

第1セッション

高齢者雇用政策の現状と課題

中国の高齢者の就業状況と関連政策

労働社会保障部訓練育成就業司

郑玄波 (Xuanbo ZHENG)

1. 中国の高齢化問題

高齢化の意味するところは、社会の総人口に対して高齢者が占める割合が徐々に高まっていくことである。国際的に「高齢化」に対する判断基準は、60歳以上人口の総人口に占める割合が10%を超えた場合、あるいは65歳以上人口の総人口に占める割合が7%を超えた場合とされている。

2005年末に実施された「全国100分の1サンプル調査」によると、中国の65歳以上人口は1億人を超え、総人口の7.7%、60歳以上の高齢者人口は10.5%に達している。国際的な判断基準によると、中国は既に高齢化した国となっている。

21世紀は、人口が高齢化した時代となるであろう。現在、世界のすべての先進国が既に高齢化社会に移行し、多くの発展途上国が高齢化社会に移行しつつあるか、もしくは間もなく移行しようとしている。中国は世界的にみて高齢者人口が最も多い国であり、世界の高齢者人口の5分の1を占めている。人口の高齢化は中国自身の問題であるばかりでなく、世界人口の高齢化のプロセスにも影響を与えることから、世界の注目を浴びている。

他の国と比較した場合、中国の人口高齢化には、以下の特徴がみられる。

第1に、高齢者人口の規模が大きいことである。60歳以上の高齢者人口は既に1億4,400万人を数え、世界で60歳以上人口が1億人を超えているのは中国だけであり、世界の高齢者人口の5分の1を占め、アジアの高齢者人口の2分の1を占めている。

第2に、高齢化の進展が急速である。中国の総人口に占める高齢者人口の割合は、1982年時点で5%であり「成人型」に属していたが、1999年には10%に達し「高齢型」となっている。人口構造が「成人型」から「高齢型」に変化するのに、僅か18年しか要しておらず、先進国が数10年、場合によっては100年費やした人口構造の転換が短期間で進行している。

第3に、地域間で高齢化の進行の差が大きい。上海の人口構造が1979年に「高齢型」に移行したのに対し、青海、寧夏など西部地域の省、自治区の場合は2010年頃に「高齢型」に移行するとみられる。このように高齢化の進行が早い地域と遅い地域の間には約30年の差がある。

第4に、「歴史的負担」がかなり大きい。中国は計画経済から市場経済への転換を経験しているが、計画経済体制の下では年金が積み立てられてこなかった。この負担が現在に

持ち越されている。これは他の国にはみられないことである。

第 5 に、人口の高齢化と経済発展とのバランスがとれていない。先進国が高齢化社会に移行した時、1 人当たり GDP は一般的に 5,000~1 万ドル前後であったが、中国は現在ようやく 1,000 ドルを超えたばかりである。すなわち、中国は典型的な「豊かになる前に高齢化した国」であるといっている。

2. 中国の人口及び高齢者の就業状況

2005 年の中国の人口は 13 億 756 万人である。このうち男性は 6 億 7,375 万人で全体の 51.53%を占め、女性は 6 億 3,381 万人で全体の 48.47%を占めている。都市部の人口は 5 億 6,212 万人で全体の 42.99%を占め、農村部の人口は 7 億 4,544 万人で全体の 57.01%を占めている。

2006 年の中国の労働力人口は 10 億 3,506 万人、経済活動人口は 7 億 8,244 万人、労働力率は 75.6%となっている。全国の就業者数は 7 億 6,400 万人で、このうち都市部の就業者数が 2 億 8,310 万人、農村部の就業者数は 4 億 8,090 万人となっている。産業別にみた場合、第 1 次産業の就業者は 3 億 2,561 万人で全体の 42.6%、第 2 次産業の就業者は 1 億 9,225 万人で全体の 25.2%、第 3 次産業の就業者は 2 億 4,614 万人で全体の 32.2%を占めている。

2005 年に中国の 60 歳以上の高齢者は 1 億 4,400 万人に達し、人口の 11%以上を占めている。人口の高齢化問題は重大な社会問題となっている。中国は高齢者対策に対する指導を強化するため、1999 年、全国高齢者対策委員会を設置した。その事務局は民政部に置かれ、具体的作業は中国高齢者協会が担当している。

中国では高齢化の進展に伴い、国家のサポートを受けて、多くの退職者が企業・事業単位に再雇用され、引き続きその「余力」を発揮している。都市部においては、各レベルの政府が経済、社会、科学技術の発展に基づいて、高齢者が教育訓練、技術コンサルティング、医療衛生、科学技術の応用開発及び次世代を教育するといった活動に参加することを促している。農村においては、健康な「低齢老人」（60~69 歳層）が栽培、養殖、加工工業に従事することを支援している。2006 年に公表された白書『中国高齢者事業の発展』によると、中国の高齢者人口の中で、都市でこれまで社会公益活動に参加した者の割合は 38.7%を占め、収入のある仕事に継続して従事している者の割合は 5.2%である。また、農村の高齢者が農業労働に従事する割合は 36.4%であった。高齢者は経験が豊富であることから、雇用部門で歓迎されるようになっている。退職後再就職する者の数も増加している。例えば、北京市の調査データによると、北京市では既に 20%の離職・退職した高齢者が再就職し、毎年その人数が 10%ずつ増加している。南京市では 2005 年末に再雇用された離職・退職者数は 6,500 人で、2004 年よりも 900 人増加し、その増加率は 16%を超えている。

2003 年から、中国は高齢の知識人が科学技術の知識と専門性を発揮し、西部地域や発展が遅れた地域をサポートすることを主要な内容とする「シルバーアクション」を実施して

いる。現在、24 の省（自治区、直轄市）において、延べ 20 万人がサポートを受けて病気の治療を受け、中核幹部や小中学校の 3 万 8,000 人の教員が育成訓練を受けている。全国において、「愛が成長を助ける」ボランティアサービス計画が実施され、健康な「低齢老人」を主体としたボランティア部隊により、徳育活動、宣伝活動、監察活動、子供保護活動、思いやり活動を展開し、青少年の学習、生活、心理等の問題の解決をサポートしている。現在、この計画は全国の 100 余りの都市で展開されている。

中国政府の指導とサポートの下、中国の専門家教授協会、専門家科学技術工作者協会、高齢法律工作者協会などの全国的な高齢者の社会団体は 13 にのぼり、各団体の支部が全国各地に設置されている。中国専門家教授協会や専門家科学技術工作者協会の個人会員数は 65 万人を超えている。また、各地には退職エンジニア協会、専門家教育者協会、離職退職医務専門家協会等の高齢の知識人を主体とする社会団体が設置され、高齢の知識人が継続して社会経済の発展に貢献している。各地の都市と農村では、高齢者による民間組織の建設が重視されている。2005 年末までに都市の地域コミュニティ組織と農村における高齢者協会は 31 万 7,000 団体にまで増加し、多数の高齢者を地域コミュニティの建設や社会公益活動に参加させ、高齢者自身の権益を維持するために積極的な役割を果たすようになっている。

3. 中国の高齢者の就業に関する法律と政策

(1) 退職年齢に関する政策

法定の退職年齢は、1978 年に中国の第 5 期全国人民代表大会常務委員会の第 2 回会議で決定され、現在でも有効な国務院の「高齢者・弱者・病人・障害者の幹部の配置に関する暫定規則」と「労働者の離職・退職に関する暫定規則」（国発〔1978〕104 号）で規定されている退職年齢を指す。労働社会保障部が 1999 年に定めた「国家规定に違反して企業労働者を早期に退職させることを抑制し、是正する問題に関する通知」（労社部発〔1999〕8 号）では、国家が法律で定める企業従業員の退職年齢は男性満 60 歳、女性従業員満 50 歳、女性幹部満 55 歳としている。また、地下や高温、高所における労働、特別に体力が必要な労働に従事している場合、あるいはその他の身体に有害となる仕事に従事している場合の退職年齢は、男性満 55 歳、女性満 45 歳である。さらに、病気または作業が原因で障害を負ったと医療機関が証明し、労働鑑定委員会が完全に労働能力を喪失したことを確認した場合の退職年齢は、男性満 50 歳、女性満 45 歳である。

(2) 離職・退職を一時的に緩和する政策

1983 年に国務院が定めた「高度な専門家の離職・休職・退職の若干の問題に関する暫定規定」（以下、『暫定規定』と呼称）の第 2 条第 4 項では、「学術上の造詣が深く、国内外で重要な影響力を有する傑出した高度な専門家については、国務院の承認を経て、離職・休職・退職を一時的に緩和し、継続して研究または著述活動が行えるようにすることがで

きる」と規定している。人事部の「傑出した高度な専門家の離職・退職を一時的に緩和する審議承認作業に関する通知」（人退発〔1992〕9号）では、さらに「傑出した高度な専門家」とは、中国科学院学部委員、全国人民代表大会常務委員会の歴任者、全国政治協商会議常務委員会及び各民主党派の中央副主席以上の職務を歴任した高度な専門家、1983年末以前に4級以上と認められた経験のある専門家、その他の著しい貢献を行い、学術上の造詣が深く、国内外において高い名声を有する高度な専門家であるとされている。また、現在の全国人民代表大会常務委員会、全国政治協商会議常務委員会は、傑出した高度な専門家は任期の満了前に離職・退職を一時的に緩和する審査手続きを行わなくてもよいとし、任期満了後に離職・退職を一時的に緩和する場合には、規定に基づいて、改めて届出で承認を得ることとしている。

(3) 再雇用政策

中国科学院が1987年に定めた「離職・退職した高度な専門技術者の再雇用に関する規定」では、離職・退職した高度な専門技術者に能力を発揮させるため、各部門が科学研究の必要性に基づいて、離職・退職した高度な専門技術者を再雇用し、継続して研究に従事させることができるとしている。また、原則として再雇用期間は1年とし、必要性と本人の状況に応じて継続して雇用することができる。報酬は課題別研究グループのプロジェクト経費から支出し、課題別研究グループ以外で再雇用した高度な専門スタッフの報酬は、研究所の経費から支出することとしている。さらに、招聘金額についても、給与（基本給プラス職務手当）の35%を超えてはならないとしている。2006年に定められた「中国の高齢者事業発展『十一五』計画（2006-2010）」においては、経済社会の発展と労働市場の必要性に応じて、特定プロジェクト活動などのさまざまな方式を導入して、高齢者が青少年教育、科学的文化的知識の普及、コンサルティング・サービス、医療衛生、科学技術開発の応用等の専門的作業をサポートすることを提起している。

