

第5章 高齢化と若年雇用：その連関の再検討

太田 聡一

[要約]

既存中高年雇用者の雇用維持のために、若年の雇用機会が失われていると指摘されている。本分析では、若年雇用の問題を考える際に、その「入職率」だけに注目するのではなく、実質的な若年雇用の増加を表す、若年の「純入職率(=入職率－離職率)」、あるいは「雇用成長率(=(今年の若年雇用者数－前年)/前年の若年雇用者数)」に注目した。純流入率の分析からは、企業は適正な年齢構成を目指して人員を調整している可能性があること、また、産業パネル・データ分析からは、年齢構成が中高齢に傾いているほど若年雇用成長率が高い傾向にあること、中高年比率が高い産業では中高年の雇用削減が実際に行われていることなどが示された。つまり、日本企業では過剰な労働者タイプについては削減し（あるいは増加を抑制し）、不足した労働者タイプについては補強する（あるいは減少を抑制する）戦略を採用していたことになり、最適な労働者構成が存在する場合の利潤最大化に適った行動原理を取っていることになる。

1. はじめに

経済学の教科書的な世界、すなわち完全競争的な世界では、長期にわたる失業は発生しない。なぜならば、失業の存在は労働市場における超過供給を意味しており、それはすでに雇用されている人の賃金を押し下げる圧力になる。賃金さえスムーズに下落すれば、企業の労働需要は高まって、失業者は最終的に就職先を見つけることができる。ところが現実の経済では、教科書的な世界のように情報は完全ではないし、賃金も硬直的な場合が多い。そのときには、「仕事の割り当て現象」が発生しやすくなる。すなわち、仕事を求める人々の中で、仕事を得ることができる労働者と仕事を得ることができない労働者が発生する。

もちろん、一口に「仕事」といっても様々であり、割り当て現象の生じやすいものと生じにくいものがある。比較的単純な業務で、世間相場で賃金水準が定まっているような仕事では、「割り当て」は発生しにくい。そのような仕事で労働の超過供給が生じれ

ば、相場賃金が切り下がって調整が行われる。その一方で、企業内でスキルを高めていくことが要請される仕事（そしてしばしば高い賃金が用意される仕事）においては、賃金水準が世間相場とリンクする程度は小さくなる。そして、人々の間では低い賃金を受け入れる用意のある人から採用されるという「賃金競争」よりも、より優秀な人材あるいはその候補者が仕事を得るという「仕事競争」が重要になってくる。こうした見方は、Thurow（1975）のいわゆる「仕事競争モデル」に端的に表現されているが、多くの人の直感にも合うものであろう。

もしも現実の労働市場において、「割り当て」が広範に行われているときには、労働者間で仕事の取り合いが生じてしまう。すなわち、「仕事の空き」に誰かが採用されれば、他の候補者はその分だけ就業機会を失ってしまう。学歴間の競争を例にとれば、大企業のホワイトカラー職の多くは高学歴の労働者によって占められてしまうが、そのために学歴の低い労働者はそうした仕事から弾き飛ばされてしまう。その意味で、大企業のホワイトカラーの仕事においては、低学歴労働者の雇用機会が高学歴の労働者によって置き換えられている。

こうした推論を世代間に拡張すれば、中高年が「良い仕事」を占拠しているようなときには、新卒の若者がそうした仕事を見つけることが困難になってしまうという可能性が生じうる。とくに、日本企業では従業員の雇用維持を重要視しているために、不況になっても、できるだけ解雇を避けようとする傾向が強い。そのために人員調整は採用の絞り込みという形で集中的に行われることになり、その影響を強く受けるのが、新卒者を中心とする若年層である。

玄田（2004）は、中高年による若年の雇用機会の置き換えを「置換効果仮説」と呼び、詳細な実証分析を行った。事業所レベルのデータを用いて、高い年齢構成の事業所ほど若年の雇用機会が失われることを明らかにしたこの研究は、現在でも大きなインパクトをもっている。

本稿では、玄田（2004）とは異なった角度から、「置換効果仮説」の再検討を行ってみたい。いくつかの異なった公刊データを用いて、若年の雇用機会と中高年比率との関連を分析する。

