

Title	本格的高齢社会における年齢差別禁止の可能性にかんする考察
Sub Title	An economic analysis on the ban of age discrimination under ageing society
Author	清家, 篤(Seike, Atsushi)
Publisher	慶應義塾大学出版会
Publication year	2008
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.50, No.6 (2008. 2) ,p.109- 125
JaLC DOI	
Abstract	世界に類をみない高齢化の中で日本は働く意思と能力のある高齢者の活用をはからなければならないが、また長い職業人生の中での企業間移動の可能性も高くなる。しかし現状では、定年が高齢者の就業促進、働く場合の能力発揮を阻害している。また求人の年齢制限が中高年になってからの労働移動を阻害している。こうした年齢を基準とした雇用制度・慣行の弊害を除くためには、雇用における年齢差別禁止のルール確立が必要となる。ただしそのためには、年功的な賃金・昇進制度なども抜本的な変革を必要とする。これまでの日本の政策は、基本的には高齢者の雇用・就業を促進してきたが、さらに年齢差別禁止についても検討を開始すべきである。これから年齢差別禁止のルール作成のためにスケジュール立った環境整備も必要だ。
Notes	商学部創立50周年記念 = Commemorating the fiftieth anniversary of the faculty 50周年記念論文
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20080200-0109

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

本格的高齢社会における年齢差別禁止の 可能性にかんする考察

清 家 篤

<要 約>

世界に類をみない高齢化の中で日本は働く意思と能力のある高齢者の活用をはからなければならず、また長い職業人生の中での企業間移動の可能性も高くなる。しかし現状では、定年が高齢者の就業促進、働く場合の能力発揮を阻害している。また求人の年齢制限が中高年になってからの労働移動を阻害している。こうした年齢を基準とした雇用制度・慣行の弊害を除くためには、雇用における年齢差別禁止のルール確立が必要となる。ただしそのためには、年功的な賃金・昇進制度なども抜本的な変革を必要とする。これまでの日本の政策は、基本的には高齢者の雇用・就業を促進してきたが、さらに年齢差別禁止についても検討を開始すべきである。これから年齢差別禁止のルール作成のためにスケジュール立った環境整備も必要だ。

<キーワード>

年齢差別禁止、定年、年齢制限、年金、年功賃金、高齢化、高年齢者雇用安定法

1. 高齢化という構造変化に備える

本稿の目的は、本格的な高齢社会をむかえる日本での、雇用における年齢差別禁止の可能性について考察することにある。日本の高齢人口（65歳以上人口）比率は、2005年には20%を超え、世界で最も高い水準に達した。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によれば、この比率はこれからも上昇し続け、2013年には25%を超えて人口の4分の1は高齢者になり、さらに2034年頃にはこの比率は総人口の3分の1を超えると予測されており、少なくとも今世紀半ばまでは世界で最も高齢人口比率の高い国となる¹⁾。

こうした高齢化をもたらした要因は、いうまでもなく長寿化と少子化である。これはどちらも長期的には経済の発展、成長による所得上昇によるものである

長寿化についていえば、終戦後直ぐの1947年、ちょうど団塊の世代の第一波が生まれたころの

1) ここでの人口にかんする数値は特に断りのないものはすべて国立社会保障・人口問題研究所の推計である。

日本人の平均寿命は男性50歳、女性54歳であった。これが、現在では男性78歳、女性85歳と、戦後60年の間に、日本人の平均寿命は男性で28歳、女性で31歳も伸びたことになる。周知のとおり平均寿命というのはゼロ歳児の平均余命であり、栄養、衛生、住居、医療など全面的な生活水準の向上が、年少期、壮年期、老年期それぞれの年齢層での死亡率を引き下げ、結果として平均寿命を延ばした。

他方、少子化であるが、日本の合計特殊出生率は、これも1947年には4.4という高い水準にあったが、高度成長期にはほぼ2の水準に低下している。一人当たり所得上昇にともなって多産多死の状況が少産少死の状況に転換するのはどんな社会でも共通に見られることであり、日本もまたその典型として、戦後の貧しい社会から、豊かな先進国の仲間入りをするに従って出生率を低下させたわけである。

このように高齢化をもたらす長寿化、少子化は、長期的な傾向としては経済成長の結果である。後戻りすることの無い構造変化と見做すべきであろう。

国立社会保障・人口問題研究所の推計では、この平均寿命は、2025年には男性80歳、女性88歳となるだろうと予測している。さらにアメリカのマウンテンビュー・リサーチ社のシュリパッド・トールジャパカル博士等は、日本人の男女平均寿命が、2030年には88.50歳、2050年には91.93歳となり、男女計で見ても90歳を超えると推計している²⁾。こうした長寿化はむしろ日本の誇りとすべきことであり、これを逆転するといったことを政策的に考えることはありえない。

他方、少子化の方は経済発展の結果とはいえ、たしかに行き過ぎの面もある。日本のように、結婚すると家事は女性、子供が産まれると子育ては母親という、男女の役割分業のはっきりしている社会では、一方で経済発展によって高い収入を得る途が開かれるようになった女性にとって、結婚をし、子供を産み育てるための機会費用は大きくなる。韓国や台湾など東アジアの先進国や、イタリアやスペインなどの南欧諸国も日本と同じように出生率の極端な低下を経験したが、人口学者はそれらの国々に共通しているのが、上述のような社会構造であると指摘する³⁾。こうした文化の転換は容易ではないし、さらに現在の日本企業における長時間労働を当然視する働き方、働き方が変わらない限り少子化は止まりそうにない。

長寿化は後戻りさせてはならないことであるし、少子化も、かりに少子化対策が効を奏したとしてもそう急激に変化するとは期待できない。高齢化という人口の構造変化を前提に、かつての高齢人口が少なく若年人口の多いピラミッド型人口構造に合わせて作られた制度を、若年人口が少なく高齢人口の多い人口構造に合うように、抜本的な変革をしなければならない。年齢を基準とした雇用制度はその典型であり、できるだけ年齢を基準としない雇用制度にしていかなければならないというのが、本稿において雇用における年齢差別禁止の可能性を考察する最大の動機である。

