

2015年7月16日 全9頁

高年齢者雇用レポート⑨

米国：労働市場で存在感を増す高齢者

高齢者労働を促す各種政策も注目

経済調査部
エコノミスト 新田 堯之

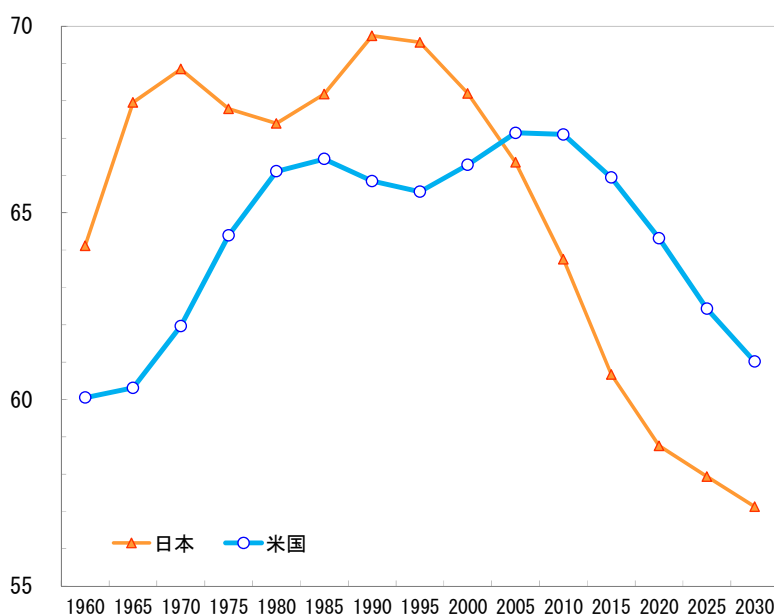
[要約]

- 米国における高齢者の労働参加率は90年代以降高まり続けている。その背景には、高齢者の健康状態の改善、高学歴の高齢者の割合の増加などがある。
- 高齢者の雇用形態の特徴としては、まず他の年齢層と比較して自営業で働く人々の割合が高い。また、フルタイムで働く高齢者の比率が上昇傾向にある。産業別では、農業や畜産業といった第一次産業のほか、法律や会計といった専門サービス業などで高齢者が就業する割合が高い。職種別では、専門職のほか業務を管理・監督する管理職員や販売職に就く高齢者の割合が高い。
- フルタイムで働く高齢者の給料は、他の年齢層と比較しても遜色ない程度に高まっている。特に注目されるのは65歳以上の労働者である。2000年時点では、同年齢階級の週給は45-54歳階級の70%程度の水準であった。2014年にはこれが92%まで上昇している。その背景には、高齢者自身が高学歴化したことがあると考えられるが、雇用者年齢差別禁止法に基づき定年制が存在しないこと、その結果、年齢ではなく知識やスキルが比較的素直に賃金に反映されやすいことなどがあろう。
- 多くの先進国と同じように、米国も社会保障制度の変更を通じて高齢者に労働を続けるインセンティブを与えようとしている。また、雇用者年齢差別禁止法や高齢者地域サービス雇用プログラム (Senior Community Service Employment Program) といった高齢者の労働を促す各種の法律・制度も実施されている。

米国でも進みつつある高齢化

米国の高齢化は日本ほどのスピードではないものの、着実に進展している。国連統計によれば、同国の生産年齢人口（15～64歳の人口）比率は1980年から2015年頃までは65%を若干上回る程度で推移する見込みである。しかし、その後は1946年から1964年間に生まれたいわゆるベビーブーム世代（約8,000万人）が本格的な引退時期に入ることも相俟って、この比率は2030年頃に60%近くまで低下すると予想されている。

