

雇用の場における若年者と高齢者

——競合関係の再検討

太田 聰一

(慶應義塾大学教授)

現在、政府は高齢者の継続雇用と若年雇用対策を同時に推し進めている。これらは双方ともに日本にとって重要な政策課題ではあるが、2つの政策目標間におけるコンフリクトの可能性は十分に論じられてこなかった。そこで本稿では、高齢者雇用の推進が若年者の採用を抑制するか、という問題を取り上げる。まず理論面から、高齢者の継続雇用は、若年者の採用にいくつかのルートで影響を及ぼしうることを指摘する。主要なものとしては、若年者と高齢者が従事している仕事の代替・補完関係から生じる効果と、平均的な雇用期間が延びることで人員が少なく済む効果が挙げられる。そして既存研究を概観した上で、『雇用動向調査』（厚生労働省）の産業中分類データを5年分（2004～2008年）プールしたデータセットを用いて、55歳以上の労働者数に占める60歳以上の割合（高齢化指標と呼ぶ）が若年採用に及ぼす影響を分析した。その結果、2006年以降では男性の高齢化指標の上昇が若年採用を抑制する傾向が一部に観察された。とりわけ、女性を中心とするパートタイム労働者（新卒含む）の採用に関して明確なマイナスの効果が見られた。新卒一般労働者の採用についても一部の推定結果に同様の傾向が観察された。また、産業による違いを検討したところ、男性では建設業において代替関係が検出された。このように、高齢者と若年者は仕事の獲得面で少なくとも部分的に競合していると考えられる。最後に、両者の雇いをバランスよく拡大するための方策として企業内で世代間の「互譲」と「補完」の関係を形作ることを提唱した。

目次

- I 問題意識
- II 現状と既存研究
- III 集計データを用いた分析
- IV 互譲と補完——ベストミックスに向けて
- V 結語

I 問題意識

高齢者の雇用の推進は、若年者の雇用の阻害要因なのだろうか？ かりに、高齢者雇用によって若年者の雇用が「置き換わる」可能性があるならば、今後に必要なのはどのような政策であろうか？ 本稿では、これらの問いを取り上げる。

今年4月17日に総務省が発表した日本の人口推計（2011年10月1日現在）によると、総人口の年間減少幅は25万9千人に達し、1950年以降で最大の減少を記録した。この最大の理由は、死亡者数から出生数を差し引いた「自然減」が過去最大の18万人となったことにある。その結果として、65歳以上の老年人口割合は過去最高の29.3%に達した。

人口減少に伴う高齢化は、「働き手」の減少による経済成長の停滞と、現役世代にとっての社会保障費負担の増加をもたらす公算が大きい。そのために政府は、年金支給開始年齢を引き上げるとともに、元気な高齢者にはできるだけ「働き手」として活躍してもらうように高齢者の就業環境を

整備してきた。とくに、2006年に施行された「改正高齢者雇用安定法」の雇用確保措置では、企業は65歳までの雇用の確保を目指して(1)定年の引上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年の定め廃止、のいずれかの対応を講じるものとされた。この施策によって、60～64歳の高齢者の雇用はそれ以前に比べて著しく増大したが、今後の一層の高齢化の進展に備えて、政府はさらなる高齢者雇用の促進を目指している。

その一方で、若年層の就職環境は依然厳しく、多くの若年者が安定的な仕事を得られずにいる。2011年の『労働力調査』(総務省)によれば、在学中を除く15～24歳の雇用者のうち32.3%が非正規雇用者であり、25～34歳でも26.2%という高い比率になっている¹⁾。非正規雇用から正規雇用への移行確率は低い状態で推移しており、不況期に学校を卒業して非正規の仕事に就かざるを得なかった若年者にとって再チャレンジの機会が十分に与えられているとは言えない。また、通学も家事もしていない非労働力人口と失業者数を合計した無業者数は15～34歳で172万人に達している。しかも、そうした非労働力人口の年齢が上昇しつつある(西2011)。それに加えて、大卒者の就職率もこのところ低い水準が続いており、その背後には経済状況が厳しいことに加えて、大学進学率の上昇に伴うミスマッチが存在するのではないかという指摘もある(太田2012a)。

若年者は将来の社会を背負って立つ人々であり、彼らが十分な訓練を受けず、スキルが伸びない状況が続けば、長期的に日本の経済力にマイナスの影響が生じるおそれがある。また、若年者にとって将来の見通しの立ちにくい状態が続けば、結婚・出産といった家族形成にも悪影響が及び、少子化や年金財政の悪化がもたらされると考えられる。

そのような中で、高齢者雇用の促進が若年者の仕事を奪ってしまわないか、ということが危惧されている。それは、どれくらい根拠のあることなのであろうか？

経済学では、若年者の採用が高齢者に置き換わるかどうかは、企業の生産技術に依存すると考える。議論を単純にするために、企業は「若年者」

と「年長者」の2種類の労働を使って生産活動を行っているとしよう。労働者に対しては労働市場全体で決まる相場賃金が支払われると考える。「若年者」として採用された労働者は、若年者向けの仕事をこなすが、次の期には「年長者」として継続雇用される可能性がある。そして現在のところは、仕事量との関係で、「若年者」のうちの一部のみが「年長者」として継続雇用されているものとする。この状況下で、100%の継続雇用が法的に定められたら、どのような効果が生じるであろうか？

第1の効果は、仕事の代替・補完関係から生じる。「若年者」と「年長者」の仕事が似通っているなどのために、「年長者」の増加が「若年者」の限界生産性を低下させるときには両者は代替的な生産要素とされる。他方、両者の仕事が相補い合うもので、「年長者」の増加が「若年者」の限界生産性を増加させるときには補完的な生産要素となる²⁾。かりに両者の仕事が代替的であれば、継続雇用の促進は若年者の限界生産性を低下させるので、利潤最大化を目指す企業は若年者の採用を抑制する。逆に、両者の仕事が補完的であれば、継続雇用促進は若年者の採用を増加させる。

第2の効果は、継続雇用の進展によって、より長期間人材を抱え込むことから生じる。「年長者」が企業内にとどまる傾向が強まれば、それだけ当初雇うべき「若年者」の数は少なくて済む。これは、仕事間の代替性とは関係なく生じる効果であり、若年採用の抑制をもたらす。

第3として、それ以外の副次的な効果が挙げられる。例えば、人件費が増加することで企業の市場参入の減少や退出の増加が発生する可能性がある。また、継続雇用が強化されることで企業にとって生産性の低い人までも雇用を維持せねばならなくなり、平均生産性が低下するかもしれない。さらには、継続雇用の強化が既存労働者の働く意欲に影響を及ぼすことも考えられる(この場合にはプラス効果もマイナス効果もありえるだろう)。

このように、継続雇用の推進が若年採用に及ぼす効果は理論的には定まらないので、実証的な検証作業が不可欠になる。そこで本稿では、高齢者雇用と若年採用の実証的な側面を議論するとともに

に、今後の若年者と高齢者のベストミックスのあり方を論じたい。本稿の構成は以下の通りである。Ⅱでは、若年者と高齢者の就業状況を対比させたうえで、既存の実証分析についてコメントする。Ⅲは、産業別の集計データを利用した実証分析を行う。Ⅳでは、企業内での世代間ミックスのあり方と政策的な課題を議論する。Ⅴは結語に於てられる。

