

## 2 高齢者や外国人材の増加は労働市場にどのような変化を与えるか

ここでは特に関心が高い、高齢者や外国人材の増加について分析を行う。高齢者については、高齢者が増加することで若年層の賃金や雇用に影響を与えているのか、高齢者の活躍を促進するために必要な取組は何か、の2点について分析を行う。外国人労働者については、日本人労働者との関係性について整理を行う。

### ● 高齢者・外国人増加の影響に対する若年層の考え

まず、高齢者や外国人の増加に対し雇用者がどのように考えているのかについて確認する。内閣府個人意識調査により、30代と40代の正社員に対して、高齢者の雇用増加には自分たちにどのような影響があると思うかを尋ねたところ（第2-3-4図（1））、両年代とも職場における人手不足の緩和との回答割合が約36~37%と一番多く、高齢層の増加をむしろポジティブに捉えている。また、様々なアドバイス取得ができるとの回答も両年代とも25%前後の割合となっている。他方で、自分の年代の賃金が圧迫されるとの回答が2番目に多く、特に30代において賃金圧迫を懸念する傾向にある（30代：32%、40代：26%）。さらに、自分の年代の昇進の遅延を指摘する声もあり、30代において特に懸念されている（30代：22%、40代：14%）。なお、両年代とも10%前後の者は特に影響はないと回答している。

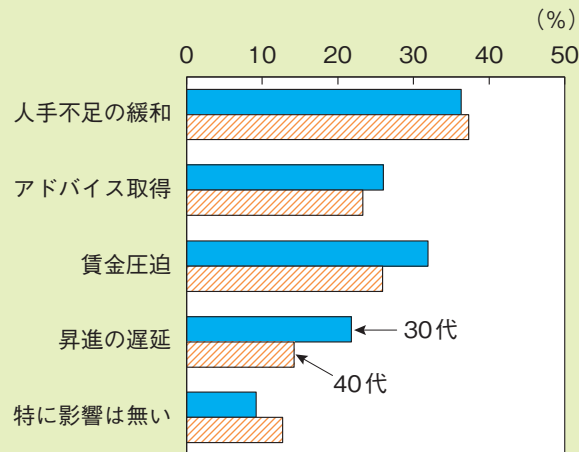
同じ内閣府個人意識調査では、外国人従業員と働くことになった（または現在働いている）場合の影響についても調査を行っている。ここでは4つの項目それぞれに対してどの程度同意するかについて5段階で聞いているが、同意する場合にプラス、同意しない場合にマイナスとなるように点数を付与し指数化した上で、年代別に調査結果をみたのが第2-3-4図（2）である。図では、より指数がプラス方向に高いほど、各意見に対してより強く同意していることを示しているが、すべての年代においてコミュニケーションに支障が生じることを懸念する声が強いことがわかる。その次に同意が多い項目は、多様性によるアイデアが生まれること、人手不足が緩和することとなっている。最も同意が得られなかった意見は、日本人の仕事が少なくなるであり、50代ではほぼゼロ、60~64歳ではマイナスとなっている。また、全般的に若い年代の方がどの意見に対してもより同意する傾向にあることから、外国人労働者による影響について良い面・悪い面の両面ともに、より若い層が敏感に感じていることが考えられる。

以上をまとめると、高齢者の増加に対する若年層の意見としては、全般的にはポジティブな影響であるとの回答割合が、ネガティブな回答割合を上回っているが、30代を中心に自分達の賃金に対する影響を不安視する声がある。また、外国人労働者に対しては、どの年代においても、コミュニケーションの問題を解決できれば、全般的には外国人労働者は職場にポジティブな影響をもたらすと考えている傾向にあることが確認できる。

