

就 業 か 引 退 か

ロバート・エヴァンス

(訳・三上美美子)

社会科学者として、我々は現在の慣習や基準から将来を予測することがよくあるが、これらの予測 (projections) は、ときとして、著しく間違ふことがある。このことがどの分野よりもはっきりと例証されるのは、就業機会や嗜好の変化の結果として参加率の有意な変化が生じ得るという労働力予測の領域においてである。合衆国においては、このような予測のうちの2つは、女子労働力参加率と高齢男子の参加率である。前者のケースは、女子労働力参加率が、とくに小さな子供をもつ女性について、劇的に増加したことを予測できなかったことである。高齢男子については、その失敗は逆方向においてであった。つまり労働力参加率の急激な低下は予測されていなかったのである。

合衆国においてこの25年間、高年齢労働者を論じる際のもっぱらの強調点は、これらの人々が不利に扱われる労働力であるとしていることである。60歳代の個々人は、とくに男子は、多くの場合働きたいと思っているが、さまざまな力によって、とくに差別 (discrimination) によって、そうするのを妨げられているのだとみられていた。ところがいまや世界はひっくり返り、今日の問題は、なぜ高齢男子は就業よりも引退の方を選択するのかにある。

I 差別の根拠 (Evidence of Discrimination)

高齢者が差別されているという先の結論は、つぎのA)～C)の3つのタイプの証拠に基づいていた。

A) 収入プロファイル (Earnings Profiles)

相異なる年齢の個々人の年間収入を単一暦年において比較すると、収入は年齢が40歳代から50歳代の域に至るまでは年齢とともに上昇する傾向が示される。たとえば、1978年に合衆国では、大卒の男子も女子も、50～54歳を過ぎると賃金が下降することを示している；高卒男子については、この下降は40～44歳過ぎに始まっているようである；しかし女子の高卒労働者については、60～64歳を超えるまで、この下降は始まっていないことがわかる¹⁾。

B) 失業率 (Unemployment Rates)

一般に、合衆国における高年齢労働者は若年齢労働者よりも失業が少ないが、これは日本で見出される状況とは全く逆のものである。1982年に合衆国では、55歳以上の人々の失業率は総失業率の2分の1であった。すなわち高齢男子については、平均失業率9.9%に比べて、5.1%であり、女子については、平均の9.4%に対して4.8%となっている。高年齢労働者は、失業する頻度は若年齢労働者よりも小さい傾向にあるとはいえ、失業してしまったときには、彼らの失業期間はより長く続く傾向がある。たとえば1960年において、男子の失業者の2.4%が65歳以上であったが、彼らの5.6%は27週間以上も長く失業の状態にあった。

C) 定年退職 (Compulsory Retirement Plans)

多くの個人は数多くの年金プランを伴った定年退職規定によって退職を強いられる、と信じられていた。この「定年退職」(Compulsory Retirement)

という言葉の正確な意味づけは難しい。なぜならば「退職」(Retirement)はいろいろに定義できるからである。

すなわち、

- a) 一企業からのまたは労働力からの退職期日
- b) 引退していることの認知
- c) 特定の職業生涯の終了、たとえば横綱が引退するとき
- d) 年金受給
- e) 労働力参加率
- f) 年間就業率
- g) 年間就業時間
- h) 勤労収入の大きさ

D) 検 討 (Discussion)

(1) 賃 金

これら3つの概念の評価は、高年齢労働者に対する差別の明白な証明とはならなかった。高年齢労働者の年間収入が低い水準にあるのは、比較的短い時間働きたいという高年齢労働者の労働一余暇選択を反映しているかもしれない。したがって、このような収入プロファイルは、生涯の余暇を老年期により多くとっておこうとする、生涯所得の適正配分を表わしたものかもしれない。

労働一余暇選択に加えて、加齢に伴う収入低下は、相対的に難度の高い仕事から低い仕事へのシフトが年間所得の減少を伴っていることを表わしている、ともいえる。たしかに幾つかの職業については、たとえば溝掘りの仕事では、高年齢労働者は比較的易しい警備員の仕事にシフトすると推察できよう。明らかにそのような異動および非異動の事例は数多くあるが、全国労働力追跡調査(National Longitudinal Labor Force Survey)による高齢男子の標本分析では、仕事を変えたブルーカラーの成人男子にとって仕事の性格が全般的に改善されたという事実は見つからなかった。もっとも、この研究は仕事の条件に関する性質は変化したことを見出しているが²⁾。

100年以上も前に書いていることだが、ジョン・スチュアート・ミル(John Stuart Mill)は、イ

ングランドの労働市場における賃金の不変的な格差を説明するために、非競争集団の理論を提示した。現代の産業は、合衆国においても日本においても、それ自身が非競争集団の例である。これら両国において、ひとりの雇用主のもとでの長期勤続は、もし雇用者がその地位を失ったり、あるいは任意に去っていくならば、もはやとり返しはきかないであろうような高い賃金をもたらす傾向がある。日本でこれが起こっているのは、長期勤続が直接的に報われるからであり、したがって中途採用の労働者は、多くの企業において相応の賃金や機会を得ることがない。合衆国においては、賃金はやはり年齢とともに上昇するが、それは内部昇格制度を通してであり、この制度が結局、企業の高い給料の地位から外部者をほとんど閉め出しているのである。これら2国間のおもな相違は、合衆国では比較的高い地位への契約が外部からなされる場合でも、給料、手当等々は、内部から昇格された個人についてと同じであるということにある。

