



## ジェロントロジーを学ぼう! 人生100年時代の基礎知識

# 高齢者と若者が共に活躍できる 社会は実現可能ですか？

ジェロントロジー推進室 主任研究員 金 明中  
e-mail: kim@nli-research.co.jp

## Q1. 高齢者雇用安定法は、どのように改正されてきましたか？

1970年代までには55歳が一般的だった日本の定年年齢は、平均寿命の上昇や出生数の減少による労働力不足等の影響によって、継続的に引き上げられてきました。政府は高齢者雇用安定法を改正することで、1985年に60歳定年を努力義務とし、1994年には法を改正して60歳定年を義務化する規定を設け、1998年からは60歳定年を施行しました。その後、2006年には高齢者雇用安定法を再度改正して65歳までの継続雇用を義務化する規定を設け、2013年から施行しています。

さらに、今年の3月31日には希望する人が70歳まで働けるよう、企業に就業機会確保の努力義務を課すことを柱とした高齢者雇用安定法の改正案が、参院本会議で自民党などの賛成多数により可決、成立しました。改正案は、健康な高齢者の働き手を増やし、人手不足に対応するとともに、年金などの社会保障の担い手を厚くすることを目的としており、2021年4月から施行されることになっています。

現行法では、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するために、(1)定年制の廃止、(2)65歳までの定年の引き上げ、(3)65歳までの継続雇用制度（再雇用制度）の導入のうち、いずれかの措置を実施することを義務化しています。

今回の改正案では、(2)や(3)の年齢を70歳までに引き上げました。さらに、企業が上記の三つの選択肢に加えて、社外でも就労機会が得られるように、(4)起業やフリーランスを希望する人への業務委託（請負）、(5)有償ボランティアなど自社が関わる社会貢献事業に従事という選択肢も追加しました。

## Q2. 高年齢者の労働市場参加は増えていますか？

政府の高年齢者雇用推進政策により、労働市場に参加する高年齢者は年々増加しています。60～64歳と65歳以上の就業率は、高年齢者雇用安定法が改正された2006年の52.6%（397万人）と19.4%（395万人）から2019年には70.3%（508万人）と24.9%（784万人）まで上昇しました。60歳以上の就業者数は13年間で500万人近く増加したことが分かります。

一方、20～24歳と25～29歳の就業率は2006年の64.2%（472万人）と80.0%（656万人）から2019年には72.4%（457万人）と86.7%（533万人）まで上昇していますが、就業者数は絶対数の減少により13年間で1,128万人から990万人と138万人も減少しました。

少子化が若者の絶対数の減少に繋がったことと、景気が少しずつ回復していることなどの影響を受け、新卒者の就職率は年々上昇傾向にあります。文部科学省が2019年12月に発表した「学校基本調査」によると、2019年度の大学卒業者に占める就業者の割合は78.0%まで上昇しました。また、文部科学省と厚生労働省が今年6月に発表した2020年春に卒業した大学生の4月1日時点における就職希望者の就職率は98.0%と、1997年の調査開始以来最高となりました。

## Q3. 高年齢者の雇用確保措置は、若年者の雇用にどのような影響を与えますか？

では、定年延長を含めた高年齢者の雇用確保措置は、新規学卒採用や若年者の雇用にどのような影響を与えるのでしょうか。この点に関する議論は、(1)高年齢者の雇用確保措置は若年者雇用を抑制するという主張と、(2)高年齢者の雇用確保措置は若年者雇用を抑制しない、という相反する主張に分かれています。

この主張に対して太田（2012）<sup>1</sup>は、仕事の量が制限されている状況下で、100%の継続雇用が法律により定められた場合、三つの効果が発生すると説明しており、その内容は次のとおりです。

(1)「若年者」と「高年齢者」の仕事が似通っており、両者が代替可能であれば、継続雇用の促進は若年者の限界生産性（生産要素の投入量を1単位増加させたときに、増えた生産量）を低下させ、利潤最大化を目指す企業は若年者の採用を抑制する効果が発生する。反対に、両者の仕事が補完的であれば、継続雇用の促進は若年者の限界生産性を上昇させ、採用を増加させる効果に繋がる。

(2)継続雇用の進展により、高齢者が企業内にとどまる傾向が強まれば、その分だけ当初雇うべき若年

<sup>1</sup> 太田聡一（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.

