

【サーベイ論文】

日本における高齢者雇用と若年者雇用の 代替・補完関係に関する理論的検討^{*1}

A Theoretical Study of the Relationship
between Elderly Employment and Youth Employment in Japan

岸田泰則 (法政大学大学院政策創造研究科)
Yasunori KISHIDA, Hosei Graduate School of Regional Policy Design

要約

本稿では、高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係に関する先行研究はマクロ分析がほとんどであり、企業の人事管理の分析といったミクロ分析が少ないことを指摘した。さらに、マクロ視点とミクロ視点の融合による両者の関係性の理論的検討モデルを提示した。理論的検討モデルでは、高齢者への賃金過払いが発生した場合において両者の関係性が代替的となるため、賃金体系を労働生産性に見合ったものにしていく人事施策が肝要であることが示唆された。

Abstract

In this paper, as the result of a review of previous literature regarding the relationship between elderly employment and youth employment in Japan, we show that previous research has primarily involved macro-analysis and that micro-analysis, such as the analysis of the personnel management conditions of companies, has seldom occurred. Furthermore, by providing an examination model for the relationship between the two kinds of employment through the combination of the macro and micro viewpoints, we show that the relationship between the two becomes substitutable when wages are overpaid to older. It was suggested that personnel policies that make wage system commensurate with labor productivity are vital.

キーワード：高齢者雇用、若年者雇用、置換効果、高年齢者雇用安定法

Keywords: Elderly Employment, Youth Employment, Replacement Effect,
Elderly Employment Stabilization Law

JEL 区分：J14, J21, J26

* 本稿はレフェリーの審査を経たものである。初稿 2018 年 7 月 29 日受付、最終稿 2019 年 3 月 10 日受理。

¹ 本稿は、2017 年労働政策研究会議（法政大学）で報告した（『日本労働研究雑誌』No.691,p.114 にも論文要旨として掲載された）論文を加筆修正したものである。本稿の執筆にあたり、日頃より石山恒貴教授（法政大学）にご指導頂いている。そして、匿名レフェリーの先生より貴重なコメントを頂いた。心から感謝申し上げる。なお、本稿における誤謬はすべて筆者の責にあることは言うまでもない。

1. はじめに

近年の雇用政策においては、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高齢者雇用安定法」と称する）の2004年改正（2006年4月施行）、2012年改正（2013年4月施行）で高齢者雇用確保措置が強化され、高齢者²の就業率は上昇してきたが（Kondo and Shigeoka[2017]）、高齢者雇用確保措置は若年者雇用を抑制するとの論調がある（大内[2012];八代[2017]）。一方、高齢者雇用は若年者雇用を抑制しないという反対意見もある（清家[2006]）。このように、日本における高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係については議論が分かれている（近藤[2014a],[2014b],[2017];太田[2018]）。

今後の日本経済は高齢者雇用の促進により労働力人口の不足を補うことが必要となるが、高齢者雇用の促進が若年者雇用へ悪影響があるとすれば、若年者の人的資本レベルの長期的な低迷をもたらし、将来の経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性が高い（太田[2003];大竹[2013]³）。このようなことから60～64歳の高齢者雇用確保措置の議論には、若年者雇用への影響の分析が必要となる。

2000年代前半の先行研究では、日本においては高齢者雇用が若年者雇用を抑制することを示唆する研究が多く（三谷[2001];玄田[2001a],[2001b],[2006];太田[2002];川口[2005]）、巷間で高齢者と若年者の仕事の奪い合いの論調が近年でも主流となっている（守島・大内[2013]）。近年の日本経済は完全雇用に近い状態にあり人手不足経済と言われているが、若年者雇用への影響を心配する声も多い。但し、ヨーロッパでの早期退職奨励の雇用政策の失敗が示すように（Jeong[2017]）、早期退職の奨励は若年層に年金財政の負担を押し付けるだけで終わる可能性がある。世代間の対立を煽るのではなく、高齢者雇用と若年者雇用のバランスに配慮した政策が必要となるが、その政策立案にあたっては理念だけでなく、政策に対する適切な評価分析が求められる。労働政策の検討にあたってはトレードオフ関係を視野に入れた検討が必要であり（安藤[2017]）、とりわけ労働市場へ規制を加える高齢者雇用確保措置の政策の妥当性については、若年者雇用への影響を検討する必要がある（三谷[2015]）。そのため本稿では、日本における高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の先行研究をレビューすることで、議論が分かれている高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の研究の方向性を提示する。

2. 先行研究の概観

2.1 代替的研究について

初めに、先行研究のうち、高齢者雇用と若年者雇用を代替関係と分析した研究（以下、「代替的研究」）について論述する。まず、金子[1997]は年齢層間の代替の弾力性を検討しており、55歳未満と60歳代前半がすべての企業規模別で代替関係にあると分析した。三谷[2001]は、『賃金構造基本統計調査』と『工業統計表』の1995年製造業の付加価値データ、賃金データを用いコストシェア関数を推計したところ、統計的有意性はあまり高くないが男性55歳以上と15-24歳男女のHicksの補完の部分弾力性が-0.584と負の値であり、代替関係にあることを確認した。玄田[2001a]は、『雇用動向調査』の1996年、1997年の従業員500人以上の大規模事業所（そのうち7割は1000人以上の大企業）のデータを用い重回帰分析を行った結果、45歳以上比率の高い事業所は新卒採用だけでなく中途採用も有

² 高齢者雇用安定法では「高齢者」を55歳以上と定義しており、本稿でも「高齢者」を55歳以上とする。

³ 大竹[2013]は、若年者雇用の問題が若年者の勤労に対する価値観を変化させ、若年者の貧困問題を引き起こすだけでなく、若年者の次世代の人的資本にも悪影響を与えると警告している。

意に抑制されていることを明らかにした。玄田[2004]は、玄田[2001a]の分析において同時性バイアス、サンプル・セレクション・バイアスを制御しても抑制効果があるとしている。また、玄田[2001b]は1998年の『雇用管理調査』のデータの分析の結果、定年延長が新卒採用を抑制する可能性を示唆する。太田[2002]は、愛知県雇用開発協会[2000]のアンケートデータをプロビット・モデルにより重回帰分析を行った結果、愛知県の中小企業においては中高年比率が高いほど、また労働組合が存在する企業ほど、高齢者雇用が新卒採用を抑制する可能性が高いことを指摘する。川口[2005]は、連合総合生活開発研究所の企業アンケート調査を用いて、45歳以上の中高年労働者を多く抱えている過剰感が強い企業ほど新卒採用が抑制される傾向があると分析している。今期の財価格の下落が今期の中高年労働者の過剰感へ影響を与え、さらに来期の財価格の下落の予想へも影響することで新卒採用が抑制されるという論理を展開する。

これらに対し、太田[2010]では、事業所内の45歳以上の比率の高さが45歳以上の中高年労働者の雇用保障の程度を直接表しているわけではないとの視点も提示する。すなわち、中高年比率の高さという指標は多様な解釈を許す指標であり、若年者の新卒を採用できないことの結果として中高年比率が高まったという逆の因果関係も否定できない。また、これら玄田[2001a]、[2001b]、[2004]、太田[2002]の検証は45歳以上の中高年層を対象としており、高齢者雇用安定法が雇用保障を与えた60～64歳の高齢者層を対象にしていない。

