

# 団塊世代の退職とその影響

— 団塊世代の就業動向次第では労働需給が逼迫する可能性も —

労働需要の拡大が見込まれる中、2007年から本格化する団塊世代退職の影響が懸念されている。わが国の労働市場はミスマッチを抱え、こうした供給ショックに対して需給が逼迫しやすい構造となっている。高齢者雇用確保策の導入効果を期待する見方もあるが、制度の実効性に懸念があり、過大な期待は禁物だ。

昨年来、雇用環境の改善が鮮明になっている。求職者一人当たりの求人数を示す有効求人倍率は、昨年12月に1.03倍と1992年8月以来の1倍台を回復した。また、企業の追加的な労働需要を示す新規求人数は、既にバブル期を上回り過去最高の水準で推移している。

こうした雇用環境改善の背景には、景気回復による人手不足感の強まりに加えて、2007年から本格化する「団塊世代の大量退職（2007年問題）」への対応という企業側の事情がある。とりわけ雇用者に占める団塊世代の比率が高い中小製造業では、労働力の確保という意味だけでなく、生産現場における技能継承という点で2007年問題への対応が急務となっている（図表1）。

このような状況のもと、4月から高年齢者の雇用を確保する措置（65歳までの定年延長、定年廃止、65歳までの継続雇用制度のいずれか）を実施すること

が企業に義務付けられた（以下、同措置を「雇用確保制度」と呼ぶ）。雇用確保制度は、年金の支給開始年齢引き上げにともなう無収入の期間を埋めるのが本来の目的だが、労働力不足への懸念が強まる中、労働供給を確保する有力な手段として注目されている。

本稿は、雇用確保制度導入の効果を踏まえた上で、団塊世代の退職が労働市場に与える影響を検討するものである。

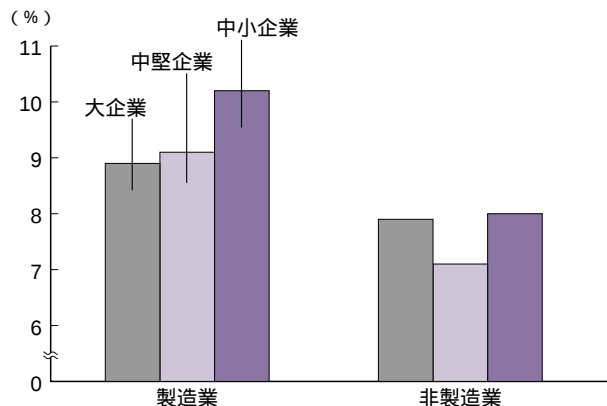
## ミスマッチによって需給が逼迫しやすい労働市場

団塊世代の影響を検討するにあたっては、雇用確保制度の導入に加えて、労働市場におけるミスマッチの状況を考慮する必要がある。ミスマッチの程度いかにによって、供給ショック（今回の場合は団塊世代の退職）の市場に与える影響が異なるからだ。

労働市場におけるミスマッチの状況は、雇用失業率（ $U$ ）と企業の欠員率（ $V$ ）の関係を示したUV曲線で確認することができる。需給のミスマッチが拡大する局面では、欠員率が上昇（企業の労働需要が拡大）しても失業率の低下に結びつきにくいいため、UV曲線は右上方にシフトする。実際、日本の労働市場についてみると、94年から2001年にかけてUV曲線は右上方にシフトしており、この間にミスマッチが拡大したことを示している（図表2）。

これに対して2002年以降の景気回復局面では、失業率が緩やかに低下する一方で、ミスマッチの縮小を示すUV曲線の左下方シフトはみられなかった。これは、90年代半ば以降に拡大したミスマッチが、現在も

● 図表1 企業規模別にみた団塊世代比率



（注）1. 産業別労働者のデータは5歳刻みでしかないため、団塊世代の構成比が全産業で同じとして算出。

2. 企業規模区分は雇用者数ベース。

（資料）総務省「国勢調査（2000年）」厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2000年）」

