

総務省の労働力調査によると、65歳以上の高齢就業者は20年連続で増加し、2023年には914万人と過去最高を更新した。就業全体に占める高齢就業者は13%を超えている。

この10年間で高齢就業者の割合が大きく増えたのは、農業のほか、建設業、不動産・物品賃貸業、医療・福祉といった人手不足感の強い産業だった。国勢調査でも、青森、岩手県などの地方では、60歳未満の減少の一部を補うように60歳以上の雇用労働者が増えていることが分かる。

こうしたデータから、少子化が進行する中で、高齢就業者が労働力不足の解消に貢献していると言えるだろう。

注意しなければならないのは、65歳以上の中の年齢分布だ。12年に、いわゆる団塊の世代が65歳に達し、65〜69歳の就業者が急速に増加した。当然、この層は17年には70歳に到達した。一方、18年以

来、65〜69歳の就業者数は前年を下回っている。65歳以上のグループの中でもさらに高齢化が進んでいるのである。

総体的には年齢が高くなるほど体力は減退し、健康上の問題も増える。もちろん個人差はあるが、今後、高齢就業者数が増えたとしても、フルタイム就労を望まない層が増える可能性が高い。

そこで再び注目されているのが、就業者同士で仕事を分け合っただけでなく、個々の労働時間を短縮するワークシェアリングだ。これは、失業が深刻だった1970年代の欧州において、雇用創出を図ろうとし

座標



高齢者の力 活用に有益

たのが始まりといわれる。日本でも推進を目指して2002年に政労使合意がなされ、08年のリーマンショックによる不況時には雇用維持策の一つに挙げられた。しかし、景気の回復や労働力不足が進んだことに加え、次のような理由によって、日本には根付かなかった。

例えば2人で担っていた仕事を3人で分けた場合、企業側にとっては給与の総額が変わらなくても、社会保険料などの固定費が余分にかかる。働く側も労働時間が短くなる分、収入が減少するデメリットがある。

しかし、現在、働き方改革や定年退職後の就業機会の確保が必要とされる中、ワークシェアは有益だろう。体力の問題、親の介護などの事情でフルタイム就業が難しい人も、仕事を分け合えば就労の可能性が高まる。

従業員1人当たりの業務量が軽減されれば、働き方に余裕が生ま

青森公立大経営経済学部教授

大矢 奈美

(青森市)

れる。新しい発想が生まれたり勤労意欲が高まったりして、生産性の向上や若年者の離職防止にもつながるだろう。技術を持った高齢者の雇用が容易になるという企業側のメリットもある。

むろん、処遇に関しては同一労働同一賃金が前提となるし、固定費が増えるかもしれない。

人口減少が著しい県では高齢就業者が担う役割は大きい。働きやすさ、長期にわたって力を発揮できるような環境を整える一方、近く訪れる本格的な労働力の減少期に備えて企業や産業界の力を蓄えていく必要があるだろう。

ワークシェア推進

今月、都道府県ごとに定めた新たな最低賃金の適用が始まった。全国加重平均で1055円となり、前年から51円アップした。最低賃金の引き上げは今回の衆院選でも注目された一方、労働者の平均賃金が伸び悩んでいることについて、あまり着目されていない。

最低賃金は2016年、政府が発表した「ニッポン一億総活躍プラン」で、全国平均を1000円にする目標が示された。コロナ禍の20年を除き、年3%以上の伸び率が続く。背景には人手不足、外国人労働者の獲得競争の激化、物価上昇などがあると考えられる。

岸田文雄首相は昨年、全国平均で1500円を目指す方針を打ち出した。中小企業への影響は、地方に限らず神奈川、愛知県といった大都市圏でも大きいとされる。

厚生労働省が事業所規模30人未満を対象に調査した結果、新たな最低賃金によって賃上げが必要と

座標



なる労働者の割合は、23年の全国平均で21.6%。中小企業の2割以上の労働者が最低賃金ラインで働いていることを意味する。

最低賃金の引き上げは、全体の平均賃金を押し上げているわけではない。23年版労働経済白書によると、過去30年間、平均賃金は見かけ上の名目値、物価などの影響を考慮した実質値ともにほぼ横ばいで推移し、上昇を続ける他国とは対照的だ。

下位層の賃金が上がっているのに平均が上がらないのは、上位層や中間層の伸び悩みが原因だ。

厚労省の賃金構造基本統計調査

持続的な賃金上昇

か。人口に占める大学卒業者の割合は米国や英国に及ばないが、ドイツやフランスの約2倍いる。しかし、修士号取得者の割合は、自然科学、人文・社会科学とも逆転され、大差を付けられて少ない。学び直しなどを目的として大学院に入る社会人が、他国より少ないことも推測される。

最低賃金が伸びているといっても、先進諸国の中では依然として低いままだ。企業の生産性を向上させ全体の賃金を上げるためには、高等教育機関の活用など、高度な専門性を持つ職業人の育成方法をもっと議論すべきだろう。

高度な職業人 育成課題

から、23年の所定内給与の分布を10年と比較してみる。各労働者の所得を金額ごとに並べ、最下位から10%目に当たる人の賃金は1.16倍に増えたのに対し、最上位から10%目では1.04倍、その中間に当たる人では1.08倍の伸びにとどまる。

背景について前述の白書は、労働者が働いて生み出した付加価値が賃金として十分に分配されていない点や、パート労働者の増加による平均労働時間の短縮、何より生産性が他国に比べて伸びなかったことを挙げる。

持続的な賃金上昇のため、イノベーション（技術革新）を促し、企業の生産性を上げる土壌づくりが重要だ。イノベーションを生むのは人であり、さらなる能力開発投資が求められる。欧米などでは企業が実施する研修、労働者の自己啓発などが盛んに行われる一方、日本では低調だ。

人材を育成する学校教育はどう

青森公立大経営経済学部教授

大矢 奈美

(青森市)