

2007年改正雇用対策法の政策評価

——経済学的アプローチ

佐々木 勝

(大阪大学教授)

安井 健悟

(立命館大学准教授)

本稿では、柳澤（2014）の補完として、2007年の求職者に対する年齢制限原則禁止の施行が中高年齢労働者の就業を促進したかを『雇用動向調査』を使って定量的に検証した。入職フロー分析からは、男女ともパートタイム労働者において、2007年改正の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性があったが、それは若年層との代替により生じたものではない。フルタイム男性労働者については、60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。また、パートタイム労働者については、2004年高年齢者雇用安定法の影響により60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。

目次

- I はじめに
- II 経済学的アプローチからの知見
- III データと分析方法
- IV 結果
- V おわりに

I はじめに

柳澤論文（柳澤2014）では、2007年10月に改正された雇用対策法、特にその中の10条である求人年齢制限撤廃に着目して、改正に至った経緯や背景を紹介した。同法制定の主な目的は、年長フリーターの就業率を高めて正社員化するためであった。それと同時に、今回の改正では高年齢求職者も義務化の対象となり、すべての年齢階層の労働者が10条の対象となった。更に、柳澤論文では、改正により何を期待し、そのためにどのように目的規定を変更したか、そして実効性確保のためにどのような手段を執ったか、法学の視点か

ら論じた。最後に、改正による懸念された副次的な効果についても議論した。

柳澤論文に続いて、本稿では2007年の雇用対策法の改正により求職者に対する年齢制限の原則禁止が高齢者雇用や若年雇用に影響を与えたのかを経済学的アプローチから定量的に検証する。この改正の目的は、求人年齢制限を撤廃することで、年齢に関係なく生産性の高い人材を幅広く採用できるような労働市場を形成することであると考える。したがって、本稿では、(1) 求人年齢制限撤廃後に入職した雇用者の年齢構成はどのように変化したのか、(2) 求人年齢制限撤廃により若年労働者の雇用割合が減少したかを検証する。

上記を検証するためには大規模なデータが必要である。本稿では、1998年（平成10年）から2011年（平成23年）までの『雇用動向調査』（厚生労働省）の個別データを使用する。2007年改正雇用対策法の効果を検証するのに1998年まで遡る理由は、2001年（平成13年）10月の雇用対策法改正によって求職者に対する年齢制限禁止が努

力義務となり、その「努力義務」の効果が既に生じていたかを確認するためである。更に、2004年（平成16年）12月に改正された高年齢者雇用安定法の影響も確認する。

高年齢者雇用安定法は2004年改正され、同年12月に募集・採用における年齢差別に関する規定が設けられた。「事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむをえない理由により一定の年齢（65歳以下のものに限る）を下回ることを条件とするときには、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない」とされ、年齢制限をする理由について説明することが義務化された。この改正は年齢制限をする理由の説明義務であるため、2007年改正雇用対策法よりも効果は弱いと考えられるが同様の効果を生んでいたかもしれない¹⁾。

データの分析から得られた結果は次の通りである。入職者調査を用いた入職というフローについては、男女ともパートタイム労働者において、2007年改正雇用対策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性があり、その上昇は若年層との代替により生じたものではないといえる。フルタイム労働者については、男性のみにおいて、2007年改正雇用対策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。また、パートタイム労働者については、2004年高年齢者雇用安定法の影響により60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。

本稿は以下の通りに構成される。Ⅱでは、経済学のモデルから求人年齢制限禁止が労働市場にもたらす影響を分析する。Ⅲでは、分析使用するデータと分析方法について解説する。分析結果をⅣで報告する。最終節では結論を述べる。

Ⅱ 経済学的アプローチからの知見

本節では、求職者に対する年齢制限禁止が労働市場全体の生産や効率性にどのような影響を与えるかを説明する理論モデルを2種類紹介する。

はじめに、採用や退職における年齢制限に経済学的な合理性があることを説明するために、「後払いモデル」(Lazear 1979, 1984)を紹介する²⁾。

企業は労働者の限界生産性に等しい水準の賃金を支払うのが新古典派経済学の文脈で合理的と考える。しかし、この後払いモデルでは、企業は労働者が若年期に労働限界生産性よりも低い賃金を支払い、中高年齢期に労働限界生産性よりも高い賃金を支払うような暗黙の契約を結ぶ。しかし、雇用期間全体で労働者が受け取る賃金は労働者の限界生産量に等しくなるように設計する。よって、企業にとっては利潤を最大にするような合理的な行動を選択している。ただ、支払うタイミングを変えているだけだ。労働者にとって、若年期に賃金の一部が強制的に貯蓄にまわされ、その分を中高年齢期に返済されるような制度と変わりが無い。したがって、たとえ労働者の限界生産性が雇用期間で不変だったとしても賃金はキャリア前期では低く、後期になると高くなるような年功賃金制度になる。

このような後払い方式を企業はなぜ採用するのか。その大きな理由は企業と労働者間にある情報の非対称性によって生じるモラル・ハザードの存在である。企業は労働者の働きぶりを不完全にしかモニターすることはできないので、労働者はばれないと思って怠慢に働くインセンティブが湧く。企業としてはそのような労働者に対して勤勉に働くように仕向けたいため後払い方式を採用する。なぜなら、もし怠慢に働いていたことが発覚し、解雇された場合、せっかく強制的に貯蓄した分の賃金が将来回収できなくなってしまう。後払い方式のもとでは、労働者が負担する解雇コストが高くなる。したがって、労働者は企業が不完全なモニターしかできないとしても、怠慢な勤務が発覚する可能性があるなら懸命に働くことを選択することが合理的と判断する。

中高年齢期になると限界生産性以上の賃金を受け取れるわけだが、いつまでも受け取れるわけではない。上述したように、企業は労働者に対して支払うタイミングを変えているだけであって、雇用期間全体では賃金が労働限界生産性に等しくなるように企業は設計する。したがって、企業が労働者に対して若年期に貯蓄した分を中高年齢期に支払い終えた時が雇用関係の解消の時である。すなわち、労働者が定年退職する時である。後払い

方式と定年制の導入はワンセットである。モラル・ハザードが発生する可能性がある環境のもと、企業は後払い方式を導入することを選択する。そして後払い方式が機能するために明示的に契約期間の終了、すなわち、定年を設ける。

高齢者雇用の安定確保を目的として、2004年に高齢者雇用安定法が改正された。改正では定年制度を設けている企業に対して、(i) 定年の引き上げ、(ii) 継続雇用制度の導入、(iii) 定年制度の禁止のいずれかを定めた。制度変更により雇用期間が延びようとも、企業は雇用期間全体の賃金と労働限界生産性が等しくすることに変わりはない。若年期の強制的貯蓄分を増やしたり、中高年齢期に返済する分を薄く長く返済したりすることで賃金の支払い方法を変更する。または、従来定めていた定年に達したらいったん契約を解除し、それから改めて労働限界生産性に等しくなるような賃金で再雇用する方法も多くの企業で採用されている。

続いて、企業はなぜ年齢差別をするのかを統計的差別モデルから考察する。2007年の雇用対策法改正で求職者に対する年齢制限禁止を明示することは、これまで企業は中高年齢の求職者に対してネガティブな印象を抱いていたと考えられる。その結果、中高年齢労働者の採用を回避してきた。確かに、一般的に企業の要となる世代の労働者が求職者として応募してくると、面接する企業はその応募者が「前の会社で解雇されてきたのではないか」「生産性が低いのではないか」「すぐ離職するのではないか」と疑ってしまうのも無理はない。ここでも労働者と企業間の情報の非対称性が効率的な雇用契約の締結を阻む。もしその中高年齢求職者の生産性や勤務態度すべてを企業が観察できるとしたら、年齢に関係なく、その求職者の能力、性質をもとに採用するかどうかを企業は判断するであろう。ただ、完全に求職者個人の情報を企業が把握できない場合、その個人が属するグループの特性を判断材料とし、その個人の実績や性質を把握するしかない。求職者が属するグループが「中高年齢」だと、企業はその求職者が「前の会社で解雇されてきた」「生産性が低い」「すぐ離職する」とこれまでの経験から判断する。実

