

若年層対高年齢層の世代対立をむやみに煽るのではなく、冷静かつ慎重な議論が求められる

雇用をめぐる世代間問題

大石 亜希子

(千葉大学法経学部教授)

世代間の問題というと従来は社会保障の問題であったが、近年では雇用問題も若年層対高年齢層といった世代間の対立構図で語られることが多くなってきた。この背景には、高年齢者雇用安定法によって65歳までの雇用確保が事業主に義務付けられるようになった一方で、若年層の就職難には改善の兆しがみられず、若年層の失業率が高止まりしているという事情がある。2011年の「労働力調査年報」（総務省統計局）によると、20～24歳と25～29歳の年平均失業率はそれぞれ8.2%、7.1%であったが、60～64歳の失業率は5.1%と若年層より低い水準にとどまっている（図1）¹。

失業に悩む若年層の増加は、先進諸国に共通してみられる現象でもある。たとえば米ニューヨーク・タイムズは欧州の若年失業問題を頻繁に取り上げており、その紙面では修士号をもっていても就職できず、犬の散歩のア

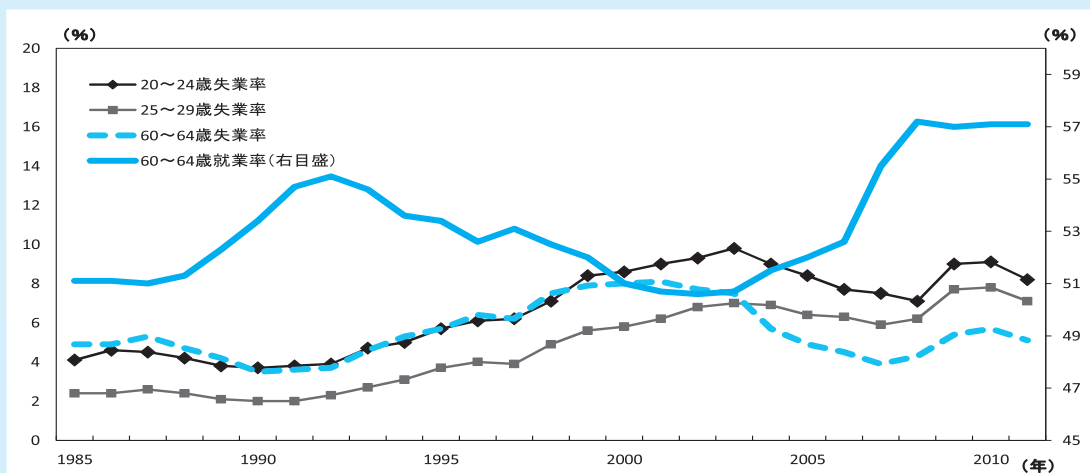
ルバイトや親からの仕送りで生活するフランスの若者のエピソードが紹介されている²。記事では「私たちの親世代はよかった。いまの私が親世代の生活水準に到達することはとても難しい。」といった発言が引用されているが、国名を隠せばそっくり日本の記事といっても通用しそうである。

そこで本稿では、「世代」をキーワードに雇用問題をとらえ、世代による差はなぜ生じるのか、労働市場において各世代は対立するものなのか、今後どのような方策が望まれるのかという点について論じていきたい。

1. 労働市場における世代効果

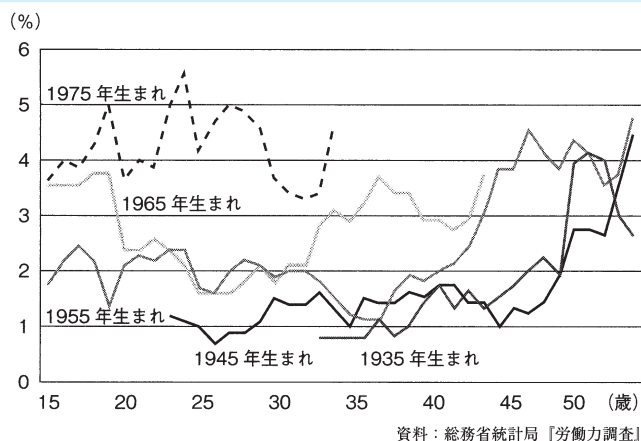
前出の新聞記事は、就職機会や長期的な生活水準という意味で世代による運・不運がありうることを示唆している。図2は、各世代がライフサイクルの中で直面してきた労働市

