

調査データからみる高齢者就業の拡大可能性

材 木 和 雄

1 はじめに

日本では高年齢者の雇用の継続は長らく、定年退職の年齢を年金支給開始年齢に接続させるために求められてきた。大きな問題は公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴って生じる収入の空白期間である。たとえば、1957年に55歳から60歳への老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げが始まったとき、企業の定年退職の年齢は55歳が一般的だった。このままでは定年で雇用が終了したときに年金を受給できない人々が増加する。そのため、年金の支給開始時期まで雇用を確保することが政策的課題となり、いくつかの経過的改正を経て、1994年の高年齢者雇用安定法の改正では「60歳定年」が事業主に義務付けられた。

2001年には60歳から65歳へ老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げが始まった。老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢は2013年度に65歳に上がり、報酬比例部分の支給開始年齢は2025年度に65歳に上がる。これを受けて、65歳までの安定した雇用機会の確保が目指されることとなり、2013年の高年齢者雇用安定法の改正では、希望者全員の65歳までの継続雇用が事業主に義務付けられた。希望者全員の65歳までの継続雇用は年金支給開始年齢に合わせて段階的に実施されてきたが、年金支給開始年齢の引き上げが完了する2025年度には完全に実施される。

しかし、より近年では高年齢者の雇用や就業の継続は労働力の追加的な供給源になることが期待されている。その背景は景気回復と雇用情勢の改善が長期化し、多くの産業・職種で人手不足が深刻になってきていることがある。しかし、これは循環的な経済変動に伴って発生した問題である。高齢者の就業継続が求められる背景にはこのような循環的問題だけでは

なく、より根本的な要因として人口構成に関する構造的問題が浮き彫りになってきたことがある。それは、国内の経済活動を中心になって支える「生産年齢人口（15歳から64歳の人口）」の減少という問題である。

国勢調査の結果によれば、日本の生産年齢人口は2015年の時点で7728万人である。20年前のピーク（1995年の8716万人）と比べると1000万人超も減少した（表1）。長年にわたり出生数の減少が続いた結果である。将来の生産年齢人口は、国立社会保障・人口問題研究所の出生中位推計の結果によれば、2029年には7,000万人、2040年には6,000万人になる¹。

生産年齢人口の減少は単純に労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合算した数の人口）の減少に直結するわけではない。第一に生産年齢人口の中でこれまで労働に参加していなかった人々が働くよう

表1 年齢階級別15歳以上人口と労働力人口、労働力率（1995年と2015年）

	1995年			2015年		
	総数	労働力人口	労働力率	総数	労働力人口	労働力率
総数	105,425,543	67,017,987	63.9	109,754,177	61,523,327	60.0
15～19歳	8,557,958	1,474,762	17.3	6,008,388	844,545	15.1
20～24	9,895,001	7,422,729	75.5	5,968,127	3,691,408	69.4
25～29	8,788,141	7,144,860	82.0	6,409,612	4,952,329	88.0
30～34	8,126,455	6,147,790	76.1	7,290,878	5,527,699	85.1
35～39	7,822,221	6,161,231	79.1	8,316,157	6,403,243	84.9
40～44	9,006,072	7,445,523	83.0	9,732,218	7,720,429	86.4
45～49	10,618,366	8,856,605	83.8	8,662,804	6,975,155	87.1
50～54	8,921,918	7,216,511	81.3	7,930,296	6,405,538	85.9
55～59	7,953,480	5,963,965	75.4	7,515,246	5,845,879	81.5
60～64	7,475,109	4,347,521	58.5	8,455,010	5,380,923	66.1
65～69	6,396,078	2,683,149	42.2	9,643,867	4,160,262	44.7
70～74	4,695,167	1,302,766	27.8	7,695,811	1,998,698	27.0
75～79	3,289,067	559,142	17.1	6,276,856	980,595	16.3
80～84	2,300,765	223,700	9.8	4,961,420	445,257	9.3
85歳以上	1,579,745	67,733	4.3	4,887,487	191,367	4.0
15～64歳	87,164,721	62,181,497	71.3	76,288,736	53,747,148	70.5
65歳以上	18,260,822	4,836,490	26.6	33,465,441	7,776,179	24.1

資料：総務省統計局「国勢調査」

になれば労働力人口の減少は抑制される。第二に生産年齢人口に数えられない65歳以上の人々の労働参加が増えれば、それだけ労働力人口の減少を補うことができる。これは実際に起きていることである。

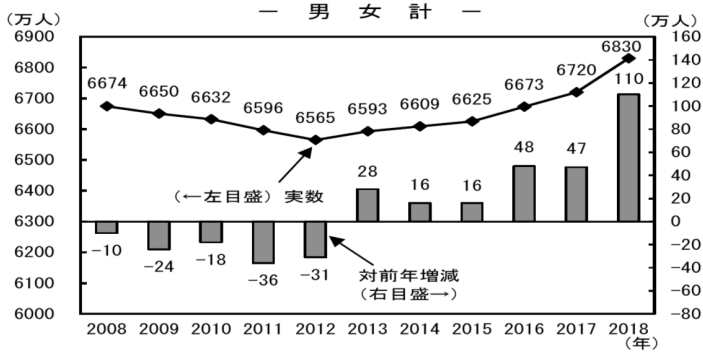
たとえば、15歳から64歳の人口、つまり生産労働人口は1995年から2015年の間に1088万人減少した。年齢階級別にみた場合、とくに減少が著しいのは15～34歳であり、969万人の減少である。これに伴い15～64歳の労働力人口は843万人減少した。このうち、15～34歳の労働力人口の減少は717万人である。15～64歳の労働力人口の減少の大半（85%）が若年層で発生していることが分かる。

ところが1995年から2015年の間のトータルな労働力人口の減少、すなわち15歳以上の全年齢層での労働力人口の減少は549万人にとどまった。これは15～64歳人口で発生した労働力人口の減少よりも294万人少ない。これはそれだけの労働力人口が65歳以上の人口で増加したためである。年齢階級別にみた場合、労働力人口は60～64歳でも103万人と大幅に増加し、15～64歳の年齢層での労働力人口の減少幅はその分、小さくなっている。

国勢調査で生産労働人口のピークアウトが明らかになったにもかかわらず、労働力調査の結果によると、日本の労働力人口は近年6年連続で増加し、2018年平均で6830万人となった（図1）²。これは過去最高を更新する数字である。年齢階級別にみた場合、65歳以上の労働力人口の増加は265万人であり、6年間の労働力人口の増加（265万人）と同数である。近年の労働力人口の増加はまさに高齢者就業の拡大によってもたらされたものである。

高齢者の労働参加を促進することは、生産年齢人口が減少していく中で労働力人口を確保する有効な対策となる。しかし、生産年齢人口は経済活動の主要な担い手であるだけでなく、社会保障財政の中核的な支え手でもある。生産年齢人口が減少していくと1人当たりの負担は引き上げざるを得なくなるが、就業を継続する高齢者が増えれば税金や社会保険料を負担する人が増え、生産年齢人口世代の負担増を抑えることが可能になる。

図1 労働力人口の推移



資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）平成30年（2018年）平均（速報）」2019年，p.1.

元気に働く高齢者が増えれば医療費や介護費用が抑制され、社会保障費の膨張が抑制される。人口減少と高齢化が進む社会で高齢者の就業継続が求められるもう一つの大きな要因はこれらの点にある。いいかえると政権担当者は社会保障制度の維持の観点から高齢者就業拡大の必要性を強く意識している。2018年から2019年にかけて、政府の政策会議では継続的な雇用年齢を65歳以上へ引き上げるべきだとする提言が相次いで提出された³。これを受けて政府は現在、いわゆる「全世代型の社会保障制度」の構築に向け、希望する人が70歳まで働き続けられるようにするための法制度の準備を急ピッチで進めている。

その際に大きな問題は高年齢者の労働参加や就業継続がどこまで拡大可能かということである。このことについて、政府の政策会議は次のような根拠に基づき高齢者就労に拡大の余地があることを主張する。①男女とも死亡年齢の最頻値は男性87歳、女性93歳と平均寿命よりも高い年齢になっており、寿命は長くなっている。②高齢者の体力・運動能力はこの10年強で約5歳若返っている。今の70代前半の高齢者の能力は14年前の60代後半と同じである。歩行速度についても2006年までの10年で10歳若返ったとのデータがある。③健康状態だけで見ると高齢者の就業率は現在より大幅に

高い水準になる余地があるとの分析がある。たとえば、65～69歳では男性は86.2%、女性54.3%、70～74歳では男性84.1%、女性47.3%の潜在的な就労可能性がある。③2014年の内閣府の調査では、現在就労している60歳以上の人々中で70歳以降まで働くことを希望している高齢者は8割にのぼる⁴。

これに関連して日本経済新聞は次のような試算を示した。労働力調査によると、60～64歳の就業率は2017年の時点で66%である。2014年の内閣府の調査結果が示すように60～64歳の就業者の8割が働き続けると想定すると、65～69歳の就業率は53%になる。これは2017年の65～69歳の就業率を9ポイント上回る。2030年時点の推計ではこの年齢層は約750万人いるが、このうち約390万人が働いていることになる。現在の就業者全体の6%に当たる規模であり、人手不足を補う存在となり得る。このように同紙の記事は述べる⁵。

高齢者就業の今後の可能性はこのように想定されているが、それが実際にどこまで拡大の余地があるのかはもう少し詳細な分析が必要である。その際に重要なことは高齢者就業の現状を把握することであろう。幸いに日本では労働統計や各種の調査データが蓄積されている。本稿ではこれらの調査データをもとに高齢者就業の実態を多面的に明らかにし、高齢者就業拡大の可能性を検討したい。

2 日本の高齢者就業の推移

国勢調査の結果を遡って調べると、65歳以上人口の労働力率は1930（昭和5）年から集計結果がある⁶。しかし、戦前については55歳から5歳区分で年齢階級別区分の記載がある1940年の集計結果のみを採用し、戦後については1955年からの集計結果を採用して男女別・年齢階級別に一覧表にまとめた。これが表2と表3である。

これをみると、日本の高齢者就業は近年になって拡大した現象ではない。戦前では男性の65歳以上の労働力率は6割を超えていた。戦後になっても1970年までは65歳以上の労働力率は50%を越える状態が続いていた。これ

表 2 年齢階級別55歳以上人口労働力率の推移（男性）

	1940	1955	1960	1965	1970	1975	1980
15歳以上	90.1	85.3	85.0	83.3	84.3	83.4	82.2
55～59	90.8	91.1	90.5	93.8	94.2	94.7	94.0
60～64	83.6	82.5	82.5	85.2	85.8	85.4	81.5
65～69	74.5		70.2	72.8	—	69.2	65.3
70～74	59.9		52.3	52.4	—	47.4	45.1
75～79	45.1	56.5	35.2	34.4	—	30.1	29.4
80～84	29.7		24.2		—	17.5	18.0
85歳以上	19.1		10.8	18.0	—	10.3	10.1
65歳以上	62.0	56.5	54.4	55.1	54.4	49.7	46.1
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
15歳以上	80.5	79.1	79.4	76.5	75.3	73.8	70.9
55～59	93.2	94.3	95.5	94.1	94.8	94.4	94.0
60～64	78.4	76.5	79.5	73.1	75.1	80.1	80.8
65～69	60.9	58.1	59.2	52.2	51.8	54.1	56.4
70～74	42.9	40.5	42.6	35.6	34.7	34.5	35.1
75～79	27.7	27.2	28.7	25.6	23.9	22.6	22.2
80～84	16.7	16.2	18.2	16.5	16.3	15.4	14.0
85歳以上	9.2	8.9	9.5	9.3	8.4	8.7	7.7
65歳以上	41.7	39.7	42.1	36.2	34.0	33.5	33.8

資料：総務省統計局「国勢調査」

表 3 年齢階級別55歳以上人口労働力率の推移（女性）

	1940	1955	1960	1965	1970	1975	1980
15歳以上	52.6	50.6	51.0	49.8	50.9	46.1	47.0
55～59	52.1	45.8	46.8	50.1	53.7	50.9	50.8
60～64	43.9	38.5	39.2	39.4	43.3	39.2	38.9
65～69	33.9		30.6	28.3	—	26.2	26.8
70～74	21.5		21.1	16.6	—	14.5	15.5
75～79	12.9	20.7	13.0	8.2	—	7.6	8.4
80～84	7.0		7.8		—	3.6	4.4
85歳以上	4.4		4.2	3.3	—	1.8	2.1
65歳以上	23.6	20.7	21.0	17.6	19.6	15.8	16.2
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
15歳以上	47.8	48.5	49.3	48.7	48.8	49.6	50.0
55～59	49.9	51.6	56.0	57.4	60.4	63.9	69.4
60～64	37.9	37.5	38.9	38.9	40.8	47.5	52.1
65～69	26.4	26.0	27.2	24.9	26.2	29.2	33.8
70～74	15.7	15.8	17.4	16.7	16.5	17.7	19.9
75～79	8.3	8.8	9.8	10.2	10.5	10.5	11.6
80～84	4.0	4.4	5.0	5.4	5.7	6.3	6.2
85歳以上	1.8	1.9	2.0	2.4	2.2	2.6	2.5
65歳以上	15.3	15.0	15.8	14.6	14.2	14.9	16.7

資料：同上

は労働力人口の中で定年がない農業や自営業に従事する者の割合が比較的高かったためである。しかし、農業や自営業者が減少して雇用労働者が増えるに伴い、65歳以上の労働力率は低下した。この傾向は現在まで続いている。

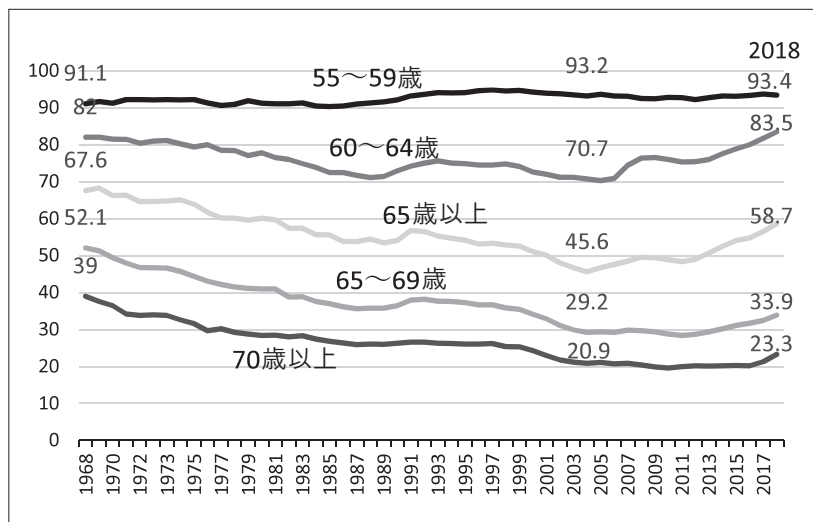
年齢階級別にみた場合、注目されるのは60～64歳と65～69歳の労働力率である。男女ともにこれらの年齢層の労働力率は長らく低下の傾向にあったが、2005年以降に上昇に転じている。

