

本編

1章 高齢者の雇用状況：「雇用動向調査」事業所票個票による分析

1節 分析の目的と経緯

2004年6月の「高年齢者雇用安定法」の改正に伴い、2006年4月から、65歳までの「雇用確保措置」の設置義務が企業に課せられるようになった。この措置は、その後同法の2012年11月の改正により、対象者の労使協定に基づいての限定ができなくなることが決定されるが、措置の設置そのこと自体が、高齢層の人材移動のパターンに影響を与えることが推測される。もしそうならば、それは具体的にはどのような移動パターンの変化となったのだろうか。また、そのような高齢層における変化は、他の年齢層にも影響を与えたのだろうか。このような政策の効果や影響を検証する方法には様々なものがあるが、大量の対象者に対し定期的に調査を実施している政府統計データを活用するという方法は、そのデータが備えている信頼性や客観性から見て優れた方法である。ただし政府統計は、特定の政策の影響を分析するために実施しているものではなく、また、それが可能な形で集計した結果を公表しているわけでもない。それゆえ、政府統計を用いる場合は、その個票を再集計することが望ましいと言えるだろう。

そこで本研究では、入職・離職など人材移動に焦点をあてて実施している厚生労働省「雇用動向調査」の個票データを再集計し、「雇用確保措置」の人材移動への影響を検証することにした。同調査は毎年実施されているが、2006年の政策の影響を見るためにその前後の年、また最新の状況も把握したいことも考慮し、2005年・2007年および2009年の3時点の同調査の個票データを分析することにした。なお2009年データは、分析申請時点における利用可能な最新年のデータである。その「雇用動向調査」は、上半期と下半期に年2回実施され、それぞれ事業所調査・入職者調査・離職者調査の3調査で構成されている。各調査の調査項目と分析目的を考慮し、上記3時点について、上半期の事業所調査、上半期・下半期（つまり年間）の入職者調査を分析対象とすることにした。

なお、これら3時点の景気動向は次のようになっている。内閣府「景気基準日付」によると、景気は2002年1月に長い不況から脱して上昇過程に入り、それは2008年2月まで持続した後、下降局面に入る。その直後、2008年9月にはリーマンショックが発生し、景気は2009年3月まで急落することになる。このような動向を反映し、3時点の第2四半期の有効求人倍率と完全失業率を順に示せば、2005年の0.94倍と4.5%から、2007年の1.07倍と3.8%へと順調に推移したものの、2009年には反転し0.46倍と5.1%となる。山あり谷ありの3時点である。以下で示す結果は、このような景気動向の影響も反映していることに留意しておく必要がある。

以下、本章（1章）では事業所調査のデータを分析し、次章（2章）において入職者デー

タを分析する。

2 節 事業所データの概況

事業所調査からは、主として各事業所の常用労働者数やその増減数など、人数等の量的データがわかるので、以下ではそれらを分析する。なお既述したように、この章では3時点の上半期データを用いる。上半期と下半期のデータの構造は基本的には同じであるが、常用労働者の年齢や職業別などの属性別構成は上半期データのみで知ることができることを考慮したからである。

なお、「雇用動向調査」はサンプル調査であるので、収集したサンプルデータに一定の復元率を乗じて母集団に復元し、全景を把握している。以下の分析では、特にことわりのない限り、平均値や構成比等の記述統計量の集計に関しては復元後のデータを用い、多変量解析のような推測統計に関しては復元前の原データを用いる。また以下の集計は全て今回の分析のために行ったものであるので、厚生労働省の公表結果とは一致しない場合もあり得る¹。

1. 集計対象

「雇用動向調査」からは、各事業所の期首と期末の常用労働者数²を知ることができる。このうち期末常用労働者数に関して、各年の復元前と復元後の結果を示したものが、**図表1-1**である。復元後では、2009年の常用労働者数は約4,400万人に達しているが、それは2007年より若干少なくなっている。景気後退の影響かもしれない。

図表1-1 期末常用労働者数（上半期）

| | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
|------------|------------|------------|------------|
| (復元後) | | | |
| 期末常用労働者数:人 | 43,253,478 | 44,452,929 | 44,083,259 |
| 件数 | 1,763,528 | 1,827,713 | 1,699,588 |
| 平均常用労働者数:人 | 24.53 | 24.32 | 25.94 |
| (復元前) | | | |
| 期末常用労働者数:人 | 3,850,435 | 3,791,611 | 3,763,706 |
| 件数 | 10,804 | 10,806 | 10,481 |
| 平均常用労働者数:人 | 356.39 | 350.88 | 359.10 |