自発的に仕事を変えることは、それだけの意味ではない。年老いてくると健康は衰える。観察される収入パターンのひとつの説明としては、不健康が個人の労働力時間や遂行可能な仕事の種類を制限してきたということもある。同様に、ある労働者が彼より若い労働者と同じレベルで仕事を遂行することは体力的に無理であろう、という可能性もある。たとえば合衆国の奴隷制時代に、^{まきおとこ}作男は50歳か55歳を過ぎると効率が落ち始めるといわれていた。

最後に、高年齢労働者に対する差別があったという可能性もある。たとえ健康も能力も維持されていたとしても、雇用主は高年齢労働者に対等の機会を提供しなかった。そのような差別は、たいいてい雇用主が高年齢労働者を雇いたがらないという形態をとる。あるいは、高年齢労働者がすでに雇用されている場合には、通常においてもあるいは高年齢労働者が雇用されている部門の減量経営を必要とするときでも、新しい地位(new positions)に対して対等の機会を提供したとらないのである。多くの人が、雇用主は運悪く不誠実な紋

切り型だからそのように行動するのだ、と思い込んでいた。もっと現代的な分析用語を用いるならば、高齢者は統計的差別の犠牲者であった。すなわち、たとえ特定の個人がその仕事をする能力があったとしても、雇用主は、高年齢労働者に対するある種の見方から、その個人に彼の価値を立証する機会を与えようとしなかったのである。

(2) 失 業

失業に関するデータは古典的なパターンを示している。高年齢労働者は、大量失業は経験していないが、ひとたび失業すると、比較的長期間にわたる傾向があった。年齢が高くなると自発的転職者が顕著に減少するのは、現在においてもみられる。たとえば、1980年1月に雇用されていた20～24歳層のうち、1981年1月には、63.5%しか同じ職業に雇用されていなかった。しかし55～65歳層については、これが93.2%であった³⁾。

第2に、組合契約のもとでは、そして多くの非組合労働者も同様の慣行をもっているが、解雇のときに、実際に解雇されるのは、部門、工場、あるいは会社の前任順からいって最も後列の前任者であった。高年齢労働者は解雇時に先だって自発的に異動することはめったにないから、彼らは高い前任権をもつ傾向があり、したがって解雇されることの多いのは若年労働者たちの方であった。しかしながら、高年齢労働者はひとたび解雇されると、新たな雇用を確保するまでには比較的長い期間がかかっている。これは、差別を別としても、かなり理解できることである。高年齢労働者は自分の仕事に投資された人的資本をもっているし、企業独特の経験や職業訓練を積んでいる。もし彼または彼女が解雇の状態となった場合、元の職場に呼び戻されるであろうという希望を抱いて、他の雇用機会を探したり受諾したりしようとしするのは、しごく当然のことであった。それに加えて、高年齢労働者は自分自身の住宅を所有していたり、その地域に友達をもっていることが多く、これらはともに地域的な移動を抑制するものである。移動傾向が弱いのであるから、そのような労働者が解雇や工場閉鎖の後に新しい職場を見出すのに長くかかることは、驚くべきことではなかった。

(3) 定 年 退 職

定年退職の影響に関するデータは、もう少しはつきりしたものがある。2つのグループの雇用者が、彼らの地位が定年退職制度の適用を受けている度合いと、退職者の退職決定がその適用によってどれだけ影響されたかを見出すために調査されている。ひとつの調査では、全労働者の36%が、特定年齢での退職を要求するプランに組み入れられていた。この36パーセント・ポイントは、つぎのように分けられている：14ポイントは特定年齢前に退職した者、9ポイントは要求されたときに退職した者、そして14ポイントは要求通りに会社を退職したがすぐに他へ再就職した者である⁴⁾。

2番目のサンプルでは、定年制度下にある人々のなかで、55%は早期に退職しており、36%はそうするように求められたときに退職した。4%が依然として雇用されていて、最後の6%はその企業を退職したがそれから他の仕事を得ている⁵⁾。これら2つのサンプルに基づいていえば、定年退職制度は労働力からの引退決定にほとんど実質的な影響はもたなかったように思われる。

E) 差別? (Discrimination?)

それにしても、高年齢労働者のこのような失業の長期化や低賃金は、雇用における差別を反映しているかもしれない。これらのタイプの証明をするために、いくつかの相異なるタイプの研究が行なわれ、とくに労働市場における高年齢者に対する差別の可能性について、もっと知ろうという努力が払われた。研究の1つの流れは、同じ仕事を遂行している高齢および若年の就業者の労働能力についての分析である。これらのいくつかは1960年代に合衆国の Monthly Labor Review に掲載された⁶⁾。たいてい、これらの研究は、高齢者と若年者との間で労働能力にたいした差はないことを示している。このような研究は、雇用主の姿勢が高年齢労働者の能力に対する誤った考え方に基づいていたとすれば、そのような姿勢を変化させようとするのに有用となり得る。さらに、これらの研究は、高年齢労働者の採用や雇用継続の拒否に対する法的な要件が、経済的に不利な結果を招く

ものではない、ということを証明するための基礎となり得るであろう。

また、連邦政府によるさまざまなマンパワー訓練プログラムのもとでの老若労働者の経験に関する研究も行なわれている。そこでは、高年齢労働者の方が若年労働者よりも勉強のコースをよく完了していることが見出された。その卒業生が働き口を探すときは、高齢者は、若年者と同じくらいに、訓練領域の仕事を得ているようであった。就職率は両者ともほぼ同じであり、最後に、訓練後の仕事で得た賃金をその前の雇用のときと比較すると、高年齢労働者についても若年労働者についてとほぼ同じ程度の増加であった⁷⁾。

