

〈書評と紹介〉 李崙碩著 『高齢者雇用政策の
日韓比較』

Ma, Xin Xin / 馬, 欣欣

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

662

(開始ページ / Start Page)

71

(終了ページ / End Page)

74

(発行年 / Year)

2013-12-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009566>

書 評 と 紹 介

李崙碩著

『高齢者雇用政策の日韓比較』

評者：馬 欣欣

日本において、65歳以上の高齢者人口は、昭和25（1950）年には総人口の5％に満たなかったが、45（1970）年に7％を超え（「高齢化社会」と定義された水準）、さらに、平成6（1994）年にはその倍の水準である14％を超えた（「高齢社会」と称された）。現在、高齢化率は上昇を続け、平成23（2011）年には、23.3％に達しており、日本は世界でも類のない高齢社会を体験している。他方、韓国の高齢化率は、2010年が11.1％となっており、2020年には15.7％、2030年には23.3％と急速に上がって、日本との差は縮小する見込みであり、つまり韓国は今後世界で最も速いスピードで高齢社会を迎えると思われる。高齢化が進んでいる日本と韓国の両国は、高齢者の生活、医療・介護の問題のみならず、労働力の減少に伴う経済成長の低下や社会保障財源の悪化など様々な問題に直面しているため、日本においても、韓国においても、高齢化対策は最も大きな社会政策の課題となっている。本書は、こうした社会要請に応じて、高齢者雇用政策に関して、日本の経験を参考にしながら、韓国における政策の

実施状況を分析したうえで、今後の韓国における高齢化対策の方向性を検討する研究である。著者は慶應義塾大学に留学した経験および韓国で調査を行った経験を活用し、定性的分析を行ったうえで、日韓両国の時系列マイクロデータを用いて定量的分析も行った。本書は、高齢化対策の一環として的高齢者雇用政策の日韓比較に関する初めての実証研究として高く評価できる。本書は序章、終章および5章から構成されている。以下では、各章の内容と評者の感想について述べる。

1 本書の構成と主な内容

(1) 本書の構成

序章 日韓比較からみた高齢者雇用

第1章 高齢者雇用の分析枠組

第2章 日本と韓国の高齢化および高齢者雇用の現状

第3章 労働需要からの分析

第4章 労働供給からの分析

第5章 日韓高齢者の企業外雇用に関する分析

終章 日韓における高齢者雇用の将来像

(2) 本書の主な内容

序章は、日本と韓国における高齢化の状況を指摘しながら、高齢者雇用に関する先行研究をサーベイし、本書の目的および構成をまとめている。また、本書の特徴としては、①時系列分析、②日韓比較研究、③人企業特殊的人的資本としての職種に関する分析が少なく、本書は3つの側面に貢献できることを主張している。

第1章は、高齢者雇用政策に関する研究の必要性、日韓比較の意義および研究の方法論をま

とめており、高齢化率が類似する80年代の日本と2000年代の韓国に関する日韓比較の意義を明示している。

第2章は、日本における高齢化の状況、企業雇用および地域参加活動の現状、高齢者雇用政策の経緯を整理し、韓国における高齢化の状況をまとめたうえで、高齢者雇用環境における日韓両国の差異を指摘している。本章は実証研究の中心となる第3章と第4章の研究背景として位置づけられている。

そして第3章は、労働需要の視点から、日韓両国の高齢者雇用に関する分析を行っている。まず、研究の理論根拠として、内部労働市場理論、定年制度に関するラジamodelおよびベッカー流の人的資本理論、高齢者の引退と就業行動に関する離脱理論および活動理論、さらに日本的雇用慣行の理論が挙げられている。次にこれらの理論モデルに基づいて、6つの仮説（①企業と労働者間の信頼が強い企業文化であるほど、雇用に肯定的な影響を及ぼすこと、②敬老思想が強いほど、高齢者雇用に否定的な影響を及ぼすこと、③定年年齢が低い韓国企業ほど、政策手段として再雇用ではなく、定年延長を選択すること、④定年年齢が上がるほど、企業は定年延長より再雇用制度を好むこと、⑤社会保障政策が強固なほど、そしてそれが一貫して維持されるほど、非経済的な理由で仕事をする場合が多いこと、⑥経済危機などマクロ経済的な要因は、両国の高齢者雇用に否定的な影響を及ぼすこと）を設定した。研究の枠組としては、時間的環境（時系列分析）および空間的環境（日韓両国の社会環境の異同）の両方を考慮しながら、フォーマル制度（雇用制度、年金制度）およびインフォーマル制度（企業雇用慣行、社会的な信頼）が分析されている。そして、日本における定年制度を1つの事例として、その制度が定着された歴史的プロセスを回顧し、高齢

