



2024年3月1日

## 高齢化への対応

公益財団法人 国際通貨研究所  
理事長 渡辺 博史

北東アジア全域が急速な少子高齢化に見舞われている。

「少子高齢化」とまとめて呼ぶことが多いが経済的に深刻な影響を与えるのは「少子化」の方である。まあ用語の定義の仕方によるが、高齢者の数に着目すれば、それが増えるのは、おおむね予測可能であり、かつ各年進行というゆっくりとした速度で進んで行くのに対して、少子化の方は予測が困難であり、かつ急激に進行する可能性がある。日本の場合、筆者の生年時点では240万人が生まれたが、昨年の出生数は80万人を割ったとされる。約75年で三分の一になったのである。これに比して、中国の場合、昨年大学を卒業した若者の同年出生者は2,000万人であったが、昨年の出生者数は1,000万人を下回った。20年そこそこで半減したということになる。韓国の場合、2022年の合計特殊出生率は全土で0.78、ソウル地域だけでは0.59という信じがたい数字に落ち込んでいる。

少子化への関心は高く、政府も目いっぱい努力をしているところなので、あまり言揚げをするのをやめて、以下、高齢化への対応に絞ってみたい。筆者自身もあと数か月で後期高齢者の仲間入りをする（昔、お仕えした80歳におなりになった大臣は、この「後期高齢者」という語がお好きではなく、「私なんかは『末期高齢者』なんですかね」、といつもこぼされていた）。そういう中で、見かけも内実も徐々に劣化していることは間違いない。筋肉力の低下は、歩いていても、自転車に乗っていても如実に感じるし、頭脳力の方も、アルツハイマーとどこが違うのかというくらい、知的データの検索の速度低下、検索不能例の著増が起こっている。はたが気づかないと良いなあ、と恐れているが、実は既に皆さんに「公知」の事実として察知され、当人への指摘だけが遠慮されているのかもしれない。

多少の個人差はあるだろうと平均値より遅めの老化進行に期待してはいるが、それもせいぜい誤差は数年程度であろう。

という「後期高齢」老人の繰り言は止めて、もう少し若手の「前期高齢者」への対応を考えてみよう。高齢者の対象年齢を、70歳くらいに上げて良いのではないかという声もあるが、年金の支払い開始を遅らせるためだけの変更と解されてはいけないので、

これは年金制度の再構成と合わせて行う必要がある。

65 歳あるいはそれも超える年齢くらいまでの方々に就労して頂くことは、本人にとっては、老後生活資金の補完稼得手段として有益であり、また社会への帰属感の維持のためにも望まれる。さらに、労働人口の縮減に直面する日本の社会全体にとってもこの年齢層の人材供給は必要なことであろう。そのためには、ピラミッド型の会社構成から決別した長期就業構造を改めて分かり易く提示することが必要であり、真の意味でのジョブに着目した雇用形態を創る必要がある。

筋肉の劣化、体調の低下ということに着目して、事務職的な仕事に高齢者はシフトをとというのは、極めて自然な方向ではあるが、AI の進展はこの分野での労働力不足をもたらさずに済んでしまうのかもしれない。やはり筋肉、体力を必要とする職務にも継続的に従事して頂くことが必要であり、そのための設備増強、改善を行い、従来よりも少ない体力でも対応可能な現場を創る方策を講じていくしかない。

これはある意味で、女性の就業分野の拡充にもつながる。女性の体力向上には目覚ましいものがあり、我々ごときの能力を超える働きをする方も増えているが、まだ平均値で見れば男性・女性の間に体力の差異はある。高齢者がそれにふさわしい体力で活躍できるような職場形成が進めば、これまで「重い、キツイ」といった面から若年・壮年男子しか就労し得ないと想定されてきた職域に、高齢男性、平均的女性が進出する余地は大幅に拡張する。今まで出来ていたものが出来なくなった、というのは事実であるが、これまで出来ていた工程自体が無理な前提のもとに築きあげられていたのではないかと、という面で、設備投資を行う際の追加投入コストと中期にわたるトータルコストの削減の比較というしっかりした分析・衡量が求められている。

また、今後狭い近隣地域での配送業務への需要は増えていくが、その際に利用され得る自動運転機能を付した低速交通モジュールの早期開発も、一方で免許返上の懲罰という難しい課題もあるが、高齢化に起因する事故発生の削減にも資すると思われるので進めることも可能であろう。

話は変わるが、中国の場合、資産蓄積もなく高齢化した人が多い中で、ここでも就労年限の延長が図られねばならないと思うが、状況はやや複雑である。高度成長時代には、それなりに新規の就労機会が追加形成されていた（筆者が中国当局者と共に仕事をしていた時には、彼らの各年の「ノルマ」は、新規就業機会を 1,200 万件創出することであった）が、中・低成長期に入ってからはその追加数は減っている。そうすると熟年世代が引き続き就労を続ければ、大卒も含めた新規に労働市場に参加する若手の未就業率が上昇するため、それを避けるべく、また相対的に賃金水準が低いことは企業にとってはコスト削減効果があることもあり、若手の就職優先に傾斜している。また、60 歳、65 歳といったレベルではなく、今、中国では、「35 歳の壁」という語が囁かれている。ジョブ型でもなく、日本型の終身雇用とも違う雇用習慣のため、経験年数によって徐々に賃金が上がっていく構造の下で、そろそろ能力の評定が定着してくる 35 歳のあたりで、

一定の水準に達しない者が雇用継続出来なくなっているようである。これもまた高齢化に向けて年金制度を補完する個人資産の形成を大きく妨げる感じがする。

未だそのような状態にはなっていない日本の場合、まだ知恵が出せるのではないかと思われる。

(IIMA メールマガジンへの寄稿)

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されております。全文または一部を転載する場合は出所を明記してください。

Copyright 2024 Institute for International Monetary Affairs (公益財団法人 国際通貨研究所)

All rights reserved. Except for brief quotations embodied in articles and reviews, no part of this publication may be reproduced in any form or by any means, including photocopy, without permission from the Institute for International Monetary Affairs.

Address: Nihon Life Nihonbashi Bldg., 8F 2-13-12, Nihonbashi, Chuo-ku, Tokyo 103-0027, Japan

Telephone: 81-3-3510-0882

〒103-0027 東京都中央区日本橋 2-13-12 日本生命日本橋ビル 8 階

電話 : 03-3510-0882 (代)

e-mail: [admin@iima.or.jp](mailto:admin@iima.or.jp)

URL: <http://www.iima.or.jp>