

高齢者の継続雇用と賃金プロフィール・賃金水準¹⁾

慶應義塾大学経済学部教授 山田 篤裕

～要旨～

賃金プロフィールの傾きや60代前半の賃金水準の落ち込み等が高齢者の継続雇用にどのような影響を与えているのか、賃金の「後払い契約」理論に基づき、労働政策研究・研修機構が2015年7月に実施した企業調査個票を用い、明らかにした。

主な知見として、第一に、賃金プロフィールの傾きを55歳以前に調整し、また60代前半の賃金下落率の小さい企業ほど、定年年齢を一般的な60歳より高く設定する傾向がある。第二に、賃金プロフィールの傾きが緩やかで、生産性が高く、労働需要が高く、50代での正社員の残存率が高い企業ほど、60代前半の継続雇用率は高い。第三に、60代前半の賃金下落率の大きい企業では、60代前半の継続雇用率は低い。

以上から、高齢者の継続雇用促進には、生産性を高めた上、賃金カーブの傾きを緩やかに調整していくことが有効である。また、50代での正社員の絞り込みや継続雇用時の不公正な大幅な賃金切り下げを防止することも重要である。

1 はじめに

マクロ経済スライドにより、現役世代の賃金に対する公的年金の給付水準（所得代替率）は50%まで2割ほど低下していく。しかし高齢者の継続雇用が進めば、現行の給付水準（所得代替率61.7%）は維持可能とされる。たとえば2019年8月27日に示された「将来の公的年金の財政見通し（財政検証）」関連資料によれば、2029年度以降の実質経済成長率が0%（ケースV）であっても、繰下げ支給を利用する場合、1974年度生まれ（団塊ジュニア）では66歳7か月、1999年度生まれでも68歳9か月まで就労すれば、所得代替率61.7%は確保可能と試算されていると

ころである（厚生労働省2019：11）。

すでに、高齢化に伴う労働力人口の減少、厚生年金の支給開始年齢の引き上げ、高年齢者雇用安定法の改正等、人口学的・制度的な変化を背景に順調に高年齢者雇用が進展している。総務省によれば、2018年平均で、高年齢就業者数は、15年連続で増加し、862万人と過去最多となり、また就業者総数に占める高年齢就業者比率も、12.9%と過去最高を記録した（総務省2019）。

しかし、高齢者の継続雇用をさらに進めていくには、日本型雇用システムを特徴づける、年齢（勤続年数）とともに急激に上昇していく賃金プロフィールを修正していくことが必要と考

えられる。本稿では、労働政策研究・研修機構が2015年7月に実施した企業調査個票に基づき、賃金プロファイルの傾き、60代前半の賃金水準の落ち込み等が高齢者の継続雇用にどのような影響を与えているか定量的に把握することで、このことを明らかにする。

2 継続雇用と賃金プロファイルに関する理論・実証研究

(1) 賃金の「後払い契約」

理論的に、賃金プロファイルの傾きと高齢者の継続雇用の関係は、賃金の「後払い契約」によって説明可能である。アメリカの経済学者 E. ラジャーは 1979 年に定年制と年功賃金の関係を理論的に説明した。ラジャーの理論はたとえ年齢とともに生産性が上昇しなくとも、年功賃金を採用することが合理的であり、その結果、定年制が必要になることを説明する (Lazear 1979)。図 1 を用いその理論を説明する。

