

# 高齢者と若年者の雇用の代替関係について



慶應義塾大学経済学部教授 太田 聰一

## ～要旨～

本稿では、雇用における高齢者と若年者の代替関係について、これまでの研究上の知見をまとめるとともに、代替関係を緩めるための方策を論じた。まず、日本の人口および就業構造の高齢化の現状を概観し、高齢労働者の就業率および完全失業率の推移を確認した。続いて、高齢者雇用の促進が若年の雇用水準や採用に与える影響について、理論的な検討を行った。そこでは、高齢者が増えることで若年者の限界生産性がどのように変わることが重要であることを指摘するとともに、他の考慮すべき問題に触れた。さらに、これまでの実証研究のレビューを行い、日本においては高齢者雇用が若年正社員の採用を抑制したかどうかについては議論が分かれているが、複数の研究が若年女性パートへの影響を見出している点を指摘した。最後に、高齢者と若年者とが職場において補完的な関係になることが、世代間の競争を和らげる上で重要だと論じた。

## 1 高齢者と若年者の就業の現在

日本の人口は高齢化が進んでおり、今後も急速なピッチで進んでいく。2019年9月15日に総務省が発表した推計人口によると、65歳以上の人口は同日時点で前年比32万人増の3,588万人と過去最多となり、総人口に占める割合も28.4%で最高を更新した。また、この比率は世界201の国・地域で最も高い水準となった。また、2018年の65歳以上の就業者数は、前年から55万人増の862万人を記録し、就業者に占める比率も12.9%に達した。今後についても、高齢化の一層の進展が予測されている。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、65歳以上比率は2025年に30.0%に達し、第2次ベビーブーム世代（1971～74年生まれ）が65歳以上となる

2040年には35.3%まで上昇するとされる。

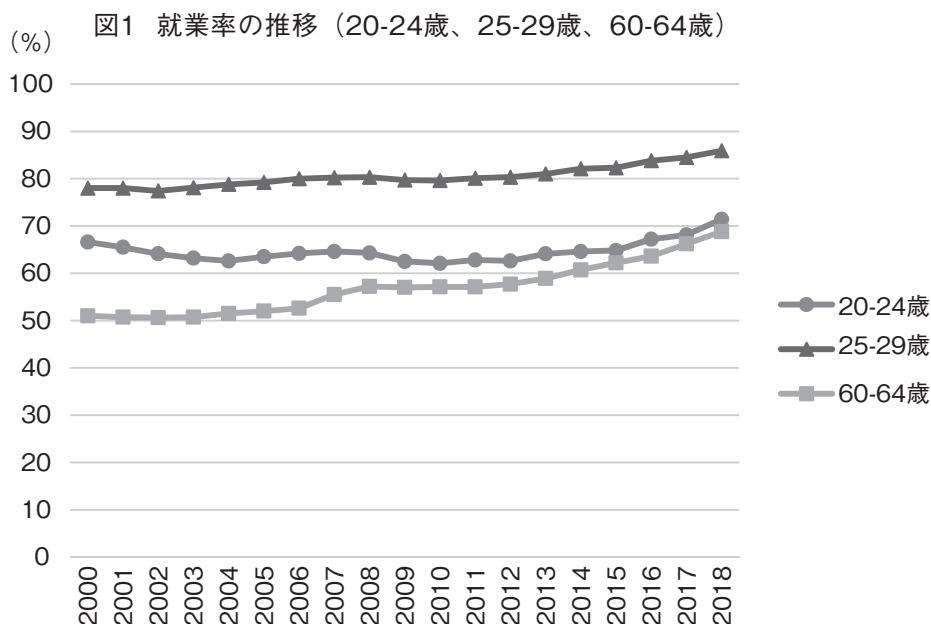
人口構成の高齢化は、出生率の長期的低下に伴う若年層の減少と、国民の生活環境や医療技術の向上に伴う高齢者の長寿化の2つの作用によって進んできた。とくに後者が経済社会にもたらすインパクトが大きい。一般に、高齢期は労働市場からの引退期でもあることから、年齢が高くなるにしたがって労働市場に参加する割合は低下するので、高齢化は一国全体の労働力への参加割合を低下させる要因となる。その場合、少ない現役世代が多くの引退世代を支える必要が生じるので、年金や医療といった社会保障財政が厳しい状況に陥る公算が大きい。また、長寿化によって、今の高齢者は以前の高齢者よりも同じ年齢でも身体的に壮健になってき

