

高齢者就業率の規定要因

——定年制度，賃金プロファイル，労働組合の効果

山田 篤裕

(慶應義塾大学准教授)

従来から指摘されている公的年金給付等の水準以外に，日本の高齢者就業の高さを解くカギは2つある。定年制度と定年後の柔軟な賃金調整である。本稿では，この2つの要因の影響をマクロ・ミクロ両面のデータから定量的に把握した。マクロ・データから明らかにされたことは主に2点ある。第一に高齢者の賃金が若年者より相対的に安くなると，高齢者就業は進展する。第二に，近年徐々に進みつつある61歳以上の一律定年制普及も就業率上昇に大きな影響を与えている。ミクロ・データから明らかにされたことは主に5点ある。第一に，企業の85%はいまだ60歳定年制であり，継続雇用者の絞り込みは50歳代から始まっている。第二に，企業の半数近くは40%以上の賃金削減をした上で継続雇用している。また継続雇用者の賃金決定には，企業の4分の1が外部労働市場での賃金水準を考慮している。第三に賃金プロファイルが緩やかな企業ほど定年延長確率が高く，定年前に賃金プロファイルを修正している企業で，継続雇用率は高い。ただし一部企業では，継続雇用時の賃金引き下げ幅が大きすぎ，定年到達者の離転職を促し，継続雇用率が下がっている。第四に，正社員が増加した企業で定年年齢延長確率も継続雇用率も上がる。第五に，予想に反し，労働組合のある企業では定年年齢延長確率も継続雇用率も下がる。とくに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客観的・具体的基準を設けている傾向が強い。

目次

- I はじめに
- II 賃金プロファイルの傾きが高齢者就業に与える影響に関するこれまでの研究
- III 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
- IV マクロ・データからみた60歳代前半における就業率の規定要因
- V ミクロ・データからみた60歳代前半の雇用実態
- VI ミクロ・データからみた60歳代前半における就業率の規定要因
- VII むすびにかえて

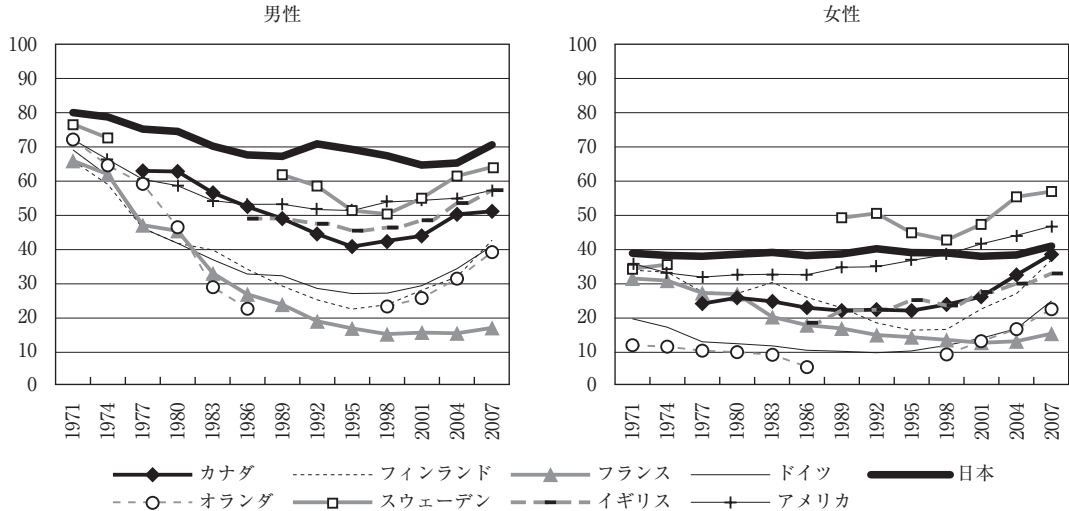
I はじめに

経済協力開発機構（OECD）の国際比較分析によれば，OECD加盟国において年齢・賃金プロ

ファイル（以下，単に賃金プロファイルと略す）の傾きがきついと，高齢者就業を阻害する可能性があるという。しかし日本は賃金プロファイルの傾きが相対的にきついいにもかかわらず高齢者の就業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（OECD 2006）。実際に一般的な年金受給開始年齢前の60～64歳の就業率について日本は男女ともトップクラスの高さにあり（図1），2000年代に減少傾向は止まり漸増し，2008年に男女各々73%および43%となった（総務省『労働力調査』）。

従来から指摘されている社会保障制度（公的年金給付および早期引退給付）¹⁾以外に，このパズルを解くカギは2つある。第一に日本において広範に観察される定年退職慣行と第二に定年前後の柔軟な賃金調整である。定年退職慣行は，少なくともその年齢までの雇用保障の役割を果たす可能性

図1 60～64歳就業率の国際比較



出所：OECD Statより筆者作成。

があり、定年前後にしばしばみられる柔軟な賃金調整は賃金プロファイルの傾きのきつさを相殺する可能性がある。また、在職老齢年金や高齢雇用継続給付金などの存在も、柔軟な賃金調整を容易にしている可能性がある。

本稿では、この2つの要因が実際に60歳代前半の高年齢者就業にどのような影響を及ぼしてきたか、マクロ・ミクロ両面のデータ（より具体的には1975～2007年までの長期時系列データと2008年に独自に収集されたクロスセクションの企業データ）から定量的に把握する。とくに後者のミクロ・データを用いた分析では、2004年の高年齢者雇用安定法改正（2006年施行）後の雇用実態についても明らかにする。結論を先取りしていえば、上記の2つの要因は60歳代前半の高年齢者就業に決定的な影響を与えている。ただし柔軟な賃金調整の方法によっては、継続雇用のマイナス要因となる場合もある。

本稿の構成は以下の通りである。まず次節で定年制度および賃金プロファイルに関するこれまでの議論を概観する。つづくⅢで定年制度、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を整理する。Ⅳでは、マクロ・データを用い、過去30年余の60歳代前半（男性）の就業率がどのように規定されてきたかを分析する。Ⅴでは、ミクロ・データを用い改正高年齢者雇用安定法施

行後の60歳代前半の雇用実態をクロス集計から把握する。Ⅵでは同じミクロ・データを用い、定年年齢延長と継続雇用率の規定要因について明らかにする。Ⅶに本稿で得られた知見のまとめ、および若干の政策含意を述べる。