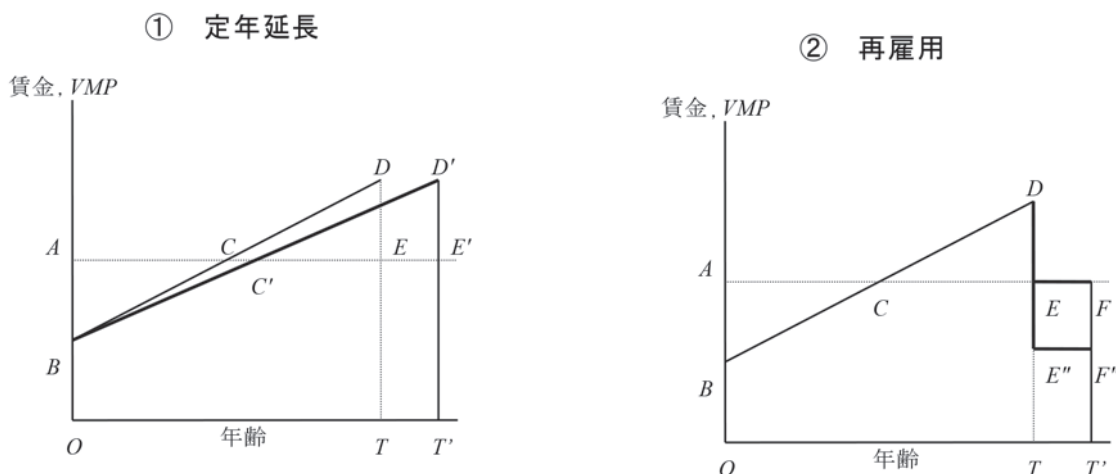
図 1 の左右両パネル (①と②) では、横軸が年齢、縦軸が賃金もしくは生産性 (VMP: 労働の限界生産物価値) で、OA が就職時の生産性、OB が就職時の賃金 (初任給)、AE は生産性が各年齢でどう変わっていくか (図では一定)、同様

に BD は賃金が各年齢でどう変わっていくか (図では上昇) 表している。なぜ企業が雇用者を定年退職 (= 強制退職) させるかといえば、T 時点で生産性よりも賃金が高くなっているからである。生産性と賃金が一致していれば強制退職させる必要はない。

もし定年時点で賃金が生産性よりも高いのなら、つり合いをとるため生産性よりも低い賃金で働いている時期が存在する。図 1 では、AC までは生産性未満で賃金を支払い、CD 以降は生産性よりも高い賃金を支払う。ABC と CDE がつり合う T 時点で定年ということになる²⁾。

このように回りくどい賃金の「後払い契約」を労働者も受け入れるのは、労働者は途中で怠けて生産性を AE より落とせば C 時点より前に解雇され、企業への貸し (ABC の一部) を失うので、怠けず働くことで生産性を AE に保つ。その結果、その都度、生産性に応じて賃金を支払う (怠けてしまう可能性のある) 契約より、期待される賃金総額が高くなるからである。その都度、生産性と賃金を常に一致させるような契約だと、怠けて生産性が AE より低くなれば賃金も下がる (あるいは怠けが発覚すると解雇される) ので、期待される賃金総額は相対的に低く

図 1 高齢者の継続雇用に対する企業の対応



なる。

労働者にとっては怠けないことを自らに課すコミットメント手段として、企業にとっては怠けず労働者が働いているのかその都度モニタリングする費用を削減する手段として、「後払い契約（長期雇用契約）」は労使双方にメリットのある合理的契約といえる。

(2) 後払い契約下での定年以降の継続雇用

さてTからT'に継続雇用する方法として、左パネル①のBC'D'のように賃金カーブを緩やかにし、ABC'とC'D'E'でつり合いがとれるようにし、定年年齢をT'まで延長させることが考えられる。しかし、この方法では全従業員のTより前の年齢の賃金水準を切り下げることになり、労使の合意は難しいと考えられる。

より望ましい方法として（パネル①では示していないが）、働き方改革や教育訓練等を通じ、生産性を引き上げ、賃金BDの傾きは同じまま、定年年齢をT'まで延長することが考えられる。この場合、生産性は上がるため、賃金を引き下げず定年延長でき、労使合意は容易となる。

しかしいずれの方法も、年金支給開始年齢までの雇用確保措置を義務化した2004年の高年齢者雇用安定法（以下、高齢法）改正から施行の2006年までのわずか2年では実現困難であったと考えられる。その結果、右パネル②のように、Tで定年をいったん迎えた後、雇用契約を打ち切り、再雇用により賃金を引き下げるという方法を多くの企業は採らざるを得なかったと推察される。

ただしTからT'に定年延長するため、生産性と一致するEFに賃金を引き下げても、EFより低い生産性で労働者が働いた場合には、企業は生産性以上の賃金を支払うことで損害を被る恐れがある。そのため、E'F'のような生産性未満