ている。こうした状況のもと、政府は厚生年金の支給開始年齢を徐々に引き上げてきた。直近のものは、2001年からスタートした60歳から65歳への支給開始年齢の引き上げである。その移行過程をスムーズにするために、政府は定年制の定めのある企業に対して65歳までの雇用確保を要請するようになった（改正高年齢者雇用安定法）。それによって60歳前半層の労働市場への参加が進んだ。2018年における労働力人口比率は70.6%と、雇用確保措置実施前の50%台半ばから大きく上昇している。そして、冒頭に述べたさらなる高齢化を受けて、雇用確保措置の年齢を70歳まで引き上げる議論がなされている。

高齢者の就業促進において、政策当局者によって常に意識されてきた問題が、他の世代、特に若年層への影響であった。実際、2012年7月の第180回国会衆議院厚生労働委員会において、小宮山厚生労働大臣（当時）は、高年齢者の就業促進の若年者の雇用への影響について、「マクロ的に見ると、今後、大量の団塊世代の退職、

若年者の就労人口減少により直接的な若年者雇用への影響は低い、企業活動といったミクロ的に見ると影響が出る可能性があり、高年齢者雇用の促進とあわせて若年者雇用についても就職支援強化の必要がある」との認識を示し、若年者雇用対策へ一層努力していく旨の答弁を行った（山口、2012）。

では、高齢者の就業機会促進が若年層の雇用に影響を与えたかどうかについて、マクロの雇用統計は何を示しているであろうか？ここでは、60-64歳の高年齢層と20-24歳および25-29歳の若年層の就業率および完全失業率の推移を比較しておきたい。2000年以降の就業率の推移が図1にある。2000年における60-64歳の就業率は51.0%であったが、それが徐々に上昇し、改正高年齢者雇用安定法が施行された2006年以降に大きく大きな伸びが観察され、2018年には68.8%となっている。一方の20-24歳および25-29歳の若年層の就業率は、60-64歳層ほどの伸びは見せていない。やや気になるのは、60歳代前半層で2007年から2008年にかけて就業率が急上昇し



（出所）総務省『労働力調査』

たにもかかわらず、20歳代前半層で就業率の低下が見られるという点である。ただし、40歳代の年齢層も当時は就業率を低下させていたので、これが高齢者就業促進に伴うものであるかどうかは定かではない。

図2は、それぞれの年齢階級の完全失業率の推移を、就業率と同じ期間について示している。60歳代前半層の失業率は、当初は25-29歳の若年層の失業率よりも高かったが、2004年の段階で下回るようになった。その意味で、60歳代前半層の失業率は若年層よりも顕著に改善していったと言えるが、高齢層の就業促進が若者の雇用とバッティングしたかどうかの判定はやはり困難である。

