



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、「人口推計」、「就業構造基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」により作成。
2. 就業を希望しない無業者のうち、「家事のため」には、「出産・育児のため」、「介護・看護のため」を含む。また、「通学等のため」には、「通学のため」、「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」、「ボランティア活動に従事している」を含む。
3. 就業者数の見通しについて、現状維持ケースは、2014年の就業率（60歳未満は74.2%、60歳以上は29.5%）が将来的に一定と仮定して算出した。就業希望の無業高齢者就業ケースは、60歳以上の無業者のうちの就業を希望する者（2012年時点で215.7万人）が労働参加した場合の高齢者の就業率（60歳～64歳：63.5%、65歳以上：24.4%）が2020年に達成され、その後は一定と仮定して算出した。また、就業希望高齢者拡大ケースは、60歳以上の無業者のうちの就業を希望する者に加え、就業を希望しない者のうち、就業を希望しない理由を「特に理由はない」、「その他」とした者（2012年時点で347.5万人）が労働参加した場合の高齢者の就業率（60歳～64歳：75.3%、65歳以上：31.7%）が2020年に達成され、その後は一定として算出した。

(60歳以上高齢者の労働生産性は40歳未満のそれとさほど変わらない)

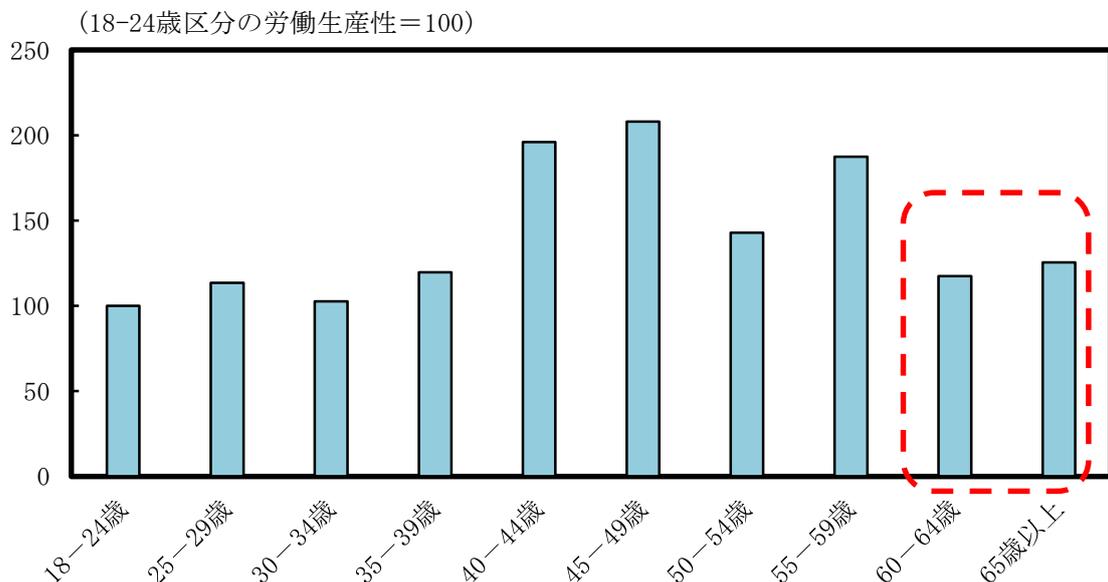
このように高齢者の就業が今後増えていけば、我が国の労働供給は大きく改善するほか、年齢別に労働生産性をみると、高齢者の生産性は40歳未満の生産性とほぼ同様との研究結果がでている（第1-2-11図³⁶）。これに加えて、高齢者が今まで蓄積してきた知識や経験などの「無形資産」が若・中年層に伝達されれば、若・中年層の生産性も高められるという正の外部性が期待される。

以上のことから、今後の我が国の労働供給については、労働環境を整備していくことで、就労の質を高めるとともに、就労を希望する高齢者を拡大し、かつそのような高齢者の労働参加を実現していくことが重要であると考えられる。そのためには、後述のとおり、高齢者の労働参加を妨げる要因を取り除くといった取組が求められる。

