

3. 基礎年金の受給資格期間(25年)の見直し

- 協定締結・署名済国及び協定協議国の年金制度における受給資格期間について…………… P1
- 受給資格期間を短縮した場合の基礎年金月額…………… P2
- 無年金者数について…………… P3

4. 2年の時効を超えて保険料を納めることのできる仕組みの導入

- 時効消滅後も保険料の後納を認めることとした場合における保険料の支払総額…………… P4

5. 国民年金の適用年齢の見直し

- 大学・短期大学への進学率の推移…………… P5
- 年齢別の保険料納付率…………… P6
- 障害者の所得保障…………… P7

6. パート労働者に対する厚生年金適用の拡大等

- パート労働者に対する厚生年金の適用範囲／被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金
保険法等の一部を改正する法律案の概要…………… P8
- 「パートも派遣も厚生年金に(平成20年2月18日 朝日新聞朝刊3面)」…………… P10
- パート・アルバイトに厚生年金を適用した場合の年金財政への影響…………… P11
- 事業主によるパート労働者に係る保険料徴収の事務処理フロー…………… P12
- 平成16年改正における第3号被保険者制度に関する議論の経緯…………… P15

7. 育児期間中の者の保険料免除等

- 子育て世帯における母親の就労状況及び経済的負担等に関する資料…………… P18
- 育児期間中の保険料免除について…………… P25
- 育児期間中の保険料免除の対象となる人数…………… P26
- 育児期間中の保険料を定額免除した場合の負担軽減の姿…………… P27

3. 基礎年金の受給資格期間(25年)の見直し

協定締結・署名済国及び協定協議国の年金制度における受給資格期間について

(数値は 2007 年)

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	チェコ	オランダ	カナダ	豪州	韓国	スペイン	イタリア	アイルランド	ハンガリー	スウェーデン	ルクセンブルク
受給資格期間	40 加入 四半期 (10 年 相当) (注 1)	なし (注 2)	5 年	なし	なし	25 年 (注 3)	なし	(OAS: 税方式) 10 年 居住 (CPP) なし	(AP: 税方式) 10 年 居住 (注 4) (SG) なし	10 年	15 年	5 年	260 週 (5 年相 当) (注 5)	15 年	なし (注 6)	10 年

(注 1) 1000 ドル (118,000 円) の収入につき 1 四半期が付与される (最高で年間 4 加入四半期まで)。

(注 2) 2007 年の法改正により受給資格機関は撤廃。ただし、1945 年 4 月 6 日より前に生まれた男性及び 1950 年 4 月 6 日より前に生まれた女性は、旧法が引き続き適用され、年金受給には、それぞれ 11 年又は 9.75 年の被保険者期間が必要。

(注 3) 受給開始年齢 (男性 61 歳 10 ヶ月、子を養育していない女性 60 歳) から受給する場合。なお、65 歳から受給する場合は 15 年。

(注 4) 「10 年連続して居住」又は「連続して 5 年、合計 10 年」のいずれかを満たすこと。

(注 5) 2012 年より 520 週 (10 年相当)。

(注 6) 保証年金については最低 3 年の居住期間が必要。

現行制度及び受給資格期間を短縮した場合の基礎年金月額

		免除なし	半額免除	全額免除
現行制度	40年	66,008円	49,506円	33,008円
	25年	41,258円	30,941円	20,630円
受給資格期間短縮後	20年	33,008円	24,753円	16,500円
	10年	16,500円	12,377円	8,250円

※1 国庫負担割合を1/2として計算

※2 半額免除又は全額免除の年金額については、例えば、20年の場合、免除申請に基づく期間が20年(半額免除の場合は当該期間に係る保険料納付が前提)あり、残りの20年は未納として計算

※3 年金額は平成20年度

無年金者数(推計)

○ 一般的な年金受給年齢である65歳以上の者のうち、今後保険料を納付しても年金を受給できない者は、現時点において最大で、42万人と推計。

	今後納付できる70歳までの期間を納付しても25年に満たない者	(現時点において25年に満たない者)
60歳未満	45万人	—
60歳～64歳	31万人	(65万人)
65歳以上	42万人	(45万人)

(注1) 上記年齢は、平成19年4月1日現在である。

(注2) 合算対象期間は含まれていない。

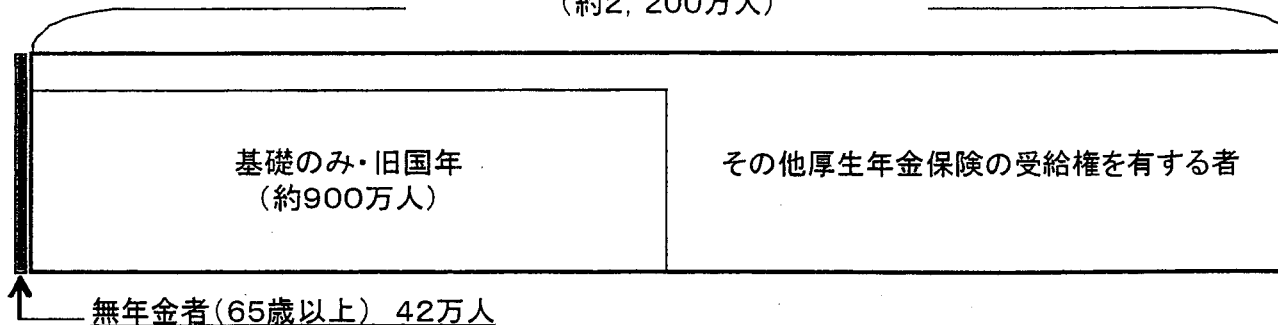
(注3) 保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が25年よりも短い場合であっても支給要件を満たす取扱いとする期間短縮の特例については考慮していない。

(注4) 被保険者資格喪失後の死亡情報は収録されていないため、既に死亡されている者を含んでいる可能性がある。

(注5) 共済組合期間など、社会保険庁で把握できていない期間は含まれていない。

【資料出所】
社会保険庁公表資料
(平成19年12月12日)

老齢基礎年金等の受給権者
(約2,200万人)



4. 2年の時効を超えても保険料を 納めることのできる仕組みの導入

時効消滅後も保険料の後納を認めることとした場合における保険料の支払総額

- 納付しようとする時点（仮に 60 歳）からみて、5 年前（55 歳）から 60 歳までの 5 年間分の保険料を後納する場合の支払総額について、一定の仮定の下で積算すると約 90 万円となる。
- また、10 年前（50 歳）から 60 歳までの 10 年間分の保険料を後納する場合の支払総額については、約 190 万円となる。

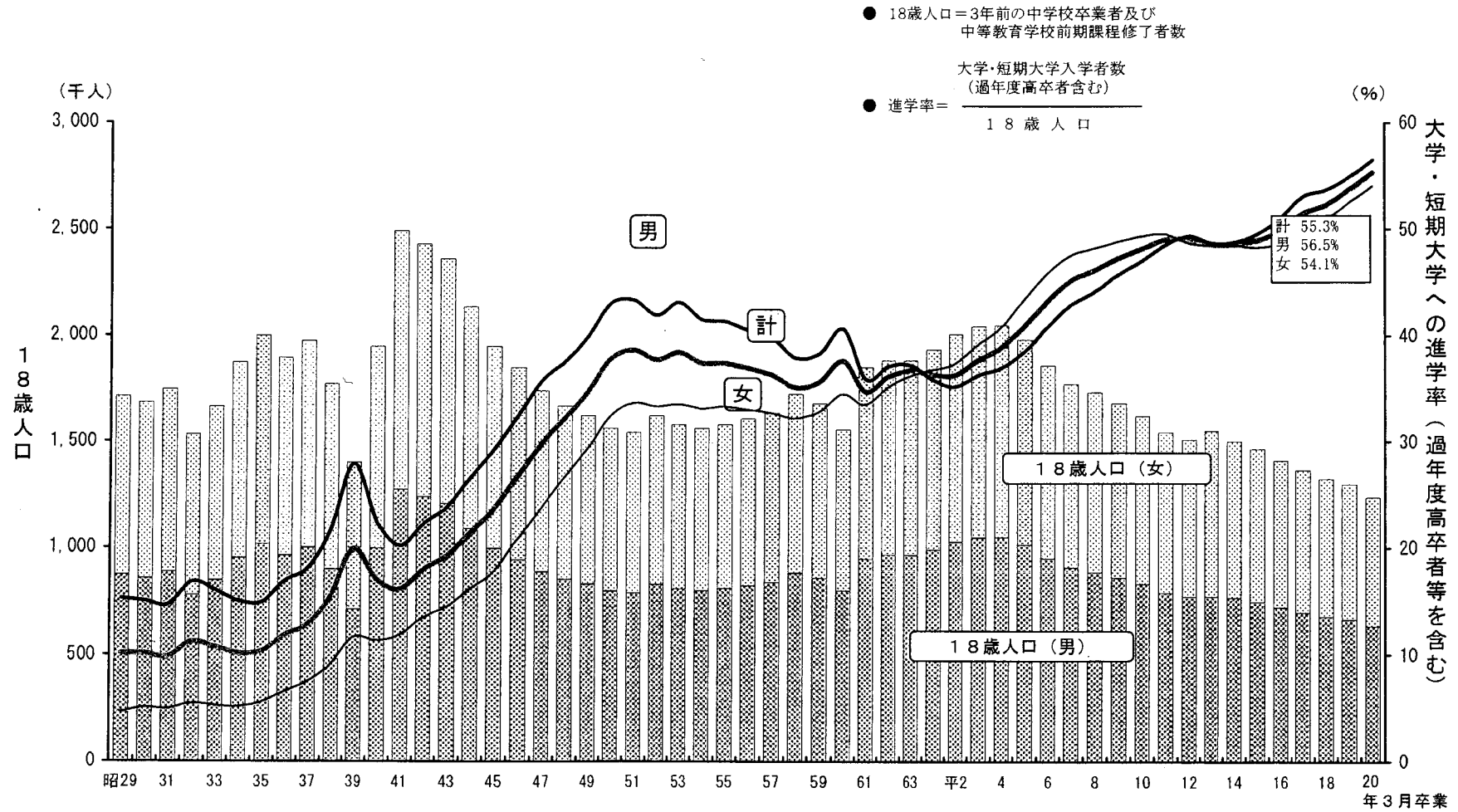
	5年前	10年前	15年前	20年前	25年前	40年前	45年前
1ヶ月分	15,800	17,200	18,700	20,300	22,100	28,500	31,000
1年分	189,300	206,000	224,100	243,800	265,200	341,600	371,600
5年分	918,600	996,100	1,083,700	1,179,000	1,282,600	1,651,700	1,796,900
10年分	-	1,914,600	2,079,700	2,262,600	2,461,600	3,169,800	3,448,600
15年分	-	-	2,998,300	3,258,700	3,545,300	4,565,200	4,966,700
20年分	-	-	-	4,177,300	4,541,400	5,847,900	6,362,200

（積算の前提）

国民年金保険料が将来に向かって月額 15,000 円と仮定し、かつ、後納するに際し保険料に乗じる加算率について、現行の免除期間等に係る追納制度の加算率 1.7%（前年に発行された 10 年国債の表面利率の平均）を用いて計算。

5. 国民年金の適用年齢の見直し

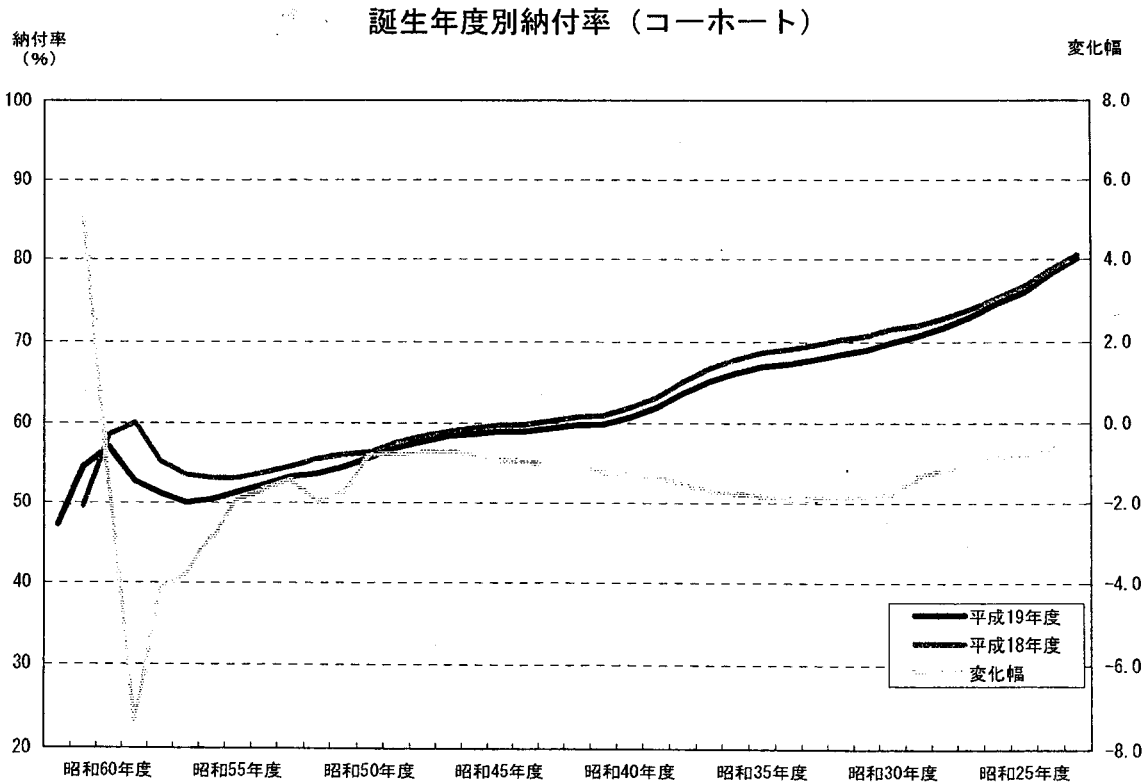
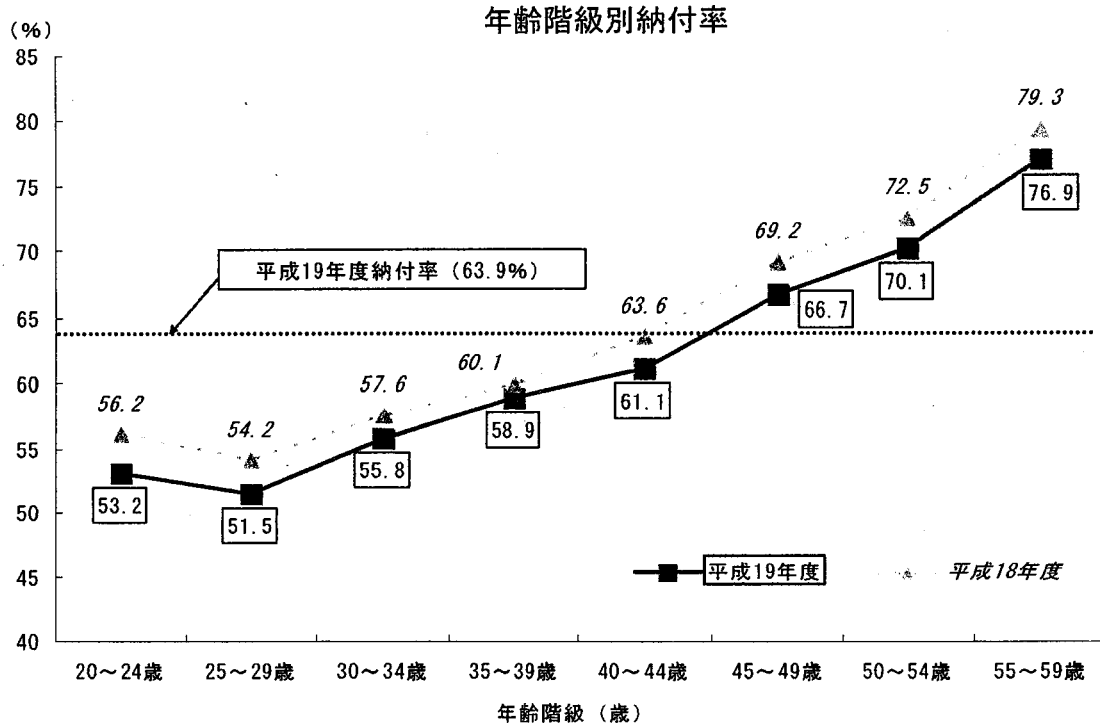
大学・短期大学への進学率の推移



