

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

高齢者就業率の規定要因
— 一定年制度、年齢賃金プロファイル、労働組合の効果 —

山田 篤裕
慶應義塾大学経済学部准教授

2010年1月26日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

山田篤裕(やまだ・あつひろ) 慶應義塾大学経済学部准教授

1971 年生まれ。慶應義塾大学経済学部卒業、同大大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。国立社会保障・人口問題研究所研究員、OECD（経済協力開発機構）社会政策課エコノミスト等を経て、現在慶應義塾大学経済学部准教授。主な著者・論文に、『高齢者就業の経済学』（共著、日本経済新聞社、2004 年）、「高齢者就業率の規定要因——一定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』2009 年 8 月号（No. 589）など多数。労働経済学・社会政策論専攻。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 報告「高齢者就業率の規定要因 ——定年制度、年齢賃金プロファイル、労働組合の効果——」	3
1. はじめに	3
2. 国際比較データからみる規定要因	4
2-1. 高齢者の就業率の変動の国際比較	4
2-2. 高齢化の程度および経済規模と比較した公的年金の大きさ	5
2-3. ネット所得代替率の低さと早期引退制度の不存在	6
2-4. 日本の年齢賃金プロファイルの傾きのきつさ	8
3. 60歳一律定年制の歴史	11
3-1. 定年制——年金支給開始年齢と定年年齢のギャップの歴史	11
3-2. なぜ定年制（強制退職）が生じるのか？	13
3-3. 改正高年齢者雇用安定法への対処(1)——定年年齢延長	15
3-4. 改正高年齢者雇用安定法への対処(2)——継続雇用制度	16
4. 高齢者の就業を促進する要因——いくつかの仮説	17
5. 労働政策研究・研修機構による企業調査結果の概要	18
6. JILPT 企業調査データに基づく統計解析の結果	23
7. まとめ	25
II. レジюме	29
III. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	49

I. 報 告

I. 報告

高齢者就業率の規定要因

——定年制度、年齢賃金プロファイル、労働組合の効果——

1. はじめに

今日の研究会では、高齢者就業率（すなわち高年齢者の働いている人の割合）は一体どのような要因で変化してきたかについて報告します。そのなかでも特に定年制度の影響や、いわゆる年功賃金（年齢賃金プロファイル）、労働組合の効果などが高齢者の就業にどのような影響を与えたのかについて取り上げます。

今日の報告の概要ですが、報告では高齢者就業を二つの側面から見ています。すなわち、①国際比較データから見て日本の高齢者就業はどういうふうに決まっているのか、②国内データから見て高齢者就業が一体どういうふうに決まっているのか——の2点です。

結論から述べます。国際比較データから見ると、日本の高齢者就業率が高いことは皆さんもよくご承知だと思います。その要因は、第一に年金給付水準の低さにあります。これだけ年金政策が話題になっていると、日本の年金規模が大きいように皆さん思われるかもしれませんが、実は国際比較データから見ると、日本の公的年金の給付水準は高齢化の割に高くはないのです。

第二に、早期引退給付の不存在です。これは日本にないため気づかないことかもしれませんが、欧米諸国では引退をする場合、年金以外にも、年金をもらう前に引退することを可能とする早期引退給付があります。年金とは別の社会保障給付があつて、特に大陸ヨーロッパ諸国は早期引退ができる仕組みがあるのです。日本にはそれがないために、高齢者就業率が非常に高く決定されていることとなります。

しかし、本来であれば、国際比較から見て、日本でも高齢者就業率が低くなってもおかしくない要因が二つあるのです。それは、第一に年齢賃金プロファイル（賃金カーブ）の傾きが平均的には非常にきついということ。理論上、賃金カーブの傾きが非常にきついと、実は高齢者の引退を促してしまうような形になってしまうはずなのです。日本はかなりきつい賃金カーブを持っていますが、低い年金給付水準や早期引退給付の不存在によってこれが相殺されてしまうということなのです。

もう一つは、定年退職制度です。定年退職は、英語では **mandatory retirement**（強制退職）と呼ぶように、無理やり高齢者を退職させてしまう制度なわけです。これも本来であれば高齢者就業にはマイナスにきくはずのものです。しかし、日本の場合、定年退職が一般的であるにも関わらず、高齢者就業率は国際的には高い。定年制は 60 歳以降の高齢者就業に

マイナスである、ということは当たり前にはせよ、定年年齢まではむしろ雇用維持という形でプラスに働いている可能性もあり、二律背反な要素があるとも言えるかもしれません。

次に、国内データ（企業データ）の分析から分かった規定要因についてですが、まず第一に各企業における労働需要があります。企業が採用を増やしていれば、自然と高齢者就業、継続就業率も高くなるというのが国内データから分かったことです。

第二に、賃金カーブの傾きです。賃金カーブの傾きが緩やかな企業ほど、高齢者就業が推進される傾向があります。

第三に、定年年齢の引き上げは、高齢者就業に非常に大きなプラスの効果を持っているということです。

第四に、これは労働需要と対になることですが、その時々失業率も高齢者就業に非常に大きな影響を与えています。

第五に、高齢者を安く雇えるほど、人件費が安いゆえに企業は高齢者就業、継続就業を増やしそうなものなのですが、再雇用時に賃金を思い切り引き下げている企業では、実は継続就業者が落ちています。

最後に、労働組合の存在は、実は高年齢者の就業にはマイナスにきいています。労働組合を持っている企業はむしろ高年齢者の就業率を低くしているのです。通常、労働組合は高年齢者の雇用を守りそうなものです。労働組合の存在によって高齢者就業が進みそうなものなのですが、実はマイナスにきいています。

2. 国際比較データからみる規定要因

2-1. 高齢者の就業率の変動の国際比較

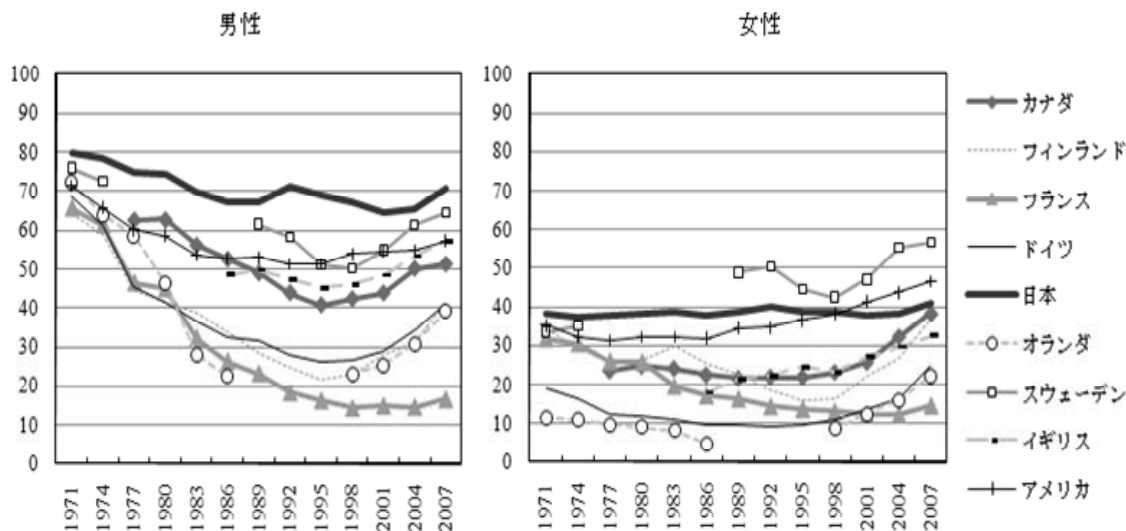
それでは、まず国際比較データから見て日本の高齢者就業は一体どういうものなのかについて説明しましょう。

図表1は、1971年から2007年までの先進諸国の60～64歳の高齢者の就業率を見たものです。男性の就業率について見ますと、日本の高齢者就業率は70年代から徐々に下がっているのですが、いわゆるバブル経済のときに持ち直し、その崩壊後にまた下降しつつ、近年、また持ち直しています。他国に比べてほぼトップレベルの就業率ということがわかります。

一方、60～64歳の女性の就業率は非常にフラットで、40%前後を行き来していて、近年、男性と同様少し上がっています。とはいえ、他国と比較すると、日本の女性の就業率はほぼ一定であり、アメリカやスウェーデンは、女性に関しては日本よりも高い就業率にあることがわかれると思います。

就業率は、国際間でなぜこのように違ってくるのでしょうか。最大の要因は年金です。要は不労所得があれば働かなくてもよいわけですが、もちろん生きがいのために働くという人も多いでしょうが、多くの場合は、不労所得が十分にあれば、働くよりは自分のやりたいことをやるというわけです。

図表 1：高齢者の就業率の変動の国際比較（60～64 歳）



出所) OECD 資料。

2-2. 高齢化の程度および経済規模と比較した公的年金の大きさ

この不労所得たる、一番重要な要素である年金の規模を見たのが図表 2 です。縦軸が GDP 比で換算した公的高齢年金への支出です。要するに経済規模に対してどれぐらい公的年金額が大きいかが縦軸に示されており、横軸には高齢化率（高齢化率とは全人口に占める 65 歳以上の割合）が表わされています。

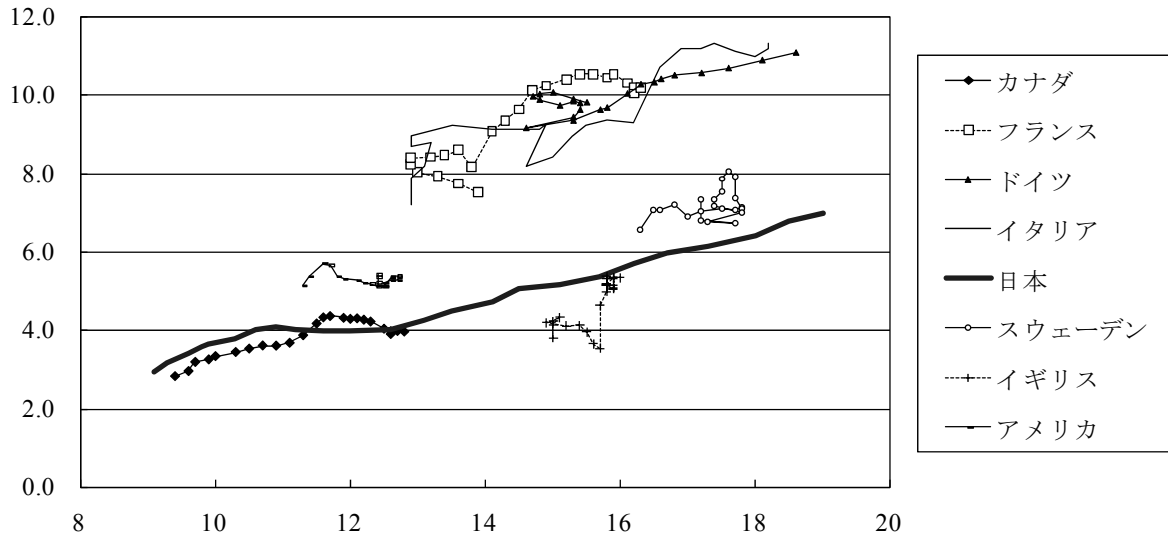
それによれば、カナダ、フランス、ドイツ、イタリア、日本、スウェーデン、イギリス、アメリカ、いずれの国でも、大体右上がりの関係にあります。高齢化が進むと、経済規模に対して公的年金として支出される割合が大きくなるということです。

注目していただきたいのは、同じ高齢化率における公的年金の規模がどのようになっているかということです。例えばフランス、ドイツ、イタリアなどの大陸ヨーロッパ諸国は、同じ高齢化率で経済規模に対して公的年金の大きさは大体 5%ほど高いところにあります。一方で、カナダ、アメリカ、スウェーデン¹、イギリスは、大陸ヨーロッパグループよりも、同じ高齢化率で見ると 5%ほど逆に低いところに位置しています。