(4) 高齢者が参加する社会発展に関する政策

中国は高齢者の知識、経験、技能を重視している。また、高齢者の優良な品徳を尊重する条件を整え、高齢者が特技を発揮でき、高齢者が社会に参加し、継続することを促している。「中華人民共和国高齢者権益保障法」は高齢者が社会の発展に参加する権利を保障している。政府が定めた高齢者事業発展計画は、すべての高齢者が社会の発展に参加することが重要であると強調するとともに、離職・退職した高度な専門家や専門技術者が能力を発揮できるようなプロジェクト政策を制定している。例えば、「中華人民共和国高齢者権益保障法」では、高齢者が自らの意思と能力において、以下の活動に従事することをサポートすると定めている。

- ① 青少年と児童に対し、社会主義、愛国主義、団体主義教育、努力などの伝統教育を行う場合
- ② 文化や科学技術に関する知識を教える場合

- ③コンサルティング・サービスを提供する場合
- ④法律に基づいて科学技術の開発や応用に参加する場合
- ⑤法律に基づいて経営や生産活動に従事する場合
- ⑥社会公益事業を行う場合
- ⑦社会の治安を維持したり、民間の紛争を調整する場合
- ⑧その他の社会活動に参加する場合

(5) 高齢者の労働市場の大規模な開発と育成

「中国の高齢者事業発展『十一五』計画（2006－2010）」においては、高齢者の労働市場を開発し育成することが求められている。また、市場の需要と高齢者の意思に応じて、積極的に高齢者の人材サービス・プラットフォームを設置し、高齢者、とくに高齢の専門技術者や専門家が社会に参加するチャネルを開拓することが求められている。高齢者対策機構は、積極的に関連部門に協力して定期的な各種の高齢者の人材交流活動を行うことにしている。さらに、各種の労働市場、人材仲介機構についても、積極的に高齢者をサービスの対象としていく必要がある。条件を満たした高齢者については、専門技術者の職業資格試験を受けることができるようにし、試験に合格して合格証を取得した者を規定に基づいて登録し、高齢者人材情報データベース、高齢者人材情報センターを設ける必要がある。条件が揃っている地方については、高齢者人材の開発と利用を労働市場建設の全体計画に組み込み、高齢者が経済社会の発展プラットフォームに参加し、ややゆとりのある社会の建設に対し経験、才能、能力を発揮して貢献できるようにすべきであるとしている。

4. 将来における課題

第1に、21世紀の中国は、後戻りできない高齢化社会となる。1999年から、中国は高齢化社会に移行し始め、高齢者人口が絶えず増加し、高齢化が持続的に深化している。2100年までには、高齢者人口が3億1,800万人となり、人口の31.09%を占めることになる。人口の高齢化は21世紀全体に及ぶ。2030年から2050年までの間、中国人口の総扶養率と高齢者人口の扶養率は、それぞれ60～70%、40～50%で推移し、人口の高齢化が最も厳しい時期となる。

第2に、高齢化が中国の社会、経済をはじめとするあらゆる分野に深刻な影響を与えるようになる。世界の人口の高齢化が進展した歴史からも分かるように、人口の高齢化は人間生活のあらゆる面に深刻な影響を与えるようになる。経済の分野においては、高齢化は経済成長、貯蓄、投資、消費、労働市場、年金、税收等に対して衝撃を与える。社会の分野においては、高齢化は社会福祉、医療制度、家庭構成及び生活状況、住居、移転に影響を及ぼすようになる。政治や文化においては、高齢化はそれぞれ異なった影響を及ぼすようになる。

中国は人口大国であり、現在の1人当たりの平均収入レベルは世界の中で「中の下位」に属している。都市と農村の二元構造も未だに根本的に解決しておらず、経済発展レベル

や総合的国力も相対的に低い。こうした状況の下で高齢化がいくつかの新たな矛盾と圧力を引き起こすことは確実である。また、それは経済や社会の発展に対する新たな挑戦を突きつけ、中国の政府と社会は確実に巨大なコストを払って消費構造、産業構造、社会管理体制等を調整し、人口の構造的変化に適応していかなければならない。

第3に、高齢者の就業と社会保障問題が経済社会の発展にとって重要な位置を占めるようになってきている。厳しい現実直面し、中国政府は高齢化社会における各種の矛盾や問題の解決を、ややゆとりのある社会や社会主義現代化建設の全体発展戦略に全面的に組み入れ、発展計画を策定し、法律法規を整備し、社会経済政策を調整し、社会保障システムを整備し、高齢者産業を発展させ、高齢化社会に備えて各種の準備を行っていく必要に迫られている。また、法定の退職年齢を延長し、高齢者の就業をサポートしていく研究を強化することで、重要な政策を策定する準備を確実に進めていく必要がある。

韓国における高齢者の新規採用決定要因

韓国労働研究院研究委員

イ・インジェ (Injae Lee)

1. 序論

年齢と雇用機会にはどのような関連があるのか。年齢が増すことにより雇用機会は減少するのか。多くの企業が高齢者を雇用しているにもかかわらず、高齢者の新規採用を敬遠している理由は何であろうか。どのような経済的要因が企業の高齢者の新規採用に影響を及ぼしているのか。このような疑問は、年齢にともなう経済活動への参加、労働移動の差など、労働市場の分析に重要な意味を持っており、また高齢化社会への急速な移行との関連で重要な政策的課題を含んでいる。

本稿の目的は、韓国の労働市場で年齢にともなう雇用機会の差が存在するのか、もし存在するならばその要因は何かを明らかにすることである。

先行研究では、高齢者の新規採用機会が制限される要因に関し、つぎのような3つの理論的仮説が提起されている。第1に、「繰り延べ補償契約 (delayed payment contract)」の仮説である。繰り延べ補償契約仮説の出発点はモニタリング問題 (monitoring problem) である。Lazear (1979, 1981) によれば、労働者の成果を測定して評価するのに多くの費用がかかると、労働者の怠慢 (shirking) や不正 (malfeasance) が引き起こされることがある。この場合、企業は繰り延べ補償契約を通じ、不完全なモニタリング問題から発生する労働意欲の低下を緩和することができる。すなわち、長期的契約関係を前提に雇用契約初期には低い賃金を与え、勤続期間後半に高い賃金を支給すれば、勤続期間後半の繰り延べ補償の喪失に対する脅威により、労働者の機会主義的行動が防止され、労働者にとって適切なインセンティブが提供される。このような繰り延べ補償のインセンティブ効果は、予想される残存勤続期間が短い高齢者には相対的に弱く作用するため、繰り延べ補償契約を賃金制度として選択した企業は高齢者雇用を敬遠する傾向をみせている¹。

第2に、「企業の特定期間訓練 (firm-specific training)」の仮説である。Oi (1962) と Becker (1962) の理論に基づいたこの仮説は、企業の特定期間訓練の固定費の性格に注目する。特定の技能を有する人的資本が必要な企業は、従業員を新規採用するたびに企業の特定期間訓練を実施しなければならない。したがって、特定期間訓練が必要な企業では、固定費を節減するために可能

¹ Huchens (1986) が証明したとおり、繰り延べ補償契約はまた契約関係に一種の固定費 (fixed cost) として作用する。したがって、企業は新しい労働者を雇用するたびに固定費を負担しなければならないので、若い労働者と長期契約を締結することにより採用を最小化しようと努力する。すなわち、企業は固定費節減のため若い層の長期雇用を好む。この結果、企業は長期勤続により高齢者となった労働者を雇用しているが、高齢者の新規雇用は敬遠することになる。

な限り採用回数を減らすほうが有利である。また企業の特定訓練に対する投資収益が発生するためには、雇用契約を一定期間以上継続しなければならない。結局、特定訓練が必要な企業の場合には、高齢者よりは可能な限り若年者を新規採用して長期雇用することにより、固定訓練費を減らし訓練投資の収益を高める方法を選択する²。

もう1つの仮説は、年齢差別禁止政策のような政府の政策が高齢者の採用機会を制限するという「政府規制 (government regulation)」の仮説である (Scott, Berger & Garen, 1995)。年齢差別禁止 (anti-age discrimination) 政策は、年金や健康保険のように高齢従業員が企業にもたらす追加的費用を反映し、企業が高齢者の賃金を下方調整するのを困難にする。したがって、企業はすべての年齢の従業員に同じ賃金を支払わなければならない。これは実際に若年労働者は自分の生産性より低い補償 (同じ賃金+低い付加給付) を受け、高齢者は生産性より高い補償 (同じ賃金+高い付加給付) を受けることを意味する。企業としては高齢労働者よりは若年労働者を新規採用するほうが有利である。既に雇用している高齢者の解雇が不可能ならば (これまた年齢差別禁止に違反する可能性が高い)、結局、労働者の賃金制度に関する政府規制は、企業の高齢者新規採用意欲を減退させる。韓国の場合、年齢差別禁止法が導入されていないため、「政府規制の仮説」に有力な説明を提供できるかは疑問である。しかし、企業が提供する付加給付が固定費の性格を持ち、付加給付を勘案した適切な賃金調整が難しい場合には、付加給付が高齢者の新規採用に及ぼす影響は「政府規制仮説」の予測と類似しているかもしれない。

高齢者の新規採用の制限要因に関するこのような仮説を検証するためには、企業の賃金制度や訓練などに関する分析が必要である。したがって、産業・職種レベルから企業レベルに分析レベルを一段階深化させる必要がある。

本稿は、高齢者雇用比率および雇用機会に関する企業レベルの情報が含まれた韓国労働研究院の2004年企業パネル調査を活用し、企業の高齢者新規採用の制限に関する理論的仮説を検証する。分析の結果は繰り延べ補償契約仮説と企業特定訓練仮説を支持する証拠を提示している。企業の賃金制度の繰り延べ補償的性格が強いほど、企業の訓練の度合いが強いほど、高齢者の新規採用は減少することが明らかになった。したがって、高齢者の雇用機会制限がたとえ年齢差別的にみえるとしても、これを単純に経済合理性が欠如した差別的慣行に由来したものと判断することはできない。

2. データ

高齢者の新規採用機会はなぜ制限されるのか。企業の高齢労働者に対する新規採用需要が相対的に少ないためである。では、企業に高齢者に対する新規採用を相対的に敬遠させている理由は何であろうか。先に企業の高齢労働者の新規採用に影響を及ぼす要因に関する理論

