

第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響 －賃金プロファイルの形状および労働組合の存在－

第1節 問題意識

経済協力開発機構の国際比較分析（OECD、2006）によれば、OECD加盟国において年功賃金が高齢者雇用を阻害している可能性があるという。しかし一方で日本は年功賃金が広く行き渡っているにも関わらず高齢者の雇用率が高いという例外的な存在となっていることが指摘されている。

また社会政策についての国際比較分析では、公的給付（在職老齢年金・高年齢雇用継続給付）が高齢者雇用への賃金補助の役割を果たし、それが労働市場に歪みを与えていないかが重要な論点となっている（OECD、2004、2006）。

本章ではこうした高年齢者の継続雇用をめぐる論点にたいし、山田（2007）の研究枠組を踏襲し、JILPTが2008年に実施した企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」を用い、次の5つの関係を中心に分析した。

- ・ 高年齢者の継続雇用と賃金の年功度（賃金プロファイル）との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と賃金水準の下げ幅および公的給付利用との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と正社員に対する労働需要との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と60歳までの雇用管理との関係
- ・ 高年齢者の継続雇用と労働組合との関係

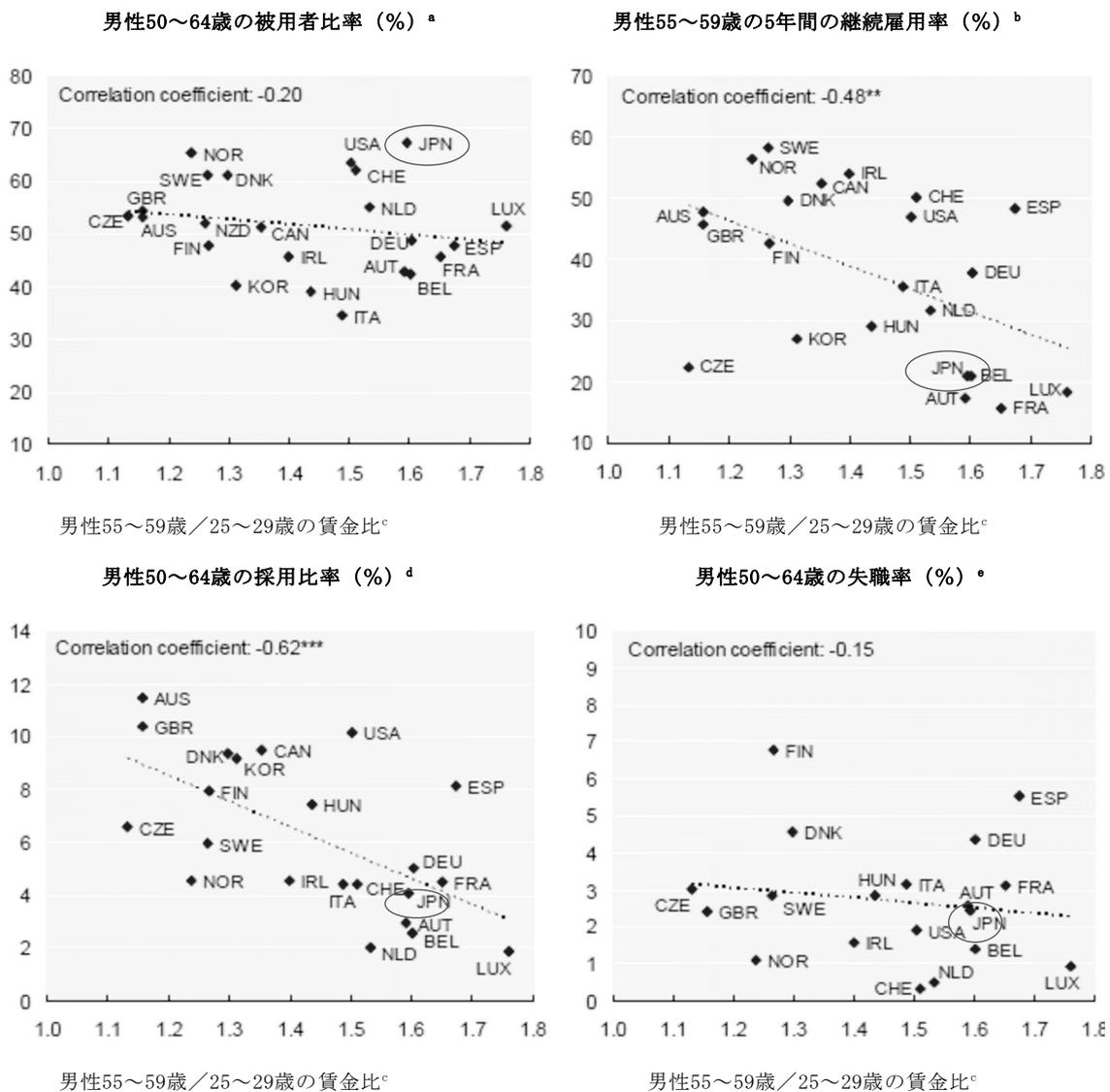
本章の構成は以下の通りである。まず次節で、賃金プロファイルと継続雇用についての議論を整理する。第3節では、2004年の改正高年齢者雇用安定法の影響と企業の対応について概念モデルによりいくつかの仮説を示す。第4節では上記5つの関係について、今回の調査のクロス集計により概観する。第5節では定年延長確率と継続雇用確率について、さまざまな条件をコントロールしつつ、上記5つの関係を検証する。第6節に本章で得られた知見をまとめる。

第2節 賃金プロファイルが継続雇用に与える影響に関するこれまでの研究

冒頭で紹介したように、賃金プロファイルと労働市場の成果について国際分析したOECD（2006）は賃金の年功度（賃金プロファイルの傾きのきつさ）が高年齢者就業に影響を与えることを示した。第2-2-1図はこの分析結果の引用である。第2-2-1図では男性50～64歳被用者比率、男性55～59歳の5年間の継続雇用率、男性60～64歳の採用比率、男性50～64歳の失職率という4つの指標で、賃金プロファイルの傾きのきつさ（より具体的には男性25～29歳賃金

に対する男性55～59歳の賃金の相対比)の効果を検討している。

第2-2-1図 年功賃金と労働市場の成果



注：**、***はそれぞれ5%あるいは1%水準で統計的に有意。

a) 被用率とは2004年の各年齢人口に占める2004年時点の被用者の割合を示す。

b) 継続雇用率とは1999年の被用者の中、2004年にも同じ雇用主に雇われている人の割合（推計値）を示す（韓国については1995～2000年で計算）。

c) 給与データは1998～2003年のいずれかで、フルタイム労働者の給与である。

d) 採用率とは、被用者に占める1年未満の勤続年数の者の比率を示す。データは2004年（韓国は2000年）。

e) 失職率とは、現在非就業で過去1年間に非自発的理由で失職した者の、1年前の全被用者（失職した者を含む）に対する比率を表す。日本については2002年データ、他の国については2004年データである。

資料出所：OECD（2006）。

この横断面の国際比較データによれば、統計的に有意な相関があるのは、4指標の中、男性55～59歳の5年間の継続雇用率と男性60～64歳の採用比率の2つである。賃金プロフィール

の傾きがきついと男性55～59歳の継続雇用率と男性60～64歳の採用比率は低下するという、統計的に有意な負の相関が確認されている。一方、高年齢者の就業率（ここでは男性55～64歳の被用者比率）については、統計的に有意な負の相関は確認できていない。またOECD（2006）は、日本が「年功賃金が重要であるにもかかわらず高年齢者の雇用率がなおきわめて高いという明らかな例外である」と指摘している。

つまり、日本では賃金プロファイルの傾きが比較対象国の中で相対的にきつく、それは横断面の国際比較分析からすれば男性55～59歳の継続雇用率や男性50～64歳の中途採用比率を統計的に有意に低める要因となっているが、男性50～64歳の被用者比率については統計的に有意な影響を与えていない。

とはいえ、こうした国際比較の結果の解釈には議論の余地がある。まず日本における定年制度の存在である。定年経験は、60歳代の男性の就業確率を2割程度低下させる要因となっており、この負の影響の度合いは過去20年間一貫した大きさとなっている（清家・山田、2004、p. 109）。実際、**第2-2-1図**の右上のパネル「男性55～59歳の5年間の継続雇用率（%）」に注目すると、日本は傾向線より右下にずれた位置にある。すなわち同じ賃金プロファイルの傾きのきつさでも継続雇用率は低い部類に属している。