これらの結果を人的資本理論^{訳注1)}の観点から分析すれば、相対的に高い賃金から利益を得る年月は若年者の方が長いから、再訓練プログラムは若年労働者に重点が置かれるべきであることが示唆されよう。いい換えるならば、彼らの人的資本は、高年齢労働者によって創造されたであろうよりも大きいであろう。この見解は技術的には正しい結論である一方、暗に示された政策提言はおそらく誤りであった。人的資本を推定するために将来収益が割引かれるとき、もし割引率が相当に大きいならば、遠い将来にわたる年月からの寄与は非常に小さい現在価値をもつことになる。それゆえ、労働力人口の年齢の最高端にある人々、すなわち引退寸前の人々を除いては、人的資本における高年齢労働者と若年労働者との間の差はそれほど大きくはないであろう。

第2に、そのような見方は訓練からの利益が永久に持続すると仮定している。いま再訓練に関して続けられている諸研究によると、そのような利益は時の経過とともにしばんでゆく傾向にあると考えられている。個々人または社会への利益を考えると、訓練プログラムの若年者重視を支持する事情はほとんどないのである。合衆国の再訓練プログラムでは依然としてそのような若年者重視が続けられているが、しかしそれは若い人々の、とくに主要都市中心部における少数派 (minority) の若者の、きわめて高い失業率を反映したものである。

第3のアプローチは、特定の差別を研究することであった。年齢差別禁止法をもっていない州において、雇用主の行動を調査したものがある。調査された雇用主の約半数は、採用決定に影響するものとして年齢に基づいた制限を設けている、と答えている。彼らの主要な関心事は、体力または高年齢労働者であった。これは、調査された540の事業所の3分の1以上によって例証された。ちなみに調査事業所は、総じて1964年に8万9,000人の新規従業員を採用している。2番目に最も多く挙げられた理由は、企業の内部昇進政策であったが、他方、3番目と4番目の要素は高年齢労働者の所得の従前水準と雇用主の年金プランのコストおよび供給への影響であった。アメリカの年金プランのほとんどは、年金額が雇用期間の最後の数年間における平均給与と勤続年数との関数であるような給付プランとして定義される。最低年金額が勤続期間1年当りにすると、長年の勤続による年金よりも大きくなってしまふこともたびたびある。どうしてこのような短期勤続への明らかな偏向があるのか、よくわかっていない。私自身の考えでは、退職者が、最小限の勤続年数をもっていれば長期勤続でなくとも、悲惨な貧乏暮らしをしないように最低年金は保障しよう、という雇用主側の願望に関連している。そのような施策の合理的根拠を求めることはできるかもしれないが、より多くの利潤とか損失といったことには関係のない、温情主義的な関心が含まれていると思われる。これらの要素や調査対象の雇用主によって示されたその他の要素、たとえば順応性や敏速性の欠如等々は合理的な関心事ではあるが、それらは何も高年齢労働者に限られた問題ではない⁸⁾。特定の応募者を見て彼がその仕事をできるかどうかを問うよりもむしろ、雇用主は1つのグループ標準を適用していたのであり、それはおそらく誤った標準であったろう。

高年齢労働者の諸問題とくに向けられた諸研究に加えて、焦点を別のところに据えた研究からも証拠が得られている。近ごろのニュースでは、アメリカの自動車産業は日本車の輸入の到来までは最高調 (A-1 shape) にあったと示唆しているよ

うだが、これはほんの部分的にしか正しくない。合衆国における小型車の会社、すなわちパッカード、ストッダベーカー、ハドソン、ナッシュ等々にとっては、1950年代および1960年代は困難な時代で、彼らは生き残れなかった。これらの会社の工場や他会社の工場は閉鎖され、何千もの人々が解雇されて新しい職場を探さねばならなかった。これらの工場閉鎖のいくつかは、経済学者たちによって調査されている⁹⁾。彼らは、熟練労働者の方が未熟練労働者よりも容易に再雇用を見つけるであろうと予想していた。ところが高齢者については、これは真実ではなかった。多変量解析を用いると、年齢が、失業に関係のある特定の要素として現われた。明らかに、アメリカの高齢者の労働市場は、他の労働市場ほど自由でも開放的でもなかったのである。

この何年かの間に合衆国は、公民権革命 (Civil Rights Revolution) を経験した。1964年に公民権法 (Civil Rights Act) は、人種、信条、主義、および性に基づく差別は禁止するとして定められたが、年齢については何も述べていなかった。法律は、高齢者に対する差別の範囲について3年間の研究を行なって準備した。その3年の末に、1967年、40～65歳の高年齢労働者が公民権法の保護下に入れられた。これは保護のみであった。肯定的な方策 (affirmative action) 要求は何もなかった。すなわち雇用主は、女性や黒人にそうするように高年齢者をスタッフに加える努力をする必要はない、けれども人を採用することを拒否したり、個人の昇格や企業内部の彼または彼女への平等な機会提供等々を拒否するための基準として年齢を用いることはできなくなった。

1977年、ユナイテッド航空¹⁰⁾にかかわる事件で、最高裁判所は、公民権法は雇用主が65歳前に退職を要求するような制度を事前にもつことを妨げない、という判断を示した。議会の多くはこの決定を認めることができなかったので、1978年に新しい法案を通過させた。それは、定年退職制度は法の下に置かれること、それが適用できる最低年齢は民間部門の雇用者については過去のように65歳ではなく70歳となり、連邦政府については年齢

制限はない¹¹⁾、というものである。

II 情勢の進展 (The March of Events)

A) 変わりゆく労働力参加 (Changing Participation)

表1をみると、1960年代初頭と1980年の間でアメリカの男子労働力参加に大きな変化のあったことがわかる。65歳以上男子の労働力参加率のこれらの期間にわたる低下は、42.5%であった。それにもかかわらず、アメリカの65歳以上男子は、日本を除くその他の国々におけるよりも高い労働力参加の水準にある。女子に関しては、これと同じ期間にわたる労働力参加率の変化はずっと小さかった。ここでもまた日本を例外として、アメリカの65歳以上女子の全参加率はその他の国々についてよりも高かった。

