経済教室

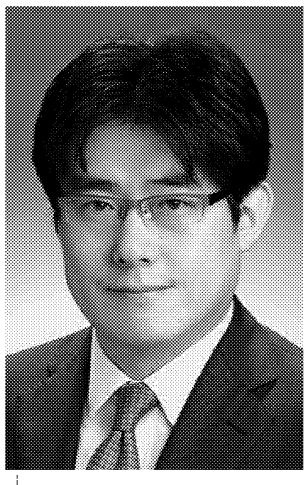
高齢者雇用の現状と課題 ㊥

再雇用延長の是非 議論を

川口 大司 東京大学教授

ポイント

- 定年制で貢献上回る賃金払う契約白紙に
- 65歳までの雇用確保義務化は一定の成果
- 70歳への延長では解雇規制見直し不可避



かわぐち・だいじ
71年生まれ。ミシガン州立大博士（経済学）。専門は労働経済学

政府が6月にまとめた成長戦略「未来投資戦略2018」では、高齢者雇用の推進に向けて「定年延長等の促進」や「継続雇用により定年後も同一の企業で働き続ける高齢者の処遇の在り方について検討を行う」ことが掲げられた。これを受け、60歳代後半の就業率をいかに向上させていくかが各所で議論されている。

例えば年金制度の改正、定年年齢の引き上げ、企業に対する雇用確保義務の70歳までの拡大といった様々な政策オプション（選択肢）が議論されている。どの政策的なオプションが望ましいかを検討するための準備作業として、04年の高年齢者雇用安定法改正による65歳までの雇用確保措置の義務付けという政策を総括することが有用だろう。

同法の04年改正により、それまで企業にとって努力義務だった65歳までの雇用確保措置が義務に格上げされた。公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて高齢者の雇用機会を確保することを目的とした改正だ。企業は①定年年齢の65歳までの引き上げ②希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用制度の導入③定年の廃止――のいずれかの対応をとることが求められるようになった。

提示された選択肢のうち、定年制を廃止することで対応した企業は少ない。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、定年制を定めていない企業は05年調査では4・7%だったのが、17年調査では4・5%に微減となった。一方、65歳以上に定年を定める企業は05年調査では6・2%にすぎなかったが、17年調査では17・8%まで増えるなど、一部企業は定年年齢の引き上げを進めてきた。

定年制度に 一定の合理性

残りの大多数の企業は差し当たり再雇用を中心とした継続雇用制度の導入・運用で法令に対応したと考えられる。

多くの企業がとった再雇用とは、労働者を60歳でいったん定年退職させ、大幅に待遇を引き下げて再度労働契約を結ぶことで65歳までの雇用を確保するものだ。こうした措置をとるのは、定年前の正社員の賃金がその貢献よりも高いことの証拠だと考えられている。なぜそうしたことが起きるのだろうか。

ここでエドワード・ラジア米スタンフォード大教授が提唱した理論を紹介しよう。企業が労働者の働きぶりをリアルタイムで監視することが難しく、労働者が努力水準を下げることで生産性が下がり、それが低利潤と低賃金に帰着するような悪循環が起きている状況を考える。労働者のサボりは時間がたつと確率的に発覚するが、それを罰することができなければサボりは防止できない。

こうした状況では、企業は労働者が若いうちにはその貢献よりも低い賃金しか支払わず、代わりに中高年にはその貢献よりも高い賃金を支払うという賃金制度を導入する。そしてサボりが発覚した際には解雇することとすれば、労働者のサボりを抑止できるようになる。

定年制の存在を説明するこの理論が日本で成立しているかどうかを検証するために、東京大学（執筆当時、現在は電通国際情報サービス所属）の松山普一氏と筆者は、厚労省「中高年者縦断調査」を用いて分析した。

その結果、仕事のリアルタイムでの監視が難しそうな仕事に就いている労働者、例えば高学歴で大きな規模の企業に勤める労働者の方が、そうでない労働者よりも、定年や再雇用制度がある職場で働く傾向があることが分かった。

さらに、定年直前の勤続年数が長い労働者の方が、定年と再雇用制度がある職場で働いていることも明らかになった。また当然のことといえるが、定年制度や再雇用制度はいわゆる正社員と呼ばれる労働者たちに主として適用される制度であることも明らかになった。