Ⅱ 現状と既存研究

1 年齢別就業の状況

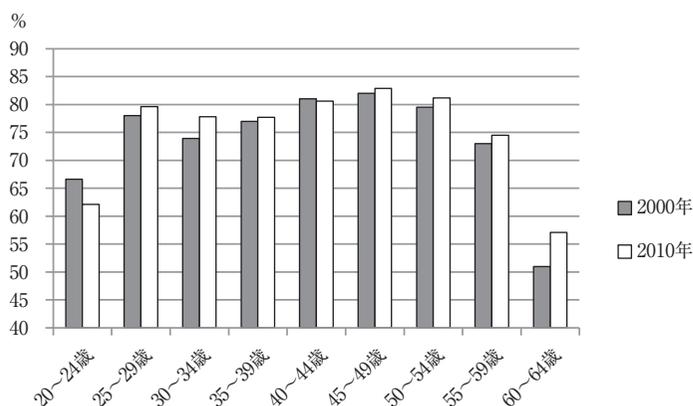
年齢階級別の就業状況を簡単に見ておきたい³⁾。図1には、2000年と2010年の2時点における男女計の年齢階級別就業率(20～64歳)が示されている。ここからわかるように、20～24歳と40～44歳では就業率はやや低下したが、それ以外の年齢階級では上昇している。とりわけ顕著なのが60～64歳で、51.0%から57.1%へ6ポイント以上も就業率が上昇した。若年者の就業率低下には、進学率上昇の効果が含まれているので注意が必要であるが、それでも60～64歳は他の世代に比べて大きく就業状況が改善したことは間違いない。これは、企業の技術特性の変化によって、高齢者に対して需要がシフトしたために生じた現象

とは考えにくい。というのも、(図には示していないが)65～69歳の就業率は36.2%から36.4%と微増にとどまっているからである。こうした60～64歳の就業率上昇の大きな要因は、Iで述べたように、2006年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」の効果によるものと思われる。

図2は、年齢階級別(15～64歳)の完全失業率を、同じく2000年と2010年で比較したものである。この2時点では年齢計の失業率が4.7%から5.1%に上昇しているが、それを反映してほとんどの年齢階級で失業率は上昇した。失業率が低下したのは15～19歳と60～64歳だけで、とくに後者は8.0%から5.7%へと大きな低下を見せた。従来、60～64歳は定年退職後の職探しが行われるために、失業率は若年者と匹敵する水準であったが、ここでも法律施行の効果が発現したと考えられる。

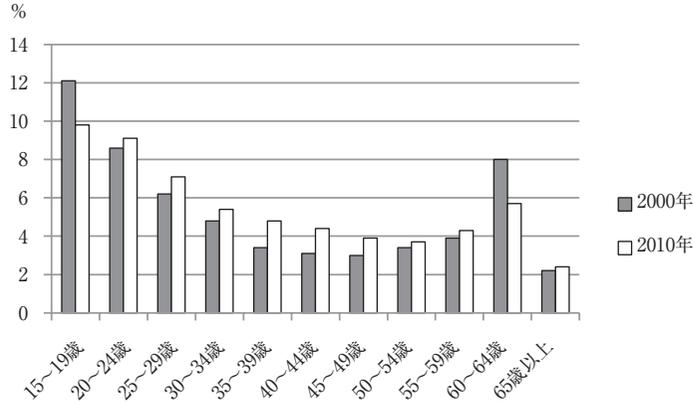
もう一点確認しておくべきは、高齢雇用者が従事している仕事の変化である。とくに、若年者が比較的多く従事している職業で、高齢者が増えてきたかどうかを調べてみたい。若年者が多くたずさわっていた職業により多くの高齢者が従事するようになっているならば、仕事の獲得において世代間の競合リスクは高くなるだろう。この点を明らかにするために1990年と2005年の『国勢調査』(総務省)の年齢階級別職業中分類(男性雇用者)

図1 年齢階級別就業率(男女計)



出所：総務省『労働力調査』より筆者作成。

図2 年齢階級別完全失業率（男女計）



出所：総務省『労働力調査』より筆者作成。

データを用いて、この間の60歳以上の高齢者の雇用成長率と、1990年時点での若年者（15～29歳）の関係を見たのが図3である。

図3から、両者にはプラスの相関が観察される。すなわち、当初年齢構成が若い産業の方により多くの高齢者が進出してきたことがわかる。なお、太田（2010）では、この結果を回帰分析で確認するとともに、ダンカン指数を計測することで、若年者と高齢者の職業分布の類似性が上昇していることを明らかにしている。なお、女性の場合も男性と同様の傾向を示した。

以上のように、若年者と高齢者の職業の類似度が高まっている中で、高齢者の雇用が大きく進展した。では、そうした環境変化によって若年者の雇用はどのような影響を受けたのであろうか？

2 これまでの研究

本節では、若年者と高齢者（55あるいは60歳以上）の代替関係について、これまで行われてきた研究を紹介したい。既存研究では、若年者と中年者（40代～50代）との関係に焦点が当たることが多かったこともあって、量的にはそれほど多いわけではない。

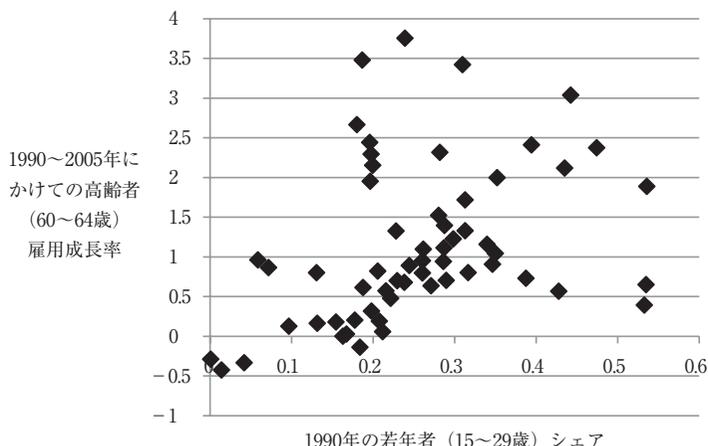
第1に、若年と高齢者の代替性を直接計測した研究がある⁴⁾。三谷（2001）は、都道府県別に収集した1995年の製造業の付加価値のデータと賃

金データを用いて、年齢間・男女間の代替・補完関係を推計した。コストシェア関数を推計したところ、高齢男性労働者（55歳以上）と若年男女（15～24歳）との補完の部分弾力性が（統計的有意性はそれほど高くないが） -0.58 と負であり、量的代替関係にあることを確認した。これは、他の条件を一定にして、高齢労働者数が増加すると何らかの理由で若年の賃金が下方硬直的であれば、若年の雇用の減少が発生することを意味している。この事実をもとに、高齢者雇用政策の実施においては、若年雇用へのマイナスの影響を念頭に入れるべきことを主張している。

第2に、年齢別の就業率データを用いて世代間の代替関係を明らかにしようとした研究に太田（2010）がある。1990年から2005年の『国勢調査』の都道府県別・年齢別就業率データを用いて若年者と他世代の就業率の関係を推定したところ、若年者と中年者との間にはマイナスの関係が観察されたが、若年者と高齢者の間にはそうした関係は見出されなかった。ただし、地域の就業率の変動には、地域によって異なる産業構成の変化など、複雑な要因が関与する可能性があるため、一定の留保が必要であろう。

以上2つの研究は、地域別の集計データを利用したものであった。集計データの利点としては、入手しやすいこと、調査対象が広いための全国的

図3 職業別若年者シェアと高齢者雇用成長率の関係（男性）



注：職業中分類（59 職業）の男性雇用者データを利用。職種ごとに 1990 年の若年者（15～29 歳）シェアと 1990 年から 2005 年にかけての高齢者（60～64 歳）の雇用成長率を計算し、プロットしたもの。