年齢別の納付率

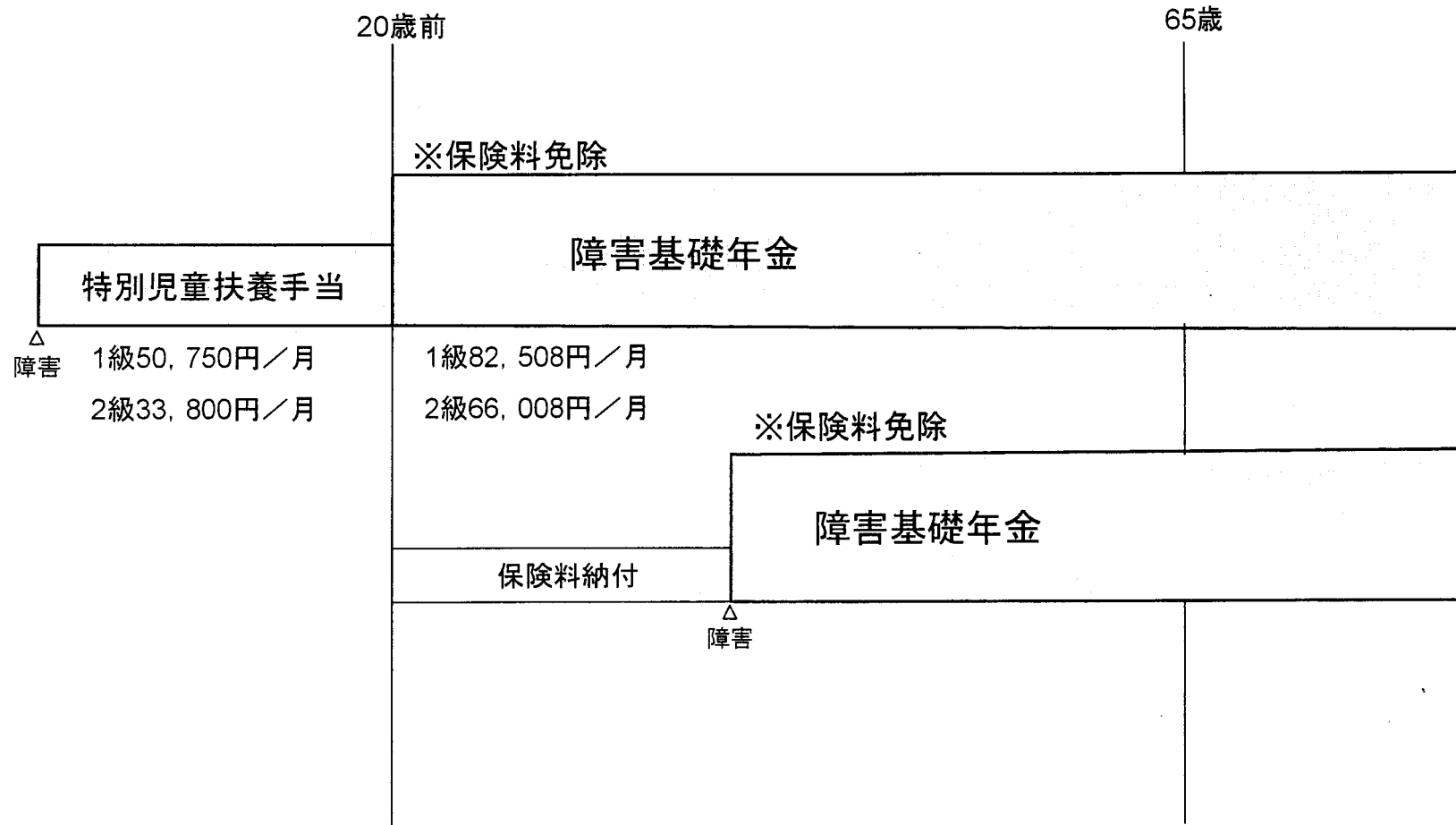
○ 平成19年度の納付率を5歳階級別に18年度と比較すると、すべての年齢階級において納付率が低下している。

また、誕生年度別に納付率をみても、すべての年代で納付率が低下している。



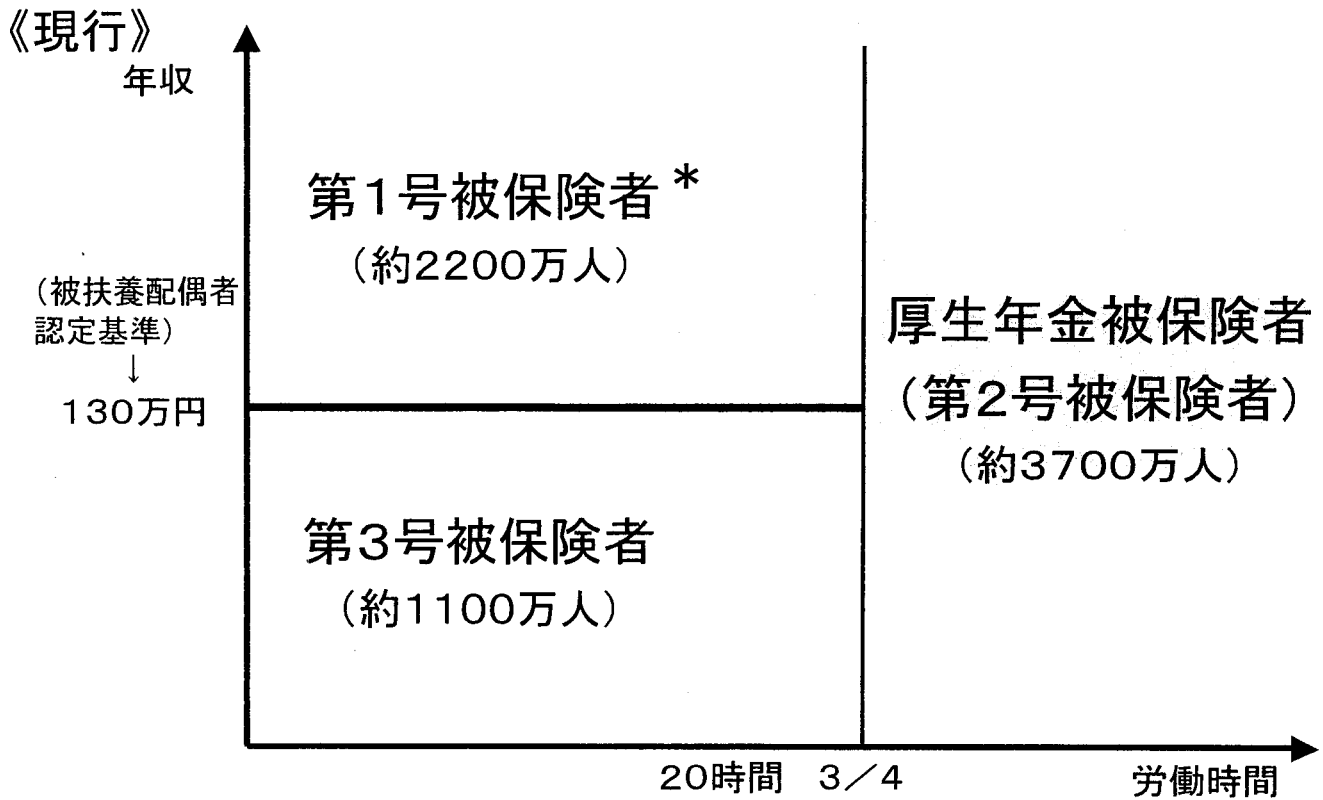
障害者の所得保障

- 20歳前に障害状態となった障害児については、20歳に達するまでの間、特別児童扶養手当がその子を扶養する親等に支給される。この子が20歳に達した後は、国民年金より、障害基礎年金が本人に対して支給される。(ただし本人の所得に基づく所得制限がある)
- 20歳以後に障害状態になった者に対しては、国民年金から障害基礎年金が本人に対して支給される(厚生年金加入者の場合、これに合わせて、障害厚生年金も支給される)。
- いずれの場合も、年金額は満額の老齢基礎年金と同額(障害等級1級の場合には、1.25倍の額)であり、障害基礎年金の受給者は、国民年金の保険料は全額免除される。

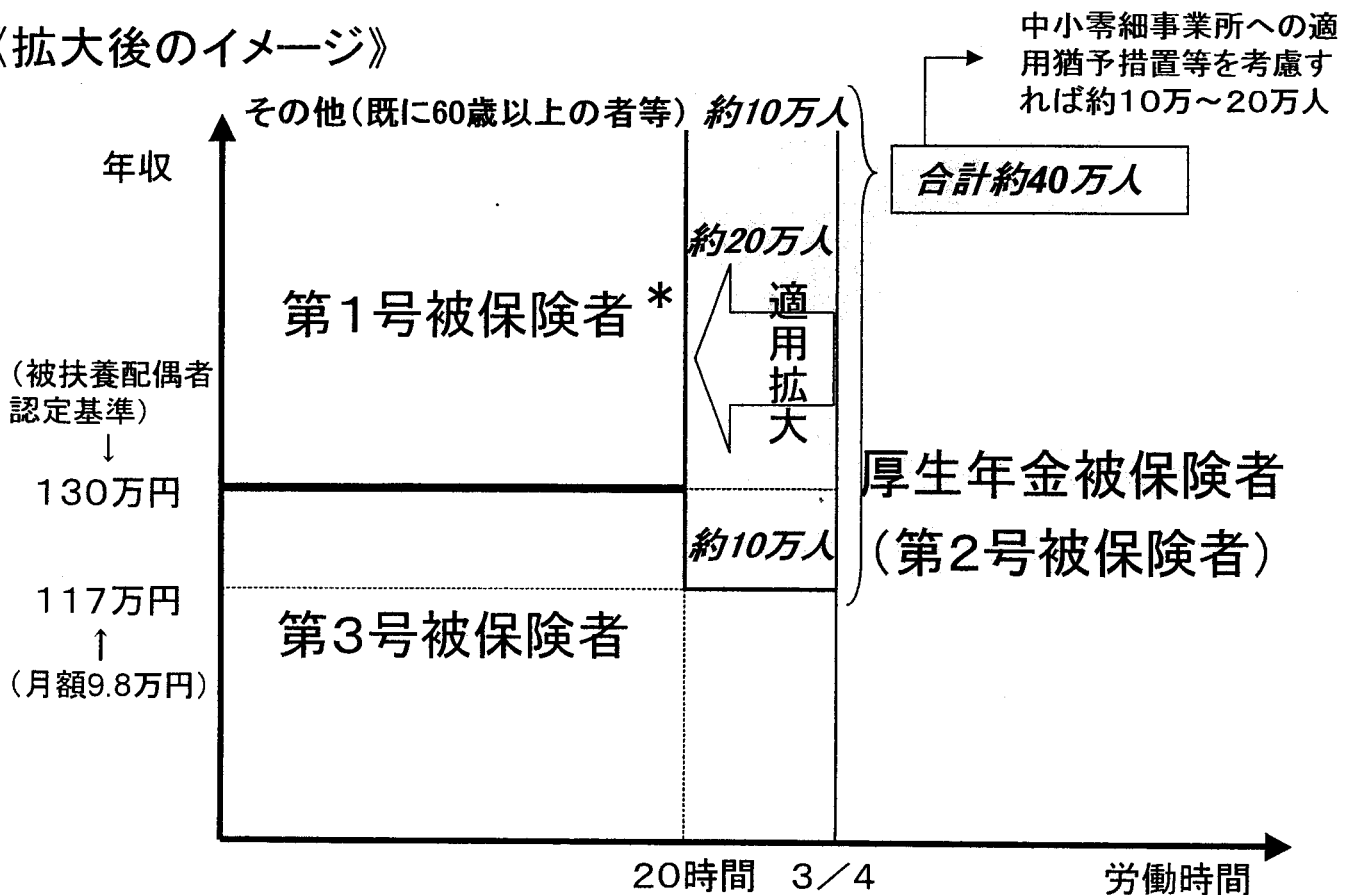


6. パート労働者に対する厚生年金 適用拡大等

パート労働者に対する厚生年金の適用範囲



《拡大後のイメージ》



* 第1号被保険者には、年収130万円以上の被用者の被扶養配偶者のほか、年収を問わず、独身者や自営業者の家族などが含まれる。

(注) 拡大に伴う影響人数(合計約40万人)は、一定の前提を置いた粗い試算

被用者年金制度の一元化等を図るための 厚生年金保険法等の一部を改正する法律案の概要

1. 法律案の趣旨

- 被用者年金制度の一元化については、平成 18 年 4 月の閣議決定及び 12 月の政府・与党合意に基づき、制度の安定性・公平性を確保し、公的年金全体に対する国民の信頼を高めるため、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせる方向を基本として行う。これにより、民間被用者、公務員及び私学教職員を通じて、同一保険料、同一給付を実現する。

2. 法律案の概要

(1) 主要事項

①被用者年金の大宗を占める厚生年金に、公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一。

②共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消。

- ・ 共済年金にある遺族年金の転給制度や地方公共団体の長の加算特例は廃止、等。
- ・ 60 歳台前半の公務員OB等に係る在職中の年金支給額の減額方法について、より厳しい減額方法(現行の厚生年金の取扱い)に統一。

③共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限 18.3%)に統一。

- ・ 平成 22 年から引き上げ、公務員共済は平成 30 年、私学教職員は平成 39 年に統一。

④事務組織については、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用。また、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上。

⑤共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止。

- ・ 新3階年金については、平成 19 年中に検討を行い、その結果に基づいて別に法律で創設し、職域部分の廃止と同時に実施するという趣旨を規定(附則)。

⑥追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について本人負担の差に着目して 27%引下げる。ただし、一定の配慮措置を講じる。(文官恩給、旧三共済も同様)

(2) その他

①被用者年金制度の一元化の対象とする「被保険者」の範囲の見直し。
(パート労働者に対する社会保険の適用対象範囲の拡大)

- ・ 「所定労働時間 20 時間以上」、「賃金月額 98,000 円以上」、「勤務期間 1 年以上」の 3 基準を全て満たすパート労働者(学生除く)に拡大。別に法律で定める日までの間、従業員 300 人以下の中小零細事業所の事業主に使用されるパート労働者は猶予。

② 企業年金に係る規定の整備等。

3. 施行時期

- ・ 原則、平成 22 年 4 月 1 日(一部は平成 23 年 4 月 1 日等)。
- ・ パート労働者に対する適用拡大については、平成 23 年 9 月 1 日。
- ・ 追加費用及び文官恩給の減額については、平成 20 年 4 月 1 日。

※ 本法案は平成 19 年 4 月 13 日、第 166 回通常国会に提出され、継続審議の取扱いとされている。

パートも派遣も厚生年金に

希望社会への提言 17

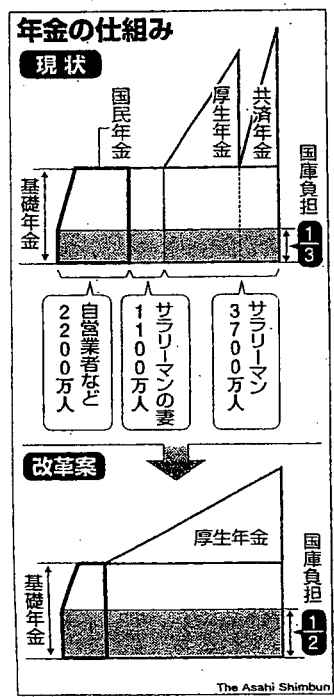
専業主婦も保険料を払ってほしい
低年金者は生活保護を受けやすくしよう

年金は税に頼りすぎず、保険方式を基本としていく。前回はそう提言した。問題は国民年金の保険料を払わない未納も未加入をいかに減らすかである。

そこでまず、パートも派遣で働く人のうち、いまは厚生年金の対象になっていない約1200万人を対象に加えていくことを提案したい。この人たちにも未納も未加入が多いからだ。
厚生年金の傘を広げることで年金の統合を進め、実質的に一元化していくという考えだ。
非正規の労働者を厚生年金に加えるこ

この改革が進むと、パートで働く主婦はみんな厚生年金に入ることになる。いまサラリーマンの妻の専業主婦には、国民年金の保険料を払わなくても年金がもらえる「第3号被保険者制度」がある。ふつうパートの主婦はこの3号になっているが、厚生年金に移るので、3号の人数はもっと減るはずだ。

新たな保険料負担は、とくに中小零細企業にとって重荷となるに違いない。だが、その我慢が従業員のやる気や企業の活力を生むことにもつながる。移行時には企業の負担を和らげるため、法人税の軽減といった支援策を考えたい。厚生



年金の加入者がこうして増えていけば、国民年金に入る人は半減し、ほぼ自営業者だけが残る状態になる。そうすると、徴収の事務にもっと真剣に取り組める。高所得の未納者を調べて強制徴収に力を入れればよい。逆に低所得で保険料を払えない人には、免除をきめ細かく適用できるようにする。

しかし、それでも低年金者や無年金者を完全になくすることはできない。年金を税で賄う方式と比べた最大の弱点だ。それをカバーするため、例えば低年金者には生活保護をもっと受けやすくするなどの配慮を検討してはどうか。

度の一元化が完成する。さて、制度問題とは別に、果たして将来も年金の水準を維持しているかどうかという資金的問題もある。年金保険料は厚生年金が給料の18.3%（労使負担の合計）、国民年金は月1万6900円までだんだん引き上げて、そこで固定することが決まっている。受け取る年金は、保険料収入に国庫負担や積立金の取り崩しも財源に加えて、その範囲内で決める仕組みだ。

厚生年金の受給額はいま、現役時代の平均手取り収入の約6割の水準にある。高齢化が進むにしたがって下がるを得ないが、それでも現役の5割余は確保できる、というのが政府の説明だ。プラン通りに行くか。もっと落ち込むのか。それは今後の経済成長や少子化の度合いによりけりだ。それが見えてくる十数年先になって、もしも5割を切る見込みになったら、65歳の受給年齢を引き上げるか、受給水準を下げるか、保険料を上げるかの選択を迫られる。安定成長と次世代の育成。それこそが年金制度を支える力なのである。

(2) パート・アルバイトに厚生年金を適用した場合の年金財政への影響(制度成熟時を想定した単年度収支への影響額の粗い試算)

○ 週所定労働時間20時間以上の短時間労働者を厚生年金適用とした場合。

※ 対象者数は310万人程度(このうち第1号被保険者からの適用対象者は4割程度)と推定。

対象者の総報酬月額平均	厚生年金財政の 保険料収入の増加 (労使合計) ①	厚生年金財政の 支出の増加 ②	収支差の変化 (①-②)
6万円と仮定する場合	4,100 億円	4,800 億円	△700 億円
8万円と仮定する場合	5,400 億円	5,600 億円	△200 億円
10万円と仮定する場合	6,800 億円	6,400 億円	400 億円

