

# 米国で増加する高齢者の雇用 雇用増加の背景と労働市場への示唆を探る

ニューヨーク事務所主任エコノミスト  
松本 博  
+1-212-282-3532  
atsushi.matsumoto@mizuhogroup.com

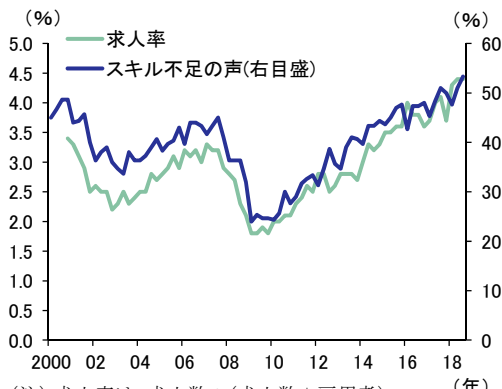
- 米国では、企業がハイスکیل人材の不足に直面する中、高齢者の雇用が大幅に拡大している。本稿は、高齢者雇用増加の背景と、これが人手不足の解消のカギとなるかを探った。
- 高齢者の雇用・賃金統計を仔細に検討すると、高齢者の雇用増加の中心はハイスکیل人材とみられる。実際に高齢者を雇用している企業からは、高齢者の有能さを指摘する声が聞かれる。
- もっとも、高齢者だけに頼った人手不足解消には限界がある。人手不足の解消には、柔軟な就労環境を整備した上で、高齢者と若者の両方を活用することが求められる。

## 1. はじめに

米国では、求人率が2000年以降の最高水準となるなど、人手不足が顕著である(図表1)。深刻なのが、知識・技能・経験などを備えたハイスکیل人材の不足であり、今年に入って米地区連銀経済報告(ページブック)の中で度々言及されているほか、全米独立企業連盟(NFIB)の月次調査でも求職者のスキル不足を指摘する回答が大幅に増加している。労働市場に参入する若者は着実に増加しているが、彼らの知識・技能・経験などは企業が求める水準に必ずしも達してないと指摘されている<sup>1</sup>。

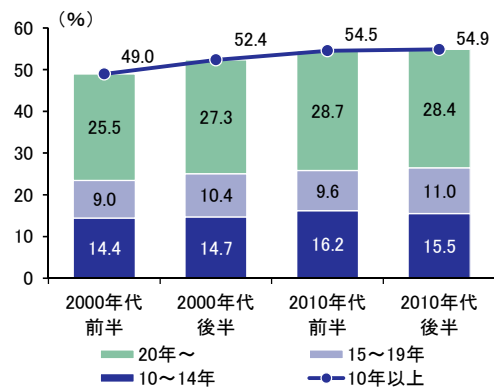
こうした中、米国では高齢者の雇用が大幅に拡大している。直近5年間(2012~2017年)において、65歳以上の雇用者数は年平均+5.0%のペースで増加した(雇用者全体では同+1.2%)<sup>2</sup>。この間、高齢者人口の増加率は同+3.4%であり、高齢者の雇用増加は人口動態の変化だけでは説明出来ない<sup>3</sup>。また、図表2の通り、勤続年数も上昇しており、65歳以上の雇用者では、2010年代後半に5割以上が勤続

図表1 人手不足の関連指標



(注) 求人率は、求人数÷(求人数+雇用者)。  
スキル不足の声は、NFIB調査で、求職者のスキルが不足していると回答した企業の割合。  
(資料) 米国労働省、NFIBより、みずほ総合研究所作成

図表2 高齢者の勤続年数



(注) 1. 65歳以上の雇用者について、現在の職場での勤続年数毎に割合をみたもの。  
2. 2010年代後半は、2016年及び2018年の調査結果の平均。  
(資料) 米国労働省より、みずほ総合研究所作成

10年以上、3割近くが勤続20年以上となっている。

本稿の目的は次の2つの問いに答えることだ。第1に、なぜ働く高齢者が増加しているかである。これには高齢者の就労意欲の向上も関係していると思われるが、ここでは企業側について掘り下げ、高齢者が企業の求める人材であるかを検証する<sup>4</sup>。第2に、高齢者が人手不足解消のカギとなるかである。

