

高齢者の雇用確保と企業側の調整

梶谷 真也

(京都産業大学准教授)

日本では、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）によって、定年後の継続雇用といった高齢者の雇用機会の確保や環境整備が進む。しかし、企業が高齢者の雇用確保を進める代わりになんらかの形で調整を行っている可能性は高い。本論文では、高齢者の雇用確保に伴う企業側の調整のうち、高齢者の賃金や仕事内容、高齢者と若年者との雇用の代替可能性に注目しながら、先行研究の知見を整理する。そして、企業調査のマクロデータを用いて、これらの調整がどの程度行われているのかを確認する。その結果、60歳前半の賃金は定年前と比べて減少するものの、継続雇用後の仕事内容や負担度の変更に応じて賃金が調整されていることが分かる。また、60歳以上従業員比率が高い企業ほど、「若年層が採用できない」ことを60歳前半の雇用確保の課題として挙げており、企業として高齢者と若年者の代替性を意識していることが示唆される。一方で、仕事内容が定年前と異なる場合においても、高齢労働者の身体的状況を考慮しながら彼（女）らが持つ技能の継承を図ったり職場の人手不足を補うというかたちで高齢労働者の配置が実施されていることが示される。ただし、仕事の負担量を調整しながらも定年前と同じ仕事を継続させることが、70歳までの就業機会確保につながっていることを指摘する。

目次

- I はじめに
- II 高齢者に対する労働需要の拡大
- III 高齢者の雇用確保に伴う企業側の調整
- IV マクロデータからみた企業側の調整
- V おわりに——70歳までの就業機会確保に向けての課題

I はじめに

出生率の低下と高齢化の進展は日本だけでなく世界各国で観察されている。United Nations (2019) が報告する2019年の女性一人あたり平均出生数 (Average number of live births per woman) をみると、ヨーロッパや北アメリカで1.7人、東アジ

アや東南アジアで1.8人、オーストラリア・ニュージーランドで1.8人、ラテンアメリカで2.0人と、1990年と比べて軒並み減少している。一方、65歳以上の高齢者が全人口に占める割合は、2050年にはヨーロッパや北アメリカで26.1%、東アジアや東南アジアで23.7%、オーストラリア・ニュージーランドで22.9%、ラテンアメリカでも19%に達すると予測される (United Nations 2019)。

若年者の人口比率が停滞し高齢者の人口比率が上昇すると、必然的に生産年齢人口 (現役層) の相対的な規模が縮小する。一国の生産活動を担う現役層のシェアが縮小し、社会保障制度などによって現役層に経済的に依存する人々が相対的に多くなると、一人当たりGDPの減少や伸びの鈍

化が予想され、社会保障財政の悪化にもつながる。この状況に備えて、多くの国では、公的年金の支給開始年齢を引き上げることで60歳台の高齢者に対して現役生活の延長を促している。Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019)によると、現行の制度においてOECD36カ国中20カ国で標準的な年金支給開始年齢が平均3.5歳引き上げられている。年金支給開始年齢の引き上げは、高齢者の労働供給を増やす（労働市場からの引退を遅らせる）効果を持つとされる。このことは欧米や日本を分析した多くの実証研究で明らかにされている（石井・黒澤 2009；Blundell, French and Tetlow 2016；Coile 2015；Kondo and Shigeoka 2017；Oshio, Shimizutani and Oishi 2020；Oshio, Usui and Shimizutani 2020）。

高齢者の生活レベルを低下させることなく年金支給開始年齢を引き上げるには、企業が高齢者を積極的に雇用しなければならない。欧米では年齢差別禁止に関する法律が制定されているが、必ずしも高齢者の雇用の増加に結びついているわけではない（Lahey 2010；櫻庭 2014）。一方、日本ではほとんどの企業が定年制を持つ。労働政策研究・研修機構が全国の従業員数50人以上の民間企業（農林漁業・工業・複合サービス業は除く）を対象に2019年に実施した『高齢者の雇用に関する調査』によると、回答企業の94.7%が定年制を持つ（労働政策研究・研修機構 2020）。ただし、日本では高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高齢者雇用安定法）によって、定年後の継続雇用といった高齢者の雇用機会の確保や環境整備が進んでいる。高齢者雇用安定法は1971年（1986年に現法律名に名称変更）に制定された後、何度も法律の改正が行われている。現在は65歳までの継続雇用措置などの雇用確保義務に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するための努力義務が企業、すなわち労働需要側に課されている。

このように、労働供給側の介入である年金支給開始年齢引き上げと労働需要側の介入である高齢者雇用安定法の改正によって高齢者の雇用促進が図られていることが、日本における高齢者

の労働市場の特徴といえる。近藤（2014）は、『労働力調査』の調査票情報を使って、65歳までの雇用確保が義務化された2006年施行の高齢者雇用安定法改正が60歳台前半の高齢者の就業状態に与えた影響を分析している。そして、雇用確保の義務化は労働力率と就業率とともに上昇させること、労働力率よりも就業率のほうが変化は大きいこと、就業率の上昇のほとんどが、同じ企業に継続して雇用される人の増加によるものであることを示す。さらに、転職入職者数は雇用確保義務化の前後で大きく異ならず、法改正が60歳台の転職入職者を締め出すような効果は強くなかった可能性を指摘する。この結果は、雇用機会の拡大によって就業率が上昇し、それに誘発され労働供給も増加したと解釈できる。

ただし、高齢者雇用安定法改正前も60歳以上の雇用が禁止されていたわけではない。近藤（2014）が指摘するように、もし法改正によって増えた雇用が、法律で義務付けされなければ雇わないほうが企業にとって望ましい人たちならば、企業が高齢者の雇用確保を進める代わりになんらかの形で調整を行った可能性は高い。例えば、高齢者の賃金や雇用条件の変化、高齢者その他の年齢層の雇用との代替や高齢者と資本との補完などが調整の経路として挙げられる。これらの調整はそれぞれどれぐらいの企業で行われているのだろうか。そして、これらの調整は高齢者の雇用促進にどれぐらい寄与するのだろうか。

本論文では、高齢者の雇用確保に伴う企業側の調整のうち、高齢者の賃金や雇用条件の変化、高齢者その他の年齢層との雇用の代替に注目する。そして、これらの調整と高齢者の雇用との関係について先行研究をもとに整理しながら、労働政策研究・研修機構が2015年に実施した『高齢者の雇用に関する調査』のマイクロデータを用いて、上記の調整がどの程度行われているのかを議論する。また、2021年4月からの改正高齢者雇用安定法施行で導入された70歳までの就業機会確保措置の努力義務に関して、上記のような企業側の調整による70歳までの就業機会確保の可能性を確認する。

本論文の構成は以下のとおりである。続くⅡで

は、多くの日本企業が採用する定年後の継続雇用制度の合理性について経済学の視点から考える。Ⅲでは、高年齢者の雇用確保に伴う企業側の調整のうち、賃金や雇用条件、高年齢者との年齢層、特に若年層との雇用の代替可能性について先行研究で明らかにされた知見を整理する。Ⅳではこれらの企業側の調整についてマイクロデータを使って確認する。そして、最後に70歳までの就業機会確保の可能性を確認しながら全体をまとめる。

Ⅱ 高年齢者に対する労働需要の拡大

現在（2021年4月施行）の高年齢者雇用安定法では、従前の「60歳未満の定年禁止」「65歳までの雇用確保措置の義務」に加えて、「70歳までの就業機会確保措置の努力義務」を課している。65歳までの雇用確保措置とは、「65歳までの定年引き上げ」「定年制の廃止」、再雇用制度や勤務延長制度など「65歳までの継続雇用制度の導入」であり、企業はこれらのうちのいずれかを講じる必要がある。この内訳をみると、多くの企業は定年後に継続雇用制度を導入することで対処している。厚生労働省が従業員31人以上の企業の状況をまとめた『高年齢者の雇用状況』の2020年集計結果によると、定年制を廃止した企業の割合は2.7%、定年を引き上げた企業の割合は20.9%であるのに対して、継続雇用制度を導入した企業の割合は76.4%にのぼる。