2) Tuljapurkar et. al (2000) 参照。

3) こうした見方は阿藤(2000)などに典型的に示されている。

2. 年齢差別禁止の必要

できるだけ年齢を基準としない雇用制度が必要であるという理由をまず整理しておこう。第一の理由は、いうまでもなく高齢者の就業を促進しなければならない、ということである。若者が多くて高齢者の少ないピラミッド型の人口構造から、若年が少なく高齢者の多いトップヘビーの人口構造に転換するなかで、たとえば60歳からの年金支給、60歳での定年といった、50代までの人口が現役世代で60代以降は引退世代という区分けが維持できないことは明らかである。

従来の年齢区分のままでは、人口の減少する現役世代の社会保険料などの負担はますます重くなるし、逆に現役世代の負担をあまり増やさないようにするためには、人口の増える引退世代の受けとる年金等の給付は削減しなければならない。結局これまでの年齢区分で現役世代と引退世代を分けていたのでは、どちらの世代も生活水準が下がってしまうことになる。

そこで、働く意思と仕事能力のある高齢者にはできるだけ長く働き続けてもらえるような「生涯現役社会」が必要となるのだ。働く意思と仕事能力のある高齢者が本格的に働き続けて現役世代に留まってくれば、それだけ現役世代一人あたりの負担は軽くなる。また引退の時期がその分だけ後に遅らせられれば引退世代は少なくなり、給付をそれほど削減しなくても済むようになる。働く意思と能力のある高齢者にできるだけ長く本格的に働きつづけてもらい、高齢社会を支える側に居てもらうということは、これからの社会活力を維持するために不可欠のことなのである。⁴⁾

もちろんこれは、もう自分は十分に働いたので引退したいという人を、無理に「総動員」することではならない。この点で日本は幸いなことに、高齢者の就業意欲がまだかなり高い。

図1は就業意思のある人の人口比率である労働力人口を60代で国際比較したものである。日本人の労働力率は再び韓国と並び、欧米と比べて明らかに高い。

たとえば男性60～64歳ではまだ7割以上が就業意思を示している。これは、とくに3割強のドイツ、2割を割り込んでいるフランスなどと比べて際立っている。60代後半の男性についても同様である。

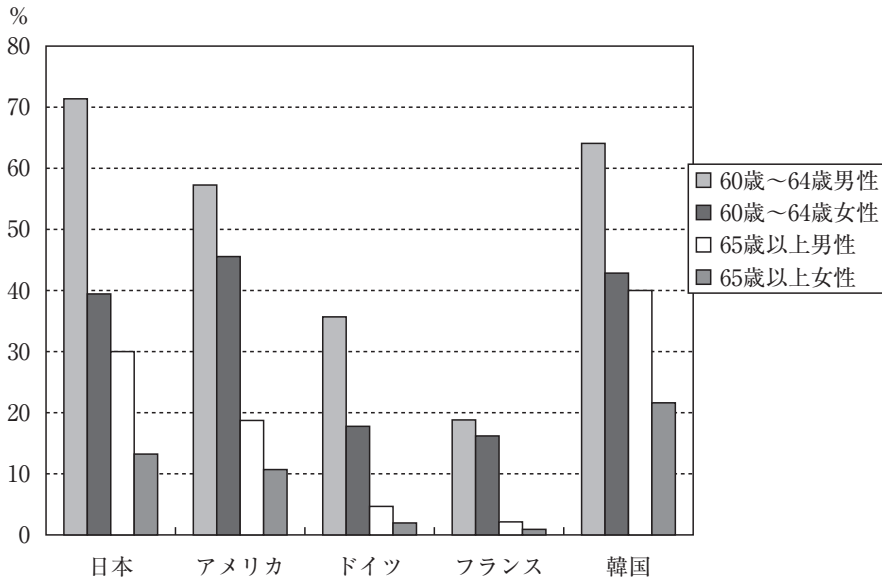
こうした高い就業意欲は社会全体にとってとても有り難いことといえる。この好条件を活かして生涯現役社会をつくることが重要だ。

そのとき問題となるのが、年齢を基準とする雇用制度である。典型的には定年退職制度がそれである。定年退職制度というのは、一定の年齢になるとどんなに働く意思と能力があっても従業員を強制的に退職させる仕組みである。働く意思と能力のある高齢者にできるだけ長く本格的に働きつづけてもらうという考え方とは、基本的に相容れないものであるといつてよい。定年退職制度の抜本的見直し無しに生涯現役社会の実現はありえない。

年齢を基準としない雇用制度を必要とする二つ目の理由は、中高年になってからの労働移動の

4) この必要性については清家(1998)、清家(2006)などを参照されたい。

図1 高齢者の労働力率（2004年）



(資料出所) ILO, *Yearbook of Labor Statistics*.

円滑化ということである。上述のようにこれからの社会では高齢者の雇用促進は不可欠であり、それは個人にとって職業人生が長くなることを意味する。しかし一方で、内外の企業競争激化によって、企業が個人に雇用を保障できる期間は短くならざるをえない。個人は、雇用を守りきれなくなった企業から、人材を必要とし、雇用を増やそうとする企業へ移動することで、長い雇用生涯を守らなければならなくなるのである。

また、これまで若年者がそのときどきの成長産業に多く就職し、衰退産業は人材を多く集められないというかたちで、衰退産業から成長産業への労働資源配分はかなりの程度実現されてきた。しかしこれから若年人口が激減する中でこうした若い人を中心とした産業間労働力再配分機能を維持する事は困難になってくる。一つの産業・企業にすでに長年勤めたベテランの中老年労働者が企業間・産業間を移動をしないと必要な産業構造転換ははかれない。

このとき求人者の年齢制限という年齢基準の雇用慣行がネックになる。中高年になってから移動しようとしたとき、求人年齢に上限があると、年齢だけが理由となって移動の可能性が低下してしまう。どんなに賃金等の労働条件で妥協しても、また必要な仕事能力を身に付け直す再訓練を受けても、年齢を理由にされては中高年労働者としてはどうしようもない。企業が募集・採用においてつける年齢制限は、高齢社会における労働市場を通じた雇用保障、労働力再配分の効率を阻害する要素となるのである。

そこで次の2つの節では、こうした定年退職制度と募集・採用における年齢制限という年齢を基準とした雇用制度が、具体的にどのように高齢者の能力活用を阻害し、中高年の労働移動を制限しているかを明らかにしてみることにしよう。さらにその上で、その背景要因を考え、それに