就業状態を示すもう一つの基幹統計には「労働力調査」がある⁷。年齢階級別の労働力率の推移については1968年からの時系列データが利用可能であり、これを男女別にグラフ化したのが図2と図3である。労働力調査には1年単位のデータがあるので5年ごとの国勢調査の結果よりも趨勢が分かりやすい。これをみると、男性の場合には、60歳以上の労働力率は1970年代以降に長らく低下傾向にあったが、2005年を境に反転し、上昇傾向に転じたことが明瞭に分かる。女性の場合には、60歳以上の労働力率はほぼ横ばいの状態が続いたが、2005年を境に上昇に転じている。しかも、上昇の度合いが男性よりもずっと大きい。

二つの労働統計の結果から日本の高齢者就業は2005年を起点に拡大が始まったとみてよさそうである。恐らくは老齢厚生年金（および老齢共済年金）の支給年齢の段階的引き上げが始まったことが影響していると考えられるが、これは労働力の供給側の要因（プッシュ要因）である。もう一つの要因として景気回復と雇用情勢改善の長期化に伴う人手不足の問題がある。これは労働力の需要側の要因（プル要因）である。これを図示したのが図4と図5の有効求人倍率の推移である。

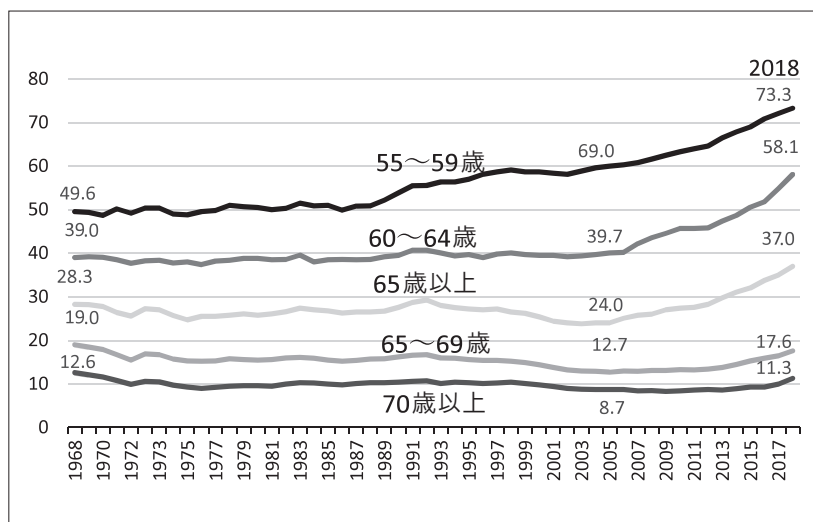
年齢別有効求人倍率の集計方法は、年齢不問求人の増加に伴い2006年に新しい集計方法（就職機会積み上げ方式）が導入され、2005年からの長期時系列データが利用可能になっている。しかし、厚生労働省は比較のために従前の方法による年齢別有効求人倍率についても引き続き集計を行い、その結果を公表している⁸。これは1990年からの時系列データが利用可能

図2 年齢階級別労働力率の推移（男性）



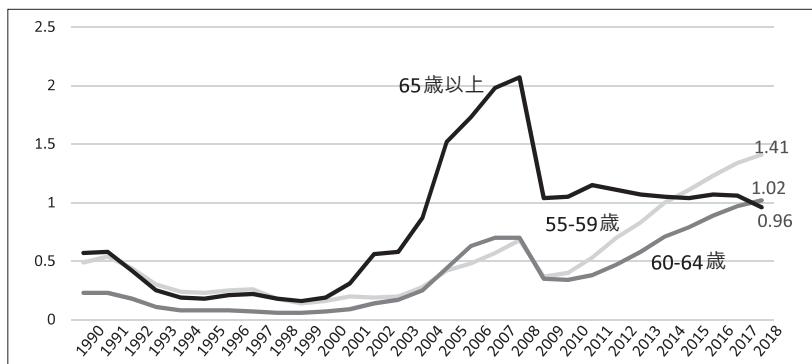
資料：総務省統計局「労働力調査」

図3 年齢階級別労働力率の推移（女性）



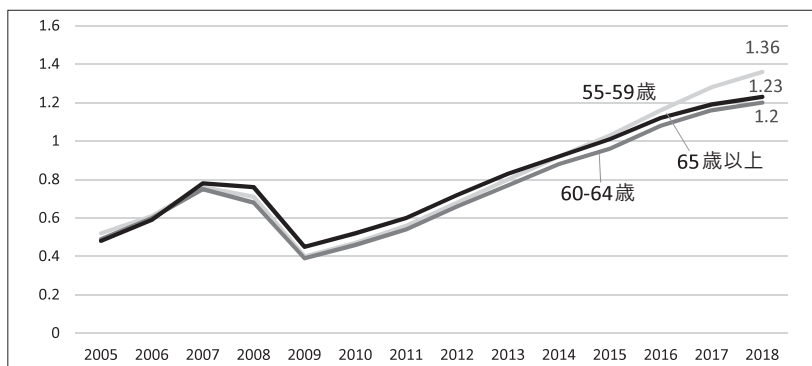
資料：同上

図4 55歳以上の年齢別有効求人倍率（1990-2018）



資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

図5 55歳以上の年齢階級別有効求人倍率（1990-2018）



資料：同上

である。有効求人倍率の推移について二つのグラフがあるのはこのためである。

図4から分かる特徴的なことは、55歳以上の高齢者の有効求人倍率は長らく低い水準にあったことである。1993年から2000年に65歳以上の有効求人倍率は0.2程度の倍率だった。高齢者に対する求人は求職者5人に1人程度しかなかったことを意味する。このように高齢者の雇用機会は非

常に狭き門だった。しかし、高齢者の有効求人倍率は2000年代に入って反転上昇し、とくに2005年から2008年に急騰した。図4をみると、55歳以上の高齢者の有効求人倍率は2009年にいったん反落する。これは2008年秋の世界金融恐慌（リーマンショック）の影響であろう。しかし、その後は翌年の2010年から右肩上がりですべて上昇を続けている。2015年には55歳以上の高齢者の有効求人倍率は1.0を上回った。景気回復の長期化に伴い、人手不足が深刻化し、高齢者に対する求人も増加していったとみることができる。

55歳以上の高齢者の年齢別労働力数（労働力人口）の推移については1999年からの長期時系列データが利用可能であり、これを男女別にまとめたのが表4と表5である。これをみると、二つの特徴があることが分かる。一つは男女ともに2005年を起点に65歳以上の労働力人口が増加していることである。2004年から2018年までの変化では、男性の労働力数は217万人増加（1.7倍）、女性の労働力数は168万人増加（1.9倍）した。もう一つは、その反面、男女ともに55～59歳と60～64歳の労働力数がすでにピークアウトしていることである。男女ともに55～59歳は2006年、60～64歳は2011年に労働力数はピークに達し、その後は漸減の傾向である。これは人口数が多い「団塊の世代」（1947-1949年出生）が毎年年齢を積み重ね、その後の人口数が少ない世代と入れ替わったためだと考えられる。このことは今後の高齢者就業の拡大可能性を考える上で考慮に入れるべき重要な事柄である。

表6は60歳以上の年齢別完全失業率の推移である。利用できる長期時系列データから1989年から2018年までの推移をまとめた。男性の場合、2000年代前半まで60-64歳の完全失業率は若い年齢層に比べてかなり高かった。それはこの年齢層がそれだけ就職難だったことを示している。とくに1998年から2001年は60～64歳の完全失業率は10%を越える状態が続き、全年齢平均の二倍以上の高さを示していた。しかし、その後は低下傾向に転じた。とくに2011年からは一貫して低下の傾向が続き、2018年には初めて2%台

表 4 55歳以上年齢階級別労働力数の推移（男性）

（万人）

	55～59歳	60～64	65歳以上	65～69	70歳以上
1999	410	274	311	172	139
2000	404	270	310	170	140
2001	384	272	311	171	139
2002	394	279	308	168	140
2003	418	284	306	164	142
2004	439	294	305	159	146
2005	468	289	317	164	153
2006	494	279	325	170	155
2007	487	305	346	181	165
2008	458	334	356	190	166
2009	428	352	362	196	166
2010	405	373	361	194	168
2011	386	392	360	183	178
2012	368	385	375	191	185
2013	360	365	401	211	190
2014	357	349	427	230	197
2015	353	334	455	253	201
2016	350	324	474	271	203
2017	354	317	494	274	221
2018	356	314	522	269	253

資料：総務省統計局「労働力調査」

表 5 55歳以上年齢階級別労働力数の推移（女性）

（万人）

	55～59歳	60～64	65歳以上	65～69	70歳以上
1999	264	157	183	96	87
2000	262	157	183	95	88
2001	248	159	181	93	88
2002	252	163	179	93	87
2003	271	167	182	93	89
2004	288	176	185	93	91
2005	307	176	187	93	94
2006	326	168	196	99	97
2007	325	181	203	105	98
2008	311	199	210	108	101
2009	295	212	217	117	101
2010	281	232	224	119	105
2011	269	246	224	114	111
2012	261	243	234	120	115
2013	260	236	251	134	117
2014	263	227	271	147	125
2015	264	222	293	160	132
2016	269	216	312	178	133
2017	274	219	328	181	147
2018	280	225	353	181	172

資料：同上

表 6 60歳以上年齢別完全失業率の推移

年	全年齢	男性				女性			
		60～64歳	65歳以上	65～69歳	70歳以上	60～64歳	65歳以上	65～69歳	70歳以上
1989	2.3	5.9	1.5	1.8	—	1.5	—	—	—
1990	2.1	5.1	1.4	1.7	1.0	1.4	—	—	—
1991	2.1	4.9	1.3	2.2	—	1.4	—	—	—
1992	2.2	5.1	1.6	2.1	0.9	1.4	0.6	1.1	—
1993	2.5	6.1	1.6	2.0	—	2.0	0.6	—	—
1994	2.9	7.2	1.9	2.5	0.9	2.0	0.6	1.1	—
1995	3.2	7.5	2.2	3.1	0.9	2.6	0.6	1.1	—
1996	3.4	8.5	2.1	3.1	0.8	2.6	0.6	1.1	—
1997	3.4	8.3	2.0	3.0	0.8	2.5	0.6	1.0	—
1998	4.1	10.0	2.6	4.1	0.8	3.1	0.6	1.0	—
1999	4.7	10.2	2.9	4.7	1.4	3.8	0.5	1.0	—
2000	4.7	10.4	3.2	4.7	1.4	4.5	1.1	1.1	—
2001	5.0	10.3	3.2	4.7	1.4	4.4	1.1	1.1	—
2002	5.4	9.7	2.9	4.8	0.7	4.3	1.1	1.1	—
2003	5.3	9.2	3.3	4.9	1.4	4.2	1.1	2.2	—
2004	4.7	7.1	2.6	3.8	1.4	3.4	1.1	2.2	—
2005	4.4	6.2	2.5	3.7	1.3	2.8	1.1	1.1	—
2006	4.1	5.4	2.8	4.1	1.3	3.0	1.0	1.0	1.0
2007	3.9	5.0	2.3	3.3	1.2	2.8	1.0	1.9	1.0
2008	4.0	5.1	2.5	3.7	1.2	2.5	1.4	1.9	1.0
2009	5.1	6.3	3.3	4.6	1.2	3.8	1.4	1.7	1.0
2010	5.1	7.1	3.3	4.7	1.8	3.5	1.3	1.7	1.0
2011	4.6	6.2	3.1	4.4	1.7	3.3	1.3	1.8	—
2012	4.3	5.7	2.9	4.2	1.6	3.3	1.3	1.7	0.9
2013	4.0	4.9	2.8	3.8	1.6	3.0	1.2	1.5	0.9
2014	3.6	4.3	2.6	3.9	1.5	2.2	1.5	2.1	0.8
2015	3.4	4.2	2.4	3.6	1.5	2.3	1.0	1.3	0.8
2016	3.1	4.0	2.5	3.3	1.5	2.3	1.3	1.7	0.8
2017	2.8	3.2	2.2	2.9	1.4	2.3	1.2	1.7	0.7
2018	2.4	2.9	2.1	3.0	1.2	2.2	0.8	1.1	0.6

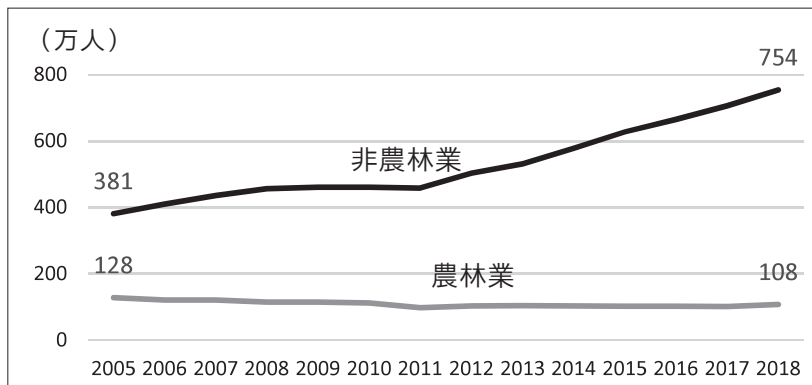
資料：総務省統計局「労働力調査」

になった。女性の60～64歳では労働参加が進んだ2000年代後半以降、完全失業率は漸減し、2014年以降は2.2～2.3%と非常に低い水準にある。65歳以上の完全失業率は高齢者の労働参加が進んだ2000年代後半以降、男女ともに極めて低い水準にある。2018年に男性1.2%、女性0.8%と就職を希望する高齢者はほぼ就業を実現できる完全雇用に近い状態にある。

「労働力調査」の詳細統計には2005年から産業・従業上の地位・職業、

年齢階級・配偶関係・世帯の種類・教育・従業者規模別の就業者数の統計表がある。これは利用できる長期時系列データはないので毎年の統計表から65歳以上の就業者が従事する産業を大まかに農林業と非農林業に分けて取り出して推移をグラフ化したのが図6である。2005年から2018年までの変化をみると、高齢者が従事する産業として農林業は依然、一定の割合を占めるが、その就業者数は漸減している。なお2018年に全国で農林業に従事する者は218万人であるから、日本の農業の就業者の半分（108万人）は高齢者によって占められていることが分かる。農林業に代わり、非農林業の従事者は2012年以降、急速に増加している。これは2005年と比べてほぼ倍増である。2018年の非農林業就業者754万人の内訳は、男性446万人、女性308万人である。2018年の非農林業の高齢者就業者数を産業別に述べると、「卸売業、小売業」が134万人と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が95万人、「製造業」が94万人、「建設業」78万人、「医療・福祉」78万人、「宿泊業、飲食サービス業」57万人、「生活関連サービス業、娯楽業」47万人、「運輸業、郵便業」39万人、「不動産業、物品賃貸業」32万人、「学術研究、専門・技術サービス業」32万人、「教育、学習支援業」26万人となっている。現在ではどこかの分野に大きな偏りがあるわ