井嶋[2004]は、常用労働者30人以上を雇用する企業1704社への労働政策研究・研修機構のアンケートデータを用いて重回帰分析を行った結果、新卒採用は継続雇用と有意な負の関係にあることを見いだした。但し、決定係数が0.133と小さいことに着目し、業態や業績によって規定される職種別労働力需要が事業所ごとの新卒採用を大きく左右し、継続雇用が及ぼす影響は限定的との見解を示している。原[2005]は、労働政策研究・研修機構の2004年の調査を用いて、正社員数300人以上の企業で新卒採用が抑制されていることや中高年齢化や労働組合は新卒採用を減少させる方向に影響することを明らかにした。太田[2012]は、『雇用動向調査』2004年～2008年の産業中分類データを用いて分析したが、高齢者雇用と若年者雇用は部分的に競合すると指摘することどまった。周[2012]は、労働政策研究・研修機構が2006年10月に実施した「高齢者の継続雇用調査の実態に関する調査」の個票、従業員300人以上の民間企業1105社のアンケートデータから重回帰分析を行い、継続雇用比率の高い企業、定年年齢を延長した企業、従業員規模の大きい企業、労働組合のある企業ほど、新卒採用の抑制傾向が強いことを明らかにした。但し、継続雇用が高い企業が新卒採用を抑制するという結果は、井嶋[2004]の結果とは整合的であるが玄田[2001a]の結果とは整合的ではない。また、労働政策研究・研修機構の調査では「新卒採用を抑制・停止した」と回答した企業は、1105社のうちわずか20社であったが、これについて、周[2012]は、人事担当者が高齢者の継続雇用と新卒採用の抑制との間の因果関係について明確な答えをもっていない結果であると推論する。但し、本稿の結論を先取りして言えば、日本の学問領域において高齢者雇用と若年者雇用の関係性についての首尾一貫した回答を持ち合わせていないがために、人事担当者も明確な答えを持っていないということも言える。さらに、これらの分析結果については、新卒採用で人手が集まらないために高齢者雇用を活用しているという逆の因果関係を否定できない(永野[2014];Kondo[2016];近藤[2017])。

太田[2002]は、愛知県雇用開発協会[2000]の会員企業567社へのアンケート調査結果を紹介する。アンケートのなかで「貴社の現状として、中高年の雇用を維持するために若年新規採用を抑えていますか」という質問を行っている。その結果は、「よくあてはまる」「ある程度あてはまる」「あてはまらない」「わからない」の選択肢に対し、順に6.7%、26.5%、61.3%、1.8%であった。太田[2002]は、

約3分の1の回答をもって置換効果⁴が存在するとしているが、約3分の2の回答は新卒採用を抑えていないとの結果であったので置換効果の判断は早計であると言える。

また、野田[2010]の分析では、労働組合の存在は1996年までは新卒採用を抑制していたが1997年以降は抑制しておらず、労働組合が新卒採用に及ぼす影響は首尾一貫していない。一方、高木[2008]では、労働組合の存在が60歳以上従業員の在籍状況に負の影響を与えることが確認されている。また山田[2009]は労働政策研究・研修機構のマイクロデータの実証分析の結果、労働組合の存在は定年延長確率も継続雇用率も下げることが明らかにしている。このように労働組合が高齢者雇用を守るのか否かについても、議論が分かれている。労働組合が高齢者の組合員の雇用を守るのか、そしてそのことを通じて「インサイダー・アウトサイダー理論」の論理により労働組合の存在が新卒採用へ影響するのかについても今後の研究課題として残されている。

その他、三谷[2007]は、置換効果の要因の一つとして賃金の下方硬直性をあげ、1990年代後半には若年者の賃金の下方硬直性が存在したと主張する⁵。また、地方自治体を対象とした研究もなされており、地方公務員の新規任用と再任用の間に置換効果があることも指摘されている(米岡・江夏[2016])。総じて、代替的研究では、高齢者雇用と若年者雇用の間に平均的な補完関係を見いだしておらず、関係は限定的か代替関係にあると言える(太田[2013])。表1、表2に、日本における高齢者雇用と若年者雇用の代替関係を解明した研究の一覧を表示する。

表1 日本における代替的研究(中高年対象)の一覧

研究	データ	分析手法	調査特性	結果
三谷[2001]	『賃金構造基本統計調査』、『工業統計表』 1995年	所定内給与、付加価値額、労働者数からコストシェア関数を推計し、Hicksの補完の部分弾力性を計測	対象年齢：中高年 対象企業：中小～大企業 データ：顕在選好	有意性があまり高くないものの、男性55歳以上と15-24歳男女のHicksの補完の部分弾力性が-0.584と負の値であり、代替関係にあるとの結果が示された。
玄田[2001a] 玄田[2004]	『雇用動向調査』 1996,1997年	常用労働者に占める45歳以上比率などと労働流出率との重回帰分析	対象年齢：中高年 対象企業：中小～大企業 データ：顕在選好	45歳以上比率の高い事業所は、新卒採用だけでなく中途採用も有意に抑制される傾向が明らかになった。
太田[2002]	愛知県雇用開発協会『若年者と中高年のベストミックス調査』 2000年	「中高年雇用維持のため新卒採用を抑えているか」へのアンケート回答と中高年比率との重回帰分析	対象年齢：中高年 対象企業：中小～大企業 データ：表明選好	中高年比率と労働組合ダミーは、若年者の置換に有意な正の関係を示すが、売上高成長指標は、有意に負の関係を示す。
川口[2005]	連合総合生活開発研究所の企業アンケート調査 2005年	中高年労働者の雇用の「過剰感」と新規正規採用比率との重回帰分析	対象年齢：中高年 対象企業：中小～大企業 データ：表明選好	中高年労働者を多く抱えている過剰感が強い企業においては、新卒採用が抑制されているとの結論を得られた。
原[2005]	労働政策研究・研修機構 2004年の調査 従業員50人以上の民間企業 2332社の個票	50歳以上正社員比率や労働組合の有無と新卒採用者比率との重回帰分析	対象年齢：中高年 対象企業：中小～大企業 データ：顕在選好	正社員数300人以上の企業で新卒採用が抑制されていることや中高年齢化や労働組合は新卒採用を減少させ、企業業績は新卒採用を増加させることが確認された。
太田[2010]	『国勢調査』1990、1995、2000、2005年 都道府県別、男女別、年齢別就業率データ	15-29歳の就業率と40-59歳の就業率、60-64歳の就業率などとの重回帰分析	対象年齢：中高年 対象企業：中小～大企業 データ：顕在選好	40-59歳の就業率は若年就業率と強い負の相関関係にあることを指摘する。但し、60-64歳の就業率と若年就業率は正の相関関係にあったことには注意を要する。
野田[2010]	『就職四季報』のデータ 1991-2003年	労働組合の上部団体加盟ダミーや過剰雇用比率と新卒抑制ダミーとの重回帰分析	対象年齢：中高年 対象企業：大企業 データ：顕在選好	過剰雇用比率の高い企業は新卒採用を抑制する結果が出た。

(出所) 筆者作成

⁴ 「置換効果」とは、新卒採用などの若年者雇用が中高年層の雇用維持に置き換わる現象のことを言う。

⁵ 三谷[2007]は、若年者の賃金の下方硬直性を分析しているが、置換効果そのものの分析はしていない。

表2 日本における代替的研究（高齢者60歳以上対象）の一覧

研究	データ	分析手法	調査特性	結果
金子 [1997]	『高齢者就業実態調査』1985,1988,1992年	年齢階層別の労働者のAllenの代替の弾力性を算出	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	55歳未満と60歳代前半がすべての企業規模別で代替関係にあると分析する。
玄田 [2001b]	『雇用管理調査』1998年	例年の内定状況と今後の新卒・中途の採用計画などとの重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	61歳以上に定年を延長している企業は、60歳定年制の企業に比べ新卒採用がない確率が低い。但し、再雇用制度を採用している企業は、新卒採用に与える影響は少ないとする。
井嶋 [2004]	労働政策研究・研修機構2004年の調査 常用労働者30人以上を雇用する企業1704社へのアンケート	継続雇用者比率、定年到達者比率などと正社員に占める新規学卒者の比率との重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	新卒採用と継続雇用者は有意な負の関係にあるが、決定係数が0.133と小さいので、その影響は限定的とする。
周 [2012]	労働政策研究・研修機構2006年の調査 従業員300人以上の全国民間企業1105社の個票	継続雇用措置の利用比率などと新卒採用比率（新規採用数/従業員数）との重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業：大企業 データ：顕在選好	継続雇用比率の高い企業、定年年齢を延長した企業、従業員規模の大きい企業、労働組合のある企業ほど、新卒採用を抑制する傾向があると分析する。
太田[2012]	『雇用動向調査』 個票 2004～2008年	高齢化指標（55歳以上の労働者数に占める60歳以上の割合）と若年採用率などとの重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	高齢者雇用と若年採用の代替関係は、明確には表れなかった。高齢者雇用と女性パートの代替関係など、一部分の代替関係のみ観察された。
米岡・江夏 [2016]	都道府県のパネルデータ 2010～2013年	再任用促進度や常勤再任用比率などと若年採用率との重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業：地方自治体 データ：顕在選好	地方自治体の新規任用と再任用の間に置換効果があることを明らかにした。