² 繰り延べ補償契約仮説や企業の特定訓練仮説は、いずれも賃金は勤続年数が長くなることによって右肩上がりの形態を取るようになる。したがって、これらの理論によれば、勤続年数により右肩上がりの賃金制度と高齢者の雇用機会の間には負 (-) の関係が成立する。

的仮説を提示した。他の条件が同一だと仮定すると、賃金制度の繰り延べ補償的性格が強いほど、そして特定訓練の必要性が高いほど、企業の高齢者に対する新規採用需要は小さくなる。このような理論的仮説について企業データにより検証する。

実証分析に用いたデータは、韓国労働研究院が2004年に実施した企業パネル調査3次年度のデータである。企業パネル調査は、全国企業基礎統計調査の企業分布を基準として標本抽出した常時30人以上を雇用する企業を対象に、企業の雇用構造と労働力需要、人的資源管理、労使関係などを制度的に把握した調査である。企業パネル調査は、人事担当者、労務担当者、労働者代表向けの設問によって構成される。本稿では、主に人事担当者向けの設問用紙に含まれている企業特性と賃金制度、訓練と関連のあるデータを活用した。分析に用いた変数に欠損値のある企業を除いた最終的な標本企业数は、1,288である。表1は分析に用いた変数を示している。

分析のためには、まず高齢者と新規採用者の概念定義が必要である。本稿では高齢者を50歳以上と定義する。どのような年齢階層を高齢者とみるかについて一貫した基準はない³。ここでは、第3節の企業レベル分析で用いる企業パネルデータの高齢者に関する定義と一貫性を維持するため、50歳以上を高齢者と定義する。50歳の基準は任意的な側面がないこともないが、現行の高齢者雇用促進法が準高齢者を50歳以上55歳未満の者、そして高齢者を55歳以上の者と定義している点を勘案すれば、法律的基準に符合する定義であるといえる。新規採用された労働者は継続的に雇用されている労働者より在職期間が短い。それゆえ、在職期間が3年未満の労働者を新規採用者と定義する⁴。

したがって、本稿で用いる高齢新規採用者は、「在職期間が3年未満である50歳以上の労働者」と定義する。

企業パネル3次年度データには、企業の高齢者雇用の現状および新規採用に関する有用な情報が含まれている。企業パネルは、企業の全労働者数とともに50歳以上の労働者数を職種別に質しており、企業の高齢者雇用の実態を把握することができる。さらに過去1年間の新規採用者数と、過去1年間に新規採用した50歳以上の労働者数を調査しているため、高齢者の新規採用機会を分析するための有用なデータといえる。

企業パネルのデータを活用し、高齢者の新規採用機会の制限の程度を現わす変数として、高齢者新規採用指数と高齢者採用敬遠指数という2種類の変数を用いた。高齢者新規採用指数は、過去1年間に新規採用された労働者の中で、50歳以上の高齢者が占める比率を、全労働者の中で50歳以上の高齢者が占める比率で除した値である。すなわち、

³ 何歳の労働者を高齢労働者 (older workers) として分類するかに関しては一貫した基準が存在しない。先行研究でも多様な高齢者の定義が使われている。例えば、Hutchens (1988) は55歳以上の労働者を高齢労働者として定義しているし、Hirsch, Macpherson & Hardy (2000) では50歳以上の労働者を高齢者の範疇で把握している。反面、Heywood, Ho & Wei (1998) は35歳以上の労働者を高齢労働者として定義している。高齢という概念が相対的な概念であるので、特定の定義が最も適切だとはいえない。事実、先行研究で使われている高齢者の定義が異なっている理由は、分析に活用したデータの性格により高齢労働者を実用的に定義した結果である。

⁴ 新規採用者を在職期間1年未満の労働者、または5年未満の労働者と定義することもできる。しかし分析結果は新規採用者の定義に左右されない。

$$\text{高齢者新規採用指数} = \frac{\text{過去1年間に新規採用された労働者中50歳以上の者の比率}}{\text{全労働者中50歳以上の比率}}$$

となる。本稿の目的は、企業は高齢者を雇用しながら、高齢者の新規採用を制限している理由を明らかにすることにある。高齢者新規採用指数は、企業の現在の高齢者雇用比率を基準とした場合の高齢者新規採用比率がどの程度なのかを測定する。この指数が低い企業は、高齢者を雇用してはいるが高齢者の新規採用を制限する傾向にあるといえる。高齢者の新規採用機会の制限の程度を現わす2つめの変数は、高齢者採用敬遠指数である。企業パネルは人事担当者に対して「人材を選抜する場合、50歳以上の労働者の雇用を敬遠していますか」という直接的な質問を投げかけている。この質問に対する5点尺度（1＝全くそうではない、2＝そうではない、3＝中立、4＝多少そうする、5＝非常にそうする）の回答を高齢者採用敬遠指数として使用する。したがって、この指数が高いほど企業の高齢者新規採用の制限の程度が高いといえる。

繰り延べ補償契約仮説によれば、賃金制度が繰り延べ補償的性格を強く持つほど高齢者の新規採用機会は制限される。賃金制度の繰り延べ補償的性格を現わす変数としては、号俸制の存在の有無を表すダミー変数と、管理者と大卒新入社員の賃金格差を利用した。号俸制は、勤続年数により賃金が自動的に増加する典型的な繰り延べ補償的賃金制度である。この変数は管理者（課長級以上）と一般社員全員に号俸制が適用される場合に1、そうではない場合は0とした。号俸制の存在の有無とともに、勤続にともなう賃金の傾き（tenure-earnings profile）も、賃金制度の繰り延べ補償的性格を規定する要因といえる。その他の条件が同一ならば、勤続にともなう賃金曲線の急激な上昇は、生産性よりも賃金が早く増加する繰り延べ補償的特徴を強く反映したものである（Hirsch, Macpherson & Hardy, 2000）。ここでは、管理者と大卒新入社員の年間賃金総額の差を、企業の勤続にともなう賃金増加（wage tilt）を表す変数として使用する。したがって、号俸制と管理者と大卒新入社員の賃金格差の2つの変数は、すべて高齢者新規採用には負（-）の影響を及ぼすと予測できる。

企業の特定期間訓練仮説によれば、労働者に対する企業の特定期間訓練投資の必要性が高いほど、企業は固定費の縮小のために高齢者新規採用を敬遠する。企業の特定期間訓練が高齢者の雇用機会に及ぼす影響を検討するために、企業の教育訓練と関連した変数を使用した。まず、企業の労働者1人当たり年間訓練時間に訓練参加人員をかけて「労働者1人当たり年間総訓練時間」を算出した。同一労働者が数回訓練を受けた場合もすべて含み、総訓練時間を計算した。労働者1人当たり年間総訓練時間は、必ずしも企業の特定期間訓練の性格を持たない一般的な教育訓練も含まれるため、高齢者の雇用機会に及ぼす影響は不明である。企業の特定期間訓練の指標としての性格をより強く持つ変数は職場内訓練（OJT）である。この変数は、制度的な職場内訓練が実施されている企業には1、そうではない企業には0をダミー変数とした。制度

的な職場内訓練が実施されている企業ほど特定訓練に対するニーズが強いといえるため、高齢者新規採用機会とは負 (-) の関係のみせるであろう。

外国の場合、高齢者採用の難点に関する企業アンケート調査の結果、「訓練による技能の習得が難しい」と「新技術の適応能力が落ちる」という回答が多いという研究(Taylor & Walker, 2003)がある。とくに Hirsh et al (2000) は、企業の熟練要件変化の指標として、コンピュータ訓練の比率が高いほど高齢者の雇用機会が減る、という分析結果を発表している。

このような先行研究を参考に、企業が実施する訓練の中で電算教育訓練が占める比率を、高齢者新規採用に影響を及ぼす一般訓練関連変数として含めた。この変数は、高齢者のコンピュータなど電算関連の熟練の低い受容性を反映するものである。したがって、電算教育訓練の比率が高い企業ほど高齢者の新規採用機会は制限されているといえる。

企業が労働者に提供する付加給付も、高齢者の新規採用機会に影響を及ぼし得る。「政府規制の仮説」を直接的に検証することはできないが、準固定費の性格を持っており、付加給付水準が賃金水準の決定に適切に反映されにくい場合、付加給付は企業の高齢者新規採用意欲を減退させる。企業の付加給付との関連としては、個人年金支援と退職金累進制の2つの変数を使用した。個人年金支援は、ダミー変数で個人年金支援がある場合1、そうではない場合0とした。退職金累進制もやはり、退職金累進制がある場合に1、そうではない場合に0のダミー変数とした。退職金累進制よりは個人年金支援のほうが固定費的な性格が明確であるので、個人年金支援と高齢者の新規採用機会の間には負 (-) の関係が存在し得る。

これ以外にも、高齢者の新規採用機会は企業の一般的特性により左右される。企業の一般的状況を説明する企業特性変数としては、企業規模、操業年数、労働組合の有無、市場占有率の増減と産業ダミーを使用した。先行研究によれば、企業規模は高齢者の新規採用機会と正 (+) の関係のみせる場合もあり (Heywood, Ho & Wei., 1999; Scott, Berger & Garen, 1995)、負 (-) の関係のみせたり、統計的に有意でなかった場合もある (Hirsch, Macpherson & Hardy, 2000)。企業の設立年が古いほど従業員の平均年齢は高くなる傾向がある。したがって、企業の設立年が古いほど高齢従業員の比率が高くなるであろう。高い高齢者比率は、企業特性により高齢者の新規採用を制限する要因あるいは促進する要因として作用することがあるので、その関連は予測しにくい。労働組合は高齢者の新規採用機会を制限する可能性が高い。労働組合が存在する企業では、相対的に年齢と関連した付加給付が存在する可能性が高いので、高齢者新規採用の固定費が相対的に高いといえる。市場占有率の増減は、企業の競争環境を表す変数である。

一般的に、競争圧力を強く受けている企業では新規採用があまり活発ではなく、低年齢層中心の新規採用が行われるため、市場占有率が減少する傾向にある企業では、高齢者の新規採用機会は減少するであろう。最後に、第2節でみたように、業種により高齢者の新規採用機会に差があるので、産業ダミーをすべての分析で従属変数とした。分析に用いた変数の定義は表1に示した。