図6 65歳以上の就業者が従事する産業



資料：同上

けではなく、多種多様な産業分野で高齢者就業は活用されているといえる。

表7は65歳以上就業者数を従業上の地位別に集計したものである。2012年を除き、2011年からのデータがある。高年齢者に対する求人が少なかった時期に高齢者就業で大きな割合を占めたのは自営業、その家族従業員、会社や団体の役員などの定年がない職業だった。たとえば、2011年の時点でも上記の職業は65歳以上就業者数の6割近い割合（58%）を占めていた。しかし、近年の高齢者就業者が増加する中で大きな割合を占めるようになったのは「役員を除く雇用者」である。これは2011年から2018年に倍増した。65歳以上就業者の中での割合も2016年に過半数を上回り、2018年には54.4%になっている。男女別にみても同じ傾向であり、2011年の時点と比べると「役員を除く雇用者」はそれぞれ倍増した。

表8は「役員を除く65歳以上雇用者」の雇用形態別の就業者数の内訳の推移を示したものである。2000年代後半以降に高齢者就業が増加する中で正規の雇用者も増加しているが、それを大きく上回る勢いで増加してきたのが非正規の雇用者である。2018年の「パート・アルバイト」「契約社員・嘱託」「派遣社員」の就業者数は2011年に比べて2.4倍になっている。男女別にみると、非正規の雇用者の増加は女性の方が大きく、2018年の非正規

表7 従業上の地位別の65歳以上就業者数

(万人)

	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018
[男女計]総数	556	636	681	730	767	807	862
自営業主・家族従業者	238	257	262	267	262	271	278
役員	83	90	94	98	101	105	107
役員を除く雇用者	234	285	320	360	398	426	469
[男性]総数	344	389	414	441	460	483	512
自営業主・家族従業者	145	153	158	162	158	165	170
役員	62	66	58	72	75	76	76
役員を除く雇用者	136	167	185	206	224	239	262
[女性]総数	212	247	267	288	308	324	350
自営業主・家族従業者	92	103	104	106	104	105	108
役員	22	24	26	27	27	29	31
役員を除く雇用者	98	118	135	154	174	187	208

自営業者には内職者を含む

資料：同上

表 8 役員を除く65歳以上雇用者の雇用形態別就業者数

(万人)

	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2018
[男女計]総数	234	285	320	360	398	426	469
正規の職員・従業員	71	81	86	93	99	109	111
パート・アルバイト	101	133	153	179	204	215	246
契約社員・嘱託	37	47	56	61	66	71	78
派遣社員	5	9	9	11	13	13	13
その他	20	15	16	16	17	17	21
[男性]総数	136	167	185	206	224	239	262
正規の職員・従業員	43	50	53	58	62	68	72
パート・アルバイト	47	62	68	79	89	92	105
契約社員・嘱託	31	39	47	51	54	58	63
派遣社員	4	6	6	7	9	8	8
その他	12	10	10	10	11	12	13
[女性]総数	98	118	135	154	174	187	208
正規の職員・従業員	28	31	33	35	37	41	39
パート・アルバイト	54	71	85	100	115	123	141
契約社員・嘱託	6	8	9	10	12	14	14
派遣社員	1	3	3	3	5	4	5
その他	8	5	6	5	6	5	8

資料：同上

雇用者は2011年に比べて2.6倍（男性は2.1倍）である。

2018年の雇用形態別の就業者数についてその内訳を述べると、男女計では「正規の職員・従業員」が23.4%、「パート・アルバイト」が52.5%、「派遣社員」が16.6%「契約社員・嘱託」が2.8%となっている。男女計では正規の雇用者は4分の1弱（23.7%）、非正規の雇用者は7割強（76.3%）、非正規雇用の中では「パート・アルバイト」の割合は全就業者数の半数を超えている。男女別にみると、非正規の割合は男性では67.2%、女性では75.9%と女性の方で相対的に高い。「パート・アルバイト」の割合も男性では4割（40.1%）だが、女性では3分の2（67.2%）を占める。

労働力調査では2013年の四半期統計から非正規の職員・従業員が現職の雇用形態に就いた主な理由の集計を開始している。65歳以上の就業者が述べる各理由の割合を計算したものが表9である。これをみると、近年の傾向としては男女計で「自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、これと「家計の補助・学費等を得たいから」と合わせると半数を占めてい

表 9 65歳以上の就業者が非正規雇用に使われている主な理由 (%)

	実数 (万人)	自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他
男女計								
2013	204	27.5	19.1	2.9	4.4	12.3	9.3	15.7
2014	235	28.9	18.7	3.0	4.3	13.6	8.1	14.9
2015	268	29.4	18.7	3.0	3.7	13.8	8.2	16.0
2016	301	30.0	19.9	3.3	5.0	12.6	7.6	14.3
2017	316	31.3	19.9	3.2	4.4	11.4	8.5	13.9
2018	358	31.8	17.3	2.8	5.6	12.3	8.1	15.6
2019年 1～3月	371	32.6	16.7	3.0	5.9	12.9	8.1	15.1
2019年 4～6月	384	31.0	18.8	2.9	5.2	13.3	7.6	13.8
2019年 7～9月	396	32.3	18.4	3.5	5.8	12.3	7.0	14.9
男性								
2013	117	25.6	12.0	0.8	2.3	12.0	8.5	18.8
2014	133	25.6	21.0	1.0	3.0	18.0	9.8	18.0
2015	149	26.1	16.1	0.7	2.7	18.1	10.1	18.1
2016	163	27.0	17.1	0.6	3.7	17.2	9.8	17.8
2017	170	27.6	15.9	0.6	2.9	15.3	11.2	17.1
2018	189	28.0	15.3	0.5	4.2	17.3	11.1	20.5
2019年 1～3月	200	29.0	15.0	0.5	4.5	17.0	10.5	18.0
2019年 4～6月	204	27.0	17.2	1.0	3.9	17.6	9.8	16.2
2019年 7～9月	212	31.1	15.1	0.5	4.2	16.0	9.4	18.4
女性								
2013	87	29.9	23.0	5.7	5.7	8.0	8.0	11.5
2014	102	33.3	22.5	6.9	5.0	7.8	5.9	11.8
2015	119	33.6	21.0	5.9	5.0	8.4	5.9	13.4
2016	137	35.0	23.4	6.6	6.6	7.3	4.4	10.9
2017	146	34.9	24.7	6.2	5.5	7.5	4.8	10.3
2018	169	36.1	19.5	5.9	7.1	5.3	4.7	13.0
2019年 1～3月	171	36.8	18.7	5.8	7.6	8.2	5.8	11.7
2019年 4～6月	179	36.3	20.1	5.0	6.7	8.4	5.0	11.1
2019年 7～9月	184	33.7	22.8	6.5	7.1	8.2	4.4	11.4

資料：同上

る。次いで「専門的な技能等をいかせるから」が12～13%程度である。「正規の職員・従業員の仕事がないから」は大体8%前後である。男女別では、「自分の都合がよい時間に働きたいから」は男女ともに最大の理由であるが、とくに女性の方に多い。しかし、二番目に多い理由には男女差があり、

男性では「専門的な技能等をいかせるから」が相対的に多く、女性では「家計の補助・学費等を得たいから」が多い。「正規の職員・従業員の仕事がないから」は女性より男性に多いが、それでも1割程度でしかない。労働力調査の結果をみる限りでは、65歳以上の就業者には正規の仕事がないのでやむを得ずに非正規の雇用就いている者は男女ともに非常に少ない。高齢者の就業者の間では、消極的な理由ではなく、積極的な理由から非正規の仕事に就いている者が大多数である。

2018年に非正規の雇用者は全年齢・男女計で2120万人であり、このうち65歳以上（358万人）が占める割合は16.9%，55歳以上（787万人）では37.1%である。男女別では2018年の男性の非正規の雇用者は669万人であり、このうち65歳以上（189万人）が占める割合は28.2%，55歳以上（334万人）では49.9%と半分を占める。2018年の女性の非正規の雇用者は1451万人であり、このうち65歳以上（169万人）が占める割合は11.6%，55歳以上（453万人）では31.2%である。非正規の雇用者は総数では男性が3割程度（31.6%），女性が7割程度（68.4%）と女性の割合が非常に高い。しかし、男女別の非正規雇用者に高齢者が占める割合では男女の高低は逆転する。男性の非正規雇用者では高齢者の割合が高く、女性の非正規雇用者では高齢者の割合は低い。いいかえると、非正規雇用者は全体では女性の割合が大幅に高いがその中に占める高齢者の割合は低く、非正規雇用者は全体では男性の割合はかなり低いがその中に占める高齢者の割合は非常に高い。

3 就労希望意識からみる高齢者就業拡大の余地

高齢者就業は今後、どの程度拡大の可能性があるのだろうか。このことを検討する上で重要なデータを提供するのは「就業構造基本調査」である⁹。居住人口の労働参加の動向を把握しようとする労働力調査とは異なり、就業・不就業の状態を把握しようとする就業構造基本調査では、有業者と無業者のそれぞれについて現在の就業に関する希望を調査対象者に尋ねてい

る¹⁰。その一環として同調査ではふだん仕事をしていない「無業者」については、何か収入になる仕事をしたいと思っている者を指す「就業希望者」と仕事をする意思のない者を指す「非就業希望者」を区分し、集計結果を示している。先行研究ではこのデータを利用して高齢者の就業率に引き上げの余地があることがよく主張される。たとえば、厚生労働省「平成28年版労働経済の分析」では、無業者の中の就業希望者を有業者に加えたものを「潜在有業者」と呼び、「平成24年就業構造基本調査」の結果をもとに潜在有業率を算出すると、現在の有業率よりも60～64歳と65～69歳層でそれぞれ10ポイント程度、70歳以上層では5ポイント程度有業率が上昇すると指摘されている¹¹。

このことについて、より最近の動向を把握するため、「平成29年就業構造基本調査」の結果をもとに60歳以上の高年齢者の就業状態と就業希望意識の比率を年齢層別にまとめた（表10）。この表に依拠すると、前述の見解に対しては二つのことを指摘しなければならない。一つは、有業者の中には「就業休止希望者」が含まれていることである。同調査の用語解説によると、就業休止希望者とは「現在就いている仕事を辞めようと思っており、もう働く意思のない者」を指している。それはいわば有業者の中の「無業者予備軍」である。「就業構造基本調査」のデータを利用する場合、無業者の中の就業希望者にのみ焦点を当てて有業者の中の就業休止希望者の存在を看過するのはバランスを欠いた見方であろう。働いていない者の中に働きたい者がいることは重要な事実であるが、働いている者の中に近々仕事を止めようと考えている者がいることも見落とすことはできない。

したがって、「潜在有業者」とは正しくは就業希望をもつ無業者から就業休止希望をもつ有業者を引いたものを有業者に加えたものというべきである。「平成29年就業構造基本調査」をもとにこの潜在有業率を算出すると、男女計では、60～64歳で3.4%、65～69歳で4.8%、70～74歳では2.9%と実際の有業率に比べ小幅の上昇にとどまる。男女別では、男性では60～64歳

表10 高齢者の就業状態と就職希望意識

比率：％

年齢	無業者	有業者	(a)就職希望の無業者	(b)就業休止希望の有業者	(a)－(b)	(a)のうち求職者	(a)のうち非求職者
男女計							
60～64歳	32.7	67.3	7.9	4.5	3.4	37.8	61.5
65～69歳	54.5	45.5	9.2	4.4	4.8	27.8	71.4
70～74歳	71.0	29.0	7.7	3.8	2.9	19.9	78.2
75～79歳	83.3	16.7	6.2	2.7	3.5	15.8	81.1
80～84歳	90.8	9.2	3.6	1.6	2.0	7.8	87.0
85歳以上	96.1	3.9	1.3	0.6	0.7	8.9	84.0
男							
60～64歳	20.1	79.9	6.5	4.9	1.6	45.8	53.6
65～69歳	43.7	56.3	9.6	5.0	4.6	31.7	67.7
70～74歳	62.5	37.5	9.0	4.6	4.4	21.9	76.8
75～79歳	77.1	22.9	7.7	3.4	3.3	17.2	80.7
80～84歳	86.2	13.8	4.5	2.4	2.1	9.7	86.3
85歳以上	92.1	7.9	1.9	1.3	0.6	12.3	82.6
女							
60～64歳	44.9	55.1	9.3	4.1	5.2	32.3	66.9
65～69歳	64.6	35.4	8.7	3.8	4.9	23.8	75.3
70～74歳	78.4	21.6	6.6	3.1	3.5	17.6	80.0
75～79歳	88.3	11.7	5.0	2.0	3.0	14.1	81.5
80～84歳	94.0	6.0	2.9	1.1	1.8	5.8	87.8
85歳以上	97.9	2.1	1.0	0.4	0.6	6.1	85.2

資料：総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」2018年

でわずか1.6％，65～69歳で4.6％，70～74歳で4.4％の上昇であり，女性では，60～64歳で5.2％，65～69歳で4.9％，70～74歳で3.1％の上昇である。いずれもそれほど大きな比率ではない。

もう一つは，就業を希望する無業者の中で実際に求職活動を行っている者は少ないことである。男女計では，60～64歳で37.9％，65～69歳で27.8％，70～74歳では19.9％である。就業を希望する無業者の大半は積極的に求職活動を行っていない者であり，これを有業者と同一視することは過大評価となるだろう。要するに無業者の中の「就業予備軍」は見かけほど大きくないと思われる。このことを踏まえると，潜在有業率が実際の有業率を上回る程度は見かけよりも小さいとみたほうが現実的である。

さらに「平成24年就業構造基本調査」と「平成29年就業構造基本調査」

の結果を比較して気づくことがある。無業者の中の就業希望者の割合の減少である。表11は高年齢者の就業状態と就業希望意識の変化をまとめたものであるが、2012年の調査に比べて2017年の調査では男女ともにどの年齢層でも就業を希望する無業者の割合は減少している。他方、この5年間に男女ともにどの年齢層でも有業率は大きく上昇し、無業率は顕著に減少している。これと同時に非就業希望の無業者も男女ともにどの年齢層でも減少している。これらは先にみた2011年以降の高齢就業者の就業継続の進展を反映したものである。高年齢者の労働力に対する需要が増大し就職が容易になったために、就業希望の無業者の中から就職した者が増え、そのために就業希望の無業者が少なくなったとみられる。

その後も様々な産業分野で人手不足の状況は続いており、高年齢者に対する労働力需要は高まっている。そのため、就業希望の無業者は今後いつそう減少していくと予想される。これに伴って潜在有業率が実際の有業率を上回る程度もますます小さくなると予想される。このことを踏まえると、高齢者の就業率の引き上げの余地は以前に比べて小さくなっていると考えた方がよいようである。