³⁶ 年齢別に労働生産性を計測した研究結果（神野（2009））を確認すると、労働生産性は35歳以降年齢を重ねるに従い上昇し、45-49歳で30歳代の労働生産性の2倍ほどとなった後、緩やかに低下し、65歳以上になるとピークの半分程度に低下する傾向がみられる。

第1-2-11 図 年齢別労働生産性

高齢者の労働生産性は40歳未満のそれとほぼ同様



- (備考) 1. 公益財団法人 総合研究開発機構「高齢化は脅威か?—鍵握る向こう10年の生産性向上—」により作成。
 2. 年齢階級別労働生産性は神野(2009)による推計値。

(北欧諸国では高齢者の労働力率が上昇)

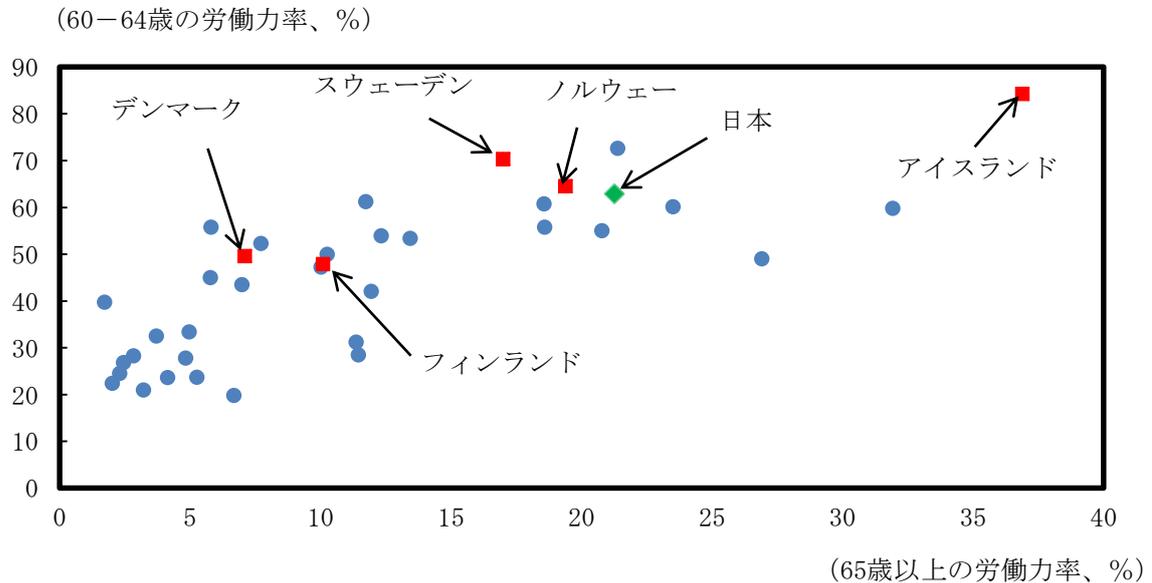
今後、我が国において、希望する高齢者の就労が実現するためにはどのような取組が求められるのであろうか。ここでは、高齢者の労働参加が着実に進展している北欧諸国（アイスランド、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランドをいう。以下同じ。）を中心にみてみよう。

まず、高齢者の労働力率の国際比較をみると、我が国の60歳以上高齢者の労働力率は比較的高い水準となっているものの、過去10年間の変化をみると、我が国では、特に65歳以上において2%弱の低い伸びにとどまる中、北欧諸国では平均して5%程度の高い伸びとなっており、高齢者の労働参加が急速に進んでいることが分かる（第1-2-12図（1）、（2））。北欧諸国の中でも、アイスランドにおける高齢者の労働力率は、2004年に既に日本のそれよりも高い水準であったにもかかわらず、その後の10年間で更に上昇している。