要するに、同じ高齢化率で比べた場合、日本の公的年金への支出額は GDP に対して実はものすごく低いということです。大げさに言ってしまうと 2 分の 1 ぐらいの大きさにすぎないということなのです。マクロの数字から見ると、日本は公的高齢年金に対する支出額がものすごく小さい。すなわち、不労所得が少なければ、高齢者はかなりぎりぎりまで働かなければならないことになる。これが高齢者就業の高さをかなり説明してくれるのです。

¹ スウェーデンが低い理由については、スウェーデンは、現金給付ではなく現物給付（例えば介護、保育などのサービス）に非常に力を入れている国だからである。

図表 2 : 年金の規模の国際比較



注) 横軸が高齢化率、縦軸が公的高齢年金への公的社會支出の対 GDP 比を示す (OECD Social Expenditure Data Base)。

2-3. ネット所得代替率の低さと早期引退制度の不存在

別の角度から、この公的年金の給付水準の低さを見たのが、図表 3 の公的年金のネット所得代替率です (左側のパネルがカナダ、フランス、ドイツ、イタリア、右側のパネルが日本、スウェーデン、イギリス、アメリカ)。所得代替率とは平均賃金に対して年金給付額がどれぐらいあるのかを見たものです。例えば 400 万円の年収があった人が 300 万円の年金をもらっているとすれば、400 分の 300 ということで、所得代替率は 75% になります。また、例えば 600 万円の年収があった人が 300 万円の年金をもらうことになれば、その所得代替率は、600 分の 300 で、50% ということになります。このように、自分の従前の所得をどれぐらいリプレース (代替) してくれるのかを示したものが所得代替率という数字の意味です。

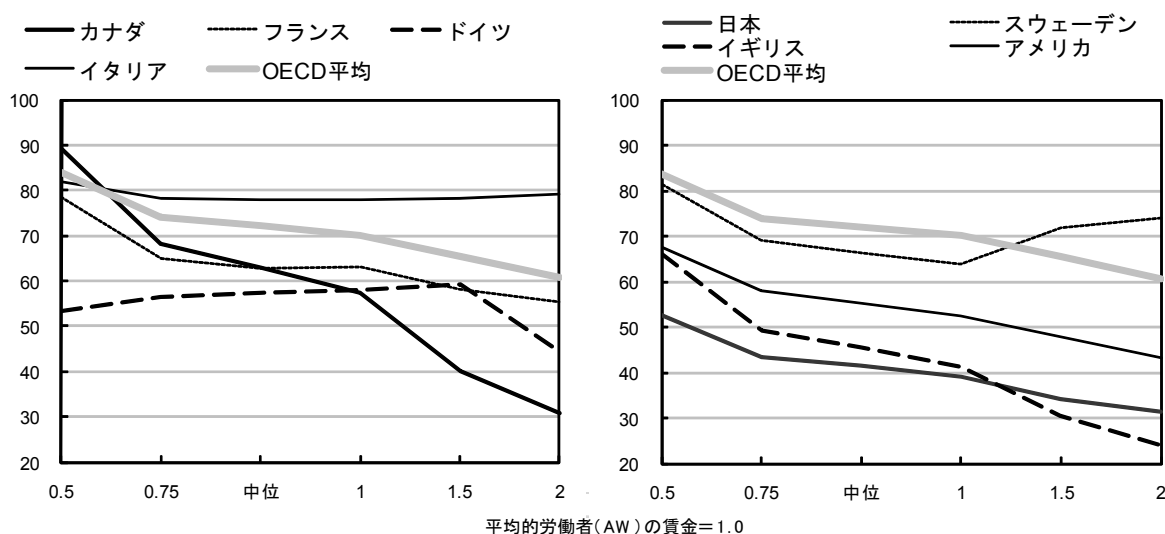
ここでは、各国を比較するために、平均的な労働者の賃金を 1 としています (日本だと 494 万円が 1 であり、この 1 の人の所得代替率は幾らかを見ています)。例えば、OECD 平均でみると、大体平均的な労働者の賃金 (1) を稼いでいれば、ネットの所得代替率は 70% となっています。逆に平均的な所得よりも半分しか稼いでいない人 (0.5) の所得代替率は 85% というふうには読むわけです。

当然のことながら、年金制度に再分配の要素を入れているとすれば、低い賃金を得ていた人の所得代替率は高くなって、高い賃金を得ていた人 (例えば 2、1.5 の人) のネット所得代替率は低くなるわけです。ネットというのは、税・社会保険料も加味した手取りの収入で計算したものです。図表 3 をみますと、大体右下がりの線を描いていることがわかると思

います。日本は大体 OECD 平均よりも下に 30%ほど平行移動させたような形になっています。

要するに、日本の公的年金の所得代替率は低所得か高所得かにかかわらず、ほかの国に比べても、あるいは OECD 平均に比べてみてもかなり下であるということです。つまり、不労所得が少なければ、みんな働かざるを得ないということになります。日本というのは、公的年金の規模、もしくは個人で見ても、その所得代替率が低いということで、かなり高い就業率を維持しているということが言えるのではないかと思います。

図表 3：公的年金のネット所得代替率



注) AW とは平均的労働者の賃金で、推計時点の日本（2004 年）では 494 万円。税には社会保険税（料）も含まれている。シミュレーションでは公的年金と賃金のみに関わる税・控除のみを考慮しており、消費税や利子所得に対する課税等は考慮されていない。所得代替率は、20 歳から年金受給開始年齢まで全期間欠けることなく拠出していたことを前提にしている（OECD 2007 *Pensions at a Glance*）。

不労所得にかんしてもう一つ言える日本の特徴は早期引退制度が存在していないことです（図表 4 参照）。早期引退制度が存在していれば、年金の給付水準が低かろうが、かなり早くから社会保障をもらって就労から引退に移行することが可能になるわけです。早期引退制度のなかには、例えば失業給付²、障害給付³、企業年金⁴があります。

日本については、他国に比していずれの制度も存在しません。もちろん企業独自の年金は

² 例えば、中高年になって仕事が見つからなくて、そのまま社会扶助に移行することで、実質上それが早期引退になってしまう国もある。

³ 障害給付については、日本の場合は非常に厳密に障害の程度が決められて、それに該当しなければ、障害給付、障害年金がもらえないことになっているが、そうではない国もある。自分がこれまでやってきた仕事が見つからないということで、就労不能と見なされて障害給付を出している国もある。

⁴ ここでの企業年金とは、日本の企業年金よりも広い職域の年金のこと。企業年金が一般的な公的年金にかわって早期引退給付となるような国もある。

ありますが、広範囲な職域年金というものが存在するわけではなく、早期引退制度が日本の場合には存在していないということになります⁵。

図表 4：早期引退制度の国際比較

	失業給付・社会扶助	障害給付	企業（職域）年金
オーストラリア			
カナダ			X
フィンランド	X	X	
フランス	X		
ドイツ	X	X	
イタリア			
日本			
韓国			
オランダ	X	X	
ノルウェイ		X	
スペイン	X		
スウェーデン			
スイス			
イギリス	X	X	X
アメリカ			X

注) 「X」はその国で該当制度がある事を示す (Casey 他, 2003)。

2-4. 日本の年齢賃金プロファイルの傾きのきつき

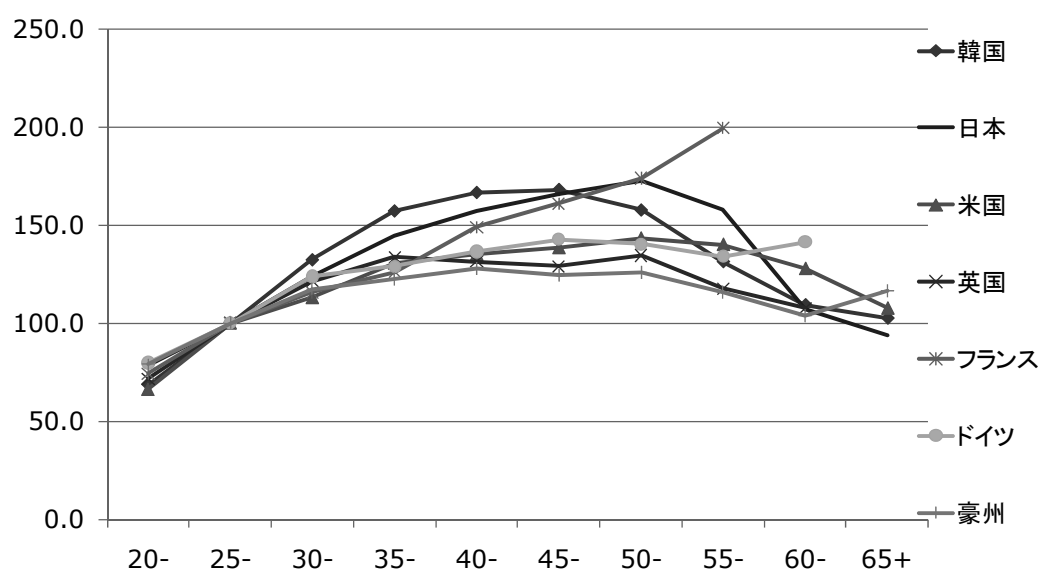
日本の場合、高齢者の就業率は高いが、本来であれば就業率がもっと低くなるような要素も持っています。それは年齢賃金プロファイルの傾きが非常にきついということです。図表 5 は、横軸に年齢階級、縦軸は 25 歳から 29 歳の賃金を 100 とした場合に各年齢階級の賃金がどれぐらいなのかというのを見ています。日本の年齢賃金プロファイルを見ると、傾きがかなりきつくなっている。日本より若年層できついのは韓国ですが、それを除けば日本は諸外国の中でかなりきつくなっているのがわかります。とくに 50～54 歳層、55～59 歳層で急激に下がっています。

後述しますが、年齢賃金プロファイルの傾きがきついと、理論的には継続雇用率が落ちるという関係があるはずですが、しかし、どうやら日本というのは、それ以外の要素（先述の早期引退制度、年金給付水準の低さ）の及ぼす高齢者就業へのプラスの影響が強いため、あまり問題になっていないということです。ただ、これも後述しますが実は年齢賃金プロファイ

⁵ 諸外国で早期引退制度が導入された理由は、1970 年代の石油危機にある。石油危機が起こったとき、特に大陸ヨーロッパなどでは失業率が急上昇した。失業率がものすごく上がった場合にどうすればよいかということで、要は労働者を減らせばよいということになった。どの労働者を減らすのか。それは若年者よりも高齢者だということで、この早期引退給付をヨーロッパ諸国では導入したわけである。ヨーロッパに関して言えば高齢者の就業率は下がったが失業率は下がらず失敗したといわれている。働く人をもっと増やせばよいというアプローチをとった国々もある。スウェーデンなどのスカンジナビア諸国では、福祉分野（例えば育児・介護労働などの公的部門）の雇用拡大を通じて、労働需要を増やそうとした。英語圏諸国（イギリス、アメリカ）では、最低賃金や公的扶助水準の切り下げによって、むしろ労働需要と労働供給が簡単に均衡するようなアプローチを採用した。

ルの傾きは、高齢者就業を促進する重要な要素になっています。つまり当然ながら、年齢賃金プロファイルが緩やかになるほど高齢者の継続就業も増えるという関係にあります。ただ、平均的には諸外国の中で日本の年齢賃金プロファイルの傾きはきついということです。

図表 5：年齢賃金プロファイルの国際比較
(男性、25-29 歳賃金=100)



では、一体何が年齢賃金プロファイル（賃金カーブ）の傾きをきつくしているのでしょうか。これは、厚生労働省「平成 19 年 労働経済白書」が示しているデータですが、正社員・正職員の賃金カーブが一番上に位置しています（図表 6）。一番下に、正社員・正職員以外の賃金カーブが位置しています。要するに、正規と非正規の処遇の格差は一体何で決まっているのかということです。白書では、この正社員の賃金カーブの傾きと非正規の賃金カーブの傾きの違いを三つに要因分解しています。

三つの要因とは、①勤続の評価、②長期勤続者の構成（年齢が高くなるほど長期勤続者の構成割合が高くなる）、③その他です。実は、40 歳以上で「その他」の部分が非常に肉厚になっていきます。「その他」はよくわかりませんが、いわゆる「生活給」部分などがふくまれているのかもしれませんが。それらの部分が日本の賃金カーブの傾きを非常にきつくしていると考えられるわけです。長期勤続（つまり①と②の勤続関係）は、純粋にその人の技能が上がることや、知識が上がることへの評価ですから、それ以外の部分が賃金カーブのきつさにどうやら効いてきているようだという事です。