定年制の廃止や定年引き上げが困難な理由を経済学の文脈から探すには、「なぜ定年制が存在するのか」を考察したLazear（1979）による後払い賃金のモデルが参考になる。このモデルでは、労働者の企業での生産性（限界生産力価値）と留保賃金が等しくなる時点がその労働者にとっての事前の最適な退職年齢（ T^* ）であること、企業は労働者の働きぶりを常時把握することはできないが事後的に把握することはある程度可能で、それに基づいて労働者を解雇することができることを仮定する。そして、これらの仮定のもとでは、勤続年数が短い場合は労働者の生産性よりも低い水準の賃金を払い、勤続年数が長くなったときに生産

性よりも高い水準の賃金を支払うことで、労働者に長期勤続するインセンティブを与えることができるということが示される。ただし、勤続年数が長くなると賃金と生産性の差異が大きくなるため、労働者は退職年齢（ T^* ）では自発的に退職しない。そのため、この年齢に達したら雇用契約を打ち切る必要がある。それが定年年齢である。

大橋（1990）は、長期の雇用関係を前提に成立する企業内労働市場の枠組みの中で定年制の機能や定年年齢の決定に関する議論をするために、Lazearモデルでの仮定をより現実的なものに修正して分析する。具体的には、内部昇進制を取り入れたモデルで、企業が定年年齢と賃金プロファイルを決める利潤最大化問題を考える。このモデルでは、企業にはふたつの仕事（生産的仕事と管理的仕事）があり、生産的仕事の賃金は定額だが管理的仕事の賃金には努力に応じた能力給が加算され、生産的仕事での努力水準が管理的仕事への昇進時期に影響を与えるという内部昇進の要素を仮定する。そして、このモデルにおいても、定年制が存在するためには昇進後の賃金が生産性を上回る必要があることが示される。また、定年の引き上げは労働者の昇進を遅らせる可能性も指摘される。一方、中馬・樋口（1995）は、長期雇用者（正規雇用）と短期雇用者（非正規雇用）の賃金プロファイルの変化とそれぞれの採用比率の変化について、人的資本理論に基づいた二期モデルを用いて分析する。このモデルでは、経済環境の違いによって企業が長期雇用者に求める人的資本レベルは異なり、彼（女）らの賃金プロファイルにもその影響が及ぶことを想定している。そして、このモデルにおいても、経済環境の変化などによって壮年期に賃金が生産性を上回る可能性が示される。

生産性と賃金プロファイルとの関係を検証する先行研究では、若年期の賃金は生産性と比べて賃金が低く、壮年期の賃金は生産性と比べて高いことを示す分析が多い（児玉・小滝 2010）。例えば、1993年から2003年までの『工業統計調査』と『賃金構造基本統計調査』をリンクしたデータセットを使って、日本の製造業の事業所における労働者の生産性と賃金との比較を行った川口ほか

(2007) は、若年労働者は生産性以下の賃金を、中高年労働者は生産性以上の賃金を得ていることを示す。これらの指摘は、定年制が存在する合理性をサポートする。

定年制の廃止や定年引き上げは、勤続年数が長くなった労働者の賃金が生産性を上回るという後払い方式の賃金プロファイルの下では企業に損失を生じさせる。損失を回避するには、企業は賃金プロファイル全体を見直す必要がある。日本のマイクロデータを使った分析でも、定年引き上げは賃金プロファイルの傾きを緩やかにし、同じ勤続年数でも定年引き上げを実施した企業では賃金が低下する傾向にあることが確認されている（最近の研究では Kimura, Kurachi and Sugo 2019）。ただし、その見直しには、労使間交渉など多くの調整費用が見込まれる。一方、継続雇用制度は、定年制の廃止や定年の引き上げとは全く異なる措置である。定年の引き上げは従前と同じ雇用形態で雇用を継続することを意味するのに対して、継続雇用は定年退職して雇用契約を結び直すことを含む。後者の場合、再雇用時の賃金を生産性に見合う水準に設定すれば、賃金プロファイル全体の見直しを避けることができる。この場合も、後払い方式の賃金プロファイルの下では、定年後の賃金が低下することになる。

高年齢者が再雇用制度を使って同じ企業で継続的に働くことは、労働者の人的資本活用という観点から効率的かもしれない。例えば、定年まで蓄積した人的資本が企業特長的なものであれば、定年後に他企業に再就職する場合と比べて、継続雇用のほうがその人的資本は使われる。八代（2009）は、企業が定年到達者を継続的に雇用する場合は定年前と同じ仕事を担当させるのが理にかなっていると指摘している。また、高年齢者を新たに採用する場合には新しい仕事をするために更新しなければならない人的資本のストックも多く、採用に係る固定費用は高くなる（Hutchens 1986）。実際、定年に到達した高年齢者はその多くが継続雇用を希望している。2020年『高年齢者の雇用状況』（厚生労働省）によると、過去1年間に60歳定年制の企業における定年到達者のうち85.5%は継続雇用者である。このことは、定年後に他企業

へ再就職するよりも同じ企業で継続的に働くほうがよい待遇を得られる可能性を示唆する¹⁾。

ただし、定年後の賃金低下と定年前と同じ仕事をさせることを同時に追求すれば、結果的に「仕事は変わらないが賃金は低下する」という状況が発生し、同一労働同一賃金の原則に抵触する。実際に、継続雇用制度の下での処遇については、定年前と仕事内容などがほとんど変わっていないにもかかわらず有期で雇用契約を結び直したことで、基本給や諸手当などに大きな相違が生じるケースもある。このようなケースに関しては、不合理な労働条件の相違としてパートタイム・有期雇用労働法第8条違反とされる可能性がある²⁾。しかしながら、高年齢者雇用安定法には継続雇用の際の賃金や労働時間に関する明確な規定はなく、原則として企業側が提示する労働条件の決定は企業側の合理的裁量に委ねられている³⁾。

Ⅲ 高年齢者の雇用確保に伴う企業側の調整

高年齢者の雇用確保が求められる企業は、高年齢労働者の賃金をどれぐらいの水準に設定しているのだろうか。また、その場合に仕事内容や負担量は変化しているのだろうか。前者の問題意識については、Kondo（2016）が2006年施行の高年齢者雇用安定法改正による65歳までの継続雇用義務化が高年齢者の賃金（ボーナスを除いた年間収入）に与える効果を検証している。『賃金構造基本統計調査』のマイクロデータを用いて分析した結果、法改正後に60歳に達した高年齢者の賃金は大きく低下したことを示す。ただし、Kondo（2016）は、この60歳時点での賃金減少には、同じぐらいの生産性を持つ労働者の真の賃金減少による変化に加えて、定年後も働き続ける高年齢者が増加したことによる変化が含まれることを指摘する。法改正前において定年後も働き続ける高年齢者は、企業が定めた選抜基準を満たすなど、相対的に生産性の高い労働者だったと考えられる。また、前述の2019年『高年齢者の雇用に関する調査』によると、定年年齢の下限である60歳直前の賃金を100とした場合の61歳での賃金の平

均値は最も高い賃金水準の人で 89.6, 平均的な賃金水準の人で 78.7, 最も低い賃金水準で 70.8 である。これらの平均値の計算では, 定年年齢が 61 歳以上の企業が含まれたり企業規模や産業などの属性が考慮されていないことに留意する必要があるものの, 60 歳を境として賃金は減少していることが分かる⁴⁾。