Ⅱ 賃金プロファイルの傾きが高年齢者就業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分析したOECD（2006）は、クロスセクションの国際比較データにより、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ていることを示した。賃金プロファイルの傾きがきつい場合、男性55～59歳の5年間の継続雇用率は統計的に有意に低下する。ただし日本については「年功賃金が重要であるにもかかわらず高年齢者の（雇用）就業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。

こうしたクロスセクションの国際比較データに基づく分析結果には、3つの点について議論の余地がある。第一に、ミクロレベル（個別企業レベル）で見ると、やはり日本でも賃金プロファイルの傾きと高齢者の就業率の間にはマイナスの関係がたびたび確認されている。たとえば久保

(1995) は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指摘する。また大橋 (1990), Clark and Ogawa (1992) や三谷 (2003) は、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傾向があることを確認している³⁾。また、樋口・山本 (2002) も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を指摘する。

第二に、日本における定年退職制度の存在である。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、この負の効果は過去20年間一貫した大きさとなっている (清家・山田 2004, p. 109)。ところがこの定年経験は60歳以降の継続雇用率の引き下げ効果がある一方、定年年齢 (一般的には60歳) までの雇用保障効果もある (樋口・山本 2002)。したがって、55~59歳の5年間の継続雇用率が低いことと、50~64歳の就業率の高いことは、この雇用保障効果を考えると矛盾しない。

第三に60歳前後で行われる大幅な賃金引き下げも考慮に入れなくてはならない (山田2000)。OECD (2006) の分析では、55~59歳時賃金の25~29歳時の賃金に対する比率を賃金プロファイルの傾きの指標としている。しかし、後述するように実際には同一企業に継続雇用されていても60~64歳で大幅な賃金低下がある⁴⁾。当然、こうした賃金低下を考慮すれば、賃金プロファイルの傾きは相対的に緩やかになる。

本稿では以上のこれまでの研究を念頭に高齢者の就業率と、定年制度、賃金プロファイルの傾きと60歳前後での大幅な賃金調整を関連づけて以下分析を進める。

Ⅲ 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

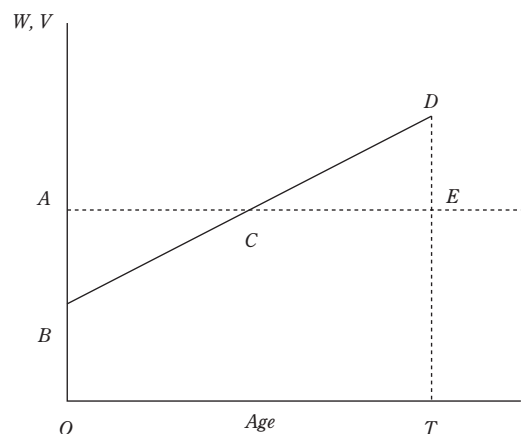
改正高年齢者雇用安定法のように、定年制度をある時点に設定している企業に対し、あらたに定年年齢を超えて継続雇用義務を課す場合、賃金プ

ロファイルに関してどのような対応が考えられるか簡単なモデルに基づき議論しよう。

図2は、Lazear (1979, 1986) に基づき定年がある企業における労働者の年齢 (横軸) と限界的な生産物の価値 (V) と賃金 (W) との関係を示している。単純化のため労働者の限界的な生産物の価値 (V) は直線 AE で示され、年齢に関わりなく一定であるとする。賃金 (W) 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 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。さらに、この暗黙の後払い賃金契約は、企業側にとっての労働者のごまかしや不正行為防止という利点以外に、労働者側にとっても利点がある。つまり暗黙の後払い賃金契約を結ぶことで、労働者自身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 V を高くさせ、そのことは (入社時から定年時までの) 労働者の平均的な W を高めることになる⁵⁾。した

図2 労働者の限界的な生産物の価値 (V) と賃金 (W) および定年 (T) の関係



がって、労働者にとっても自らのモラルハザード（たとえば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は労使双方が積極的にコミットする可能性がある⁶⁾。

このように、すでに T 時点で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づけた改正高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。図2でいえば、改正高齢者雇用安定法は、企業に T を延長させることを義務化する法律である。企業側としては図3のように2つの方策が考えられる。

図3のパネル①は、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 $C'D'E'$ でつりあう。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全労働者に対する賃金低下として影響するため、労使間交渉など、賃金プロファイルの調整費用がかかる可能性があり、必ずしも短期的に採用できるような容易な方策でないと考えられる⁷⁾。

第二の方策は、パネル②で示されるように T 時点で限界的な生産物の価値まで (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労働者しか影響を受

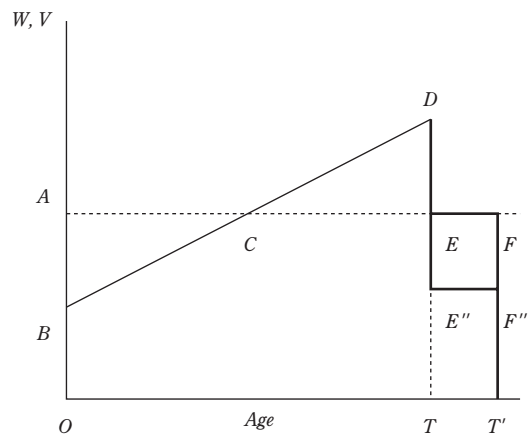
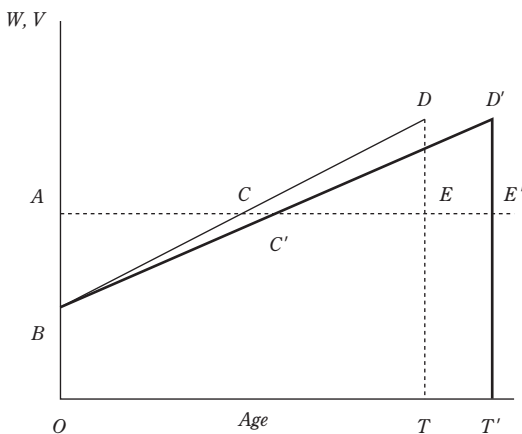
けないので、比較的、労使が合意に達しやすい方法である。しかし、この場合、企業にとって高齢者を T' 時点まで継続雇用するにはリスクが生じる。後払い賃金が清算された後なので、企業にとっては労働者によるごまかしや不正行為を防止する手段がなくなるからである⁸⁾。

