

# わが国の60代労働者の就業変化と労働市場への影響

上野 有子

(一橋大学経済研究所特別研究員)

わが国では勤続年数と賃金の右上がりの関係を示す賃金プロファイルのフラット化が指摘されているが、本稿では、60代雇用者の増加が賃金プロファイルに及ぼした影響を議論する。具体的には、生まれ年別の賃金プロファイルのフラット化を国レベルで確認したのち、事業所別に簡易的に賃金プロファイルを推計し、60代の比率が高い事業所とそれ以外の事業所を比較した。この結果、2010年代半ば以降では前者の方で、年齢に伴う賃金上昇ペースが若干緩やかであり、かつ賃金水準のピークが遅い傾向がみられた。00年代前半と10年代半ば以降の結果を比較すると、10年強の期間で少なくとも30代から賃金カーブのフラット化は進んでおり、特に60代の比率が高い事業所ではフラット化傾向がより顕著である可能性が示された。本稿の分析の範囲では推測の域を出ないものの、こうしたフラット化の背景の一つに、60代労働者の継続雇用の拡がりがある可能性も考えられる。仮に、60代雇用により昇進機会の減少や賃金プロファイルのフラット化が起きれば、若年層にとっては長期雇用のメリットが従来よりも低下することが考えられる。他方、60代労働者の就業継続は、その豊富な人的資本の活用により、若年世代とのチームワークを通じて企業の生産性を高めるとの既存研究の指摘も見られ、今後60代以上の労働者をどのように活躍させていくかが企業にとっての重要な課題になる。

## 目次

- I 問題意識
- II 既存研究
- III 賃金センサスによる概観
- IV 賃金関数の推計
- V 結論

## I 問題意識

わが国では、進展する少子高齢化を踏まえ、働く意欲のある高齢者が活躍できる環境整備を目的とした「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部が改正され、2021年4月に施行された。同法はこれまでも、事業主に対して65歳までの雇用確保措置（例えば希望者に対する継続雇用

制度の適用）を義務付けてきたが、今回の改正により65歳から70歳までの就業確保措置として、70歳までの定年引上げや継続雇用制度の導入に係る努力義務が新設された。今回の改正内容は努力義務であるが、わが国では60代男性の就業継続意欲が強いこともあり、今後事業主は60代に達した従業員の継続雇用に関して、一層の検討を進めていくことが求められる。

こうした制度改正により、企業にとっては従来の従業員の年齢構成比率を構造的に変更していくことが必要となる可能性がある。これまで多くの日本企業は、長期雇用に基づいた人事管理（採用・昇進を含む）を行ってきたが、その前提となる定年年齢等が段階的かつ継続的に変更されれば、従業員全体の年齢構成や昇進タイミングなど

内部労働市場での調整が必要となることが予想される。併せて、こうした外部的な制度変更のみならず、若年層の間では転職がより一般的となり、長期雇用制度自体が変化に直面しているともいえる。

本稿の趣旨は、こうした制度変更を受けて就業を継続する60代の労働者が増えることによる60代労働者自身への影響を考察するのみならず、内部労働市場の変化を通じて、同一企業で働くより若年の労働者にどのような影響が及ぶかを推察することにある。若年労働者への影響としては、雇用・賃金の両面が考えられるが、特に雇用に関しては、労働需要側（事業者）のみならず労働供給側の要因も重要であると考えられることから<sup>1)</sup>、今回の議論では、同一企業で就業している60代未満の年齢層の賃金への影響に焦点を当てて議論する。なお、上述の制度改正は本年4月に施行されたばかりであり、その影響をデータから検証するのは難しいことや、データの利用範囲が限られていることから、本稿では同法の前回の改正（2013年4月施行）時の影響に関して可能な範囲で示唆を得ることを目的とする。

賃金への影響は、企業がこれまでどのような賃金制度を採用してきたかに依存すると考えられる。企業が年功型賃金制度（効率賃金）を採用している場合、賃金プロファイル（勤続年数と時間当たり賃金の関係）は右上がりとなるが、勤続年数の長い高齢の労働者の比率が高まることは、企業にとっては生産性を上回る賃金を支払うケースが増え、例えば売上対比で人件費比率の上昇につながりうる。こうした状況は企業収益を圧迫し続けることから、企業は年功に応じた給与体系の調整、例えば賃金プロファイルをフラット化させることで対応する可能性が考えられる。