一方, 60 歳直前と比べて 60 歳以降の仕事内容や負担量に変化はみられるのだろうか。梶谷 (2011) は, 2004 年に厚生労働省が実施した『高年齢者就業実態調査』の集計データを使って, 60 歳から 64 歳の男性労働者について 55 歳時の職業と現在の職業が同じ割合を計算している。表 1 に示すように, 例えば 55 歳時に管理的仕事をしてきた人が現在も管理的仕事をしている割合は 54.7% と相対的に低い (パネル A) のに対して, 現在管理的な仕事をしている人が 55 歳時も管理的仕事だった割合は 84.9% と高い (パネル B)。この結果は, 管理的な仕事の場合, 60 歳以降も同じ仕事に就ける人は限られることを示唆している。一方, 55 歳時に保安の仕事をしてきた人が現在も保安の仕事をしている割合は 74.2% と高い (パネル A) のに対して, 現在保安の仕事をしている人が 55 歳時も保安の仕事だった割合は 20.8% と相対的に低い (パネル B)。これは, 現在保安の仕事に就く人の多くは他の職種に就いていたことを意味する。ただし, この結果には定年後に他企業で再雇用された場合なども含まれており, 継続雇用者か否かの識別ができていない。

久米ほか (2021) は, 経済産業研究所が実施した『平成 29 年転勤・移動・定年に関するアンケート調査』のうち 300 人以上の大企業を退職して現在就業中の 61 歳から 65 歳までのサンプルを用いて, 継続雇用制度の実態について分析してい

る。継続雇用された人とそれ以外の人を比較した結果, 継続雇用者のほうが「定年前と同じ仕事である」人に加えて「同じ仕事だがその一部あるいは業務量が減っている」人の割合は高く, 「定年前の仕事と関係のない仕事である」人の割合がかなり少ないことを指摘する。このことから, 継続雇用の場合には定年前と同じ仕事だが負担を減らすなどの調整が行われている可能性が高い。

高齢者に対する雇用機会を増やす政策は, それが人口構成の変化に対応したものである限りにおいて望ましく, 他の年齢層の雇用機会を必要以上に減少させることは政策的に望ましくない (三谷 2001)。例えば, 太田 (2012) が指摘するように, 高齢者に対する雇用拡大が若年者の採用に与える効果の経路はいくつか考えられる。ひとつは高齢労働者と若年労働者の仕事の類似性である。両者の仕事が代替的であれば, 利潤最大化を目指す企業にとって継続雇用の義務化は若年者の採用を減少させる効果を持つ。逆に, 両者の仕事が補完的ならば, 継続雇用の義務化は若年者の採用を増加させる効果を持つ。さらに, 継続雇用の義務化で労働者をより長く雇用することから生じる経路も考えられる。既存の労働者が多ければその分だけ新規採用率は少なくて済む。すなわち, 継続雇用の義務化によって企業は若年者の採用を控える。これは仕事間の代替とは関係なく生じる。政策的に増大させた高齢者に対する雇用が他の年齢層, 特に若年層の雇用機会を縮小させていないのだろうか。

欧州の研究を中心にサーベイした Böheim and Nice (2019) によると, 全体的には高齢者と若年者の雇用率に正の相関が観察されており, 高齢者の雇用を増やすことで若年労働者の雇用が減るという証拠は限られている。ただし, 高齢労働

表 1 55 歳時の仕事と現在の仕事とが同じと回答した 60~64 歳男性の割合

A: 55 歳時の職業を基準とする場合

(単位: %)

55 歳時の職業	専門的職業	管理的な仕事	事務	販売	サービス	保安	運輸・通信	生産工程・労務
	71.4	54.7	59.6	65.1	73.6	74.2	74.6	79.5

B: 現在の職業を基準とする場合

現在の職業	専門的職業	管理的な仕事	事務	販売	サービス	保安	運輸・通信	生産工程・労務
	77.0	84.9	42.3	77.0	47.6	20.8	84.5	78.7

注: 梶谷 (2011) から抜粋・一部加工

出所: 『高年齢者就業実態調査』(厚生労働省) 個人票 (原表第 18 表) より作成

働者と若年労働者の間の代替可能性を分析する場合、省略変数や同時性など内生性の対応に関する困難が伴う。太田 (2012) と Kondo (2016) は、2006 年施行の高年齢者雇用安定法改正による 65 歳までの継続雇用義務化に注目することで、内生性の問題を考慮しながら高年齢者雇用が企業の若年採用に与える影響を分析する。そのうち、太田 (2012) は、2004 年から 2008 年までの『雇用動向調査』の産業 (中分類) 別データを用いて、55 歳以上労働者に占める 60 歳以上の割合 (高齢化指標) が若年労働者に占める新規採用の割合 (若年採用率) に与える影響は継続雇用の義務化が生じた 2006 年前後で異なるかに注目する。そして、2005 年以前では高齢化指標の係数のほとんどは統計的に有意に観察されないのに対して、2006 年以降では女性のパートタイム労働者の採用比率に負の影響が観察されることを示す。この結果は継続雇用の義務化が若年の新規採用を抑制した可能性を指摘している。一方、Kondo (2016) は『雇用動向調査』のマイクロデータを使って大規模事業所のパネルデータを構築し、65 歳までの継続雇用義務化による高年齢者雇用の増加が他の年齢層の新規採用に与える影響を分析する。そして、継続雇用義務化が中高年女性のパートタイム労働者の採用を抑制した可能性を示す一方で、若年のフルタイム雇用を増やすことを明らかにし、高年齢者雇用と若年者の採用との間に明確な代替関係は観察されないことを指摘する⁵⁾。

定年まで勤務した高年齢者は一般的なものから企業固有なものまで幅広い知識と経験を積んでいる。これらの知識や経験を他の労働者と共有して労働者の育成につなげているのならば、高年齢労働者と他の労働者が補完的な関係にあるとも解釈できる。Göbel and Zwick (2013) は 1997 年から 2005 年にかけてのドイツの事業所データを用いて、短時間労働や職業訓練などの高年齢労働者に対する人事施策と高年齢労働者の生産性との関係を分析する。その中で、異なる年齢層が混在する作業チームを採用する企業では、高年齢者だけでなく若年者の生産性も相対的に高いことを示す。これは、グループ内で一緒に働く異なる年齢層の生産性の間に波及効果があることを示唆してい

る。一方、Kawata and Owan (2020) は、日本の製造業の人事データを使って、同僚の仕事満足度に対する高年齢労働者の潜在的なピア効果の有無を検証する。高年齢労働者の持つ幅広い知識や経験を他の労働者と共有できているならば、高年齢者は実質的に正のピア効果を持つと解釈できる。しかし、高年齢者のスキルが陳腐化する可能性を考慮すれば、高年齢労働者は負のピア効果を発揮するかもしれない。これらの効果のうちどちらが大きいかを知ることは、高年齢者を企業内で効率的に配置して職場の生産性を向上させるためのヒントにつながる。分析の結果、能力の高い高年齢者と一緒に働くと同僚の仕事満足度が高いこと、高年齢者と一緒に働くと 50 歳台の同僚の仕事満足度が高いことなど、同僚の仕事満足度に対するピア効果が高年齢労働者の能力や同僚の年齢に応じて異なることが示される。加えて、Kawata and Owan (2020) は同僚の能力開発 (トレーニング) の頻度に対する高年齢労働者の潜在的なピア効果についても分析し、高年齢者と一緒に働くことで 30 歳台から 40 歳台の同僚がより多くのトレーニングを受けることも明らかにする。高年齢者の知識や経験を職場内で共有して労働者の育成を図っている企業側の行動が示唆される。

IV マイクロデータからみた企業側の調整

前節では、高年齢労働者の賃金や仕事内容に関する変化について、先行研究の知見を紹介した。そして、日本の高年齢労働市場においては、定年年齢の下限である 60 歳を境として賃金が減少していること、定年前後で労働者の職種が変わったり定年前と同じ仕事だが負担を減らすなどの調整が行われていること、高年齢者雇用と若年者雇用との間に明確な代替関係は観察されないこと、高年齢労働者の知識や経験について企業は職場内での継承を図っている傾向にあることが示唆された。本節では、これらの点をマイクロデータから確認していく。