表 1 変数の定義

変数	定義	平均	(標準偏差)
高齢者新規採用指数	過去1年間の新規採用者に占める高齢者の比率÷全労働者に占める高齢者の比率	1.35	(7.80)
高齢者採用敬遠指数	5点(1=全くない、5=非常に大きい)	3.13	(1.15)
繰り延べ補償契約			
号俸制	ダミー。管理者と一般社員にすべて号俸制あり=1	0.39	(0.49)
管理者と大卒新入社員の賃金格差	管理者の年間賃金総額－大卒新入社員の年間賃金総額	16.25	(8.96)
企業訓練			
1人当たり年間総訓練時間	1人当たり平均訓練時間×訓練参加者数	5.39	(10.43)
職場内訓練	ダミー。計画的な職場内訓練実施=1	0.48	(0.50)
電算教育訓練比率	電算教育訓練が全教育訓練時間に占める比率	0.07	(0.15)
付加給付			
個人年金支援	ダミー。個人年金の支援制度がある場合=1	0.06	(0.25)
退職金累進制	ダミー。退職金累進制がある場合=1	0.157	(0.364)
企業特性			
企業規模	従業員数	262.69	(564.44)
操業年数	=2004年－設立年	20.33	(13.77)
労働組合	ダミー変数。労働組合あり=1	0.34	(0.48)
市場占有率の増減	5点尺度(1=非常に増加、5=非常に減少)	2.89	(0.80)

資料出所：企業パネル調査、韓国労働研究院、2004年

3. 分析結果

表2は、高齢者の新規採用指数を従属変数として、回帰分析を行った結果を整理したものである。従属変数である高齢者の新規採用指数は、過去1年間1人の高齢者も新規採用しなかった企業の場合0である。したがって、「左側打切り(left-censoring)」の問題を勘案した回帰分析を行った。

表2でモデル1は企業特性を制御した時、繰り延べ補償的賃金制度が高齢者の新規採用指数に及ぼす影響を示している。

賃金制度が号俸制の企業では、高齢者の新規採用指数は低い。また管理者と大卒新入社員の賃金格差が大きいほど高齢者の新規採用指数は低くなる。このような結果は、繰り延べ補償契約仮説の理論的予測と一致する。すなわち、賃金制度の繰り延べ補償的性格が明確な企業であるほど、高齢者を雇用してはいるが、高齢者の新規採用を制限する傾向にあるといえる。

モデル2は、企業の特定訓練が高齢者の新規採用指数に及ぼす影響を示している。従業員1人当たりの年間総訓練時間は、高齢者の新規採用指数に統計的に有意な影響を及ぼさない結果がみられる。すでに指摘したように、1人当たり総訓練時間には企業の特定訓練と一般的訓練をすべて含んでいるため、訓練時間の総量は高齢者の新規採用に影響を及ぼさないこともある。反面、企業の特定の技能に対する必要性を反映する制度的な職場内訓練(OJT)

の実施の有無は、予想通り高齢者の新規採用指数に統計的に有意な負 (-) の効果を及ぼしている。

また、企業のコンピュータなどの電算訓練比率が高いほど、高齢者の新規採用指数は低くなっている。高齢者の場合、新しい技術、とくに電算技術の習得能力が相対的に低いため、一般訓練の固定費は相対的に高いといえる。したがって、電算技術訓練の必要性が高い企業では高齢者の新規採用機会が大きく制限される、と解釈できる。

モデル3は、繰り延べ補償的賃金制度と企業の特定訓練に関連した変数、および付加給付と関連した変数を含んだ結果である。繰り延べ補償的賃金制度の変数である号俸制と、管理者と大卒新入社員の賃金格差は、すべて高齢者の新規採用機会に統計的に有意な負 (-) の影響を及ぼし、特定訓練の変数である制度的な職場内訓練 (OJT) と電算訓練比率も、やはり統計的に有意な負 (-) の関係を示している。しかし、個人年金支援および退職金累進制など、高齢者の付加給付費と関連した変数は、高齢者の新規採用と統計的に有意な関係が認められない。

そのほかに、企業特性変数には、企業規模と労働組合の存在が高齢者の新規採用機会と関連があることが表れている。企業規模が大きいほど高齢者の新規採用指数が高くなる反面、労働組合のある企業では高齢者の新規採用指数が低い。

表2 分析結果：高齢者の新規採用指数

変数	モデル1	モデル2	モデル3
定数項	-18.091*** (3.710)	-20.314*** (3.664)	-18.309*** (3.730)
企業特性			
企業規模	1.844*** (0.573)	2.283*** (0.604)	2.509*** (0.610)
操業年数	0.052 (0.044)	0.022 (0.044)	0.036 (0.045)
労働組合	-3.691** (1.476)	-4.480*** (1.476)	-3.889*** (1.499)
市場占有率の減少	0.424 (0.701)	0.327 (0.705)	0.145 (0.705)
繰り延べ補償契約			
号俸制	-4.276*** (1.207)		-3.385*** (1.213)
管理者と大卒新入社員の賃金格差	-0.153* (0.066)		-0.115* (0.066)
企業訓練			
1人当たり年間総訓練時間		-0.045 (0.059)	0.030 (0.059)
職場内訓練 (OJT)		-3.107*** (1.204)	-2.645** (1.120)
電算教育訓練比率		-17.030*** (5.055)	-15.329*** (5.029)
付加給付			
個人年金支援			-2.480 (2.594)
退職金累進制			-0.557 (1.606)
産業ダミー	含む 14.994*** (0.562)	含む 15.001*** (0.562)	含む 14.903*** (0.558)
Log likelihood	-1956.606	-1593.467	-1946.010
標本数	1288	1288	1288

注：1. 高齢者の新規採用指数は0の値を持つ観測値が存在する。これを考慮してTobit回帰モデルを用いた。

2. ()は標準誤差である。* 10%有意水準、** 5%有意水準、*** 1%有意水準。

とくに、労働組合の存在は、高齢者の新規採用とは負 (-) の関係を示していると同時に、ここでは提示していないが、企業の高齢者雇用比率とは正 (+) の関係を示している。

このように分析結果は、労働組合は高齢者の職場維持には肯定的な影響を及ぼすが、高齢者の新規採用には否定的な影響を及ぼすという解釈を可能にする。このような解釈は、労働組合が既存の職場を維持する肯定的な機能を持っているが、新しい職場の創出には否定的に機能するという一般的な理論とも一致する。

一方、表3は高齢者の新規採用機会を高齢者採用敬遠指数で測定して分析した結果である。この場合にも、分析結果は高齢者の新規採用機会を従属変数にした場合と類似している。高齢者採用敬遠指数は、指数が高いほど、企業の新規採用時に50歳以上の高齢者を敬遠する度合いが高いことを意味する。したがって、理論的仮説によれば、賃金制度の繰り延べ補償的性格や企業の特定訓練とは正(+)の関係をみせるであろう。

高齢者の新規採用指数を従属変数として使用した表2の結果とは異なり、企業特性変数の企業規模と労働組合の有無は統計的に有意ではないが、号俸制と管理者と大卒新入社員の賃金格差、そして企業の特定訓練と関連した変数である職場内訓練と一般訓練の変数である電算教育訓練ダミーは、すべて高齢者採用敬遠指数と統計的に有意である正(+)の関係を示している。以上の分析結果は、高齢者の新規採用機会の制限に関する「繰り延べ補償契約の仮説」と「企業の特定訓練の仮説」を強く支持する証拠を提示している。すなわち、企業の高齢者新規採用に影響を及ぼすのは、企業の賃金制度の性格と熟練要因である。他の条件が同一であると仮定した場合、賃金制度の繰り延べ補償的性格が強いほど、そして企業の特定訓練の必要性が高いほど、企業の高齢者の新規採用は減少する。

表3 分析結果：高齢者採用敬遠指数

変数	モデル1		モデル2		モデル3	
定数項	2.932***	(0.248)	3.108***	(0.242)	2.896***	(0.248)
企業特性						
企業規模	0.023	(0.039)	0.001	(0.041)	-0.005	(0.041)
企業年齢	0.001	(0.003)	0.003	(0.003)	0.001	(0.003)
労働組合	0.016	(0.098)	0.072	(0.098)	0.038	(0.099)
市場占有率減少	0.022	(0.048)	0.024	(0.049)	0.039	(0.048)
繰り延べ補償契約						
号俸制	0.269***	(0.080)			0.241***	(0.080)
管理者と大卒新入社員の賃金格差	0.013***	(0.004)			0.011***	(0.004)
企業訓練						
1人当たり年間総訓練時間			0.002	(0.004)	0.003	(0.004)
職場内訓練(OJT)			0.242***	(0.082)	0.202**	(0.082)
電算教育訓練比率			0.562**	(0.266)	0.486*	(0.266)
付加給付						
個人年金支援					-0.231	(0.160)
退職金累進制					0.012	(0.105)
産業ダミー						
	含む		含む		含む	
	1.292***	(0.031)	1.293***	(0.031)	1.285***	(0.030)
Log likelihood	-1944.419		-1946.385		-1937.440	
標本数	1288		1288		1288	

注：1. 高齢者の採用敬遠指数は1から5の値を持つ。これを考慮して、打ち切り回帰分析(censored regression)を利用して推定した。

2. ()は標準誤差である。*10%有意水準、**5%有意水準、***1%有意水準。

4. 結論

以上、高齢者の新規採用機会の制限の有無とその原因に関する分析を試みた。分析結果は、高齢者の新規採用機会が制限されているのか、そしてなぜ企業は高齢者を雇用しているにもかかわらず高齢者の新規採用を敬遠するのか、に関する制度的な証拠を提示している。高齢者の新規採用機会に関する企業パネルデータの分析は、企業の賃金制度と熟練ニーズが高齢者の新規採用機会の制限と密接な関連を持つ要因であることを示唆している。すなわち、繰り延べ補償的性格が明確な賃金制度を持った企業であるほど、そして企業の特定の技能に関する熟練ニーズが高い企業ほど、高齢者に対する新規採用需要は減少する。分析結果は、繰り延べ補償の勤労意欲提供効果が高齢者に弱く作用するという繰り延べ補償契約の仮説と、企業の高齢従業員に対する企業の特定訓練の投資意欲が相対的に少ないという企業特定訓練の仮説を支持している。