出所：総務省『国勢調査』から筆者作成。

な傾向を把握するのに適していることが挙げられるが、多くの場合、個別企業の人事政策などの変数は用いることができない。そうした集計データの限界を克服するためには、企業別データが必要となる。

玄田（2001）は、1998 年の『雇用管理調査』（厚生労働省）の個票データを使って、一律定年制が新卒採用に及ぼす影響を検討した。その結果、60 歳での一律定年制を実施している企業に比べて、61 歳以上の一律定年制を採用している企業や、その導入を検討している企業では、高卒および大卒の新卒採用を例年していない割合が高くなることがわかった。また、若年採用によって雇用を満たすことができないから定年延長に踏み切るという逆因果関係を制御するために、新卒採用の今後の計画を被説明変数にした分析も行ったが、やはり、61 歳以上の定年制を採用している企業ほど、今後も新卒採用の予定のない割合が高いことが判明した。ただし、中途採用ではこうした傾向は明確ではなく、また、同じ 60 歳定年制企業でも再雇用制度がある場合には新卒採用の抑制傾向は顕著ではなかった。

この研究のように定年制などの制度要因を説明変数にして、新卒採用を説明する分析としては、井嶋（2004）も挙げられる。ここでは、労働政策

研究・研修機構が 2004 年に実施した『企業による今後の中高年活用に関する調査』で得られた 1500 社近くのデータが解析されている。正社員に占める新規学卒者の比率を被説明変数とする回帰分析を実施したところ、定年到達者比率がプラス、継続雇用者比率がマイナスの効果をもつことが判明した。継続雇用が若年採用を抑制する傾向が明確に示されている。

周（2012）は、労働政策・研修機構が 2006 年に実施した『高齢者の継続雇用の実態に関する調査』の個票データを用いて従業員数、業種、組合有無などを制御しつつ新卒採用比率の推定を行った。その結果、やはり継続雇用措置の利用比率が高い企業や 61 歳以上の定年制を実施している企業では新卒採用が抑制される傾向があることを見出している。

これらの研究は定年や継続雇用といった制度的な変数を用いることで、きわめて明瞭に高齢者就業と若年採用の相反関係を示しており、重要な研究成果と言える。ただし、クロスセクション・データを用いた分析であるために、「継続雇用が進んでいる（ようなタイプの）企業では新卒採用が少ない」ということは言えるが、「継続雇用が進んだために実際に新卒採用が減った」という強い主張はしにくいという限界がある。

幸いなことに、上記のアンケート調査では継続雇用の課題も調べているが、選択肢のうち、「新卒採用の抑制・停止」を選んでいる企業が一定数あることが判明している。また、2006年に内閣府によって実施された『企業の採用のあり方に関する調査』は、正社員の採用方針等を従業員数30人以上の企業にたずねたものであるが、ここでは高齢者（60歳以上）の雇用促進が若年雇用に及ぼす影響が調べられている（有効回答数は963社）。具体的には、「改正高齢者雇用安定法」が近々施行されることにより、今後どのような影響があるかを4つの選択肢（2つまで選択）で尋ねたところ、「影響は限定的である」とした回答が最も多く47.6%であったが、「若年者の雇用が抑制される」という回答も39.4%と、約4割に達した。ここからも、企業としても高齢者と若年者との代替関係を強く意識していることがわかる。

次節では、産業別の集計データを用いた分析を行ってみたい。これにはいくつかの理由がある。第1に、集計データでの分析例は本節で見たようにまだ少なく、さらなる研究の蓄積が必要であると考える。とくに、企業・事業所別に集められた情報を集計した産業別データ（中分類）を利用すれば、企業・事業所別データほど精密ではなくとも、ある程度若年者と高齢者との関連が抽出できる可能性がある。第2に、毎年実施されている調査のデータを複数年プールすることで、高齢者雇用の進展と若年採用の変化についての分析ができるようになる。とくに「改正高齢者雇用安定法」が施行された2006年前後の状況を調べることで、政策がもたらしたかもしれない影響を抽出することが可能となる。

Ⅲ 集計データを用いた分析

1 方法とデータ

そこで本節では、厚生労働省『雇用動向調査』の公開統計を用いて、高齢者雇用がもたらす「置き換え効果」についての基礎的な分析を行いたい。ここでの具体的な問いは、「高齢者雇用が進んでいる産業では平均的に見て若年採用が少なく

なっているか」というものである。『雇用動向調査』は入職者数を産業別・年齢階級別に集計して公表しているため、こうした分析に適している。もちろん本来は企業別（あるいは事業所別）にパネルデータを構築することが望ましいので、本節の分析はそうした本格的な検証へ向けての準備作業と位置付けられよう。

用いるのは、2004年から2008年にかけての5年間の産業（中分類）別データであり、産業数は41である。よって、サンプルサイズは $41 \times 5 = 205$ になる。この期間にデータを限定したのは、①2006年に施行された「改正高齢者雇用安定法」（雇用確保措置）の前後期間をカバーしていること、②この期間では産業分類の変更が行われていないので、データの整合性が確保できる、という2点による⁵⁾。

被説明変数は、若年採用率（YN）で、若年入職者数を当該年齢階級の常用労働者数で割ったものとして定義する。若年の年齢としては、「15～24歳」と「15～29歳」の2つの区分を用いることにする。また、この統計では新規学卒者の産業中分類別入職者数が一般労働者とパートタイム労働者別に掲載されているので、この情報を利用することで、高齢者雇用と新卒採用との関連を探ることができる。この場合には、新規学卒者の採用数を常用労働者数（15～29歳）で除したものを被説明変数とする。

主要な説明変数としては、「55歳以上常用労働者数に占める60歳以上の割合」（ES）を利用する。ある産業における継続雇用の進展の度合いは、全体の労働者数に占める高齢者の割合などでも把握することができるが、継続雇用の進展は年齢分布のローカルな部分に変化をもたらすので、ここで用いる変数（ES）はそうした変化をピックアップするのにふさわしいと思われる。この変数を以下では「高齢化指標」と呼ぶことにする⁶⁾。

図4には2004～2008年にかけての若年採用率（15～29歳）と男女別に計算した高齢化指標の推移を示している。高齢化指標は男女ともに2006年以降に急上昇していることがわかる。しかし、その傾向は男性でとくに顕著であり、2008年には女性の指標が45.1%であったが、男性の値は

48.5%に達した。この理由としては、就いている雇用形態などの違いによって男性労働者の方が継続雇用の対象となりやすかったことが考えられる。他方、若年採用率（15～29歳）はこの間に低下傾向を示している。こうした相反した動きの背景を把握するためには、若年採用率を被説明変数、高齢化指標を説明変数に導入した回帰分析の手法を使う必要がある。

その際に重要になるのは、若年採用率と高齢化指標の双方に影響を及ぼす変数の制御である。例えば、景気が良くなれば新卒採用が増えるだけでなく、定年退職者の再雇用が進むであろう。その場合、若年採用率と高齢化指標は両方とも増加することで、「高齢化指標の上昇が若年採用率を低下させる」という代替問題が見えにくくなってしまふ。また、産業の技術的な特性などによって、高齢者の就業を好む産業と若年者の就業を好む産業が共存していれば、これも見せかけ上、高齢者の雇用が進んでいる産業ほど若年採用が少ないという関係が得られる。本節の分析では、時点ダミーと産業ダミーを説明変数に用いることで、こうした産業固有の効果（産業特性などの影響）や時点固有の効果（景気などの影響）に対処するこ