本節で用いるマイクロデータは、2015 年 7 月に労働政策研究・研究機構が実施した『高年齢者の

雇用に関する調査』である。この調査は全国の従業員数50人以上の民間企業（農林漁業・工業・複合サービス業は除く）を無作為に抽出した2万社を対象に実施され、そのうち6187社から回答を得た。回答企業の内訳を業種別にみると、製造業が28.4%、運輸業が9.9%、卸売・小売業が18.4%、サービス業が24.5%、その他の産業が15.7%である。また企業規模別にみると、従業員数が1～49人の企業は6.9%、50～99人の企業は39.2%、100～299人の企業は35.7%、300～999人の企業は11.2%、1000人以上の企業は3.6%である⁶⁾。

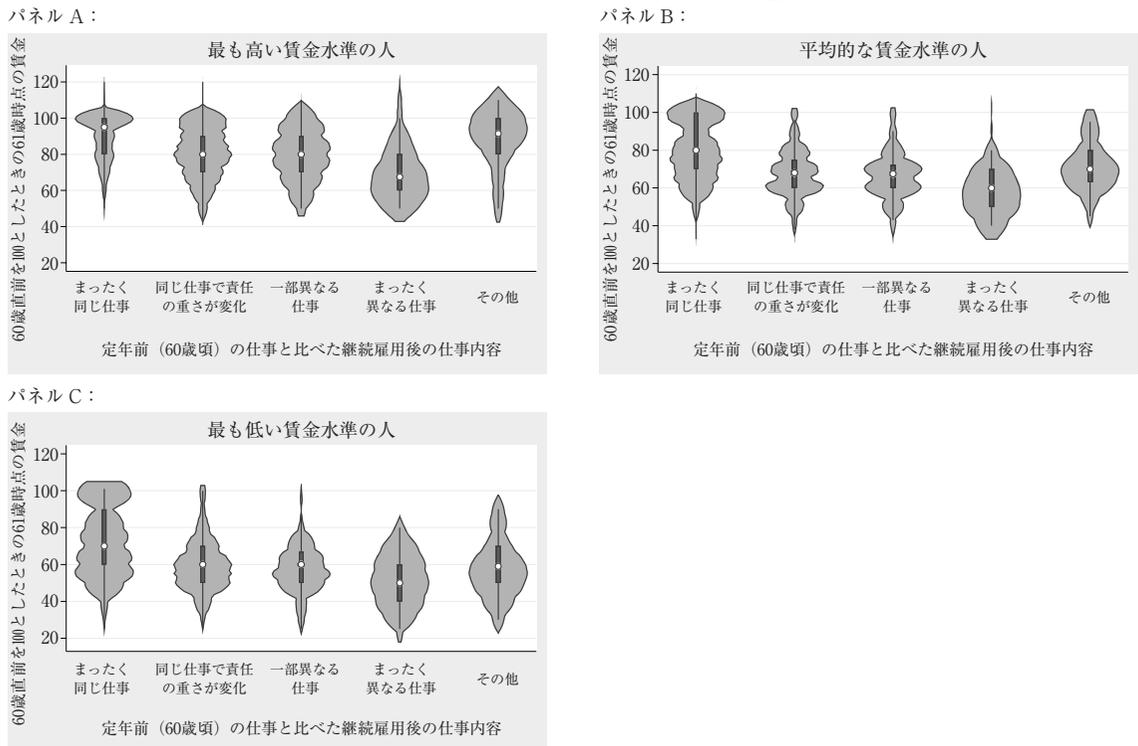
以降の分析では、定年後の継続雇用に焦点を当てるために、定年制を持つ企業を分析対象とする。『高齢者の雇用に関する調査』では、60歳前半の継続雇用者の勤務実態や60歳前半の賃金や評価制度、65歳以降の高年齢者の雇用状況について回答企業に尋ねている。具体的には、企業が回答する「60歳前半の賃金水準」「60歳直前と比べて61歳時点での賃金水準」「継続雇用後の仕事内容」「60歳前半の継続雇用者に対する

賃金決定で考慮する点」「高年齢者を職場に配置する場合の配慮」「60歳前半の雇用確保上の課題」、そして「65歳以降の雇用確保の状況」を利用して、高年齢労働者の賃金水準や仕事内容、負担量に関する変化を確認していく。これらの項目についてすべての情報が利用可能な企業にサンプルを限定した結果、サンプルサイズは2442となる⁷⁾。作成した変数の定義と基本統計量は附表1にまとめている。

1 高年齢労働者の賃金と仕事内容の変化

最初に、高年齢労働者の賃金と仕事内容の変化について確認しよう。図1では、60歳直前の賃金を100としたときの61歳時点賃金の分布を継続雇用後の仕事内容別に表している。61歳時点の賃金が最も高い水準の場合（パネルA）をみると、「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」の場合の賃金は60歳直前の賃金と同じ水準となるケースが最も多い。それに対して、「定年前と同じ仕事だが責任の重さが変わる」場合や「一部異なる

図1 継続雇用後の仕事内容別にみた61歳時点の賃金水準



注：上図は箱ひげ図と推定されたカーネル密度の分布で構成され、丸印は61歳時点の賃金水準の中央値、ボックスは四分位範囲をそれぞれ示す。
出所：労働政策研究・研修機構『高齢者の雇用に関する調査』より筆者作成。

仕事」の場合の賃金では、60歳直前の賃金よりも20%ポイントほど低下するケースが最も多い。「まったく異なる仕事」の場合の賃金水準はさらに低下している。これらの傾向は61歳時点の賃金が平均的な水準の場合（パネルB）や最も低い水準の場合（パネルC）でも基本的には同じだが、賃金分布の形状は最も高い水準の場合（パネルA）と比べて下側に膨らんでいる。特に、「まったく同じ仕事」の場合に注目すれば、賃金分布の形状は双峰型であり60歳直前の賃金と同じ水準の場合と減少する場合に大きく分かれている。

ただし、継続雇用後の賃金は定年前後の仕事内容の変化だけでなく、業種や企業規模、企業内の賃金決定基準によって異なりうる。そこで、これらの要素をコントロールしたうえで、継続雇用後

の賃金と定年前後の仕事内容の変化との関係を表2にまとめる。ここでは、継続雇用後の賃金を表すいくつかの指標を仕事内容や賃金決定基準、企業属性に回帰する。60歳前半の平均的な年取を被説明変数とした結果を(1)列と(2)列に示す。(1)列と(2)列の被説明変数の違いは、年取に企業年金と公的給付を含めるか否かである。(1)列では給与だけでなく企業年金や公的給付を含む60歳前半の平均的な年取を、(2)列では企業年金や公的給付を除く平均的な年取をそれぞれ用いる。60歳前半の賃金決定には在職老齢年金や雇用保険の高年齢者雇用継続給付などが影響するという指摘がある（例えば、近藤2017）。(1)列と(2)列の結果を比較すると、60歳前半の継続雇用者に対する賃金決定で「在職老齢年金」や