2. 分析の視点

新規採用の抑制は、不況期において日本企業が実施する雇用調整の常套手段であり、整理解雇に優先して実施されていることはよく知られている。新規採用を抑制すれば、定年退職やその他の離職で人数の自然減が見込めるので、雇用水準を低下させることが可能となる。新規採用の主軸は新卒者などの若年者であるから、不況下では若年採用の落ち込みが著しくなる。

このような企業行動は、統計的にも確認されている。例えば太田（2009）は、「雇用動向調査」から得た採用者数の産業別・時点別データを用いて、年齢計の採用の増減が、年齢層別の採用の増減にどのように結びついているかを調べた。その結果、1%の採用総数の減少は、15-19歳の採用を1.5%、20-24歳の採用を1.1%下落させるのに対して、40-44歳の採用は0.8%程度の低下にとどまることが明らかになった。

雇用成長（入職者数－離職者数）について類似の推計を行ったところ、年齢計の雇用が1人減少するときには、15-19歳の雇用が0.16人、20-24歳の雇用が0.18人減少していたのに対して、40-44歳の雇用は0.06人程度の減少に過ぎなかった。

こうした状況を生み出す理由はいくつか考えられるが、日本企業では既存の従業員の雇用を守るために、若年採用が抑制される傾向があると考えられる。しかし、前節で述べた「置換効果仮説」は、このような話にとどまらない。さらに進んで、従業員の年齢構成の高齢化が、若年採用を抑制するというストーリーになっている。もしもこのような「置換効果仮説」が成立しているならば、労働力人口の高齢化が進む日本においては、若年層の雇用機会の減少が今後も危惧される。実際、玄田（2004）によれば、45歳以上の労働者比率が高い事業所においては、新卒・中途ともに採用がより強く抑制される傾向が検出されている。ただし、労働力人口の高齢化が実際にどれほど若者雇用を減少させたかという点については、まだ論じなければならないポイントが残されている。

第1に、分析する指標の問題がある。これまでの分析では、各事業所の新卒者予定採用率や若年層の実際の採用率などが注目されてきた。これらはたしかに重要な指標であるが、あくまで指標のひとつであることに注意する必要がある。というのも、ある会社で1年間に若者の雇用が実際に増えるためには、その一年間における採用が離職を上回る必要がある。いくら若者を採用しても、採用した以上に離職者がいると、若者の実際の雇用は失われていく。したがって、若年採用率よりも雇用成長率の方が、より重要な指標であるという議論も成り立つだろう。

若年の雇用成長率と年齢構成の関係を見ることで、企業における最適年齢構成の問題にも焦点を当てることも可能となる。かりに企業が自社にとって最適な年齢構成を達成することをひとつの目標としているならば、中高年が過剰な企業では若年を採用し（あるいは中高年を削減する）、若年が多い企業では中高年を外部から補充するという行動がありえるだろう。その場合、年齢構成が雇用成長に及ぼす影響は、「置換効果仮説」と全く逆になる。

第2に、企業あるいは事業所レベルでの若年採用の指標と年齢構成との関連性についてさらに吟味すべき点がある。企業の平均年齢が上昇すると、企業内での若年層が相対的に減少する。その結果、若年者の離職者は全体に減ることになる。もしも企業が採用の際に「離職者の補充」という行動原理を有しているならば、少なくなった若年者の離職に応じて若年者の採用も少なくなるかもしれない。そうであれば、平均年齢が及ぼす影響の一部は、離職者の年齢構成を反映したものである可能性が生じる。

第3に、高齢化した企業で実際に若年採用が手控えられているとしても、そのロジックが実証的に明瞭に明らかにされているわけではない。若年労働と代替的な固定的な生産要素があつて、そうした生産要素が増大すれば、若年雇用にマイナスの影響をもたらすだろう。しかし、それは45歳以上の中高年に限ったわけではなく、30代あたりの壮年層も若年との代替が問題となりうる。しかし、これまでとくに中高年に分析の焦点が当たってきたのは、日本における解雇の困難さと年功的な賃金制度が相まって、中高年の高い賃金コストが若年の採用意欲に影響を与えると考えられたからである。本当に中高年の賃金コストが規定要因として重要ならば、もっとも賃金水準が高くなる年齢層が企業内で占めるシェアや、企業の支給する賃金総額のうちで中高年に振り向けられている部分の割合などが、若年採用に影響を及ぼすはずである。この点は実証的に明らかにされねばならないだろう。

