高齢化社会と労働市場

八代　尚宏

はじめに

人口高齢化，即ち，人口全体に占める高齢者（一般に65歳以上）比率の高まりの影響をもっとも早く受けるのは労働市場であり，その影響度も大きい．人口高齢化は，先進国に共通した問題でもあるが，とくに年齢に大きく依存した日本の雇用・賃金制度は，大きな圧力を受けている．高齢化は，新たな問題を引き起こすよりも，既存の社会制度の持つ問題点を，いっそう深刻なものとすることに，その大きな特徴がある．従って，高齢化によって生じる諸問題に対応するためには，現行の日本の社会制度の抱える矛盾を明らかにすることが大前提となる．

人口高齢化の労働市場への影響は，まず，少子化による若年労働力の減少と，中高年労働者比率の高まりとに分けて考える必要がある．1975年以来の長期的な傾向である出生率の低下により，すでに生産年齢(15-64歳）人口は，95年をピークとして減少を始めている．これは，今後，長期的に持続する過程であり，70年代の年間100万人の増加ペースと比べて2000年以降は逆に50万人の減少が見込まれている．この結果，今後，女性の就業率の上昇を見込んだとしても，2005年以降の労働力の減少は不可避となっている．労働者の減少は，同時に消費者の減少でもあり，生産活動を需要と供給の両面から縮小させる要因となる．労働者は税・社会保険の拠出者でもあり，その持続的な減少は，一人当たりの所得が伸び悩むなかで負担額の傾向的な増加をもたらす要因となる．

また，労働力の減少は若年層でとくに著しいため，労働力人口の高年齢化も同時に進行することになる．これは，過去の若年層の労働者が豊富に存在した時代に形成された，雇用・賃金制度に大きな圧力をかけるとともに，労働の質の低下が生産性に及ぼす悪影響などが懸念されている．しかし，高年齢者が即ち，高賃金・低生産性労働者であるという前提は，既存の社会制度によって作られた面も大きい．例えば，過去の平均寿命の伸長にもかかわらず，60歳で一律に定年退職を迫る雇用慣行は，その一例でもある．

社会保険制度における受給者比率や労働市場における高年齢者比率の傾向的な高まりは，いずれも年齢だけで人口を二分する現行の画一的な社会保険や雇用制度から派生している．これを年齢や性別に関わらず，個人の仕事能力に応じた雇用機会や報酬体系を実現できる流動的な制度への転換を進め，「年齢・性別からの自由（Age・Gender Free)」の原則を確立することが，高齢化社会への基本的な対応の方向である．

以下では，こうした考え方に立って，労働市場における高年齢者の雇用問題，既婚女性の雇用問題，およびこれらに対応した雇用制度改革の方向，の順で検討する．

1．高齢者就業の重要性

・弾力的な高齢者の定義を

日本の65歳以上人口は，1950年代には全体の5%に過ぎなかったが，2000年には17%へと急速に上昇する．これが高齢化のピーク時の2050年には33%とさらに倍増することが見込まれている．しかし，その時点でも，75歳以上人口の比率は18%にとどまる．これは，仮に「高齢者」の定義を，現行の65歳以上から75歳以上へと，今後50年かけて引き上げて行けば，高齢化の社会的な負担は，現在と大差ない水準にとどまることになる．これは，個人の平均的な就業期間を延長することで，勤労者と被扶養者との比率を一定に維持することを意味している．すでに過去50年間で，65歳時点での平均余命が6.5歳伸びており，さらに将来の50年間で2.5歳伸びることが見込まれていることを考慮すれば，これは必ずしも非現実的なものではない．特に，筋力に依存した肉体労働の比率が傾向的に低下し，事務的な職種比率が高まっている

やしろ　なおひろ　上智大学　国際関係研究所
〒102-8554 千代田区紀尾井町7-1

© 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．

ことや，時間にとらわれない弾力的な働き方が普及し始めていることからも，働く能力と意欲を持つ高齢者が労働市場にとどまれる可能性は高まっている．このように就業意欲の高い高齢者の増加によって人口の稼働率を高めることで，労働力人口の減少をある程度まで補うことができる．このためには，高齢者就業を妨げている供給と需要の両面の要因を改善することが必要である．