¹ 本分析は、期首でなく期末の常用労働者数をベースに分析している。そのため、原データで期末常用労働者数が0人の事業所の扱いが問題になる。本分析では、2009年に関してはその事業所データ（4件）を削除して分析し、他の2時点に関しては0人のままデータを分析している。なお後者においては、比率に関しては分母が0人となり欠測値となるので、2009年と他時点の結果に、実質的な違いはないと考えている。

² 「雇用動向調査」における「常用労働者」とは、以下の①～③に該当する者である。①期間を定めずに雇われている者、②1カ月を超える期間を定めて雇われている者、③1カ月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2カ月にそれぞれ18日以上雇われた者。

2. 事業所の属性

これら事業所の、産業・規模・地域別構成を示したものが図表 1-2 である。ここで「規模」とは、上記の事業所の期末常用労働者数による区分ではなく、事業所が所属する企業全体の期首常用労働者数による区分である。なお産業分類がこの 3 時点の間に変更になっているので、大分類では 3 年分を接続できない。また、「地域」の「大都市圏」とは東京周辺の 4 都県（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、および愛知県、大阪府のことである。

図表 1-2 事業所の産業・規模・地域別構成

| | | (%) | | |
|------|----------|-------|-------|-------|
| | | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
| 産業 | 第二次産業 | 23.8 | 24.2 | 21.7 |
| | 第三次産業 | 76.2 | 75.8 | 78.3 |
| | 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 企業規模 | 1,000人以上 | 10.3 | 10.0 | 12.3 |
| | 300～999人 | 8.6 | 7.6 | 8.5 |
| | 100～299人 | 10.0 | 9.9 | 10.8 |
| | 30～99人 | 15.7 | 15.6 | 15.7 |
| | 5～29人 | 50.3 | 51.7 | 48.8 |
| | 官公営 | 5.1 | 5.1 | 3.9 |
| | 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 地域 | 大都市圏 | 27.2 | 30.3 | 37.1 |
| | 他の地域 | 72.8 | 69.7 | 62.9 |
| | 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

ともあれこの表は、2009 年において、「第三次産業」、「1,000 人以上」の大企業、そして「大都市圏」に属する事業所の構成比が高まっていることを示している。景気の悪化に伴い、第二次産業、小規模企業、地域の雇用縮小が示唆される結果である。

3. 事業所における常用労働者の構成

各事業所の、期末常用労働者に占める各属性の構成比を算出し、それらの平均値を示したものが図表 1-3 である。2009 年において、ホワイトカラーや女性が多くなり、パートタイム労働者（所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者）も多くなっている。逆に「常用名義比率」は低下しているが、この比率は、「期間を定めずに雇われている常用労働者の比率」のことで、正社員比率とほぼ同意である。つまり、パートタイム比率増加の結果と符合する結果である。ただし、この 80%以上という数値は、非正社員の増加という近年の現象を考慮すると、高すぎるようにも思える。常用労働者には、受入れている派遣労働者や、雇用期間が 1 カ月未満の非正社員が含まれないことが影響しているのかもしれない。

また、表の「常用労働者増加率」とは、常用労働者数の「期首と期末の変化量」の、期首常用労働者数に占める割合を示したものである。平均的には微増というところである。なお

「欠員率」は、期末時点の未充足求人数の常用労働者数に占める割合である。

図表 1 - 3 各属性の平均構成比（対期末常用労働者数）

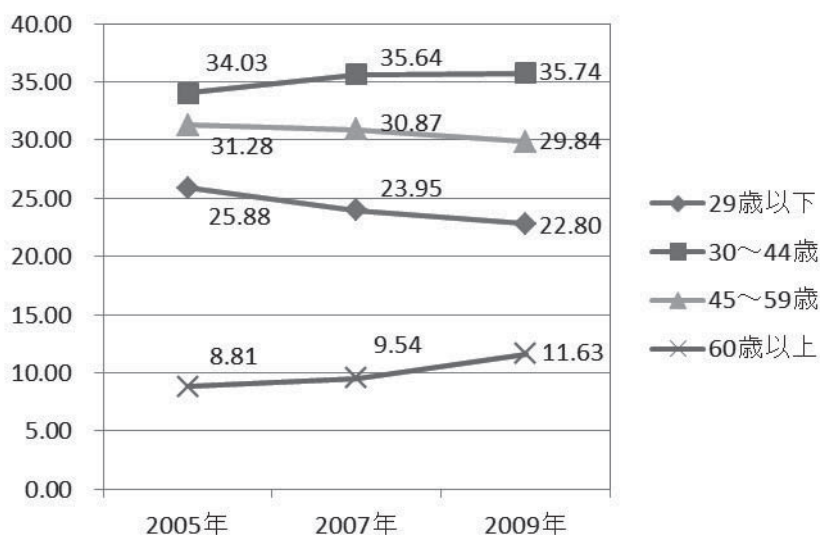
| | (%) | | |
|-----------|-------|-------|-------|
| | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
| ホワイトカラー比率 | 46.36 | 46.23 | 47.12 |
| 女性比率 | 44.40 | 43.76 | 46.18 |
| パートタイム比率 | 24.45 | 24.40 | 27.10 |
| 常用名義比率 | 88.89 | 88.57 | 86.91 |
| 常用労働者増加率 | 0.63 | 1.03 | 0.53 |
| 欠員率 | 1.27 | 1.55 | 0.62 |