以下では、これらのポイントを考慮しつつ、中高年と若年の代替関係をデータで再吟味する。本来ならば、企業ごとに従業員の年齢構成や賃金水準を長期間収集したデータを入手することが望ましいが、そうしたデータを得ることは難しい。よって、ここでは産業レベルの公刊データを用いた分析を行うことにする。

3. 実証分析

(1) 「雇用動向調査」を用いた分析

最初に「雇用動向調査」(厚生労働省)を用いた分析を行う。この調査は、入職者と離職者の情報が豊富であり、こうした問題の検討に適したデータと言える。本稿が利用するのは、産業中分類別の年齢階級別入職者数、離職者数および雇用人数である。データの期間は、1994年から2003年までである。2004年以降のデータは、日本標準産業分類の改訂が適用されたことにより、データの連続性が確保できなくなったために用いていない。また、継続的にデータとして用いることのできる産業に限定しているために、通常の産業中分類よりも産業数は少なくなった。その結果、31産業×10年間のサンプルで分析することにした。

最初に考察すべき問題は、産業の年齢構成が当該産業の若年層の入職率に及ぼす影響である。ここで「若年入職率」は「(15-29歳の入職者数)÷(労働者総数)」として定義されている。産業全体の労働者数に比して、どれだけ若年採用が活発であるかを示す指標であり、これが被説明変数となる。主要な説明変数は産業の年齢構成であるが、これについては①労働者総数に占める30歳以上の比率、②労働者総数に占める45歳以上の比率、③労働者総数に占める55歳以上の比率、④平均年齢^{*1}、の4種類を考察する。それに加えて、産業ダミーおよび年ダミーを導入する。推定方法は産業別労働者数

でウェイト付けた最小自乗法である。

推定結果が図表 1 に示されている。推定式 (1) ～ (4) は、説明変数に被説明変数と同時点の年齢構成の指標を導入した結果である。すなわち、被説明変数の「若年入職率」は 1 月から 12 月までの入職者数を合計して、それを 6 月末日の労働者数で除したものであるが、ここで説明変数に用いたのは、その同じ 6 月末日時点の年齢構成である。30 歳以上比率は 1%水準で有意にマイナスとなっており、45 歳以上比率や平均年齢も有意にマイナスである。すなわち、年齢構成の高い産業では若年入職率が低く、「置換効果仮説」に合致した結果となった。ただし、55 歳以上比率はマイナスであるものの有意ではない。

興味深い事実は、45 歳以上比率よりも 30 歳以上比率の方が統計的な有意性が高いことである。ひとつの解釈としては、若年の入職フローの大きさが年齢構成を変化させるという、逆因果が発生したということである。その場合、30 歳以上比率の方が 45 歳以上比率よりも若年入職フローによる影響を受けやすいと考えられる。そこで、この問題に対処するために、前年 6 月の年齢構成を用いる推計を行うことにした。結果は図表 1 の推定式 (5) ～ (8) にある。総じて係数の値の絶対値は推定式 (1) ～ (4) に比べて小さくなっている。そして有意なものは、30 歳以上比率と平均年齢のみになる。この場合にも、45 歳以上比率が 30 歳以上比率よりも有意性が低くなっている。したがって、この分析からは、中高年の雇用維持のために若年が犠牲になっているという明確な証拠は得られなかった。

では、30 歳以上比率や平均年齢の効果として何か他に考えうるだろうか？若年が多い産業においては、その分離職も多くなる。若年の離職に対して若年の採用で補充することが多いならば、若年比率の高い産業で若年採用率が高くなってもおかしくはない。この仮説を検討するために、前年年齢構成に加えて、「前年の 15－29 歳の離職比率 (15－29 歳の離職率が労働者総数に占める比率)」を説明変数に加えてみた結果が、推定式 (9) ～ (12) である。いずれの場合にも、若年離職比率はプラスとなっており、30 歳以上比率を年齢構成の説明変数としたときを除いては、5%水準以内で統計的に有意である。そして、この変数を導入したことによって、30 歳以上比率の係数は 3 分の 2 ほどに低下し、平均年齢の係数は有意ではなくなった。よって、年齢構成の高い産業において若年採用率が低いことの背景には、年齢構成の高い産業では若年離職者が少ないために、その補充のための若年採用が少ないという理由もあると考えられる。

