ISSUE BRIEF

2007 年問題

―団塊の世代の退職をめぐって―

国立国会図書館　ISSUE BRIEF　NUMBER 561(2007. 2. 1.)

はじめに
Ⅰ　団塊の世代 ― 人数について
Ⅱ　団塊の世代の退職と生産性
Ⅲ　団塊の世代の定年と就業
Ⅳ　退職金と年金
Ⅴ　技能・技術の継承
Ⅵ　団塊の世代の消費市場
Ⅶ　移住
おわりに

2007 年に、団塊の世代の最年長層が 60 歳の定年を迎える。以後、3～5 年にわたって団塊の世代の退職が続くが、それによって生じる社会的・経済的な様々な影響や問題を、「2007 年問題」と総称している。

2007 年問題をめぐっては、大量の退職による労働力減少の問題、退職金の支払いや年金支給の問題、企業における技術継承の問題、膨大な退職金と時間を持った退職者をめぐる市場、退職者の移住と地方自治体の動き、などが話題になっている。「2007 年問題」は、団塊の世代の退職を機に、日本の社会や経済構造が変わっていくことに対してどう対応していくのか、という問題提起ともいえる。様々な角度から検討して、今後の施策につなげていく必要があろう。

議会官庁資料調査室
(大山（おおやま）　英久（ひでひさ）)

調査と情報
第５６１号

はじめに

「2007 年問題」とは、「一般に 1947 年から 49 年の 3 年間に生まれた「団塊の世代[1]」の最年長層が 2007 年に 60 歳定年を迎え始めることで、企業経営や社会保障など多方面で予想される影響や問題の総称[2]」である。平成 17（2005）年 10 月の国勢調査時点で、団塊の世代の人数は 687 万人、広義の昭和 22（1947）～26(1951)年の 5 年間に生まれた世代では、1082 万人となる[3]。

2007 年問題をめぐっては、次のようなことが話題としてとり上げられている[4]。

① 少子化の進展に加えて、団塊の世代の退職による労働人口の減少のため、経済成長が抑制される。特に、2010 年頃からは、構造的な労働力不足が生じる。

② 大量の団塊の世代の退職は、若年層の雇用状況を改善し、失業率の改善となる。企業にとっては、給与水準が高い団塊の世代の退職は、人件費削減となる。

③ 2010 年までに支払われる退職金は、数 10 兆円と言われており、退職金の捻出が困難な中小企業や地方自治体がある。

④ 年金などの社会保障制度が、国の財政に大きな影響を及ぼす。また、企業年金の負担も大きくなってくる。一方、公的年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳に引き上げられるため、退職者の生活不安や再就職が問題となる。

⑤ 団塊の世代の蓄積してきたノウハウや技術の継承の問題がある。特に、製造業やサービス業でのノウハウや技術の継承の問題、1960 年代後半から多くの企業で導入したコンピューター・システムの保守の問題などがあげられる。

⑥ 1000 万人近い退職者の登場と数 10 兆円とも言われる退職金は、膨大な「シルバー・マーケット」を創出する。金融、旅行やスポーツなどのレジャー、勉強や学習、あるいは住宅不動産などのビジネスが、盛んになってくる。

⑦ 人口減に悩む自治体などでは、田舎暮らし願望のある団塊の世代の移住を取り込むために、様々な誘致活動を行っている。

本稿では、このような点を中心にして、2007 年問題を概観する。

Ⅰ　団塊の世代 ― 人数について

最新の国勢調査によると、60 歳前の各年齢の人数は、表１の通りである。60 歳になった日や月をもってというところもあるが、多くの企業では退職月は 3 月である。表１をもとにして各年度末に 60 歳となる人数を計算してみると、表２のようになる[5]。これから、平成 19（2007）年 3 月末から平成 21（2009）年 3 月末までに 60 歳になる人数を計算すると、616 万人、同じく平成 23（2011）年 3 月まででは 1046 万人となる。平成 20（2008）

1　堺屋太一『団塊の世代』講談社，1976.の扉のところで、初めてこの言葉が使われている。

2　「きょうのことば」『日本経済新聞』2006.3.22.

3　アメリカでは 1946－64 年の 19 年間に生まれた人をベビーブーマーと呼んでいる。

4　「特集　団塊の世代・総退場と日本経済の行方」『経済界』40(3)，2005.2.8，pp.14-17；「GDPは 16 兆円減少！迫り来る団塊定年の功と罪（特集全対策　団塊定年　2 年後に備えよ！）」『週刊ダイヤモンド』4111 号，2005.12.24，pp.71-73.