まで賃金を切り下げ、公的給付（在職老齢年金や高年齢雇用継続給付）や企業年金を足し、実質的にEFを保証する方法も考えられる。

(3) 賃金プロファイルと定年年齢・継続雇用に関する実証研究

すでに定年年齢と賃金プロファイルとの関係については、多くの実証研究で確認されている。たとえば大橋（1990）、Clark and Ogawa（1992）や三谷（2003）は、定年延長が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延長した企業では賃金が低いことを明らかにした。久保（1995）も高年齢者の比率が高い企業では、賃金プロファイルの傾きが緩やかであることを報告している。また樋口・山本（2002）は賃金プロファイルの傾きが急な事業所（産業）ほど多くの高齢雇用者を企業外部に排出していることを明らかにした。製造業の企業別パネルデータを用いた赤羽・中村（2008）も企業内労働力の高齢化は賃金プロファイルの傾きを緩やかにし、企業の生産性上昇は賃金プロファイルを急傾斜にさせることを示した。

2004年高齢法改正後のデータでも同様の関係が確認されている。山田（2007; 2009）は賃金プロファイルが緩やかな企業ほど定年延長確率が高く、定年前に賃金プロファイルを修正している企業で継続雇用率は高いこと、ただし継続雇用時の賃金引き下げ幅が大きい企業では継続雇用率は低いことを見出している。さらに、高齢法による年金支給開始年齢までの雇用確保措置の義務化とは裏腹に、多くの企業で定年到達以前の50代に継続雇用者が絞り込まれている実態を明らかにした。

高齢法は2012年にも改正され（2013年施行）、継続雇用対象者を労使協定で限定できる仕組みを禁止した。本稿では、企業データの個票を用い、

高齢者の雇用確保措置の上限年齢がすでに 65 歳となった 2015 年時点における、賃金プロフィールと高齢者の継続雇用との関係を改めて明らかにする³⁾。

3 方法

(1) データ

分析には、労働政策研究・研修機構が 2015 年 7 月に実施した「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」の個票を用いた。当該調査の対象企業は、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 2 万社を、2012 年の経済センサス－活動調査に合わせ、業種・規模別に層化無作為抽出により選ばれた。有効回答数 6,187 社で有効回答率は 30.9%であった（労働政策研究・研修機構 2016：1）。

調査は、定年制の状況や 2013 年施行の改正高齢法への対応、50 代以降の雇用管理や中途採用の実態等、高齢者雇用に関する広範な質問項目で構成され、本稿の分析に必要な不可欠な変数が入手可能となっている。

(2) 推計式・変数

継続雇用の状況を表す変数として、①定年年齢が 61 歳以上かどうか（0 と 1 の二値変数）、②50 代後半の正社員数を基準（1.0）とした場合の 60 代前半の継続雇用率の 2 種類を用いた。2015 年時点で高齢法による雇用確保措置の上限年齢はすでに 65 歳となっており、同一企業での 60 代前半の継続雇用率という指標はとくに重要である。

第 2 節の理論モデルに対応する説明変数として、生産性、賃金プロフィールの傾斜、60 代前半の賃金調整、企業の労働需要等の代理指標および各種の統御変数を用いた。各変数の基本統

計量と説明を表 1 に示した。すべての変数に欠損値がない分析対象サンプルは 2,461 サンプルとなった。

①定年年齢が 61 歳以上かどうかについてはプロビット・モデル、②50 代後半を基準（1.0）とした場合の 60 代前半の継続雇用率については重回帰分析で頑健推定した。両推計式で同じ説明変数セットを用いた。

4 結果

(1) 賃金プロフィールと雇用状況に関するクロス集計

図 2 では、定年年齢が 60 歳の企業と、定年年齢が 61 歳以上の企業の賃金プロフィールを比較している。賃金プロフィールは、各企業の各年齢の平均的な給与月額に基づく。分析対象サンプルでは、定年年齢 60 歳の企業は 86%を占め、次に多いのが定年年齢 65 歳の企業で 10%を占める。残りが、60 歳・65 歳以外の定年年齢である。つまり、定年年齢が 61 歳以上の企業の 7 割は定年年齢 65 歳であり、賃金プロフィールの比較は、主に定年年齢 60 歳の企業と、定年年齢 65 歳の企業を比較していることになる。