## 2. 高齢者雇用増加の背景

足元で増加している働く高齢者の特徴は以下の3点である。これらからは、高齢者雇用の増加の中心が、ハイスキル人材であることが分かる<sup>5</sup>。

### (1) 高齢者の賃金は上昇

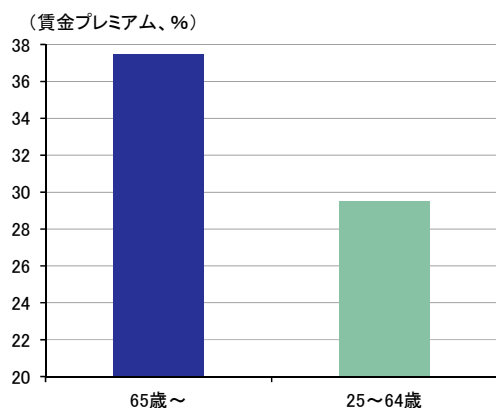
ハイスキル人材にはそれに見合う賃金が支払われると考えられることから、高齢者の雇用拡大の中心がハイスキル人材なら、高齢者全体でも賃金は上昇すると考えられる。直近5年間で、65歳以上の平均時給は年平均+3.2%のペースで上昇しており、25歳以上全体(同+2.1%)よりもペースが速い。働く高齢者に占めるハイスキル人材の比重が高まり、それが賃金に反映されていると考えられる。

また、免許・資格保有による賃金プレミアムの違いも、高齢者がハイスキルであることを示唆する。賃金プレミアムとは、職務に関連する免許・資格を持つ場合と、それを持たない場合と比べた賃金水準の差を指す。職務遂行の上で重要な免許・資格を持つ従業員に好条件を提示して自社で囲い込もうとする企業の思惑などが、プレミアムの背景とされる。年代別に免許・資格保有による賃金プレミアムをみると、65歳以上では37%、64歳以下では30%と高齢者の方が高い(図表3)。企業は、高齢者の持つ知識・技能・経験などと免許・資格が組み合わせることで生産性がより高まると認識している可能性がある<sup>6</sup>。

### (2) 高学歴職種で働く高齢者が増加

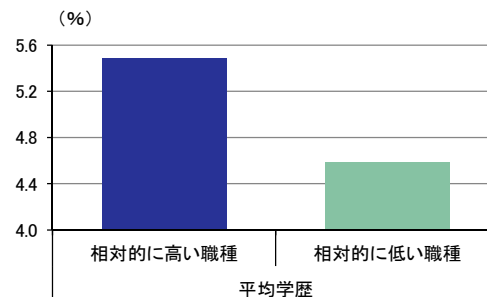
労働者のスキルの代理指標として、先行研究では学歴が用いられてきた<sup>7</sup>。高齢雇用者に限定した学歴は確認出来ないが、職種毎に雇用者の平均学歴を知ることは可能である。平均学歴の高い職種で高齢者の雇用が増加していれば、高学歴でハイスキルな高齢者の雇用が増加していることが示唆される。図表4は、65歳以上の雇用者の増加ペース(直近5年間)を、平均学歴の高い職種(その職種に所属する雇用者の平均学歴が、全職種の平均学歴を上回る)と、そうでない職種に分けてみたもので、前者(年平

図表3 免許・資格保有の賃金プレミアム



(注) 免許とは、現職に就くにあたり、公的機関から発給されたもの。資格とは、その保有者が特定の職における知識・技術を持つと、非公的機関が認めたもの。2017年の値。  
(資料) 米国労働省より、みずほ総合研究所作成

図表4 学歴別にみた高齢者の雇用



(注) 1. 2012～2017年における65歳以上雇用者の年平均変化率。  
2. 職種毎の学歴分類は以下の通り。①主要22職種について、各職種毎に学歴スコアを算出(高卒未満=1、高卒=2、高卒～短大未満=3、短大=4、大卒=5、修士=6、博士=7と点数化し、各々の点数を持つ雇用者の数で加重平均して、各職種の学歴スコアを算出、②22職種のうち、学歴スコアが22職種の平均スコア以上の職種を「相対的に学歴が高い職種」とする。

(資料) 米国労働省より、みずほ総合研究所作成

均+5.5%)が後者(同+4.6%)を上回る。先述の通り、65歳以上全体で雇用者は同+5.0%のペースで増加したが、このうち、平均学歴の高い職種の寄与率は約70%となる。