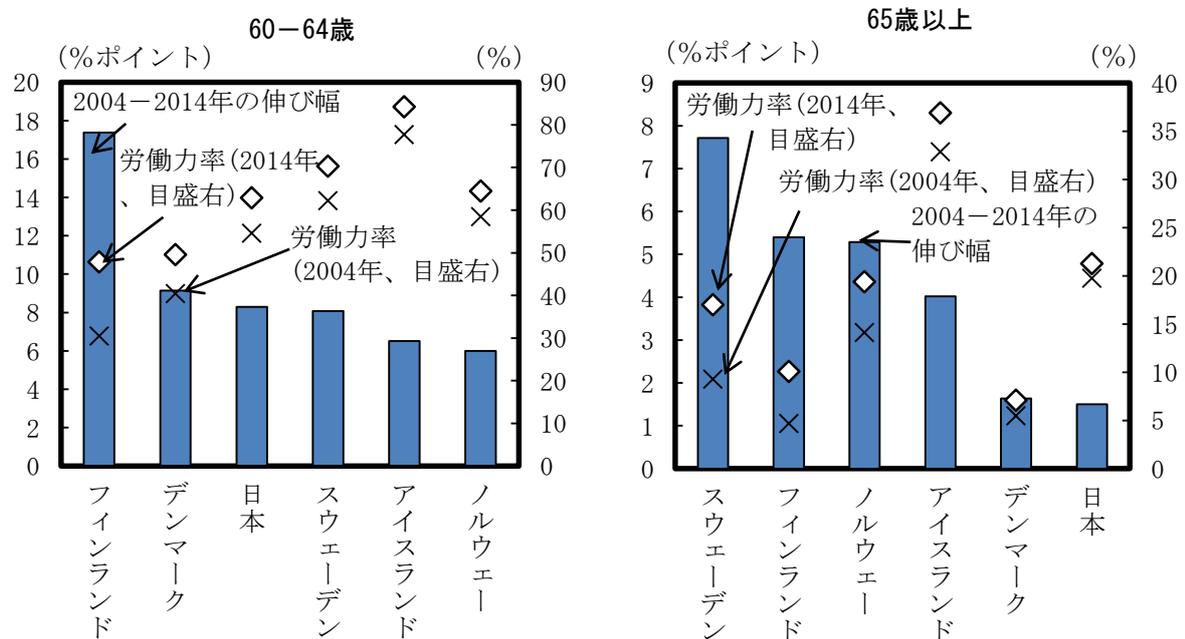
第1-2-12図 我が国と北欧諸国における高齢者の労働力率

北欧諸国では近年高齢者の労働参加が急速に進展

(1) 高齢者の労働力率の国際比較 (2014年)



(2) 過去10年の労働力率の上昇幅



(備考) OECD. Stat により作成。

(北欧諸国では高齢者が働きやすい社会とするため多様な取組を実施)

それでは、北欧諸国において、近年高齢者の労働参加が着実に進展しているのはなぜだろうか。ここでは、高齢者の労働参加を妨げ得る要因と、それに対する各国の具体的な取組についてみてみよう。

OECD (2012)³⁷は、高齢者が労働参加しやすい社会とするための効果的な政策として、①雇用可能性(employability)の拡大、②労働市場への参入障壁の撤廃、③働き続けることを促すインセンティブの強化、の3つを掲げている。

具体的には、①は研修等の訓練機会の確保や雇用環境の改善、②は企業側による労働者雇用における年齢差別や勤労年数に応じた賃金設定など、高齢者の労働参加における障壁の撤廃、③は高齢者が長く働き続けることを妨げない失業給付や年金制度などの整備が挙げられる。

これらの3つの観点から北欧諸国で実施されている取組についてみてみよう(第1-2-13図(1))。

まず、①雇用可能性の拡大に関しては、労働者が柔軟に労働時間を選択できる環境を整備し、労働時間の柔軟化への取組を行っているほか、能力開発の観点では、生涯学習の推進や高齢者の職業訓練の強化に取り組んでいる。