とにする。それに加えて、産業ごとの労働需要の指標として、各産業の未充足求人数を常用労働者数で除した変数も説明変数に用いる。『雇用動向調査』では、6月末日現在の未充足求人数を産業ごとに調査していることから、その情報を利用することが可能である。この変数を以下では求人率（VAC）と呼ぶ。

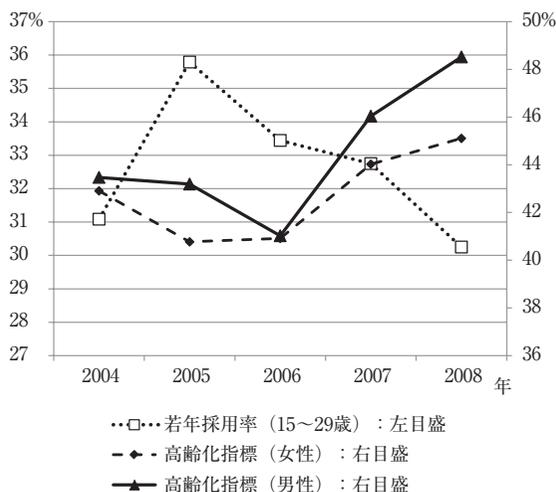
さらに考慮すべきことは、「改正高年齢者雇用安定法」の導入の前と後で高齢化指標の影響が変化したかどうかである。かりに法律によって継続雇用が義務付けられたために、必ずしも効率的に高齢者を活用できない企業までも高齢者を抱えることになれば、そうした負担が若年採用の減少に結びつきやすいかもしれない。この点を明らかにするために、高齢化指標と2005年以前はゼロをとり2006年以降は1という値をとるダミー変数（D06）の交差項（ES*D06）を説明変数に加えることにしたい。

結局、推定式は以下のようなになる。

$$YN_{it} = \alpha ES_{it} + \beta ES_{it} * D06 + \gamma VAC_{it} + \delta Z_{it} + \phi_i + \theta_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

ここで i は産業、 t は時点、 Z_{it} は他の説明変数

図4 若年採用率と高齢化指標



注：若年採用率 = 15～29歳入職者数 / 当該年齢階級労働者数。
 高齢化指標 = 60歳以上労働者数 / 55歳以上労働者数。
 出所：『雇用動向調査』（厚生労働省）より筆者作成。

ベクトル, ϕ_i は産業固有効果, θ_i は時点固有効果, ε_{it} は誤差項を表す。Z_{it} として, 労働者数に占める企業規模 1000 人以上に属する労働者割合 (大企業比率と呼ぶ) およびパートタイム労働者の割合 (パート比率と呼ぶ) を導入する。

推定方法は, 各産業の労働者数でウェイト付けした最小自乗法とし, 標準誤差は産業でクラスター化したものを用いる (表 1 に記述統計量を示している)。男女別の推定も行うが, その際には被説明変数の分子の採用数 (入職者数) だけを男女別のものに置き換えることにして, 分母や説明変数はそのままにしておく。

2 推定結果

表 2 に, 15 ~ 24 歳の若年採用率を被説明変数としたときの推定結果を示す。高齢化指標については, 男性の高齢化指標を用いたケースと女性の高齢化指標を用いたケースの 2 つを推定した結果を掲載している。まず, 高齢化指標は, いずれのケースにおいても有意ではない。しかし, 高齢化指標と 2006 年以降ダミーの交差項は, 男性の高齢化指標を用いた場合に限り, 男女計および女性の若年採用率の推定結果で有意にマイナスになっ

ている。この結果は, 以下の 3 点を意味しているだろう。第 1 に, 2005 年以前には継続雇用の進展した産業で若年採用が低下するという関係は (少なくとも産業レベルでは) 明確ではなかった。第 2 に, 2006 年以降には, 男性の継続雇用が進展した産業ほど, 若年採用が停滞するようになった。第 3 に, 若年採用で特に影響を受けたのは男性よりも女性の採用であった。

求人率は男女計では有意にプラスとなっている。大企業比率およびパート比率については有意な効果は見られなかった。

表 3 には, 若年者の年齢層を 15 ~ 29 歳に広げた結果を示している。基本的に高齢化指標の効果の出方は表 2 と変わらない。求人率については, 15 ~ 24 歳の若年採用率の場合よりも鮮明なプラスの効果が検出されている。これはおそらく, 未充足求人が主に中途採用に関するものであるために, 年齢層の拡大に伴って新卒者の比率が低くなることで, その効果がより鮮明に捕捉できるようになったからであろう。大企業比率の効果はここでも出現しなかったが, 女性についてはパート比率の高い産業で採用率が高くなっている。

続いて, 被説明変数として新規学卒者の採用率

表 1 記述統計量

| | 平均値 | 標準偏差 | 最小 | 最大 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 若年採用率 (15 ~ 24 歳, 男女計) | 0.424 | 0.121 | 0.111 | 0.909 |
| 若年採用率 (15 ~ 24 歳, 男性) | 0.262 | 0.110 | 0.024 | 0.909 |
| 若年採用率 (15 ~ 24 歳, 女性) | 0.162 | 0.104 | 0.000 | 0.553 |
| 若年採用率 (15 ~ 29 歳, 男女計) | 0.279 | 0.088 | 0.072 | 0.593 |
| 若年採用率 (15 ~ 29 歳, 男性) | 0.171 | 0.067 | 0.023 | 0.474 |
| 若年採用率 (15 ~ 29 歳, 女性) | 0.108 | 0.072 | 0.000 | 0.364 |
| 若年採用率 (新卒者計, 男女計) | 0.091 | 0.031 | 0.021 | 0.218 |
| 若年採用率 (新卒者計, 男性) | 0.058 | 0.027 | 0.000 | 0.148 |
| 若年採用率 (新卒者計, 女性) | 0.033 | 0.023 | 0.000 | 0.122 |
| 若年採用率 (新卒者一般労働者, 男女計) | 0.084 | 0.033 | 0.015 | 0.213 |
| 若年採用率 (新卒者一般労働者, 男性) | 0.055 | 0.029 | 0.000 | 0.147 |
| 若年採用率 (新卒者一般労働者, 女性) | 0.029 | 0.020 | 0.000 | 0.121 |
| 若年採用率 (新卒者パート労働者, 男女計) | 0.007 | 0.015 | 0.000 | 0.099 |
| 若年採用率 (新卒者パート労働者, 男性) | 0.003 | 0.007 | 0.000 | 0.045 |
| 若年採用率 (新卒者パート労働者, 女性) | 0.004 | 0.009 | 0.000 | 0.054 |
| 若年採用率 (15 ~ 29 歳中途採用者, 男女計) | 0.188 | 0.084 | 0.029 | 0.501 |
| 若年採用率 (15 ~ 29 歳中途採用者, 男性) | 0.112 | 0.058 | 0.014 | 0.421 |
| 若年採用率 (15 ~ 29 歳中途採用者, 女性) | 0.075 | 0.058 | 0.000 | 0.318 |
| 高齢化指標 (男性) | 0.421 | 0.120 | 0.169 | 0.808 |
| 高齢化指標 (女性) | 0.398 | 0.112 | 0.111 | 0.778 |
| 求人率 | 0.009 | 0.008 | 0.000 | 0.049 |
| 大企業 (1000 人以上) 比率 | 0.207 | 0.149 | 0.000 | 0.664 |
| パートタイム労働者比率 | 0.149 | 0.124 | 0.012 | 0.662 |