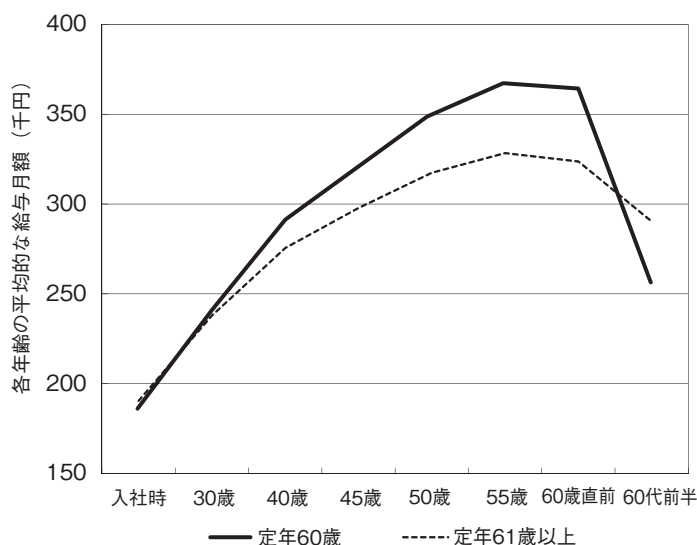
どちらの企業も初任給は 19 万円であるが、定年年齢 60 歳の企業は賃金プロフィールの傾きがきつく、最高額となる 55 歳時点で 37 万円にまで到達する。一方、定年年齢 61 歳以上の企業は賃金プロフィールの傾きは緩く、最高額となる 55 歳時点でも 33 万円と、定年年齢 60 歳の企業と比べ 4 万円低い。しかし、定年年齢 60 歳の企業は、60 代前半にかけ平均的な給与月額が急低下し、26 万円まで下がる。一方、定年年齢 61 歳以上の企業では、60 代前半にかけて同様に低下はするが、その下げ幅は緩やかで、29 万円であり、その結果、定年年齢 60 歳の企業の 60 代前半の平均的な給与月額より 3 万円高くなってい

表 1 基本統計量および変数の説明

被説明変数	平均値	Std. dev.	説明
定年年齢 61 歳以上 (=1)	0.150	[0.357]	定年年齢が 61 歳以上の企業を 1、定年年齢 60 歳の企業を 0 とする二値変数。
60 代前半の継続雇用率	0.729	[0.306]	50 代後半を基準 (1.0) とした場合の 60 代前半の継続雇用率。
説明変数			
平均賃金 (ln)	12.524	[0.244]	生産性の代理指標。入社時から 60 歳直前までの平均的な給与月額 (自然対数)。
賃金上昇倍率	2.051	[0.627]	賃金プロファイルの傾斜の代理指標。入社時の平均的な給与月額を 1 とした場合の最も高い平均的な給与月額の倍率。
60 代前半の賃金下落率	0.291	[0.194]	60 代前半の賃金調整の代理指標。賃金プロファイルにおける平均的な給与月額の最高額からの 60 代前半の平均的な給与月額への下落率。
55 歳以前の賃金低下あり (= 1)	0.268	[0.443]	55 歳より以前に平均的な給与月額が低下する場合を 1、それ以外を 0 とする二値変数。
正社員の最多学歴 (大学)	0.321	[0.467]	正社員で最も多い学歴層が大学卒である場合を 1、それ以外を 0 とする二値変数。
正社員の最多学歴 (その他)	0.052	[0.222]	正社員で最も多い学歴層が大学卒でも高校卒でない場合を 1、それ以外を 0 とする二値変数。
従業員に占める非正社員比率	0.243	[0.247]	全従業員数を 1 とした場合の非正社員比率。
正社員に占める 50 代後半正社員比率	0.097	[0.069]	全正社員数を 1 とした場合の 50 代後半の正社員比率。
50 歳正社員の 50 代後半時残存率	0.844	[0.249]	50 歳当時の同世代の正社員数を基準 (1.0) とした場合の現在 50 代後半まで勤続している者の割合。
従業員規模 (ln)	4.965	[0.995]	従業員数 (自然対数)。
労働組合・労使協議機関あり (= 1)	0.279	[0.448]	労働組合や常設的な労使協議機関がある場合を 1、それ以外を 0 とする二値変数。
中途採用者あり (= 1)	0.348	[0.476]	企業の労働需要の代理指標。2014 年 4 月以降、調査時 (2015 年 7 月) までに中途採用者 (非正社員も含む) の採用を行った場合を 1、それ以外を 0 とする二値変数。
60 代前半の評価制度による賃金改定あり (= 1)	0.161	[0.368]	60 代前半層に評価制度導入済み、かつ評価結果に基づき個別面談を行い、賃金を改定している場合を 1 と、それ以外を 0 とする二値変数。
61 歳時点での賃金格差指標	1.734	[3.996]	60 歳直前の賃金水準を 100 とした場合、61 歳時点の賃金水準の a: 最も高い水準、b: 平均的な水準、c: 最も低い水準から、 $[(b-a)^2 + (b-c)^2] / (2 \times 100)$ として指標化。
在職老齢年金 (対年収比)	0.047	[0.091]	60 代前半の平均的な年収を 1 とした場合、在職老齢年金が占める比率。
高年齢雇用継続給付 (対年収比)	0.046	[0.064]	60 代前半の平均的な年収を 1 とした場合、高年齢雇用継続給付が占める比率。
企業年金 (対年収比)	0.012	[0.046]	60 代前半の平均的な年収を 1 とした場合、企業年金が占める比率。
N	2,461		