### (3) 企業は高齢者の有能さを指摘

高齢者を継続雇用・採用している企業への聞き取り調査の結果をみると、高齢者に対して「経験・技能が優れている(回答企業の77%)」、「専門性が高い(同71%)」、「知識が豊富(同51%)」、「応用力が高い(同48%)」など、そのスキルを評価する見方が多い<sup>8</sup>。高齢者の有能さが継続雇用・採用の決め手となっている模様である。

## 3. 高齢者は人手不足解消のカギか

ただし、下記の通り、高齢者雇用の拡大には限界がある。このような中、企業にとっての課題は、柔軟な職場環境を整備することにより、ハイスキルな高齢者をいかに繋ぎ止めるかである。更に、高齢者の持つ知識・技能を若者に受け継いでいくことも重要である。

### (1) 高齢者の失業率の低下余地、参加率の上昇余地は乏しい

高齢者の雇用を増やして労働需給の逼迫を和らげるには、高齢の失業者が雇用者となるか(=失業率が低下)、高齢の非労働力人口が労働市場に復帰するか(=労働参加率が上昇)のいずれかが必要となる。

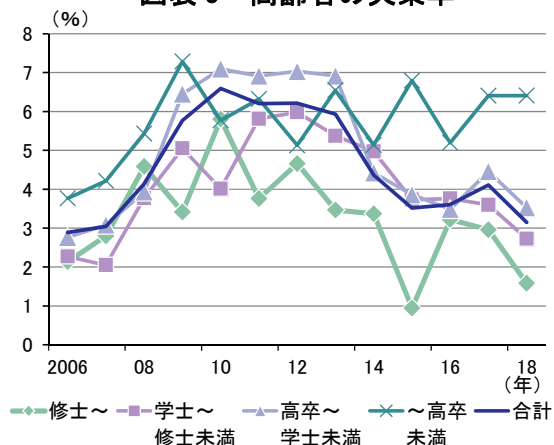
高齢者の失業率を学歴毎にみると、高学歴であるほど失業率の水準が低く、また、高卒未満の人を除き、足元にかけて失業率が低下している(図表5)。修士以上の高齢者の失業率は2018年初時点で1.6%であり、金融危機前の水準(2.1%)を下回る。学士～修士未満の高齢者や高卒～学士未満の高齢者に関しては、失業率が3%程度と危機前の水準(2%台半ば)に迫っている。企業が求めるハイスキル高齢者に関しては、失業率の低下余地が乏しい状況とみられる。

他方、労働参加率に関しては、高齢者全体でみると、足元の水準は20%程度と過去のピーク(1949年の27%)を下回っている(図表6)。しかしながら、当時と比べて65歳以上の中でも高齢化が進んでいるため、過去のピークまで上昇するとは限らない<sup>9</sup>。更に、高学歴な高齢者に限れば労働参加率は既に高い。そのため、ハイスキルな高齢者の参加率の大幅な上昇は簡単ではないだろう。

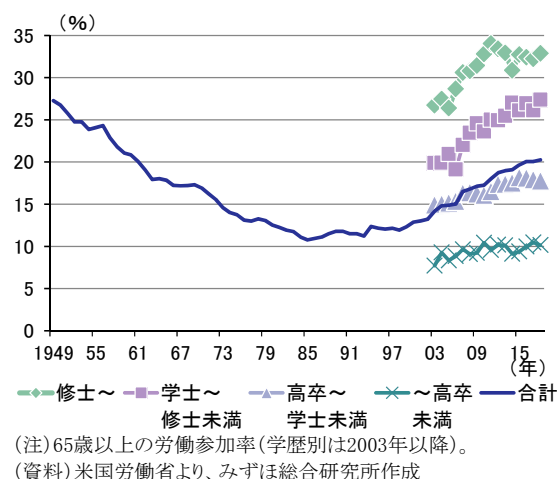
### (2) 企業が取り組むべきは高齢者の就労環境の整備

高齢者の失業率に低下余地が乏しい中、短期的には、いかにハイスキルな高齢者を繋ぎ止めるかが

図表5 高齢者の失業率



図表6 高齢者の労働参加率



企業の課題であり、そのためには職場環境の整備が重要と考えられる。図表7は、高齢者の採用・継続雇用に向けて対策を講じた米企業(調査対象企業の3%程度にとどまる)に対し、その対策の具体的内容を質問した結果である。これによると、福利厚生や教育制度の充実よりも、短時間勤務を認めたり、勤務形態を変更したりするなど、就労環境の柔軟化を進めた企業が多かったことが分かる。同調査によると、このように就労環境の柔軟化を進めた企業のほぼ全てが、高齢者の採用・継続雇用に効果的だったと回答している<sup>10</sup>。逆に、高齢者を採用・継続雇用することが困難だったと回答した企業の5割弱は、就労環境を柔軟化出来なかったためと指摘している<sup>11</sup>。