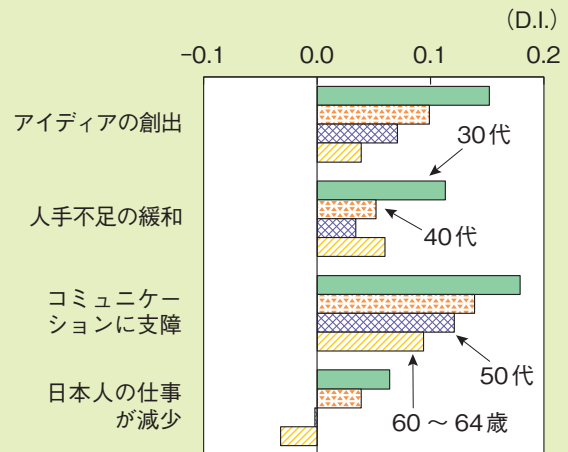
第2-3-4図 高齢者・外国人増加の影響に対する考え方

若年層は高齢者の増加に対し賃金や昇進等を懸念。  
外国人労働者に対してはコミュニケーションが懸念

(1) 65歳以上の雇用者の増加  
に対する意見



(2) 外国籍の従業員がいる職場  
に対する意見



(備考) 1. 内閣府「就業期間の長期化に関する意識調査」より作成。  
2. (2) における横軸は、各回答割合を用いて、次の通り算出。  
D.I. = 「非常にそう思う」+「そう思う」×0.5 - 「そう思わない」×0.5 - 「非常にそう思わない」

● 高齢者雇用の増加による、若年層の賃金・雇用への影響はみられない

高齢者雇用の増加に対する不安として、30代を中心に懸念の声が高かったものとして賃金の圧迫があったが、以下ではCSR調査を利用してこうした高齢層と若年層の賃金・雇用環境にどのような関係性が確認できるのかを分析する。

まず、2017年度の各上場企業における30歳平均賃金（月給）と60歳以上従業員比率との関係性をみたのが第2-3-5図(1)である。単純な単回帰分析によると、60歳以上比率と30歳平均賃金は有意に僅かながら正の関係性にあることが確認できる。高齢層の割合が多い企業では30歳平均賃金が高くなっており、上記の懸念とは逆の関係性が観測された。このように正の相関関係がみられる理由としては、利益率が高い企業で、30歳の平均賃金も高く、高齢者も雇用する余裕があるとの関係性が影響している可能性もある。そこで利益率等の企業属性をコントロールした重回帰分析を行ったところ、利益率と賃金には正の関係性がみられるが、60歳以上比率と30歳平均賃金との間には統計的に有意な関係性はみられなかった。

高齢者雇用の増加が若年賃金を押し下げるとは言えないとの結果であるが、高齢者雇用の増加は賃金ではなく雇用（採用）の抑制といった形で影響を与えている可能性も考えられる。ただし、高齢者が担当する仕事と他の雇用者が担当する仕事異なる場合や補完関係にある場合には、高齢者雇用の増加は新規の採用に対し影響しないことも考えられる。全体的にどの現象が観察されているのかについては、実証分析による研究が必要であるが、これまでの先行研究の結果を確認すると、継続雇用の拡大が採用の抑制につながったとする研究や、高齢者の労働

供給の増加は若年層には影響しないとする研究等、両方の分析結果が報告されており、コンセンサスは得られていない<sup>87</sup>。

ここでは上記同様にCSR調査を利用し、60歳以上比率の高い企業において入職率や新卒比率<sup>88</sup>が抑制される傾向にあるのかを確認した。60歳以上比率と入職率の両者を単純にプロットしたのが、第2-3-5図(2)であるが、近似線からは有意に緩やかな負の関係性がみられるものの、賃金同様に収益率等の企業属性をコントロールした回帰分析を行ったところ、両者には有意な関係性がないとの結果を得られた。入職率の代わりに新卒比率を利用した分析も行ったが、単純な近似線では有意に緩やかな負の関係性がみられたものの、企業属性をコントロールすると60歳以上比率の増加が新卒採用を抑制するとの関係性はみられなかった(付図2-4)。