表2 継続雇用後の仕事内容と賃金水準との関係（最小二乗法）

	(1)	(2)	60歳直前の賃金を100としたとき		
			61歳時点賃金 (最も高い水準)	61歳時点賃金 (平均的な水準)	61歳時点賃金 (最も低い水準)
継続雇用後の仕事内容					
同じ仕事で責任の重さの変化	-8.025* (4.824)	-20.194*** (4.978)	-7.166*** (0.603)	-5.458*** (0.590)	-7.642*** (0.716)
一部異なる仕事	-12.616 (7.839)	-26.459*** (7.890)	-8.739*** (0.960)	-6.925*** (0.985)	-10.206*** (1.127)
まったく異なる仕事	-41.360** (18.831)	-47.811** (19.720)	-13.438*** (3.621)	-12.719*** (3.983)	-14.196*** (3.379)
その他	21.583 (33.094)	25.535 (35.120)	-3.199 (3.025)	1.382 (4.029)	-8.252** (3.885)
60歳前半の継続雇用者に対する賃金決定時の考慮点					
業界他社の状況	-8.054 (5.470)	-12.973** (5.320)	-2.736*** (0.724)	-2.261*** (0.747)	-3.486*** (0.850)
市場賃金・相場	6.846 (5.656)	9.560* (5.603)	2.443*** (0.687)	3.072*** (0.666)	2.259*** (0.810)
60歳到達時の賃金水準	18.672*** (4.293)	19.783*** (4.332)	0.395 (0.544)	0.606 (0.545)	0.125 (0.644)
初任給水準	-18.479** (8.046)	-16.956** (8.566)	-1.425 (1.140)	-1.142 (1.117)	-1.491 (1.365)
最低賃金	-43.337*** (5.725)	-42.274*** (5.686)	-0.633 (0.786)	-0.328 (0.827)	-1.209 (0.941)
知識・技能・技術	12.163*** (4.227)	12.722*** (4.289)	1.751*** (0.529)	3.944*** (0.546)	0.435 (0.624)
退職金受給状況	15.265 (10.537)	18.509* (10.022)	0.193 (1.335)	0.945 (1.440)	-1.568 (1.736)
在職老齢年金受給状況	8.250 (6.214)	-14.594** (6.353)	-0.668 (0.772)	0.029 (0.834)	-1.492* (0.879)
高年齢者雇用継続給付受給状況	-10.560* (5.392)	-26.938*** (5.380)	-4.212*** (0.674)	-2.703*** (0.756)	-3.801*** (0.753)
サンプルサイズ	2,442	2,442	2,442	2,442	2,442
Adjusted R ²	0.10	0.14	0.32	0.22	0.29
F検定 H ₀ : 定数項以外の変数の係数がゼロ	10.58***	15.91***	49.88***	32.45***	37.63***

注：1) () 内の数値は不均一分散を考慮した標準誤差である。

2) *, **, *** はそれぞれ有意水準 10%, 5%, 1% で統計的に有意であることを示す。

3) 推定モデルに含まれる企業属性に関する変数の係数と定数項は掲載を省略している。

「高年齢者雇用継続給付」の受給状況を考慮する企業では、企業年金や公的給付を除く平均的な年取が統計的に有意に低い(2)列)。それに対して、企業年金や公的給付を含む平均的な年取(1)列)では、「在職老齢年金受給状況」の係数は非有意、「高年齢者雇用継続給付受給状況」の係数は(2)列のそれよりも小さく統計的有意性も低い。このことは、在職老齢年金や雇用保険の高年齢者雇用継続給付を考慮しながら60歳台前半の賃金水準が決められているという指摘と整合的である。

このような企業内の賃金決定基準をコントロールしたうえで、企業年金や公的給付を除いた(2)列の結果に注目しよう。「同じ仕事で責任の重さが変化」「一部異なる仕事」「まったく異なる仕事」のいずれの係数も負であることが統計的に有意に確認される。そして、定年前と「同じ仕事」を基準として「同じ仕事で責任の重さが変化」「一部異なる仕事」「まったく異なる仕事」という順での移行が仕事内容の変化の大きさを表すと考えれば、仕事内容の変化が大きくなるほど継続雇用後の賃金がより低くなっていることがわかる。これらは、定年前後での賃金変化で捉えても同じように観察される。(3)列から(5)列は、60歳直前の賃金を100としたときの61歳時点賃金を被説明変数とした場合の結果である。61歳時点賃金の水準が「最も高い人」「平均的な人」「最も低い人」のいずれの場合でも、仕事内容の変化が大きくなるほど61歳時点の賃金はより低いということが統計的に有意に確認される。これらの結果は、継続雇用後の仕事内容や負担量の変化に応じて賃金が調整されていることを意味する。

2 高年齢者雇用と若年者雇用との代替可能性

『高年齢者の雇用に関する調査』では60歳台前半の雇用確保にあたっての課題を複数尋ねており、そのうちのひとつとして回答企業の25%が「若年層が採用できず年齢構成がいびつになる」ことを挙げている。この質問を利用して、継続雇用によって高年齢労働者が多い企業ほど若年者の採用が少なる可能性を確認したい。雇用確保の対象となる60歳台前半の労働者が多くなればなる

ほど「若年層が採用できない」ことを課題として挙げるならば、雇用の代替が発生していると解釈できる。そこで、「若年層が採用できない」と回答したか否かのダミー変数を60歳以上従業員比率と継続雇用後の仕事内容、企業属性に回帰する。なお、高年齢者と若年者の代替性に関する先行研究では、若年労働者数(率)や若年採用者数(率)を被説明変数に用いることが一般的であり、本論文での分析手法とは異なる。しかしながら、「若年層が採用できない」ことを60歳台前半の雇用確保の課題として挙げることは、企業として高年齢者と若年者との代替性を意識していることの表れでもある。

表3に示すように、60歳以上従業員比率が高いほど「若年層が採用できない」と回答する確率は上昇することが統計的に有意に確認できる。また、継続雇用後の仕事内容に注目すれば、定年前と「同じ仕事」と比べて「同じ仕事だが責任の重さが変化」する場合に「若年層が採用できない」と回答する確率が統計的に有意に高まっている。これは、責任の重さが軽減される高年齢者の仕事が若年者の仕事と類似していることを捉えている

表3 高年齢者雇用と若年者雇用との代替可能性
(プロビットモデル)

	(1)
	60歳台前半の雇用確保のために若年層が採用できない 限界効果
60歳以上従業員比率	0.141* (0.080)
継続雇用後の仕事内容	
同じ仕事で責任の重さが変化	0.077*** (0.020)
一部異なる仕事	0.049 (0.035)
まったく異なる仕事	-0.102 (0.091)
その他	0.084 (0.129)
サンプルサイズ	2,442
Adjusted McFadden's index	0.01
Wald検定 H_0 : 定数項以外のすべての変数の係数がゼロ	55.07***

注: 1) () 内の数値は不均一分散を考慮した標準誤差である。

2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

3) ダミー変数の限界効果は、ダミー変数が0から1になった場合の変化分を示す。

4) 推定モデルに含まれる企業属性に関する変数の限界効果は掲載を省略している。

のかもしれない。

3 高齢労働者の配置における配慮

定年前と比べて仕事の負担量や仕事内容に変更が生じるならば、企業がどういう点に配慮しながら継続雇用者を配置するのにも関心が集まるだろう。例えば、前節で紹介したように、企業は高齢者の知識や経験を職場内で継承することに配慮しながら継続雇用後の働き方を調整しているのかもしれない。『高齢者の雇用に関する調査』では企業に対して継続雇用者を配置する際に配慮している内容を尋ねている。この回答割合をまとめると、「本人の希望への配慮」が61%、「慣れている仕事に継続して配置」が83%、「肉体的負担が少ない仕事に配置」が24%、「技能やノウハウの継承が円滑に進むように配置」が36%などとなる(附表1)。これらの配慮の有無と継続雇用後の仕事内容や負担量の変更との間にどういう関係が観察されるのだろうか。

継続雇用後の仕事内容と高齢者を配置する際の配慮との関係を表4にまとめている。ここでは、(1)列から(8)列に示す項目それぞれについての配慮の有無を表すダミー変数を仕事内容や企業属性に回帰している。ただし、配慮の有無は二値変数であるため、表4は線形確率モデルでの推定結果である。また、(9)列では「特に配慮な

し」と回答した場合は1、それ以外は0となるダミー変数を作成し、それを仕事内容や企業属性に回帰している。表4に示す結果のうち、興味深いのは(2)列、(3)列、(5)列、(6)列と(9)列の結果である。(2)列をみると、定年前と「同じ仕事」と比べて「同じ仕事だが責任の重さが変化」する場合に「慣れている仕事に継続して配置」する確率が高まるのに対して、「一部異なる仕事」や「まったく異なる仕事」の場合に「慣れている仕事に継続して配置」する確率は低いことが統計的に有意に観察される。この結果は、定年前の仕事と異なる仕事よりも同じ仕事のほうが高齢者も慣れていることを反映しているのだろう。

