

## 置き換え効果の再検討

安田宏樹<sup>†</sup>・荒木宏子<sup>‡</sup>

本稿では、日本の労働市場における「置き換え効果—企業内の高齢化が若年採用を抑制—」と「逆置き換え効果—高齢化の進展が若年採用を促進—」の発生について、2000年代後半の企業単位のマクロパネルデータを用いて分析することで検討を行った。

本稿の分析から、「30歳以上従業員に占める40歳以上比率」については新卒採用を抑制する「置き換え効果」が観察されるが、50歳以上比率については企業固有の効果をコントロールすると同様の有意な効果を確認できなかった。また、60歳以上比率に至っては逆に新卒採用を促進する「逆置き換え効果」が観察された。すなわち、団塊世代の退職が若年採用に与える影響としては、従来観察されたマイナスの効果ではなくプラスの効果を生んでいる可能性が示唆された。一方で「40歳以上比率」が最も新卒採用比率に強いマイナスの影響を及ぼしていることから、置き換え効果が発生する要因としては、これまで観察されたような団塊世代の雇用維持ではなく、バブル期に大量に就職を遂げたと推察されるバブル世代の雇用維持が大きな影響を与えていることが示唆された。政府の高齢者の就労支援が直接若年採用に悪い影響を及ぼすという結論が、短絡的には言えない可能性がある。

---

<sup>†</sup> 九州産業大学経済学部

<sup>‡</sup> 慶應義塾大学経済学部