

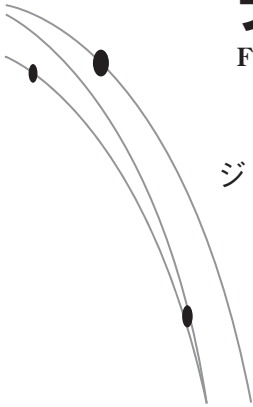
連載

# フィールド・アイ

Field Eye

ジョルジョ・ブルネッロ

Giorgio Brunello



## 65 歳になっても働くのか？——日本の引退慣行についての考察

日本で見かける人々の典型的な特徴として、店舗に勤務したり、大学構内や駐車場、スーパーで巡回スタッフとして働いたりする高齢の男女が多いことがあげられる。その多くは、60代後半か70代前半にちがいない。彼らは買い物や散歩をしているのではなく、働いているのだ。ヨーロッパ、特に大陸の多くの都市では、街を歩いていても、職に就いている高齢者を見つけるのは容易ではない。むしろ、自営業者など働いている人もいるが、ほとんどは70歳までに引退している。経済協力開発機構（OECD）によれば、2010年の平均実質引退年齢は日本人男性で70歳、日本人女性で67歳だった。先進経済国でこれに最も近いのは米国（約65歳）とスウェーデン（男性は66歳、女性は64歳）だ。フランスでは、男女とも早くも59歳で定年を迎える。ドイツの平均引退年齢も、これをやや上回る61歳だ。

日本のような豊かな社会で、高齢者がなぜ単純（かつ低賃金）労働に就かなければならないのだろうか。日本人がフランス人のように引退後の余暇を楽しむことをせず70歳でも働いているのであれば、これは70

歳の時点で、年金給付額を含む余暇の価値が、働いて比較的低賃金を得ることの価値に劣っているのに違いない。この点に関しては、年金受取額の違いは確かに重要な問題だ。OECDによれば、平均賃金に対する純年金受取額の割合を示す純年金代替率は、2008年には日本で39.7、フランスで60.4、ドイツで57.9だった。日本はOECD加盟諸国の中で最も高齢社会であるにもかかわらず、高齢者に給付する年金および遺族年金のGDPに占める割合は、フランスの12.4%、ドイツの10.6%に比べ、日本ではわずか8.8%にとどまっている。

さらに、余暇の価値も国によって違うと言える。日本では、妻と共に時間を過ごすよりも雨のなか駐車場で巡回スタッフとして働きたいと考える高齢の男性が多いのではないかと耳にすることも珍しくない。つまり、日本の高齢者の多くが、比較的低賃金で以前の職よりも単純な仕事に就くのを厭わない理由は、比較的低い年金代替率と労働に対する選好で説明できるかもしれない。

急速に高齢化する社会と高齢者の極めて高い労働力率が共存する日本は、他のOECD加盟諸国よりもはるかに良い状況に置かれている。表1は日本と欧米諸国を比較したもののだが、高齢者の高い労働力率が老年人口指数の高さを部分的に相殺していることを示している。しかし、労働生産性が年齢とともに低下するのであれば、労働力人口が高齢者層に漸進的に傾いていることは必ずしも朗報ではない。また、多くのヨーロッパ諸国が労働力率の向上に向け努力できる余地があるのに対し、日本では既に労働力率が非常に高いため、その余地が少ない。

日本におけるキャリア・パスの状況として、まずは専門的職業——または10年以上継続した仕事——に従事してから、ひとつまたは複数の「つなぎ職（bridge jobs）」へと移行し、そして労働市場から最終的に退出するケースが多くみられる。退職年齢——通常60歳だが、65歳とする場合も増加している——に

表1 労働力率と老年人口指数（2000～2050年）

労働力率 年齢層：50～64歳	老年人口指数（2000～2050年）		
	普通	高い	非常に高い
高い	米国、スウェーデン	カナダ	日本
平均的	英国、オランダ	ドイツ、フランス	ポルトガル
低い	ベルギー	オーストリア	イタリア、スペイン、ギリシャ

