

# 雇用確保措置の義務化によって 高齢者の雇用は増えたのか

## ——高年齢者雇用安定法改正の政策評価

近藤 絢子  
(横浜国立大学准教授)

高齢化が進展し、人口が減少する中で、少しでも長く働ける社会の実現をめざしさまざまな政策が行われている。本稿は、65歳までの雇用確保措置を講ずることを義務付けた2006年4月施行の高年齢者雇用安定法改正（2004年6月改正法成立）について、60歳代前半の雇用機会を増やすという目的がどの程度達成されたのかを検証する。「雇用確保措置」には継続雇用措置の導入も含まれるが、継続雇用は定年延長とは異なり、いったん定年退職したのちに再度雇用契約を結ぶことを指し、継続雇用者の待遇に具体的な定めがない。したがって、企業は継続雇用者に劣悪な条件を提示することで自発的な引退を促すことも可能であり、この改正によって高年齢者の雇用機会が本当に改善するかは自明ではない。本稿では、『労働力調査』等を用いた実証分析を紹介し、継続雇用措置の義務化によって就業率が実際に上昇したこと、特に大企業における雇用の増加が著しかったこと、60歳代の転職者をクラウドアウトする効果はなかったこと等を示した。したがって高年齢者雇用安定法は所期の目的を実現できたといえる。ただし、法律改正がなければ雇用を打ち切っていたはずの高年齢者が継続雇用されることによって、他の年齢層の雇用に影響があったか否かは、今後の研究課題として残されている。

### 目次

- I はじめに
- II 雇用確保措置義務化の経緯と実態
- III 高年齢者雇用安定法改正による就業率の増加
- IV 企業規模別に見た影響の差
- V 同世代の転職者への影響
- VI おわりに——他の年齢層の雇用への影響と今後の課題

### I はじめに

高齢化の進展に伴い、「より長く働ける社会」を目指して様々な政策が実施されている。高年齢者雇用安定法もその一つで、高年齢者<sup>1)</sup>の雇用機会の確保を目的とした法律である。高年齢者の雇用安定、定年退職者などの就業機会の確保・雇

用促進を目的として1971年に制定され、何度も改正・強化を繰り返し、そのたびに雇用促進の対象となる年齢層が徐々に引き上げられてきた<sup>2)</sup>。本稿は、65歳（経過措置期間中は基礎年金相当部分の支給開始年齢）までの雇用確保措置を講ずることを義務付けた2006年4月施行の改正について、60歳代前半の雇用機会を増やすという目的がどの程度達成されたのかを検証する。

高年齢者の就業促進は、日本だけでなく高齢化の進む先進国の多くで重要な政策課題である。ただし、ヨーロッパ諸国では労働供給を引き上げる政策が重要視されているが、日本では60代男性の就業意欲はすでに十分高い。たとえば60歳代前半の男性の労働力率はEU加盟15カ国の平均が43.7%であるのに対し、日本は75.6%であ

る<sup>3)</sup>。したがって、国際的にみて高い労働供給に見合うだけの雇用機会を確保するような政策のほうが、今日の日本においてはより重要であろう。

とはいえ、労働需要を無理やり作り出すことは難しい。IIで詳しく説明するが、「雇用確保措置を講ずることを義務付ける」ことは、何らかの雇用機会を提示するような制度を作ることを義務付けただけにとどまり、待遇面に関する具体的な規定はない。改正された高年齢者雇用安定法の下でも、金銭的なインセンティブをうまく設計することで「自発的な」引退を促す余地は残されており、果たしてそれで本当に高年齢者の雇用が増えるのかどうかは実証的な問題である。

そこでIIIでは、高年齢者雇用安定法の改正によって、60歳代の就業率がどう変化したのか、実証分析結果を紹介する。続くIVでは企業規模別の違い、Vでは高年齢者の転職行動への影響を検証する。高年齢者雇用安定法の2006年改正の影響を分析した先行研究には、慶應家計パネルを用いた山本(2008)と労働力調査を用いたKondo and Shigeoka(2013)・近藤(2014)がある。本稿ではKondo and Shigeoka(2013)および近藤(2014)の結果を中心に紹介しつつ、Kondo and Shigeoka(2013)・近藤(2014)でカバーされない分析については山本(2008)の結果も適宜紹介する。山本(2008)とKondo and Shigeoka(2013)・近藤(2014)は、データや手法は異なるが、継続雇用措置の義務化によって60歳代前半の就業率が上昇したという点では結論が一致しており、相互に補完的な分析となっている。

結論を先取りして言えば、高年齢者雇用安定法による継続雇用措置の義務化は、60歳代前半の就業率を有意に引き上げた。次に問題となるのは、高年齢者の雇用増加によって、他の年代の雇用に影響がなかったか、ということであろう。2005年以前も、60歳以上の雇用が禁止されていたわけではなく、実際に相当数は60歳を過ぎても就業を続けていたのである。したがって、2006年以降の高年齢者雇用の増加分は、企業から見れば、継続雇用措置が義務化されていなければ雇用を打ち切りたかった人たちだということになる。彼らの雇用を保持することによって、他の年齢層