この問題の対処法として2つ考えられる⁹⁾。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。実際に、後述する本稿で用いる企業調査においても 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・契約社員などであり、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。嘱託・契約社員などの雇用契約であれば、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ある程度抑制されよう。第二の対処法としては、労働者によるごまかしや不正行為の発生を見込み、あらかじめ限界的な生産物の価値未満の賃金で ($E''F''$ で) 高齢者を継続雇用することが考えられる。

図3 改正高齢者雇用安定法への企業の対応

①定年年齢延長

②継続雇用制度導入



しかし、労働者が限界的な生産物の価値未満の賃金で雇用継続を受け入れる可能性があるのだろうか。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長的な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的な生産物の価値は A で示された水準よりも、企業特長的な人的資本を失った分だけ低くなる。その場合、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。また $E''F''$ の水準設定が低すぎれば継続雇用を希望せず、離転職を選択する高年齢者も増えるだろう。

第二の可能性として、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があるので、これらの公的給付を組み合わせることで、企業は労働者にとっては限界的な生産物の価値以上の年取 (= 賃金 + 公的給付) を提示できる可能性がある。その場合、労働者も賃金自体は $E''F''$ に設定されていたとしても継続雇用を望むことになる。

なお公的給付以外に、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、企業年金が本当に賃金の後払いであるなら、労働者はそうした年取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、実質的な生涯年取の切り下げと理解し、離転職してしまう可能性がある。

以上の議論に基づくと、ほかの条件が一定なら次のようなことが予想される。

- ① 賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど多くの高年齢者を継続雇用できる。
- ② 定年到達時の賃金低下がより大きな企業ほど多くの高年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取低下が大きい場合、定年到達者は離転職を選択し、継続雇用率は下がる。
- ③ 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年齢者を継続雇用する。反対に、企業年金により年取を維持させようとする企業では、定年到達者は離転職を選択し、継続雇用率は下がる。

次節以下、これらの点についてマクロ・ミクロ両面のデータ（過去30年余の長期時系列データと2008年のクロスセクションの企業データ）から定量的に把握する。

IV マクロ・データからみた60歳代前半における就業率の規定要因

まず集計化されたデータにより、改正高年齢者雇用安定法が主な対象とした60歳代前半の就業率が何によって規定されているのかを確認する。60歳代前半の高年齢者の就業率に与える要因としては、先ほどから議論している賃金プロファイルの傾き、定年制度、それ以外に、非勤労所得（公的年金給付の水準）および労働市場の状況（失業率）が考えられる。そこで、これら4つの要因により男性60歳代前半の就業率を説明するモデルを推計する。使用した変数、データ出所および記述統計量は表1に示されている。

最小二乗法による推計では1階の自己相関が検

表1 基礎集計表（男性60～64歳）

変数	データ出所	Mean	Std. Dev.	Min	Max
60-64歳就業率 ($\ln(p/(1-p))$)	総務省『労働力調査』長期時系列	0.819	[0.169]	0.575	1.197
60-64歳失業率（前年）	同上	0.066	[0.021]	0.019	0.104
一律定年制（61歳以上）採用企業比率	厚生労働省『雇用管理調査』『就労条件総合調査』	0.049	[0.027]	0.015	0.122
賃金プロファイルの傾き（前年、60-64歳賃金/25-29歳賃金）	厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（きまって支給する現金給与額）	1.061	[0.050]	0.979	1.136
厚生年金の所得代替率（前年、受給権者平均厚生老齢年金額/60-64歳賃金）	厚生労働省『賃金構造基本統計調査』、社会保険庁『事業年報』	0.424	[0.040]	0.314	0.479

出されたため、Prais-Winsten 法による GLS モデルにより推計した¹⁰⁾。推計結果は表 2 に示されている。賃金プロファイルの傾き（前年）、失業率（前年）、厚生年金の所得代替率（前年）は、就業率に対していずれも負の影響を与えている¹¹⁾。

ここでは賃金プロファイルの傾き（前年）は、60～64 歳賃金の 25～29 歳賃金に対する比率として定義されているので、その就業率に対する負の効果¹²⁾は、高齢者の賃金が若年者より相対的に安くなると、高齢者雇用が進展するという意味する。この背景として、企業にとっては採用時および定年後の継続雇用時に、雇用量を調節する最大限のフレキシビリティを持つがゆえ、この相対賃金の大小により若年者雇用か高齢者雇用¹³⁾か、という選択が企業により行われている可能性が考えられる。

また失業率（前年）と厚生年金の所得代替率（前年）の負の影響は、労働市場の状況悪化や非勤労所得の上昇の効果を反映しており、予想通りの結果である。また 61 歳以上の一律定年制の普及についても正の影響を与えている。

係数の大きさを比較すると、男性 60～64 歳の就業率に最も大きな影響を与えるのは、労働市場の状況悪化（60～64 歳の前年失業率）であり、その次に一律定年制（61 歳以上）採用企業比率の上昇と賃金プロファイルの傾きが続く。後者の二変数は、いずれも企業側の雇用管理・賃金制度の変更によるもので、それらの変更如何によって 60～64 歳の就業率がいかに大きく改善するかを

示唆する結果といえる。

V ミクロ・データからみた 60 歳代前半の雇用実態

本節では労働政策研究・研修機構（JILPT）が 2008 年 8 月に全国の従業員数 50 名以上の民間企業（農林漁業、鉱業など一部業種を除く）に対して実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査（以下、JIL 企業調査と略す）」¹⁴⁾を使用する。本節では、この企業データに基づき、賃金プロファイルや定年前後の雇用管理についてクロス集計により、改正高年齢者雇用安定法施行から 2 年後の 60 歳代前半の雇用実態について基本的な事実をまず確認する。

1 定年制度および継続雇用の実態

JIL 企業調査によれば 98%の企業に定年制があり、96%の企業に定年後の継続雇用制度がある。表 3 は、定年制をもつ企業の定年年齢および継続雇用制度がある企業の継続雇用上限年齢の分布を示している。

定年年齢の分布についてまず確認すると、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づけられ、2008 年時点での年金受給開始年齢は 63 歳であるにもかかわらず、依然として 85%の企業が 60 歳定年制を堅持している。

