

高齢層の雇用と他の年齢層の雇用

——「雇用動向調査」事業所票個票データの分析

永野 仁

(明治大学教授)

目次

- I はじめに
- II 年齢層別失業状況の現状と議論
- III 分析データとその概要
- IV 常用労働者の年齢構成
- V 常用労働者構成比の決定要因
- VI おわりに

I はじめに

「高齢者雇用安定法」の2004年改正によって、2006年4月から、60～64歳の「雇用確保措置」の設置義務が企業に課せられるようになった。この措置は、同法の更なる改正により、2013年4月からは対象者の労使協定に基づいての限定ができなくなったが、措置の設置自体が、高齢層の雇用や人材移動のパターンに影響を与えたことが推測される。もしそうならば、それはどのような変化となったのだろうか。また、そのような高齢層における変化は、他の年齢層にも影響を与えたのだろうか。

このような政策の効果や影響を検証する方法には様々なものがあるが、大量の対象者に対し定期的に調査を実施している政府統計データを活用するという方法は、そのデータが備えている信頼性や客観性から見て優れた方法である。ただし政府統計は、特定の政策の影響を分析するために実施しているものではなく、また、それが可能な形で

集計した結果を公表しているわけでもない。それゆえ、政府統計を用いる場合は、その個票を再集計することが望ましい場合が多い。そこで本報告では、入職・離職など人材移動に焦点をあてて実施している厚生労働省「雇用動向調査」事業所票の個票データを再集計し、「雇用確保措置」の人材移動への影響を検証する。

II 年齢層別失業状況の現状と議論

1 年齢別失業率の変化

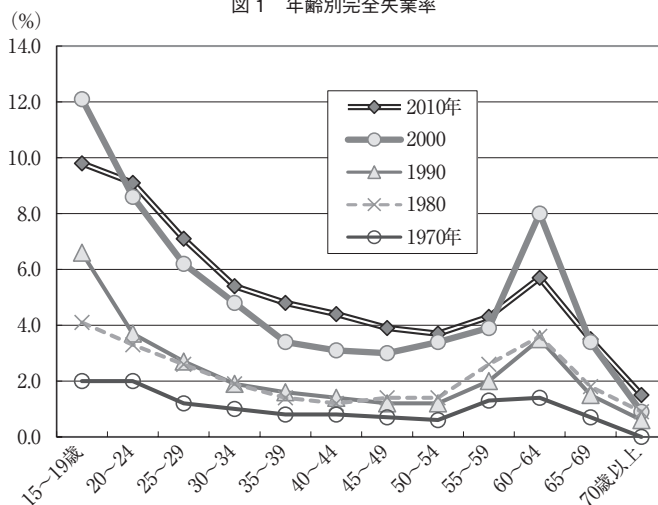
データによる検証を行う前に、失業率の年齢別の特徴を整理しておこう。図1は年齢別完全失業率（総務省『労働力調査』）の、10年ごとの1970年から2010年までの結果を示したものである。

時期により失業率の水準が異なっているが、若年層、および定年がある60歳周辺の高齢層が高いという基本的パターンが、一貫して見られる。しかしより細かく見ると、2010年の60～64歳は、2000年と比べるとかなり低下している。この年齢層が対象となる雇用確保措置の普及により、定年到達後の求職活動が減少したことによる可能性が大きい。

2 高齢層の雇用改善の影響に関するこれまでの研究

このような高齢層の雇用情勢の改善に対しては、それを評価する見解がある一方、「雇用において高齢者が優遇されたので、若年層が仕事を奪

図1 年齢別完全失業率



出所：総務省『労働力調査』をもとに、筆者作成

われている」という主張も見られる。

そのような主張をわかりやすく説明したものに、太田（2010；第5章）がある。彼は、雇用を「椅子取りゲーム」に例え、高齢層が働き続けることは、ゲームでは椅子に座り続けていることになるので、椅子につけない若年層、すなわち仕事に就けない若年層が出現することになると説明している。

その太田（2010）の、総務省『国勢調査』の集計データ（1990年から2005年までの4回分）を用いた分析結果では、概ね40～59歳の就業率が高まると、若年層（15～29歳）の就業率が低下するという関係を見出している。ただし、60～64歳の就業率に関しては、そのような作用は認められていない。他方、より早い時期に同様の主張を展開したのは、玄田（2004；第4章）である。彼は厚生労働省『雇用動向調査』事業所票の個票データ（1993～1998年）を用い、まずこの期間で、15～29歳の若年層では雇用機会が減少したが、それ以上の年齢層では逆に増加し、特に45～59歳層ではかなり増加していることを示した。次いで多変量解析により、高齢層の雇用が増えると、労働市場全体の活性化が削がれるとした。つまり、高齢層の雇用推進により、若年層の雇用機会が奪われたのみならず、労働市場を沈滞化させたという見解である。ただしここでの高齢層とは、