一方で、(3)列をみると、定年前と「同じ仕事」を基準として「同じ仕事で責任の重さが変化」「一部異なる仕事」「まったく異なる仕事」という順に移行するほど、「肉体的負担が少ない仕事に配置」する確率は高くなっていく。(5)列も同じく、「同じ仕事で責任の重さが変化」「一部異なる仕事」「まったく異なる仕事」という順に移行するほど、「労働力不足の部署に配置」する確率は高くなっている。また、(6)列をみても、定年前と「同じ仕事」と比べて「同じ仕事で責任の重さが変化」する場合や「一部異なる仕事」の場合に「技能やノウハウの継承が円滑に進むように

表4 継続雇用後の仕事内容と高齢者を配置する際の配慮との関係(線形確率モデル)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	の本人の希望への配慮	事を慣れさせている仕事に継続	少ない肉体的負担が	設備や作業環境の改善	労働力不足の部署に配置	技能・ノウハウの継承	に従業員が互いに気兼ねなく配置しない	の管理職経験者	配慮なし
継続雇用後の仕事内容									
同じ仕事で責任の重さが変化	0.068*** (0.022)	0.053*** (0.016)	0.131*** (0.018)	0.013** (0.006)	0.017* (0.010)	0.160*** (0.022)	0.068*** (0.013)	0.036*** (0.010)	-0.045*** (0.009)
一部異なる仕事	0.049 (0.037)	-0.073** (0.032)	0.242*** (0.034)	0.019 (0.012)	0.086*** (0.023)	0.192*** (0.036)	0.057*** (0.022)	0.012 (0.014)	-0.043*** (0.012)
まったく異なる仕事	0.081 (0.114)	-0.478*** (0.113)	0.425*** (0.118)	-0.005 (0.007)	0.160* (0.095)	-0.109 (0.083)	0.242** (0.106)	0.034 (0.054)	-0.058*** (0.011)
その他	0.035 (0.124)	-0.044 (0.112)	0.165 (0.135)	0.060 (0.069)	-0.047*** (0.016)	-0.029 (0.103)	0.088 (0.094)	-0.021*** (0.007)	-0.053*** (0.009)
サンプルサイズ	2,442	2,442	2,442	2,442	2,442	2,442	2,442	2,442	2,442
Adjusted R ²	0.02	0.05	0.06	0.02	0.03	0.07	0.01	0.01	0.04
F検定 H ₀ : 定数項以外のすべての変数の係数がゼロ	4.40***	5.62***	9.53***	2.08***	3.91***	12.90***	2.52***	3.76***	4.23***

注: 1) ()内の数値は不均一分散を考慮した標準誤差である。

2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。

3) 推定モデルに含まれる企業属性に関する変数の係数と定数項は掲載を省略している。

配置」する確率が高まるということが統計的に有意に確認できる。逆に、(9)列の結果から、定年前と「同じ仕事」の場合と比べて「同じ仕事で責任の重さが増える」場合、「一部異なる仕事」の場合、「まったく異なる仕事」の場合のすべてにおいて「配慮しない」確率は統計的に有意に低下している。継続雇用後の高齢労働者の配置について、「定年前と同じ仕事」という制約が弱くなる企業では、高齢者の身体的能力の低下に配慮しながらも技能やノウハウの継承や人材不足への対応というかたちで、彼（女）らの労働力を企業内で効率的に利用していることが示唆される⁸⁾。

V おわりに——70歳までの就業機会確保に向けての課題

本論文では、高齢者の雇用確保に伴う企業側の調整のうち、高齢者の賃金や仕事内容、高齢者と若年者との雇用の代替可能性に注目しながら、先行研究の知見を整理した。そして、企業を対象に実施されたアンケート調査のマイクロデータを用いて、これらの調整がどの程度行われているのかを確認した。その結果、60歳台前半の賃金は定年前と比べて減少するものの、継続雇用後の仕事内容や負担度の変更に応じて賃金が調整されていることが分かった。平均的には、定年前と同じ仕事に従事する高齢者の賃金水準は相対的に高く、同じ仕事でも負担度が変わると賃金が下がる。そして、定年前と異なる仕事ならば賃金がさらに減少する。定年前と同じ仕事ならば、高齢者が定年までに蓄積した技能をそのまま活用することができ、企業もその技能に見合う賃金を提示できる。それに対して、定年前と仕事内容や負担度が変わることで蓄積した技能のすべてが活用されないならば、企業もその技能に見合う賃金は提示しないだろう。このように考えれば、分析結果で示した賃金調整の仕組みは、企業にとって合理的な行動の結果と解釈できる。

また、60歳以上従業員比率が高い企業ほど、そして、継続雇用後の仕事内容が定年前と変わらず責任の重さのみが変わる場合において、「若年層が採用できない」ことを60歳台前半の雇用確保

の課題として挙げている。企業として高齢者と若年者との代替性を意識していることが示唆された。一方で、継続雇用後の仕事内容が定年前と異なる場合においても、高齢労働者の身体的状況を考慮しながら彼（女）らが持つ技能やノウハウの継承を図ったり職場の人手不足を補うというかたちで、高齢労働者の配置が実施されていることも分かった。

ところで、高齢者雇用安定法では、2021年4月から70歳までの就業機会確保措置が努力義務として導入された。この措置には、「70歳までの定年引き上げ」「定年制の廃止」「70歳までの継続雇用制度の導入」、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入などの「創業支援等措置」が含まれる。最後に、企業が65歳までの雇用義務化に対応するために行われたいくつかの調整のうち、継続雇用後の仕事内容や負担量を変更することで70歳までの就業機会確保も達成できているのかを確認して、本論文のむすびとする。

『高齢者の雇用に関する調査』では65歳以降の就業可能性を尋ねている。それによると、「65歳以降は働くことができない」企業の割合は28.8%、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」企業の割合は61.7%、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」企業の割合は9.5%であり、現状では条件付きでの継続雇用が主流を占める。ここで、継続雇用後の仕事内容や負担量の変更と65歳以降の雇用可能性との関係を確認してみよう。附表2で示すように、定年前と「同じ仕事」を基準として「同じ仕事で責任の重さが増える」「一部異なる仕事」「まったく異なる仕事」という順に移行していくほど、「65歳以降は働くことができない」確率が高くなる。逆に、定年前と「同じ仕事」をする場合と比べて、「同じ仕事で責任の重さが増える」したり「一部異なる仕事」をする場合は、65歳以降も希望者全員が働ける確率が低下する。これらの結果から、継続雇用後の高齢労働者の配置について「定年前と同じ仕事」という制約が強いほど、60歳台後半の就業可能性が高くなることがわかる。もちろん、高齢者の雇用確保を進めるには、加齢に伴う労働者の身体的能力が逡減する点を考慮