3 節 常用労働者の年齢構成

1. 年齢層別の構成比

これらの事業所における常用労働者の年齢構成は、どうなっているだろうか。「29歳以下」、「30～44歳」、「45～59歳」、そして「60歳以上」の4つに区分し、それぞれ、年齢計の常用労働者に占める構成比の平均値を算出し、図示したものが図表 1 - 4 である。

図表 1 - 4 各年齢層の平均構成比（単位：％、対期末常用労働者数）



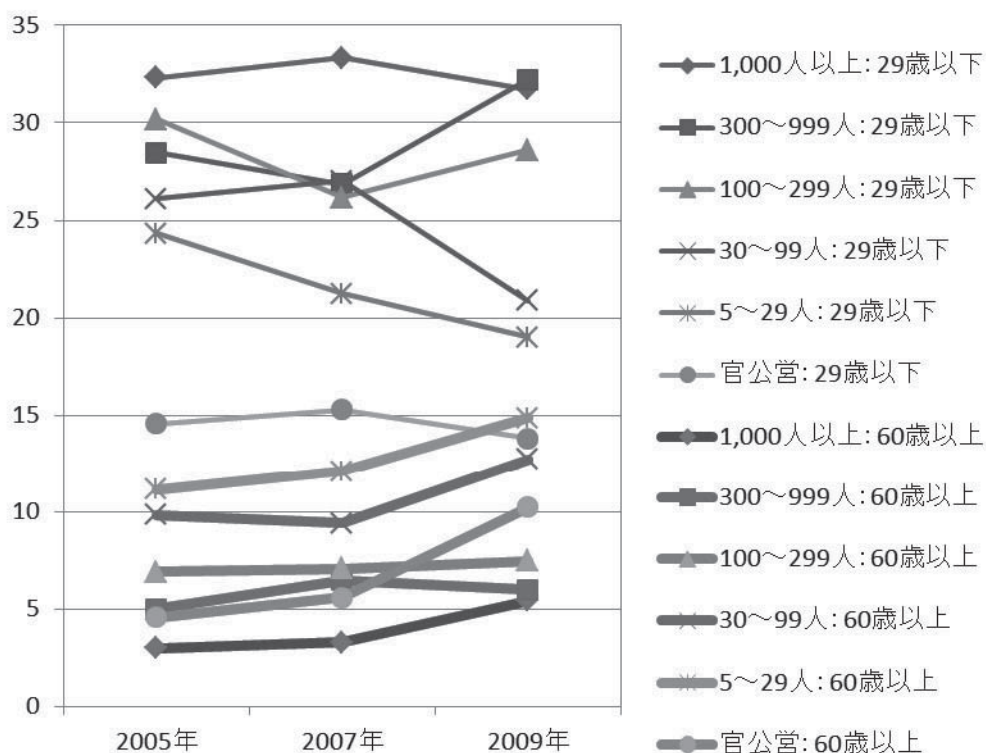
「60歳以上」は着実に増加していて、2009年には約12%に達している。「団塊の世代」がこの年齢層に達したことも作用しているが、それに合わせて導入された「雇用確保措置」の影響も作用しているとも見られる。他方、構成比の低下幅が大きいのは「29歳以下」である。この背景には若年人口の減少もあるが、他の年齢層に就業機会が浸食されたという可能性も否定できない。

ともあれ、変化の大きいこの2つの年齢層に着目して、事業所の違いによってどのような相違が生まれているかを見よう。

2. 事業所属性による構成比変化の違い

企業規模別に、この2つの年齢層の構成比の動向を示したものが、**図表1-5**である。3時点の動向を見ると、水準は異なるものの「1,000人以上」の大企業と「官公営」は、若年層（29歳以下）の構成比の変化は少ない一方、高齢層（60歳以上）の構成比はかなり高まっている。他方、「5～29人」の小規模企業では、若年層がかなり減少した一方、高齢層はかなり増加している。これに類似した変化は、「30～99人」という中小規模の企業でも見られる。

図表1-5 2つの年齢層の企業規模別平均構成比（単位：％）



つまり、これら4つの区分では、いずれも高齢層が増加しているが、中堅規模の「100～299人」と「300～999人」には、高齢層の構成比があまり変わらないという特徴がある。このように時点間の変化パターンが見られるが、各時点での規模別の構成比の大小は、比較的安定している。すなわち、若年層に関しては規模の大きな企業ほど構成比が高く、高齢層ではその逆となるというパターンである。