ところがこの定年経験は継続雇用率の引き下げ効果がある一方、定年年齢までについては雇用保障効果（樋口・山本、2002a）もあり、さらに各企業の定年年齢と賃金プロファイルには密接な関係がある。たとえば久保（1995）は企業別の個票データに基づき高年齢者の比率が高い企業では、賃金プロファイルの傾きが緩やかであることを示した。また大橋（1990）、Clark and Ogawa（1992）や三谷（2003）なども、定年延長が賃金に対する勤続年数の正の効果を引き下げること、すなわち定年延長が賃金プロファイルの傾きを緩やかにし、同じ勤続年数でも定年延長された企業では賃金が引き下げられる実態を明らかにした¹。また、樋口・山本（2002a）は賃金カーブが急な事業所（産業）ほど多くの高齢雇用者が企業外部へ排出されていること、樋口・山本（2002b）では55歳以降の賃金カーブをフラット化した場合フルタイム雇用確率は男性55～59歳で下落し、男性60～64歳で上昇するとのシミュレーション結果を得ている。このように日本においては、就業確率や継続雇用確率は賃金プロファイルのみならず、定年制度を通じた影響をもつので、賃金プロファイルのみと労働市場の成果とを直接結び付けるには注意が必要である。

こうした日本における各研究の知見を考慮しつつ、以上をまとめれば、日本はOECD加盟国内で例外的な存在であるが、その理由として2つ考えられる。第一に定年制度の存在である。過去40年間に60歳までの一律定年制が急速に普及した²ことにより、曲りなりにも60歳までの

¹ なお、大橋（1990）の理論モデルでは、第二期の賃金水準（賃金プロファイルの傾き）が最適な定年年齢に与える影響が定まらないことが示されており、実証分析の課題だとされている。

² これは1994年の高年齢者雇用安定法改正（施行は1998年4月）により60歳未満の定年制が禁止されたことによる。この強制的な定年延長の施策効果により、バブル崩壊後の不況期にもかかわらず、55～59歳における雇用率上昇が続いた（三谷、2001、pp. 348-349）。なおこの時点で同法はさらに65歳までの雇用確保（継続雇用等）も

雇用確保がなされていることが挙げられる。公的な早期引退制度がない³ことと、この定年制普及により、定年年齢までの雇用保障効果により55～59歳については被用者比率が高くなっている可能性がある。その一方、60～64歳までの継続雇用確率は同じ賃金プロファイルの傾きをもつ国の中で相対的に低くなっている。これも定年制度の影響によるものと考えられる。第二に60歳前後での大幅な賃金切り下げである。第一の点と関連し、55～59歳の賃金で見ると確かに25～29歳の賃金よりかなり高く、その結果、第2-1-1図では賃金プロファイルの傾きがきつい方に位置している。しかし、60～64歳ではかなり大幅な賃金引き下げが行われている実態があり、60～64歳まで含めて考えた場合には、年齢賃金プロファイルの傾きは低くなり、第2-2-1図で示されている賃金プロファイルの傾きのきつさは実は見掛けの部分もある。

このように60歳前後で相反する効果をもつ定年制度と賃金プロファイルおよび高年齢者の就業率・継続雇用率との関係は、さらに2004年6月の高年齢者雇用安定法の改正により新たな要素が組み込まれた。周知のとおり、2006年4月から65歳未満の定年の定めをしている企業は年金受給開始年齢までの高年齢者に雇用確保措置を講じることが義務付けられるようになった。この際、賃金プロファイルをそのまま延長するような形で雇用確保措置を講じれば、人件費の増大につながった可能性がある。そうした人件費増大を回避する方法として多くの企業で選択されたのが、継続雇用者の大幅な賃金引き下げが可能な再雇用制度の活用であった。多くの企業で60～64歳の継続雇用者に大幅な賃金低下が観察され、その大幅な賃金低下が60歳以降の就業率（継続雇用率）に大きな影響を与えている（山田 2007）。さらに再雇用制度ではなく、定年年齢延長や定年制度廃止などの方法を導入した企業は、そうでない企業に比較して賃金プロファイルの傾きのゆるい、すなわち再雇用制度によって賃金を定年到達後、大幅に切り下げる必要がない企業に多かった（山田 2007）。

第3節 賃金プロファイルと継続雇用に関する概念モデルおよび仮説

この節では、定年制度をある時点に設定している企業が、あらたに定年年齢を超えての継続雇用を義務化された場合に、どのような対応が可能かについて簡単なモデルに基づき議論する。なおこの節は山田（2007）の第3節での説明と重なる部分が多い。

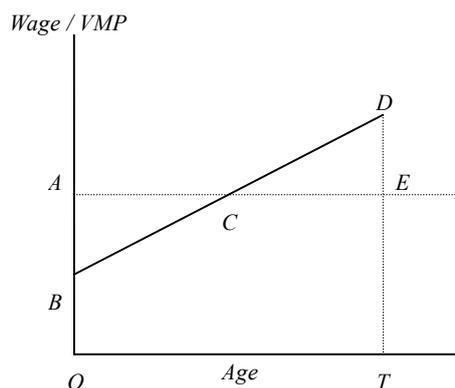
第2-3-1図は、Lazear（1979）に基づき定年がある企業における労働者の年齢（横軸）と限界生産力価値と賃金（縦軸）との関係を示している。労働者の限界生産力価値（*VMP*）は直線 *AE* で示されている。ここでは、仮に限界生産力価値は年齢に関わりなく一定であるとする。賃金（*Wage*）は直線 *BD* で示されている。入社時点（*O*）で労働者の限界生産力価値を下回る形で賃金 *B* が支払われている。労働者の賃金は年齢と共に上昇し、点 *C* において限界生産力価値と一致する。その後、労働者の賃金は限界生産力価値を上回り続け、後払い賃金分の面積 *ABC*

努力義務化している。

³ OECD加盟国における早期引退制度についてはCasey et al.（2003）等を参照されたい。

が面積 CDE によって相殺される T 時点において、強制退職すなわち定年が設定される。労働者はごまかしや不正行為（たとえば労働者の努力水準が賃金に見合わないレベルまで落ち込むなど）が発覚し解雇されると後払い賃金分（ ABC ）を失うので、そうした行為は抑止されることになる⁴。

第2-3-1図 労働者の限界生産力価値と賃金および定年の関係



このようにすでに T 時点での定年年齢が設定されている状況で、それを超えての雇用確保措置を義務付けた改正高年齢者雇用安定法はどのような影響を与えるのであろうか。第2-3-1図でいえば、改正高年齢者雇用安定法は、企業に T を延長させることを義務化する法律である。企業側としては第2-3-2図のように3つの方策が考えられる。

第2-3-2図のパネル①は、年齢・賃金プロファイルを BD から BD' へと傾斜を緩やかにする第一の方策を示している。このように変更された緩やかな傾斜のプロファイルの下では、新たな後払い賃金分の ABC' は $C'D'E'$ でありあう。その結果、雇用は T から T' 時点まで継続されることになる。しかし、この方策はその企業におけるすべての雇用者の賃金切り下げとして影響するため、労使交渉など、賃金プロファイルの調整費用がかかり、容易な方策ではないと考えられる。

