

# 世代間均衡を考慮した 60 歳代の処遇改善の展望 —鉄鋼産業を中心に—

## Prospect for improving wages and working conditions of employees who are sixty years old and older

—Focusing on steel industry—

西 尾 功

While economically active population has declined rapidly, the employment rate of elderly peoples of both men and women has been rising, which supported the recovery of Japanese economy. The productivity of the Japanese economy is stagnant, and wages and working condition of employees, who are 60 years old and older, should be improved and their motivation for work should be enhanced, while expectation for such labor force is rising. It is not fine to kick out experienced and capable workers into low-wage and precarious employment because of the 60-year-old retirement system. But full-fledged review of employment up to the age of 65 is necessary. In the early 2000's, employment protection of old worker was said to have reduced employment opportunities for young people. But, at present and in the coming decades, employment of young workers and that of elderly workers seems to be complementary. Therefore, extension of retirement age to 65 years old, will not deprive young workers of their employment.

Isao Nishio

JEL : J3 J8 J31 J51

キーワード : 賃金 労働政策 賃金水準 労働組合

### 目次

#### 1. はじめに

補論 1 高齢者雇用継続給付金

補論 2 定年延長に関する組合員ヒアリングで出された議論

#### 2. 先行研究

3. 雇用延長の経済理論
4. 実証分析
  - 1) 企業の 60 歳定年の規定要因の分析
  - 2) 就業希望者の意思決定要因の分析
5. 分析結果のまとめ
  - 1) 定年を 60 歳に設定する要因
  - 2) 雇用延長による就業者数の規定要因
6. 65 歳定年に向けた処遇改善についての提言
7. おわりに

## 1. はじめに

現在、8 割の企業で 60 歳定年制を実施しており、本人が希望した場合は、高年齢者雇用安定法の規定に従って、65 歳まで継続雇用されている。鉄鋼業では、60 歳以降の、42.2%が継続的に働いているが、賃金は定年退職前の 58.2%まで下げられ、その多くは 1 年契約と不安定になっている。

表-1 60 歳代前半層の雇用と賃金 (2013 年と 2018 年の比較)

全産業における 60 歳代前半層の労働者			鉄鋼業における 60 歳前半層の労働者		
	一人当たり給与	労働者数		一人当たり給与	労働者数
2013 年	398,800	344,000	2013 年	407,000	12,380
2018 年	278,200	305,000	2018 年	237,000	5,230
2018/2013	69.75%	88.66%	2018/2013	58.23%	42.22%

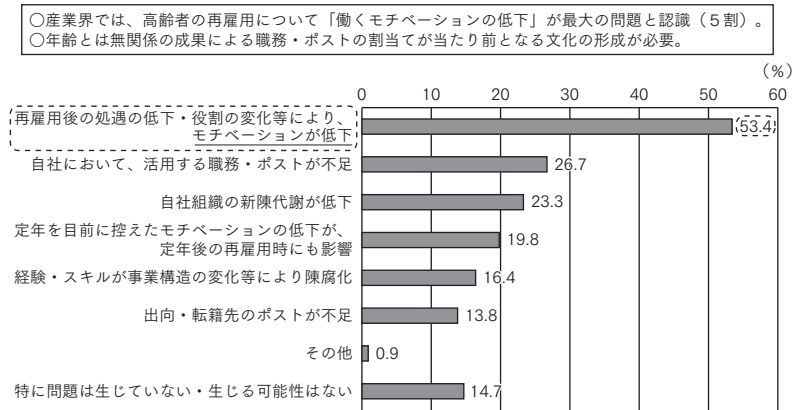
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

生産年齢人口が急速に減少するなか、高齢者と女性の就業率上昇が、日本経済の回復を支えてきた。このうち、経験も能力もある労働者を定年を理由に、低賃金で不安定な雇用に追い込んでいいのだろうか。

日本経団連の調査(2016)によれば、60 歳前半層の高齢労働者の 53.4%が、再雇用後の処遇の低下・役割の変化によって、モチベーションが低下していると回答している。雇用保険から給付される高年齢者雇用継続給付金が、2

ヶ月ごとに給与振り込みとは別に振り込まれていることで、給料の低下分の補填という認識が低く、給料が 4 割減ったような感覚を抱いてしまうのかもしれない。そのような感覚がモチベーションの低下に繋がっていると思われる。65 歳定年になれば、そうした意識も変わり、モチベーションが高められるのではないか。

図 1 配置・活躍推進に当たって生じている問題



(出典) 日本経済団体連合会「ホワイトカラー-高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み(2016年)」より作成。

日本経済全体で生産性上昇率が鈍り、高齢者の労働力への期待が高まっているなかで 60 歳代の賃金と処遇を改善し、モチベーションを高める必要性を認識すべきであろう。

それは、同一労働同一賃金という原則から乖離した 60 歳代前半層の雇用システムを改善することにも繋がる。そこで 65 歳定年を実現するという課題が浮上してくる。しかし、60 歳代前半層の賃金・労働条件を改善しなければ、それは退職金の支給を 65 歳に繰り延べるだけになってしまうかもしれない。同時に、既に 65 歳定年を実現している企業や、61 歳から 65 歳の間で、選択できる選択定年制を実現している企業に注目すべきである。