就業希望の無業者はなぜ収入になる仕事をしたいと思いながら仕事をし

表11 高年齢者の就業状態と就業希望意識の変化

	60～64歳		65～69歳		70～74歳	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017
男性						
有業者	72.7	79.9	49.0	56.3	32.4	37.5
無業者	27.3	20.1	51.0	43.7	67.6	62.5
就業希望の無業者	10.1	6.5	12.5	9.6	11.2	9.0
非就業希望の無業者	17.0	13.4	38.2	33.7	56.0	52.9
女性						
有業者	47.3	55.1	29.8	35.4	18.0	21.6
無業者	52.7	44.9	70.2	64.6	82.0	78.4
就業希望の無業者	10.5	9.3	9.5	8.7	7.2	6.6
非就業希望の無業者	42.0	35.4	60.4	55.4	74.3	70.9

資料：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」2013年、「平成29年就業構造基本調査」2018年

ていないのだろうか。就業構造基本調査では不就業の理由を尋ねていないのでこの間に答えることはできない。その理由を探るためには、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が5年ごとに実施している全国調査である「60代の雇用・生活調査」を参照する必要がある。

2014年の調査結果では調査対象の就業・不就業の状況は表12のようになっている。「平成24年就業構造基本調査」では有業率は、男性では60～64歳で72.7%，65～69歳で49.0%，女性では60～64歳で47.3%，65～69歳で29.8%だったので、2014年の「60代の雇用・生活調査」の性別・年齢別の就業率はそれぞれ2012年の就業構造基本調査の性別・年齢別の有業率よりも高くなっている。これはこの間に高齢者の就業継続が拡大したことが背景にあるのだろう。しかし、重要な点は調査対象者の中に就業希望の不就業者（仕事をしたいと思いながら仕事をしなかった者）が11.6%含まれ

表12 高齢者の就業・不就業の状況

区分	高齢者総数	就業者（収入になる仕事をした者）	不就業者（収入になる仕事をしなかった者）	うち就業希望者（仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった者）	うち非就業希望者（仕事をしたいと思わなかった者）
総数	100.0	55.5	44.5 (100.0)	11.6 (26.0)	32.0 (71.9)
60～64歳	100.0	62.7	37.3	10.4	26.0
65～69歳	100.0	47.4	52.6	12.8	38.6
男性（計）	100.0	65.9	34.1 (100.0)	11.9 (35.0)	20.8 (61.1)
60～64歳	100.0	74.8	25.2 (100.0)	10.8 (42.9)	13.2 (52.5)
65～69歳	100.0	55.6	44.4 (100.0)	13.2 (29.8)	29.7 (66.9)
女性（計）	100.0	45.6	54.4 (100.0)	11.2 (20.6)	42.5 (78.2)
60～64歳	100.0	50.8	49.2 (100.0)	10.1 (20.5)	38.5 (78.3)
65～69歳	100.0	39.9	60.1 (100.0)	12.4 (20.7)	47.0 (78.2)

資料：労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」2015年

ていることである。これは2012年の就業構造基本調査の就業希望の無業者の割合と同程度である。性別・年齢別の特徴では、就業希望の不就業者が全不就業者に占める割合は男性の60～64歳では42.9%であり、とくに多いことである。ただし、2009年の調査の結果では就業希望の不就業者が全不就業者に占める割合は男性全体で40.3%、60～64歳で46.1%、65～69歳で36.9%だったので、2014年の調査ではそれぞれの割合は低下していることになる。

問題は就業希望のある人が仕事につけなかった理由であるが、表13のよ

表13 仕事につけなかった理由
＜2014年調査＞

	計	適当な仕事が見つからなかった	起業・開業の準備中であつた	請負や内職の仕事の注文がこなかった	自身の健康上の理由	家族の健康上の理由（介護等）	家庭の事情（左記を除く。家事など）	その他	無回答
男女計	100.0	36.2	0.6	1.5	32.7	15.9	9.5	3.0	0.6
60-64歳	100.0	35.2	0.7	0.7	34.2	16.0	9.5	3.4	0.4
65-69歳	100.0	37.1	0.5	2.3	31.3	15.8	9.5	2.7	0.8
男性計	100.0	40.8	1.2	3.0	35.6	12.9	4.0	2.5	0.0
男性・60-64歳	100.0	43.0	1.4	1.3	35.7	12.2	3.5	3.0	0.0
男性・65-69歳	100.0	38.7	0.9	4.6	35.6	13.7	4.4	2.0	0.0
女性計	100.0	31.5	0.0	0.0	29.7	18.9	15.1	3.5	1.2
女性・60-64歳	100.0	27.0	0.0	0.0	32.6	20.0	15.8	3.7	0.7
女性・65-69歳	100.0	35.5	0.0	0.0	27.1	18.0	14.5	3.3	1.8

＜2009年調査＞

	計	適当な仕事が見つからなかった	起業・開業の準備中であつた	請負や内職の仕事の注文がこなかった	自身の健康上の理由	家族の健康上の理由（介護等）	家庭の事情（左記を除く。家事など）	その他	無回答
男女計	100.0	43.6	0.3	6.9	27.1	10.7	5.9	3.9	1.6
60-64歳	100.0	50.2	0.7	4.7	22.9	11.1	5.7	3.3	1.3
65-69歳	100.0	37.5	0.0	8.8	30.9	10.2	6.2	4.5	1.8
男性計	100.0	49.4	0.7	10.4	26.6	5.5	1.1	4.6	1.8
男性・60-64歳	100.0	56.9	1.5	8.2	23.7	4.0	0.0	4.2	1.4
男性・65-69歳	100.0	43.7	0.0	12.1	28.7	6.7	1.9	4.8	2.1
女性計	100.0	36.7	0.0	2.7	27.8	16.5	11.6	3.2	1.3
女性・60-64歳	100.0	43.9	0.0	1.4	22.1	17.8	11.1	1.2	1.2
女性・65-69歳	100.0	29.0	0.0	4.2	34.0	15.1	12.1	4.1	1.5

資料：同上

うに2014年調査では「自分の健康上の理由」と「家族の健康上の理由」を合わせると約半数の割合（48.6%）になっている。これに次いで「適当な仕事が見つからなかった」が36.2%となっている。5年前の2009年の調査結果と比較すると、「適当な仕事が見つからなかった」の割合は全体的に顕著に低下していることが分かる¹²。「請負や内職の注文がこなかった」の割合も同様に減少し、2014年の調査結果では微々たる数字である。これに対し、自身および家族の「健康上の理由」や「家庭の事情」は顕著に増加している。景気の回復と就業継続が進展する中で就業希望の不就業者の仕事をしていない理由は、「適当な仕事がないこと」や「仕事がこないこと」よりも、自分および家族の「健康上の理由」と家事などの「家庭の事情」に移行していることがみてとれる。

「60代の雇用・生活調査」は現在仕事をしていない理由として「適当な仕事が見つからなかった」と答えた人に対し、さらにその理由を尋ねている。2014年の調査結果では、「条件にこだわらないが、仕事がない」が37.6%と最も多く、次いで「職種が希望と合わなかった」が30.1%、「労働時間が希望と合わなかった」16.1%が続いている（表14）。年齢層別にみると、60～64歳では「職種が希望と合わない」や「労働時間が希望と合わない」が比較的多く、65～69歳では「条件にこだわらないが、仕事がない」が顕著に多くなっている。男女別では、「職種が希望と合わない」は男性の方で、「労働時間が希望と合わない」は女性の方でそれぞれ相対的に多くなっている。「賃金、報酬が希望と合わない」は全体的には4.1%と少ないが、男性の60～64歳で11.7%とやや多くなっている。

2009年の調査結果と比較すると、「条件にこだわらないが、仕事がない」とする割合は顕著に低下している。とくに60～64歳層ではこの傾向は著しい。女性の60～64歳では45.0%から19.1%へと大きく低下している。他方で、「職種が希望と合わない」と「労働時間が希望と合わない」が増えている。ただし、その増え方には男女別に差があり、「職種が希望と合わない」は男性の方に多く、「労働時間が希望と合わない」は女性の方で顕著に増

表14 適当な仕事が見つからなかった主な理由

<2014年調査>

	計	職種が希望と合わなかった	労働時間が希望と合わなかった	賃金、報酬が希望と合わなかった	通勤時間が希望と合わなかった	条件にこだわらないが、仕事がない	その他	無回答
男女計	100.0	30.1	16.1	4.1	1.5	37.6	4.7	5.8
60-64歳	100.0	36.0	19.0	8.8	0.0	25.7	4.4	6.1
65-69歳	100.0	24.9	13.5	0.0	2.9	48.1	5.0	5.7
男性計	100.0	36.1	9.1	6.0	1.2	36.2	5.1	6.4
男性・60-64歳	100.0	35.7	11.7	11.7	0.0	29.6	4.5	6.8
男性・65-69歳	100.0	36.4	6.4	0.0	2.4	43.0	5.7	6.0
女性計	100.0	22.2	25.2	1.6	2.0	39.6	4.3	5.1
女性・60-64歳	100.0	36.5	31.2	4.0	0.0	19.1	4.4	4.8
女性・65-69歳	100.0	12.5	21.1	0.0	3.4	53.6	4.2	5.3

<2009年調査>

	計	職種が希望と合わなかった	労働時間が希望と合わなかった	賃金、報酬が希望と合わなかった	通勤時間が希望と合わなかった	条件にこだわらないが、仕事がない	その他	無回答
男女計	100.0	27.4	7.6	0.8	2.7	50.2	6.6	4.6
60-64歳	100.0	32.2	9.0	0.0	2.7	48.1	3.9	4.2
65-69歳	100.0	21.3	6.1	1.9	2.7	52.9	9.9	5.2
男性計	100.0	30.4	8.1	1.3	1.0	48.3	5.9	4.8
男性・60-64歳	100.0	30.9	11.8	0.0	0.0	50.6	4.6	2.1
男性・65-69歳	100.0	29.6	4.6	2.7	2.1	46.2	7.0	7.7
女性計	100.0	22.8	6.9	0.0	5.4	53.3	7.7	4.4
女性・60-64歳	100.0	33.8	5.5	0.0	5.9	45.0	2.9	6.8
女性・65-69歳	100.0	4.1	9.1	0.0	4.1	66.8	15.9	0.0

資料：同上

えている。「労働時間が希望と合わない」ことは労働参加を妨げる要因として女性の側に強く意識されていることが示唆されている。

「60代の雇用・生活調査」は調査時点で仕事をしておらず、かつ仕事をしたいと思わないと答えた人に対し、その理由を尋ねている。その結果が表15である。2014年の調査結果では、「家事などに専念したいから」（22.9%）と「自身の健康上の理由」（22.6%）が同程度で最も多く、次いで「趣味、社会活動に専念したいから」（15.6%）、「経済上の理由」（15.0%）が続いている¹³。「今までの技能、経験が通用しなくなった」や「適当な就職口

表15 仕事をしたいと思わない主な理由（調査時点において無業で仕事をしたいと思わない人）
 ＜2014年調査＞

	計	経済上の理由	今までの技能、経験が通用しなくなった	適当な就職口がみつからなかった	自身の健康上の理由	家族の健康上の理由（介護など）	趣味、社会活動に専念したいから	家事などに専念したいから	その他	無回答
男女計	100.0	15.0	1.2	5.9	22.6	9.5	15.6	22.9	5.7	1.7
60-64歳	100.0	13.1	0.8	6.6	22.5	12.3	13.7	25.0	4.3	1.7
65-69歳	100.0	16.4	1.6	5.4	22.7	7.3	17.1	21.3	6.7	1.6
男性計	100.0	19.3	3.4	9.8	25.9	8.4	21.8	4.6	5.2	1.7
男性・60-64歳	100.0	15.8	1.8	11.8	27.7	7.5	21.1	7.1	4.9	2.4
男性・65-69歳	100.0	21.1	4.3	8.8	24.9	8.8	22.2	3.3	5.3	1.3
女性計	100.0	13.0	0.2	4.1	21.1	10.0	12.7	31.4	5.9	1.6
女性・60-64歳	100.0	12.1	0.5	4.9	20.8	13.9	11.2	31.0	4.2	1.4
女性・65-69歳	100.0	13.7	0.0	3.4	21.3	6.4	14.1	31.7	7.5	1.8

＜2009年調査＞

	計	経済上の理由	今までの技能、経験が通用しなくなった	適当な就職口がみつからなかった	自身の健康上の理由	家族の健康上の理由（介護など）	趣味、社会活動に専念したいから	家事などに専念したいから	その他	無回答
男女計	100.0	15.0	1.7	6.3	22.5	6.9	12.4	25.2	4.9	3.5
60-64歳	100.0	15.1	1.5	7.7	19.3	8.3	11.0	29.3	4.7	3.1
65-69歳	100.0	14.9	1.9	5.3	24.7	6.0	16.2	22.3	5.1	3.7
男性計	100.0	24.3	2.9	9.8	26.3	3.5	20.8	2.9	5.2	4.1
男性・60-64歳	100.0	24.5	2.3	11.3	28.6	2.6	16.4	2.3	7.4	4.5
男性・65-69歳	100.0	24.2	3.2	9.1	25.1	3.9	23.1	3.3	4.1	3.9
女性計	100.0	11.1	1.2	4.8	20.9	8.4	11.2	35.4	4.8	3.2
女性・60-64歳	100.0	12.1	1.2	6.5	16.4	10.2	9.2	37.9	3.8	2.7
女性・65-69歳	100.0	10.3	1.2	3.4	24.5	7.0	12.8	31.7	5.5	3.6

資料：同上

が見つからなくなった」とする仕事に関する理由は少ないのが特徴的である。男女別では、「自身の健康上の理由」は男女別で大差ないが、「家事などに専念したいから」は男性では4.6%と少なく、女性の方で31.4%と格段に多くなっている。他方、「趣味、社会活動に専念したいから」や「経済上の理由」は女性よりも男性の方に顕著に多くなっている。

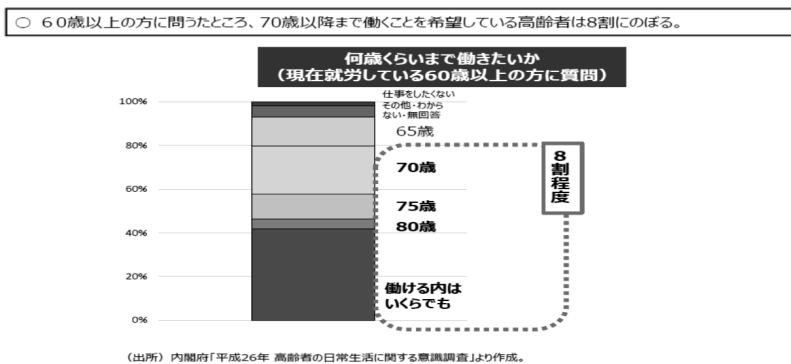
2009年の調査結果と比較すると、全体的には大きな変化はみられない。しかし、男性の60～64歳で「趣味、社会活動に専念したいから」（16.4%→21.1%）と「家事などに専念したいから」（2.3%→7.1%）が増加し、「経