(注1) 平成18年度における厚生年金全体の保険料収入は21.0兆円、支出(実質的な支出総費用額)は32.2兆円。

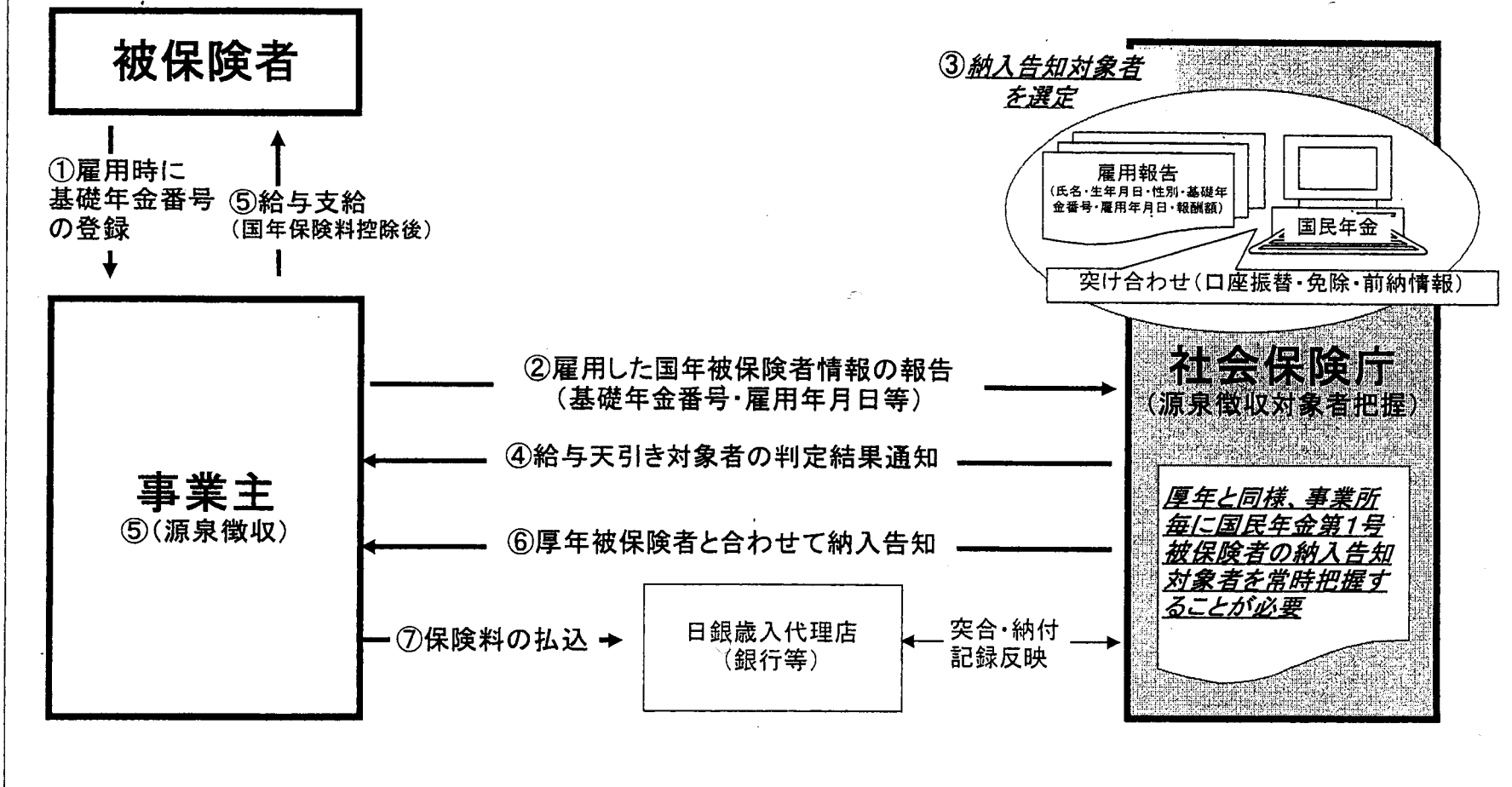
(注2) 6万円、8万円のケースは、現行の標準報酬月額下限(98,000円)を見直して適用することを想定している。

○ 上記の半数(155万人程度)を厚生年金適用とすると影響額も半分程度(次表のとおり)となる。

対象者の総報酬月額平均	厚生年金財政の 保険料収入の増加 (労使合計) ①	厚生年金財政の 支出の増加 ②	収支差の変化 (①-②)
6万円と仮定する場合	2,000 億円	2,400 億円	△400 億円
8万円と仮定する場合	2,700 億円	2,800 億円	△100 億円
10万円と仮定する場合	3,400 億円	3,200 億円	200 億円

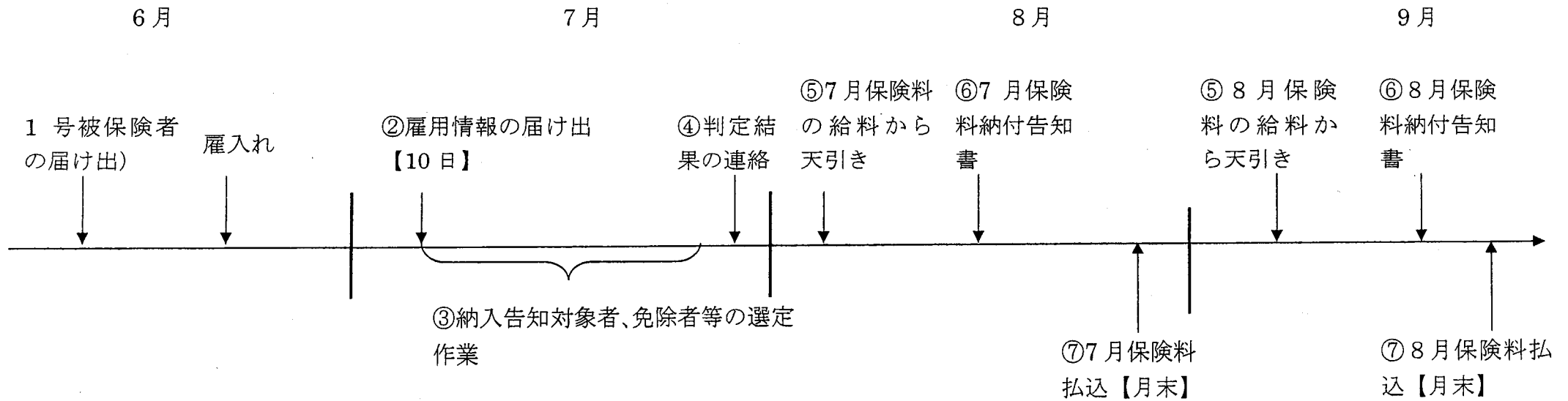
※ 日本労働組合総連合会の提言では、「当面は、適用基準を労働時間要件「2分の1(20時間)以上」、ないし年収要件「65万円以上」(給与所得控除の最低保障額)として、いずれかの要件に該当すれば、厚生年金を適用する。」となっている。

事業主によるパート労働者に係る国民保険料徴収の事務処理フロー(案1:天引き)

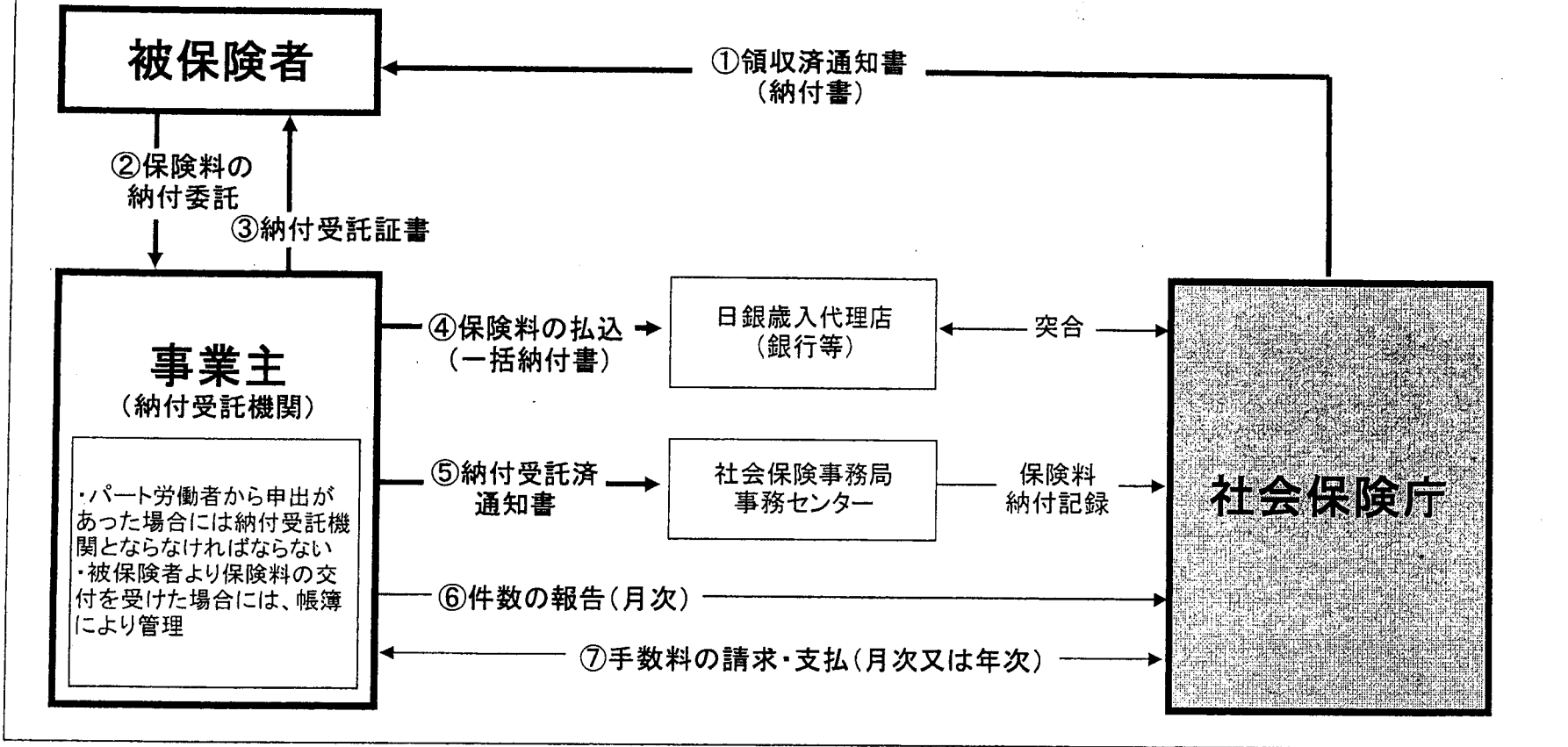


国民年金保険料の事業主が天引きする場合のフロー【案1】

(例) 6月に雇い入れした場合



事業主によるパート労働者に係る国民保険料徴収の事務処理フロー(案2:納付受託)



※現行の納付受託制度では、保険料取扱事務手数料契約を結んでいる。(コンビニの場合、51円/1件)
 ※収納から国庫納入までに滞留日数があるコンビニについては、債務保証契約をしてもらっている。

《平成16年改正における第3号被保険者制度に関する議論の経緯》

女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書 平成13年12月

- 第3号被保険者制度の見直し案(6案)を整理し議論を行った。

社会保障審議会年金部会における検討

- 平成14年12月厚生労働省がとりまとめた「年金改革の骨格に関する方向性と論点」における第3号被保険者制度の見直し案(年金分割案、負担調整案、給付調整案、第3号被保険者縮小案)をもとに議論を行った。
- 議論では、短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致したが、その他の案については多くの論点があり、1つの案のみが多数の賛同を得られなかった。

社会保障審議会年金部会の意見

- 現行制度においては、片働き世帯と共働き世帯について、夫婦の標準報酬の合計額が同じであれば夫婦2人でみた保険料負担も年金給付も同額であり、世帯単位で見れば、給付と負担の公平性は保たれている。しかしながら、第3号被保険者が、直接の保険料負担はなくても基礎年金給付を受けられることについて、個人単位でみて給付と負担の公平を図っていくという観点から見直すべきであるとする考え方がある。あるいは、世帯単位でみた場合の給付と負担の公平を維持しつつ、個人単位化を進めるべきであるという考え方もある。
- 本部会の議論では、(中略)少なくとも就業形態の多様化等の状況を踏まえ、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致した。
ただし、現実の第3号被保険者の短時間労働者としての就労状況からみて、現時点での縮小効果は小さいとの意見があった。
- 本部会においては、見直し案のそれぞれについて各委員から様々な観点から多様な意見が出される中、第3号被保険者制度の見直しについて、将来を展望し、ライフコースの多様化に対応できる方向で見直しに取り組むべきであるという意見が多かった。
- その見直しに当たっては、男女を問わずライフコースの中で育児、介護その他の事由から被扶養配偶者となる時期は誰にも生じるものであり、働いて第2号被保険者となっている者や第1号被保険者と、第3号被保険者期間にある者とを対立するものであるかのようにとらえることは適当ではない。生き方、働き方の個々人の多様な選択と移行に年金制度も円滑に対応していけることを基本に見直しを進めるべきである。

『持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて』(厚生労働省案) 平成15年11月

- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、第3号被保険者を縮小していく。
- 現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から年金分割を導入する。

※ 年金分割の具体的仕組み

婚姻期間中の分割であり、世帯での給付額をできる限り維持するため、夫婦がともに65歳に達した時点で年金の分割の効力を発生させることを基本とする。また、保険料納付記録の分割は、今後の第3号被保険者期間について行うものとする。

与党年金制度協議会 『平成16年年金制度改正について』 平成16年2月

- 被扶養配偶者を有する厚生年金の加入者が負担した保険料は夫婦で共同して負担したものであり、被扶養配偶者にも潜在的な権利があることは基本であるが、離婚時など分割の必要な事情がある場合に分割できることとした。

法制化(平成16年2月国会提出)

国会において審議、成立(平成16年6月)

- 第3号被保険者期間についての厚生年金の分割については、平成20年4月施行。

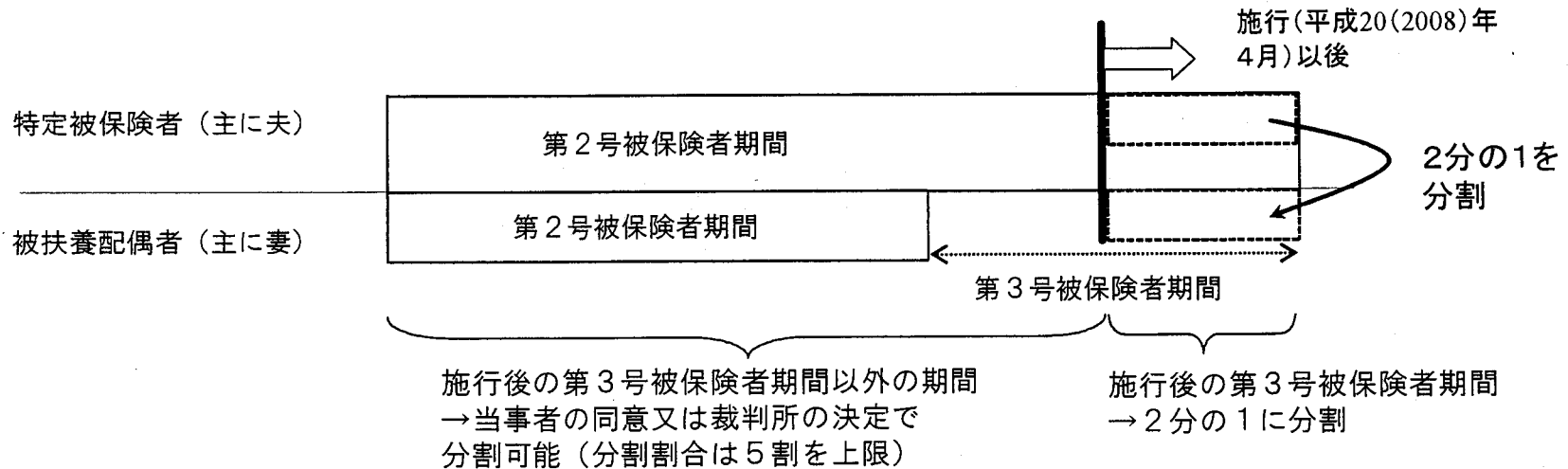
平成16年改正法

厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)

(被扶養配偶者に対する年金たる保険給付の基本的認識)

第78条の13 被扶養配偶者に対する年金たる保険給付に関しては、第三章に定めるもののほか、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものであるという基本的認識の下に、この章の定めるところによる。

【離婚した場合の厚生年金の分割のイメージ】

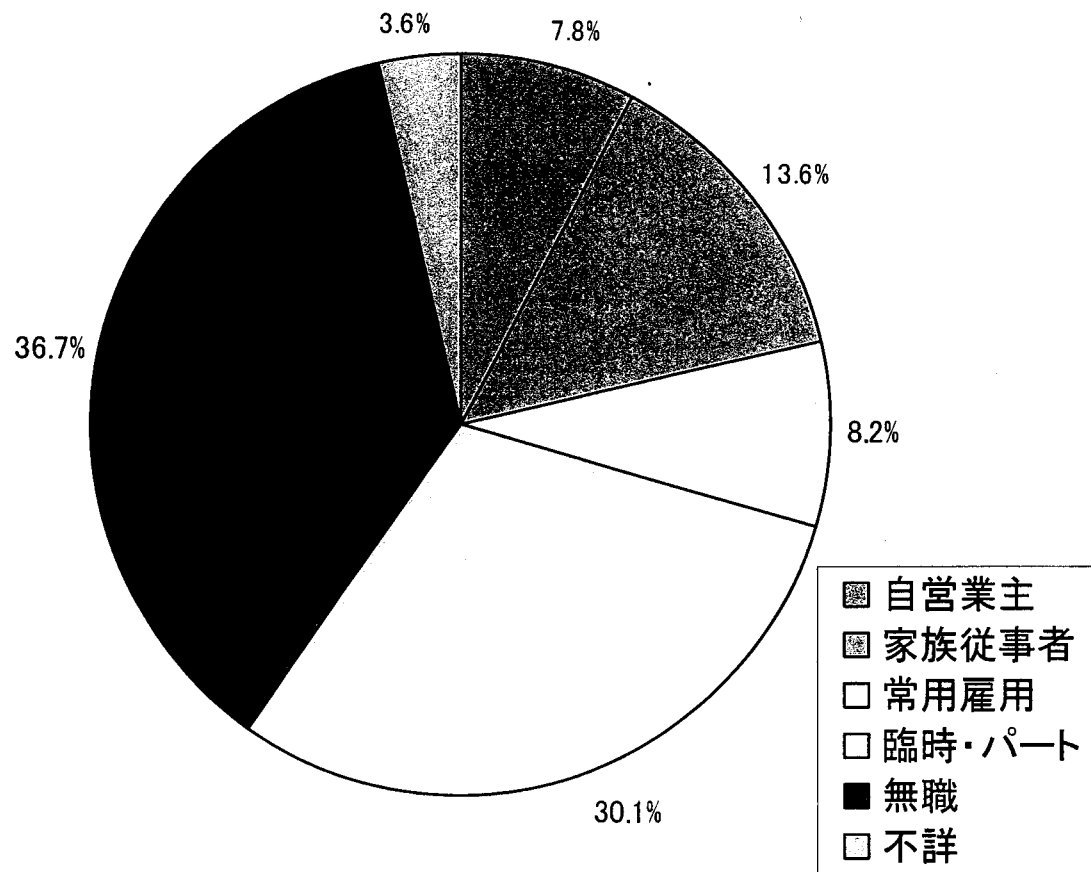


※ 改正法附則において、「短時間労働者に対する厚生年金適用」について、総合的に検討し、必要な措置を講ずる旨を規定。

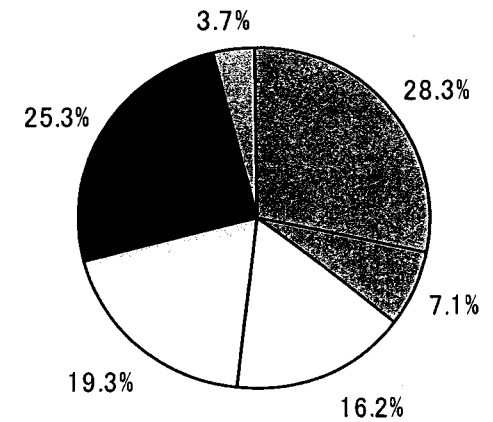
7. 育児期間中の者の保険料免除等

女性第1号被保険者の就業状況

女性第1号被保険者の就業状況を見ると、自営業者グループ(自営業主・家族従事者)に属する層は2割程度であり、無職(36.7%)、臨時・パート(30.1%)の占める割合が高くなっている。