注: 41 産業 × 5 年のデータセットを用いて集計したもの。

表2 若年採用比率の推定結果【15～24歳】

| 被説明変数 = 若年採用比率 (15～24歳) | 男女計 | | 男性 | | 女性 | |
|-------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------------|------------------|
| | | | | | | |
| 高齢化指標 (男性) | - 0.046 (0.156) | | - 0.044 (0.153) | | - 0.001 (0.121) | |
| 高齢化指標 (男性) × 2006年以降ダミー | - 0.228 ** (0.111) | | - 0.043 (0.110) | | - 0.183 *** (0.059) | |
| 高齢化指標 (女性) | | - 0.032 (0.199) | | - 0.125 (0.139) | | 0.094 (0.121) |
| 高齢化指標 (女性) × 2006年以降ダミー | | 0.065 (0.115) | | 0.062 (0.093) | | 0.005 (0.088) |
| 求人率 | 2.314 * (1.337) | 2.144 * (1.201) | 1.315 (0.883) | 1.386 * (0.732) | 0.985 (0.805) | 0.748 (0.770) |
| 大企業 (1000人以上) 比率 | - 0.078 (0.169) | - 0.115 (0.159) | - 0.144 (0.163) | - 0.153 (0.164) | 0.064 (0.123) | 0.037 (0.124) |
| パートタイム労働者比率 | 0.311 (0.236) | 0.206 (0.255) | 0.114 (0.205) | 0.089 (0.203) | 0.194 (0.170) | 0.114 (0.195) |
| 決定係数 | 0.627 | 0.612 | 0.761 | 0.763 | 0.891 | 0.886 |

注：被説明変数の分子は年齢階級別入職者数、分母は当該年齢階級の常用労働者数（6月末日）。性別の推定に際しても分母は男女計の常用労働者数を用いている。「高齢化指標」は55歳以上常用労働者数に占める60歳以上の常用労働者数。「求人率」は未充足求人数を常用労働者数（6月末日）で除したものの、「大企業比率」および「パートタイム労働者比率」の分子・分母は1月1日現在のもの。他の説明変数は時点ダミーおよび産業中分類ダミー。サンプルサイズは205。（ ）内は産業でクラスター化した標準誤差。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

表3 若年採用比率の推定結果【15～29歳】

| 被説明変数 = 若年採用比率 (15～29歳) | 男女計 | | 男性 | | 女性 | |
|-------------------------|------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| | | | | | | |
| 高齢化指標 (男性) | - 0.082 (0.091) | | - 0.042 (0.079) | | - 0.039 (0.101) | |
| 高齢化指標 (男性) × 2006年以降ダミー | - 0.236 *** (0.079) | | - 0.056 (0.053) | | - 0.179 ** (0.071) | |
| 高齢化指標 (女性) | | 0.073 (0.121) | | - 0.065 (0.072) | | 0.138 (0.098) |
| 高齢化指標 (女性) × 2006年以降ダミー | | - 0.063 (0.107) | | 0.023 (0.042) | | - 0.085 (0.116) |
| 求人率 | 1.489 ** (0.610) | 1.058 ** (0.507) | 0.967 * (0.513) | 0.943 ** (0.443) | 0.510 ** (0.237) | 0.108 (0.201) |
| 大企業 (1000人以上) 比率 | - 0.011 (0.104) | - 0.023 (0.103) | - 0.107 (0.089) | - 0.113 (0.085) | 0.095 (0.077) | 0.088 (0.082) |
| パートタイム労働者比率 | 0.473 *** (0.166) | 0.374 * (0.218) | 0.122 (0.152) | 0.095 (0.165) | 0.351 *** (0.112) | 0.280 ** (0.111) |
| 決定係数 | 0.840 | 0.819 | 0.827 | 0.826 | 0.925 | 0.916 |

注：被説明変数の分子は年齢階級別入職者数、分母は当該年齢階級の常用労働者数（6月末日）。性別の推定に際しても分母は男女計の常用労働者数を用いている。「高齢化指標」は55歳以上常用労働者数に占める60歳以上の常用労働者数。「求人率」は未充足求人数を常用労働者数（6月末日）で除したものの、「大企業比率」および「パートタイム労働者比率」の分子・分母は1月1日現在のもの。他の説明変数は時点ダミーおよび産業中分類ダミー。サンプルサイズは205。（ ）内は産業でクラスター化した標準誤差。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

を用いた推定結果を検討したい。すでに表2および表3から若年採用率と関連が深いのは男性の高齢化指標であることが判明しているため、以下では高齢化指標を男性のものに限定する。新規学卒の入職者については、一般労働者とパートタイム労働者に分けた形で把握されているので、ここでも中身を分けた推定を試みることにしたい。結果は表4にある。

まず、高齢化指標単体の係数に有意なものはないが、高齢化指標と2006年以降ダミーの交差項は、新卒者合計を含めていくつかのケースで有意にマイナスとなっている。よって新規学卒者の採用に対しても、高齢化指標は一定の影響を及ぼしていると言える。新卒者合計（一般とパート）を男女別に見ると、やはり交差項が有意にマイナスになっているのは女性だけである。ただし、男

表4 若年採用比率の推定結果【新規学卒者】

| 被説明変数 = 若年採用比率 (新規学卒者) | 新卒採用計 | | | 新卒採用 (一般労働者) | | | 新卒採用 (パートタイム労働者) | | |
|--------------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|----------------------|---------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 | 男女計 | 男性 | 女性 |
| 高齢化指標 (男性) | -0.037 (0.032) | -0.008 (0.029) | -0.029 (0.023) | 0.002 (0.043) | 0.017 (0.036) | -0.015 (0.021) | -0.040 (0.044) | -0.025 (0.018) | -0.015 (0.027) |
| 高齢化指標 (男性) × 2006 年以降ダミー | -0.076 *** (0.025) | -0.036 (0.022) | -0.039 ** (0.016) | -0.055 ** (0.027) | -0.035 * (0.021) | -0.019 (0.018) | -0.021 (0.015) | -0.001 (0.009) | -0.020 ** (0.009) |
| 求人率 | -0.135 (0.460) | -0.098 (0.341) | -0.044 (0.153) | -0.206 (0.359) | -0.178 (0.300) | -0.030 (0.125) | 0.071 (0.176) | 0.083 (0.064) | -0.012 (0.131) |
| 大企業 (1000 人以上) 比率 | -0.003 (0.039) | -0.004 (0.033) | 0.002 (0.027) | -0.005 (0.041) | 0.006 (0.034) | -0.010 (0.025) | 0.001 (0.021) | -0.011 (0.007) | 0.012 (0.016) |
| パートタイム労働者比率 | 0.110 * (0.055) | 0.045 (0.046) | 0.065 (0.052) | -0.023 (0.058) | 0.010 (0.046) | -0.032 (0.053) | 0.133 *** (0.023) | 0.036 *** (0.009) | 0.098 *** (0.021) |
| 決定係数 | 0.725 | 0.729 | 0.882 | 0.832 | 0.820 | 0.890 | 0.911 | 0.891 | 0.867 |

注：被説明変数の分子は新規学卒者それぞれのタイプの入職者数、分母は15～29歳の常用労働者数(6月末日)。タイプ別・性別の推定に際しても分母は男女計15～29歳の常用労働者数を用いている。「高齢化指標」は55歳以上男性常用労働者数に占める60歳以上の男性常用労働者数。「求人率」は未充足求人数を常用労働者数(6月末日)で除したもの。「大企業比率」および「パートタイム労働者比率」の分子・分母は1月1日現在のもの。他の説明変数は時点ダミーおよび産業中分類ダミー。サンプルサイズは205。()内は産業でクラスター化した標準誤差。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