済上の理由」(24.5%→15.8%)が減少していることが特徴的である。

現在働いている60代以上の人々はいつまで(何歳ぐらいまで)働くことになるのだろうか。これは高齢者就業の持続可能性に関係する問題である。はじめにの部分で紹介したように、政府の「未来投資会議」の資料では、「(現在就労している)60歳以上の方に問うたところ、70歳以降まで働くことを希望している高齢者は8割にのぼる」と述べられている(図7)。この主張の根拠になっている調査データは、2014年12月に内閣府実施の「高齢者の日常生活に関する意識調査」が明らかにした高齢者の就業希望年齢である¹⁴。未来投資会議の資料は調査時点で仕事をしていない人の意向分布についてしか述べていないが、調査報告書には様々な属性とクロス集計した結果が掲載されている。高齢者の就業実態に関しては性別・年齢別に大きな差がある。また高齢者の就業理由の中で最も主な理由は「経済上の理由」である。このことを考慮し、就労状況別のクロス集計に加えて性別・年齢別および経済状況別のクロス集計の結果を原資料から転記した表を作成した。これが表16である。

この表によると、「何歳くらいまで収入を伴う仕事をしたいか」とい

図7 高齢者の就業希望年齢



資料：内閣官房「第20回未来投資会議資料2 (1)高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し」2018年、p.7。

表16 高齢者の就労希望年齢（何歳ぐらいまで収入を伴う仕事をしたいか）（％）

	総数	65歳 くらい まで	70歳 くらい まで	75歳 くらい まで	80歳 くらい まで	働けるう ちはいつ までも	仕事をし たいと思 わない	その他	わから ない	無回答
〔総数〕	3,893	16.6	16.6	7.1	2.7	28.9	10.6	3.2	7.9	6.4
〔就労状況〕										
仕事をしている人	1,356	13.5	21.9	11.4	4.4	42.0	1.8	0.4	2.5	2.2
仕事をしていない人	2,437	18.4	13.6	4.8	1.6	21.8	15.8	4.7	10.9	8.3
〔性・年齢別〕										
男性	1,887	16.5	20.9	10.4	3.5	28.8	8.3	2.3	4.8	4.6
女性	2,006	16.7	12.6	3.9	1.9	28.9	12.9	4.0	10.9	8.2
男性＊60～64歳	406	26.1	23.4	3.2	0.5	31.3	8.9	1.0	4.4	1.2
65～69歳	464	13.4	29.7	11.0	1.5	30.0	7.8	1.3	2.4	3.0
70～74歳	416	16.1	13.2	19.7	3.8	27.9	7.7	2.9	4.1	4.6
75～79歳	309	11.0	16.2	7.8	10.0	29.8	9.7	2.6	6.8	6.1
80～84歳	175	12.6	24.6	6.9	2.3	26.3	8.0	3.4	6.3	9.7
85歳以上	117	17.1	11.1	12.8	5.1	20.5	6.8	6.0	10.3	10.3
女性＊60～64歳	418	23.4	16.3	1.2	0.7	31.8	12.4	3.3	6.9	3.8
65～69歳	455	13.4	18.5	3.3	0.2	32.3	13.6	2.6	9.5	6.6
70～74歳	387	16.8	7.2	8.5	2.6	32.6	12.7	3.6	8.0	8.0
75～79歳	316	15.8	11.1	4.4	4.7	26.6	11.7	4.1	8.2	13.3
80～84歳	256	14.5	9.8	3.5	1.6	21.5	10.9	6.6	19.1	12.5
85歳以上	174	14.4	7.5	1.7	2.9	20.1	17.2	5.7	23.0	7.5
〔経済状況〕										
ゆとりがあり心配 なく暮らしている	368	17.7	14.7	9.0	1.6	29.6	16.0	2.4	4.9	4.1
ゆとりはないが心配 なく暮らしている	1,884	18.9	17.7	6.8	2.8	26.0	12.6	3.2	6.4	5.6
ゆとりがなく、多 少心配である	1,145	14.9	18.3	7.3	2.8	30.6	8.0	3.1	9.2	5.9
家計が苦しく、非 常に心配である	387	11.4	11.1	6.7	2.3	40.1	5.7	4.1	12.1	6.5
わからない	34	14.7	2.9	5.9	—	14.7	5.9	8.8	38.2	8.8

資料：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」2015年

う質問に対して、「65歳くらいまで」と答えた人は調査対象者全体では16.6%しかいない。半数を超える人（55.3%）は65歳を超えて働きたいと答えており¹⁵，高齢者になっても働きたい人は相対的に多い。ただし，70歳くらいで仕事をやめたいと考える人もかなり多く（33.2%），70歳を越えて働きたいと考える人は4割弱（38.7%）にとどまる¹⁶。さらに高齢期の就業希望年齢には男女差がある。65歳を超えて働きたいと考える人は男性では6割を超える（63.6%）が，女性では半数以下（47.3%）である。ただし，70歳を超えて働きたい人は男性では42.7%だが，女性では34.7%

であり、その差は8ポイントとやや小さくなる。

高齢期の就業希望年齢は対象者の経済状況によって変わらない点と異なる点がある。65歳を越えて働きたいと考える人はいずれの層でも半数を上回り、高齢者になっても働きたい人が多数派であることはいずれの層でも同じである。しかし、「仕事をしたいと思わない」の分布は経済状況によって明確に異なり、経済状況がよい層では「仕事をしたいと思わない」が比較的多く、経済状況がよくない層では少なくなる。「仕事をしたいと思わない」は「ゆとりがあり心配なく暮らしている」層では16.0%、「ゆとりはないが心配なく暮らしている」層では12.6%であるのに対し、「家計が苦しく非常に心配である」層で5.7%と少なく、経済状況によって大きな差がある。これは当然の結果であろう。

しかし、ここまでは就労状況に関係なく全調査対象者を集計した結果である。そこには調査時点で仕事をしていない人も含まれている。そこで就労状況別にみると、仕事をしていない人には「仕事をしたいと思わない」が15.8%と相対的に多い。他方で、65歳を超えて働きたいとする人は41.8%、70歳を超えて働きたい人も28.2%であり、高齢期に働きたい人は相対的に少ない。しかし、調査時点で収入を伴う仕事をしている人に限定すると、65歳くらいまでで仕事をやめたいと答える人は13.5%に過ぎない。8割（79.7%）は65歳を超えて働きたいと回答している。「仕事をしたいと思わない」の割合も非常に少ない（1.8%）。高齢期の就業希望年齢は仕事をしているか、仕事をしていないかによって大きく異なることが分かる。

ただし、60歳以上で仕事をしている人の中では70歳を超えて働きたいと考えている人は57.8%である。ここで高齢者の就労希望年齢の集計結果の解釈について、未来投資会議の解釈（前掲の図7）に対し異論を提出せざるを得なくなる。表16の「70歳くらいまで」仕事をしたいとする回答は70歳くらいで仕事を止めたいと考えていると理解すべきであり、70歳以降も働く希望をもっていると理解することはできない。そうすると、未来投資会議の資料（図7）で述べる「60歳以上の方に問うたところ、70歳以降ま

で働くことを希望している高齢者は8割にのぼる」という指摘は誤りだといわざるを得ない。正しくは6割弱（57.8%）と述べるべきである。収入を伴う仕事をしている60歳以上の人の間では70歳を超えて働きたいと考える人が過半数を大きく超えていることは重要な事実だが、その数が8割もいるというのは過大な見積もりである。

内閣府が実施した「高齢者の日常生活に関する意識調査」は全国規模の意識調査であり、高齢者の就労希望年齢について貴重な情報を提供しているが、この調査の1つの難点は、「あなたは何歳ぐらいまで収入を伴う仕事をしたいですか」という質問に対し、対象者の年齢とは関係なく同じ選択肢が提示されていることである。その結果、自分の年齢を下回る年齢で仕事を止めたいとする回答も集計総数に含まれている。たとえば、70～74歳の対象者が「65歳くらいまで」や「70歳くらいまで」を選択した結果や80～84歳の対象者が「65歳くらいまで」「70歳くらいまで」「75歳くらいまで」を選択した結果も含まれていることである。調査時点で80歳の人が「65歳くらいまで」や「70歳くらいまで」で仕事をしたいと述べるのは矛盾した回答となろう。ただし、それが対象者の「理想の仕事からの引退年齢」だったということなら矛盾はない。しかし、調査票の質問はそうになっていない。つまり、この調査の回答は対象者の「理想の仕事からの引退年齢」なのか「現実の引退年齢」なのかが判然としないということである。

高齢者の65歳以降の就業に対する現実的な考えを知るためには、対象者の年齢を限定した上で質問を投げかける必要がある。これを行っている全国調査は「60代の雇用・生活調査」である。そこで再びその調査結果に立ち戻ることにはしたい。

この調査では60代で仕事をしている人を60～64歳層と65～69歳層に分けて高齢期の就業の意向について質問をしている。その結果をみる前に調査対象者の経済状況についての質問の結果をみておきたい。表17をみると、60代の高齢者の生計状態については、「余裕はないが、普通に生活して

いる限り特に問題はない」が64%と最も多い。これに「余裕がある」の6.4%と合わせると7割の人が生計上の問題を感じずに生活している。その一方で、「収入が少なく生活は楽でない」(18.0%),「借金の返済や介護経費など固定的な支出があるため、生活は楽ではない」(4.1%),「貯蓄を取り崩して生活する状況で大変に苦しい」(4.5%),「生活保護を受けている」(1.0%)を合わせると、生計状態が楽ではない人も3割弱(27.6%)いる。性別・年齢別では、生計が楽ではない60代の高年齢者は女性(24.6%)よりも男性の方(31.0%)に多く、とくに男性の60~64歳で相対的に多い(33.1%)。

表18は60代の高年齢者の将来の不安を複数回答で尋ねた結果である。「特にない」とする回答が35.0%だが、「生活費の不安がある(借金は余りないが、生活が楽ではない)」がそれと同程度(33.8%)あり、「(自分または家族が)病気がちなので不安だ」が19.2%,「できるだけ長く働きたいがいつまで雇ってもらえるか不安だ」12.1%となっている。「多額の借金を抱えており この先どう返済していくか悩んでいる」という深刻な不安は少ない(3.3%)が、不安を抱える人は相対的に多い。

表17 調査対象者の生計状態
＜2014年調査＞

	計	余裕がある	余裕はないが、普通に生活している限り特に問題はない	収入が少なく生活は楽ではない	借金の返済や介護経費など固定的な支出があるため、生活は楽ではない	貯蓄を取り崩して生活する状況で大変に苦しい	生活保護を受けている	その他	無回答
男女計	100.0	6.4	64.0	18.0	4.1	4.6	1.0	0.4	1.5
60-64歳	100.0	7.2	62.5	18.1	4.6	4.9	0.9	0.3	1.4
65-69歳	100.0	5.7	65.6	17.8	3.6	4.2	1.0	0.5	1.7
男性計	100.0	6.4	60.7	20.0	4.6	5.5	0.9	0.2	1.8
男性・60-64歳	100.0	6.4	58.3	20.2	5.6	6.2	1.1	0.4	1.7
男性・65-69歳	100.0	6.4	63.4	19.7	3.3	4.8	0.6	0.0	1.8
女性計	100.0	6.5	67.1	16.1	3.8	3.6	1.1	0.6	1.3
女性・60-64歳	100.0	7.9	66.6	16.1	3.6	3.5	0.7	0.3	1.2
女性・65-69歳	100.0	5.0	67.5	16.0	3.9	3.7	1.5	0.9	1.5

資料：同上

表18 調査対象者の将来の不安（複数回答）

<2014年調査>

	計	特 に ない	（自分 または家族 が）病気が ちなので不安だ	できるだけ 長く働きたいがいつま で雇ってもらえるか不安だ	生活費の不安がある （借金は余りないが、 生活が楽ではない）	多額の借金を抱えており この先どう返済していくか悩 んでいる	その他	無回答
男女計	100.0	35.0	19.2	12.1	33.8	3.3	6.2	5.8
60-64歳	100.0	32.9	18.3	14.0	34.6	4.0	5.8	6.3
65-69歳	100.0	37.4	20.2	9.9	32.8	2.5	6.6	5.2
男性計	100.0	34.8	16.4	14.3	35.6	4.5	4.6	5.7
男性・60-64歳	100.0	32.3	15.3	16.5	37.1	5.3	4.3	5.9
男性・65-69歳	100.0	37.7	17.7	11.8	33.7	3.6	5.0	5.6
女性計	100.0	35.1	21.9	10.0	32.1	2.2	7.7	5.8
女性・60-64歳	100.0	33.5	21.3	11.6	32.1	2.7	7.4	6.7
女性・65-69歳	100.0	37.0	22.6	8.2	32.0	1.6	8.1	4.8

資料：労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」2015年

表18 65歳以降の就業継続の意向（60～64歳で働いている人を対象）

<2014年調査>

	計	まだ決 めてい ない。 わから ない	仕事はし たくない。 仕事から は引退す るつもり	自分の健 康、家庭 の事情等 で働けな いと思う	健康ではある が、私の職 は体力等を要 する仕事なの で働けないと 思う	採用して くれる職 場があるなら 、ぜひ働きた い	すでに働く ことがほぼ 決まっている （誘い・雇 用契約があ る）	その他	無回答
男女計	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

資料：同上

この調査では60～64歳層で働いている人に対し「65歳以降、仕事はどうするつもりですか」と尋ねている。表18はその結果である。65歳以降の予定については、「まだ決めていない。わからない」が31.4%と最も多く、「すでに働くことがほぼ決まっている（誘い・雇用契約がある）」15.9%、「採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい」13.5%、「仕事はしたくない。仕事からは引退するつもり」11.7%となっている。65歳以降の就業予定についてはまだ決めていない人が3割強を占めている。これに「その他」（13.4%）と「無回答」（8.7%）を加えると半数を超える（53.4%）。65歳

以降の就業予定については不透明な割合が多く、高齢者就業が進むと楽観的にみることはできない。その一方で「仕事はしたくない。仕事から引退するつもり」ときっぱりと述べる人は1割強で男女ともに多くはない。しかし、これに「自分の健康、家庭の事情等で働けないと思う」（2.0%）と「健康ではあるが、私の職種は体力等を要する仕事なので働けないと思う」¹⁷（3.4%）を合わせると、高齢者就業に対しネガティブな見通しをもっている人は2割弱（17.1%）いることになる。