(出所) 労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)」の個票に基づく筆者集計。

図2 定年年齢と賃金プロファイル



(出所) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」の個票に基づく筆者集計。

る。

以上のように、定年年齢が60歳の企業と比較した、定年年齢61歳以上の企業の賃金プロファイルの特徴として、賃金プロファイルは緩やかであること、賃金プロファイルの最高点から60歳前半の賃金の下落率が小さいこと、の2点を指摘できる。

いずれの企業でも、60代前半は大きく賃金が低下することを観察したが、すでに山田(2007; 2009)では、賃金下落率が大きいほど60代前半の継続雇用率が低くなることを示している。そこで、最も高い平均的な給与月額からの60代前半の平均的な給与月額への上落率と50代後半を基準(=100%)とした場合の60代前半の継続雇用率との関係について示したのが表2である。

あらためて、厚生年金の定額部分の支給開始年齢(男性)が65歳まで引き上げられ、高齢法により65歳までの雇用確保措置が義務化された2015年時点でも、60代前半の賃金下落率が大きいと継続雇用率が低い傾向を確認できる。賃金下落率が10%未満では60代前半の継続雇用率は

表2 60代前半の賃金下落率と60代前半の継続雇用率

60代前半の賃金下落率	60代前半の継続雇用率(%)	構成比(%)
10%未満	75.9	20.8
10-20%未満	76.3	11.9
20-30%未満	74.4	16.9
30-40%未満	71.8	17.1
40-50%未満	73.8	15.6
50-60%未満	67.8	12.1
60%以上	61.0	5.6
全体	72.9	100.0

(出所) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」の個票に基づく筆者集計。

76%だが、賃金下落率が60%以上だと継続雇用率は61%と15%ポイントも低い。また賃金下落率が40%以上となっている企業は、全体の3分の1を占め、60代前半で大幅な賃金調整を実施している企業が少なくないことが分かる。

(2) 定年年齢および継続雇用率の決定要因に関する計量分析

①定年年齢が61歳以上かどうかについては

ロジット・モデル、②50代後半を基準(1.0)とした場合の60代前半の継続雇用率は重回帰分析により推定した結果を表3に示した。賃金プロファイルの傾きや、60代前半での賃金下落率以外に、55歳以前の賃金低下の有無、正社員の最多学歴、非正社員比率、正社員総数に占める50代後半の正社員比率、50代後半時の残存率、従業員規模、労働組合・労使協議機関の有無や中途採用者の有無等、さまざまな企業属性を統御している。結果が煩雑にならないよう示していないが、説明変数には産業ダミーも含め推計し