図表1-6には、常用労働者変化をその変化率から、3時点についてそれぞれ「減少」、「変化なし」、「増加」の3つに事業所を区分し、それぞれについてこの2つの年齢層の構成比（年齢計に占める割合）の平均値を算出した結果を示してある。「変化なし」がいずれの時点でも、

若年層では少なく、高齢層が多くなっていて説明しにくい、「減少」と「増加」を比較すると、いずれの時点でも「増加」の方が、若年層では構成比が高く、高齢層では構成比が低くなっている。

図表 1-6 常用労働者変化率別の2つの年齢層の平均構成比

| | | (%) | | |
|-----------|---------|-------|-------|-------|
| | | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
| [常用労働者変化] | [29歳以下] | | | |
| 減少 | | 27.63 | 25.39 | 25.86 |
| 変化なし | | 20.29 | 20.21 | 17.37 |
| 増加 | | 32.92 | 28.98 | 29.92 |
| 合計 | | 25.88 | 23.95 | 22.80 |
| [常用労働者変化] | [60歳以上] | | | |
| 減少 | | 9.32 | 9.37 | 10.56 |
| 変化なし | | 10.03 | 10.56 | 13.57 |
| 増加 | | 6.48 | 7.98 | 9.05 |
| 合計 | | 8.81 | 9.54 | 11.63 |

常用労働者数は、企業の経営状況が良くなれば増加し、逆は逆となると考えられるので、この区分を経営状況の違いの区分と見ることもできる。すると、経営状況の良い企業は従業員数を拡大させるが、その際若年層を採用するので若年層構成比が高くなり、その結果、高齢層構成比が低くなる。逆に経営状況の悪い企業では、従業員の採用を手控えるので、若年層構成比が低くなり、高齢層構成比が高くなるというメカニズムである。

図表 1-7 常用名義比率別の2つの年齢層の平均構成比

| | | (%) | | |
|-----------|---------|-------|-------|-------|
| | | 2005年 | 2007年 | 2009年 |
| [常用名義比率] | [29歳以下] | | | |
| 50%未満 | | 40.38 | 35.23 | 32.21 |
| 50~80% | | 21.94 | 23.31 | 19.89 |
| 80~100%未満 | | 20.40 | 22.10 | 21.18 |
| 100% | | 25.60 | 23.00 | 22.07 |
| 合計 | | 25.88 | 23.95 | 22.80 |
| [常用名義比率] | [60歳以上] | | | |
| 50%未満 | | 8.94 | 9.88 | 12.96 |
| 50~80% | | 8.35 | 10.82 | 13.42 |
| 80~100%未満 | | 9.50 | 7.71 | 9.98 |
| 100% | | 8.73 | 9.61 | 11.46 |
| 合計 | | 8.81 | 9.54 | 11.63 |

他方、図表 1-7 には「常用名義比率」の高低に応じて、若年層構成比と高齢層構成比が

どう変化するかを示してある。ここで、この比率が低いことは非正社員が多いことを意味している。近年、非正社員が増加していることが知られているので、フリーター問題などが指摘される若年層、および継続雇用で「嘱託」になることが多い高齢層のどちらに関しても、この比率が低い方が、構成比が高くなることが予想される。

このような想定で図表を見ると、確かに若年層に関しては、常用名義比率が最も低い区分において構成比がかなり高くなっているが、他の区分では明瞭な結果は得られていない。また、高齢層に関しては、明確な関係を読み取るのは難しい結果である。

4 節 常用労働者構成比の決定要因

1. 分析の狙い

上述の年齢層別の常用労働者構成比は、何によって決まるのだろうか。これを明らかにすることにより、間接的ではあるが、近年の「雇用において高齢者が優遇されるので、若年層が仕事を奪われている」という主張の解明につながることになる。簡単に説明しよう。

この主張の妥当性の検証を試みたものに、太田（2010）（太田聡一『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社、2010年）がある。彼の総務省「国勢調査」の集計データを用いた分析結果では、概ね40～59歳の就業率が高まると、若年者（15～29歳）の就業率を低めるという関係が見出せた。しかし、60～64歳の就業率に関しては、そのような作用が認められなかった。他方、より早い時期にこの主張を展開したのは、玄田（2008; 第4章）（玄田有史『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社、2008年）である。彼は厚生労働省「雇用動向調査」の1996～1998年事業所票の個票データ、およびそれをパネル化したデータを用い、15～29歳の若年層では雇用機会が減少したが、それ以上の年齢層では逆に増加し、特に45～59歳層ではかなり増加していたことを示した。次いで、労働力の流入や流出、あるいは採用に対して、高齢者の増加が負の影響を及ぼしていることを、多変量解析で明らかにした。つまり、高齢者の雇用が増えることによって、労働市場全体の活性化が削られるという結論である。ただしここでの高齢者とは、45歳以上のことである。