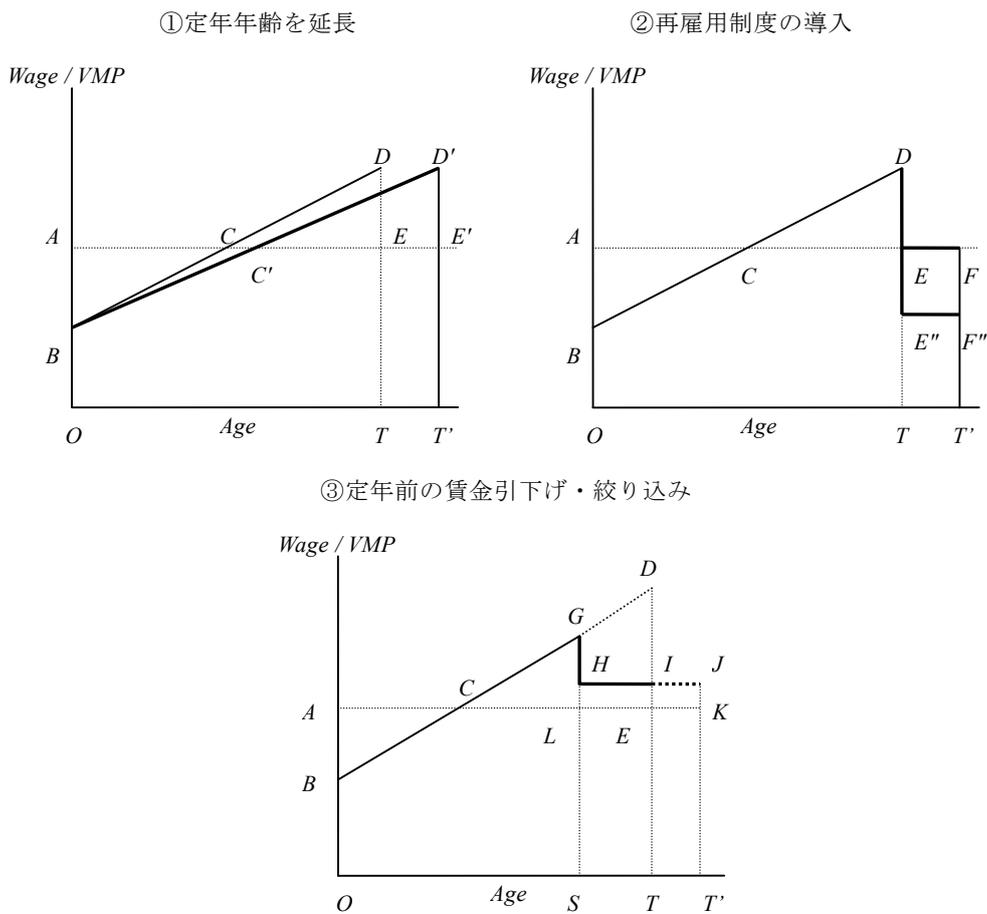
第二の方策は、 T 時点で限界生産力価値まで（ EF まで）賃金を下げて、高齢者を継続雇用する方法である。この方策では定年年齢以降の雇用者しか影響を受けないので、比較的、労使が合意に達しやすい方法である。しかし、この場合、企業にとって高年齢者を T' 時点まで継続雇用するにはリスクが生じる。すなわち後払い賃金が清算された後なので、企業にとっ

⁴ ここで説明される「後払い賃金契約」は、企業側にとっての「ごまかしや不正行為の防止」という利点以外に、労働者自身にとっても利点がある。つまり「後払い賃金契約」を結ぶことで、労働者の努力水準を高く保たせ、結果的に（入社時から定年時までの）平均的な限界生産力価値（VMP）を高くさせ、そのことは（入社時から定年時までの）労働者の平均賃金を高めることになる。したがって、この「後払い賃金契約」は、企業側にとってごまかしや不正行為が減らせるという利点以外に、（表裏の関係ではあるが）労働者にとっても自らのモラルハザード（努力水準を低くする）を防ぎ賃金を高めるといった利点があるため、このような「後払い賃金契約」に労使双方が積極的にコミットする可能性がある。

ては労働者によるごまかしや不正行為 (cheat) を防止するインセンティブ・デバイスがなくなるからである⁵。

この問題の対処法として3つ考えられる (なお、ここでは T から T' 時点までの短期間に BD のような賃金契約を再設定するような可能性を捨象する)。第一の対処法は、 T から T' 時点までの雇用契約を長期雇用契約ではなく、短期雇用契約あるいは解雇しやすい形態 (正社員以外) の雇用契約を結ぶことである。現実には、今回われわれが実施した調査においても T から T' 時点までの間の雇用契約で多い雇用・就業形態は、嘱託・契約社員やパート・アルバイトなどで、調査対象企業の75%はこうした雇用契約に基づく継続雇用を行っている。一方、正社員での継続雇用が多い企業は調査対象の17%に過ぎない。嘱託・契約社員、パート・アルバイトといった雇用契約であれば、正社員身分での雇用契約と比較すると、労働者によるごまかしや不正行為の発生があった場合に、雇用契約をただちに打ち切れることは相対的に容易で、雇用契約を打ち切られた労働者は年金受給開始年齢まで収入が途絶することになる。このよ

第2-3-2図 改正高年齢者雇用安定法への企業の対応



⁵ もちろん、 T 時点でもう一度 BD 間のように賃金後払い契約を結ぶ可能性も考えられる。しかし TT' は短期間であるのでそうした契約を現実に結べるのかは疑問である。

うに、短期の雇用契約の更新という形を取れば、労働者によるごまかしや不正行為の発生は抑制される。第二の対処法としては定年以前の数年間をかけ、労働者によるごまかしや不正行為の発生を見込み、予め限界生産力価値未満の賃金で (E^*F^* で) 高齢者を継続雇用することが考えられる。

しかし、労働者が限界生産力価値未満の賃金で雇用継続を受託する可能性がありうるであろうか。2つの可能性を指摘できる。第一の可能性は、他企業に再就職する場合に、定年まで蓄積してきた企業特殊的人的資本を失うケースである。その場合、他企業におけるその高年齢者の限界生産力価値はAで示された水準よりも、企業特殊的人的資本を失った分だけ低くなる。その場合の賃金は E^*F^* より低くなる可能性がある。定年到達者はそれよりも同じ企業に留まり、 E^*F^* という契約を受け入れるという可能性が考えられる。もっとも、そうした契約を提示する企業は長期的に労働者の評判を貶め、優秀な労働者の採用が難しくなる可能性もある。また山田 (2007) の実証分析でも示されたように、 E^*F^* の水準設定が低すぎれば、定年到達後、その企業に継続雇用されることを希望せずに離転職を選択する高齢者も増えるだろう。

第二の可能性は、日本の現行制度を考えた場合、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付 (高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金) があるので、これらの給付を組み合わせる (賃金に上積みする) ことにより、企業としては限界生産力価値未満の賃金 (E^*F^*) ながら、総収入としてはより高い金額 (EF 以上) を得られるので、こうした労働者が継続雇用を希望する可能性は十分に考えられる。これらの公的給付を組み合わせることで、実際には限界生産力価値以上の年収 (=賃金+公的給付) 水準を企業は提示できる可能性があり、高齢者はもし限界生産力価値未満の賃金 (E^*F^*) と公的給付との合計が限界生産力価値 (EF) 以上になれば、すなわち働く事による年収水準が EF 以上になれば、継続雇用されることを望むことになる。

さらに公的給付以外に、賃金と組み合わせ可能な給付として、企業年金の存在も考えられる。しかしながら、企業年金がもし賃金の後払いであるなら、労働者はそうした年収水準を維持するための企業年金の組み込みを賃金低下の補償として受け止めず、転職してしまう可能性がある。実際、山田 (2007) は企業年金の組み込みにより、継続雇用率が下がることを示している。これは、高齢者が企業年金の組み込みを実質的な生涯年収の切り下げと理解し、離職を選択していることを示唆する結果である。

もうひとつの方策もある。第2-3-2図のパネル③はこの第三の方策を示している。この方策は、第一と第二の方策の折衷型である。企業は定年前時点で賃金をいったん切り下げ、それを原資に定年後の継続雇用に充てる方法である。すなわち、定年前のS時点で切り下げたGHID分を原資にTからT' 時点までの生産性を上回る賃金部分IJKEを捻出する方法である。T' 時点以降、短期の雇用契約の更新という形を取れば、労働者は生産性を上回る賃金部分IJKEを回収できなくなることを避けようとするため、労働者のごまかしや不正行為の発生は抑制

される。パネル①で示された第一の方策と比較すると、賃金を切り下げるのは定年前数年間の高齢者であり、全社員の賃金切り下げを行わなくてはならなくて済む分、賃金プロファイルの調整にかかる費用は少ない。また55歳定年制から60歳定年制への移行時に、55歳時にいったん賃金を低下させることにした企業は多く、そうした歴史的な経緯が残るような賃金プロファイルを採用した企業では、従業員に比較的受け入れられやすい方策と考えられる。あるいはS時点から定年時まで、継続雇用に値する生産性の高い労働者のみを選抜することも考えられる。この場合、選抜から漏れる労働者の存在を考慮すると、平均的に賃金はGHID分切り下げられることと同じになる。

以上の議論に基づくと、ほかの条件が一定であるなら次のようなことが予想される。

- (仮説1) 賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど多くの高齢者を継続雇用できる。
- (仮説2) 賃金プロファイルを定年到達前に修正している企業では、定年到達時に大幅な賃金引下げをする必要がないため、より多くの高齢者を継続雇用できる。
- (仮説3) 定年到達時の賃金低下がより大きな企業ほど多くの高齢者を継続雇用するが、公的給付を組み合わせても生産性を下回るほど年収低下が大きい場合、定年到達者は離職を選択し、継続雇用率は下がる。
- (仮説4) 定年到達時の賃金低下がより大きな公的給付で補償されている企業ほど多くの高齢者を継続雇用する。反対に、企業年金で補償している企業では、定年到達者は離職を選択し、継続雇用率は下がる。
- (仮説5) 労働者側の交渉力が強い場合、こうした賃金プロファイルの調整費用は高くなり、その結果、賃金プロファイルがうまく調整されず、継続雇用率が下がる