ている。なお定年年齢61歳以上に関する推計では、定年制のない企業(分析対象サンプルの1%、26サンプル)を除外した。またプロビット・モデルの推計結果は、係数の代わりに、平均限界効果(dF/dx)を示している。

まず①定年年齢61歳以上かどうかに関する推計結果をみていく。「60代前半の賃金下落率」が10%大きい企業では、定年年齢61歳以上となる確率は5%低い。また「55歳以前の賃金低下」により賃金プロファイルの傾きを相対的に早い段階(中高年以前の年齢対象)に修正している

表3 定年年齢61歳以上および60代前半の継続雇用率の規定要因

被説明変数	①定年年齢 61歳以上		②60代前半の 継続雇用率			
	dF/dx	[Std.Err.]	Coef.	[Std.Err.]		
説明変数						
平均賃金(ln)	0.052	[0.036]	0.093	[0.035]	**	
賃金上昇倍率	0.007	[0.014]	-0.032	[0.014]	*	
60代前半の賃金下落率	-0.514	[0.039]	***	-0.213	[0.038]	***
55歳以前の賃金低下あり(=1)	0.048	[0.015]	***	-0.006	[0.014]	
正社員の最多学歴(大学)	-0.027	[0.017]		-0.039	[0.015]	**
正社員の最多学歴(その他)	-0.052	[0.029]	†	-0.011	[0.028]	
従業員に占める非正社員比率	0.026	[0.029]		0.000	[0.028]	
正社員に占める50代後半正社員比率	0.006	[0.089]		-0.054	[0.085]	
50歳正社員の50代後半時残存率	-0.071	[0.022]	**	0.425	[0.028]	***
従業員規模(ln)	-0.016	[0.008]	*	0.002	[0.007]	
労働組合・労使協議機関あり(=1)	0.020	[0.015]		-0.021	[0.014]	
中途採用者あり(=1)	-0.209	[0.017]	***	0.067	[0.012]	***
60代前半の評価制度による賃金改定あり(=1)	0.013	[0.017]		-0.015	[0.016]	
61歳時点での賃金格差指標	-0.007	[0.003]	**	0.001	[0.001]	
在職老齢年金(対年収比)	-0.113	[0.079]		0.112	[0.059]	†
高年齢雇用継続給付(対年収比)	-0.076	[0.105]		0.075	[0.105]	
企業年金(対年収比)	-0.241	[0.163]		0.007	[0.139]	
定数項	..			-0.666	[0.417]	
Log likelihood	-699.894		..			
Pseudo/Adj.R ²	0.293		0.167			
N	2,435		2,461			

(注) ***、**、*、†は各々0.1、1、5、10%で統計的に有意であることを示す。結果を表示していないが、産業ダミーを入れ、産業を統御している。①定年年齢61歳以上に関する推計はプロビット・モデルによる推定でdF/dxの列は平均限界効果を表す。なお定年制のない企業(分析対象サンプルの1%、26サンプル)は推計から除外した。②60代前半の継続雇用率に関する分析は重回帰分析による頑健推定。

(出所) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」の個票に基づく筆者推計。

企業は、定年年齢 61 歳以上となる確率が 5% 高い。「50 歳正社員の 50 代後半時残存率」が 10% 高い企業では、定年年齢 61 歳以上となる確率は 1% 弱低い。

予測と異なったのが企業の労働需要の代理指標の「中途採用者あり」で、むしろ中途採用（非正社員を含む）した企業の方が、定年年齢 61 歳以上となる確率は 21% 低い。また「61 歳時点での賃金格差指標」が大きいと、定年年齢 61 歳以上である確率は低くなる。

ただし、ある企業において定年年齢が 61 歳以上であっても、そのことが直ちに当該企業における継続雇用率が高いことを意味しない。そこで次に② 50 代後半を基準 (1.0) とした場合の 60 代前半の継続雇用率に関する推計結果をみていく。