5　2007 年 3 月末では、59 歳の 4-12 月生まれの人と、58 歳の 1-3 月生まれの人が 60 歳となる。2008 年 3 月末では、58 歳の 4-12 月生まれの人と、57 歳の 1-3 月生まれの人が 60 歳になる。以下同様。

年3月末から数えると平成22（2010）年3月末までで675万人、同じく平成24（2012）年3月末まででは1075万人となる。

同様に、国勢調査時点の歳を出生年に置き換えて計算すると、表3のようになる[6]。昭和22（1947）年から昭和24（1949）年生まれは687万人で、昭和22（1947）年から昭26（1951）年生まれは1082万人である。

2007年問題として団塊の世代の人数を挙げるときは、出生年による場合は上記数字の通りはっきりしているが、退職に関しては、この二種類の数値を比べてみると、平成20（2008）年3月末から、あるいは平成19（2007）年度からと考えるのが妥当であろう。

また、平成17（2005）年の出生数106万人（1,062,530人）[7]と較べてみると、団塊の世代の人数がいかに多いかが、わかるだろう。

表1　各年齢人数　（平成17年10月1日現在）　（人）

	総数	1～3月生	4～6月生	7～9月生	10～12月生
59歳	1,367,500	368,779	299,934	422,731	276,056
58歳	2,180,630	626,627	512,488	587,448	454,067
57歳	2,293,251	702,548	517,971	541,795	530,937
56歳	2,309,454	687,816	525,708	562,515	533,415
55歳	2,104,329	594,590	460,210	500,120	549,409
54歳	1,953,319	579,018	433,638	447,589	493,074
53歳	1,838,150	543,438	421,274	434,313	439,125
52歳	1,739,785	507,738	402,734	414,222	415,091

（出典）「平成17年国勢調査第1次基本集計結果（全国結果）統計表」総務省統計局（平成18年10月31日発表）

表2　年度末60歳人数　（人）

年度末	人数
平成18（2006）年度	1,625,348
19（2007）	2,256,551
20（2008）	2,278,519
21（2009）	2,216,228
22（2010）	2,088,757
23（2011）	1,917,739

（出典）平成17年国勢調査結果より筆者作成

表3　団塊の世代の人数　（人）

出生年	人数（2005年10月1日現在）
昭22（1947）年	2,257,500
23（1948）	2,295,729
24（1949）	2,325,448
25（1950）	2,047,994
26（1951）	1,899,370
27（1952）	1,814,116

（出典）表2と同じ

Ⅱ　団塊の世代の退職と生産性

【労働力の減少】『労働力調査年報』（総務省統計局）によると、労働力人口は平成10年まで上昇を続けて6793万人でピークを迎えた後、以後減少が続いている[8]。平成17年時点

6　58歳の1-9月生まれの人と、57歳の10-12月生まれの人が1947年生まれということになる。57歳の1-9月生まれの人と、56歳の10-12月生まれの人が1948年生まれということになる。以下同様。

7　厚生労働省『平成17年　人口動態統計（確定数）の概況』（2006.9.8発表）

8　平成17年は少し上昇した。

で、55～59 歳の就業率[9]は 76%で、団塊の世代は、5 年間で 1100 万人弱であることから、5 年間で 800 万人位の労働者が退職する。一方、15～19 歳人口は 647 万人弱、20～24 歳人口は 688 万人弱である。従って、団塊の世代の退職によって、労働力は一段と減少する。

労働力、資本、技術革新は、経済成長の三要素であり、労働力人口の減少は、生産性を低下させ、経済成長へマイナスの影響を及ぼす。しかし、「近年、生産の海外シフトが強まっているため、団塊の世代の退職によっても、労働力不足が生じる可能性は低い[10]」とか、あるいは、「団塊の世代の多数が就職した産業は、現在では成熟しているため、労働力需要が縮小していると考えられるので、団塊の世代の退職が、各企業における労働力不足につながりにくい」[11]という指摘もある。また、団塊の世代の大量の退職は、現在不安定な労働形態をとっている若年労働者の雇用の改善をもたらすと予想する向きもある[12]。