60 歳で定年退職した後の再雇用制度を持つ企業と、60 歳を超える定年制

を実現した雇用の中で、賃金・雇用制度にどのような違いがあるのだろうか。

日本製鉄を含む鉄鋼大手は、「2021 年度以降に 60 歳に到達する者から、65 歳定年とする」ことを表明した。この背景には、1961 年 4 月 2 日以降に生まれた男性の厚生年金支給開始年齢が、報酬比例部分も含めて 65 歳に引き上げられることが関係している。

なお、高年齢者雇用安定法第 9 条は、高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、「65 歳までの定年の引上げ」「65 歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施することを企業に義務付けている。

基幹労連の調査によると、60 歳定年に到達した者の 85.0%が、60 歳以降の就労を希望している。「AP2018 春季取り組み」において、「『65 歳現役社会』の構築にむけた労働環境の整備」を経営側に要求した。

これによって「現役世代の原資が削られることはない」と断言している。基幹労連によると、加盟組合の 8 割が、65 歳定年制に向けた労使による検討の場の設置を終えているという。

鉄鋼総合 4 社で新制度が確立すれば「中小で構成する業種別部会の組合で同様の動きが一気に加速する」としている。なお、当該 4 社は現在、60 歳の定年後は希望者に対して 65 歳までの再雇用を行っている。

2021 年度以降、当分の間、定年延長によって働く人と再雇用によって働く人が併存することになるが、経過措置を経て、定年延長に一本化するという。

定年延長によって働く人、再雇用によって働く人が併存する期間は不公平感をなくすために再雇用で働く人の処遇を改善することになるだろう。

今世紀の初めには、高齢者の雇用確保が、若者の雇用機会を失わせているのではないかと言う世代間利害の議論が高まった時期があった。

したがって、年金支給年齢引き上げという高齢者の生活の安定の観点のみから、60 歳以降の雇用問題を語るわけにいかない。

即ち、65 歳定年制導入により、現役世代への影響はどうなるのかを考察しなければならぬ。いかに現役世代の賃金を確保しつつ、60 歳以降の賃

金を確保していくかが、最大の関心事である。

なお、60 歳定年を迎えた高齢労働者の多くは、再雇用などで賃金が低下するものの、雇用保険から支給される高年齢者雇用継続給付金を受給している（補論 1 参照）。こうしたなかで、65 歳までの再雇用に代わって、65 歳まで定年が延長される場合、高年齢者雇用継続給付金は受給できなくなる。そこで、60 歳を超え 65 歳までの雇用・賃金制度がどのように変化するかについて、労働組合員のなかに、様々な懸念や要望があることに注意すべきである（補論 2 を参照）。

### 補論 1 高年齢者雇用継続給付金

60 歳時点の賃金の 75% 未満となっている者で、以下の 2 つの要件を満たした者が対象となり、雇用保険から 15% 相当分が、65 歳まで支給される。

1. 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険の一般被保険者。
2. 被保険者であった期間（※）が年以上あること。

注）「低下率」（%）＝支給対象月に支払われた賃金額 / 60 歳到達時の賃金月額 × 100

（※）「被保険者であった期間」とは、雇用保険の被保険者として雇用されていた期間の全てを指す。なお、離職等による被保険者資格の喪失から新たな被保険者資格の取得までの間が 1 年以内であること及びその間に求職者給付及び就業促進手当を受給していない場合、過去の「被保険者であった期間」として通算される。

2018 年の賃金構造基本調査では 59 歳から 60 歳の賃金低下率が 58.9% となっている。高年齢者雇用継続給付によって、 $58.9\% + 15.0\% = 73.9\%$  の月定賃金が確保される。

表 -2 高齢者雇用継続給付の支給率

賃金の低下率	支給率	賃金の低下率	支給率
75%以上	0.00%	67.5%	7.26%
74.5%	0.44%	67.0%	7.80%
74.0%	0.88%	66.5%	8.35%
73.5%	1.33%	66.0%	8.91%
73.0%	1.79%	65.5%	9.48%
72.5%	2.25%	65.0%	10.05%
72.0%	2.72%	64.5%	10.64%
71.5%	3.20%	64.0%	11.23%
71.0%	3.68%	63.5%	11.84%
70.5%	4.17%	63.0%	12.45%
70.0%	4.67%	62.5%	13.07%
69.5%	5.17%	62.0%	13.70%
69.0%	5.68%	61.5%	14.35%
68.5%	6.20%	61%以下	15.00%
68.0%	6.73%		

## 補論 2 定年延長に関する組合員ヒアリングで出された議論

(A 労連加盟の B 労働組合の調査 87 名参加、2019 年 6 月開催)