際にその応募してきた中高年齢求職者の生産性は高く、勤勉だったとしてもグループの特性から採用に至らないことが起こる。Becker (1971) の taste-based discrimination と違って、統計的差別モデルでは、企業は期待利潤を最大にするために合理的に差別を実施する。

この統計的差別の問題は、差別が自己実現的 (self-fulfilling) であることだ。すなわち、中高年齢グループに対する企業が抱くネガティブな印象が印象通りに実現し、そのネガティブな印象がアップデートされてより頑健にネガティブな印象を企業は持つようになる。それによって、グループの特性をもとにした差別は長期間にわたり続くことになる。具体的には、企業が中高年齢求職者の生産性は低いという印象を持っているとする³⁾。その企業は中高年齢求職者ではなく、若年求職者を優先して採用することを選択する。その状況を観察した中高年齢求職者は職業訓練を受けて技能を高めるインセンティブを失う。職業訓練の受講状況から、中高年齢受講者の技能は若年受講者よりも低いことが実現される。そして、中高年齢求職者グループに対するネガティブな印象がより一層強化され、中高年齢求職者の採用を企業は避ける。そしてまたその採用状況を観察した中高年齢求職者は職業訓練を受講する気が失せる。このような自己実現的なサイクルが差別を頑健にすることになる。

統計的差別を無くすための政策として2つ考えられる。1つ目は積極的優遇措置 (affirmative action) である。これは企業に対して中高年齢労働者を採用するように強制的に指導し、採用しないと罰則が伴うような措置である。積極的優遇措置を徹底することで差別は解消されるが、問題もある。それは費用が伴う職業訓練を受講して技能を高めようとする中高年齢労働者のインセンティブが低下することである。なぜなら、技能レベルに関係なく強制的に採用されるからである。中高年齢労働者の雇用確保は達成できるが、生産性が低いので社会全体の生産水準が低下してしまう。2つ目の政策は、職業訓練に対する補助金制度である。その目的は企業が中高年齢求職者に対して抱くネガティブな印象を払拭することである。職業

訓練の費用を政府が中高年齢労働者の代わりに負担することで、受講後の就職確率に関係なく、受講することが得になるように制度設計をする。すると、中高年齢労働者は職業訓練を受講することを必ず選択する。その状況を認識した企業は、中高年齢労働者の生産性は低いという印象を拭い、彼を採用し始める⁴⁾。中高年齢労働者でも採用されることが観察されると、彼らは技能を高める努力をより一層高めるようになる。そして、中高年齢労働者の生産性は低くないことが実現される。この自己実現的なサイクルが機能すると差別は解消される⁵⁾。

本節では、求職者に対する年齢制限が労働市場にもたらすインプリケーションを経済学的なアプローチから紹介した。年齢差別禁止の施行の雇用関係に対する効果を実証的に分析した研究は多くある⁶⁾。特に米国のデータを使った研究が多い。結果はプラスの効果とマイナスの効果に分かれており、結論は確定されていない。

III データと分析方法

本論文は、1998年～2011年の『雇用動向調査』の事業所調査と入職者調査のデータを用いて分析する。事業所調査の調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した事業所であり、入職者調査の調査対象は、上記の事業所に入職した常用労働者のうちから、無作為に抽出した入職者である。

本調査を用いることの利点は、入職者調査を用いることによりフローを直接確認できることである。分析に用いる各年の事業所調査の事業所数と入職者調査の入職者数は表1の通りである。事業所数の最大値は1998年の11,613であり、最小値は2011年の10,237である。入職者数の最大値は2009年の65,279であり、最小値は2008年の46,814である。

これらのデータセットを用いて、労働者の各年齢層の比率をストックとフローの両面から確認し、特に2007年10月に施行された改正雇用対策法の前後、つまり、2007年と2008年で各年齢層

の比率に大きな変化が生じたのかを確認する。ストックの変化を確認するために、我々は事業所調査のデータを用いて、各事業所の労働者を年齢層ごとに集計し、各年の各年齢層の全体に占める比率を計算する。その際の年齢層とは、29歳以下、30～39歳、40～49歳、50～59歳、60歳以上の5カテゴリーである。事業所調査では、常用労働者数とそれに含まれるパートタイム労働者数を各事業所に調査しているため、本論文ではフルタイム労働者、パートタイム労働者、それらの合計としての常用労働者全体という区分を用いて、それぞれの区分の各年齢層比率を男女別に算出する。

改正雇用対策法によってフローが変化したかを確認する際には入職者調査によるデータセットを用いる。ストックの分析の際と同様に、2007年と2008年で各年齢層の比率に大きな変化が生じたのかを確認する。入職者調査における労働者を年齢層ごとに集計し、各年の各年齢層の全体に占める比率を計算する。年齢層はストックの分析と同様に、29歳以下、30～39歳、40～49歳、50～59歳、60歳以上の5カテゴリーに分類し、フルタイム労働者、パートタイム労働者、それらの合計としての常用労働者全体という区分を用いる。そして、入職者についても、それぞれの区分の各年齢層比率を男女別に算出する。

さらに、上述の分析を入職者が勤務する企業の規模別に、また職業別に行う。企業規模のカテゴリーは、「1000人以上」「300～999人」「100～299人」「30～99人」「5～29人」「官公営」の6

表1 事業所数と入職者数

年	事業所数	入職者数
1998	11,613	56,555
1999	11,525	48,562
2000	11,206	47,510
2001	10,980	51,156
2002	10,892	48,526
2003	10,622	49,719
2004	10,706	55,519
2005	10,804	50,644
2006	10,696	52,512
2007	10,806	50,310
2008	10,455	46,814
2009	10,482	65,279
2010	10,420	50,746
2011	10,237	50,162

カテゴリーである。本調査の対象には公務員は含まれていないので、「官公営」とは電気、水道などの公営企業を意味する。職業のカテゴリーは、「専門的・技術的職業従事者」「事務従業者」「販売従業者」「サービス職業従事者」「運輸・通信従事者」「生産工程・労務作業者」「その他の職業従事者（保安職業従業者含む）」の7カテゴリーである。本論文の分析対象に含まれる2011年の『雇用動向調査』では、職業区分が大幅に変更されたので、職業別の分析を行う際には2011年を外し、1998年～2010年を対象とすることにする。また、1998年、1999年、2004年～2010年には職業区分に「保安職業従業者」が存在するが、2000年～2003年にはその区分が存在しないため、「保安職業従業者」は「その他の職業従事者」に含めることとして分析を行った。さらに、調査票には「管理的職業従事者」という職業区分が存在するが、各年の標本数が少ないために「管理的職業従事者」のみを用いた分析結果は割愛することとする。

IV 結果

1 ストックにおける各年齢層の割合

表2-1は、事業所調査のデータを用いて、男性常用労働者全体に占める各年齢層の割合を1998～2011年まで示したものである。2007年改正雇用対策法の影響を確認するために、特に注目すべきは、2007年と2008年の値の変化である。このタイミングで、60歳以上の層の割合が4.7%から5.3%に0.6ポイント上昇している。この間に、29歳以下の若年層の割合は18.8%から19.2%に上昇しており、若年層の雇用を代替する形で高齢層の雇用が増加しているわけではないことが分かる。雇用対策法が施行された2001年の60歳以上の層の割合は2.2%であり、2002年には2.6%に0.4ポイント上昇している。高年齢者雇用安定法が施行された2004年の60歳以上の層の割合は3.1%であり、2005年には3.3%にわずかに0.2ポイント上昇している。この分析期間に、高齢者の雇用比率が上昇するというトレンドがあることは否め

ないが、2007年の改正雇用対策法施行あたりで非連続的に高齢層比率が高まっているように思われる。

表2-2は、男性常用労働者のなかのフルタイム労働者に限定した結果である。基本的には常用労働者全体でみたときと同じような動きをしている。2007年（改正雇用対策法施行）から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は3.5%から4.1%に0.6ポイント上昇し、29歳以下の若年層の割合も18.2%から19.0%に上昇している。また、60歳以上の層の割合は、2001年（雇用対策法施行）から2002年にかけて、1.8%から2.0%に上昇し、2004年（高年齢者雇用安定法施行）から2005年にかけての上昇は2.3%から2.4%とわずかである。