45歳以上と広い。

共に示唆に富む研究だが、高齢者を、本報告の中心的な関心である60歳以上に特定して議論しているわけではない。

60歳以上の年齢層の影響を明瞭にとらえたものに、井嶋（2004）や、周（2012）がある。前者は2004年、後者は2006年と、それぞれ別時点に行われた別個のJILPT独自調査の個票を分析したものである。両者には、新卒採用者割合（対従業員数）を従属変数として、60歳以上の雇用制度やその活用度などを説明変数として分析したという共通性がある。結果も類似していて、高齢層に対する雇用制度を充実させ、その活用度も高い企業ほど、新卒採用割合が低いというものである。興味深い結果であるが、新卒が採用できないので高齢層の活用を行っているという逆の因果関係を、否定することができない。新卒採用は大企業を中心とした雇用慣行と言えるが、分析に用いたデータでは、そのような企業の割合がかなり少ないからである。

太田（2012）も、この年齢層に焦点をあてた分析である。彼が用いたのは、2004～2008年の『雇用動向調査』事業所票の集計データである。55歳以上の常用労働者に占める60歳以上の割合を高齢化の指標として、それが若年採用に及ぼす影響を分析している。結果は、雇用確保措置が義

務化された2006年以降において、高齢化が進むと若年採用が減少するという関係が、一部で発生していることを示すものであった。

このようにいくつかの研究では、60歳以上の高齢層の雇用改善が、若年採用に負の影響を及ぼしていることを示している。しかし、新卒採用より中途採用の方が、経営状況等の環境要因の影響を受けやすい(永野 2012)。そのことを考慮すると、従属変数を採用、特に新卒採用に限定せずに、高齢層の雇用改善の影響を分析した方が良いように思える。

Ⅲ 分析データとその概要

1 使用するデータ

上記のように、60歳代前半層の雇用確保措置の影響に関する研究はいくつかあるが、明確な結論を得るためには、未だ蓄積が充分ではない。そこで以下では、政府統計の中で人材移動や雇用状況に関して詳しく調査している厚生労働省『雇用動向調査』の事業所票の個票データを再集計することにする。同調査は毎年実施されているが、2006年の政策の影響を見るためにその前後の年、および最新の状況も把握したいことも考慮し、2005年・2007年および2009年の3時点の同調査の個票データを分析する¹⁾。なお2009年データは、データの使用申請時点での利用可能な最新年のデータである。その「雇用動向調査」は、上半期と下半期に年2回実施されているが、調査項目と分析目的を考慮し、上記3時点の上半期データを用いる。

2 データの概要

『雇用動向調査』からは、各事業所の期首と期末の常用労働者数²⁾を知ることができる。このうち期末常用労働者数等を示したものが表1である³⁾。2009年の事業所数は約170万、常用労働者数は合計約4400万人に達している。

表1 期末常用労働者数

| | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
|--------------|------------|------------|------------|
| 事業所数:件 | 1,763,528 | 1,827,713 | 1,699,588 |
| 期末常用労働者数合計:人 | 43,253,478 | 44,452,929 | 44,083,259 |
| 平均常用労働者数:人 | 24.53 | 24.32 | 25.94 |

出所:永野(2013)。以下の本報告の図表はすべて同一出所であるので、その旨の記載を省略する。

このような事業所の、産業・規模・地域別構成を示したものが表2である。ここからは、2009年において、「第三次産業」「1000人以上」の大企業、そして「大都市圏」に属する事業所の構成比が高まっていることがわかる。この時期の景気悪化に伴い、第二次産業、小規模企業、および地方の雇用縮小が示唆される結果である。なお、ここで「規模」とは、事業所が所属する企業全体の期首常用労働者数による区分である。また、「地域」の「大都市圏」とは東京周辺の4都県(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)、および愛知県、大阪府のことである。

表2 事業所の産業・規模・地域別構成

(単位:%)

| | | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
|------|----------|-------|-------|-------|
| 産業 | 第二次産業 | 23.8 | 24.2 | 21.7 |
| | 第三次産業 | 76.2 | 75.8 | 78.3 |
| | 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 企業規模 | 1,000人以上 | 10.3 | 10.0 | 12.3 |
| | 300~999人 | 8.6 | 7.6 | 8.5 |
| | 100~299人 | 10.0 | 9.9 | 10.8 |
| | 30~99人 | 15.7 | 15.6 | 15.7 |
| | 5~29人 | 50.3 | 51.7 | 48.8 |
| | 官公営 | 5.1 | 5.1 | 3.9 |
| | 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 地域 | 大都市圏 | 27.2 | 30.3 | 37.1 |
| | 他の地域 | 72.8 | 69.7 | 62.9 |
| | 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

各事業所の、期末常用労働者に占める各属性の構成比を算出し、それらの平均値を示したものが表3である。2009年において、ホワイトカラーや女性が多くなり、パートタイム労働者(所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者)も多くなっている。逆に「常用名義比率」は低下しているが、この比率は、「期間を定めずに雇われている常用労働者の比率」のことで、正社員比率とほぼ同意である。この比率の低下は、パートタイム比率増加の結果と符合するが、80%以上という数値は、非正社員の増加という近年の現象を考慮すると、高いようにも思える。母数となる常用労働者