フラット化の手段としては、定期的な昇給を遅らせることや、昇給率を引き下げることに加えて、昇進・昇格を遅らせることが考えられる。長期雇用を前提とした内部労働市場において、ある程度昇進した中高年者がより長く企業にとどまれば、若年層にとっての昇進先となるスロットが空きにくくなることを意味し、昇進の遅れにより賃金の伸びが鈍化する可能性もある。他方、定年延

長はマイナスの効果ばかりとは限らない。定年年齢の延長に伴い、人的資本蓄積が豊富なシニアとチームを組む機会が増えることで若年層の生産性が高まり、賃金水準・上昇率にプラスの影響が及ぶ可能性も考えられる。本稿では、データの制約等から上述の制度改正の影響の厳密な検証まで踏み込むことはできなかったが、制度改正時期を含む過去の期間を振り返り、日本の労働市場でどのような変化が起きてきたのかを賃金面から整理する。以降、Ⅱで定年延長やシニアの就業の増加の労働市場への影響に関する既存研究を簡単に振り返り、Ⅲでわが国のデータを用いて年功賃金の概観を、Ⅳでは賃金プロファイルの変化及び、シニア比率の高い事業所とそうではない事業所の賃金プロファイルの比較などを行う。そのうえで、Ⅴでは今後の変化に関する考察を行いまともとする。

## Ⅱ 既存研究

先進国の一部では、少子高齢化の労働力人口への影響や社会保障制度の持続可能性の観点から、定年年齢の延長が年金受給開始年齢の引き上げと同時に進められている。それに伴い、定年年齢の引き上げの影響に対する経済学者の関心も高まっている。法制度改正で高齢者の就業にどの程度影響があったかのみならず、異なる年齢層間の労働の補完・代替性や、高齢者の就業とロボットなどの技術との補完・代替性などが論点と考えられる。

しかしながら、こうした制度改正に対する労働需要側の反応に関する実証研究はそれほど多数存在せず、結果についても総意が得られていない。理由の一つとして、分析対象となる制度変更が国全体に係るものであり、政策の効果と、マクロ経済ショックや雇用者の構成に影響を及ぼす技術変化の影響を分離することができないことが指摘されている。このため、これまで地域別の高齢者比率の違いなどのバリエーションを用いた実証分析中心に行われてきた（イタリアについて Bertoni and Brunello 2017、アメリカについて Mohnen 2019 など）。

近年では、2010年代初のイタリアの年金制度改革・定年年齢引上げが労働市場に及ぼす影響の実証研究が相次いで公表されている点が注目される。Bianchi et al. (2021) は、内部労働市場におけるキャリア・スピルオーバー、すなわち高齢者が長く企業に留まることによる若年労働者への負のスピルオーバーの有無を実証的に検証した。Bianchi らの研究によれば、定年年齢の延長が若年層の賃金上昇率を低下させた（1年間の延長で賃金上昇率は2.5%ポイント低下）。こうした影響は特に定年年齢により近い年代（例えば55歳以上）で大きいことから、昇進には年功制の要素が反映されていることが窺えるとしている。また、成長率が低い事業所ほど負のスピルオーバーの影響が大きい、とも指摘<sup>2)</sup>している。

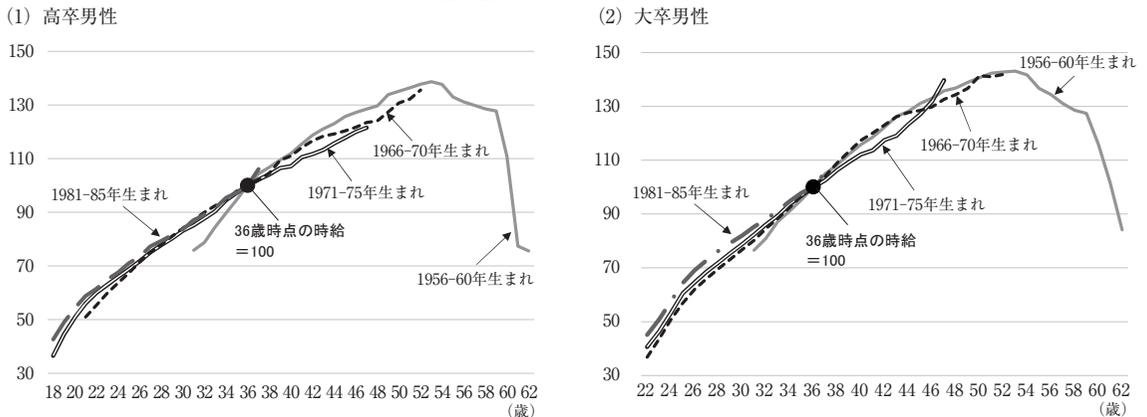
一方、Carta, D'Amuri and von Wachter (2021) は2010年から14年のイタリアのデータを用いて、12年より施行された年金受給権の変更と、それに伴う平均定年年齢の引き上げの影響を検証した。こうした政策変更により高齢労働者の離職率は低下するが、Carta らは、これは企業にとって経験豊富な労働者の維持を意味するため付加価値額及び雇用者数の増加につながると論じた。年齢が高い労働者の場合、企業固有の人的資本が存在するため、その定年退職後には外部採用ではなく内部昇進で後任者が決まる場合が多いことから、Bianchi らの議論と同様に定年年齢の労働者の離職率が下がれば、内部昇進の可能性も低下するとしている。しかしながら、制度変更が企業全体の