定年までの雇用契約期間中の生産性の代理指標、すなわち入社時から 60 歳までの「平均賃金」が高いほど継続雇用率も統計的に有意に高い。平均賃金が 10% 高い企業では継続雇用率は 1% 高い。一方、賃金プロファイルの代理指標である「賃金上昇倍率」および「60 代前半の賃金下落率」は継続雇用率を引き下げる効果がある。賃金プロファイルにおける平均的な給与月額の高額が入社時の平均的な給与月額の 2 倍である企業は、賃金プロファイルが平坦な企業と比較し、継続雇用率は 6% 低い。また賃金プロファイルにおける平均的な給与月額の高額からの 60 代前半の平均的な給与月額への下落率が 30% である企業は、そうした下落がない企業と比較し、継続雇用率は 6% 低い。

標準的な 60 歳定年前にどれほど従業員が選別・絞り込まれているかの代理指標である、「50 歳正社員の 50 代後半時残存率」が 5% 高い企業は、継続雇用率も 2% 高い。

企業の労働需要の代理指標と考えられる「中

途採用者あり」については、予測通り、中途採用（非正社員を含む）している企業の方が、継続雇用率は 7% 高い。

なお 10% 水準でしか統計的に有意ではないが、60 代前半の平均的な年収を 1 とした場合の「在職老齢年金」が占める比率は、60 代前半の継続雇用率を高めている。平均的な年収の 5% を在職老齢年金が占める企業では、継続雇用率は 1% 弱高い。

(3) 考察

以上の分析結果をまとめると、賃金プロファイルの傾きを早期に調整し、また 60 代前半の賃金下落率の小さい企業ほど、定年年齢を 61 歳以上に設定する傾向がある。また賃金プロファイルの傾きが緩やかで、生産性が高く、労働需要が高い企業ほど、60 代前半の継続雇用率は高い。

しかし一方で 60 代前半の賃金下落率の大きい企業では、継続雇用率は低い。山田 (2007; 2009) でも継続雇用時に大きく賃金を引き下げると、むしろ労働者側で継続雇用を希望しなくなり、継続雇用を阻害する効果をもつことが示唆されている。2013 年の高齢法改正施行後も、こうした効果は引き続き存在することが示された。さらに山田 (2007; 2009) と同様、50 代での正社員の残存率が高い企業ほど、60 代前半の継続雇用率も高いことを再確認した。

以上の分析結果は、高齢法改正により 65 歳までの雇用確保措置を義務化し、継続雇用対象者を労使協定で限定できる仕組みを禁止したとはいえ、こうした義務を回避できる 2 つの手段を企業が持っていることを意味する。一つは 50 代での正社員の絞り込みである。そしてもう一つは 60 代前半での継続雇用時の大幅な賃金切り下げである⁴⁾。

また 10% 水準でしか統計的に有意でないが、

「在職老齢年金」の存在は継続雇用率を引き上げており、企業にとっては一種の「雇用補助金」としての効果を持っている⁵⁾ 可能性もある。

5 おわりに

本稿では、賃金の「後払い契約」理論に基づき、労働政策研究・研修機構が2015年7月に実施した「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」の個票を用い、賃金プロファイルの傾き、60代前半の賃金水準の落ち込み等が高齢者の継続雇用にどのような影響を与えているのか明らかにした。すでに2015年時点において、高齢法改正により65歳までの雇用確保措置が義務化され、さらに継続雇用対象者を労使協定で限定できる仕組みも禁止されている。

主な知見として3点挙げられる。第一に、賃金プロファイルの傾きを早期に調整し、また賃金下落率の小さい企業ほど、定年年齢を一般的な60歳より高く設定する傾向がある。第二に、賃金プロファイルの傾きが緩やかで、生産性が高く、労働需要が高い企業で、60代前半の継続雇用率は高い。第三に、50代での正社員の残存率が低く、60代前半の賃金下落率が大きい企業では、60代前半の継続雇用率は低い。

政策含意として2つ挙げられる。第一に、高齢者の継続雇用の促進には、働き方改革や教育訓練を通じ生産性を高めた上、賃金プロファイルの傾きを緩やかに調整していく方法が有効と考えられる。結果として正規・非正規間の賃金格差縮小にもつながることが期待される。第二に高齢法による65歳までの雇用確保措置義務性に対し、企業は50代での正社員の絞り込みや60代前半での継続雇用時の大幅な賃金切り下げで回避可能である。とはいえ、大幅に賃金を切り下げれば、その賃金に見合うような生産性の低い高齢者しか残らず、生産性の高い高齢者は自