この日本の賃金カーブのきつさの高齢者就業に対する影響は、他国と比較した場合にどうなっているのでしょうか。OECD『世界の高齢化と雇用政策』から引用したのが図表 7 です。このパネルは横軸が男性 25-29 歳の賃金に対する 55-59 歳の賃金の割合をとっています。要するに、この数値が大きくなるほど、その国の年齢賃金プロファイルの傾きはきつ

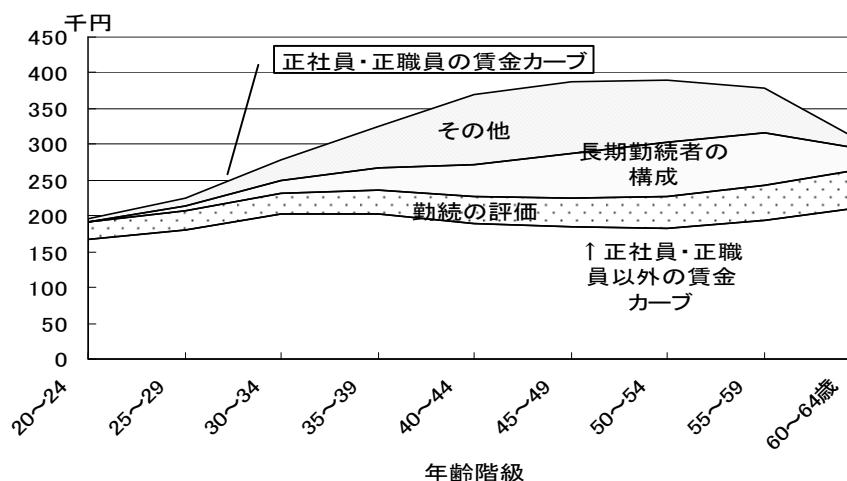
いということの意味します。日本の賃金の位置は他国に比べ右側にあることから、先ほど述べたように賃金カーブの傾きが先進国の中できつくなっていることがわかります。

縦軸は左側パネルが男性 50-64 歳の被用者比率（雇用者として働いている人の割合）になります。右側パネルは、男性 55-59 歳の 5 年間の継続雇用率（55-59 歳の人 が 60-64 歳になったとき（5 年間で）どれぐらいの人が残っているかの割合）です。

まず左側パネルをみると、どうやら賃金カーブの傾きがきつくなると雇用者比率は落ちるという関係にも見えなくもありませんが、ほぼフラットで、あまりこの関係は明確ではなさそうです。実際、統計的にも有意ではありません。一方、右側パネルの 5 年間の継続雇用率に関しては、60-64 歳までの残存率が落ちており、かなり明確な右下がりを示しています。つまり、賃金カーブの傾きがきつくなるほど継続雇用率が落ちていく関係にあることがわかります。しかもこの点線、OECD の平均的な傾きの傾向線（年齢賃金プロファイルの傾きのきつさと継続雇用率の高さの関係を表したもの）よりも、日本はかなり下にあるということがわかります。つまり同じ賃金カーブのきつさでも、日本の継続雇用率は先進国の一般的な傾向に比べれば低い、ということです。

この理由としては、おそらくは定年制が関係しているだろうということが考えられます⁶。少なくとも 60 歳までは継続就業するわけです。定年があるから雇用が維持されるわけですが、60 歳の後にかなりガクッと落ちるということになります。

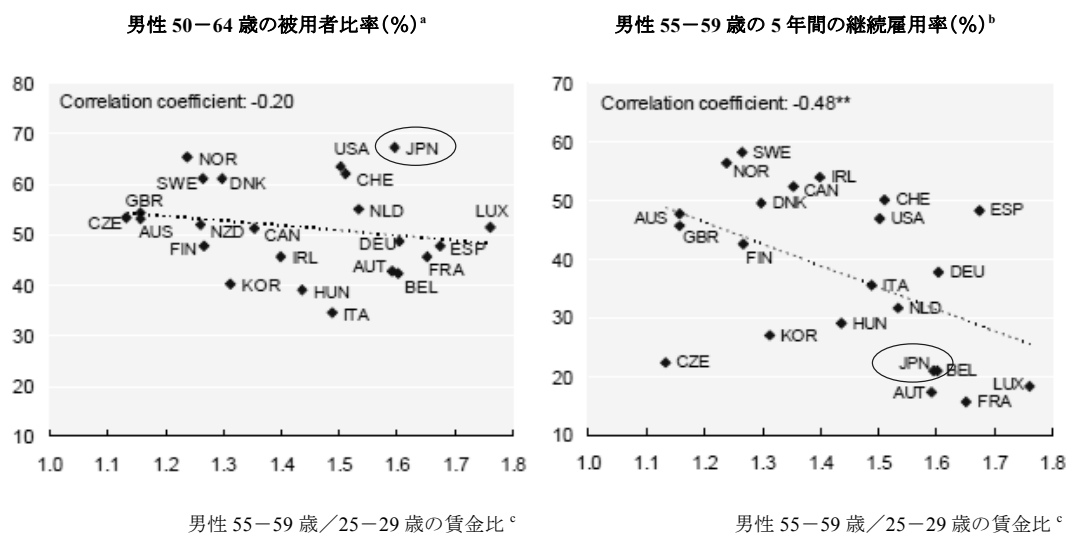
図表 6：正規・非正規の賃金カーブの差



出所) 厚生労働省『平成 19 年労働経済白書』第 3 章第 2 節。

⁶ 賃金カーブと高齢者雇用の関係についてはいくつもの先行研究がある。OECD の国際比較データをみると、雇用率は賃金プロファイルがきついほど低いという関係にあるが、明確にはわからない。日本データを使った先行研究（大橋(1990)、Clark and Ogawa(1992)、三谷(2003)）によれば、定年年齢が高い企業ほど賃金プロファイルが寝ていることを明らかにされている。つまり、国際比較データでは明確にはわからないが、少なくとも日本の国内データを見ると、賃金カーブと高齢者雇用（特に定年）は非常に密接に関係がある。アメリカのデータを使った研究（Hirsch *et al.*(2000)でも、賃金カーブの傾きがきついほど、高齢者雇用は少なく、高齢者の中途採用も少ないことが明らかとされている）。

図表 7：賃金カーブと高齢者就業の関係



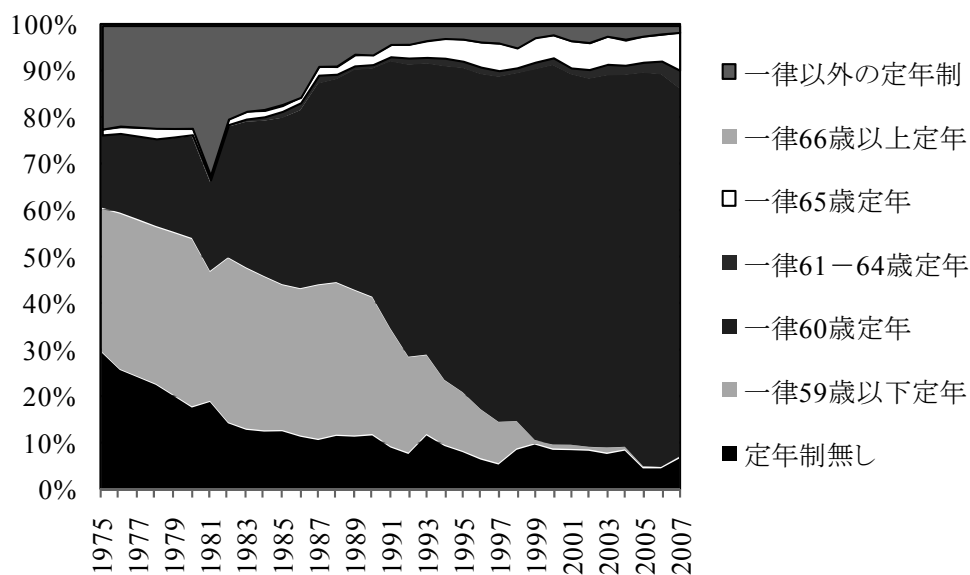
出所) OECD(2006)『世界の高齢化と雇用政策』。

3. 60 歳一律定年制の歴史

3-1. 定年制——年金支給開始年齢と定年年齢のギャップの歴史

一方で、日本の定年制はどう変化してきたのでしょうか。厚生労働省「雇用管理調査」を加工集計した図表 8 によれば、一律 60 歳定年は、1980 年代後半から急速に企業に広まっていることがわかります。

図表 8：60 歳一律定年制の普及状況



出所) 厚生労働省「雇用管理調査」。

図表 8 をみればわかるように 1980 年代半ばから一律 60 歳定年を採用する企業の割合が急拡大していますが、これは定年制に対する直接的な政策介入である 1986 年の 60 歳以上定年制の努力義務化を反映しています。ところで、「一律以外の定年制」については 1986 年近辺でガクッと落ちていることにも注目してください。この理由は、男女雇用機会均等法による女性への定年と解雇に関する差別的取り扱い禁止によります。それ以前は、いわゆるコース別に定年制を設けることが可能だったわけです。しかし、均等法施行以降は、男女でそういった扱いをしてはいけないうことになりました。1986 年以前までは、多くの企業が男女別に「一律以外の定年制」を設けていたものですが、これを禁止したことによって、「一律以外の定年制」がガクッと減ったわけです。つまり、この部分も「一律 60 歳定年制」に置きかわったということですね。また、1994 年の 60 歳未満の定年制禁止によって、「一律 59 歳以下定年」が削られるような形で、「一律 60 歳定年制」が急速に増えていくということになります。このように、二つの制度改正によって 60 歳の一法定年制は 1980 年代半ば以降、急速に普及していきます。

興味深いことに、年金支給開始年齢と定年年齢を歴史的に比較してみると、ほぼ 40 年間にわたり、年金支給開始年齢のほうが常に定年年齢よりも上にあります。これは何を意味しているのでしょうか。定年を迎えた多くの高齢者が、40 年間のうち特殊な数年間を除いて、仕事をしなければ年金支給開始年齢まで食いつなげないという状況がずっと発生してきたということです。この制度的な特徴が、日本のこれまでの高齢者就業のあり方を規定してきたと言えなくもないのです。

そもそも定年制は昔からありましたから起点をどこに考えるのかというと、諸説ありますが、一つの画期として 1968 年という年が考えられます。これは秋北バス事件最高裁で、年功賃金制下で 55 歳定年を設定するのは合理的だという判決が出た年です。すなわち年功賃金と定年がセットである限り、それは合理的だと司法の場で判断されたわけです。

この時期の一般的な定年年齢は 55 歳でした。一方、年金の支給開始年齢は、1954 年より、55 歳から徐々に引き上げられ、最高裁判決が出た 1968 年時点では 58 歳でした。要するに 3 年間の空白がすでにこの時点で生じていたわけです。

1994 年の高年齢者雇用安定法改正で 60 歳未満の定年が禁止されます（1998 年施行）。1973 年からの年金支給開始年齢は 60 歳ですから、20 年間そのギャップがまた存在していたということになります。

1994 年から 2000 年の間は例外的な期間で（厳密に言えば 1998 年施行からになりますけれども）、定年年齢の下限と年金支給開始年齢が一致していたのはわずか数年間ということになります。また 2001 年から年金支給開始年齢の引き上げということで、年金支給開始年齢が、定年年齢よりも高いという形になっています。ですから、このギャップをどういうふうに埋めていくかというのが、常に日本の高齢者が直面してきた大きな問題だったと言えます。

2001 年以降、年金の支給開始年齢が引き上げられることになりましたが、具体的には 2 段階に分けられていて、2001 年から 2013 年までに定額部分（いわゆる 1 階部分）が 61 歳から 65 歳まで引き上げられ、報酬比例部分は 2013 年から引き上げられ、2025 年には、定額部分も、報酬比例部分も、完全に支給開始年齢が 65 歳ということになります（図表 9）。