性も p 値は 0.106 であり、この点は表 2, 3 の結果とは大きく異なる。実際、新卒者の中での一般労働者については、女性ではなく男性で有意なマイナスの係数が推定されている。他方で、パートタイム労働者の場合には女性で有意になっている。

他の説明変数については、求人率が全く有意ではなく、求人率が中途採用と連関しているという先に述べた予想を裏付けている。また、パート比率の高い産業では、新卒者でもパートとしての採用率が高いことが示されている。

ここまでの結果からは、2005 年以前には高齢者雇用と若年者の採用の間に明確な関係は見られなかった。しかし、それはあくまで平均的な状況であり、産業によってははっきりした相関関係があるかもしれない。そこで、(1) 式の説明変数に高齢化指標と産業大分類ダミーの交差項を入れた形の回帰分析を行うことにする。

表 5 に、15～29 歳の中途採用率 (含パートタイム労働者)、新卒一般就職率、新卒パート採用率についての結果を男女別に示している (ここで言う「中途採用率」とは、15～29 歳の採用率から新卒採用率を差し引いたものとして定義している)。表からわかるように、同じ労働者タイプの採用率でも産業によって交差項はプラスになったり、マイナスになったりする。また、同じ産業でも労働者タイプによって符号の出方が異なる。その意味で複雑であるが、やや解釈しやすいのは建設業と飲食店・宿泊業だろう。

表 5 からわかるように、建設業ではとくに男性

中途採用率に強いマイナスの効果が検出されている。これは、建設作業において高齢者と若年者の代替性が高いことを意味している。就業環境の厳しさもあり、建設業界は長らくの間、人材の確保に苦勞してきたが、そのため高齢者の活用が他産業よりも進んでいた面がある。肉体負荷は強いが比較的単純な作業も少なくないこともあって、高齢者と若年者が同じ土俵の上で競合する形になっており、それが推定結果に表れたものと推測される。

一方、飲食店・宿泊業では、男女のパート採用率および女性の中途採用率で有意なマイナスの係数が得られている。この業種のように女性を中心にパートタイム労働者を活用している産業では、短時間就業を希望する高齢者との間に競合関係が生じやすいものと考えられる。

IV 互譲と補完——ベストミックスに向けて

ここまで見てきたように、高齢者の継続雇用と若年採用には無視しえない関連性があり、世代間の利害がバッティングしている状況も一部生じている。ただし、前節の推定結果を信頼するとすれば、主に女性の非正規雇用者や、男性では建設作業との代替関係が存在していると見るべきであろう。これは継続雇用者の多くが再雇用制度のもとで嘱託などの非正規雇用者になっていることと関連しているのかもしれない。しかしながら、表 4 で見たように、新卒者の一般労働者との代替関

表5 若年採用比率の推定結果【高齢化指標と産業の交差効果の検討】

| 被説明変数 = 若年採用比率 | 中途採用者 (含パートタイマー) | | 新規学卒者 (一般労働者) | | 新規学卒者 (パートタイマー) | |
|---------------------|---------------------|-------------|------------------|-------------|--------------------|-------------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 高齢化指標×鉱業ダミー | 0.103 * | 0.125 *** | 0.029 | - 0.028 * | - 0.007 | - 0.013 |
| | (0.056) | (0.042) | (0.022) | (0.014) | (0.011) | (0.012) |
| 高齢化指標×建設業ダミー | - 1.204 *** | - 0.158 | 0.007 | - 0.143 | 0.032 | - 0.086 * |
| | (0.241) | (0.169) | (0.106) | (0.090) | (0.050) | (0.044) |
| 高齢化指標×製造業ダミー | 0.016 | 0.047 | - 0.050 | 0.014 | 0.005 | 0.010 |
| | (0.108) | (0.079) | (0.070) | (0.027) | (0.007) | (0.011) |
| 高齢化指標×電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.031 | - 0.006 | 0.074 ** | 0.026 | - 0.004 | 0.026 ** |
| | (0.055) | (0.101) | (0.037) | (0.024) | (0.010) | (0.013) |
| 高齢化指標×情報通信業ダミー | - 0.073 | 0.008 | 0.112 * | - 0.027 | - 0.003 | 0.017 |
| | (0.115) | (0.085) | (0.059) | (0.022) | (0.021) | (0.038) |
| 高齢化指標×運輸業ダミー | - 0.177 | 0.002 | 0.154 | - 0.039 | - 0.010 | 0.102 ** |
| | (0.276) | (0.197) | (0.118) | (0.067) | (0.041) | (0.050) |
| 高齢化指標×卸売・小売業ダミー | - 0.180 * | - 0.003 | 0.060 | - 0.038 | - 0.023 | 0.011 |
| | (0.100) | (0.162) | (0.052) | (0.026) | (0.020) | (0.017) |
| 高齢化指標×金融・保険業ダミー | - 0.164 | - 0.382 ** | 0.131 | 0.158 ** | 0.029 | - 0.022 |
| | (0.213) | (0.155) | (0.100) | (0.062) | (0.039) | (0.070) |
| 高齢化指標×不動産業ダミー | 0.038 | 0.125 | - 0.034 | 0.026 | 0.052 | - 0.123 *** |
| | (0.206) | (0.113) | (0.097) | (0.063) | (0.034) | (0.045) |
| 高齢化指標×飲食店・宿泊業ダミー | 0.163 ** | - 0.247 *** | 0.093 ** | - 0.014 | - 0.138 *** | - 0.141 *** |
| | (0.070) | (0.066) | (0.044) | (0.023) | (0.016) | (0.027) |
| 高齢化指標×医療・福祉ダミー | 0.126 | 0.219 ** | - 0.028 | - 0.195 *** | - 0.010 | 0.035 * |
| | (0.083) | (0.084) | (0.039) | (0.031) | (0.009) | (0.019) |
| 高齢化指標×学校・教育支援業ダミー | - 0.238 * | - 0.317 * | - 0.245 *** | 0.288 *** | 0.032 ** | - 0.015 |
| | (0.128) | (0.171) | (0.052) | (0.050) | (0.013) | (0.018) |
| 高齢化指標×複合サービス事業ダミー | 0.543 | 0.681 ** | - 0.279 | - 0.528 *** | 0.032 | - 0.083 |
| | (0.547) | (0.324) | (0.236) | (0.100) | (0.094) | (0.115) |
| 高齢化指標×その他のサービス業ダミー | - 0.201 | 0.081 | - 0.068 * | 0.053 | 0.015 | - 0.012 |
| | (0.131) | (0.091) | (0.037) | (0.066) | (0.019) | (0.022) |
| 高齢化指標×2006年以降ダミー | - 0.010 | - 0.155 * | - 0.025 | - 0.020 | - 0.006 | - 0.024 *** |
| | (0.044) | (0.089) | (0.021) | (0.017) | (0.009) | (0.008) |
| 求人率 | 0.730 | 0.521 | - 0.317 | 0.082 | 0.144 | 0.020 |
| | (0.691) | (0.481) | (0.352) | (0.144) | (0.152) | (0.261) |
| 大企業比率 | - 0.081 | 0.097 | - 0.023 | - 0.005 | - 0.009 | - 0.005 |
| | (0.119) | (0.095) | (0.052) | (0.027) | (0.017) | (0.028) |
| パートタイム労働者比率 | 0.049 | 0.277 * | 0.047 | - 0.049 | 0.024 * | 0.101 *** |
| | (0.155) | (0.151) | (0.065) | (0.056) | (0.014) | (0.027) |
| 決定係数 | 0.853 | 0.914 | 0.839 | 0.917 | 0.922 | 0.895 |