対する対処策として雇用における年齢差別禁止の可能性を考えてみることにしよう。

3. 定年退職制度の問題

厚生労働省「雇用管理調査」によると、2005年時点の日本で、30人以上の従業員を雇用する企業の95.3%に定年退職制度が存在する。またその場合、定年年齢は高年齢者雇用安定法によって60歳を下回ってはならないものとされているが、職種等によらず企業内で一律定年制を定めている企業（殆どの定年制度はこれにあたる）の91.12%がこの法定下限年齢である60歳に定年年齢を定めており、60歳を上回る定年はまだ10%以下にとどまっている。⁵⁾

定年退職制度は、年齢だけを理由に従業員を退職させる制度である。この定年退職制度は、2つの面で高齢者の能力活用を妨げている。

ひとつは高齢者の就業意思を低めるということである。よく知られているように、定年退職は必ずしも就業生活からの完全な引退を意味するものではない。定年後もいわゆる第二の職場といわれるところで働き続ける人は少なくない。しかし、定年が就業からの完全引退の重要なきっかけになっていることも繰り返し確認されている。表1は、これまで日本で高齢者の労働供給を分析した実証研究のなかから、定年経験が高齢者の就業行動に与える影響を示す係数を抜粋したものである。⁶⁾

表1 定年退職経験の就業確率減退効果

研究	期間・対象	就業確率に与える偏微係数
清家・山田(2004)	2000年・男性60～69歳	-0.180**
安部(1998)	1983年, 1988年, 1992年・男性60～69歳	-0.227***
清家(1993)	1983年・男性60～69歳	-0.178***

(注) ここでは、男性60～69歳を対象とした計測結果のみを抜粋した。いずれも労働省「高年齢者就業（等）実態調査」を計測資料として、定年退職経験以外にも同じような説明変数を含むものである。***, ** はそれぞれ1%と5%有意水準で有意なものである。

(出所) 安部由紀子(1998)「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金」『日本経済研究』No.36, 1998年7月。

清家篤(1993)『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。

清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

この表から分かるように、定年経験は就業確率に有意なマイナスの影響を与えている。その効果の大きさも、計測された時代や分析対象年齢層などによって異なるものの、定年経験は他の条件を一定として60歳代の男性の就業確率を20%でいどまで低下させている。日本社会全体にとってみれば、定年退職制度が無ければ活用できたはずの労働力をそれだけ喪失していることになる。

またこうした高齢労働力の喪失効果に加えて、定年退職制度は、働き続ける高齢者の十分な能

5) もっとも、この制度が日本の企業全体に普及してきたのは高度成長期以降であり、石油危機直後の1974年でも、定年退職制度をもつ企業の比率は30人以上規模の企業の66.6%と、調査対象の3分の2でいどであった。

6) 詳しくは清家・山田(2004)を参照されたい。

力発揮を阻害するという面でも問題がある。まず、定年後に働き続ける場合、定年を境に実際に受け取る賃金が減少。表2では男性で55歳～59歳・勤続30年の平均賃金と、60歳～64歳・勤続30年の平均賃金を比べているが、その前後で賃金は2割以上低下する。さらに60歳以降別企業に転職したとして、勤続を0年とすると、55歳～59歳・勤続30年と、60歳～64歳・勤続0年とで後者は前者の半分以下となる。⁸⁾

表2 60歳前後での賃金変化

年齢階層・勤続年数	賃金月額
50歳～59歳・30年以上	46万1900円
60歳～64歳・30年以上	35万7500円
50歳～59歳・30年以上	46万1900円
60歳～64歳・0年	22万9400円

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査」(2006年)から作成

このことは、賃金の二重構造を検証するための、Switching regression からも明らかになっている。われわれの行った Switch regression の結果では、定年経験変数の係数は統計的に有意にマイナスとなり、定年を経験することで、高賃金グループと低賃金グループのうちの後者に振り分けられる確率が高まることが分かっている。また高賃金、低賃金それぞれの賃金グループの賃金決定においても、定年経験の係数はマイナスとなっており、どちらの場合にも、定年経験は賃金水準を有意に低下させている。⁷⁾

定年の前後で個人の仕事能力(人的資本量)の水準に大きな変化はないはずであり、上述の結果は、定年後に本来の能力を活かせない職場で働かざるをえないことの多いことを示すものだ。本来は高い人的資源をもっているはずの定年経験者も、定年退職を経験すると、より低い能力しか求められない低賃金の仕事に振り分けられているといえる。

高齢者がその能力を十分発揮できる条件として重要なことのひとつは、長年従事してきた仕事を続けられるかどうかであろう。表3は、60代で働いている高齢者のうち、55歳当時の職種と同一の職種で働いているかどうかを示すものである。ここでは、55歳のときと同じ職種の仕事をし

表3 55歳当時と同一職種で働く比率(60歳～69歳の男性労働者)

(%)

定年経験	公的年金受給	
	あり	なし
あり	45.4	68.9
なし	62.5	84.9

(資料出所) Seike=Yamada (1998)

7) Switching regression について詳しくは Dickens=Lang (1985)、石川・出島(1994)などを参照されたい。

ていれば、長年培った能力を活かして働き続けているものと見なすことにする。

表から分かるように、定年退職経験をした人ほど、55歳当時と同じ職種で仕事をしている確率は低くなる。なお高齢者が同一職種で働き続けるかどうかの確率は公的年金の受給の有無とも関連している（公的年金を受給している高齢者ほど同一職種で働き続ける確率は低い）ことが分かっており、かつ公的年金受給と定年退職経験の間には高い相関がある。そこでここでは、公的年金受給の有無を統御したもとの結果を示している。公的年金を受給している場合もそうでない場合も、55歳当時と同じ職種で働いている確率は、定年退職経験のある高齢労働者が有意に低くなっているのである。

4. 募集・採用年齢制限の問題

年齢を基準とした雇用慣行の弊害としてもうひとつきわめて深刻な問題は、労働者を募集・採用しようとする際に企業の設ける求人の年齢制限である。とくに中高年になってから失業したときに、この年齢制限は再就職の機会を大幅に制約することになる。企業が比較的若い年齢層に限定して求人を行うため、年齢の高い失業者ほど応募機会は限られてしまうからである。

