

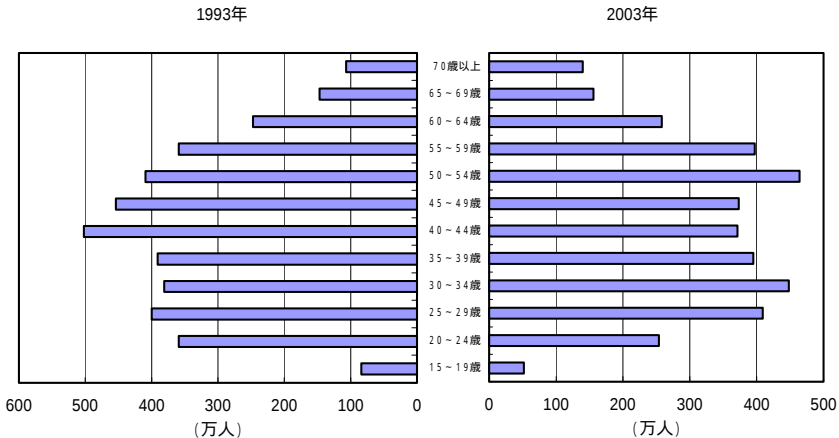
1. 中高年層の定着と移動

(1) 就業者の高齢化

人口構造の高齢化と共に、働く人々の年齢構成も中高年層が多くなってきている。

図1-1は、「労働力調査」(総務省)のデータを用い、男性について、最近時点(2003年)の就業者の年齢別構成と、その10年前(1993年)の構成を示したものである。10年前は40～44歳や45～49歳にあった第1次ベビーブーマー(団塊の世代:1947年～1949年生まれ)の山が、50～54歳と55～59歳の位置に移ってきていて、またかつてはあまり顕著でなかった第2次ベビーブーマー(1971年～1974年生まれ)の山が、2003年には25～29歳や30～34歳の山として見られるようになってきている。さらに70歳以上を見ると、かつては107万人であった就業者数が140万人にまで増加してきている。

図1-1 就業者の年齢構成の変化(男性)



資料出所：総務省「労働力調査」から作成。

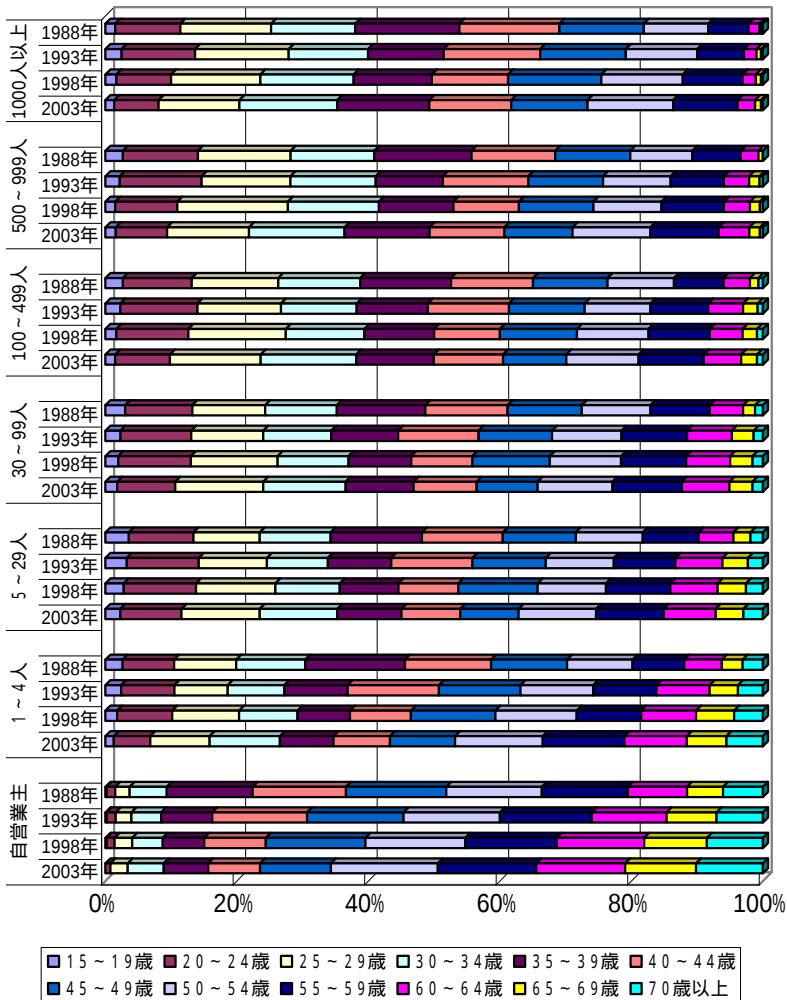
このように、就業者全体を見ると高齢化は進んできていることが確認できるが、全ての企業の従業員が同じペースで高齢化してきているわけではない。同一企業に留まり続ける従業員もいれば、移動したり移動を余儀なくさせられたりする従業員もいるからである。