働者に、受入れている派遣労働者や、雇用期間が1カ月未満の非正社員が含まれないことが影響しているのかもしれない。

表3 各属性の平均構成比（対期末常用労働者数）（%）

| | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
|-----------|-------|-------|-------|
| ホワイトカラー比率 | 46.36 | 46.23 | 47.12 |
| 女性比率 | 44.40 | 43.76 | 46.18 |
| パートタイム比率 | 24.45 | 24.40 | 27.10 |
| 常用名義比率 | 88.89 | 88.57 | 86.91 |
| 常用労働者増加率 | 0.63 | 1.03 | 0.53 |
| 欠員率 | 1.27 | 1.55 | 0.62 |

また、表の「常用労働者増加率」とは、常用労働者数の「期首と期末の変化量」の、期首常用労働者数に占める割合を示したものである。平均的には微増というところである。なお「欠員率」は、期末時点の未充足求人数の常用労働者数に占める割合である。

IV 常用労働者の年齢構成

1 年齢層別の構成比

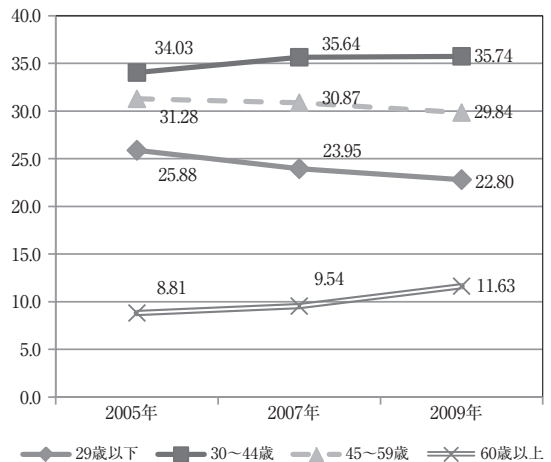
これらの事業所における常用労働者の年齢構成は、どうなっているだろうか。「29歳以下」「30～44歳」「45～59歳」そして「60歳以上」の4つに区分し、それぞれ、年齢計の常用労働者に占める構成比の平均値を算出し、図示したものが図2である。

「60歳以上」は着実に増加していて、2009年には約12%に達している。「団塊の世代」がこの年齢層に達したことも作用しているが、それに合わせて導入された「雇用確保措置」の影響も作用しているとも見られる。他方、構成比の低下幅が大きいのは「29歳以下」である。この背景には若年人口の減少もあるが、他の年齢層に就業機会が浸食されたという可能性も否定できない。

ともあれ、変化の大きいこの2つの年齢層に着目して、事業所の違いによってどのような違いが生まれているかを見よう。

図2 各年齢層の平均構成比

（単位：%，対期末常用労働者数）



2 事業所属性による構成比変化の違い

企業規模別に、この2つの年齢層の構成比の動向を示したものが、図3である。3時点の動向を見ると、水準は異なるものの「1000人以上」の大企業と「官公営」は、若年層（29歳以下）の構成比の変化は少ない一方、高齢層（60歳以上）の構成比はかなり高まっている。他方、「5～29人」の小規模企業では、若年層がかなり減少した一方、高齢層はかなり増加している。これに類似した変化は、「30～99人」という中小規模の企業でも見られる。

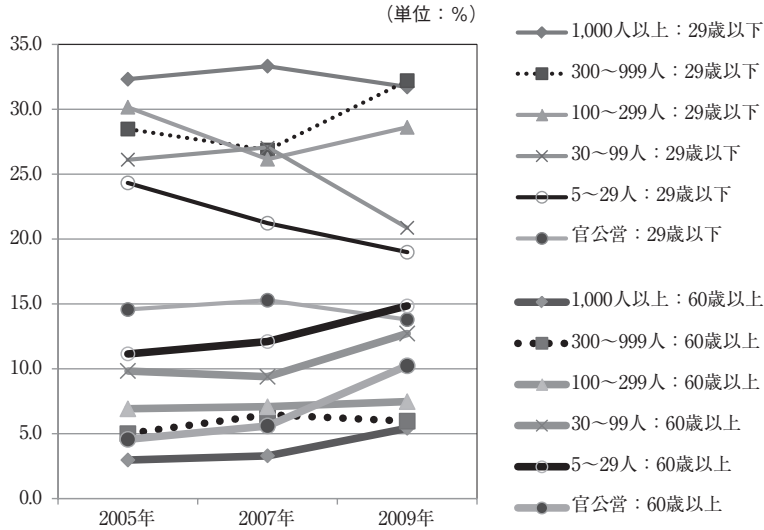
つまり、これら4つの区分では、いずれも高齢層が増加しているが、中堅規模の「100～299人」と「300～999人」には、高齢層の構成比があまり変わらないという特徴がある。

このように時点間の変化パターンが見られるが、各時点での規模別の構成比の大小は、比較的安定している。すなわち、若年層に関しては規模の大きな企業ほど構成比が高く、高齢層ではその逆となるというパターンである。

3 他の要因による年齢層別構成比の違い

常用労働者数の変化率（増加率）は、常用労働者の年齢層別構成比にどんな影響を及ぼしているのだろうか。この点を見るために、変化率から事業所を「減少」「変化なし」「増加」の3つに区分