注：被説明変数の分子はそれぞれのタイプの入職者数、分母は15～29歳の常用労働者数（6月末日）。タイプ別・性別の推定に際しても分母は男女計15～29歳の常用労働者数を用いている。「中途採用者」の採用数は、15～29歳の入職者数から新規学卒者入職者数を差し引くことによって算出した。「高齢化指標」は55歳以上男性常用労働者数に占める60歳以上の男性常用労働者数。「求人率」は未充足求人数を常用労働者数（6月末日）で除したもの。「大企業比率」および「パートタイム労働者比率」の分子・分母は1月1日現在のもの。他の説明変数は時点ダミーおよび産業中分類ダミー。サンプルサイズは205。（ ）内は産業でクラスター化した標準誤差。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

係もある程度は検出されているので、今後さらに継続雇用が進めば、より広い範囲で「仕事の奪い合い」が深刻化する可能性がある。

このようなトレードオフ関係を抑制しながら高齢者の活用を進めていくためには、雇用のパイを増やす政策とともに、各企業内で若年者と高齢者の最適なミックスを目指す戦略が必要となる。以下では、後者について筆者なりの考え方を示したい⁷⁾。

高齢者の継続雇用の一層の促進が若年採用枠を縮小させるリスクを低下させるためには、相互の働き方の関連をあらためて問う必要がある。そこで鍵となる概念として世代間の「互譲」と「補完」を提起したい。

「互譲」とは、仕事や賃金を世代間でシェアすることを意味する。仕事を世代間でシェアする典型的な例としては、正社員が時間外に手掛けている業務を切り離して、高齢者が担当する形が挙げ

られる。この場合、高齢者の職域は必ずしも若年正社員がたずさわっている業務とバッティングしない。具体的には、病院で高齢の看護師が早朝勤務を担当したり、スーパーで夜間の店長職を定年退職者に任せたりするなど、時間の融通がきやすい高齢者の特性を生かすことで、若年者とのワークシェアリングを実現することが考えられる。

ただし、前節の分析から明らかになったように、女性の非正規労働者と高齢者との間には比較的明確な代替性が検出されているので、非正規の仕事を高齢者に任せるという方針だけでは、そうした人々との利害調整が困難化することもありえる。よって、若年者については非正規雇用から正規雇用へのルートを拡大していく取り組みも同時に進行させることが求められる。

仕事面だけでなく、賃金面のシェアも求められる。既に雇用されている各世代が、自分たちがこれまで得てきた賃金水準にこだわりすぎると、企業は新規採用をする余力を失ってしまう。とりわけ、過度に年功的要素を持った賃金は、若年世代の不満をもたらしやすく、年齢構成の変化による人件費の増大リスクも高まる。したがって、発揮された生産性と賃金のリンクをより強めて、実力主義の処遇を強化すべきであろう。一律的な処遇がなされることの多い再雇用者の給与水準も、本人の実力をより反映するものに改めていくことが望ましい。

もう一つの柱の「補完」とは、若年者と高齢者が互いに補い合う関係を構築することを指す。「補完」の関係を築くには、各世代の特長を生かす工夫が必要となる。平均的に、若年者は新しい物事への対応力や体力面で秀でているが、仕事上の経験は少なく、企業に対する帰属意識も長期勤続者よりも低いことが多い。他方、高齢者は仕事上の経験を有しており、若年者の避ける仕事も積極的にこなす傾向があるが、体力面や新しい物事への適応力は若年者に劣るのが普通である。このような両者の持ち味の違いが「補完」関係の源泉となる。

例えば介護施設において、若年者が身体的な負荷の大きな業務に携わり、高齢スタッフが利用者の良き相談役となって、利用者の満足度の向上、

ひいては介護の質を高めているケースがある。また、高齢者が高いスキルや仕事上のノウハウを持っている場合には、高齢者が「教え手」、若年者が「学び手」となり、企業にとって重要なスキルを受け渡しすることが考えられる。特に職人的な技術や経験を要する仕事では、若年者と高齢者による「ペア作業」を実施することで、スキルの受け渡しをスムーズに進める工夫をしている企業は多い。また、若手営業職員がベテランの高齢者と一緒に営業活動をすることで、ベテランから人脈や営業手法を職場内訓練(OJT)で受け継ぐようにしている事例もある。

技能継承が若年採用に及ぼす影響を、企業に対するアンケート調査によって明らかにしようとした取り組みとしては、太田(2006)が挙げられる。そこで検証しようとした仮説は、スキル継承がうまくいっている、すなわち効率的にスキル形成ができる企業ほど、その特性を生かすために訓練対象の若年者を多く採用するのではないかと、いうものであった。そこで、スキル継承の非効率性の指標として、企業がスキル継承の際に抱えていると自ら判断した問題点を利用し、その指標が若年採用比率(若年正社員採用数/正社員総数)にもたらす効果を回帰分析で明らかにした。企業内に若年が少ないときにはスキル継承が困難化するという逆の因果関係を制御するために、スキル継承の非効率性指標を作成するときには、「若年の確保が困難」などといった若年に関わる問題点は含めないようにした。推定結果は、スキル継承に問題がない企業ほど若年採用が活発であった。

一方、周(2012)は「みなしペア就労」措置が新卒採用に与える影響を、企業データを用いて検証したが、「置き換え効果」を抑制するような効果は検出されなかった。ただし、周(2012)自身が適切に指摘しているように、用いられた調査における「ペア就労」の定義は、高齢者の処遇のための諸制度を広く含んだものであり、必ずしも上で述べたようなスキル継承のための施策に限定されていない。この点も含めて、今後のさらなる研究蓄積が求められる。

世代間の補完関係の構築のためには、人材の多様性を高めることで企業の活性化を目指すダイ

バーシティ（多様性）マネジメントの手法を適用することも一考に値する。従来は、女性、障害者、外国人に焦点が当たることが多かったが、世代という視点からのアプローチも有用だと思われる。職場に異なる世代を受け入れ、意見をぶつけ合う中で、新たなビジネスチャンスを見いだす方向が考えられる。例えば高齢者にとって使いやすい製品を開発するには、高齢従業員の意見を採り入れながら、より若い従業員が持つ技術力を活用することが効果的であろう。また、ある伝統食品会社では、新しい味の開発と伝統的な生産スタイルを両立させるために、若年者と高齢者によるプロジェクトチームを発足させている。

このように、世代間の補完関係を追求することは、企業の生産性を高める方策となりうる。それが奏功すれば、ベストミックスの達成もより容易になると思われる。よって、こうした企業による取り組みに対しての政策的な支援も考慮に値するだろう。例えば、会社が違えば世代間のベストミックスのあり方も違うので、試行錯誤が不可避となる。先進事例を豊富に提供して情報共有を進めるとともに、技術的な支援が必要な企業には、アドバイザーを派遣する取り組みも考えられる。

V 結 語

本稿では、高齢者の継続雇用の進展が若年者の採用にどのような影響を及ぼすのかという問題を取り上げた。主要な主張は以下の通りである。

(1) 高齢者の継続雇用は、若年者の採用にいくつものルートで影響を及ぼしうる。主要なものとしては、若年者と高齢者が従事している仕事の代替・補完関係から生じる効果と、平均的な雇用期間が延びることで人員が少なくなくて済む効果が挙げられる。