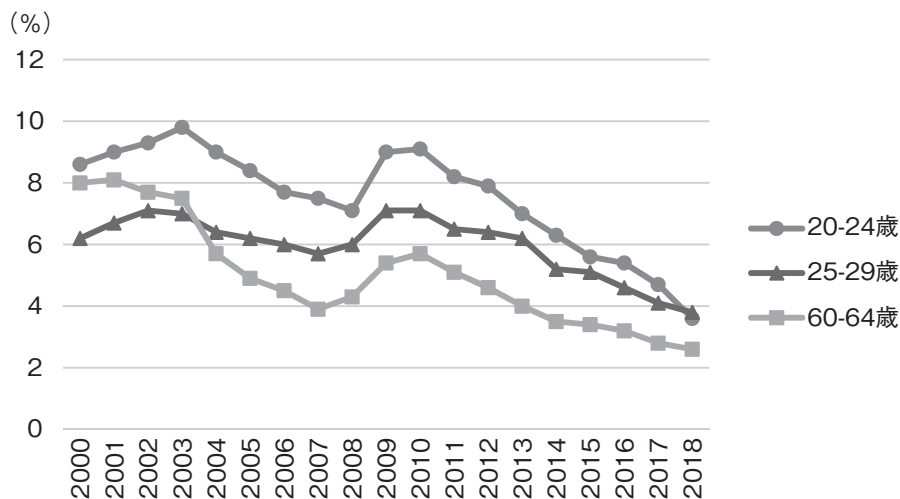
集計されたデータによる検討が容易でない最大の理由は、高齢者の雇用指標と若年者の雇用指標に共通して影響を与える要因が介在しているために、相互依存関係の純粋な姿を抽出しにくい点にある。典型的な例として、景気の影響を挙げることができる。景気が良いときには、年齢を問わず就業率が上昇し、失業率は低下する。その影響が強いときには、年齢層の間で生じる補完あるいは代替関係による変化を覆って

しまう。よって、何らかの方法によって景気や他のマクロ的な影響を除去する必要があるが、そうした作業を精密に行うのも簡単な作業ではない。この点については、第3節で再び触れたい。

## 2 理論の観点から

雇用面で高齢者と若年者が競合関係にあるかどうかを問う行為は、ときに強い反発を受けることがある。従来労働市場において弱い立場にあった女性やマイノリティーといった人々の就業を、法整備等を通じて積極的に促進しようとする立場からは、その副作用として他の労働者への影響について議論されるのはあまり快く響かないということはある。高齢者を労働市場における「弱者」とみなす場合にも、同様な事態が生じる。学術的な面からも、競合関係を強調する見方はしばしば“lump of labor fallacy”という名のもとに「誤った見方」とされることが少なくない。「労働塊の誤謬」と訳されるこの考え方は、世の中の仕事量は決まっているので、誰かが追加的に仕事につくと、別の誰かが押し出されてしまうという視点のことを言う。Cahuc and Zylberberg (2006)はこうし

図2 完全失業率の推移（20-24歳、25-29歳、60-64歳）



(資料出所) 総務省『労働力調査』

た考え方が妥当しない理由として、労働市場は毎日大量の仕事が創出され、消え去っていくダイナミックな世界であるという事実を強調している。

伸縮的な賃金の労働市場を想定しても、誰かが仕事を得たことで誰かの仕事が消えるという考え方は成立しない。いま、「若年者」と「高齢者」の2つのタイプについて、それぞれ競争的な労働市場が存在するとしよう。そして、何らかの理由で「高齢者」の労働供給が急増して「高齢者」の雇用が増えたとする。その場合、状況によっては新しく雇用される「高齢者」が「若年者」を押し出して、「若年者」に対する労働需要の縮小が生じ、その雇用水準も低下するかもしれない。しかし、こうして生じた「若年者」の超過供給は、いずれ彼らの賃金水準が下落することによって解消される。すなわち、競争的な労働市場では賃金が伸縮的に動くことによって、最終的には全員の雇用が確保される。

よって、高齢者雇用が若年雇用に影響を与えるとするならば、それは賃金水準が十分に調整されない「短期」の話か、あるいは賃金調整が働きにくい「不完全な労働市場」を想定する必要がある。以下の議論は、そうした状況を前提にしつつ、高年齢者の雇用促進が企業の若年採用にもたらす影響を考える<sup>1)</sup>。