図3 2つの年齢層の企業規模別平均構成比



し、それぞれについて、上記2つの年齢層の構成比の平均値を算出することを3時点で行った結果を示したのが、表4である。3時点とも、「変化なし」が他の2つの区分より、若年層では少なく、高齢層では多くなっていて説明しにくいのが、「減少」と「増加」を比較すると、いずれの時点でも、若年層において構成比が高いのは「増加」の方で、逆に高齢層において構成比が高いのは「減少」の方である。

表4 常用労働者変化率別の2つの年齢層の平均構成比 (単位：%)

| | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
|-----------|---------|-------|-------|
| [常用労働者変化] | [29歳以下] | | |
| 減少 | 27.63 | 25.39 | 25.86 |
| 変化なし | 20.29 | 20.21 | 17.37 |
| 増加 | 32.92 | 28.98 | 29.92 |
| 合計 | 25.88 | 23.95 | 22.80 |
| [常用労働者変化] | [60歳以上] | | |
| 減少 | 9.32 | 9.37 | 10.56 |
| 変化なし | 10.03 | 10.56 | 13.57 |
| 増加 | 6.48 | 7.98 | 9.05 |
| 合計 | 8.81 | 9.54 | 11.63 |

常用労働者数は、企業の経営状況が良くなれば増加し、逆に逆となると考えられるので、この区分を経営状況の違いの区分と見ることもできる。すると、経営状況の良い企業は従業員数を拡大させるが、その際若年層を採用するので若年層構成比が高まり、逆に高齢層構成比が低下する。他

方、経営状況の悪い企業では、従業員の採用を手控えるので、若年層構成比が低まり、高齢層構成比が高まるというメカニズムが、推測できる。

他方、表5には「常用名義比率」の高低に応じて、若年層構成比と高齢層構成比がどう変化するかを示してある。ここで、この比率が低いことは非正社員が多いことを意味している。近年、非正社員が増加していることが知られているので、フリーター問題などが指摘される若年層、および継続雇用で「嘱託」になることが多い高齢層のどちらに関しても、この比率が低い方が、構成比が高くなることが予想される。

表5 常用名義比率別の2つの年齢層の平均構成比 (単位：%)

| | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
|-----------|---------|-------|-------|
| [常用名義比率] | [29歳以下] | | |
| 50%未満 | 40.38 | 35.23 | 32.21 |
| 50～80% | 21.94 | 23.31 | 19.89 |
| 80～100%未満 | 20.40 | 22.10 | 21.18 |
| 100% | 25.60 | 23.00 | 22.07 |
| 合計 | 25.88 | 23.95 | 22.80 |
| [常用名義比率] | [60歳以上] | | |
| 50%未満 | 8.94 | 9.88 | 12.96 |
| 50～80% | 8.35 | 10.82 | 13.42 |
| 80～100%未満 | 9.50 | 7.71 | 9.98 |
| 100% | 8.73 | 9.61 | 11.46 |
| 合計 | 8.81 | 9.54 | 11.63 |

このような想定で図表を見ると、確かに若年層に関しては、常用名義比率が最も低い区分におい

て構成比がかなり高くなっているが、他の区分では明瞭な結果は得られていない。また、高齢層に関しては、明確な関係を読み取るのは難しい。

V 常用労働者構成比の決定要因

1 分析の狙い

上述の年齢層別の常用労働者構成比は、何によって決まるのだろうか。これを明らかにすることにより、間接的ではあるが、「雇用において高齢者が優遇されるので、若年層が仕事を奪われている」という主張の検証を試みよう。

具体的には、前節で示した4区分の年齢層それぞれの構成比が、どのような要因によって決定しているかを重回帰分析によって分析する。すでにその一部は、前節のクロス表分析で行っているが、社会現象には同時に多くの要因が作用することを考慮すると、クロス表を繰り返す煩雑さを回避するためには、重回帰分析のような多変量解析が必要である。

分析は、上述の4つの年齢区分ごとに行う。その際、従属変数は年齢計の常用労働者数に占める当該年齢層の「常用労働者構成比」とする。説明変数として、「産業」「企業規模」「地域」をダミー変数の形で、コントロール変数として投入する。コントロール変数ではあるが、これらの変数の作用自体も興味のあるところである。これらに加えて、「常用労働者増加率」と「常用名義比率」を説明変数として投入する。前者は、経営状況が変化した場合、当該年齢層の雇用がどう変化するかを分析するために投入する。この変数の符号が正(+)なら、経営状況が良くなれば当該年齢層の雇用が増えることを意味し、逆に負(-)なら、経営状況が良くなった場合、他の年齢層の雇用が増えるので、当該年齢層の構成比は減少することを示している。年齢層別のこの変数の差異を見ることにより、高齢層と若年層の置き換えが発生しているか否かを推測できるだろう。他方、後者の「常用名義比率」に関しては、非正社員としての雇用が進めば、符号が負になるはずである。それゆえ、高齢層で負となれば、嘱託等の継続雇用に

