

2023年04月20日掲載

## 小方尚子 - 高年齢者雇用の現状



小方尚子

株式会社日本総合研究所  
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

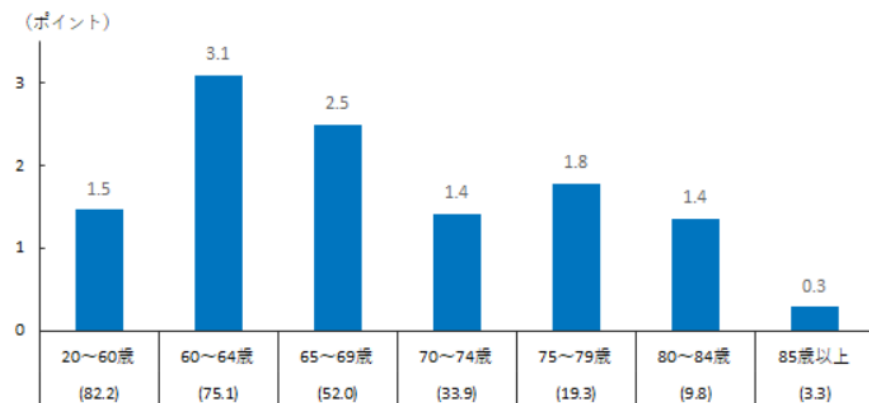
*HR* **watcher**

日本銀行の前総裁の黒田東彦氏が4月7日のお別れ会見で退任後について質問され、「私も78歳ですので、フルタイムの仕事をする気は全くありません。できたらどこかの大学で教えたりすることは考えたいなと思っているぐらいです」と述べ、後日、実際に政策研究大学院大学のシニアフェロー就任が伝えられました。黒田氏のように、60歳、70歳を超えても働く人は着実に増えています。そこで以下では、わが国の高年齢者雇用の現状を見てみました。

まず、人口に占める労働力の割合を示した労働力率を年齢別に見ると、60歳以上の労働力率は、2011年を底に上昇傾向を続けてきました。コロナショック前の2019年から2022年までの上昇幅は、20～60歳では+1.5%ポイントであるのに対し、60～64歳では+3.1ポイント、65～69歳では+2.5ポイントとなっています【[図表1](#)】。70～74歳では、コロナショック直後の2020年から21年にかけて感染を警戒した離職者が増え、労働力率が伸び悩みましたが、2022年には再び上昇基調に戻りました。

この結果、各年齢層で働いている人は、60代前半では4人のうち3人、60歳代後半では2人に1人、70代前半では3人に1人となっています。黒田前総裁と同じ70代後半ではさらに少なく5人に1人、80代前半では10人に1人です。

[図表1] 2019年→2022年の労働力率の上昇幅

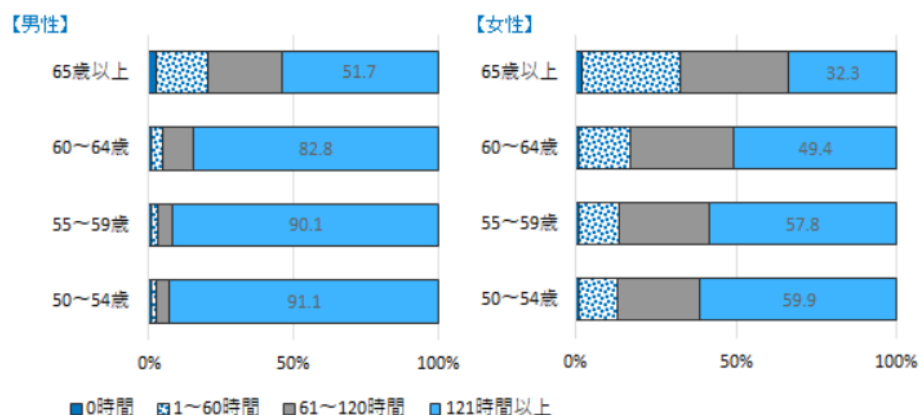


資料出所：総務省統計局「労働力調査」（〔図表2〕も同じ）

[注] ( )内は2022年の労働力率(%)。

次に、黒田前総裁の発言にもあった「フルタイムの仕事」であるかどうかを見てみましょう。足元の年齢階層別の労働時間を、平均的な労働者の年齢に応じた労働時間とみなすと、月121時間以上のフルタイムで働いている男性のシェアは、55～59歳の90.1%から、60～64歳には82.8%に低下します。もっとも、その差は▲7.3%にとどまるのに対し、65歳以上では51.7%と60～64歳時から▲31.1%ポイントの大幅低下となり、65歳を超えると本格的に働き方を変える人が増えることがうかがえます【図表2】。女性の場合ももともと短時間労働者が多いものの、フルタイム労働者のシェアは55～59歳時の57.8%から、60～64歳には49.4%へ低下し、65歳以上では32.3%と、男性と同様の傾向があります。

[図表2] 年齢階層別の月間就業時間別就業者数シェア



厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、全体の約7割の企業が60歳を定年としています。それでも、60～64歳時のフルタイム労働者のシェアがそれほど低下しないのは、65歳までの雇用確保義務があるため、60～64歳時には、嘱託などの形でフルタイム勤務を続ける人が多いためでしょう。

一方、週平均労働時間は一貫して減少してきましたが、2020年から21年にかけて下げ止まり、2022年には増える年齢層が多くなりました。コロナ禍で落ち込んだ分の揺り戻しにすぎないのか、物価高に伴う老後資金の目減りなど、必要に迫られて長く働く人が増えているのかは、もうしばらく観察しないと判断できませんが、注目されるどころです。

最後に、年齢別の職種の分布から、高年齢者がどのような職業で働いているのかを見ると、年齢を重ねるにつれてシェアが高まるのが管理職です。とりわけ75歳以上の男性では高く、全体の8.7%が管理職でした（労働力調査、2022年）。75歳を超えて働き続ける人は少ない中で、家族経営の会社における管理職が相対的に増えることがうかがえます。

もっとも、こうしたホワイトカラー職種は例外的な存在で、このほかにシェアが上昇しているのは、農林漁業と運搬・清掃・包装を筆頭に、おおむね現場での業務が中心となるエッセンシャルワークが中心となっています。その反面で年齢と共にシェアが低下するのが、事務従事者と専門的・技術的職業従事者です。事務従事者は、50代でピークを迎えますが、専門的・技術的職業従事者では20代後半がピークとなっています。30代になると管理職などに転じる人が多いからです。

以上のように、わが国の高年齢者の継続雇用は60～64歳を中心に着実に広がっています。さらに、2021年4月に施行された高年齢者雇用安定法では、企業に対し、65歳までの雇用確保の義務に加え、70歳までの就業機会確保措置が努力義務とされました。政府から企業に対し、70歳までの従業員の生活を支えてほしいというメッセージが打ち出された形です。

年金財政の持続性を高める必要性などを踏まえると、将来的には雇用確保の義務が70歳まで延長される可能性があります。すべての労働者は高年齢雇用者の予備軍であり、雇用延長の動きは自己のキャリアプランを考える上で見逃せません。また企業としては、①足元で深刻化する人手不足の緩和に向けて高年齢者をどう活用していくべきか、②継続雇用が人員構成のゆがみをもたらさないか、③高年齢者と若年齢者双方のモチベーションアップにつながるような職場環境をどう構築していくか、などの課題に対応していく必要があります。

## Profile

**小方尚子** おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。