次に、②労働市場への参入障壁の撤廃に関しては、2000年代にかけて原則として年齢による就労条件の制約を取り除きつつ、定年延長・廃止の実現に取り組んできた³⁸。

最後に、③働き続けることを促すインセンティブの強化に関しては、公的年金の支給開始年齢の引上げ、平均寿命の伸びを考慮した年金給付水準の調整、高齢者の失業保険受給要件の変更³⁹等の取組が挙げられる。これは、社会保障の持続可能性を高めつつ、高齢者の労働参加のインセンティブにもなっていると考えられる⁴⁰。

これらの取組のうち、①に対応する、労働時間の柔軟化への取組や研修等への参加比率と、高齢者の労働参加の関係について確認しよう。

³⁷ このほか、OECD (2006)、Sonnet et al. (2014)を参照。

³⁸ デンマークでは、EUで採択された「雇用及び職業における均等取扱いのための一般的枠組みの設立に関する理事会指令(Council Directive on establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)」に基づき、年齢差別の原則禁止や、企業の高齢者雇用に対する意識改革を目的に労働省がウェブサイト等で高齢者雇用の好事例などの情報を発信している。また、2008年には公務員の定年(70歳)を廃止した(OECD2012/Denmarkを参照)。

³⁹ 具体的には、フィンランドでは、求職者が職業訓練等(active measures)を拒んだ場合に、失業給付期間を短縮する制度を2014年に導入(OECD2012/Finlandを参照)。また、ノルウェーでは、従来緩和されていた60歳以上の高齢者への失業給付の要件について、2012年以降、現役世代並みの要件に変更された(OECD2004、OECD2012/Norwayを参照)。

⁴⁰ スウェーデンでは、平均寿命の上昇に対応して、公的年金給付額を減少させている。詳細は厚生労働省(2014)を参照。

まず、65歳以上の労働力率の伸びと労働時間を柔軟に設定できる高齢者⁴¹の割合の関係について、OECD諸国で比較すると、柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合が高いほど高齢者の労働力率が高まる傾向がみて取れる。特に、北欧諸国は柔軟に労働時間を選択できる高齢者の割合が高く、労働力率の伸びも高い（第1-2-13図（2））。

また、65歳以上の労働力率の伸びと研修等へ参加した60歳前後の労働者の割合の関係についても、OECD諸国で比較すると、研修に参加した労働者の割合が高いほど、労働力率が高まる関係が観察される（第1-2-13図（3））。

以上のことから、北欧諸国では、労働時間の柔軟化や能力開発に対する取組が高齢者にとって労働参加しやすい仕組みとなっていることが示唆される⁴²。

⁴¹ 一定の制約の下で労働時間を調整できること（Working hours adaptable within certain limits）や完全に労働時間を自身の意向で設定できること（Working hours entirely self-determined）など。

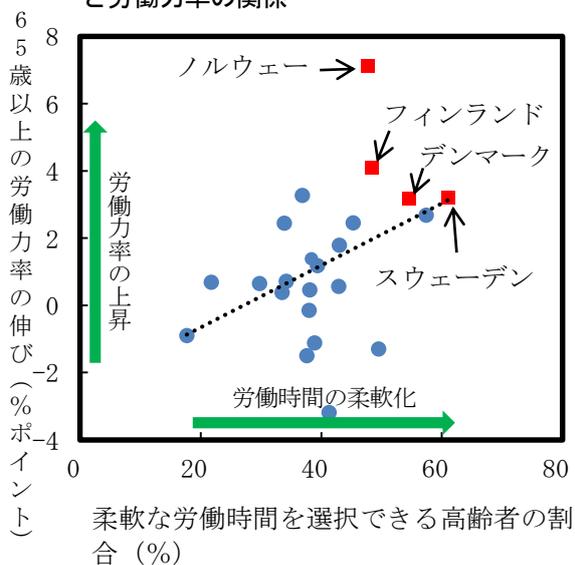
⁴² EU(2015)において、フィンランドでは、「労働時間の柔軟化」、「学習機会の確保」が、高齢者の就労を伸長する重要な要因の一部であると述べられている。