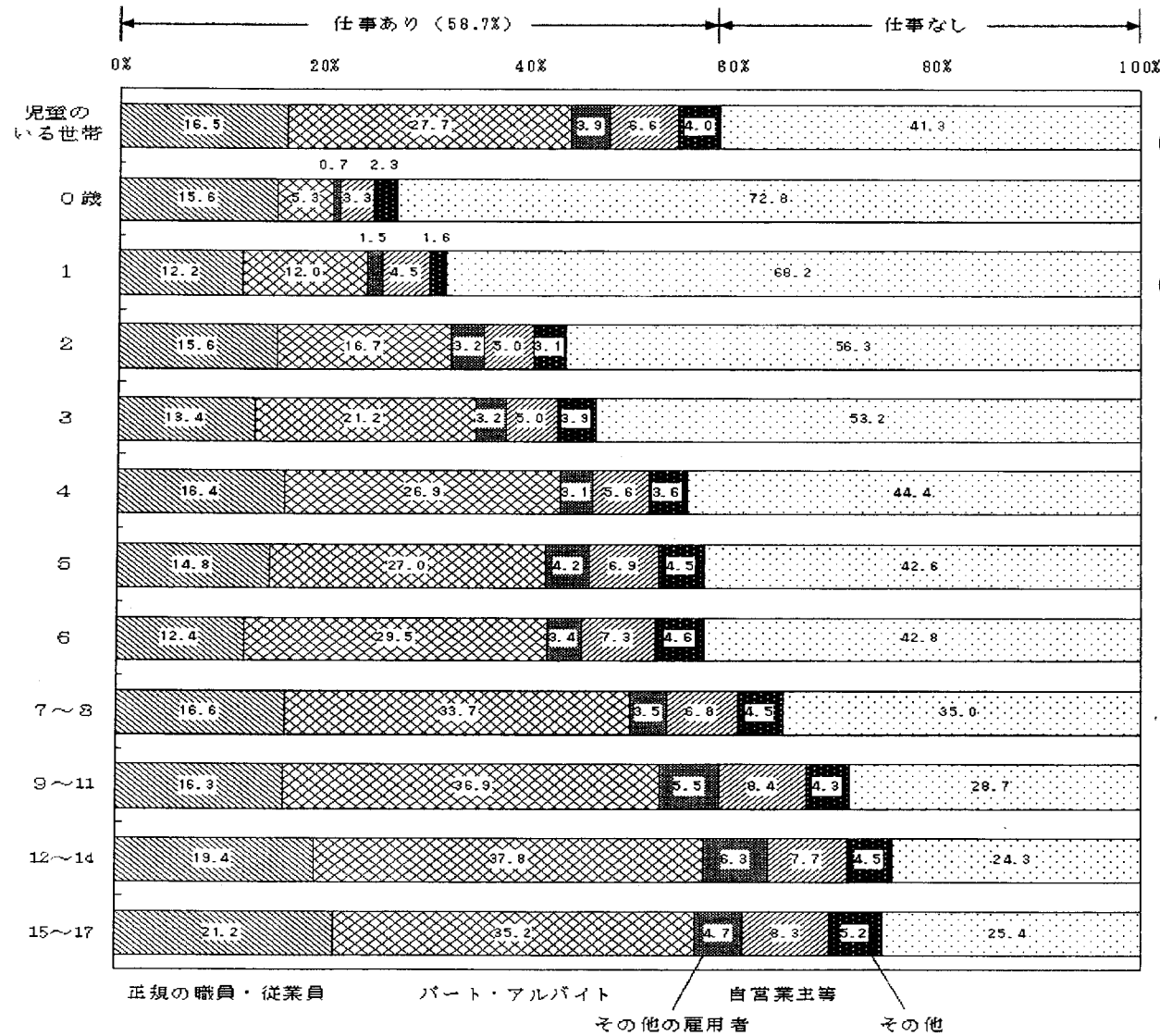


(参考) 男性第1号被保険者の就業状況



【資料出所】
 社会保険庁「平成17年国民年金被保険者実態調査」をもとに
 厚生労働省年金局にて作成

児童のいる世帯における母親の就労状況



- 児童のいる世帯の母の仕事の有無をみると、「仕事あり」は58.7%となっている。
- 特に末子が0～3歳の間に於いて、出産・育児に伴い自営業・家族従事を含めて就労から離脱する母親が多いことが推察される。

【資料出所】
厚生労働省
平成18年国民生活基礎調査の概況

注：1) 「その他の雇用者」には派遣社員、契約社員、嘱託を、「自営業主等」には家族従業者を、「その他」には会社・団体等の役員、家庭内職者を含む。
2) 母のいない世帯及び「母の仕事の有無不詳」は除く。

子どもの年齢別子育てコストと妊娠・出産コスト

1. 0歳児の子育てコストと妊娠・出産コスト

0歳児の平均的な子育てコストの年間総額は、約50万6千円、妊娠・出産コストの平均金額は、約50万4千円である。妊娠・出産と0歳児の子育てコストを合計すると、約100万円の支出となる。

図表 0歳児の子育てコスト

費目	平均額(円)
ベビー用品・衣料	198,602
家具・寝具類	23,268
生活用品・器具、消耗品	100,087
衣類	75,247
育児費	132,918
食費、おやつ	57,042
保育園費	12,932
延長保育・夜間保育費	1,423
ベビーシッター・一時保育費	3,743
その他保育	322
保健・医療費	38,830
保健・医療機関窓口での支払額	17,181
保健・医療機関等までの交通費	14,232
薬局・薬店等で購入した医薬品類	7,417
教育・娯楽品費(玩具・CD等)	18,626
お祝い行事関係費	72,723
子育てのための預貯金・保険	101,765
合計	506,007

図表 妊娠・出産コスト

費目	平均額(円)
出産費	454,833
定期検診(交通費を含む)	90,215
分娩・入院	364,618
妊娠期間中の出産準備費	48,849
妊婦用品・衣料等	25,215
妊娠中の運動・学習等	6,480
妊娠中の家事・育児補助関連	6,201
胎教用品・教室等	600
里帰り出産	7,965
妊娠・出産前後の交通費	2,388
合計	503,683

2. 1歳～6歳児の子育てコスト

1歳～3歳の子育てコストは50万円前後、4歳～6歳の子育てコストは65万円前後となっている。1～6歳の子育てコストの平均額を合計すると、約340万円である。

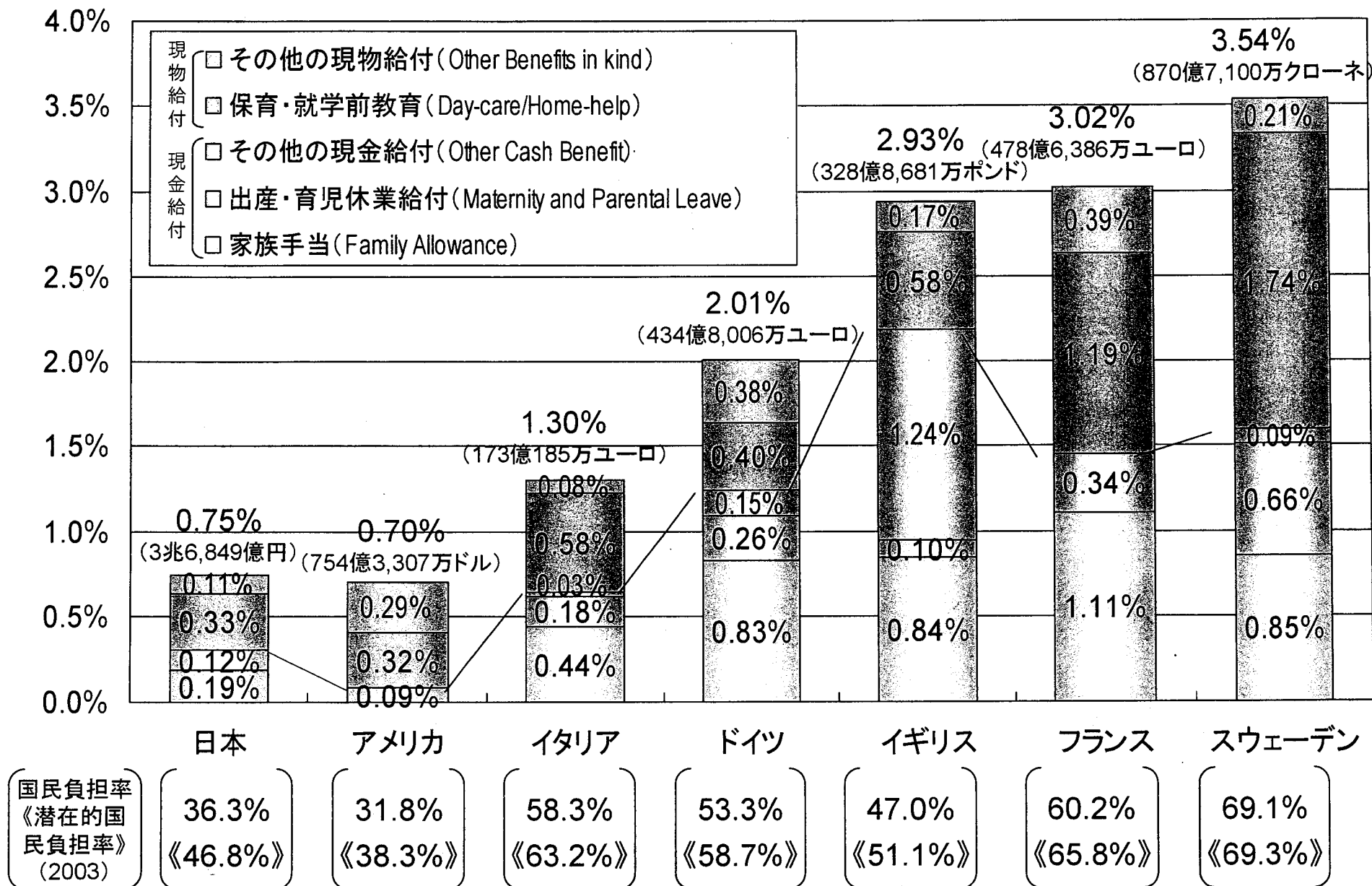
図 1歳～6歳児の子育てコスト

費目	平均額(円)						
	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	1～6歳合計
育児費	80,499	79,756	104,738	105,835	121,083	109,770	601,681
食費、おやつ(給食以外)	56,338	60,128	87,004	67,640	91,013	83,098	445,221
保健・医療費	24,161	19,628	17,734	38,195	30,070	26,672	156,460
保健・医療機関窓口での支払額	14,919	12,699	12,504	31,886	19,071	18,505	109,584
保健・医療機関等までの交通費	2,909	2,705	2,074	2,213	5,615	3,073	18,589
薬局・薬店等で購入した医薬品類	6,333	4,224	3,156	4,096	5,384	5,094	28,287
子ども用品・衣料費	122,633	115,459	85,832	80,855	79,542	88,915	573,236
衣類	41,890	36,041	40,004	42,123	42,347	39,779	242,184
生活用品・器具、消耗品、家具類	55,914	35,886	23,554	12,798	10,582	13,554	152,268
おもちゃ・遊び道具類	22,819	40,518	18,333	20,089	18,271	21,615	141,645
文具・学習用品類	2,010	3,014	3,941	5,845	8,342	13,967	37,119
幼稚園・保育園関係費	90,188	97,192	155,617	258,870	277,346	249,732	1,128,945
幼稚園・保育園費用	82,091	81,183	144,487	254,262	271,204	243,336	1,076,563
延長保育・夜間保育費	1,121	2,802	3,305	3,604	4,775	4,599	20,206
ベビーシッター・一時保育費	4,715	12,046	7,032	991	1,152	1,750	27,686
その他保育	2,261	1,161	793	13	215	47	4,490
幼稚園・保育園以外での教育費	21,367	61,484	42,755	39,228	48,241	55,315	268,390
習い事、おけいこ	2,771	8,839	24,031	26,838	39,848	44,921	147,248
家庭教育用品・通信教育費	18,466	52,521	18,471	12,298	7,942	10,296	120,004
子ども会・体験活動・地域活動	110	124	253	92	451	193	1,138
おこづかい	29	14	9	308	1,081	1,495	2,936
お祝い行事関係費	29,144	23,612	29,910	30,771	30,457	31,623	175,517
子育てのための預貯金・保険	120,914	137,326	97,446	104,447	101,598	97,390	659,121
合計	464,774	514,841	516,308	620,316	659,349	534,241	3,409,826

注:表中の「1～6歳合計」とは、1歳から6歳のそれぞれの平均額を合計したものである。

【資料出所】
財団法人 ども未来財団
「子育てコストに関する調査研究」(平成15年3月)

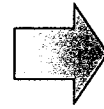
各国の家族関係社会支出の対GDP比の比較(2003年)



(資料) OECD : Social Expenditure Database 2007 (日本のGDPについては内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算(長期時系列)」による。

仕事と生活の調和の実現と希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの社会的なコストの推計

児童・家族関連社会支出額(19年度推計)
約4兆3,300億円
(対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%)



推計追加所要額 1.5~2.4兆円
(Ⅰ 約1兆800億円~2兆円 Ⅱ 2,600億円 Ⅲ 1,800億円)

I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

関連社会支出額(19年度推計) 約1兆3,100億円 → 追加的に必要となる社会的コスト +1兆800億円~2兆円

- 未就学児のいる就業希望の親を育児休業制度と保育制度で切れ目なく支援(特に3歳未満の時期)
 - ・ 第1子出産前後の継続就業率の上昇(現在38%→55%)に対応した育児休業取得の増加
 - ・ 0~3歳児の母の就業率の上昇(現在31%→56%)に対応した保育サービスの充実(3歳未満児のカバー率20%→38%、年間5日の病児・病後児保育利用)
 - ・ スウェーデン並みに女性の就業率(80%)、保育(3歳未満児)のカバー率(44%)が上昇、育児休業や保育の給付水準を充実した場合も推計
- 学齢期の子を持つ就業希望の親を放課後児童クラブで支援
 - ・ 放課後児童クラブの利用率の上昇(現在小1~3年生の19.0% → 60%)

II すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

関連社会支出額(19年度推計) 約2兆5,700億円 → 追加的に必要となる社会的コスト +2,600億円

- 働いているいないにかかわらず一定の一時預かりサービスの利用を支援
 - ・ 未就学児について月20時間(保育所利用家庭には月10時間)の一時預かり利用に対して助成

III すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

関連社会支出額(19年度推計) 約4,500億円 → 追加的に必要となる社会的コスト +1,800億円

- 地域の子育て基盤となる取組の面的な推進
 - ・ 望ましい受診回数(14回)を確保するための妊婦健診の支援の充実
 - ・ 全市町村で生後4か月までの全戸訪問が実施
 - ・ 全小学校区に面的に地域子育て支援拠点が整備
 - ・ 全小学校区で放課後子ども教室が実施(「放課後子どもプラン」)

- ※ 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、取組が進んだ場合に達成される水準として設定される10年後の数値目標と整合をとって試算している。
- ※ これは、現行の給付・サービス単価(利用者負担分を含まない)をベースにした試算であり、質の向上、事業実施主体の運営モデル・採算ベース、保育所や幼稚園の保育料等利用者負担などの関係者の費用負担のあり方等については勘案していない。
- ※ 児童虐待対応、社会的養護や障害児へのサービスなど、特別な支援を必要とする子どもたちに対するサービスの費用の変化に関しては、この推計には含まれていない。
- ※ これは、毎年ランニングコストとして恒常的に必要となる額を推計したものであるが、これらのサービス提供のためには、この恒常的な費用のほかに、別途施設整備や人材育成等に関するコストを要する。
- ※ 現在の児童数、出生数をベースにした推計であり、この費用は児童数、出生数の増減により変化する。なお、3歳未満児数で見ると、平成18年中位推計では現在と比べて10年後で8割弱、20年後で約3分の2の規模に減少するが、国民の結婚や出産に関する希望を反映した試算では10年後で95%、20年後でも93%の規模を維持する。
- ※ 児童手当については、別途機械的に試算。