雇用者数や生産性に及ぼした影響をみると、定年世代の労働者は若年労働者と補完的であり、かつ自動化や新しい技術とも補完的としている。生産性についても、経験から蓄積された人的資本により、定年年齢の労働者とのチームワークによる企業全体の生産性へのプラス効果は、より若い労働者が内部昇進した場合のそれを上回る。なお、年齢が高い労働者が増えても平均賃金には影響がなかった（＝企業にとってのコスト増にはつながらない）ことも指摘している。

### Ⅲ 賃金センサスによる概観

本稿でのデータを用いた分析は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』1991～2018年の個票を集計して行った<sup>3)</sup>。同調査は、日本全国の5人以上従業員を有する民営事業所等を一定の方法で抽出して毎年実施されており、主要産業に雇用される労働者について、その賃金実態を雇用形態や性、年齢別等で明らかにすることを目的としている。本稿での集計対象は一般労働者（常用労働者<sup>4)</sup>のうち短時間労働者以外の者）、かつ正社員として民間事業所に雇用されている男性で、勤続年数と年齢の関係からみて生え抜き、すなわち卒業後2年以内に入社し転職経験がないと考えられるサンプルに限定した。また、学歴によって賃金プロファイルが異なるため、サンプルを「大卒以上」と「高卒及び短大卒」に分け、生まれ年別に年齢別の実質賃金<sup>5)</sup>の中央値を求め、指数化した結果が

図1 学歴別生まれ年別実質時給（指数）の推移



出所：上野 (2020)

図1 (1)・(2)である。データが利用できる期間が限られていることから、生まれ年別にカバーできる年齢の範囲が異なるため、できるだけ多くの生まれ年グループを比較することを目的として、36歳時点の実質時給を100とする指数を作成した。図1から以下のことが示唆される。

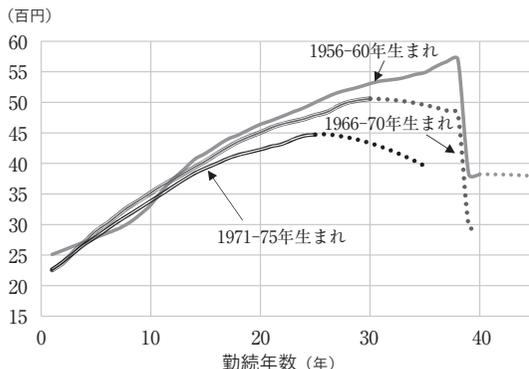
- 指数で見ると、入職時から30代半ばまでの賃金プロファイルの傾きは、生まれ年が遅くなるほど徐々に緩やかになっている。こうした傾きの変化は大卒以上生え抜きより高卒生え抜きの方がやや顕著であった。
- 30代半ば以降の賃金中央値のパスは71-75年生まれで目立って下方シフトしているが、大卒以上では40代後半で逆転もみられる。
- このため、大卒以上の者について、66-70年生まれと71-75年生まれの賃金水準を比較すると、22歳時点の賃金中央値は後者が前者を上回るが、23~47歳では後者の水準は前者を下回っている。40歳時点では後者は前者より13.0%低いが、その後は両者の乖離は縮小している。

## IV 賃金関数の推計

### 1 推計式・推計結果

賃金プロファイル（カーブ）のフラット化はさまざまな既存研究で指摘されているが、本稿でも

図2 生まれ年コホート別賃金カーブの試算例  
(大卒一般男性労働者、電気機械産業の従業員数5000名以上企業に勤務しているケースを想定)



注：実質時給（対数値）を以下の説明変数に回帰し、推計されたパラメータを用いて想定賃金額を試算。定年年齢は60歳と想定した。図中の点線部は、実績値が存在しない部分に該当する。