表 2 男性 60～64 歳の就業率変動の要因分析（1975～2007 年）

	男性 60-64 歳就業率		
	Coef.	[Std. Err.]	t value
60-64 歳失業率（前年）	-2.395	[0.804]	-2.98**
一律定年制（61 歳以上）採用企業比率	2.037	[0.535]	3.81***
厚生年金の所得代替率（前年）	-1.731	[0.357]	-4.86***
60-64 歳賃金/25-29 歳賃金（前年）	-1.940	[0.338]	-5.75***
定数項	3.673	[0.367]	10.01***
ρ	0.534		
Adj. R ²	0.936		
N	33		
Durbin-Watson 統計量 (original)	1.006		
Durbin-Watson 統計量 (transformed)	2.027		

注：Prais-Winsten 法による GLS 推計。*，**，***はそれぞれ 5%，1%，0.1%水準で統計的に有意。

表3 定年年齢および継続雇用上限年齢の分布

	定年年齢	継続雇用上限年齢
60歳	84.5	0.3
61歳	0.8	0.4
62歳	1.6	1.5
63歳	2.2	9.3
64歳	0.3	7.0
65歳	10.2	77.4
66歳以上	0.5	4.2
計	100.0	100.0

出所：JIL 企業調査に基づく筆者推計。

定年後の継続雇用制度の上限年齢については、継続雇用制度のある企業の8割弱が上限年齢を65歳に設定している。次に多いのが現行の雇用確保措置義務年齢である63歳に設定している企業で1割存在する。66歳以上の継続雇用を推進しようとしている企業は4%程度に過ぎない。

また、継続雇用の上限年齢は、すべての高年齢者を60歳を超えてその年齢まで継続雇用していることを意味しない。表4は10年前に50歳を迎えた正社員の60歳までの勤続割合（50歳正社員の10年間残存率）の企業分布および60歳を迎えた正社員の60歳以降の継続雇用率の企業分布を示している。これによれば50歳正社員の10年間残存率が80%以上の企業は8割近くに上る。しかし、残存率が50%以上80%未満の企業が1割、60%をきる企業も1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。また60歳を迎えた正社員の60歳以降の継続雇用率は6割の企業で90%以上となっ

表4 60歳到達者の継続雇用率の分布

	50歳正社員の10年間 残存率	60歳以降継続雇用率
10%未満	1.1	7.0
10～30%未満	2.2	3.0
30～50%未満	2.0	2.6
50～60%未満	4.9	6.8
60～70%未満	7.6	4.3
70～80%未満	1.7	5.9
80～90%未満	37.7	7.1
90～100%未満	9.7	17.9
全員	33.1	45.4
計	100.0	100.0

出所：JIL 企業調査に基づく筆者推計。

ているが、2割の企業で継続雇用率は60%未満となっている。

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。しかし以上のような雇用実態は、就業と年金の適正な接続といった社会政策的観点から注意が必要な状況と言えよう¹⁵⁾。

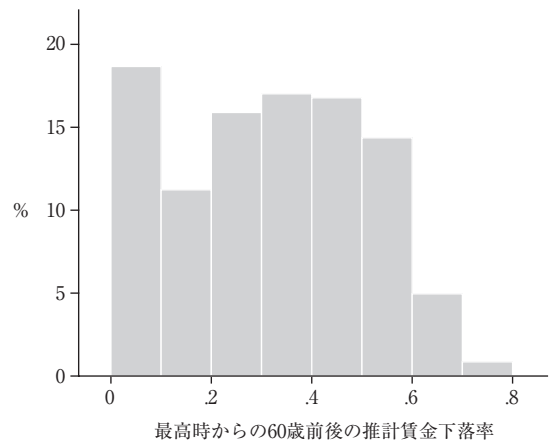
2 継続雇用後の賃金水準の実態

多くの企業では継続雇用に伴い60歳到達後に賃金を引き下げている。JILPT 企業調査によれば、最多学歴層が大卒かつ定年年齢を60歳に設定している企業で大幅な賃金切り下げが行われている。これらの企業では平均すると賃金プロファイルの傾きもきつく、入社時20万円であった給与は最高時、45万円に到達するが、60歳到達後に月額16万円の賃金引き下げが実施されている。最多学歴層が高卒かつ定年年齢を60歳に設定している企業でも、入社時18万円であった給与月額37万円まで上昇し、60歳到達後に月額11万円の賃金引き下げが行われている¹⁶⁾。

図4では、賃金下落幅毎の企業分布を示している。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。

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。表5は定年到達後の継続雇用者の賃

図4 60歳前後の推計賃金下落率の分布



出所：JIL 企業調査に基づく筆者推計。

表5 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
高齢雇雇用継続給付の受給状況	7.2
その他	9.3
計	100.0

出所：JIL企業調査に基づく筆者推計。

金水準決定についても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。自明なことではあるが、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。より興味深いのは、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挙げている企業が全体の4分の1（=15.8%+9.6%）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素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素に基づき決め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（在職老齢年金や高齢雇雇用継続給付）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、一部企業では公的給付が企業側に帰着¹⁷する可能性を示唆している。

VI ミクロ・データからみた60歳代前半における就業率の規定要因

本節では高齢者就業について前節で用いたJIL企業調査を用い、2つの目的のために定量的な分析を行う。第一に、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。マクロ・データによる分析でも確認したように61歳以上の一律定年制の普及は60歳代前半の就業率に大きな影響を与えている。第二に、60歳以降の継続雇用率の規定要因を明らかにすることである。前節で確認したように、一部企業では60歳以降の継続雇用率が低く、年金受給開始年齢までの雇用確保に問題を抱えている。より具体的にはⅢの概念モデルにより示されたいくつかの仮説を検証する。

1 定年年齢延長の規定要因

まず定年年齢を61歳以上に設定する要因を明らかにする。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（そのほとんどは65歳に設定）の場合を1とおく二値変数である。JIL企業調査では1割強の企業が定年年齢を61歳に設定している。定年年齢を61歳以上に設定する要因としては表6のような説明変数を選択した。

従来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。ここでは「賃金プ

表6 基礎集計表

被説明変数	Mean	[Std. dev.]	(説明)
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]	定年時までの年齢別モデル賃金の平均値
賃金プロファイルの傾き	2.195	[0.687]	入社時モデル賃金に対する最高時のモデル賃金の比率
55歳以前の賃金低下の有無	0.295	[0.456]	55歳以前のモデル賃金低下の有無 (有=1)
正社員の最多学歴 (大学)	0.272	[0.445]	正社員で最も多い学歴層 (大卒=1)
正社員の最多学歴 (その他)	0.072	[0.258]	正社員で最も多い学歴層 (大卒・高卒以外=1)
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]	5年前と比較した正社員の増加率 (%)
50歳正社員の10年間残存率 (ln)	5.774	[6.049]	10年前に50歳を迎えた正社員の60歳までの勤続割合
従業員規模 (単位百人)	2.375	[8.954]	
労働組合の存在	0.251	[0.434]	労働組合の有無 (有=1)
N	1780		