55～64歳という退職前の時期にある男子については、労働力参加率の変化はやや穏やかであった。その低下は16.9%で、もっと高齢の男子の場合のおよそ半分である。この年齢層の女子は、早期退職への傾向によってよりも、変化する女子労働力の役割——過去20年の間、合衆国における女子労働力率をずっと上昇させてきたところの変化——によってより大きく影響されているようである。だから、55～64歳女子については、実際、参加率は11.02%だけ上昇したのである。労働力参加率の増大は、この年齢層の女子については合衆国に加えて数カ国において典型的にみられるが、日本についてはみられない。

なぜ、高齢男子労働力率にこのような劇的ともいえる変化が起こったのであろうか。この動向それ自体は新しいことではない。というのは、合衆国では1890年ごろから、農業労働力のピークを過ぎてから、高齢男子の労働力率はずっと減少してきたからである。けれどもたしかに労働力率の低下は、近年になるまではもっとゆるやかに起こっていた¹¹⁾。高齢男子に関する全国追跡調査(同一個人を一定の年数の間に再調査する特別な労働力調査)からの分析は、1966年と1976年の間で、65歳前の退職を考えている雇用者の割合が26%から51%へ増大したことを示している¹²⁾。忘れてならな

表 1 高齢者の労働力参加率：9ヵ国（1960年代初期および1980年）

国	55～64歳				65歳以上			
	男		女		男		女	
	1960年代 初期 ¹⁾	1980年	1960年代 初期 ¹⁾	1980年	1960年代 初期 ¹⁾	1980年	1960年代 初期 ¹⁾	1980年
アメリカ合衆国	86.8	72.1	37.2	41.3	33.1	19.0	10.8	8.1
カナダ	86.7	76.2	22.0	33.7	30.0	14.7	5.6	4.3
オーストラリア	85.8	68.9	21.0	21.8	23.3	11.2	4.4	2.8
日本	85.6	85.2	44.4	43.6	56.5	40.8	24.4	14.9
フランス	76.2	69.9 ²⁾	36.9	38.3 ²⁾	24.0	9.0 ²⁾	9.0	4.3 ²⁾
西ドイツ	81.8	67.8	27.2	28.5	24.9	7.5	7.7	3.0
イギリス	94.4	83.0	29.3	39.0	23.4	8.9	5.7	2.9
イタリア	73.5	57.7	20.2	14.4	25.2	8.4	7.0	1.8
スウェーデン	91.1	79.2	40.5	55.6	34.8	11.6	8.6	2.5

1) データは1960～1963年における年間または月間（フランスおよびイギリス）による。ただし、オーストラリアについてはのみ1966年8月である。

2) データは1979年3月に関するもの。

(注) フランス、西ドイツ、イギリスおよびイタリアのデータはアメリカ合衆国の概念に調整されていない。参加率は、施設入居者 (institutional) 人口を含む。日本、西ドイツおよびイギリスを除いては、非軍人非施設入居者 (civilian noninstitutional) 人口に基づく。

出所：Constance Sorrentino, "International Comparisons of Labor Force Participation Rates", *Monthly Labor Review*, 106 (February, 1983), p. 30.

いことに、この同じ10年間に各々の被調査メンバーも10年だけ年をとったわけだから、1976年に彼らが答えたときは、それぞれ65歳近くになっていた。だから早期退職への期待が顕著に増大したことはある程度、個々人は退職年齢に近づいたときによりやく真剣に退職について考える、という事実を反映しているのかもしれない。それにしても、やや印象的な態度変化に思われる。すでに退職している被調査メンバーは、本職の仕事をやめたものとして定義されている（もっともこれらの退職者の20%は何らかの労働活動をしていると答えている）のだが、なぜ退職したかの質問を受けている。彼らの答えは、「退職を強要されたから」が8%、「退職したかったから」が46%、そして「健康状況がすぐれないから」が51%あった。

健康上の理由から退職する割合はきわめて高いように思われる。これはある程度、個人の健康と彼または彼女の職業活動との間の関係が必ずしも明瞭ではない、という事実を反映しているかもしれない。一部分は、このことは、ある健康状況がある種の仕事を遂行することには一致し、他の種類の仕事を遂行するには合わない、という事実を反映している。しかしたとえ客観的な健康状態も

同じで、現在の仕事も同じという場合でも、幾人かの個人は、自分は仕事ができないほどに無力になっていると判断するし、他方その他の個人は、少々難はあるが雇用労働にさしつかえるほどではないと認めるであろう。この問題が広く研究されるのは、個人、健康、および雇用の間のこのような相互関係を我々がまだ本当に理解していないからである。

退職に関するひとつの最近の研究は、早期退職を選択した自動車労働者の調査であるが、健康の客観的基準を定めるのに伴う困難な要素のいくつかを改めようとした。このケースでは、健康の尺度は、前年までの欠勤日数であった。しかしこれでも、この問題に完全に適合しているわけではない。というのは、病気の程度を所与としても、働きに出る者もいるであろうし、家にとどまる者もいるからである。幾人かの労働者たちは薬を飲んで働こうとするが、他方、その他の者たちは最初のくしゃみで床に就いてしまう。

このサンプルは2つの部分に分けられ、早期退職の選択に関連した諸要素が評価されている。すなわち、予想されていたことかもしれないが、通常の年齢で受給する年金と比較した早期受給年金

表 2 社会保障給付を 62 歳で受給する確率

老齢年金 (OASI) 額 (\$ 1,000)	市場所得 (\$ 1,000)					
	0	2.1	4.2	6.3 ^a	8.4	9.7
0	.365	.203	.095	.036	.011	.005
10	.482	.298	.156	.067	.024	.011
20	.600	.409	.239	.116	.047	.024
30	.710	.528	.340	.185	.084	.047
33.1 ^a	.741	.565	.375	.212	.100	.051
40	.804	.645	.456	.275	.141	.085
50	.875	.749	.575	.346	.218	.141

a. 平均値

出所: Richard V. Berkhauser, "The Early Acceptance of Social Security: An Asset Maximization Approach", *Industrial and Labor Relations Review*, 33 (July, 1980), p. 492.