(出所) 筆者作成

日本の先行研究では、高齢者雇用と若年者雇いを補完関係にあると分析した先行研究（以下、「補完的研究」）よりも、論文数においては代替的研究の方が多い。すなわち、高齢者比率が高い、勤続年数が長い、労働組合が雇用を守っている、ホワイトカラー比率が高いなど、既存雇用者が守られている職場では、高齢者雇用の促進が若年者雇いを抑制する傾向があると分析する先行研究が多い。特徴としては、玄田[2001a]、[2004]、太田[2002]などの多くの先行研究が45歳以上の中高年を対象としており、改正高年齢者雇用安定法が雇用保障を義務付けた60～64歳の高齢者の層を対象にしていない。これは、中高年の比率の上昇により賃金コストが上がることにより新卒採用が抑制される問題であり、大幅な賃金減額を伴う高齢者の再雇用と議論を分けて検討することが必要となる（近藤[2017]）。そのほか、代替的研究の中でも継続雇用が新卒採用を抑制するの否か議論が一致していないことにも注意を要する。また、前述のとおり就業者に占める高齢雇用者の比率と新卒採用との負の相関は、高齢雇用者の増加が新卒採用の減少を招いたのではなく、新卒採用が減少した結果、高齢者雇用を増加せざるを得なかったという逆の因果関係であるとの反論もある（永野[2014];Kondo[2016];近藤[2017]）。

最後に、海外の近年の代替的研究をレビューすると、不完全な代替を示す先行研究（Card and Lemieux[2001];Fitzenberger and Kohn[2006]）は存在するが、高齢者雇用と若年者雇用の代替を立証するエビデンスが存在しないとする見解が主流である（Hamermesh[2001]）。

2.2 補完的研究について

補完的研究の近年の端緒と言える有利[1999]は、1980年代における55歳定年から60歳定年への定年延長の効果を分析している。1983年、1986年、1989年の「雇用管理調査」のなかの「定年延長に伴う退職予定者の減少により採用人員を抑制」というアンケートの回答結果を分析し、概ね定

年延長による採用抑制効果はなかったとしている。その後、補完的研究の論文数は多くなかったが、近年は補完的研究が徐々に増えつつある。清家・山田[2004]は、1992～2002年の10年間のOECDデータの国際比較により、15～24歳の若年者失業率が低下した国では、むしろ50～64歳の高齢者就業率が高くなる傾向があることを指摘する。また、賃金プロファイルの国際比較の中で日本の55～64歳の高齢者の賃金がそれ以前と比べ大きく低下する事象を捉えて、日本の高齢者雇用の促進は若年者雇用を犠牲にしているわけではなく、高齢者自らの大幅な賃金低下の犠牲として成り立っていると主張する(清家・山田[2004])。さらに、OECD[2006]は、若年者雇用が容易に高齢者雇用を代替できるわけではないと指摘し、OECD諸国の高齢雇用者と若年雇用者の就業率の変化の間には正の相関関係が存在することを示唆する。その後の報告書であるOECD[2010]でもOECD[2006]の論調を踏襲し、高齢者と若年者の就業率の国際比較から両者の関係は正の相関関係があるため、労働者はお互いに完全に代替的とする「労働の塊」仮説⁶は誤謬であると指摘する⁷。ただし、この分析に対しては高齢者と若年者の就業率の相関関係が因果関係を表しているとは言えないし、国際比較の結果が日本一国の状況を表すとも言えないと反論できる。なお、大石[2013]は雇用(労働需要)があくまでも生産の派生需要であることを考慮すると、仕事は一定数とする「労働の塊」仮説はそもそもから誤りであると主張する。

2010年代に入ると、補完的研究が増加傾向となる。永野[2007]は12社の企業への訪問インタビューにより、中途採用は進みつつあるが新卒採用(白い布⁸)の選好⁸が依然として根強いことを明らかにした。「白い布は何色にも染められるが、一度違う色に染まった布を染め変えるのは容易ではない」との声に代表されるように、新卒採用を重視する経営者の姿勢が強く生きているという。また、永野[2007]は、インタビュー調査過程では定年後の再雇用の影響も聞き取りしており、ほとんどの企業で新卒採用へ影響を及ぼすとは受け止めていなかったことも明らかにしている。また、山田[2009]では、正社員増加率と定年延長確率、継続雇用率との相関関係を指摘する。Oshio, Shimizutani and Oishi[2010]は、高齢者就業率の代理変数としての年金支給総額の期待値と、若年就業率、若年失業率との相関関係を分析し、高齢者の退職行動が若年者雇用に影響しないことを明らかにした。永野[2013]は、『雇用動向調査』の2005年・2007年・2009年の各上半期データを用い、2004年改正高年齢者雇用安定法の60～64歳の雇用確保措置の義務化が高齢者雇用と他の年齢層へ与えた影響を分析した結果、高齢者の雇用増が若年者(29歳以下)の雇用へ影響を与えていないことを明らかにした。そして、2009年、すなわちリーマンショック後の景気後退局面においても、若年者雇用はある程度維持されている反面、中年層の雇用の伸び悩みを招いていたと指摘する。Kondo[2016]では、『雇用動向調査』のデータからパネルデータを構築し、高齢雇用者とフルタイムの若年雇用者(25歳以下)の関係性を分析したが、高齢者雇用と若年者雇用の代替関係を示す事実は表れなかったとする。永野[2013]、Kondo[2016]は、2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を分析した点で最新の研究であったが、2012年改正高年齢者雇用安定法の影響を分析した研究はまだ現れていない。表3に、日本における高齢者

⁶ 「労働の塊」仮説は、世の中の仕事は一定量しかないという考え方であり、人が増えれば、仕事を椅子取りゲームのように奪い合うことになるとの考えを指す。西欧で、若者の仕事を奪わないように高齢者に早期退職を促す制度の根本の思想となった(Jeong[2017])。

⁷ “Lump of labor fallacy”(「労働塊の仮説」の誤謬)と言われており、1891年イギリスの経済学者 David Frederick Schloss が、「労働塊の仮説」は誤謬であることを明らかにした。

⁸ 太田[2016]は、企業が中途採用でなく新卒採用を行なう理由は新卒者に自社独自の訓練を施して将来会社を背負う人材に育てるためだとする。まだ他社に染まっていない新卒者は、訓練しやすい人材として「白い布」に例えられると言う。