伴う雇用増が発生していると見て良い。

2 分析結果

上記の想定のもとに実施した重回帰分析の各時点の結果が、順に、表6、表7、そして表8である。

コントロール変数である大分類の産業ダミーを見ると、「情報通信業」と「卸・小売業」が3時点とも若年層(29歳以下)が正、高齢層(60歳以上)が負で有意である。これらは、年齢構成が若い産業と見て良い。逆に3時点とも、若年層が負で、高齢層が正で有意なのは、「運輸業(2009年は「運輸・郵便業」)」である。高齢層が多い年齢構成の産業と言える。他方、規模別には3時点とも、民間企業では規模が大きいほど、若年層で正、高齢層で負となっている。採用力の大きな大企業ほど年齢構成が若くなると言えよう。地域別の特徴も3時点でほぼ共通していて、「30～44歳」は正、「45～59歳」は負、そして「60歳以上」は正となっている。これらは3時点とも共通して見られるので、構造的な特徴と考えられる。

経営状況を示す「常用労働者増加率」に関しては、2005年と2007年で有意なのは、「29歳以下」の正と、「45～59歳」の負である。経営状況が良くなると人員を増加させるが、その際、多くの企業では若年層を採用するので前者は正になる。しかしその場合でも、中高年層の採用がないため、若年層の採用増により後者の中高年層の構成比は低下し、負になる。このようなメカニズムが働いていると考えられる。採用時に若年層を重視する日本企業の雇用慣行と整合的な結果である。ここで見る限り、高齢層の雇用を優先させた結果、若年層が仕事を失ったという主張はあてはまらない。

しかし2009年になると、様相が変化する。ここでは、「60歳以上」の高齢層が正で有意となるからである。雇用増の多くは、継続雇用で代表される雇用確保措置の実施に費やされたとみて良いだろう。リーマンショックの直後という経済状況の影響かもしれない。ただし、高齢層の雇用増によって若年層(29歳以下)雇用が打撃を受けたとは言えない。その年齢層ではなく、それより少し年齢が高い中堅層(30～44歳)が負で有意となっ

表6 各年齢層の構成比に関する重回帰分析の結果 (2005年)

| 2005年 | 29歳以下割合 | | 30～44歳割合 | | 45～59歳割合 | | 60歳以上割合 | |
|-----------------------|------------|---------|-------------|---------|-------------|----------|-------------|----------|
| | B | t値 | B | t値 | B | t値 | B | t値 |
| (定数) | 14.968 ** | 13.326 | 25.294 ** | 21.729 | 39.737 ** | 31.698 | 20.002 ** | 25.384 |
| 産業ダミー (Ref:建設業) | | | | | | | | |
| 鉱業 | - 6.850 ** | - 3.771 | - 4.009 ** | - 2.130 | 8.919 ** | 4.400 | 1.940 * | 1.523 |
| 製造業 | .398 | .482 | .970 | 1.134 | -.216 | -.234 | - 1.152 | - 1.989 |
| 電気・ガス業 | - .418 | - .317 | .593 | .434 | .663 | .450 | -.837 | -.905 |
| 情報通信業 | 9.192 ** | 8.462 | 7.938 ** | 7.051 | - 13.081 ** | - 10.789 | - 4.049 ** | - 5.313 |
| 運輸業 | - 4.255 ** | - 3.755 | - 4.951 ** | - 4.216 | 6.493 ** | 5.134 | 2.713 ** | 3.413 |
| 卸・小売業 | 6.656 ** | 6.847 | -.392 | -.389 | - 3.135 ** | - 2.890 | - 3.128 ** | - 4.587 |
| 金融・保険 | .404 | .359 | 2.528 * | 2.166 | -.628 | -.499 | - 2.305 ** | - 2.917 |
| 不動産業 | - .108 | -.078 | - 2.539 | - 1.770 | - 5.519 ** | - 3.572 | 8.166 ** | 8.409 |
| 飲食店・宿泊業 | 19.479 ** | 14.942 | - 9.769 ** | - 7.231 | - 10.277 ** | - 7.063 | .567 | .620 |
| 医療・福祉 | .846 | .759 | - 1.454 | - 1.260 | - 1.324 | - 1.065 | 1.932 * | 2.472 |
| 教育・学習支援業 | 15.095 ** | 15.552 | -.868 | -.863 | - 11.345 ** | - 10.473 | - 2.881 ** | - 4.231 |
| 複合サービス業 | 4.575 ** | 3.812 | .227 | .182 | - 3.641 ** | - 2.719 | - 1.160 | - 1.378 |
| サービス業 | 3.546 ** | 3.947 | - 1.263 | - 1.357 | - 4.957 ** | - 4.945 | 2.674 | 4.244 |
| 規模ダミー (Ref:5～29人) | | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 3.587 ** | 7.994 | 9.011 ** | 19.373 | - 2.074 ** | - 4.141 | - 10.524 ** | - 33.427 |
| 300～999人 | 3.679 ** | 7.454 | 5.762 ** | 11.263 | - 1.384 * | - 2.512 | - 8.057 ** | - 23.267 |
| 100～299人 | 4.906 ** | 9.983 | 1.839 ** | 3.610 | -.192 | -.350 | - 6.553 ** | - 19.007 |
| 30～99人 | 2.909 ** | 6.018 | .291 | .582 | .479 | .888 | - 3.679 ** | - 10.852 |
| 官公営 | - 2.529 ** | - 3.460 | 6.765 ** | 8.930 | 5.172 ** | 6.340 | - 9.408 ** | - 18.347 |
| 地域ダミー (Ref:それ以外) | | | | | | | | |
| 大都市圏 | -.387 | - 1.255 | 1.171 ** | 3.664 | - 2.586 ** | - 7.511 | 1.802 ** | 8.325 |
| 常用労働者増加率 | .044 ** | 5.953 | 8.731E - 05 | .012 | -.035 ** | - 4.313 | -.008 | - 1.641 |
| 常用名義比率 | -.002 | -.210 | .092 ** | 11.544 | -.016 † | - 1.836 | -.075 ** | - 13.832 |
| F | 67.702 ** | | 57.844 ** | | 44.649 ** | | 105.348 ** | |
| 自由度調整済みR ² | .115 | | .100 | | .078 | | .169 | |
| n | 10,800 | | 10,800 | | 10,800 | | 10,800 | |