ロファイルの傾き」は入社時の賃金に対する、最高時の賃金（モデル賃金）の比率として定義され、その傾きがきついほど定年年齢を61歳以上にする確率（以下、定年延長確率と略す）にマイナスの効果があることが期待される。それ以外に、賃金プロフィールの傾きに関するその他の要素として、当該企業の「平均賃金（年齢別モデル賃金の平均）」「55歳以前の賃金低下の有無（定年到達以前に賃金プロフィールを修正している=1）」を加えコントロールしている。

労働者側の継続雇用への交渉力を表す指標として、「正社員に占める55～59歳比率」や「労働組合の存在（有=1）」を採用した。これらの指標は定年延長確率にプラスの効果があることが期待される。また正社員に対する当該企業の労働需要を表す指標として、「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）」を採用した。さらに、その他の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（単位百人）」「産業ダミー」を加えた¹⁸⁾。

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による推計結果が表7に示されている。

表7 定年年齢61歳以上確率に関する 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]
賃金プロフィールの傾き	-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	0.207	[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 (単位百人)	0.000	[0.002]
労働組合の存在	-0.038	[0.017]*
Log likelihood	-629.639	
Pseudo R ²	0.086	
obs. P.	0.130	
pred. P.	0.110	
N	1780	

出所：JIL企業調査に基づく筆者推計。

注：***, **, *, †はそれぞれ0.1%, 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」である。ここでは示されていないが産業ダミー変数によっても企業属性をコントロールしている。

この推計結果によれば、「賃金プロフィールの傾き」は、定年延長確率を6%下げている。つまり賃金プロフィールの傾きがきついことは、定年延長に対するマイナス要因となっていることがわかる。

反対に、「正社員数の増加率」¹⁹⁾は（10%有意水準であるが）定年延長確率を上げており、企業の正社員に対する労働需要が高まることは定年延長にプラス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歳代での雇用管理に関する変数は定年延長確率に有意な影響を与えていない。

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を表す指標については、前者は定年延長に対するプラス要因、後者はマイナス要因となっており、それぞれ1%, 5%水準で有意である。「正社員に占める55～59歳比率」の符号は予想通りの結果であるが、「労働組合の存在」の符号は予想と反対である。この点に関する議論はあらためて本節末で行う。

2 60歳以降の継続雇用率の規定要因

つぎに60歳以降の継続雇用率の規定要因を検討する。被説明変数は60歳以上の継続雇用率で、説明変数は前項の定年延長確率の分析で採用されたセットと同じである。ただし継続雇用後の賃金設定に関する新たな変数を4つ加えた。「60歳前後の推計賃金下落率」、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。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²⁰⁾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表8として示されている。

継続雇用率を被説明変数とするOLS推計結果は表9に示されている²¹⁾。回帰係数については標準化回帰係数も示している。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。「賃金プ

表8 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)	6.881	[6.540]	6.918	[6.470]
説明変数				
平均賃金 (ln)	12.556	[0.256]	12.570	[0.245]
賃金プロファイルの傾き	2.175	[0.679]	2.215	[0.687]
60歳前後の推計賃金下落率	0.309	[0.198]	0.313	[0.198]
55歳以前の賃金低下の有無	0.278	[0.448]	0.272	[0.445]
正社員の最多学歴 (大学)	0.248	[0.432]	0.256	[0.436]
正社員の最多学歴 (その他)	0.069	[0.253]	0.062	[0.241]
従業員に占める非正社員比率	0.200	[0.222]	0.183	[0.214]
正社員に占める55-59歳比率	0.136	[0.102]	0.134	[0.100]
労働組合の存在	0.269	[0.443]	0.252	[0.434]
正社員数の増加率	0.003	[0.120]	0.005	[0.119]
50歳正社員の10年間残存率 (ln)	5.531	[5.879]	5.565	[5.869]
従業員規模 (単位百人)	2.386	[9.418]	2.629	[11.99]
高齢雇用継続給付推計値 (万円)			2.016	[2.142]
在職老齢年金推計値 (万円)			2.989	[5.365]
企業年金推計値 (万円)			0.900	[2.578]
N	1410		810	

表9 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)		
	標準化 Coef.	Coef.	[Std. Err.]	標準化 Coef.	Coef.	[Std. Err.]
60歳以上の継続雇用率 (ln)						
説明変数						
平均賃金 (ln)	-0.029	-0.745	[0.972]	0.017	0.449	[1.330]
賃金プロファイルの傾き	0.097	0.937	[0.366]*	0.036	0.341	[0.464]
60歳前後の推計賃金下落率	-0.130	-4.289	[0.956]***	-0.069	-2.250	[1.286] †
55歳以前の賃金低下の有無	0.068	0.993	[0.386]**	0.055	0.801	[0.510]
正社員の最多学歴 (大学)	0.020	0.306	[0.450]	0.000	0.001	[0.593]
正社員の最多学歴 (その他)	-0.014	-0.371	[0.678]	-0.041	-1.107	[0.932]
従業員に占める非正社員比率	0.038	1.134	[0.815]	0.043	1.292	[1.109]
正社員に占める55-59歳比率	-0.008	-0.545	[1.777]	-0.033	-2.155	[2.357]
労働組合の存在	-0.097	-1.428	[0.403]***	-0.090	-1.337	[0.539]*
正社員数の増加率	0.058	3.163	[1.452]*	0.086	4.707	[1.911]*
50歳正社員の10年間残存率 (ln)	0.201	0.224	[0.029]***	0.199	0.220	[0.038]***
従業員規模 (単位百人)	-0.059	-0.041	[0.018]*	-0.055	-0.030	[0.019]
高齢雇用継続給付推計値 (万円)				-0.074	-0.224	[0.113]*
在職老齢年金推計値 (万円)				0.034	0.041	[0.044]
企業年金推計値 (万円)				-0.065	-0.164	[0.088] †
定数項		13.692	[11.66]		0.029	[16.02]
F value		8.180***			4.670***	
Adj. R ²		0.084			0.087	
N		1410			810	