雇用と若年者雇用の補完関係を解明した研究の一覧を示す。

表 3 日本における補完的研究の一覧

研究	データ	分析手法	調査特性	結果
有利[1999]	『雇用管理調査』 1983,1986,1989年	55歳から60歳への定年延長による新卒採用への影響を『雇用管理調査』の結果からの論理的考察	対象年齢：中高年 対象企業： 中小～大企業 データ：表明選好	1986、1989年では定年延長の影響は急速に減少し新卒採用を抑制しておらず、その原因として、定年延長が進んだ時期とバブル期が重なったことを指摘する。
清家・山田 [2004]	OECD データ 1992～2002年	高齢者就業率の変化と若年失業率の変化の国際比較	対象年齢：中高年 対象企業： - データ：顕在選好	若年失業率（15～24歳）が低下した国では、高齢者就業率（50～64歳）は高くなると主張する。
永野[2007]	企業12社へのインタビューデータ	質的な論理的考察	対象年齢：高齢者 対象企業：大企業 データ：表明選好	聞き取り調査では、12社すべての企業で定年後の継続雇用は新卒採用に影響を及ぼさないと回答であった。
山田[2009]	労働政策研究・研修機構 2008年の調査 従業員50人以上の全国民間企業の個票	正社員増加率と60歳以上の継続雇用率などとの重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	正社員増加率が高い企業ほど定年延長確率も継続雇用率も上がる結果が得られた。
Oshio, Shimizutani and Oishi[2010]	『労働力調査』、『国民経済計算年報』、『人口推計年報』、『賃金構造基本統計調査』 1965～2007年の時系列データ	高齢者就業率の代理変数としての年金支給総額の期待値と、若年就業率、若年失業率との重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	若年者雇用率と高齢者の労働力率との間には、正の相関関係があるとする。
永野[2013]	「雇用動向調査」 2005,2007,2009年の上半期データ	常用労働者増加率や常用名義比率などと「常用労働者構成比」との重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業： 中小～大企業 データ：顕在選好	高齢者雇用の促進が若年者雇用を抑制したとの主張は、あてはまらないことが明らかになった。
Kondo [2016]	「雇用動向調査」 2002～2008年,2006年～2011年のデータから構築したパネルデータ	50歳台後半層の従業員数と25歳以下のフルタイム従業員数などとの重回帰分析	対象年齢：高齢者 対象企業：大企業 データ：顕在選好	高齢雇用者とフルタイム若年雇用者（25歳以下）との間の代替関係を表す実証結果は得られなかった。

(出所) 筆者作成

なお、海外の先行研究においては、前述のとおり近年、補完的研究が多い傾向にある。ベルギーにおいては、「労働の塊」仮説を立証する証拠は存在せず、高齢者の退職と若年者雇用の間にはほとんど相関がないとの分析もなされている (Jousten et al.[2008])。アメリカにおいても、1977年～2011年の国勢調査を用いた分析で高齢者雇用の促進が若年者雇用を抑制した証拠はないとされている (Munnell and Wu[2012])。Kalwij, Kapteyn and De Vos[2010]は、日本を含む OECD 加盟国 22ヶ国の 1960～2008年のパネルデータを用いて分析しているが、高齢者雇用と若年者雇用の代替関係を支持していない。Gruber and Wise eds.[2010]でも、ベルギー、カナダ、デンマーク、フランス、ドイツ、イタリア、日本、オランダ、スペイン、スウェーデン、イギリス、アメリカの各国のデータを実証しているが、高齢者雇用と若年者雇用の代替関係を表す証拠はなく、むしろ高齢者雇用と若年者雇用は相関しているとし、「労働の塊仮説」の誤謬を支持する⁹。また、OECD 加盟国以外の国では、Zhang(2012)が、中国においても高齢化の進展に伴い定年延長の政策をとるべきであったが、中国政

⁹ Gruber and Wise eds.[2010]は、12カ国のデータを実証分析しているが、12カ国中、唯一、アメリカでの実証分析だけは高齢者雇用の促進が若年者雇用を減少させるとの結果が示されている。しかし、この結果は強い傾向を表す証拠ではなく、首尾一貫した結果を得られたとは言い難いとし、政策には反映し難い結果であると考察する。

府は若年者雇用への悪影響を恐れたため定年年齢を現状のまま維持したことを指摘する。そして、1990年と2000年の中国の国勢調査の分析では、高齢者雇用が若年者雇用を抑制する明らかな証拠はなかったとしている。

次に、代替関係を疑わせる論拠として3点を提示する。第1に、賃金水準を定年時に見直す継続雇用であれば、賃金過払いが起こらないので高齢者雇用を増やしても新規採用を抑制する力が働かない(川口[2012])。そのため、改正高年齢者雇用安定法の影響で就業率が上昇した60歳前半層は再雇用が多いため、新卒採用へ影響を与えなかった可能性がある。

第2に、企業は雇用保蔵に一定の合理性をもっているのであるから、中高年がもっている企業特殊な技能は新卒採用には代替できないし、高齢雇用者と若年雇用者はスキルや能力で異なっているため、高齢者雇用と若年者雇用は補完関係にあると言える(大石[2013]; Oshio, Shimizutani and Oishi[2010])。また、前述のとおり白い布への選好が依然強いという事実により、企業は若年者をスキルや能力で採用しているのではなく、将来の成長性で採用していると推論できる。その場合、新卒採用は現時点の戦力ではなく将来の戦力として位置づけられ、高齢者は現時点の戦力として位置づけられるので(今野[2014])、代替関係にないと言える。その他、技能継承の効率化が若年者雇用を促進する可能性を指摘する研究もある(太田[2006])。

第3に、新卒採用の規定要因としては、高齢雇用者との代替関係のほか、企業業績や景気動向、非正規雇用の拡大などの労働需要面、企業が必要とする人材と新卒採用へ応募する学生との能力のミスマッチといった労働供給面があり(原[2005])、新卒採用へ影響を与える変数が多いため、若年者雇用の抑制要因を高齢者雇用との代替だけに特定することは難しい。この新卒採用時のミスマッチには、求人経路の選択問題が重要となる(太田・神林[2009])。たとえば、学生の大多数が大企業を応募するため、大企業の門が狭くなっている一方、中小企業は中途採用に頼らざるを得ないといったことが指摘されているが(太田[2010];近藤[2013];伊藤[2013])、対策としては情報不足のミスマッチを減らすことなどがあげられる(近藤[2013])。その他、新卒者の学力低下といった若年層に対する人的資本投資の対象としての利点の低下なども新卒採用へ要因を与えている(太田[2002],[2003];原・佐野・佐藤[2006])。さらには、高卒採用から非正規雇用への置き換えといった雇用管理のあり方の変化といった要因も指摘されており(原[2005])、新卒採用の規定要因としては、労働需要面だけでなく労働供給面に起因する要因も多い。