- ・ 賃金カーブはどうなるのか？
- ・ 定年延長することによる財源はどこからもってくるのか？
- ・ 急激な賃下げはやめてほしい。
- ・ 選択定年制を導入するとなれば、意思表示のタイミングなどはどうなるのか？
- ・ 65 歳時の定年退職金と 60 歳以降で自己都合退職した場合の退職金と貰える退職金は変わるのか？
- ・ 60 歳以降退職しても退職金を満額にしてほしい。
- ・ 65 歳まで 3 交替勤務は厳しい。
- ・ 60 歳以降は負担の小さい業務にしてほしい。
- ・ 常昼と 3 交替部署の賃金格差をつけてほしい。
- ・ 役職のリタイアはどうなるのか？
- ・ リフレッシュ休暇制度を 35 年か 40 年新設してほしい。

65 歳定年になった後の賃金に対する疑問、65 歳まで 3 交替制で働くこと

への不安を抱いていることがわかる。

## 2. 先行研究

雇用をめぐる世代間利害、インセンティブ賃金及び定年制の経済効果に関しては、様々な実証研究が行われてきた。

特に、企業別のマイクロデータに基づき、従業員の年齢別構成が新卒採用に与える影響を分析し、45 歳以上の従業員比率が高い企業では、新卒採用が不活発であるとの結果に基づいて、「中高年がすでに得ている雇用機会を維持する代償として、若者の就業機会が奪われている」玄田（2001）という指摘がなされた。これに基づき、若年雇用を促進するためには、高齢者雇用を保護する規制を改革すべきだという議論が生じた。

これに対し、企業の退職管理が新卒採用に与える影響に関し、別の企業別マイクロデータの分析結果に基づき、「定年制がある企業では定年制がない企業より学卒採用は活発で、中高年労働者を雇用調整した企業は学卒採用も不活発である。したがって中高年層を解雇すれば、若年層が雇用されると単純な解釈はもともと成り立たない」井口（2011）と指摘された。

さらに、最近では「高齢者の賃金は高いので高齢者を多く雇用することは賃金の支払いが多額になる。そうであれば労働費用の削減を目標におく日本企業は高齢者の数をできるだけ削減したいと願っている」橘木（2019）という指摘がある。

以上のような先行研究における指摘を踏まえ、雇用をめぐる世代間利害調整に関する視点をもちながら、65 歳までの定年延長の進め方を労働経済学的に分析し、実証データで裏付ける必要がある。

そこで本論文では、長期雇用に関する労働経済学的分析の枠組みとなるラジアーの定年理論（Lazear E.P. (1995) Personnel economics for Managers, J. Willy 樋口美雄・清家 篤訳『人事と組織の経済学』1998）のモデルを改良して、定年と雇用延長を、労働経済学的に説明し、生産性と賃金及び高齢者雇用継続給付の役割を理論的に解明する。

このような理論的説明を基礎とし、鉄鋼などが加盟する A 労連の加盟組

合に対して行った人事に関する調査（2018）の個票データ 466 組合分を利用して、定年年齢が 60 歳に固定されている経済的要因を分析するとともに、60 歳を超える雇用延長者数が、どのような要因によって決定されるかを、実証的に説明することを試みたい。

### 3. 雇用延長の経済理論

まず、ラジアーの定年理論の基本構造を確認するとともに、これを応用し、60 歳定年を起点とし、65 歳までの雇用延長が行われる場合の賃金・雇用システムの機能について、理論的な分析を行う。

図 2 ラジアーの定年理論

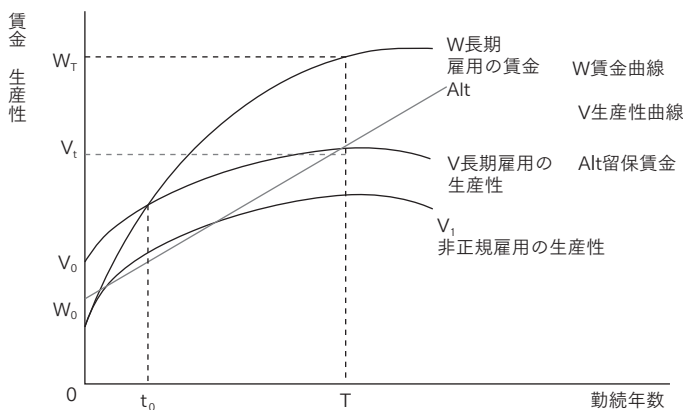
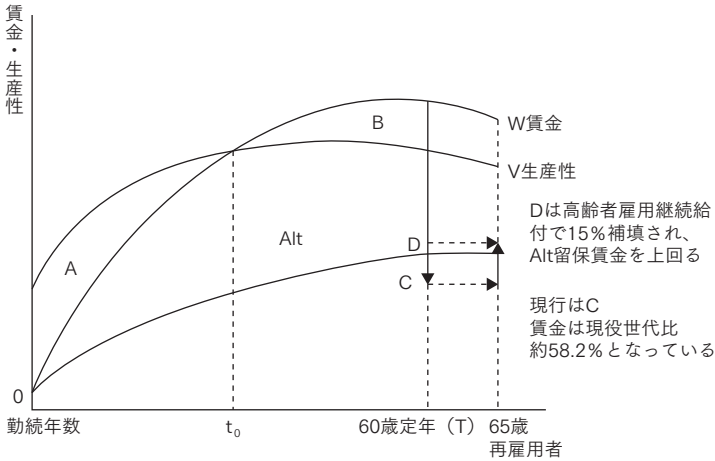