日本の労働市場の大きな特徴として，国際比較で見た男性高齢者の労働力率の高さがある．60-64歳男性の就業率は，米国の54%，ドイツの30%と比べて，日本では75%と大きな格差がある．もっとも，これはこの年齢層の就業者の3割が，農業など自営業であることにも影響されており，サラリーマン化が進む今後の社会でも高齢者の高い就業率が維持されるかどうかが，高齢化社会の負担を決める大きなカギとなっている．

・解決にならない早期退職の促進

高齢者の就業意欲に影響する要因として，公的年金制度の仕組みが重要である．欧州諸国では，若年失業の問題を解決するために，高齢者の早期退職を促すことで，労働市場における供給圧力をそれだけ減らす政策が普遍的に見られる．このため，年金の早期受給の要件の緩和や，それ以前でも失業給付や障害者年金の活用によって，55歳頃から引退する比率が高まっている．これは，「Happy Retirement」と称されているが，他方で，欧州の高齢者の早期退職傾向は，手厚い年金政策によって，早く引退しなければ，生涯に受け取れる年金資産額が大きく目減りすることにより，「働くと損をする」ような仕組みが，社会制度としてビルトインされていることによる面が大きい(Gruber and Wise 1999)．

しかし，こうした労働力供給を減らすことで失業を抑制できるという論理は，あくまでも労働市場の他の条件を全て一定とした場合に成り立つものである．実際には，早期退職にともなう年金等の高齢者の生活保障のための負担増加が，企業に課せられるため，賃金コストが高まってしまう．このため，雇用需要自体が減少するために，若年者等の雇用拡大効果には結びつかない．

欧州の若年者を中心とした高失業は，むしろその技能と比べて最低賃金率が高すぎることや，社会保障負担も含めた賃金コスト水準の高さに大きな原因があり，こうした労働市場の賃金硬直性を弱めることが先決となっている．年々，150万人の雇用機会を作り出している米国は，弾力的な労働市場の典型的な例であり，40万人に過ぎない欧州主要国と対比される．働く能力と意欲を持つ高齢者の早期退職ではなく，逆にその平均的な雇用期間の延長によって，労働市場で働く者の比率を高め，社会全体の扶養負担を減らすことが，賃金コストの引き下げを通じて，高齢者も含めた雇用需要の拡大に結びつくのである．

これに対して日本では，年金の支給要件が緩く，とくに65歳以上では就業の有無にかかわらず支給されるため，「引退しなくとも年金額で損をしない」仕組みとなっている．これは年金財政が大盤振る舞いであるためだが，高齢者の就業にはプラスである．また，平均寿命の高さにもかかわらず，国際的に見て低すぎる現行の年金支給開始年齢を，今後，引き上げることが予定されており，これも高齢者の就業意欲を高める方向への制度改正が見込まれている．

・高年齢者の失業問題

高齢者の就業意欲を促進する政策は，同時にその雇用機会の拡大と見合わなければ効果的ではない．しかし，他方で高齢者の雇用機会は乏しく，最近の失業率は，未熟練労働者である若年層並みに高まっている．1998年の失業率が4%台半ばに達するなかで，60-64歳層では7.5%（男性だけでは10%）と，ほぼ欧州に匹敵する高い水準となっている．また，定年退職後の高齢者が仮に就業できた場合にも，その賃金は，定年前の水準と比較して，約半分近い大幅な下落となっており，この賃金の下落幅は，とくに大企業の場合に著しい．本来，長期の就業経験を持つ熟練労働者である高年齢者が，こうした雇用の不安定と低賃金就業に甘んじているのは，なぜだろうか．この要因を十分に検討せずに，身障者の場合と同様に，単に補助金や規制等の手段を用いて，「高齢者保護」のため，その雇用促進を図ろうとする政策には大きな問題がある．

高齢者の雇用問題は，とくに大企業の雇用者について，その労働力としての価値に，企業組織の内外で大きな格差が生じていることにある．これは，定年年齢まで，雇用と賃金の安定を保障する固定的な雇用慣行と裏腹の関係にある．このため，退職以前の固定的な雇用慣行をそのまま維持したままで，高齢者の雇用の安定を図ることはできない．