者に関する雇用システムの問題点を指摘している。また、日本における高齢者雇用の現状を解明するため、労務行政研究所、産労総合研究所、労働政策研究・研修機構の調査結果、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」の2004年調査データに基づいて、定年年齢の引き上げ制度、勤務延長制度、再雇用制度、高齢者の賃金制度などの実施状況を考察している。さらに、2008年5月に日本経済新聞と韓国の中央日報が共同で実施した日韓企業を対象とした高年齢者雇用に関する調査の一次データを用いて、両国における再雇用制度と定年延長制度の実施状況の差異を分析し、日本では再雇用制度が多く導入されている一方で、韓国では再雇用制度が実施されると同時に、定年延長制度が多く実施されていると結論づけている。さらに、その差異が生じた理由に関しては、①人口構造の差異、②定年年齢の差異、③企業風土の差異、④価値観の差などが挙げられている。

第4章は労働供給の視点からの研究であり、本書の定量的分析として重要な位置がつけられる。本章では、日本の厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（1983年から2004年まで）、および韓国保険福祉家族部「高齢者生活実態調査」（1994年から2004年まで）のミクロデータを用いて、日韓両国の高齢者における賃金率、就業確率および就業継続意思の決定要因に関する計量分析を行い、6つの仮説（①経済状況などのマクロ政策環境は高齢者の就業確率に影響を与えること、②核家族化と就労事業の実施は異なる方向の結果を生み出すこと、③両国の賃金率はそれぞれの個別雇用慣行を持つ労働組合の影響と年功序列の影響により職種間で差が生じること、④両国の家族文化の差は同居家族数にともなう就業効果の違いを生み出すこと、⑤（終身雇用の指標である）同一職場内における賃金率の肯定的な影響はますます減少するこ

と、⑥企業特殊的人的資本と労働市場の柔軟性を生かす同職種内の離職は望ましい結果を生み出すこと)を検証し、すべての仮説がほぼ支持された結果が得られた。また、性別、年齢、企業規模、家族構成要因、学歴要因に関する分析結果に関する詳細な検討も行っており、それらの分析結果に関する政策の方向性を指摘している。結論において、とくに同職種へ転職する場合、賃金率に否定的な影響が現れていないため、人的資本の減少なく労働の柔軟性を害しないのは同職種への転職であることが強調されている。

第5章は、政府と民間との共同生産の視点から、韓国における企業外雇用である高齢者就労事業政策を紹介し、その実施状況について述べている。公益型就労、教育型就労、人材派遣型就労、市場型就労が実施されているものの、高齢者は公共部門が一方的に提供する公益型就労に大きく依存している現状が問題視されている。

終章は、本書の結論および政策示唆のまとめである。分析結果により、日韓両国のいずれにおいても、定年制度を通じた高齢者雇用に限界があり、企業は柔軟性がある再雇用制度を好むこと、およびグローバル化および技術の汎用性が広がる背景下で同職種への転職を誘導する政策は企業と労働者に利益になることなどの興味深い政策インプリケーションが導き出されている。

2 論点と感想

本書は、定性的・定量的分析を通じて高齢者雇用政策に関する日韓比較の研究を行った力作として高く評価できる。とくに、日韓両国の時系列データを用いた高齢者の労働供給の決定要因に関する実証分析、企業特殊的人的資本としての職種の影響に着目する分析などは、学術的価値が高いと評価したい。以下では、主に疑問点、今後の期待および感想について述べたい。

第一に、研究内容に関しては、まず、本書は、労働需要、労働供給の2つの側面からこの課題に関する研究を行った大変な労作であるが、議論する焦点がやや分散されている。労働需要あるいは労働供給の1つだけに絞ったより詳細な分析が必要だろう。例えば、労働需要の視点から、企業を対象とするミクロデータを用いて、企業の属性（企業生産性、企業規模、資本、労働力、業種など）をコントロールするうえで、企業が高齢者の雇用・賃金制度を選択する行動のメカニズムを解明することは重要な課題であろう。また企業内部の高齢者を対象とする雇用・賃金制度の実態を解明するため、既存調査のデータを活用するのみならず、独自の事例調査を行うのは望ましい。労働供給の視点から、就業確率、継続就業意思のみならず、就業形態の選択（たとえば、正規雇用者、非正規雇用者、自営業者、引退者の選択）、労働時間供給の決定要因、さらに社会貢献活動などのより広い視点からの実証研究も必要であろう。