図-2は、ラジアーが定式化した定年理論であって、長期雇用へのインセンティブを説明している。即ち、若い時は、生産性より賃金が低く設定されているが、企業内における教育訓練や多様な経験を通じて、長期雇用者の生産性（ $V$ ）は、非正規従業員の生産性（ $V_1$ ）よりも高まる。その結果、賃金水準（ $W$ ）が、勤続とともに上昇すると期待される。企業は $t_0$ までの期間は、限界生産力よりも低い賃金しか支払わないが、その後は、限界生産力より高い賃金を支払うことで、定年年齢（ $T$ ）までの雇用期間全体としては、賃金



支払い総額は、生産性に見合った額となる。この間、当該従業員の限界生産力は、定年年齢（T）まで、当該従業員の留保賃金（Alt）を上回ると考えられる。

図3 現行の60歳定年・65歳まで雇用延長モデル（ただし、 $A = B$ ）



これに対し図-3は、現行の高年齢者雇用安定法における60歳定年、65歳継続雇用を、筆者がモデル化したものである。ここでも、 $t_0$ より前の期間において、賃金は限界生産力を下回るが、その額Aは、 $t_0$ から定年（T）までの間に、賃金が限界生産力を上回る額Bと、時間選好率がほぼゼロの前提では、等しい面積になる。

定年（T）は、法定最低限の年齢である60歳に固定されている。定年に達した後の雇用延長においては、賃金がCの水準（定年前賃金の58.2%相当）に引き下げられており、60歳から65歳までは昇給がないため、水平の直線になっている。しかし、高齢者雇用継続給付が15%加算されるため、実際の給与支給額はDの水準となり、これは、当該労働者の留保賃金（Alt）を上回っていると考えられる。

## 4. 実証分析

以上の雇用延長のモデルにおいては、企業の定年は法定最低限の 60 歳に固定され、定年後の 60 歳代前半には、再雇用による雇用延長が行われていることが理論的には説明されている。

そこで、このモデルの現実適合性について、A 労連が加盟組合に対して行った人事に関する調査（2018）の個票データを使用し、1）企業の 60 歳定年の規定要因と、2）就業希望者の意思決定要因の 2 段階に分けて分析を行う。

第 1 は、制度として、60 歳定年を設定している企業が、どのような特徴を有するかに関する分析である。企業は、高齢者雇用安定法で、60 歳未満に定年を設定することはできない。現実には、多数の企業は 60 歳定年としているが、一部には、61 歳以上の定年や 61 歳から 65 歳までの間に選択定年制を導入している企業がある（全体の約 7%）。

そこで、60 歳定年の企業が、どのような要因から、定年を 60 歳にしているのかを解明することが必要である。このため、定年 60 歳の企業を 1、定年が 61 歳以上又は 61 歳から 65 歳の選択定年制の企業をゼロとして、ロジスティック回帰の方法で企業の個票データを分析する。

第 2 は、実態として、60 歳以上の実際の雇用延長者数が、どのように決定されるかである。高齢者雇用安定法では、企業は、希望する者について、定年後に 65 歳まで雇用延長しなければならない。しかし、定年に到達した者の全てが、実際に雇用延長を希望するわけではない。そこでは、雇用延長後の賃金・労働条件や、本人の健康状態又は家族の状態などが、影響していると考えられる。

そこで、定年に到達し、実際に雇用延長になった従業員数が、どのような要因によって決定されているかを、最小二乗法を用いて、第一の分析と同じ企業の個票データを使用して分析する。

### 1) 企業の 60 歳定年の規定要因の分析

企業が 60 歳定年を採用する理由や背景となる要因を挙げると、主として以下のような仮説が考えられる。

- ① 従業員の勤続年数が長くなっているため、企業は法定最低限の 60 歳に定年を設定するとの仮説。
- ② 従業員の平均年齢が高くなっているため、企業は法定最低限の 60 歳に定年を設定するという仮説。
- ③ 企業の従業員に占める技能職比率（現場労働者の比率）が高く、高年齢者には厳しい労働実態があるため、企業は法定最低限の 60 歳に定年を設定するという仮説。
- ④ 企業における交替勤務者比率が高く、高年齢者が交替制で勤務し続けることに困難があるため、企業は法定最低限の 60 歳に定年を設定するのが合理的という仮説。
- ⑤ 企業において新卒者を採用して、従業員の新陳代謝（若返り）を促すために、企業は、法定最低限の 60 歳に定年を設定するという仮説。