の雇用が削減されていないかどうかは、政策的に重要な論点であるが、実はまだどのような影響があるかはわかっていない。VIでは、先行研究で明らかにされていることをまとめたうえで、今後の課題を論じる。

## II 雇用確保措置義務化の経緯と実態

2006年の高年齢者雇用安定法改正の背景にあるのは、2001年より始まった厚生年金・共済年金の支給開始年齢の段階的な引き上げである。男性の場合<sup>4)</sup>、1941年3月以前に生まれた人は60歳で定年退職すると同時に老齢厚生年金を満額受給できたが、1941年4月生まれから基礎年金相当部分の支給開始年齢の引き上げが始まり<sup>5)</sup>、定年退職年齢と年金の受給開始年齢にギャップが生じることとなった<sup>6)</sup>。このギャップを埋めるべく、年金支給開始年齢までの雇用確保措置を講ずることを義務付けたのである。

具体的には、1946年4月以降に生まれた従業員に対して、企業は法律の定める年齢までの雇用確保措置、すなわち(1)定年退職年齢の引き上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年制の撤廃のうちのどれか1つの措置を講ずることが義務付けられた。「法律の定める年齢」は、1946年生まれの63歳から、男性の厚生年金定額部分の支給開始年齢に合わせて段階的に引き上げられ、1949年4月以降に生まれた者については65歳に設定された。

2012年の就労条件総合調査によれば、定年制の撤廃や定年退職年齢の引き上げをした企業は少なく、8割以上の企業が継続雇用制度の導入で対処した。継続雇用制度の導入は、定年退職年齢の引き上げとは全く違うものである。定年退職年齢の引き上げとは、それまでと同じ雇用形態のまま雇用を継続することを意味する。つまり、フルタイムの正社員をそのまま雇い続けるということである。これに対して、「継続雇用」は正社員としての契約を打ち切って非正規社員として再契約することも含む。いったん契約を打ち切るため、業務内容の大幅な変更、賃金カットや労働時間の短縮も容易である。高年齢者雇用安定法は継続雇

用者の雇用条件についての具体的な規定を設けていないので、あえて劣悪な条件を提示することで「自発的な」引退を促すことも可能である。さらに、2013年4月までは、労使協定であらかじめ基準を定めておくことにより、一部の労働者の雇用を継続しないことが許されていた。

このように、継続雇用制度を導入しても、さまざまな方法を用いて実際には雇用を継続しないようにする余地が残されているのが実態である。したがって、2006年の高齢者雇用安定法の改正が、実際に60歳代前半の雇用の増加をもたらすかどうかは、理屈の上では必ずしも自明ではない。

現行の高齢者雇用安定法は、年金支給開始年齢までの雇用確保を第一目的とし、60歳代後半は対象外とするという点で、国際的にみて特異なものである。年齢差別禁止法によって定年退職制度自体を違法としたり、定年の下限を設定したりする法律は多くの先進国にあるが、定年の下限より上の特定の年齢層についてのみ雇用継続を企業に要請する法律というのはきわめて珍しい。

年齢差別禁止法の代表的なものとして、アメリカのAge Discrimination in Employment Act (ADEA)<sup>7)</sup>があるが、これは定年退職制度を禁止するだけでなく、採用や解雇の際にも年齢を理由とする差別を一切禁止するものである。ADEAによる定年退職制度の違法化が高齢者の就業へ与えた影響をみた von Wachter (2002) は、従来定年退職制度の対象であったと予測される60歳代男性の就業率が上昇したという結果を示している。また、Neumark and Song (2013) は、年齢差別禁止法による雇用保護の強さが州によって異なることを利用し、年齢差別禁止法による保護が強力な州ほど、公的年金の支給開始年齢引き上げにともなって、労働市場からの実際の引退年齢が上昇したことを示している。

一方で、Shannon and Grierson (2004) によるカナダの研究では、定年退職制度の違法化は高齢者の就業率へ有意な影響を及ぼさなかったとしている。彼らによれば、カナダで定年退職制度の違法化の効果が薄かったのは、早期退職が増加し高齢者の労働供給が減少トレンドにあったためと考えられる。ヨーロッパでも、2000年代に入っ

て多くの国が定年制度を撤廃しているが、厳密な実証分析はほとんどなされていない<sup>8)</sup>。おそらく、ヨーロッパではカナダ以上に早期退職の傾向が強く、高齢者の就業率は労働需要よりも労働供給により規定されると認識されているためと思われる。