以上の分析からは、高齢者雇用の増加が若年層の賃金や雇用(採用)を抑制するとの関係性はみられておらず、若年層が抱えていた高齢者の増加に対する懸念は必ずしも正しくないことが指摘できる。人手不足感が高まっていること、高齢層と若年層の仕事が代替関係にないこと、60歳以降の賃金を大きく低下させることで人件費を抑制していること等がこの背景にあると考えられる。ただし、これとは逆の結果を示した研究もあることから、こうした推計結果には一定の幅をもってみる必要があると考えられる。

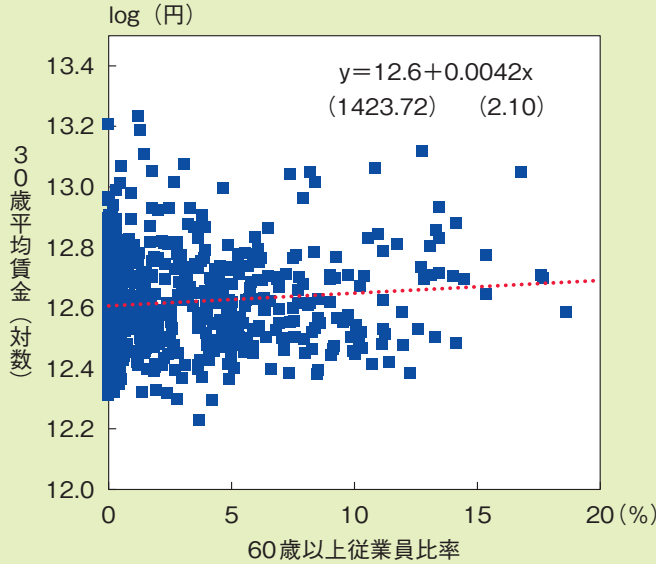
注 (87) 例えば、周(2012)は継続雇用の利用率が高い企業等で新卒採用が抑制される傾向にあると指摘している。太田(2012)は男性の55歳以上に占める60歳以上の割合の上昇が若年層用を抑制する傾向が観察されたとしている。一方、永野(2014)は高齢層の雇用増によって若年層雇用が影響を受けたとの関係性は発見できなかったと報告している。Kondo(2016)は継続雇用措置の義務化が若年のフルタイム雇用を抑制するという関係性はみられないと分析している。

(88) 入職率 = (新卒採用 + 中途・経験者採用) ÷ 従業員数。新卒比率 = 新卒採用 ÷ 従業員数。

第2-3-5図 高齢者と若年層の関係性

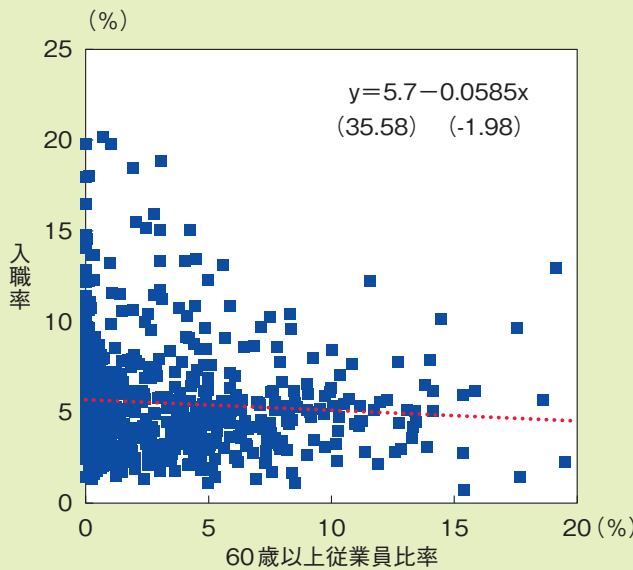
60歳以上の比率と30歳賃金や入職率との間には関係性はみられない

(1) 60歳以上従業員比率と30歳平均賃金の分布



	対数 (30歳平均賃金)
60歳以上従業員比率	0.003 (1.15)
売上高利益率 (対数)	0.023*** (3.44)
定数項	12.655*** (303.73)
規模ダミー	あり
産業ダミー	あり
離職率ダミー	あり
男性勤続年数ダミー	あり