図表5-1 若年入職率の推定結果(「雇用動向調査」に基づく)

	(1)	(2)	(3)	(4)
30歳以上比率(同時点)	-0.304 *** (0.056)			
45歳以上比率(同時点)		-0.165 *** (0.058)		
55歳以上比率(同時点)			-0.071 (0.102)	
平均年齢(同時点)				-0.010 *** (0.002)
決定係数	0.922	0.888	0.882	0.909
F	75.82	58.76	62.07	57.19
サンプルサイズ	310	310	310	310
	(5)	(6)	(7)	(8)
30歳以上比率(前年)	-0.189 *** (0.055)			
45歳以上比率(前年)		-0.075 (0.076)		
55歳以上比率(前年)			-0.046 (0.087)	
平均年齢(前年)				-0.005 ** (0.002)
決定係数	0.895	0.883	0.882	0.887
F	69.52	63.44	62.99	69.01
サンプルサイズ	310	310	310	310
	(9)	(10)	(11)	(12)
30歳以上比率(前年)	-0.127 * (0.065)			
45歳以上比率(前年)		-0.009 (0.074)		
55歳以上比率(前年)			0.019 (0.077)	
平均年齢(前年)				-0.001 (0.002)
若年離職比率(前年)	0.226 (0.144)	0.370 *** (0.134)	0.379 *** (0.129)	0.337 ** (0.143)
決定係数	0.898	0.894	0.894	0.895
F	69.98	64.99	63.94	67.24
サンプルサイズ	310	310	310	310

(注)説明変数にはこれ以外に産業ダミーおよび年ダミーが加えられている。推定方法はウェイト付き最小自乗法で、ウェイトは産業別労働者数。不均一分散に頑健な標準誤差を用いた。()内は標準誤差。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

この節の最後に、若年の雇用成長を表すものとして、「若年採用率から若年離職率を差し引いたもの」を「若年雇用成長率」と定義して、それを被説明変数とした分析を行う。前節でも述べたように、若年の雇用機会は定着を伴ってこそ安定したものとなるので、このような純流入率も重要な指標となりうる。なお、年齢構成は前年のものを用いることにする。推定結果は図表2にある。興味深いことに、年齢構成の係数はすべてプラスであり、30歳以上比率では10%水準ではあるものの、統計的に有意となっている。30歳以上比率が高いことは若年が少ないことを意味するので、解釈としては、「若年が

少ない産業では若年を積極的に受け入れている」ということになる。太田（2009）では、同じく産業別のデータを用いた実証分析から、離職者の年齢構成と入職者の年齢構成には正の相関が検出されることを指摘している。ここで得られた結論は、企業は最適な年齢構成を目指して人員を調整している、という仮説と整合的である。

図表5-2 若年純流入率の推定結果（「雇用動向調査」に基づく）

	(1)	(2)	(3)	(4)
30歳以上比率(前年)	0.211 * (0.123)			
45歳以上比率(前年)		0.130 (0.144)		
55歳以上比率(前年)			0.125 (0.176)	
平均年齢(前年)				0.007 (0.005)
決定係数	0.361	0.348	0.346	0.355
F	4.3	4.5	4.53	4.28
サンプルサイズ	310	310	310	310

(注)説明変数にはこれ以外に産業ダミーおよび年ダミーが加えられている。推定方法はウェイト付き最小自乗法で、ウェイトは産業別労働者数。不均一分散に頑健な標準誤差を用いた。()内は標準誤差。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