労働力の減少は、他の条件が一定ならば供給力を低下させるが、資本の蓄積と技術進歩が進めば、生産性の上昇を通じて供給力は引き上げられる[13]。また、「労働力人口の伸びより重要なのは資本であり、さらに重要なのは技術進歩であって、資本の蓄積もかなりの部分は技術進歩によって誘発される[14]」というように、経済成長における労働力の比重は、今日では低下しているという。さらに、労働力が減少しても、賃金の「下方硬直性」のため、雇用や賃金引上げなどによって人件費を増大させるよりは、人件費が減った分を設備投資に振り向けることによって、生産性の向上を図ることもある[15]。また、「労働力が減少すると１人当たりの人的投資が増えて、雇用者の能力が高まり、１人当たりの生産性が高まる[16]」、あるいは、「1 人あたりの資本量が多くなるので１人あたりのGDPが大きくなり、経済にはむしろよい効果を持つ[17]」という見方もある。「高齢者と女性をうまく活用すれば、労働力の減少そのものを抑制できる[18]」との考えも多く見られる。

【消費の減少】労働者は供給者であるとともに消費者でもあるため、労働力人口の減少は、一般的には、消費需要を縮小させる。それに加えて、医療費や年金などの社会保障負担が増加することにより、消費はさらに落ち込む[19]。需要が減少する中では、モノやサービスに対する需要の飽和点が低いことや、安い基本財が輸入されることなどのため、前より多くのアウトプットを生み出す技術革新による単なる生産性の向上では、モノ余りと失業増につながりやすい。このような状況では、製品の品質を向上させたり、全く新しい製品を生み出すような技術革新であるプロダクト・イノベーションが重要になってくる[20]。

9　平成 16 年の厚生労働省『雇用構造調査（高年齢者就業実態調査）』によると、55～59 歳の就業率は 76%（男子 90%、女子 62%）である。

10　樋口美雄・財務省財務総合研究所編著『団塊世代の定年と日本経済』日本評論社，2004，ｐ.128.

11　同上，ｐ.146.

12　若年層の雇用環境の改善は少子化対策にもつながりうる（「ゼミナール　少子化と総合国力⑲」『日本経済新聞』2005.12.9.）。

13　額賀信「経済教室　人口減少と経済　下　需要縮小が最大の問題」『日本経済新聞』2006.1.31.

14　吉川洋「経済教室　技術進歩、人口減に勝る」『日本経済新聞』2006.1.4.

15　「人口減と生きる」『日本経済新聞』2006.8.2.

16　「ゼミナール　少子化と総合国力⑲」『日本経済新聞』2005.12.9.

17　小島寛之『算数の発想』（NHKブックス）日本放送出版協会，2006，p.154.

18　河越正明「経済教室　日本経済中期予測」『日本経済新聞』2005.12.1.

19　前掲注 15

20　吉川　前掲注 14

ハイテクを応用した新たな商品やサービスの創出、ライフスタイルや生活価値観の変化が生み出す新たな生活需要などによって、内需を拡大させる[21]必要がある。「国内市場が縮小しても、海外での市場開拓を加速させ、また安価な労働力を求めて労働集約的な工程の海外移転を拡大させ、国内での企業活動は知識や技術の必要な付加価値の高い工程へシフトさせることで、国内経済は生産性の高いものへと移行していく[22]」、あるいは、「輸出と国際観光が伸び、高齢者雇用が拡充されれば、企業利潤と雇用者報酬の持続的増加が可能となり、それによって国内投資と消費が増大する[23]」というような意見もみられる。

退職金や年金を考えれば、団塊の世代の購買力はきわめて大きい。高齢者の消費は小額と考えられがちだが、60 歳以上の世帯の１人当たり消費額は非常に大きい。人数の多い団塊世代が加わることで、60 歳代の消費市場は量的にさらに拡大し、また、新しい市場を創造する可能性もある[24]。

【貯蓄の減少】貯蓄と生産性の関係については、ごく単純化して次にように説明されることがある。退職によって収入が減少すると、貯蓄を取り崩すこととなる。貯蓄が取り崩されて貯蓄率が低下すると、金融市場での資金需要がきつくなり、(現実の政策は別として)金利が上昇する。金利が上昇すると企業は設備投資を抑制するような方向に動き、1 人当たりの生産性は低下して経済規模が縮小する[25]。こうした説明に対しては、「取り崩された貯蓄は、別のところでの貯蓄となるため、金融市場での資金需要がきつくなるとは考えられない[26]」、あるいは、「貯蓄が不足したとしても、海外から資金を調達できる[27]」、というような反論もある。

Ⅲ　団塊の世代の定年と就業

【定年とは】『広辞苑』には、「定年とは、法規・規則によって退官・退職する決まりになっている年齢」と説明されている[28]。定年制とは、その人の能力に関係なく、ある一定年齢に達したという理由で、雇用関係を強制的に終わらせる仕組みである[29]。しかし、定年制は、このような強制解雇機能とともに、逆に、定年までは雇用を保障するという機能を併せ持っている。定年制が廃止されれば、長く働ける人が出てくる一方、定年年齢前に若くして職を失う人たちも出てくることになる[30]。現在、企業のおよそ 80%が、60 歳を定

---

21 古田隆彦「国民１人当たりの所得は増える（新春特集・バラ色の少子・高齢化）」『Voice』338 号，2006.2，pp.64-67.