分析結果は、重要な政策的意味を示唆している。年齢にともなう雇用機会の差は、企業の新規採用過程で高齢者の採用制限という年齢差別として現れている。しかし、このような年齢差別は、賃金制度と熟練要件という与えられた制約条件下での企業の合理的な意思決定の結果として現れたものである。万一、企業の繰り延べ補償的賃金制度と企業の特定熟練ニーズ自体が非合理的な制度的要因などに起因したものである場合、高齢者の雇用問題は賃金制度と熟練形成制度の改編を通じて解決されなければならない。しかし企業の繰り延べ補償的賃金制度と企業の特定熟練ニーズが一律に非効率的であるとは断定できない場合、高齢者の採用と関連した政策、とくに年齢差別禁止政策などの実施には、企業の経済合理性を考慮した慎重な対応が要求される。

最後に言及したい点は、本稿で用いたデータの横断面的な性格に起因する分析方法の限界である。本稿は横断面データを使っているため、ここで提示した実証分析結果は因果関係を意味するものではなく相関関係を意味するものである。したがって、「逆の因果関係 (reverse causation) 問題」が存在し得る点に留意しなければならない。また、観察できていない企業の異質特性が、繰り延べ補償的賃金制度（または企業の特定熟練ニーズ）と高齢者の新規採用機会に同時に影響を及ぼす可能性も排除できない。このような可能性を考慮したより深層的な研究は、企業の年齢別雇用構造に関するパネルデータが構築されたときに本格的に行うことが可能になる。

[参考文献]

- Becker, Gary, *Investment in Human Capital: A Theoretical Approach*, Journal of Political Economy, 70, 1962, pp.9-49.
- Heywood, John, Lock-sang Ho & Xiangdong Wei, *The Determinants of Hiring Older Workers: Evidence from Hong Kong*, Industrial and Labor Relations Review, 52, 1999, pp.444-459
- Hirsh, Barry, David Macpherson &, Mellisa Hardy, *Occupational Age Structure and Access for Older Workers*, Industrial and Labor Relations Review, 53, 2000, pp.401-418.

- Hu, LuoJia, *The Hiring Decisions and Compensation Structure of Large Firms*, *Industrial and Labor Relations Review*, 56, 2003, pp.663-681.
- Hutchens, Robert, *Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers*, *Journal of Labor Economics*, 4, 1986, pp.439-457.
- _____, *Do Job Opportunities Decline with Age?* *Industrial and Labor Relations Review*, 42, 1988, pp.89-99.
- _____, *Segregation Curves, Lorenz Curves, and Inequality in the Distribution of People across Occupations*, *Mathematical Social Sciences*, 21, 1991, pp.31-51.
- Lazear, Edward, *Why Is There Mandatory Retirement?* *Journal of Political Economy*, 87, 1979, pp.1261-1284.
- _____, *Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions*, *American Economic Review*, 95, 1981, pp.606-620.
- Oi, Walter, *Labor as a Quasi-Fixed Factor*, *Journal of Political Economy*, 70, 1962, pp.538-555.
- Scott, Frank., Mark Berger and John Garen, *Do Health Insurance and Pension Costs Reduce the Job Opportunities of Older Workers*, *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 1995, pp.775-791.
- Taylor, P. and A. Walker (1998) , *Policies and Practices Towards Older Workers: A Framework for Comparative Research*, *Human Resource Management Journal*, 8:3, pp.61-76.

日本における高齢者雇用の政策と実態

労働政策研究・研修機構統括研究員

伊藤 実

1. 少子高齢化の進展と労働力供給

日本は急速に進行する少子高齢化によって、社会経済のフレームワークに修正を迫られている。第1次ベビーブーム期（1947～1949年）に生まれた「団塊世代」が、現在60歳前後に達しているが、彼らの出生数は約700万人（ピークの49年が270万人）、合計特殊出生率は49年が4.32であった。これに対して2006年は、出生数が109万人、合計特殊出生率が1.32にまで低下している。

こうした少子高齢化の進行を受けて、厚生労働省の雇用政策研究会が、2015年の労働力人口を「労働市場への参加が進まないケース」と「労働市場への参加が進むケース」の2つで推計している（図表1）。

「労働市場への参加が進まないケース」では、性・年齢別の労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定した場合、労働力率は2004年（60.4%）と比較して、2015年においては3.7ポイント低下（56.7%）することが見込まれる。なお、実質経済成長率は、2004～2015年で年率0.7%程度を見込んでいる。この結果、労働力人口は、2004年（6,642万人）と比較して2015年においては、約410万人減少することが見込まれる。

これに対して、「労働市場への参加が進むケース」では、女性や高齢者がより多く働けるような社会環境が、整った場合を想定している。労働力率は、「労働市場への参加が進まないケース」と比較して、2015年において2.7ポイント上回り（59.4%）、労働力人口は約300万人上回ることが見込まれる。増加する労働力人口のうち、60歳以上の高齢者が約50万人、30～59歳の女性が約130万人、それぞれ増加するものと思われる。なお、このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で、年率1.8%程度を見込んでいる。

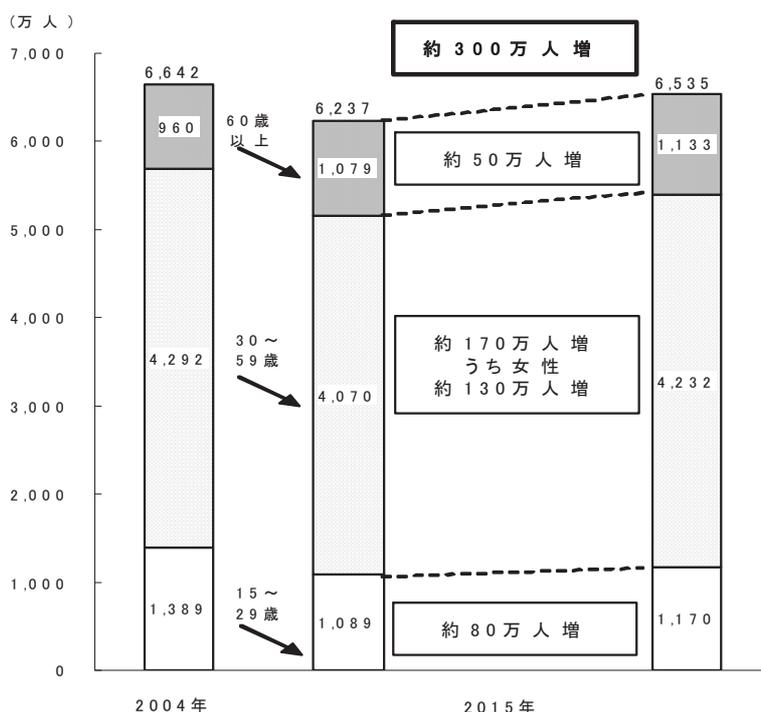
このように、女性や高齢者の活躍を制約する若・中堅層の男性を重視したこれまでの雇用慣行が継続されると、将来的には労働力供給が経済成長の足かせになる可能性が高い。これまでの雇用慣行は、新規学卒者を定期採用し、男性を中心とした内部育成・昇進によって、人材を育成してきた。制度を支えた要因は、勤続年数の上昇と共に賃金が増加していく年功賃金、定年までの雇用を安定的に確保した終身雇用制などであった。

年功賃金や終身雇用制は、定年制で完結するシステムであるため、定年以降も多くの社員を雇用延長することに対して、人件費のコスト問題や高齢者の仕事をいかに確保してい

くかといった問題から、企業は極めて消極的であった。

こうした雇用慣行との関連もあって、女性や高齢者の雇用機会を拡大していくには、政府の雇用政策が重要な役割を担ってきた。これまでに、男女雇用機会均等法や高齢者雇用安定法を制定し、女性や高齢者の活用を促進させる枠組みが整備されてきた。

図表 1 労働力人口の見通し（2つのケース）



注： 2015年は、労働市場への参加が進まないケースでは、労働力人口が6,237万人、参加が進むケースでは6,535万人となる。

出所：雇用政策研究会「人口減少下における雇用・労働政策の課題」2005年7月

ところで、人口構造の変化に対応した政府の政策としては、雇用政策よりも公的年金制度の改革が先行している。日本の公的年金制度は、社会的経済状況の変化によって予測値と実績が大きく乖離する恐れがあるので、政府は少なくとも5年に1度、給付と負担の将来見直しを見直し、その都度、年金の制度改革を行ってきた。

2. 公的年金改革

公的年金制度に関しては、1986年の制度改革で、基礎年金部分の支給開始年齢を段階的に引き上げることが決定され、現在その引き上げが進行している。さらに、予想を超える少子高齢化の進展に直面して、2004年の年金制度改革では、8年間凍結されてきた保険料を段階的に引き上げるとともに、給付水準を漸減させ、基礎年金（国民年金）に占める国庫負担を、2009年度までに現行の3分の1から2分の1に拡大させることを決めた。

一連の年金制度改革は、予想を上回る少子高齢化の進展による年金財政の悪化を防ぐた

めに、将来の給付を引き下げ、負担を増やすという流れである。最も大きな制度改革は、年金支給開始年齢の段階的引き上げである。制度改革前は、60歳代前半の老齢厚生年金の年金額は、報酬比例部分と定額部分を合算した額となっていた。

だが、制度改革によって、男性は1941年4月2日生まれ以降から、女性は1946年4月2日生まれ以降から、それぞれ定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、2013年度（女子は2018年度）以降に60歳になる人については、段階的に報酬比例部分の支給開始年齢も引き上げられ、最終的には60歳代前半の老齢厚生年金を受給できなくなる。

負担については、厚生年金の保険料率を14年間継続的に引き上げ、2017年度の18.30%で固定することにした。また、支給開始時の給付に関しては、2023年度に平均的にみて現役世代手取り収入の50.2%で下げ止まるという制度改革である。つまり、負担である保険料率の上限を18.30%で固定するとともに、支給開始時の給付の下限を、現役世代の収入の50.2%という所得代替率より低下しないようにしたのである。

さらに、これまで聖域であった年金受給者の給付水準を、漸減させることができる制度改革を行った。支給開始時の年金額算定を、経済状況や社会構造の変化に連動させて調整する「マクロ経済スライド」という新しい調整方法を導入したのである。

だが、こうした一連の制度改革も、少子化が予測をはるかに超える早さで進行しているため、将来の不安を一掃することができずにいる。確かなことは、少なくとも65歳までは働き続けなければならなくなる時代がやってくるということである。