育児期間中の保険料免除について

- ◎ 公的年金制度における次世代育成支援措置としては、現在、被用者年金加入者(国民年金第2号被保険者)に対する育児期間中の保険料免除等の措置のみが存在。

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 子が3歳に到達するまでの育児休業等の期間について、厚生年金保険料が免除される。
 - 育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3ヶ月間の報酬月額が次回の定時決定までの標準報酬月額とされる。
 - 3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合には、年金額の計算に際し、標準報酬月額が低下した期間については、従前標準報酬月額がその期間の標準報酬月額とみなされる。
- このような仕組みは、次代を担う子どもを産み、育てやすい社会的な環境作りに資するという次世代育成支援の観点から設けられているものであるが、それと同時に、被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面があり、このため保険料免除期間に係る給付の財源は、グループ内で拠出された保険料によってすべて賄われており、税財源は投入されていない。

育児期間中の保険料免除の対象となる人数

- 現行制度における厚生年金保険の育児休業にかかる保険料免除者数：

111,159人（平成18年度末）

（内訳： 男子305人、 女子11万854人）

- 育児支援措置を拡充し、出産・育児を行う全ての被保険者に対して、国民年金保険料を免除することとした場合の対象者数：

109万人（H19出生数）× 2（両親） = 218万人

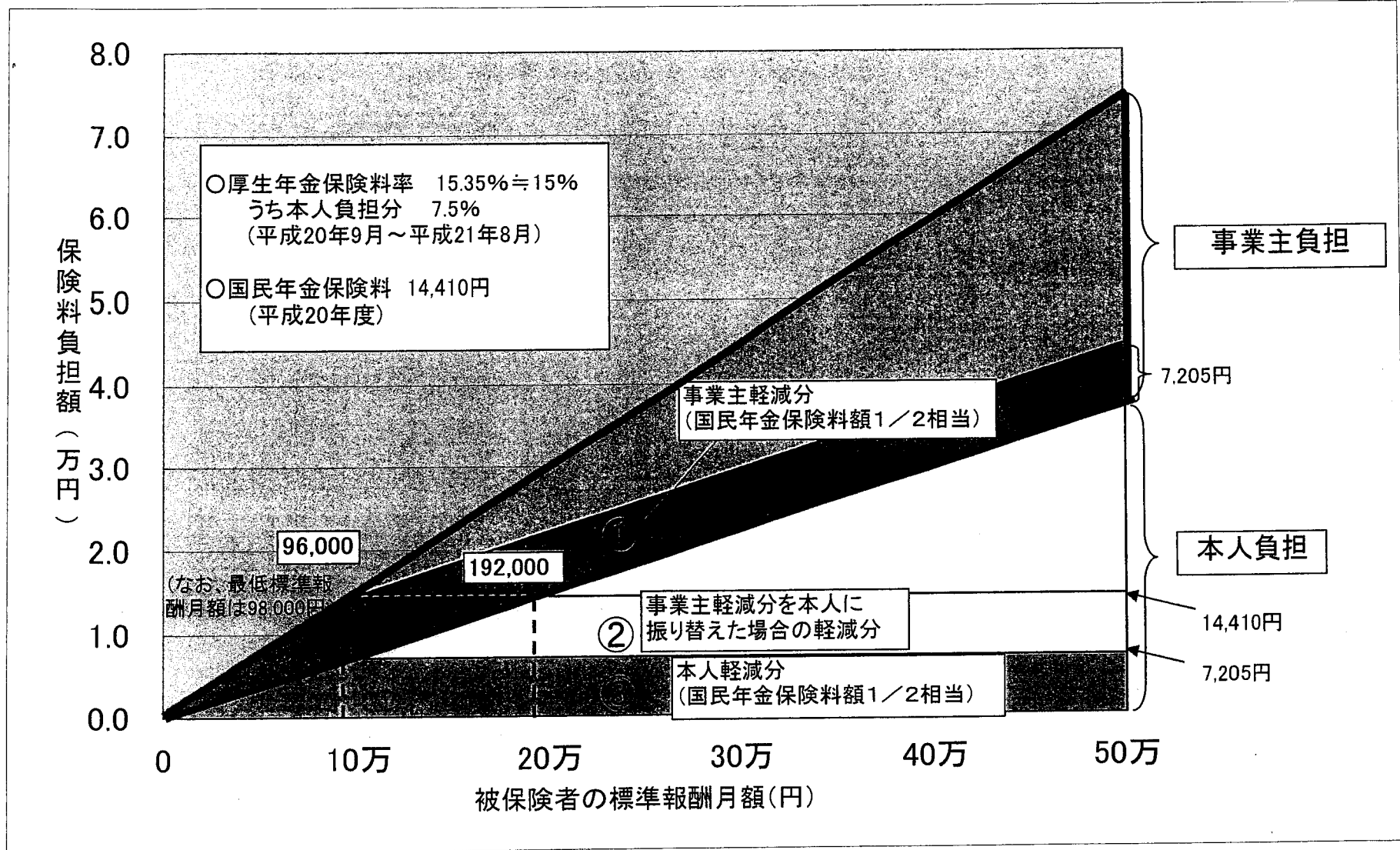
※ 国民年金第1～3号被保険者数のうちわけを推計すると、0歳児がいる夫婦世帯でみた第1～3号被保険者の割合が、男女それぞれ、22%、78%、0%と、21%、18%、61%（H18 国民生活基礎調査より年金局で作成）なので、

うち 第1号被保険者 109万人 × (0.22+0.21) = 47万人程度

第2号被保険者 109万人 × (0.78+0.18) = 105万人程度

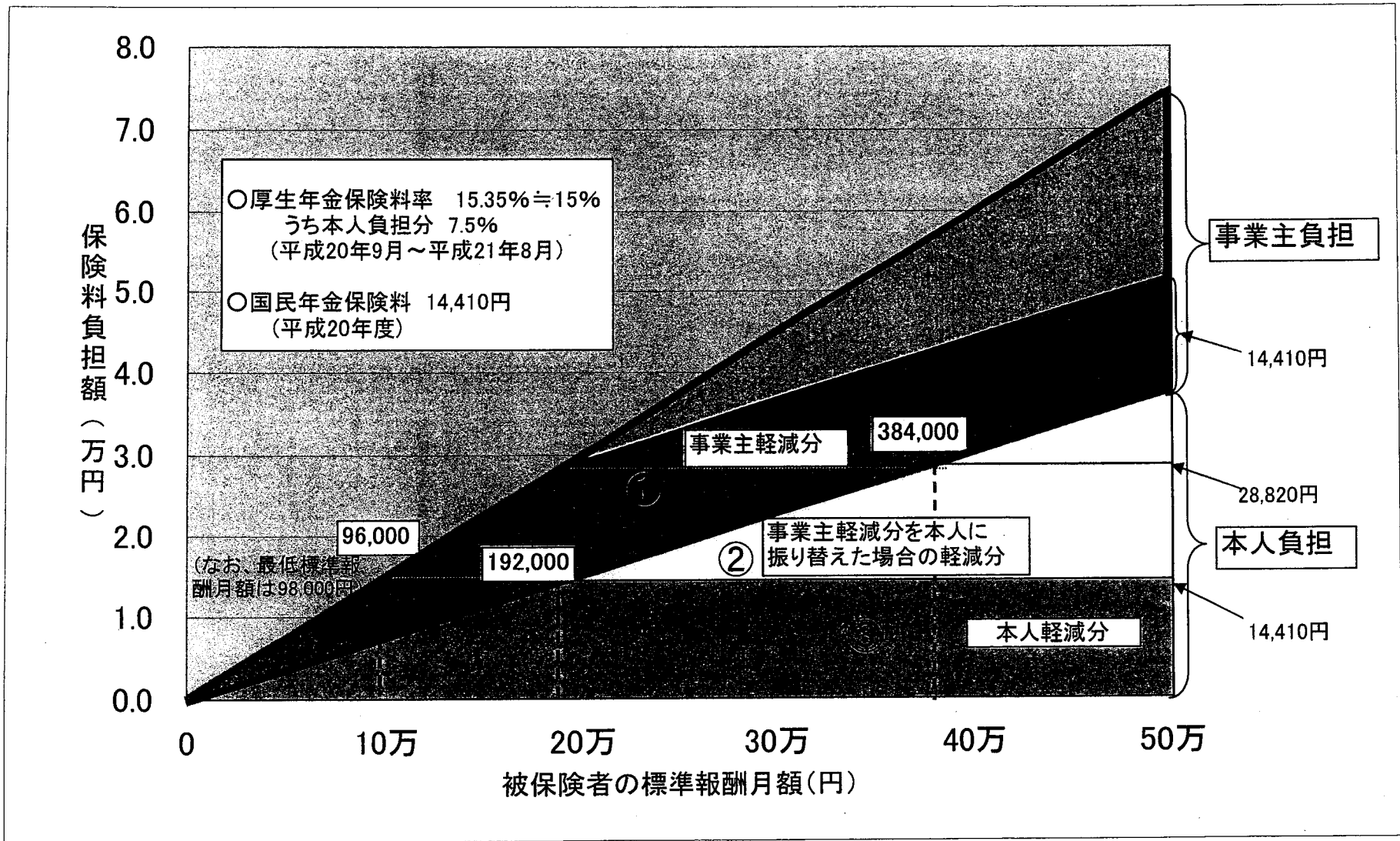
第3号被保険者 109万人 × (0.00+0.61) = 66万人程度

育児期間中の保険料を定額免除した場合の負担軽減の姿



- | | |
|----------------|-----|
| 本人・事業主双方免除 | ①+③ |
| 本人に事業主分も合わせて免除 | ②+③ |
| 本人のみ免除 | ③ |

育児期間中の保険料を定額免除した場合の負担軽減の姿 (3号被保険者も免除対象とした場合)



本人・事業主双方免除	①+③
本人に事業主分も合わせて免除	②+③
本人のみ免除	③

8. 在職老齢年金の見直し

- 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布…………… P1
- 在職老齢年金の基準緩和による手取り収入への影響…………… P2
- 60歳台以降の在職老齢年金制度について(給付額への影響)…………… P3
- 高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—…………… P4
- 65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)…………… P23

9. 標準報酬月額の上限の見直し

- 標準報酬月額の上限設定の考え方／標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合…………… P24
- 標準報酬月額別被保険者数(平成19年度末現在)…………… P26
- 健康保険制度における標準報酬月額の上限／年金と健康保険の標準報酬月額の変遷…………… P27
- 標準報酬月額の上限を引き上げた場合の負担と給付等について…………… P29
- 標準報酬月額の上限を引き上げた場合の財政影響(粗い試算)…………… P30
- 夫のみ就労世帯の所得別年金月額及び所得代替率(標準報酬月額の上限を引き上げた場合の影響)…………… P31

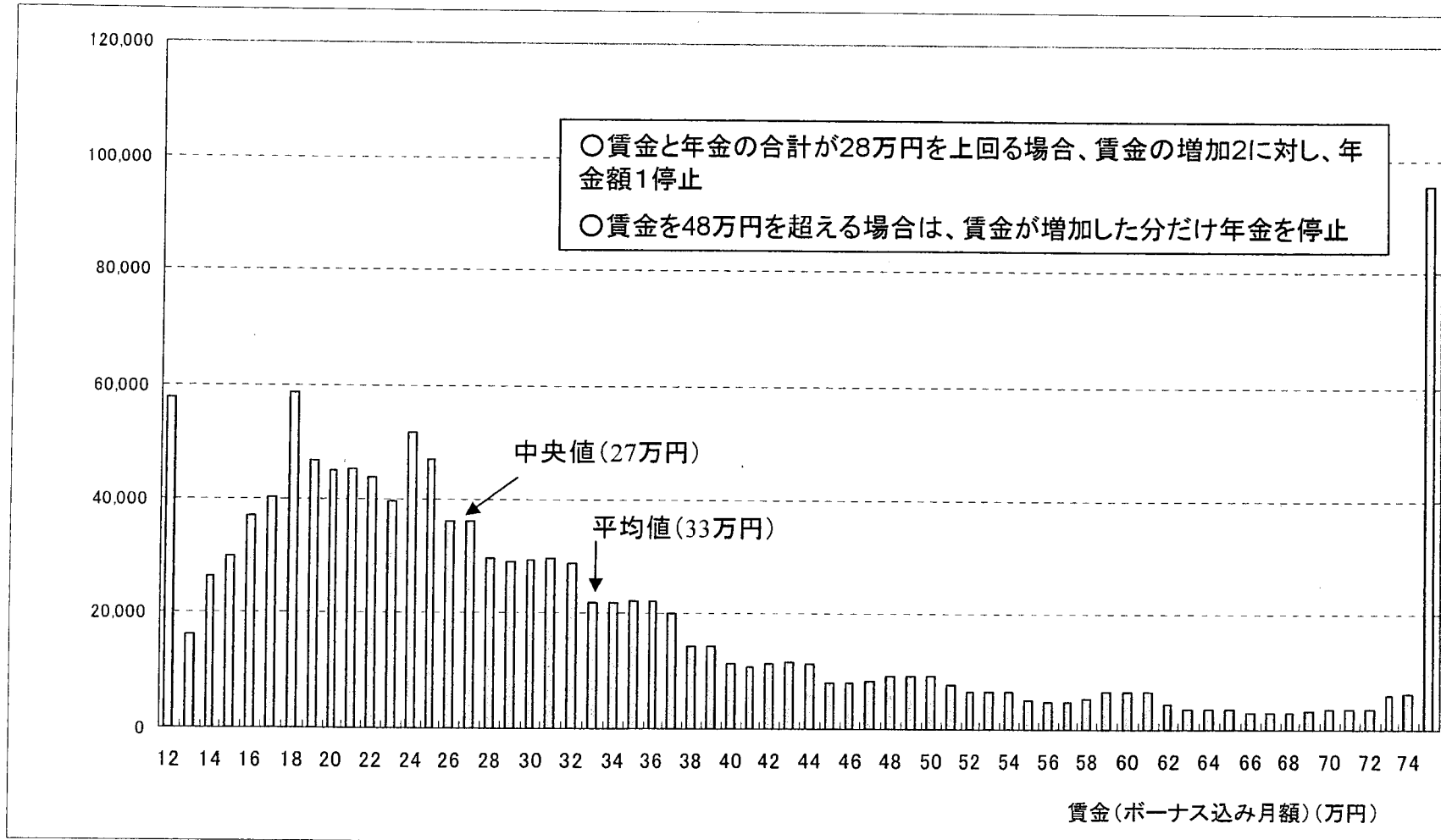
8. 在職老齢年金の見直し

60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

○ 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者(年金の全部を支給停止されている者も含む。)の賃金*の中央値は27万円であり、平均値は33万円である。

受給権者数

* ボーナス込み月額額の推計値



(注)60歳代前半の在職老齢年金制度の受給権者(年金の全部を停止されている者も含む。)の総数は、126万人。

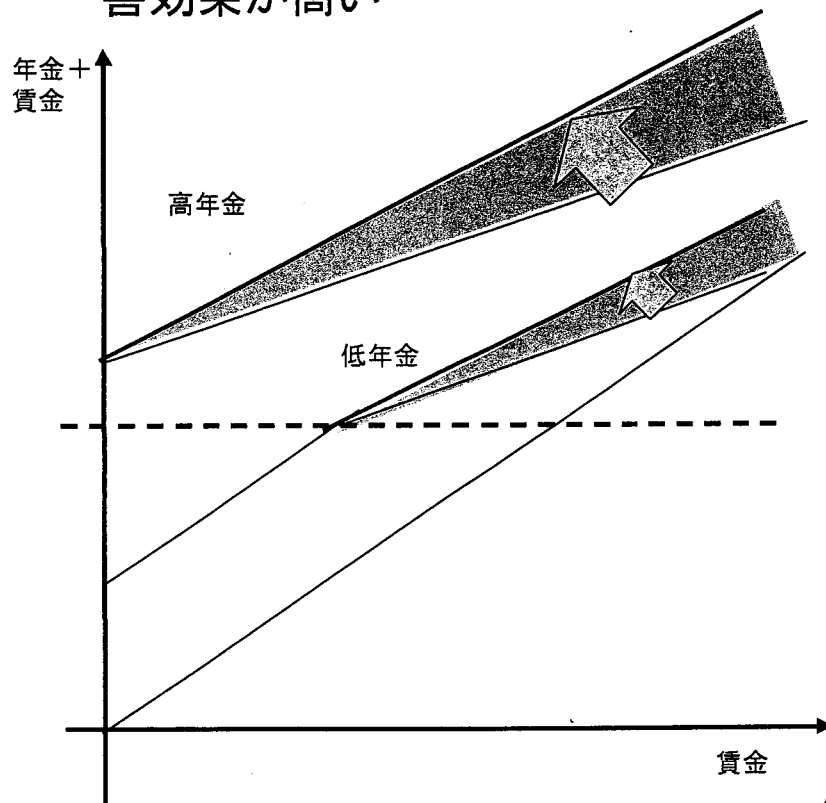
【出典: 社会保険庁の業務データ(平成18年度末)を基に厚生労働省年金局が推計】

在職老齢年金の基準緩和による手取り収入への影響

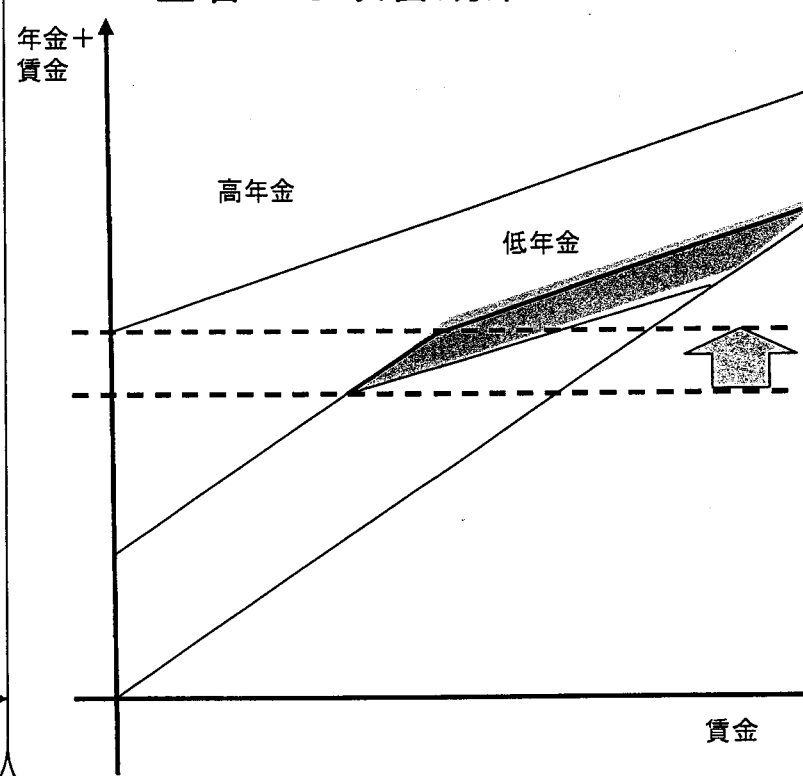
支給停止割合（賃金2に対して年金1を停止）の緩和

支給停止基準額の（28万円）
引上げ

→ 同一賃金であれば、収入（年金＋賃金）が高いほど給付改善効果が高い



→ 左に比べて、低年金者層への給付改善効果が高い（高年金者には改善効果なし）



60歳台以降の在職老齢年金制度について

60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円
(平年度ベースの推計値)(注)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
 - * 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円
(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

