RIETI-IZA　政策シンポジウム

高齢者就業促進に向けた労働市場制度改革

高齢化が急速に進むなか、高齢者の就業促進が焦眉の急だ。だが、高齢者雇用が若年層などの雇用を奪うのではという懸念もある。高齢者の就業促進をいかに実現するか。経済産業研究所（RIETI ）と労働経済学に関する世界的研究機関である労働問題研究所（IZA ）は５月下旬、共同でシンポジウムを開催し議論を行った。

開会挨拶　高齢者の就業促進の影響について

RIETI所長
甲南大学
特別客員教授
藤田　昌久 氏

経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）の推計によれば、高齢者従属比率は、日本を含む先進国において２０５０年には60％を超えると予想されている。00年には25％前後だったことを考えると、非常に急激な変化であり、数々の難題を我々に突きつけている。

こうした課題を高齢者の就業促進で解決しようとする一方、高齢者の就業促進が若年層の雇用を奪うのではないかと心配する声もある。高齢者の雇用促進政策が他の年齢層の就業機会に与えた影響などについて考えたい。

基調講演　米国における年齢差別禁止法と年齢差別

カリフォルニア大学
アーバイン校経済
学部教授
IZAリサーチフェロー
デイビッド・ニューマーク 氏

人種・女性差別に比べて年齢差別の有無を知ることは難しい。年齢とともに労働者の経験が蓄積され生産性も変化するためだ。50代後半から60代に１度失業すると失業期間は長くなる傾向がある。

米国では高齢者差別をやめさせる強制力を持つ法律（ＡＤＥＡ）がある。差別を禁止する法律が厳しければ高齢者の失業率が低く、失業の期間も短くなる。

法律を厳しくする一方、景気後退期においても採用を増やすための実効性の担保が必要だ。採用において差別があった場合の法執行のメカニズムも重要になる。これについてはまだどこの国も問題を解決することはできていないが、非常に重要な課題だろう。

パネルディスカッション　高齢者雇用促進：エビデンスに基づく政策立案

イントロダクション　『限定正社員』から日本人の働き方を変える

RIETIプログラム
ディレクター・ファ
カルティフェロー
慶応義塾大学大学
院商学研究科教授
鶴 光太郎 氏

高齢者雇用促進には限定正社員の普及が不可欠だ。日本の正社員の多くは無期雇用、フルタイム、直接雇用で、転勤や職種変更などを強いられる無限定な正社員だ。

一方、限定正社員は勤務地や職務、労働時間が限定され無限定正社員より低賃金だ。現在の雇用制度には非正規雇用の増加、長時間労働などの問題点がある。

賃金体系は欧米では40代で上昇が止まるが、日本の大企業では40代以降も上昇し続け、定年後の再雇用で大幅ダウンする。今後は欧米式の賃金体系やキャリアの途中で限定正社員に代わるといった変化が必要だ。

賃金と生産性の乖離、
雇用などに多くの課題

パネルディスカッション

パネルディスカッションには鶴氏に加え、ニューマーク氏、ヒメノ氏、近藤氏が登壇した。

モデレータを務める川口氏は、「高齢者の雇用は年金財政の持続可能性との絡みで議論される。多くの企業は中高年に生産性以上の賃金を払っているのといったん定年退職させ再雇用している。再雇用された労働者はそのスキルに見合った職に就いているとは限らず、その非効率を避けるためには賃金カーブのフラット化が不可欠だ。中高年の賃金と生産性の乖離（かいり）に注目すべきだ」と指摘した。

これを受けて、「日本では雇用における年齢差別があり、定年後は賃金が低くても同じ会社で働かざるを得ない。高齢化対策としては、体力のある女性の就業を積極的に進めることも重要だ。米国のように移民を受け入れる方法もある」「日本の文化に根差した定年退職制度と年金給付の両立をどう実現するか。生産性の低い高年齢労働者の就業促進のため賃金を補助する政策の検討も必要だろう」などの意見が出た。さらに、「地域貢献を望む高齢者もいる。若い労働者と役割が違うことを考慮した上で高齢者の雇用機会を拡大することが重要だ」との発言もあった。

モデレータ
RIETIファカルティ
フェロー
一橋大学大学院経済
学研究科教授
IZAリサーチフェロー
川口 大司 氏

開会挨拶　研究、証拠に基づく科学的政策助言

IZA戦略研究管理
部門 ディレクター
アレッシオ J.G.
ブラウン 氏

ドイツに拠点を置くＩＺＡは独立した研究組織として世界の労働市場についての研究、証拠に基づいた科学的政策助言活動を行っている。政策はその効果を確かめながら改善していくものだ。長期間にわたってその効果を調査し、その過程を通じて調整していく必要がある。

政策決定については、しっかりとした科学的な根拠に基づいて行われるべきだ。決してイデオロギーに基づいてはならない。我々は、研究者が有効な選択肢を提供することによって、政策決定者が自ら決定を行うよう手助けをしている。

基調講演　解雇規制は高齢者雇用と若者雇用にどのような影響を与えるか

スペイン中央銀行
調査部門責任者
IZAリサーチフェロー
フアン F.
ヒメノ 氏

欧州では高齢化が進む一方、若年層の失業率が高くなっている。雇用保護法制では年功序列制度が守られている。だが、高齢になると生産性が下がるのは避けられない。

高齢者は解雇対象になりやすいというデータもある。高齢労働者の供給を制限すれば、若年労働者に対する雇用機会が生まれるという意見もあるが、理論的・実証的に根拠がない。

高齢者を解雇すれば若年雇用が増えるという観点で議論することには反対だ。経済成長のためにも、福祉国家を維持するためにも、高齢労働者の就業率を今まで以上に上げていくことが必要ではないか。

基調講演　日本の雇用状況と高齢者雇用に関する法改正について

国際
横浜国立大学国際
社会科学研究院准
教授
近藤 絢子 氏

01年の年金制度改革後、06年に高年齢者雇用安定法が改正された。これにより、雇い主は年金支給開始年齢までの雇用継続を義務付けられた。ただし定年後は、非正規、低給与での再雇用が認められている。この制度変更には新卒から60歳まで長期間、正規雇用で働いていた男性、とくに定年ルールが厳密な大企業の労働者がより影響を受けている。

高齢者雇用促進の若年者雇用への影響だが、今のところ負の相関は見られない。ただし定年後の再雇用者が、女性パート社員の代替になる可能性もある。人口減少時代の労働力確保に女性の雇用促進は重要なので悪影響がないか注視すべきだ。再雇用の強制が企業の生産性低下につながらないよう、詳しく見ていく必要がある。

広　告
企画・制作＝日本経済新聞社
クロスメディア営業局

RIETI
Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA
独立行政法人 経済産業研究所
http://www.rieti.go.jp

RIETIは、世界有数の政策シンクタンクとして、内外から高い評価を得ています。
本内容は要点を掲載しており、詳細は、後日、RIETIホームページにてサマリー掲載等をする予定 です。