（２）「賃金構造基本統計調査」を用いた分析

ひとつのデータから得られた結論だけでは、必ずしもその結果の頑健性は保証されないだろう。また、「雇用動向調査」はパートやアルバイトを含んでいるので、そうした労働者を除いた一般労働者のケースも知りたいところである。さらに、若年の雇用機会と賃金構造との間に関連性が認められるかどうかも重要な論点であり、できれば年齢別の賃金が得られる統計が望ましい。そうした要請に最も応えるのが、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」である。本節では、このデータを活用した分析を行う。

ここでも、産業中分類のデータを時系列でプールしたものをデータセットとする。期間は1991年から2003年までで、一般労働者（民公計）のデータである。用いた産業数は57であり、それが13年間なのでサンプルサイズは741となる。まず、被説明変数として「雇用成長率」を使う。具体的な定義は、「(今年の若年雇用者数－前年の若年雇用者数)÷前年の若年雇用者数」である。まず、前節と同様に年齢構成、産業ダミー、年ダミーを説明変数として用いた推計結果を検討する。

結果は図表3の推定式(1)～(4)にある。30歳以上比率、45歳以上比率、平均年齢は1%水準、55歳以上比率は10%の有意水準でプラスの符号となっている。ここでも、年齢構成が高いほど若年雇用成長率が高いという結果が出た。前節の「雇用動向調査」における純流入率と整合的な結果である。

ここではさらに賃金構造の影響について検討を行う。年功的な賃金カーブをもつ企業では、中高年の雇用を維持するためにはかなりの人件費が必要となる。したがって、他の条件が同じであれば、賃金カーブが年功的な企業（産業）ほど若者の雇用機会が小さくなる可能性が生じる。そこで、「45－50歳の賃金と20－24歳の賃金の比率」を「賃金傾斜」の指標として、説明変数に導入することにしたい。ここで賃金としては、「決まって支給する現金給与額」に「年間賞与その他特別支給額」の12分の1を加えたものを利用する。さらに、「賃金総額に占める45歳以上に対する支給額の割合」も計算し、「中高年への支給額比率」という変数として導入する。推計結果は、図表3の推計式(6)～(10)に示されている。

図表5-3 若年雇用成長率の推定結果(「賃金構造基本統計調査」に基づく)

	(1)	(2)	(3)	(4)		
30歳以上比率(前年)	0.785 *** (0.175)					
45歳以上比率(前年)		1.119 *** (0.264)				
55歳以上比率(前年)			0.728 * (0.389)			
平均年齢(前年)				0.036 *** (0.008)		
決定係数	0.317	0.318	0.292	0.324		
F	3.69	3.6	3.35	3.65		
サンプルサイズ	741	741	741	741		
	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
30歳以上比率(前年)	0.787 *** (0.173)					
45歳以上比率(前年)		1.117 *** (0.260)				1.192 *** (0.343)
55歳以上比率(前年)			0.724 * (0.389)			
平均年齢(前年)				0.036 *** (0.008)		
賃金傾斜(45-50歳賃金 の対20-24歳比)(前年)	-0.001 (0.009)	0.001 (0.009)	0.004 (0.009)	-0.002 (0.009)		
賃金総額に占める45歳 以上のシェア(前年)					0.570 *** (0.215)	-0.073 (0.257)
決定係数	0.317	0.318	0.293	0.324	0.300	0.318
F	3.76	3.76	3.62	3.74	3.61	3.69
サンプルサイズ	741	741	741	741	741	741

(注)説明変数にはこれ以外に産業ダミーおよび年ダミーが加えられている。推定方法はウェイト付き最小自乗法で、ウェイトは産業別労働者数。不均一分散に頑健な標準誤差を用いた。()内は標準誤差。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

「賃金の年功度(=賃金傾斜)」については、どの年齢構成の指標の場合でも全く有意ではない。また、「中高年への支給額比率」は単独で導入すればプラスとなり、45 歳以上比率の変数とともに導入した場合にはマイナスであるものの有意ではなくなる。よって、年功的な賃金スケジュールが若年の雇用機会にマイナスの影響を及ぼしているという証拠は検出されなかった。