(2) 最近、60～64歳の就業率が他世代に比べて顕著に上昇してきている。また、この世代の失業率も他世代に比べて大きく低下している。この背景としては、2006年に「改正高年齢者雇用安定法」が施行された影響があると推測される。さらに、長期的な現象として、高齢者の職種構成と

若年者の職種構成との類似性が上昇している。

(3) 既存研究では、企業レベルのデータを用いた分析において、定年年齢が高い企業や継続雇用を積極的に行っている企業において若年採用が低迷している傾向が見られる。一方、集計データによる分析結果は、それほど明瞭ではない。

(4) 『雇用動向調査』（厚生労働省）の産業中分類データを5年分（2004～2008年）プールしたデータセットを作成し、55歳以上に占める60歳以上の割合を「高齢化指標」として作成した上で、それが若年採用に及ぼす影響を分析したところ、2006年以降では男性の高齢化指標の上昇が若年採用を抑制する傾向が一部に観察された。とりわけ、女性パートタイム労働者の採用率と間に比較的はっきりしたマイナスの効果が見出された。それに加えて、推定結果の中には新卒採用（一般労働者）と高齢者雇用との代替性の上昇を示すものがあった。産業では、男性に関しては建設業で、女性では飲食店・宿泊業で代替性が検出された。

(5) このように、高齢者と若年者は仕事の獲得面で一部競合しているようである。今後、こうした競合関係を深刻化させないような方策が求められている。本稿では、高齢者と若年者の雇用をバランスよく拡大するための考え方として、世代間の「互譲」と「補完」の強化を提唱した。

本稿の分析には多くの限界がある。実証分析で用いたデータは産業別に集計されたものであり、サンプルサイズも大きくない。また、2006年以降ダミーが「改正高年齢者雇用安定法」の施行の影響をとらえているかどうかについても、確定的な結論は得られてない。個票データを用いた今後の詳細な研究が望まれる。また、継続雇用で期待勤務期間が延びれば、長期的に少ない人員でも足りるようになるので若年採用が停滞するというメカニズムについては、分析対象とすることができなかった。本稿でかろうじて分析できたのは、「高齢者がとくに増えた産業で若年採用が減少したか」という直接代替の論点に限られている。このように、実証分析のフレームワークそのものにも多くの課題が残っているので、さらなる検討が

附表 高齢化指標の定義による推定結果の違い

| 被説明変数 = 若年採用比率 | | 高齢化指標の分母 | | | | |
|----------------|-----|----------|--------|--------|--------|--------|
| | | 15 歳以上 | 25 歳以上 | 35 歳以上 | 45 歳以上 | 55 歳以上 |
| 15～24 歳 | 男女計 | - | - | - | - | - |
| | 男性 | - | - | - | - | - |
| | 女性 | + | + | + | + | - |
| 15～29 歳 | 男女計 | - | - | - | - | - |
| | 男性 | - | - | - | - | - |
| | 女性 | + | + | + | - | - |
| 新卒計 | 男女計 | - | - | - | - | - |
| | 男性 | + | - | - | - | - |
| | 女性 | - | - | - | - | - |
| 新卒（一般） | 男女計 | + | - | - | - | + |
| | 男性 | + | + | - | - | + |
| | 女性 | - | - | - | - | - |
| 新卒（パート） | 男女計 | - | - | - | - | - |
| | 男性 | - | - | - | - | - |
| | 女性 | - | - | - | - | - |

注：高齢化指標（男性）の分母の年齢区分を様々に変えたときの高齢化指標および高齢化指標と 2006 年ダミーとの交差項の係数の符号と有意性を示している。上段が高齢化指標単体の係数の符号、下段が 2006 年ダミーとの交差項の係数の符号。*** は 1%水準、** は 5%水準、* は 1%水準で統計的に有意であることを表す。

必要である。

【附記】

本研究は、平成 24 年科学研究費補助金（基盤研究（B）課題番号 23330060）および慶應義塾学事振興資金の補助を受けて行なわれた。

- 1) 岩手県、宮城県、福島県を除く結果に基づく。無業者数についても同様。
- 2) 労働経済学の代表的な教科書である Borjas (2008) にあるように、経済学では、第 j 生産要素の価格上昇が第 i 生産要素の需要を増大させるときに両者を「代替的な生産要素」、逆に減少させるときに「補完的な生産要素」と呼ぶ。この背後には、本文中で述べたような、各生産要素の限界生産性が他の生産要素量の変化によってどのように変化するかという技術特性が本質的な役割を果たしている。より詳しくは、例えば Hamermesh (1993) を参照。
- 3) ここでは企業における継続雇用の現状については触れない。この点に関する最近の研究としては、山田 (2009) や藤本 (2011) が挙げられる。

- 4) この分野では野呂・大竹 (2006) も世代間の代替関係を示しているが、60 歳以上の労働者を分析対象に含めていないので、ここでは詳しく論じない。
- 5) 産業中分類別×企業規模別×年齢階級別にデータセットを作ることができればさらに望ましいが、離職者数についてはこうしたクロス集計がなされているものの、入職者数と常用労働者数についてはなされていないので、実行できなかった。
- 6) この指標の分母に何歳以上の労働者数をとるかは、それほど結果に大きな影響を及ぼさない。表 2 から表 4 で行った分析で、年齢区分を変えた場合の結果（係数の符号と有意性）を附表に掲載しているが、一部に変わる部分があるものの、全体には大きな変化はない。
- 7) 以下の記述は、基本的に太田 (2012b) に基づいている。

参考文献

Borjas, George J. (2008) *Labor Economics*, 4th edition, NY: McGraw-Hill/Irwin.
 Hamermesh, Daniel S. (1993) *Labor Demand*, NJ: Princeton University Press.
 井嶋俊幸 (2004) 「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」『中高年齢者の活躍の場についての将来展望——就業者

- 数の将来推計と企業調査より』第4章, 労働政策研究報告書 No.L6.
- 太田聡一 (2006) 「技能継承と若年採用——その連関と促進策をめぐって」『日本労働研究雑誌』 No.550, pp.17-30.
- (2010) 『若年就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- (2012a) 「大学進学率はなぜ低下したのか——進学率上昇の影響をめぐって」『日本労働研究雑誌』 No.619, pp.29-44.
- (2012b) 「高齢者雇用を考える (下) 若者との「互譲」 「補完」推進を」『日本経済新聞』経済教室, 5月18日朝刊.
- 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 周燕飛 (2012) 「高齢者は若者の職を奪っているのか——「ベア就労」の可能性」『高齢者雇用の現状と課題』第5章, 労働政策研究・研修機構.
- 西文彦 (2011) 「中高年の無就業・無就学者の最近の状況」『日本労働研究雑誌』 No.616, pp.86-95.
- 野呂沙織・大竹文雄 (2006) 「年齢間労働代替性と学歴間賃金格差」『日本労働研究雑誌』 No.560, pp.51-66.
- 藤本真 (2011) 「60歳以降の勤続をめぐる実態——企業による継続雇用の取組みと高齢労働者の意識・行動」『日本労働研究雑誌』 No.616, pp.74-85.
- 三谷直紀 (2001b) 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用制策の経済分析』, 第11章, 東京大学出版会.
- 山田篤裕 (2009) 「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」『日本労働研究雑誌』 No.589, pp.4-19.

おた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の主な論文に「大卒就職率はなぜ低下したのか——進学率上昇の影響をめぐって」『日本労働研究雑誌』 No.619 (2012) など。労働経済学専攻。