本論文では、これらの仮説に示された定年を 60 歳に設定すべき要因の存在を特定するために、確率決定モデルを組み立て、ロジスティック回帰分析を行った。

具体的には、被説明変数を 60 歳定年の有無に設定し、60 歳定年を 1、それ以外をゼロとする確率変数 (p) のロジット変換  $\text{LN}(p/1-p)$  とし、上記の仮説を説明する変数を一時方程式によって説明し、最尤法を用いて推定をおこなった。

$$\text{推定法定式：} \text{Ln}(p/1-p) = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + \dots + a_n X_n + u$$

なお、有効サンプル数は 325 である。

その結果は、表-3 の通りである。

表 -3 60 歳定年の規定要因 (ロジスティック回帰分析)

	係数	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	オッズ比
組合員平均勤続	.139	.081	2.940	1	.086	1.149
組合員平均年齢	.112	.067	2.812	1	.094	1.119
交替制採用比率	4.328	1.288	11.295	1	.001	75.822
技能職比率	-1.009	.865	1.362	1	.243	.364
新卒あり	.024	.519	.002	1	.963	1.024
定数	-3.517	2.658	1.752	1	.186	.030
被説明変数：60 歳定年の有無に関するロジット変換 サンプル数 325						

表 -4 対数尤度及び決定係数

統計量		
- 2 対数尤度	Cox-Snell R2 乗	Nagelkerke R2 乗
119.582 <sup>a</sup>	.075	.208

表 -5 60 歳定年制の有無

60 歳定年	サンプル数	構成比
なし	0	19
あり	1	306
		93.9

## 2) 就業希望者の意思決定要因の分析

定年に到達した従業員が、雇用延長を希望して就業するうえで、その必要性を把握することが重要であるとともに、雇用延長することにより、発生する様々な困難に配慮する必要がある。

そこで、以下の通りの仮説が立てられる。

- ① 関連会社で雇用延長が可能だと、就労希望者が増加するという仮説。  
関連会社が定年延長者の受け皿となる場合には、雇用延長が行われやすいと考えられる。
- ② 従業員の平均年齢が高いと、雇用延長で就労希望者が増加するという仮説。

従業員の平均年齢が高いということは、若年労働者数が少ないので、高齢者の労働力の確保が必要となると考えられる。

- ③ 従業員の勤続年数が長いと、雇用延長で就労希望者が多くなるという仮説。

勤続年数が長いと定着率が高いと考えられるので、就労希望者数が増加すると考えられる。

- ④ 初任給とピーク賃金格差が大きいと雇用延長が進みやすいという仮説。

60 歳未満の年齢別賃金カーブの傾斜が急な企業では、60 歳定年を延長することが困難な一方、雇用延長者は増加する実態があると考えられる。

- ⑤ 新卒採用と、雇用延長による就労は補完性があるとの仮説。

本論文では、これらの仮説に示された、雇用延長して就業する要因を特定するため、単純最小二乗法（OLS）で推定を行う。具体的には、被説明変数は、就労希望者数とする。

次の計量方程式を推定する。

雇用延長による就労希望者数の決定要因（単純最小二乗法）

$$\text{Ln}Y = a_0 + a_1 \text{Ln}X_1 + a_2 \text{Ln}X_2 + a_3 \text{Ln}X_3 + a_4 \text{Ln}X_4 + a_5 \text{Ln}X_5 + \mu \quad (\text{誤差項})$$

ここでは、1) 雇用延長による 60 歳代就労者数の説明変数に、当該年の①新規雇用者の有無、又は②新規採用者数という異なった変数を入れて、世代間の雇用における代替・補完関係の有無を検証することとした。（ケース 1 及び 2）

また、2) 雇用延長による 60 歳代就労者数の説明変数に、60 歳定年に至る賃金プロファイルの代理変数（ここでは、初任給と年齢階層別の最も高い平均賃金の格差）を入れて、雇用延長が 60 歳までの賃金プロファイルの影響を受けているかどうかを検証することとした（ケース 3）。

最後に、雇用延長による 60 歳代就労希望者数の説明変数として、新規卒者の有無と賃金プロファイルの代理変数を同時にいれて、その影響を検証

することにした（ケース 4）。

その結果は、以下の通りである。

表 -6 ケース 1 の推定結果

ケース 1 「新卒あり」含む	係数	標準誤差	t 値	有意確率	共線性の統計量	
					許容度	VIF
(定数)	-5.008	16.151	-.310	.758		
関連会社での雇用者数	2.202	.139	15.802	.000	.966	1.035
組合員平均年齢	.064	.439	.147	.884	.861	1.161
組合員平均勤続	.827	.427	1.938	.057	.885	1.130
組合員平均扶養人数	-2.264	2.945	-.769	.445	.941	1.063
※新卒あり	-.149	2.527	-.059	.953	.967	1.034
a. 被説明変数 就労希望者数 サンプル数 68 自由度調整済決定係数 0.810						