このように見ていくと、高齢者就業の増加が若年層の就業機会を奪うという主張の根拠となる研究における高齢者とは、本章の中心的な関心である60歳以上のことではないようである。

そこで以下では、前節で示した4区分の年齢層それぞれの構成比が、どのような要因によって決定しているかを重回帰分析によって分析する。すでにその一部は、前節のクロス表分析で行っているが、社会現象には同時に多くの要因が作用することを考慮すると、クロス表を繰り返す煩雑さを回避するためには、重回帰分析のような多変量解析が必要である。

分析は、上述の4つの年齢区分ごとに行う。その際、従属変数は年齢計の常用労働者数に占める当該年齢層の「常用労働者構成比」とする。説明変数として、「産業」、「企業規模」、「地

域」をダミー変数の形で、コントロール変数として投入する。コントロール変数ではあるが、これらの変数の作用自体も興味のあるところである。これらに加えて、「常用労働者増加率」と「常用名義比率」を説明変数として投入する。前者は、経営状況が変化した場合、当該年齢層の雇用がどう変化するかを分析するために投入する。この変数の符号が正 (+) なら、経営状況が良くなれば当該年齢層の雇用が増えることを意味し、逆に負 (-) なら、経営状況が悪くなった場合、他の年齢層の雇用が増えるので、当該年齢層の構成比は減少することを示している。年齢層別のこの変数の差異を見ることにより、高齢層と若年層の置き換えが発生しているかを推測できるだろう。他方、後者の「常用名義比率」に関しては、非正社員としての雇用が進めば、符号が負になるはずである。それゆえ、高齢層で負となれば、嘱託等の継続雇用に伴う雇用増が発生していると見て良い。

2. 分析結果

上記の想定のもとに実施した重回帰分析の各時点の結果が、順に、**図表 1-8**、**図表 1-9**、そして**図表 1-10**である。

図表 1-8 各年齢層の対常用労働者構成比の決定要因に関する重回帰分析 (2005年)

| 2005年 | 29歳以下割合 | | 30～44歳割合 | | 45～59歳割合 | | 60歳以上割合 | |
|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|------------|---------|------------|---------|
| | B | t値 | B | t値 | B | t値 | B | t値 |
| (定数) | 14.968 ** | 13.326 | 25.294 ** | 21.729 | 39.737 ** | 31.698 | 20.002 ** | 25.384 |
| 産業ダミー(Ref:建設業) | | | | | | | | |
| 鉱業D | -6.850 ** | -3.771 | -4.009 ** | -2.130 | 8.919 ** | 4.400 | 1.940 * | 1.523 |
| 製造業D | .398 | .482 | .970 | 1.134 | -.216 | -.234 | -1.152 | -1.989 |
| 電気・ガス業D | -.418 | -.317 | .593 | .434 | .663 | .450 | -.837 | -.905 |
| 情報通信業D | 9.192 ** | 8.462 | 7.938 ** | 7.051 | -13.081 ** | -10.789 | -4.049 ** | -5.313 |
| 運輸業D | -4.255 ** | -3.755 | -4.951 ** | -4.216 | 6.493 ** | 5.134 | 2.713 ** | 3.413 |
| 卸・小売業D | 6.656 ** | 6.847 | -.392 | -.389 | -3.135 ** | -2.890 | -3.128 ** | -4.587 |
| 金融・保険D | .404 | .359 | 2.528 * | 2.166 | -.628 | -.499 | -2.305 ** | -2.917 |
| 不動産業D | -.108 | -.078 | -2.539 | -1.770 | -5.519 ** | -3.572 | 8.166 ** | 8.409 |
| 飲食店・宿泊業D | 19.479 ** | 14.942 | -9.769 ** | -7.231 | -10.277 ** | -7.063 | .567 | .620 |
| 医療・福祉D | .846 | .759 | -1.454 | -1.260 | -1.324 | -1.065 | 1.932 * | 2.472 |
| 教育・学習支援業D | 15.095 ** | 15.552 | -.868 | -.863 | -11.345 ** | -10.473 | -2.881 ** | -4.231 |
| 複合サービス業D | 4.575 ** | 3.812 | .227 | .182 | -3.641 ** | -2.719 | -1.160 | -1.378 |
| サービス業D | 3.546 ** | 3.947 | -1.263 | -1.357 | -4.957 ** | -4.945 | 2.674 | 4.244 |
| 規模ダミー(Ref:5～29人) | | | | | | | | |
| 1,000人以上D | 3.587 ** | 7.994 | 9.011 ** | 19.373 | -2.074 ** | -4.141 | -10.524 ** | -33.427 |
| 300～999人D | 3.679 ** | 7.454 | 5.762 ** | 11.263 | -1.384 * | -2.512 | -8.057 ** | -23.267 |
| 100～299人D | 4.906 ** | 9.983 | 1.839 ** | 3.610 | -.192 | -.350 | -6.553 ** | -19.007 |
| 30～99人D | 2.909 ** | 6.018 | .291 | .582 | .479 | .888 | -3.679 ** | -10.852 |
| 官公営D | -2.529 ** | -3.460 | 6.765 ** | 8.930 | 5.172 ** | 6.340 | -9.408 ** | -18.347 |
| 地域ダミー(Ref:それ以外) | | | | | | | | |
| 大都市圏D | -.387 | -1.255 | 1.171 ** | 3.664 | -2.586 ** | -7.511 | 1.802 ** | 8.325 |
| 常用労働者増加率 | .044 ** | 5.953 | 8.731E-05 | .012 | -.035 ** | -4.313 | -.008 | -1.641 |
| 常用名義比率 | -.002 | -.210 | .092 ** | 11.544 | -.016 † | -1.836 | -.075 ** | -13.832 |
| F | 67.702 ** | | 57.844 ** | | 44.649 ** | | 105.348 ** | |
| 自由度調整済みR ² | .115 | | .100 | | .078 | | .169 | |
| n | 10,800 | | 10,800 | | 10,800 | | 10,800 | |