図表1 日本と米国の生産年齢人口比率の推移（単位：％）



（注）生産年齢人口は15～64歳の人口と定義

（出所）United Nations, “World Population Prospects: The 2012 Revision”
より大和総研作成

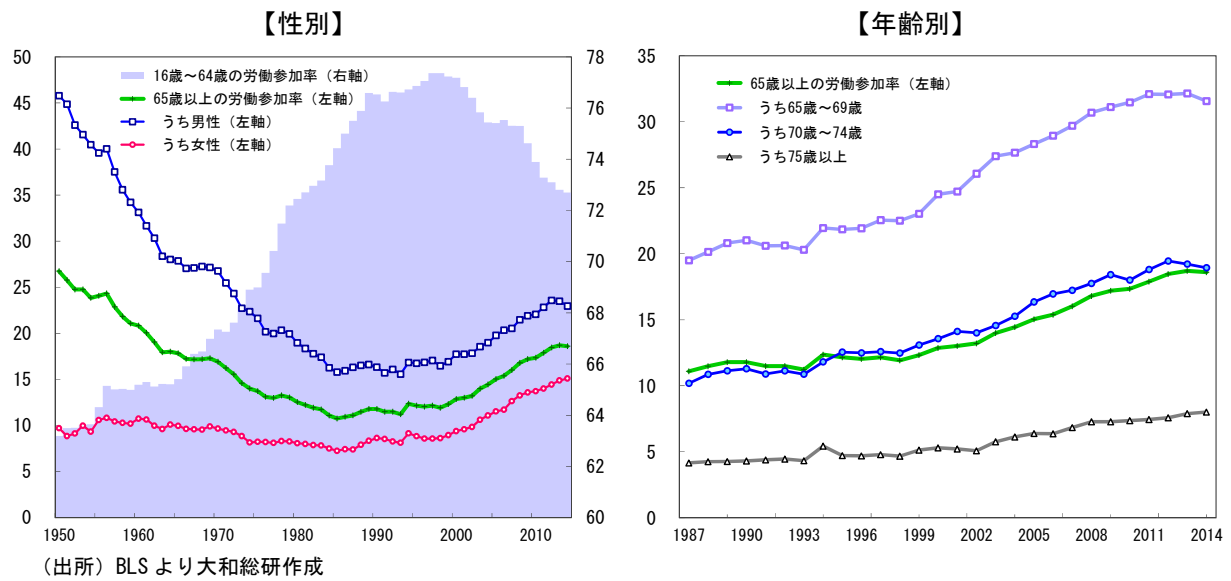
高齢者の労働参加率の上昇

こうした生産年齢人口の動きは労働力人口を減少させる要因となるが、それを65歳以上の高齢者の労働参加率の上昇がある程度相殺すると期待される。

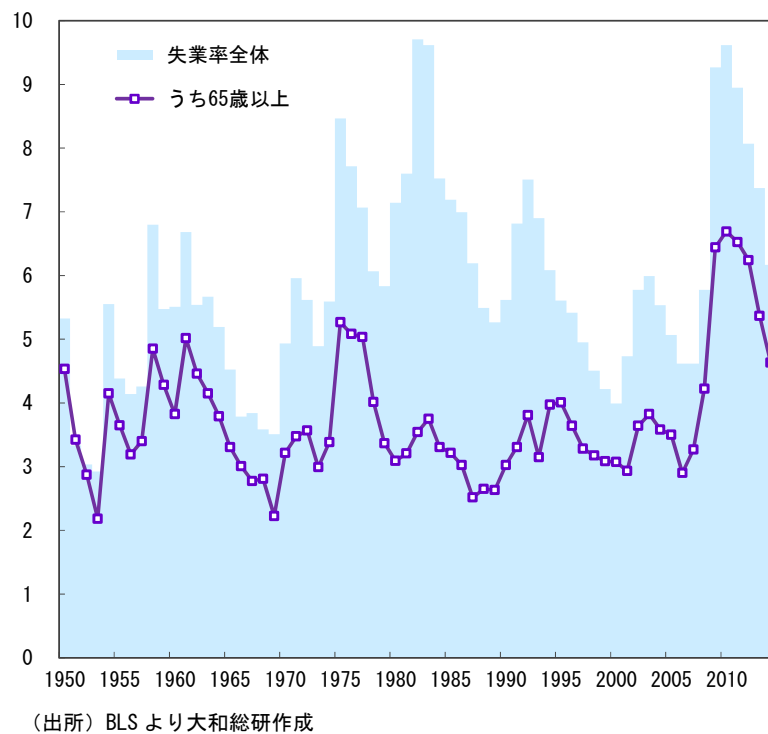
高齢者の労働参加率は1950年時点で26.7%であったが、その後低下傾向が続き、1985年には10.8%まで落ち込んだ。これは、政府・企業レベルで社会保障制度が充実してきたことで高齢者の働くインセンティブが低下したことが背景にあったと思われる。しかし、1990年頃からは高齢者の労働参加率は男性・女性を問わず、比較的若い年齢層（65歳～69歳）を中心に高まり続け、2014年には全体で18.6%までに達している。この動きは16歳～64歳の労働参加率が1990年代後半をピークに低下している状況と対照的である。