の平均価値（早期退職へのインセンティブ）が高ければ高いほど、個人は早期退職を受け入れる傾向が強い。逆に、現行賃金が高ければ高いほど、就業者は退職に消極的となっている。このことは、健康はさほど重要な変数ではなかったのではないかと思わせる¹³⁾。

別の研究では、健康上の限界がもっとも主要な役割を果たしている。その分析は、全国追跡調査からの白人既婚男子のサンプルの退職決定に関するものである。自己申告による健康上の限界に基づいて、健康な者と健康の劣る者との2つのグループが、この調査でもやはり用いられている。彼らの反応には有意な差異があった。健康上の障害ありと報告した人々は健康なグループよりも、社会保障の資格がそれぞれにある場合は、8倍も引退する確率が高く、個人年金権をもっている場合でも3倍も高い。年金資産以外の資産をもっているならば3,4倍高くなる。また、悪い労働条件に直面している場合には引退確率が7倍半も大きくなる（もっとも回帰方程式において労働条件の影響は絶対的に有意ではないが）。その反面、健康の劣るグループのメンバーは健康なグループの人々よりも、扶養家族のある場合には、4倍も引退確率が小さくなっている¹⁴⁾。

個人の健康状態は退職決定に影響をもつはずであるというのはもっともと思われるが、ここで興味深いことは最後の2つの要素、すなわち仕事の条件と扶養家族の役割である。これらは、健康というものが一個人によって常に同じように認識さ

れる単一次元の変数ではなく、むしろ他人の要求や扶養家族の有無の条件が、健康状態による仕事の限界を定めている、ということを強く示唆する。

退職決定に関するいくつかの研究を再検討してみると、主要な研究項目は、主な仕事からの賃金、社会保障、および個人年金である。すなわち、高い賃金価値は退職を抑制する傾向をもち、社会保障の増大はより多くの退職と関連しており、個人年金の価値もまた高いほど退職の増加を促す、という結果であった¹⁵⁾。このような資産と所得の相互関係を表わすものとして表2に、社会保障資産と賃金所得との種々の組み合わせを所与とした早期退職の確率を示してある。だいたい似たような関係が、62~64歳層のサンプルについて行なわれた別の研究からも見出されている¹⁶⁾。

さらに、ミッチェルとフィールズ (Mitchel and Fields) が指摘しているように、同様に考慮しなくてはならない他の変数もある。ひとつは教育である。表3をみると、教育水準が高くなるにしたがい、中高齢者の労働時間も長くなることがわかる。これは労働時間に対する真の教育効果を測定しているのだろうか。高学歴者の行なっている仕事の方が本質的により興味深いとか、たしかに彼らは平均的により高い給与を得るということもあるし、これらの2つのことがより多くの労働時間に導くのであろうか。あるいは、より高度な教育を受けた者の知識や学識に本来備わっている何かがあって、それが彼らに仕事をより楽しくさせ、また興味をもたせているのだろうか。もし我々が、

表 3 教育歴、性、年齢階級別平均労働時間：1981年

性および 年齢階級	教 育 歴				
	計	高 以 卒 下	高 卒 ま で	大学教育 ¹⁾	大学院 教育 ¹⁾
男					
45～54	2, 108	1, 979	2, 101	2, 178	2, 276
55～59	2, 037	1, 907	2, 059	2, 105	2, 200
60～64	1, 839	1, 738	1, 848	1, 828	1, 993
65以上	1, 241	1, 099	1, 275	1, 358	1, 509
女					
45～54	1, 621	1, 530	1, 622	1, 658	1, 818
55～59	1, 600	1, 485	1, 612	1, 672	1, 791
60～64	1, 470	1, 386	1, 468	1, 539	1, 800
65以上	1, 030	982	1, 045	1, 066	1, 174

1) 中退者を含む。

出所：Shirley J. Smith, "Estimating Annual Hours of Labor Force Activity", *Monthly Labor Review*, 106 (February, 1983), p. 19.

高齢者の教育と労働時間との間のこれらの関係が、将来の労働力を考える場合、どのような意味を含むか理解しなくてはならないとすれば、これらの問いに答える必要がある。もし教育が労働時間に純粋な影響をもつならば、将来、高齢人口の平均教育水準が上昇すると、それはたしかに数年の間にそうなるわけだが、その場合は労働力参加は相当大きくなるという予測もたてられよう。しかしもし教育が単に、これらの労働者によって保持される職業の分布を測定するにすぎず、その職業が、大卒よりもむしろ高卒が高学歴者の標準と見なさ