ら辞めてしまい活用できない、というリスクを企業は抱えこむことになる。そのようなリスクを企業が抱えれば、ますます高齢者の継続雇用を敬遠する、という悪循環に陥ることが懸念される。そうした悪循環を断ち切るためにも、(本稿の実証分析では、そこまで確認できなかったが)再雇用時の各労働者の能力に応じた賃金設定は今後一層重要となってくるものと考えられる。

【注】

- 1) 本研究は平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業〔政策科学推進研究事業〕）「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査（H30-政策-指定-008）」の助成により実施された。労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」は当該事業の一環として調査票情報の利用が認められたものである。個票の貸与および調査に携わった方に心から感謝申し上げる。
- 2) 川口他（2007）は、日本の製造業において生産性上昇率より賃金上昇率の方が高く、若年労働者は生産性以下の報酬を、中高年労働者は生産性以上の報酬を得ていることを実証した。
- 3) 鎌倉（2017）は同データを用い、65歳以降の雇用状況に関し分析している。
- 4) もっとも、ハマキョウレックス事件や長澤運輸事件の最高裁判決を受け、継続雇用時の不公正な賃金切り下げについては早期に是正されていくものと予想される。
- 5) 小川（1998）は在職老齢年金が雇用補助金の効果を持つかどうか、労働者側のデータを用い検討した。

【参考文献】

赤羽亮・中村二郎（2008）「企業別パネルデータに

よる賃金・勤続プロファイルの実証分析」『日本労働研究雑誌』No.580、pp.44-60。

大橋勇雄 (1990)『労働市場の理論』東洋経済新報社。

小川浩 (1998)「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』Vol.49、No.3、pp.245-258。

鎌倉哲史 (2017)「65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討」労働政策研究・研修機構編『人口減少社会における高齢者雇用』労働政策研究・研修機構。

川口大司・神林龍・金榮愨・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。

久保克行 (1995)「高齢化による賃金プロファイルの変化」高年齢者雇用開発協会『高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査研究報告書(平成6年度)』。

厚生労働省 (2019)「2019(令和元)年財政検証関連資料」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000540204.pdf>, 2019年9月1日閲覧)

総務省 (2019)「統計からみた我が国の高齢者：『敬老の日』にちなんで」

(<https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics121.pdf>, 2019年9月15日閲覧)

樋口美雄・山本勲 (2002)「わが国高齢者雇用の現状と展望 - 雇用管理・雇用政策の評価」『金融研究』2002年10月号、pp.1-30。

三谷直紀 (2003)「年齢 - 賃金プロファイルの変化と定年延長」『国民経済雑誌』第187巻第2号：pp.33-50。

山田篤裕 (2007)「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応：賃金・年取水準調整を中心に」労働政策研究・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人

事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書、No.83。

—— (2009)「高齢者就業率の規定要因 - 定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』No.589、pp.4-19。

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)』調査シリーズ、No.156。

Clark, R. L., and N. Ogawa (1992) "Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profile in Japan," *Industrial and Labor Relations Review*, 45, pp.258-66.

Lazear, E. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" , *Journal of Political Economy*, 87 (6) , pp.1261-84.

やまだ あつひろ

東京都生まれ。慶應義塾大学経済学部卒業。同大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。2010年博士(経済学・慶應義塾大学)取得。

国立社会保障・人口問題研究所、経済協力開発機構を経て、2002年慶應義塾大学経済学部専任講師。2012年より現職。

【専門】

社会保障論、労働経済学

【主要著書・論文】

『高齢者就業の経済学』(共著：清家篤)日本経済新聞社、2004年(第48回日経・経済図書文化賞)

『最低生活保障の実証分析：生活保護制度の課題と将来構想』(共著：駒村康平・四方理人・田中聡一郎・丸山桂)有斐閣、2018年

"Income Distribution of People of Retirement Age in Japan", *Journal of Income Distribution*, Vol.16, No.3-4, pp.31-54, 2007 (2008年度生活経済学会奨励賞)