しなければならない。その意味では、仕事の負担量を調整しながらも、なるべく定年前と同じ仕事を継続させることが70歳までの就業機会確保につながっているといえよう。

附表1 変数の定義と基本統計量

変数名	定義	平均	標準偏差	最小	最大
60歳台前半の賃金水準					
60歳台前半の平均的な年収	問8 (1)【平均的な年収】について「平均値±2×標準偏差」を超える値は異常値としてサンプルから除外	362.46	107.78	73	770
60歳台前半の平均的な賃金	【60歳台前半の平均的な年収】のうち【賃金・賞与】(問8 (2) の①)	322.77	112.33	50	750
60歳直前と比べた賃金水準					
61歳時点での賃金(最も高い水準の人)	問8 (3)【60歳直前を100とした場合の61歳時点での賃金(最も高い水準の人)】について「平均値±2×標準偏差」を超える値は異常値としてサンプルから除外	84.16	14.60	44	120
61歳時点での賃金(平均的な水準の人)	問8 (3)【60歳直前を100とした場合の61歳時点での賃金(平均的な水準の人)】について「平均値±2×標準偏差」を超える値は異常値としてサンプルから除外	72.57	15.45	33	110
61歳時点での賃金(最も低い水準の人)	問8 (3)【60歳直前を100とした場合の61歳時点での賃金(最も低い水準の人)】について「平均値±2×標準偏差」を超える値は異常値としてサンプルから除外	64.91	17.87	25	101
継続雇用後の仕事内容					
同じ仕事で責任の重さが変化	問6 (1)【継続雇用後の仕事内容】で「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが責任の重さが変わる」場合が1, それ以外は0	0.49	0.50	0	1
一部異なる仕事	問6 (1)【継続雇用後の仕事内容】で「定年前(60歳頃)と一部異なる仕事」の場合が1, それ以外は0	0.09	0.29	0	1
まったく異なる仕事	問6 (1)【継続雇用後の仕事内容】で「定年前(60歳頃)とまったく異なる仕事」の場合が1, それ以外は0	0.01	0.09	0	1
その他	問6 (1)【継続雇用後の仕事内容】で「その他」の場合が1, それ以外は0	0.01	0.08	0	1
60歳台前半の雇用確保上の課題					
若年層が採用できない	問7【60歳台前半の雇用確保上の課題】について、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」に該当する場合は1, しない場合は0	0.25	0.43	0	1
高齢者を配置する場合の配慮					
本人の希望への配慮	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「本人の希望への配慮」に該当する場合は1, しない場合は0	0.61	0.49	0	1
慣れている仕事を継続	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「慣れている仕事に継続して配置」に該当する場合は1, しない場合は0	0.83	0.38	0	1
肉体的負担が少ない仕事	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「肉体的に負担の少ない仕事に配置」に該当する場合は1, しない場合は0	0.24	0.43	0	1
設備や作業環境の改善	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「設備や作業環境の改善」に該当する場合は1, しない場合は0	0.02	0.14	0	1
労働力不足の部署に配置	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「労働力が不足している部署に優先的に配置」に該当する場合は1, しない場合は0	0.06	0.25	0	1
技能・ノウハウの継承	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにする」に該当する場合は1, しない場合は0	0.36	0.48	0	1
気兼ねしないように配置	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「従業員が互いに気兼ねをしないように配置」に該当する場合は1, しない場合は0	0.09	0.29	0	1
管理職経験者の意識改革	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「管理職を経験した者の意識改革」に該当する場合は1, しない場合は0	0.04	0.20	0	1
配慮なし	問6 (2)【継続雇用者を配置する場合の配慮】について、「特に配慮していない」に該当する場合は1, しない場合は0	0.04	0.20	0	1
65歳以降の雇用確保					
	問15【65歳以降の雇用確保】について、「65歳以降は働くことができない」場合は1, 「希望者で基準に該当した者は働くことができる」場合は2, 「希望者全員が働くことができる」場合は3	1.81	0.59	1	3
60歳台前半の継続雇用者に対する賃金決定時の考慮点					
業界他社の状況	問10【60歳台前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「業界他社の状況」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.19	0.39	0	1
市場賃金・相場	問10【60歳台前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「担当する職務の市場賃金・相場」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.21	0.40	0	1

60歳到達時の賃金水準	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「60歳到達時の賃金水準」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.59	0.49	0	1
初任給水準	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「自社の初任給水準」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.06	0.23	0	1
最低賃金	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「自社所在地域の最低賃金」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.13	0.34	0	1
知識・技能・技術	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「個人の知識・技能・技術」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.57	0.50	0	1
退職金受給状況	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「退職金の受給状況」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.04	0.19	0	1
在職老齢年金受給状況	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「在職老齢年金の受給状況」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.17	0.38	0	1
高齢者雇用継続給付受給状況	問10【60歳前半の継続雇用者の賃金決定の際に考慮している点】について、「高齢者雇用継続給付の受給状況」に該当する場合は1, 該当しない場合は0	0.23	0.42	0	1
企業属性					
定年年齢	問1【定年制の状況】について、「定年あり」と回答した企業の定年年齢	60.62	1.64	60	70
60歳以上従業員比率	F4 (3)【年齢別従業員数(正社員+非正社員)】をF4 (1)【従業員数】で割った値	0.14	0.13	0	0.96
継続雇用者正社員比率	問5【60歳前半の継続雇用者全体に占める正社員の割合】	0.27	0.41	0	1
製造業ダミー	F1【業種】が「製造業」の場合は1, それ以外は0	0.33	0.47	0	1
運輸業ダミー	F1【業種】が「運輸業」の場合は1, それ以外は0	0.10	0.31	0	1
卸売小売業ダミー	F1【業種】が「卸売・小売業」の場合は1, それ以外は0	0.19	0.40	0	1
サービス業ダミー	F1【業種】が「サービス業」の場合は1, それ以外は0	0.22	0.42	0	1
1950年以前ダミー	F2【設立年】が「1950年以前」の場合は1, それ以外は0	0.23	0.42	0	1
1951-1970年ダミー	F2【設立年】が「1951年～1970年」の場合は1, それ以外は0	0.36	0.48	0	1
1971-1990年ダミー	F2【設立年】が「1971年～1990年」の場合は1, それ以外は0	0.27	0.44	0	1
1991-2000年ダミー	F2【設立年】が「1991年～2000年」の場合は1, それ以外は0	0.07	0.26	0	1
50-99人ダミー	F4【従業員数】が「50人～99人」の場合は1, それ以外は0	0.39	0.49	0	1
100-299人ダミー	F4【従業員数】が「100人～299人」の場合は1, それ以外は0	0.39	0.49	0	1
300-999人ダミー	F4【従業員数】が「300人～999人」の場合は1, それ以外は0	0.12	0.33	0	1
1000人以上ダミー	F4【従業員数】が「1000人以上」の場合は1, それ以外は0	0.04	0.19	0	1

サンプルサイズは2,442

附表2 継続雇用後の仕事内容と65歳以降の雇用確率との関係(多項プロビットモデル)

	(1)	(2a)	(2b)	(3a)	(3b)
	65歳以降は働けない (ベース) 限界効果	65歳以降は基準に該当 した者が働ける 係数	65歳以降は希望者 全員が働ける 限界効果	65歳以降も希望者 全員が働ける 係数	65歳以降も希望者 全員が働ける 限界効果
継続雇用後の仕事内容					
同じ仕事で責任の重さの変化	0.082*** [0.021]	-0.295*** (0.092)	-0.039* [0.022]	-0.594*** (0.125)	-0.043*** [0.012]
一部異なる仕事	0.102*** [0.036]	-0.350** (0.140)	-0.056 [0.037]	-0.779*** (0.216)	-0.046*** [0.012]
まったく異なる仕事	0.303** [0.124]	-1.108** (0.456)	-0.272** [0.125]	-0.969 (0.642)	-0.031 [0.043]
その他	-0.005 [0.109]	0.141 (0.486)	0.083 [0.109]	-9.989*** (0.310)	-0.078*** [0.006]
サンプルサイズ		2,442			
各選択肢のサンプルサイズ	704	1,507		231	
Adjusted Count R ²		0.08			
Wald検定 H ₀ : 定数項以外すべての変数の係数がゼロ		9924.64***			

注: 1) () 内の数値は不均一分散を考慮した標準誤差, [] 内の数値はDelta法を用いて計算された標準誤差である。

2) *, **, *** はそれぞれ有意水準 10%, 5%, 1% で統計的に有意であることを示す。

3) ダミー変数の限界効果は、ダミー変数が0から1になった場合の変化分を示す。

4) 推定モデルに含まれる企業属性に関する変数の係数と定数項、限界効果は掲載を省略している。

* 本論文の分析に際して、労働政策研究・研修機構より『高年齢者の雇用に関する調査』のマイクロデータの提供を受けた。筆者はJSPS 科研費 20H01513 の助成を受けている。記して感謝の意を表したい。