出所：JIL企業調査に基づく筆者推計。

注：***, **, *, †はそれぞれ0.1%, 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」である。

ここでは示されていないが産業ダミー変数によっても企業属性をコントロールしている。

「ロファイルの傾き」は継続雇用率を5%水準では有意に上げている。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との結果を再確認したことになる。反対に「55歳以前の賃金低下」は継続雇用率を上げる。つま

むしろ労働者側で継続雇用を希望しなくなり、人件費圧縮による企業側の継続雇用促進効果よりも、労働者側の継続雇用希望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。反対に「55歳以前の賃金低下」は継続雇用率を上げる。つま

り、定年「前」の賃金プロファイル調整は継続雇用にプラスの要因となり、定年「後」の賃金プロファイル調整は継続雇用にマイナスの要因となり、同じ賃金プロファイルの調整でも符号の向きは異なっている。標準化回帰係数でみると、定年「後」の賃金プロファイル調整（60歳前後の推計賃金下落率）の影響の方が大きいことが分かる。

「正社員数の増加率」は継続雇用率を上げており、定年延長確率と同様、企業の正社員に対する労働需要が高まることは高齢者の継続雇用にとってもプラス要因となっていることがわかる。さらに「50歳正社員の10年間残存率」も、継続雇用のプラス要因となっている。60歳到達者の継続雇用率の低い企業は50歳代ですでに絞り込みをかけていることを示唆する結果である。

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、後者は定年延長確率への効果と同様、予測に反し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、労働組合の存在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により各給付の年収維持への利用への影響をみると「高年齢雇用継続給付金」と「企業年金」が各々5%、10%水準で有意にマイナス要因となっている。「60歳前後の推計賃金下落率」の係数の

統計的な有意性が0.1%から10%へ落ちていることを考え合わせると、これらの給付の年収維持への利用は、労働者にとっては実質的な賃金下落として受け取られており、そのためにマイナス要因となっていると推察される。なお「在職老齢年金」の係数は統計的に有意でなかった。

3 若干の議論：労働組合の効果

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」は定年延長確率と継続雇用率のどちらも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。すでに高木（2008）でも60歳以上従業員の在籍状況に労働組合の存在の負の影響が確認されており、その「逆説的帰結」について、定年までの雇用保障の要求による雇用関係硬直化が理由ではないかと推測している²³⁾。本項では引き続きJIL企業調査により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。

企業側にとっての高年齢者の雇用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表10である。統計的に有意な差がある場合には「*」あるいは「†」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、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

表10 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%†
高年齢者の活用に向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%*

出所：JIL企業調査に基づく筆者推計。

注：***, **, * , †はそれぞれ0.1%, 1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。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。また企業規模ごと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。

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、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)。

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、300人未満規模企業では若・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。改正高年齢者雇用安定法では高年齢者の雇用確保措置で継続雇用制度を設ける場合、原則として希望者全員を対象とすることが求められているが、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高齢者に係る基準²³⁾を定め、継続雇用者を絞り込むことが可能である。

表11は労働組合の有無別にそうした基準の差について示している。労働組合のある企業の方が、継続雇用者の対象者を基準に適合するものに絞っている割合が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のある企業の方が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、

表11 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いた役職	3%	2%	2%	1%	5%	3%	3%	2%
定年到達時の社内における格づけ	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%*

出所：JIL企業調査に基づく筆者推計。

注：***, **, *, †はそれぞれ0.1%, 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。また企業規模ごと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。

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の検討については今後の研究課題である。

以上のように、労働組合がある企業の場合、2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まい基準より、業績評価や特定健康診査といったある程度、具体化・客観化された指標を基準に用いている傾向がうかがえる。

本節では、労働組合の存在を労働者の交渉力を表す指標として捉え、企業規模など他の変数を統御しても、定年延長確率および継続雇用率に対し、労働組合の存在がマイナス要因となっていることを見出した。本項のクロス集計による傍証にしか過ぎないが、継続雇用の課題として挙げられているのが、労働組合のある場合、人件費負担あるいは若・壮年層社員のモラル低下を挙げる傾向、そして継続雇用制度の対象者にかかる基準を用いる傾向、およびその基準がより具体的・客観的である傾向を勘案すると、労働組合のある企業での雇用確保措置に向けた調整の難しさを示唆するものである。しかし、本節の分析では因果関係まで確認したわけではないので、労働組合の存在がどのようなパスで雇用確保措置に影響を与えるのか、さらにインタビューなどを積み重ねた質的分析も必要とされよう。

Ⅶ むすびにかえて

従来から指摘されている社会保障制度（公的年金給付および早期引退給付）以外に、日本の高齢者就業の高さを解くカギは2つある。日本において広範に観察される定年退職慣行と定年前後の柔軟な賃金調整である。定年退職慣行は、少なくともその年齢までの雇用保障の役割を果たす可能性があり、定年前後にしばしばみられる柔軟な賃金調整は賃金プロファイルの傾きのきつさを相殺する可能性がある。本稿では、この2つの要因が実際

に60歳代前半の高年齢者就業にどのような影響を及ぼしてきたか、マクロ・ミクロ両面のデータから定量的に把握した。

マクロ・データから明らかにされたことは主に2点ある。第一に高齢者の賃金が若年者より相対的に安くなると、高齢者雇用が進展する。この背景として、企業にとっては採用時および定年後の継続雇用時に、雇用量を調節する最大限のフレキシビリティを持つがゆえ、この相対賃金の大小により若年者雇用か高齢者雇用か、という選択が企業により行われている可能性が考えられる。

第二に、近年徐々に進みつつある61歳以上の一律定年制の普及も就業率上昇に大きな影響を与えていることも確認できた。

ミクロ・データ（JILPT企業調査）から明らかにされたことは主に5点ある。第一に、改正高年齢者雇用安定法により雇用確保措置義務年齢が63歳になった2008年時点においても、企業の85%がまだに定年年齢を60歳に設定しており、一部企業で継続雇用者の絞り込みが50歳代から行われているということである。

第二に、半数近くの企業は60歳時点より40%以上の大幅な賃金削減をした上で継続雇用している。ま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水準を考慮していることも明らかになった。