表2-3は、男性常用労働者のなかのパートタイム労働者に限定した結果である。基本的には常用労働者全体でみたときと同じような動きをしているが、その変化はかなり大きい。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は28.0%から32.7%に4.7ポイントも上昇している。その間に、29歳以下の若年層の割合は29.5%から24.2%に5.3ポイントも低下している。しかしながら、この変化の解釈については注意が必要である。ここでは、あくまでストックにおける各年齢層の割合をみているので、その変化には年齢制限禁止の影響を受けうる入職というフローの効果と年齢制限禁止の直接的な影響はないであろう離職というもうひとつのフローの効果が含まれることになる。そもそも若年層の離職率が高く、高齢層の離職率が低いのであれば、入職における若年層の割合が変化しなくても、入職における高齢層の割合が上昇すれば、ストックとしての若年層の割合は低下する可能性がある。つまり、採用段階において若年層が高齢層に代替されたとは必ずしも言えないということだ。この点を明らかにするためにも、フローにおける各年齢層の割合をあとで確認していく。また、60歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけて、25.3%から27.5%に上昇し、2004年から2005年にかけての上昇は24.5%から24.9%とわずかである。

次に女性労働者への影響を確認していく。表2-4が、女性常用労働者全体に占める各年齢層の

割合を1998～2011年まで示したものである。2007年（改正雇用対策法施行）から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は4.0%から4.5%に0.5ポイント上昇し、29歳以下の若年層の割合は29.5%から29.3%へとわずかに低下している。また、60歳以上の層の割合は、2001年（雇用対策法施行）から2002年にかけて、2.8%のまま変わらず、2004年（高齢者雇用安定法施行）から2005年にかけての上昇は2.8%から2.9%とわずかである。

表2-5は、女性フルタイム労働者の結果である。男性の場合は、常用労働者に占めるフルタイム労働者の割合が大きいので、それらの傾向の差がほとんどないが、女性の場合は常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合が大きいので、常用労働者とフルタイム労働者の傾向に差が生じる。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は1.8%から2.0%へと0.2ポイントしか上

昇せず、29歳以下の若年層の割合は34.1%から34.5%に上昇している。また、60歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけて、1.6%から1.5%に低下し、2004年から2005年にかけては1.5%のままである。

表2-6は、女性パートタイム労働者の結果である。基本的には常用労働者全体でみたときと同じような動きをしているが、その変化はかなり大きい。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は9.8%から12.4%に2.6ポイントも上昇している。その間に、29歳以下の若年層の割合は17.2%から13.2%に4.0ポイントも低下している。しかしながら、この変化の解釈については注意が必要であることは上述した通りであり、採用段階において若年層が高齢層に代替されたとは必ずしも言えない。また、60歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけて、7.2%のまま変わらず、2004年から2005年にかけての上昇は6.6%

表2-1 男性常用労働者全体（ストック）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	23.0%	22.3%	21.1%	20.2%	19.8%	18.8%	18.5%	18.3%	18.3%	18.8%	19.2%	19.4%	19.0%	18.4%
30～39歳	27.4%	28.4%	29.0%	29.5%	30.5%	30.8%	30.8%	30.6%	30.1%	28.8%	27.8%	27.3%	27.1%	26.5%
40～49歳	26.1%	25.2%	24.8%	24.5%	24.4%	24.9%	25.4%	25.8%	25.8%	26.0%	26.5%	27.0%	27.5%	28.2%
50～59歳	21.6%	22.1%	23.0%	23.7%	22.8%	22.8%	22.2%	22.0%	22.4%	21.7%	21.1%	20.3%	20.0%	20.0%
60歳以上	1.9%	2.0%	2.1%	2.2%	2.6%	2.7%	3.1%	3.3%	3.3%	4.7%	5.3%	5.9%	6.4%	6.9%

表2-2 男性フルタイム労働者（ストック）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	22.8%	22.0%	20.8%	19.8%	19.4%	18.4%	18.0%	17.8%	17.9%	18.2%	19.0%	19.1%	18.7%	18.2%
30～39歳	27.6%	28.6%	29.3%	29.8%	30.9%	31.3%	31.3%	31.1%	30.6%	29.5%	28.3%	27.9%	27.7%	27.0%
40～49歳	26.3%	25.5%	25.1%	24.8%	24.7%	25.3%	25.9%	26.4%	26.4%	26.8%	27.2%	27.8%	28.3%	29.0%
50～59歳	21.7%	22.3%	23.2%	23.9%	23.0%	23.1%	22.5%	22.3%	22.7%	22.0%	21.4%	20.6%	20.3%	20.4%
60歳以上	1.6%	1.6%	1.7%	1.8%	2.0%	2.0%	2.3%	2.4%	2.5%	3.5%	4.1%	4.6%	4.9%	5.4%

表2-3 男性パートタイム労働者（ストック）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	39.0%	43.8%	42.9%	42.6%	37.2%	34.8%	33.2%	32.4%	29.6%	29.5%	24.2%	24.8%	24.5%	22.7%
30～39歳	11.7%	12.6%	13.2%	13.0%	13.8%	14.9%	17.6%	17.4%	17.8%	16.3%	15.6%	16.3%	16.3%	16.6%
40～49歳	10.0%	8.6%	8.8%	8.5%	9.5%	10.0%	11.5%	11.2%	11.6%	11.0%	12.0%	12.3%	12.2%	12.8%
50～59歳	12.4%	10.4%	10.8%	10.6%	12.1%	13.0%	13.3%	14.1%	15.2%	15.2%	15.5%	14.3%	13.8%	13.5%
60歳以上	26.9%	24.6%	24.3%	25.3%	27.5%	27.3%	24.5%	24.9%	25.8%	28.0%	32.7%	32.3%	33.3%	34.4%

表2-4 女性常用労働者全体（ストック）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	42.9%	40.6%	38.5%	36.7%	35.1%	33.6%	32.7%	30.8%	30.4%	29.5%	29.3%	29.0%	27.9%	27.2%
30～39歳	20.7%	22.0%	23.5%	24.7%	26.3%	27.1%	28.3%	29.2%	29.5%	28.5%	28.4%	28.2%	27.8%	27.8%
40～49歳	19.5%	19.3%	19.1%	18.8%	19.1%	19.5%	19.8%	20.4%	20.6%	21.0%	21.5%	21.5%	22.5%	23.2%
50～59歳	14.6%	15.5%	16.4%	17.0%	16.6%	16.9%	16.5%	16.7%	16.7%	17.0%	16.3%	16.0%	16.0%	15.8%
60歳以上	2.4%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%	2.9%	2.8%	2.9%	2.9%	4.0%	4.5%	5.3%	5.8%	6.0%

表2-5 女性フルタイム労働者（ストック）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	48.6%	46.1%	43.4%	41.3%	40.3%	38.5%	37.5%	35.8%	35.0%	34.1%	34.5%	34.2%	33.1%	32.2%
30～39歳	21.7%	23.5%	25.3%	27.0%	28.9%	30.0%	31.2%	32.1%	32.4%	32.0%	31.3%	31.5%	31.0%	30.6%
40～49歳	16.6%	16.5%	16.5%	16.4%	16.2%	16.6%	16.9%	17.5%	18.0%	19.2%	19.6%	20.0%	21.2%	22.2%
50～59歳	11.7%	12.4%	13.2%	13.7%	13.1%	13.4%	13.0%	13.1%	13.2%	12.9%	12.6%	12.2%	12.3%	12.5%
60歳以上	1.5%	1.5%	1.6%	1.6%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.4%	1.8%	2.0%	2.2%	2.4%	2.6%