### Ⅲ 高齢者雇用安定法改正による就業率の増加

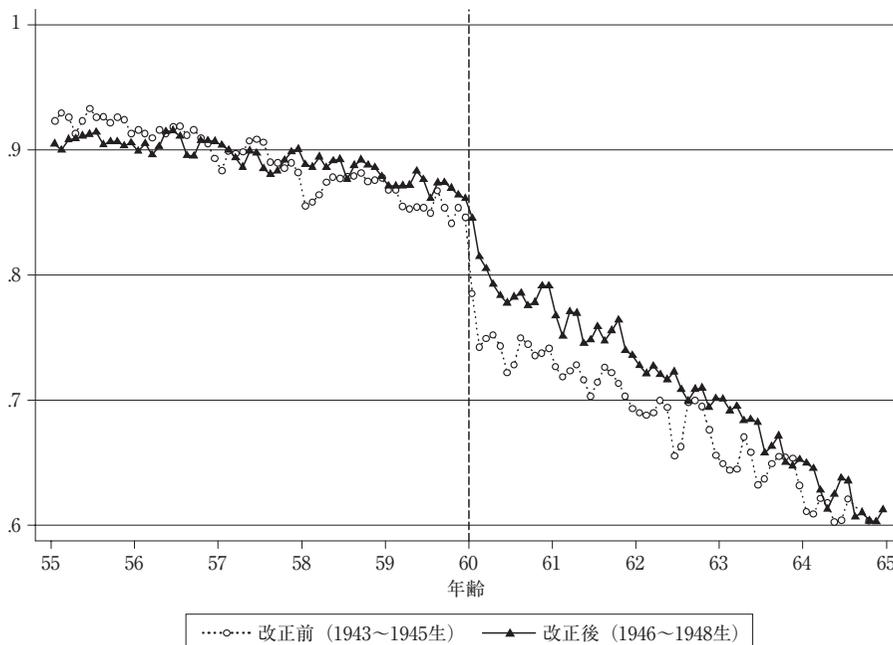
高齢者雇用安定法の目的は、高齢者の就業促進である。そこでまず、2006年改正の対象となった60歳代前半の就業率が実際どの程度増えたのかを検証する。

近藤 (2014) は、総務省統計局の『労働力調査』の個票データを用いて、高齢者雇用安定法改正前後のコーホート<sup>9)</sup>の、55~65歳の労働力率や就業率を比較した。図1は、横軸に月単位で定義した年齢を、縦軸に就業率をとって改正前後に満60歳になるコーホートについてそれぞれプロットしたものである。前述のとおり、2006年の高齢者雇用安定法改正によって継続雇用措置の対象となったのは、2006年4月以降に60歳に達する、つまり1946年4月以降に生まれたコーホートであり、図では前後3年ずつのコーホートについてそれぞれプロットしてある。

まず、改正前後を問わず、満60歳ちょうどところで就業率が大きく落ち込んでいるのが目につく。これは、60歳定年制の企業の6割以上が、満60歳の誕生日を含む月に定年退職日を設定している<sup>10)</sup>ためである。ただし、この落ち込み方が継続雇用措置の義務化の前後で違っている。改正前のコーホートでは満60歳になった月に就業率が10%ほど急落し、さらに60代前半を通じて下がり続ける。改正後のコーホートも60歳を過ぎたところから就業率の下がり方が突然急にはなるものの、その変化は改正前のコーホートに比べて小さく、6~7%程度にとどまっている。

また、改正後のコーホートはそれ以前のコーホートよりも高い就業率を65歳くらいまで保ち続けている。満61歳0~11カ月の平均値をみると、改正前の1943~45年生まれでは71.5%なの

図1 改正高年齢者雇用安定法適用前後の年齢-就業率プロフィール



出所：近藤（2014：図2）

に対し、改正後の1946～48年生まれでは75.4%と、3.9%上昇している。50歳代後半の就業率には改正前後のコーホートでほとんど差がないため、60歳以降の就業率の差はコーホート固有の就業に対する嗜好や能力から生じたものではなく、高年齢者雇用安定法の改正の影響であると考えられる<sup>11)</sup>。