第三に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（定年年齢を61歳以上に設定する確率）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すぎるため、定年到達者は離転職を選択し、継続雇用率が下がっており、雇用と年金の適切な接続が懸念される。欠損値が多いため留保が必要な結果ではあるが、高年齢雇用継続給付や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。

第四に、正社員が増加した企業では定年延長確率も継続雇用率も上がる傾向がある。企業内で労働需要が高まることで、高年齢者の継続雇用を促進することも確認した。これはマクロ・データでも失業率低下が60歳代前半の就業率を大きく改

善することと整合的であり、高齢者雇用と若年雇用の置換効果より雇用の拡大自体が重要とのOECD (2006) の国際比較分析に基づく主張とも整合的である。

第五に、予想に反し、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、その基準もより具体的・客観的である。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である。

* 本稿は2008年度に労働政策研究・研修機構 (JILPT) で行われた「高齢者の就労促進に関する研究会 (座長：清家篤氏)」での成果に基づいている。研究会での活発な議論は本稿を改定する上で大いに役立ったことを感謝し、ここに記す次第である。ただし本稿で示された制度・政策の評価等については筆者の個人的見解であり、JILPTや研究会メンバーの見解とは相違している可能性がある。また本稿に残されているかもしれない誤りについては筆者がその責をすべて負う。

- 1) 社会保障制度と高齢者の就業率あるいは引退年齢の関係について、1990年代後半から、精緻な国際比較研究が蓄積されてきたところである (Blöndel and Scarpetta 1998; Gruber and Wise eds. 1999, 2004; Duval 2003; Schils 2005 など)。これら一連の研究は、横断面の国際比較データや、定義を揃えた各国の個票データを用い、年金資産の Option Value や就業への暗黙の課税など分析アプローチは異なっているが、いずれも社会保障制度 (公的年金給付および早期引退給付) が高齢者の労働供給行動に決定的な影響を与えていることを実証している。なお日本の在職高齢年金制度の影響に関する先行研究サーベイならびに公的年金・定年制度の労働供給側への長期的影響に関する分析については清家・山田 (2009) を参照されたい。
- 2) OECD (2006), p. 68, ll. 41-43.
- 3) 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、実証分析上の課題だとされている。
- 4) 実際に OECD (2006) の図表 3. 4 (p. 66) でも韓国とならび日本の賃金プロファイルの傾きは OECD 加盟国の中できつい (25~29 歳賃金の 1.7 倍程度まで上昇) が、60~64 歳で急激に落ち込み、25~29 歳とほぼ同水準まで落ち込むことが示されている。なお、この賃金低下は、政策的にも重要な課題である。2006 年 4 月から改正高年齢者雇用安定法 (2004 年施行) により 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、高年齢者に雇用確保措置を講じることが義務づ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、企業側にとって人件費は増大する。しかし多くの企業では、雇用確保措置として、定年延長・廃止や勤務延長制度ではなく、再雇用制度を採用した。その結果、本稿 V でも示されるように、継続雇用者の多くが大幅な賃金低下を 60 歳前後で経験することとなった。しかも、一部の企業において見られる大幅な賃金低下は、年金受給開始年齢までの間の所得確保に懸念を抱かせるものである (労働政策研究・研修機構 2007)。
- 5) Lazear (1998) では、船の漕ぎ手を鞭打つ船頭を、漕ぎ手が自ら雇い入れる比喻を用い、説明している。
- 6) どのような企業で傾きのきつい賃金プロファイルが採用されるのか、あるいはアメリカより日本の賃金プロファイルの傾きがきついことの理由説明については Lazear (1998) の第 11 章にまとめられている。また限界的な生産物の価値の傾きより、賃金プロファイルの傾きの方がきついかどうかという点に関し、小野 (1987) では勤続年数効果より年齢効果の大きいことから熟練仮説より生活保障費仮説の要素が相対的に強いとの結果を得ており、また最近でも川口ほか (2007) において賃金プロファイルの傾きの方がきついとの実証結果を製造業について得ている。
- 7) 短期的には容易でない別の方策として、労働者の限界的な生産物の価値 (V) を上げ、賃金プロファイルを上方向シフトさせ、かつ傾斜を緩やかにすることも考えられる。
- 8) 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結べるのかは疑問である。
- 9) なお、ここでは T から T' 時点までの短期間に BD のような新たな後払いの賃金契約を再設定するような可能性を捨象する。
- 10) なお、すでにこうしたマクロ・データを用いたバブル経済期までの高年齢者の就業率変動の分析は八代・大石・二上 (1995) で行われている。
- 11) 日本における賃金プロファイルの変化自体に関する仮説と先行研究については、三谷 (2005) に簡潔にまとめられているので参照されたい。
- 12) なお、他の年齢階級の相対賃金 (25~29 歳賃金に対する比) をすべて代入したり、個別に代入したりする推計も行ったが、いずれの変数も有意でなかった、あるいは 60~64 歳の相対賃金の係数より小さい値であった。
- 13) 高年齢者雇用と若年雇用との間の置換効果の存在を実証した研究として、金子 (1997)、玄田 (2001)、三谷 (2001)、太田 (2003)、川口 (2006) などが挙げられる。ただし、これらの研究で確認された置換効果の政策的インプリケーションは、それほど明快なものではない。玄田 (2004) も、中高年雇用を減らせば若年雇用が増えるという単純な政策的インプリケーションを導くことに懐疑的な立場を示している。また三谷 (2001) では、人口高齢化社会では、若年人口の減少幅と見合う限りにおいて、高齢者の雇用により若年雇用が減少することは望ましい場合がある可能性 (p. 374, ll. 2-4) を指摘している。
- 14) この調査は、先に述べた改正高年齢者雇用安定法 (2006

年)や募集・採用時の年齢制限の禁止の義務化等を定めた改正雇用対策法(2007)など高齢者雇用関連法が整備される中、企業の高齢者の雇用や採用に関わる最近の取り組み等を明らかにすることを目的に実施された。調査対象の全国の従業員数50名以上の民間企業1万5000社(農林漁業、鉱業など一部業種除く)は、東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出された。実施は郵送調査によって行われ、有効回収率は26%であった。サンプル特性などについては、労働政策研究・研修機構(2009)で分析されている。本稿では、その中のさらに欠損値のない約1800サンプルを分析に用いている。なお労働政策研究・研修機構では、改正高齢者雇用安定法の施行半年後(2006年10月)に全国の300人以上の民間企業5000社を対象とした「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」を実施している。前回調査時の雇用確保措置義務年齢は62歳であり、今回調査時は63歳となっている(義務年齢は2006年度62歳、2007~2009年度63歳、2010~2012年度64歳、2013年度以降65歳)。前回調査の結果は労働政策研究・研修機構(2007)にまとめられている。