次節では、これらの仮説について、個票データ（企業データ）を用いて検証する。

第4節 賃金プロファイルと60歳前後の雇用管理の関係

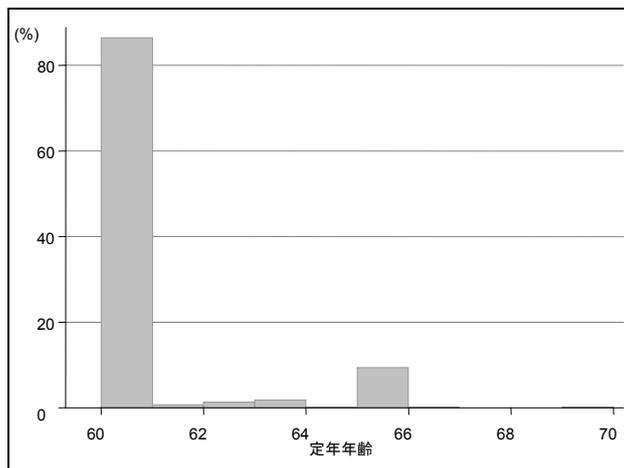
本章でもJILPTが2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」を使用する。本節では、この調査結果に基づき、賃金プロファイルや60歳前後の雇用管理について単純なクロス集計表により、基本的な事実をまず確認する。

1. 定年および継続雇用の状況

この調査によれば定年制がある企業がほとんど（調査対象企業の98%）である。第2-4-1図は、定年制をもつ企業の定年年齢の分布を示している。この図から明らかなように、企業の1割は定年年齢を65歳に設定しているが、残りの9割近くは60歳定年制を採用している。2006

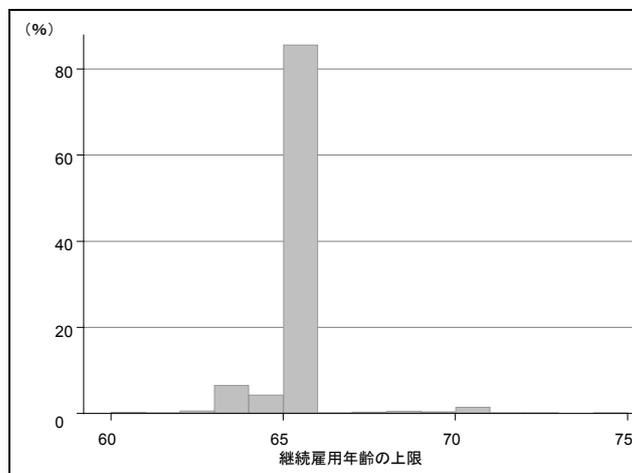
年4月から65歳未満の定年の定めをしている企業は、年金受給開始年齢までの高年齢者の雇用確保措置を講じることが義務付けられ、2008年時点での年金受給開始年齢は63歳であるにも関わらず、依然として企業は60歳定年制を堅持していることがわかる。

第2-4-1図 定年年齢の分布



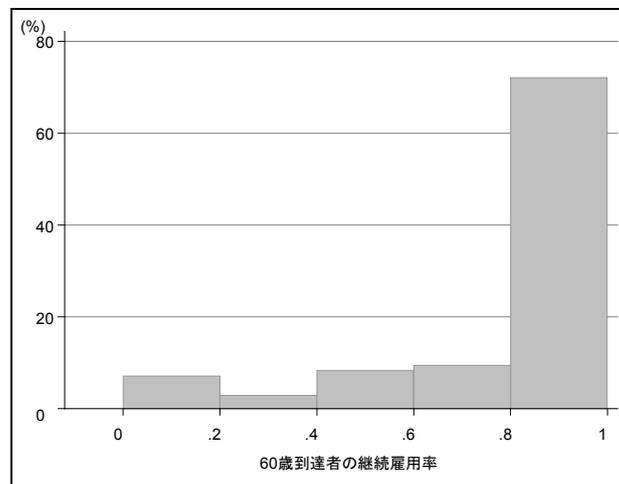
改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の義務化により、定年年齢が60歳である企業がほとんどということは、定年後に継続雇用制度設ける企業がほとんどということである。実際に、定年後に継続雇用制度のある企業は96%である。ただし、その継続雇用制度についても上限がある。第2-4-2図で示されているように、継続雇用制度を設けた企業の9割近くが上限年齢を65歳にしている。すなわち、年金受給開始年齢が最終的に2013年までに65歳に引き上げられるのを見越し、ほとんどの企業で上限年齢をこの最終的な年金受給開始年齢（65歳）に設定しているが、それを超えて継続雇用を推進しようとしている企業は皆無に等しい。

第2-4-2図 継続雇用年齢上限の分布



また、継続雇用の上限年齢が65歳ということは、すべての高年齢雇用者が60歳を超えて継続雇用されていることを必ずしも意味しない。第2-4-3図では横軸に60歳到達者の継続雇用率をとり、その企業分布を示している⁶。たしかに、7割の企業で継続雇用率が8割以上となっているが、2割の企業で継続雇用率は6割以下となっている。もちろん、60歳以降の継続雇用率が低い企業が存在するからといって、雇用確保義務を果たしていない企業が存在することを直ちに意味するものではない。しかしながら、一定割合の企業で60歳以降の継続雇用率が6割を切っているという実態は、雇用と年金の適正な接続といった社会政策的観点から注意を要すべき点である。

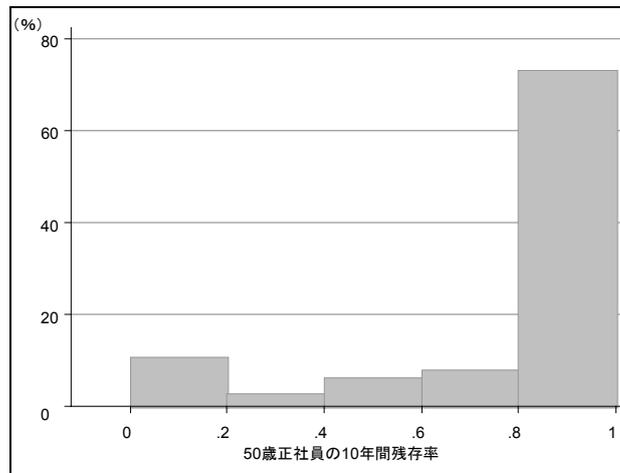
第2-4-3図 60歳到達者の継続雇用率の分布



60歳到達時ではなく、すでに50歳代の段階で高年齢者の絞込みを行う企業も一定割合存在している。第2-4-4図は10年前に50歳を迎えた正社員の数を100%としたとき、60歳まで勤務している割合（50歳正社員の10年間残存率）の企業分布を示している。10年間残存率が80%以上の企業は7割を超えている。しかし、50歳正社員の10年間残存率が60%以上80%未満の企業が1割、60%をきる企業も2割あり、60歳到達前に正社員を絞り込んでいる企業も一定割合存在していることが分かる。

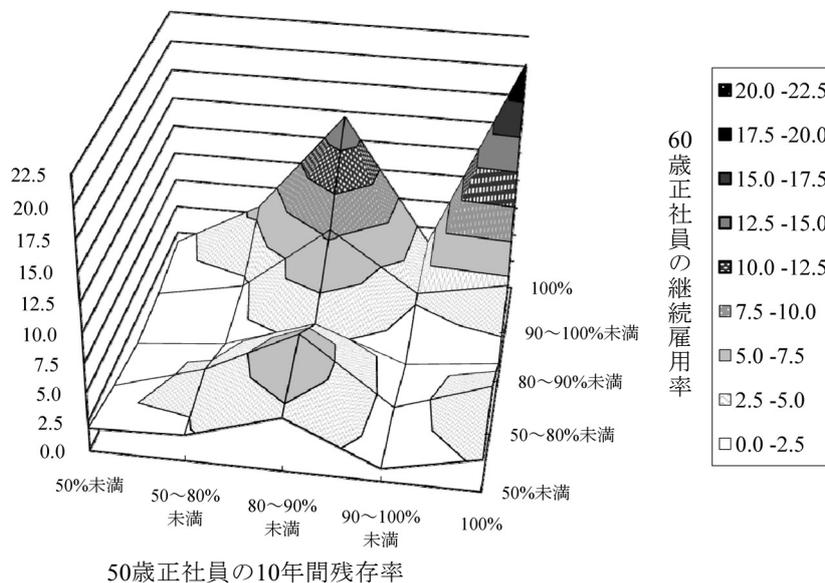
⁶ 「定年到達者がいない」等の企業は除いて集計している。

第2-4-4図 50歳正社員の10年間残存率



それでは、50歳正社員の10年間残存率は、60歳以降の継続雇用率の高さと、トレードオフの関係にあるのだろうか。第2-4-5図は、横軸に50歳正社員の10年間残存率をとり、縦軸に60歳正社員の継続雇用率をとり、企業分布を等高線として表している。最も山が高くなっているのは、50歳正社員の10年間100%かつ60歳正社員の継続雇用率100%の山で、2割の企業がここに集中している。ただし、やや低い山がもう2つ存在している。具体的には50歳正社員の10年間残存率80~90%未満かつ60歳正社員の継続雇用率50~80%未満の山、そして50歳正社員の10年間残存率が同じく80~90%未満かつ60歳正社員の継続雇用率100%の山であり、各々7%と15%の企業がこの2つの小さな山を形成している。すなわち、多くの企業で50歳正社員の10年間残存率は80~90%未満か100%であり、さらに60歳正社員の継続雇用率をみると、等高線による3つの山が示しているように、いくつかのタイプがあるようである。