また、高齢者の失業率は全体の水準よりも低い状態が長年続いている。2014年通年のデータを見ても、65歳以上の失業率は4.6%にとどまり、全体の失業率である6.2%を下回る状況である。

図表2 65歳以上の労働参加率の推移（単位：％）

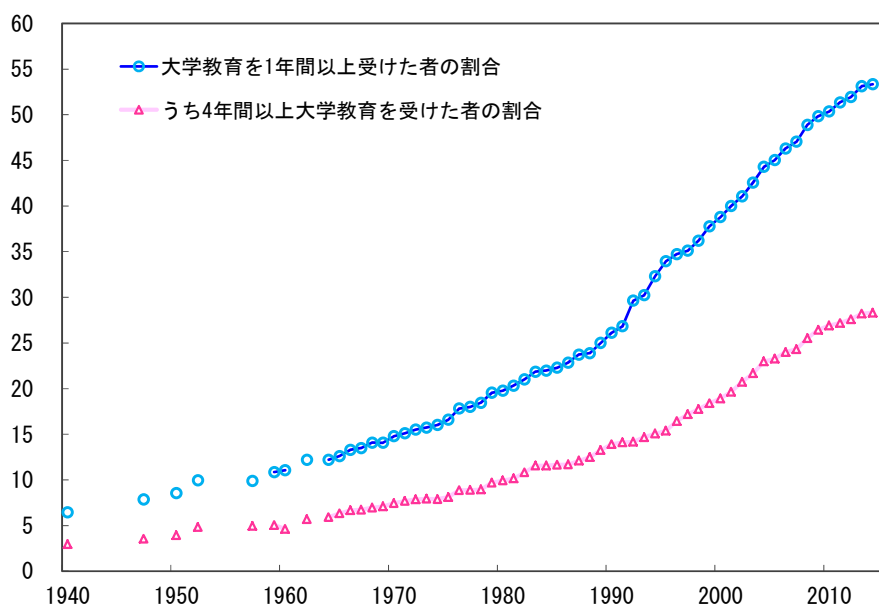


図表3 失業率の推移（単位：％）



高齢者の労働参加率が90年代以降上昇している背景には、高齢者の健康状態の改善に加え、高い学歴を持った高齢者の割合が高まっていること（図表4参照）などがある。

図表4 55歳以上の人々の中で大学教育を受けた者の割合（単位：％）



(注) 1941～46年、48～49年、51年、53～56年、58年、61年、63年のデータは欠落
(出所) センサス局より大和総研作成

他の OECD 諸国と比較しても、米国の高齢者は労働市場に積極的に参加している。同国の平均実質引退年齢¹は男性・女性共に 65.0 歳（2007 年～2012 年平均）であり、この水準は日本の数値（男性：69.1 歳、女性：66.7 歳）には及ばないものの、OECD 平均値（男性：64.2 歳、女性：63.1 歳）を上回る。

さらに、2013 年の中高齢者の労働参加率を見ると、米国は 55 歳～64 歳で 60.9%、65 歳～69 歳では 30.3%に達した。これらの数字は日本の数値（55 歳～64 歳：66.8%、65 歳～69 歳：38.7%）を下回っているが、OECD の平均値（55 歳～64 歳：54.9%、65 歳～69 歳：19.6%）よりは高い。

図表5 労働者の引退時期と高齢労働者の労働参加率に関する国際比較

		米国	日本	OECD平均
平均実質引退年齢	男性	65.0 歳	69.1 歳	64.2 歳
	女性	65.0 歳	66.7 歳	63.1 歳
労働参加率	55歳～64歳	60.9 %	66.8 %	54.9 %
	65歳～69歳	30.3 %	38.7 %	19.6 %