表 -7 ケース 2 の推定結果

ケース 2 「新卒採用数」を含む	係数	標準誤差	t 値	有意確率	共線性の統計量	
					許容度	VIF
(定数)	-6.832	15.915	-.429	.669	.974	1.027
関連会社での雇用者数	2.215	.136	16.231	.000	.846	1.183
組合員平均年齢	.153	.436	.351	.726	.808	1.238
組合員平均勤続	.610	.439	1.389	.170	.939	1.065
組合員平均扶養人数	-2.016	2.898	-.695	.489	.881	1.135
※新卒採用数	.122	.083	1.473	.146	.974	1.027
a. 被説明変数 就労希望者数 サンプル数 68 自由度調整済決定係数 0.802						

表 -8 ケース 3 の推定結果

ケース 3 「賃金格差」を含む	係数	標準誤差	t 値	有意確率	共線性の統計量	
					許容度	VIF
(定数)	-6.201	23.779	-.261	.795		
関連会社での雇用者数	1.840	.304	6.054	.000	.236	4.241
交替制勤務者数	.007	.005	1.367	.178	.209	4.777
組合員平均年齢	.301	.680	.442	.660	.687	1.455
組合員平均勤続	.196	.641	.306	.761	.543	1.842
組合員平均扶養人数	-2.221	3.585	-.619	.539	.870	1.149
賃金格差	-.493	11.510	-.043	.966	.838	1.193
被説明変数 就労希望者数 サンプル数 56 自由度調整済決定係数 0.802						

表-9 ケース4の推定結果

ケース4「新卒採用者数」と 「賃金格差」両者を含む	係数	標準誤差	t 値	有意確率	共線性の統計量	
					許容度	VIF
(定数)	8.803	12.844	.685	.495		
組員60歳平均年齢	-.009	.350	-.026	.980	.714	1.401
組員60歳平均勤続	-.073	.354	-.207	.836	.676	1.479
関連会社での雇用者数	1.689	.265	6.370	.000	.208	4.807
組員平均扶養人数	-2.720	1.797	-1.514	.133	.961	1.041
新卒採用数	.037	.084	.440	.661	.620	1.614
交替制勤務者数	.010	.004	2.307	.023	.180	5.540
賃金格差	-.416	7.538	-.055	.956	.973	1.028
被説明変数 就労希望者	サンプル数	119	自由度調整済決定係数	0.745		

## 5. 分析結果のまとめ

### 1) 定年を60歳に設定する要因

被説明変数を60歳定年の有無とし第一に、制度的な面からは、定年を60歳に設定している要因として、平均勤続、平均年齢などが示す長期勤続の傾向が定年を60歳に低く設定する要因といえよう。また、交替制の採用も、定年を、最低限の年齢に抑制する効果を発揮していると考えてよいだろう。なお、この年度における新卒採用の有無や技能職比率は、60歳定年とは関係は認められない。

### 2) 雇用延長による就業者数の規定要因

ケース1では就労希望者数を従属変数として、説明変数を関連会社雇用者数、組員平均勤続、組員平均年齢、新卒採用の有無に設定し、分析を行った。

ここでは、関連会社雇用者数が統計的に有意で、プラスに作用していた。それ以外の変数は有意でなかった。

ケース2では、ケース1と同様に就労希望者数を従属変数として、説明変数を関連会社雇用者数、組員平均勤続、組員平均年齢、新卒の有無を新卒採用者数に置き換えて分析を行った。関連会社雇用者数、組員平均勤続、新卒採用者数が統計的に有意で、プラスに作用していた。それ以外の変数は

有意でなかった。

ケース 3 ではケース 1 と同様に就労希望者数を従属変数として、説明変数は関連会社での雇用者数、組合員平均勤続、組合員平均年齢までは変更せず、初任給とピーク時賃金を比較した賃金格差に置き換えた。関連会社での雇用者数、交替制勤務者数が有意となったが、交替制勤務者を変数をいれることで、共線性が高まったので、交替制勤務者について、係数が安定しているとは判断できない。また、その他の変数は、有意でなかった。

ケース 4 では就労希望者数を従属変数として、説明変数を関連会社での雇用者数、組合員平均勤続、組合員平均年齢、交替制勤務者数を加え、新卒採用者数と初任給とピーク賃金の賃金格差の両方を、同時に説明変数として分析を行った。

その結果、関連会社での雇用者及び交替制勤務者数は、統計的に有意で、プラスに作用していることが確認できた。しかし、交替制勤務者数は、これを変数をいれることで、共線性が高まってしまい、推定式全体が不安定になるため、この分析に用いるのは適当でない。

以上をまとめてみると、

1) ケース 1～4 の分析結果を見て、すべての結果において関連会社での雇用者数が多いことは、60 歳定年後の雇用延長を円滑化すると考えられる。

2) ケース 1 では新卒者の有無、ケース 2 で新卒採用者数が、60 歳定年後の雇用延長による就労希望者数にプラスに働いており、世代間の雇用に補完的な関係を確認することができた。