- 1) 例えば、定年到達者等の賃金率の低下を分析した山田(2000)は、定年後に継続雇用された場合と比べて、雇用主の変更が伴う再就職の場合(すなわち、継続雇用されない場合)は賃金が約19%減少することを示す。また、高年齢者が雇用主の変更が伴う再就職を希望しても、情報の非対称性や高年齢者への差別の存在によって、高年齢者の再就職にかかる費用が高かったり、高年齢者が自身の技能に見合った再就職の機会を得にくい可能性もある。高年齢者への差別の存在については、欧米で多くの研究蓄積がある。近年の研究では、高年齢者に対する差別の効果は男性よりも女性のほうが大きいことが指摘される(Neumark, Burn and Button 2019; Carlsson and Eriksson 2019)。
- 2) 最近の判例では、定年後再雇用者の基本給減額は是非が争われた訴訟(名古屋自動車学校(再雇用)事件)の判決で、仕事内容や責任が正社員と変わらない再雇用者の基本給について、「定年前の6割を下回れば不合理」との線引きを示している(名古屋地裁令 2.10.28 判決、『労働判例』No. 1233, pp. 5-25, 産労総合研究所)。
- 3) 再雇用する場合に不合理で労働者が到底受け入れ難い労働条件を提示する行為は、企業側の負う雇用確保措置を講じる義務の間接的な効果として、65歳までの安定的雇用を享受できる法的保護に値する利益を侵害する不法行為となり得る(福岡高裁平 29.9.7 判決(九州惣菜事件)、『労働判例』No. 1167, pp. 49-63, 産労総合研究所)。
- 4) IVで述べるように、高年齢雇用継続給付や在職老齢年金などの制度的要因によって60歳以上の賃金を低く設定されている側面もある。
- 5) 高年齢者雇用の増加が女性のパートタイム労働者の採用を抑制した可能性に関して、Teruyama, Goto and Lechevalier (2018)は経済産業省が実施する『企業活動基本調査』の2000年から2014年までのマイクロデータを用いて、60歳以上労働力率の変化を労働供給側の要因とみなしたパートタイム労働と派遣労働の労働需要関数をそれぞれ推定する。そして、60歳以上労働力率の増加が企業内のパートタイム労働者比率と派遣労働者比率の双方に負の影響を及ぼすことを示す。
- 6) 業種については無回答が3.1%、企業規模については無回答が3.4%それぞれ存在する。なお、本論文で利用するマイクロデータは秘匿処理が行われたアーカイブデータのため、労働政策研究・研修機構(2016)が報告する値と異なる項目がある。
- 7) 附表1に示すように、分析に利用するすべての情報が利用可能な企業にサンプルを限定しても、業種や企業規模の割合はサンプル限定前のそれと比べて大きく異ならない。
- 8) (1)列から(9)列の各推定式の誤差項間の相関を考慮してSURモデルでも推定したが、結果に大きな違いはない。

参考文献

石井加代子・黒澤昌子(2009)「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』No. 589, pp. 43-64.

太田聰一(2012)「雇用の場における若年者と高齢者——競合関係の再検討」『日本労働研究雑誌』No. 626, pp. 60-74.

大橋勇雄(1990)『労働市場の理論』東洋経済新報社.

梶谷真也(2011)「在職老齢年金と定年退職者の再就職行動——定年退職前後の職種変化に注目して」『日本経済研究』No. 64,

pp. 56-76.

川口大司・神林龍・金榮馨・権赫旭・清水谷論・深尾京司・牧野達治・横山泉(2007)「年功賃金は生産性と乖離しているか——工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析」『経済研究』Vol. 58, No. 1, pp. 61-90.

久米功一・鶴光太郎・佐野晋平・安井健悟(2021)「定年後の継続雇用者の働き方の実態とその評価」『日本経済研究』No. 79, pp. 1-23.

児玉直美・小滝一彦(2010)「賃金カーブと生産性」『日本労働研究雑誌』No. 597, pp. 18-21.

近藤絢子(2014)「高年齢者雇用安定法の影響分析」岩本康志・神取道宏・塩路悦朗・照山博司(編)『現代経済学の潮流 2014』第5章, 東洋経済新報社.

——(2017)「高齢者雇用の現状と政策課題」川口大司(編)『日本の労働市場 経済学者の視点』第5章, 有斐閣.

櫻庭涼子(2014)「年齢差別禁止と定年制——EU法・英国法の展開を手がかりに」『日本労働研究雑誌』No. 643, pp. 31-40.

中馬宏之・樋口美雄(1995)「経済環境の変化と長期雇用システム」猪木武徳・樋口美雄(編)『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社.

三谷直紀(2001)「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄(編)『雇用政策の経済分析』東京大学出版会.

八代充史(2009)「年延長と継続雇用制度——60歳以降の雇用延長と人的資源管理」『日本労働研究雑誌』No. 589, pp. 20-29.

山田篤裕(2000)「引退過程における賃金低下と所得補償」『季刊・社会保障研究』Vol. 35, No. 4, pp. 377-394.

労働政策研究・研修機構(2016)「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」『JILPT 調査シリーズ』No. 156.

——(2020)「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」『JILPT 調査シリーズ』No. 198.

Böheim, René and Thomas Nice (2019) “The Effect of Early Retirement Schemes on Youth Employment,” *IZA World of Labor*: 70v2.

Blundell, Richard, Eric French and Gemma Tetlow (2016) “Retirement Incentives and Labor Supply,” *Handbook of the Economics of Population Aging*, Vol. 1, North-Holland, pp. 457-566.

Carlsson, Magnus and Stefan Eriksson (2019) “Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market,” *Labour Economics*, Vol. 59, pp. 173-183.

Coile, Courtney C. (2015) “Economics Determinants of Workers’ Retirement Decisions,” *Journal of Economic Surveys*, Vol. 29, Issue. 4, pp. 830-853.

Göbel, Christian and Thomas Zwick (2013) “Are Personnel Measures Effective in Increasing Productivity of Old Workers?” *Labour Economics*, Vol. 22, pp. 80-93.

Hutchens, Robert (1986) “Delayed Payment Contracts and a Firm’s Propensity to Hire Older Workers,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 4, pp. 439-457.

Kawata, Yuji and Hideo Owan (2020) “Peer Effects on Job Satisfaction from Exposure to Elderly Workers,” *RIETI Discussion Paper Series*, 20-E-084.

Kimura, Taro, Yoshiyuki Kurachi and Tomohiro Sugo (2019) “Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience Using Micro Data of Workers,” *Bank of Japan Working Paper Series*, No. 19-E-12.

Kondo, Ayako (2016) “Effects of Increased Elderly Employment on Other Workers’ Employment and Elderly’s Earnings

- in Japan," *IZA Journal Labor Policy*, Vol. 5, Article number 2.
- Kondo, Ayako and Hitoshi Shigeoka (2017) "The Effectiveness of Demand-side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan," *ILR Review*, Vol. 70, Issue. 4, pp. 1008-1036.
- Lahey, Joanna N. (2010) "International Comparison of Age Discrimination Laws," *Research on Aging*, Vol. 32, Issue. 6, pp. 679-697.
- Lazear, Edward P. (1979) "Why is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-1284.
- Neumark, David, Ian Burn and Patrick Button (2019) "Is it Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment," *Journal of Political Economy*, Vol. 127, No. 2, pp. 922-970.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) "Future Retirement Ages," in *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Oshio, Takashi, Satoshi Shimizutani and Akiko S. Oishi (2020) "Examining How Elderly Employment is Associated with Institutional Disincentives in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 56: 101078.
- Oshio, Takashi, Emiko Usui and Satoshi Shimizutani (2020) "Labor Force Participation of the Elderly in Japan," Courtney C. Coile, Kevin Milligan and David A. Wise (eds.) *Social Security Programs and Retirement around the World*, Chicago: University of Chicago Press, pp. 163-178.
- Teruyama, Hiroshi, Yasuo Goto and Sebastien Lechevalier (2018) "Firm-level Labor Demand for and Macroeconomic Increases in Non-regular Workers in Japan," *Japan and the World Economy*, Vol. 48, pp. 90-105.
- United Nations (2019) *World Population Prospects 2019: Highlights* (ST/ESA/SER.A/423).

かじたに・しんや 京都産業大学経済学部准教授。最近の主な論文に“The Return of Sleep,” *Economics and Human Biology*, Vol. 41, 100986 (2021年) など。労働経済学・応用計量経済学専攻。