このようにハイスکیل高齢者を継続雇用すると共に、若者の雇用を拡大させることも、抜本的な人手不足解消には重要である。高齢者が若者を教育し、知識・技能などを受け継いでいくことで、中長期的にも企業全体の知識・技能水準は維持されると考えられる。

#### 4. まとめ

以上みてきた通り、米国では、企業が人手不足に直面する中、知識・技能・経験などを備えた人材を中心に高齢者の雇用は増加してきた。こうしたハイスکیل人材は、企業から評価され、高い賃金を得ている。

もともと、高齢者だけに頼った人手不足の解消には限界がある。抜本的な人手不足の解消には、高齢者が就労しやすい柔軟な職場環境を整備して高齢者を継続雇用すると同時に、彼らの持つ知識・技能などを若者に受け継いでいくことが重要と考えられる。

図表7 高齢者の採用・継続雇用のために企業が講じた対応

対応の内容	割合(%)
<b>就労環境の整備</b>	
高齢者に時短業務やパート業務を提供	48
高齢者を有期雇用	40
業務の日程・時間調整を柔軟化	37
責任・権限を弱めた業務に転向する機会を提供	27
家など本人の便利な場所で業務することを許可	14
ワークシェアリングを導入	13
<b>福利厚生</b>	
高齢者に魅力的なウェルネスプログラムを提供	23
ヘルスケア・プランを高齢者に魅力的な内容に変更	10
企業年金制度を高齢者に魅力的な内容に変更	7
高齢者のための新たな手当を導入	6
<b>教育</b>	
高齢者の持つ技能などの向上に向けた訓練を提供	29
高齢者の採用・継続雇用を増やすために(採用側が)訓練・教育を受講	24

(資料) SHRM(2015b)より、みずほ総合研究所作成

### 【参考文献】

- Ameriks, John, J. S. Briggs, A. Caplin, M. Lee, M. D. Sharpiro and C. Tonetti(2018) “Older Americans Would Work Longer If Jobs Were Flexible” , *NBER Working Paper*, Working Paper 24008, October
- Brown, Meghan(2018) “Bridging the Skills Gap in the Manufacturing Industry” , Article at engineering.com(<https://www.engineering.com/AdvancedManufacturing/ArticleID/16954/Bridging-the-Skills-Gap-in-the-Manufacturing-Industry.aspx>)
- Burtless, Gary(2013) “The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity” , *CRP Working Paper*, No. 2013-11. Center for Retirement Research of Boston College, May
- Federal Reserve Board(2018) *The 2017 Survey of Household Economics and Decisionmaking*, May
- Georgetown University Center on Education and the Workforce(2013) “New Study Finds There Will Be 55 Million Job Openings By 2020” , June 26
- Lerman, Robert I. and S. R. Schmidt(1999) “An Overview of Economic, Social, and Demographic Trends Affecting the US Labor Market” , US Department of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy, August
- Manpower Group(2018) *2018 Talent-Shortage Survey- United States*, June
- Neumark, David, I. Burn and P. Button(2017) “Age Discrimination and Hiring of Older Workers” , *FRBSF Economic Letter*, Federal Reserve Bank of San Francisco, 2017-06, February 27
- SHRM, Society for Human Resource Management (2015a) *SHRM Survey Findings: The Aging Workforce- Basic and Applied Skills*
- SHRM(2015b) *SHRM Survey Findings: The Aging Workforce- Recruitment and Retention*
- Transamerica Center for Retirement Studies(2018) *18<sup>th</sup> Annual Transamerica Retirement Survey*, June

<sup>1</sup> このほか、Manpower Group(2018)によると、人手不足の理由は、応募者がいない(26%)という声よりも、応募者が経験・技能を欠く(42%)という声の方が多い。Georgetown University Center on Education and the Workforce(2013)は、「教育や技能を備えた若い労働者の人口は、(人手不足を解消するには)十分でない」と指摘する。また、Brown(2018)は、製造業に関して、「若者は、人工知能など最新の技能を有しているが、経験が不足している」と述べている。