出所：上野（2020）。

『賃金構造基本統計調査』のデータを用いて簡単な確認を行う。上述の『賃金構造基本統計調査』結果を用い、ミンサー型賃金関数を基に生まれ年別の賃金カーブの傾きを推計し、その結果得られたパラメータを用いて大卒一般男性労働者（電気機械産業大企業に勤務している場合を想定した仮定の計算）の賃金カーブを生まれ年コホート別に推計した結果が図2である。推計式は以下の通りである。

$$\ln(rw_{ijkt}) = \alpha + \beta * ten_i + \gamma * ten_i^2 + B \sum_j^m cohort_j * ten_i + Y \sum_j^m cohort_j * ten_i^2 + \delta * retire_i + \theta * edu_i + \tau * size_k + \lambda \sum_j^m cohort_j + \eta * year_t$$

$rw_{ijkt}$ ：コホートjに属し、企業規模kの事業所で働く個人iのt年の実質時給（lnは対数値）

$ten_i$ ：勤続年数,  $cohort_j$ ：生まれ年コホートダミー（5年刻み）

$retire_i$ ：定年ダミー（60歳以上ダミーとトレンド（生まれ年マイナス1889）の積<sup>6)</sup>）

$edu_i$ ：学歴,  $size_k$ ：企業規模,  $year_t$ ：観察年次

$\alpha, \beta, \gamma, B, Y, \delta, \theta, \tau, \lambda, \eta$ ：パラメータ

データが一定期間以上利用可能なコホートに注目して比較すると、定年年齢までの傾きがフラット化している傾向が示唆される。但し、データが利用できる期間の制約から、コホートによっては退職後のサンプルが存在しないため（例えば71-75年生まれコホートでは50代以上のデータがない）、該当する勤続年数について実績値がない部分は点線にて示した。こうした制約から、推計結果に基づいて厳密な議論を行うことは難しいものの、推計結果からも、勤続年数10年目以降での賃金プロファイルのフラット化の進展と、その加速の可能性が示唆された。

### 2 事業所別賃金カーブ（簡易）の推計

60代の雇用状況はIで触れた制度変更を受けて変化しつつあることが予想されるが、人事制度も雇用者の年齢構成も企業や事業所によって異なる

表1 延長あり・なし別の平均時給及び平均勤続年数（基本統計量）

2013-2018		平均	下位 25%点	中央値	上位 25%点	観察数
平均時給	延長なし	3,008	2,419	2,993	3,727	50,524
	延長あり	3,146	2,514	3,149	3,973	1,176
平均勤続年数	延長なし	15.6	11.7	15.5	19.4	50,524
	延長あり	20.3	15.9	20.2	24.7	1,176
2000-2004		平均	下位 25%点	中央値	上位 25%点	観察数
平均時給	延長なし	3,070	2,454	3,081	3,829	44,445
	延長あり	3,656	2,777	3,845	4,740	621
平均勤続年数	延長なし	14.1	10.7	14.1	17.5	44,445
	延長あり	19.8	15.7	19.6	23.9	621

るため、60代の継続雇用を促す制度変更が内部労働市場等に及ぼす影響もさまざまであると予想される。

本稿では、事業所ごとに生え抜き男性労働者の時給を用いて賃金関数を推計しカーブの傾きを比較することで、内部労働市場への影響を推察した。異なる調査時点間で同一の事業所を識別するために必要な情報は利用できなかったため、関数の推計においては、賃金の決定に影響を及ぼしていると考えられる事業所固有の要因のコントロールは行っていない。このため、推計結果の詳細な分析は行わず、事業所を60歳以上の割合が高い事業所（30人以上事業所の場合は60歳以上従業員の比率が5%以上、5人以上30人未満の事業所<sup>7)</sup>の場合は60歳以上従業員が3人以上）とそれ以外の2つのグループに分け、グループごとにカーブの傾きの分布をみることでグループ間の特徴の比較を行うとともに、制度改正の前後の時点間比較（具体的には、2000-2004年と2013-2018年の比較）を行った。なお本稿では便宜的に、前者のグループの事業所を「(定年)延長あり」事業所、後者を「延長なし」事業所と呼ぶ。なお、グループ分けに際しては「定年延長あり」の表現を用いたが、『賃金構造基本統計調査』の勤続年数は労働者の雇入れの年月日に基づいて記録されており、定年延長ではなく再雇用の場合でも新たな雇入れとはならず勤続年数が継続している場合も含まれると考えられるものの、両者の識別ができない点には、結果を解釈するうえで留意が必要である。

(延長の有無別にみた時給等の特徴)

