

総論



人生 100 年時代に
向けて

第 2 回

活力ある高齢社会に向けて



日本私立学校振興・共済事業団理事長

清家 篤

1978 年、慶應義塾大学経済学部卒業。同大学教授、商学部長等を経て、2009 年より 2017 年まで慶應義塾長。この間、労働政策審議会雇用保険部会長・同若年労働者部会長・同点検評価部会長（厚生労働省）、日本私立大学連盟会長、日本労務学会会長、ILO 仕事の未来世界委員会委員などを歴任。現在、全国社会福祉協議会会長、経済社会総合研究所名誉所長（内閣府）、社会保障制度改革推進会議議長（内閣官房）、産業構造審議会製造産業分科会長（経済産業省）などを兼務。

世界に類を見ない高齢化

日本はいま、世界に類を見ない高齢化を経験しつつある。**【図表 1】**はこれを示したものである。国際的な慣例に従い、65 歳以上の人を高齢者として、日本での高齢者の総人口に占める割合、すなわち高齢人口比率を、比較対象のドイツ、フランスと共に示している。

日本の高齢人口比率はすでに総人口の 4 分の 1 を超え、直近では 28・6% に達している。これは図に比較されているドイツやフランスなど高齢先進国を含め、世界のどんな国よりも高い、世界最高の水準である。しかもこれはこれからもさらに上昇し、20 年後の 2040 年には 35%、そして 40 年後の 2060 年には 40% に達すると予測されている。このあたりまで、日本の高齢人口比率はずっと世界一であり続けることになる。

さらに**【図表 1】**の折れ線グラフの傾きをドイツやフランスと比較して分かるように、高齢化の速度の速さも際立っている。高齢化の速度は、これも国際的な慣例で、65 歳以上の高齢人口比率が 7% になったときから倍の 14% になるのに何年かかるかで測られる。日本は 1970 年に 7% となり、1994 年に 14% となるまでたった 24 年間だった。これに対して日本より一足先に高齢化したヨーロッパ諸国ではこれに半世紀から 1 世紀を要しており、日本の高齢化の

速度はヨーロッパ諸国の 2〜4 倍といえる。

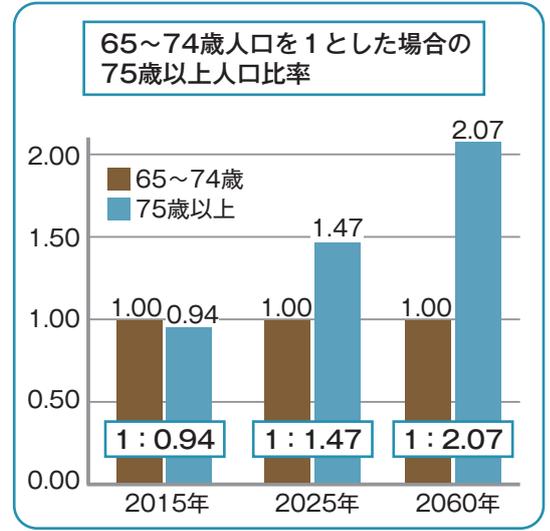
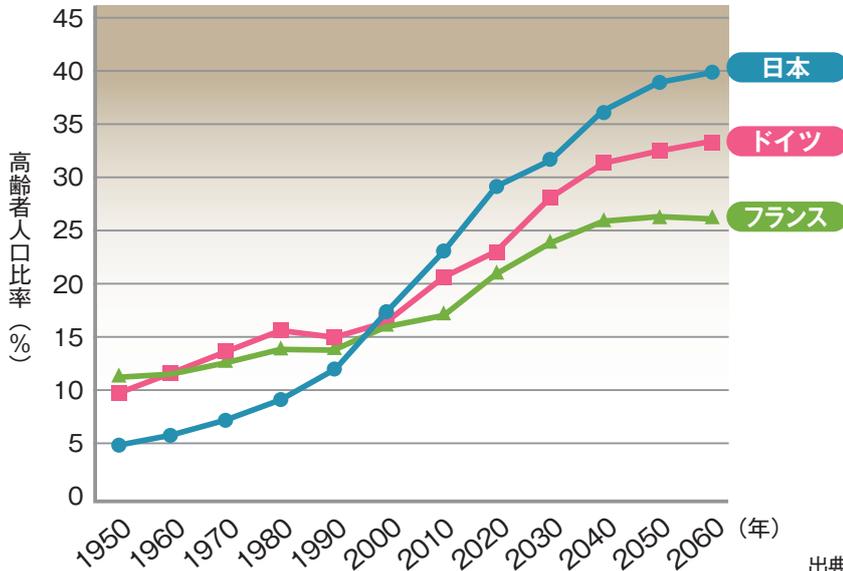
さらに高齢化の奥行の深さというべき、より高齢な人口の増加にも注目したい。**【図表 1】**の右側のグラフでは、65 歳以上人口を、比較的若い 65〜74 歳とより高齢の 75 歳以上に分けて、前者を 1（棒グラフの薄茶色）としたときの後者の比率（同じく薄青色）を、2015 年、2025 年、2060 年について示している。