<sup>2</sup> 本稿では、特に断りの無い限り、65歳以上を高齢者とする。また本稿は、高齢者雇用・賃金の分析期間を2012～2017年としているが、これは、本稿で用いる米国労働省の「家計調査(CPS、Current Population Survey)」において、高齢者雇用の詳細なデータを取得出来る期間がこの5年間であるためである。

<sup>3</sup> 即ち、高齢者の労働参加率の上昇(高齢者の就労意欲の改善)や就業率の上昇(企業側の採用意欲の改善)も影響しているということである。

<sup>4</sup> 高齢者の就労意欲の向上の背景については、Transamerica Center for Retirement Studies(2018)が詳しい。同調査では、高齢者が働く理由として、アクティブでいたい(57%)、社会保障給付をあまり貰えない(41%)、貯金が少なくて退職出来ない(38%)などの点が挙げられている。

<sup>5</sup> 注意が必要なのは、働いていない人も含めた高齢者全体が高スキルと主張しているわけではないということだ。高スキルな高齢者に対する需要が強いのは、彼らが持つ知識・技能・経験と共に、彼らが直面する時間的制約も影響している可能性がある。即ち、若者ならば、採用後の研修・訓練でスキルアップを図ることが可能だが、高齢者の場合、そうした時間的余裕は無い。そのため、企業は即戦力として活躍可能な高齢者を求めるはずであり、結果として、高スキルな人材を中心に高齢者の雇用は拡大する。逆の見方をすれば、高スキル人材に該当しない高齢者に関しては、人手不足の中であっても企業からの風当たりは強いようだ。例えば、Neumark, Burn and Button(2017)は、低スキル労働において、高齢者の採用率が低いと指摘している。

<sup>6</sup> このほか、Burtless(2013)は、高齢労働者が得る賃金プレミアムを分析した。Burtlessは、同じ仕事をする若い労働者と比べ、男性の高齢労働者では20%、女性の高齢労働者では10%のプレミアムが支払われていると指摘し、企業側が高齢労働者が若い労働者よりも生産的だと認識していると述べた。

<sup>7</sup> 例えば、米国労働省(Lerman and Shmidt(1999))は、労働スキルの尺度として学歴を用いている。ただし、学歴だけで労働スキルを包括的に捉えられるわけではない点には注意が必要である。この点、賃金なども踏まえて総合的にスキルの程度を判断する必要がある。

<sup>8</sup> SHRM(2015a)。また、高齢者の知識・技能などに関する回答のほか、若い従業員の教育係として有能(63%)、忠誠心が高い(52%)、転職率が低い(52%)なども指摘されている。

<sup>9</sup> 高齢者の中での高齢化とは、65歳以上人口における中位年齢が上昇することである。1949年時点では、65歳以上人口において、65～69歳が43%、70～74歳が29%、75～79歳が18%、80歳以上が10%であった。これに対して、2017年時点では、65～69歳が38%、70～74歳が29%、75～79歳が20%、80歳以上が13%となり、1949年と比べ、65～69歳の割合が低下、75歳以上の割合が上昇している。高齢者の中で最も労働参加率が高い65～69歳の割合が低下することは、高齢者全体の参加率を下押しする。

<sup>10</sup> SHRM(2015b)によると、高齢者に時短業務やパート業務を提供した企業、高齢者を有期雇用した企業、業務の日程・時間調整を柔軟化した企業の各々において、約6割が「これらの対策が高齢者の継続雇用・採用にとっても効果的」、約3割「ある程度効果的」と回答した。

<sup>11</sup> SHRM(2015b)によると、高齢者を継続雇用・採用出来なかった理由として、本人の便利な場所の業務を認めなかったため(47%)、責任・権限を弱めた業務に転向する機会を提供しなかったため(45%)、時短業務やパート業務、ワークシェアリングを認めなかったため(44%)、業務の日程・時間調整の柔軟化を認めなかったため(38%)など、就労環境の柔軟化に関する回答が多かった。これに対して、高齢者に魅力的な福利厚生を提供出来なかったためと回答したのは34%であった。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、返信停止を希望する旨をお知らせ願います。