この節では、データ数も多く、それゆえ安定性も高い政府の統計調査のデータを用いて、中高年層人材の定着と移動のパターンを明らかにしていくことにする。ただし、分析の対象は男性に限定する。というのは、男性と女性では年齢別労働力率曲線の違いに見られるように、就業パターンに違いがあるので、両者を区分せずに述べると曖昧な姿しか描くことができなくなることと、男性の方が女性より就業者数が多いことを考慮したからである。

(2) 企業規模による高齢化の違い

ところで人々の働き方には、企業に従業員（雇用者）として勤務する働き方のみならず、自営業主として働く働き方もある。そこで非農林業就業者に限定して、企業規模別に見た従業員の年齢構成の変化と、自営業主の年齢構成の変化を見よう。図1 - 2が、1988年から2003年まで5年ごとに、これらの年齢構成の変化を示したものである。

図1 - 2 年齢構成の変化（男性非農林業就業者）



資料出所：図1 - 1 に同じ。

いずれのグループ（企業規模別と自営業主）においても、最近になるに従って高齢層の割合が高くなり、高齢化が進んできている。例えば、60歳以上の従業員の割合が1988年には2.2%に過ぎなかった1,000人以上の企業でも、2003年にはその割合が3.9%に高まってきている。

しかし、高齢化の水準やそのスピードは、グループによる違いが大きい。既述したように、60歳以上の従業員の割合は1,000人以上の企業では3.9%にしか過ぎなかったが、100～999人の企業では9.0%となり、5～29人では15.1%、そして1～4人では20.9%に達し、さらに自営業主では34.6%と3分の1を上回る水準にまで達している。

(3) コーホートで見る

上記のようなグループごとの高齢化水準の違いは、あるグループに属していた人が、そのままそのグループに留まり続けた結果、発生したのだろうか。それとも、人々が加齢の過程でグループ間を移動した結果、生まれたのだろうか。

この点を直接見るには、「雇用動向調査」（厚生労働省）のような移動を扱った調査データを分析するのが良い。しかしそのような調査のデータでは、上記でとりあげたような規模の極めて小さい企業や自営業主が、対象から除外されてしまう。そこで、それらの調査データを分析する前に、公表されている「労働力調査」の結果を用いて、この点に接近してみよう。

