高齢者の雇用安定と定年延長

梶　原　昭　一

1. 高齢者雇用実態

職業生涯の最終段階としての高齢労働者にとって，雇用安定の面で，その地位が安泰とはかならずしも言いがたい．たとえば，男子労働者について，雇用形態が臨時日雇という形である場合の割合をみると，40歳台の5％に対し，51歳以上では12％と，高齢者では臨時日雇の割合が高くなっており，それだけ企業内での雇用関係が不安定であることを示している．

また，労働移動の場合も，若年，中年では従前の規模より大きい規模の企業に移動する場合が，小さい規模の企業に移動する場合よりかなり多くなっているが，高齢者ではこの関係が逆になっている．さらに，労働市場において求人と求職のバランスをみる指標である求人倍率は，55歳以上の場合は40歳台の1/3程度にしかならず，就職機会の選択の余地がいちじるしく狭くなっており，それだけ，高齢者はいったん職を失えば失業期間が長びく可能性があることを示している．

このように，高齢者の雇用が不安定になるのは，終身雇用，年功賃金といった雇用・所得保障機能が，職業生活の中で，引退するにはまだ早い55歳～60歳の時期に，定年という形で打ち切られることにその理由を求めることができる．すなわち，現在，大企業を中心に定年制が広く採用されているため，定年年齢に到達した高齢労働者は強制的に労働市場に排出され，この年齢層の労働力需給関係を悪化させ，その結果，需給関係の反映でもある労働条件を低位に押しとどめることになっているからである．

(1) 定年制と定年後の就業形態

労働者の「雇用管理調査」(昭和48年）によると，定年制は，企業規模1,000人以上の大企業の場合ほぼ100％，100～999人規模で90％以上の企業が採用しており，30～99人の規模でも55％の企業が定年制を実施している．そのときの定年年齢は，ほとんど55歳～60歳の間に分布しており，全体の平均定年年齢は約57歳である．

定年到達者はそのときの労働能力から見て，まだ十分働けるというだけでなく，多くの場合，在学中の子弟を含む扶養家族をかかえていて，ただちに生活水準を切り下げられないという事情もあり，定年到達者のほとんどは，定年後ただちに就業するか，就業することを希望している．

定年年齢に達した場合，企業によっては，再雇用，勤務延長等の雇用延長の措置をとる場合もあり，この措置で継続雇用されることになる者は，定年到達者で就業している者の約半数になる．それ以外の者は他の企業に移ることになるが，この場合，従前の規模より下位の規模に移動する場合が圧倒的に多い．

ところで，各種の調査から類推すると，55歳以上の場合の中途採用者の勤続年数は3年～4年ぐらいの場合が多いと考えられる．もし，個々の労働者が定年後，3年～4年の周期で企業を変わる

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

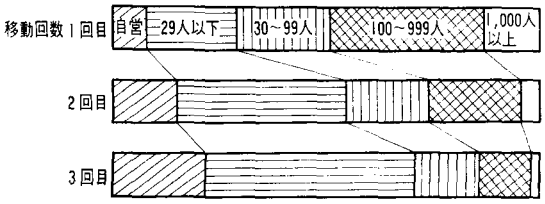

図 1　定年退職者の移動先（定年前に規模 1,000人以上企業に在籍していた者）

（注）定年退職者の規模間移動表 $\boldsymbol{P}$（「定年到達者調査」（昭和49年）より作成）をもとに，移動回数 n 回目の状態 $\boldsymbol{P}^n \equiv (P_{ij}^n) = \sum_{k=1}^{k} P_{ik}^{n-1} \cdot P_{kj}$ を求めた．

とすれば，労働市場からの引退までの間に 2 回～3 回程度の移動を繰り返すことになる．そして，統計的に見て，その移動の都度，より下位の規模の企業に移っていくことになるので，高齢者の就業分野は年齢が高まるとともにますます小零細企業に集中，滞留することになるであろう(図 1)．

しかも，移動の過程で経由する労働市場においては，高齢者の労働力需給関係は他の年齢層に比べるとすこぶる悪く，いちじるしい供給超過状況にある．小零細企業は一般に生産性が低く，業態が不安定であるとともに，そこでの賃金決定は労働市場での賃金の動向が敏感に反映される部門でもあるので，そこに高齢者が集中すれば，高齢者の雇用，賃金の環境が悪化するのは必至であろう．

(2) 労働力人口の高齢化

高齢者問題は，単に現在の高齢者の就業に関する問題だけではなく，高齢者が今後長期にわたっていちじるしく増大するという構造的な問題をかかえているところに本質的な重要性がある．

55歳以上の労働力人口は，昭和50年の 797 万人が，昭和60年には1,070万人，昭和70年には1,371万人と，10年ごとにおよそ270万人，300万人ずつ増加することになる．昭和40年代の10年間の増加が70万人であったので，その増加テンポの加速化が問題になるところである．