(3) 「JIP データベース」を用いた分析

ここでは経済産業研究所提供の「JIP データベース 2009」に基づいて、雇用成長率と年齢構成との関連を調べる。このデータベースは、1970 年から 2006 年にかけての部門別全要素生産性 (TFP) を推計するために必要な、資本サービス投入指数と資本コスト質を考慮した労働投入指数と労働コスト、名目および実質の生産・中間投入、TFP の上昇率を計算した成長会計の結果、などの年次データから構成されている。

このデータベースを利用するメリットは、第 1 に、産業区分が比較的細かく、データ数の拡大が見込めることがある。公的部門や、民公混在の部門をすべて取り除いても 89 産業のデータを得ることができる。就業者数のデータは、総務省統計局の「国勢調査」をベースにしているが、「国勢調査」が実施されていない年については、総務省統計局「労働力調査」などの情報を用いて推計されたものとなっている。第 2 に、部門別の資本ストックや職業別就業者数、男女別就業者数、パートタイム労働者数などの情報を利用して、多くの要因をコントロールすることで、より正確な年齢構成の効果を測定することが可能となる。

被説明変数は前節と同様に「若年雇用成長率」である。説明変数も年齢構成はこれまでと同様に導入する。その他には、前年職種別労働者構成比 (5 職種)、前年女性比率、前年パートタイム労働者比率 (いずれも 5 年毎なので中間年は線形補完)、資本ストック成長率、部門ダミー、時点ダミーを導入する。推定方法はこれまでと変わらない。データは 1991 年から 2006 年までの 16 年間でサンプルサイズは 1424 である。

推定結果が図表 4 にある。推定式 (1) ~ (4) は部門ダミーと時点ダミー以外は年齢構成変数のみを導入した結果である。30 歳以上比率と平均年齢が 1%水準で有意にプラスであるほかは、45 歳以上比率と 55 歳以上比率は有意ではないがプラスである。これに、「前年職種別労働者構成比 (5 職種)」、「前年女性比率」、「前年パートタイム労働者比率」を加えた結果が、推定式 (5) ~ (8) である。これらの変数の導入によって 30 歳以上比率と平均年齢の係数が大きくなっていることがわかる。また、パートタイム労働者比率の係数が一貫して有意にプラスとなっており、パートタイム労働者が多い部門で若年雇用が伸びたことが判明する。さらに資本ストック成長率を加えた推定式 (9) ~ (12) からは、資本ストックの伸びと若年雇用成長率がプラスの強い相関を示すことがわかる。

図表5-4 若年雇用成長率の推定結果(「JIPデータベース」に基づく)

	(1)	(2)	(3)	(4)	
30歳以上比率(前年)	0.259 (0.071)	***			
45歳以上比率(前年)		0.020 (0.092)			
55歳以上比率(前年)			0.006 (0.096)		
平均年齢(前年)				0.008 (0.003)	***
決定係数	0.628	0.618	0.618	0.623	
F	14.16	14.09	14.35	14.36	
サンプルサイズ	1424	1424	1424	1424	
	(5)	(6)	(7)	(8)	
30歳以上比率(前年)	0.561 (0.084)	***			
45歳以上比率(前年)		0.099 (0.100)			
55歳以上比率(前年)			0.026 (0.097)		
平均年齢(前年)				0.016 (0.003)	***
職種構成比(専門・技術、前年)	0.101 (0.174)	0.034 (0.190)	0.022 (0.189)	0.079 (0.185)	
職種構成比(管理、前年)	1.311 (0.313)	*** 0.505 (0.314)	0.407 (0.289)	1.010 (0.317)	***
職種構成比(事務、前年)	0.155 (0.206)	-0.199 (0.236)	-0.198 (0.239)	-0.061 (0.216)	
職種構成比(販売、前年)	-0.162 (0.167)	-0.122 (0.172)	-0.124 (0.174)	-0.154 (0.172)	
職種構成比(サービス、前年)	0.411 (0.161)	** 0.094 (0.174)	0.084 (0.180)	0.194 (0.160)	
女性比率(前年)	0.003 (0.001)	** 0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	
パート比率(前年)	0.002 (0.001)	*** 0.002 (0.001)	** 0.002 (0.001)	** 0.002 (0.001)	***
決定係数	0.656	0.628	0.628	0.642	
F	16.3	14.4	14.53	15.48	
サンプルサイズ	1424	1424	1424	1424	