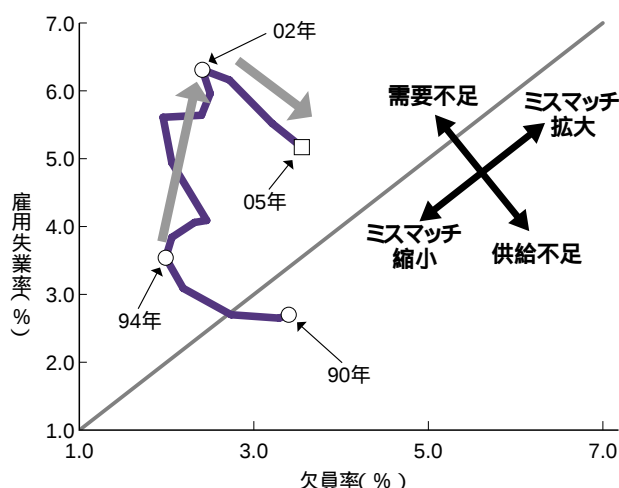
解消されずに残っていることを意味する。

こうしたミスマッチの深刻さを測る指標として均衡失業率がある。均衡失業率とは、需要と供給が均衡しているときの、すなわち、需要不足による失業がなくなった場合の失業率である。ミスマッチが拡大すれば均衡失業率は上昇し、縮小すれば低下する。最近の雇用失業率と欠員率の関係から、現在の均衡失業率を推計すると約3.9%となる。4.1%まで改善した現実の失業率との差は0.2%ポイント程度まで縮まっており、こうした均衡失業率の高さ(ミスマッチの深刻さ)が足元の人手不足感を強める原因の一つとなっている。

では、均衡失業率は今後どのように推移するだろうか。この点は団塊世代の退職が本格化する2007年の労働市場を考える上で、極めて重要なポイントとなる。

均衡失業率の先行きについては、堅調な労働需要を背景に職探しにともなう摩擦的失業が減少することなどから、低下を見込む。しかし、4年に及ぶ景気回復にもかかわらず、ミスマッチが縮小しなかった事実を鑑みると、2007年になって均衡失業率の水準が大きく低下するとも考えにくい。我々の見通しでは、0.3%程度の低下幅(均衡失業率の水準は3.6%)にとどまるとみている。以下では、この前提のもと、団塊世代退職の影響を労働需給の逼迫という観点から検討している。

●図表2 UV曲線の推移



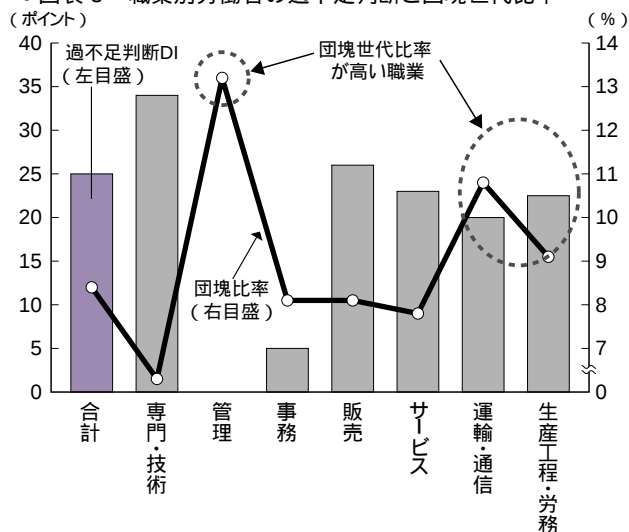
(注) 雇用失業率 = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数) × 100  
欠員率 = (有効求人 - 就職件数) / (有効求人 + 就職件数 + 雇用者数) × 100  
通常の失業率計算に含まれる自営業等は、企業の労働需要とは関係なく失業になると考えられる。したがってUV分析では自営業等を除いた雇用失業率を用いる。  
(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

## 雇用確保制度の効果は限定的

次に雇用確保制度の効果についてみることにしよう。先述の通り、4月に導入された雇用確保制度は、今後さらなる人手不足の深刻化が見込まれる中、労働力確保の有力な手段として注目されている。実際、当社が実施したアンケート調査(従業員50人以上企業の787社回答)によると、雇用確保制度の導入を検討している企業の約9割が「高年齢者の知識・経験の活用」を導入理由としてあげており、同制度に対する企業の期待がうかがえる。

しかし、企業の期待とは裏腹に、雇用確保制度が人手不足の解決策となりうるかは不透明だ。その理由として、団塊世代においても企業が求める人材と継続雇用を希望する雇用者の間で職種のミスマッチが存在することがあげられる。実際、企業の職業別過不足判断DIと団塊世代の職業別労働者割合を重ねあわせると、両者のギャップがよくわかる(図表3)。団塊世代では、企業ニーズの高い「専門・技術」の割合が低く、一方で最も割合が高い「管理」に対する企業の需要は乏しい。

●図表3 職業別労働者の過不足判断と団塊世代比率



(注) 1. 「生産工程・労務」の過不足判断DIは技能工および単純工に対するDIの平均値。  
2. 団塊比率は、それぞれ2000年の雇用者に占める51～53歳の比率。  
(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」(2006年2月調査)  
総務省「国勢調査」(2000年)