22 「ゼミナール　少子化と総合国力⑳」『日本経済新聞』2005.12.13.

23 額賀　前掲注 13

24 「ゼミナール　団塊が変える③」『日本経済新聞』2006.1.6.

25 前掲注 16

26 宮尾攻「「貯蓄率低下で金融危機」は暴論（新春特集・バラ色の少子・高齢化）」『Voice』338 号，2006.2，pp.72-74.

27 樋口・財務省編著　前掲注 10，pp.247-250.

28 『広辞苑　第５版』岩波書店，1998，p.1818.

29 樋口・財務省編著　前掲注 10，p.102.

30 樋口美雄「国、地方、民間は団塊世代の定年にいかに備えるべきか（特集　変わる「定年」団塊の世代・60 歳からどう働く？）」『法律文化』17 巻７号，2005.7，pp.8-11.

年退職年齢としていると推測されている[31]。

日本的雇用慣行の特徴は、長期的安定雇用と年功賃金制であり、一般的に、若年層ではその時点の生産性より低い賃金、高年層ではその時点の生産性より高い賃金を得ていると考えられている。このため、生産性以上の高い賃金支払い契約を、ある時点で解除する必要があり、その機能を果たすのが定年制であるという[32]。つまり、「企業にとって、その平均的な賃金が辞めてもらわなければ困るほど高くなっているため、年齢で区切って機械的に辞めさせる[33]」のである。

【退職】団塊の世代は、人口が多いことに加えて、学校を卒業して就職するときが高度経済成長期に当たり、企業が大量採用を行った時期と重なったため、企業内における労働者の割合も他の世代に比べて高くなっている[34]。このため、団塊の世代は、企業経営面における現在の過剰雇用感の大きな要因であり、人件費の重石となっており、その大量の定年退職は、企業の過剰雇用感を縮小させ、若年層の雇用を増大させる。また、社会保障の企業負担分も含めた給与総額の減少は[35]、新規事業の投資を促進させる。このように、団塊の世代の退職は、企業の新陳代謝を進め、資本の収益率や企業の競争力を向上させる[36]。

一方、「団塊世代の引退は、引退前の労働力率を維持すると考えた場合と比べて、最大限 130 万人の労働力供給を減少させる。これは 7 兆円の雇用者報酬、16 兆円の実質GDPが失われることを意味し、そのマクロ経済や財政に及ぼすマイナス効果は大きい[37]」という意見もある。

【就業】堺屋太一氏は、「定年は働く年月の終りではなく、終身雇用と年功賃金から解放されて「自由な労働力」として再出発する区切りでしかない。これは、市場価格で安く雇えるエキスペリエンツ（経験者たち）が労働市場にどっと出てくることを意味する[38]」と考え、さらに、「60 歳を迎えても、団塊の世代はもう 10 年、働くのが普通になるでしょう。60 歳を迎えても、勤勉の気風に染まった団塊の世代には、年金や福祉に頼るだけの生活はとても送れません[39]」とみている。

団塊世代は老後も収入のある仕事を志向する意識が極端に強く、定年後も労働市場に踏

31「団塊が変える社会像」『東京新聞』2006.5.28.

32 樋口・財務省編著　前掲注 10，p.156.；堺屋太一・松原隆一郎(対談)「会社人間の呪縛を解かねば日本ごと沈む（特集　団塊世代の老年格差社会）」『中央公論』120 巻 11 号，2005.11，pp.33-43.

33 八代尚宏「少子高齢社会に備えるための構造改革を（特集　変わる「定年」団塊の世代・60 歳からどう働く？）」『法律文化』17 巻 7 号，2005.7　pp.12-15.

34 樋口・財務省編著　前掲注 10，p.90.

35 2010 年の正社員の賃金総額は、02 年に比べて約 2 兆円減る（「経営面から見た「団塊世代」退職の功罪」『Forbes』13 巻 3 号，2004.3，pp.136-137.）という指摘もある。

36 樋口・財務省編著　前掲注 10，pp.154-155.；宮川晃「意欲と能力のある限り働ける社会を目指して（特集　変わる「定年」団塊の世代・60 歳からどう働く？）」『法律文化』17 巻 7 号，2005.7　pp.16-19.；樋口　前掲注 30，pp.8-11.