第2-4-5図 50歳正社員の10年間残存率と60歳正社員の継続雇用率

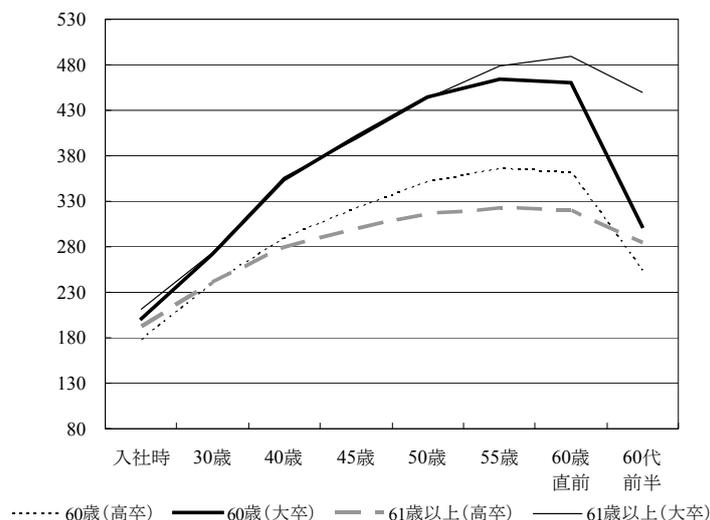


2. 賃金プロファイルの形状と継続雇用後の賃金水準

次に賃金プロファイルの形状と継続雇用後の賃金水準についても単純なクロス集計により確認する。第2節でも紹介したように、定年年齢と賃金プロファイルは密接な関係があることが過去の多くの研究で指摘されている。第2-4-6図は定年年齢が60歳か61歳以上かに分けて、各年齢時の平均的な給与月額(千円)を示している。定年年齢が61歳以上というのは、第2-4-1図で確認したように多くの場合、65歳に設定されているので、事実上、定年年齢65歳と同義である。また、カッコ内に示されている学歴は当該企業における、正社員全体に占める割合が最も多い学歴層を示す。なお、定年年齢61歳以上の大卒カテゴリーは、サンプル数が極端に少ない(38サンプル)のため、参考値である。

第2-4-6図から明らかなように、全般的に60歳到達後に賃金下落を経験することがわかる。とくに定年年齢60歳の大卒カテゴリーで大幅な賃金低下を経験する。賃金プロファイルの傾きのきつい分、このカテゴリーは平均して60歳到達後に月額16万円の大きな賃金下落を経験する。高卒が正社員の大多数で、かつ定年年齢を61歳以上に設定している企業で、賃金プロファイルの傾きはもっとも緩やかである。入社時19万円であった給与月額は32万円まで最高値となる。ただし、60歳到達後は4万円しか下落しない。一方、高卒が正社員の大多数を占め、かつ定年年齢を60歳に設定している企業では、入社時18万円であった給与月額は37万円まで上昇する。そして60歳到達後に11万円下落する。⁷

第2-4-6図 定年年齢と賃金プロファイルの傾きの関係

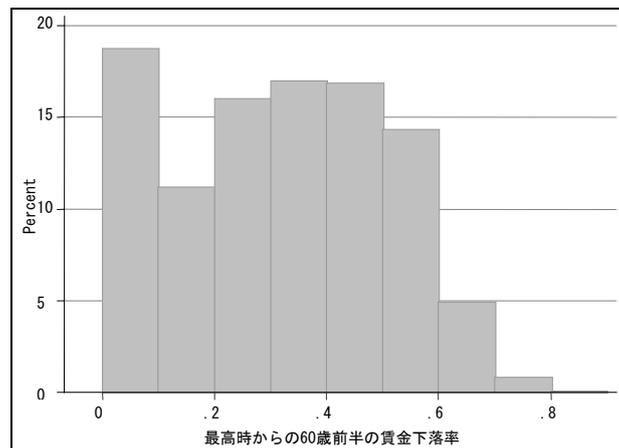


注：各年齢時の平均的な給与月額(千円)を示す。「60歳」は定年年齢を60歳に設定している企業、「61歳以上」は定年年齢を61歳以上に設定している企業を示す。第2-4-1図で示されているように、定年年齢61以上に設定している企業のほとんどが、65歳に設定している。「大卒」あるいは「高卒」は、当該企業における、正社員全体に占める割合が最も多い学歴層を示す。サンプル数は、「60歳(高卒)」が992、「60歳(大卒)」が435、「61歳以上(高卒)」が183、「61歳以上(大卒)」が38となっている。

⁷ なお、大卒が正社員の大多数で、かつ定年年齢を61歳以上に設定している企業で賃金プロファイルの傾斜はもっともきつい、サンプル数から明らかなように例外的な存在である。

第2-4-6図では、賃金下落幅毎の企業分布がわからないので、それを示したのが第2-4-7図である。賃金下落率の最頻値は4割前後にあり、半数の企業で賃金下落率は4割以上で、60歳前後に企業は大きく賃金を削減していることがわかる。

第2-4-7図 60歳代前半の賃金下落率の分布



こうした賃金下落は何を基準に行われているのであろうか。第2-4-8表は定年到達後の継続雇用者の賃金水準決定についてもっとも重視している事項別に、企業の分布をみたものである。あたりまえのことではあるが、4割の企業が60歳到達時（すなわちほとんどの企業における定年到達時）の賃金を基準に継続雇用後の賃金水準を決定している。興味深いのは、担当する職務の市場賃金・相場および業界他社の状況を最も重視している点としてあげている企業が全体の4分の1（=9.6%+15.8%）を占めていることだ。すなわち、これまで内部労働市場的要因で決められていた賃金が、継続雇用時には外部労働市場的要因に基づき決めている企業がかなりの割合にのぼるということである。また、公的給付（在職老齢年金や高年齢雇用継続給付）の存在を織り込んで、継続雇用後の賃金水準を決定している企業も2割（=10.4%+7.2%）にのぼっており、これらの公的給付の企業側への帰着⁸を示唆している。

⁸ 賃金助成金を労働者が直接受給していたとしても、その分、企業は賃金引下げという方法で間接的に企業は賃金助成金を得ることが可能である。これを帰着問題と呼ぶ。賃金助成金の帰着の割合は、労働需要あるいは労働供給の賃金弾力性に依存して決まる。したがって、法的にどちらが賃金助成金を得ることが定められているかは、実態の違い（帰着割合）には影響しない。

第2-4-8表 定年到達後の継続雇用者の賃金水準決定にもっとも重視している点

最も重視している点	(%)
業界他社の状況	9.6
担当する職務の市場賃金・相場	15.8
60歳到達時の賃金水準	40.8
自社の初任給水準	4.0
自社所在地域の最低賃金	2.4
退職金の受給状況	0.5
在職老齢年金の受給状況	10.4
高年齢雇用継続給付の受給状況	7.2
その他	9.3
計	100.0

もっともクロス集計表で見ると、公的給付の企業側への帰着は限定的といえそうである。第2-4-9表は公的給付を受給している60歳以上の従業員の有無、および公的給付額が変更された場合の継続雇用者の賃金変更可能性について示している。在職老齢年金、高年齢雇用継続給付金のどちらの公的給付とも6割の企業で受給している60歳以上の従業員がいる。しかしながら、こうした公的給付の支給額が変更された場合の賃金変更の可能性については、支給額の減少（あるいは増加）に見合う賃金引上げ（あるいは引下げ）と回答している企業、すなわちこれら公的給付が企業側に帰着していることを示唆するような企業は1割に満たない。一方、賃金は変更しないと回答している企業は5割を超えており、こうした結果をみる限り、企業側への公的給付の帰着は限定的と考えられる。