このように高齢労働者が増加するため，定年退職者数は，昭和 50 年には約 17 万人（規模 100 人以上企業および官公庁の男子労働者に限定して試算）と推定されるのに対し昭和60年には，その時点でも現行と同じ定年年齢が維持されたとすると約28万人，さらに昭和70年には34万人近い数の定年退職者が生まれることになると推定される．

その結果，先に述べた大企業から小零細企業への高齢者の集中化がいっそうはげしくなるとともに，その過程で労働市場への供給圧力を高めることになり，高齢者の需給関係はいっそう悪化することになる．このような状態に陥ることを防ぐためには，生産性の高い大・中企業部門で定年を延長して高齢者層を吸収することが必要である．

問題は，定年延長の目標をどう設定するかであるが，そのためには，定年制の影響が高齢化とともにどう変化するか，あるいは定年延長によって，定年制の持つデメリットがどの程度緩和されるかを具体的に数量化してみる必要がある．

2. 定年延長による労働市場への影響

(1) モデルの考え方

定年制が存在することによる労働経済の各側面への影響のうち労働力需給および労働力移動への影響を把握するため以下のように考えてみる．

ここでは，基準時の年齢階級別労働者構成を固定し，それが時間の経過とともに，順次年齢の上の階級に上るというコーホートモデルを採用することにする．そして，そこでの労働者は終身雇用を前提として定年まで在職するものとし，定年で退職した数に見合う分を交替補充需要として新規採用するという行動様式を想定する．また，年齢階級別労働者数は当期から次期にかけて上の年齢階級に上ることになるが，その過程で確率的に発生する死亡および傷病等による労働市場からの引退分が差し引かれていくことになり，この死亡・引退分も，定年による退職の場合と同様，交替補充需要として新規採用で埋められることになる．さらに，雇用者の総数は，今後，6％程度の実質経済成長がつづくとすれば，過去の傾向から，雇用者は年率 1.8% 程度増加すると予想されるので，この分が新規需要として追加される．つま

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

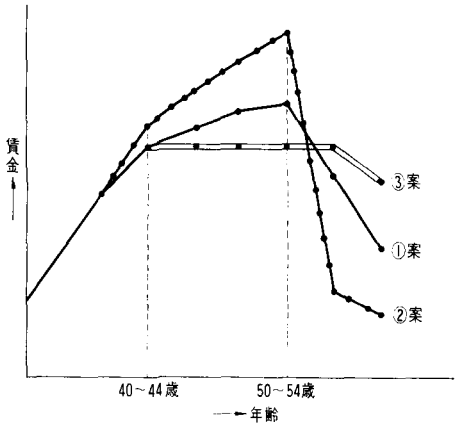

図 2　年齢別賃金カーブ代替案

な関係にある年功賃金体系が現行定年制といかなるバランス関係にあるか，また，そのバランス関係が定年延長によってどのように変化するかを明らかにする必要がある．

年功賃金体系に関して，年齢別の賃金は，そのときの労働者の能力に対し，若年層では低く，高年層では逆に高く支払われるように設計されており，定年まで勤めた場合に全体としてバランスがとれるような形になっているという見方がある．

この考え方にしたがうと，定年を延長すればそのバランス関係が崩れるため，延長した期間の分も含めて再びバランスするように賃金体系を調整する必要があるということになる．「雇用管理調査」(昭和48年)によると，定年延長のための今後の対策として，なんらかの形で年功賃金体系の修正が必要であるとしている企業の割合は，大企業では6割から7割に達している．

では定年延長を可能とするためには，賃金体系をどう変える必要があるのだろうか．いま定年延長後の年齢別賃金カーブをつぎのように画いたと仮定して，その望ましさを考えてみよう(図2)．

① 現行平均賃金の年齢別カーブをそのまま採用する（平均賃金カーブ型）．

② 定年までは現行の標準労働者の賃金をとり，定年が延長された分については他企業に移ったときの賃金（大幅に低下する）を採用する（標準労働者賃金カーブ型）．

表 2　賃金カーブ代替案別賃金コスト

	賃金カーブ①	賃金カーブ②	賃金カーブ③
現　　状	100.0	102.3	98.8
5年後　60歳定年	100.0	102.3	98.7
10年後　65歳定年	100.0	101.7	99.0

③ 30歳台までは現行の平均賃金のカーブにしたがって年齢とともに賃金は上昇するが，40歳からは年功昇給はなく，その代わり，55歳以降の賃金はあまり低下させないという賃金体系とする（賃金カーブ平準化型）．

①，②および③の代替的な賃金カーブにしたがって，1人の労働者が全労働期間にわたって受け取る賃金額が，代替案ごとに一定になるように賃金カーブを調整する．その上で，各代替案ごとに企業の支払う賃金総額を計算してみると，現在の労働者構成を前提とした場合でも，10年くらいまでの期間で定年を延長する場合でも，②案の賃金カーブ平準化型の場合がもっとも賃金コストが安く，②案，①案の順で賃金コストが高くなるという結果が得られる(表2)．