37 樋口・財務省編著　前掲注 10，p. 287.

38 堺屋太一「「団塊の世代」はこれからがおもしろい（特別企画「人生最終章」を楽しむ）」『潮』562 号，2005.12，p.93.

39 堺屋太一「団塊の世代「最高の十年」が始まる（特集　団塊 1085 万人の「これから」）」『文藝春秋』83 巻 5 号，2005.4，pp.94-106.

みとどまる可能性が十分考えられる[40]。「『65 歳は高齢者』という認識はすでに虚構である[41]」というように、東京都のアンケートでも、男性団塊世代の 83.7%、女性団塊世代の 65.3%が 5 年後も働いていたいと思っている[42]。また、「定年後も働けるシステムが作られれば、労働力不足や年金の支給開始を遅らせることで年金財政を救えるし、働くことで高齢者が元気になる。70 歳以上の高齢者の就労率が高い県ほど 1 人当たりの老人医療費が安くなっている。高齢者の就労は健康長寿につながり、医療費の抑制も期待できる[43]」という指摘もある。

しかし、「従来の年功的な人事管理が高齢者の就業を制約していることがうかがえる。団塊世代を守り続けてきた日本的な雇用慣行が、今度は逆に彼らの就業を妨げる要因になりつつある[44]」ことから、定年の延長というよりも、定年でいったん区切った後、パートタイマーとして就業するのがふさわしい雇用形態とも考えられる。それは、高齢者の体力・健康に配慮した上で、彼らの生活資金も増えることになり、一方では、若年層の雇用の増加にもつながる。また、使用者側にとっても賃金の節約になり、さらに、高い技能水準や管理能力を伝承してもらえることになる[45]、からである。「退職者にとっても、フルタイム労働からいきなり退職という変化は余りに極端すぎるので、その間に部分就労・部分引退というパートタイムの働きが入ることが望ましい[46]」、と考えられる。このように、定年後も働き続ける場合は、フルタイム労働の継続ではなく、時間を単位とした多様な就業形態によるワークシェアリングを実現[47]していくことが求められるのかもしれない。

一方、改正高年齢者雇用安定法[48]により、平成 18 年 4 月 1 日から、少なくとも年金支給開始年齢までの高年齢者雇用確保措置（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止）の導入が各企業に義務付けられた。雇用確保措置導入見込み企業は、平成 18（2006）年 1 月 1 日時点で、97.9%に達しているが[49]、ほとんどの企業の対応は、対象者の基準を定めた再雇用による 1 年契約の継続雇用制度となっている。

Ⅳ　退職金と年金

【退職金】退職金については、研究者や研究所等が以下のような様々な数字を挙げている。①退職金総額は、団塊世代が 60 歳定年を迎える平成 19（2007）年で 10.7 兆円、同 20 年は 12.3 兆円、同 21 年には 13.4 兆円となり、この 3 年間で平成 18 年（6.7 兆円）に比べ

---

40 樋口・財務省編著　前掲注 10, pp.70-72.

41 熊坂賢次「福祉を求める老人は負け犬になる（特集　団塊世代の老年格差社会）」『中央公論』120 巻 11 号, 2005.11, pp.44-53.

42 『平成 15 年度政策課題調査　退職後の団塊の世代の活用についての調査報告書』東京都労働局, 2004, p.20.

43 和田秀樹「高齢者は働くことで元気になる（新春特集　バラ色の少子・高齢化）」『Voice』338 号, 2006.2, pp.78-80.

44 大和総研「ゼミナール　団塊が変える⑬」『日本経済新聞』2006.1.20.

45 橘木俊詔「団塊はフリーターと連帯せよ」『文藝春秋』84 巻 11 号, 2006.8、pp.354-360.

46 八代　前掲注 33, pp.12-15.

47 働き方の多様化に対して使用者側には生産性の低下を危惧する見方があるが、今までは「1 人当たり生産性」でとらえていたが「時間当たり生産性」をどのようにしてあげるかが重要になる（樋口　前掲注 30)。

48 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が平成 16 年 6 月に改正（平成 16 年法律第 103 号）された。

49 経済産業省・厚生労働省・文部科学省編『平成 17 年度　ものづくり白書』平成 18 年, p.201.