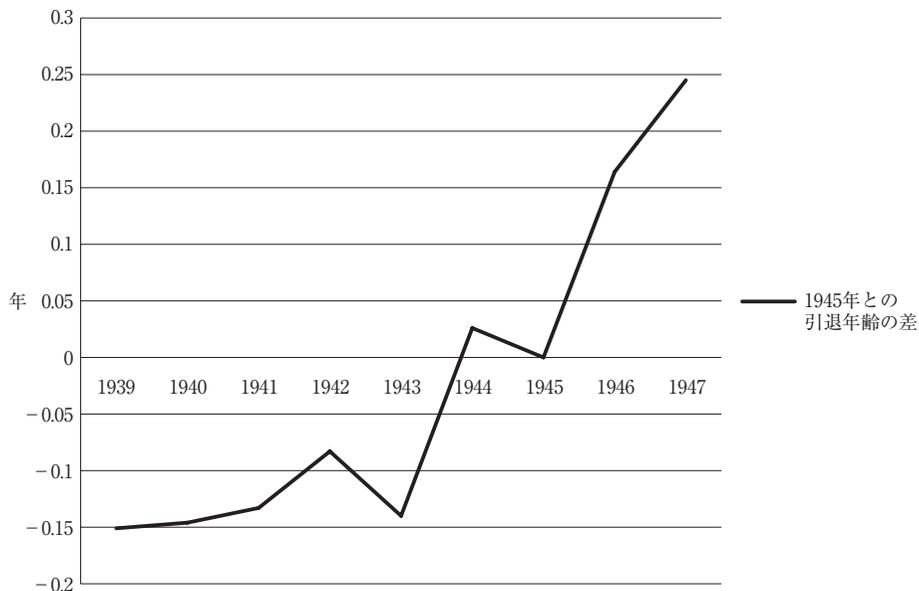
また、山本（2008）も、近藤（2014）とは異なるデータ・手法を用いて、高年齢者雇用安定法の改正によって60歳代前半の雇用が増えたことを確認している。山本（2008）は、慶應家計パネル調査を用いて、55歳時点で雇用者だった人の60～62歳時点での就業率が上昇したかどうかを、55歳時点で自営業だった同年代や、55歳時点で雇用者だった57～59歳をトリートメントグループとして、差の差推計で検証した。55歳時点で雇用者だった人の60～62歳時点での就業率は、法改正の結果有意に上昇したという結果を示している。コントロールグループを変えたり、マッチングを用いたり、三段階の差をとるなど様々な頑健性チェックを行っているが、いずれの定式化による推計値も11～16%の幅に収まっている。

この就業率の上昇を定量化するために、Kondo and Shigeoka（2013）は引退年齢の変化を推計している。具体的には、社会保険制度上の標準引退年齢の引き上げの影響を見たMastrobuoni（2009）の手法を援用し、年齢・コーホート別の就業率から、基準年と比べた相対的な平均引退年齢を計算する。高年齢者雇用安定法改正の影響を受けない最後の世代である、1945年生まれを基準コーホートとし、労働市場からの引退を非就業化で定義して、地域別失業率と地域ダミーをコントロールしたうえで得られた推計値を、図示したものが図2である。1945年生まれにくらべ1946年生まれは0.16年引退が遅く、1947年生まれになると0.25年遅くなる。大雑把にいて4～5人に1人程度が、1年長く労働市場にとどまることになる。

#### IV 企業規模別に見た影響の差

前節では、高年齢者雇用安定法による継続雇用措置の義務化が、実際に60歳代前半の就業率を引き上げたことを確認した。本節では、この増えた雇用の企業規模別の内訳について考察する。

図2 高齢者雇用安定法改正前後のコーホート別引退年齢



出所：Kondo and Shigeoka (2013: Table 5) より作成

満60歳に到達する従業員が毎年一定数存在するような大企業では、定年退職制度や再雇用制度といった高齢者の雇用に関する制度を明示的に定める必要があり、小企業に比べて法律改正の影響が強い<sup>12)</sup>と予想される。そこでまず、企業規模別の就業者数人口比の推移を図3に示す。調査時点の状態を、小企業（従業員99人以下）の雇用者、中企業（100～499人）の雇用者、大企業（500人以上）の雇用者、その他（無業含む）の4つに区分し、その他以外の人口比を示した。図1と同じく、縦軸は人口比、横軸は月単位の年齢である。なお、雇用者には、正規の職員・従業員だけでなく、役員や非正規雇用も含んでいる。

パネルAの小企業の雇用者を見ると、まず、高齢者雇用安定法の改正前からすでに、60歳で退職する人が少なかったことがわかる。60歳をすぎても継続して雇用される率がもともと高かったこともあって、法律改正前後でほとんど変化がない。