また、高齢者の雇用確保を義務付けているものの、罰則規定がなく、継続雇用制度では企業が対象者を限定できる仕組みとなるなど、制度自体の実効性に疑問符がつく内容であることも、制度の効果を見極めにくい理由の一つである。

さらに、雇用継続制度では、それまで働いていた企業での継続的な雇用を原則としているため、企業間移動でミスマッチが解消できるようなケースには対応できないという限界もある。

これらの状況を見る限り、実際の制度実施にともなって団塊世代の労働力がどの程度確保されるのかは一定の幅をもってみる必要がある。

#### 団塊世代の就業動向次第では需給逼迫の可能性も

最後に、団塊世代退職の影響について考えることにしたい。はじめに、雇用確保制度を導入しなかった場合の労働市場についてみてみよう。

まず、労働需要については2007年度にかけて潜在成長率を上回る景気拡大が見込まれることから、今後2年間で120万人程度増加すると予想される。これに対して労働供給は、需要増による労働力率の上昇（職探しを諦めて非労働力化していた層の再参入など）を織り込むものの、団塊世代の退職が本格化することから、2007年度までに約20万人程度減少する。その結果、失業率は3.3%と、3.6%程度とみられる均衡失業率を

下回り、労働力不足が深刻化する。このように需要が供給を上回る状況では、賃金上昇圧力が強まり、その結果企業収益を圧迫することにもなりかねない。

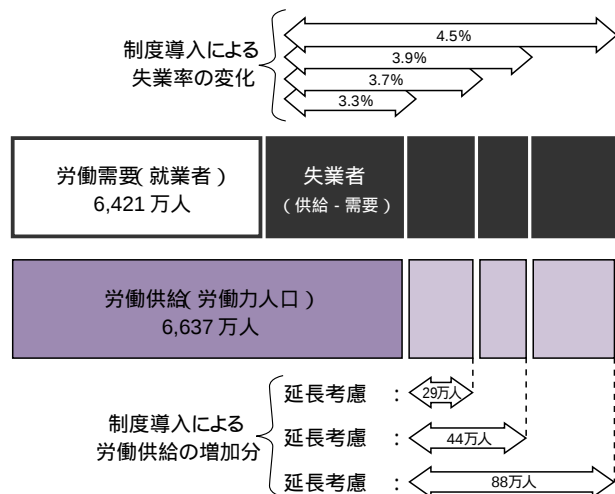
では、高齢者の雇用確保制度が導入されることで、労働力不足がどの程度緩和されるのだろうか。通常、60歳代を迎えた雇用者の約4割が非雇用化するが、ここでは制度導入によって、非雇用化する雇用者のうち 3分の1が継続雇用されるケース、 2分の1が継続雇用されるケース、 全員が継続雇用されるケースの三つを想定し、2007年度における失業率を試算した（図表4）

それによると、団塊世代の退職による労働供給の減少が緩和されるため、失業率はそれぞれ 3.7%、3.9%、4.5%と雇用確保制度を導入しないケースに比べて上昇する。最も保守的なケースでも均衡失業率を下回ることではなく、需要超過による賃金上昇圧力はある程度緩和できそうだ。

ただし、これはあくまでも機械的な計算であって、前節でみたように、同制度の効果についてはある程度の幅をもってみる必要がある。団塊世代の就業動向次第で、失業率はさらに低下する可能性があることに注意が必要だ。

また、人口減少社会の到来により、今後は高齢労働力の活用がますます重要になる。このような状況を踏まえれば、制度自体の実効性を高める努力はもちろんのこと、他企業へのあっせん機能を強化するなど、職業紹介制度との有機的な連携を図ることも検討に値しよう。また、労働力不足を回避するためには、高齢者活用に加えて、ミスマッチを縮小させる取り組みが欠かせない。90年代以降、こうしたミスマッチを解消するための施策は数多く実施されてきたが、いずれも決め手にかける状況だ。政府には、これまでのミスマッチ解消策の効果を検証したうえで、より実効性の高い施策を望みたい。□

● 図表 4 高齢者の雇用確保制度導入による労働力人口への影響試算



（資料）各種資料よりみずほ総合研究所作成

みずほ総合研究所 経済調査部  
シニアエコノミスト 太田智之  
tomoyuki.ohata@mizuho-ri.co.jp

みずほ総合研究所 経済調査部  
大和香織  
kaori.yamato@mizuho-ri.co.jp