

定年の延長または廃止が高齢者就業に与える影響：米国の経験より

一橋大学大学院経済学研究科助教 川口 大司



はじめに

二〇〇四年六月に改正高齢者雇用安定法が成立し、二〇〇六年度より施行されることとなった。この法律は二〇一三年四月までに定年年齢を段階的に六五歳までに引き上げることとを目的とするもので、企業に一、定年年齢の廃止、二、定年年齢の六五歳までの引き上げ、三、六五歳までの継続雇用制度の導入という三つの選択肢のうち、どれかをとることを求めている。経過措置として、二〇〇六年度の法定定年年齢は六二歳、二〇〇七年度から二〇〇九年度は六三歳、二〇一〇年度から二〇一二年度は六四歳と定められている。継続雇用制度の導入を決めた場合、制度が誰に適用さ

れるかの基準は労使協定によって定められることとなっているが、激変緩和措置として、常に雇われている従業員が三〇〇人未満の中小企業は二〇〇六年度から五年間、三〇〇人以上の大企業では三年間、誰を継続雇用制度の対象とするかを企業側が一方的に就業規則で決められることになっている。すなわち、法が施行されても、中小企業はむこう五年間、大企業はむこう三年間、法定定年年齢延長の影響を受けない。このような段階的かつ緩やかな規制の変更は、現状から見て法律の目標とするところがかなり野心的で、法律が真に企業の雇用政策を制約するだろうことを逆説的に物語っている。

この新しい法律は少子化を控え、高齢者の

労働力化が必要とされてきたという社会的な要請、ならびに高齢者の人権の擁護という観点から立法されたものである。しかしながら、この法律が実際に中高年の雇用を促進するかどうかはそれほど明らかではない。まず、法定定年年齢が上がったからといって、労働者が実際に退職する年齢が上がるとは限らない。たとえば、六〇歳時点で退職すればとても魅力的な金額が得られるが、長く働けば働くほど減額されるような退職金制度を企業が設計すれば、多くの労働者は六〇歳で自発的に退職することを選択するであろう。現に整理解雇の四要件という判例法理によって解雇が厳しく制限されている日本の現状においても、退職金の積み増しなどによる早期退職制度

は、多くの企業で中高年労働者の雇用調整の手段として使われている。

また、定年年齢が六五歳まで延長されることを見込んで、企業が逆に中高年労働者の新規雇用を手控える可能性もある。たとえば、仮に、ある職種では六〇歳までは問題なくこなせるが六〇歳を超えると、急激に生産性が大きく落ち込んでしまうとしよう。会社は法定定年年齢が六〇歳の時には五〇歳の失業者を新たに雇ったかもしれないが、法定定年年齢が六五歳の時にこの失業者を雇ってしまえば、六〇歳から六五歳までの間、生産性の低い労働者を抱えなければならぬことになる。そのような事態を予想した会社は五〇歳の失業者の雇用を手控える可能性がある。以上の例は極端だと思われる向きがあるかもしれないが、このような意図せざる政策の副作用は他の法律の例で観察されている。たとえば、育児休業法の施行が、出産の可能性がある若い女性への労働需要を減退させた可能性が日米で指摘されている(Grueber(一九九四)と森田(二〇〇五))。高齢者保護を目的とした法律が逆に高齢者の雇用を抑制する。そんな皮肉なことが起こる可能性も否定はできない。

法定定年年齢の延長は、高齢者の雇用を実際に促進するのか? 法定定年年齢の引き上げを前にして、この問いに答えることは、われわれにとってきわめて重要なことであるが、答は経済理論から一義には導き出せない。こ

の実証的な問いに対しては、年齢差別禁止法の施行により定年制度そのものがなくなった米国において、何が起こったかを知ることが大いに参考になる。この小論の目的は、米国における定年年齢の廃止が高齢者就業にどのような影響を与えたかという論点をめぐって、どのような実証的な知見が得られてきたのかを紹介することにある。

年齢差別禁止法が高齢者雇用に与えた影響—米国の事例—

米国におけるAge Discrimination in Employment Act(以下ADEA)は年齢に基づいた雇用の諸局面における差別を禁止する法として一九六七年に連邦法として成立し、一九六八年に施行された。この法律は採用、解雇、賃金、労働条件その他雇用のすべての年齢を理由とする使用者の差別行為を禁止しており、当初法律の保護の対象となる労働者は四〇歳から六五歳の労働者であった。その後一九七八年の修正で法の規定する最低定年年齢は七〇歳に引き上げられている。法の成立当初、執行機関は労働省(Department of Labor)であったが、一九七九年にEqual Employment Opportunity Commission(以下EEOC)に移管され、すでに人種や性別に基づく差別のケースを多数扱ってきたEEOCの持つノウハウや人的資源ゆえに、より強力に履行確保されるようになった。また一九八六年の修