この比率は、2015 年にはほぼ 1:1 だったが、2025 年には、1:1.5 と、より高齢な人の比率は急速に高くなる。これは 1947 年から 1949 年の間に生まれた、いわゆる団塊世代のひとたちが、2022 年から次々と 75 歳以上となり、2025 年にはすべて 75 歳以上となるからである。

以上のように日本の高齢化は、その水準の高さ、その速度の速さ、そしてその奥行の深さという三つの側面で特徴付けられる。こうした世界に類を見ない高齢化は、経済社会に経済成長の制約や社会保障制度の持続可能性低下といった問題をもたらすことは読者の皆さんもよく御存じのとおりである。

以下ではこうした世界に類を見ない高齢化にどのように対処すべきかを論じていきたい。ただしその前にひとつ確認しておかねばならないのは、そうした問題をもたらす高齢化は私たちの経済社会の成功の結果だということである。まずここから説明しよう。

【図表1】 65歳以上人口割合の変化



出典：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」から作成

高年齢化は成功の証

高年齢化というのは、高齢（65歳以上）人口／総人口、で定義される高齢人口比率の上昇によって測られる。従ってこの比率は、高齢人口の増加と、総人口の減少という二つの要因によって上昇する。実は戦後の日本社会では、その両方とも同時に起きていた。そして、ここで最も大切なポイントは、高齢人口の増加も、総人口の減少も、経済の発展成長と正の相関をしていることである。

すなわち高齢人口の増加をもたらす「長寿化」も、総人口の減少をもたらす「少子化」も、どちらも経済の発展、成長、それによる一人当たり所得の増加によって起きる現象である。長寿化について言えば、日本人の平均寿命は今や男性で約81歳、女性では約87歳と、世界トップレベルの水準に達している。人々が長生きすれば、それだけ高齢者の数も増えていくことは言うまでもない。

次ページの【図表2】は第二次世界大戦直後の1947年から2016年までを見たもので、日本人の平均寿命は終戦直後の1947年には男性で約50歳、女性でも約54歳だった。正確には平均寿命というのは「ゼロ歳児平均余命」として定義されており、生まれたばかりのゼロ歳の赤ちゃんが、今から何年生存するかについての統計的期待値を計算したものである。

それゆえ1947年の平均寿命は男女共に50歳前半だといっても、それは多くのひとの人生は50年だったということではなく、当時は生まれたばかりの赤ちゃんが育ち難く、それを含めた平均をとると50歳台前半になったということである。これは日本が貧しかったためだ。劣悪な栄養状態、衛生状態、住居の状態、そして不十分な医療などのために、無事に育つことのできない赤ちゃんも少なくなかったからだ。