注：**, *, † は、それぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

図表 1-9 各年齢層の対常用労働者構成比の決定要因に関する重回帰分析 (2007年)

| 2007年 | 29歳以下割合 | | 30~44歳割合 | | 45~59歳割合 | | 60歳以上割合 | |
|-----------------------|-----------|--------|-----------|---------|------------|---------|-----------|---------|
| | B | t値 | B | t値 | B | t値 | B | t値 |
| (定数) | 13.482 ** | 13.521 | 27.865 ** | 29.032 | 39.384 ** | 38.445 | 19.268 ** | 26.807 |
| 産業ダミー(Ref:建設業) | | | | | | | | |
| 鉱業D | -6.081 ** | -3.137 | -2.296 | -1.230 | 6.413 ** | 3.220 | 1.964 | 1.406 |
| 製造業D | 1.123 | 1.529 | .684 | .967 | -.690 | -.914 | -1.117 * | -2.109 |
| 電気・ガス業D | -2.550 * | -2.369 | 1.338 | 1.292 | 3.031 ** | 2.741 | -1.819 * | -2.345 |
| 情報通信業D | 9.342 ** | 10.826 | 9.482 ** | 11.415 | -12.978 ** | -14.639 | -5.845 ** | -9.397 |
| 運輸業D | -3.675 ** | -3.671 | -4.942 ** | -5.128 | 6.248 ** | 6.075 | 2.369 ** | 3.282 |
| 卸・小売業D | 5.595 ** | 6.402 | -.123 | -.146 | -2.451 ** | -2.730 | -3.021 ** | -4.795 |
| 金融・保険D | 2.849 | 2.981 | 1.305 | 1.419 | -.843 | -.859 | -3.311 ** | -4.807 |
| 不動産業D | .505 | .495 | -4.541 ** | -4.617 | -3.379 ** | -3.219 | 7.414 ** | 10.068 |
| 飲食店・宿泊業D | 20.007 ** | 22.266 | -9.480 ** | -10.961 | -10.108 ** | -10.949 | -.419 | -.647 |
| 医療・福祉D | .688 | .761 | -2.903 ** | -3.338 | .918 | .989 | 1.298 * | 1.992 |
| 教育・学習支援業D | 12.790 ** | 15.327 | -.860 | -1.071 | -8.240 ** | -9.612 | -3.690 ** | -6.134 |
| 複合サービス業D | 3.965 ** | 4.398 | .064 | .074 | -1.383 | -1.493 | -2.646 ** | -4.072 |
| サービス業D | 4.678 ** | 5.660 | -3.487 ** | -4.383 | -4.937 ** | -5.814 | 3.746 ** | 6.287 |
| 規模ダミー(Ref:5~29人) | | | | | | | | |
| 1,000人以上D | 4.076 ** | 8.434 | 5.651 ** | 12.148 | -1.116 * | -2.249 | -8.610 ** | -24.717 |
| 300~999人D | 3.929 ** | 7.320 | 3.348 ** | 6.479 | -1.044 † | -1.894 | -6.232 ** | -16.107 |
| 100~299人D | 1.926 ** | 3.458 | .995 † | 1.855 | .721 | 1.260 | -3.642 ** | -9.069 |
| 30~99人D | 2.107 ** | 3.847 | -.008 | -.014 | .154 | .274 | -2.254 ** | -5.708 |
| 官公営D | -2.780 ** | -4.105 | 5.683 ** | 8.717 | 4.632 ** | 6.656 | -7.534 ** | -15.432 |
| 地域ダミー(Ref:それ以外) | | | | | | | | |
| 大都市圏D | .853 * | 2.536 | 1.574 ** | 4.863 | -3.588 ** | -10.386 | 1.161 ** | 4.792 |
| 常用労働者増加率 | .071 ** | 7.527 | -.004 | -.451 | -.060 ** | -6.190 | -.007 | -1.017 |
| 常用名義比率 | .002 | .323 | .085 ** | 12.251 | -.019 ** | -2.597 | -.068 ** | -13.105 |
| F | 87.073 ** | | 69.240 ** | | 61.344 ** | | 93.592 ** | |
| 自由度調整済みR ² | .143 | | .117 | | .105 | | .153 | |
| n | 10,804 | | 10,804 | | 10,804 | | 10,804 | |