ここでもやはり、若年が少ない産業では若年雇用を増やしていることが確認された。

図表5-4(続き)

	(9)		(10)		(11)		(12)
30歳以上比率(前年)	0.540 *** (0.091)						
45歳以上比率(前年)			0.137 (0.089)				
55歳以上比率(前年)					0.094 (0.094)		
平均年齢(前年)						0.017 *** (0.003)	
資本成長率	0.320 *** (0.059)		0.339 *** (0.070)		0.341 *** (0.072)		0.346 *** (0.065)
職種構成比(専門・技術、前年)	-0.021 (0.167)		-0.087 (0.183)		-0.102 (0.182)		-0.046 (0.177)
職種構成比(管理、前年)	1.009 *** (0.350)		0.256 (0.336)		0.120 (0.316)		0.747 ** (0.345)
職種構成比(事務、前年)	0.169 (0.201)		-0.172 (0.241)		-0.172 (0.247)		-0.027 (0.217)
職種構成比(販売、前年)	-0.106 (0.157)		-0.064 (0.162)		-0.071 (0.165)		-0.097 (0.162)
職種構成比(サービス、前年)	0.337 ** (0.157)		0.030 (0.168)		0.002 (0.173)		0.132 (0.154)
女性比率(前年)	0.002 * (0.001)		0.000 (0.001)		0.000 (0.001)		0.001 (0.001)
パート比率(前年)	0.002 *** (0.001)		0.002 ** (0.001)		0.002 ** (0.001)		0.002 *** (0.001)
決定係数	0.677		0.651		0.651		0.666
F	17.45		14.97		15.04		16.69
サンプルサイズ	1424		1424		1424		1424

(注)説明変数にはこれ以外に部門ダミーおよび年ダミーが加えられている。推定方法はウェイト付き最小自乗法で、ウェイトは産業別労働者数。不均一分散に頑健な標準誤差を用いた。()内は標準誤差。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

(4) 中高年の雇用成長率

では逆に、産業あるいは部門の高齢化は、中高年の雇用にどのような影響を及ぼしたのであろうか？今度は、被説明変数に「45歳以上の労働者の雇用成長率」をとって、同じように分析してみることにする。若年が少ない産業で若年をより増やしていたならば、中高年の多い産業ほど中高年の雇用削減を行っていてもおかしくない。そこで、「賃金構造基本統計調査」および「JIP データベース」において、説明変数を年齢構成と産業・部門ダミーおよび年ダミーに限定した回帰分析を行うことにした。期間や推定方法は前と変わらない。

図表5が推定結果を示している。推定式(1)～(3)は、「賃金構造基本統計調査」を用いた推計結果である。年齢構成の効果は、30歳以上比率が有意でないマイナス、45歳以上比率が1%有意でマイナス、55歳以上比率が5%有意でマイナス、平均年齢

も 5%有意でマイナスであった。また、推定式 (4) ～ (6) は、「JIP データベース」を用いた推計結果であるが、30 歳以上比率が 10%有意でプラスであるものの、45 歳以上比率が 1%有意でマイナス、55 歳以上比率も 1%有意でマイナス、平均年齢は有意でないもののマイナスであった。これらの結果から、中高年比率が高い産業では、中高年の雇用削減が実際に行われていることが判明した。

図表5-5 中高年(45歳以上)雇用成長率の推定結果

「賃金構造基本統計調査」	(1)	(2)	(3)	(4)
30歳以上比率(前年)	-0.167 (0.149)			
45歳以上比率(前年)		-0.624 *** (0.203)		
55歳以上比率(前年)			-0.579 ** (0.276)	
平均年齢(前年)				-0.013 ** (0.007)
決定係数	0.227	0.240	0.233	0.232
F	3.02	3.07	3.19	2.94
サンプルサイズ	741	741	741	741
「JIPデータベース」	(5)	(6)	(7)	(8)
30歳以上比率(前年)	0.085 * (0.050)			
45歳以上比率(前年)		-0.186 *** (0.070)		
55歳以上比率(前年)			-0.223 *** (0.073)	
平均年齢(前年)				-0.001 (0.002)
決定係数	0.613	0.615	0.617	0.611
F	14.06	14.3	14.91	13.86
サンプルサイズ	1424	1424	1424	1424