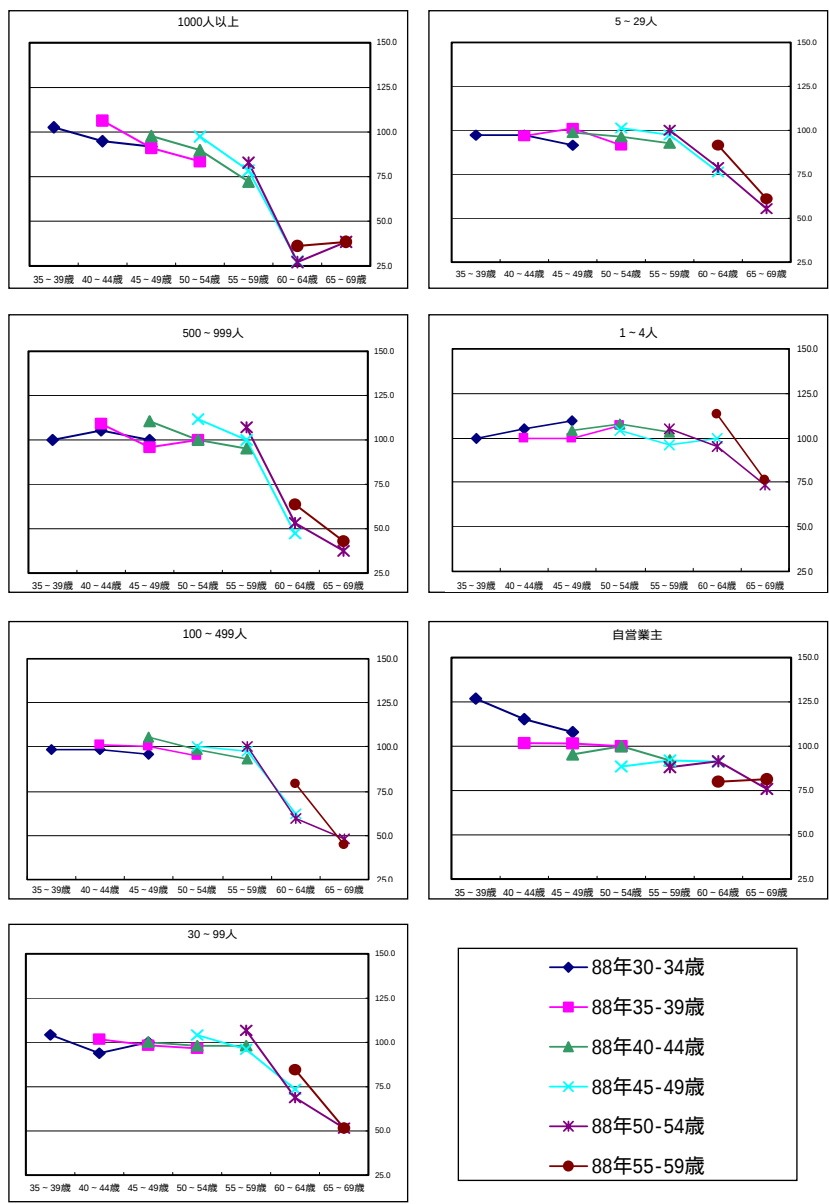
そこでここでは、コーホート分析の手法を応用する。コーホート分析とは、出生年ごとにグループを設定し、各グループの経年変化を分析する手法である。同調査からは、5歳刻みの年齢グループのデータがわかるので、ある年のある年齢グループの人数を100とした場合、その5年後の、5歳刻みで見た1つ上の年齢グループの人数の指数（残存率）がいくつになるかを算出し、それを比較していく。具体的には、データは1988年・1993年・1998年・2003年の4時点のものを用いるので、1つのコーホートにはそれぞれ、1993年・1998年・2003年の3つの残存率が算出され、それによりこの15年間の推移が示されることになる。

図1-3は、このような手順によって算出したコーホート別の残存率の推移を示したものである。グループごとに中高年層の6つのコーホートを示してあるが、「88年30～34歳」とは、1988年に30～34歳であったコーホートの5年後ごとの3つ点で示される残存率を、線でつないだものである。1本の線が同一コーホートの動向を示し、その線上では、右に位置する点ほど最近の状態を示している（3つの点は左から順に、1988年と比較した93年の残存率、1993年と比較した98年の残存率、1998年と比較した2003年の残存率である）。それゆえ、この線の傾きを見ることにより、そのコーホートの人数が、加齢に伴いどの程度増減してきたかを知ることができる。また、同一年齢層の異なるコーホートの点を見ることにより、その年齢層での変化が、過去と比べてどう異なってきたのかを知ることができる。