3) ケース 3 と 4 では、60 歳までの賃金プロファイルは、60 歳定年以降の雇用延長による就労希望者数には全く影響を与えておらず、企業の賃金制度が、雇用延長の阻害要因にはなっておらず、世代間の雇用に関する利害に影響を与えていないとの結果が見いだされた。

4) ケース 3 と 4 では、交替制勤務者数が有意であったが、この変数をいれることで、推定式全体の共線性が高まる傾向が認められ、交替制勤務が雇用延長による就労希望者数を増やしているわけではない。



もともと、サンプルである企業を組織するA労連は、鉄鋼を含む製造業の組合であって交替制勤務者数は企業平均で33.8%と高い。したがって、交替制勤務者数の増加が、雇用延長就労希望者数に影響を与えているようにみえるものの、これは従業員規模が大きいと交替制勤務者数が増加し、同時に、就労希望者数が増えるという直接的な関係と推論することもできる。交替制勤務そのものは、就労者に大きな負担を強いることから、60歳定年の決定要因の分析で見た通り、定年を60歳に低く設定する要因になっていた可能性がある。

そこで、A労連のデータの記述統計の一部を抜粋した表10をみてみたい。定年退職者数の企業平均は16.4人、うち就業希望者の平均は15.2となっており、1.2人は定年に達しても、雇用延長を希望しなかった。この間、2017年度の各社の新卒採用数は、最大で1社318名採用し、1社平均が4.48人となっていた。定年退職から雇用延長に移行する際に1.2人減少したのに対して、新卒者は4.48人採用されている。つまり、離職以上に採用を行っていることからみても、60歳定年後の雇用延長によって、新卒採用が抑制される状況は生じていないと言えよう。

表-10 主要な記述統計

	度数	範囲	最小値	最大値	合計	平均値	標準偏差	分散	平均値
新卒採用数	465	318	0	318	2084	4.48	.918	19.790	391.655
中途採用数	466	109	0	109	1001	2.15	.406	8.763	76.784
定年退職者数	248	670	0	670	4067	16.40	3.583	56.428	3184.087
定年退職者比率	266	4.00	.00	4.00	59.77	0.2247	.01981	.32308	.104
定年後の就労希望者数	208	549	0	549	3165	15.22	3.450	49.763	2476.344
就労希望者比率	209	1.00	.00	1.00	181.50	0.8684	.01549	.22397	.050
関連企業での雇用者	83	71	0	71	208	2.51	.970	8.839	78.131
関連会社比率	200	1.00	.00	1.00	8.32	0.0416	.00960	.13581	.018
技能職数	355	12350	2	12352	116726	328.81	52.532	989.774	979651.880
技能職比率	244	1.00	.00	1.00	140.10	0.5742	.02437	.38067	.145
交替勤務者数	461	14011	-505	13506	68986	149.64	34.773	746.615	557433.912
交替者比率	385	1.04	-.04	1.00	130.04	0.3378	.01599	.31376	.098

資料出所：筆者作成

## 7. 65 歳定年に向けた処遇改善についての提言

従業員の平均勤続年数や平均年齢が高く、交替制勤務がある企業は、従来から 60 歳定年の制度を維持してきた。年齢と共に体力的な負担が高まるため、交替制勤務で働くのであれば、雇用延長による就労を好まない場合が多いとも考えられる。こうしたなかで、関連会社がある企業では、定年前に在籍出向することで雇用機会を増やしていると思われる。また、関連会社に出向することで、責任や業務負荷が軽減され、交替制勤務から常昼勤務に変わっている可能性も考えられる。

2000 年代初頭において、高齢労働者が若年雇用を阻害しているという議論があったが、本研究で、新卒採用者が増えると雇用延長による就業者も増えるという関係を確認することが出来たので、現在は、高齢者と若年者の双方が補完関係にあると考えられる。

新卒採用の有無や採用者数は、雇用延長による就業者数と、補完的な関係にあることが確認されただけでなく、60 歳までの賃金制度（賃金プロフィール）が原因で 60 歳以降の雇用が阻害されているということはない。

調査によれば、60 歳で定年退職し、再雇用される人の 4 割は定年前と同じ業務に従事しているが、賃金が 58.2%（高齢者雇用継続給付金 15% 補填）まで落ちるので、現状ではモチベーションが落ちている。40 代の男性の 48% は元上司であるシニアを部下にすることに抵抗感を持っているなど、再雇用問題は本人の労働意欲などだけでなく職場環境全体を考えるべき課題である（企業活力研究所 2012）。

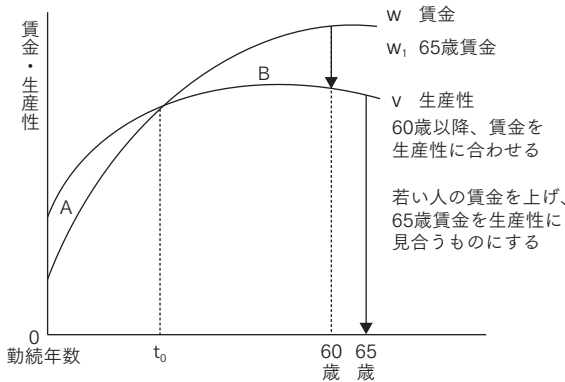
以上を踏まえて、世代間の均衡を考慮しつつ、65 歳に定年を延長した場合の雇用・賃金制度を構想する必要がある。その場合、若者の人材を確保し、人材流出を防ぐために、賃金水準の維持は重要であり、定年制度の延長によって、現役世代の賃金を下げるべきではない。また、60 歳代前半層にも、生産性に見合う賃金を支払うことで、モチベーションを上げ、高齢者の生産性を上げていく必要がある。