3. 改正高齢者雇用安定法のインパクト

企業の高齢者雇用に大きなインパクトを与えたのは、2006年4月から施行された改正高齢者雇用安定法である。本来、定年年齢や雇用延長は、企業の労使が自主的に決めるものであるが、社会経済環境の激変に実態が追いつけないといった状況に陥っていたため、改正高齢法によって社会的枠組みを形成し、現状の変化を促すという試みである。

少子高齢化の進展に対応して、厚生年金の基礎年金部分に関しては、既に支給開始年齢が段階的に引き上げられはじめており、60歳定年制を前提としたこれまでの人事制度は、現実にそぐわなくなっている。

現状では厚生年金の報酬比例部分が60歳から支給されるため、60歳定年と引退の選択肢が完全に乖離したわけではないが、将来的には65歳支給になることが既に決まっているため、定年・引退と年金支給の年齢を連動させる必要がある。

こうした社会状況を考慮すれば、10年以上にも及ぶ長期不況から脱出し、2002年を底として景気回復が鮮明化した2006年4月から65歳雇用延長を段階的に実施するというのは、タイミングとしては絶妙である。多くの企業が、雇用、債務、設備の3つの過剰を抱え込み、リストラを回避できないといった状況に陥っていた数年前には、65歳雇用延長を法制化することは、非常に難しかった。

過去の経験から言えることは、好況による人手不足が深刻化しない限り、高齢者雇用はなかなか促進されない。1990年前後のバブル経済末期には、例外的に高齢者雇用が促進されたが、これは極端な人手不足の進展によって、若・中堅層が採用できないため、その代替として高齢者が雇用された側面が強い。高齢者雇用の促進には、好況が不可欠である。

長期不況から脱出し、労働市場も徐々に人手不足の傾向を強めてくるとともに浮かび上がってきたのが、団塊世代の大量退職に伴う技術・技能の伝承に絡んだ「2007年問題」である。団塊世代が、技術・技能伝承の側面から注目されはじめたのである。

改正高齢法は、これまでの60歳定年退職を前提とした人事制度に、大幅な改革を迫るものである。改正高齢法の主な内容は、以下のとおりである。

まず、企業にとって最も負担となる法定定年年齢は60歳定年が踏襲され、努力義務が義務化された。罰則はないが、悪質な法令違反に対しては、助言、指導、勧告等の行政指導が行われる。65歳までの安定した雇用の確保を図るために義務化された必要な措置（制度）としては、①定年の定め廃止、②定年年齢の65歳までの引き上げ、③65歳までの継続雇用制度の導入、以上のいずれかの制度を導入しなければならなくなった。継続雇用制度における義務年齢の段階的引き上げのスケジュールは、厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げに連動しており、2013年4月以降65歳となる。

なお、こうした雇用延長を企業が導入しやすいように、改正高齢法では規制を緩和している。すなわち、個々の労働者の雇用義務に関しては、希望者全員を対象としないものも認められることになり、企業の実状に応じて、意欲と能力のある者に限って、雇用機会を確保することが可能となった。継続雇用制度の導入については、労使協定により制度の対象となる労働者の基準を定めたときは、希望者全員を対象としないものも認めることとした。

さらに、労使協議が不調に終わった場合、事業主が制度の対象となる労働者の基準を作成し、就業規則に定めた時は、制度の導入を認めることとしている。ただし、これは時限措置とされ、大企業は3年間、中小企業は5年間としている。

4. 雇用延長の実施状況

改正高齢法への企業の対応状況については、厚生労働省が同法施行後の2006年6月1日時点の実態を調べている。

雇用確保措置の実施状況は、雇用確保措置を実施済みの企業が68,324社（84.0%）、未実施の企業が13,058社（16.0%）となっており、8割強の企業は既に雇用確保措置を実施している。罰則規定こそないものの、大半の企業は、改正高齢法に対応した状況となっている。

雇用確保措置の方法を見ると、導入済み企業のうち、「定年の定め廃止」（1.2%）や「定年年齢の引き上げ」（12.9%）は、少数にとどまっている。これに対して、「継続雇用制度の

導入」の措置を講じた企業は 85.9%を占めており、大半の企業は継続雇用制度で対応している。

ところで企業の雇用確保措置で最も問題となるのは、雇用延長者の範囲である。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は、39.1%となっている。

これに対して、希望者全員ではなく一定の基準を定めて対象者を選定する継続雇用制度を導入した企業は、60.9%となっている。改正高齢法が本来進めようとしている希望者全員を対象とした継続雇用制度を導入した企業は、約4割にとどまっている。

他方、希望者全員ではなく一定の基準を設けて継続雇用の対象者を選定している企業の内訳を見ると、選定基準を労使協定によって定めた企業は、42.1%となっている。また、労使協定の締結に向けて努力したにもかかわらず協議が不調に終わり、就業規則等で基準を定めた企業は、18.8%となっている（図表2）。

図表2 継続雇用制度の内訳

	希望者全員	基準策定	(労使協定)	(就業規則)
企業数(社)	22,911	35,754	24,684	11,070
比率(%)	39.1	60.9	69.0 (42.1)	31.0 (18.8)

注：労使協定と就業規則は基準策定の内訳、構成比の（）は全体に対する割合。

出所：厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」（平成18年10月13日）

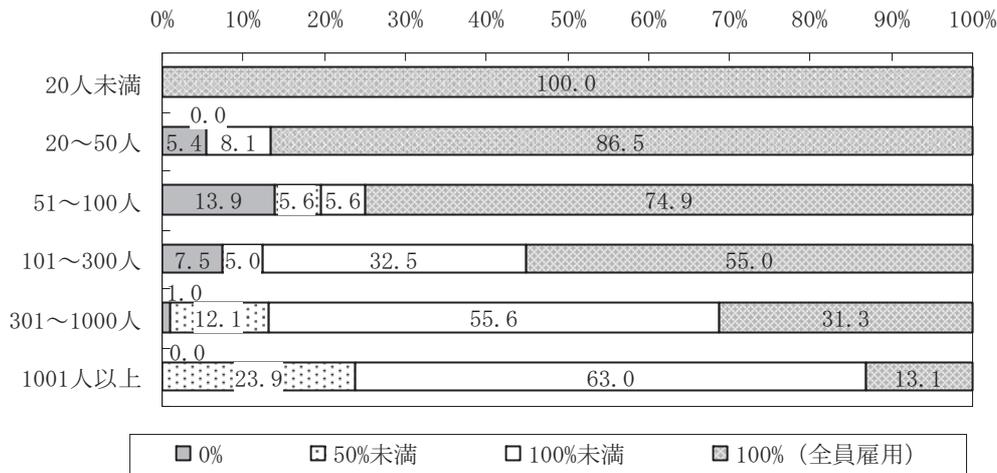
以上のように、改正高齢法に対応した企業の雇用確保措置は、希望者全員を対象としている企業は約4割にとどまっており、対象者を選定するという制限的な企業が約6割を占めている。60歳以降の雇用機会確保に関する社会的な制度的枠組みは整備されたが、対象者の範囲といった内実に関しては、かなり制限的な状況となっている。

実際、60歳定年に到達した社員のうち、実際に雇用延長された者の割合を見ると、企業規模が大きくなるほど低下している。すなわち、20人未満の企業では、全ての企業が「100%（全員雇用）」と回答している。対象者は数人であろうが、希望者を全員雇用延長していることが窺える。これに対して、従業員規模が大きくなるほど「100%（全員雇用）」の回答率は低下し、1,001人以上の大企業では、13.1%にまで減少している（図表3）。

このように、中小企業では60歳以降の雇用延長に際して、定年到達者の全員を雇用延長していく傾向が顕著であるのに対して、大企業では雇用延長者の割合がかなり低くなっている。

年功賃金によって定年到達者の給与水準が高くなっている大企業では、全員再雇用することがかなり難しいようである。大企業における雇用延長の実態を、日本経済新聞社が調査している。調査は大企業55社に対して聞き取り調査を行っているが、雇用延長の方法は、再雇用が83.1%、定年延長が5.6%、定年廃止1.4%となっている。

図表3 定年到達者に占める雇用延長者の割合



出所：東京商工会議所「労働政策に関するアンケート調査結果」2007年6月

2006年度における定年到達者数は、55社合計で全社員の1.9%に当たる12,410人、このうち52.9%に当たる6,570人（一部定年延長分を含む）を再雇用している。2007年度に関しては30社が回答しており、全社員の2.1%に当たる定年到達者5,369人のうち、56.6%を再雇用する計画である。

主要企業別に定年到達者に占める再雇用者比率を見ると、最も高いのは住友商事（92.4%）であり、次いでダイキン工業（84.1%）、荏原（81.5%）、JR東日本（69.2%）、JFEスチール（68.9%）、鹿島（63.9%）、三菱化学（62.2%）となっている。定年到達者の多くを再雇用している企業は、技術・技能の継承問題を抱えていると思われる製造業が多く、団塊世代の熟練工を雇用延長によって活用しようとしている姿勢が窺える。

このように、大企業の一部には、技術・技能継承のために定年到達者の8割以上を再雇用している企業もあるが、調査企業全体では約半数程度にとどまっている。中小企業の多くは、希望者全員を継続雇用しているが、大企業の雇用延長対象者は、全体としては依然として制限的である。

5. 雇用延長者の勤務形態

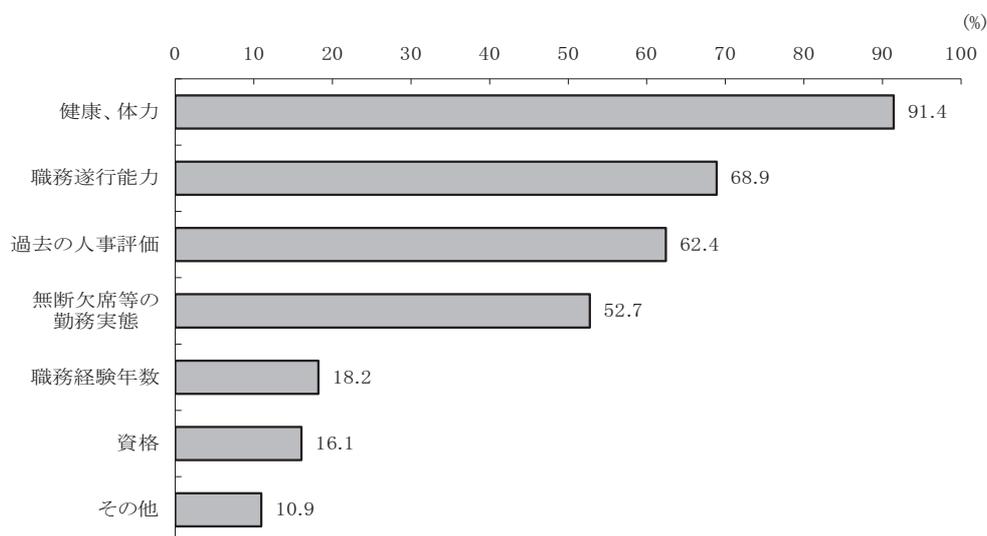
継続雇用制度の対象者の範囲を希望者全員としている企業は約4割にとどまっているが、継続雇用の対象者を限定した場合、どのような選定基準を設けているのであろうか。