この調査では上記の質問で65歳以降の就業予定について「まだ決めていない。わからない」と答えた人にその理由を尋ねている。その結果が表19である。その理由については、「最終的には働くとは思いますが、少しゆっくりするつもりなのでまだ決めていない」¹⁸が41.4%と最も多い。次いで「年金額がわからないから。生活できるめどが立てば働かないと思う」が18.5%、「仕事以外のことを始めるかもしれないのでまだ決めていない」が14.8%となっている。

65歳以降の仕事の継続をまだ決めていない理由のうち、「最終的には働くとは思いますが、少しゆっくりするつもりなのでまだ決めていない」と「もう少し忙しくない職場が他にあるなら働きたいが、まだわからないので決めかねている」は「働きたい」という希望が示されている。これらの人々も潜在的な就業継続希望者と考えるとその割合は男女計では49.0%、男性

表19 65歳以降の仕事の継続をまだ決めていない理由
 <2014年調査>

	計	年金額がわからないから。生活できるめどが立てば働かないと思う	仕事の中身がまだわからないから。希望とかなり違えば働かないと思う	もう少し忙しくない職場が他にあるなら働きたいが、まだわからないので決めかねている	最終的には働くとは思いますが、少しゆっくりするつもりなのでまだ決めていない	仕事以外のことを始めるかもしれないのでまだ決めていない	その他	無回答
男女計	100.0	18.5	5.6	7.6	41.4	14.8	11.4	0.7
男性	100.0	21.0	7.8	4.8	45.2	11.9	8.0	1.1
女性	100.0	14.2	1.9	12.2	35.0	19.5	17.1	0.0

資料：同上

では50.0%，女性では47.2%である。この割合を表43の「まだ決めていない。わからない」とする回答の割合にそれぞれ掛けると、男女計では15.4%，男性では16.6%，女性では13.6%である。これらの割合を「採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい」と「すでに働くことが決まっている」の割合にそれぞれ加算すると、男女計では44.8%，男性では45.0%，女性では44.4%である。これが60～64歳で働いている人の中で65歳以降も仕事を継続する意向のある人の割合だと考えることができる。「60代の雇用・生活調査」の結果をみる限りでは、60代前半層で働いている人のうち65歳以降に就業継続の意向をもつ人は男女ともに4割半であり、決して少なくはない割合である。しかし、先述の内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」が明らかにした60歳以上で仕事をしている人の中で65歳を超えて働きたいと考える人の割合（8割）に比べると、それは大幅に低い割合であることは明らかである。

次に65～69歳で働いている人に対し「70歳以降も働くつもりはありますか」と尋ねた結果が表20である。男女計の回答分布では、「生きがいや健康のために元氣な限り働きたい」とする回答が3割（30.8%）であり、最も多い。次いで「まだ決めていない。わからない」が23.4%，「年金だけでは生活ができないので、なお働かねばならない」が18.9%，「もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい」が10.4%，「すでに働くことがほぼ決まっている（誘い・雇用契約がある）」が2.6%となってい

表20 70歳以降の就業継続の意向（65～69歳で働いている人を対象）
＜2014年調査＞

	計	まだ決めていない。わからない	もう十分に働いたので、引退して好きなことを楽しみたい	年金だけでは生活ができないのでなお働かねばならない	生きがいや健康のために元氣な限り働きたい	すでに働くことがほぼ決まっている（誘い・雇用契約がある）	その他	無回答
男女計	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
男性	100.0	24.4	11.0	20.6	28.2	3.5	2.2	10.2
女性	100.0	22.3	9.8	16.8	34.1	1.6	3.5	12.1

資料：同上

る。65～69歳層では70歳以降も働く意向を明確にもつ人は52.3%であり、半数を超えている。他方、「仕事からの完全引退」を考えている人は1割に過ぎない。男女別では、「年金だけでは生活ができないのでなお働かねばならない」は女性（16.8%）よりも男性の方（20.6%）に多く、「生きがいや健康のために元気な限り働きたい」は男性（28.2%）よりも女性の方（34.1%）に多い。就業継続希望者を合計した割合では男性（52.3%）と女性（52.5%）はほぼ同じであるが、経済上の必要性を理由とする回答は男性の方に多く、生きがいや健康のためを理由とする回答は女性の方に多い。

65歳以降の就業継続の意向と70歳以降の就業継続の意向の回答分布を比較すると、就業継続の意向をもつ人の割合は60代前半層（44.8%）よりも60代後半層（52.3%）の方に多い。このことは注目すべき事実である。その原因については今後立ち入った研究が必要であるが、この調査の結果から注目されることは、60代後半層では今後の就業について「まだ決めていない。わからない」という回答が60代前半層に比べて少なく、他方で就業を継続するか否かについて明確な意向をもっている人が多いことである。

このことについて、1つの大きな要因と考えられるのは公的年金受給との関係である。公的年金の受給年齢の段階的な引き上げが始まったため、60代前半層では公的年金を受給していない人が増えている。たとえば、「60代の雇用・生活調査」の対象者については、60～64歳層では公的年金を「受給している」人は63.9%、「受給していない」人が35.0%となっている。公的年金を受給している場合でも2013年からは男性は生年月日によっては老齢厚生年金の報酬比例部分を部分的にしか受給できない。そのため60代前半層では65歳以降の収入がどれくらいになるのか見通しをもてない人が多いと推測される。これに対して60代後半層で働いている人はすでに公的年金を完全に受給できる年齢に入っている。したがって、70歳以降の収入と生計についてある程度の見通しがもてるようになってきている。そのため、60代後半層では「まだ決めていない。わからない」とする回答が60代

前半層と比べて少なくなり、今後の就業・不就業について明確な意思をもつ人が多くなっていると考えられる。

4 未活用労働指標からみる労働供給余地

総務省統計局「労働力調査」は、2018年1月～3月期の詳細集計から新しい労働指標の公表を開始した。「未活用労働指標」がそれである。これまでの集計では労働可能人口である15歳以上人口は労働力人口と非労働力人口に分けられ、労働力人口は就業者と完全失業者に分けられてきた。しかし、パートタイムの就業者（短時間労働者）の中にはもっと就業時間を増やしたいと希望する者もいる。他方、非労働力人口に分類される者の中には求職活動を行っていないが、仕事に就くことを希望しており、仕事があればすぐに就業できる者もいる。新しい労働指標はこれらの人々を未活用労働として把握し、追加的な労働力供給の余地をより包括的に捕捉しようとする。

このような労働指標が導入された背景には、近年では非正規雇用の増加に見られるように就業形態の多様化が著しく進行し、従来の就業者、完全失業者、非労働力人口の概念だけでは雇用・失業情勢の多面性を的確にとらえられなくなったことがある。しかし、新たな労働指標は高齢者就業の動向や拡大可能性を検討する上でも大変有益である。なぜなら、増大する非正規雇用の大きな部分は高齢者の労働力が担っているからである。

未活用労働指標の導入に伴い、未活用労働をとらえるために就業状態区分が変更され、3つの新しい概念が付け加えられた¹⁹。第1は「失業者」の概念の導入である。従来の失業者は「完全失業者」の省略語であり、これは①就業しておらず、②1週間以内に求職活動を行っていて、③すぐに就業できる者を指している。新しい概念の「失業者」は②の求職期間を1ヶ月に拡大し、すぐに就業可能な非就業者を幅広く取り込んで、未活用労働の中核的な構成要素とした。第2に「追加就労希望就業者」の概念である。追加就労希望就業者とはパートタイム勤務のような短時間勤務の就業者の

中でもっと長い時間働きたいと考えている者や今の仕事に加えて新たに別の仕事を増やしたい者のように、今よりも多くの時間を働きたいと希望する者を指す²⁰。これによって就業者の中に存在する追加供給可能な未活用労働を把握することができる。第3に「潜在労働力人口」の概念である。潜在労働力人口とは、就業者でも失業者でもない者（非労働力人口）の中で、今は仕事を探していないが仕事があればすぐに就業できる者（就業可能非求職者）と、1ヶ月以内に求職活動をおこなっており、すぐには就職できないが2週間以内に就職できる者（拡張求職者）を指している。これによって、仕事があればすぐに働くことができるが求職活動を行わなかったために失業者に区分されない者や、就業を希望し求職活動を行ったが、すぐに働くことができないため失業者に区分されない者を未活用労働の提供者として拾い上げることが可能となる²¹。

労働力調査では2018年1～3月期からこれらの概念を前提に未活用労働の指標に関する6つの指標が設定され、データが公表されている²²。これらの概念と指標を用い、高年齢者の未活用労働がどれくらいあるのかをみることにしたい。表21は2018年1～3月期から2019年4～6月期の高年齢者の未活用労働を年齢階級別に一覧表にしたものである。この表をみてすぐに気づくことは、60～64歳層と65～69歳層では労働力人口の伸びが頭打ちになっていることである。60～64歳層ではこの1年半に男女計で2万人しか労働力人口が増加していない。男女別にみるとこの間の労働力人口はそれぞれほぼ同数である。65～69歳層では2018年4～6月期を頂点に男女計で30万人減少している。男女別にみても同じ傾向である。これに対して、2018年1～3月期から2019年4～6月期に労働力人口が大きく増加したのは70～74歳層である。これは人口が多い「団塊の世代（1947年～1949年出生）」に属する人々が順次、65～69歳層から70～74歳層へ移行していったためだと考えられる。70～74歳の労働力人口はこの1年半に男女計で51万人増加している。男女別の増加の内訳は男性が33万人、女性が19万人である。

表21 年齢階級別の高年齢者の未活用労働

(万人)

年齢	性別	区分	2018年 1～3月	2018年 4～6月	2018年 7～9月	2018年 10～12月	2019年 1～3月	2019年 4～6月	2019年 7～9月
60～ 64歳	合計	労働力人口	547	547	547	546	548	549	553
		失業者	14	12	18	16	14	16	12
		追加就労希望就業者	15	13	13	12	11	12	12
		潜在労働力人口	3	2	4	2	5	4	3
	男性	労働力人口	314	320	313	312	314	315	321
		失業者	9	8	10	9	9	9	9
		追加就労希望就業者	5	6	5	4	5	4	3
		潜在労働力人口	1	1	2	1	2	2	0
	女性	労働力人口	233	227	235	234	234	233	232
		失業者	5	5	7	7	5	7	4
		追加就労希望就業者	11	7	7	8	6	8	9
		潜在労働力人口	6	1	2	1	3	2	2
65～ 69歳	合計	労働力人口	437	471	451	452	432	441	458
		失業者	10	12	10	11	13	11	11
		追加就労希望就業者	10	12	13	12	12	10	10
		潜在労働力人口	6	6	5	4	5	5	4
	男性	労働力人口	261	278	262	267	260	259	271
		失業者	7	10	7	8	9	8	9
		追加就労希望就業者	4	5	8	6	8	6	5
		潜在労働力人口	3	3	3	2	3	2	3
	女性	労働力人口	176	192	189	185	172	181	187
		失業者	3	1	3	3	3	3	3
		追加就労希望就業者	6	3	6	6	4	4	5
		潜在労働力人口	4	3	2	2	2	3	1
70～ 74歳	合計	労働力人口	232	254	265	261	272	283	276
		失業者	3	4	4	3	4	5	3
		追加就労希望就業者	4	6	5	7	9	9	7
		潜在労働力人口	4	2	5	4	5	5	5
	男性	労働力人口	139	149	165	157	164	172	168
		失業者	2	3	3	2	3	4	3
		追加就労希望就業者	2	3	4	4	5	6	5
		潜在労働力人口	3	1	3	3	3	4	2
	女性	労働力人口	92	105	100	104	108	111	108
		失業者	1	1	0	0	1	1	1
		追加就労希望就業者	2	3	2	3	4	3	2
		潜在労働力人口	1	1	2	1	3	1	3

資料：総務省統計局「労働力調査」

表22は高年齢者の未活用労働指標1を年齢階級別にみたものである。未活用労働指標1は最大1ヶ月間求職活動を行っている「失業者」の比率(分母は労働力人口)である。その穂率は2019年4～6月期に全年齢平均では男女計で2.8%, 男性で2.7%, 女性で2.8%である。同じ時期で比較すると, 60～64歳層ではほぼ同じ(0.1ポイント高), 65～69歳層ではやや低く(0.4

表22 年齢階級別未活用労働指標 1（失業者）

年齢	性別	2018年 1～3月	2018年 4～6月	2018年 7～9月	2018年 10～12月	2019年 1～3月	2019年 4～6月	2019年 7～9月
60～64歳	合計	2.6	2.2	3.3	2.9	2.6	2.9	2.2
	男性	2.9	2.5	3.2	2.9	2.9	2.9	2.5
	女性	2.1	2.2	3.0	3.0	2.1	3.0	1.7
65～69歳	合計	2.3	2.5	2.2	2.4	3.0	2.5	2.4
	男性	2.7	3.6	2.7	3.0	3.5	3.1	3.3
	女性	1.7	1.6	1.6	1.6	1.7	1.7	1.6
70～74歳	合計	1.3	1.6	1.5	1.1	1.5	1.8	1.4
	男性	1.4	2.0	1.8	1.3	1.8	2.3	1.8
	女性	1.1	1.0	0.0	0.0	0.9	0.9	0.9

資料：同上

表23 年齢階級別未活用労働指標 2（失業者＋追加就労希望就業者）

年齢	性別	2018年 1～3月	2018年 4～6月	2018年 7～9月	2018年 10～12月	2019年 1～3月	2019年 4～6月	2019年 7～9月
60～64歳	合計	5.3	4.6	5.7	5.1	4.6	5.1	4.3
	男性	4.5	4.4	4.8	4.2	4.5	4.1	3.4
	女性	6.9	5.3	6.0	6.4	4.7	6.4	5.6
65～69歳	合計	4.6	4.7	5.1	5.1	5.8	4.8	4.6
	男性	4.2	5.4	5.7	5.2	6.5	5.4	5.2
	女性	5.1	4.2	4.8	4.9	4.1	3.9	4.3
70～74歳	合計	3.0	3.9	3.4	3.8	4.8	4.9	4.0
	男性	2.9	4.0	4.2	3.8	4.9	5.8	4.8
	女性	3.3	3.8	2.0	2.9	4.6	3.6	2.8

資料：同上

ポイント低)、70～74歳層ではかなり低い（1ポイント低）。対象を拡大しても失業者の比率は全年齢平均にせよ、高年齢層にせよ、かなり低いといえよう。

表23は高年齢者の未活用労働指標 2 を年齢階級別にみたものである。未活用労働指標 2 は失業者に追加就労希望就業者を加えた者の比率（分母は労働力人口）である。その比率は2019年4～6月期に全年齢平均では男女計で5.4％、男性で4.1％、女性で7.0％である²³。同じ時期で比較すると、60～64歳層ではほぼ同じ（0.3ポイント低）、65～69歳層ではやや低く（0.6