図1 若年層と高年齢層の失業率・就業率の推移



(資料) 総務省統計局「労働力調査」

図2 生年別失業率の推移：男子15－54歳



資料：総務省統計局「労働力調査」

(出典) 加藤久和 (2011)『世代間格差:人口減少社会を問い直す』(ちくま新書)

場の状況を示しているが、後の世代になるほど、労働市場への入り口や働き盛りの時期に高い失業率を経験していることが分かる。いわゆる団塊の世代(1947～1949年生まれ)は1945年生まれと1955年生まれの間に位置するが、彼らは職業人生の大半を1～2%台の失業率のもとで過ごすことができた幸運な世代といえる。その一方で1975年生まれの世代は、4%台の失業率の中で職業人生を送りつつあり、また、図には出ていないが、いまの高校生や大学生は10%近い失業率の中で社会に出ようとしている。

こうした雇用情勢の違いが入職・離職パターンや収入といった面でそれぞれの世代に影響を及ぼすであろうことは想像に難くない。これは労働市場における世代効果(コホート効果)と言われるもので、たとえ同じ年齢・性別・学歴であっても、学卒時に不況に見舞われた世代はそうでない世代と比較して賃金が低く、無業率は高く、しかもその影響が持続する傾向が見られることが知られている。

伝統的な新古典派経済理論では、不況などの需要ショックは一時的なものとされ、労働者の賃金やキャリア形成に持続的な影響を及ぼすとは考えられてこなかった。年齢・性別・学歴などの条件が同じ労働者の間で賃金格差が生じているとしても、それは不況に見舞われたという運・不運のせいではなく、個々人の所得・余暇選好の違いや教育訓練に対する選択の違いによってもたらされているとされてきたのである。しかし理論的な発展が進む中で、不況が及ぼす持続的な影響に注目が集まり、実証研究も蓄積されてきている。

日本における世代効果の実証研究は太田・玄田・近藤(2007)に要領よくまとめられて

いるが、たとえばGenda, Kondo and Ohta (2010)によると、日本で学卒時の失業率が高い世代は無業になる確率が高い一方でフルタイム就業確率は低く、実質年取も低い。しかもこの影響は学卒後10年以上を経ても続く。とくに中卒・高卒の学歴層では卒業から10年以上経過しても収入が改善する傾向がみられないなど、深刻な状況が明らかにされている。

一方、日本と対照的にアメリカでは、高学歴層の方がネガティブな影響が持続する傾向にあり、低学歴層の場合は卒業後3年以上経過すると影響がほぼ消失する。また、学歴を問わず学卒時の雇用情勢が及ぼす影響は日本よりもアメリカのほうが大幅に小さい。カナダについて同様の研究を行ったOreopoulos, Wachter and Heisz (2012)でも、卒業後8年程度でネガティブな影響は消えると報告されている。

それではなぜ日本ではこうした世代効果が持続するのであろうか。

前出Genda, Kondo and Ohta (2010)は、その理由を高校経由の職業紹介システムと解雇規制に求めている。日本では、いったん正社員として採用した労働者の解雇は困難なので、不況になると企業は優秀な労働者だけをごく少数、選りすぐって採用するようになる。その一方で、学校の職業紹介機能が重要な役割を果たしてきた高卒者の就職では、その就職ルートに乗れなかった者には生産性の低い労働者というレッテルが貼られてしまう。しかも本来もっとも訓練効果の高い若年期に無業でいたり、非正規就業に就いていると、職業訓練機会を逸してしまい、十分な人的資本蓄積ができない。そのため、転職してより良い就業機会を得ることも難しくなり、長期的に低収入状態にとどまるようになるのである。

つまり、社会に出る時期の運・不運がもたらす影響はさまざまな国で観察されるものの、それがいつまで持続するかどうかは、その国独自の就職のあり方や労働市場制度によって左右されることが分かる。

2. 「労働の塊(lump of labor)」説の虚構

つぎに、労働市場において世代は対立するものなのかという点について検討しよう。高齢者雇用安定法の改正を巡っては、「高齢者就業を促進すると若者の仕事が奪われる」という主張がしばしば出てくる。こうした主張の多くは、仕事というものは一定数しかなく、その仕事を労働者が奪い合っているとい