・定年制はなぜ必要か

高齢者の雇用問題は，とくに定年後の60-64歳層についてもっとも深刻なものとなっている．しかし，先

© 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．

進国の内で，日本以外に定年制が大きな社会問題となっている国は少ない．先進国の企業の退職年齢は，平均60歳前後であるが，多くの場合，引退年齢は個人の自由な選択である．まれに，強制的な退職年齢を定めている場合でも，大部分の雇用者がそのはるか以前に自発的に退職するため，政府が定年後の就業機会を心配する必要性はない．日本の多くの企業で定年年齢が60歳に設定されており，その引き上げが争点となることは，60歳代の個人の就業意欲が高いことと，それにもかかわらず企業の雇用意欲が低いという，労働力需給のミスマッチから生じている問題である．

この労働市場における不均衡の原因は，いうまでもなく年功賃金制の下で，特定の企業にしか通用しない技能と比べて高過ぎる賃金水準にある．年功賃金制には労働者の企業内での熟練形成を反映した労働生産性の上昇分を反映した面と，企業が熟練労働者を企業内に閉じこめるための「後払い賃金」という二つの意味がある．この二つの解釈は，とくに矛盾せず，若年期の労働生産性と比べた相対的な低賃金を，中高年期の高賃金で取り返すという図式が描かれ，労働者の生涯を通じた賃金と企業への貢献分を等しくするものが定年制という見方が確立している．

これに加えて日本の固定的な雇用慣行の下では，定年制が個人の仕事能力を再評価する数少ない機能を果たしている．これはひとたび正規社員として採用されれば，個人の仕事上の能力不足だけでは，解雇されないという厳格な雇用保障が確立しており，いったん大企業に入社できれば，労働市場における評価と大幅にかい離した個人の賃金水準が，定年時まで長期に渡って保障されるためである．日本の定年制は，こうした企業内で長期に渡る個人間の仕事能力と賃金とのミスマッチに区切りを付け，その能力に応じた再就職先を選択させる機能も果たしている．

日本での高齢者の雇用機会確保のために，しばしば米国の年齢差別禁止法が，65歳までの定年延長を法制化するという論理の裏付けとして引き合いに出される．確かに，米国では定年制が法律で禁止されているが，これは労働市場における「能力主義」の徹底化を目的とする点で，日本とは全く逆の趣旨で設けられている．すなわち，米国の年齢差別禁止法は，「同じ能力を持つ個人の間」で，人種や性別だけでなく，年齢のみを理由とした退職の強制を否定している．従って，年齢差別禁止法は，個人の年齢を問わず，仕事能力が劣っている者を解雇することを妨げてはいない点で，日本の一律平等な定年延長論とは，似て非なるものであることに注目する必要がある．

・定年後の賃金大幅下落の要因

このように，個人の賃金や雇用が，新卒採用時から定年までの間では，企業内部の制度的な要因で決められる一方，それが定年後には競争的な市場で決められるという基本的な違いが，定年時の前後における大幅な賃金格差の主たる要因である．年齢別の平均賃金の変化を見ると，20歳代前半期と比べて50歳代前半期にピークに達した後，60歳以降には5割近い下落幅となっている．こうした定年退職後の賃金水準の大幅な低下は，以下のような要因で説明される．

第1に，同一年齢間での勤続平均と，中途採用（勤続ゼロ年）との間の賃金格差である．企業に中途入社の社員の賃金は，競争市場で決定されたものと見なすことができるが，これは30歳以上ではほぼ横ばいという，欧州の労働市場に近いパターンを示している．定年後の賃金の大幅な下落は，企業組織内での賃金水準の市場賃金水準への回帰であり，いわば高すぎる企業内賃金水準のひとつの反映でもある．