図表 9：厚生年金の受給開始年齢の引き上げ予定

定額部分		報酬比例部分	
年	受給開始年齢	年	受給開始年齢
2001	61	2013	61
2004	62	2016	62
2007	63	2019	63
2010	64	2022	64
2013	65	2025	65

そこで今回も、そのギャップをどうするのかというのが問題になってきました。2004 年当時、定年年齢後に継続雇用する企業は 16%の企業しかなかったわけです。一方で、年金の支給開始年齢は、2001 年以降、どんどん上げられていきます。そのギャップをどうするのかということで、2004 年に高年齢者雇用安定法が改正され（2006 年施行）、三つの雇用確保措置のいずれかの採用を義務化することになりました。

三つの雇用確保措置というのは、①定年年齢引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制度の廃止です。一番多いのが継続雇用制度の導入で、定年制を廃止した企業は 1%しかありません。定年年齢を上げた企業も、大体 13%ぐらい（8 社に 1 社程度）ということになります。

もっとも多かった継続雇用制度の導入（86%）ですが、実は継続雇用制度というのは、再雇用制度と勤務延長制度の 2 種類があり、雇用契約がいったん切れるか切れないかということで分けられています。勤務延長制度は定年でも雇用契約は切れませんが、再雇用制度は定年でいったん雇用契約が切れます。再雇用制度の場合、通常、再雇用後に契約をリセットしますので、非常に大きな賃金下落を伴います。継続雇用制度を導入した企業の 92%が再雇用制度だったことがわかっています。

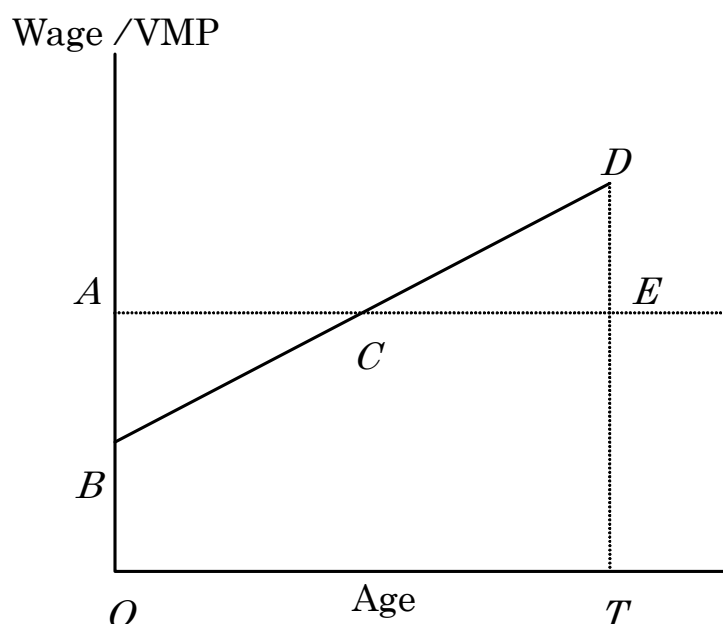
3-2. なぜ定年制（強制退職）が生じるのか？

年齢賃金プロファイルと定年制との関係性は、秋北バス事件の最高裁判決で一応合理的だということに法的にはなっていますが、経済学的にはどのような関係にあるのでしょうか。これを明快に経済学者が示したのが、Lazear(1979)の“Why is there mandatory retirement?”です。直訳すれば「なぜ定年制はあるのか」という、そのものずばりの論文です。

彼の議論は非常に明快です。図表 10 に示したように、横軸に年齢があり、O が採用時、

T が定年時です。縦軸は、VMP が労働者の生産性で Wage が賃金です。ここに点線で示した AE は、新卒採用時点から定年時点まで生産性が変わらないということはありません、これは、そういうことをたとえ仮定したとしても、右上がりの年齢賃金プロファイルが理論的な帰結として言えるということを経験するために、AE という形にわざとフラットにしてあります。生産性は一定であると仮定したということです。BD というのが年齢賃金プロファイルを表しています。要するに年功賃金プロファイルです。

図表 10：なぜ定年制（強制退職）が生じるのか（ラジアーのモデル）



彼の議論は非常にシンプルで、定年（強制退職）が起こる理由は、定年時点において、その労働者の生産性を賃金が上回っているからだということです。賃金が上回ってなければ、そのまま雇い続ければいいし、賃金が生産性を下回っているなら、企業にとってはずっと雇い続けたほうが得策なわけです。定年、すなわち、なぜ強制的にやめさせなければいけないかということ、その時点で生産性を賃金が上回っているからだ、というのが彼の説明の出発点です。

では、逆に考えて、生産性よりも賃金が上回っているのだったら、どこかで生産性よりも賃金が下回っている時期がなければおかしいということになります。その部分が、この ABC の部分です。要するにこの ABC の部分、年齢賃金プロファイルで言うと BC の部分は、生産性よりも賃金が下回っている。CD という部分が、生産性よりも賃金が上回っていると、この ABC と CDE がちょうどつり合うときに定年年齢が設けられるというのが彼のモデルの骨子です。

そもそもなぜそうした回りくどいやり方をするのでしょうか。これを説明するときに、

Lazear が、1990 年代の著作で面白い比喻を使っています。すなわち、人力で漕ぐ荷物運搬船があったとします。そこに、怠けたら、「そこ、もうちょっと働いて」と鞭打つような、非常に厳しい船頭さんがいたとします。ある時、その厳しい船頭に向かって、「あなたはあまりにも残酷じゃないか。一生懸命働いていないかのように、漕ぎ手たちをそういうふうには鞭打って」とある人が言うのに対して、その船頭は、「いや、違いますよ。私こそが彼らに雇われているんです」と答えたというのです。

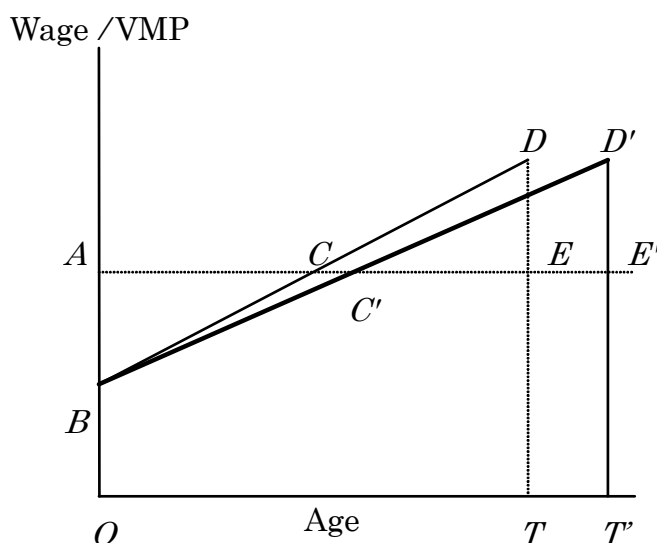
実は、その船頭さんが漕ぎ手たちに雇われている理由は、一生懸命働けば、荷物をどんどんたくさん運べて、漕ぎ手たちはもうけることができる。ただ、何となしに怠けてしまうときもある。それを、むしろそういったことをしないように監視してくれということで、実は船頭さんのほうが雇われているんだという答えが返ってくる、というわけです。そういったエピソードで理解するとわかりやすいというのです。

つまり、一生懸命働けば、AE という生産性は保障されるわけですがけれども、一生懸命働かない場合には、AE よりもはるかに低い生産性しか実は発揮できないかもしれない。そういうときに、今言ったような回りくどい賃金設定をしておけば、少なくとも、怠けた場合にはこの AE という生産性を保てなくなり、それで解雇されたりした場合には、この ABC という部分を失ってしまう、つまり損になると。だからこそ、一生懸命これを取り戻すべく、CDE の部分も一生懸命働くんだというわけです。要するに AE というラインをキープするために、BD という賃金になるように、進んで働く側が受け入れる可能性があるということです。この比喻では、船頭さんの役割を、賃金カーブの形状自体が担っていると考えることができます。

3-3. 改正高年齢者雇用安定法への対処(1)——定年年齢延長

では、T から T'、例えば定年年齢を引き上げなさいといったときに、企業にとってはどのような方法があるのかということです。一番簡単なのは、BD という賃金プロファイルを BD' という賃金カーブに寝かせるということです（図表 11）。傾きを緩やかにすると、ABC と CDE でつり合っていたものが、今度は ABC' と C'D'E' でつり合うような形にする。そうすれば T' に伸ばすことができるということになります。

図表 11：改正高年齢者雇用安定法への対処(1)——定年年齢延長



3-4. 改正高年齢者雇用安定法への対処(2)——継続雇用制度

とはいえ、賃金カーブの傾きを調整するには非常に長い時間がかかります。その理由は、全従業員の賃金水準を切り下げる必要があるからです。具体的には、賃金カーブを緩やかにするのであれば、全社員の賃金を一たん切り下げなければ緩やかにできないという問題があります。その伸びを抑えて緩やかにするとしても、非常に時間がかかるというわけです。

もう一つの理由は、その改正と施行までの間は 2 年間しかないということです。ただし、再雇用時に賃金引き下げは可能です。どういうことかといえば、BCD までは全く同じで、この T から T' のところで、EF という生産性に見合ったところまで賃金を落とせば、T' まで雇うことができるということです（図表 12）。

ただし、いわゆるさぼりなどを防ぐ仕組みがなくなるので、実はこの点線で描いた生産性よりも、再雇用された労働者の生産性は、ひょっとしたら落ちてしまう可能性があるかもしれません。そのため図表 12 にあるように、E'F' のような形で、それよりも少し下げた形で再雇用時の賃金契約を結ぶことも考えられます。ただそれだと労働者が納得しないでしょう。しかも、長期的に再雇用者をそんなひどい目に遭わせるような企業は、悪い評判を立てられて、優秀な新卒採用ができなくなる可能性もあります。

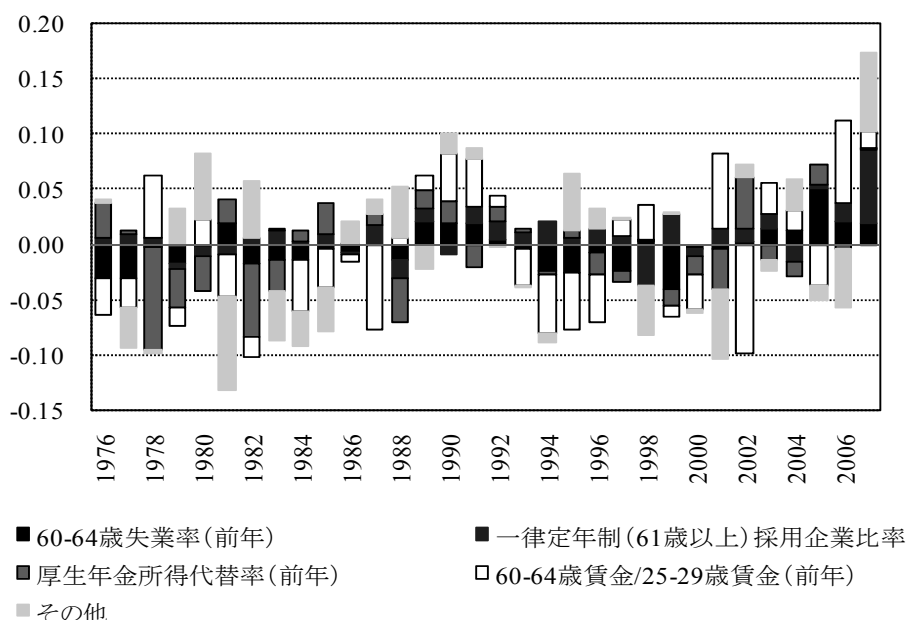
ではどうすればいいのでしょうか。一つ考えられるのは、公的給付を使うということです。公的給付を使って、本来だったら賃金としては E'F' だけれども、公的給付を上乗せした形で、むしろ生産性よりも高い GH という水準を維持してあげる。もし何かまずいことが起こったら、この E'F' と GH の部分、この非常に大きな部分を一気に失いますから、再雇用者も就労意欲、生産性が非常に高いままで働き続けることができるのではないかと思います。