図からは、企業規模が大きくなるほど、現在ほとんどが60歳である定年制の影響が強いことが読みとれる。1,000人以上の企業では、5年前に55～59歳であった従業員数の30%程度に60～64歳の従業員数は大きく減少しているのに対し、500～999人の企業ではこの割合が50%程度に留まり、30～99人では75%程度、そして1～4人では100%程度となっているからである。

また、このように大企業になるほど顕著に見られる中高年層での残存率の低下は、1,000人以上の企業では既に、定年年齢以前から始まっている。その規模では、55～59歳で残存率は既に75%程度に低下しているからである。繰り返しになるが、規模の小さな企業や自営業主では、それとは逆の状況である。例えば、1～4人の企業では60～64歳までは残存率が100%あるいはそれ以上であり、65～69歳でも75%程度を維持していて、大企業との違いは大きい。

図 1 - 3 規模別の残存率（コーホート分析：男性）



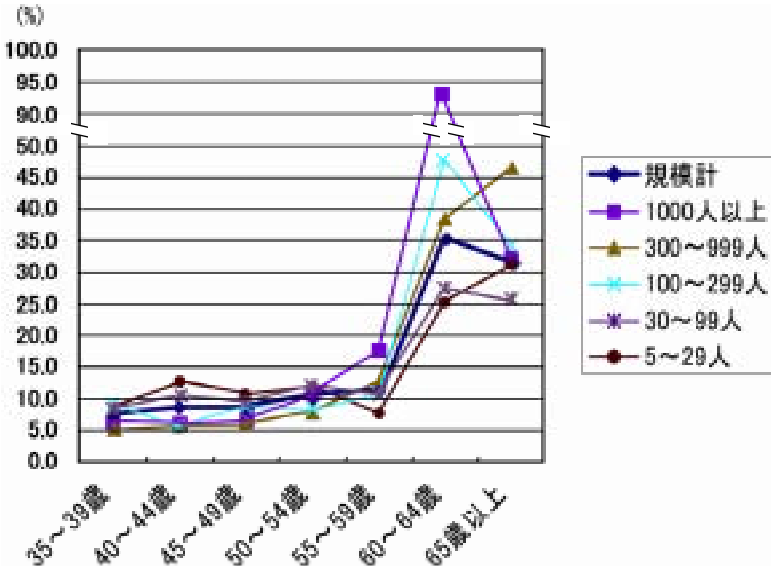
資料出所：図 1 - 1 に同じ。

なおここで残存率が高いことは、転職が少ないことを意味しているわけではない。転職があっても転職先が同一規模の企業であれば残存率は高いし、その規模からの流出があっても他の規模からの流入があれば、残存率は高く維持されるからである。しかし規模によりこれだけ残存率が異なることは、中高年齢層の定着や移動の状況が、規模によって大きく異なることを示唆している。

(4) 離職率の違い

では、企業規模によって年齢別離職率がどの程度異なるかを見よう。既述したように、移動を直接調べているのは「雇用動向調査」(平成14年：厚生労働省)なので、企業規模は5人以上に限定されるが、その結果を見る。ただしこの調査の報告書では、規模別年齢別の離職者数は公表されているものの在籍者数が公表されていないので、離職率はわからない。そこで同省から、同調査の「期中(6月末)の規模別年齢別の常用労働者数」の提供を受け、離職率を算出し作成したものが図1-4である(なお、通常の離職率は「期首の常用労働者数」に占める離職者数の割合なので、ここでの離職率はそれとは若干異なることに留意されたい)。

図1-4 離職率(男性)