現在の雇用延長制度では、60 歳に達してから賃金を大幅に切り下げ、65 歳までフラットにし、高齢者雇用継続給付で減少分の一部を補う方法は、

高齢者の就労への意欲を下げ、労働生産性の改善を困難にしている。

そのような制度に替わって、現実的な方法としては、60歳から、高齢者の賃金を、その生産性に限りなく近づけることが求められる。高齢者の就労意欲を高めて、職場全体の生産性が改善すれば、その賃金水準は、従来の雇用延長による賃金に高年齢者雇用継続給付を加えた水準よりも高く維持することが可能と考えられる。これに伴って、60歳までの賃金制度に悪い影響を与えることも回避できる(図-4)。

図-4 65歳定年・賃金カーブが非連続的なケース(ただし、 $A = B$ )



## 7. おわりに

70歳への定年延長について政府が議論を始めたが、その議論には製造業で従事する交替制勤務者が除外されているように思う。

60歳を越えて交替制勤務に従事している人にヒヤリングすると「夜勤がきつい」との声が圧倒的に多い。60歳を越えて雇用延長した労働者が、雇用契約を締結する際に、「夜勤は必ず1日休む」と言った条件を提示している人もいるという話も聞く。

「特にその劣化が目立つのは、夜勤後の体重回復力(27%に)、薄明順応(36%

に)、すなわち薄明りに弱い、聴力（44%に）、平衡機能（48%に）などである。これらの意味するところをまとめると、高齢者には夜勤は勧められないとか、聞く耳の大切な仕事をさけるのが望ましいということになる。」橋木（2019）との指摘があるように、平衡機能、聴力、薄明順応が低下していくなかで65歳、あるいは70歳の労働者を製造現場の戦力としてみなしても良いのであろうか。高齢者が働く上の安全確保はどうするのか？もし交替制勤務が不可能であっても、常昼の新たな職場を作ることは容易ではない。政府、厚生労働省は製造現場で3交替勤務をしている労働者について、どう考えているのかを聞きたい。

また、生活面においては、定年退職金による住宅ローン返済計画を立てている人など、既に60歳以降の人生設計をしている人に、定年を5年遅らせることによる弊害はないのだろうか。定年が65歳になり、65歳を待たずして体調不良等で退職した際の退職金はどうなるのか？自己都合として処理されるのか？など定年退職金のあり方についても十分に議論すべきである。

少子高齢化が進み、高齢者の労働力はおろそかにできないことは、言うまでもないが、個人差はあれども、気力、体力は必ず衰える。高齢労働者を今後、どのようにして活かしていくのが、課題となっていくだろう。

日本の製造業の高付加価値労働を担保していくためにも、高齢者が若い人に技能を伝承していかなければならないが、雇用者、人口が減るなかで、余剰人員を抱えることができないこともあり、教育、指導に十分な時間を割くことが出来ないのが現状になっている。製造業は日本の産業の根幹であり、衰退させることはできない。

どうすれば技能伝承を円滑に進み、国際競争に勝ち残ることができるのか、大きな課題となるだろう。我々製造業で従事する者として、解決していかなければならない課題となるだろう。

### 参考文献

- 井口泰（2011）『世代間利害の経済学』八千代出版
- 井口泰（2012）「経済危機下の国際的な人の移動の新たな動向と政策対応」『経済学論究』第 66 巻第 2 号
- 橋本俊詔（2019）『定年後の経済学』PHP pp33-42
- エドワード P. ラジャー（1998）『人事と組織の経済学』日本経済新聞社
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社 P53
- 岸田泰則（2018）「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」『経済政策ジャーナル』第 15 巻第 2 号（通巻第 80 号）
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
- 経済産業省（2018）「生涯現役社会に向けた雇用制度改革について」
- 経済産業省（2018）「2050 年までの経済社会の構造変化と政策課題について」
- 厚生労働省（2018）「平成 30 年高齢者の雇用状況」集計結果」
- 内閣官房人生 100 年時代構想推進室（2018）「高齢者雇用」
- 労働政策研究・研修機構（2016）「高齢者の雇用に関する調査」
- 労働政策研究・研修機構（2016）「60 代後半層の雇用確保には、健康確保の取り組みが必要」
- 労働政策研究・研修機構（2019）「労働界の高齢者雇用に対する動き」Business Labor Trend 2019.5
- 労働政策研究・研修機構（2019）「高齢者雇用の環境整備」Business Labor Trend 2019.5