

二〇〇七年からの団塊の世代の働き方とは

鈴木 征男
Written by Yukio Suzuki

「二〇〇七年問題」は遅れる？

今年、日本の高度成長期を支えてきた昭和二〇年代初期生まれの、いわゆる「団塊の世代」の退職がはじまる年であることから、マスコミなどでは「二〇〇七年問題」と名付けて、いろいろと問題視してきました。私も、高齢者問題の研究を手がけてきた関係から、サラリーマンの退職後の社会的活動についてのアンケート調査などをもとに、リタイア後の社会的活動を促進させるためには社会的準備行動が重要であるとの報告を、第一生命経済研究所が出している「ライフデザインレポート」一八一号(二〇〇七年九・一〇月号)で発表したりしています。

しかし、二〇〇七年も半ばを過ぎた現在、周囲を見回したところ、退職者が街に溢れているかという点、決してそんなことはありません。それは何故なのか？

国立社会保障・人口問題研究所では二〇〇五年から、五年刻みの労働力率を推計しており、それを元に図1を作成しましたが、見ていただくと分かるように、六〇歳定年直後の労働力率となる六〇〜六四歳は、二〇〇〇年時点では七一・六%だったものが、二〇一〇年では八〇・〇%と八・四ポイントも上昇すると推計されています。これはつまり、六〇歳で定年退職した男性が、退職後も続けて働くだろうことを示しているわけです。それは、六〇歳代前半の高齢者の非労働力人口、すなわち仕事をしない人たちの数を推計した図2でも明らかであり、男性に限れば、二〇〇五年よりも二〇一〇年の方が、むしろ

無職の人は減少すると予測されています。この事実の背景には、平成一八年四月一日に施行された「改正高年齢者雇用安定法」と、最近の世界的な好景気があることは間違いありません。この法律によって事業主は、高齢者の雇用確保のために、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならなくなったからです。また、企業側の論理として、

今は世界的に景気がいいですし、新卒者も少ないですから、知識と経験がある高齢者に働いてもらわなくては会社が立ち行かなくなる。ですから、そのために一度リタイアした会社に、再雇用されるケースが増えています。

ただし、再雇用されると、当然ながら役員以外は、それまでの部長といった役職などの肩書きが無くなり、賃金も三〜六割程度に引き下げられてしまいます。また、再雇用の条件として、資格や専門の能力があることが望まれます。このように、とりあえずは、懸念されていた二〇〇七年問題は表面化してはいません。ただし、同法律は「六五歳まで」という期間が定められていますから、今から五年後に「二〇一二年問題」が表面化する可能性があります……。

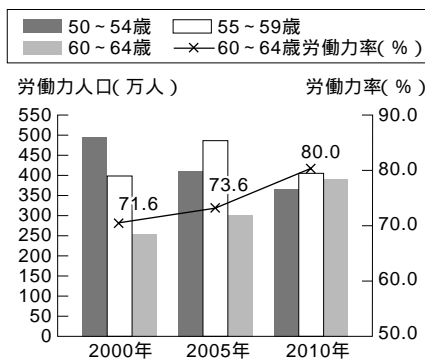


図1 男性50～64歳労働力人口および労働力率の推計

資料: 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」2006年版
(出典: 「地域政策研究」39号、2007年6月、(財)地方自治研究機構より)

	(単位: 万人)		
	2000年	2005年	2010年
非労働力人口			
男性	107	108	97
女性	245	259	280

図2 60～64歳非労働力人口

資料: 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」2006年版
(出典: 「地域政策研究」39号、2007年6月、(財)地方自治研究機構より)

人生の集大成の時期だからこそ生まれる格差

私は昨年、財団法人シニアプラン開発機構(財団法人年金シニアプラン総合研究機構に合併)から依頼を受け「団塊の世代の定年後における就労・生活のあり方に関する研究」を行いました。その調査で、六〇歳で定年を迎える方々にアンケート調査を行ったのですが、「六〇歳かそれ以前で就労を終えたい」という回答は、男性では一二・〇%と非常に少なく、八割以上の方が、さらに働くことを希望していることが分かりました。

ところで、では「働きたい人」と「働きたくない人」の差は、どこにあるのかと言いますと、男性に限って言えば世帯年収および貯蓄額です。世帯年収が高いほど、また、貯蓄額が高いほど、早い時期に引退したいという傾向が見られました。