(注)説明変数にはこれ以外に産業(部門)ダミーと年ダミーが加えられている。推定方法はウェイト付き最小自乗法で、ウェイトは産業別労働者数。不均一分散に頑健な標準誤差を用いた。()内は標準誤差。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意なことを示す。

4. まとめに代えて

前節では、若年者の雇用成長率を推計することで高齢化が若年採用に及ぼす影響を分析した。その結果は、1990 年代以降、若年が少ない産業では若年の雇用成長率が高く、中高年が多い産業では中高年の雇用成長率が低いというものであった。すなわち日本企業では、過剰な労働者タイプについては削減し(あるいは増加を抑制し)、不足した労働者タイプを補強する(減少を抑制する)という戦略を採用していたことになり、最適な労働者構成が存在する場合の利潤最大化行動原理にかなったものと言える。

こうした結果は、「置換効果仮説」と整合していないように見えるが、一概にそれを否定するものでもない。そもそも「置換効果」は2つの効果を構成要素にしていると思われる。第1は、すでに正社員としての雇用契約を済ませたインサイダーが増えれば、若年の新規採用の枠が少なくなるという効果であり、第2は、そうした新規採用の阻害効果は年齢構成が高い企業の方が大きくなるというものである。2つ目に効果があつてこそ、中高年比率の上昇が若年の新規採用を抑制するという結論が得られる。前者については、実際に中高年の雇用維持をはかったために若年の採用に余裕がなくなった事業所は存在しているだろう。ただし、それが企業内の年齢構成が高くなるほど強くなるという後者の仮説については、本稿ではそうした結果は得られなかった。

また、本稿と玄田（2004）による分析とでは、用いている指標とデータが異なっており、こうしたことも結論に違いを生み出していると思われる。繰り返すと、玄田（2004）では主に若年の採用率が分析対象となっており、本稿では若年雇用成長率をメインの対象としている。また、玄田（2004）が事業所レベルのクロスセクションデータを用いたのに対して、本稿は産業レベルでクロスセクション・タイムシリーズのプールデータを用いている。こうした違いが結果に大きな影響を及ぼしたとしても不思議ではない。その意味で、本稿の結果は「置換効果仮説」を必ずしもサポートするものではなかったが、その解釈には十分な注意が必要である。

かりに本稿の結果を受け入れたとすれば、それは日本の若年雇用問題にどのような意味をもつであろうか。日本企業は、年齢構成を適正なものに保とうとする傾向があり、それは若年雇用にプラスに作用してきたはずである。にもかかわらず、1990年代以降、若年の雇用環境が大幅に悪化した。よって、このことは、他の側面で若年にとって不利な環境（例えば、企業成長率の低下や経営環境における不確実性の増大など）が生じたことを意味する。

また本稿の分析結果を文字どおりに受け取れば、将来的に高齢化によって若年雇用が悪化するリスクは小さいと判断されるかもしれない。たしかに労働者の平均年齢の上昇が若年の雇用機会に大きな影響を及ぼすリスクは小さい可能性がある。しかし、高齢者や既婚女性が労働市場により積極的に参入してインサイダーの地位を得ることで、若年採用の採用を抑制することは十分ありうる。これは年齢構成の効果とは異なる効果である。また、今後は企業内における高齢者の活用が進み、若年労働者との代替関係が強まってくる可能性がある。したがって、若年者と他の労働者との代替については、今後も注意して観察する必要がある。

【注】

*1 平均年齢を求める際には各年齢階級にその中間値を当てはめた。例えば20-24歳であれば22という中間値を用いて計算する。ただし、65歳以上については67を用いた。これ以降の節でも同様に計算している。

【参考文献】

太田聰一（2009）、「労働需要の年齢構造」、大橋勇雄編『労働需要の経済学』、第2章、74－106、ミネルヴァ書房。

玄田有史（2004）、『ジョブ・クリエーション』、日本経済新聞社。

Thurow, Lester C. （1975）, *Generating Inequality-Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books. （邦訳：小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』、同文館、1984年）。