第2-4-9表 60歳以上従業員の公的給付の受給有無および支給額変更時の対応

(%)	在職老齢年金	高年齢雇用 継続給付
受給者の有無		
あり	58.7	60.3
なし	41.3	39.7
支給額が変更された場合の対応		
支給額の減少に見合う賃金引上げ	2.1	3.2
支給額の増加に見合う賃金引下げ	5.5	3.7
賃金は変更しない	55.7	57.5
わからない	34.8	34.2
その他	1.9	1.5

以上、クロス集計結果を箇条書きにまとめると以下の通りである。

- ① 企業の9割はいまだに定年年齢を60歳に設定している。
- ② 定年後に継続雇用制度がある企業の9割で上限年齢を65歳に設定している。
- ③ 50歳正社員の10年間残存比率が80%を超えるのは8割の企業で、一部企業で継続雇用

者の絞り込みは50歳代から行われている。

- ④ 継続雇用率は7割の企業で80%以上だが、1割強の企業で50%未満と二極化の傾向がみられる。
- ⑤ 半数近くの企業は60代前半で最高時の賃金より40%以上賃金削減をした上で継続雇用している。
- ⑥ 企業の4分の1が外部労働市場での賃金を考慮して継続雇用者の賃金水準を決めている。
- ⑦ 公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低い。

第5節 定年年齢設定と継続雇用率にかんする実証分析

本節では2つの目的のために定量的な分析を行う。第一は、定年年齢を61歳以上に設定する要因を明らかにすることである。具体的には定年年齢を60歳に設定しているか、61歳以上に設定しているかについてプロビット分析を行う。第二は、60歳以降の継続雇用率がどのような要因によって決まっているかその要因を明らかにすることである。具体的には第3節の概念モデルから予想されるいくつかの仮説を検証する。

1. 定年年齢設定に関する分析

定年年齢61歳以上に設定されるかにどうかに関し、**第2-5-1表**のように説明変数を選択した。過去の研究で示されているのは、賃金プロファイルの傾きがゆるやかなほど定年年齢は高くなる傾向にあるということである。この賃金プロファイルの傾きの代理変数が「賃金上昇倍率」である。これは入社時の平均賃金と比較して、賃金プロファイルの最高時の平均賃金が何%か、ということを示す変数である。それ以外に、賃金プロファイルの傾きにかんするそのほかの要因をコントロール変数として、当該企業の「平均賃金」⁹、「55歳以前の賃金低下の有無（すなわち定年到達以前に賃金プロファイルを修正しているかどうか）」、「（企業の回答者が考える定年到達時までの）賃金＝生産性となっている期間比率（分母は入社時から60歳代前半）」を加えている。また、労働者側の継続雇用への交渉力の代理変数として、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在（有無）」を採用した。また正社員にたいする当該企業の労働需要をコントロールする変数として、「従業員に占める非正社員比率」、「正社員数の（過去5年間の）増加率（あるいは減少率）」¹⁰を採用した。さらに企業属性をコントロールするため、「正社員の最多学歴（基準は高卒）」、「従業員規模」、「産業ダミー（基準は製造業）」を加えた。被説明変数は、定年年齢が60歳の場合を0、定年年齢が61歳以上（そ

⁹ 「平均賃金」は入社時から60歳までの各年齢時の平均的給与額の平均値である（入社時から30歳、40歳時点は間隔が空いているので（他は5歳刻み）、当該部分のみ2倍のウェイトをかけて平均値を調整）。

¹⁰ 正社員数の増減率は階級値で調べているため、両端の階級については+-20%と各々あてはめ、それ以外の階級については階級間の中間値を増減率の値とした。

のほとんどは65歳に設定) の場合を1とおく2値変数である。これら変数は山田(2007)とほぼ同じであり追試的意味合いをもつが、「55歳以前の賃金低下の有無」や「50歳正社員の10年間残存率」など、50歳代の雇用管理にも着目した変数を新たに推計に採用している点異なる。

第2-5-1表 基礎集計表

被説明変数	Mean	Std. dev.
定年年齢61歳以上(=1)	0.130	[0.337]
説明変数		
平均賃金(ln)	12.565	[0.257]
賃金上昇倍率(最大値基準)	2.195	[0.687]
55歳以前の賃金低下の有無	0.295	[0.456]
正社員の最多学歴(大学)	0.272	[0.445]
正社員の最多学歴(その他)	0.072	[0.258]
従業員に占める非正社員比率	0.206	[0.231]
正社員に占める55～59歳比率	0.126	[0.100]
正社員数の増加率	0.004	[0.120]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	5.774	[6.049]
従業員規模	237.471	[895.4]
労働組合の存在	0.251	[0.434]
賃金＝生産性の期間比率	0.280	[0.235]
産業:建設業	0.103	[0.304]
産業:運輸業	0.088	[0.283]
産業:卸売・小売業	0.192	[0.394]
産業:金融・保険・不動産業	0.017	[0.131]
産業:サービス業	0.207	[0.405]
産業:その他	0.094	[0.292]
N	1780	

これらの被説明変数、説明変数を用いたプロビットモデルの推計結果が第2-5-2表に示されている。この推計結果によれば、「賃金上昇倍率(最大値基準)」は、定年年齢61歳以上確率を下げている。賃金プロファイルの傾斜のきつさは、定年年齢延長にたいするマイナス要因となっていることがわかる。反対に、「正社員の増加率」は定年年齢61歳以上確率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年年齢延長の促進要因となっていることがわかる。一方、「50歳正社員の10年間残存率」や「55歳以前の賃金低下」など50歳代の雇用管理に関する変数は定年年齢61歳以上確率に有意な影響を与えない。

また、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在」など労働者側の交渉力の代理変数については、前者は定年年齢延長を促進する影響、後者は定年年齢延長にたいするマイナス要因となっており、それぞれ統計的にもパラメータの数値的にも有意である。労働組合の影響に関する議論は本節末で行う。

第2-5-2表 61歳以上定年設定に関するProbit推計

被説明変数	推計式 (1)	
	dF/dx	[Std. Err.]
定年年齢61歳以上(=1)		
説明変数		
平均賃金(ln)	0.052	[0.040]
賃金上昇倍率(最大値基準)	-0.063	[0.016] ***
55歳以前の賃金低下の有無	-0.008	[0.017]
正社員の最多学歴(大学)	-0.043	[0.018] **
正社員の最多学歴(その他)	0.030	[0.031]
従業員に占める非正社員比率	0.015	[0.034]
正社員に占める55～59歳比率	0.206	[0.070] ***
正社員数の増加率	0.111	[0.064] *
50歳正社員の10年間残存率(ln)	0.001	[0.001]
従業員規模	0.000	[0.000]
労働組合の存在	-0.038	[0.017] **
賃金＝生産性の期間比率	-0.010	[0.031]
産業:建設業	0.065	[0.034] **
産業:運輸業	0.105	[0.040] ***
産業:卸売・小売業	-0.039	[0.022]
産業:金融・保険・不動産業	-0.055	[0.055]
産業:サービス業	0.106	[0.029] ***
産業:その他	0.006	[0.030]
Log likelihood	-629.591	
Pseudo R ²	0.086	
obs. P.	0.130	
pred. P.	0.110	
N	1780	

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。正社員の最多学歴ダミーの基準は「高校」、産業ダミーの基準は、「製造業」である。

2. 継続雇用率に関する分析

本項では60歳以降の継続雇用率がどのような要因によって決まっているかその要因を定量的に明らかにする。被説明変数は60歳以上の継続雇用率（自然対数）¹¹で、説明変数は前項の定年年齢設定で採用されたセットと同じである。継続雇用後の賃金設定に関する新たな変数を5つ加えた。「60歳前後の推計賃金下落率」、「60歳代前半の賃金格差」、継続雇用者の「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」、「企業年金」の推計受給額である¹²。なお公的給付（在職老齢年金と高年齢雇用継続給付）や企業年金は欠損値が多く、サンプル数が限られるため、今回はこれら公的給付と企業年金に関する推計結果は参考値として扱う。これらの被説明変数、説明変数の記述統計は第2-5-3表として示されている。

¹¹ なお第1章では「継続雇用の上限年齢」に関する分析が行われているが、ここでは「継続雇用率」そのものに関する分析となっている点に注意されたい。ある企業において継続雇用の上限年齢が高くても、そのことは直ちに当該企業における継続雇用率の高いことを意味しない。本章の第2節、第2-4-2図ならびに第2-4-3図も参照されたい。