う考え方に基づいており、これは「労働の塊 (lump of labor)」説と呼ばれている。派生需要としての労働需要の性質を考えれば、「労働の塊」説に現実妥当性がないことはわかるのであるが、こうした考え方は、不況で人々が雇用増について悲観的な見通しを持つ時期にはとくに受け入れられやすいようである。

実際に、1970～80年代の欧州で「労働の塊」説を念頭に置いた施策が実施された経緯がある。たとえば1980年代のドイツでは55歳以上に対する失業給付の受給要件が緩和されるとともに所得代替率が引き上げられた。この1980年代の改革は、失業率が上昇する中で「若者に席を譲るため」に実施されたことが特徴である。

フランスでも1981年にモーロワ首相(当時)が「あなたがたの息子や娘に職を与えるために早期退職を」と労働者に呼びかける演説を行い、これを受けた1983年の年金改革では、年金支給開始年齢が65歳から60歳まで引き下げられた。

しかし、これらの改革は結果的には若年失業問題の解決策にはならなかった。さらに、人口高齢化に伴う社会保障負担の増加から、その後の欧州諸国の多くは年金支給開始年齢引き上げへと舵を切ったのである。

3. 高齢者就業と若年失業の本当の関係は？

「労働の塊」説のもう一つの問題は、本来、スキルや能力の点で多様であるはずの労働者を、相互に取り換え可能な均質なものとしてとらえている点にある。しかし、若年層と高齢層は果たして労働力として代替的なのであろうか。この点に関して、実証研究の成果は一致していない。

まず、筆者も参加した全米経済研究所(NBER)の国際共同研究の研究成果では、高齢者(55歳以上)の就業が増加しても、若年層の失業率が上昇する傾向は観察されず、中堅層(25～54歳)の雇用にもネガティブな影響は生じていない(Gruber and Wise ed. 2010)。すなわち、高齢労働者と若年労働者はスキルや能力の点で異なっており、両者の関係は代替的というよりも補完的であることが示唆される。この国際共同研究には、日本、アメリカ、カナダに主要EU諸国を加えた先進12カ国が参加しており、1970年代から2007年頃までの各国データを用いて高齢者就業と若年雇用の関係を検証している。その結果、アメリカを除くすべての国では、景気循

環や年金制度改正がもたらす影響をコントロールしたうえで、高齢者就業率の上昇が若年失業率を引き下げる、という一致した傾向が観察されている³。また、高齢者就業率と中堅層の就業率が平行に動く(正の相関関係にある)という点でも、一致した結果が得られている。

その一方で、日本の高齢労働者と若年層は代替関係にあるとする研究もある。三谷(2001)は、労働力を年齢階層別にグループ化した上で生産関数の推定を行い、55歳以上の男性雇用者は他の労働力と量的な代替関係にあると報告している。この分析結果に基づき、三谷は定年延長などで55歳以上の男性雇用者が増加すると、若年層の賃金低下や雇用抑制につながる可能性が高いと指摘している。

さらに、より最近の日本のデータを用いた太田(2012)は、高齢者就業の増加が若年層の雇用を抑制する傾向が現れつつあると指摘している。2004～2008年の『雇用動向調査』(厚生労働省)を用いたこの研究では、55歳以上の労働者に占める60歳以上の割合が上昇すると、2006年以降は新卒を含めたパートタイム労働者の採用が統計的に有意に抑制されると報告している。また、高齢者比率が上昇すると、新卒の一般採用も抑制される傾向があり、とくに建設業では、高齢者と若年男性の代替関係が明確にみられるとしている。つまり、高齢層と若年層は部分的に競合する関係になりつつあるということになる。

4. 中高年層と若年層の雇用

世代の視点から雇用問題を見る際には、高齢層の一步手前である中高年層と若年層の関係も大きな論点となる。バブル崩壊以降の経済低迷が続く中、中高年層の雇用が維持される一方で若年層の就業機会が抑制されたことは、今日までに多くの実証研究が明らかにしている。たとえば玄田(2001)および玄田(2006)は、『雇用動向調査』(厚生労働省)を用いて45歳以上の雇用者比率が高い事業所ほど新卒採用や中途採用が抑制されていることを示し、これを中高年層による若年層の「置換効果」と名付けた。関連する研究では、労働組合のある企業や定年延長に取り組んでいる企業ほど、置換効果が大きい(若年層の採用が抑制される)ことが示されている。