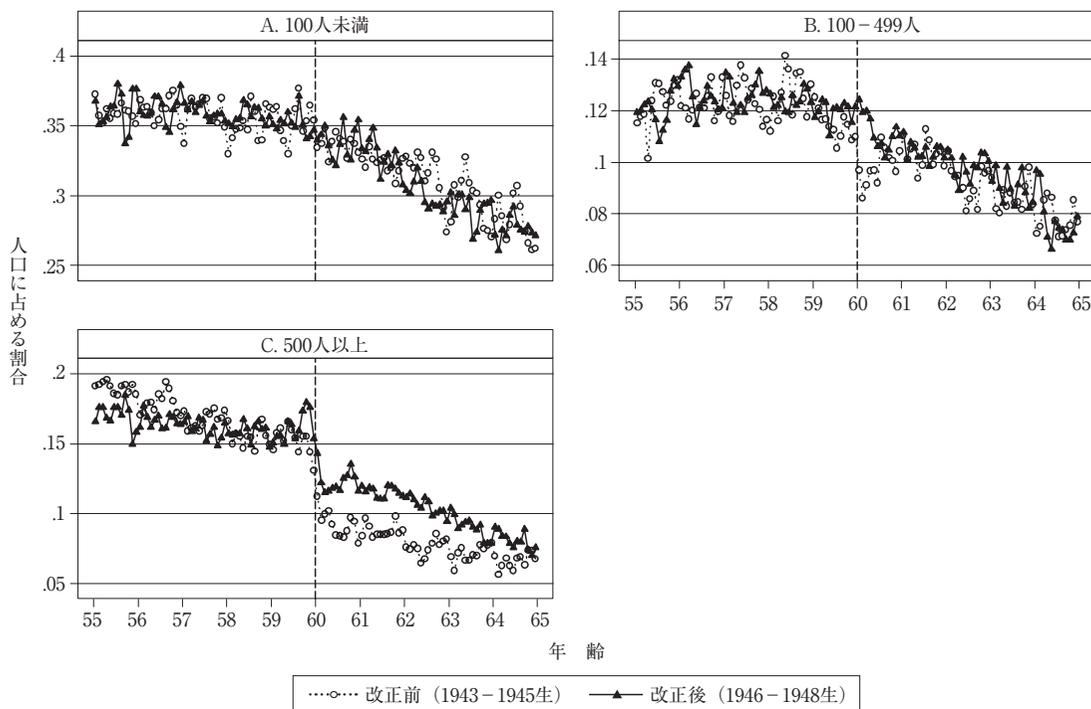
対して、パネルCの大企業の雇用者は、継続雇用措置の義務化のあとで60歳代における比率が明らかに上昇している。改正前は60歳前後で10%ポイント程度下がっていたのが、改正後は

5%ポイント程度になっている。55歳の時点で人口全体に占める大企業雇用者の割合が20%ポイント弱なので、5%ポイントの変化は50歳代で大企業に雇用されていた者の3割程度に相当する。非常に大きな変化である。

パネルBの中企業の雇用者の比率は、改正前のコーホートでは60歳前後で2%ポイント程度下がっていたが、改正後のコーホートでははっきりした下落が確認できなくなっている。継続雇用措置の義務化は一定の効果を持っていたことが示唆されるが、それほど大きな変化ではなく、ちょうど小企業と大企業の間くらいの状況といえる。

また、大企業については、法律改正前後の変化が大きかった一方で、改正後であってもかなりの数が60歳で退職している点も興味深い。IIでも述べたように、2006年の段階では労使協定によって再雇用基準を定めることもできたし、退職金と再雇用後の賃金をうまく設計することで自主的な退職を促すことも禁止されていない。一部の大企業はこうした手段を用いて再雇用者数を絞っていた可能性がある。あるいは、企業側が意図的に引退を促さずとも、60歳定年を前提とした企業年金制度等が存在するために、自主的に60歳で退

図3 企業規模別従業者人口比の年齢プロフィール



出所：Kondo and Shigeoka (2013：Figure 3)

職することを選ぶ者が少なからず存在した可能性もある。

また、山本（2008）は、正規雇用と非正規雇用のどちらが増えたのかも分析しており、正規雇用での継続雇用と非正規雇用での継続雇用はどちらも同程度の増加であったと結論付けている。定年延長と違い、継続雇用の場合は非正規で再雇用することもでき、実際に非正規で再雇用する企業もあった一方で、正規雇用のまま継続雇用する企業も（継続雇用者数でみて）半数程度存在していることがうかがえる。

## V 同世代の転職者への影響

ここまでは、高齢者雇用安定法が、高齢者の就業継続を促進するという目的を果たしたかどうかの検証に焦点をあててきた。高齢者の就業率ははっきりと増え、またその増加は大企業に多いということがわかっている。しかし、継続雇用が増えた結果として、同世代の転職者をクラウド