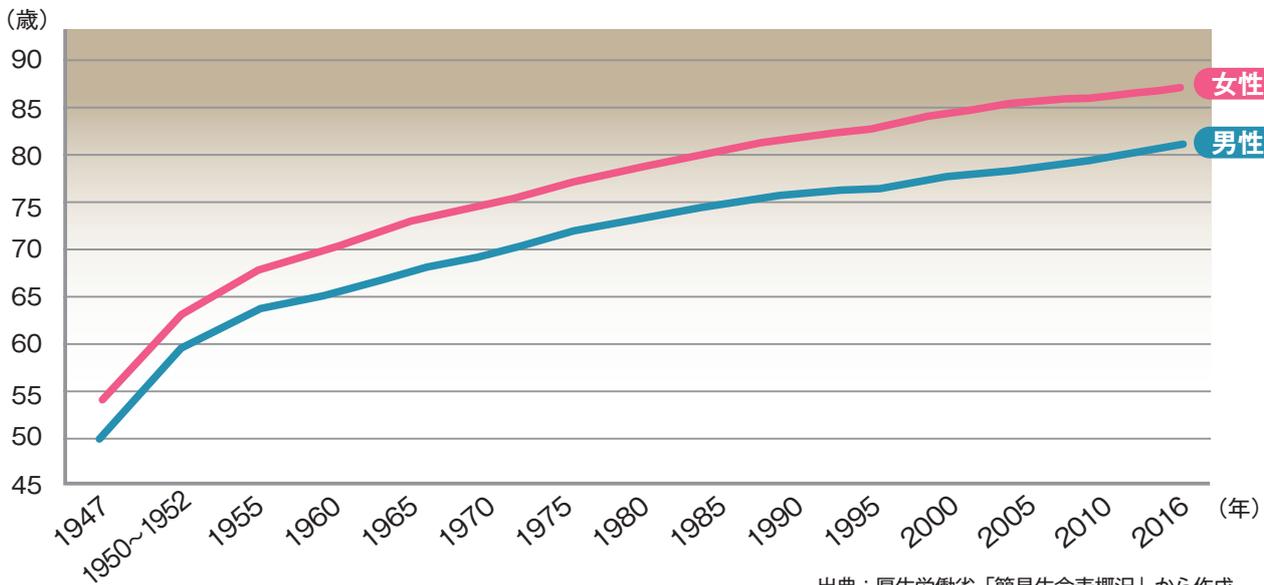
しかし日本人の平均寿命は上述のように世界最高水準となった。戦後の日本で平均寿命を低く抑えていた、栄養状態、衛生状態、住居の状態、医療水準は、飛躍的に向上したのである。これを可能にしたのは、経済の発展成長とそれによる一人当たりの所得上昇である。

つぎに少子化についてはどうか。少子化は、女性が出産可能な年齢において生涯何人の赤ちゃんを産むかを示す指標である合計特殊出生率で測られる。1947年、日本でちょうど団塊世代の生まれだした年の合計特殊出生率は4.5を超えていた。平均で4.5人の赤ちゃんを産んでいたということは、5人、6人と産んでいた人も少なくないわけだ、当時の日本はきわめて多産の社会だった。

貧しい農業中心の自営業社会では、子供は家業を維持するために必要である一方、必ずしも育つとは限らないので、結果的に子供をたくさん産むことになる。しかし豊



【図表2】日本人の平均寿命（ゼロ歳児平均余命）（1947年～2016年）



出典：厚生労働省「簡易生命表概況」から作成

かな雇用者中心の社会になると、子供は家業の労働力という存在ではなく、高い教育などを与えて子供自身の幸せを目指させる存在となる。しかも、豊かな社会では生まれた子供は高い確率で元気に育つので、例えば2人の子供を育てて幸せな家族を作ろうと思えば、女性は生涯に赤ちゃんを2人産めばよいことになり、出生率は2、ということになってくる。

戦後の日本もまさにそのような成長過程を経験した。日本の合計特殊出生率は、戦後急速に低下し、高度成長期に入った1960年代にはほぼ2の水準で推移するようになった。そしてしばらく2の水準で推移していた合計特殊出生率は、1970年代半ばから徐々に低下し始めて2の水準を割り込み、1990年代初頭には1.5台の水準まで低下したのである。

これは日本がオイルショックから回復しバブル経済に至る過程で、子育て費用が増加したためだ。とくに大きいのは、子育てのために仕事を辞めなければならないと稼げるはずだった収入を放棄しなければならないという機会費用の増加である。