表2-6 女性パートタイム労働者（ストック）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	15.5%	17.6%	18.5%	19.9%	18.0%	17.9%	18.6%	15.6%	16.8%	17.2%	13.2%	14.7%	13.8%	13.2%
30～39歳	16.3%	15.9%	16.3%	16.2%	17.8%	17.6%	19.7%	20.5%	20.7%	19.3%	19.4%	19.3%	19.2%	20.0%
40～49歳	33.1%	30.9%	29.3%	27.6%	28.7%	28.8%	28.4%	29.4%	28.2%	25.8%	27.1%	25.9%	26.1%	26.3%
50～59歳	28.4%	28.5%	29.0%	29.1%	28.3%	28.1%	26.7%	27.3%	26.9%	27.9%	28.0%	26.4%	25.9%	25.1%
60歳以上	6.6%	7.1%	6.9%	7.2%	7.2%	7.6%	6.6%	7.1%	7.3%	9.8%	12.4%	13.6%	15.1%	15.4%

から7.1%である。

これまでに確認したことをまとめる。まず、男女とも常用労働者全体において、2007年改正雇用対策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性があり、特にパートタイム労働者の上昇率が高い。それと同時にパートタイム労働者に限定した場合には、29歳以下の若年層の割合が低下しているが、これが採用において若年者から高齢者に代替していることを意味するとは限らない。この点を明らかにするために、以下で入職者調査によるデータを用いて、入職というフローにおいて、各年齢層の割合がどのように変化したのかを確認していくこととする。

2 フローにおける各年齢層の割合

表3-1は、入職者調査のデータを用いて、フローである入職者の男性常用労働者全体に占める各年齢層の割合を1998～2011年まで示したものである。2007年（改正雇用対策法施行）から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は8.1%から9.1%に1.0ポイント上昇し、29歳以下の若年層の割合も55.8%から57.0%に1.2ポイント上昇している。つまり、若年層の雇用を代替する形で高齢層の雇用が増加しているわけではないことが分かる。また、ここからは、より詳細にみていくために、改正雇用対策法施行の前後の2005年～2007年と2008年～2010年の各3年の60歳以上の層の割合の平均を表の一番下の行に示す。これは、なんらかの一時的なショックによる影響を取り除くためである。当然、それぞれの3年平均

の値を比較することはトレンドにより生まれる差を拾ってしまうだけである可能性は否定できないため、2007年と2008年のそれぞれ単年の比較と合わせて年齢制限禁止の影響を判断していくこととする。2005年～2007年の平均は6.6%であり、2008年～2010年の平均は9.9%とその差は3.3ポイントもあり、やはり、改正雇用対策法により採用における高齢者雇用の割合は上昇したようである。しかしながら、60歳以上の層の割合は、2001年（雇用対策法施行）から2002年にかけてと2004年（高年齢者雇用安定法施行）から2005年にかけては上昇していない。

表3-2は、男性フルタイム労働者の結果である。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は5.2%から6.2%へと常用労働者全体と同じく1.0ポイント上昇しており、29歳以下の割合も58.5%から59.6%に1.1ポイント上昇している。また、2005年～2007年の平均の4.2%から、2008年～2010年の平均の7.2%へと3.0ポイント上昇している。さらに、常用労働者全体と同様に、60歳以上の層の割合は、2001年（雇用対策法施行）から2002年にかけてと2004年（高年齢者雇用安定法施行）から2005年にかけては上昇していない。

表3-3は、男性パートタイム労働者の結果である。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は25.9%から28.9%へと3.0ポイント上昇しており、29歳以下の割合も38.8%から40.0%に1.2ポイント上昇している。29歳以下の割合が上昇している点は、表2-3でストックに

表3-1 男性常用労働者全体（フロー）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	69.1%	66.4%	62.5%	62.2%	62.8%	57.5%	56.5%	58.9%	58.7%	55.8%	57.0%	61.5%	53.0%	55.3%
30～39歳	10.5%	11.2%	12.7%	13.6%	12.8%	14.7%	16.9%	16.4%	16.9%	17.1%	16.4%	15.1%	17.3%	16.0%
40～49歳	7.7%	8.4%	9.2%	8.4%	8.4%	9.5%	9.4%	9.1%	9.3%	9.2%	9.0%	8.3%	10.8%	9.7%
50～59歳	7.9%	8.9%	10.1%	9.6%	10.0%	11.4%	10.5%	9.5%	9.5%	9.9%	8.5%	6.6%	8.2%	7.7%
60歳以上	4.8%	5.1%	5.5%	6.2%	6.1%	6.9%	6.7%	6.1%	5.7%	8.1%	9.1%	8.4%	10.6%	11.4%
						6.6%(注1)					9.9%(注2)			

注：1) 60歳以上の比率の2005～2007年の3年平均である。

2) 60歳以上の比率の2008～2010年の3年平均である。

表3-2 男性フルタイム労働者（フロー）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	70.2%	67.6%	63.5%	63.8%	64.0%	58.7%	58.3%	60.9%	60.9%	58.5%	59.6%	64.0%	55.2%	57.7%
30～39歳	10.6%	11.4%	13.1%	13.8%	13.1%	15.4%	17.3%	16.9%	17.4%	17.7%	17.1%	15.1%	17.9%	16.4%
40～49歳	7.8%	8.5%	9.3%	8.5%	8.6%	9.9%	9.6%	9.2%	9.2%	9.4%	9.2%	8.2%	11.2%	9.8%
50～59歳	7.8%	8.9%	10.2%	9.5%	9.9%	11.2%	10.3%	9.1%	9.0%	9.2%	7.9%	6.4%	8.0%	7.4%
60歳以上	3.5%	3.6%	3.8%	4.3%	4.4%	4.8%	4.4%	3.9%	3.4%	5.2%	6.2%	6.3%	7.7%	8.7%
						4.2%(注1)					7.2%(注2)			

注：1) 60歳以上の比率の2005～2007年の3年平均である。

2) 60歳以上の比率の2008～2010年の3年平均である。

表3-3 男性パートタイム労働者（フロー）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	49.0%	50.6%	51.1%	44.6%	51.0%	48.4%	44.3%	41.5%	38.3%	38.8%	40.0%	38.5%	36.0%	36.8%
30～39歳	7.5%	8.5%	9.1%	10.9%	9.1%	9.6%	14.5%	12.6%	11.9%	13.0%	11.2%	14.9%	12.4%	12.9%
40～49歳	6.1%	6.3%	7.4%	6.8%	6.5%	6.6%	8.3%	7.9%	9.4%	7.4%	7.7%	9.2%	8.3%	8.4%
50～59歳	10.7%	9.3%	9.3%	10.9%	10.1%	12.8%	11.9%	13.1%	13.9%	14.9%	12.2%	8.9%	10.1%	10.4%
60歳以上	26.7%	25.3%	23.1%	26.8%	23.3%	22.6%	21.1%	24.9%	26.5%	25.9%	28.9%	28.6%	33.1%	31.5%
						25.8%(注1)					30.5%(注2)			

注：1) 60歳以上の比率の2005～2007年の3年平均である。

2) 60歳以上の比率の2008～2010年の3年平均である。

おける29歳以下の割合が大幅に低下していたことと異なる結果である。上述したように、ストックにおける各年齢層の割合の変化には、年齢制限禁止の影響を受けうる入職というフローの効果と年齢制限禁止の直接的な影響はないであろう離職というもうひとつのフローの効果が含まれることにより、この結果の違いが生じたと考えられる。若年層の離職率が高く、高齢層の離職率が低いのであれば、入職における若年層の割合の上昇以上に高齢層の割合が上昇すれば、ストックとしての若年層の割合は低下する可能性がある。これらのことから、採用段階において若年層が高齢層に代替されていないことが分かった。また、2005年～2007年の60歳以上の層の割合の平均の25.8%から、2008年～2010年の平均の30.5%へと4.7ポイントも上昇している。また、60歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけては減少しているが、2004年から2005年にかけては