平均5兆円超も膨らむ見通しである[50]。
②退職一時金給付は、平成14年度の約4兆円の水準から平成17年度、同18年度に約3兆円程度へと若干の落ち込みをみせる。団塊の世代の退職が始まる平成19年度には、一転して約5.5兆円にまで増加する。その後、平成21年度はピークの5.8兆円程度にまで増加、平成23年度までの間は、毎年5兆円の水準を上回る給付が続く。団塊の世代の退職期間と想定される平成19（2007）～23（2011）年度の累計で、一時金給付が約27.6兆円、年金給付が約7.2兆円、合計で約34.8兆円となる[51]。
③団塊世代の退職金は、年間15兆円前後だから、退職が集中する平成19～21年にかけては累計約50兆円。退職人口の膨らみが続く平成25年まで考えると、7年間の退職金は累計約100兆円にも及ぶ[52]。

数字はいろいろであるが、いずれにせよ、団塊の世代が定年退職年齢に達する平成19年以降、多額の退職一時金給付が必要である。退職金は長い間働いてくれた社員の功労への報奨、老後の生活保障、社員の立場からは、若い頃の低賃金の埋め合わせ、賃金の後払いという意味もある[53]。

退職給付債務に対する年金資産（退職一時金を含む）の積み立て比率は、44.8%で将来の支払いに対応する資産準備がなされていない[54]。このため、企業の資金繰りにも影響が及ぶ可能性がでてくるが、今のところ決定的な退職金危機は起こらないとみられている。

一方、多くの地方自治体では、退職手当が財政面で逼迫要因となっており[55]、財源不足を補うため退職手当債[56]の発行を予定している。

【年金】企業にとって、退職一時金の負担は、資金調達問題さえ乗り切れば大きな問題にならない可能性もある。むしろそれ以上に問題なのは、現状を維持した場合、団塊の世代の退職後に企業年金給付が増大する点である。特に退職給付に占める終身給付の割合が高い企業では、負担の継続的増大が顕著になっていく[57]。

現行の公的年金制度は若い世代からの所得移転によって対応する仕組みであるため、巨大な人口の塊である団塊の世代が後の世代に負担を負わせて、より大きな給付を受け取ろうとすれば、無理が出てくる[58]。団塊世代の引退は、社会保険料の負担の担い手を減らす

---

50 大和総研「ゼミナール　団塊が変える⑪」『日本経済新聞』2006.1.18.

51 樋口・財務省編著　前掲注10，pp.175-176.

52 熊野英生「年金生活者にしのびよる消費税増税の影（特集　団塊世代の老年格差社会）」『中央公論』120巻11号，2005.11，pp.62-70.

53 「「退職金倒産」に怯える中小企業経営者（特集　団塊の世代・総退場と日本経済の行方）」『経済界』40巻3号，2005.2.8，pp.29-30.

54 樋口・財務省編著　前掲注10，pp.168-169.

55 「「団塊」定年07～09年度　退職金1兆2900億円増」『毎日新聞』2005.11.24.；「「団塊」問題で自治体悲鳴　退職金総額2.3倍に膨張」『東京新聞』2006.6.12.；「こちら特報部　しのびよる「自治体破産」－2007年問題を前に－」『東京新聞』2006.6.12及び2006.10.15.

56 地方自治体職員の退職金を支払うために財政状況の厳しい自治体に限って発行を認めていたが、第164回国会で成立した「地方交付税等の一部を改正する法律」（平成18年法律第8号）によって地方財政法が改正され、10年間の時限措置として発行条件が緩和された。平成18年度は、2600億円程度としている。

57 樋口・財務省編著　前掲注10，pp.182-183.

58 八代　前掲注33，pp.12-15.

一方で、年金受給者を増やすことで、社会保障財政の悪化をもたらす大きな要因となる[59]。「現在の年金制度（賦課方式）には3つの前提があり、第1に経済が成長すること、第2に人口が増えること、第3に現役時代の年限が養老年限よりずっと長いこと[60]」、というように、「現在の年金制度は人口増社会で生まれたシステムで、人口減社会にはなじまない[61]」ものであることから、「人口減少社会にはそれに適合したシステムの構築が必要である[62]」、との意見が多く見受けられる。

老後イメージの国際比較調査では、日本人は、年金生活者として老後を暮らすイメージが非常に強いが[63]、悠々自適な生活の前提であった公的年金制度が揺らいでいる。団塊の世代にあっては、報酬比例部分は60歳から支給され、定額部分も出生年や男女によって異なるが、65歳前からの受給となる。この他、定額部分と同時に、企業年金や職域年金が加わる。このため、60歳で定年となっても所得がなくなるわけではない。しかし、現在年金を受給している人よりは、受給の遅れなどにより所得が減少するので、消費が減少する可能性がある。逆に、人数が多い分、消費が減少するというような影響は小さく、むしろ新たな市場が生まれるという可能性もある[64]。