実際このような公的給付があるのか、ということですが、これはすでに二つあります。一

長期的な高年齢者就業率の規定要因として非常によく当てはまります。本報告の冒頭で、2004年から2006年まで、高年齢者の就業率が上がっているということを示しました。図表13は、1976年以降の高年齢者就業率の上昇要因が、60-64歳層の失業率の改善によるものか、61歳以上の一律定年制の採用企業が増えたことによるものか、年金の所得代替率によるものか、あるいは年齢賃金プロファイルの傾き（すなわち60-64歳賃金/25-29歳賃金）によるものか——等に分解して見たものです。

これを見ますと、一律定年制の進展がもっとも大きく効いており、60-64歳の失業率、年齢賃金プロファイルの傾きが緩やかになってきたことも大きく効いています。ただ、2007年のデータに関しては、「その他」の部分が非常に大きいです。これは多分、改正高年齢者雇用安定法の影響ではないかと推察されます。

図表 13：長期的な高年齢者就業率の規定要因（男性 60-64）



5. 労働政策研究・研修機構による企業調査結果の概要

労働政策研究・研修機構（JILPT）が企業調査を 2006 年⁷と 2008 年⁸の二度にわたって実施しています。以下ではその分析結果を紹介しましょう。

二つの調査からまず実態として明らかになったことを示すと、図表 14 にあるように改正高年齢者雇用安定法施行後 2008 年調査時点（当時、年金の支給開始年齢は 63 歳）で、定年年齢の設定で一番多いのは 60 歳だということ。65 歳は 1 割だけで、ほとんどの企業が定

⁷ 『高年齢者の継続雇用の実態調査（JIL 企業調査 I）』。JILPT が 2006 年 10 月に実施。調査対象は農林水産業等の一部業種を除く従業員 100 人以上規模の民間企業。有効回答率は 22%（データクリーニング後 700 社）。

⁸ 『高年齢者の雇用・採用に関する調査（JIL 企業調査 II）』。JILPT が 2008 年 8 月に実施。調査対象は農林水産業等の一部業種を除く従業員 50 人以上規模の民間企業。有効回答率は 26%（データクリーニング後 1800 社）。

年年齢を 60 歳から変えていません。ただし、継続雇用上限年齢に関しては、77%が 65 歳としており、大部分は 65 歳まで継続雇用をしています。

ただ、継続雇用の上限年齢が 65 歳だからといって、すべての高齢者が定年以降 65 歳まで継続雇用されるわけではありません。それを端的に示したのが図表 15 です。50 歳正社員の 10 年間残存率と 60 歳以降の継続雇用率を示しています。50 歳正社員の 10 年間残存率とは、50 歳時点で正社員だった人が 10 年後の 60 歳のときに何%ぐらい同じ企業に残っているのかを表しています。

これを見ると、80%以上残っている（「80～90%未満」＋「90～100%未満」＋「全員」）企業が大多数のようです（約 8 割）。ただ 70%未満が 2 割ということで、10 年間で結構高齢者を外に出してしまっている企業もあったということです。次に、60 歳以降の継続雇用率ですがこちらはかなりばらつきがあります。60 歳以降、全員を継続雇用するという企業は大体半数弱です。あとの企業では、定年後に継続雇用するといっても、何%継続雇用するのかということに関してはかなりばらつきがあるということです。

図表 14：定年と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 II

図表 15：50 歳正社員の 10 年間残存率と 60 歳以降継続雇用率

	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 II

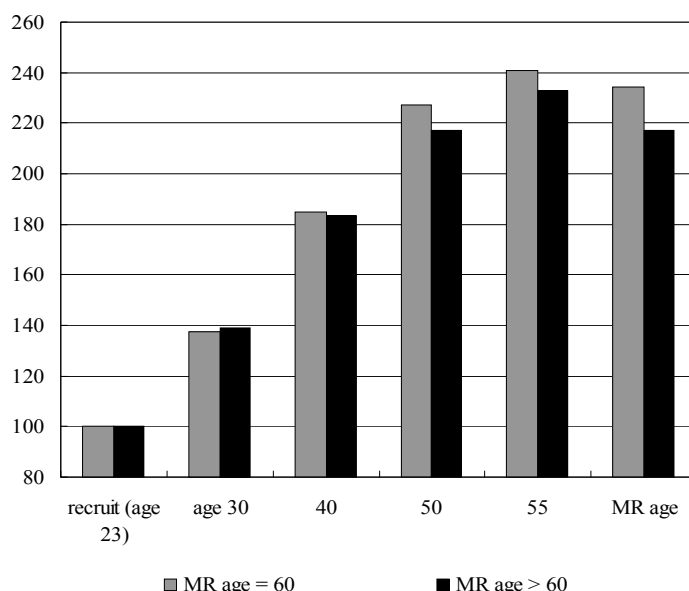
図表 16 を見てください。これは、新卒採用時の賃金を 100 と置いた場合に、各年齢階級が何%ぐらいの賃金（モデル賃金）をもらっているのかを示した図です。横軸に、採用時（23 歳）、30 代、40 代、50 代、55 歳、MR age（定年年齢直前）が付されています。左側の棒グラフ（グレー）が 60 歳定年を採用している企業、右側の棒グラフ（黒）が定年年齢 61 歳以上の企業です。つまりこれらの企業の採用時の賃金を 100 とした場合の年齢賃金プロファイルを棒グラフとして表しています。

これを子細に見ていただきますと、30 代では、定年年齢 60 歳のほうが賃金の倍率がちょっとだけ高いのですが、40 代、50 代、50 代後半、定年年齢直前になっていくにつれて、61 歳以上定年制を敷いている企業のほうが、賃金の上がり方が緩やかになってくるのがわかります。

これでわかるように、先程のラジアーの理論は非常に単純ではありますが、定年年齢を延長するには何が重要かということをよく説明していることがわかります。すなわち、もし定年年齢を 61 歳以上にするのであれば、どうしてもその賃金カーブは寝かさないといけないということになるのです。

次にみるのは、再雇用をする場合に、公的給付を使っているのかどうかということです（図表 17）。これは、継続雇用制度がある企業が、再雇用・勤務延長制度活用者の年収水準の決定に際して特に考慮した点です。年収水準ということは、賃金水準ではなく、さまざまなものを含めて（例えば退職金等）、年収と言っています。

図表 16：賃金カーブと定年年齢（大学採用時の賃金=100%）



出所) JIL 企業調査 I

図表 17：再雇用・勤務延長制度活用者の年収水準の決定に特に考慮した点

特に考慮した点(M.A.)	(%)
業界他社の状況	24.5
担当する職務の市場賃金・相場	16.0
定年到達時の賃金水準	52.2
初任給水準	6.6
在職老齢年金の受給状況	30.1
地域別最低賃金	5.0
退職金の受給状況	1.0
高年齢雇用継続給付の受給状況	30.6
その他	5.0
(N=519)	100.0

注) 継続雇用制度のある企業のみ。

出所) JIL 企業調査 I

一番多いのは定年到達時の賃金水準（52.2%）ですが、それ以外にも在職老齢年金の受給状況（30.1%）、高年齢雇用継続給付の受給状況（30.6%）を考慮するという企業が大体 3 分の 1 弱あるということですね。だから、再雇用時に公的給付の水準がかなり意識されていることがわかります。逆に、それを組み合わせて再雇用後における低い賃金を補てんし、年収をある程度維持しようという形になっているということが見てとれます。

図表 18 は、定年到達時と比較した再雇用・勤務延長制度活用者の年収水準、賃金水準及び継続雇用率です。年収水準は、大体 5 割の企業は、定年到達時の年収（賃金以外の部分も含めたもの）が 6~7 割程度になっています。ところが、年収の半分、あるいは年収の 3 割、4 割程度という企業も結構あります。3 割程度の企業では、再雇用したときに、年収の半分あるいは 3 割程度に落ちてしまうという、かなりドラスティックに年収を抑えています。

賃金については、定年到達時の年収の 6~7 割程度で大体 22 万円という形で、若手社員の賃金レベルまで落としてしまっているという実態がわかります。

では賃金を下げれば継続雇用率が上がるかという（すなわち、賃金を下げれば下げるほど、企業としては人件費が浮いて、よりたくさんの高齢者を雇えるかという）、実は予想に反して、むしろ、あまりにも賃金が低いと、先述のとおり高齢者はどうしても定年と年金支給開始年齢までの間のギャップを埋めなくてはいけないわけですから、それではやっていけないということで、継続雇用率が下がってしまうという逆の結果になっています。要するに高齢者側から、そんな低い賃金では嫌だということで継続雇用率は下がってしまうということです。

図表 18：定年到達時と比較した再雇用・勤務延長制度活用者の年収水準・賃金および継続雇用率

年収水準	構成比(%)	賃金(万円)	継続雇用率
定年到達時の年収			
とほぼ同程度	5.0	30.7	64.8
の8～9割程度	14.8	30.3	69.2
の6～7割程度	48.4	22.2	65.8
の半分程度	22.2	16.6	55.3
の3～4割程度	8.9	10.2	50.3
の3割未満	0.8	3.6	31.3
(N=519)	100.0	21.5	62.3

注) 大学卒のモデル賃金に基づく推計

出所) JIL 企業調査 I

図表 19 は、賃金にプラスアルファして年収を確保する、いわゆる上積みの部分をどう組み合わせているか見たものです。パターンとしては、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付、その二つが公的給付に含まれていますけれども、この公的給付と、あとは、企業年金を使うパターンもあります。すなわち年収維持のために企業年金を一応カウントするというものですが、企業年金はそもそも賃金の後払いだと考えれば、従業員にとって企業年金を組み合わせるといったパターンは賃金としては意味がないことかもしれません。

組み合わせパターンとしては、公的給付、企業年金それぞれについて、「無無」「有無」「無有」「有有」がありえます。一番多いのは公的給付のみを組み込むパターンで、それが大体 4 割程度です。その次に多いのが「有有」ですが、この「有有」というパターンだと、60 歳到達者がその後も継続雇用される率は一番低くなることが示されています。

では、年収構成としてはどれぐらいになるのでしょうか。「有無」のパターンだと、賃金が約 75% に対して公的給付は年収の構成で約 25% を占めています。大体 3 : 1 ぐらいで年収構成をしている企業が、半数は切っていますけれども、4 割で大多数というわけです。その水準は月収平均（賃金以外も含む）では 29 万円で、公的給付の果たす割合がかなり大きいということがわかります。

図表 19：公的給付と企業年金の組み合わせ、年収構成比および 60 歳到達者継続雇用率

組み合わせパターン		構成比 (%)	年収構成 (%)				月収平均 (万円)	60歳到達者 継続雇用率 (%)
公的給付	企業年金		賃金	公的給付	企業年金	年収計		
無	無	26.6	100.0	0.0	0.0	100.0	32.1	66.7
有	無	39.7	74.5	25.5	0.0	100.0	29.1	63.0
無	有	1.5	68.4	0.0	31.6	100.0	31.0	65.0
有	有	32.2	60.5	18.2	21.3	100.0	28.3	57.7
(N=519)		100.0	72.6	18.8	8.6	100.0	28.1	62.3

出所) JIL 企業調査 I

6. JILPT 企業調査データに基づく統計解析の結果

ここでは詳細に示せませんが、計量経済学的手法に基づいた JILPT 調査の分析結果をまとめれば、第一に、賃金カーブの傾きがきつい企業ほど、定年年齢 61 歳以上あるいは定年廃止企業は少なくなっています。

第二に、新卒採用が多い企業ほど、やはり定年年齢 61 歳以上あるいは定年廃止企業は逆に少ない。つまり、新卒採用か、定年年齢延長かという一種のトレードオフの関係が見られるということです。

第三に、継続雇用時に賃金引き下げ幅が大きければ大きいほど、高齢者が継続雇用をむしろ希望しなくなる。会社にとっては人件費が安くなりますけれども、高齢者にとっては、それではやっていけないということで、継続雇用を希望する確率が低くなり、継続雇用率自体も低下してしまうということです。大体賃金を 1%引き下げると、継続雇用を高齢者が希望する確率も 4~6%落ちてしまいます。