正では保護対象年齢の上限が撤廃され、一部の例外を除き、定年退職制度は全面的に禁止されることとなった。この連邦法に加えて、それぞれの州が独自の年齢差別禁止法を持っていた。たとえば一番早く年齢差別禁止法を成立させたコロラド州は一九〇三年に一八歳から六〇歳の労働者を年齢を理由に解雇することを禁止する法律を成立させている。コロラド州を皮切りに一九六八年の連邦法成立以前に二四の州が独自の年齢差別禁止法を成立させている。

Neumark and Stock(一九九九)は年齢差別禁止法が高齢者の雇用にどのような影響を与えたかを調べている。米国の高齢者就業確率は傾向的に低下しているため、年齢差別禁止法がどれだけ、高齢者就業を促進したかを測定するのは難しいわけであるが、彼らは年齢差別禁止法が州ごとに違うタイミングで成立したという状況を生かして、年齢差別が成立した州と成立していないほかの州の高齢者就業確率のトレンドを比較することで、法律の影響を純粹に捕らえることに成功している。彼らが用いたデータは全米の一九四〇年、一九五〇年、一九六〇年、一九七〇年、一九八〇年の国勢調査で、性別や人種に基づく差別を救済するための法制度の影響を取り除くため、白人男性のみをサンプルに含めている。彼らの結論は、年齢差別禁止法は法が保護の対象としている年齢層の労働者の雇用確率を引

き上げており、ことに六〇歳以上の労働者の雇用確率を六から七%引き上げたというものである。同じくAdams (二〇〇三) は一九六四年から一九六七年の現況人口調査(米国の労働力調査)を用いてこの期間に高齢者差別禁止法が施行された州の白人男性高齢者の雇用が施行されなかった州に比べてどのように変化したかを調べている。このサンプル期間の四年間に五つの州が新たに年齢差別禁止法を施行し、一つの州が保護対象年齢を拡大したため、これら六つの州の法律の変化があった年と残りの四州ならびに六州の法律の変化の見られなかった年を比較することで法律の効果を測定している。彼の推定結果は、年齢差別禁止法は法律の保護対象年齢となつてゐる労働者の雇用確率を高めており、六〇歳以上の労働者に関しては雇用確率を三から四%ポイント高めたとしている。

以上、Neumark and Stock (一九九九) と Adams (二〇〇四) の二つの研究は年齢差別禁止法の存在が保護対象年齢の労働者の就業を促進したことを、州ごとの年齢差別禁止法の有無を使って調べているが、より強力に履行確保されたときされる連邦法の影響はどうだろうか。von Wachter (二〇〇二) は定年年齢が一九七八年に六五歳から七〇歳までに引き上げられたことを用いて法律の効果を評価している。彼は法律改正以前のデータを用いて、六五歳定年で退職しやすい労働者を学歴や産

業といった情報で説明し、六五歳定年で退職する確率が高かったグループとそうでないグループで、法律改正の前後で雇用確率の変動があったかを調べている。彼の研究は定年年齢の引き上げが一九八〇年代の六五歳―七〇歳の就業確率を一〇から二〇%上昇させたとしている。

ここまで紹介してきたのは定年制度の廃止あるいは定年年齢の引き上げが、制度変更の影響を直接受ける人々の就業確率にどのような影響を与えるかという研究であるが、同じく重要なのは直接の影響をうける年齢よりも下の年齢層ならびに上の年齢層が、玉突きによりどのような影響を受けるかという点である。一九七九年にEEOCに年齢差別禁止法の運用が移管されてから、年齢差別禁止法がより実質的に適用されるようになったと考えられているが、その際に州個別の年齢差別禁止法が存在する州のほうが州レベルの執行機関がより迅速に差別の申し出を処理したため、法の実効性がより高まったとされている。この情報を用いて、一九七九年前後で年齢差別禁止法を持つ州における五〇歳以上の高齢者の労働時間、賃金、退職行動が、年齢差別禁止法を持たない州と比較してどう変化したのかを調べたのが、Lahay (二〇〇四) である。一九六八年から一九九一年の現況人口調査を用いて分析を行ったところ、年齢差別禁止法のある州における五〇歳以上の白人男性は年