21.1%から24.9%へと3.8ポイントも上昇しており、パートタイム労働者に対しては高年齢者雇用安定法が影響し、高年齢者雇用の割合が上昇したと考えられる。

表3-4は、女性常用労働者全体の結果を示している。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は2.6%から3.0%に0.4ポイントしか上昇しておらず、男性が1.0ポイント上昇していることと比較して、その程度は小さい。29歳以下の若年層の割合は54.5%から55.6%に1.1ポイント上昇している。ここでも、若年層と高齢層の代替は生じていない。2005年～2007年の60歳以上の層の割合の平均は2.3%であり、2008年～2010年の平均は3.0%とその差は0.7ポイントであり、これも男性の3.3ポイントよりもかなり小さい。また、60歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけてと2004年から2005年にかけての両時期において大きな変化はない。

表3-4 女性常用労働者全体（フロー）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	66.7%	63.3%	58.6%	59.4%	58.3%	54.0%	54.7%	54.5%	54.5%	54.5%	55.6%	62.1%	54.1%	55.2%
30～39歳	12.2%	14.7%	16.6%	15.8%	17.2%	19.2%	21.2%	20.4%	20.8%	20.4%	19.9%	18.9%	21.8%	20.9%
40～49歳	12.3%	12.9%	14.0%	13.5%	13.5%	15.1%	14.4%	14.2%	14.1%	13.7%	13.6%	10.8%	13.6%	13.6%
50～59歳	6.6%	7.1%	8.5%	8.7%	8.6%	9.5%	7.8%	8.7%	8.3%	8.8%	7.9%	5.8%	7.2%	7.0%
60歳以上	2.2%	2.1%	2.2%	2.6%	2.4%	2.3%	2.0%	2.2%	2.2%	2.6%	3.0%	2.4%	3.4%	3.3%
											2.3%(注1)	3.0%(注2)		

注：1) 60歳以上の比率の2005～2007年の3年平均である。
 2) 60歳以上の比率の2008～2010年の3年平均である。

表3-5 女性フルタイム労働者（フロー）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	78.1%	75.5%	72.0%	73.8%	72.9%	69.1%	68.5%	69.2%	69.5%	68.6%	69.2%	73.3%	66.3%	67.1%
30～39歳	8.4%	10.9%	12.5%	11.2%	12.5%	14.3%	16.6%	16.4%	16.8%	17.3%	17.0%	15.3%	18.4%	17.8%
40～49歳	7.5%	7.9%	8.4%	7.9%	8.4%	9.5%	8.7%	8.6%	8.0%	8.7%	8.7%	7.3%	9.6%	9.3%
50～59歳	4.6%	4.6%	5.8%	5.7%	5.1%	6.0%	5.1%	4.7%	4.7%	4.4%	3.9%	3.1%	4.2%	4.2%
60歳以上	1.4%	1.2%	1.3%	1.4%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%	1.0%	1.2%	1.0%	1.5%	1.5%
											1.0%(注1)	1.3%(注2)		

注：1) 60歳以上の比率の2005～2007年の3年平均である。
 2) 60歳以上の比率の2008～2010年の3年平均である。

表3-6 女性パートタイム労働者（フロー）

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
29歳以下	32.3%	35.0%	33.9%	32.7%	32.5%	30.9%	33.5%	30.4%	27.1%	27.9%	28.8%	28.6%	26.4%	27.7%
30～39歳	23.5%	23.5%	24.2%	24.5%	25.6%	26.6%	28.2%	26.9%	28.0%	26.3%	25.7%	29.5%	29.5%	27.9%
40～49歳	26.7%	24.4%	24.5%	23.8%	22.7%	23.6%	22.9%	23.4%	25.3%	23.0%	23.3%	21.4%	22.6%	23.5%
50～59歳	12.9%	12.8%	13.4%	14.3%	14.7%	14.7%	11.8%	15.1%	14.9%	17.3%	15.8%	13.7%	13.9%	13.7%
60歳以上	4.6%	4.2%	3.9%	4.7%	4.5%	4.2%	3.5%	4.2%	4.7%	5.5%	6.5%	6.8%	7.6%	7.3%
											4.8%(注1)	7.0%(注2)		

注：1) 60歳以上の比率の2005～2007年の3年平均である。
 2) 60歳以上の比率の2008～2010年の3年平均である。

表3-5は、女性フルタイム労働者の結果である。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は1.0%から1.2%へとわずかな上昇しかしながら、3年平均も2005年～2007年の1.0%から、2008年～2010年の1.3%へとわずかな上昇である。さらに、60歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけてと2004年から2005年にかけての両時期において大きな変化はない。

表3-6は、女性パートタイム労働者の結果である。2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合は5.5%から6.5%へと1.0ポイント上昇しており、29歳以下の割合も27.9%から28.8%に0.9ポイント上昇している。60歳以上の層の割合の3年平均は2005年～2007年の4.8%から、2008年～2010年の平均の7.0%へと2.2ポイント上昇している。これらのことから、男性と同様に採用段階において若年層が高齢層に代替されていないことが分かったといえるだろう。また、60

歳以上の層の割合は、2001年から2002年にかけては減少しているが、2004年から2005年にかけては3.5%から4.2%へと0.7ポイント上昇しており、この点も男性と同様である。パートタイム労働者に対しては高齢者雇用安定法が影響し、高齢者雇用の割合が上昇したと考えられる。

フローについて確認したことをまとめる。まず、男女ともパートタイム労働者において、2007年改正雇用対策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性があり、その上昇は若年層との代替により生じたものではない。フルタイム労働者については、男性のみにおいて、2007年改正雇用対策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。また、パートタイム労働者については、2004年高齢者雇用安定法の影響により60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。

本論文の主な確認は以上の通りであるが、以下

において、企業規模別、職業別に上記と同じ確認をしていくことにより、どのような企業規模、どのような職業で改正雇用対策法の影響が大きかったのかを明らかにする。

3 企業規模別

表4-1は、男性常用労働者全体について企業規模別に各年齢層の割合を示している。ここでは、改正雇用対策法が施行された2007年とその翌年の2008年のみを示している。また、60歳以上の層についてのみ2005年～2007年と2008年～2010年の3年平均の値も示している。前節で紹介したように、我々が用いるデータには公務員が含まれていないので、「官公営」とは電気、水道などの公営企業などのことを指す。これまでに、全体として高齢者雇用割合の上昇は若年との代替により生じているわけではないことを確認しているため、ここからは60歳以上の層に絞って論じていくこととする。ほとんどのカテゴリーにおいて、改正雇用対策法の前後の単年で比較して

も、3年平均で比較しても、改正後に60歳以上の層の割合が上昇している。

表4-2は、男性フルタイム労働者について示している。常用労働者全体と同様に、ほとんどのカテゴリーにおいて、改正雇用対策法の前後の単年で比較しても、3年平均で比較しても、改正後に60歳以上の層の割合が上昇している。特に、「5～29人」のカテゴリーで60歳以上の層の割合が上昇している。2007年から2008年にかけて、その割合は6.4%から9.4%へと3.0ポイント上昇しており、3年平均は2005年～2007年の6.9%から、2008年～2010年の10.9%へと4.0ポイント上昇している。

表4-3は、男性パートタイム労働者について示している。「100～299人」「30～99人」以外では2007年から2008年にかけて、60歳以上の層の割合が上昇している。また、3年平均でも、「100～299人」「5～29人」以外では、60歳以上の層の割合が上昇している。

表4-4は、女性常用労働者全体についての結

表4-1 男性常用労働者全体（規模別フロー）

	1000人以上		300～999人		100～299人		30～99人		5～29人		官公営	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	63.6%	63.4%	60.1%	61.0%	48.1%	51.0%	47.2%	44.2%	42.5%	40.8%	42.7%	42.9%
30～39歳	16.7%	15.8%	17.3%	15.3%	17.2%	16.3%	17.7%	18.5%	21.5%	19.4%	16.0%	18.6%
40～49歳	8.8%	7.9%	8.1%	8.1%	9.7%	10.0%	11.4%	12.9%	12.6%	13.9%	8.5%	8.5%
50～59歳	6.4%	6.4%	8.1%	7.4%	12.3%	11.8%	13.7%	13.1%	15.0%	12.9%	17.4%	8.5%
60歳以上	4.5%	6.5%	6.4%	8.2%	12.7%	10.9%	10.0%	11.3%	8.4%	13.0%	15.4%	21.5%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	3.6%	7.3%	5.7%	8.7%	9.0%	11.2%	8.5%	14.0%	9.7%	13.1%	15.5%	16.7%