第2に，定年後の再就職の機会は，その年齢的な制約からも，非正規雇用である場合が多い．長い勤続経験を持った60歳代の雇用者が，30歳代と大差ない水準の賃金しか得られないことは，それが短期間や短時間の雇用契約であることと密接な関係にある．これは，正規のフルタイム社員と非正規やパートタイム社員との間の，いわば身分格差ともいうべき大幅な賃金や雇用条件の格差を反映したものであり，正規社員の賃金水準が市場水準と大きくかい離していることを反映した面でもある．

第3に，高年齢者の間で「統計的差別」が生じている可能性である．これは，企業にとって，個々の労働者の能力が採用前には不明なため，その属する人種や性別に基づく集団の平均的な能力として見なされることで，優秀な能力を持つ個人が差別される現象である．個人の年齢の高まりとともに，同一年齢層の個人間での仕事能力の格差は拡大する傾向にあり，それが固定的な雇用慣行の下で是正されないまま，定年退職時にはピークに達する．ここで定年退職者の内でも，高い仕事能力を持つ者には，市場以外でのインフォーマルなネットワークを通じた再就職機会が提供される場合が多い．このため，労働市場で求職活動を行う定年退職者は，そうした機会が与えられない者という推測を受けがちである．この労働市場における情報の不足に

© 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．

よって，実際には優れた能力を持った高齢者であっても，賃金面で不利な扱いを受ける可能性がある．

・問題の多い65歳への定年延長

このように，高齢者の定年以後の就業機会の乏しさは，子育て後に再就職を希望する女性の直面する労働市場の状況と多くの共通点をもっている．いわば定年前の労働者を過度に優遇する雇用慣行が，定年後の雇用条件の格差の基本的な要因と考えることができる．しばしば，現行の60歳定年を公的年金の支給開始年齢に応じて，65歳にまで引き上げることを法制化するべきとの考え方がある．この具体的な手段としては，60歳定年後にも，賃金の一律的な引き下げを前提として，同一企業内での雇用継続を確保する「継続雇用制度」や「再雇用制度」が考えられる．しかし，これは，定年前の年功賃金・終身雇用の制度を基本的に維持することを前提として，それに定年延長を継ぎ足す方式であり，かつて定年年齢が55歳から60歳に引き上げられた際に，用いられた「役職定年制」と同じ発想である．すなわち，中高年層の個人間での仕事能力の多様性や格差の拡大にもかかわらず，役職ポストの一律的な降格や，それにともなう賃金引き下げという点では，それまでの年功昇進の裏返しのシステムであり，それ故に同じ問題点を持っている．

また，定年前からの年功賃金カーブ自体を引き下げることで，その生涯賃金の受け取り額を増やさず，企業の賃金基金に影響を与えない形で，個人の就業期間の延長を達成するという方法も考慮されている．これは，いわば異なる年齢の労働者間でのワークシェアリングといえる．もっとも，この場合には，仮に，最近時点での年齢・賃金プロファイルを長期的に所与として，60-64歳の賃金水準を60歳以前と等しくしたままで雇用期間を5年間延長する場合には，50歳代からの賃金フラット化では，とうてい不十分であることを明記する必要がある．大企業に勤務する男性労働者平均について，企業の賃金コストを不変に維持するために，機械的に算出される賃金プロファイルは，ほぼ40歳代後半期からフラットなものとならざるを得ない．

上記のいずれの65歳までの雇用延長のための制度に共通する問題点として，すでに見たような同一年齢層の個人間の仕事能力格差の拡大への考慮が欠けていることがある．高齢者の平均的な雇用期間の延長のためには，賃金プロファイルのフラット化だけでは十分ではなく，同時にその個人の仕事能力に見合った賃金格差の拡大が不可欠である．このように，定年制にともなう高年齢層の人材の損失を防ぐために，単なる定年年齢を引き上げるのでは，従来の固定的な雇用慣行の弊害を拡大するのみとなる．高齢者の活用は，市場原理に基づいた定年後の働き方を，逆にそれ以前の年齢層にも等しく適用することでなければならない．「65歳現役社会」の構想は，仕事における成果主義の導入と一体として，始めて可能なものとなる．