ポイント低), 70～74歳層でもやや低い (0.5ポイント低)。男女別にみた場合, 全年齢平均では追加就労希望就業者は男性よりも女性の方に多い。この傾向は高年齢層では60～64歳層には当てはまるが, 65～69歳層と70～74歳層には当てはまらない。2018年4～6月期以降から65～69歳層と70～74歳層では追加就労希望就業者は女性よりも男性の方になくなっていく。高齢者の就業では今よりも多くの時間を働きたいと希望する人は男性で相対的に多くなっている。高齢者になっても仕事をする男性は相対的に就業意欲が高いとみることができよう。

表24は高年齢者の未活用労働指標3を年齢階級別にみたものである。未活用労働指標3は失業者に潜在労働力人口を加えた者の比率である。1, 2とは異なり, 分母は労働力人口+潜在労働力人口である。その比率は2019年4～6月期に全年齢平均では男女計で3.3%, 男性で3.1%, 女性で3.6%である。同じ期で比較すると, 60～64歳層ではやや高く (0.3ポイント高), 65～69歳層でもやや高く (0.3ポイント高), 70～74歳層でも若干高い (0.2ポイント高)。しかしながら, 失業者に潜在労働力人口を加えた者の比率は男女計ではどの年齢層の高年齢者でも3%台であるから, 絶対的には相当低い水準といってよいことは間違いない。表46をみると, 高年齢者の失業者の比率は60代層で2%台, 70～74歳層で2%弱であるから,

表24 年齢階級別未活用労働指標3 (失業者+潜在労働力人口)

年齢	性別	2018年 1～3月	2018年 4～6月	2018年 7～9月	2018年 10～12月	2019年 1～3月	2019年 4～6月	2019年 7～9月
60～64歳	合計	3.1	2.6	4.0	3.3	3.4	3.6	2.7
	男性	3.2	2.8	3.8	3.2	3.5	3.5	2.5
	女性	2.6	2.6	3.8	3.4	3.4	3.8	2.6
65～69歳	合計	3.6	3.8	3.3	3.3	4.1	3.6	3.2
	男性	3.8	4.6	3.8	3.7	4.6	3.8	4.4
	女性	3.9	3.1	2.6	2.7	2.9	3.3	2.1
70～74歳	合計	3.0	2.3	3.3	2.6	3.2	3.5	3.2
	男性	3.5	2.7	3.6	3.1	3.6	4.5	2.9
	女性	2.2	1.9	2.0	1.0	3.6	1.8	3.6

資料：同上

未活用労働指標 3 の内訳に占める潜在労働力人口の割合は失業者の割合よりも小さいとみられる。したがって、ここでの数字は働きたいが仕事を探していない高齢者は非常に少ないことを示している。

表25は高齢者の未活用労働指標 4 を年齢階級別にみたものである。未活用労働指標 4 は失業者に追加就労希望就業者および潜在労働力人口を加えた者の比率である。分母は労働力人口＋潜在労働力人口である。この指標は最も包括的に未活用の労働力を捉えようとするものである。その比率は2019年 4～6 月期に全年齢平均では男女計が5.9%，男性で4.5%，女性で7.7%である。同じ時期で比較すると、60～64歳層と65～69歳層ではほぼ同じ水準であり、70～74歳層では全年齢平均よりもやや高い水準である。男女別では、どの年齢層でも男性での比率は平均より高く、女性での比率は平均よりも低い。とくに65歳以上では女性での比率は平均よりも顕著に低く、60代前半よりも若い層に比べて活用されていない労働力が相対的に少ないことが示されている。これに対して、高齢者の男性では未活用の労働力が比較的多くあることが示されている。とくに2019年 4～6 月期では男性の70～74歳層で未活用労働指標 4 の比率は8.0%と相対的に高率であり、活用の余地がある労働力がそれだけ多く存在することが示されている。

表25 年齢階級別未活用労働指標 4（失業者＋追加就労希望就業者＋潜在労働力人口）

年齢	性別	2018年 1～3月	2018年 4～6月	2018年 7～9月	2018年 10～12月	2019年 1～3月	2019年 4～6月	2019年 7～9月
60～64歳	合計	5.8	4.9	6.4	5.5	5.4	5.8	4.9
	男性	4.8	4.7	5.4	4.5	5.1	4.7	3.4
	女性	7.3	5.7	6.8	6.8	5.9	7.2	6.4
65～69歳	合計	5.9	5.9	6.1	5.9	6.9	5.8	5.4
	男性	5.3	6.4	6.8	5.9	7.6	6.1	6.2
	女性	7.2	5.6	5.8	5.9	5.2	5.4	4.8
70～74歳	合計	4.7	4.7	5.2	5.3	6.5	6.6	5.7
	男性	4.9	4.7	6.0	5.6	6.6	8.0	5.9
	女性	4.3	4.7	3.9	3.8	7.2	4.5	5.4

資料：同上

表26 年齢階級別未活用労働指標 4（2019年 7～9 月期平均）

年齢階級	男女計	男性	女性
総数	5.6	4.3	7.3
15～24歳	10.6	10.6	10.6
25～34歳	5.6	4.3	6.9
35～44歳	5.0	2.9	7.6
45～54歳	4.9	2.8	7.4
55～64歳	4.9	3.6	6.4
65歳以上	5.4	5.8	4.8

資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2019年（令和元年）7～9月期平均（速報）」，2019年，p.8.

表26は2019年 4～6 月期平均の未活用労働指標 4 を性別・年齢階級別にみたものである。高年齢者だけでなく全年齢層のデータが示されている。これをみると、65歳以上の未活用労働指標 4 は男女計では全年齢平均にほぼ近い数字である。しかし、男女別にみると際だった特徴がある。男性の65歳以上の未活用労働指標 4 は平均よりも高い。それは25～34歳層とほぼ同じ水準である。これに対して、女性の65歳以上の未活用労働指標4は他の若い年齢層と比べて最も低い。それは女性の平均と比べても3.1ポイントも低い。このことは男性の高齢者にはすぐに活用可能な余剰労働力が比較的多く存在するが、女性の高齢者には活用の余地がある未活用労働力が非常に少ないことを示している²⁴。

未活用労働に関する各指標は、国際労働機関（ILO）の開催する国際労働統計家会議（2013年）で国際基準が定められ、いくつかの国では日本に先立ちデータの公表が開始されている。日本の公表開始も国際的な流れに沿ったものである。では日本の未活用労働は諸外国の状況と比較するとどのような特徴があるのだろうか。このことに関連し、総務省統計局は最近の調査レポートの中で興味深いデータを提示した。未活用労働に関する国際比較のデータである。比較の対象は、ILOの基準に準拠し、性別・年齢別のデータを取得できるイギリス、ドイツ、フランス、イタリアと日本の状況である。これをもとに日本の未活用労働の特徴をみておきたい。

表27は国・年齢階級別未活用労働に関する指標の実数であり、表28は未活用労働指標4とこれを構成する内訳である。表52をみてすぐに気づくことは、日本の未活用労働指標4は総計で5.9であり、5カ国の中で最も低い数値を記録していることである。これと対極にあるのはイタリアであり、未活用労働指標4は総計で23.7である。未活用労働指標4が総計で日本と比較的近い国はイギリス（11.4）とドイツ（8.7）である。5カ国は、日本、イギリス、ドイツのように未活用労働指標4が比較的低い国とフランスとイタリアのように非常に高い国に分かれる。

私見によれば、未活用労働指標は二つの異なった使い道がある。一つは、雇用情勢の改善が続き、人手不足感が強まっている国で活用できる労働力がどこに残っているかを探すための道具とすることである。これを日本の状況に当てはめると、未活用労働はどこでも僅かしか残っていないことが明らかになる。他国と比較し、とくに目を引く特徴は潜在労働力人口の少なさである。このことは、日本では就業可能で就業を希望する人のほとんどは求職活動を行い、仕事に従事するようになっていることを意味している。イギリスとドイツは失業者と追加就労希望就業者の割合では日本と比較的近いが、潜在労働力人口の割合は日本ほど低くはない。両国では非労働力人口の中に活用の余地がある労働力が日本より多く存在する。

未活用労働指標のもう一つの使い道は、雇用情勢が厳しい国で失業の実態を多角的に明らかにする道具とすることである。この用途でフランスとイタリアをみると、両国では失業者の割合は比較的近い数字である。しかし、潜在労働力人口の割合では大きな開きがある。とくにイタリアでは潜在労働力人口の割合が失業者の割合を上回っている。これは非労働力人口の中に隠れた失業者（311万人）が労働力人口の中の失業者（300万人）よりも多く存在することを示している。イタリアでは失業者の割合が高い状態が続いているために、就業可能で仕事に就きたい意思はあるが失業の長期化により求職活動を止めてしまった者が増加し、非労働力人口の中の潜在労働力人口に分類される者が多くなっていると考えられる。

表27 国・年齢階級別未活用労働

		日本	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア
総数	労働力人口	6862	3344	4310	2973	2581
	失業者	186	139	156	287	300
	追加就労希望就業者	187	147	132	154	73
	潜在労働力人口	37	90	96	105	311
15～24歳	労働力人口	599	423	424	279	153
	失業者	29	48	27	60	52
	追加就労希望就業者	28	37	11	23	6
	潜在労働力人口	7	31	21	22	45
25～54歳	労働力人口	4198	2288	2916	2196	1922
	失業者	112	70	100	192	220
	追加就労希望就業者	113	88	96	108	57
	潜在労働力人口	16	40	51	63	216
55歳以上	労働力人口	2066	633	970	498	506
	失業者	46	21	29	34	29
	追加就労希望就業者	46	22	24	23	10
	潜在労働力人口	13	19	24	20	49

資料：総務省統計局「未活用労働指標の国際比較（労働力調査ミニトピックス No.20）」、2018年、p.4。なお日本は2018年4～6月期平均、総数は15歳以上人口の数値、欧州4か国（イギリス、ドイツ、フランス、イタリア）は2018年1～3月期平均、総数は15～74歳の数値が使用されている。

表28 未活用労働指標4とその内訳

		日本	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア
総数	未活用労働指標 4	5.9	11.0	8.7	17.7	23.7
	失業者	2.7	4.1	3.5	9.3	10.4
	追加就労希望就業者	2.7	4.3	3.0	5.0	2.5
	潜在労働力人口	0.5	2.6	2.2	3.4	10.7
15～24歳	未活用労働指標 4	10.6	25.6	13.3	35.0	52.0
	失業者	4.8	10.7	6.1	20.1	26.1
	追加就労希望就業者	4.6	8.1	2.5	7.7	3.1
	潜在労働力人口	1.2	6.8	4.7	7.2	22.9
25～54歳	未活用労働指標 4	5.7	8.5	8.4	16.1	23.1
	失業者	2.7	3.0	3.4	8.5	10.3
	追加就労希望就業者	2.7	3.8	3.2	4.8	2.7
	潜在労働力人口	0.4	1.7	1.7	2.8	10.1
55歳以上	未活用労働指標 4	5.1	9.5	7.8	14.8	15.8
	失業者	2.2	3.2	2.9	6.5	5.2
	追加就労希望就業者	2.2	3.4	2.5	4.5	1.8
	潜在労働力人口	0.6	2.9	2.4	3.8	8.9

資料：同上

年齢階級別では5カ国に共通する特徴は15～24歳層で未活用労働指標4の数値が総数平均よりも高いことである。とくにイギリス、フランス、イタリアの15～24歳層では未活用労働指標4の数値は非常に高い。これらの国では若者の間で失業者の割合が高いためである。三国ともに失業率は二桁の数字であり、とくにフランスでは20.1%、イタリアでは26.1%と若者は深刻な就職難に遭遇している。これに対し、日本の15～24歳層の失業者の割合は4.8%と国内の他の年齢層での割合と比べると高いが、5カ国の中では最も低い。

25～54歳という生産労働人口の中核層では、イギリスとドイツは未活用労働指標4の数値はかなり低くなっている（それぞれ8.5と8.4）が、日本の数値の低さ（5.7）には及ばない。潜在労働力人口の割合の低さという点でも同様である。高年齢層を含む55歳以上の層でも日本の未活用労働指標4の数値の低さ（5.1）は際立っている。日本と比較的近い数値を示している国はドイツ（7.8）だが、潜在労働力人口の割合（2.4）が日本の割合（0.6）ほど低くはないため、未活用労働指標4の数値は日本よりも高くなっている。

以上は5カ国の比較であり包括的な比較ではないが、それでも国ごとに大きな違いがあることは示されている。日本の未活用労働指標4は欧州の雇用情勢がよい国と比べても顕著に低い。とくに潜在労働力人口の割合の低さは際だった特徴である。大量の失業者が滞留し、求職活動の意欲を失った者が多いイタリアとは対照的に、日本では雇用情勢の改善が続いているため、就業可能で就業を希望する人のほとんどはすでに就業を実現している。そのため、非労働力人口の中に埋もれる潜在労働力人口は残り僅少の状態になっている。日本の場合、年齢階級別にみても潜在労働力人口の割合に大差はなく、高年齢層を含む55歳以上の層でもそれは著しく低い。

5 「高齢者就業高度化社会」のゆくえ

「労働力調査」の四半期詳細集計・全国結果原表をもとに、働く高齢

者が近年いかに増加したのかを確認したい。高齢者就業の拡大は2012年（平成24年）1～3月期に始まった。このときの65歳以上の労働力人口は573万人（労働力率19.0%），うち就業者は559万人（就業率18.5%）だった。年齢階級別にみると，労働力人口は65～69歳で284万人（労働力率36.3%），70～74歳で167万人（23.0%），75歳以上で121万人（8.0%）であり，就業者は65～69歳で275万人（就業率18.5%），70～74歳で164万人（22.6%），75歳以上で121万人（8.0%）だった。これに対し，本稿執筆時に利用できる最新のデータである2019年7～9月期には，65歳以上の労働力人口は918万人（労働力率25.6%），うち就業者は901万人（就業率25.1%）である。年齢階級別にみると，労働力人口は65～69歳で458万人（労働力率50.7%），70～74歳で276万人（31.9%），75歳以上で184万人（10.1%）であり，就業者では65～69歳で447万人（就業率49.5%），70～74歳で276万人（31.9%），75歳以上で182万人（10.0%）となっている。

2012年からの7年9カ月の間に65歳以上の労働力人口は実数で345万人，比率で6割も増加した。これに伴い労働力率と就業率も顕著に上昇した。戦後日本の社会経済史でこれほど高齢者就業が拡大した時期はなかった。現在では60歳代後半人口の半分が収入を伴う仕事に従事し，70歳代前半でも3人に1人が就業を続けている。男女別にいうと，男性では仕事に従事している人は60歳代後半人口の6割（労働力率61.5%，就業率59.4%），70歳代前半人口の4割（労働力率41.5%，就業率40.7%）にのぼっている。女性では働いている人は60歳代後半人口の4割（労働力率40.4%，就業率39.8%），70歳代前半人口で4人に1人（労働力率23.3%，就業率23.2%）である。その様相は「高齢者就業高度化社会」と呼んでよいだろう。これはそれだけ元気な高齢者が多いことを意味する。高齢社会というと活力が低下した社会のイメージを持ちがちになるが，働く高齢者がこれほど多いことは日本の高齢社会の活力ある側面を示している。