注：**,*,†は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

コントロール変数である大分類の産業ダミーを見ると、「情報通信業」と「卸・小売業」が3時点とも若年層(29歳以下)が正、高齢層(60歳以上)が負で有意である。これらは、年齢構成が若い産業と見て良い。逆に3時点とも、若年層が負で、高齢層が正で有意なのは、「運輸業(2009年は「運輸・郵便業」)」である。高齢層が多い年齢構成の産業と言える。他方、規模別には3時点とも、民間企業では規模が大きいほど、若年層が正、高齢層が負となっている。採用力の大きな大企業ほど年齢構成が若くなると言えよう。地域別の特徴も3時点ではほぼ共通していて、「30~44歳」は正、「45~59歳」は負、そして「60歳以上」は正となっている。

これらは3時点とも共通して見られるので、構造的な特徴と言えるだろう。

経営状況を示す「常用労働者増加率」に関しては、2005年と2007年で有意なのは、「29歳以下」の正と、「45~59歳」の負である。経営状況が良くなると人員を増加させるが、その際、多くの企業では若年層を採用するので前者は正になる。しかしその場合、中高年層の採用がないため、若年層の採用増により後者の中高年層の構成比は低下し、負になる。このようなメカニズムが働いていると考えられる。採用時に若年層を重視する日本企業の雇用

慣行と整合的な結果である。ここで見る限り、高齢層の雇用を優先させた結果、若年層が仕事を失ったという主張はあてはまらない。

図表 1 - 10 各年齢層の対常用労働者構成比の決定要因に関する重回帰分析 (2009 年)