このことは政府の業務統計である有効求人倍率にも表れている。職業安定業務統計から年齢別の有効求人倍率をとってみると45～49歳層を境に急速に低下する⁹⁾

これは企業が募集・採用に関して年齢制限をつけているからである。実際、公共職業安定所経由の求人でも、後で述べるように従来はその3分の2くらいに年齢制限がついていた¹⁰⁾。とくに45歳あたりを上限とする年齢制限が多いことを上述の結果は示唆している。

またこうした公共職業安定所への求人だけでなく、新聞広告等の求人も年齢制限は見られる。少し古いデータではあるが、2000年の調査では新聞の求人広告の約8割に年齢制限がついてい¹¹⁾た。

8) 高齢者の能力活用を阻害する公的年金の影響については清家・山田（2004）などを参照されたい。

9) ただし職業安定統計では、たとえば45歳までという求人を複数受けているときには、それを45～49歳層だけでなく、44歳以下の年齢層にも均等配分するという加工を施しているため、高い年齢層への求人数は実際よりも過小に数えられている傾向がある。

10) 後述の表7から分かるように、2004年12月以前は、年齢制限ありの求人は6割を超えて3分の2近くになっており、年齢不問の求人は2割以下という状況であった。

11) 公共職業安定所といった公式ルートを通さない求人として、新聞の求人広告でも同じように年齢制限がある。少し古いデータになるが、筆者はかつて慶應義塾大学商学部清家ゼミの学生の協力を得て、2000年7、8月に、それぞれ一般紙、経済紙、夕刊紙、スポーツ紙に掲載された求人広告から、年齢制限の有無、制限のある場合の分布をとってみたことがある。年齢制限自体については、一般紙・経済紙ではほぼ8割の求人広告に年齢制限がついていた。一方、夕刊紙、スポーツ新聞では年齢制限付きの求人広告は全体の4～5割であった。求人に年齢制限のある場合について年齢分布を見てみると一般紙では、35歳までというものがもっとも多く、ついで30歳までと40歳までがほぼ同率であった。45歳までの求人ですべての3分の2ちかくとなり、45歳以上の求人は少なかった。経済紙では上限年齢の設定はいくぶん若い年齢層に偏り、30歳まで、35歳まで、40歳までをあわせると全体の8割に達していた。また、一般紙、経済紙ともに、正社員募集のケースの方が年齢制限は若い層に偏る傾向も見られた。いずれにしても一般紙、経済紙の求人広告にみられる年齢制限は45～49歳層を境に求人倍率が減る職業安定業務統計と似通った傾向を示していた。これに対して夕刊紙

日本では男女雇用機会均等法によって、男女別の求人はずでに禁止されている。従って求人広告統計を男女別に見ることは出来ない。しかし一度労働市場を離れ年をとってから再就職しようとするような事例は女性により多いと考えられるから、こうした年齢制限はとくに女性に厳しくものとなっているかもしれない。

いずれにしても、このように政府の職業紹介にかんする業務統計などから見ても、また民間の求人広告などから見ても、企業が労働者を募集・採用する際の年齢制限の存在ははっきりしている。とくに40歳台くらいからの者にとって、この年齢制限は求職の機会をきわめて限定するものとなる。結果としてとくに中高年失業者の再就職機会が困難になる。表4は2005年「労働力調査(詳細結果)」における、失業者が再就職できない理由についての一覧であるが、この結果は企業の募集・採用における年齢制限が年齢の高い失業者の再就職をいかに困難にしているかを明確に示している。

表4 失業者が再就職できない理由

(%)

理由 年齢階級	賃金・給料 が希望とあ わない	勤務時間・ 休日などが 希望とあわ ない	求人の年齢 と自分の年 齢とがあわ ない	自分の技術 や技能が求 人要件に満 たない	希望する種 類・内容の 仕事がない	条件にこだ わらないが 仕事がない	その他
15～24歳	5.5	9.1	3.6	9.1	45.5	9.1	18.2
25～34歳	9.5	11.9	2.4	9.5	39.3	7.1	20.2
35～44歳	7.8	17.6	15.7	7.8	27.5	5.9	17.6
45～54歳	7.1	4.8	40.5	4.8	19.0	9.5	14.3
55歳以上	3.4	1.7	53.4	1.7	17.2	10.3	12.1

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」2005年より作成

45歳以上の年齢階層では再就職できない理由のトップは「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」である。とくに55歳以上の年齢層になると、過半数がこの理由をあげている。この年齢層で若すぎて雇ってもらえないということはないので、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」は、求人の年齢よりも高い年齢になってしまったために再就職できないことを意味していることはあきらかである。さらに表5は、この年齢が理由で再就職できないと答えた失業者の比率を失業期間別に見たものである。

やはり45歳以上の年齢階層では、再就職できない理由として年齢をあげた失業者の比率は、失業期間が1年未満の場合よりも1年以上の場合が多くなる。45歳以上では、失業期間が長くなるほど、年齢が再就職を阻む要因として大きな比重をしめているということである。このことは、企業の募集・採用における年齢制限が、長期失業においてさらに深刻な影響を与えていると

ㄨとスポーツ紙の年齢分布は異なる傾向を示す。夕刊紙では年齢上限は相対的に高いところにあるのに対し、スポーツ紙では相対的に若いところに偏っていた。これは両紙の読者の年齢層の偏りおよび求人職種の違いにもよると考えられる。

表5 失業期間別の年齢が理由で再就職できない失業者の比率
(%)

年齢階級 \ 期間	1年未満	1年以上
35～44歳	18.8	15.4
45～54歳	38.5	41.7
55歳以上	44.0	55.0

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」2005年より作成

いうことを意味する。

希望する賃金が高すぎて再就職できないのであれば、希望賃金を下げる、という調整は可能である。企業の求める仕事能力が不足しているために再就職できないのであれば、必要な再訓練を受けることでその能力を身につけることも不可能ではない。しかし、年齢だけは本人の意思や努力で変えることができないから、ある年齢を超えているという理由で再就職できないとなると、賃金や能力開発による調整の余地はなくなってしまう。その意味で、企業の募集・採用に際しての年齢制限は、労働市場の効率を低めてしまっていると言えるのである。