(2) 60歳以上従業員比率と入職率の分布



	入職率
60歳以上従業員比率	-0.025 (-0.85)
売上高利益率 (対数)	0.060 (0.58)
定数項	7.0909*** (10.97)
規模ダミー	あり
産業ダミー	あり
離職率ダミー	あり
男性勤続年数ダミー	あり

- (備考)
1. 東洋経済「CSR調査」より作成。
  2. 30歳平均賃金は、大卒・総合職の場合の30歳時点の月例平均賃金、60歳以上従業員比率は企業の従業員のうち60歳以上の従業員が占める割合、入職率は、従業員のうち新卒採用と中途採用の合計人数が占める割合、新卒比率は従業員のうち新卒採用者が占める割合としている。
  3. (2)の集計に当たっては、入職率、新卒比率の上位5%、下位1%を削除した。
  4. 離職率ダミーは、その水準により四分位に分けたダミー変数、男性勤続年数ダミーは、その水準により三分位に分けたダミー変数を用いている。
  5. グラフ内の式については、他の変数を入れない場合の単回帰であり、各係数下の括弧内はt値。
  6. 表中の数値は、重回帰の場合の推計結果であり、括弧内はt値。
  7. \*\*\*は有意水準1パーセントで有意となっている。



### ●高年齢層を対象とした訓練の重要性

65歳以上の雇用者が増加した際に、企業側としては高年齢層の人材を適切に活用することが必要である。前掲第2-1-10図でみたように、人手が不足していると回答した企業においても高年齢層（55歳以上）は過剰と回答している企業もあり、硬直的な人事制度やジェネラリストを育てる傾向にある企業等においては、高年齢層の雇用者が十分に活躍できておらず、高年齢層における過剰感が形成されている可能性が考えられる。

高年齢層の過剰感が生じる背景として、賃金に年功が大きく反映される傾向にある企業においては、高年齢層の過剰感を抱える企業の割合が高くなる傾向にあることから<sup>89</sup>、年功により昇進する制度のため管理職候補の高年齢層が過剰となっている可能性が考えられる。また、ジェネラリストを好む日本的雇用慣行の下で、十分な専門性がない高年齢層を抱えている企業においても、高年齢層の過剰感が高まる可能性がある。

このように高年齢層の雇用者を十分に活用できていない企業に対する解決策として、抜本的には、年功による人事制度の改革が必要であるが、それと同時に、高年齢層を対象にした訓練を強化することも重要であると考えられる。特に、環境変化が激しい昨今においては、スキルのアップデートは非常に重要な要素となる。内閣府企業意識調査を利用し、企業属性をコントロールした上で、高年齢層に対する訓練を行っている企業と行っていない企業それぞれにおいて、高年齢層が過剰と感じる確率（理論値）をプロットすると（第2-3-6図（1））<sup>90</sup>、訓練を行っている企業では、そうでない企業よりも過剰と感じる確率が10%ポイント以上低くなっており、統計的にもこの差は有意な結果となっている。

しかし、日本においては高年齢層に対する教育訓練は不十分である。55～64歳の雇用者のうち、仕事関係の訓練に参加した人の割合を国際比較すると、日本は30.6%であり、アメリカ（56.8%）、ドイツ（42.0%）、OECD平均（42.4%）を下回っている（第2-3-6図（2））。順位で見ると、データが利用可能な28か国中、日本は24位と高年齢層の訓練参加が非常に少ない国の一つである。教育訓練は定年後の高齢者が正社員として再就職できる確率を有意に高めるとの実証研究も存在しており（Sato, 2017）、労働者側にとっても利益が大きい。高年齢層の活躍を日本経済にとって、よりプラスの効果としていくためにも、硬直的な人事制度の見直しとともに、高年齢層に対する教育訓練の充実が課題となっている。