このように、高齢化をもたらす「長寿化」も「少子化」も、経済の発展成長にともなう一人当たり所得の増加の結果という面を持つている。つまり高齢化は、戦後日本の経済の発展、成長という、「成功の証」でもあるのである。

労働力人口の減少

もちろん成功の証であるとはいえ、高齢化は日本の経済社会に問題をもたらすこともまた事実である。その根本的な問題は、労働力人口の減少だ。労働力人口というのは働く意思を持った人口のことで、統計上は就業者(実際に働いている人)と失業者(働いてはいないけれども働く意思を持って仕事を探している人)の合計であり、ようするに社会にとって活用できる労働力の水準を示している。

【図表3】は、厚生労働省の雇用政策研究会による労働力人口の将来推計を示したものである。2017年の実績に対して、2025年と2040年の予測値を掲げている。これから何も策を講じないと、図の上半分に表示されているように、労働力人口は2017年の約6700万人から、2025年には6400万人を割り込むところまで減り、さらに2040年には5500万人を下回ると予測されている。

労働力人口は2017年から2025年までの8年間で400万人近く、さらに今から20年後の2040年には、2017年との比較で1200万人以上減少してしまう。

こうした社会にとって活用可能な労働力の減少は、経済社会に三つの大きな問題をもたらす。一つは生産の減少である。一国の生産水準は、生産額Ⅱ(労働者数)×(労働者一

【図表3】 労働力人口の見通し

	2017年実績値	2025年予測値	2040年予測値
労働力参加の適切に進まないケース			
労働力人口	6720万人	6341万人	5460万人
女性30歳～34歳の労働力率	75.2%	76.1%	76.1%
女性35歳～39歳の労働力率	73.4%	74.5%	74.7%
男性60歳～64歳の労働力率	81.7%	81.7%	81.7%
男性65歳～69歳の労働力率	56.5%	56.5%	56.5%
労働力参加の適切に進むケース			
労働力人口	6720万人	6673万人	6195万人
女性30歳～34歳の労働力率	75.2%	81.5%	86.3%
女性35歳～39歳の労働力率	73.4%	83.5%	92.0%
男性60歳～64歳の労働力率	81.7%	85.0%	89.4%
男性65歳～69歳の労働力率	56.5%	62.7%	71.6%

出典：厚生労働省雇用政策研究会（2019年）

人当たりの労働時間）×（時間当たりの付加価値生産性）で定義されるから、労働者一人当たりの労働時間や時間当たりの生産性が一定であれば、労働者数の低下は定義的に生産額の低下をもたらすことになる。

二つめは需要の減少である。労働者の数が減ると、労働者一人当たりの賃金が一定ならば労働者の受け取る収入総額も減少する。消費は所得の増加関数であるから、人口の大半を占める労働者の収入総額（所得）の減少は消費の減少を招くことになる。これから労働者一人当たりの賃金を相当大幅に引き上げない限り、労働者数の減少は消費を減少させることになる。

そして三つめの問題は、社会保障制度の持続可能性低下をもたらすということだ。社会保障制度は、医療保険にしても年金保険にしても、社会保険方式をとっており、これは加入者（およびその雇い主の折半する）の社会保険料によって基本的に維持される仕組みである。

従って、労働者数が減るということは、労働者一人当たりの賃金一定のもとでは、保険料率を相当大幅に引き上げない限り社会保険料収入も減ることを意味する。このように、社会にとって活用可能な労働力の減少は、生産の減少、消費の減少、そして社会保障制度の持続可能性低下という、経済社会の根本にかかわる問題を引き起こす。もちろん、労働者の数が減っても生産、消費、社会保障制度を維持できるように、付加価値

価値生産性を高める、一人当たりの賃金を高める、そして消費税など社会保険料以外の財源を確保するといった方策を講じるべきことは言うまでもない。

しかしそれにも限度はあるとすれば、問題の根源である労働力の減少をなんとか抑えるということを考えなければならぬだろう。労働力人口の減少をできるだけ抑えられれば、付加価値生産性や一人当たり賃金の着実な上昇によって生産や消費も維持できるし、社会保障制度の持続可能性も高まるはずだ。