アウトするようなことはなかったのだろうか。

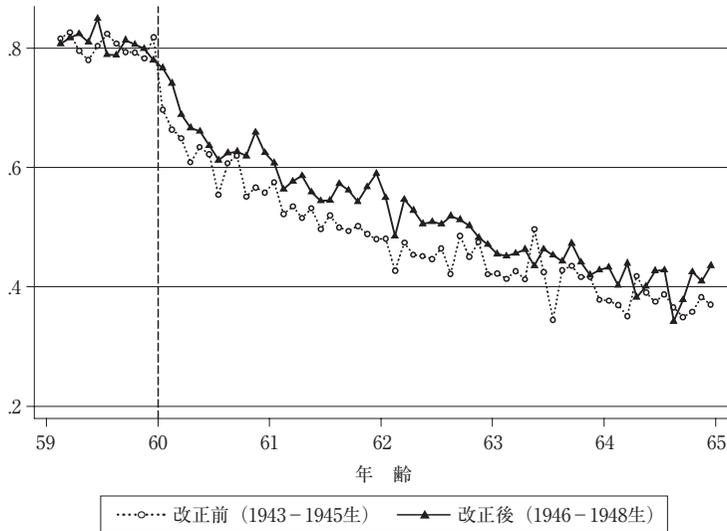
近藤（2014）は、継続雇用措置義務化の対象となったコーホートとその直前のコーホートの、59歳時点と同じ仕事・違う仕事をしている比率をそれぞれ比較することで、継続雇用措置の労働移動への影響を検証した。まず、図4に同じ仕事を続けている割合<sup>13)</sup>を示す。継続雇用措置によって増えるのは同一企業に継続して雇用される者のはずであるから、この比率は上昇すると予想され、実際に大きく上昇していることがわかる。多くの企業が定年退職の時期として設定している満60歳になった月に急激な下落が起こるが、この下落幅は高齢者雇用安定法改正前のコーホートのほうが大きいことが見て取れる。また、改正後のコーホートのほうが同じ仕事を続けている割合が高い状態が65歳前後まで続く点は、図1に示した就業率の推移と同じである。この結果から、近藤（2014）は、就業率の上昇のほとんどが、同じ企業に継続して雇用される者の増加によるものであったと結論している。同一企業に継続して雇用

される機会を増やす、という法律の目的が達成されていたことがわかる。

続いて、違う仕事についている者の割合の変化を見ることで、継続雇用の増加が高年齢者の転職を阻害していないかを検証する。図5に、満59歳の時とは違う仕事についている割合を示した。60歳を境に上昇し始めるのは、定年退職後に違う企業に移る者が一定数いることを示唆してい

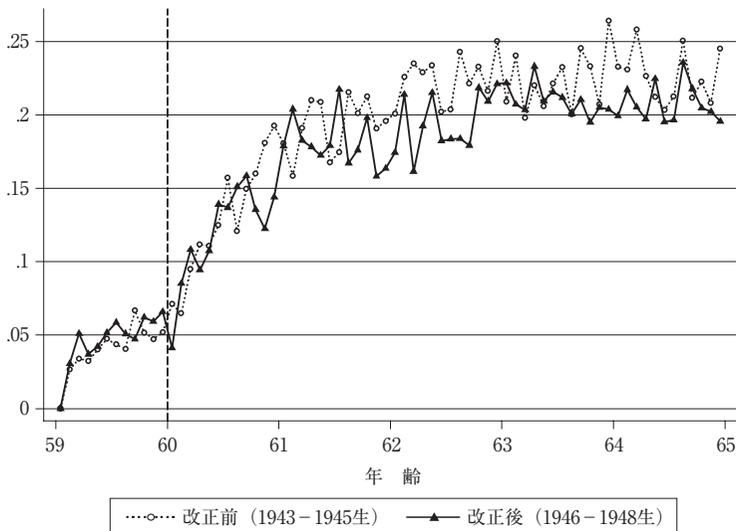
る。定年退職後に違う企業に移る者が男性全体の1～2割程度いるが、この比率は、改正前に比べて改正後のコーホートのほうが若干低い傾向があるものの、同じ仕事を続ける人の増加ほどははっきりした変化はない。継続雇用によって同じ企業に残り続ける60歳代が増えたことが、同年代の転職入職者をクラウドアウトするような作用はあまり強くなかったといえよう。

図4 59歳の時と同じ仕事を続けている割合（人口比）



出所：近藤（2014：図6a）

図5 59歳の時と違う仕事をしている割合（人口比）



出所：近藤（2014：図6b）

## VI おわりに

### —他の年齢層の雇用への影響と今後の課題

2006年4月に施行された、改正高年齢者雇用安定法による65歳までの継続雇用措置の義務化は、所期の目的通り、60歳代前半の就業率を大きく上昇させた。その影響は大企業により大きく、雇用形態は正社員・非正社員ともに増加した。また、少なくとも同世代の転職者を大きく減らすようなことはなかった。

ここまですべて明らかにされてきたことであるが、高年齢者雇用安定法による60歳代の就業拡大が、他の年齢層に与えた影響についてはまだあまりよくわかっていない。そもそも、高齢化による生産年齢人口の減少に対する対策として、「生産年齢」の幅を広げようというのが高年齢者雇用促進の背景の一つであるから、結果として他の年齢層、とりわけ若年の雇用機会が奪われていないかどうかは非常に重要な論点である。

高年齢者雇用安定法の事例に限らず、高年齢者の雇用を促進する政策が、高年齢者以外の雇用に与える影響については、良くわかっていないことが多い。Gruber, Milligan and Wise (2010) の、数カ国の分析の総括によれば、高年齢者の雇用を促進するような制度を持つ国は、必ずしも若年の失業率が高いわけではなく、若年者と高年齢者は単純な代替関係にあるわけではない。その一方で、Vestad (2013) は通勤圏レベルのローカルな労働市場におけるごく短期の変化としては、早期退職者の増加がその通勤圏内の若年就業者数を増やす効果を持つことを示しており、期間や労働市場の範囲の取り方や、その国・地域の制度的要件などによって結果が変わりうることを示唆される。