第四に、継続就業に関しては、正規従業員の雇用が伸びている企業ほど（企業の労働需要が非常に旺盛な企業ほど）、高齢者の継続雇用率も高いこともわかっています。

最後に、労働組合のある企業ほど、なぜか高齢者の継続雇用率は低いという結果となっています。この最後の点について、もう少し詳しく見ていきたいと思います。

図表 20 は、高年齢者の雇用の場の確保についての課題を複数選択で尋ねた結果を示したものです。これを労働組合の有無別・企業規模別にみています。それによれば、労働組合がある企業のほうが、若・壮年層社員のモラルが低下することが課題だと考えている割合が非常に多いことがわかります。大企業になると、その理由が変わってきて、人件費負担が増すと訴える企業が、労働組合がある企業のほうが多くなっています。

図表で星印が 1 つから 3 つまで、たくさんついている方が、統計的に、労働組合があるかないかの特徴がよりはっきりと分かれていることを意味します。「+」印は、統計的にあまりはっきりは言えないけれども、それでも労働組合がある企業とない企業でどうやら違いがあるらしいと言えるものに付けています。何も印がついていない場合には、%の数字に違いがあったとしても、労働組合がある企業とない企業で統計的には差がないということです。

このように、労働組合のある企業のほうが、人件費負担や社員のモラル低下を継続雇用の課題としてとらえる傾向があるということです。ですので、ひょっとしたら、それがむしろ継続就業に積極的になれない理由かもしれません。

図表 20：高年齢者の雇用の場の確保についての課題（複数選択可、労働組合有無・企業規模別）

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

出所) JIL 企業調査 II

次に、継続雇用制度の対象者についての基準はどういうふうに定められているのかについて見てみます（図表 21）。これも労働組合の有無別にみています。

まず、継続雇用の対象者及びその基準について、継続雇用の対象者を基準に適合する者と答えている企業は、労働組合がある場合、その 8 割が基準に適合する者しか継続雇用の対象者にはしないとしています。労働組合がない企業ではそれは 7 割程度で、約 10%ポイントの差があります。どちらかといえば、労働組合のほうが、基準適合者に絞り込んでいると言えます。

次に、これは逆のパターンですが、労働組合がない企業のほうが「働く意思・意欲があること」のように、何となく抽象的な基準を設けている割合（93%）が高いことがわかります。労働組合のある企業に比べ 6%ポイントの差ですけれども、労働組合があると、むしろ働く意思・意欲のあることを基準にしている企業は少な目だということになります。「現職を継続できること」についても同様の傾向がうかがえます。

つまり労働組合の有無でその絞り込み方が違うというわけです。この点は、企業規模ごとに見てもだいたい傾向は同じです。

なお、「その他」に○をつけている割合は労働組合の有無別に見るとかなり違っていることにも注意してください。労働組合がある企業のほうが、このリストに書かれていない何かの基準を設けているらしいのです。これはどういうことかということ、企業規模計で労働組合がある企業の 8%（100 人以上 299 人規模の労働組合のある企業で 11%）が、表で示されている基準以外の何かその他の基準を設けているとしているということです。これは私の今後の研究課題なのですが、今回の調査票をつくる時に、何か我々が考えていないものがあったのでしょうか。今後、「その他」とは何かについて、研究を深めたいと思っています。

図表 21：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付け	4%	4%	3%	1%	5%	5%	2%	4%
特定健康診査の結果	7%	10% *	8%	8%	5%	10% *	8%	10%
その他	3%	8% ***	4%	5%	2%	11% ***	1%	7% *

出所) JIL 企業調査 II

7. まとめ

以下、今回の報告をまとめます。今回の報告では、二つの側面から高齢者就業の規定要因を見てきました。一つは国際比較データから見る規定要因、もう一つは国内データから見る規定要因です。

国際比較データから見ると、どうして日本の高齢者就業は他国に比べて高いかということ、低い年金給付水準、早期引退給付の不存在が挙げられるということです。ただし、高いけれども、実は日本は高齢者就業についてマイナス要因も抱えていて、その一つがきつい年齢賃金プロファイルの傾きであり、もう一つは、ある年齢で強制的に退職する定年退職制度が行き渡っているということです。

国内データから見ると、そもそも労働需要（失業率）が、それぞれの年度の高齢者就業の変動要因の一つになっている。労働需要に関しては、企業の正社員の採用とも密接に連動しています。つまり労働需要がそもそも若年と高年齢者双方の雇用にとって重要だということです。

賃金カーブの傾きについては理論的に示されるとおり、賃金カーブが寝ると定年年齢が上がることになります。

定年制に関しては、61 歳以上の一律定年制が普及するにつれて、どうやら就業率も上がっていく傾向にあります。

さらに意外な結果としては、再就職時にあまりにも賃金を引き下げると、年金と雇用のつながりの関係上、そんな低い賃金ではやっていけないということで、むしろ高齢者のほうから再雇用を希望しなくなり、その企業における全般的な継続就業は却って下がってしまうというものです。

もう一つの意外な結果として、労働組合があると、なぜか高年齢者の就業率は低くなり、あるいは定年延長確率（定年延長している企業の割合）のほうも少なくなるということです。また、労働組合がある企業ほど、継続雇用の問題として、人件費やモラル低下などを課題として挙げている企業の割合が高くなっています。これをどう考えるのか。労働組合がある企業のほうが、何かしらの雇用の硬直性があるため具体的な基準を設けて、継続就業者、再雇用者を選別せざるを得ない傾向があるのかもしれませんが。

以上のことから政策含意をまとめるならば、改正高年齢者雇用安定法は、高齢者の雇用確保について、実はそれほど万能薬ではないということです。先述のデータで示したとおり、継続雇用時の賃金を企業が引き下げれば、逆に高齢者に継続雇用の希望させなくすることが可能です。しかも、基準を設け、継続雇用者の選別も可能です。だから、そういった意味で、継続雇用に関しては企業側がかなりフリーハンドを持っているということになるのです。

ただ定年年齢を、例えば 63 歳定年制、64 歳定年制に義務化すればいいかという、それがいいかどうかは必ずしも言えません。むしろ副作用が起こる可能性が高いといえます。一つは、すでに高年齢雇用継続給付や在職老齢年金のような、高齢者への賃金補助制度がありますので、高齢者に事実上の賃金補助をつけたまま、強制的に企業に定年延長させることは、さらに若年の労働市場にゆがみをもたらす可能性があるということです。また新卒採用と定年年齢延長は実はトレードオフ関係にあるかもしれないのですから、たんに強制すればいいというものではないということも言えます。

では、一方、高齢者の所得保障をどう考えていけばいいのでしょうか。定年と年金支給までの間をどう考えればいいのでしょうか。特に問題なのは、2013 年以降、報酬比例部分も支給開始年齢が引き上げられてくることです。

一つは、やはり賃金カーブの修正が定年年齢の引き上げに非常に効果的であることから、それを長期的に修正する必要があるだろうということです。特に、先述したように、正社員と非正社員の格差で説明できない「その他」の部分はどう考えたらいいのかという点です。これは問題提起です。

さらに考えなければいけないのは、高年齢者就業を促進するために、「柔軟で」、しかも「安定的な」雇用関係とは何かということをもう一度整理しておく必要があるのではないかと思います。この点も、問題提起とさせていただきたいと思います。

<参考文献>

大橋勇雄(1990)『労働市場の理論』東洋経済新報社。

清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

三谷直紀(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 191 巻第 2 号 : pp.33-50。

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。

山田篤裕 (2010) 「日本における高年齢者の就業率の高止まりおよび変動の要因」樋口美雄編、『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、pp.534-581。

Casey, B., H. Oxley, E. Whitehouse, P. Antolin, R. Duval and W. Leibfritz (2003) “Policies for an Ageing Society: Recent Measures and Areas for Further Reform,” *OECD Economics Department Working Papers*, No.369.

Clark,R.L., and N.Ogawa(1992)“The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profile in Japan,”*Industrial and Labor Relations Review*,Vol.45,pp258-266.

OECD (2004) *Ageing and Employment Policies: Japan*, Paris (清家篤監訳・金明中氏との共訳『高齢化と雇用政策：日本』明石書店、2005年6月)。

OECD(2006) *Live Longer. Ageing and Employment Policies*,Paris.

Hirsch, B., D. Macpherson, and M. Hardy (2000) “Occupational Age Structure and Access for Older Workers,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 3, pp. 401-418.

II. レジユメ

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（慶應義塾大学経済学部）

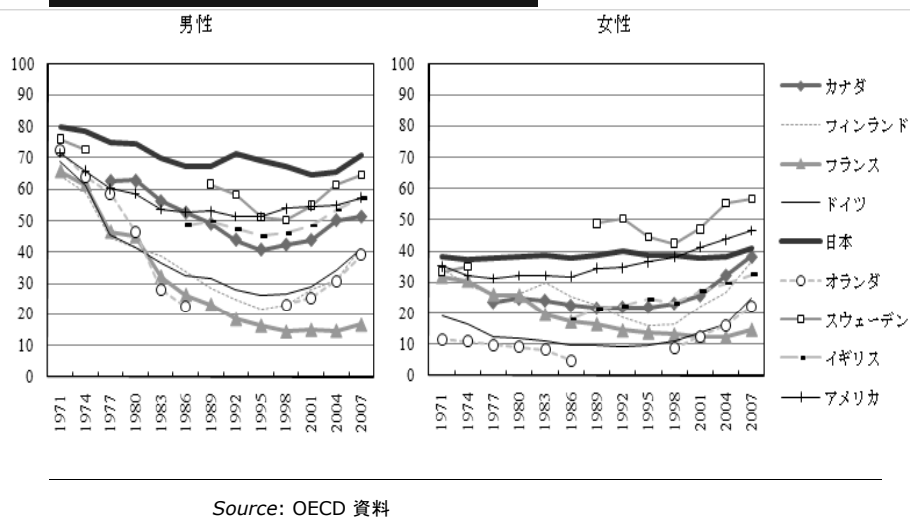
2010年1月26日(火)15時30分～17時30分 JILPT

2

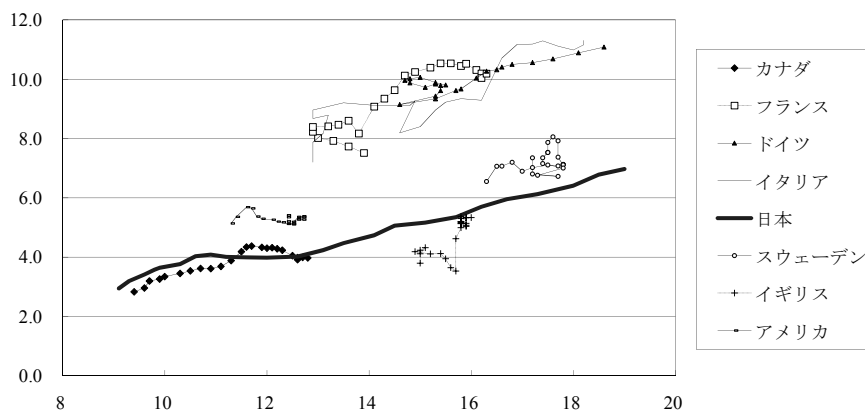
高齢者就業率の規定要因(結論)

- 国際比較からみる規定要因
 - 低い年金給付水準
 - 早期引退給付の不存在
 - ただし、①きつい賃金カーブ、②定年退職制度
 - 国内データからみる規定要因
 - (+)労働需要
 - (+)賃金カーブの傾き
 - (+)定年制
 - (-)失業率
 - (-)再就職時の賃金引き下げ(意外な結果)
 - (-)労働組合(意外な結果)
-

高齢者の就業率の変動の国際比較 (60-64歳)