支え手を増やす

人口の減少する時に、労働力人口を減らさないことはできるのかと思われるかもしれない。しかし実は、人口減少下でも労働力人口を人口減少ほどには減らさない方策はある。それは働く意思のある人たちの「比率」を高めるということだ。

これを理解するために労働力人口の定義を改めて見てみよう。労働力人口とは、働くことの可能な労働可能人口の中で、働く意思を持っている人たちのことである。この働くことの可能な労働可能人口に占める働く意思を持った人たちの人口である労働力人口の比率を労働力率、と言い、これを数式で表せば、労働力率＝労働力人口／労働可能人口、となる。そこで、労働力人口を改めて労働力率と労働可能人口で定義す



れば、労働力人口÷労働可能人口×労働力率、ということになる。

この式の意味することは、たとえ労働可能人口は減っても、労働力率を引き上げられれば、労働力人口を維持したり、少なくともその減り方を緩和することは可能だ、ということだ。実は【図表3】の下半分はそのシナリオを示している。もし人々の労働力率を高められれば、2040年にも労働力人口は6200万人程度維持できるというシナリオである。

では具体的にどうしたらよいのかというと、まず労働力率を見てみると、もう目いっばい高くなっている人口グループと、まだ引き上げられる余地のある人口グループの二つに分けられるので、その後者に着目する。性別、年齢階層別に労働力率を見ると、20歳台後半から50歳台後半までの男性の労働力率はほぼ100%で、引き上げる余地はほとんどない。

引き上げる大きな余地のあるのは、労働力率が100%をかなり下回っている人たちだ。その一つは20歳台前半までの若者である。しかし若者の労働力率が低いのは大学など学校に通っているからで、この年齢層の労働力率を引き上げるといことは、学校をやめてもらって就職するということになるので適切ではない。

とすると、こうした人口グループの中で労働力率を引き上げる余地のあるのは、若者以外で労働力率が100%よりもかなり

低い30歳台の女性と、60歳台以上の高齢者という2つの人口グループである。30歳台の女性の労働力率はその後よりも低下するため、よくその年齢層をローマ字のMの底になぞらえて、女性の労働力率のM字カーブなどとも言われる。

また高齢者の労働力率は、60歳ころからなだらかに低下して、男性でも100%を下回るようになる。この人口グループの労働力率を引き上げられれば労働力人口もその分だけ増加することになり、【図表3】の下半分ではこれを「労働力参加の進むケース」として、政策的に実現可能な労働力率上昇の範囲での可能性を示している。

女性、高齢者の労働力率を高める

もし2017年から2040年にかけて、女性30〜34歳の労働力率を2017年の75・2%から86・3%、女性35〜39歳の労働力率を73・4%から92・0%、そして男性60〜64歳の労働力率を81・7%から89・4%、男性65〜69歳の労働力率を56・5%から71・6%に、それぞれ引き上げられたら、2040年でも、労働力人口は6195万人維持できるとい推計だ。

このうち女性の労働力率を引き上げる方策ははっきりしている。女性の労働力率低下の背景にある要因は、家事や育児のために仕事を続けられなくなるといことであるのは、これまでの実証分析でも繰り返し

確認されているので、その労働力率を高めようとするれば、家事、そしてとくに育児のために仕事を続けられないという状況を改善し、仕事と家事・育児と両立できるような条件を整備する、ということに尽きる。

そのために必要なことは大きく分ければ二つあり、それぞれ政府と企業にその策を講じることが求められる。一つは政府による子ども・子育て支援政策で、とくに大切なのは質の高い保育サービスを大幅に拡充して、母親が安心して仕事を続けられるようにするということだ。具体的には、政府の言っている「待機児童ゼロ」をさらに進めることで、それには、単に保育所を増設するだけでなく、保育士の確保も不可欠である。実は現在でも保育士の資格を持つている人は少なくないので、その人たちにもっと保育の現場で働いてもらえるよう、賃金など労働条件の改善も必要だ。