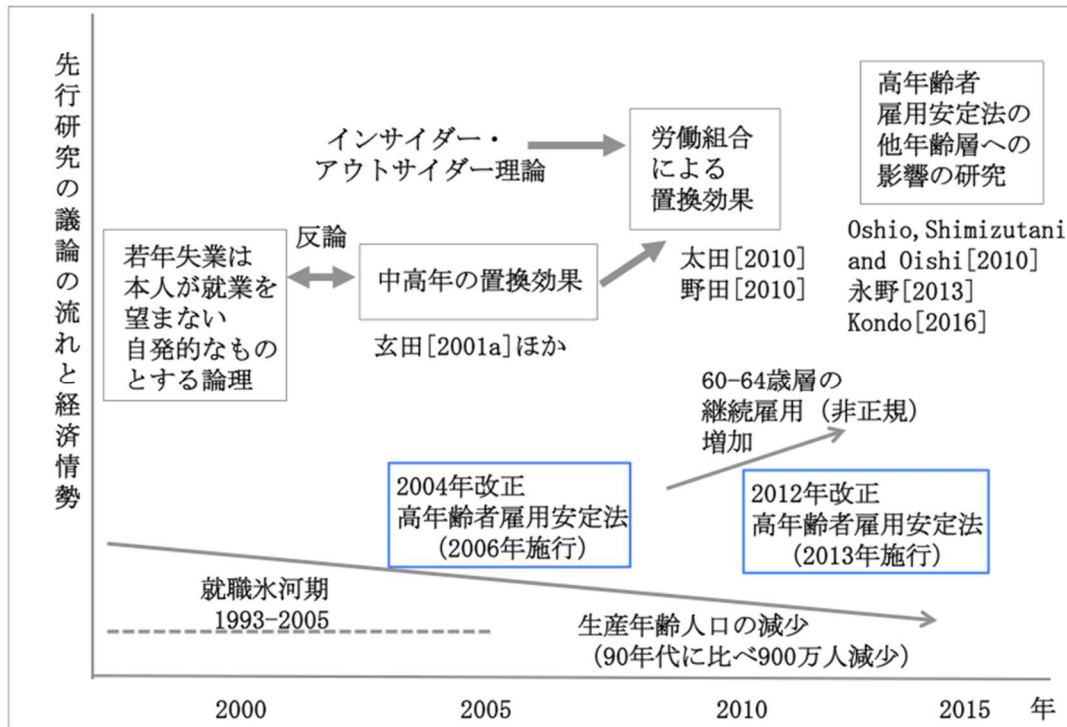
2.3 先行研究の流れ

先行研究を歴史的に分析すると、図1にて表すことができる。代替的研究は、玄田[2001a]以降、2000年代半ばに多くの研究が続くことになった。玄田[2001a]は、当時の若年就業の悪化要因を労働供給ショックに求める論理への反論を試みた。若年者本人が就業を望まない労働供給側の自発的なものが若年者就業を悪化させているとする論理¹⁰に対し、玄田[2001a]は、労働需要面すなわち中高年の置換効果にその主因を見出し、非自発的な失業に陥る状態にある若年者雇用の問題を提起した(大竹[2013])。その後、中高年の過剰感を分析指標とした先行研究が蓄積されていく。そして、インサイダー・アウトサイダー理論を背景に労働組合が置換効果をもたらすとの研究(太田[2010];野田[2010])につながる。そして先行研究のほとんどが、その対象を高齢者ではなく45歳以上の中高年層を対象と

¹⁰ 山田[1999]は、パラサイト・シングル(「学卒後もなお、親と同居し、基礎的生活条件を親に依存している未婚者」)の出現を唱えた。そして、パラサイト・シングルは経済的困難に直面していないため、安易に失業する傾向があるとの論理が生まれた。すなわち、若年者の意識変化が若年者就業の悪化原因とする論理である。

しており、2004年改正、2012年改正高年齢者雇用安定法以降の状況を分析したものではなかった。近年、60歳～64歳の年齢層を対象に2004年改正高年齢者雇用安定法以降の状況を分析した研究が出現しつつある（Oshio, Shimizutani and Oishi[2010];永野[2013];Kondo[2016]）。

図1 日本における置換効果の先行研究の歴史的分析



(出所) 筆者作成

3. 先行研究の課題

3.1 先行研究の特徴

前述の通り、先行研究をレビューすると、高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係については議論に決着がついておらず、よくわかっていないことが多いのが現状である（近藤[2014a],[2014b],[2017];太田[2018]）。一方、OECDの報告は、一貫して高齢者雇用と若年者雇用は補完関係にあると位置付けている。また、各機関の調査では、直接的に抑制したのかという設問によるアンケート調査がなされているが、どの調査でも6割以上の回答が抑制していないとの結果であった（愛知県雇用開発協会[2000];労働政策研究・研修機構[2007];日本経済団体連合会[2012];産労総合研究所[2013];日本生産性本部[2014]）。そのうえ、インタビュー調査では、ほとんどの調査で抑制していないとの結果が圧倒的であった。これらの結果はアンケートもインタビューも表明選好であるために、多くのバイアスが存在すると考えられるものの、高齢者雇用と若年者雇用との代替・補完関係の問題はマクロの視点からだけでなく、個々の企業の経営管理の状況に目を向ける必要があることを示唆している。脇坂[2011]は若年者採用と高齢者雇用の因果関係は複雑であることを示唆し、若年者採用は企業の人材戦略が即戦力を求めるものか中長期的に人材を育てるものかによって、あるいは既存中高年層の技能の程度と賃金水準によって規定されると指摘する。ここまでの

検討を踏まえ、先行研究（実証研究）を、対象年齢層、対象企業の規模、そして、高齢者雇用と若年者雇用が代替関係か補完関係であるかに区分し、表4に表す。

表4 日本における置換効果の先行研究（実証研究）の区分一覧

高齢者雇用と若年者雇用の関係	対象年齢層	対象企業	先行研究例
代替	中高年 (45歳以上)	大企業	野田[2010]
		中小企業	-
		中小～大企業	三谷[2001];玄田[2001a],[2004];川口[2005];原[2005];太田[2002],[2010]
	高齢者 (60歳前半)	大企業	周[2012];米岡・江夏[2016](地方自治体を対象)
		中小企業	-
		中小～大企業	金子[1997];玄田[2001b];井嶋[2004];太田[2012]
補完	中高年 (45歳以上)	大企業	-
		中小企業	-
		中小～大企業	有利[1999];清家・山田[2004]
	高齢者 (60歳前半)	大企業	永野[2007](質的研究);Kondo[2016]
		中小企業	-
		中小～大企業	山田[2009];Oshio ,Shimizutani and Oishi[2010];永野[2013]

出所：筆者作成

次に、表4の先行研究の区分に基づき、先行研究の課題を3点あげる。第1に、代替的研究はほとんどが定量調査であり、定性調査は極めて少ない。各種のアンケート調査やインタビュー調査では、ほとんどの企業で定年後の再雇用が新卒採用へ影響を及ぼすとは受け止めていないとの結果が出ている。社会全体で置換効果があるとした先行研究は地域別や年齢別の集計データを用いたものも多く、社会全体を対象としたために全体の傾向を把握するには適している（太田[2012]）が、個々の企業行動のメカニズムを明らかにしたうえでの因果関係を特定できているのかという課題が残る。太田[2012]では企業の人事政策の変数を用いるためには企業データが必要になることを指摘するが、それを一歩進めて定量調査の分析結果を補完するためにも、個々の企業の定性調査の研究蓄積が望まれる。代替関係を検証した米岡・江夏[2016]でも、今後の研究の方向性として定性調査の必要性を説いているが、今後は個々の企業へ定性調査を数年間にわたり継続調査するか、業種や職種を絞った定性調査を実施して因果関係を分析する必要がある¹¹。太田[2009]は、定量調査の結果、若年者雇用はスキルの企業特殊性と離職率、そして企業全体の労働需要に規定されることを示唆しているが、これを一歩進めてこれらの規定要因を定性調査により個々の企業行動のメカニズムを解明することが求められる。

第2に、2004年改正、2012年改正高年齢者雇用安定法の対象である60歳～64歳に焦点をあてた先行研究は少ない。また先行研究の多くが中年層と高齢者を区別しておらず中高年と若年者雇用の代替・補完関係を分析したものであったが、このことが巷間で高齢者が若年者を抑制するという論調を形成することへつながっていった。近藤[2017]は、高年齢者雇用確保措置による若年者雇用への影響の議論を、中高年比率が高まり新卒採用が抑制される「置換効果」の議論と混同しないようにすべき

¹¹ 例えば、事例研究により製造業2社の採用行動を明らかにした朴[2010]のような研究の蓄積が望まれる。

であると指摘する。また、2004年改正高年齢者雇用安定法以降を分析した研究は、山田[2009]、Oshio, Shimizutani and Oishi[2010]、太田[2012]、永野[2013]、米岡・江夏[2016]、Kondo[2016]などに限られ、まだまだ研究蓄積が少ない。

第3には、先行研究のなかで中小企業を対象に分析したものが少ないことがあげられる。大企業を対象とした先行研究の分析結果が果たして全企業の傾向を表すのかといった代表性の問題も有している¹²。中小企業は企業数では企業部門全体の99%以上を占め、就業者数では約70%を占める(後藤[2014])。鬼丸[2010]は、中小企業が中高年層の雇用の受け皿になっていることとともに、中小企業は人材不足を認識しており不況下でも新卒採用に積極的であることを示唆する。前述のとおり、新卒者を採用できないために高齢者を雇用しているといった逆の因果関係が指摘されているが(永野[2014]; Kondo[2016]; 近藤[2017])、中小企業においてこそ逆の因果関係が成立している可能性が高い。そのため、日本の就業者の約70%を占める中小企業においては、高齢者雇用と若年者雇用は代替関係にないという仮説を提示できる。