議論を単純にするために、企業は「若年者」と「高齢者」の2種類の労働を使って生産活動を行っているとしよう。それぞれの労働者に対しては、固定的な賃金が支払われるとする。「若年者」として採用された労働者は、若年者向けの仕事をこなすが、次の期には「高齢者」として継続雇用される可能性がある。そして現在のところは、仕事量との関係で、「若年者」の一部のみが「高齢者」として継続雇用されているものとする。この状況下で、100%の継続雇用が法

的に定められたら、どのような効果が生じるであろうか？

第1の効果は、仕事の代替・補完関係から生じる。「若年者」と「高齢者」の仕事が似通っているなどのために、「年長者」の増加が「若年者」の限界生産性を低下させるときには両者は代替的な生産要素とされる。他方、両者の仕事が相補い合うもので、「年長者」の増加が「若年者」の限界生産性を増加させるときには補完的な生産要素となる。かりに両者の仕事が代替的であれば、継続雇用の促進は若年者の限界生産性を低下させることで、利潤最大化を目指す企業は若年者の採用を抑制する。逆に、両者の仕事が補完的であれば、継続雇用促進は若年者の採用を増加させる。企業の技術特性によって代替・補完関係は異なり得るし、ひとつの企業内にも代替的な仕事と補完的な仕事が存在しているケースもあろう。しばしばなされる「高齢者雇用の促進によって仕事の一部が高齢者に奪われるので、若年者にとっての雇用の枠が小さくなる」という主張は、若年者と高齢者の仕事が代替的である場合にとくに成立する議論である。なお、Boeri, Garibaldi and Moen (2016) は、この点についての簡単な理論モデルを提示している。

第2の効果は、継続雇用の進展によって、より長期間人材を抱え込むことから生じる。「高齢者」が企業内にとどまる傾向が強まれば、それだけ当初雇うべき「若年者」の数は少なくて済む。これは、仕事間の代替性とは関係なく生じる効果であり、若年採用の抑制をもたらす方向に作用する。この効果は「高齢者」は外部から直ちに採用できず、「若年者」として雇用されている者から選ばれるという想定から来るものであり、現実の社会では大企業や公務員といった高い定着性や内部昇進が一般的な組織に出現しやすい。

第3として、それ以外の副次的な効果がある。例えば、人件費が増加することで企業の市場参入の減少や退出の増加が発生する可能性がある。また、継続雇用が強化されることで企業にとって生産性の低い人までも雇用を維持せねばならなくなり、平均生産性が低下するかもしれない。さらには、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。この場合には、企業から長く働くチャンスを与えられることで労働者の志気が上がるというプラス効果の他に、ほぼ全員が継続雇用されるために継続雇用の対象者に選ばれるための努力をしなくなるというマイナス効果もあり得ると思われる。そして、こうした生産性の変化を通じた「若年者」の採用に与える影響は明確ではない。

このように、継続雇用の推進が若年採用に及ぼす効果は理論的には定まらないので、実証的な検証作業が不可欠になる。

理論面の課題も挙げておきたい。第1に、本来は動学的な考慮が必要である。長期的に社内の人材育成を行う企業は、将来の会社の屋台骨を支える人材として新卒者を求めることが多い。一方で、既に経験を積んだ高齢者は、若年者にスキルを継承する教育者としての役割を果たしうる。そうしたスキル継承を考慮に入れた場合には、高齢者の存在が若年者の限界生産性を引き上げる可能性が生じる。現実には、少なくとも企業が若年者と高齢者の「ペア就労」を導入してスキル継承を実現しようとしている。これらの現象は、長期の期待利潤を見据えて行動する企業を想定することではじめて十全に分析できるようになる。

第2に、実際の高齢者の雇用確保措置は多様なので、本来はそれに応じた考察が必要となる。同じく65歳までの雇用を確保するにしても、定年延長を用いるか、定年後の再雇用制度を用い

るかといった違いは、労働者の就業インセンティブや企業の人件費負担に大きな違いをもたらすので、若年採用に対するインパクトも異なり得る。それに加えて、賃金決定においては、在職老齢年金や高年齢者雇用継続給付金の存在も考慮に入れる必要がある。