2. 女性の働き方の改革

定年後の高年齢者の雇用問題は，多くの既婚女性労働者と共通したものである．21世紀の日本では，他の先進国と同様に，女性が社会での主要な働き手となることが不可欠である．これは，少子化の進展のなかで，労働力人口が2005年をピークに減少に向かうことが予測されているためである．高い能力と意欲を持つ女性の社会的な進出なしには，日本の経済社会が成り立たない状況が間近に迫っている．

・女性就業の意義

着実に進行している雇用流動化は，男性は仕事，女性は家庭という固定的な役割分担を，暗黙の前提としている日本企業の働き方を，根本から揺り動かしている．個々の企業内で行われていた業務の多くが外注化され，企業のリストラクチャリングが急速に進むなかで，失業率は5%台に達する勢いで高まっている．仕事を失う中高年男性が増える半面，その受け皿としてサービス産業の発展とともに，女性の就業機会がいっそう拡大する．また，女性の四年制大学への進学率は，最近になるほど加速し，男女間の学歴格差も大幅に縮小するなかで，サラリーマンとしての女性の就業率は急速に高まっており，この傾向は今後とも持続するものと見込まれる．

労働市場における女性労働をめぐる問題は，これまではもっぱら女性の地位向上という社会的な政策として考えられており，企業に対して，利益追求だけでなく，その社会的責任としての女性雇用の拡大といった意味も含まれていた．しかし，今後の企業経営は，むしろ高い潜在的な能力を持っているにもかかわらず，これまで日本企業のなかで，十分に大きな役割を与えられていなかった女性を，どこまで活用するかが，企業の発展にとってカギを握る問題となる．

日本の労働市場の大きな特徴として，女性の就業率がとくに子育て期に大きく落ち込む「M字型パターン」がある．もっとも，子育て期の女性の無業者に占

© 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．

める就業希望率は，8割近くにも達しており，就業と育児との両立を妨げている要因が解消されれば，労働力供給の増加に結びつく大きな可能性を持っている．このための有力な手段のひとつが，とくに都市部で不足している保育所の充実である．これは女性の就業率の引き上げだけでなく，同時に出生率の回復にも効果的な一石二鳥の政策でもある．

・日本的雇用慣行の社会的コスト

これまで日本的雇用慣行が，労働者の雇用安定と生産性の向上に大きな役割を果たして来たことは疑えない．特定の労働者に多くの企業内教育訓練を与え，その成果を徹底的に活用するといった仕組みは，訓練を受けた労働者の長期雇用を保障するとともに，その年功的な昇進を図る雇用慣行と密接に結びついていた．

企業がその労働者を生涯にわたって雇用する場合，それは生活給とセットになった家族ぐるみの保障となる．その代わりに，男性はいわば企業の人質として，職種や働き場所についての自由を失い，長時間の勤務も厭わず，それを家族が全面的にバックアップすることが求められた．日本の雇用慣行は，職場と家庭との両面で，男性は主たる仕事，女性は補助的な仕事と家事・育児責任という，固定的な役割分担と，密接に結びついていた．

こうした企業と労働者との間の家族ぐるみの「包括的な契約」は，企業組織の普段の拡大と，それを支える平均的に高い経済成長という過去の経済環境の下では，効率的に機能してきた．しかし，日本的雇用慣行に，既婚女性が加わると，そこにさまざまな矛盾が生じる．女性の平均的な高学歴化の進展と，より実用的な専攻分野への進出とによって，結婚までの短期間だけ企業で働くのではなく，専門的な能力を用いて長期・継続的に就業する傾向が強まって来た．しかし，未婚時にはともかく，家事・育児負担を負いがちな結婚後の女性が，男性と同じ働き方をすることは困難である．このため，かつては女性の結婚・出産にともなう退職が一般的であったが，それが次第に継続就業の方を選択し，結婚・育児を犠牲にする傾向が強まっている．これが出生率が継続して低下していることの大きな背景となっている．

しばしば，女性の社会的進出が少子化の要因であるため，女性を家庭に戻す政策を求める声があるが，これはきわめて非現実的なものである．これは，すでに生じた少子化の結果，労働力供給は数年以内に減少に向かうことが予想されているためだ．女性の労働市場への積極的な参加を前提としなければ，日本経済自体が成り立たない状況を踏まえた上での少子化対策が求められている．その意味では，女性の継続就業を前提として，それと子育てを両立させる政策が，少子化対策と経済活性化の基本的な前提となっている．