表4-2 男性フルタイム労働者（規模別フロー）

	1000人以上		300～999人		100～299人		30～99人		5～29人		官公営	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	64.5%	65.8%	62.2%	63.5%	50.5%	53.4%	47.8%	44.7%	42.0%	40.7%	52.3%	48.5%
30～39歳	17.1%	16.3%	17.3%	15.6%	18.0%	17.0%	18.8%	20.0%	22.6%	20.8%	17.8%	22.9%
40～49歳	9.0%	7.9%	7.9%	7.8%	10.3%	10.4%	11.9%	13.7%	13.6%	15.2%	8.7%	9.9%
50～59歳	6.3%	5.5%	7.8%	7.2%	11.9%	11.2%	14.2%	13.1%	15.3%	13.9%	14.1%	8.6%
60歳以上	3.2%	4.5%	4.8%	5.9%	9.3%	8.0%	7.2%	8.5%	6.4%	9.4%	7.2%	10.2%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	2.6%	5.6%	4.0%	6.3%	6.0%	8.1%	6.0%	10.7%	6.9%	10.9%	7.6%	7.5%

表4-3 男性パートタイム労働者（規模別フロー）

	1000人以上		300～999人		100～299人		30～99人		5～29人		官公営	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	52.8%	44.7%	43.3%	41.9%	31.4%	34.4%	42.9%	41.6%	45.5%	41.9%	29.5%	26.8%
30～39歳	11.6%	12.2%	17.0%	13.6%	11.3%	11.4%	10.5%	9.6%	13.8%	11.1%	13.4%	6.1%
40～49歳	5.5%	7.7%	9.7%	10.4%	5.6%	7.2%	8.2%	8.5%	6.5%	6.0%	8.2%	4.3%
50～59歳	8.4%	13.6%	10.1%	9.3%	15.5%	16.0%	9.9%	12.9%	13.0%	6.8%	22.1%	8.4%
60歳以上	21.7%	21.9%	20.0%	24.9%	36.2%	31.1%	28.4%	27.3%	21.1%	34.2%	26.8%	54.3%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	18.4%	25.1%	25.6%	27.3%	35.2%	31.3%	30.6%	33.1%	27.7%	24.8%	24.8%	49.1%

表4-4 女性常用労働者全体（規模別フロー）

	1000人以上		300~999人		100~299人		30~99人		5~29人		官公営	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	61.2%	61.2%	63.3%	59.9%	46.6%	48.1%	47.2%	46.9%	46.4%	42.4%	40.8%	47.8%
30~39歳	19.4%	17.8%	18.9%	19.3%	20.7%	21.2%	19.8%	20.2%	24.3%	24.1%	24.6%	27.0%
40~49歳	12.1%	12.5%	10.5%	12.0%	16.7%	15.7%	15.5%	16.0%	15.5%	17.8%	17.0%	14.8%
50~59歳	6.0%	6.9%	5.8%	6.9%	11.6%	10.1%	12.6%	11.1%	9.8%	9.9%	14.3%	6.7%
60歳以上	1.4%	1.6%	1.5%	2.0%	4.4%	4.9%	4.9%	5.8%	4.0%	5.8%	3.3%	3.8%
3年平均	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010
60歳以上	1.0%	1.7%	1.9%	2.3%	3.3%	5.3%	4.2%	6.0%	3.7%	5.3%	3.7%	2.9%

表4-5 女性フルタイム労働者（規模別フロー）

	1000人以上		300~999人		100~299人		30~99人		5~29人		官公営	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	74.3%	77.1%	73.3%	72.0%	60.0%	60.7%	60.2%	59.7%	58.8%	53.1%	60.2%	56.6%
30~39歳	16.0%	14.0%	15.8%	16.2%	18.5%	18.9%	17.9%	19.0%	19.8%	20.0%	22.2%	25.9%
40~49歳	7.1%	6.1%	7.1%	7.9%	12.2%	12.5%	11.1%	11.8%	11.7%	13.8%	10.1%	11.1%
50~59歳	2.2%	2.1%	3.0%	3.1%	7.3%	6.1%	8.8%	7.3%	6.4%	8.2%	6.4%	4.8%
60歳以上	0.4%	0.6%	0.8%	0.6%	2.0%	1.8%	2.0%	2.2%	3.3%	4.8%	1.1%	1.7%
3年平均	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010
60歳以上	0.3%	0.7%	0.7%	1.0%	1.5%	2.0%	2.4%	2.8%	2.7%	4.1%	1.2%	1.2%

表4-6 女性パートタイム労働者（規模別フロー）

	1000人以上		300~999人		100~299人		30~99人		5~29人		官公営	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	30.7%	30.6%	35.1%	30.6%	21.9%	22.4%	28.9%	27.2%	29.3%	28.3%	22.1%	29.8%
30~39歳	27.2%	25.0%	27.7%	26.8%	24.6%	25.7%	22.5%	22.0%	30.5%	29.5%	26.8%	29.2%
40~49歳	23.7%	24.9%	20.2%	21.7%	25.1%	22.2%	21.7%	22.5%	20.7%	23.2%	23.7%	22.2%
50~59歳	14.7%	16.0%	13.8%	15.8%	19.4%	18.4%	17.9%	17.1%	14.6%	12.1%	21.9%	10.7%
60歳以上	3.7%	3.5%	3.2%	5.1%	8.9%	11.3%	9.0%	11.3%	4.9%	7.0%	5.5%	8.1%
3年平均	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010	2005~2007	2008~2010
60歳以上	2.6%	4.5%	4.7%	6.0%	6.5%	11.3%	7.0%	11.1%	4.9%	6.9%	5.7%	7.1%

果である。すべてのカテゴリーでわずかに60歳以上の層の割合が上昇している。最も大きく上昇しているのは「5~29人」のカテゴリーであり、2007年から2008年にかけて、その割合は4.0%から5.8%へと1.8ポイント上昇しており、3年平均は2005年~2007年の3.7%から、2008年~2010年の5.3%へと1.6ポイント上昇している。

表4-5は、女性フルタイム労働者について示している。ここでは、60歳以上の層の割合の上昇は明確ではない。ただし、「5~29人」のカテゴリーでは上昇しており、2007年から2008年にかけて、その割合は3.3%から4.8%へと1.5ポイント上昇しており、3年平均は2005年~2007年の2.7%から、2008年~2010年の4.1%へと1.4ポイント上昇している。

表4-6は、女性パートタイム労働者について示している。「1000人以上」以外では、2007年から2008年にかけて60歳以上の層の割合が上昇しており、3年平均で見ると、すべてのカテゴリーで60歳以上の層の割合が上昇している。特に中

小企業で60歳以上の層の割合の上昇幅が大きいようだ。

4 職業別

ここからは、職業別に改正雇用対策法施行前後で各年齢層の割合が大きく変化したかを見ていくことにする。表5-1は、男性常用労働者全体について示している。2007年と2008年の比較で見ると、「運輸・通信従事者」以外は60歳以上の層の割合が上昇しており、3年平均で比較すると、すべての職業で60歳以上の層の割合が上昇している。特に、「事務従事者」の上昇が大きく、2007年から2008年にかけて、その割合は10.0%から12.4%へと2.4ポイント上昇しており、3年平均は2005年~2007年の7.8%から、2008年~2010年の12.8%へと5.0ポイント上昇している。29歳以下の若年層の割合が大幅に低下しているのは「運輸・通信従事者」だが、同時に60歳以上の層の割合も低下しているため、「運輸・通信従事者」において若年層から高齢層への代替が生