5. 年齢差別禁止の条件

このように定年や求人への年齢制限は、とりわけこれからの高齢社会において必要となる、生涯現役社会や、市場を通じた雇用保障の実現に大きな障害となる、と考えられる。そうした問題の抜本的解決のためには、最終的には定年退職制度、募集・採用の年齢制限そのものを無くすこと、具体的にいえば雇用における年齢差別禁止ルールを導入が必要となるだろう。問題は、雇用における年齢差別は、どのような条件の下で実現可能となるか、ということである。

定年退職制度や募集・採用の年齢制限といった年齢差別的な雇用慣行を企業がとるのには理由がある。定年の存在を経済学的に論証した文献には、有名な Lazear (1979) がある。年功賃金プロフィールが限界生産力プロフィールを左下から右上に横切るかたちで、雇用の前半に限界生産力以下で働いた部分の企業への「預け金」を後半に限界生産力以上の賃金を受け取ることで「払い戻し」切ったときに定年となるという図式である。賃金プロフィールがそのまま定年を延長したり廃止したりすれば、企業は労働者に生涯賃金を過払いすることになってしまう。

このことは募集・採用の年齢制限の存在理由とも考えられる。年功賃金制度のもとでは、途中で雇用して年功賃金プロフィールに乗せたのでは、十分な「預託金」を積み立てていない者に中高年になってからの払い戻しを行わなければならないことになるから、企業は中高年からの採用を避けようとするはずだ。また、企業は賃金が限界生産力を上回った時点から、そこから定年までの賃金と限界生産力の差額分の退職金を支払ってもこの従業員を退職させたいという動機を持つこともよく知られている。¹²⁾

12) この点を詳細に分析したものとして Lazear (1982) などがある。

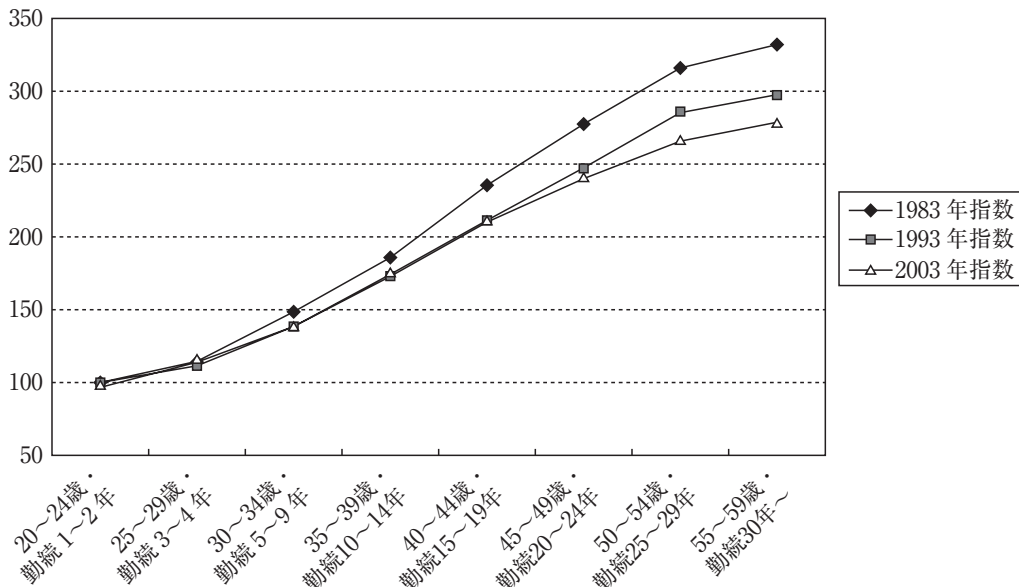
さらに年功的な賃金だけでなく、年功的な昇進制度もまた企業が定年や採用年齢の上限を設ける理由となる。年の上の者は管理職、監督職にするという年功的な昇進制度のもとでは、年長者が順番に定年退職していってくれないとより若い人を処遇できない。また年齢の上の人は管理職にするため、担当者としての働いてもらいたい人材を中途採用するときには、年齢制限をつけて年齢の高い人を排除しなければならなくなってしまう。

このように、年功的な賃金や昇進制度が定年退職制度や求人者の年齢制限を必要としている。雇用における年齢差別を禁止するためには、これらの見直しが不可欠となる。

しかしそれは必ずしも企業の合理性に反するものではない。実は日本の企業は、すでに内外の厳しい競争環境に勝ち残るために、年功的な賃金や昇進制度を、より能力・成果に応じたものに変えつつある。

もともと年功賃金制度のもとでも、能力や貢献度に対応した賃金格差は存在した。たとえば男性標準労働者の年功賃金プロファイル¹³⁾を、それぞれの年齢・勤続階層で第1四分位数、中位数、第3四分位数などに分けて描けば、それらは明らかに異なる曲線を描く。しかもその差は、若いときよりも中高年になると拡大するということがまた、はっきりしている。

図2 フラット化する日本の年功賃金



(注) 各年とも大学卒・男性標準労働者の、20～24歳・勤続1～2年を100として作成。横軸は順に年齢階層・勤続年数階層。

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査報告」から作成。

しかも平均値で見た年功賃金プロファイルも年々フラットになってきている。図2は、1983年、

13) このことは標準労働者の賃金プロファイルを所得四分位別に描くと扇状をなすことから容易に分かる。

1993年、2003年の20年間で年功賃金の傾斜がどのように変化してきたかを見たものである。ここでは大学卒・男性の標準労働者（学校卒業と同時に企業に入社し、同じ企業で勤続を積み重ねてきた労働者）の賃金を、20～24歳で勤続0～3年のものを100とした指数にし、それが標準的に年齢・勤続を積み重ねるごとにどのように変化するかで年功賃金カーブを見ている。この図からも分かるように、年功賃金カーブは、1983年、1993年、2003年と明らかにフラットになってきており、この間に年功賃金制度の変革も着実に進んできていることは明らかだ。

年功的な昇進についても、多くの企業で管理職の階梯を少なくし、フラットな組織への組織改革を進めつつある。年齢の高い、勤続年数の長い従業員でも、管理職にするのではなく、長年培った専門能力で担当者として仕事をしてもらえようとする組織への転換だ。年功的な賃金・昇進制度については現在企業の進めている変化が、定年退職制度や求人年齢制限の廃止を可能にする方向に向かっていていると考えられてよいだろう。