企業は、子育て期間中には、育児と仕事の両立可能な働き方を進めなければならぬ。そのためには育児期間中の短時間勤務などを拡充することに加えて、父親も家事・育児に参加できるように、全般的な労働時間短縮も大切だ。女性にとって仕事と家事・育児を両立させるためには、男性の家事・育児への参加は不可欠であり、今進められようとしている、いわゆる「働き方改革」はまさに、子育て期間中の母親と父親にとって仕事と家事・育児の両立可能な働き方を目指そうとするものなのである。

そして少子高齢化にともなう労働力人口減少を少しでも緩和するために、高齢者の就労・雇用を促進することもきわめて重要だ。働く意思のある高齢者をもっと増やすことによつてその分だけ生産も増え、消費も増え、また社会保障制度の支え手も増える。こうした高齢者の活躍できる「生涯現役社会 (Life・long Active Society)」を実現することは、高齢化する日本にとつて必須のことである。しかも実はこの点に関して、日本は先進国の中では、60歳以上の人たちの労働力率はまだ比較的高いという好条件に恵まれている。

たしかに【図表3】で見たように、労働力率は直近では男性でも60歳を超えると60歳では81・7%、65歳では56・5%と100%をかなり下回っている。しかし60歳、64歳の男性の労働力率を他の先進国と比較してみると、比較的高いドイツ、アメリカでも60%台半ばから後半、フランスでは30%台前半と、日本の60歳台前半層の労働力率はかなり高くなっている。つまり日本では他の先進国に比べて、高齢層の就労意識はまだまだ高いのである。

生涯現役社会を作る

問題はこうした高い就労意欲をどのようにして維持、向上させるかである。実は私たちの実証分析(清家篤・山田篤裕『高年齢就業の経済学』日本経済新聞社、2000

4年)から60歳台の男性高齢者の就業選択に大きな影響のある変数は分かっている。2000年の「高齢者就業等実態調査」を使った計量分析によると、それは、健康状態、定年経験、年金受給資格である。

健康に何らかの問題ありの人は、他の条件一定のもとで就業確率は31・6%低下していた。また定年退職を経験した人は、他の条件一定のもとで就業確率は18%低下していた。そして高齢になって厚生年金を受け取る資格を得ると、他の条件一定のもとで就業確率は12・7%低下していた。

このように健康状態、定年退職経験、厚生年金の受給資格は、高齢期の就業行動に大きな影響を与える変数なのである。

このうち高齢層の健康状態に関しては順調に向上してきている。「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」と定義される健康寿命は、男性で約72歳、女性では約75歳で、これは今世紀初めに比べて2年間伸びており、平均寿命の伸びとほぼ平行に上昇している。このトレンドを確実にするために、現在政府の進めている健康寿命伸長の政策はきわめて重要である。

定年退職経験に関しては、定年年齢も着実に引き上げられつつある。高齢者雇用安定法により、1998年には60歳未満の定年は法的に認められなくなった結果、2000年には60歳定年の企業は9割に達した。その後の何度かの同法改正により、現在では企業には65歳までの継続雇用義務

も課されつつあり、これまで定年の延長に熱心だった中小企業に加えて、最近では大企業でも定年を65歳に引き上げるところも増えている。

さらにまた、年金の支給開始年齢は引き上げられつつある。男性の厚生年金の受給開始年齢は、現在は63歳、2022年度からは64歳、そして最終的に2025年度からは65歳となる。もちろん受給開始年齢以前から減額された年金は受給できるが、原則は65歳からとなるので、60歳台前半における厚生年金による引退促進(Ⅱ就業抑制)効果は薄れてくるだろう。また65歳以降も、年金受給開始を繰り下げることによつて給付額は増額されるという「繰り下げ支給による年金増額」の仕組みもあり、これも就労を促進すると期待される。

このように見ると、健康、定年、年金という高齢者の就業を規定する3大要因は、いずれも高齢者の就労を促進する方向に変化しつつある。これからそうした変化をさらに加速させたい。そのための政策、制度改革に期待したいところである。

高齢化は日本の経済社会の成功の証である。これを喜べるようにするためには、女性や高齢者自身も含めて、高齢社会の支え手を増やすことが重要である。そうすれば、活力ある高齢社会は決して夢ではない。日本はそれを実現できるし、また高齢化の先進国としてそれを世界に先駆けて示すことも期待されていると思う。