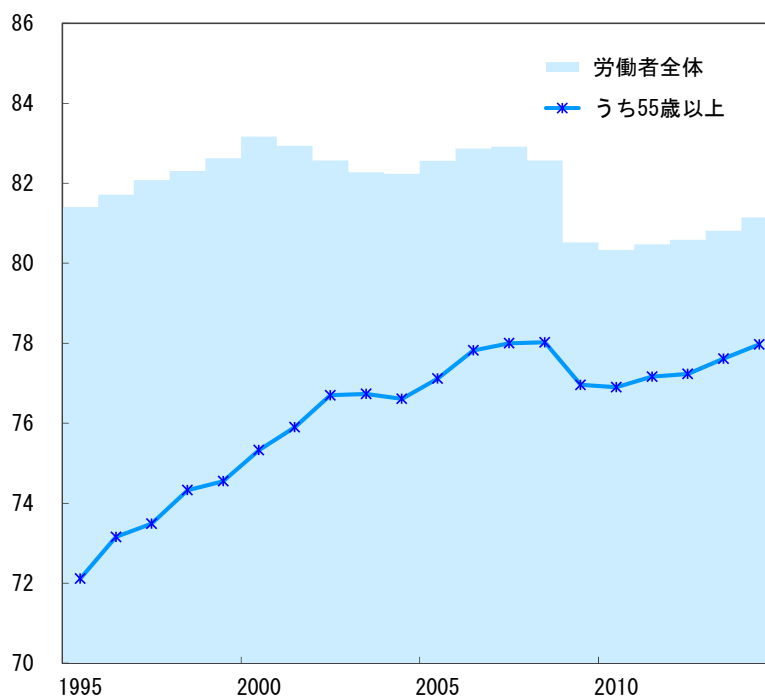
(注) 平均実質引退年齢は 2007 年～2012 年の平均、労働参加率は 2013 年の数値
(出所) OECD より大和総研作成

¹ 40 歳以上の労働者が労働市場から退出する平均年齢

米国の高齢労働者に関する特徴の1つに、自営業者の割合が高いことがある。労働統計局(BLS)によると、全労働者のうち自営業者の割合は6.4%にすぎなかった。しかし、65歳以上の労働者では、以前²よりはかなり低くなったものの16.1%にもものぼる。一般的に、自営業は賃金労働と比較して収入が不安定となるリスクがある反面、自分の時間を管理しやすくなるとされる。そのため、これまで培った経験をもとに新たなビジネスチャンスを狙う高齢者、自分の時間を自由に使いたい高齢者などが自営業を選択したと思われる。

高齢労働者がフルタイムで働くケースが増加している点も注目される。1995年時点では55歳以上の労働者のうちフルタイムで働いていた者の割合は72.1%であったが、2014年には78.0%まで上昇した。この背景の1つは、医療費が高騰したことを受け、企業が退職者向けの補助を減らしたため、福利厚生が比較的手厚いフルタイムの労働者として働き続けるインセンティブが高まったことがあると考えられる。

図表6 フルタイムの労働者の割合（単位：％）



(出所) BLS より大和総研作成

高齢労働者の割合が高い産業の例としては、農業や畜産業といった第一次産業のほか、法律や会計といった専門サービス業などが挙げられる。

また、職種別では、専門職のほか業務を管理・監督する管理職員や販売職に就く者の割合が高い。販売職に就く高齢者の中には、現役時に十分な老後資金を貯蓄できず、生活費を稼ぐために小売業をはじめとした給与水準が比較的低い業種で働く者も一定数存在しているとみられる。