表1は両期間での延長の有無別にみた平均時給

及び平均勤続年数の統計量を示す。各グループに分類される事業所数(延べ数)をみると、延長あり事業所の比率は2000年代前半で1.4%、2010年代でも2.3%と大きな増加はなく、ごく一部にとどまる。他方、平均時給の統計量をみると、延長なしグループの統計量は両期間で大きな違いが見られないのに対し(例えば平均時給は3070円→3008円など)、延長ありグループの統計量はいずれも1~2割低下しており、2000年代前半に60歳以上従業員比率が一定以上であった事業所は相対的に高賃金の事業所だったのに対し、10年後にはそうした違いが顕著ではなくなったことが示唆される。

なお、平均勤続年数については延長ありの方がいずれの期間も5年程度長く、時点間で大きな変化はみられない。これは、グループ分けを60歳以上労働者の比率で行ったことによると考えられる。

(事業所別賃金関数の推計結果：概観)

事業所別賃金関数の推計手順は具体的には以下の通り。男性労働者のうち、生え抜きと考えられるサンプルのみを抽出し、事業所ごと及び学歴(大卒以上か高卒以上大卒未満か)別に対数時給を20代・30代・40代・50代前半・50代後半・60代ダミーに回帰した。推計の結果得られた20代ダミーの係数とその他の年代ダミーの係数の差を取ることで、20代の平均賃金を基準(=1)とした各年代の事業所別平均賃金を推計し、年代別の四分位範囲(25%点から75%点までの区間)及び中央値を求めた。

事業所ごとの推計では、該当サンプルが存在し

表2 大卒生え抜き男性労働者の年代別賃金上昇率  
(20代平均比)

2013-2018	30代	40代	50代前半	50代後半	60代
平均	44.4%	77.7%	92.9%	87.8%	68.1%
25%点	28.1%	58.1%	72.5%	68.0%	35.0%
中央値	42.0%	75.9%	92.0%	87.8%	72.7%
75%点	58.3%	95.1%	112.5%	107.5%	100.0%
標準偏差	0.238	0.285	0.306	0.310	0.468
観察数	36,535	35,279	23,230	16,918	2,200

2000-2004	30代	40代	50代前半	50代後半	60代
平均	45.1%	81.6%	99.7%	99.9%	82.4%
25%点	29.6%	64.0%	81.6%	82.3%	55.3%
中央値	42.4%	79.8%	98.8%	100.1%	89.1%
75%点	57.9%	97.5%	116.4%	117.9%	117.0%
標準偏差	0.231	0.260	0.272	0.286	0.515
観察数	33,016	29,041	17,129	9,374	814

ないか非常に少ないなどの理由でパラメータが得られないなどのケースがあり、推計されたパラメータの数は若年層ほど多い(表2に2013-18年(上段)及び2000-04年(下段)の推計結果のサマリーを掲載)。大卒生え抜き労働者の場合、13-18年の中央値でみると、30代の平均実質時給は42%程度、40代では76%、50代では90%前後、60代では73%程度高いとの結果が得られた。これらの推計結果は、30~50代では概ねマクロで推計した賃金関数から得られる推計値と整合的である一方、60代に関しては事業所レベルの推計結果の方がはるかに高い(図2参照)。60代の違いに関しては、そもそも事業所別のパラメータが得られたケースが2000事業所あまりと少なく、60代で働いている労働者の賃金の一部しかとらえられていないことや、マクロの賃金関数推計ではサンプルの利用期間に制約があることなどが考えられる。

(事業所別賃金関数の推計結果：業種別比較)

大卒労働者について推計された賃金プロファイルを、観察数が一定以上得られた業種(産業中分類)別に比較すると、以下のような傾向が明らかになった。

- 60代労働者の平均時給が相対的に高いのは建設業の一部(総合工事業)、学校教育(私学)や協同組合など。相対的に低いのは金融業の一部(銀行業や貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関など)。
- 賃金カーブのピークが50代前半など早めなのは一部の卸売業や金融関連業種であり、60代まで上昇が続くのが学校教育(私学)。

60代継続就業の現役世代への影響をみるには、こうした業種別の賃金プロファイルの特徴にも留意した議論が必要である可能性があるが、本稿では詳細な議論は行わない。

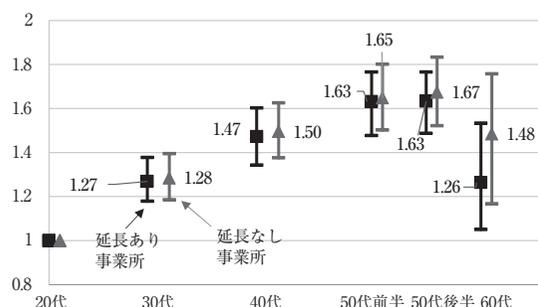
(推計結果のグループ間比較)