日本においては、太田 (2010) によって、都道府県レベルでは15~29歳の就業率と40~59歳の就業率には負の関係があることが示されている。また、従業員の年齢構成が中高年に偏っている事業所は新卒採用が少ないという「置き換え効果」の存在も知られている (玄田 2004; 原 2005 など)。こうしたことから Gruber, Milligan and Wise (2010) のサーベイに含まれていた欧米諸国に比

べて若年と中高年の間の代替関係が強い可能性があるが、その一方で同書に収録されている日本のデータの時系列分析 (Oshio, Shimizutani and Oishi 2010) では高年齢者と若年のあいだに代替関係はないと結論されており、はっきりとしたコンセンサスがあるとは言えない状況である。

2006年の高年齢者雇用安定法の、他の年代層の雇用への影響に関して、私の知る限り唯一の先行研究が太田 (2012) の産業中分類レベルの集計データを用いた分析である。太田 (2012) は、2004~2008年の『雇用動向調査』を用いて、各産業の55歳以上常用労働者数に占める60歳以上の割合を「高齢化指標」と定義し、それが若年の採用率にどう影響するか、また2006年以降その影響が変わったかどうかを検証している。2005年以前は高齢化指標の係数はほとんど有意ではないが、2006年以降は新卒採用や若年女性全般、女性のパートタイム労働者の採用に有意に負の影響を与えており、継続雇用措置の義務化によって、若年、特に女性のパートタイマーの採用が抑制されたと解釈できる。ただし、著者自身が指摘しているように、産業レベルの集計データでできる分析には限界があり、より精緻なデータを用いた分析が望まれる。

最後に、今後の分析課題として重要だと思われる論点を挙げる。まず第一に、仮に他の年齢層の雇用が減っていたとして、どのような層に特に影響が強かったのかを検証する必要があるだろう。新卒採用の抑制以外にも、中途採用の制限や、60歳未満の非正規雇用の削減など、さまざまな調整経路が考えられる。高年齢者の雇用保護が新卒採用の減少にダイレクトに結びつく場合と、再雇用者と既存のパートタイマーが代替関係にある場合とでは政策的含意も異なるであろう。第二に、他の年齢層の雇用削減ではなく、賃金や資本投資を通じた調整もありうる。もし再雇用後の賃金が生産性に見合うだけ低く設定されているならば、雇用の総量を増やしても採算は取れることになる。最後に、高年齢者と他の年齢層の代替性は、業種や職務内容によっても異なることが予想される。データの制約からなかなか細かい分析は難しいかもしれないが、どのような産業でより代替がされ

やすいかがわかれば、若年者の雇用政策との両立を考えるうえで非常に有用な情報となるだろう。

- 1) 「高齢者」の定義には幅があるが、本稿では主に60歳代を指す。ただし、本稿で紹介する先行研究の中には50歳代も高齢者に含めているものがある。
- 2) 1980年代から1990年代にかけて多くの企業が定年退職年齢を55歳から60歳に引き上げたが、これを後押ししたのも高齢者雇用安定法である。1986年の60歳定年制の努力義務化を経て、1998年に定年退職年齢を60歳未満に設定することが禁止された。
- 3) 労働政策研究・研修機構(2013)『データブック国際労働比較2013』より。ちなみにアメリカは日本とヨーロッパの中間で59.1%である。
- 4) 女性に関しては厚生年金と共済年金でタイミングが異なる。厚生年金は男性より5年遅れて適用されるが共済年金は男女とも同じタイミングで引き上げが行われている。
- 5) 基礎年金部分の支給開始年齢の上昇が労働供給に与えた影響の分析には石井・黒沢(2009)がある。2000年と2004年の「高齢者就業実態調査」のデータを用いて、定額部分の支給開始年齢の引き上げの影響を検証し、厚生年金の定額部分の受給開始年齢が2歳引き上がったことで就業率は約3%上昇したというシミュレーション結果を示している。
- 6) ただし、この当時は老齢厚生年金のうち報酬比例部分は60歳から受給できた。報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げは1953年4月生まれから適用される。
- 7) この法律の効果を検証した代表的な研究としては、賃金プロフィールの形状の変化を見たNeumark and Stock(1999)がある。
- 8) ちなみに、50代の雇用を保護するために、50歳以上の労働者を解雇する際に通常よりも高い解雇税(lay-off tax)を課す政策についての研究はいくつかある。解雇税の引き上げは、新たに雇う労働者の潜在的なコストを引き上げることになるので、制度の設計や経済環境次第では、新規採用を抑制し逆効果にもなりうるということがわかっている。たとえば、Behaghel, Crépon and Sédillot(2008)によれば、50歳以上のすべての雇用者に対して解雇税を引き上げたフランスでは、50歳以上の新規採用を減らす効果が解雇を減らす効果を上回り、50代の就業をむしろ減らしてしまった。対照的に、Schmalzenberger and Winter-Ebmer(2009)によれば、10年以上勤め続けた雇用者のみに解雇税が適用されるオーストリアでは、50歳を過ぎてから雇われた労働者が10年以上勤め続けるケースが稀なことから新規採用を抑制する効果はほとんどなく、50代の解雇が減る効果だけがあった。
- 9) 高齢者雇用安定法も年金支給開始年齢の変更も、施行される年の4月1日以降に誕生日を迎える人に適用されるので、生年コーホートもそれに併せて4月から翌年3月生まれまでと定義する。例えば、「1946年生まれのコーホート」とは、1946年4月から1947年3月までに生まれた者をさす。
- 10) 『平成19年賃金事情等総合調査』(厚生労働省)。
- 11) 同じデータを用いたKondo and Shigeoka(2013)は、様々な頑健性チェックを行い、1946年以降生まれの就業率の上昇は、コーホートの属性の差でも、マクロ経済状況の変化を拾っているわけでもない」と結論している。また、1945年生まれと1946年生まれの直面する年金制度は同じであることから、厚生年金の支給開始年齢引き上げの効果を拾っているわけでもない。
- 12) なお、高齢者雇用安定法の規制内容そのものについて