² 1980年時点は26.2%、2000年時点は21.1%であった。

図表7 年齢別に見た就業者の割合（業種別、2014年）（単位：％）

業種	16～19歳	20～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	就業者全体
農業、畜産業、漁業、狩猟業	1.9	1.2	1.2	1.2	1.4	1.8	4.5	1.5
鉱業、石油・ガス採掘業	0.2	0.7	1.0	0.7	0.7	0.7	0.5	0.7
建設業	3.3	5.1	7.2	7.7	7.3	6.2	4.7	6.7
製造業	4.4	7.8	9.0	11.0	12.3	12.0	7.4	10.3
うち耐久品製造業	2.7	4.8	5.6	6.8	7.9	7.7	4.9	6.5
うち非耐久品製造業	1.7	3.0	3.4	4.2	4.5	4.2	2.6	3.8
卸売業、小売業	25.6	21.0	14.0	11.3	12.2	12.4	14.9	13.8
うち卸売業	0.7	1.6	2.4	2.6	2.9	2.7	3.0	2.5
うち小売業	24.9	19.4	11.7	8.7	9.3	9.7	11.9	11.4
輸送業および公益事業	1.6	3.2	4.3	5.3	6.5	6.5	4.5	5.2
うち輸送・倉庫業	1.4	2.8	3.5	4.5	5.4	5.4	4.1	4.4
うち公益事業	0.2	0.4	0.7	0.8	1.1	1.0	0.4	0.8
情報産業	1.5	1.9	2.5	2.4	2.0	1.9	1.5	2.1
金融関連	1.5	4.7	6.7	7.3	7.2	7.2	8.4	6.7
うち金融・保険業	0.8	3.4	5.1	5.4	5.1	4.8	4.1	4.8
うち不動産業、賃貸業、リース業	0.7	1.3	1.6	1.9	2.1	2.5	4.3	2.0
専門・ビジネスサービス	4.9	9.4	12.8	12.4	11.4	11.4	13.1	11.6
うち専門・技術サービス	1.6	4.3	8.1	7.6	6.9	7.3	8.8	7.1
うち経営・管理サービス	3.3	5.1	4.7	4.8	4.6	4.1	4.3	4.6
教育・医療サービス	10.5	18.1	22.8	23.5	22.7	24.7	23.5	22.4
うち教育サービス	4.6	7.2	8.5	9.6	9.3	10.4	10.1	9.1
うち医療サービス、社会支援	5.9	10.8	14.3	13.9	13.5	14.2	13.4	13.4
娯楽産業	39.4	20.0	9.9	7.3	5.6	5.1	5.6	9.2
うち芸術、エンターテインメント	5.6	3.2	2.1	1.8	1.6	1.8	2.5	2.1
うち宿泊業、飲食業	33.8	16.8	7.8	5.5	4.0	3.3	3.1	7.1
その他サービス	4.4	5.0	4.7	4.7	4.8	5.0	6.9	4.9
うちその他サービス（家事を除く）	3.4	4.2	4.3	4.2	4.3	4.4	6.2	4.3
うち家事	1.0	0.8	0.5	0.5	0.5	0.6	0.7	0.6
行政関連	0.9	1.9	4.0	5.2	5.9	5.2	4.4	4.6
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（注）就業者全体よりも65歳以上の労働者が就業する割合が高い業種は赤色、低い業種は青色で表記

（出所）BLSより大和総研作成

図表8 年齢別に見た就業者の割合（職種別、2014年）（単位：％）

業種	16～19歳	20～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	就業者全体
経営者・専門職	7.1	22.0	39.4	42.9	40.6	41.7	43.2	38.3
うち経営・金融関連	1.4	6.9	13.9	17.7	18.6	18.8	20.0	15.8
うち専門職	5.7	15.0	25.5	25.2	22.0	22.9	23.1	22.5
サービス関連	41.4	28.5	17.8	15.6	15.0	14.0	15.2	17.7
うちヘルスケアサポート関連	1.8	3.4	2.7	2.3	2.2	2.0	1.7	2.4
うち保安サービス関連	2.0	1.9	2.3	2.4	2.2	1.7	2.0	2.1
うち飲食関連	27.3	13.9	5.9	3.8	3.1	2.6	2.7	5.5
うちビル清掃・整備関連	4.4	3.6	3.4	3.8	4.3	4.5	4.2	4.0
うちパーソナルケア関連	5.9	5.6	3.5	3.2	3.1	3.3	4.5	3.6
販売・事務関連	34.6	29.3	21.6	19.7	21.9	23.2	25.4	22.8
うち販売関連	23.2	15.6	10.1	8.7	9.5	9.7	13.0	10.7
うち事務関連	11.4	13.6	11.5	11.0	12.3	13.5	12.4	12.1
天然資源・建設・メンテナンス関連	6.2	8.3	10.3	10.0	9.7	8.5	5.7	9.3
うち農業・漁業・林業関連	1.7	0.8	0.8	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7
うち建設・採掘関連	3.1	4.7	6.1	5.9	5.4	4.4	2.8	5.2
うちメンテナンス関連	1.5	2.9	3.5	3.5	3.7	3.4	2.2	3.3
製造・輸送関連	10.8	11.9	11.0	11.8	12.9	12.7	10.6	11.9
うち製造関連	3.3	5.6	5.6	5.9	6.3	6.2	4.0	5.8
うち輸送関連	7.4	6.3	5.3	5.9	6.6	6.5	6.6	6.2
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