次に、事業所別に推計された係数を延長ありと延長なし事業所グループに分け、2013-18年の学歴別の推計結果を、延長ありと延長なし事業所のそれぞれについて賃金カーブの形で示した(図3)。

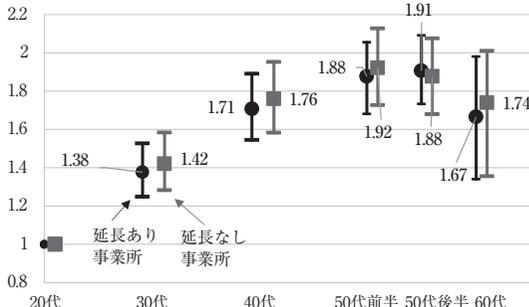
図3(2)で示すように、大卒以上の場合、20代平均を基準とした賃金上昇率を中央値で比較すると、延長あり事業所は延長なし事業所より30代で4.3%ポイント、40代では5.2%ポイント、50代前半では4.4%ポイント低いが、50代後半では

図3 延長あり/なし事業所の生え抜き男性賃金分布比較(2013-2018, 20代平均=1)

(1) 高短大卒



(2) 大卒以上



注：縦棒の上端は賃金(20代平均を1とした場合の比率)分布の上位25%点、下端は同下位25%点、■、▲、●及び数値は中央値。

2.9%ポイント高くなり、60代では再び7.4%ポイント低くなる。また、四分位範囲(25%点から75%点までの範囲)で比較しても、30代以上で延長あり事業所の方が下方に分布しており、カーブ全体がなだらか(フラット)である傾向がみられる。こうした結果は、60代の活躍度が高い延長あり事業所では、賃金カーブの傾きは50代なかばまでは抑制される傾向にあるが、カーブがピークに達する年齢が延長なし事業所より遅く、50代後半になるとむしろ延長なし事業所の指数を上回る水準となることを意味している。

これは、既存研究の節で紹介したBianchi et al. (2021)の議論のように、60代まで活躍する労働者が多い企業ではポストが空かないことにより昇進スピードが遅れるとの見方とも整合的と考えられる。60代になると再び延長あり事業所の相対賃金は延長なし事業所の賃金を下回るが、これは延長なし事業所で継続して働く60代は人数面では限定されているが管理職以上の待遇にある場合など相対的に高賃金である可能性を示唆している。なお、延長あり事業所は延長なし事業所と比べて生え抜き正社員の平均勤続年数が5年弱長く、60代を含め年齢構成が高いことから、賃金カーブのフラット化が延長なし事業所に先んじて進んだ可能性も考えられる。

同様の比較を高卒・短大卒で行うと、50代前半までは延長あり、なし事業所間の差が大卒より小さく、60代になると延長ありの賃金が大きく低下するなどの違いがみられるものの、延長の有無に関する比較では大卒と同様の含意が得られた(図3(1))。

また、Bianchi et al. (2021)で指摘されるように、年功制の強い企業ほど60代継続雇用の影響が強いかどうか示唆を得るため、延長あり・なし別の事業所の賃金カーブの比較を企業規模別に行ったところ、従業員数500名以上の規模が大きい企業よりも、より従業員数が少ない企業、特に30-99名規模の企業での差が最も顕著であった。この背景としては、規模の大きい企業の方が、例えば管理職ポスト数が多く、60代以上の雇用が増えても若年層の処遇を維持しやすい(昇進を遅らせる必要がさほど強くない)可能性も考えられ

る。

#### (2000年代前半の賃金カーブとの比較)

上記の比較は同一の期間での異なる事業所間の傾向の比較であり、賃金プロファイルが時系列でフラット化したのではなく、もともと賃金プロファイルの傾きが異なっていた可能性も考えられる。このため、2000-04年のデータを用いた賃金プロファイルの推計も行い、同様に延長あり・なしグループ別に傾きを比較する。

#### ① 2000年代前半の延長あり・なし事業所の推計結果

最初に、2000-04年のデータを用いて賃金プロファイルを推計すると、延長の有無を問わず50代後半の平均相対賃金は20代対比で2程度となり、13-18年の1.9程度と比較すると、後者では10%ポイント程度緩やかになっていることがわかる。なお、30代平均ではいずれの期間でも1.4程度であることから、40代以降のフラット化が進んだと推察される。こうした変化は、上述の生まれ年コホート別の結果とも整合的と考えられる。

