

Title	Effects of an Aging Workforce on Younger Workers and Firm Productivity : Conflicts Surrounding Workforce Aging
Author(s)	金, 柱奉
Citation	大阪大学, 2016, 博士論文
Version Type	
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/55864">https://hdl.handle.net/11094/55864</a>
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 <a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">＜a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"&gt;大阪大学の博士論文について&lt;/a&gt;</a> をご参照ください。

***Osaka University Knowledge Archive : OUKA***

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

## 論文内容の要旨

氏 名 ( 金 柱 奉 )

論文題名

Effects of an Aging Workforce on Younger Workers and Firm Productivity  
- Conflicts Surrounding Workforce Aging -

(労働力高齢化が若年労働者と企業の生産性に与える影響)

## 論文内容の要旨

In Korea, the workforce aging process is accelerating, coupled with population aging due to low fertility rate and increased longevity. To compensate for the rapid aging of the population (workforce) in Korea, the mandatory retirement age set by firms will be increased to a minimum of 60 as of 2016. Increasing the employability of older people would have some positive effects. It would not only ease the burden on the younger generation to support older people, but also decrease poverty among the elderly. However, from a labor market perspective, the impact of policies related to elderly employment is not limited to the elderly, but inevitably affects younger workers, who can be substituted with them, and employers, who hire them. Therefore, policy makers must balance the sometimes conflicting interests of all these groups. To determine how best to achieve this balance, it is important to take into account the effect of an aging workforce on the labor market and address conflicts surrounding workforce aging.

There are two common concerns regarding the potential negative effects of extending employment of the elderly. First, concerns about the impact of increased elderly employment on other workers (i.e. younger workers) are often raised, specifically related to the possibility of substitution between older workers and younger workers. Second, there are worries about a negative impact of increased elderly employment on employers (firms' outputs). A popular belief is that under strong seniority wage systems like that in Korea, increased elderly employment leads to lower productivity and higher labor costs for firms. These concerns have been expressed in Korea during the political debate over the extension of the mandatory retirement age, and the discussion continues on the road to its implementation in 2016. In spite of this continuing debate, there is not yet sufficient evidence to eliminate these concerns.

This dissertation examines these two key concerns. First, the effects of an aging workforce on younger workers are considered, and second, the effects of an aging workforce on firms. In other words, the way firms (employers) respond when an exogenous shock such as workforce aging occurs—that is, the effects of workforce aging on the demand side of the labor market (i.e., employment, firm productivity and labor costs)—is analyzed.

The first chapter, titled “Does Elderly Employment Substitute for Younger Employment in Korea?” discusses the relationship between employment of the elderly and younger age groups using time-series data and macroeconomic variables from Korea. The second chapter, titled “Exploring Substitutability Across Age Groups and the College-High School Wage Gap in Korea,” investigates substitutability across age groups using the imperfect substitution model of Card and Lemieux (2001) under the framework of a CES production function. The third chapter, titled “Aging Workforce, Firm Productivity and Labor Costs in Korea: Are Older Workers Costly to Firms?” explores the impact of the aging workforce on firm productivity (benefits) and labor costs (costs) using unique firm-level panel data from Korea.

In summary, this dissertation describes research showing that increased elderly employment has a beneficial effect on younger workers at both the extensive and intensive margins and no negative effects on firm profitability. These findings suggest the possibility of intergenerational coexistence and demonstrate that policies aimed at improving the employability of older workers are unlikely to result in any adverse economic impact on other workers or on employers (firms), contrary to general perceptions.

## 論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 ( 金 柱 奉 )			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教授	大竹文雄
	副 査	教授	佐々木勝
	副 査	准教授	小原美紀

**論文審査の結果の要旨**

〔論文内容の要旨〕

韓国では、少子高齢化の振興とともに、労働力の高齢化が進んでいる。急速な労働力人口の高齢化に対応するため、2016年に企業の定年退職年齢の下限が60歳に引き上げられた。高齢者の雇用率を引き上げることは、高齢者の経済状態が改善するだけでなく、彼らの生活を支える若年層の負担が軽減するという正の効果が存在する。一方で、高齢者雇用が促進されると、彼らと代替的な労働力である若年者雇用に負の影響を与える可能性がある。高齢者雇用促進政策は、こうした2つの影響のバランスをとって進めることが必要とされている。

高齢者雇用促進に関わる負の影響については、2つの負の影響が指摘されてきた。第一に、高齢労働者と代替性の高い若年労働者の雇用を減らす可能性である。第二に、年功賃金制度が維持されている韓国においては、高齢雇用者が増えることで、企業の生産性の低下や労働費用の上昇が危惧されてきた。定年年齢の下限引き上げが行われる2016年になっても、この制度変更の是非に関する政策論争が続いている。それにも関わらず、この制度変更が与える可能性について、十分な実証的な分析はなされていない。

本博士論文では、高齢者雇用率が上昇する影響について、次の2つの観点から実証分析がなされている。第一に、労働力の高齢化が、若年労働者に与えた影響を明らかにした。第二に、労働力の高齢化が、企業の生産性や労働費用に与えた影響を実証的に分析した。

第一章「韓国において高齢者雇用は若年雇用を代替したのか？」では、韓国のマクロ時系列データを用いて、高齢者雇用と若年雇用の関係が分析されている。高齢者雇用の増加は、若年雇用にプラスの影響を与えるという実証結果が得られており、この結果は、他の先進国における先行研究と一致している。

第二章「韓国における年齢間代替と学歴間賃金格差」では、CES生産関数を前提としたCard and Lemieux (2001)の手法を韓国に応用した分析が行われている。その結果、韓国においては、学歴間では労働力は完全代替が否定できないが、年齢間では非完全代替であり、第一章のマクロデータの分析結果と整合的な結果が得られている。

第三章「韓国における労働力の高齢化、企業の生産性および労働費用」では、韓国の企業レベルのパネルデータを用いて、企業における労働力の高齢化が、生産性および労働費用に与える影響を実証的に分析している。企業の固定効果を考慮したモデルでは、労働力の高齢化は、生産性にも労働費用にも悪影響を与えていないことが示されている。

以上の分析結果から、一般に言われていることとは逆に、韓国においては高齢者雇用促進が、経済に悪影響を与える可能性は少ないということを示唆している。

〔審査結果の要旨〕

本論文は、韓国における高齢者雇用の増加が若年雇用や企業の生産性に与えた影響について、マクロデータ、年齢階級別学歴別データ、企業パネルデータを用いた実証分析を行ったものである。得られた結果は、この分野に新しい知見を加えていると判断できる。したがって、本論文は博士（経済学）としての価値があるものと判断する。