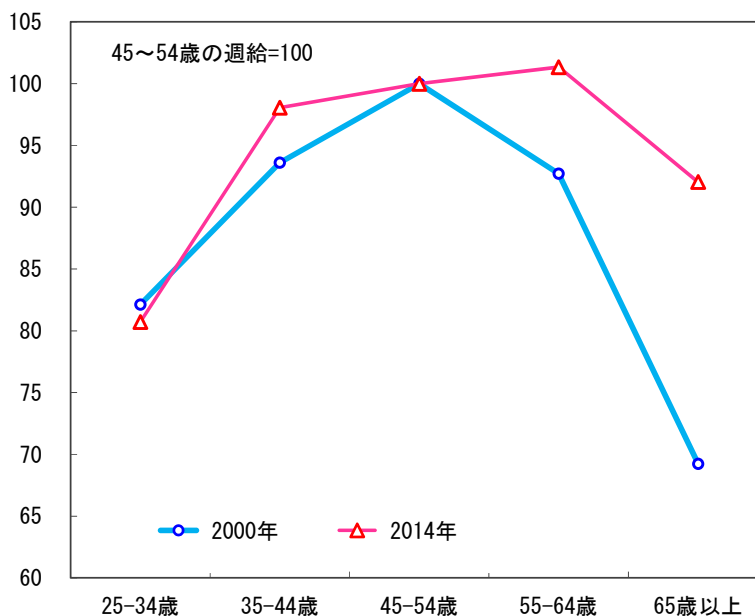
（注）就業者全体よりも65歳以上の労働者が就業する割合が高い職種は赤色、低い職種は青色で表記

（出所）BLSより大和総研作成

フルタイムで働く高齢者の給料は、他の年齢と比較しても遜色ない程度まで高まっている。図表9は、45-54歳の週給を100とした指数で各年齢層の週給を示したものである。この中で、55-64歳の労働者の週給は2000年時点では45-54歳の労働者のそれを7%程度下回っていたが、2014年は若干ながら上回っている。

さらに急激な動きを見せているのは65歳以上の労働者である。2000年時点では、彼らの週給は45-54歳の労働者と比較して70%程度の水準であった。しかし、その後この数字は急上昇し、2014年には92%まで達した。その背景には、既に指摘した高齢者の高学歴化などがある。

図表9 フルタイムで勤める労働者の週給



(出所) BLS より大和総研作成

高齢者労働を促す法律・制度

多くの先進国と同じように、米国も社会保障制度の変更を通じて高齢者に労働を続けるインセンティブを与えようとしている。

この具体例としてまず挙げられるのが、政府がソーシャルセキュリティ（公的年金）の制度を高齢者が働くインセンティブを高めるように変更したことである。米国政府はソーシャルセキュリティを満額受給できる標準引退年齢を段階的に引き上げてきた。その結果、標準引退年齢は、1924年～1937年生まれの者は65歳であったが、1943年～1954年生まれの者は66歳、1960年以降に生まれた者は67歳となっている。

ところで、ソーシャルセキュリティは62歳から早期受給することも可能である。ただし、62歳から受給を開始した場合、月々受け取れる金額は標準引退年齢（ここでは、67歳と想定）で引退した場合より30%減額される。一方で受給開始時期を標準引退年齢よりも延期³した場合、年金加算率は1917年～1924年生まれの人々は年間3%であったが、その後段階的な引き上げが続き、1942年以降に生まれた人々に対しては年間8%の加算率が適用される。