第1-2-13図 北欧諸国における高齢者が働きやすい社会とするための取組
 北欧諸国では高齢者が働きやすい社会とするため多様な取組を実施

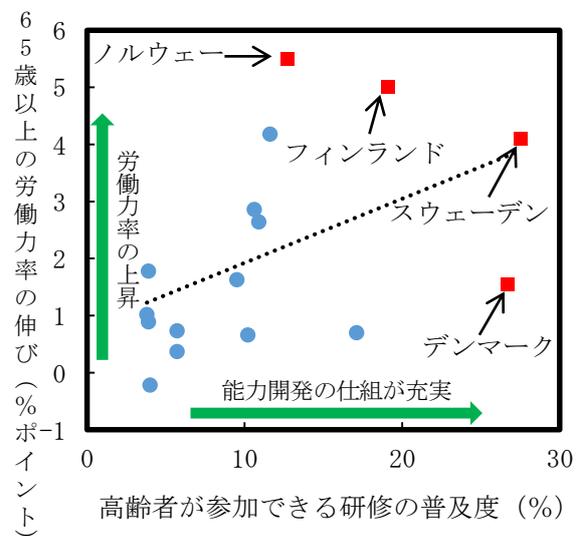
(1) 主な取組

		アイスランド	スウェーデン	デンマーク	ノルウェー	フィンランド	日本	
①雇用可能性 (employability) の拡大	労働時間の柔軟化	なし	労使による推奨	政府として推奨	労働時間短縮の 権利を法定	労使による推奨	なし	
	能力開発	労使協約の取り 決め、公的な職 業訓練の整備	生涯学習を推進	高齢失業者への 職業訓練を強化	生涯学習を推進	研修等からの排 除を原則禁止	民間の取組を 支援	
②労働市場への 参入障壁の撤廃	年齢による就労差別	なし	原則禁止	原則禁止	原則禁止	原則禁止	原則禁止 (条件を満たせば可能)	
	定年	なし	67歳	労使協約で決定	なし	68歳	原則60歳	
	50～59歳労働者の賃金 に対する60歳以上労働 者の賃金水準(2010年)	0.91	0.98	0.99	0.97	1.00	0.70	
③働き続けること を促すインセン ティブの強化	年金	支給開始年齢	原則67歳	原則65歳	原則67歳	62～75歳で選択	原則65歳	原則65歳
		支給水準	72.3%	55.6%	78.5%	52.5%	54.8%	35.6%

(2) 柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合
と労働力率の関係



(3) 高齢者が参加できる研修の普及度と
労働力率の関係



- (備考) 1. European Commission 「Flexible working time arrangements and gender equity」、 「Developing Anti-Discrimination Law in Europe」、 OECD.Stat, European Union 「Fifth European Working Conditions Survey」、 OECD 「OECD THEMATIC FOLLOW-UP REVIEW OF POLICIES TO IMPROVE LABOUR MARKET PROSPECTS FOR OLDER WORKERS」、 「Pension at a glance 2013」、 Eurostat, Danish technological Institute 「Assessment of the Labour Market in Iceland」、 Icelandic confederation of labour (ASI) 「ICELANDIC LABOUR LAW」、 Tarja Tikkanen 「Increasing Employment of Older Workers through Lifelong Learning」 により作成。
2. デンマークは年金の支給開始年齢を2019年から2022年にかけて67歳に引き上げる予定。
3. 年金の支給水準は、生涯平均賃金に対する年金の割合。
4. 「柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合」とは、一定の制約の下で労働時間を決定できる又は完全に自分の裁量で労働時間を決定できる労働者(50歳以上)の割合をいう。2010年の値。
5. 「高齢者が参加できる研修の普及度」とは、アンケート調査時点で、過去1か月以内に仕事に関連した研修等に参加した労働者(55～64歳)の割合をいう。2011年の値。
6. 65歳以上の労働力率の伸びは、(2)については2000年から2010年の変化、(3)については2001年から2011年の変化。