齢差別禁止法のない州の白人男性に比べて年一から一・五週間短く働き、四%ポイント退職しやすく、五から七%ポイント雇われにくくなったとしている。彼女の分析の要は分析対象を五〇歳以上の白人男性にしている点で、ここまで分析の対象となる年齢を拡大すると、かえって雇用が抑制されているという可能性が示唆される点で、Neumark and Stock (一九九九) 、Adams (二〇〇四) や von Wachter (二〇〇二) では捕らえられなかった側面を捉えている。彼女はこの結果を、年齢差別禁止法が、企業の高齢労働者への需要を却って減退させ、高齢者の就業機会を奪ってしまったためであると解釈している。Lahay (二〇〇四) とは逆に、前述のAdams (二〇〇四) は州の定年年齢が引き上げられた際に、その上限よりも上の年齢層の高齢者の就業確率がどのように変化したのかも調べている。推定結果は年齢差別禁止法が保護対象年齢以上の労働者の雇用確率をおよそ三から四%ポイント低くすることを示している。これは、年齢差別禁止法が保護対象年齢の労働者の雇用を促進する効果を持つ代わりに、保護対象年齢より上の労働者を労働市場から押し出してしまったことを示している。

まとめ

日本において予定されている定年年齢の延長が高齢者の就業にどのような影響を与える

かを考える資料として、米国の研究を紹介してきた。米国においても年齢差別禁止法が高齢者雇用にとどのような影響を与えたのかに関する研究は、まだそれほど多くとはいえない状態で、ここで紹介した四つの論文の結論にしても、確定的な結論に至っていないというわけではない。しかしながら今まで得られてきた知見をまとめると、どうやら定年年齢の延長は、その影響を直接受ける年齢層の労働者の就業確率を有意に高めたようである。その一方で、法定定年年齢より高い年齢で現在働いている高齢労働者が押し出されてしまった、あるいは、法定定年年齢より低い年齢層の就業確率が落ちたという政策の副作用を示唆する研究結果も紹介した。

日本でも二〇一三年四月まで段階的に法定定年年齢が六五歳まで延長される予定であるが、柔軟な再契約ができる再雇用制度の導入による対応が主なものになることが予想されることもあり、六一歳から六五歳までの高齢労働者の就業確率は有意に上昇していくことが予想される。法律の副作用についても、同じことが日本で起こったとしても不思議ではない。法定定年年齢が二〇〇六年度に六二歳、二〇〇七年度に六三歳、二〇一〇年度に六四歳、二〇一三年度に六五歳と徐々に引き上げられていく過程で、この法定定年年齢の少し上の年齢層の就業率がどのように変化するかに充分な注意を払う必要がある。また、五〇歳代の

中高年齢の労働者の採用が定年年齢の延長に伴って、抑制されていく可能性も否定できない。これらの副作用が予想される側面についても、しっかりと統計を観察し、必要とあれば迅速な対応を取る必要がある。定年年齢の延長が実際に高齢者の労働市場にどのような影響を与えるか、それをタイムリーに観察することを関連官庁、労働組合には期待したい。また、政策の科学的評価を行うに当たり、専門家として経済学者が果たせる役割は小さくないはずである。

参考文献

- 森田陽子(二〇〇五)「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論—」『日本労働研究雑誌』二・三月号(No.五三六)。
- Scott Adams (2004) “Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers.” *Labour Economics*, Vol. 11, No. 2, pp. 219-241.
- Joanna Lahey (2004) “State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act,” mimeo, Economics Department, M.I.T.
- Neumark, David, and Wendy Stock (1999) “Age Discrimination Laws and Labor Market Efficiency,” *Journal of Political Economy*, Vol. 107, No. 5, pp. 1081-125.
- Jonathan Gruber (1994) “The Incidence of

Mandated Maternity Benefits,” *American Economic Review*, Vol. 84, No. 3, pp. 622-641.

Till von Wachter (2002) “The End of Mandatory Retirement in The US: Effects on Retirement and Implicit Contracts” *Center For Labor Economics*, University Of California, Berkeley Working Paper No. 49.

略歴

川口 大司

(かわぐちだいじ)

一橋大学大学院経済学研究所助教。Ph.D. (Economics)。専攻は労働経済学・応用計量経済学。

一九七一年東京都生まれ。一九九四年早稲田大学政治経済学部卒業。一九九六年一橋大学大学院経済学研究科修士課程修了。二〇〇二年ミシガン州立大学大学院経済学研究科博士課程修了。大阪大学社会経済研究所講師、筑波大学社会学系講師を経て、二〇〇五年より現職。この間、オーストラリア国立大学社会科学研究所にて客員研究員をつとめる。近著に「女性従業員比率と企業の収益—企業活動基本調査を用いた分析—」『経済統計研究』第三二巻四号(二〇〇四年三月)、「年齢差別禁止法が米国労働市場に与えた影響—米国の実証研究のサーベイ—」『日本労働研究雑誌』第五二二号(二〇〇三年十二月号)などがある。