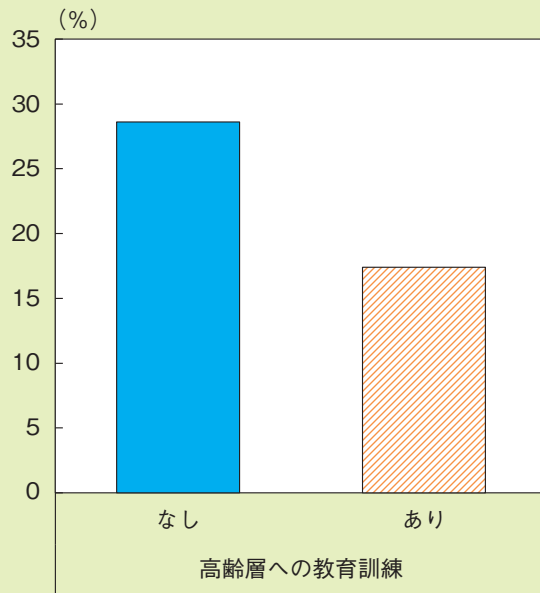
注 (89) 高年齢層が過剰と回答する企業の割合は、賃金に年功が大きく反映されるとの質問に対し、あてはまると回答した企業では約35%、それ以外の企業では約28%である。なお、結果の表は省略するが、規模・産業ダミーをいれた単純なロジット分析の結果によると、賃金に年功が大きく反映される（あてはまる）と回答した企業では、高年齢層の過剰を感じる確率が有意（5%水準）に高いとの結果が得られた。

(90) ロジット回帰を行い、教育訓練の有無以外の変数をすべて平均値として試算した確率。

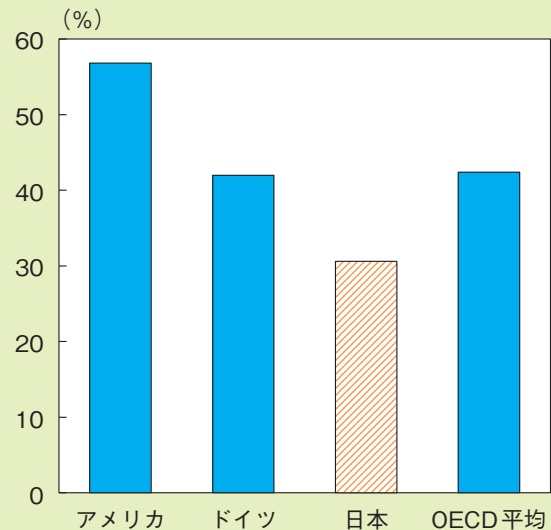
## 第2-3-6図 高齢層に対する教育訓練

## 高齢層への教育訓練の充実が課題

(1) 高齢層の過剰感がある確率



(2) 55～64歳の雇用者のうち職業訓練に参加した割合



(備考) 1. 内閣府 (2019) 「多様化する働き手に関する企業の意識調査」、OECD (2018) “Working Better with Age: Japan” により作成。  
2. (1) について、詳細は付注2-11を参照。

## ●外国人労働者の労働市場への影響

最後に、外国人と日本人の雇用の関係について取り上げる。既に内閣府個人意識調査でみたように、日本においては外国人労働者の増加により雇用に影響があると考える者は限定的であったが、外国人労働者が労働市場に与えるインパクトは、経済学において非常に関心の高いトピックである。ただし、アメリカや欧州を対象とした先行研究においては、外国からの労働力の増加が賃金や雇用に対して与える影響の正負や大きさについて明確な結論がない状況にあることが指摘されている<sup>91</sup>。