70歳～

約20万人、約0.2兆円
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。
(ただし、保険料負担はなし)
 - * 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

(注)人数は、年金の一部又は全部の支給停止の者の数、金額は、平年度ベースの給付額への影響額

高齢者の就業実態に関する研究

—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—

～サマリー～抜粋～

第3章 浜田浩児 労働政策研究・研修機構副所長

(3) 「第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」

本章は、より新しい時点のデータにより、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めたものである。

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するための研究には、小川（1998a,b）、樋口・山本（2002）等があるが、本章も分析手法は、これらにならい、実際の年金額（在職老齢年金）と就業に伴う減額前の年金額を説明変数とした。実際には、年金、高年齢雇用継続給付等を説明変数とする留保賃金関数と賃金、留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行った。データは、労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」（2007年）により、男性高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。分析結果をみると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりである。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負（弾力性 -0.048 、変化幅 -0.038% ）、在職老齢年金（弾力性 0.021 、変化幅 0.015% ）、高年齢雇用継続給付（弾力性 0.022 、変化幅 0.016% ）で正であり、理論的想定のとおりである。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

本稿の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションによれば、

①60歳代前半の在職老齢年金の2005年度からの就業に伴う年金一律2割減額の廃止に

より、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

②60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高め一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになり、その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正が行われてきた。60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。現行制度下、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果で、近年、年金の就業に対する抑制的影響は小さくなってきているといえる。

高齢者の就業実態に関する研究

—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—

執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	執筆章
藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章
清家 篤	慶應義塾大学商学部教授	第1章
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員	第1章
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授	第2章
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長	第3章
周 燕飛	労働政策研究・研修機構研究員	第4章
岩田克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授	第5章
藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員	第6章
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授	第7章

高齢者の就労促進に関する研究会メンバー

清家 篤	慶應義塾大学商学部教授 (座長)
岩田克彦	職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授
高木朋代	敬愛大学経済学部准教授
山田篤裕	慶應義塾大学経済学部准教授
山本克也	国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第四室長
小野 旭	一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問 (前理事長)
浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長
藤井宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員
大地直美	労働政策研究・研修機構主任研究員 (～平成19年8月)
堀 春彦	労働政策研究・研修機構副主任研究員
周 燕飛	労働政策研究・研修機構研究員
藤本 真	労働政策研究・研修機構研究員
松淵厚樹	労働政策研究・研修機構主任調査員 (～平成20年3月)
馬 欣欣	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

(オブザーバー)

宮野甚一	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長 (～平成19年8月)
長門利明	厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長 (平成19年8月～)

第3章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響

第1節 はじめに

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、多くの先行研究が行われているが、年金受給額と就業選択との相互依存（内生性）を考慮して、年金額ではなく年金受給権を説明変数（0、1のダミー変数）とした分析が多い¹。年金額は就業選択に影響を及ぼす一方、就業に伴い年金が減額される。こうした内生性に対処するため、年金の額自体を説明変数とする場合は、実際の年金受給額（在職老齢年金）だけでなく、就業に伴う減額前の年金額を説明変数に加える必要がある。

このような研究は、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等少ない。樋口・山本（2002）では、減額前の年金額と実際の年金受給額を説明変数としている。小川（1998a, b）では、同様に減額前の年金額（本来年金という名称で定義）と実際の年金受給額を説明変数とし、高年齢雇用継続給付も説明変数に加えている。ただし、小川（1998a）は1983、1988、1992年の「高年齢者就業実態調査」（厚生労働省）、小川（1998b）は1992年の同調査、樋口・山本（2002）は1992、1996、2000年の同調査を対象としているため、就業に伴う年金一律2割減額の廃止（2005年度～）等、最近の制度改定は含まれていない。

そこで、本稿では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求める。また、分析手法については、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）にならい、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させる。

本稿のデータは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」による。ただし、同調査は高齢者の就業全般ではなく継続雇用に焦点を当てているため、本稿も、高齢者の継続雇用選択を分析対象とする。すなわち、転職等は含めず、同じ会社での継続雇用を希望するかどうかを対象とする。同調査では、先行研究で用いられた「高年齢者就業実態調査」等と異なり、年金が全額支給停止になっている場合の減額前の年金額や、高年齢雇用継続給付の大きさを決定する要素である60歳時の賃金について、相当するデータが得られる。

以下、60歳代前半の男性高齢者に関し、第2節で、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組みについて考察する。次に、第3節で、データ、変数等の分析方法について述べ、第4節で、分析結果を示すとともに、この分析結果に基づき、仮に制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、制度改定の影響を推計する。一方、60歳代後半については

¹ 安部（1998）、清家・山田（2004）等。なお、これらと異なり、年金受給の有無や年金受給額を説明変数とし、就業選択との内生性の影響が除かれていない分析も多い。

60歳代前半に比べてデータが乏しいが、60歳代前半についての推定結果を利用したシミュレーション的な手法によって、簡単な分析を行った。第5節で、60歳代後半の在職老齢年金の仕組み、分析方法について述べ、分析結果を示す。最後に、第6節で本稿の結論を述べる。

第2節 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組み

60歳代前半についての在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組みは以下のとおりである。

1. 在職老齢年金

現行の在職老齢年金制度は、給与・賞与を合わせた賃金の月額換算にほぼ相当する総報酬月額相当額 w に応じて、年金月額（就業に伴う減額前） a が減額されるようになっている。60歳代前半については、その主な仕組みは次のとおりである。

①賃金月額（総報酬月額相当額）と年金月額（28万円を超える場合²は28万円）を合わせた所得が28万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額を行う。

②賃金月額が48万円を超えれば、その超過分だけ年金月額を減額する。すなわち、①に加えて、さらに賃金の半分の年金減額を行うことになる³。

これは2005年度からの仕組みであり、改定前の2004年度の制度は次のとおりであった。

③被保険者として就業すれば年金の2割を減額する。

①' 賃金月額と2割減額後の年金月額（28万円を超える場合は28万円）を合わせた所得が28万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額をさらに行う。

②' 賃金月額が48万円を超えれば、その超過分だけ年金月額を減額する。

したがって、現行制度と改定前の制度の年金減額を、賃金月額 w と年金月額 a によって表すと、

$$\text{現行の年金減額} : \max(0.5\{w+\min(a, 28)-28\}, 0) + \max(0.5(w-48), 0) \quad [1]$$

$$\text{改定前の年金減額} : 0.2a + \max(0.5\{w+\min(0.8a, 28)-28\}, 0) + \max(0.5(w-48), 0) \quad [2]$$

となる⁴。

すなわち、2005年度から、就業に伴う年金一律2割減額（③、[2]式第1項）が廃止されたため、所得が比較的低い範囲では $0.2a$ の減額緩和となる。一方、所得がその範囲を超える

² 年金月額が28万円を超える高額のケースは少なく、2005年度で1割程度（社会保険庁「事業年報」）にすぎない。しかも、定額部分の受給開始年齢引上げに伴い、そのようなケースはさらに少なくなっていく。

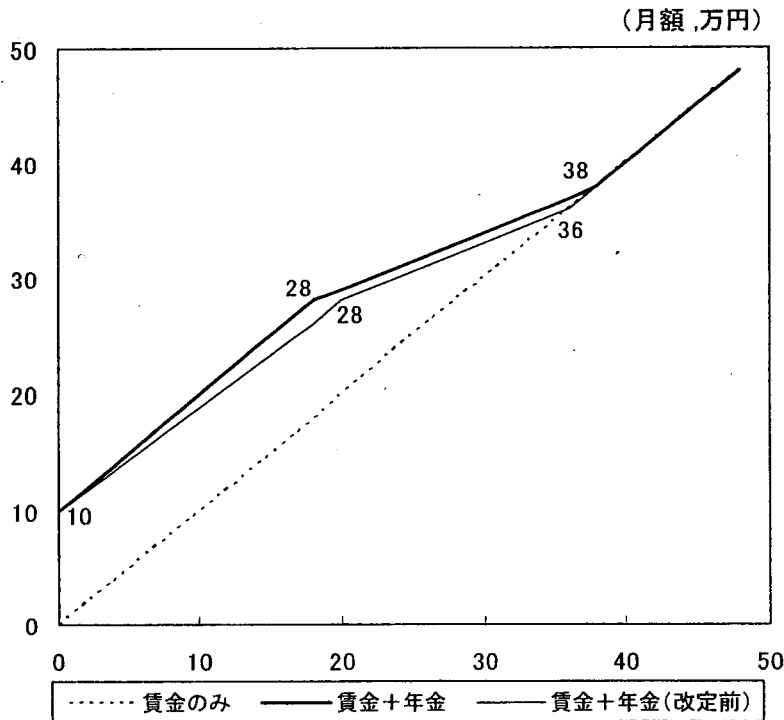
³ 年金減額が強化される境界となる所得（28万円）や賃金（48万円）は、平均賃金水準等の変動に応じて変更されていく仕組みになっているが、本稿ではそのような変動は考慮していない。

⁴ 2003年度以前は、年金減額の算定で賞与が考慮されていなかった。しかし、所得が22万円を上回れば超過分について賃金の半分の年金減額を行い、賃金月額が37万円を超えればその超過分だけ年金月額を減額するというように、年金減額が強化される境界となる所得や賃金の水準も、賞与が含まれないことに対応して低くなっていた。このため、2003年度以前の年金減額も、2004年度と同様の仕組みと考えられる（ただし、浜田（1999）のように、1994年度以前は、年金減額の仕組みが大きく異なる）。

と、①（[1]式第1項）と①'（[2]式第2項）の比較からわかるように、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により超過分が大きくなるため、年金減額は改定前より0.1a（ $0.5 \times 0.2a$ ）多くなる。しかし、この減額増0.1aは、上記の年金一律2割減額の廃止による減額緩和0.2aより小さい。これを反映して、年金月額aの1単位増加に対する減額は、改定前の0.6から0.5へ緩和されている。このように、60歳代前半については、2005年度から、在職老齢年金制度による年金減額が緩和され、在職老齢年金額が引き上げられているといえる。

また、現行制度と改定前の制度について、年金月額（就業に伴う減額前）が厚生年金の2005年度新規裁定の平均である10万円の場合に、在職老齢年金月額を比較すると、第3-2-1図のようになる。賃金と年金の合計を示す線は、現行制度のほうが上方にあることから、年金減額が緩和され、在職老齢年金額が引き上げられていることがわかる。

第3-2-1図 60歳代前半の在職老齢年金制度の仕組み



2. 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、60歳代前半（60歳以上65歳未満）の各月の給与が60歳時点に比べて75%未満の場合に支給され、この割合が61%以下の場合には各月の給与の15%、61%超75%未満の場合にはそれに応じて15%から逡減する下記の率を各月の給与に乗じた額となる。

$$183/280 \times (0.75 \times 60\text{歳時点の給与} / \text{各月の給与} - 1)$$

ただし、この額が支給限度額（約34万円）と各月の給与との差より大きい場合は、当該差

が給付額となる。

なお、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付との併給調整として、同給付の4割に見合う分だけ、在職老齢年金が減額される。

第3節 分析方法

60歳代前半についての分析方法は以下のとおりである。

1. 分析の枠組み

就業選択について、減額前の年金額、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付等と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させ、年金等を説明変数とする留保賃金関数と、賃金、留保賃金等を説明変数とする就業関数の推計を行う。

高齢者は、継続雇用を選択した場合(1)としない場合(0)の効用 u を比較して、継続雇用希望の有無を決定すると想定する。継続雇用を選択した場合の効用は、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y 、継続雇用の場合の賃金 w 、余暇等に依存すると考えられる。一方、継続雇用を選択しない場合の効用は、就業に伴う減額前の年金 a 、余暇等に依存すると考えられる。余暇は、継続雇用を選択しない場合に T とすると、選択した場合には労働時間 h の分減って $T-h$ となるが、労働時間 h は高齢者には選択できず、企業から提示された労働時間で働くか否かだけが選択できるものとする。

ここで、継続雇用希望の有無を決定する境界の賃金水準である留保賃金 v において、継続雇用を選択した場合としない場合の効用は等しいから、

$$u(v, 0, z, y, T-h) = u(0, a, 0, 0, T)$$

と表せる。これを減額前の年金 a 、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y それぞれで微分して整理すると、

$$\frac{dv}{da} = \frac{\frac{\partial u}{\partial a}}{\frac{\partial u}{\partial v}}, \quad \frac{dv}{dz} = -\frac{\frac{\partial u}{\partial z}}{\frac{\partial u}{\partial v}}, \quad \frac{dv}{dy} = -\frac{\frac{\partial u}{\partial y}}{\frac{\partial u}{\partial v}}$$

となる。効用 u は、年金等の各変数が増加すれば高まるから、

$$\frac{dv}{da} > 0, \quad \frac{dv}{dz} < 0, \quad \frac{dv}{dy} < 0$$

である。

すなわち、減額前の年金 a は留保賃金 v を高める効果があり、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y は留保賃金 v を低める効果があるといえる。減額前の年金は、就業しなくとも得られるため、所得効果等により留保賃金は高まると考えられる。一方、在職老齢年金と高

年齢雇用継続給付は、小川（1998a, b）で述べられているように雇用補助金とみなせるため、留保賃金は低まると考えられる。

高齢者就業に及ぼす影響については、留保賃金に照らして継続雇用の場合の賃金が高ければ、高齢者が継続雇用を希望することになるから、留保賃金は継続雇用希望を低める効果があると考えられる。したがって、上記と合わせれば、減額前の年金 a は継続雇用希望を低める効果があり、在職老齢年金 z 、高年齢雇用継続給付 y は継続雇用希望を高める効果があることになる。

以上の枠組みに基づき、留保賃金関数、就業関数の推定を行う。

2. データ

データは、労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」（以下、アンケート調査という）の個票による。同調査は、全国の従業員数300人以上の民間企業5000社（東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出）を対象に、57～59歳の正社員10人への配布を依頼する方法で2007年2月に実施され、2671人から回答を得た。回答者の84.6%は男性であり、本稿では男性を分析対象とする。

このうち、本稿の分析に必要な賃金、年金、高年齢雇用継続給付、継続雇用希望等のデータが揃っているのは、416サンプルと少ない。しかし、継続雇用希望の有無の2値データだけでなく、留保賃金のデータも得られるため、サンプル数の少なさはある程度補えると考えられる。

3. 留保賃金関数の変数

1で述べた分析の枠組みに基づき、留保賃金を被説明変数とし、就業に伴う減額前の年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を説明変数とするほか、他の属性をコントロールするための説明変数を加える。

(1) 留保賃金

留保賃金は、2で述べたアンケート調査実施の前年（2006年）の賃金（給与・賞与の合計）に、それに対して回答者が継続雇用で最低限希望する賃金の占める割合を乗じて推計する（アンケート調査問5（1）②, F9（3））。ただし、アンケート調査では、前年の賃金やそれに対する継続雇用の最低希望賃金の割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

このように、継続雇用の場合の賃金はレンジの回答により、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように賃金額（「高年齢者就業実態調査」）に基づいているわけではない⁵。しかし、

⁵ これらの先行研究で、賃金のレンジではなく額が得られるとはいっても、9月の賃金額であるため、年間を通した賃金とみなすには誤差を伴う。

これらの先行研究で得られるのは実際の賃金であり、留保賃金ではない。また、非就業者が就業したならば得られる賃金等について、データから得られないため、推計が難しい。本稿では、そのような場合も含め、留保賃金がデータから得られる。

(2) 年金

就業に伴う減額前の年金額は、公的年金の受給見込み額（年額、アンケート調査問F13）による。これは、アンケート調査で社会保険庁の「年金見込額のお知らせ」参照となっていることからみても、就業に伴う減額を考慮しない額とみなせるとともに、調査対象からみて共済年金は含まれず、ほぼ厚生年金の額と考えられる（65歳時点の額については狭義の国民年金が含まれている可能性がある）。

在職老齢年金額は、減額前の年金額と（1）で述べた留保賃金から、第2節1で述べた在職老齢年金制度に基づいて推計する⁶。さらに、（3）で述べる高年齢雇用継続給付との併給調整として、同給付の給与に対する比率の4割を控除する。

ただし、本稿で用いる減額前の年金額はあくまで回答者による年金受給見込み額であり、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように受給額の実績値に基づいているわけではない⁷。しかし、これらの先行研究でも、減額前の年金額は、減額後の年金額から在職老齢年金制度に基づいて逆算されており、推計の要素が入っている。特に、年金が全額支給停止になっているケースでは、減額前の年金額はデータから逆算で求めることができないため、推計が難しい。本稿では、そのようなケースでも、減額前の年金について回答者による見込み額が得られる。

(3) 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付については、アンケート調査実施の前年（2006年）の賃金に対して回答者が継続雇用で最低限希望する賃金の占める割合（アンケート調査問5（1）②）により、同給付の給与に対する比率を第2節2で述べた制度に基づいて推計し、この比率を給与に乗じて給付額を推計する。給与については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき賞与を給与年額の3割として、賃金年額から推計した。前年の賃金は57～59歳の賃金であり60歳時の賃金に近いと見られるため、上記の割合は、高年齢雇用継続給付の推計に必要な、60歳時の賃金に対する60歳以降の賃金の割合として利用できる。ただし、アンケート調査では、この割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