3.2 代替的研究への批判的検討

前述の先行研究の特徴に基づき、代替的研究への批判的検討を3点あげる。第1に、非正規雇用の再雇用者が正規雇用の新卒採用を代替するのかという論点である。改正高年齢者雇用安定法施行以降では全企業のうち67.5%の企業が再雇用を選択しているが(『平成27年度勤労条件総合調査』)、川口[2012]は、賃金水準をいったん見直すことが許される再雇用のケースでは、賃金過払いが起らないので高齢者雇用を増やしても新卒採用を抑制する力が働かないという理論的視座を提示している。これらのことから、再雇用のケースと定年延長・定年制廃止のケースを区別して分析することが今後は求められる。60歳以降は正規雇用よりも非正規雇用(再雇用など)が多くなる傾向にあるので、高齢者が正社員の補完的役割に回るケースが多くなるという仮説を提示できる。そのため、企業別、産業別といった、ケースごとにミクロに分けた定性調査を行うことで因果関係を見極める必要がある。

第2に、そもそも5年程度でリタイアすると予想される高齢者雇用と、長期にわたり雇用しないといけなと考えられている新卒採用が代替関係にあると言えるのかという論点である。新卒採用では、長期にわたり雇用を継続することになるので、採用にあたり企業は将来への労働需要の見通し、あるいは自社の業績予測も考慮に入れることが朴[2010]のインタビュー調査からもわかる。これは、企業が新卒採用を、5年でリタイアすると予想される高齢者雇用の代替と見ることが少ないことを表す。今野[2014]は、再雇用の高齢雇用者を「いまの能力をいま活用していま払う短期決済型人材」と、新卒採用などの若年雇用者を「長期的に活用して払う長期決済型人材」と例える。このように短期決済型人材である高齢雇用者、すなわち改正高年齢者雇用安定法の対象である60歳～64歳に分析の焦点を絞ることが必要となる。

第3に、先行研究では「インサイダー・アウトサイダー理論」のフレームワークをもとに、労働組合がインサイダーである組合員の雇用を守ることによりアウトサイダーである新卒採用を抑制するとの論調があるが(太田[2010]; 野田[2010])、これは大企業を前提とした論点である。なぜならば、労働組合の組織率はユニオン・ショップをとる大企業で高く、中小企業においては労働組合の組織率は極端に低いためである¹³。中小企業の就業者数が全体の約70%であることを鑑みると、高齢者雇用と

¹² 川口[2005]では、あらかじめ得られた調査結果は大企業に関するものに偏る可能性があることを明示している。

¹³ 厚生労働省『平成29年労働組合基礎調査の概況』によると、労働組合の推定組織率は1000人以上の企業で44.3%、100人から999人の企業で11.8%、30人から99人の企業で0.9%である。

若年者雇用の代替・補完関係の検討に「インサイダー・アウトサイダー理論」のフレームワークを使用することは妥当でないと判断できる。また、野田[2010]も指摘しているが、仮に労働組合による新卒採用の抑制効果が立証されたとしても、日本の労働組合の組織率が極端に低下している現状では、労働組合の効果が日本全体の労働市場にあてはまるとは言えない可能性もある。現に、先行研究の議論でも労働組合が高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係に影響を与えるか否か明確になっていない。野田[2010]の分析結果をみると労働組合の存在は1996年までは新卒採用を抑制していたが1997年以降は抑制していなかった。また、山田[2009]は労働政策研究・研修機構のマイクロデータの実証分析の結果、労働組合の存在は定年延長確率も継続雇用率も下げることが明らかにしている。このように、労働組合が、高齢者の組合員の雇用を守るのか否かについても首尾一貫していない。そのため、労働組合の存在が新卒採用をクラウドアウトするののかについても、議論は決着していない。

4. 高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の検討

4.1 高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の検討にあたっての判断基準

前節においては先行研究の特徴として、定性研究が少ないこと、改正高年齢者雇用安定法以降の60歳前半層を対象とした研究が少ないこと、そして中小企業を対象とした研究が少ないといった3点をあげた。また、代替的研究への批判的検討として、①非正規雇用の高齢者雇用と正規雇用である新卒採用は補完関係にあること、②短期決済型人材である高齢者が長期決済型人材である若年者を代替できないこと、③インサイダー・アウトサイダー理論は大企業向けの論理であるため、ここから一概に高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係を論じることには課題があることの3点を論じた。

これらの論点は代替的研究に対し疑問を呈したものであるが、どのような条件で高齢者雇用と若年者雇用の関係が代替的となり、あるいは補完的になるのかを本節で検討する。検討にあたっては、原[2005]が参考となる。原[2005]は新卒採用の規定要因として高齢者との代替性のほかに、企業業績や景気動向、非正規雇用の拡大などの労働需要面、企業が必要とする人材と新卒採用へ応募する学生との能力のミスマッチといった労働供給面などを列挙する¹⁴。

ここで、原[2005]の論点も踏まえ、高齢者雇用と若年者雇用の関係が代替的であるか補完的であるかを検討する上での判断基準として、次の3つの基準を提示する。第1に、企業の置かれている現状の労働市場が人手不足の状況にあるのか、あるいは人余りであるのかによって、高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係が大きく規定される。人手不足であれば、高齢者雇用を促進しようとも人手が不足しているから若年者は採用されるとの論理である。これは鬼丸[2010]で指摘しているところの、そもそも中小企業では若年者が集まらないので高齢者が活用されており、中小企業では高齢者雇用と若年者雇用は補完関係にあるとする論理にもつながる。

第2は、再雇用などの賃金過払いが発生しないケースなのか、定年延長や定年制廃止などの賃金過払いが発生するケースなのかという基準である。川口[2012]が示唆するように、賃金過払いが発生しないケースでは若年者雇用へのしわ寄せがないと予測される。現に、玄田[2001b]では60歳定年制企業が再雇用制度を採用している場合には、新卒採用の抑制傾向が顕著でないと実証している。

第3は、両者の仕事に求められるスキルや能力が同質であるか異質であるかという基準である。大石[2013]、Oshio, Shimizutani and Oishi[2010]は、両者のスキルが異なることを理由に、高齢者雇用

¹⁴ 労働市場のミスマッチに関しては、転職が増加している近年においては、人材ビジネス企業などの労働市場の媒介項が重要性を増しており[中澤,2014]、労働の経済地理学からの空間的な分析も有効となる。

と若年者雇用は補完関係にあるとしている。また太田[2009]は、人的資本理論から企業が若年者を選好する理由の1つとして、若年者は新技術などの新しい知識を早く取得できることをあげている。八代[2017]は、高齢雇用者の長い経験に基づく仕事能力と若年雇用者のIT能力は、補完的な関係であると主張する。一方、太田[2016]では若年者と中高年が似たような業務を行い、かつ企業内に中高年が多い状況においては、若年者採用が進みにくいとの仮説を提示している。これらの論点から、高齢者と若年者に求められる仕事スキルや能力が同質である場合には新卒採用を抑制する傾向があり、異質である場合には企業は新卒採用を維持する方向に動くと推定される。

4.2 高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の理論的検討モデル

前節の3つの判断基準に基づき、どの条件で高齢者雇用と若年者雇用の関係が代替的となり、あるいは補完的となるのかについての理論的検討モデルを表5に示す。

表5 高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の理論的検討モデル

労働需給	賃金と労働生産性	両者の仕事スキル	番号	両者の関係性
人手不足	賃金過払いが発生しない (再雇用など)	異質	①	補完関係
		同質	②	
	賃金過払いが発生する (定年延長など)	異質	③	一部補完関係
		同質	④	どちらとも言えない
人余り	賃金過払いが発生しない (再雇用など)	異質	⑤	どちらとも言えない
		同質	⑥	一部代替関係
	賃金過払いが発生する (定年延長など)	異質	⑦	代替関係
		同質	⑧	