CSR調査を利用して、2012年度～2017年度における各企業における外国人従業員の伸びと日本人従業員の伸びを比較する分析を行ったのが第2-3-7図であるが<sup>92</sup>、近似線からは両者の間には明確な関係性を見出すことは出来なかった。そこで、産業等をコントロールした簡単な回帰分析を行ったところ、外国人従業員の伸びと日本人従業員の伸びには有意に正の関係があるとの結果が得られた。内閣府政策統括官（経済財政分析担当）(2019)においても、外国人労働者を増やした企業と、同じ企業属性を持つものの外国人労働者を増やさなかった企業を

## 注

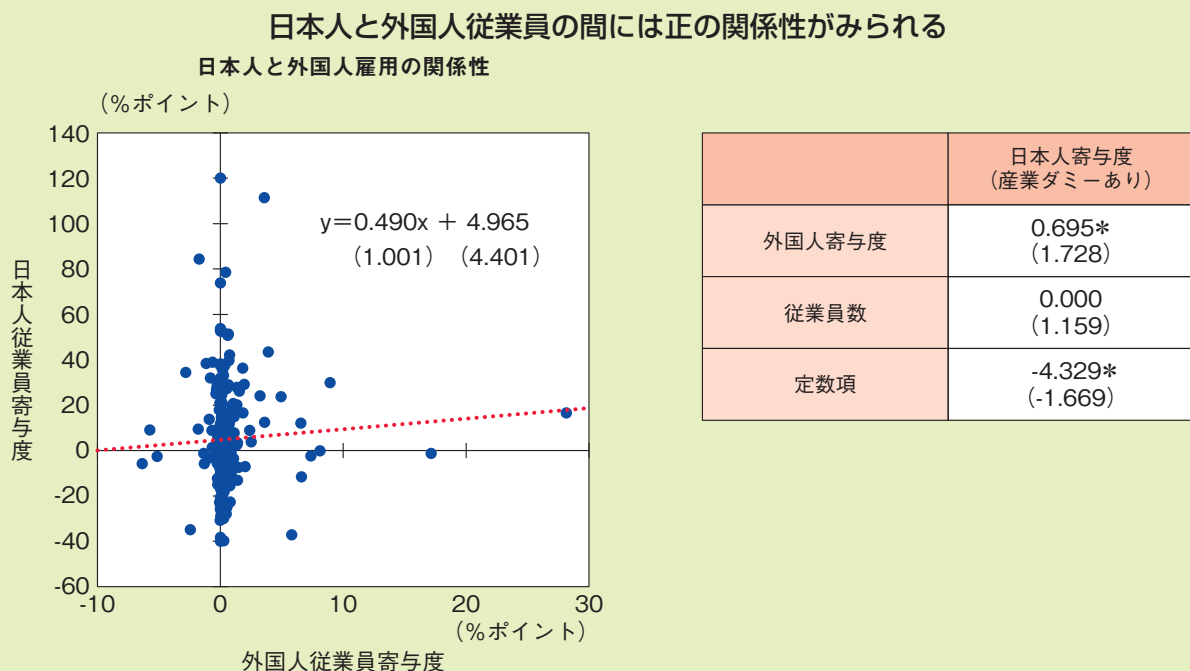
(91) 神林・橋本 (2017) を参照。

(92) 2012年度の外国人従業員が0人の場合は単純な伸び率が計算できないため、2012～2017年度の従業員全体の伸びに対する日本人従業員と外国人従業員の寄与度を利用した。

マッチングさせた分析を行っているが、外国人労働者が増加している企業では、女性正社員、中途・経験者採用、高齢者といった多様な人材の雇用も増加していることを確認している。