Ⅴ　技能・技術の継承

団塊世代は、そのボリュームが大きいこと、また年齢的に企業の要職にあったり、熟練技能を持つ労働者が多いことから、「質」「量」の両面において、日本経済に対して重要な役割を果たしている。団塊の世代が定年を迎えたときの経済的インパクトは、業種によって大きく異なる。団塊の世代の構成比の高い建設業、繊維・化学・鉄鋼などの製造業、運輸・通信業、卸売業などの産業では、他の産業よりも、影響が大きいと予想されている[65]。

オイルショックや円高不況といった需要減退期に、長期にわたって採用を減らした企業では、従業員の年齢構成に大きな歪みが生じている場合が多く、人材が十分育っていないため、大量の技能職の退職によって、技能継承の問題が生じる可能性がある[66]。新聞雑誌等には様々な事例が紹介されているが、なかでも製造業における様々な工程、特に、モノ作り中小企業における技能や職人的な技術の継承などで、危機意識の度合が高い。

システムの世界においても、平成19(2007)年に突然システムが止まるわけではないが、時が経つにつれて、じわりと退職の影響が出てくるという[67]。このため、アドバイザリー、顧問、嘱託などの形で契約して、時々知恵を借りるという仕組みを作る必要があると考えられている。米国でも、製造業や原子力、NASA（米国航空宇宙局）などで、今後数10年に

---

59 樋口・財務省編著　前掲注10，p.284.

60 堺屋・松原（対談）　前掲注32，pp.33-43.

61 松谷明彦「人口減社会　言いたい　企業、年金、余暇…人口が減っても豊かな生活を送れる仕組みを考えるべきだ」『毎日新聞』2006.2.6，夕刊.

62 大淵寛「経済教室　人口減と生きる１　今世紀中は減少続く」『日本経済新聞』2006.2.16.

63 熊野　前掲注52，pp.62-70.

64 「経営面から見た「団塊世代」退職の功罪（大退職「団塊の世代」が日本を変える）」『Forbes』13巻3号，2004.3，pp.136-137.

65 樋口・財務省編著　前掲注10，pp.78,85-86.

66 同上，p.109.

67 有賀貞一「新しいパラダイムに基づくシステムの再構築が必要（特集　団塊の世代・総退場と日本経済の行方）」『経済界』40巻3号，2005.2.8，pp.22-25.

わたり旧システムの運用を継続していく必要性に迫られているという[68]。

このような技能継承の問題に対しては、文書や映像による資料やマニュアルの作成、ベテラン技能者の定年延長や再雇用、技能継承の危機が大きい分野への人員の重点配置、ベテラン技能者によるマンツーマン指導や専任教官としての指導、センターや学校を設置して統一的な指導を行って技能の伝承におけるばらつきを防ぐなどが、行われている。「平成17 年度ものづくり白書の概要」では、「団塊の世代の退職に伴う技能継承等の問題（2007年問題）の危機感に高まりが見られ、何らかの取り組みを行う企業も増加。団塊の世代については雇用延長が図られつつある状況が伺えるが[69]、単に技能継承の問題の先延ばしを図るのではなく、技能の教え手として活用していくことが重要[70]」としている。

このように、退職前に技能伝承を行っていくものと、定年延長や退職後の再雇用で技能者不足を補ったり技能の伝承を進めていくものが見られる。人材派遣会社なども、技術者や経験者の派遣事業に乗り出すなど、様々な対応が見られる。

Ⅵ　団塊の世代の消費市場

住宅ローンと子育てが終り、数 10 兆円とも言われる退職金を手にし、しかも消費に欠かせない「時間」を持った[71]1000 万人前後の団塊世代は、巨大な市場を形成すると見られている[72]。

団塊の世代の特徴として、①生活を楽しむためにお金を使う、②スポーツやレジャーを好む、③旅行やグルメにも興味、④身だしなみやファッションにも気を使う、⑤ITを使いこなし情報に敏感、などがあげられている[73]。DASH 〔―Digital（デジタル）、Attractive Aging（魅力的な加齢）、Study（学ぶ）、Hobby（趣味）〕を、シニア世代の消費を掘り起こすキーワードとして掲げているものもある[74]。

流通業界、金融界、旅行業界、不動産業界、音楽業界、IT関係、スポーツ関係、カルチャースクール、大学などでは、団塊の世代をにらんだ商品を用意したり店作りをすることによって、団塊の世代を取り込もうとする動きを活発化させている。団塊の世代の退職者を中心にして、平成 25 年頃までに、金融商品購入、住宅不動産購入、旅行、勉強や学習関係、高額商品購入、趣味などで、15 兆円を超える経済効果が生まれるとの試算もある[75]。

一方、「にわか資産家が大量に生まれるが、派手な消費は起こらないのではないか[76]」、

---

68 「「2007 年問題」とKM」『Club　Unisys　PLUS』VOL.1,2005.10, p.12.