(注) 表の中では、「高齢者と若年者」を「両者」と表記する

(出所) 筆者作成

表5に基づき、8つのケースごとに、前節の3つの判断基準から、高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係について検討する。まず、①、②のケースであるが、これは労働需給が人手不足の局面下で、再雇用などの賃金過払いが発生しない状況であり、高齢者と若年者の仕事スキルが異質な場合が①であり、同質な場合が②である。この2つのケースでは人手不足でかつ高齢者雇用による賃金過払いも発生しないので、新卒採用を抑制する因子は働かない。そのため、高齢者と若年者の仕事が同質であっても異質であっても、高齢者雇用と若年者雇用は補完関係にある。次に、③、④のような、労働需給面では人手不足であるが、定年延長のような賃金過払いが発生する状況を検討する。この両ケースでは、高齢者雇用と若年者雇用は完全に補完関係とは言えないが、高齢者と若年者の仕事が異質である③のケースにおいては、賃金過払いは企業に負担を強いることになるが、人手不足であり高齢者と若年者の仕事スキルが異なることにより、一部補完関係にある。但し、高齢者と若年者の仕事が同質な業務である④の場合には、人手不足を新卒採用で補填しようとするのか否かは個々の企業で判断が異なると言える。

次に、労働需給が人余りにある状況を検討する。賃金過払いが発生していない状況でかつ高齢者と若年者の仕事スキルが異なる⑤の場合には、人余りといえども企業は将来の労務構成を考慮して新卒

採用を維持することも想定される。そのため、企業が新卒採用を抑制するか否かは個々の企業で異なる状況が想定される。一方、高齢者と若年者の仕事スキルが同質な⑥の場合には、賃金過払いの負担は生じないが、人余りの状況を解消すべく企業は新卒採用を抑制する可能性が増すために、高齢者と若年者の関係は一部代替関係が想定される。そして人余りで賃金過払いが発生している⑦、⑧の状況では、高齢者と若年者の仕事が同質であるか異質であるかに拘わらず、高齢者雇用を維持することによる企業の負担を軽減するために、新卒採用を抑制する要因が強くなると見られる。

5. むすび

最後に、本稿の理論的意義、実践的意義と今後の研究課題について述べる。本稿の理論的意義は、高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の先行研究のレビューにより、マクロ視点とミクロ視点の融合による高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の理論的検討モデルを提示したことにある。理論的検討モデルの構築にあたっては、①労働市場が人手不足の状況か人余りの状況か、②賃金過払いが発生するのか否か、③両者の仕事に求められる能力スキルが同質であるか異質であるか、といった3つの判断基準を提示した。本稿において、先行研究のレビューに基づき、高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の判断基準を明示し、かつ理論的検討モデルを提示したことは、一定の意義をもつと言える。

なお、前節で提示した高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の理論的検討モデルについては、公的機関の統計結果から確認できる。『平成30年版労働経済白書』（厚生労働省）では、2018年6月時点での調査をもって「人手不足感は四半世紀ぶりの高水準」と評している。また、『平成30年版経済財政白書』（内閣府）や『2018年版中小企業白書』（中小企業庁）でも同様の分析をしており、現在の日本経済が人手不足経済であることは公的機関の報告書から確認できる。また、『平成27年勤労条件総合調査』（厚生労働省）によると、定年制のある企業の中で再雇用制度がある企業は72.9%にも及ぶ。定年制がない企業も含めた全企業の中でも再雇用制度がある企業は67.5%に及び、再雇用制度を採用している企業が多数を占め、日本経済のマクロレベルでは60歳前半層の賃金過払いが発生していない可能性が高い状況と認められる。次に、高齢者雇用と若年者雇用の状況を確認すると、『労働力調査』（統計局）では、2013年から2017年にかけて65歳以上の就業者数が大きく増加しており、高齢者雇用が伸長していることがわかる。一方、『大学等卒業者の就職状況調査』（厚生労働省・文部科学省）によると、大学等卒業予定者の就職（内定）率が2013年から2017年にかけて年々上昇傾向にある。『高校・中学新卒者の就職内定状況等』（厚生労働省）でも高校卒業予定者の就職（内定）率が2013年から2017年にかけて年々上昇傾向にあり、若年者雇用も伸長していることがわかる。2013年から2017年にかけては、高齢者雇用も若年者雇用も伸長しており、高齢者雇用と若年者雇用は補完関係にあったとみなすことができる。これらの統計結果からは、近年の日本経済は、人手不足の状態にあり、高齢者（60歳前半層）の賃金過払いも発生していない状況が出現しており、その状況では、高齢者雇用と若年者雇用が補完関係にあったことが認められ、前節の高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係の理論的検討モデルの①、②のケースが成り立つことが確認されたと言える。

実践的意義としては、高齢雇用者への賃金過払いを発生させた場合のほとんどのケースで高齢者雇用と若年者雇用の関係が代替的となるので、企業においては賃金体系を労働生産性に見合ったものにしていくことが肝要な人事施策であることが示唆される。

また、今後は、本稿で示した理論的検討モデルの検証として、賃金過払いの存在や高齢者と若年者

の仕事スキルの同質性が高齢者雇用と若年者雇用の代替・補完関係にどのような影響を及ぼすかについて、実証することが課題となる。そして、その検討には、企業別、産業別に異なった状況が想定されるので、個々の企業がどのような経営判断をするのかといった研究も必要となる。

参考文献

- 愛知県雇用開発協会[2000],「若年と中高年のベストミックスへの途」『平成12年度委託研究報告書』。
- 安藤至大[2017],「働き方改革の議論と労働政策決定の課題」『計画行政』第40巻,第4号,pp.27-32。
- 有利隆一[1999],「高齢者雇用対策の影響—55歳から60歳への定年延長の効果」『国民経済雑誌』第180巻,第2号,pp.47-63。
- Card, D. and Lemieux, T. [2001], “Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort-Based Analysis”, *The Quarterly Journal of Economics*, 116(2), pp.705-746.
- Fitzenberger, B. and Kohn, K. [2006], “Skill Wage Premia, Employment, and Cohort Effects: Are Workers in Germany All of the Same Type?”, *IZA Discussion Paper, No.2185*.
- 玄田有史[2001a],「結局、若者の仕事がなくなった—高齢社会の若年雇用」橋木俊詔、デービッド・ワイス編『[日米比較]企業行動と労働市場』第7章,日本経済新聞社。
- 玄田有史[2001b],『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社。
- 玄田有史[2004],『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社。
- 玄田有史[2006],「就業に関する中高年と若年の対立とその後」高山憲之・斎藤修編『少子化の経済分析』第4章,東洋経済新報社。
- 後藤康雄[2014],『中小企業のマクロ・パフォーマンス—日本経済への寄与度を解明する』日本経済新聞出版社。
- Gruber, J. and Wise, D.A. eds. [2010], *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, Chicago.
- Hamermesh, D.S. [2001], *Older Workers in the Coming Labor “Shortage”: Implications of Labor Demand*, Prepared for a Roundtable on the Demand for Older Workers Sponsored by the Retirement Research Consortium, The Brookings Institution, March 23, 2001.
- 原ひろみ[2005],「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No.542, pp.4-17。
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹[2006],「新規高卒者の継続採用と人材育成方針—企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』No.556, pp.63-79。
- 今野浩一郎[2014],『高齢社員の人事管理—戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社。
- 伊藤実[2013],「大学新卒者の就職実態と就職促進策」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える—就職支援・政策対応はどうあるべきか』第8章,日本経済評論社。
- 井嶋俊幸[2004],「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」編『中高年齢者の活躍の場についての将来展望—就業者数の将来推計と企業調査より』第4章,労働政策研究報告書 No.L6,労働政策研究・研修機構。
- Jeong, J., E. [2017], “The Relationship between Youth Employment and Older Persons’ Employment in 20 OECD Countries”, *International Labour Review*, 156(3-4), pp.425-442.