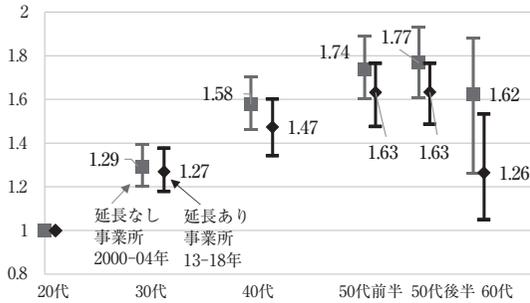
また、延長ありと延長なし事業所の比較では、延長あり事業所の賃金プロファイルは、延長なしの事業所と40代までは大きく乖離していないものの、50代以上になると年功賃金の上昇が相対的に大きく抑制されている(中央値でみて30代で2.2%ポイント、40代では4.6%ポイント、50代前半では8.1%ポイント、50代後半では1.6%ポイント低い)一方、延長あり事業所では、60代の賃金カーブがわずかしき低下せず、高い処遇のままであることには留意が必要である。

#### ② 2000年代前半の延長なしと10年代の延長ありの比較

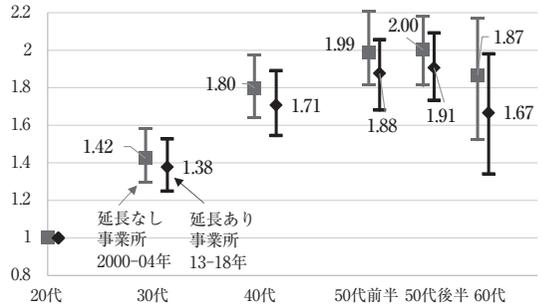
次に、2000-04年の延長なしグループと、13-18年の延長ありグループの賃金カーブの比較を行う。2000年代前半には、延長あり事業所数がそもそも限られていたことに加え、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が2013年4月に改正されていることを踏まえ、60歳以上従業員の雇用維持が義務付けられる以前の2000-04年に「延長

図4 延長あり(2013-18)／延長なし(2000-04)事業所の生え抜き男性賃金分布比較

(1) 高短大卒



(2) 大卒以上



注：縦棒の上端は賃金（20代平均を1とした場合の比率）分布の上位25%点、下端は同下位25%点、■、▲、●は中央値。

なし」であった企業グループが、13-18年に「延長あり」グループに移ったと仮定し、両グループの賃金カーブの傾きの比較を行う。

図4(2)で00-04年の延長なし事業所と13-18年の延長あり事業所の大卒男性の賃金指数を比較すると、中央値、四分位範囲いずれでも、後者は前者より30代で4ポイント程度、40代は10ポイント程度、50代も10ポイント程度、60代は20ポイント程度低い。60代従業員の雇用が一般化する中で、60代の雇用者が50代までの賃金より低い時給のもとさまざまな立場で仕事をするようになったことを示唆していると考えられる。なお、既述の通り再任用の場合が含まれることもこうした結果の背景にあると考えられる。また、40代・50代の差も1割程度見られ、同一事業所の比較結果とは必ずしも言えないものの、賃金プロファイルが40代以降フラットになった可能性が示唆される。

同様の比較を高短大卒男性の賃金指数で行うと、30代は5ポイント程度、40代は10ポイント程度、50代も10ポイント強程度、60代は30ポイント程度低い(図4(1))。高短大卒男性の場合、50代後半から60代にかけての賃金指数の低下が顕著であり、13-18年の延長ありかつ賃金が相対的に低い事業所(例えば25%点)の場合60代と30代の時給とほぼ同額であり、60代まで仕事を続けた場合の賃金条件が相対的に不利であるのが目立つ。50代以下の賃金への影響は指数の差で見れば大卒の場合と大きな違いが見られなかった。

## V 結論

本稿では、マクロの賃金動向を生まれ年別にみることで、年功賃金の上がり方が徐々に緩やかになっていることを確認した。これは、既存研究の指摘とも整合的な結果である。また、事業所別に簡易的な手法で賃金プロファイルを推計し、10年代半ば以降のデータを用いて定年年齢層の比率が高い事業所とそれ以外の事業所を比較すると、前者の方が若干傾きが緩やかであり、かつピークが遅い傾向がみられた。00年代前半と10年代半ば以降の結果を比較すると、少なくとも30代から賃金カーブのフラット化は進んでおり、特に定年年齢層の比率が高い事業所ではフラット化傾向がより顕著である可能性が示された。本稿の分析の範囲では推測の域を出ないものの、こうした賃金プロファイルのフラット化の背景の一つに、60代労働者の継続雇用の拡がりがある可能性も考えられ、今後もフラット化傾向が進む可能性もある。