6. 高齢者雇用安定法の効果

こうした年齢差別禁止を進める上での雇用政策の役割は大きい。日本で雇用における年齢差別を規制しているもっとも重要なものは、高齢者雇用安定法である。これは1971年に制定されて以来多くの改正を加えて今日に至っている。

制定からしばらくの時代は、主として高齢者の雇用促進にかんする一般原則を定めるものであった。雇用労働から引退した高齢者が、随意に就業することを支援するシルバー人材センターの枠組みなどを規定しているのもこの高齢者雇用安定法である。しかしその後、雇用の場における年齢制限の緩和に向けて、具体的な規制を行う主要な政策用具となってきた。とくに1980年代半ば以降は、雇用主に退職年齢の引き上げを促すような規制を課す方向での改正を繰り返してきた。

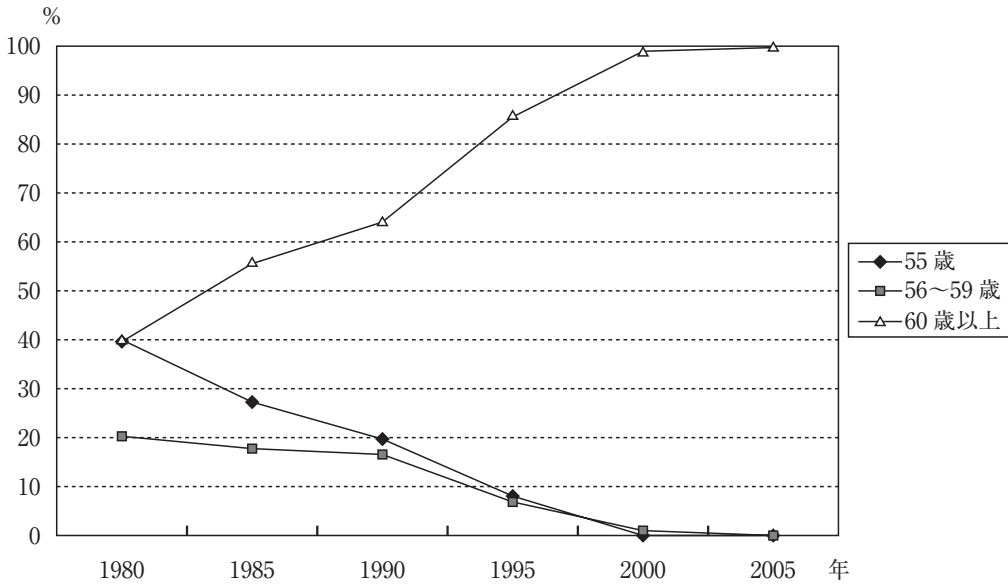
まず1986年から施行された改正法で、企業に対し60歳までの雇用の努力義務を課した。図3にあるように、1980年代にはまだ55歳定年が一般的であった。1986年でも60歳以上の定年が6割を超えたばかりであった。

注目すべきことは、最初から60歳定年を強制するのではなく、まず努力義務、つまりできるだけそうしなければならない、というところから始めていることだ。長期的な視点に立って、この時点から将来の60歳への定年の全面的な引き上げの準備を開始したわけだ。

この例だけでなく、日本では雇用規制を変更するときに、労使いずれかに強い抵抗が予想されるようなものについては、いきなり強制するのではなく、まず努力義務として自主的な変更を促すことがよくある。そしてそうした自主的な変更である程度水準まで進んだところで、全体的な強制規制とするというやり方だ。

こうしたことは図4によく表れている。1986年に60歳定年の努力義務化規定が施行されたあと、定年年齢が60歳以上の企業は順調に増加し、1990年代に入ると7割を超え、1993年には8割を超えた。こうした実態としての60歳定年制の着実な普及を受けて、政府は、定年は60歳以上とすることを1998年以降雇い主に義務付ける形で高齢者雇用安定法を改正し、このことを1994年に公

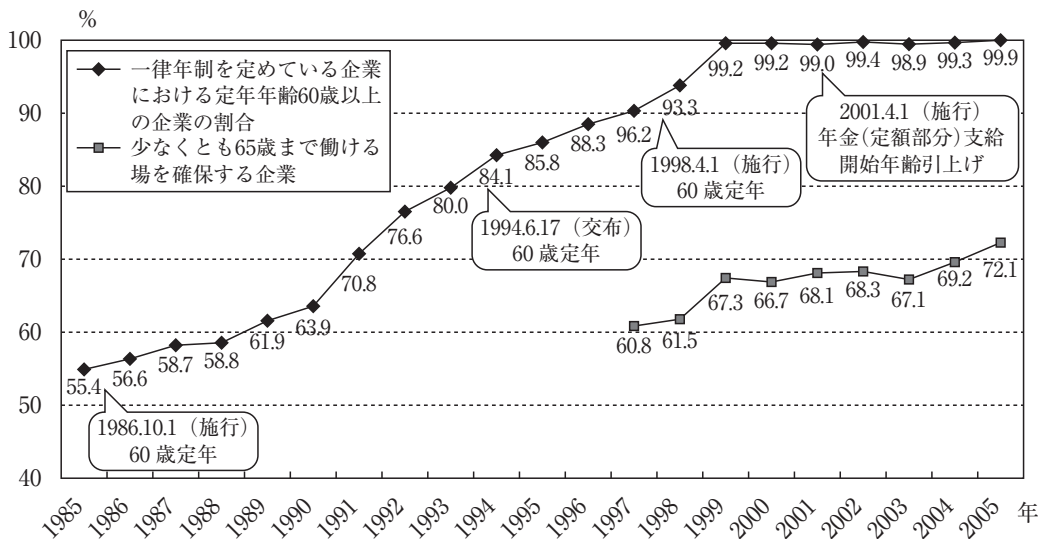
図3 定年退職年齢の変化



(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」。

(注) 定年退職制度のある企業のうち一律定年制(職種などで定年年齢を分けていない定年制で、ほとんどの定年制はこれにあたる)をとっている企業の定年年齢をとっている。

図4 高齢者雇用安定法の改正と雇用延長



(資料出所) 厚生労働省職業安定局作成資料。

布した。

1994年には、日本では65歳以上の高齢人口比率が14%を超えて「高齢社会 (Aged Society)」の仲間入りをした。またこの年には、公的年金制度において、雇用者の公的年金である厚生年金制度の大改正があった。この改正で、二階建ての厚生年金給付の一階部分にあたる定額部分の支給開始年齢がそれまで60歳であったものを、2001年から3年おきに1歳ずつ引き上げて、最終的には2013年に65歳とすることも決まった。こうした中で、雇用について、少なくとも60歳までは年齢を理由に退職を強制されないようにすることは不可欠の課題となったのである。

