

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—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

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場合は少なく、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。

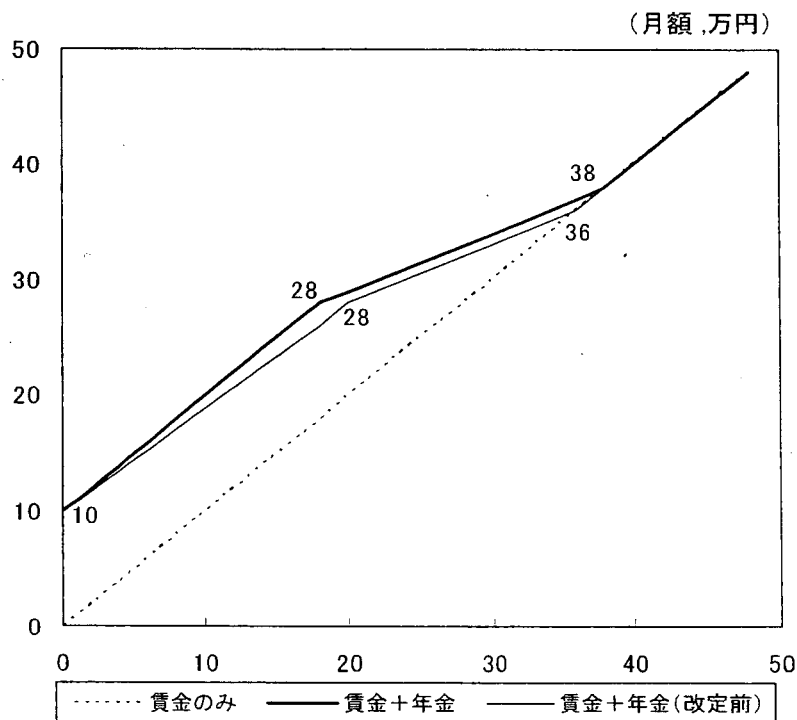
³ 年金減額が強化される境界となる所得（28万円）や賃金（48万円）は、平均賃金水準等の変動に応じて変更されていく仕組みになっているが、本稿ではそのような変動は考慮していない。

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が、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ことが適切と考えられる。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。

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。