は、継続雇用措置の対象にあらかじめ基準を設ける際、従業員数300人以下の企業は労使協定の代わりに就業規則で定めてもいいという規定以外には企業規模による違いはない。

- 13) 満59歳の段階で100%でないのは、59歳時点で働いていなかった人が「同じ仕事をしていない」側に含まれるからである。また、「同じ仕事」には雇用者だけでなく自営業も含む点にも留意が必要である。

#### 参考文献

- 石井加代子・黒澤昌子(2009)「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』No.589, pp.43-64.
- 太田聰一(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
- (2012)「雇用の場における若年者と高齢者——競合関係の再検討」『日本労働研究雑誌』No.626, pp.60-74.
- 玄田有史(2004)『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社。
- 近藤絢子(2014)「高齢者雇用安定法の影響分析」『現代経済学の潮流 2014』に掲載予定。
- 原ひろみ(2005)「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No.542, pp.4-17.
- 山本勲(2008)「高齢者雇用安定法改正の効果分析」樋口美雄・瀬古美喜編『日本の家計行動のダイナミズムⅣ：制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会。
- 労働政策研究・研修機構(2013)『データブック国際労働比較2013』。
- Behaghel, L., B. Crépon, and B. Sédillot(2008) “The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers.” *Journal of Public Economics* 92: 696-721.
- Grueber, J., K. Milligan, and D. A. Wise(2010) “Introduction and Summary” Grueber, J. and D. A. Wise, ed. *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. NBER Book Series, University of Chicago Press, pp.1-45.
- Kondo, Ayako and Hitoshi Shigeoka(2013) “The Effectiveness of Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Elderly Employment Stabilization Law” TCER Working Paper E-61.
- Mastrobuoni, G.(2009) “Labor Supply Effects of the Recent Social Security Benefit Cuts: Empirical Estimates Using Cohort Discontinuities.” *Journal of Public Economics*, 93: 1224-1233.
- Neumark, D. and J. Song(2013) “Do stronger Age Discrimination Laws Make Social Security Reforms More Effective?” *Journal of Public Economics*, 108: 1-16.
- Neumark, D. and W. Stock(1999) “Age Discrimination Laws and Labor Market Efficiency.” *Journal of Political Economy*, 107(5): 1081-1125.
- Oshio, T., S. Shimizutani and A. Oishi(2010) “Does Social Security Induce Withdrawal of the Old from the Labor Force and Create Jobs for the Young? The Case of Japan” Grueber, J. and D. A. Wise, eds. *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. NBER Book Series, University of Chicago Press, pp.217-241.
- Schmalzenberger, M. and R. Winter-Ebmer.(2009) “Layoff Tax and Employment of the Elderly.” *Labour Economics*, 16: 618-624.
- Shannon, M. and D. Grierson.(2004) “Mandatory Retirement and Older Worker Employment.” *Canadian Journal of Eco-*

*nomics*, 37 (3) : pp.528-551.

- Vestad, O.L. (2013) "Early Retirement and Youth Employment in Norway" European Association of Labor Economists 2013 meeting 報告論文.
- von Wachter, T. (2002) "The End of Mandatory Retirement in the US: Effects on Retirement and Implicit Contracts." Center for Labor Economics Working Paper No.49, University of California Berkeley.

こんどう・あやこ 横浜国立大学国際社会科学研究院准教授。最近の主な論文に "Effects of Universal Health Insurance on Health Care Utilization, Supply-Side Responses and Mortality Rates: Evidence from Japan," *Journal of Public Economics* 99 pp.1-23 (重岡仁との共著), 2013 など。労働経済学専攻。