じたわけではない。

表5-2は、男性フルタイム労働者の結果である。常用労働者全体と同様に、2007年と2008年の比較で見ると、「運輸・通信従事者」以外は60歳以上の層の割合が上昇しており、3年平均で比較すると、すべての職業で60歳以上の層の割合が上昇している。ここでも、「事務従事者」の上昇が大きく、2007年から2008年にかけて、その割合は6.4%から8.5%へと2.1ポイント上昇しており、3年平均は2005年～2007年の5.0%から、2008年～2010年の8.8%へと3.8ポイント上昇している。29歳以下の若年層の割合が大幅に低下しているのは「運輸・通信従事者」であり、37.4%から30.3%へと低下している。これと同時に上昇しているのは、40～49歳と50～59歳の割合であり、「運輸・通信従事者」において若年層から中高年層への代替が生じた可能性がある。

表5-3は、男性パートタイム労働者の結果である。2007年と2008年の比較で見ると、「サー

ビス職業従事者」「その他職業従事者」以外は60歳以上の層の割合が上昇しており、3年平均と比較すると、「専門的・技術的職業従事者」「サービス職業従事者」以外は60歳以上の層の割合が上昇している。ここでも、「事務従事者」の上昇が大きく、2007年から2008年にかけて、その割合は38.8%から47.8%へと9.0ポイント上昇しており、3年平均は2005年～2007年の32.5%から、2008年～2010年の50.0%へと17.5ポイント上昇している。29歳以下の若年層の割合が大幅に低下しているのは「事務従事者」「運輸・通信従事者」「生産工程・労務作業者」である。これらの職業においては、若年層から中高年層への代替が生じた可能性がある。

表5-4は、女性常用労働者全体について示している。改正雇用対策法施行前後で60歳以上の層の割合が大きく上昇している職業はない。表5-5は、女性フルタイム労働者の結果である。常用労働者全体と同様に、改正雇用対策法施行前後

表5-1 男性常用労働者全体（職業別フロー）

	専門的・技術的職業従事者		事務従事者		販売従事者		サービス職業従事者		運輸・通信従事者		生産工程・労務作業者		その他の職業従事者 (保安職業従事者含む)	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	62.0%	64.1%	57.7%	59.1%	70.6%	69.6%	57.3%	57.5%	33.2%	27.8%	61.0%	59.5%	25.3%	30.4%
30～39歳	20.6%	18.2%	15.4%	14.1%	14.3%	14.4%	13.7%	15.1%	19.5%	21.4%	16.5%	17.9%	11.5%	10.0%
40～49歳	7.6%	7.4%	8.2%	7.1%	7.2%	7.3%	7.2%	6.6%	12.9%	18.7%	8.3%	8.2%	11.1%	11.1%
50～59歳	4.2%	4.2%	8.7%	7.3%	5.4%	4.6%	10.8%	9.5%	20.7%	19.7%	7.3%	6.9%	28.0%	21.3%
60歳以上	5.0%	6.0%	10.0%	12.4%	2.5%	4.0%	11.0%	11.3%	13.7%	12.5%	7.0%	7.6%	23.7%	27.1%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	4.1%	5.6%	7.8%	12.8%	2.4%	4.5%	8.6%	11.0%	13.0%	15.8%	5.7%	9.1%	21.3%	26.6%

表5-2 男性フルタイム労働者（職業別フロー）

	専門的・技術的職業従事者		事務従事者		販売従事者		サービス職業従事者		運輸・通信従事者		生産工程・労務作業者		その他の職業従事者 (保安職業従事者含む)	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	63.9%	66.1%	61.2%	63.1%	71.0%	69.0%	54.3%	53.8%	37.4%	30.3%	64.8%	64.3%	29.2%	33.8%
30～39歳	20.5%	18.5%	15.9%	14.7%	15.2%	16.2%	16.7%	18.9%	22.9%	22.9%	16.7%	18.3%	12.5%	11.9%
40～49歳	7.6%	7.5%	8.4%	7.1%	7.4%	7.7%	8.5%	7.5%	14.4%	20.7%	8.0%	7.6%	12.3%	12.4%
50～59歳	4.6%	4.0%	8.2%	6.6%	4.4%	4.1%	11.6%	10.2%	17.5%	18.4%	6.2%	5.5%	30.1%	22.9%
60歳以上	3.2%	3.9%	6.4%	8.5%	1.9%	3.0%	8.9%	9.7%	7.8%	7.7%	4.3%	4.4%	15.9%	19.0%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	2.6%	3.9%	5.0%	8.8%	1.8%	3.3%	5.8%	8.5%	7.5%	10.9%	3.5%	6.3%	14.6%	19.6%

表5-3 男性パートタイム労働者（職業別フロー）

	専門的・技術的職業従事者		事務従事者		販売従事者		サービス職業従事者		運輸・通信従事者		生産工程・労務作業者		その他の職業従事者 (保安職業従事者含む)	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	33.5%	35.8%	29.6%	23.2%	67.5%	72.6%	62.2%	62.5%	26.4%	19.6%	29.5%	24.2%	9.1%	19.4%
30～39歳	22.3%	14.5%	11.8%	8.3%	7.3%	5.4%	8.8%	10.1%	14.0%	16.5%	14.6%	14.9%	7.1%	3.9%
40～49歳	5.1%	6.6%	7.1%	6.4%	5.3%	5.7%	5.0%	5.4%	10.5%	12.3%	10.8%	12.6%	8.1%	7.0%
50～59歳	7.5%	7.0%	12.7%	14.3%	12.6%	7.4%	9.7%	8.5%	25.7%	23.9%	16.5%	17.2%	19.2%	16.3%
60歳以上	31.5%	36.1%	38.8%	47.8%	7.3%	8.8%	14.3%	13.4%	23.4%	27.7%	28.5%	31.2%	56.6%	53.5%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	31.8%	29.8%	32.5%	50.0%	6.8%	10.6%	15.2%	14.7%	21.7%	36.0%	30.0%	33.0%	49.8%	53.9%

表5-4 女性常用労働者全体（職業別フロー）

	専門的・技術的職業従事者		事務従事者		販売従事者		サービス職業従事者		運輸・通信従事者		生産工程・労務作業者		その他の職業従事者 (保安職業従事者含む)	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	63.1%	64.3%	55.0%	56.8%	55.3%	55.2%	51.0%	50.4%	24.9%	24.9%	36.0%	36.8%	36.3%	39.5%
30～39歳	20.0%	19.5%	22.6%	21.7%	17.8%	16.9%	15.9%	16.7%	27.1%	27.4%	20.3%	20.6%	19.8%	22.1%
40～49歳	9.9%	9.1%	14.6%	14.5%	16.1%	15.7%	12.9%	14.2%	20.2%	18.8%	19.1%	20.6%	19.2%	15.7%
50～59歳	5.3%	5.1%	6.5%	5.6%	9.7%	10.3%	14.7%	12.8%	23.0%	15.1%	16.9%	15.1%	14.7%	12.3%
60歳以上	1.7%	2.0%	1.4%	1.5%	1.1%	1.9%	5.4%	6.0%	4.7%	2.7%	6.9%	7.5%	6.8%	9.8%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	1.2%	1.4%	0.9%	1.5%	1.0%	1.5%	4.9%	7.0%	5.6%	4.2%	4.9%	7.5%	7.0%	7.1%

表5-5 女性フルタイム労働者（職業別フロー）

	専門的・技術的職業従事者		事務従事者		販売従事者		サービス職業従事者		運輸・通信従事者		生産工程・労務作業者		その他の職業従事者 (保安職業従事者含む)	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	69.8%	70.8%	69.7%	71.2%	69.1%	71.3%	67.3%	65.5%	45.9%	57.6%	60.5%	55.6%	62.1%	57.5%
30～39歳	17.4%	17.3%	18.3%	17.5%	16.9%	15.0%	12.9%	14.2%	25.5%	28.8%	15.6%	16.3%	17.5%	19.8%
40～49歳	8.0%	7.3%	8.5%	8.3%	10.5%	9.0%	7.2%	11.1%	18.4%	7.6%	11.8%	14.9%	11.7%	9.4%
50～59歳	3.9%	3.6%	2.9%	2.2%	3.1%	4.2%	10.6%	6.7%	9.2%	6.1%	8.4%	10.0%	5.8%	8.5%
60歳以上	0.9%	1.0%	0.6%	0.7%	0.4%	0.5%	2.0%	2.5%	1.0%	0.0%	3.8%	3.2%	2.9%	4.7%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	0.6%	0.7%	0.3%	1.0%	0.2%	0.7%	2.4%	3.4%	0.9%	1.2%	2.7%	3.2%	2.0%	3.6%