選定基準として最も回答率が高かったのは「健康、体力」（91.4%）であり、次いで「職務遂行能力」（68.9%）、「過去の人事評価」（62.4%）、「無断欠勤等の勤務実態」（52.7%）となっている。これに対して、「職務経験年数」（18.2%）や「資格」（16.1%）は、回答率

が低くなっている（図表4）。

このように、選定基準としては、「健康、体力」、「職務遂行能力」、「過去の人事評価」、「無断欠勤等の勤務実態」といったもので判断している企業が多く、厚生労働省が「継続雇用を希望する労働者自らが雇用延長の基準に適合しているかどうかを一定程度判断できるようなものでなければならない」としている望ましい選定基準の「具体性」と「客観性」を持った妥当な内容となっている。

図表4 継続雇用者の選定基準（複数回答）



出所：東京労働局職業安定部『高齢者の活用と2007年問題の取組に関する調査報告書』
平成19年3月

多くの企業が、健康、意欲、能力、勤務態度などを重視しており、働く意欲のある者で、かつ担当予定の業務を遂行できる健康状態と能力・経験を有している者を対象としている。

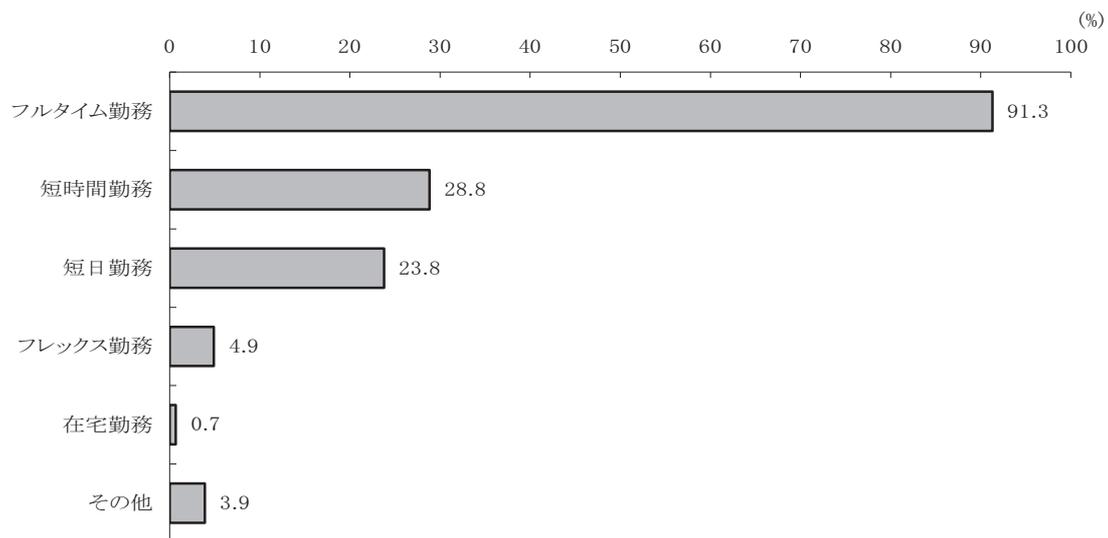
ところで、大企業を中心として再雇用が制限的という結果になっている背景には、勤務形態が画一的なフルタイム勤務になっていること、賃金が大幅に低下することなど、企業の雇用管理と定年到達者の就業ニーズとの間にミスマッチが生じ、雇用延長を希望しない者がかなり発生していることも影響している。

すなわち、60歳以降継続勤務者の勤務形態を見ると、「フルタイム勤務」（91.3%）という企業が9割を上回っているのに対して、その他の勤務形態を導入している企業は、最も多い「短時間勤務」（28.8%）で3割弱、「短日勤務」（23.8%）が2割強の企業で導入されている以外は、「フレックス勤務」（4.9%）や「在宅勤務」（0.7%）は、極めて少数の企業が導入しているに過ぎないという状況である（図表5）。

このように、60歳以降の勤務形態は、フルタイム勤務が支配的であり、全体的な傾向としては画一的な雇用管理が行われている状況にある。こうした画一的な傾向は、大企業は

ど強くなっている。だが、画一的な勤務延長制度は、短時間勤務のニーズが増大する 60 歳以降の就業ニーズとの間に、ミスマッチを生じさせている。希望者全員を対象とした勤務延長制度を導入しても、勤務形態がフルタイムだけというのでは、結果的に雇用延長希望者を少なくする役割を果たしてしまう。うがった見方をすれば、面倒な基準を作成して対象者を選定するよりも、フルタイム勤務だけにしておけば、自ずと制限的な制度運用になってしまうといったこともあり得る。

図表 5 60 歳以降継続勤務者の勤務形態（複数回答）

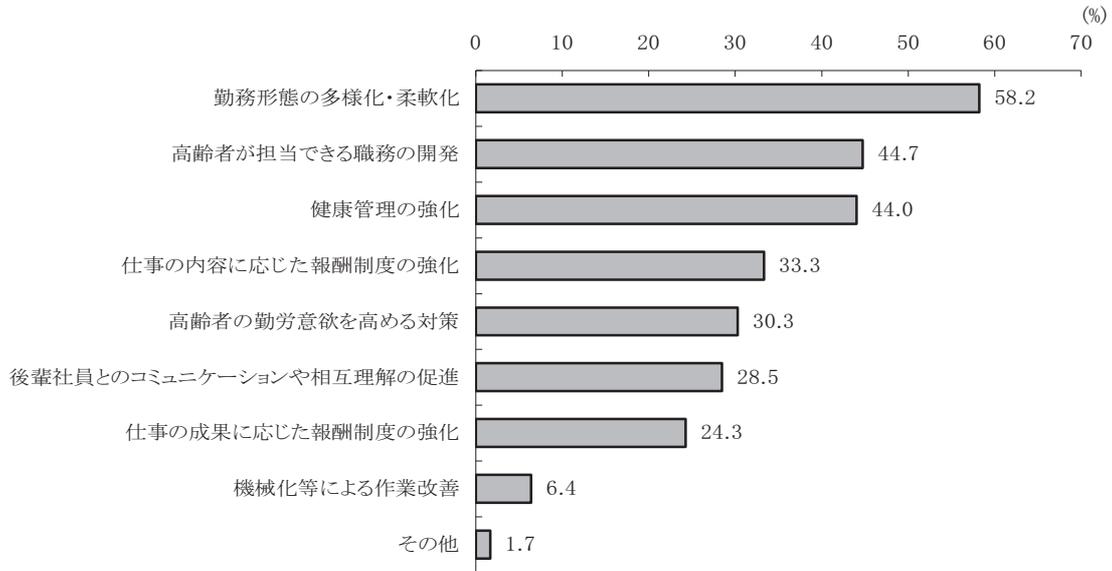


出所：図表 4 と同じ

団塊世代の人口圧力を考えれば、希望者全員をフルタイムで雇用延長する制度は、自ずと限界がある。多様な短時間勤務を含めた勤務形態を整備すれば、働く高齢者にとっても雇用する企業にとっても、合理的な雇用延長制度になるとともに、高齢者が若年層の雇用機会を狭めるといった現役世代への悪影響も防ぐことができるであろう。幸いなことに、高齢者雇用を促進するために必要な対策として、短時間勤務を導入した勤務形態の多様化が有効であると、企業も考えているようである。

高齢者雇用を促進させるために必要な対策として、最も多くの企業が指摘しているのは、「勤務形態の多様化・柔軟化」(58.2%)であり、次いで「高齢者が担当できる職務の開発」(44.7%)、「健康管理の強化」(44.0%)、「仕事の内容に応じた報酬制度の強化」(33.3%)、「高齢者の勤労意欲を高める対策」(30.3%)、「後輩社員とのコミュニケーションや相互理解の促進」(28.5%)、「仕事の成果に応じた報酬制度の強化」(24.3%)となっている(図表 6)。

図表 6 高齢者雇用の促進策



出所：図表 4 と同じ

6. 雇用延長者の賃金

雇用延長された60歳以降の高齢者の賃金は、大幅に下方修正される傾向が強い。その背景には、年功賃金によって50歳代の高齢者の賃金が高い水準にまで押し上げられ、実際に担当している職務内容や成果・貢献度と乖離している者が多いということがある。こうした傾向は、年功賃金が強固に定着してきた大企業で顕著となっている。これに対して、年功賃金がそれほど定着せず、年齢に伴う賃金上昇カーブが緩やかな中小企業では、60歳定年到達を境とした大幅な賃金調整を行わないところが多い。

60歳以降継続勤務する社員に対しての賃金調整の実施状況を見ると、「行っていない」企業が17.4%であり、「行っている」企業は8割以上の82.7%を占めている。賃金調整の具体的内容を見ると、「職位や資格・等級別に、あるいは個別に行っている」企業が54.6%、「全員に一律の調整を行っている」企業が28.1%となっている。

さらに、60歳以上フルタイム勤務者の賃金（年収）のバラツキを見ると、「バラツキが大きい」（25.6%）企業は約4分の1であり、残りの4分の3の企業は、「バラツキが小さい」（44.5%）、「ほぼ一律である」（29.9%）となっている。規模別に見ると、それほど大きな差は認められないが、中堅・大企業で「バラツキが大きい」企業の割合がやや高く、逆に中小企業で「ほぼ一律である」企業の割合が若干高くなっている。

このように、高齢者の賃金は、バラツキが大きい企業が3割前後あるものの、他の7割前後の企業は、バラツキが小さいか一律であり、全体としては、仕事内容の如何にかかわらず横並びの傾向が強い。こうした中で、バラツキの小さな企業、一律の企業とバラツキ