⁶ パート・アルバイト等で労働時間が短い場合は、在職老齢年金制度の適用を受けず、年金が減額されないが、調査対象者の継続雇用での賃金から見て、在職老齢年金制度の適用を受けないほど労働時間が短いサンプルはほとんどないと考えられる。さらに、その適用対象は、より労働時間の短い者まで拡大される見込である。

⁷ 対象サンプルの年齢構成を見ると59歳が57%、58歳が34%であり、両方で大部分を占める。社会保険庁の「年金見込額のお知らせ」は58歳で受け取れることから、回答者による年金受給見込み額は、このお知らせに基づく比較的確かな予想となっているものも多いであろうと考えられる。

このように賃金の割合はレンジの回答により、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように60歳以降の賃金額（「高年齢者就業実態調査」）に基づいているわけではない。しかし、これらの先行研究で得られるのは60歳以降の実際の賃金であり、留保賃金ではない。また、上記の賃金の割合の分母となる60歳時の賃金がデータから得られないため、推計が難しい。本稿では、これも含めてデータから得られる。

（4）他の属性

他の属性をコントロールするための変数として、他の非勤労所得（アンケート調査問5（2））、最終学歴（同F3）、勤務先での現在の役職（同F11（5））を用いる。

このうち、他の非勤労所得は、アンケート調査実施の前年（2006年）の賃金に、それに対する継続雇用の場合の年収の割合（見込み）を乗じたものから、賃金、年金、高年齢雇用継続給付を控除して求める。ただし、60歳前では賃金以外の収入は少ないと考え、前年の賃金を前年の年収とみなした。また、アンケート調査では、前年の賃金やそれに対する継続雇用の年収の割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

4. 就業関数の変数

1の分析の枠組みに基づき、継続雇用希望を被説明変数とし、継続雇用の場合の賃金と3（1）で述べた留保賃金との差を説明変数とするほか、他の属性をコントロールするための説明変数を加える。

（1）継続雇用希望

アンケート調査は、高齢者の就業全般ではなく継続雇用に焦点を当てているため、本稿も、高齢者の継続雇用選択を分析対象とする。また、労働供給の分析を行うため、需要側（企業）の影響を除く。これらの理由から、被説明変数は継続雇用希望（アンケート調査問6付問1より作成）とし、希望する場合に1、希望しない場合に0とする。

（2）賃金

継続雇用の場合の賃金は、アンケート調査実施の前年（2006年）の賃金（給与・賞与の合計）に、それに対して回答者が継続雇用で見込む賃金の占める割合を乗じて推計する（アンケート調査問5（1）①, F9（3））。ただし、アンケート調査では、前年の賃金やそれに対する継続雇用の賃金の割合についてレンジ（範囲）で尋ねているため、レンジの中央値を用いた。

このように、継続雇用の場合の賃金は、回答者の見込みに基づくレンジの回答により、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）のように賃金の実績値（「高年齢者就業実態調査」）に基づいているわけではない。しかし、これらの先行研究では、非就業者が就業したならば得られる賃金等について、データから得られないため、推計が難しい。本稿では、そのような賃

金も、データから得られる。

(3) 他の属性

他の属性をコントロールするための変数として、健康状態（アンケート調査問F7）とフルタイム以外希望の不調（アンケート調査問4b）を用いた。健康状態が良くなければ、賃金が高くても就業が難しいであろうから、健康状態は、留保賃金を経由してではなく、直接就業選択に影響を及ぼすと考えられる。また、フルタイム以外の勤務形態を希望しながらかなければ、賃金が高くても就業したくないであろうから、フルタイム以外希望の不調も、直接就業選択に影響を及ぼすと考えられる⁸。

第4節 分析結果

60歳代前半についての分析結果は以下のとおりである。

1. 記述統計量

各変数の記述統計量は第3-4-1表のとおりである。就業に伴う減額前の年金（見込み額）の平均は、月額にして約10万円であり、社会保険庁「事業年報」による男子厚生年金受給権者の新規裁定平均老齢年金月額にほぼ見合っている。本稿の分析対象は、57～59歳（2007年）の者であり、まもなく年金受給権を取得することから、新規裁定者に近いと考えられる。また、賃金（見込み額）の平均は約380万円であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）による60～64歳男子の平均賃金約410万円に近い。留保賃金は賃金より高く、継続雇用を希望しない者がいることと整合的であるが、その差が大きく、留保賃金の回答がやや過大になっている可能性がある。

本稿で用いるデータは、サンプル数が少ない（前述第3節2）ものの、以上のように、年金、賃金等の平均額は、政府統計に近いものとなっている。

⁸ 留保賃金関数の推定で、健康状態、フルタイム以外希望の不調を説明変数に加えてみたが、有意ではなかった。

第3-4-1表 記述統計量

変数	平均	標準偏差
留保賃金(年額,万円)	508.71	185.37
減額前年金(年額,万円)	122.88	82.45
在職老齢年金(年額,万円)	22.77	47.21
高年齢雇用継続給付(年額,万円)	12.67	16.43
他の非勤労所得(年額,万円)	31.67	72.07
短大卒ダミー	0.07	0.26
大卒ダミー	0.38	0.48
大学院卒ダミー	0.02	0.13
係長ダミー	0.10	0.30
課長ダミー	0.32	0.47
部長ダミー	0.21	0.41
役員ダミー	0.02	0.15
継続雇用希望	0.72	0.45
賃金(年額,万円)	376.99	165.29
健康状態(良くない)	0.15	0.35
フルタイム以外希望の不調	0.28	0.45

2. 留保賃金関数の推定結果

第3-4-2表は、留保賃金関数の最小二乗法による推定結果である。留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意（有意水準1%）であり、係数の符号は第3節1の理論的想定のとおりになっている。

第3-4-2表 留保賃金関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率	弾力性
定数項	432.74	31.94	0.000	
減額前年金	1.00	12.06	0.000	0.24
在職老齢年金	-2.35	-15.81	0.000	-0.11
高年齢雇用継続給付	-4.43	-12.81	0.000	-0.11
他の非勤労所得	0.18	2.31	0.022	0.01
短大卒ダミー	39.11	1.75	0.081	
大卒ダミー	29.26	2.36	0.019	
大学院卒ダミー	86.40	2.00	0.046	
係長ダミー	40.78	2.09	0.038	
課長ダミー	38.32	2.75	0.006	
部長ダミー	109.82	6.80	0.000	
役員ダミー	107.74	2.68	0.008	
自由度調整済決定係数	0.641			
サンプル数	416			

係数の大きさを見ると、減額前年金の係数が1に近いが、これについては、所得と余暇の無差別曲線が減額前の年金の上昇に応じてほぼ平行移動し、留保賃金も対応して上昇すると考えられる。一方、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値はより大きい、就

業に伴う減額が調査回答者に十分認識されず、これらの額が過大評価されている可能性がある。また、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値が在職老齢年金より大きいことについては、両者の併給調整が在職老齢年金の側でなされることの影響の可能性もある。

これらの可能性を考えると、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の影響は、その額の大きさに左右されない弾力性で見ると適切と考えられる。弾力性の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

他の変数については、他の非勤労所得、最終学歴、勤務先での現在の役職とも係数が正でおおむね有意となっている。他の非勤労所得は、就業しなくとも得られるため、所得効果等により留保賃金は高まると考えられる。最終学歴、勤務先での現在の役職については、それにふさわしい賃金を求めるため、留保賃金が高まると考えられる。

なお、正社員やフルタイム（アンケート調査問4）のダミーを説明変数に加えてみたが、有意ではなかった。これについては、正社員やフルタイムでなくても労働時間があまり短くない可能性が考えられる。この点は、調査対象者の継続雇用での賃金から見てもうかがえる。さらに、配偶者の有無（アンケート調査問F4）、子に対する援助（同F5付問2）、家族の介護（同F6）、健康状態（同F7）、住居と住宅ローンの状況（同F8と付問）、勤務先の業種・従業員規模・所在地（同F11(1),(2),(6)）も、説明変数に加えてみたが有意ではなかった。

17

3. 年金、高年齢雇用継続給付が就業に及ぼす影響

第3-4-3表は、就業関数のロジスティック分析による推定結果である。継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意（有意水準5%）であり、係数の符号は第3節1の理論的想定のとおりになっている。健康状態（良くない）、フルタイム以外希望の不調の係数も、想定どおり負となっている⁹。

このような就業関数の推定結果に2で述べた留保賃金関数の推定結果を代入して、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、第3-4-4表のようになる。弾力性と変化幅は、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、第3節1の理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

⁹ 正社員やフルタイム（アンケート調査問4）のダミー、配偶者の有無（アンケート調査問F4）、子に対する援助（同F5付問2）、家族の介護（同F6）、住居と住宅ローンの状況（同F8と付問）、勤務先の業種・従業員規模・所在地（同F11(1),(2),(6)）を説明変数に加えてみたが有意ではなかった。また、継続雇用される可能性が継続雇用希望に及ぼす影響について、希望者全員継続雇用（アンケート調査問2）のダミーを説明変数に加えてみたが、有意ではなかった（t値0.85、p値0.39）。

第3-4-3表 就業関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率
定数項	1.5017	8.38	0.00
賃金・留保賃金差	0.0014	1.96	0.05
健康状態(良くない)	-0.8028	-2.73	0.01
フルタイム以外希望の不調	-0.7452	-3.13	0.00
擬似決定係数	0.079		
サンプル数	416		

第3-4-4表 継続雇用希望率の弾力性

	弾力性	変化幅(%)
減額前年金	-0.048	-0.035
在職老齢年金	0.021	0.015
高年齢雇用継続給付	0.022	0.016

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による継続雇用希望率の変化

これらの大きさを先行研究と比較すると、減額前年金に対する継続雇用希望の弾力性は-0.048で、その絶対値は小川(1998b)の-0.0235(就業率の弾力性)より大きい。一方、減額前年金の1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は-0.035%で、その絶対値は樋口・山本(2002)の-0.062%(フルタイム雇用確率の変化幅)より小さい。このように、減額前年金の就業への影響に関して、本稿の推定は小川(1998b)と樋口・山本(2002)の中間的な結果になっている。なお、小川(1998a)における減額前年金に対する就業率の弾力性の推定結果は、-0.4184と絶対値が大幅に大きい。単年の調査に基づく本稿や小川(1998b)、3年次の調査によるものの調査年次ダミーを用いている樋口・山本(2002)に対し、小川(1998a)は3年次の「高年齢者就業実態調査」をプールして用いている。

また、在職老齢年金に対する継続雇用希望の弾力性は0.021で、小川(1998b)の0.0580(就業率の弾力性)より小さい。また、在職老齢年金の1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は0.015%で、樋口・山本(2002)の0.025%(フルタイム雇用確率の変化幅)よりやや小さい。なお、小川(1998a)における在職老齢年金に対する就業率の弾力性の推定結果は、0.1741であり、上記の減額前年金の場合と同様、大幅に大きい。

高年齢雇用継続給付については、その1%増加に対する継続雇用希望率の変化幅は0.016%で、樋口・山本(2002)の0.001%(フルタイム雇用確率の変化幅)よりかなり大きい。一方、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性は0.022で、小川(1998b)にしたがって計算した0.0821(就業率の弾力性)よりかなり小さい。このように、高年齢雇用継続給付の就業への影響に関して、本稿の推定は小川(1998b)と樋口・山本(2002)の中間的な結果になっている。

4. 在職老齢年金の制度改定の影響

60歳代前半の在職老齢年金については、第2節1で述べたように、2005年度から就業に伴う年金一律2割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。この年金減額緩和の影響について、2、3で述べた留保賃金関数、就業関数の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、現行制度と仮に制度改定がなかったとした場合との継続雇用希望率の差を求めた。シミュレーション結果によれば、就業に伴う年金一律2割減額の廃止により、継続雇用希望率が0.3%ポイント上昇する効果があったと推計される。

この効果の方向は、第3節1の理論的想定にそったものとなっている。在職老齢年金は、小川（1998a, b）で述べられているように雇用補助金とみなせるため、その引上げは就業希望を高める効果があると考えられる。

第5節 60歳代後半の在職老齢年金の就業への影響

1. 在職老齢年金の仕組み

60歳代後半の在職老齢年金では、60歳代前半に比べて年金減額が緩く、基礎年金を除く年金月額と賃金月額とを合わせた所得が48万円を上回れば、超過分について賃金の半分の年金減額を行う。これは、改定前の制度でも同様である。また、60歳代後半は高年齢雇用継続給付の対象ではないため、同給付との併給調整はない。

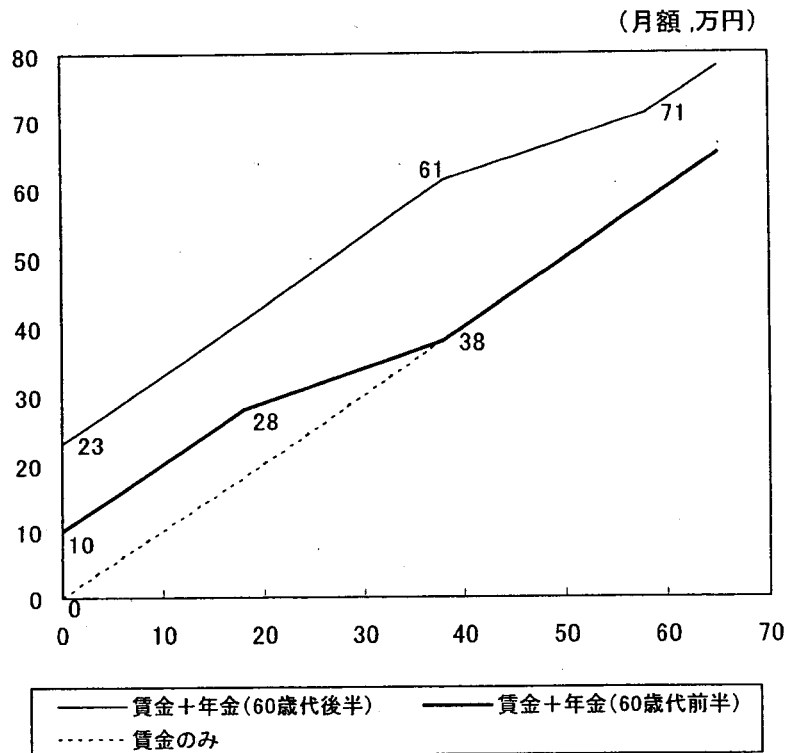
したがって、年金減額を賃金月額 w と減額前の年金月額（基礎年金を除く） a によって表すと、

$$\max(0.5\{w+a-48\}, 0)$$

となる。

第3-5-1図には、60歳代後半の在職老齢年金制度に関し、基礎年金（夫婦のモデル年金月額で13万円程度）を除く年金月額が厚生年金の2005年度新規裁定の平均である10万円（支給開始年齢引上げにより基礎年金に対応する定額部分は原則として含まれていない）の場合について、賃金に応じた年金月額が図示されている。賃金と年金の合計を示す線は、60歳代後半のほうが60歳代前半（第3-2-1図の再掲）よりもかなり上方にあり、年金減額が緩く、在職老齢年金額が高い。

第3-5-1図 60歳代後半の在職老齢年金制度の仕組み



2. 在職老齢年金等の影響

60歳代後半については60歳代前半に比べて、1のように年金減額が緩く在職老齢年金額が高いほか、減額前の年金額も基礎年金の受給に伴い高くなっている一方、高年齢雇用継続給付はない。

これらの相違の影響について、第4節2、3で述べた留保賃金関数、就業関数の推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、継続雇用希望率の差を求めた。シミュレーション結果によれば、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高める一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。これらの効果の方向は、第3節1の理論的想定にそったものとなっている。

第6節 まとめ

在職老齢年金が高齢者就業に及ぼす影響については、年金が就業選択に影響を及ぼす一方で就業に伴い年金が減額されるという相互依存（内生性）の問題がある。こうした内生性に対処するためには、実際の年金受給額（在職老齢年金）だけでなく、就業に伴う減額前の年金額を説明変数に加える必要がある。

このような研究には、小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）等があるが、本稿では、より新しい時点の分析を行い、現行制度下において在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が男性高齢者の就業に及ぼす影響を求めた。また、分析手法は、これらにならい、減額前の年金額と在職老齢年金を説明変数とするが、就業選択と直接結び付けるのではなく、留保賃金を介在させた。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2007年2月に実施した「60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査」により、高齢者の継続雇用選択を分析対象とした。さらに、分析結果に基づき、仮に最近の制度改定がなかった場合についてのシミュレーションを行い、最近の制度改定の影響を推計した。

分析結果を見ると、留保賃金に対して、減額前の年金の係数は正、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は負で有意、また、継続雇用希望に対して、賃金・留保賃金差の係数は正で有意であり、係数の符号は理論的想定のとおりになっている。また、これらに基づき、減額前年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する継続雇用希望の弾力性と変化幅（いずれも平均値で評価）を求めると、減額前年金で負、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付で正であり、やはり理論的想定のとおりになっている。弾力性、変化幅の絶対値では、減額前の年金が大きく、高年齢雇用継続給付は在職老齢年金とほぼ変わらない。ただし、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を合わせると減額前の年金に近く、減額前の年金の影響をかなり相殺している。

また、このような推定結果に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、60歳代後半について60歳代前半との制度の相違の影響を求めると、60歳代後半の就業希望については、60歳代前半に比べて、年金減額が緩く在職老齢年金額が高いことが7.0%ポイント高める一方、減額前年金額の高さが2.1%ポイント低め、高年齢雇用継続給付のないことが1.5%ポイント低める効果があると推計される。

厚生年金は、かつては、60歳代前半で被保険者として就業すれば受給できなかったが、1965年に在職老齢年金が創設され、賃金が一定未満であれば一部受給できるようになった。その後、就業に伴う年金減額を緩和する改正¹⁰がたびたび行われ、在職老齢年金額が引き上げられてきた。さらに、60歳代前半の就業に対して、1995年度に高年齢雇用継続給付制度が開始された。このような経緯を受けた現行制度下において、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の効果により、年金の就業に対する抑制的影響はかなり小さいものになっているといえよう。