### 3 実証分析のレビュー<sup>2)</sup>

では、これまでの実証分析はどのような結果を得てきたのであろうか？ここでは、海外の研究も含めた形で紹介する。

まず、人事担当者によるアンケート調査を見ていこう。自社における世代間の代替性を意識している人事担当者は少なくない。2015年7月、労働政策研究・研修機構は『高年齢者の雇用に関する調査』という企業対象のアンケート調査を実施した。これは、東京商工リサーチの企業情報から農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く全国の従業員数50人以上の民間企業20,000社を無作為に抽出し、アンケート調査票を配布したもので、有効回答数6,187社の比較的規模の大きな調査である。ここでは、「60代前半層の雇用確保にあたって、貴社で課題となっているのはどのような点ですか」という問いを設けている（複数回答）。60歳代前半層の雇用確保はすでに改正高年齢者雇用安定法によって多くの企業で実現している項目なので、それによって生じた課題を尋ねていることになる。結果は、「特に課題はない」が28.0%と最も多い回答となっていたが、それに次いで「管理職であった者の扱いが難しい」が23.0%、「若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる」が20.7%と続いていた。このように、5社に1社の割合で、高齢者雇用の推進による若年者の採用停滞とそれに伴う年齢構成の非適正化を意識している。ただし、高齢者雇用の促進が若年者の採用を促進する可

能性については尋ねていないので、この調査は補完関係の存在に関しては何も語らない。

もう一点この調査からわかることは、若年者が採用しにくいから高齢者を活用する企業が少なくないという事実である。同じ調査には、65歳以上の雇用確保が必要だと考えている企業に対して、その理由を尋ねた設問があるが、13.0%が「若年者を採用できないため」としている。とりわけ、運輸業(27.5%)、飲食店・宿泊業(17.6%)、医療・福祉(18.2%)などで高い比率となっている。そうした企業では、若年者が採用可能であれば高齢者に代わって採用していたであろうという意味では、代替性の程度が高いと判断できるだろう。

同じ労働政策研究・研修機構の『今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査』(2012年)では企業に対して、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」という意見と「(年齢構成の是正や技能伝承のため)高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」という意見のどちらに近いかを企業に尋ねている。その結果、「抑制せざるを得ない」という回答は35%、「補完的な関係にある」が51%と回答が分かれている。この調査結果は、企業の技術特性によって若年者と高齢者の関連は変わってくることを示唆しており、興味深い。また、この点は前節のような理論的考察の妥当性を示している。

以上のアンケート調査に基づく知見は十分に考慮しなければならないが、定量的な把握とは言いがたい。そこで、より定量的な研究を見たい。まず、企業・事業所レベルではないデータを用いた研究を挙げておく。太田(2010)は、1990年から2005年の『国勢調査』の都道府県別・年齢別就業率データを用いて若年者と他世代の就業率の関係を推定した。ただし、第1節

で述べたことと関連するが、同じ地域の就業率は年齢が異なっても同じ方向に動く傾向が強い。そうした影響を除去するため、被説明変数、説明変数ともに当該地域からの30歳以上の平均就業率からどれだけかい離しているか、という形で基準化した。さらに都道府県ダミー、年齢ダミー、年ダミーを説明変数に導入して、就業率に影響を及ぼす地域固有、年齢固有、年固有の効果をコントロールすることにした。その結果、若年者と中年者との間にはマイナスの関係が観察されたが、若年者と高齢者の間にはそうした関係は見出されなかった。ただし、本来は企業レベルで生じている課題であるため、こうして抽出された推定結果がどこまで企業行動の反映と解釈できるかについては留保すべき点がある。