(高齢者が労働参加しやすい社会の構築に向けた我が国の課題)

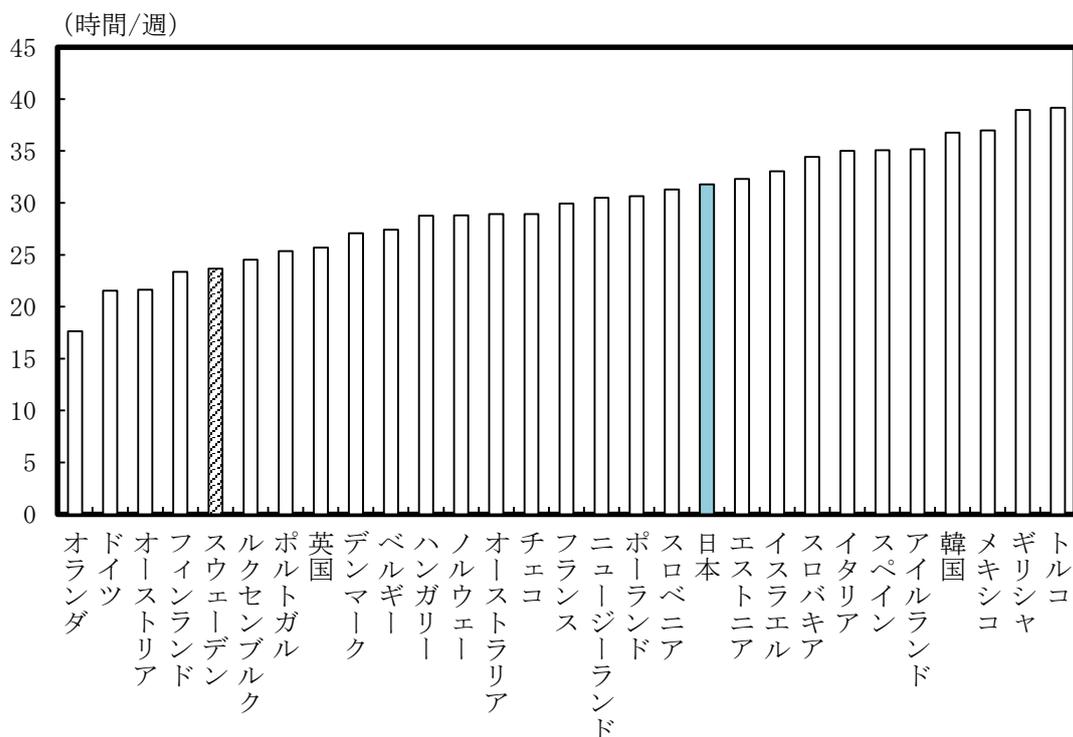
このような北欧諸国の事例を踏まえると、我が国において、希望する高齢者の就労を実現する上で課題は何であり、それに対してどのような政策対応が考えられるだろうか。

北欧諸国と比べ、我が国において特徴的な点として、以下の3点が挙げられる。

第一に、高齢者の労働時間を柔軟化するような取組の弱さである（前掲第1-2-13図(1)）。民間企業の調査⁴³によれば、柔軟な働き方を提供している企業（フレックス勤務⁴⁴を導入している企業）の割合が、フィンランド、スウェーデン、デンマークでは80%を超える高水準にあったのに対し、我が国は17%と低水準であることが分かる。我が国では、高齢者も硬直的な労働時間を前提として働かざるを得ない状態にあるものと考えられる。実際、就労している65歳以上高齢者の週間労働時間を国際比較すると、我が国は北欧諸国よりも労働時間が長くなっており、例えばスウェーデンの1.3倍となっている（第1-2-14図）。高齢者の労働時間を柔軟にする取組について、企業、労働組合等による具体的な取組が重要である。