注: **, *, † は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で有意なことを示す。

表7 各年齢層の構成比に関する重回帰分析の結果 (2007年)

| 2007年 | 29歳以下割合 | | 30～44歳割合 | | 45～59歳割合 | | 60歳以上割合 | |
|-----------------------|------------|---------|------------|----------|-------------|----------|------------|----------|
| | B | t値 | B | t値 | B | t値 | B | t値 |
| (定数) | 13.482 ** | 13.521 | 27.865 ** | 29.032 | 39.384 ** | 38.445 | 19.268 ** | 26.807 |
| 産業ダミー (Ref:建設業) | | | | | | | | |
| 鉱業 | - 6.081 ** | - 3.137 | - 2.296 | - 1.230 | 6.413 ** | 3.220 | 1.964 | 1.406 |
| 製造業 | 1.123 | 1.529 | .684 | .967 | -.690 | -.914 | - 1.117 * | - 2.109 |
| 電気・ガス業 | - 2.550 * | - 2.369 | 1.338 | 1.292 | 3.031 ** | 2.741 | - 1.819 * | - 2.345 |
| 情報通信業 | 9.342 ** | 10.826 | 9.482 ** | 11.415 | - 12.978 ** | - 14.639 | - 5.845 ** | - 9.397 |
| 運輸業 | - 3.675 ** | - 3.671 | - 4.942 ** | - 5.128 | 6.248 ** | 6.075 | 2.369 ** | 3.282 |
| 卸・小売業 | 5.595 ** | 6.402 | -.123 | -.146 | - 2.451 ** | - 2.730 | - 3.021 ** | - 4.795 |
| 金融・保険 | 2.849 | 2.981 | 1.305 | 1.419 | -.843 | -.859 | - 3.311 ** | - 4.807 |
| 不動産業 | .505 | .495 | - 4.541 ** | - 4.617 | - 3.379 ** | - 3.219 | 7.414 ** | 10.068 |
| 飲食店・宿泊業 | 20.007 ** | 22.266 | - 9.480 ** | - 10.961 | - 10.108 ** | - 10.949 | -.419 | -.647 |
| 医療・福祉 | .688 | .761 | - 2.903 ** | - 3.338 | .918 | .989 | 1.298 * | 1.992 |
| 教育・学習支援業 | 12.790 ** | 15.327 | -.860 | - 1.071 | - 8.240 ** | - 9.612 | - 3.690 ** | - 6.134 |
| 複合サービス業 | 3.965 ** | 4.398 | .064 | .074 | - 1.383 | - 1.493 | - 2.646 ** | - 4.072 |
| サービス業 | 4.678 ** | 5.660 | - 3.487 ** | - 4.383 | - 4.937 ** | - 5.814 | 3.746 ** | 6.287 |
| 規模ダミー (Ref:5～29人) | | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 4.076 ** | 8.434 | 5.651 ** | 12.148 | - 1.116 * | - 2.249 | - 8.610 ** | - 24.717 |
| 300～999人 | 3.929 ** | 7.320 | 3.348 ** | 6.479 | - 1.044 † | - 1.894 | - 6.232 ** | - 16.107 |
| 100～299人 | 1.926 ** | 3.458 | .995 † | 1.855 | .721 | 1.260 | - 3.642 ** | - 9.069 |
| 30～99人 | 2.107 ** | 3.847 | -.008 | -.014 | .154 | .274 | - 2.254 ** | - 5.708 |
| 官公営 | - 2.780 ** | - 4.105 | 5.683 ** | 8.717 | 4.632 ** | 6.656 | - 7.534 ** | - 15.432 |
| 地域ダミー (Ref:それ以外) | | | | | | | | |
| 大都市圏 | .853 * | 2.536 | 1.574 ** | 4.863 | - 3.588 ** | - 10.386 | 1.161 ** | 4.792 |
| 常用労働者増加率 | .071 ** | 7.527 | -.004 | -.451 | -.060 ** | - 6.190 | -.007 | - 1.017 |
| 常用名義比率 | .002 | .323 | .085 ** | 12.251 | -.019 ** | - 2.597 | -.068 ** | - 13.105 |
| F | 87.073 ** | | 69.240 ** | | 61.344 ** | | 93.592 ** | |
| 自由度調整済みR ² | .143 | | .117 | | .105 | | .153 | |
| n | 10,804 | | 10,804 | | 10,804 | | 10,804 | |