者の数は少なくて済み、仕事間の代替性とは関係なく、若年採用が抑制される。

(3) 人件費が増加することで企業の市場への参入が減少するか、企業の市場からの退出が増加する可能性がある。また、継続雇用が強化されると、企業は生産性の低い労働者までも雇用を維持しなければならなくなり、平均生産性が低下する恐れがある。更に、継続雇用の強化が既存労働者の働く意欲に影響を及ぼすことも考えられる。

次に、上記のような太田の主張を再考しながら、高齢者の雇用確保措置が若年者の雇用に与える影響に関する先行研究の分析結果を紹介します。

まず、高齢者と若年者の雇用の間には「代替性」がある、つまり高齢者の雇用確保措置は若年者の雇用を抑制すると主張する先行研究から紹介します。井嶋 (2004)<sup>2</sup>は 2004 年に実施したアンケート調査(調査対象: 常用労働者 30 人以上を雇用する企業 1704 社)を用いて重回帰分析を行い、新卒採用と継続雇用は負の関係にあり、統計的にも有意であるという結果を出しました。原 (2005)<sup>3</sup>は、労働政策研究・研修機構が 2004 年に実施した「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」を用いて重回帰分析を行い、企業の中高齢化や労働組合が企業の新卒採用を減少させる要因であることや、正社員数が 300 人以上の企業で新卒採用が抑制されていることを確認したと説明しています。

一方、清家・山田 (2004)<sup>4</sup>は 1992~2002 年の 10 年間の OECD データを用いて国際比較を行い、15~24 歳の若年者失業率が低下した国ではむしろ 50~64 歳の高齢者就業率が高くなる傾向があると主張しました。Kondo<sup>5</sup>は、2016年に高齢雇用者とフルタイムの若年雇用者(25 歳以下)の関係性に関する分析を行い、高齢者雇用と若年者雇用の代替関係を示す事実は表れなかったと主張しています(データ: 『雇用動向調査』2002~2008年、2006~2011年のデータからパネルデータを構築)。

## Q4. 高齢者と若者が共に活躍できる社会は実現可能ですか？

新型コロナウイルスの影響でテレワークが普及するとともに、2021 年 4 月から高齢者雇用安定法の改正案が施行されると、高齢者の雇用は更に増える可能性があります。近年は、景気も比較的悪くなく、若者人口の減少による労働力不足が問題になっているので、高齢者に対する雇用推進政策が若者の雇用に大きな影響を与えなかったのではないかと考えられています。

<sup>2</sup> 井嶋俊幸 (2004)「企業における今後の中高齢者活用に関する調査」編『中高年齢者の活躍の場についての将来展望—就業者数の将来推計と企業調査より』第 4 章、労働政策研究報告書 No. L6、pp. 41-71、労働政策研究・研修機構。

<sup>3</sup> 原ひろみ (2005)「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No. 542、pp. 4-17。

<sup>4</sup> 清家篤・山田篤裕 (2004)、『高齢者就業の経済学』、日本経済新聞社。

<sup>5</sup> Kondo, A. [2016], “Effects of Increased Elderly Employment on Other Workers’ Employment and Elderly’s Earnings in Japan”, IZA Journal of Labor Policy, 5:2.

しかしながら、新型コロナウイルスの影響により今後景気が後退すると、高齢者と若年者間の雇用は代替性が強くなる可能性が高まり、高齢者の就業により若者の採用が抑制される「置き換え効果」が起きる恐れがあります。

太田（2019）<sup>6</sup>はこのようなことが起きないように、「職場において高齢者と若年者が互いに良い影響を及ぼし合うような仕組みを確立し、両者の補完性を高めていく」必要があると提案しています。補完性が高ければ、「すでに高齢者がいるから若者の採用を控えよう」ではなく、「高齢者がいるからこそ、若者を採用しよう」という状況が生じやすくなると主張しています。

若年者は高年齢者に比べて体力を要する仕事やパソコンを用いた仕事、そして新しい仕事に優れていることに比べて、高年齢者は豊かな経験や人脈、要領の面で若年者を上回っているため、若年者と高年齢者の長所を活かしてお互いを補完する形で雇用が提供されると、高年齢者により若年者の雇用機会が奪われる「置換え効果」の問題が少しは解消されることが期待されます。高年齢者と若年者が共に活躍できるように、企業は業務の「補完性」を高めるための施策を講じることが望ましいと考えられます<sup>7</sup>。

<sup>6</sup> 太田聡一（2019）「高齢者と若年者の雇用の代替関係について」『季刊個人金融』2019 秋、pp67-76.

<sup>7</sup> 本稿は「定年延長等、高年齢者の雇用拡大政策が新卒採用に与える影響」『福利厚生情報』2020 年第 4 号（通巻第 197 号）を加筆・修正したものです。