こうした賃金プロファイルのフラット化は、労働者側からみれば長期雇用のメリットを低下させるものであり(村田・堀 2019)、今後は同一企業に長くとどまり人的資本形成を行う従来の働き方から、少なくとも一定年齢までは、転職を繰り返しながらキャリアを蓄積しステップアップを図る働き方を選択する若年層が増えることも予想される。

並行して、企業に対する60代従業員の雇用確保措置の要請や義務付けは今後さらに強化されて

いく方向が想定されるため、企業側は一定程度の年齢を超えた労働者の採用には慎重にならざるをえない一方、若年層の離職率の高まりも前提とした人材育成を行う必要があり、例えば組織の中核を担う中間管理層や管理職での優秀な人材の育成や確保が従来以上に大きな課題となると考えられる。

こうしたなかで、60代労働者のプレゼンスの高まりが、若年層との代替ではなくむしろ補完、すなわち若年層とのチームワークを通じて企業の生産性上昇につながるのとCartaらの指摘は、わが国の労働市場、ひいては今後の経済成長を考えるうえで重要な示唆を持つと考えられる。

なお、定年年齢の延長が及ぼす影響を実証的に考察する際には、そうした影響がどのような企業で強かったのか、もしくは企業のパフォーマンスや雇用にどの程度影響を及ぼしたかを検証することが不可欠である。こうした検証のためには、労働者及び企業の両側を包括的に捉えたデータの整備が望まれる。本稿で紹介したイタリア等の実証研究も、データ面等の制約から複数のデータベースを併用するなどさまざまな工夫を行い、膨大なデータ整備を基にした議論を行っており、高年齢者就業に係る施策の方向性を考える上でも、わが国の今後のEBPMの参考となりうるものと考えられる。

- 1) 賃金に関しても需要・供給両面を考える必要があるが、わが国の中高年齢以上の者の労働市場では、転職市場が発達していないことに鑑みると、賃金は需給のバランスで決まるとい

うより事業者側が設定する側面が強いと考えられる。

- 2) 企業の特徴別に影響度を論じた既存研究の例としてはこのほかHut (2019)が挙げられる。Hut (2019)はオランダのデータを用いて、高齢の労働者を維持した企業では若年の雇用にマイナスの影響があったものの、こうした影響は資金繰り制約に直面している企業が中心であることを指摘している。
- 3) 統計法33条1項申請による。
- 4) 期間を定めずに雇われている労働者、もしくは1カ月以上の期間を定めて雇われている労働者。
- 5) 所定外労働分及びボーナスの月額換算分も含めて時給換算したうえで、CPI(帰属家賃除く総合)で実質化を行った。
- 6) 1980年以前は定年を55歳と想定。
- 7) 事業所別賃金関数の推計に当たっては、事業所当たりで観察される従業員サンプル数が5名未満の事業所及び公的部門の事業所を除いた。

#### 参考文献

- 上野有子 (2020) 「生涯所得でみた我が国の人的資本ストックの推移——1987-2017年の変化と背景要因」 *mimeo*.
- 村田啓子・堀雅博 (2019) 「賃金プロファイルのフラット化と若年労働者の早期離職」 RIETI Discussion Paper Series 19-J-028.
- Bertoni, M. and Brunello, G. (2017) "Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labor Markets," IZA Discussion Papers, No. 10733.
- Bianchi, N., Bovini, G., Li, J., Paradisi, M. and Powell, M. L. (2021) "Career Spillovers in Internal Labor Markets," Working Paper 28605, NBER.
- Carta, F., D'Amuri, F. and von Wachter, T. M. (2021) "Workforce Aging, Pension Reforms, and Firm Outcomes," Working Paper 28407, NBER.
- Hut, S. (2019) "Cash Constraints and Labor Adjustments: Evidence from a Retirement Policy," *mimeo*.
- Mohnen, P. (2019) "The Impact of the Retirement Slowdown on the US Youth Labor Market," *mimeo*.

うえの・ゆうこ 一橋大学経済研究所特別研究員、内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(現職)。近著に“The Effects of Providing Childcare on Grandmother’s Employment and Mental Health in Japan,”(共著)内閣府経済社会総合研究所「経済分析」第202号、2021年6月。労働経済学、応用ミクロ経済学専攻。