れていた時代には、現代よりも低い平均教育水準の労働者によって保持されていたであろうならば³⁾、将来もっと高い労働力参加水準になるとは予想されないであろう。

もうひとつの要素は、婚姻状況である。表4からわかるように、同一年齢層では、結婚している者の方が、男子の場合はより多く働く傾向にあり、女子の場合はより少なく働く傾向にある。しかも多くの結婚は妻よりも年上の男子を含む。したがって、65歳以下の既婚女子についての相対的に高い労働力参加は、65歳以上の男子の相対的に低い労働力率を考えに入れているのかもしれない。もしそうだとすれば、それは、若いときには女子は結婚すると自分自身の労働力参加を減少させていた当時のパターンの逆になろう。ほんとうに、共稼ぎや共働きの世帯の数が増加するに伴い、退職に関するリサーチはすべて、意思決定の共同体としての家族を明らかに含めなくてはならないであろう。

我々は、現在の早期退職傾向と逆のことを引き起こすかもしれない若干の要素があることを示唆してきた。企業は個人の退職を70歳までは強要できない、という最近の要件改正は、それらの1つであろうか？ たいていの識者はそうは考えていない。というのは、これほど多くの個人が早期退職を選んでいし、労働力のほんの小さな割合し

表 4 経済活動人口の割合と婚姻状態、性、年齢階級別就業者1人当り年間労働時間：1981年

性および年齢階級	経済活動人口比率 ¹⁾						就業者1人当り年間労働時間					
	未 婚	既婚、 配偶者 在居	離 別	別 居	既婚、 配偶者 不在	死 別	未 婚	既婚、 配偶者 在居	離 別	別 居	既婚、 配偶者 不在	死 別
男												
45～54	72.7	92.8	81.7	82.3	90.8	78.7	2,018	2,205	2,086	2,043	2,053	2,058
55～59	62.1	84.7	69.1	68.6	84.1	71.1	2,153	2,125	2,026	2,011	1,829	1,971
60～64	47.5	61.7	46.6	50.0	52.2	40.1	1,777	1,908	1,815	2,144	"	1,688
65以上	20.9	23.9	19.9	23.8	22.0	14.6	1,665	1,267	1,302	"	"	1,119
女												
45～54	73.8	60.6	79.8	68.4	67.9	65.6	1,943	1,615	1,901	1,737	1,494	1,762
55～59	68.7	45.1	76.8	41.3	39.3	58.8	1,863	1,561	1,914	1,710	"	1,736
60～64	44.2	30.2	59.6	47.8	43.6	38.4	1,705	1,470	1,748	1,504	"	1,502
65以上	14.3	8.7	19.7	18.3	4.8	8.2	1,244	996	1,119	"	"	1,063

1) データは1981年中のいつでも経済活動をしていた人々に関するもの。

2) この欄は観察個数が3万5,000未満であるため、データが公表されていない。

出所：Shirley J. Smith, "Estimating Annual Hours of Labor Force Activity," *Monthly Labor Review*, 106 (February, 1983), p. 19.

か、現実には定年制度の適用対象となっていないからである。ある学者は、労働力参加率に4.5パーセント・ポイントの上昇があるであろうと予測した¹⁷⁾。この予測は、定年制のもとで早期退職した人々でさえ、どうかこうかして、その制度の存在によって、あるいはおそらく企業の定年システムと組み合わされた雇用状況によって、影響されたという見方に基づいているように思われる。そのような関連の可能性の最も明らかな例は、日本においてみられる。日本では、定年を55歳から60歳へ、あるいはそれ以上にまで延ばしてきた企業においては、それに伴って年間給与のピーク年齢を早めて、そのあと退職年齢まで長期間平らにするというシフトがあったようだ。50～54歳時に非常に高い賃金を支払い、その個人を55～59歳のときに相対的に低い賃金で再雇用する代わりに、日本の企業は、50～54歳時からの高い賃金の幾分かをシフトさせて、従来55～59歳時に低くなっていた賃金にその分だけ上乗せしたわけである。おそらく、退職年齢が5年延長されても、それは個人の賃金の総割引額を増加させることなしに、である。合衆国においても似たようなパターンが現われてきたかどうかは、それを検証するに必要なデータが容易に得られないため、いい難い。定年制の存在が早期に退職する人々の退職決定にも影響を及ぼすという見解は、概念的な正確さにかかわらず、その予測の正確さはきわめて低いようである。1976年、退職を要求できる年齢を65歳から70歳に引き上げる法律改正の2年前、65歳以上白人男子の労働力率は20.3%であった。1981年すなわちこの法律が施行されて3年経って、65歳以上白人男子の労働力率は17.9%であった。それは、全般的に高い失業水準によって多少影響されていたかもしれないが、予測された増加とはほど遠い。

III 法律の役割 (The Role of Law)

高年齢は性および人種と同じように雇用主の差別から保護されているけれども、意義ある範囲において分析の主題となってきたのは、後者2つの保護の影響のみにすぎない。アメリカ人の差別的

行動に対する公共政策の影響についての研究はほとんどどれも、女性に何が起こったかおよび黒人や他の少数派はどうなったかを検討するものであった。これにはいくつかの理由がありそうだ。ひとつは、肯定的な方策 (affirmative action) が女子や少数人種に対するようには適用しないことである。第2に、職域を中心としたアメリカの労働市場の組織では、年齢は系統的に記録されたり収集されたりしていないが、性や人種についてはなされているという事実は、職業または産業における女子および黒人についてのデータは、分析のためにたやすく利用できることを意味する。高齢者についてはそうではない。

同じことが、白人男子の給与と比較した女子や少数派の給与に関していえる。めったに年齢別のデータは得られない。だから、データを手にすることのできる現象を分析するのは当然であろう。その上、差別禁止の状態が白人男子の賃金と比較した女子および少数派の賃金の分布に与える影響は、全く明白である。差別を減じる方向への進歩は、賃金分布を相互に接近させるであろう。しかし高年齢労働者の賃金にとって、進歩とは何を意味するのであろうか。先任権の効力、内部昇格制、経験、および企業内訓練によって、高年齢労働者の賃金はすでに若年労働者のそれを超える傾向にある。差別がない場合にそれがどれほど高いのかをいうことは不可能である。