そのため高年齢者雇用安定法の改正は、まず1994年に公布することで準備期間を与え、企業の制度改訂を促したわけである。その結果、図からも分かるように、1997年には60歳以上に定年を定める企業が9割を超えるところまで急速に改善が進んだわけである。そこで、1998年から定年年齢の60歳以上への引き上げが義務化されたわけであるが、これは混乱無く、速やかにほぼ100%の実施率となった。

次に、上述のように、いよいよ2001年から厚生年金の基礎年金部分の支給開始年齢が引き上げられ始められるようになった。このため、雇用の方も65歳まで接続することが必要となってきた。そこでまず2000年に、雇い主に対して65歳までの雇用の努力義務が課せられることになった。この時点では、何らかのかたちで65歳までの雇用を延長するような制度をもっている企業の比率は、図から分かるようにまだ全体の3分の2程度であり、しかも定年が65歳以上となるとまだ1割にも満たない水準であった。

しかし、年金支給開始年齢の引き上げは予定通り開始されており、これに合わせて雇用を延長することは待たなしたくなった。65歳までの雇用の義務化は不可欠となったのである。そこで高年齢者雇用安定法は2004年に抜本改正されることになったわけである。

高年齢者雇用安定法の2004年改正のポイントは2つある。ひとつは65歳までの雇用確保、そしてもうひとつは募集・採用に際してどうしても(上限)年齢制限をつける場合には、その理由を求職者に対して明示しなければならないということ、いずれも義務として雇用主に課したことである。改正は2004年に行われたが、募集・採用の年齢制限の理由開示については直ちに2004年12月から、そして65歳までの雇用確保措置については少し時間をとって2006年4月から施行されている。

まず65歳までの雇用確保であるが、2006年4月から施行されたルールに基づいて雇用確保措置がどの程度導入されたかを、厚生労働省は2006年6月1日の段階で調査している。調査は全国で51人以上従業員を雇用している企業81,382社に対して行われ、その結果の一部を抜粋したのが表6である。調査対象企業のうち、84%はその時点ですでに新しい雇用確保措置を導入済であると答えており、65歳までの雇用確保にむけて、まずまず着実な進捗状況であるといつてよいだろう。

ただしその措置の内容は、表から分かるように、まだ9割近くの企業が継続雇用制度を採用している。これは、定年は従来そのまま変えず、定年後に原則として希望する従業員を再雇用ないし雇用延長する、というものである定年を廃止した企業が殆どないのはともかくとしても、定年の年齢を引き上げるといふ本格的な措置を講じた企業は1割強にとどまっている。

表6 高年齢雇用確保措置の導入状況(2006年6月1日現在)

(%)	
未導入	16.0
導入済み	84.0
定年廃止	1.2
定年の引き上げ	12.9
継続雇用制度の導入	85.9

(注) 従業員51人以上の企業81,382社を対象に調査。
(資料出所) 厚生労働省職業安定局調べ。

次に募集・採用に際してやむを得ず年齢制限をつける場合の理由明示義務の効果はどうであったろうか。これは2004年12月から施行されておりその前後の変化が注目される。

表7は全国の公共職業安定所で取り扱った求人にかんして、年齢制限の有無を、ルールが改正された2004年12月を含む最近時まで見たものである。表から明らかのように、年齢制限をつけない(「年齢不問」)求人の比率は2004年12月を境に大きく跳ね上がっている。すなわち、それ以前の2004年9月までは、年齢制限なしの割合はたかだか2割程度であったのに、12月には4割ちかくに上昇し、その後もほぼ4割以上の水準を維持し、直近では43.4%となっている。明らかに効果はあったと考えるべきだろう。

表7 年齢不問求人の割合

		(%)										
年齢制限の有無	年月	2004年				2005年				2006年		
		3月	6月	9月	12月	3月	6月	9月	12月	3月	6月	
年齢制限あり		68.2	66.5	64.5	50.6	46.9	48.1	48.4	46.7	44.3	43.6	
年齢不問		18.3	21.3	23.5	37.9	40.5	39.0	38.6	40.6	42.5	43.4	
その他(下限年齢不問等)		13.5	12.2	12.0	11.5	12.6	12.9	13.0	12.7	13.2	13.0	

(資料出所) 厚生労働省職業安定局調べ

さて以上のように、2004年の高年齢者雇用安定法の改正は、現時点では一定の成果をあげていると言ってよいだろう。しかしそこには課題も明らかに見えてきた。

まず、65歳までの雇用確保措置であるが、多くの企業でその措置を講じようとしていることは評価してよいが、上述のように、本格的な定年延長はまだ少ない。しかも継続雇用制度の場合、原則は希望者全員を再雇用ないし雇用延長するということであるが、労使が合意して基準を作れば、その基準に合致した者だけを継続雇用対象とする、ということでもよいことになっている。そして上述の表6に示した数値と一緒に厚生労働省が調査したところによると、継続雇用制度を選択した企業のうち、原則どおり希望者全員としたのは2割にとどまり、残りの8割は何らかの

基準を設けている¹⁴⁾。

もちろん、その基準は「企業の認めた者」とか、「上司の推薦のあった者」といったものであってはならず、健康状態、出勤状況といった、客観的に示すことができ、かつ従業員にとって予測可能であることが求められている。かつ希望しても継続雇用が認められないようなケースが多く出ることのないような、限定的な基準であることが望ましいとされている。実際、定められた基準はかなり限定的なものになっているようであるが、それでも希望者全員の継続雇用が保障されていないことには違いない。年金の支給開始年齢は65歳になるのに、65歳以前で年齢を理由に退職を強制される可能性は残っているのだ。

たしかに厚生年金（定額部分）の支給開始年齢はまだ引き上げ途上であり、現在では62歳から支給されている。従って、60歳の定年後、2年ほど不安定な継続雇用制度で年金受給までつなぐという考え方はありうるだろう。しかし最終的に年金支給開始年齢が65歳になったときに、60歳から5年間不安定な雇用状態で過ごすということは、個人の生活の安定という観点から大いに問題となろう。