出典：OECD（2006年）

達すると専門的職業が中断される定年制度が、日本におけるつなぎ職の普及に拍車をかけている。もちろん、規模は異なるが、つなぎ雇用は他の先進経済国にも存在する。たとえば Quinn (1996) は、「米国の健康と退職に関する調査 (HRS)」を用いて、1992年に専門的職業を引退した51～61歳の米国人の約6割がつなぎ職に移行したことを示している。この割合は北欧諸国では25.3%、南ヨーロッパ諸国では15.9%まで下がる (Brunello and Langella (2012) を参照)。ここで見られる主な違いは、日本ではつなぎ職への就業が多かれ少なかれ強制的な定年制度によるものであるのに対し、欧米では、一時解雇や工場閉鎖で一時的につなぎ職に就くことはあるが、専門的職業の機会を完全に失ったわけではないことである。

つなぎ職のフル活用と定年制度を組み合わせた日本の慣行は、ヨーロッパ各国の労働市場に興味深い教訓をもたらすものだろうか。欧州委員会により定められた最新の経済戦略「Europe 2020」の目標のひとつは、55～64歳の労働力率を向上させることだ。ヨーロッパ (15カ国) における労働力率は既に、1995年の48%からリーマン・ショック直前には58%に上昇しているが、日本の78%にははるか及ばない。日本の慣行がヨーロッパ各国にとって興味深い教訓となるかという先の質問に対し、「イエス」と答えられない理由がある。その理由は以下の3点だ。1) ヨーロッパの雇用主は、高齢者を再雇用するよりもむしろ早期退職に関心があるし、またその制度に慣れているようである、2) 同一労働同一賃金という考え方が一般的のため、労働組合が低賃金での再雇用に強い抵抗を示す可能性が非常に高い、3) 欧州委員会は職場での年齢差別を禁止する指令を2000年に導入し、加盟諸国はその履行に同意している。通称、「一般雇用待遇指令2000/78/EC」は、宗教や信念、障害、年齢や性的嗜好にかかわらず、雇用と訓練における平等な待遇を原則打ち出している。

依然として残る疑問は、日本の高齢者の極めて高い労働力率が若者の雇用機会を奪いかねないのではないかということだ。日本の若者の失業率は1990年代初頭には約5%だったが、2000年代初頭には10%に達した。若者と高齢者が互いに代替関係にあるのなら、高齢労働者の供給が増えれば賃金は押し下げられ、雇用主は若者を高齢者で代用するようになる可能性が高い。Oshio, Shimizutani and Oishi (2010) による最近

の興味深い研究は、細部にわたりこの疑問に答えている。その研究では、若者の雇用率と高齢労働者の労働力率の間は負の関係ではなく、むしろ正の関係があると報告した。また、高齢者の退職行動が変わっても若者の労働市場にはほとんど影響がないとし、若者と高齢者は互いに代替関係にはないと結論づけている。

日本の高齢労働者の非常に高い労働力率は、経済的誘因や個人嗜好、また引退と健康、社会経済学的因子の関係についての研究を促すものとなっている。こうした経済分析にはデータが必要とされる。引退行動を分析するために日本で公表されているデータに「くらしと健康の調査 (JSTAR)」が新たに加わったのは、歓迎すべき動きだ (Ichimura and Shimizutani (2011) を参照のこと)。横断的な要素を取り入れた本調査は、2007年と2009年に実施された。このデータが魅力的なのは、同じフォーマットを共有する他国のデータと容易に国際比較できるよう調査票が作成されている点だ。それらには、米国の Health and Retirement Study (HRS)、イギリスの English Longitudinal Study of Ageing (ELSA)、ヨーロッパの Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) が含まれる。日本そして世界の研究者がこれらの新たなデータを活用することで、日本における引退パターンについての知識を高められるようになることを期待している。

#### 参考文献

- Brunello G and Langella M, (2012) "Bridge Jobs in Europe", IZA Discussion Paper
- Ichimura, H and Shimizutani, S (2011) "Retirement Process in Japan: New evidence from Japanese Study on Aging and Retirement (JSTAR)," RIETI Discussion Paper Series 11-E-080.
- Quinn, J.F. (1996). "The Role of Bridge Jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s", Boston College working papers in economics 324, Boston College, Department of Economics.
- Oshio T, Shimizutani S and Oishi A, (2010) "Does Social Security Induce Withdrawal of the Old from the Labor Force and Create Jobs for the Young? The Case of Japan."
- OECD (2006) *Work Longer Live Longer*, Paris.

Giorgio Brunello イタリア・パドバ大学教授。大阪大学で経済学博士号を取得後、大阪、ベネチア、パドバで教鞭をとり、東京、京都、ボストン、パークレーなどで客員として勤務した経験を持つ。主な研究テーマは特に欧州に焦点を当てた労働経済学。