- Jousten, A., Lefèbvre, M., Perelman, S and Pestieau, P. [2008], “The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium”, International Monetary Fund, *IMF Working Papers*.
- Kalwij, A., Kapteyn, A, and De Vos, K. [2010], “Retirement of Older Workers and Employment of The Young”, *DE ECONOMIST*, 158(4), pp.341-359.
- 金子能宏[1997], 「企業の高年齢者雇用と雇用政策の効果」『日本労働研究機構調査研究報告書 No.98 年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究 I — 「高年齢者就業実態調査」による実証分析』日本労働研究機構。
- 川口大司[2005], 「労働者の高齢化と新規採用」『雇用ミスマッチの分析と諸課題—労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』第6章、連合総合生活開発研究所。
- 川口大司[2012], 「賃金カーブの平坦化は不可避だ」『中央公論』2012年12月号, pp.56-63。
- 近藤絢子[2013], 「企業の新卒採用志向の現況と背景にあるメカニズム」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える—就職支援・政策対応はどうあるべきか』第4章, 日本経済評論社。
- 近藤絢子[2014a], 「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか—高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』No.642, pp.13-22。
- 近藤絢子[2014b], 「高年齢者雇用安定法の影響分析」岩本康志・神取道宏・塩路悦朗・照山博司編『現代経済学の潮流 2014』第5章, 東洋経済新報社。
- Kondo, A. [2016], “Effects of Increased Elderly Employment on Other Workers’ Employment and Elderly’s Earnings in Japan”, *IZA Journal of Labor Policy*, 5 : 2.
- 近藤絢子[2017], 「高齢者雇用の現状と政策課題」川口大司編『日本の労働市場—経済学者の視点』第5章, 有斐閣。
- Kondo, A., and Shigeoka, H. [2017], “The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment : Evidence from Japan”, *Industrial Labor Relations Review*, 70(4), pp.1008-1036.
- 三谷直樹[2001], 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第11章, 東京大学出版会。
- 三谷直樹[2007], 「日本の雇用システムと若年者労働市場」三谷直樹編著『人口減少と持続可能な経済成長』第2章, 勁草書房。
- 三谷直樹[2015], 「成長戦略と労働政策」『経済政策ジャーナル』第73・74巻, pp.66-77。
- 守島基博・大内伸哉[2013], 『人事と法の対話—新たな融合を目指して』有斐閣。
- Munnell, A. H. and Wu Y.A. [2012], “Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment among Younger Workers?”, *Center for Retirement Research, Working Papers, No. 2012-2*, Center of Retirement Research at Boston College.
- 永野仁[2007], 「企業の人材採用の変化—景気回復後の採用行動」『日本労働研究雑誌』No.567, pp.4-14。
- 永野仁[2013], 「高齢者の雇用状況：「雇用動向調査」事業所票個票による分析」『高齢者の人材移動の現状と課題』調査研究報告書、本編第1章, 高齢・障害・求職者雇用支援機構。
- 永野仁[2014], 「高齢層の雇用と他の年齢層の雇用—「雇用動向調査」事業所票個票データの分析」『日本労働研究雑誌』No.643, pp.49-57。

- 中澤高志[2014],『労働の経済地理学』日本経済評論社。
- 日本経済団体連合会[2012],『2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果』。
- 日本生産性本部[2014],「第14回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」『労政時報』No.3869, pp.96-101。
- 野田知彦[2010],『雇用保障の経済分析—企業パネルデータによる労使関係』ミネルヴァ書房。
- OECD [2006], *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris. (濱口桂一郎訳『世界の高齢化と雇用政策—エイジ・フレンドリーな政策による就業機会の拡大に向けて』明石書店,2006年)。
- OECD [2010], *Off to a Good Start? Jobs for Youth*, OECD Publishing, Paris. (濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳『世界の若者と雇用—学校から職業への移行を支援する<OECD若年者雇用レビュー：統合報告書>』明石書店,2011年)。
- 鬼丸朋子[2010],「中小企業における雇用確保と人材育成」北島滋・山本篤民編著『中小企業研究入門—産業・労働社会学的アプローチ』文化書房博文社。
- 大石垂希子[2013],「雇用をめぐる世代間問題」『連合総研レポート』No.278,pp.5-8。
- 大竹文雄[2013],「若者の就業問題と日本経済」『経済政策ジャーナル』第70号,pp.73-76。
- 太田聰一[2002],「若年失業の再検討—その経済的背景」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学』第11章,東洋経済新報社。
- 太田聰一[2003],「若者の就業機会の減少と学力低下問題」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』第7章,日本経済新聞社。
- 太田聰一[2006],「技能継承と若年採用—その連関と促進策をめぐって」『日本労働研究雑誌』No.550, pp.17-30。
- 太田聰一[2009],「労働需要の年齢構造—理論と実証」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第2章,ミネルヴァ書房。
- 太田聰一[2010],『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
- 太田聰一[2012],「雇用の場における若年者と高齢者—競合関係の再検討」『日本労働研究雑誌』No.626, pp.60-74。
- 太田聰一[2013],「経済学的アプローチによる若年雇用研究の論点」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『若年者の雇用問題を考える—就職支援・政策対応はどうあるべきか』第1章,日本経済評論社。
- 太田聰一[2016],「企業による若年者の採用—労働経済学の視点から」『日本労務学会誌』Vol.17, No1, pp.104-113。
- 太田聰一[2018],「「世代の労働経済学」から現在の労働市場を見る」『Business Labor Trend』Vo513, pp.32-35。
- 太田聰一・神林龍[2009],「労働需要の実現—企業によるサーチ行動と求人経路選択」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第6章,ミネルヴァ書房。
- 大内伸哉[2012],『歴史からみた労働法—主要労働立法の過去・現在・未来』日本法令。
- Oshio, T., Shimizutani, S., and Oishi, A. [2010], “Does Social Security Induce Withdrawal of the Old from the Labor Force and Create Jobs for the Young? : The Case of Japan”, in Gruber, J. and Wise, D. A. eds., *Social Security Programs and Retirement around the World : The*

- Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, Chicago, pp.217-241.
- 労働政策研究・研修機構[2007],『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。
- 産労総合研究所[2013],「2013年決定初任給 付帯調査 新卒採用関連」『賃金事情』No2655, pp30-32。
- 清家篤[2006],『エイジフリー社会を生きる』NTT出版。
- 清家篤・山田篤裕(2004),『高齢者就業の経済学』,日本経済新聞社。
- 周燕飛[2012],「高齢者は若者の職を奪っているのか—『ペア就労』の可能性」『高齢者雇用の現状と課題』第5章,労働政策研究・研修機構。
- 朴弘文[2010],「日本企業の生産部門における採用行動の変化—製造業2社の事例研究」『日本労働研究雑誌』No.602,pp.39-49。
- 米岡秀眞・江夏幾多郎[2016],「職員構成の歪みが自治体人事と財政に与える影響—退職イベントを契機とした職員構成の安定化方策に関する実証分析」『日本労務学会第46回全国大会研究報告論集』日本労務学会,pp.415-422。
- 脇坂明[2011],『労働経済学入門—新しい働き方の実現を目指して』日本評論社。
- 山田篤裕[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。
- 山田昌弘[1999],『パラサイト・シングル時代』筑摩書房。
- 八代尚宏[2017],『働き方改革の経済学—少子高齢化社会の人事管理』日本評論社。
- Zhang, C. [2012], “The Relationship between Elderly Employment and Youth Employment : Evidence from China”, *MPRA Paper*, No. 37221.