注: **, *, † は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で有意なことを示す。

表8 各年齢層の構成比に関する重回帰分析の結果 (2009年)

| 2009年 | 29歳以下割合 | | 30～44歳割合 | | 45～59歳割合 | | 60歳以上割合 | |
|-----------------------|------------|---------|------------|---------|-------------|----------|------------|----------|
| | B | t値 | B | t値 | B | t値 | B | t値 |
| (定数) | 11.928 ** | 12.142 | 28.430 ** | 30.175 | 36.788 ** | 38.000 | 22.854 ** | 28.681 |
| 産業ダミー (Ref: 建設業) | | | | | | | | |
| 鉱業 | - 2.798 | - 1.381 | - 3.945 * | - 2.029 | 7.191 ** | 3.600 | - .448 | - .273 |
| 製造業 | 2.039 * | 2.445 | 1.987 * | 2.484 | - 1.021 | - 1.242 | - 3.005 ** | - 4.443 |
| 電気・ガス業 | - 4.257 ** | - 3.044 | 4.200 ** | 3.132 | 2.197 | 1.594 | - 2.140 * | - 1.887 |
| 情報通信業 | 7.147 ** | 7.078 | 10.343 ** | 10.679 | - 9.796 ** | - 9.844 | - 7.694 ** | - 9.393 |
| 運輸・郵便業 | - 4.240 ** | - 3.986 | - 1.187 ** | - 1.163 | 1.877 † | 1.790 | 3.551 ** | 4.115 |
| 卸・小売業 | 6.501 ** | 7.228 | .333 | .386 | - 3.108 ** | - 3.507 | - 3.108 ** | - 5.108 |
| 金融・保険 | 3.419 ** | 3.064 | .447 | .417 | .356 | .324 | - 4.222 ** | - 4.665 |
| 不動産・賃貸業 | 3.610 ** | 3.290 | - .421 ** | - .400 | - 6.309 ** | - 5.835 | 3.120 ** | 3.506 |
| 学術・研究 | 1.935 * | 2.070 | 8.056 ** | 8.985 | - 6.447 ** | - 6.998 | - 3.545 ** | - 4.675 |
| 宿泊・飲食業 | 17.281 ** | 16.977 | - 8.612 ** | - 8.821 | - 8.869 ** | - 8.841 | .199 | .241 |
| 生活関連サービス業 | 16.393 ** | 15.604 | - 3.895 ** | - 3.866 | - 11.658 ** | - 11.261 | - .840 | - .985 |
| 教育・学習支援業 | 1.825 † | 1.683 | - 2.057 * | - 1.977 | .990 ** | .926 | - .758 | - .862 |
| 医療・福祉 | 12.241 ** | 13.288 | 2.440 ** | 2.762 | - 9.238 ** | - 10.177 | - 5.443 * | - 7.284 |
| 複合サービス業 | - .399 ** | - .381 | 2.805 ** | 2.795 | 1.951 † | 1.892 | - 4.358 ** | - 5.134 |
| サービス業 | - .436 ** | - .485 | - 2.748 ** | - 3.183 | - 4.080 ** | - 4.599 | 7.264 ** | 9.948 |
| 規模ダミー (Ref: 5～29人) | | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 5.531 ** | 11.395 | 4.285 ** | 9.205 | - .571 | - 1.193 | - 9.246 ** | - 23.482 |
| 300～999人 | 5.685 ** | 10.378 | 2.822 ** | 5.372 | - 1.118 * | - 2.072 | - 7.389 ** | - 16.629 |
| 100～299人 | 2.943 ** | 5.248 | .550 | 1.022 | .410 | .742 | - 3.903 ** | - 8.581 |
| 30～99人 | 1.750 ** | 3.131 | .806 | 1.502 | .297 | .538 | - 2.853 ** | - 6.290 |
| 官公営 | - 1.694 * | - 2.136 | 1.655 * | 2.176 | 8.206 ** | 10.502 | - 8.167 ** | - 12.699 |
| 地域ダミー (Ref: それ以外) | | | | | | | | |
| 大都市圏 | 1.243 ** | 3.700 | 1.367 ** | 4.243 | - 3.393 ** | - 10.252 | .784 ** | 2.877 |
| 常用労働者増加率 | .003 | .317 | - .037 ** | - 4.783 | .015 † | 1.953 | .019 ** | 2.892 |
| 常用名義比率 | .006 | .978 | .069 ** | 10.957 | - .004 ** | - .613 | - .071 ** | - 13.416 |
| F | 69.437 ** | | 57.820 ** | | 46.931 ** | | 95.337 ** | |
| 自由度調整済みR ² | .131 | | .111 | | .092 | | .092 | |
| n | 10,482 | | 10,482 | | 10,482 | | 10,482 | |

注: **, *, † は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で有意なことを示す。

ているからである。

他方、「常用名義比率」は3時点とも「60歳以上」が負、「30～44歳」が正で有意である。継続雇用の推進により「嘱託」が増え常用名義比率の低下を招き、それが高齢層の雇用確保に結びついていると言えるだろう。そのような動向は、雇用確保措置が義務化される前から見られたと見て良い。なお「30～44歳」が正であることから、正社員の増加（常用名義比率の上昇）は、中堅層の増加に寄与することを示していると言える。