これらの発見は、定年制を賃金制度に関する労使の長期的な合意の帰結とするラジア教授の仮説と整合的である。定年制度とは、定年直前に貢献以上の支払いをしている高齢労働者との労働契約をリセットするための制度なのである。

高年齢者雇用安定法の04年改正は、60歳での定年を許す一方で、65歳までの雇用確保措置を求めるようになった。前述の通り、多くの企業が再雇用で法令に対応してきた。

同法の改正の影響を評価したカナダ・サイモンフレーザー大学の重岡仁准教授と東京大学の近藤絢子准教授の研究は、60歳代前半の人々が大企業に勤める確率を有意に上昇させたことを明らかにした。大企業を定年退職した人々が企業から再雇用の選択肢を提示され、それを受け入れていることを示唆する結果だ。この事実を踏まえれば、同法の04年改正は、高齢者の就業促進に一定の成果を上げたと評価できるだろう。

もっとも、再雇用により働き続ける労働者の多くは、定年を機に正社員から嘱託職員などの非正社員に転換するため、その能力を十分に生かした働き方になっていないという指摘もある。実際に松山氏と筆者の分析でも、60歳を機に正社員が減り、非正社員が増えるという非連続的な変化があることが確認できた。

図は、この再雇用形態の変更が技能活用・発揮に関するために、技能活用・発揮に満足していると与える影響をみる。年齢ごとに示した労働者の割合をしたものだ。60歳前後で能力活用・発揮に関する満足度が下がるということは観察されない。

ただし、雇用形態の転換により、労使の仕事ぶりへの期待が変わり、その期待の変化ゆえに満足度が変化していないという可能性も否定できない。今後は客観的な能力活用指標を用いて、定年後再雇用で働く高齢労働者の能力活用がどの程度進んでいるのかが解明される必要があろう。

政府が60歳代後半の就業率を引き上げるべく政策誘導する際には、高年齢者雇用安定法の04年改正の例にならい、定年年齢の70歳までの引き上げ、あるいは継続雇用制度による70歳までの雇用確保措置を企業に求めることが選択肢として浮上するだろう。70歳までの再雇用を通じた雇用確保が広がりそうだが、60歳定年を維持するとなると、再雇用の期間が10年の長きにわたることになる。

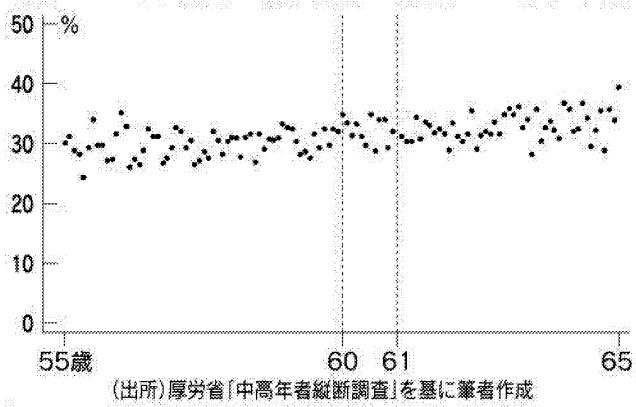
仮に再雇用後の労働者の能力活用がうまくいっていないとの指摘が正しいとすれば、企業にとっても労働者にとっても望ましい状態とは言えない。賃金カーブを平たん化して定年年齢を65歳まで引き上げ、さらに再雇用などで70歳までの雇用を確保するといった対応をする企業も増えていくのではないだろうか。

高年齢者雇用安定法を改正し70歳までの雇用確保を企業に求めていくことになると、いくつかのハードルが出現する。そもそも企業が高年齢労働者の雇用確保義務に対して抵抗を示すのは、定年をもってしかスムーズな労働契約の終了ができないと感じているためだ。これが70歳までの雇用確保が求められるとなれば、解雇規制見直し論議は避けて通れないだろう。

また再雇用後の待遇引き下げを不当とする訴訟が長沢運輸事件として起きた。最高裁判決では待遇引き下げに理解を示して決着したが、ここまで紹介してきた定年制度の趣旨を考えれば正当な判断だ。

60歳代後半の就業率を引き上げようとする政策は、高年齢者雇用安定法の改正にとどまらず、年金制度、解雇法制、同一労働同一賃金原則の適用除外なども含めて、総合的に検討されるべきだろう。

年齢ごとにみた能力の活用・発揮に満足している人の割合



（出所）厚労省「中高年者縦断調査」を基に筆者作成

(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。