69 前掲注 48

70 経済産業省・厚生労働省・文部科学省「平成 17 年度ものづくり白書の概要」（平成 18 年 6 月）＜http://www.meti.go.jp/press/20060609001/20060609001.html＞

71 西村晃「バラ色の「団塊の世代マーケット」（新春特集・バラ色の少子・高齢化）」『Voice』338 号, 2006.2, pp.67-70.

72 50 歳代と 60 歳代を比べると、60 歳代は時間的にも経済的にも 50 歳代より余裕がある。団塊の世代が引退した後もこれと同じかどうかわからないが、少なくとも時間的余裕のある巨大な集団が、消費市場に生まれることは確かである（樋口・財務省編著　前掲注 10, p.255.）。

73 「退職金マネーの争奪戦が始まっている（特集　団塊の世代・総退場と日本経済の行方）」『経済界』40 巻 3 号, 2005.2.8, pp.26-29.

74 「特集WORLD　06 年のトレンドは」『毎日新聞』2005.12.16.

75 「団塊の退職 15 兆円効果」『毎日新聞』2006.4.2.

76 「消費をつかむ　第 1 部　300 兆円の気まぐれ2」『日本経済新聞』2006.5.11.

あるいは、「雇用延長や再就職したとしても現役時代と比べると収入は減少するため、退職金の効果を打ち消して消費はさほど増えない[77]」、という見方もある。

Ⅶ　移住

自然回帰、安らぎ、過密生活からの逃避、職縁社会からの離脱、就農、再チャレンジなどから、ふるさと回帰や田舎暮らし願望をもった団塊の世代は、かなり多いと見られている。一方、人口減少に悩む自治体では、定住人口を増やし、地域の活性化を図りたいと、移住体験ツアー、空き家情報の提供や空き家活用事業、各種相談窓口の設置、情報発信などの事業を行って、移住誘致に動き出している[78]。

団塊世代の三大都市圏での居住割合は、出生した時点では 31.4%だったが、昭和 50 年時点では 51.6%、平成 12 年時点では 49.2%になっている[79]。地方への移住が活発化した場合も、三大都市圏の居住割合は、さほど低下しないと予想されている。大都市は地方に比べ、レジャー施設や文化施設が突出し、医療施設の選択肢も多く、公共交通も発達している。高齢者でも住みやすいため、特別な事情がないかぎり、生活基盤があり住み慣れた場所を離れて、あえて故郷や地縁も血縁もない地方に移住するケースはそれほど多くなく、大部分は大都市圏にとどまる可能性が高い、と考えられるからである[80]。東京都の調査でも、5 年後の東京は住みにくくなっているだろうと多くの者が感じながらも、東京からの脱出志向は少ない[81]。三大都市圏では 60 歳以上人口が平成 12～22 年の 10 年間で 3～5 割増加するのに対し、地方圏では、1～2 割の増加に過ぎないと予測されている[82]。

団塊の世代の移住に対しては、「団塊の世代は、今はよいもののやがては歓迎されざる存在になると懸念される。団塊の世代の抱え込みはやがて大きな財政負担を招くという事実は認識されてよい[83]」という見方もある。一方、「定住による地域での消費は、将来の医療や福祉コストを上回る[84]」という見方もある。

おわりに

最近では、平成 12（2000）年のコンピュータ問題や平成 16（2004）年のビル需要の問題があった。これら一過性の問題と比べて 2007 年問題は、団塊の世代の退職を機に、日本の社会や経済構造が変わっていくことに対して、どう対応するのか、という問題提起でもある。そのような意味からも、団塊の世代の退職については、様々な角度から吟味し、今後の施策につなげていく必要があると考えられる。

---

77 「数字でみる消費 2　団塊退職金 53 兆円、貯蓄・投資に 6 割」『日本経済新聞』2006.5.9.

78 「団塊移住自治体が必死」『東京新聞』2006.4.26.

79 樋口・財務省編著　前掲注 10，pp.47-49.

80 同上，pp.207-208.

81 東京都労働局，前掲注 42

82 樋口・財務省編著　前掲注 10，p.219.

83 嶋津隆文「大都市団塊 85 万人の"漂流”が始まる（特集　団塊世代の老年格差社会）」『中央公論』120 巻 11 号，2005.11，pp.54-61.

84 前掲注 78