置換効果が存在する背景には、正社員の量的調整が困難であることに加え、賃金プロフ

ファイルの修正も速やかに行うことは困難だという事情がある。前者に関連しては、解雇規制が若年層へのしわよせをしているという批判が多くある。結果的にそうなっている面があるのは否定できないが、一方で、企業側が解雇規制にがんじがらめにされて、非合理的な選択を無理強いされてきたということも考えにくい。企業側は雇用保蔵を行うことに一定の合理性を見出していたはずであり、それは中高年労働者のもつ技能、とくに企業特殊の技能に求めることができよう。賃金プロフィールの修正についても、企業側と労働者が長期的なコミットメントをすることにより人的資本蓄積が促進されるとともに怠業防止・監視費用の低減が可能となっている面があるわけで、ゆるやかな賃金調整プロセスにも合理性はある (Lazear 1979)⁴。

5. 雇用対策における若者と高齢者のバランスを

過去40年間にわたる高齢者就業率の決定要因を分析したOshio, Oishi and Shimizutani (2011)は、高齢者就業率が年金制度改正による給付水準の変化に非常に敏感に反応してきたことを確認している。厚生年金の支給開始年齢引き上げによって実質的な生涯年金給付が削減される中、長期的には高齢者の就業率は引き続き上昇していくものとみられる。少子高齢化に伴い労働力人口が減少する日本社会においては、高齢者就業の促進は社会的な要請でもある。

その一方で、今日の日本の労働市場を特徴づけている規制や制度が、個々の経済主体の合理的な判断に基づく行動と相まって、結果的に若年層の就業機会を抑制していることも看過できない。

従来の雇用政策を振り返ると、高齢者雇用対策は過去数十年にわたって年金制度改正とリンケージを図りながら施策が次々と講じられるという、強固な政策パッケージとなっている。それと比較すると若年雇用対策の予算規模は小さく、ノウハウの蓄積も浅く、教育政策とのリンケージも十分とは言えない状況にある。

冒頭で述べたように若年失業対策にはどの先進国も頭を悩ませており、決定打といえるような解決策を見出している国はない。所得保障が前面に出てくる高齢者対策と異なり、若者の場合はむしろ企業内外における教育訓練機会の確保が最重要の課題となる。それだけに、単純に予算を増やせばよいというもの

ではないが、若年層の人的資本形成が今後の経済成長の鍵となることを考えれば、世代間の対立図式に陥ることなく、雇用政策における若年層と高齢層のバランスを達成することが望まれる。

- 1 岩手・宮城・福島県を除く結果。
- 2 “Young, Educated and Jobless in France” *New York Times*, Dec. 2, 2012.
- 3 なお、アメリカについて補足すると、男性に限定して分析するとその他の国々と同様に高齢者就業率の上昇が若年失業率を引き下げるという結果となる。つまり、過去30年間における女性労働力の著しい増加が影響していることが分かる。
- 4 定年制の経済学的背景と定年延長の影響については川口 (2012) が解説している。

参考文献

- 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』626, 60-74.
- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子 (2007) 「溶けにくい氷河－世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569, 4-16.
- 加藤久和 (2011) 『世代間格差：人口減少社会を問う直す』ちくま新書。
- 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11月号, pp.56-63.
- 玄田有史 (2001) 「結局、若者の仕事が無くなった」橋本俊詔・デービッド・ワイズ編『日米比較：企業行動と労働市場』日本経済新聞社, 173-202.
- 玄田有史 (2006) 「就業に関する中高年と若者の対立とその後」高山憲之・斎藤修編『少子化の経済分析』東洋経済新報社, 93-112.
- 三谷直紀(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』東京大学出版会, 339-388.
- Genda, Y., A. Kondo, and S. Ohta (2010) “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources*, 45 (1) : 157-196.
- Gruber, J. and D. Wise ed. (2010) *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, Chicago: University of Chicago Press.
- Lazear, E. P. (1979) “Why Is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, 87 (6) : 1261-84.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter, and A. Heisz. (2012) “The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession.” *American Economic Journal: Applied Economics*, 4 (1) : 1-29.
- Oshio, T., A.S. Oishi, and S. Shimizutani (2011) “Social Security Reforms and Labour Force Participation of the Elderly in Japan,” *Japanese Economic Review*, 62 (2) : 248-271.