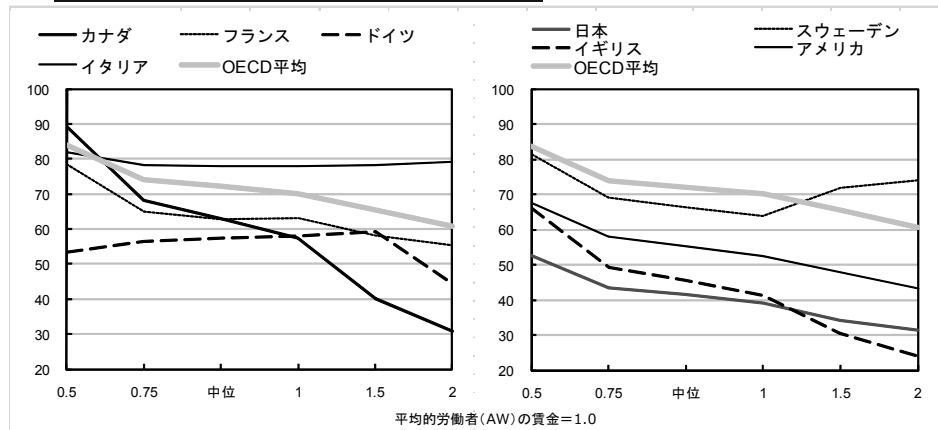


高齢化の割に年金の規模は小さい



横軸が高齢化率、縦軸が公的老年年金への公的社會支出の対GDP比を示す。日本は高齢化の割に老年年金の規模は小さくなっている(OECD Social Expenditure Data Base)。

公的年金のネット所得代替率は低い



AWとは平均的労働者の賃金で、推計時点の日本(2004年)では494万円。税には社会保険税(料)も含まれている。シミュレーションでは公的年金と賃金のみに関わる税・控除のみを考慮しており、消費税や利子所得に対する課税等は考慮されていない。所得代替率は、20歳から年金受給開始年齢まで全期間欠けることなく拠出していたことを前提としている(OECD 2007 Pensions at a Glance)。

早期引退制度が存在していない

	失業給付・社会扶助	障害給付	企業年金
オーストラリア			
カナダ			X
フィンランド	X	X	
フランス	X		
ドイツ	X	X	
イタリア			
日本			
韓国			
オランダ	X	X	
ノルウェー		X	
スペイン	X		
スウェーデン			
スイス			
イギリス	X	X	X
アメリカ			X

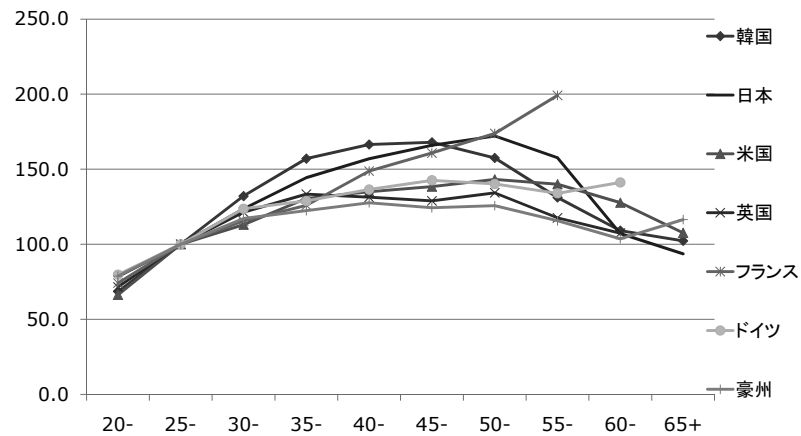
年金制度以外に早期引退パスが存在しているかどうか、あるいは過去に導入していたかどうかによって、高齢者の就業率は大きく影響される。

石油危機後の失業率の高まりを受け、大陸ヨーロッパでは、早期引退給付を通じ労働供給を減少させようとするアプローチを採用し、スカンジナビア諸国では、福祉分野などの公的部門の雇用拡大を通じて労働需要を増大させようとするアプローチ、そして英語圏諸国は、最低賃金および公的扶助水準の切り下げにより、労働市場を柔軟化させるアプローチを採用した。

ヨーロッパでは高齢者の就業率は下がったが失業率は下がらず失敗した。

「X」はその国で該当制度がある事を示す(OECD資料)。

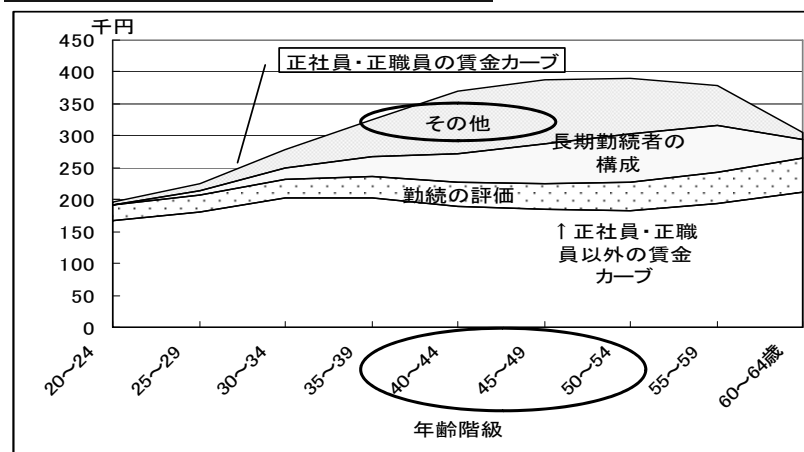
年齢賃金プロファイルの傾きはきつい (男性、25-29歳賃金=100)



Source: OECD 資料

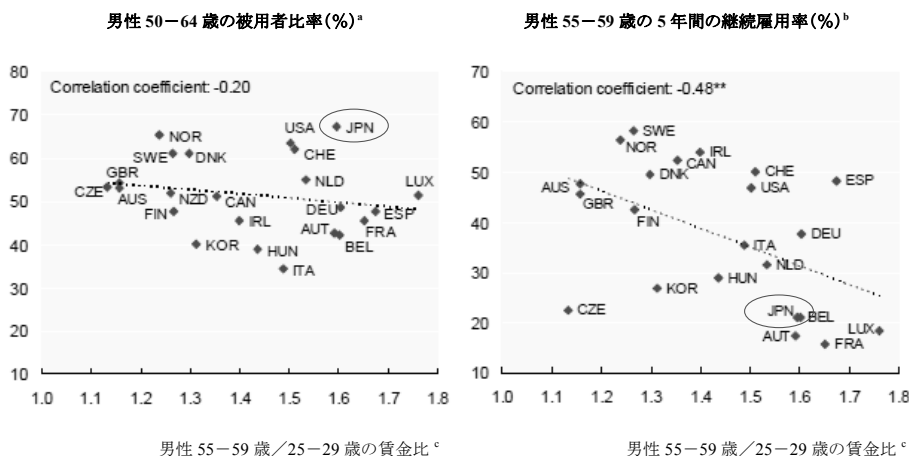
7

正規と非正規の賃金カーブの差



40歳以降、「その他」の乖離が大きくなるが、55-59歳で小さくなる(厚生労働省『平成19年労働経済白書』第3章第2節)。

賃金カーブと高齢者就業の関係

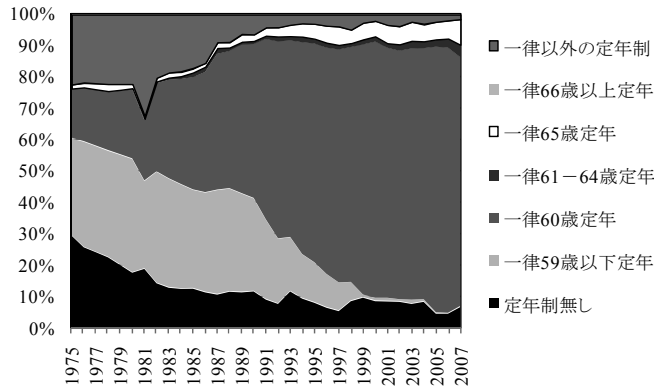


賃金カーブがきついと高齢者の就業率(左パネル:被用者比率)は低くなる傾向。ただし統計的には有意でない。また賃金カーブがきついと60歳前半までの継続雇用は低くなる傾向(OECD 2006『世界の高齢化と雇用政策』)。

賃金カーブと高年齢者雇用との関係 (過去の研究での知見)

- 国際比較データ: OECD (2006)
 - 55-64歳の雇用率は、25-29歳と比較した55-59歳の相対的な賃金水準が高いほど低い。
- 日本データ: 大橋 (1990), Clark and Ogawa (1992), 三谷 (2003)
 - 定年年齢が高いと勤続年数の上昇に伴う賃金上昇率は低い。
- USAデータ: Hirsch *et al.* (2000)
 - 賃金カーブの傾きがきついほど、高齢者雇用は少ないし、高齢者の中途採用も少ない。

60歳定年制の急速な普及



定年制に対する直接的な政策介入は1986年の60歳以上定年制の努力義務化により始まる。

定年年齢に関する(努力義務化以外の)直接的な政策介入は1986年の男女雇用機会均等法による女性への定年と解雇に関する差別的取り扱いの禁止、1994年の60歳未満の定年制の禁止(高齢者雇用安定法)として行われる。

2004年の改正法で年金受給開始年齢までの雇用確保措置の義務化が行われた。

11

歴史: 年金支給開始年齢 > 定年年齢

- 1968年(起点)
 - 秋北バス事件最高裁判決
 - 年功賃金制下の55定年制の合理性
 - 一般的な定年年齢: 55歳
 - 年金支給開始年齢(男性): 58歳(1954年55歳)
- 1994年: 60歳未満定年禁止(施行1998年)
 - 1973年~: 年金支給開始年齢(男性): 60歳
- 1994年~2000年(例外的期間)
 - 定年年齢下限(60歳)と年金支給開始年齢一致
- 2001年: 年金支給開始年齢の引き上げ
 - 再び年金支給開始年齢 > 定年年齢

12

厚生年金の受給開始年齢

□ 引き上げ予定

Flat-rate portion		Earnings-related portion	
Year	Age	Year	Age
2001	61	2013	61
2004	62	2016	62
2007	63	2019	63
2010	64	2022	64
2013	65	2025	65

13

改正高年齢者雇用安定法

□ 2004年改正

- 2004年当時、定年年齢後に継続雇用する企業は少数（16%の企業のみ）

- 2006年施行

□ 3つの雇用確保措置のいずれかの採用を義務化

- 定年年齢引き上げ（13%）

- 継続雇用制度の導入（86%）

- 定年制度廃止（1%）

14

継続雇用制度(2番目の雇用確保措置)

□ 再雇用制度

- 定年でいったん雇用契約が切れる
- 通常、再雇用後の大きな賃金下落を伴う
- 継続雇用措置を導入した企業の92%

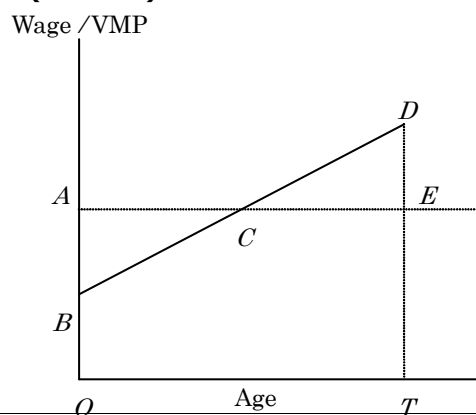
□ 勤務延長制度

- 定年で雇用契約は切れない

15

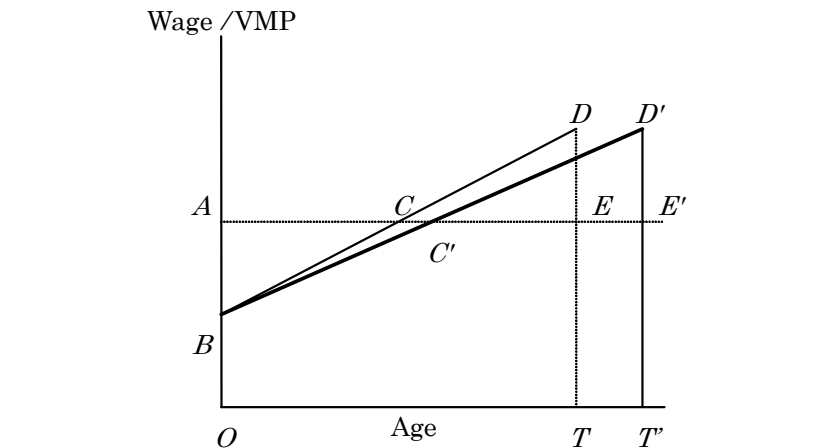
なぜ定年制(強制退職)が生じるのか Why is there mandatory retirement?