¹⁰ 特に、1995年度に実施された在職老齢年金制度の改正は、賃金が増加すれば年金と合わせた所得が増加するようにするという考え方に立ち、年金減額の仕組みを抜本的に改正するものであった（小川（1998a, b）、浜田（1999））。

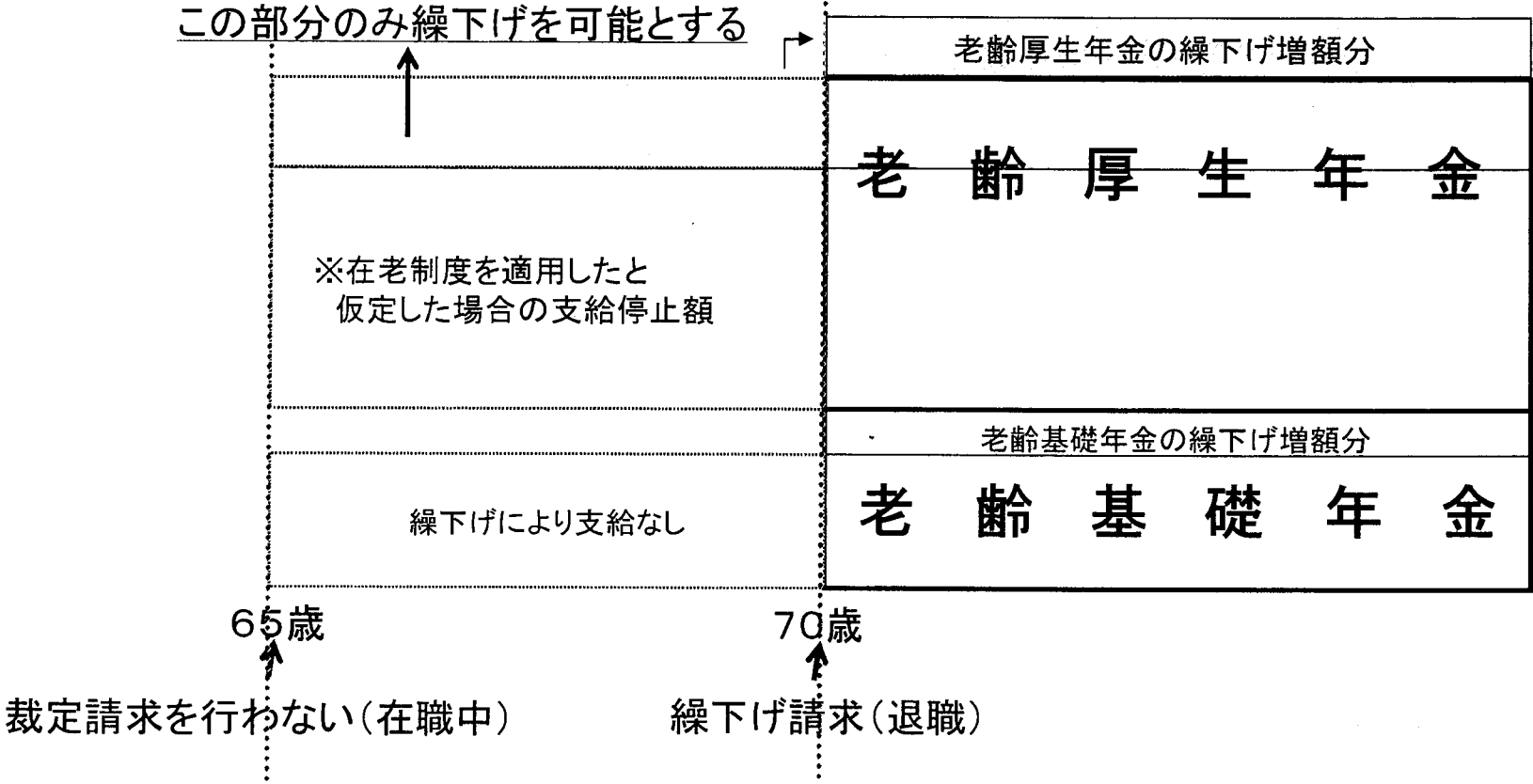
<参考文献>

- 安部由起子 (1998) 「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」, 『日本経済研究』 No.36, pp.50-82.
- 小川浩 (1998a) 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」, 『経済研究』 Vol.49, No.3, pp.245-258.
- 小川浩 (1998b) 「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」, 『日本労働研究雑誌』 No.461, pp.52-64.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』, 日本経済新聞社
- 清家篤・山田篤裕 (2006) 「高齢者の就業と人的資本の活用—『就業構造基本調査』に基づく過去20年間の変化に関する分析—」, 総務省統計研修所リサーチペーパー第4号
- 樋口美雄・山本勲 (2002) 「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」, 『金融研究』 2002.10, pp.31-78.
- 山田篤裕 (2007) 「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に」, 労働政策研究報告書No.83 『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』, pp.69-90.
- 浜田浩児 (1999) 「在職老齢年金制度の所得再分配効果」, 『季刊社会保障研究』 (国立社会保障・人口問題研究所) 第35巻第2号、208-220頁

65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

◎ 70歳に繰下げ請求するケース



9. 標準報酬月額の上限の見直し

標準報酬月額の上限設定の考え方

改正年月	標準報酬月額の上限	考え方
昭和29年5月	1.8万円(12級)	賃金の水準、被保険者の報酬の分布状況等を勘案して決定
35年5月	3.6万円(20級)	
40年5月	6万円(23級)	最高等級に包括される被保険者が全体の5%前後。また平均賃金の2倍を上限とする諸外国の例等を勘案。
44年11月	10万円(28級)	前回改正以後の賃金上昇を勘案して、被保険者の約95%が上限と下限を除いた標準報酬に該当するように改定。
46年11月	13.4万円(33級)	
48年11月	20万円(35級)	
51年 8月	32万円(36級)	
55年10月	41万円(35級)	
60年10月	47万円(31級)	現役被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍に当たる額を基準に改定。
平成元年12月	53万円(30級)	
6年11月	59万円(30級)	
12年10月	62万円(30級)	
16年10月	62万円(30級)	上記改定ルール(現役被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍に当たる額を基準に改定。)を法定化

(参考) 厚生年金保険法 (抄)

第20条 (略)

2 毎年三月三十一日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の百分の二百に相当する額が標準報酬月額等級の最高等級の標準報酬月額を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の九月一日から、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額の等級区分を参酌して、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。

標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合

制度改正後の標準報酬月額の上限に該当する被保険者(男女計)の割合については、昭和60年改正以後は6~7%で推移しており、大きな変動は見られない。

	標準報酬 月額上限	全被保険者に対 する上限該当者 (男女計)の割合	標準報酬月額 の平均額	備考
昭和51年度末	32万円	3.98%	142,944円	昭和51年改正(昭和51年8月施行)により上 限20万円から32万円に引上げ
昭和55年度末	41万円	4.82%	188,534円	昭和55年改正(昭和55年10月施行)により上 限32万円から41万円に引上げ
昭和60年度末	47万円	6.43%	231,161円	昭和60年改正(昭和60年10月施行)により上 限41万円から47万円に引上げ
平成元年度末	53万円	6.51%	261,839円	平成元年改正(平成元年12月施行)により上 限47万円から53万円に引上げ
平成6年度末	59万円	7.53%	303,611円	平成6年改正(平成6年11月施行)により上限 53万円から59万円に引上げ
平成12年度末	62万円	6.94%	318,688円	平成12年改正(平成12年10月施行)により上 限59万円から62万円に引上げ
平成16年度末	62万円	6.73%	313,679円	平成16年改正(平成16年10月施行)により標 準報酬月額の上限の引上げルールが法定化
平成17年度末	62万円	6.75%	313,204円	
平成18年度末	62万円	6.79%	312,703円	
平成19年度末	62万円	6.79%	312,258円	

標準報酬月額別被保険者数(平成19年度末現在)

標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)
9.8	415,174	1.20
10.4	102,830	0.30
11.0	192,560	0.56
11.8	344,232	1.00
12.6	402,199	1.16
13.4	534,904	1.55
14.2	607,648	1.76
15.0	894,115	2.59
16.0	929,250	2.69
17.0	989,413	2.86
18.0	1,092,743	3.16
19.0	1,056,916	3.06
20.0	1,900,283	5.50
22.0	2,287,264	6.62
24.0	2,212,685	6.40
26.0	2,230,778	6.45
28.0	1,940,367	5.61
30.0	1,944,730	5.63
32.0	1,604,762	4.64
34.0	1,424,382	4.12
36.0	1,372,402	3.97
38.0	1,413,300	4.09
41.0	1,543,373	4.46
44.0	1,214,586	3.51
47.0	976,552	2.82
50.0	919,399	2.66
53.0	654,344	1.89
56.0	542,387	1.57
59.0	478,996	1.39
62.0	2,347,523	6.79
計	34,570,097	100.00

健康保険制度における標準報酬月額の上限

- 健康保険制度における標準報酬月額の上限は121万円。
(上限121万円・下限5.8万円の全47等級。)
- 上限の改定ルールについては、最高等級に該当する被保険者の全被保険者に占める割合が、1.5%を超え、その状態が継続すると認められる場合には、改定後の最高等級に該当する被保険者の全被保険者に占める割合が1%を下回らない範囲において、政令で等級を追加できることとなっている。

(参考) 健康保険法改正による見直し(平成19年4月施行)

○ 改正前において、標準報酬月額の等級の分布に大きなばらつきがあり、最高等級及び最低等級については、その上下の等級と比べて多くの被保険者が該当していたことを踏まえ、上限を98万円から121万円に引き上げるとともに、下限を9.8万円から5.8万円に引き下げ。

○ 政令による上限の改定ルールについても、改定を行うのは、最高等級に該当する被保険者の全被保険者に占める割合が「3%」を超えた場合とされていたが、「1.5%」に見直し。

○ 健康保険法

第40条

2 毎年三月三十一日における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が百分の一・五を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の九月一日から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。ただし、その年の三月三十一日において、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の同日における被保険者総数に占める割合が百分の一を下回ってはならない。

年金と健康保険の標準報酬月額の変遷(昭和48年以降)

	年金			健康保険		
	上限	下限	等級数	上限	下限	等級数
昭和48年	200,000	20,000	35	200,000	20,000	35
昭和51年	320,000	30,000	36	320,000	30,000	36
昭和53年				380,000	30,000	39
昭和55年	410,000	45,000	35			
昭和56年				470,000	30,000	42
昭和59年				710,000	68,000	39
昭和60年	470,000	68,000	31			
平成元年	530,000	80,000	30			
平成4年				980,000	80,000	42
平成6年	590,000	92,000	30	980,000	92,000	40
平成12年	620,000	98,000	30			
平成13年				980,000	98,000	39
平成19年				1,210,000	58,000	47

標準報酬月額の上限を引き上げた場合の給付と負担等について

	全被保険者に対する 上限該当者の割合	標準報酬月額の上 限	上限に該当する者 の年収	保険料負担 (本人+ 事業主負担分) (年間)	上限に40年該当した場合 の年金額(標準世帯)＜月額＞	
					上限引上げ分を給付に完全 に反映させた場合	現行上限(62万円)を超える 部分を1/2として評価して年 金額を計算した場合[注]
①	5%以内	68万円	約1100万円	約163万円	約32.2万円	約31.6万円
②	3%以内	83万円	約1300万円	約199万円	約36.4万円	約34.1万円
③	1%程度	121万円	約1900万円	約290万円	約47.0万円	約39.5万円
	(参考)現行制度 6.79%	62万円	約970万円	約148万円	約30.5万円	約30.5万円

(参考) 年金額と比較する上で参考となる現役世代に関する数値 <月額>

平均的な賃金を受けている者の報酬比例部分を2倍とした額	33.2万円
現役男子の平均的な賃金(月収ベース)	36万円
平均的な賃金を受けている者の属する世帯の可処分所得	39.3万円

[注]現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することについて

上限を引き上げた場合に過剰給付とにならないようにするための工夫の例として示したもの。

具体的には、各月の標準報酬月額が現行上限を超えた場合には、年金額計算においては現行上限を超える部分を1/2として評価するもの。

(例 A月の標準報酬月額68万円→年金額計算では65万円(62+(68-62)/2 万円)と評価。)

※賞与を3.6月分として推計

※標準賞与額の上限についても標準報酬月額の上限の引上げに伴い引き上げることを想定。

(賞与についても年300万円(現行上限(150万円)×2)以上を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することを想定。)

標準報酬月額の上限を引き上げた場合の財政影響(粗い試算)

上限引上げを全被保険者に対する上限該当者の割合を基準として行った場合、①5%以内であれば68万円、②3%以内であれば83万円、③1%程度であれば121万円となる。引上げに伴う厚生年金財政への影響は、いずれの場合も以下のとおりプラスである。

	全被保険者に対する上限該当者の割合	標準報酬月額 の上限	厚生年金財政への影響[注1]			
			上限引上げ分を給付に完全に反映させた場合		現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算した場合[注2]	
			当面(年間)	将来(年間)	当面(年間)	将来(年間)
①	5%以内	68万円	約2000億円	約600 ~700億円	約2000億円	約1200 ~1300億円
②	3%以内	83万円	約5000億円	約1600 ~1700億円	約5000億円	約3200 ~3400億円
③	1%程度	121万円	約8000 ~9000億円	約3000億円	約8000 ~9000億円	約6000億円

[注1] 当面の影響と将来の影響について

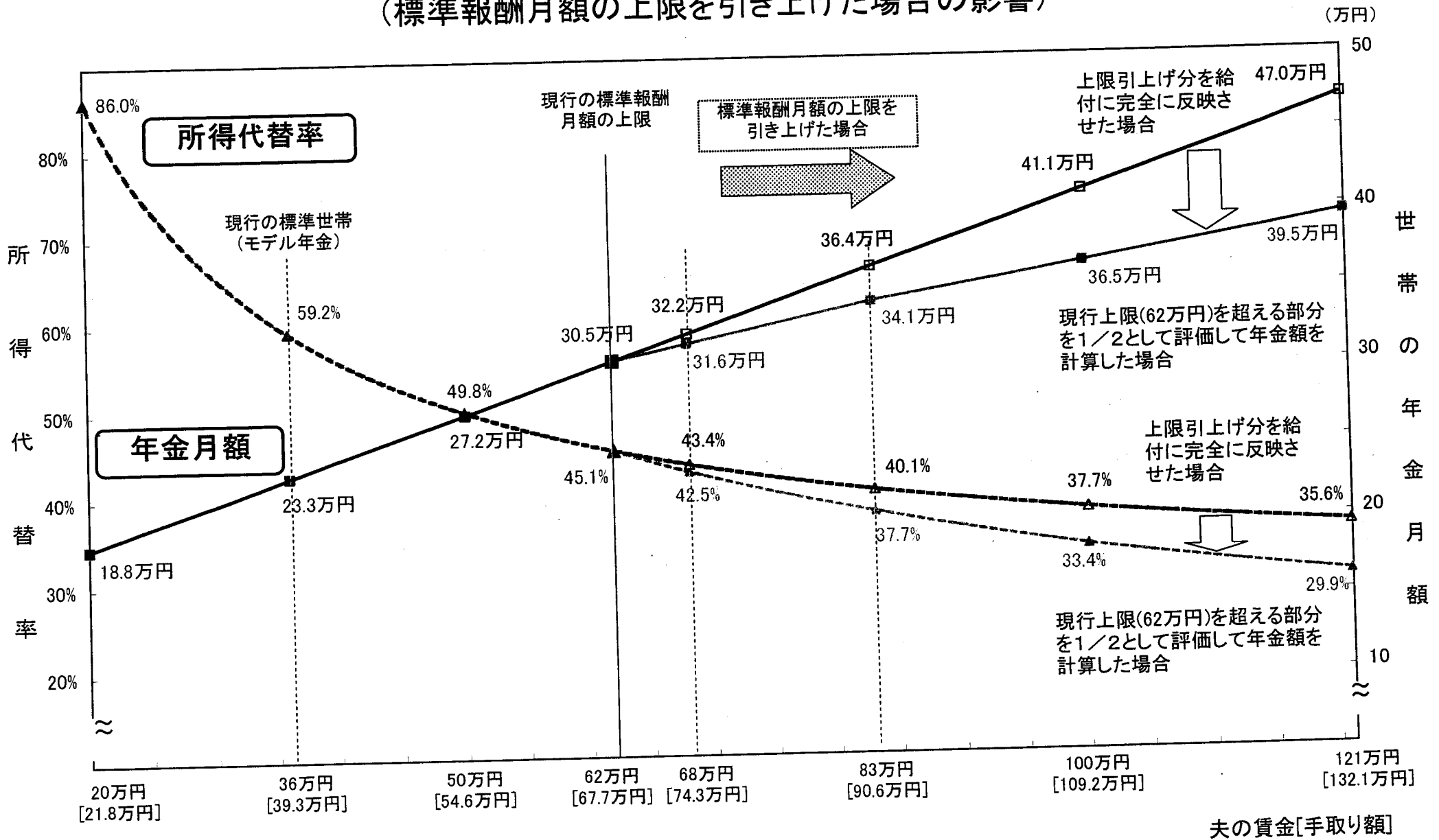
上限引上げに伴い保険料収入が増加。当面はそれがそのまま厚生年金財政にプラスに影響。将来的には、上限引上げに伴って報酬比例部分の年金額が増加するため、その影響を除いた分が厚生年金財政にプラスに影響。

[注2] 現行上限(62万円)を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することについて

上限を引き上げた場合に過剰給付とならないようにするための工夫の例として示したもの。具体的には、各月の標準報酬月額が現行上限を超えた場合には、年金額計算においては現行上限を超える部分を1/2として評価するもの。

(例 A月の標準報酬月額68万円 → 年金額計算では65万円(62+(68-62)/2 万円)と評価。)

夫のみ就労世帯の所得別年金月額及び所得代替率 (標準報酬月額の上限を引き上げた場合の影響)



注：夫は40年間フルタイムで就労、妻は40年間専業主婦の世帯を想定。

賞与は3.6月分として推計。

標準賞与額の上限についても標準報酬月額の上限の引上げに伴い引き上げることを想定。
(賞与についても年300万円(現行上限(150万円)×2)以上を超える部分を1/2として評価して年金額を計算することを想定。)