| 2009年 | 29歳以下割合 | | 30～44歳割合 | | 45～59歳割合 | | 60歳以上割合 | |
|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|------------|---------|-----------|---------|
| | B | t値 | B | t値 | B | t値 | B | t値 |
| (定数) | 11.928 ** | 12.142 | 28.430 ** | 30.175 | 36.788 ** | 38.000 | 22.854 ** | 28.681 |
| 産業ダミー(Ref:建設業) | | | | | | | | |
| 鉱業D | -2.798 | -1.381 | -3.945 * | -2.029 | 7.191 ** | 3.600 | -.448 | -.273 |
| 製造業D | 2.039 * | 2.445 | 1.987 * | 2.484 | -1.021 | -1.242 | -3.005 ** | -4.443 |
| 電気・ガス業D | -4.257 ** | -3.044 | 4.200 ** | 3.132 | 2.197 | 1.594 | -2.140 * | -1.887 |
| 情報通信業D | 7.147 ** | 7.078 | 10.343 ** | 10.679 | -9.796 ** | -9.844 | -7.694 ** | -9.393 |
| 運輸・郵便業D | -4.240 ** | -3.986 | -1.187 ** | -1.163 | 1.877 † | 1.790 | 3.551 ** | 4.115 |
| 卸・小売業D | 6.501 ** | 7.228 | .333 | .386 | -3.108 ** | -3.507 | -3.726 ** | -5.108 |
| 金融・保険D | 3.419 ** | 3.064 | .447 | .417 | .356 | .324 | -4.222 ** | -4.665 |
| 不動産・賃貸業D | 3.610 ** | 3.290 | -.421 ** | -.400 | -6.309 ** | -5.835 | 3.120 ** | 3.506 |
| 学術・研究D | 1.935 * | 2.070 | 8.056 ** | 8.985 | -6.447 ** | -6.998 | -3.545 ** | -4.675 |
| 宿泊・飲食業D | 17.281 ** | 16.977 | -8.612 ** | -8.821 | -8.869 ** | -8.841 | .199 | .241 |
| 生活関連サービス業D | 16.393 ** | 15.604 | -3.895 ** | -3.866 | -11.658 ** | -11.261 | -.840 | -.985 |
| 教育・学習支援業D | 1.825 † | 1.683 | -2.057 * | -1.977 | .990 ** | .926 | -.758 | -.862 |
| 医療・福祉D | 12.241 ** | 13.288 | 2.440 ** | 2.762 | -9.238 ** | -10.177 | -5.443 * | -7.284 |
| 複合サービス業D | -.399 ** | -.381 | 2.805 ** | 2.795 | 1.951 † | 1.892 | -4.358 ** | -5.134 |
| サービス業D | -.436 ** | -.485 | -2.748 ** | -3.183 | -4.080 ** | -4.599 | 7.264 ** | 9.948 |
| 規模ダミー(Ref:5～29人) | | | | | | | | |
| 1,000人以上D | 5.531 ** | 11.395 | 4.285 ** | 9.205 | -.571 | -1.193 | -9.246 ** | -23.482 |
| 300～999人D | 5.685 ** | 10.378 | 2.822 ** | 5.372 | -1.118 * | -2.072 | -7.389 ** | -16.629 |
| 100～299人D | 2.943 ** | 5.248 | .550 | 1.022 | .410 | .742 | -3.903 ** | -8.581 |
| 30～99人D | 1.750 ** | 3.131 | .806 | 1.502 | .297 | .538 | -2.853 ** | -6.290 |
| 官公営D | -1.694 * | -2.136 | 1.655 * | 2.176 | 8.206 ** | 10.502 | -8.167 ** | -12.699 |
| 地域ダミー(Ref:それ以外) | | | | | | | | |
| 大都市圏D | 1.243 ** | 3.700 | 1.367 ** | 4.243 | -3.393 ** | -10.252 | .784 ** | 2.877 |
| 常用労働者増加率 | .003 | .317 | -.037 ** | -4.783 | .015 † | 1.953 | .019 ** | 2.892 |
| 常用名義比率 | .006 | .978 | .069 ** | 10.957 | -.004 ** | -.613 | -.071 ** | -13.416 |
| F | 69.437 ** | | 57.820 ** | | 46.931 ** | | 95.337 ** | |
| 自由度調整済みR ² | .131 | | .111 | | .092 | | .092 | |
| n | 10,482 | | 10,482 | | 10,482 | | 10,482 | |

注：**,*,†は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

しかし2009年になると、様相が変化する。ここでは、「60歳以上」の高齢層が正で有意となるからである。雇用増の多くは、継続雇用で代表される雇用確保措置の実施に費やされたとみて良いだろう。リーマンショックの直後という経済状況の影響かもしれない。ただし、高齢層の雇用増によって若年層(29歳以下)雇用が打撃を受けたとは言えない。その年齢層ではなく、それより少し年齢が高い中堅層(30～44歳)が負で有意となっているからである。

他方、「常用名義比率」は3時点とも「60歳以上」が負、「30～44歳」が正で有意である。継続雇用の推進により「嘱託」が増え常用名義比率の低下を招き、それが高齢層の雇用確保に結びついていると言えるだろう。そのような動向は、雇用確保措置が義務化される前から見られたと見て良い。なお「30～44歳」が正であることから、正社員の増加(常用名義比

率の上昇)は、中堅層の増加に寄与することを示していると言える。

5 節 おわりに

この章では、実施が義務化された雇用確保措置の「企業の高齢者雇用」への影響を見る一環として、企業の高齢者雇用状況とその変化を、厚生労働省「雇用動向調査」の事業所調査個票によって分析した。分析に用いたのは、2005年・2007年・2009年の各上半期データである。

明らかになったことを列挙すると次のようになる。常用労働者に占める高齢層（60歳以上）の構成比は確実に増え、2005年の8.8%から2009年の11.6%へと高まった。この背景には雇用確保措置の普及があったように思われる。次いで年齢層別に、年齢計の常用労働者数に占める当該年齢層の常用労働者の構成比が、どのような要因によって決定するかを分析した。その結果、2005年と2007年に関しては、経営状況が良くなると若年層（29歳以下）の増加をもたらし、「雇用において高齢者が優遇されるので、若年層が仕事を奪われている」という主張があてはまらないことがわかった。しかし2009年では、経営状況が良くなっても高齢層の雇用が増えるだけという状態になっていると考えられた。この背景には、リーマンショック直後の急激な景気悪化が作用していたように思えた。なお、3時点で非正社員の増加が高齢者雇用の拡大につながっていたことから、継続雇用の普及によって「嘱託」が増え、それが高齢者雇用の拡大になっていると考えることができた。

人口構造の変化を考慮すれば、長期的には、高齢者就業を促進していくことは不可欠で、望ましいことでもある。しかし、景気の悪化する局面において、それをどうするか。今後の残された課題であろう。

(永野 仁)