続いて、企業・事業所レベルデータを用いた研究に目を転じる。玄田(2001)は、1998年の『雇用管理調査』(厚生労働省)の個票データを使って、一律定年制が新卒採用に及ぼす影響を検討した。その結果、60歳での一律定年制を実施している企業に比べて、61歳以上の一律定年制を採用している企業や、その導入を検討している企業では、高卒および大卒の新卒採用を例年していない割合が高くなることがわかった。また、若年採用によって雇用を満たすことができないから定年延長に踏み切るという逆因果関係を制御するために、新卒採用の今後の計画を被説明変数にした分析も行ったが、やはり、61歳以上の定年制を採用している企業ほど、今後も新卒採用の予定のない割合が高いことが判明した。ただし、中途採用ではこうした傾向は明確ではなく、また、同じ60歳定年制企業でも再雇用制度がある場合には新卒採用の抑制傾向は顕著ではなかった。

この研究のように定年制などの制度要因を説明変数にして、新卒採用を説明する他の分析と

しては、井嶋（2004）も挙げられる。ここでは、労働政策研究・研修機構が2004年に実施した『企業による今後の中高年活用に関する調査』で得られた1,500社近くのデータが解析されている。正社員に占める新規学卒者の比率を被説明変数とする回帰分析を実施したところ、定年到達者比率がプラス、継続雇用者比率がマイナスの効果をもつことが判明した。高齢者の継続雇用と若年採用との相反する関係が明瞭であった。

周（2012）は、労働政策研究・研修機構が2006年に実施した『高齢者の継続雇用の実態に関する調査』の個票データを用いて従業員数、業種、組合有無などを制御しつつ新卒採用比率の推定を行った。その結果、やはり継続雇用措置の利用比率が高い企業や61歳以上の定年制を実施している企業では新卒採用が抑制される傾向があることを見出している。

もっとも、高齢者雇用の措置を積極的に行っている企業で若年者の採用が少ないという事実から直ちに若年者と高齢者の代替関係を推測することに対しては慎重でなければならない。その理由として、観察されない生産技術の特性が結果に影響を及ぼす可能性が挙げられる。例えば、高齢者の能力を生かしやすい技術を持った企業が、高齢者を生かすための施策（定年延長など）を行うとともに新卒採用をあまり行わないということは、代替関係の有無にかかわらず成立しうる。もちろん、同一企業を追跡調査したデータを利用すればこの問題は少なからず解消されるが、データの入手可能性が研究のネックとなる。

他方、安田・荒木・マルティネス＝タブラ（2019）は、『CSR（企業の社会的責任）調査』の2007年度から2013年度の7年度に渡るマイクロパネルデータを構築し分析を行った。高齢化指標として「30歳以上従業員に占める50歳代従業員

比率」を用いた推計では、プールドOLS推計においても、企業固有の効果を制御した固定効果推計においても高齢化比率が高い企業では新卒採用が少なかった。ただし、60代以上の従業員を含めた高齢化比率を用いた固定効果推計では、有意な新卒採用抑制効果は観察されなかった。

継続雇用制度の導入というイベントの存在を利用した研究としては、太田（2012）がある。そこでは、『雇用動向調査』（厚生労働省）の産業中分類データを5年分（2004 - 2008年）プールしたデータを作成し、55歳以上の労働者数に占める60歳以上の割合（高齢化指標と呼ぶ）が若年採用に及ぼす影響を分析した。その結果、2006年以降では男性の高齢化指標の上昇が若年採用を抑制する傾向が一部に観察された。とりわけ、女性を中心とするパートタイム労働者（新卒含む）の採用率との間に比較的強いマイナスの効果が見られた。また、男性では建設業において強い代替関係が検出された。その一方で、同調査の事業所データを利用したKondo（2016）は、高齢者雇用と若年採用との間に明確な代替関係は見出していない。ただし、女性パートタイムの就業に対しては高齢者雇用の進展が負のインパクトをもたらしうることを指摘している点は、太田（2012）と似通った結果となっている。