□ Lazear (1979)



16

改正高年齢者雇用安定法への対処 (1)



17

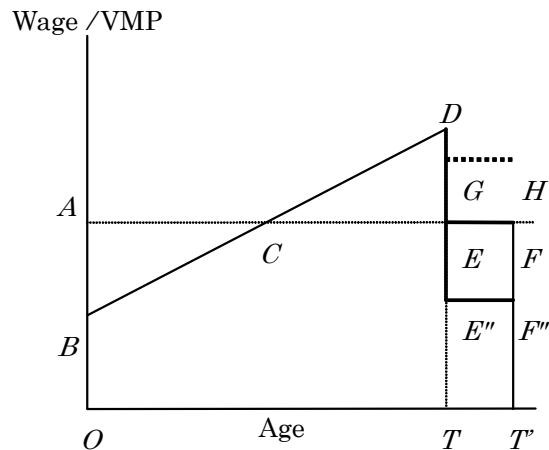
賃金カーブ調整の困難さ

□ 賃金カーブの傾きを調整するには長い時間

- 理由1: 全従業員の賃金水準を切り下げる必要性(ただし長期的には可能)
- 理由2: 改正と施行までの間は2年間(ただし再雇用時に賃金引下げ可能)

18

改正高年齢者雇用安定法への対処(2)



19

2つの重要な社会保障給付 (in-work benefits = 賃金補助金)

- 高年齢雇用継続給付
 - 60-64歳の就業者で、60歳時点と比較し、賃金が25%以上、下落した人が対象。
 - 最高で賃金額の15%分補てん
 - 最大で2年間の受給可能
- 在職老齢年金
 - 60歳以上で厚生年金制度に適用されている場合、厚生年金額の一部あるいは全部が減額され給付される
 - 2単位分の賃金上昇は1単位分の厚生年金の減額となる

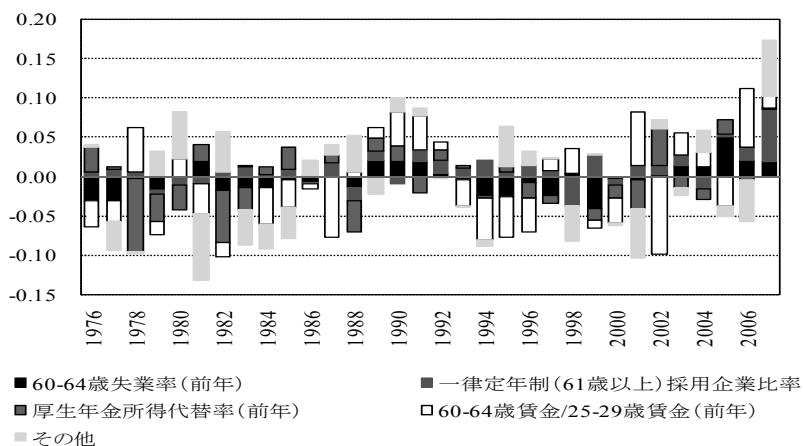
20

仮説

- 労働需要が増大するほど(失業率が低いほど)
 - 高齢者就業も進展
- 賃金カーブが緩やかな企業ほど
 - 定年年齢を61歳以上に設定している、あるいは定年制を廃止している
- × □ 継続雇用時の賃金削減に成功している企業ほど
 - 定年後も高齢者をより多く雇用
- × □ 労働組合のある企業ほど
 - 定年年齢延長や継続雇用が進んでいる

21

長期的な高年齢者就業率の規定要因 (男性60-64歳)



22

データ

- 『高年齢者の継続雇用の実態調査(JIL企業調査I)』
 - JILPTが2006年10月に実施
 - 農林水産業等の一部業種を除く従業員100人以上規模の民間企業
 - 有効回答率:22%(データクリーニング後700社)

- 『高齢者の雇用・採用に関する調査(JIL企業調査II)』
 - JILPTが2008年8月に実施
 - 農林水産業等の一部業種を除く従業員50人以上規模の民間企業
 - 有効回答率:26%(データクリーニング後1800社)

23

定年と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

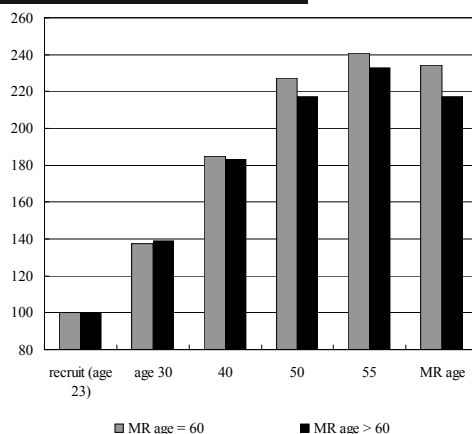
2008年時点での年金受給開始年齢は63歳であるが、依然85%の企業が60歳定年制を堅持。継続雇用制度のある企業の8割弱が上限年齢を65歳に設定(JIL企業調査II)

50歳正社員の10年間残存率と 60歳以降継続雇用率

	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

残存率が60%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 (JIL調査II) 25

賃金カーブと定年年齢 (採用時の賃金 = 100%)



based on the wage schedule for university graduates; the wage at recruitment = 100

定年年齢が61歳以上だと賃金カーブの傾きは緩やか (JIL企業調査I)。 26

再雇用・勤務延長制度活用者の 年収水準の決定に特に考慮した点

特に考慮した点 (M.A.)	(%)
業界他社の状況	24.5
担当する職務の市場賃金・相場	16.0
定年到達時の賃金水準	52.2
初任給水準	6.6
在職老齢年金の受給状況	30.1
地域別最低賃金	5.0
退職金の受給状況	1.0
高年齢雇用継続給付の受給状況	30.6
その他	5.0
(N=519)	100.0

(継続雇用制度のある企業のみ)

出所: JIL企業調査I

27

定年到達時と比較した再雇用・勤務延長制度 活用者の年収水準・賃金および継続雇用率

年収水準	構成比(%)	賃金(万円)	継続雇用率
定年到達時の年収			
とほぼ同程度	5.0	30.7	64.8
の8～9割程度	14.8	30.3	69.2
の6～7割程度	48.4	22.2	65.8
の半分程度	22.2	16.6	55.3
の3～4割程度	8.9	10.2	50.3
の3割未満	0.8	3.6	31.3
(N=519)	100.0	21.5	62.3

(大学卒のモデル賃金に基づく推計)

出所: JIL企業調査I

28

公的給付と企業年金の組み合わせ、年収構成比 および60歳到達者継続雇用比率

組み合わせパターン		構成比 (%)	年収構成 (%)				月収平均 (万円)	60歳到達者 継続雇用率 (%)
公的給付	企業年金		賃金	公的給付	企業年金	年収計		
無	無	26.6	100.0	0.0	0.0	100.0	32.1	66.7
有	無	39.7	74.5	25.5	0.0	100.0	29.1	63.0
無	有	1.5	68.4	0.0	31.6	100.0	31.0	65.0
有	有	32.2	60.5	18.2	21.3	100.0	28.3	57.7
(N=519)		100.0	72.6	18.8	8.6	100.0	28.1	62.3

出所: JIL企業調査I

29

データに基づく計量的分析結果 (OLSおよびProbitモデルに基づく推計)

- 賃金カーブの傾きがきつい企業ほど
 - 定年年齢61歳以上あるいは定年廃止企業は少ない
 - 賃金カーブが1%緩やかになると定年年齢引上げ・廃止確率は2%上昇
- 新卒採用が多い企業ほど
 - 定年年齢61歳以上あるいは定年廃止企業は少ない
 - 新卒社員採用比率1%低下は、定年年齢引上げ・廃止確率を1%上昇
- 継続雇用時に賃金引き下げ幅が大きい企業ほど
 - 高齢者が継続雇用を希望する確率は低くなり、継続雇用率自体も低下
 - 60歳到達者の賃金の1%引下げは継続雇用希望率を4~6%下落
- 正規従業員の雇用が伸びている企業ほど
 - 高齢者の継続雇用率も高い
 - 正社員数(企業の労働需要)の1%増加は継続雇用率を4~6%引上げ
- 労働組合のある企業では
 - 高齢者の継続雇用率は低い

30

高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% †
高齢者の活用にむけた設備や作業環境の整備が進まない	8%	8%	7%	11% †	8%	7%	7%	6%
高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% *

労働組合がある場合、300人以上規模では人件費負担、300人未満規模では若・壮³¹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(JIL企業調査II)。

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付け	4%	4%	3%	1%	5%	5%	2%	4%
特定健康診査の結果	7%	10% *	8%	8%	5%	10% *	8%	10%
その他	3%	8% ***	4%	5%	2%	11% ***	1%	7% *

労働組合のある方が基準適合者に絞り込んでいる割合が高く、働く意思・意欲や現職³²の継続可能性の基準で絞り込んでいる企業は少ない(JIL企業調査II)。

高齢者就業率の規定要因(結論)

- **国際比較からみる規定要因**
 - 低い年金給付水準
 - 早期引退給付の不存在
 - ただし、①きつい賃金カーブ、②定年退職制度
- **国内データからみる規定要因**
 - (+)労働需要
 - (+)賃金カーブの傾き
 - (+)定年制
 - (-)失業率
 - (-)再就職時の賃金引き下げ(意外な結果)
 - (-)労働組合(意外な結果)

政策含意と問題提起

- **改正法は高齢者の雇用確保に限定的効果**
 - 企業は継続雇用時の賃金引き下げで、高齢者に継続雇用を希望させないようにすることが可能
 - しかも事実上、継続雇用者の選別可能
- **ただし改正法強化は副作用の可能性**
 - 新卒採用抑制による一層の労働市場の歪み
 - 高齢者への賃金補助による若年労働市場の歪み
- **高齢者の所得保障をどうするか**
 - 2013年以降の報酬比例部分の引き上げ
 - 賃金カーブの修正(賃金カーブの説明のつかない部分)
 - **高齢者就業を促進する「安定的」×「柔軟な」雇用関係とは何か**

参考文献

- 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 山田篤裕(2010)「日本における高年齢者の就業率の高止まりおよび変動の要因」樋口美雄編、『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、pp.534-581。
- 山田篤裕(2009)「高齢者就業率の規定要因一定年制度、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。
- OECD (2004) *Ageing and Employment Policies: Japan*, Paris (清家篤監訳・金明中氏との共訳『高齢化と雇用政策:日本』明石書店、2005年6月)。

35

ご清聴ありがとうございました。

36

Ⅲ. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・
既刊シリーズ一覧

Ⅲ. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

- 「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」
報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)
- 「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」
報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)
- 「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」
報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)
- 「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」
報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)
- 「65歳継続雇用時代にどう備えるか?——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」
報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授
藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 (2005年1月25日報告)
- 「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは?
——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」
報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)
- 「育児・介護休業法改正と両立支援の課題
——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」
報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)
- 「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」
報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)
- 「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」
報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)
- 「事業再生における労働組合の役割とは?——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」
報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

- 「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」
報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)
- 「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」
報告者：太田聡一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)
- 「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」
報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)
- 「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」
報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)
- 「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」
報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官 (2007年7月11日報告)
- 「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」
報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)
- 「平成19年度労働経済の分析」
報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)
- 「労働契約法の意義と法的留意点」
報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)
- 「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」
報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)
- 「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？
——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題——」
報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長 (2009年9月26日報告)

「平成 20 年労基法改正と法的留意点

——月 60 時間超時間外労働部分の割増賃金率 50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官

(2009 年 2 月 26 日報告)

「改正労働基準法について——平成 20 年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説——」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長

(2009 年 8 月 27 日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

高齢者就業率の規定要因

—— 定年制度、年齢賃金プロファイル、労働組合の効果 ——

発行年月日 2010年3月31日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp/>

(編集) 調査・解析部 TEL: 03-5903-6284

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社