第1-2-14図 65歳以上高齢者の労働時間の国際比較

日本の65歳以上高齢者の労働時間は北欧諸国のそれよりも長い



(備考) OECD.Stat、総務省「労働力調査」により作成。

⁴³ Grant Thornton(2013)を参照。従業員数100人～750人の企業が調査対象。

⁴⁴ フレックスタイム勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務等。

第二に、希望する高齢者が積極的に研修に参加できるような取組の遅れである。我が国においては、公的な職業訓練（雇用保険適用対象者を除く職業訓練）について、高齢者の受講者の割合が1%未満⁴⁵と利用実績が少ないという現状がある⁴⁶。このような公的な職業訓練だけでなく、企業が行う研修についても高齢者が排除されることが多いと、高齢者が技術変化について行けなくなってしまう可能性が考えられる。

第三に、就労促進を妨げないような制度の導入が遅れていることである。我が国では、公的年金支給開始年齢の引上げや、60歳から65歳までの雇用確保措置⁴⁷等を通じて、高齢者の労働参加を妨げる要因を除去してきている。しかしながら、一定の条件を満たせば採用を若年に限ること等を可能としており、高齢者への就労条件の制約は一部にみられているとの指摘がある⁴⁸。加えて、北欧諸国と比べ定年が早く、60～65歳の間で再雇用されると賃金水準が一律に大幅減少する傾向があることから、高齢者の労働参加意欲を削いでしまっている可能性⁴⁹がある。

また、我が国の高齢者が、定年到達の際に再雇用や勤務延長を希望しなかった理由をみると、「就業時間に納得がいかなかったから」や「やりたい仕事ができないから」といった労働環境に関する理由を挙げる人の割合が高まっており、新規就労のほか、継続就労の面でも十分な能力が発揮されていない可能性が高い（第1-2-15図）。これより、希望する高齢者の労働参加を実現していくためには、働く意欲を持てるような労働環境を整備することが重要であると考えられる。