65歳以上の就業者は今後もしばらくの間，増加を続けるとみられる。しかし，その増加はどこまでも続くとは考えられない。この7年9カ月の高

高齢者就業の拡大は二つの要因によってもたらされた。一つは景気回復と雇用情勢の改善が長期化し、労働需給の逼迫が続いたことである。全般的に人手不足感が強まったため、高齢者の労働力に対する需要も大きくなった。もう一つは高齢者側の労働力供給の余地が増大したことである。高齢者就業の拡大が始まった2012年前後は、「団塊の世代」が65歳以降の年齢に入り始めた時期に当たる。団塊の世代は、第1次ベビーブームが起きた時期（1947～1949年）に生まれた世代であり、出生数は毎年270万人弱だったため、人口数が群を抜いて多い。日本の出生数は1952年まで200万人を超えており、団塊の世代に続く世代も相対的に人口は多い。つまり、一方で高齢者の労働力に対する需要が拡大し、他方で就業可能で就業を希望する高齢者が大量に存在したことから、2012年以降に高齢者就業は急ピッチで拡大した。

今後景気後退や不況によって雇用情勢が悪化し、労働需給が緩むことも起こりえる。しかし、15歳以上人口の減少に伴う生産年齢人口の減少という人口構造上の問題が存在するため、その影響は一時的で限定的なものとならざるを得ない。高齢者の労働力に対する需要は恒常的に維持されるだろう。ところが、1953年出生以降の世代は人口数が少なくなるため、供給余地は小さくなる。そのため、高齢者就業の拡大にブレーキがかかる時期はいずれ到来する。

前掲の表21（年齢階級別の高年齢者の未活用労働）をもう一度、ご覧頂きたい。2018年1～3月期から2019年7～9月期の労働力人口の推移をみると、60～64歳層では男女計の労働力人口はほぼ同数が続いている。これは男女別にみても同様である。しかし、65～69歳層では2019年7～9月期の労働力人口はピーク時の2018年4～6月期に比べ13万人の減少になっている。男女別では男性で7万人減、女性で5万人減である。これは労働力人口の多くを占めていた団塊の世代が順次、60歳代後半を抜けて70歳代前半に移行していった影響である。その代わりに2018年1～3月期から2019年7～9月期に70～74歳層の労働力人口は44万人増と大きく増加してい

る。男女別では男性で33万人増、女性で19万人増である。したがって、高年齢者の就業は60歳代前半で労働力人口の増加が頭打ちになり、60歳代後半ではピークアウトの傾向がみられる。他方でいずれの年齢層でも未活用労働の数値は極めて限られている。70歳代前半層の労働力人口と就業者の増加が顕著なために60歳代の就業拡大のピークアウトは目立たない結果になっているが、高齢者就業の拡大の限界はじわりと近づいている。

65歳以上の就業者の増加はいずれ限界が訪れる。労働統計の上でもその兆候はすでに表れている。しかし、今後も高齢者就業は社会及び高齢者の側に必要性があるため、少なくとも現在と同水準で続いていくと考えられる²⁵。いいかえると、日本の高齢者の労働参加の高さは今後も持続的に維持されるだろう。日本の高齢者就業の拡大には限界があるが、「高齢者就業高度化社会」は持続可能性がある。これを本稿の結語としたい。

注

- ¹ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、2018年、p.17。
- ² 国勢調査の労働力人口と労働力調査の労働力人口は一致しない。二つの調査は調査方法が異なるためである。第1に国勢調査は全数調査であるのに対し、労働力調査は標本調査であり、統計的手法により全体を推計する。第2に国勢調査は調査年の9月の最後の1週間が調査時期であるのに対し、労働力調査は毎月最後の1週間が調査時期である。国勢調査の結果では2015年の労働力人口は6152万人であるが、労働力調査の結果では2015年の労働力人口は年平均で6625万人である。しかし、1995年の労働力人口は国勢調査の結果では6702万人だったが、労働力調査の結果では6666万人だった。
- ³ たとえば、2018年10月22日開催の「未来投資会議」第20回会合では、現在65歳まで義務付けられている継続雇用年齢を70歳まで引き上げるため、高齢者の希望・特性に応じて、多様な選択肢を許容する方向で検討

することが決まった。さらに2019年5月15日の「未来投資会議」第28回会合では、70歳までの雇用確保の努力を促す法案について、労働政策審議会における審議を経て、来年の通常国会に提出できるよう準備を進めるようにと安倍首相から指示があったことが報告された。以上、茂木経済再生担当大臣記者会見要旨（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/>、2019年8月9日閲覧）による。

- ⁴ 内閣官房日本経済再生総合事務局「第20回未来投資会議資料2 (1)高齢者雇用促進及び中途採用拡大・新卒一括採用見直し」2018年、p.7。
- ⁵ 「390万人が人手不足補う、30年時点試算、人件費は1.3兆円増（70歳雇用の条件）」、日本経済新聞朝刊、2019年1月10日。なお66%の8割は53%であり、これを750万人に掛けると398万人になるが、ここでは日本経済新聞の記述をそのまま転載した。
- ⁶ 就業状態の指標としては労働力率と就業率の二つがある。違いは失業者を含めるかどうかである。失業者も働く意思があり、労働市場に参加しているとみなされる。だから、労働力率（労働参加率）は失業者を含めて計算される。就業率は就業者のみを数える。高齢者の失業率は小さい（65歳以上の完全失業率は2018年に1.5%）ので労働力率と就業率には大差はない。しかし、労働市場への参加の度合いを把握するという意味で本稿では労働力率を採用している。
- ⁷ 国勢調査と労働力調査はいずれも総務省統計局が実施する全国調査である。国勢調査は5年に一度だが、労働力調査は毎月実施・発表される。ただし国勢調査が日本に居住する人々をすべて調べる全数調査であるのに対し、労働力調査は標本調査であり、統計的手法により母集団となる全体の動向を推計する。総務省統計局の説明（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/outline.html>）によると、国勢調査の約100万調査区から約2,900調査区を選定し、その調査区内から選定された約4万世帯（基礎調査票の対象世帯、特定調査票についてはうち約1万世帯が対象）及びその世帯員が調査対象となるが、就業状態は世帯員のうち15歳以上の者（約10

万人)について調査している。

- ⁸ 厚生労働省職業安定局雇用政策課のホームページに掲載されている解説 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/ippan/2006/07/sankou10.html>) によると、「求人数均等配分方式」では求人の対象年齢の種類(対象年齢がどの年齢階級〔5歳刻みの11階級〕にまたがるかによって66通りに分類)ごとに、求人数を対象年齢に相当する各年齢階級に均等に配分して、年齢別の有効求人数を集計し、これを年齢別の有効求職者数で除して、年齢別有効求人倍率を算出する。しかし、この方法では、各年齢階級に均等に求人数を割り当て、これを各年齢階級に属する求職者の中で分け合うという形になっているため、最近の年齢不問求人の増加(2006年7月で約4割)等により、異なる年齢階級に属する求職者間で就職機会を分け合うことが一般的となってきた状況を必ずしも適切に反映しておらず、求職者数が相対的に少ない65歳以上の年齢階級の求人倍率が著しく高くなるなど、実態からの乖離が大きくなるという問題が生じた。このため、従前の方法に代えて、個々の求人について、求人数を対象となる年齢階級の総有効求職者数で除して当該求人に係る求職者1人当たりの就職機会を算定し、全有効求人についてこの就職機会を足し上げることにより、年齢別有効求人倍率を算出する方法で年齢別有効求人倍率を集計することとした。これが「就職機会積み上げ方式」である。

- ⁹ 就業構造基本調査は統計法に基づく国の基幹統計の1つである。1982(昭和52)年以降は5年ごとに行われており、最新の調査は2017(平成29)年10月1日に実施された。この調査は標本調査である。標本の抽出は、第1次抽出単位を「平成27年国勢調査」の調査区、第2次抽出単位を住戸とし、それぞれの抽出単位を層化した後に抽出を行う層化2段階抽出法によって行われた。第1次抽出では、全国から約3万3千調査区を抽出し、第2次抽出では約49万住戸が抽出された。調査標本は、この方法により抽出された住戸に居住する15歳以上の世帯員全員とされた。

- ¹⁰ 同調査の用語解説によると、国勢調査や労働力調査が月末1週間の就業・不就業の状態を把握しているのに対し、就業構造基本調査ではふだんの就業・不就業の状態を把握している。同調査での有業者とは「ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者」であり、「家族が自家営業（個人経営の商店、工場や農家など）に従事した場合は、その家族が無給であっても、自家の収入を得る目的で仕事をしたことになる。また、仕事があつたりなかったりする人や、忙しい時だけ実家を手伝う人などで、「ふだんの就業状態」がはっきり決められない場合は、おおむね、1年間に30日以上仕事をしている場合を、有業者とした」と述べられている。これに対し、無業者とは「ふだん仕事をしていない者、すなわち、ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者」を指している。
- ¹¹ 厚生労働省「平成28年版労働経済の分析―誰もが活躍できる社会と労働生産性の向上に向けた課題―」, 2016年, p.135。同じ調査データに基づいた同様の趣旨の指摘は次の文献にもある。海上泰生「シニア世代就業者の満足度を高める 雇用形態や条件は何か―高齢者の活躍を促す働き方の探索―」『日本政策金融公庫論集』第37号, 2017年11月, p.5。
- ¹² 例外は女性の65～69歳である。この年齢層では「適当な仕事が見つからなかった」とする割合は29.0%から35.5%へ増加している。この年齢層では「自身の健康上の理由」は34.0%から27.1%に減少している。これは女性の労働参加が進み、高齢になっても就業を継続したい者が増加していることが反映されているのかもしれない。
- ¹³ 仕事をしたいと思わない「経済上の理由」とは、公的年金給付や個人・企業年金、財産収入（家賃、地代、預貯金や債券の利子、株式の配当収入）、預貯金などの貯蓄があり、仕事からの収入がなくとも生活できるなどが想定できる。
- ¹⁴ 調査報告書によると、この調査は高齢者の日常生活全般の意識を把握

し、今後の高齢社会対策の推進に資することを目的に実施された。調査対象は層化二段無作為抽出法で選ばれた全国の60歳以上の男女6,000人であり、2014年12月4日から26日に郵送配布・郵送回収で実施された。有効回収票は3,893、回収率は64.9%だった（内閣府「平成26年度 高齢者の日常生活に関する意識調査結果（全体版）」、p.1）。

- ¹⁵ 「65歳くらいまで」、「70歳くらいまで」、「80歳くらいまで」、「働けるうちはいつまでも」の割合の合計、以下も同じ。
- ¹⁶ 「70歳くらいまで」、「80歳くらいまで」、「働けるうちはいつまでも」の割合の合計、以下も同じ。
- ¹⁷ 調査票に記載されている回答の選択肢は正確にはこうである。「健康ではあるが、私の職種は体力等を要する仕事（体力を要する、視力が悪いとできない、など）なので、肉体的に働けないと思う」。
- ¹⁸ 調査票の記載されている回答の選択肢は正確にはこうである。「最終的にはたぶん働くとは思いますが、今のところは現在の勤務（継続雇用）が終わったら少しゆっくりするつもりなので、まだ決めていない」。
- ¹⁹ 以下の概念の説明は総務省統計局「労働力調査」のホームページに掲載されている「未活用労働指標の解説」（<https://www.stat.go.jp>data>roudou>pdf>）に基づいている。
- ²⁰ 具体的には、フルタイム勤務を希望しているパートタイム勤務の就業者や、生産調整などの会社都合で短時間勤務となっている就業者などが考えられる。労働力調査では、以下の4つの要件を満たすものを指す。
①就業者である、②週35時間未満の就業時間である、③就業時間の追加を希望している、④就業時間の追加ができる。追加就労希望就業者について、週35時間未満の就業者を対象としている理由は日本のほとんどの企業で週所定労働時間を35時間以上としているためである（「未活用労働指標の解説」p.3-4）。
- ²¹ 「未活用労働指標の解説」p.4。
- ²² 6つの指標は次の通りである。(1)「未活用労働指標1」は労働力人口

に占める失業者の割合であり、現在働いておらず、1か月以内に求職活動を行っている者がどれだけいるかを示す指標である。(2)「未活用労働指標2」は失業者に追加的に就業を希望する者を加えたものを労働力人口で割った比率である。労働力人口のうち、失業者と現在働いていて追加的に働くことができる者（追加就業希望者）がどれだけいるかを示す指標である。(3)「未活用労働指標3」は失業者に潜在労働力人口（非労働力人口の一部）を加えたものを、労働力人口と潜在労働力人口を合わせた数で割った比率である。労働力人口と潜在労働力人口（求職活動を行っていて、すぐではないが2週間以内に就業可能な者（拡張求職者）と、求職活動は行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業可能な者（就業可能非求職者）を合わせたもの）のうち、失業者と潜在労働力人口がどれだけいるかを示す指標である。働きたいが仕事を探していない高齢者や、求職を諦めた人などが多い状況では、この指標が高くなる。(4)失業者に、追加就業希望就業者及び潜在労働力人口を加えたものを、労働力人口と潜在労働力人口を合わせたもので割った比率である。労働力人口と潜在労働力人口のうち、失業者、追加就業希望就業者及び潜在労働力人口がどれだけいるかを示す指標であり、未活用労働全体の大きさを示す指標である。この指標は、最も広く未活用の労働力を把握するものであり、失業者のほか、労働市場で活用可能な者すべてを対象とした率になる。(5)未活用労働補助指標1は失業者のうち、会社倒産・事業所閉鎖や人員整理・勸奨退職、雇い止めのため失業した者といった、非自発的な理由により失業した深刻度の高い者を把握するものである。(6)1か月以内に求職活動をしていて、すぐに就業可能な者（失業者）と2週間以内に就業可能な者（拡張求職者）を把握するものである。未活用労働補助指標1よりも就業可能時期を広げたものであり、就業可能時期を2週間以内としているEU諸国との比較を可能にするものである。以上は総務省統計局「未活用労働補助指標の解説」p.8-9による。

²³ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2019年（平成31年・令和元年）

4～6月期平均（速報）」，2019年8月6日公表，p.7。

²⁴ なお未活用労働指標には他に「未活用労働補助指標1」と「未活用労働補助指標2」がある。しかし，これらの指標は高年齢者層については労働力調査の統計表にデータの記載はなく，高年齢者層の未活用労働の捕捉には関係が薄いと考えられるのでここでは取り上げなかった。

²⁵ 高齢者の就業動機や高齢者にとっての必要性については紙幅の制約もあり，本稿では十分に分析できなかった。次稿で取り上げたいと考えている。