¹² 「60歳前後の推計賃金下落率」は賃金カーブのピーク時の賃金と60歳前半の賃金の差から計算。「60代前半の賃金格差」は61歳時点の賃金水準の最高水準(①)、平均的な水準(②)、最低水準(③)から、 $((②-①)^2 + (②-③)^2) / 2$ として計算。「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」、「企業年金」の推定受給額(月額ベース)は最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収額と年収に占める各公的給付の割合から試算。

第2-5-3表 基礎集計表

被説明変数	Mean	[Std. dev.]	Mean	[Std. dev.]
60歳以上の継続雇用率(ln)	7.101	[6.503]	7.067	[6.520]
説明変数				
平均賃金(ln)	12.564	[0.251]	12.576	[0.247]
賃金上昇倍率(最大値基準)	2.207	[0.673]	2.240	[0.687]
60歳前後の推計賃金下落率	0.312	[0.196]	0.316	[0.199]
55歳以前の賃金低下の有無	0.279	[0.448]	0.279	[0.449]
正社員の最多学歴(大学)	0.259	[0.438]	0.264	[0.441]
正社員の最多学歴(その他)	0.067	[0.250]	0.059	[0.235]
従業員に占める非正社員比率	0.196	[0.219]	0.182	[0.215]
正社員に占める55～59歳比率	0.132	[0.099]	0.131	[0.104]
労働組合の存在	0.259	[0.438]	0.248	[0.432]
正社員数の増加率	0.005	[0.120]	0.006	[0.119]
賃金＝生産性の期間比率	0.288	[0.234]	0.298	[0.238]
60歳台前半の企業内賃金格差	118.862	[209.7]	120.061	[217.2]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	5.481	[5.828]	5.678	[5.912]
従業員規模	256.714	[1041.3]	276.845	[1259.8]
産業:建設業	0.116	[0.320]	0.120	[0.325]
産業:運輸業	0.090	[0.286]	0.075	[0.263]
産業:卸売・小売業	0.190	[0.392]	0.204	[0.404]
産業:金融・保険・不動産業	0.018	[0.131]	0.020	[0.142]
産業:サービス業	0.187	[0.390]	0.170	[0.376]
産業:その他	0.076	[0.266]	0.082	[0.274]
高年齢雇用継続給付推計値(万円)			2.050	[2.183]
在職老齢年金推計値(万円)			2.963	[5.497]
企業年金推計値(万円)			0.899	[2.538]
N	1138		734	

継続雇用率を被説明変数とするOLS推計結果は第2-5-4表に示されている。推計式3では推計式2の説明変数に「在職老齢年金」、「高年齢雇用継続給付」、「企業年金」の推計受給額を加えている。まず、推計式2に基づいて見ていく。「賃金上昇倍率(最大値基準)」は継続雇用率を上げている。しかし、それ以上に大きく、「60歳前後の推計賃金下落率」は継続雇用率を下げる。山田(2007)でも確認したように、継続雇用時にあまりに大きく賃金を引き下げると、むしろ労働者側で継続雇用を希望しなくなり、人件費圧縮による継続雇用促進効果よりも、阻害効果の方が大きくなるとの結果を再確認したことになる。また、これと関連し「60歳代前半の企業内賃金格差」は、継続雇用率を下げる。つまり平均的には「60歳前後の推計賃金下落率」が同じでも、継続雇用後の賃金に差をつけすぎると継続雇用の阻害要因となる。反対に、「正社員の増加率」は継続雇用率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年年齢延長ばかりでなく、継続雇用の促進要因ともなっていることがわかる。「50歳正社員の10年間残存率」も継続雇用率を有意に高める影響を与えている。

また、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在」など労働者側の交渉力の代理変数に関し、前者は統計的に有意でなく、後者は定年年齢延長への影響と同様に継続雇用にたいするマイナス要因となっており、統計的にもパラメータの数値的にも有意である。前項と同様、労働組合に関する議論は次項で行う。

最後に欠損値が多いため参考値ではあるが推計式3により公的給付の年収維持への利用への影響をみると、「在職老齢年金」も「高年齢雇用継続給付」のどちらも継続雇用率にたいして有意な影響を与えていない。一方、「企業年金」の年収維持への利用は、継続雇用率を下げている。

第2-5-4表 継続雇用率に関するOLS推計

被説明変数	推計式 (2)		推計式 (3)	
	Coef.	[Std. Err.]	Coef.	[Std. Err.]
60歳以上の継続雇用率(ln)				
説明変数				
平均賃金(ln)	-1.220	[1.092]	0.546	[1.394]
賃金上昇倍率(最大値基準)	0.922	[0.398]	** 0.410	[0.485]
60歳前後の推計賃金下落率	-3.402	[1.053]	*** -1.522	[1.342]
55歳以前の賃金低下の有無	0.701	[0.423]	* 0.677	[0.535]
正社員の最多学歴(大学)	0.061	[0.493]	-0.305	[0.621]
正社員の最多学歴(その他)	-0.267	[0.758]	-0.658	[1.011]
従業員に占める非正社員比率	1.741	[0.912]	* 2.033	[1.171]
正社員に占める55～59歳比率	-2.905	[2.000]	-2.218	[2.404]
労働組合の存在	-1.567	[0.445]	*** -1.598	[0.572]
正社員数の増加率	4.043	[1.583]	** 5.479	[1.994]
賃金＝生産性の期間比率	0.413	[0.788]	0.192	[0.973]
60歳台前半の企業内賃金格差	-0.002	[0.001]	** -0.002	[0.001]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	0.231	[0.032]	*** 0.221	[0.040]
従業員規模	0.000	[0.000]	** 0.000	[0.000]
産業:建設業	0.414	[0.650]	1.040	[0.806]
産業:運輸業	2.104	[0.723]	*** 2.095	[0.966]
産業:卸売・小売業	0.641	[0.562]	1.245	[0.690]
産業:金融・保険・不動産業	-1.815	[1.478]	-1.856	[1.733]
産業:サービス業	0.884	[0.567]	1.393	[0.730]
産業:その他	0.909	[0.750]	0.878	[0.916]
高年齢雇用継続給付推計値(万円)			-0.168	[0.117]
在職老齢年金推計値(万円)			0.031	[0.045]
企業年金推計値(万円)			-0.190	[0.094]
定数項	20.103	[13.14]	-1.438	[16.82]
F value	7.180		*** 4.350	***
Adj. R ²	0.098		0.095	
N		1138		734

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。正社員の最多学歴ダミーの基準は「高校」、産業ダミーの基準は、「製造業」である。

3. 労働組合の有無と継続雇用者の基準

労働者の交渉力の代理変数として採用した「労働組合の存在」は定年年齢延長確率あるいは継続雇用率を下げる要因となっていることが前項までの定量分析で明らかになった。本項では、労働組合の有無によって、どのように継続雇用の課題あるいは継続雇用者の選別基準が異なるのか検討する。

企業側にとって、高年齢者の雇用の場の確保の課題について、労働組合の有無および企業規模別に示したのが第2-5-5表である。差の検定を行い、統計的に有意な差がある場合には*印を付してある。まず企業規模計でみると、労働組合がある場合、ない場合と比較して、より多くの企業が課題として挙げているのが「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい(33%)」、「管理職社員の扱いが難しい(35%)」および「若・壮年層社員のモラ

ールが低下する（14%）」で、4～6%ポイント高い。また労働組合がある場合、ない場合と比較して、より少ない企業が課題として挙げているのが「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい（22%）」で、5%ポイント低くなっている。

ただし、企業規模別にみるとやや傾向は異なる。300人以上規模では、労働組合がある場合、「人件費負担が増す（23%）」を課題としている企業は、労働組合のない企業より10%ポイント高い（5%水準で有意な差）。また300人以上規模のみ「若・壮年層社員のモラルが低下する」を課題としている企業は、労働組合の有無別には有意な差がない。さらに300人以上規模では、労働組合がある場合、「特に課題はない（14%）」としている企業は、労働組合がない企業より10%ポイント低い（5%水準で有意な差）。