具体的に言いますと、大企業に勤務していた人は、企業年金がしっかりしており、国民年金・厚生年金と合わせて三本の柱があることから、「働かなくても生活には困らないから働かない」で済む。これはつまり、人生の集大成と言える時期に、それまでの生き方が現れている。それがいわゆる「格差」を生じさせていると言ってもいいかもしれません。この結果から私は、「日本人は勤勉だ」と言われていますが、実際にはお金があれば働きたくないのではないかと思ったりもしています。

さらに大企業が有利なのは、もし「働き続けたい」と思っただとしても、子会社でポストを用意してくれるなど、働き先が比較的に見つけやすい点でしょう。

ただし、これはあくまでもホワイトカラー、普通のサラリーマンの方の話で、ブルーカラーの方は違います。こうした人たちは技術を持っている人が多く、また、職場も年齢に関係なく働けることから、再雇用される可能性が高い。有名なのはトヨタで、定年退職者を全て再雇用しています。また小さな工場などでは、辞められると途端に技術やノウハウをもった労働者が不足することにもなりますから、健康であれば、そのまま残って働き続けてもらわなくては困るからです。

そういった意味では、大企業と小さな企業という両極端の企業が、今年、定年を迎えた方々にとっては、働く環境づくりという意味では

チャンスは多いかもしれません。難しいのはその中間にある企業でしょう。企業年金も整っていませんし、再雇用しようにも働かせる先、部署が少ないからです。

いずれにしましても、アメリカの低所得者層向けの住宅ローンが不良債権化するかもしれないといった不安要因はありますが、世界的な景気は拡大傾向にありますから、「働きたい」と願う団塊の世代の方々にとっては、今はいい環境だとは思いますが。ただし、「同じ職場で働きたい」という人は、先ほど言いましたように、同じ部署でそのままの肩書きで残ることは難しいですから、部署が変わってもいいという覚悟が必要でしょう。さらに、定年前から企業内の資格を取るなど、企業側が再び雇いたいと思うような能力や知識を磨いていかなかった人にとっては、再雇用の道は厳しいという事実は、しっかりと認識する必要があります。

(この稿は、CEL編集部が鈴木氏にインタビューを行い記事としたものです)

鈴木 征男 (すずき・ゆきお)

(株)第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部首席研究員。1944年生まれ。専門分野は高齢者福祉問題。1970年東京大学大学院教育学研究科修士課程修了、同年日本ロシユ(株)入社、74年(株)三菱総合研究所に移り社会開発研究室長、市場開発部長を経て95年より現職。主な著書は、『高齢男性の夫婦関係』(ライフデザイン研究所)、『団塊世代の定年と日本経済』(共著、日本評論社)、『介護保険と金融サービス』(共著、きんざい)など。

	60歳かそれ以前で就労を終えたい	60歳代前半のどこかで就労を終えたい	65歳までは働きたい	70歳までは働きたい	働けるうちは働き続けたい	その他	わからない、考えたことがない	無回答
全 体	18.0	15.6	30.2	5.8	27.1	1.0	2.0	0.3
(男性)	12.0	17.5	35.3	6.8	26.3	0.1	1.8	0.2
40~44歳	12.1	15.7	30.5	5.4	32.3	0.0	4.0	0.0
45~49歳	12.0	15.8	32.1	9.8	28.6	0.4	1.3	0.0
50~54歳	12.5	19.0	37.5	3.9	26.3	0.0	0.9	0.0
55~57歳	10.4	21.7	43.5	7.8	14.8	0.0	0.9	0.9
58~59歳	13.5	17.3	42.3	9.6	15.4	0.0	0.0	1.9
(女性)	34.0	10.6	16.5	3.1	29.3	3.4	2.8	0.3
40~44歳	28.0	12.2	12.2	2.4	37.8	1.2	6.1	0.0
45~49歳	36.6	6.5	11.8	3.2	34.4	4.3	2.2	1.1
50~54歳	34.1	12.9	15.3	3.5	28.2	3.5	2.4	0.0
55~57歳	46.5	14.0	25.6	2.3	7.0	4.7	0.0	0.0
58~59歳	16.7	5.6	44.4	5.6	22.2	5.6	0.0	0.0

図3 60歳以降の就労意欲