VI おわりに

本報告では、実施が義務化された雇用確保措置の「企業の高齢者雇用」への影響を見るために、企業の高齢者雇用状況とその変化を、厚生労働省『雇用動向調査』事業所票の個票再集計によって分析した。分析に用いたのは、2005年・2007年・

2009年の各上半期データである。

明らかになったことを列挙すると次のようになる。常用労働者に占める高齢層（60歳以上）の構成比は確実に増え、2005年の8.8%から2009年の11.6%へと高まった。この背景には雇用確保措置の普及があったように思われる。次いで年齢層別に、年齢計の常用労働者数に占める当該年齢層の常用労働者の構成比が、どのような要因によって決定するかを分析した。その結果、2005年と2007年に関しては、経営状況に関しては、「29歳以下」が正で、「45～59歳」が負であった。経営状況が良くなると人員を増加させるが、その際、多くの企業では若年層を採用するので前者は正になる。しかしその場合、中高年層の採用がないため、若年層の採用増により後者の中高年層の構成比は低下し負になる。このようなメカニズムが働いていると考えられた。この結果からは、高齢層の雇用を優先させた結果、若年層が仕事を

失ったという主張はあてはまらないと考えられた。しかし2009年では様相が異なっていた。ここでは、雇用増の多くは、雇用確保措置の実施に費やされたと考えられたからである。リーマンショックの直後という経済状況の影響かもしれない。ただし、高齢層の雇用増によって若年層（29歳以下）雇用が打撃を受けたとは言えなかった。その年齢層ではなく、それより少し年齢が高い中堅層（30～44歳）が負で有意となっていたからである。なお3時点とも、非正社員の増加が高齢者雇用の拡大につながっていたことから、継続雇用の普及によって「嘱託」が増え、それが高齢者雇用の拡大になっていると考えることができた。

ところで、2009年においても若年層に対する打撃が少なかった理由として、新卒者重視という企業の採用慣行が影響していると考えられる。それにより、若年層の雇用がある程度維持されたものと見て良い。しかし、そのような新卒重視の雇用慣行は中堅層の雇用の伸び悩みをもたらしたようである。この年齢層では非正社員の増加が、雇用の縮小につながっていたことを考えると、非正社員の正社員化を進めることが、今後この年齢層に対する対策として有益と思える。

人口構造の変化を考慮すれば、長期的には、高齢者就業を促進していくことは不可欠で、望ましいことでもある。しかし、景気の悪化する局面において、それをどう展開するのか。今後、検討が必要な課題であろう。

付記：本報告は、永野（2013）を要約し加筆修正したものである。なお、本稿で用いた集計結果は、筆者が再集計したものであり、厚生労働省の公表結果と一致しない場合もあり得る。

1) これら3時点の景気動向は、内閣府「景気基準日付」によ

ると、次のようになっている。景気は2002年1月に長い不況から脱して上昇過程に入り、それは2008年2月まで持続した後、下降局面に入る。その直後、2008年9月にはリーマンショックが発生し、景気は2009年3月まで急落することになる。このような動向を反映し、3時点の第2四半期の有効求人倍率と完全失業率を順に示せば、2005年の0.94倍と4.5%から、2007年の1.07倍と3.8%へと順調に推移したものの、2009年には反転し0.46倍と5.1%となる。山あり谷ありの3時点である。以下で示す結果は、このような景気動向の影響も反映している可能性があることに留意する必要がある。

- 2) 『雇用動向調査』における「常用労働者」とは、以下の①～③のいずれかに該当する者である。①期間を定めて雇われている者、②1カ月を超える期間を定めて雇われている者、③1カ月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2カ月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- 3) 『雇用動向調査』はサンプル調査であるので、収集したサンプルデータに一定の復元率を乗じて母集団に復元し、全体を把握している。以下の分析では、特にことわりのない限り、平均値や構成比等の記述統計量の集計に関しては復元後のデータを用い、多変量解析のような推測統計に関しては復元前の原データを用いる。

引用文献

- 井嶋俊幸（2004）「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」労働政策研究・研修機構編『中高年齢者の活躍の場についての将来展望』第4章、労働政策研究報告書、No.L6。
- 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」『日本労働研究雑誌』No.626。
- 玄田有史（2004）『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞出版社。
- 周燕飛（2012）「高齢者は若者の職を奪っているのか」労働政策研究・研修機構編『高齢者雇用の現状と課題』第5章、労働政策研究・研修機構。
- 永野仁（2012）「企業の人材採用の動向」『日本労働研究雑誌』No.619。
- （2013）「高齢者の雇用状況：「雇用動向調査」事業所票個票による分析」高齢・障害・求職者雇用支援機構編『高齢者の人材移動の現状と課題』調査研究報告書、本編第1章。

ながの・ひとし 明治大学政治経済学部教授。最近の主な論文に「離職行動とその後就業に関する実証研究」『明治大学社会科学研究所紀要』50巻2号（2012年）。労働経済学・人的資源管理論専攻。