以上の分析からは、全体として雇用者が伸びる中で外国人材も増加している状況がみられる。この背景には、全般的に人手不足であること、外国人と日本人とで活躍できる分野が異なること等が考えられる<sup>93</sup>。また、本節の最初で論じたように、多様性の効果が、国や企業によっても異なるように、外国人材が雇用に与える影響も各企業の状況によって異なることが考えられる。政府統計においても、外国人の雇用・賃金等を把握できるように調査項目の追加が予定されており<sup>94</sup>、今後より詳細な分析が進んでいくことが期待される。

第2-3-7図 外国人雇用と日本人雇用の関係性



- (備考) 1. 東洋経済「CSR調査」より作成。  
 2. 寄与度については、2012年末から2017年末にかけての従業員総数に対する数値。ただし、各年末時点の数値がなく、前年末数値がある場合は当該数値で代替。集計に当たっては、各寄与度の上下1%を削除。  
 3. グラフ内の式については、他のダミー変数等を含めない場合の近似式であり、各係数下の括弧内はt値。  
 4. 表中の数値は、各項目に対応する係数であり、括弧内はt値。\*は10%水準で有意であることを表す。

注 (93) 日本政策金融公庫総合研究所(2016)「外国人材の活用に関するアンケート調査」によると、中小企業において外国人を雇用する理由の上位2つは、日本人だけでは人手が足りない、外国人ならではの能力が必要、となっている。  
 (94) 例えば、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、2019年調査より外国人の雇用形態・賃金等を把握するための調査項目が追加される予定である。

## 経済学解説⑤：外国人労働者の労働市場等への影響

ここでは外国人労働者が雇用や賃金等に与える影響について考え方の整理を行います<sup>95</sup>。外国人労働者の影響として、労働力人口の急激な増加によって賃金の低下や失業の増加などを懸念する声もありますが、このような懸念は必ずしも正しいとは言えません。例えば、外国人の仕事内容が、これまで労働市場に十分供給されてこなかった仕事である場合（一例として、外国人が語学力や海外経験を活かした業務を行う場合など）、外国人労働者の増加は、企業収益の増加を通して雇用や賃金に対してプラスの影響を与える可能性があります。実際には、雇用・賃金は様々な要素が影響し合って決定されるため、外国人労働者の増加が労働市場に与える影響について一般論として語ることは非常に困難です。



では、諸外国における実証分析では、どのような影響が報告されているのでしょうか。OECD（2016）は、OECD諸国において外国人労働者が雇用・失業に与える影響について分析した様々な論文の結果を整理していますが、一般的に影響がないことを示した研究結果が多いと指摘しています。この理由として、外国人のスキルは既存の労働者のスキルとは異なり補完的な関係にあること、外国人の増加により雇用の配置転換が生じること、生産技術や資本流入の変化等の調整によりその影響が薄まること等が指摘されています。ただし、その流入数によっては影響が大きくなる可能性や、分析アプローチや推定方法によっては影響の大小や方向感にも違いがみられているのも事実です。このため、外国人労働者の影響に関する研究結果は必ずしも一貫しておらず、評価は定まっていないと言えます。また、一口に外国人労働者といっても、そのスキルレベルが異なるため、平均的には影響がなくとも、一部の労働者層においては影響を受ける可能性も考えられます。さらに、外国人労働者の増加が、住宅価格、公的サービス、財政等に対しても影響を与えることを報告した研究もあることから、労働市場以外の影響についても考える必要性があります。

このように外国人の増加が労働市場に対して与える影響は様々な経路が想定され、特定の傾向があるとは言えません。外国人労働者の影響については、受入れ国の社会的・文化的な側面、時代や地域など、様々な要因に影響を受けることにも留意は必要です。外国人労働者の議論においては、全体的にはプラスでも一部にマイナスの影響を受けている層がいるのではないかと、もしそのような層が存在しているのであればどのような解決策・対応策があるか、などの論点について更に議論を進めていくことが重要です。

注 (95) 本コラムは神林・橋本（2017）、OECD（2016）、中村他（2009）を参考に議論を整理した