・多様な働き方の選択肢

既婚女性が働く場合の大きな障害は，子育てとの両立である．既婚女性の就業率は40歳未満で低いものの，就業希望率は逆に高い．この年齢層の既婚女性にとっては，雇用保障よりも，短時間勤務や，通勤時間の短い勤務場所での特定の職種の方が，より重要である．他方，学卒後，直ちに一生の職業を決めてしまう前に，多様な就業経験を蓄積したいと考える若年労働者も増えている．このように，雇用保障がなければ，望ましい仕事ではないという旧来の妻子を養う男性雇用者の価値観は，急速に薄れている．

これら広義の「女性的な働き方」には，以下のような共通点がある．第1に，個人単位の職務賃金であり，同じ職種にとどまる限り，原則として同一賃金となる．これは，生活給としての年功賃金が，それに見合った企業への貢献度の高いポストへの移動を必要とすることと対照的である．第2に，専門職としての働き方であり，雇用保障よりも職種や働き場所の保障と結びついていることである．これは共働き家族にとっては，雇用保障よりもはるかに重要な要件となる．第3に，年齢に関わらずフラットな賃金体系である．これは，女性に限らず，正規社員としての中途採用機会を狭めていることの大きな要因が，年齢とともに高まる賃金体系であるためだ．同じ仕事能力なら年齢や世帯主の是非に関わらない，「非生活給」的な賃金が，中途採用機会の拡大に不可欠となる．

上記のような要件は，現在の雇用慣行の下では，正規社員としての働き方とは矛盾する面が多い．このため，派遣労働やパート社員を自発的に希望する女性就業者が多く，需給バランスの悪化から，正規社員との賃金格差が拡大することの大きな要因となっている．こうした正規・非正規社員の間での大幅な雇用・賃金格差が，これまで大きな社会問題となっていないことは，日本の家庭内での固定的な役割分担の思想と密接な関係にある．

これは世帯主で家族を養う責任をもつ男性が，雇用保障・生活給賃金面で優遇されることが，社会的な公平性に見合うものであるという通念は，企業経営者だけでなく労働組合幹部のなかでも深く根を下ろしてい

© 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．

たためであった．しかし，企業がひとりの男性に対して，妻子を養うための生活給を支給することは，今後，ますます難しくなる．男女が共に働き，家事・子育てを共に行う働き方の方が，より安定した生活を維持することができる．そのためには，女性の良い雇用機会を確保するための政策が必要である．

おわりに

高齢化社会の主要な問題点のひとつは，労働力の減少と勤労者・引退者比率の低下である．高齢者の就業は，扶養される者が扶養する側に回ることで，分母と分子の両面から高齢化社会の負担軽減に貢献する．個人の仕事能力は徐々に低下し，その度合いには個人差が大きい．従って，一定の年齢に達したことを持って一律に定年退職を迫ることは，人的資源の著しい浪費となる．個人的な体力の低下に応じて，徐々に仕事量を減らすことで，引退生活に入ることが社会にとっても最適な行動となる．また，育児と就業との両立を図る必要性の大きな既婚女性にとっても，子どもの年齢が高まることに比例して就業時間を増やせるような弾力的な働き方には大きなメリットがある．

しかし，従来の日本の主要な働き方は，年齢や性別の違いによって機械的な分業関係を形成する固定的な役割分担であった．これを労働者全体に占める高齢者や女性比率の高まりに応じて，弾力的なものに代えていくことによって，人口の稼働率を高めることが，高齢化社会の労働市場に望ましい方向である．

参考文献

Gruber, Johnathan. and Wise, David. (1999), Social Security aroud the World, The University of Chicago Press.

清家　篤 (1998)『生涯現役社会の構想』中央公論社

八代尚宏 (1995)『2020年の日本経済』日本経済新聞社

――― (1997)『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社

――― (1999)『少子・高齢化の経済学』東洋経済新報社

© 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．