- 15) 実際、2009年4月1日の「高齢者等職業安定対策基本方針(厚生労働省告示第252号)」によって「希望者全員が65歳まで働ける企業(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める」という目標が打ち出されたところである。
- 16) 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が、サンプル数から明らかなように例外的な存在である。
- 17) 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賃金助成金を得ることが可能である。こうした問題を帰着問題と呼ぶ。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かは、実態の違い(帰着割合)には影響しない。
- 18) 以上の変数は山田(2007)とほぼ同じであるが、「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歳代の雇用管理を表す指標を含めて推計に採用している点が異なる。
- 19) なお継続雇用者の大部分の従業上の地位は嘱託・契約社員あるいはパート・アルバイトとなっている。
- 20) サンプル数が限られる理由は、公的給付(在職老齢年金と高齢者雇用継続給付)や企業年金についての設問は、フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業のみが回答する調査票設計になっていることと設問項目が結果的にかなり複雑になっているためと考えられる。
- 21) 多重共線性に関し、分散拡大要因(variance inflation factors)を検討した。最大値は2.3であり、各説明変数間の問題は生じていないと判断される。
- 22) 高木(2008), p. 226およびpp. 421-422。
- 23) 労使間で十分に協議の上、定められた基準であっても、事業主が恣意的に特定対象者を継続雇用から排除しようとするものは認められない。適切ではない例として、会社が必要と認めた者、上司の推薦がある者、などが挙げられる。反対に望ましい例としては、意欲・能力等を具体的に測るもの(具体性)、必要とされる能力等を客観的に示されており、該当可能性を予見できるもの(客観性)という2つの観点から、出勤率、人事考課・昇給査定、健康診断結果、職能資格・職務レベル、勤続年数などが挙げられる(厚生労働省ほか2006)。

参考文献

- 太田聰一(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』第7章、日本経済新聞社。
- 大橋勇雄(1990)『労働市場の理論』東洋経済新報社。
- 小野旭(1987)「熟練仮説か生活費保障仮説か——年功賃金の決定要因をめぐって」『経済学研究(一橋大学研究年報)』第28巻, pp. 3-48。
- 金子能宏(1997)「企業の高年齢者雇用と雇用政策の効果」『年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究I(日本労働研究機構調査研究報告書No. 98)』(pp. 173-212), 日本労働研究機構。
- 川口大司(2006)「労働者の高齢化と新規採用」連合総合生活開発研究所編『雇用ミスマッチの分析と諸課題——労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』(pp. 190-221), 連合総合生活開発研究所編。
- 川口大司・神林龍・金榮愨・権赫旭・清水谷論・深尾京司・牧野達治・横山泉(2007)「年功賃金は生産性と乖離しているか——工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析」『経済研究』第58巻1号, pp. 61-90。
- 久保克行(1995)「高齢化による賃金プロファイルの変化」高齢者雇用開発協会『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。
- 玄田有史(2001)「結局、若者の仕事が無くなった」橋本俊詔・デービッド・ワイズ編『日米比較:企業行動と労働市場』第7章(pp. 173-202), 日本経済新聞社。
- (2004)『ジョブ・クリエイション』, 日本経済新聞社。
- 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構・都道府県高齢者雇用開発協会(2006)『事業主・労働者のみなさまへ:65歳までの定年の引き上げ等の速やかな実施を!!』(高齢者雇用確保措置についての事業主向けパンフレット) <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/dl/leaflet2.pdf> (2009年4月30日参照)。
- 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- ・——(2009)「高齢者の就業行動の長期的変化——『就業構造基本調査(1982-2002年)』に基づく実証分析」清家篤・駒村康平・山田篤裕編『労働経済学の新展開』第1章(pp. 9-56), 慶應義塾大学出版会。
- 高木朋代(2008)『高齢者雇用のマネジメント』日本経済新聞社。
- 樋口美雄・山本勲(2002)「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。
- 三谷直紀(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』第11章(pp. 339-388), 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。
- (2005)「90年代の賃金構造の変化と人口要因」『国民経済雑誌』第191巻第2号: pp. 13-27。
- 八代尚宏・大石亜希子・二上香織(1995)「高齢者就業の決定要因」『人的資源の高度活用と職業構造の変化に関する調査研究——高齢者の活用を中心に』所収, 日本経済研究センター。
- 山田篤裕(2000)「引退過程における賃金低下と所得保障」『季刊社会保障研究』第35巻第4号: pp. 377-394。
- (2007)「高齢者雇用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。
- （2008）「就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響——従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定」労働政策研究・研修機構『高齢者の就業実態に関する研究——高齢者の就労促進に関する研究中間報告（労働政策研究報告書 No. 100）』所収。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『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）』独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- （2009）『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題（労働政策研究報告書）』独立行政法人労働政策研究・研修機構（近刊）。
- Blöndel, S., and S. Scarpetta (1998) "The Retirement Decision in the OECD Countries," *OECD Economics Department Working Papers*, No. 202.
- Clark, R. L., and N. Ogawa (1992) "The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profile in Japan," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, pp. 258-66.
- Duval, R. (2003) "The Retirement Effects of Old-Age Pension Systems and Other Social Transfer Programmes in OECD Countries," *OECD Economics Department Working Papers*, No. 370.
- Gruber, J. and D. Wise (eds.) (1999) *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press.
- （2004）*Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-estimation*, University of Chicago Press.
- Lazear, E. P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6.
- （1986）"Retirement from the Labor Force," Orley Ashenfelter and Richard Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Vol. 1, pp. 305-355.
- （1998）*Personnel Economics for Managers*, John Wiley & Sons（樋口美雄・清家篤訳（1998）『人事と組織の経済学』日本経済新聞社）。
- OECD (2006) *Live Longer, Work Longer: Ageing and Employment Policies*, Paris.
- Schils, T. (2005) *Early Retirement Patterns in Europe: A Comparative Panel Study*, Dutch University.

やまだ・あつひろ 慶應義塾大学経済学部准教授。主な著作に『高齢者就業の経済学』（共著，日本経済新聞社，2004年）など。労働経済学・社会政策論専攻。