海外の研究にも触れておきたいが、本格的な研究は必ずしも多くない。欧州での関心は、そこで導入された高齢者の早期引退制度が若年失業の軽減に役立ったかというものである。Boldin et al.（1999）は欧州の地域別に高齢者の労働市場離脱率と若年失業の増加の関係を調べた上で、高齢者の労働市場離脱が若年の就業状況を改善した証拠はないとしている。Gruber and Wise eds.（2010）も6か国のデータを用いて同様の結論に到達している。

一方で、Vestad（2013）は、ノルウェーの全人

口をカバーする調査を用いて、外生的な高齢者の引退がもたらす影響を調べたところ、少なくとも短期的には若年の就業を改善したことを示している。さらに、Boeri, Garibaldi and Moen (2016) は、イタリアの年齢階級別就業率の変化を見ることで、イタリアにおける引退年齢引き上げ政策が若年雇用に悪影響を及ぼした可能性を指摘している。この点は、Bertoni and Brunello (2017) も同様の結果を得ており、比較的頑健な結果のように思われる。ここで注意すべきは、イタリアにおける引退年齢引き上げ政策が景気状況の悪い時期に実施されたという点だ。その意味では、不況期のように労働需要側が重要となる局面において高齢者雇用を推進することのリスクが表れていると解釈できるだろう。

#### 4 これからの若年者と高齢者の関係

前節で見た通り、これまでの企業調査や実証研究はかならずしも全面的に若年者と高齢者の代替性を示しているわけではない。しかし少なくとも、継続雇用の促進が若年者の一部、とくに女性パートの採用に影響を及ぼした可能性はあると考える。またイタリアの事例からは、不況期に高齢者と若年層の競合関係が強まるという結果が目される。

今後、日本はさらなる高齢化と、それに伴う高齢者の就業促進が目指されるだろう。もちろん、若年者の人口比率が減少するので、その点では若年者の就業にとって有利ではあるが<sup>3)</sup>、高齢者就業が若年採用を圧迫しないように注意していく必要がある。そのためのひとつの方策は、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ことである。補完性が高まれば、「すでに高齢者がいるから若年採用を控

えよう」ではなく、「高齢者がいるからこそ、若年者を採用しよう」という状況が生じやすくなる。そのためには、両者の持ち味の違いを考慮する必要がある。

本来、高齢者と若年者には、労働者の平均的な性質についての違いがある。高齢者は若い頃よりも視力、聴力、体力、気力、記憶力、集中力などの低下に見舞われる。その結果として、職場における高齢者の活用においては、健康問題・労災リスクの上昇、スキルの陳腐化、新技術吸収力の低下といった問題に適切に対処する必要がある。逆に言えば、力を要する仕事やコンピューターなどの新しい技術への対応といった側面では、若年層が優れている。

その一方で、高齢者は若年者にはない利点を持っている。とりわけ重要なのが、豊富な経験に裏打ちされた高い技能水準である。カン・コツや不測の事態への対処といった知的熟練部分において、長年培ってきたスキルは会社にとって重要な資産となっているケースが少なくない。また、人格的にも手順通りきちんと物事をこなすことなど、仕事への誠実さや責任感といった点で、若年層にとって模範となる人も多い。高いスキルという「生産性価値」だけでなく、仕事への誠実さや責任感といった、すぐに測定できるものではないものの会社全体に良い影響を及ぼすような「態度価値」も企業にとって大切にすべきものだと思われる。これらの点においては、若年者は高齢者から学ぶべき点が多いだろう。さらに、高齢者の中には若年者と異なり比較的時間に余裕があるために、早朝・夕方・土日勤務などに出勤することを厭わない人も少なくない。すなわち、若年者と高齢者には持ち味の違いがあるので、その違いをうまく使うことで互いに利益が得られるような職場の運営が求められる。