表5-6 女性パートタイム労働者（職業別フロー）

	専門的・技術的職業従事者		事務従事者		販売従事者		サービス職業従事者		運輸・通信従事者		生産工程・労務作業者		その他の職業従事者 (保安職業従事者含む)	
	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年
29歳以下	27.4%	32.4%	23.3%	21.3%	37.2%	35.0%	39.6%	40.1%	19.3%	24.2%	18.1%	20.2%	8.1%	21.4%
30～39歳	33.9%	30.7%	31.9%	31.8%	19.1%	19.3%	18.1%	18.3%	27.5%	26.7%	24.0%	24.1%	23.0%	24.5%
40～49歳	19.6%	17.6%	27.5%	29.8%	23.5%	24.1%	16.9%	16.4%	20.7%	25.0%	24.9%	25.4%	29.7%	22.4%
50～59歳	12.9%	12.3%	14.2%	13.8%	18.4%	18.0%	17.7%	16.9%	26.7%	20.0%	23.7%	19.3%	27.0%	16.3%
60歳以上	6.2%	7.1%	3.0%	3.3%	1.9%	3.7%	7.8%	8.3%	5.7%	4.2%	9.3%	11.1%	12.2%	15.3%
3年平均	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010	2005～2007	2008～2010
60歳以上	4.5%	5.4%	2.3%	2.8%	2.0%	2.4%	7.1%	9.5%	6.7%	6.8%	7.1%	12.7%	11.3%	11.3%

で60歳以上の層の割合が大きく上昇している職業はない。

表5-6は、女性パートタイム労働者の結果である。2007年と2008年の比較で見ると、「運輸・通信職業従事者」以外は60歳以上の層の割合が上昇しており、3年平均で比較すると、変化がない「その他職業従事者」以外は60歳以上の層の割合が上昇している。「生産工程・労務作業者」の上昇が大きく、2007年から2008年にかけて、その割合は9.3%から11.1%へと1.8ポイント上昇しており、3年平均は2005年～2007年の7.1%から、2008年～2010年の12.7%へと5.6ポイント上昇している。29歳以下の若年層の割合が低下しているのは「事務従事者」「販売従事者」であり、それぞれ2.0ポイント、2.2ポイント低下している。

V おわりに

本稿は、柳澤（2014）を補完する論文である。柳澤（2014）は法学的アプローチから2007年の雇用対策法の改正による求職者に対する年齢制限の原則禁止に至る背景や改正の意図を論じた。改正の目的は、求職者の年齢制限を禁止することで、年齢に関係なく生産性の高い人材を幅広く採用・募集できるような労働市場を形成し、有能な人材を長く活用できることで社会全体の生産能力を引き上げることである。本稿では、その求職者に対する年齢制限原則禁止の施行が期待したとおりの結果をもたらしたのかを大規模な個票データ（「雇用動向調査」厚生労働省）を使って定量的に検証した。

定量的な分析結果をまとめる。入職者調査を用いた入職というフローの分析からは、男女ともパートタイム労働者において、2007年改正雇用対

策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性があり、その上昇は若年層との代替により生じたものではないといえる。フルタイム労働者については、男性のみにおいて、2007年改正雇用対策法の影響で60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。また、パートタイム労働者については、2004年高年齢者雇用安定法の影響により60歳以上の高齢雇用者の割合が上昇した可能性がある。また、本稿では注目しなかったが、高年齢者雇用安定法の2004年改正により2006年4月に「65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化」が施行された。今回注目した雇用対策法の改正前の2007年に男性フルタイム労働者の60歳以上の層の割合が上昇している点とこの施行が関係していると思われるので、この点については更なる分析が必要である。

職業別の分析によると、男性フルタイム労働者では、「事務従事者」において60歳以上の割合が上昇し、「運輸・通信従事者」については、若年層（29歳以下）から中高年層（40～49歳と50～59歳）への代替が生じた可能性がある。男性パートタイム労働者では、「事務従事者」において若年層から中高年層（50歳以上）への代替が生じた可能性がある。しかしながら、これらの代替は個別の職業に限定した場合に観察されるものであり、労働者全体では、そのような代替は生じていないと思われる。女性パートタイム労働者では、「生産工程・労務作業」での60歳以上の割合の上昇が大きい。

ただし、これらの分析結果は、あくまで集計値を提示しただけのものであり、年齢制限禁止の影響を明らかにするための第一歩にしか過ぎない。今後、更なる精緻な分析により、その影響を詳細に検証する必要があるであろう。

少子高齢化が進む中、労働人口が減少するのは明らかである。労働人口の規模を維持するためにも中高年齢者の雇用確保は喫緊の課題であることは言うまでもない。そのことを企業が認識しているならわざわざ改めて求職者の年齢制限禁止を施行する必要はないはずだ。それでも中高年齢求職者の採用を回避するのは、IIで述べたように企業は何かしら中高年齢求職者に対するネガティブな

印象を抱き続けているのかもしれない。今回の法改正によって高齢者の割合が高くなったことから企業の高年齢者求職者に対する印象がポジティブに変わったかもしれない。その意味で、法改正の意義はあったと解釈できる。

- 1) 2004年の高年齢者雇用安全法の改正により、「65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化」が2006年4月に施行されたが、本稿はこの点には焦点を当てていない。
- 2) 森戸・川口（2008）や安井・岡崎（2010）でも、定年制導入による年齢制限の合理性をラジャール型モデルから説明している。
- 3) ここでは単純化のために生産水準は生産要素である労働人数に対して直線的と仮定する。よって、1労働者の限界生産性と生産性は等しくなる。
- 4) ここでは中高年齢労働者に対して職業訓練の効果があるという仮定をおく。
- 5) 法学者も中高年齢労働者を雇用するポジティブな側面を情報として企業間に流通することの重要性を説いた。（飯田2008）
- 6) 米国における実証研究のサーベイをした川口（2003）を参照。

参考文献

- 飯田高（2008）「経済学からのアプローチ」森戸英幸・水町勇一郎編『差別禁止法の新展開』第3章、日本評論社：pp.69-89。
- （2008）「心理学からのアプローチ」森戸英幸・水町勇一郎編『差別禁止法の新展開』第4章、日本評論社：pp.90-112。
- 川口大司（2003）「年齢差別禁止法が米国労働市場に与えた影響——米国の実証研究のサーベイ」『日本労働研究雑誌』No.521：pp.43-53。
- 森戸幸幸・川口大司（2008）「高齢者雇用」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』第3章、有斐閣。
- 安井健悟・岡崎哲二（2010）「労働市場・雇用システム改革」寺西重郎編『バブル/デフレ期の日本経済と経済政策 7 構造問題と規制緩和』、pp.187-228、慶應義塾大学出版会。
- 柳澤武（2014）「雇用対策法10条（年齢制限禁止規定）の意義と効果」『日本労働研究雑誌』No.642、pp.23-30。
- Becker, Gary S. (1971) *The Economics of Discrimination*, 2nd edition, The University of Chicago Press.
- Lazear, Edward P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, 87: pp.1261-1284.
- Lazear, Edward P., and Moore, Robert L. (1984) "Incentive, Productivity, and Labor Contracts," *Quarterly Journal of Economics*, 99(2): pp.275-296.

ささき・まさる 大阪大学大学院経済学研究科教授。最近の主な著作に、「Measuring Search Frictions Using Japanese Microdata,」(with Miki Kohara and Tomohiro Machikita) *Japanese Economic Review* Vol.654 (4), pp.431-451, 2013. 労働経済学専攻。

やすい・けんご 立命館大学経済学部准教授。最近の主な著作に、「Impact of the Great Hanshin-awaji Earthquake on the Labor Market in the Disaster Areas,」(with Fumio Ohtake, Naoko Okuyama, and Masaru Sasaki), *Japan Labor Review*, Vol.9 (4), pp.42-63, 2012. 労働経済学専攻。