次に、本書は、日本と韓国における高齢者雇用政策の実施状況およびその問題点をまとめているが、具体的にそれらの制度・政策がどの程度両国の高齢者就業に影響を与えているのかに関する実証分析はまだ行われていない。そのため、他の要因が一定であれば、定年制度に関連する年功賃金制度はどの程度韓国における企業の高齢者雇用に影響を与えるのか、また1991年、2004年に韓国政府が実施した高齢者雇用促進法がどの程度高齢者就業に影響を与えるのかはまだ明確となっていない。これらの企業雇用制度や政府政策の効果に関する実証研究に関しては、日本に関する諸研究を参照にしながら、韓国に関する実証研究を行うことは今後の課題になろう。

第二に、計量経済学の視点から、本書における高齢者の労働供給に関する実証分析の方法について提言したい。まず、日本と韓国の賃金関

数および就業確率関数で、国によって用いる説明変数が異なっている。日韓両国でそれぞれの調査項目が異なることはその主な理由であると推測しているが、国際比較を行うとき、同一推定モデルおよび同一変数を用いることを工夫する必要がある。そうでなければ、推定結果における両国の相違は用いる説明変数の違いと混在しているため、推定結果に関する解釈が難しくなると考えられる。次に、OLSによる賃金関数の推定にサンプル・セレクション・バイアス (sample selection bias) の問題が残されているため、ヘックマンの二段階推定法を用いる分析を行う必要がある。また、年金、健康状態と高齢者就業の選択における同時決定の問題が存在するため、それらの内生性問題に対処するより厳密な分析が望ましい。

第三に、本書の政策提言に関して議論したい。まず、著者が本書の終章に「長期的な観点からみれば、韓国は定年制度を通じた政策を選択するのは無理である。」と指摘しており、日本のように再雇用制度は望ましいというような政策提言をされている。しかし、Lazear (1979) モデルによると、定年制度が維持できるかどうか、つまり定年年齢の引き上げ制度を実施するか、再雇用制度を実施するかを選択において、重要なファクターとなるのは賃金カーブの傾きである。賃金カーブがフラットになる場合（年功賃金ではない場合あるいは業績・成果に応じる賃金制度が実施される場合）、定年年齢の引き上げ政策の実施は可能であると考えられる。日本において、年功賃金制度が実施される企業の割合は大規模の企業が中小規模の企業に比べて相対的に多いが、2000年代以降、大企業の賃金カーブがフラット化になっている。一方、韓国では、経済のグローバル化が進んでいる背景下で、年功賃金制度が崩れていたら、定年年齢を53歳から55歳、さらに60歳、65歳のように段階的に引き上げる政策を実施する可能性が

あるのではないかと考えられる。要するに、定年年齢の引き上げ政策、定年制度の廃止政策に関する議論を行う際に、企業規模別賃金カーブの現状及びその時系列の変化を明らかにしたうえで、賃金カーブと企業の行動に関する厳密な実証分析を行う必要がある。次に、職種の変更の有無（定年前後の職種が同じであるかどうか）が賃金率に与える影響に関する分析が行われ、純粋な外部労働市場としての同種職種への転職誘導政策（体系的職業訓練およびマッチングシステムとの支援）が望ましい政策的方向であることが指摘されるのは、本書の一つの特徴として特筆すべきである。ただ、賃金関数で、定年前後の職場と職種の両方の変更を含む詳細な分析が行われていないため、定年前後の職種変更ダミーに関する推定結果には、職場変更の効果と職種変更の効果は識別できない。この問題を明らかにするため、今後同一職場と同一職種の交叉項を用いる分析、および職場と職種の変更に関するグループ別（同一職場同一職種、同一職場異職種、異職場同一職種、異職場異職種）分析も必要であろう。

以上のように、本書にはいくつかの課題が残されているものの、本書は定性的・定量的実証研究のアプローチで高齢化雇用政策の日韓比較に関する力作として評価したい。本書は、労働経済学、社会政策論、人事労務管理論などの分野の研究者のみならず、制度・政策の経緯に関する記述は一般的読者も読みやすい。日本と韓国の両国における高齢化問題およびそれに関連する雇用政策に関心を持つ者が読むべき書籍を一冊挙げるとしたら、躊躇なく本書を推薦したい。

（李崙碩著『高齢者雇用政策の日韓比較』ミネルヴァ書房、2013年3月刊、189+xii頁、定価7,000円+税）

（ま・きんきん 京都大学大学院薬学研究科特定講師）