⁴⁵ 厚生労働省（2013）を参照。

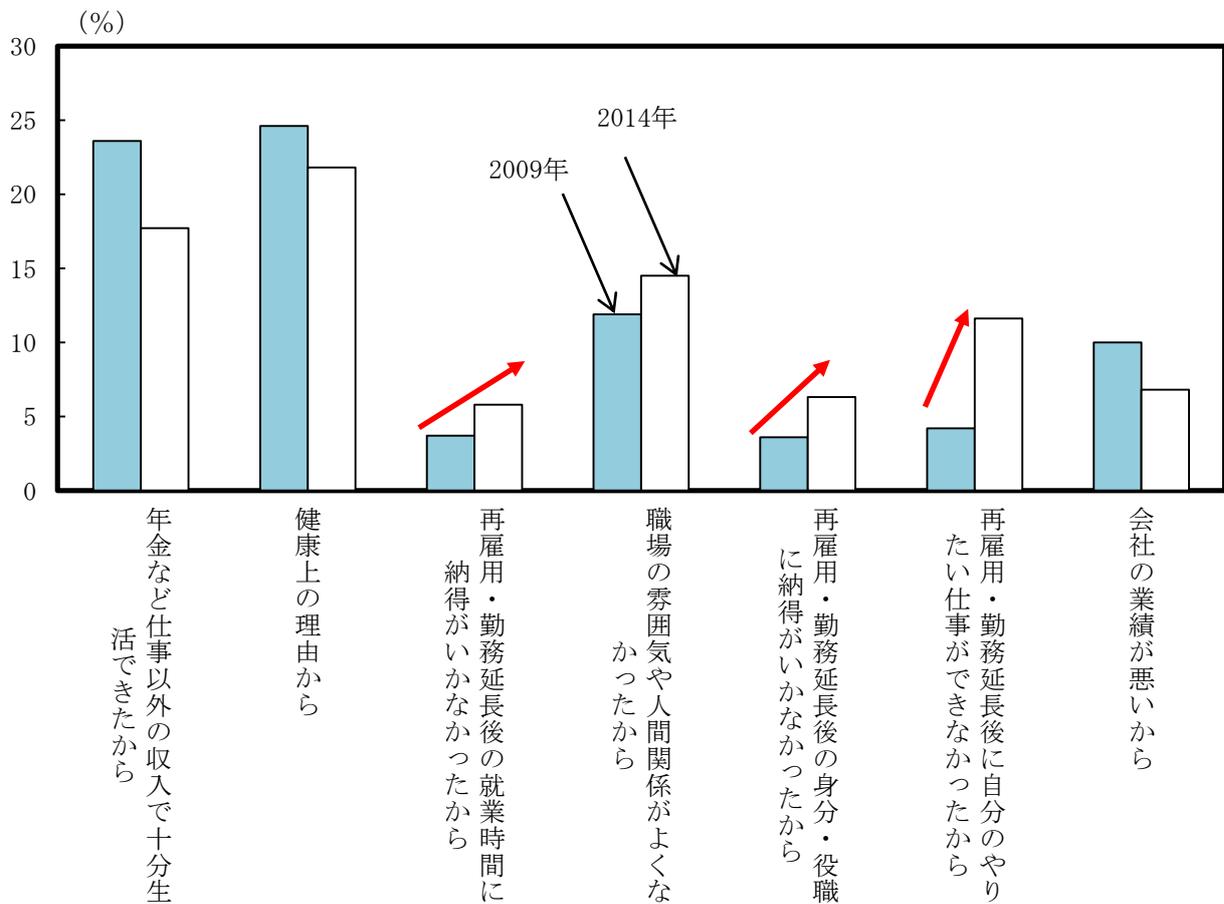
⁴⁶ もっとも、厚生労働省は「中高年齢者を対象とした雇成型訓練に係る助成メニューの創設」や「中高年齢層の特性に応じた、より実践的な職業訓練コースの開発・検証事業」を2016年度予算として概算要求している（産業競争力会議実行実現点検会合（平成27年12月9日付資料5を参照）。前者は企業が中高年齢職員に研修を創設し、受講させた場合、当該職員の研修経費や賃金の一部を助成するというもの。後者は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間に委託して行っている研修のうち、中高年齢を対象にしたコースを実施（対象者は45人）し、その結果を踏まえて、今後の本格導入を検討するというモデル事業。

⁴⁷ 我が国の高年齢者雇用安定助成金（高年齢者の雇用環境の整備を行う場合に助成する「高年齢者活用促進コース」）は、高年齢者の雇用の安定を図ることを目的に高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成するもの。予算規模が2015年度は28億円程度であるほか、2014年には、当初見込み771件に対し、実績が494件と6割程度にとどまっている。

⁴⁸ Sakuraba（2008）は、採用における年齢制限を禁止する規制は近年強化されつつあるものの、間接的な年齢差別を許すような例外措置があり、例えば、採用条件として「長期勤続によるキャリア形成のため」として一定の年齢以下の者を対象に求人を行うことが認められていると指摘している。

⁴⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2012）を参照。継続雇用後の賃金について約60%が満足していないことを示している。ただし、再雇用時の賃金の大幅下落は、我が国の賃金カーブが北欧諸国のそれ対比、依然として傾きが急（年功賃金）であることも要因の一つと考えられる。北欧と我が国の賃金カーブに関しては、日本銀行調査統計局（2010）を参照。

第1-2-15図 定年到達の際に再雇用や勤務延長を希望しなかった理由別の割合
労働時間の硬直性などが希望する高齢者の労働参加を阻害している可能性



(備考) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」より作成。

以上のことから、生産年齢人口の減少が続く中で、我が国において希望する高齢者の労働参加が実現できる環境を整備することは、こうした高齢者の所得向上および消費意欲を促すほか、労働供給面の制約を緩和する上で重要である。政府、企業ともに高齢者の就労意欲を高めるよう労働環境を改め、高齢者がやりがいをもって職場で積極的な役割を果たせるような取組を不断に続けていくことが必要である。