最後のあり得べき理由は、つぎのように指摘したひとりの学者によって示唆される。すなわち、我々は、誰もが年老いてゆくが、年齢以外の差別領域〔性および人種〕においては、変わることでできない性格の集団に属している。加齢が各個人の生活に与える影響の均一性からして、著者の感じでは、年齢の差別には関心が薄いと考えるべきであろう。

差別問題の基本的な法律規準は、マクドネル・ダグラス社対グリーン (McDonnell Douglas Corporation vs. Green) (1973年) 裁判のときに最高裁によって述べられた¹⁸⁾。それは、差別されたと主張する個人はつぎのことを証明しなければならぬ、とした。

- a) 彼または彼女が被保護階級の一員であること。年齢の場合は、40歳から現在は70歳までの間にあることを意味する。
- b) 彼または彼女が問題の地位を志願したこと。
- c) 彼または彼女がその地位に適格とされたがその地位を拒絶されたこと。
- d) 彼または彼女が断られた後もその地位が空席のままであったこと、かつ雇用主がその地位を埋めるために他の人々を雇用しようと努めたこと。

これらの4項目がいったん示されたならば、立証責任は雇用主に移り、雇用主は、訴訟にもし込んだその個人を拒絶した正当な業務上の理由を証明しなければならない。もし雇用主が正当な業務上の理由を提示するならば、告訴人は、その「正当な業務上の理由」が煙幕でしかなく、決定の真の理由が差別であったことを示す機会をもつ。

明らかに、何が正当な業務上の理由をなすかという問題は、個々人や裁判官の見解によって異なるかもしれない。「雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunities Commission)」¹⁹⁾の最近のガイドラインによると、そのような理由としてつぎのことが証明されなければならない。すなわち、

- a) 事務処理上、相応に必要であること。
- b) 排除された階級（ここでは高齢者）が、その階級の特性によって失格とされること。たとえば、「新学期の子供たちの通学服」のためのモデルを必要とする場合は、高齢者の志願者を年齢の論拠に基づいて除外することができる。
- c) 失格であることが、さまざまな規準を用いることとは反対に、その階級であるか否かを照合することによってのみ知り得ること。たとえばもしその仕事が重い物をもち上げることを必要とするならば、女子や高齢者にはやりこなせないであろうという論拠で彼らを排除することはできず、雇用主は、候補者が適格であるかどうかを判定するために、重量上げや運搬能力のテストを行なわなければな

らないであろう。

- d) そのようなテストは、もし被保護階級に不利な影響をもつならば、それが職務遂行のために「正当な (valid) テスト」である場合にのみ用いられること (グリッグス対デューク・パワー裁判 (Griggs vs. Duke Power))²⁰⁾。重量テストはおそらく不利な影響を与えるであろうから、重量物を持ち運ぶ必要性は、それがその仕事の中心的な部分であること、そしてそれがたまにしか生じないというものではなく、しかもいくらか手伝うことのできる他の労働者が当然いるようなところでもないこと、を証明しなくてはならないであろう。

いくつかの特定の判決を参照すると、これまでに含まれてきた問題の一部を例証することができよう。仕事が減量される時はどうなるであろうか？ マクドネル事件 (the McDonnell case) における第4点は適用できない。常識ならば、そのような状況においては適用する必要はないというであろうけれども、それは、その判定規準 (criteria) が、問題接近への鉄をきせたような機械的な方法としてではなく、分析の基礎として利用されるべきであることをさし示すように、合衆国最高裁判所に求めたのである。解雇の事態には、問題は高年齢労働者が若年労働者と違う扱いを受けたかどうかであろう。企業は、若年労働者を回復権 (rights of re-call) 付きの解雇状態に置く一方で、高年齢労働者に退職を要求することはできない。企業は、若年労働者にのみ職業再訓練を提供し、高年齢雇用者を置き去りにすることはできない。しかしながら、法律は、企業が特別の早期退職準備を高年齢労働者にのみ提供し若年者には提供しなくても良しとするものである。

相異なる裁判での2つの最近の判決は、正当な業務上の理由のための明確な基礎を見出すことの難しさを示している。ある状況において、会社は、志願した当時48歳であったパイロットを航空機の二等航空官に採用することを拒否できない、と宣告された。しかし2番目の会社は、ある個人をその人が43歳のときに飛行士に採用することを拒否することを認められた。その理由は、15年が

経過しておそらくその個人が昇進して一等航空官または機長になるまでには、彼は58歳となり、旅客機のパイロットにとって連邦で定められた年齢の限界に2年以内のところにきてしまうからである²¹⁾。

最近、ニューヨークのコン・エディソン社(Consolidated Edison Company)は、申し分ない年間勤務評定をもっていたにもかかわらず、減量経営の期間中解雇された高齢労働者に、およそ3,700万ドルの未払い給料および年金を支払うことに同意した²²⁾。法律の主要な貢献は、経営者の決定に働いている基準が年齢である場合に、その決定から労働者をこのように保護することである。

IV 結語 (A Closing Comment)