なお、以前は、標準引退年齢に達した者が職業に就きながら年金を受給した場合、一定金額

³ 最長で70歳に達するまでとなっている。

を上回った収入のうち、3ドルにつき1ドルの年金が減額されるシステムが存在していた。しかし、この規定は2000年に「高齢者が自由に働くための法律 (Senior Citizens' Freedom to Work Act of 2000)」が成立したことで廃止された。他方、現在でも標準引退年齢より早い時期に職業に就きながら年金を受給した場合、一定金額(2015年は15,720ドル)を上回った収入のうち、2ドルにつき1ドルの年金が減額されるシステムは存在している。

公的医療保険のカバー範囲も高齢者の行動に影響を及ぼす。米国の高齢者向け公的医療保険制度であるメディケアは65歳以上を対象としたものである。引退するまでは、労働者は雇用主が福利厚生の一環として提供する医療保険に加入するケースが多い。こうした制度の下では、医療保険を得るために65歳になるまでは現役のまま働き続ける誘因が生じる。

また、高齢者の労働を促す各種の法律・制度が実施されていることも見逃せない点である。

代表的な例は、1967年に制定された雇用者年齢差別禁止法である。この法律の対象は当初は40歳~65歳の者に限定されていたが、1978年に70歳までの労働者に対象を拡大し、1986年には年齢上限は撤廃された。20人以上⁴の労働者を有する企業のほか、25人以上の組合員を有する労働組合、人材紹介機関等がこの法律に従う必要がある。

雇用者年齢差別禁止法の中で禁止されるのは、採用・解雇・業務の割り当て・賃金・昇進・福利厚生などの労働条件に関する差別のほか、ある人物の年齢に関して攻撃的な発言を行うことなども含まれる。そして、年齢に関する差別が発生してから180日以内に、原告は雇用機会均等委員会 (EEOC) や連邦裁判所に提訴することができる。EEOCによれば、雇用者年齢差別禁止法に関する訴訟の数は好景気の際は減少、不景気の際は増加といった変動が観察されるが、全体的には増加傾向が続いている。訴訟件数は1997年時点では15,785件であったが2014年には20,588件に増加した。

雇用者年齢差別禁止法と並び、高齢者の就労を支援する代表的な制度は高齢者地域サービス雇用プログラム (Senior Community Service Employment Program) である。このプログラムは1965年に制定された米国高齢者法 (Older Americans Act) に基づき、雇用機会の乏しい高齢者に対してパートタイム雇用の機会を与える地域事業向けに、必要な資金を提供するものである。米国労働省によれば、2012年7月1日から2013年6月30日までの1年間で同プログラムの参加者は69,800人にのぼる。

このプログラムの対象者は職を持っておらず、かつ世帯収入が貧困ライン⁵の125%を下回る55歳以上の者である。その中でも退役軍人やその配偶者は最優先であり、その次に65歳以上の者、障害を持つ者、読み書きの能力あるいは英語の習熟度が低い者、などが優先される仕組みとなっている。プログラムの参加者はデイケアセンター、高齢者センター、学校、病院等に派遣され、平均して週に20時間働く。彼らの給料は連邦、州、または地域の最低賃金の中で最も高いものが支払われる。

⁴ 20人を下回る人数に設定する州もある。

⁵ 4人家族の場合、多くの州で2015年の貧困ラインは年収24,250ドルに設定されている。

結び：年齢よりも知識やスキルを待遇に反映する重要性

述べてきたように、米国では1985年以降、高齢者の労働参加率が上昇傾向にあり、フルタイムで働く者の割合も拡大している。

さらに注目すべきポイントは、高齢者の賃金が他の年齢層と比較して高まった点である。その背景には、高齢者自体が高学歴化したことがあると考えられるが、年齢差別禁止に基づき定年制が存在しないこと、その結果、年齢ではなく知識やスキルが比較的素直に賃金に反映されやすいことなどがあるだろう。

ここで重要な基礎を提供しているのが、雇用者年齢差別禁止法だと思われる。この法律は、一定年齢以上の労働者に対して賃金や福利厚生等の面で差別することを禁じた上に、法律の実効性を担保するための救済制度まで用意している。

このように、年齢ではなく能力やスキルで評価しようとする米国の労働環境は、適切な処遇を与えるを通じ、高齢者に労働を促す効果を有していると評価されよう。