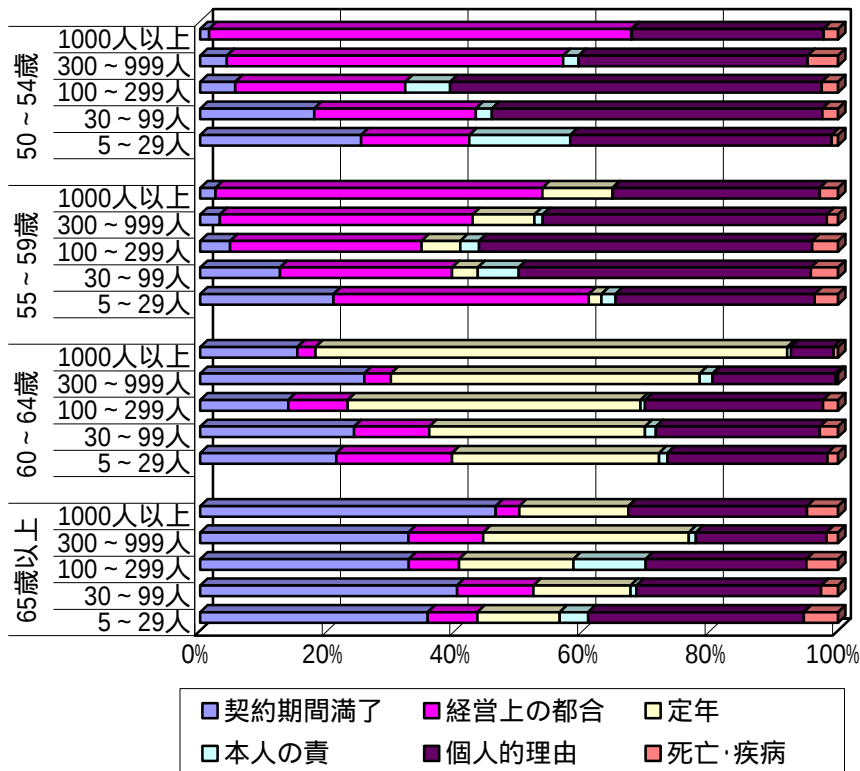


注：離職率＝年間離職者数/期中(6月末)の常用労働者数
資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成14年)より作成。

60～64歳の離職率が、いずれの規模でも高いこと、及び大企業ほどその率が高いことが確認できる。また1,000人以上の企業では、既に55～59歳層で離職率が高まり出していることも確認できる。これらは、いずれも図1 - 3の結果と整合的である。

そのような離職者の離職理由を見たものが、図1 - 5である。60～64歳では「定年」が多いが、やはり規模による違いは大きい。1,000人以上の企業ではこの理由が73.8%を占めるが、5～29人の規模では32.5%へと低下している。また、離職率が高くなっていた1,000人以上の55～59歳層を見ると、「経営上の理由」が51.8%と最大になっている。この中には「出向」がかなりの割合を占めることが知られている。出向などの方法により、大企業では定年前からの移動が行われていると見てよい。