早期退職傾向は逆転するであろうか？ ある者はそうなのといい、将来寿命が延びることを指摘する。しかしたとえ寿命のもっと劇的な増大が若い年齢層の方にきているとしても、今日の労働力参加の減少傾向の大部分は、比較的長い寿命の時代に起きている。さらに、日本では、今日65歳の男性はあと14.75歳(女性は17.92歳)生きると予想されているが、1955年には平均余命は男性が11.8歳、女性が14.1歳にすぎなかった。将来は社会が高齢者の労働力を必要とするであろうから参加水準は高くなるとみる者もある。もし、高年齢労働者に対する需要曲線の上方シフトが起きるものとして、そのようなニードがあるとすれば、そこから生じる高年齢労働者に対する賃金率の増加や就業機会の増大は、きっと追加労働時間をもたらすことであろう。最近の社会保障の改革は、参加水準をわずかに上方へシフトさせるかもしれないが、〔勤務所得の〕一定の最低水準を超えた場合の社会保障所得に対する課税に最も影響のある人々は通常、最も多くの「その他資産」を有し、最上の「その他年金保険」をもち、生来の高い労働力参加の意欲を備えている者であるから、新しい法律の影響は小さいであろう。

さらに、失業の拡大する世界にあって、そして目下この世界のロボット化が気がかりなのに、将

来において高年齢労働者に対する需要の大幅な相対的増加は、いったいあるのだろうか。本当に、ロボットを心配する人々は、今世紀末近くには現役勤労者が少なすぎて退職した高齢者のすべてを支えることはできないであろう、と心配する人々といっしょに組むべきである。おそらく、彼らの「問題」(problems)は、同時に吸収し合って、消えてしまうかもしれない。

(注)

- 1) データは、4年制高等学校または4年制大学を卒業した者についてである。出所は、アメリカ商務省センサス局“Current Population Report, series P-60. No. 123”からで、昭和57年労働白書の参考資料24頁に報告されている。
- 2) Ann P. Bartel, “Wages, Nonwage Job Characteristics and Labor Mobility”, *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (July, 1982), p. 586.
- 3) Nancy F. Rytina, “Occupational Changes and Tenure, 1981”, *Monthly Labor Review*, 105 (September, 1982), p. 30.
- 4) Robert L. Clark and Joseph J. Spengler, *The Economic of Individual and Population Aging*, (Cambridge Series of Economic Literature, Cambridge: Cambridge University Press, 1980), p. 102.
- 5) David T. Barker and Robert L. Clark, “Mandatory Retirement and Labor Force Participation in the Retirement History Study”, *Social Security Bulletin*, Vol. 43 (November, 1980), p. 25.
- 6) たとえば, “Comparative Job Performance of Office Workers by Age”, *Monthly Labor Review*, 83 (January, 1960), pp. 39-43, および “The Job Performance of Federal Mail Sorters by Age”, *Monthly Labor Review*, 87 (March, 1964), pp. 296-300.
- 7) Harold L. Sheppard, “Aging and Manpower Development” in Matilda W. Riley, et al. (eds.), *Aging and Society*, Vol. 2 (New York: Russell Sage, 1969), pp. 161-200.
- 8) Sara Leiter, “Hiring Policies, Prejudices, and the Older Worker”, *Monthly Labor Review*, 88 (August, 1965), pp. 968-970.
- 9) Harold L. Sheppard, p. 167.
- 10) *United Airlines vs. Harris Mcmann*, 434 US 192 (1977).
- 11) W. Andrew Achenbaum, *Old Age in the New Land* (Baltimore: Johns Hopkins Press, 1978), p. 96.
- 12) Herbert S. Parnes, “Inflation and Early Retirements Recent Longitudinal Findings”, *Monthly*

- Labor Review*, 104 (July, 1981), p. 28.
- 13) Richard U. Burkhauser, "The Pension Decision of Older Workers", *Journal of Human Resources*, 14 (winter, 1979), pp. 63-75.
 - 14) Joseph F. Quinn, "Micro Economic Determinants of Early Retirement: A Crosssection View of White Married Men", *Journal of Human Resources*, 12 (summer, 1977), pp. 329-346.
 - 15) Olivia S. Mitchell and Gary S. Fields, "The Effects of Pensions and Earnings on Retirement", *Research in Labor Economics*, 5 (1982), pp. 115-155.
 - 16) Anthony J. Pellechio, "Social Security Financing and Retirement Behavior", *American Economic Review*, 69 (May, 1979), p. 286.
 - 17) David T. Barker and Robert L. Clark, "Mandatory Retirement and Labor Force Participation in the Retirement History Study", *Social Security Bulletin*, 43 (November, 1980), pp. 20-29.
 - 18) 411 US 792 (1973).
 - 19) Equal Employment Opportunities Commission, Rules and Regulations Ammended July 28, 1981 reported in 50 Law Week 2085.
 - 20) 401 US 424 (1971).
 - 21) 50 Law Week 2206 and 2241.
 - 22) "Development in Industrial Relations", *Monthly Labor Review*, 106 (February 1983), p. 50.
- (訳注)
- 本稿は、Robert Evans Jr. 教授が、1983年4月18日に社会保障研究所の研究プロジェクト「高齢者世帯の家計行動と社会保障に関する研究」(主査：西川俊作教授)の研究会において講演された内容を、論文に書いていただいたものである。なお、文中の〔 〕内は訳者による補注である。
- 1) 人的資本理論によれば、訓練期間中は限界生産力よりも賃金は高い(企業の訓練投資)が、訓練後は限界生産力が賃金を上回り、企業は訓練費を取り戻すことができる。この理論は、年齢一賃金プロファイルが職業によって異なることを、新古典派経済学の枠組みのなかで説明しようとしたモデルで、G.S. ベッカーによって基礎づけられた。
 - 2) この法律は「年齢による雇用差別禁止法」(Age Discrimination in Employment Act)と呼ばれる。
 - 3) このような職業分布と学歴の関係についての研究としては、L.C. Thurow, *Generating Inequalities*, New York: Basic Books (1975) を参照されたい。
- (ロバート・エヴァンス 米国ブランダイス大学教授)
(みかみ・ふみこ 社会保障研究所研究員)