(2) 労働者生活面からの望ましさの評価

賃金カーブが望ましいかどうかの判断基準として，賃金の支払側と受取側の両者からの基準を考える必要がある．支払側から見た場合は，先に見たように支払コストの大小で判断したが，賃金の受取側からの望ましさの判断基準としては，労働者の生活安定という観点から，とくに，生活問題の重要な関心事である資産形成にとって賃金体系の変更がどのようなプラス，マイナスの影響を与えるかという見方をとることにする．そのため，つぎの考え方による資産形成モデルを作成して賃金体系の望ましさを検討することにする．

i）資産形成モデルの考え方

資産は貯蓄の積み上げであり，その貯蓄にはいろいろな目的があるが，その中で資産形成にとって主要なものとして「住宅取得目的」と「老後生活目的」があげられるので，この2つの目的に限定して考える．まずライフサイクルの初期から中期

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．

の段階にあらわれる住宅取得のための貯蓄とその実現の可能性を判定する過程をモデル化し，つぎに住宅取得後に老後のための蓄積をするとして，その場合老後生活費のうち貯蓄でどれくらい補てんができるかを明らかにするモデルを作成する．

イ）住宅取得可能性モデル

住宅取得が可能かどうかを判定するため所得，貯蓄残高別にモデル家計を設定し，それぞれの家計の今後 T 年間の貯蓄蓄積量を計算し，一方，T 年後の住宅価格を推計して，両者の比較によって住宅取得の可能性を考える．この場合一定の範囲内で住宅融資を受け，住宅価格と住宅融資（借入金）との差額を自己資金でまかなうものとし，借入限度額は年収に対する年間返済可能限度額割合，返済利子率，返済期間できめられる．ここで計算される借入金返済期間と自己資金蓄積期間 T 年を加えたものが定年年齢までの期間内に入るかどうかが問題で，この期間の条件を満たす家計の割合を求めるというモデル構成にしてある．

ロ）老後生活費補てんモデル

老後の生活費の保障は年金がその基礎にあるがそれはあくまでも最低生活水準の維持が主眼であるので，老後の生活水準をそれ以上に高めるためには，自己の蓄積による補てんが必要になる．

ここでは，引退年齢を中心にして，住宅取得完了後引退までに蓄積された貯蓄によって，引退年齢以降の生活費全体（引退時の現在価値）をどの程度カバーすることができるかという形のモデルを作成する．

このイ)，ロ)とも，年齢別賃金カーブが変化することによる資産形成への影響が把握できるように年齢別賃金カーブをモデルに組み込んである．

ii) 計算の結果

賃金カーブ代替案ごとに資産形成への影響をi)の考え方によるモデルで計算してみる．

現行定年制を前提とし，蓄積期間を60歳までとしてみると，住宅取得可能世帯割合は②案の標準労働者賃金カーブ型のときがもっとも高くなり，

表 3　賃金カーブ代替案別資産形成状況

資産特性	蓄積可能限度年齢60歳の場合			同，65歳の場合		
	賃金カーブ①	②	③	①	②	③
持家可能世帯割合(%)	69	90	68	72	90	90
老後生活費補てん割合(%)	3.4	3.1	5.4	8.0	6.2	11.1

（注）計算にあたって，賃金上昇率＝10%，土地価格上昇率＝13%，土地面積＝120 m²，財形制度を活用することによる預金実効利子率＝10%，返済利子率＝6%などを仮定した．

①案の平均賃金カーブ型と③案の賃金カーブ平準化型がほぼ同比率でこれについでいる．一方，老後生活費補てん割合は，③案がもっとも高く，②案がもっとも低くなっている．したがって，住宅取得可能性が高いだけ②案が①案より望ましいタイプと言うことができるし，老後生活費補てん割合が高いだけ③案が①案より望ましいと言える．

しかし，②案と③案の優劣については，住宅取得と老後生活水準向上のいずれに資産形成の目標のプライオリティが与えられるかによって異なるので一概には判断できない(表3)．

しかし，定年を延長し，65歳まで蓄積が可能であるとすると，住宅取得可能性の大きさについては②案＝③案＞①案の順序になり，一方，老後生活費補てん割合に関しては③案＞①案＞②案となる．このことから，労働者の生活安定という観点から見て，定年延長に伴う賃金体系の変化の方向としては，③案の賃金カーブ平準化型が望ましいと言うことができるであろう．

定年延長に伴う賃金カーブの修正に際し，先に見たように，企業側は賃金コストの観点から③案の賃金カーブ平準化型を選択することになろうが，この選択は労働者の生活安定という見地からも望ましい選択になると言えよう．

かじわら・しょういち　1934年生　労働省勤務
専門　統計
早稲田大学卒業後　現在に至る

© 日本オペレーションズ・リサーチ学会．無断複写・複製・転載を禁ず．