図1 - 5 離職理由（男性）

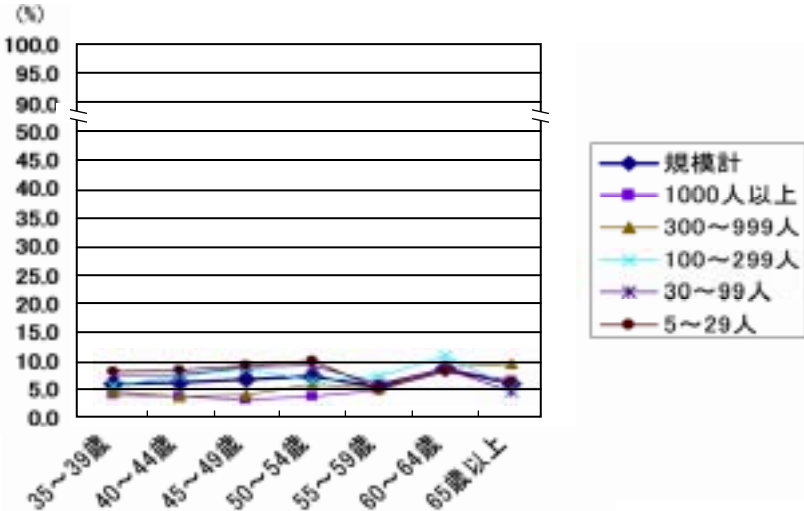


資料出所：図1 - 4と同じ。

(5) 転職入職率の違い

逆に、転職入職率は、どう異なるだろうか。上記と同様に、「期中（6月末）の規模別年齢別の常用労働者数」をもとに転職入職率を算出したものが図1-6である。スケールを図1-4と同一としているので少し見にくいだが、50～54歳までは、規模の小さな企業ほどこの率が高くなっている。大企業から中小企業へという人材移動のパターンが支配的なことは知られているが、この年齢層までは転職入職率で見てもそれを確認できる。しかし、それ以上の年齢層では必ずしもそうではないようである。定年を契機とした移動や、あるいはそれ以前から始まる出向等による移動で、移動先も広がっているのだろうか。

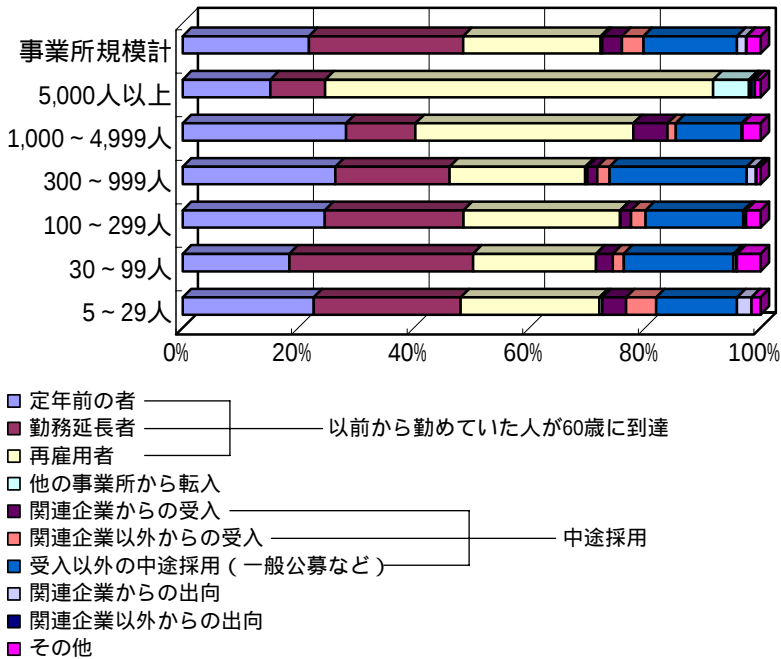
図1-6 転職入職率（男性）



資料出所：図1-4に同じ。

最後に、「高年齢者就業実態調査」（平成12年：厚生労働省）で興味深い質問をしているので、その結果を紹介しよう。この調査の事業所調査では、「過去1年間に増加した60～64歳の常用労働者の、増加理由別人数」を尋ねている。その人数の構成比を、事業所規模別に集計した結果を厚生労働省から提供を受け、作成したものが図1-7である。大規模事業所では、いわゆる中途採用で増えた人数はほとんどゼロであることが確認できる。定年前後の移動により移動先が広がっている可能性を指摘したが、その移動先が大企業まで広がってはいない。

図1 - 7 過去1年間に増加した60～64歳常用労働者の増加理由別構成（男性）



資料出所：厚生労働省「高齢者就業実態調査（平成12年）」

(6) まとめ

この節では、企業規模に焦点をあて、高齢化と中高年層の移動の現状を見た。いずれの規模でも高齢化が進んできていることは確認できたが、同時に、大企業ではその水準は低いことや、定年前からかなりの規模で、それ以外の規模の企業へ人材が移動していることもわかった。それらの移動により人材の再配分という機能が果たされていることは否定できない。しかし、人口構造の高齢化という現象を考慮すると、自社内での継続雇用の推進という別の解決策を目指すことが、大企業に求められているように思える。

(永野 仁)