7. これからの課題

雇用者の公的年金である厚生年金の支給開始年齢が65歳になるとときには、定年の年齢をこれと接続するというのが、最低限必要になるのではないと思われる。さらに、定年はかりに65歳まで伸ばされたとしても、先に述べたような弊害を持つわけであるから、定年退職制度そのものを廃止する、という選択も真剣に考えるべきだ。

企業の募集・採用に年齢制限については、理由の明示をもとめた直後から年齢不問の求人の割合が2割程度から4割程度まで倍に増えたことは高く評価してよいだろう。また、募集・採用の年齢制限を罰則付きで禁止するという強い手段でもなく、かといってできるだけ年齢制限をつけないよう求める弱い努力規定でもない、もしやむを得ず制限をつける場合にはその理由を明示することを義務付けるというのは、規制のあり方としてひとつの技術革新だったと思う。ただし、いうまでもなく求人条件から年齢上限を除去することと、採用に際して実際に年齢差別が無くなったかどうかは別の問題である。最終的には、年齢制限の禁止も視野に入れてさらに規制のあり方を考えるべきであろう¹⁵⁾。

いずれにしても、2004年の高年齢者雇用安定法改正は、年齢差別禁止ではないが、高齢者に対する年齢による雇用差別を少なくとも65歳までは無くしていこうという趣旨のものであった。上で概観したように、着実に成果も上りつつある。これを踏まえて、将来における、年齢差別禁止の可能性を政労使で議論していくべきではないかと思う。

14) 基準を策定しているケースのうち労使協定によるものは全体の約7割である。

15) 雇用における年齢差別禁止について考える場合にはそれを既に導入しているアメリカの実態を知ることも重要である。年齢差別禁止のもとの、企業の具体的な退職の実態等を調査したものとしては、清家・森戸(2000)などを参照されたい。

定年の延長にしる、定年廃止にしる、標準的な退職年齢の引き上げの見直しは将来的には不可欠となる。それは年金の支給開始年齢の引き上げが不可避だからである。

厚生年金支給開始年齢の引き上げは65歳でもまだ若すぎる。このまま少子化がさらに進展すれば、現役世代の負担増加は避けられず、負担の極端な増加を抑えようとすれば、引退世代の給付削減も避けられない。本当に年をとって働けなくなり、年金に依存して生活しなければならないときにしっかりと年金給付水準を確保するためにも、もう少し支給開始年齢を引き上げなければならないだろう。

高齢者比率の水準に関しては、日本よりもずっと低いアメリカでさえ、公的年金の満額支給開始年齢を67歳に引き上げることを決めている。日本ほどでないにしても、同じように高齢化の進むヨーロッパでも、イギリス、ドイツなどが、公的年金の支給開始年齢を65歳から引きあげること検討し始めている。日本はこれらの国々よりもさらに高齢化することは確実なわけであるから、公的年金の支給開始年齢引き上げの必要性はもっと高い。国民皆年金の実現した1960年代初めの日本人の平均寿命は男性ではまだ65歳以前、女性でも70歳になるかならないかというところであったが、現在これは、男性78歳、女性85歳まで伸びているわけであるから、年金の支給開始年齢も、それに合わせてもっと大幅でない整合性はとれない。

もちろん早く引退したい人のための早期減額受給の制度は担保したうえで、満額年金の支給開始年齢は70歳程度まで引き上げることも考えてよいのではないだろうか。あるいは、最近のスウェーデンの年金改革に見られるように、より長く働き続ければ、それだけ引退したときの年金額も高くなるような形にすることも考えるべきであろう。言い換えれば、いつ年金受給を開始しても、生涯に受け取る年金総額は変わらないような年金数理的に完全にフェアな給付制度にすることで、これは年金が高齢者の就業意欲を阻害しないためにも望ましい。

こうした年金の支給開始年齢引き上げに伴って、雇用もそれに接続することが求められるのは当然である。幸いにして日本では、まだ高齢者自身の就労意欲がきわめて高く、これらの就業意思を活かすかたちで就業、雇用の促進をはかることが可能である。この好条件をうまく活用し、企業が高齢者を雇用してもコスト高にならないような賃金、処遇制度の改革を行えば、60歳台後半までの雇用延長も不可能ではない。日本ではいよいよ団塊世代の高齢化を目前にしており、この人材の有効活用のためにも、まず定年の65歳までの延長をすすめなければならず、さらにその先に中長期的には、雇用における年齢差別禁止による定年廃止も視野に入れた議論をそろそろ本格的に進めて行くべき時期にきているのではないかと思う。

参 考 文 献

- 安部由紀子 (1998) 「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金」『日本経済研究』No.36, 1998年7月。
阿藤誠 (2000) 『現代人口学』日本評論者。
Dickens, W., T., and Lang, K. (1985), "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, Vol.75, No.4.
石川経夫・出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会。
Lazear, E. (1979) "Why is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol.87, No.6.

Lazear, E. (1982) "Severance Pay, Pensions, and Efficient Mobility," NBER Working Paper, No.854.

清家篤 (1993) 『高齢化社会の労働市場』 東洋経済新報社。

Seike, A. and Yamada, A. (1998) "The Impact of Mandatory Retirement and the Public Pension System on Human Capital Loss," *The Keizai Bunseki (The Economic Analysis)*, No.155, Economic Research Institute, Economic Planning Agency.

清家篤 (1998) 『生涯現役社会の条件』 中公新書。

清家篤・森戸英幸 (2000) 『アメリカ年齢差別禁止法下での退職管理に関する実態調査報告』 年金総合研究センター。

清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』 日本経済新聞社。

清家篤 (2006) 『エイジフリー社会を生きる』 NTT 出版。

S.Tuljapurkar, Nan Li, and Carl Boe (2000), "A universal pattern of mortality decline in the G7 countries," *Nature*, No. 405.

<謝辞>

本稿は、2006年8月に行われた韓国労働研究院のセミナーでの報告をもとにしている。プロジェクトリーダーのAhn, Joyup 博士をはじめ、貴重なコメントを頂いた参加者の皆様に深く感謝する。また本稿の第3節、第4節では清家・山田 (2004) など山田篤裕准教授との共同研究の成果も利用しており、同氏にも感謝したい。