高齢者の技能の活用という点については、太田（2006）が企業内において技能継承をスムーズにすることが若年採用を促進するという主張を行い、それをサポートする実証結果を提示している。高齢者がスキル継承者として活躍できる環境を整えることは、高齢者と若年者の代替関係を緩和するひとつの重要な道筋となる。逆に、若年者が得意とするコンピューターの操作などについて、社内の若年者が講師になって高齢者に教えるといった取り組みをしている事例もある。別の事例として、工場の稼働率を引き上げるために、平日は若手中心、土日はシルバー人材中心の人員編成にして成果を挙げている企業がある。「ペア就労」を行うことで、技能のみならず高齢者の仕事への姿勢を若年者に学んでもらうように促している企業は数多い。いずれにせよ、若年者と高齢者が互いに良い影響を及ぼし合うような状況を企業内に形成することで、従来よりも補完的な関係性を構築することが求められる。より広い視点からは、企業は年齢間のダイバーシティ経営を目指すことで、多様な年齢層が相互に好影響を与えながら活躍できる組織作りをしていくことが望まれる。

#### 【注】

- 1) 以下の説明は、太田（2012）に基本的に依拠する。
- 2) 太田（2017）の関連部分を新しい研究も含めて書き直したものである。
- 3) 太田（2016）では、人口が相対的に小さい世代は、その他の世代に比べて失業率が低いことを示している。

#### 【参考文献】

井嶋俊幸（2004）「企業における今後の中高年者活用に関する調査」『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。

太田聡一（2006）「技能継承と若年採用—その関連と促進策をめぐって—」『日本労働研究雑誌』No.550、pp.17-30。

太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。

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。

太田聡一（2016）「少子高齢化は若年者にとって有利だったか—世代サイズが若年労働市場に及ぼす影響をめぐって」『日本労働研究雑誌』No.674、pp.39-54。

太田聡一（2017）「若年者と高齢者の労働市場における競合関係と協働の可能性」『老年社会科学』38（4）、pp.437-444。

玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安【揺れる若年の現在】』中央公論新社。

周燕飛（2012）「高齢者は若者の職を奪っているのか—『ペア就労』の可能性—」『高齢者雇用の現状と課題』第5章 労働政策研究・研修機構。

山口大輔（2012）「少子高齢化に伴う高年齢者の雇用に向けた国会論議—高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正」『立法と調査』No.334、pp.32-42。

労働政策研究・研修機構（2012）『「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—』JILPT 調査シリーズ No.104。

労働政策研究・研修機構（2016）『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.156。

Bertoni, Marco and Giorgio Brunello（2017）“Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets,” IZA DP No.10733.

- Boeri, Tito, Pietro Garibaldi and Espen Moen  
(2016) "A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth," CEPR DP No.11422.
- Cahuc, Pierre and Andre Zylberberg (2006)  
*The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*, MIT Press: Cambridge, MA.
- Boldrin, Michele, Juan Jose Dolado, Juan Francisco Jimeno and Franco Peracchi (1999) "The Future of Pension Systems in Europe: A Reappraisal," *Economic Policy*, 29, pp.289-323.
- Gruber, Jonathan and David A. Wise eds. (2010)  
*Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research.
- Kondo, Ayako (2016) "Effects of Increased Elderly Employment on Other Workers' Employment and Elderly's Earnings in Japan," *IZA Journal of Labor Policy* 5:2 DOI: 10.1186/s40173-016-0063-z.
- Vestad, Ola Lotherington (2013) "Early Retirement and Youth Employment in Norway," *Statistic Norway*.

---

おおた そういち

1964年京都市生まれ。1987年京都大学経済学部卒業後、1991年ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス (LSE) 大学院に留学。ロンドン大学 Ph.D. (経済学)。  
名古屋大学経済学部助手、助教授、教授を経て、現在は慶應義塾大学経済学部教授。

京都大学経済研究所客員教授、内閣府経済社会総合研究所客員主任研究官などを歴任。労働政策審議会職業安定分科会委員。

労働経済学専攻。

【主要な著作】

『もの造りの技能—自動車産業の職場で』（共著）東洋経済新報社

「労働経済学入門」（共著）有斐閣

『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社

The Changing Japanese Labor Market (共著) Springer-Verlag など

---