の大きな企業における年収額を具体的に見ると、以下のようになっている。

全体の4分の3を占めている年収ベースで見た賃金の「バラツキが小さい」企業と「ほぼ一律」の企業の場合、61歳時点の税込み年収（助成金等を除く）の平均的年収額を見ると、中心的年収帯は、201～300万円（34.1%）と301～400万円（27.4%）であり、両者を合計すると61.5%に達する。他方で、200万円以下（8.3%）の低年収企業と501万円以上（14.9%）の高年収企業も存在している。

規模別に見ると、大規模企業ほど中心年収帯への収斂傾向が顕著である。すなわち、201～300万円と301～400万円を合計した割合は、1,001人以上で73.0%、301～1,000人で67.8%、101～300人で58.9%、100人以下で58.5%となっている（図表7）。

このように、年功賃金の影響で50歳代後半層の賃金水準が高くなっている大企業では、60歳以降の継続雇用者の賃金は強い調整を行い、200～400万円に集中する傾向が顕著である。これに対して、中小企業では、大企業より集中傾向が弱く、バラツキが若干大きくなっている。だが、バラツキの小さな、あるいは一律の賃金構造となっている企業を中心として、相当高度な仕事をこなすことのできる高齢者の年収が、200～400万円程度といったケースがあれば、それは持続性のある合理的な賃金制度とは言えないであろう。こうした現状を放置すれば、若中堅層と同じように、高齢者の転職や引退を促進させる可能性がある。職務内容や職責に応じた合理的な賃金制度を整備する必要がある。

図表7 一律及びバラツキが小さい企業での61歳時の平均的年収額

							(%)
	社数	200万円以下	201～300万円	301～400万円	401～500万円	501万円以上	
総計	3,804	8.3	34.1	27.4	15.2	14.9	
100人以下	1,510	9.6	31.9	26.6	15.6	16.2	
101～300人	1,319	7.4	31.5	27.4	18.4	15.2	
301～1000人	623	8.5	38.7	29.1	9.6	14.1	
1000人以上	352	6.0	45.2	27.8	10.8	10.2	

注：61歳時点の税込み年収（助成金等を除く）

出所：図表4と同じ

7. 在職老齢年金と高年齢雇用継続基本給付金

ところで、60歳以上の高齢者に関しては、賃金と在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金の併用が可能となる。従って、高齢者の賃金は、見かけ上は低く抑え込まれているケースが多い。

在職老齢年金は、60歳以降も働いて給与をもらおうと、一定の給与水準以上になると年金額の一部または全額が支給停止になる制度である。制度が導入された当時は、高齢者の賃金水準が非常に低かったため、賃金を補填する役割を担っていた。

ところが、賃金水準が上昇した最近時点になると、高齢者の賃金を補填するというよりも、働いて賃金を得ると年金を減額するという、労働に対するペナルティー（罰）のよう

な役割を担うようになってきている。

これに対して、高年齢雇用継続基本給付金は、定年後の賃金が定年到達前の水準を大幅に割り込むと、一定額を補填するという制度である。役割そのものは在職老齢年金と逆であるが、企業が高齢者の賃金を低く調整しやすくするという機能は同じである。

在職老齢年金や高年齢雇用継続基本給付金などの併用状況を見ると、「何も併用していない」企業は 25.1%であり、他の 4 分の 3 の企業は併用している。併用しているのは、最も多いのが「高年齢雇用継続基本給付金」(40.7%)であり、次いで「在職老齢年金」(25.5%)、「企業年金」(8.6%)となっている。

企業規模別に見ると、「何も併用していない」企業は、小規模企業ほどその割合が高く、逆に大規模企業ほど、在職老齢年金や企業年金を併用している企業の割合が高くなっている。1,001 人以上の大企業では、「何も併用していない」企業は 13.1%にしか過ぎず、在職老齢年金の併用企業が 30.8%、高年齢雇用継続基本給付金が 39.1%、企業年金が 16.9%となっている(図表 8)。

このように、在職老齢年金や高年齢雇用継続基本給付金などの併用は、大規模企業ほどその割合が高くなっているが、他方で大企業の多くは、継続雇用者に対する強い賃金調整を行っている。大企業の継続雇用者は、強い賃金調整による給与の減少を、年金や給付金を併用することによって補っている。従って、60 歳以降になると、賃金は低くても年金や給付金を合算した所得ベースで見れば、より高い水準となっている。それゆえ、高齢者の賃金は、必要以上に低く設定されやすくなっている。

図表 8 在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金、企業年金の併用状況

	総計	在職老齢年金を併用	高年齢雇用継続基本給付金を併用	企業年金を併用	何も併用していない
総計	8,246	25.5	40.7	8.6	25.1
100 人以下	2,867	22.7	38.3	6.1	32.9
101~300 人	2,790	25.6	42.7	7.0	24.8
301~1000 人	1,600	27.2	42.8	10.9	19.1
1001 人以上	989	30.8	39.1	16.9	13.1

出所：図表 4 と同じ

8. 派遣労働者の賃金

雇用延長者に対する賃金設定は、定年到達前の水準を前提にすることはできないが、必要以上に低く設定すると、能力も高くやる気のある高齢者の就業意欲を奪いかねない可能性がある。職務価値に基づいた仕事基準の賃金制度を確立し、高齢者のやる気を高める必要がある。

仕事基準の賃金制度は、その仕事を雇用延長者に担当してもらおうが、新たに雇った人あるいは派遣労働者に担当してもらおうが、同じ水準というのが原則である。こうすれば、

雇用延長制度の経済合理性を、確保することができる。雇用延長された高齢者の賃金は、社会的に形成された横断的な職種別賃金を基準とすることになる。現状において、横断的な職種別賃金が形成されているのは、派遣労働市場しかない。従って、雇用延長者の賃金は、派遣労働市場の職種別賃金を基準として設定することが望まれる。

派遣労働には、一般労働者派遣事業（登録型）と特定労働者派遣事業（常用雇成型）の2つのタイプがある。自社の定年到達者を雇用延長する場合であるから、参考になるのは登録型の一般労働者派遣事業ではなく、常用雇成型の特定労働者派遣事業である。

派遣料金は、賃金に派遣会社のマージンが上乘せされたものである。雇用延長者の賃金は、できれば常用雇成型の派遣料金が妥当であるが、登録型の派遣料金でも問題はない。ただし、派遣労働者の賃金では、少し問題があると言わざるを得ない。企業としては、派遣労働者を活用すれば、派遣料金を支払わなければならないわけであり、原則はあくまで派遣労働者の賃金ではなく、あくまで派遣料金である。派遣料金と派遣労働者の賃金を見ると、全体平均では、登録型の派遣料金は15,257円、賃金は10,518円、常用雇成型の派遣料金は23,028円、賃金は14,253円となっている。なお、これは1人1日（8時間）当たりの平均額であり、これを年収に換算すると、以下ようになる。

年間労働日数219日で換算すると、登録型の派遣料金は334万円、賃金は230万円、常用雇成型の派遣料金は504万円、賃金は312万円となる。登録型と常用雇成型ではかなりの差があるが、継続雇用者という性格を考えれば、常用雇成型の年収ベースが妥当であろう。

職種別で見ると、登録型で最も高いのは「ソフトウェア開発」であり、年収ベースで派遣料金は497万円、賃金は332万円となっている。他方、最も低いのは「建築物清掃」であり、年収ベースで派遣料金は241万円、賃金は168万円となっている。これに対して、常用雇成型で最も高いのは「事業の企画・立案」であり、年収ベースで派遣料金は704万円、賃金は446万円となっている。他方、最も低いのは「建築物清掃」であり、年収ベースで派遣料金は247万円、賃金は172万円となっている（図表9）。

図表9 主な職種の平均年収額

	(万円)			
	一般労働者派遣事業（登録型）		特定労働者派遣事業（常用雇成型）	
	料金	賃金	料金	賃金
全体平均	334	230	504	312
ソフトウェア開発	497	332	656	369
事業の企画・立案	448	324	704	446
建築物清掃	241	168	247	172

注：年間219日勤務で計算

出所：厚生労働省「平成17年度労働者派遣事業報告集計結果」より作成

以上のように、高齢者の賃金を設定する上で最も参考となる派遣の世界は、社会横断的に形成されている賃金相場であるが故に、一定の経済合理性を持っているといえるが、派

遣料金、派遣賃金も、職種によって大きな差が存在している。しかも、派遣料金、派遣賃金の高い職種は、登録型と常用雇成型ではかなりの差が生じている。これに対して、派遣料金と派遣賃金が低い職種は、登録型と常用雇成型の差が、非常に小さくなっている。誰でもできそうな仕事に関しては、人材を抱え込む必要性は薄い、専門・技術職といった代替性が低い職種は、人材を常用雇用として抱え込み、派遣料金・賃金を高く設定するという企業の経営戦略を反映しているものと思われる。

これまでの高齢者雇用は、年功賃金を延長した経済合理性無視の雇用になったり、極端な低賃金での一律処遇によって高齢者のやる気を奪ったりして、必ずしもバランスのよい雇用システムとはなっていなかった。雇用延長の対象者が少ないうちは、経済合理性を無視した人事システムも何とか機能するが、労働力不足のなかで大量の高齢者が対象となる時代を迎えると、そのままでは機能不全に陥る可能性が高い。

高齢者の就業ニーズは多様化しており、賃金も幅のあるものとならざるを得ない。時給ベースの短時間就業者から、派遣料金に近い賃金のフルタイム勤務者、更には少数であるが会社への利益貢献度が非常に高い高齢者まで多様である。利益貢献度が非常に高い高齢者に対しては、出来高払いのような成功報酬や業務請負契約によって、定年到達前の年収を上回る場合があっても良い。こうした多様な処遇が定着すれば、高齢者も活力を維持したまま働き続ける者が増え、企業にとっても高齢者が戦力化し、利益貢献するものと思われる。

【参考文献】

伊藤実（2007）『高齢者雇用の新展開』労務行政研究所

河越正明（2006）「高齢者就業、こう予測する」『JCER 研究員レポート』No. 76、日本経済研究センター

雇用政策研究会（2005）『人口減少下における雇用・労働政策の課題』厚生労働省

清家篤、山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社

労働政策研究・研修機構（2007）『「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果』調査シリーズ No. 30

OECD（2005）『高齢社会日本の雇用政策』明石書店