第2-5-5表 高年齢者の雇用の場の確保についての課題（複数選択可、労働組合有無・企業規模別）

高年齢者の雇用の場の確保についての課題	企業規模計		100人未満		100～299人		300人以上	
	無	有	無	有	無	有	無	有
高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい	29%	33% **	27%	22%	29%	32%	37%	44% *
子会社・関連会社に高年齢社員雇用の場を確保するのが難しい	5%	6%	5%	2%	4%	5%	6%	11% *
高年齢者の活用にむけた設備や作業環境の整備が進まない	8%	8%	7%	11% *	8%	7%	7%	6%
高年齢社員を活用するノウハウの蓄積がない	13%	12%	11%	9%	15%	11% *	18%	16%
管理職社員の扱いが難しい	30%	35% **	26%	26%	32%	32%	38%	46% *
定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい	27%	22% **	28%	20% **	25%	22%	25%	23%
定年後雇用の措置について労働組合等の理解が得られない	0%	2% ***	0%	0%	0%	3% ***	0%	1% *
若・壮年層社員のモラルが低下する	8%	14% ***	7%	15% ***	10%	16% **	9%	11%
人件費負担が増す	19%	18%	20%	17%	20%	16%	13%	23% **
生産性が低下する	14%	15%	16%	16%	13%	12%	12%	16%
その他	3%	3%	3%	4%	2%	3%	4%	4%
特に課題はない	28%	24% *	28%	33%	28%	26%	25%	14% **

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意な差があることを示す。なお、企業規模構成比は、100人未満規模が46%、100～299人規模が39%、300人以上規模が16%である。また企業規模毎の労働組合の存在する比率は、100人未満規模で14%、100～299人規模で30%、300人以上規模で49%となっており、企業規模の大きい方で、労働組合の存在する企業比率が高い。

以上をまとめると、労働組合がある場合、300人以上規模企業では人件費負担、100人未満および100～299人規模企業では、若・壮年層社員のモラル低下を、継続雇用の課題として捉える傾向がうかがえる。

それでは、労働組合のない企業とある企業で、継続雇用制度対象者の絞込みはどのように異なるのであろうか。第2-5-6表は労働組合の有無別にそうした絞込みの差について示している。労働組合のある企業の方が、ない企業と比較して、継続雇用者の対象者を基準に適合するものに絞り込んでいる割合が10%ポイントも高く（77%）、さらに働く意思・意欲があること（87%）や現職を継続できること（19%）といった基準で絞り込んでいる企業は相対的に少なくなっている。

企業規模別にみても、ほぼ同様の傾向がうかがえる。ただし、「一定の業績評価」を基準にしている企業（54%）は企業規模計でみると労働組合がある企業の方が6%ポイントほど高くなっているが、企業規模別にみると100人未満企業でしか有意でない。100～299人規模企業では、労働組合のある企業の方が、特定健康診査の結果を基準としている企業（10%）が5%ポイントほど高い。さらに、100～299人および300人以上企業で、労働組合がある企業では、選択肢以外の「その他」の基準を用いている割合が各々、9%ポイント、6%ポイント高くなっており、この基準の具体的中身について今後の研究で明らかにする必要がある。

第2-5-6表 継続雇用制度の対象者についての基準（複数選択可、労働組合有無・企業規模別）

継続雇用制度の対象者およびその基準	企業規模計		100人未満		100～299人		300人以上	
	無	有	無	有	無	有	無	有
継続雇用者の対象者 基準に適合する者	67%	77% ***	64%	73% **	70%	78% **	71%	80% **
基準								
働く意思・意欲があること	93%	87% ***	92%	89%	93%	86% ***	94%	86% **
出勤率、勤務態度	68%	63% **	68%	69%	68%	59% **	69%	63%
健康上支障がないこと	93%	92%	91%	89%	95%	91% *	92%	94%
現職を継続できること	34%	19% ***	41%	30% **	29%	18% ***	20%	13% *
会社が提示する職務内容に合意できること	55%	50% *	56%	53%	53%	48%	54%	52%
熟練や経験による技能・技術をもっていること	33%	28% **	37%	34%	29%	27%	26%	24%
専門的な資格をもっていること	17%	13% *	21%	18%	13%	14%	12%	10%
他の社員を指導・教育できること	16%	15%	17%	14%	16%	15%	11%	15%
一定の業績評価	48%	54% **	44%	52% *	49%	50%	63%	63%
定年到達前についての役職	3%	2%	2%	1%	5%	3%	3%	2%
定年到達時の社内における格付け	4%	4%	3%	1%	5%	5%	2%	4%
特定健康診査の結果	7%	10% **	8%	8%	5%	10% **	8%	10%
その他	3%	8% ***	4%	5%	2%	11% ***	1%	7% **

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意な差があることを示す。なお、企業規模構成比は、100人未満規模が46%、100～299人規模が39%、300人以上規模が16%である。また企業規模毎の労働組合の存在する比率は、100人未満規模で14%、100～299人規模で30%、300人以上規模で49%となっており、企業規模の大きい方で、労働組合の存在する企業比率が高い。

以上のように、労働組合がある企業の場合、二つの傾向がうかがえる。第一に、継続雇用の対象者を、「基準に適合する者」としている割合がいずれの企業規模でも10%ポイント程度高い。第二に、働く意思・意欲がある、あるいは現職を継続できる、といった、どちらかといえば主観的であいまいな基準より、業績評価や特定健康診査といったある程度客観化された指標を基準に用いて絞込みをかけている傾向がうかがえる。

第6節 むすびにかえて

JILPTの最新の企業調査を用い、本章で明らかにされたことをまとめると以下のようになる。まず、企業の9割はいまだに定年年齢を60歳に設定しており、定年後に継続雇用制度が設けられている企業の9割で上限年齢は65歳に設定されている。また一部企業で継続雇用者の絞

り込みは50歳代から行われている。さらに半数近くの企業は60歳時点より40%以上賃金削減をした上で継続雇用している。こうした継続雇用者の賃金決定の際には、企業の4分の1が外部労働市場での賃金を考慮している。

賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど定年延長確率が高く、賃金プロファイルを定年到達前に修正している企業では、継続雇用率は高い傾向にある。これと関連し、一部企業では、継続雇用時の賃金引き下げ幅が大きいため、定年到達者は離職を選択し、継続雇用率が下がっている。欠損値が多いため留保が必要な結果ではあるが、在職老齢年金や高齢雇用継続給付など公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低いが、企業年金を継続雇用時の年収保障に組み込むと継続雇用率が下がる傾向にある。

また、労働組合のある企業では定年延長確率も継続雇用率も下がる傾向にある。労働組合のある企業の場合、継続雇用者の選別に何かしらの基準を設けている傾向が強く、その基準も業績評価など客観的なものが多い。このことは、仮に労働組合があることで労働者側の交渉力が強くなっているのであれば、企業側は基準を設けることで継続雇用への要求が過大とならぬよう、何らかの対抗措置を講じる必要性を示唆しているのかもしれない。あるいは一部の労働組合においてはたんに継続雇用の推進にあまり積極的でないのかもしれない。この点にかんしては、労働者側の交渉力の代理変数として「労働組合の有無」が適当であるかどうか、あるいは他の代理変数となっていないかどうかを含め、今後、さらに慎重な検討が必要な課題である。

参考文献

- 久保克行（1995）「高齢化による賃金プロファイルの変化」高年齢者雇用開発協会『高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査研究報告書（平成6年度）』所収。
- 樋口美雄・山本勲（2002a）「わが国高齢者雇用の現状と展望—雇用管理・雇用政策の評価」『金融研究』、2002年10月号、pp. 1-30。
- ・山本勲（2002b）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』、2002年10月号、pp. 31-78。
- 三谷直紀（1997）『企業内賃金構造と労働市場』、勁草書房。
- （2001）「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』所収（pp. 239-250）、東京大学出版会。
- （2003）「年齢—賃金プロファイルの変化と定年延長」『国民経済雑誌』第187巻第2号：pp. 33-50。
- （2008）「年功賃金・成果主義・賃金構造」、バブル崩壊・デフレ研究「労働市場、所得分配分科会」報告会（2008年8月26日）、mimeo。
- 大橋勇雄（1990）『労働市場の理論』東洋経済新報社。

- 太田聡一（2003）「若者の就業機会の減少と学力低下問題」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』所収。
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 山田篤裕（2007）「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応：賃金・年収水準調整を中心に」労働政策研究・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題（労働政策研究報告書No. 83）』所収。
- Casey, B., H. Oxley, E. Whitehouse, P. Antolin, R. Duval and W. Leibfritz (2003) “Policies for an Ageing Society: Recent Measures and Areas for Further Reform,” *OECD Economics Department Working Papers*, No. 369.
- Clark, R. L., and N. Ogawa (1992) “Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profile in Japan,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, pp. 258-66.
- Lazear, E. P., (1979) “Why Is There Mandatory Retirement?,” *Journal of Political Economy*, vol. 87, no. 6.
- OECD(2004) *Employment Outlook*, Paris.
- (2006) *Live Longer, Work Longer: Ageing and Employment Policy*, Paris.