

高齢者就業の促進¹

明治大学 千田研究室 労働雇用分科会

石割康平 小森香穂 久富綾乃 古屋友裕

2014年11月

¹ 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、千田教授(明治大学)をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

日本の労働市場には様々な問題がある。特に現在の日本では少子高齢化が進み、労働力人口の減少とそれに伴う社会保障の維持が困難とされている。そこで、我々は高齢者就業の促進を扱う。日本の高齢者は他の先進国と比べ労働への意欲が高いと言われている。この就業意欲のある 65 歳から 69 歳の労働環境を改善することがこの論文の目標である。第 1 章では現在の高齢者の労働に関する現状を確認した。高齢者の離職理由で最も多いものが「定年のため」であることが判明した。そして、年齢が上がるとともに「年金を受給し始めた」ことが離職理由の上位となっていた。定年制という制約、生活設計上の問題が高齢者の就業意欲を妨げていると考えられる。都道府県別の後期高齢者一人当たり平均医療費と 10 年前の高齢者就業率に負の相関があることから、高齢者就業は自身の健康のためそして社会保障費の軽減になることが示された。また潜在労働力を計算すると約 3.7 兆円であり、労働力を通して GDP の成長が見込める。また、日本の国民年金についての在職老齢年金制度により年金額が減額されることが高齢者就業の阻害要因と言える。

我々は問題意識として清家(2003)と清家・山田(2004)に指摘されていることと同様に、定年退職制度や在職老齢年金制度が高齢者就業の促進の阻害要因であることを挙げている。第 2 章では我々が考える高齢者就業促進策としてその参考となった先行研究について述べる。そして、本稿は高齢者就業を促進するための具体的な案を検討することであることを確認した。第 3 章の分析では、都道府県別の高齢者就業率と若年者失業率のデータで回帰分析を行った。その結果、高齢者就業率は若年者失業に対して有意に負の影響を与えたため、高齢者の失業が若年者の雇用を奪うということは見受けられなかった。「企業の採用のあり方に関する調査」を用いた分析からは、改正高年齢者雇用安定法による雇用保障の延長が企業に影響しないと回答した割合が過半数以上ということが確認できた。高齢者就業率が変動要因が在職老齢年金制度の改正であることを重回帰分析の推定結果から導いた。第 4 章では在職老齢年金制度に変わり、年金所得のみを現在の所得税と分離することにより就業が促進、また高齢労働者の総収入の上昇となることを示した。第 5 章では政策提言を行う。一つ目は高年齢者雇用安定法による雇用保障年齢を 70 歳までに延長することである。二つ目は在職老齢年金制度を廃止し、新たな年金課税による制度を設計することである。第 6 章では本稿の意見をまとめる。

キーワード：高齢者就業、在職老齢年金制度、定年退職制度

次目

はじめに

第1章 現状分析

- 第1節 (1. 1) 生産年齢人口の減少
- 第2節 (1. 2) 高齢者就業の現状
- 第3節 (1. 3) 高齢者の就業によるメリット
- 第4節 (1. 4) 年齢と就業の関係
- 第5節 (1. 5) 高齢者の就業と年金の制度
- 第6節 (1. 6) 問題意識

第2章 先行研究

- 第1節 (2. 1) 高齢者の就業意欲と就業阻害要因についての先行研究
- 第2節 (2. 2) 高齢者雇用安定法施行後の就業率の変化についての先行研究
- 第3節 (2. 3) 高齢者の就業と健康についての先行研究
- 第4節 (2. 4) 先行研究を踏まえた本稿の位置づけ

第3章 分析

- 第1節 (3. 1) 高齢者就業による若年者就業への影響
- 第2節 (3. 2) 高齢者が就業することによる企業への影響
- 第3節 (3. 3) 高齢者就業率の変動要因

第4章 年金課税の新制度設計

第5章 政策提言の概要

第6章 まとめ

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

日本の少子高齢化問題は今日の労働市場に様々な問題を引き起こす。現在の日本では高齢化が進む一方で、社会保障の破綻までもが疑われている。高齢化が急速に進行する現在の日本では、定年退職制度により現役引退人口が増加することで労働力が減少し、さらに彼らが年金受給者になることで、上述の問題を一層加速させるようにみえる。そこで、退職年齢付近の 65 歳から 69 歳の労働環境改善に注目する。これらの年齢層の労働を阻害する要因として、高齢者の労働環境が整備されていないことや、労働することで年金受給額が減少してしまうことが挙げられる。

本稿では、こういった高齢者労働を妨げる要因の改善を目指して政策提言を行なうことを目的とする。本稿の構成は以下のとおりである。第 1 章では現在の高齢者の労働に関する現状を確認する。高齢者就業による社会的な利益を確認し、時系列では 65 歳以上の有効求人倍率が上昇していることを示す。日本の国民年金や在職老齢年金についての現状分析を行う。第 2 章では我々が考える高齢者就業促進策としてその参考となった先行研究について述べる。第 3 章では政策提言に向けた分析を行う。高齢者就業の促進に対する懸念として若年者の就業が阻害されることについて検証を行う。高齢者就業を促進することによる企業側が受ける影響についての「企業の採用のあり方に関する調査」を用いて分析をする。高齢者就業の変動要因を考えられる要因をあげ、重回帰分析を行う。第 4 章では在職老齢年金制度に変わり、年金所得のみを現在の所得税と分離することにより高齢労働者の総収入の上昇を示す。第 5 章では第 3 章と第 4 章を踏まえて政策の提言を行い、第 6 章で本稿の意見を述べる。

第1章 現状分析

本章では高齢者就業に関する現状を中心に扱う第 1 節では日本の少子高齢化に伴う人口減により、労働力人口が減少していることを示す。第 2 節では高齢者就業の現状と就業意欲について述べる。第 3 節では高齢者就業による社会的な利益について確認する。第 4 節では定年退職制度の変遷と 65 歳以上の有効求人倍率が近年では上昇していることを示す。第 5 節では日本の年金制度の一つの在職老齢年金の制度を確認する。第 6 節ではこれまでの現状分析を踏まえ高齢者就業が促進されない理由を述べる。

第1節 生産年齢人口の減少

今後の日本において、少子高齢化や人口の減少はますます大きな問題となってくる。この問題に伴い、生産年齢人口が大幅に減るのは確実である。

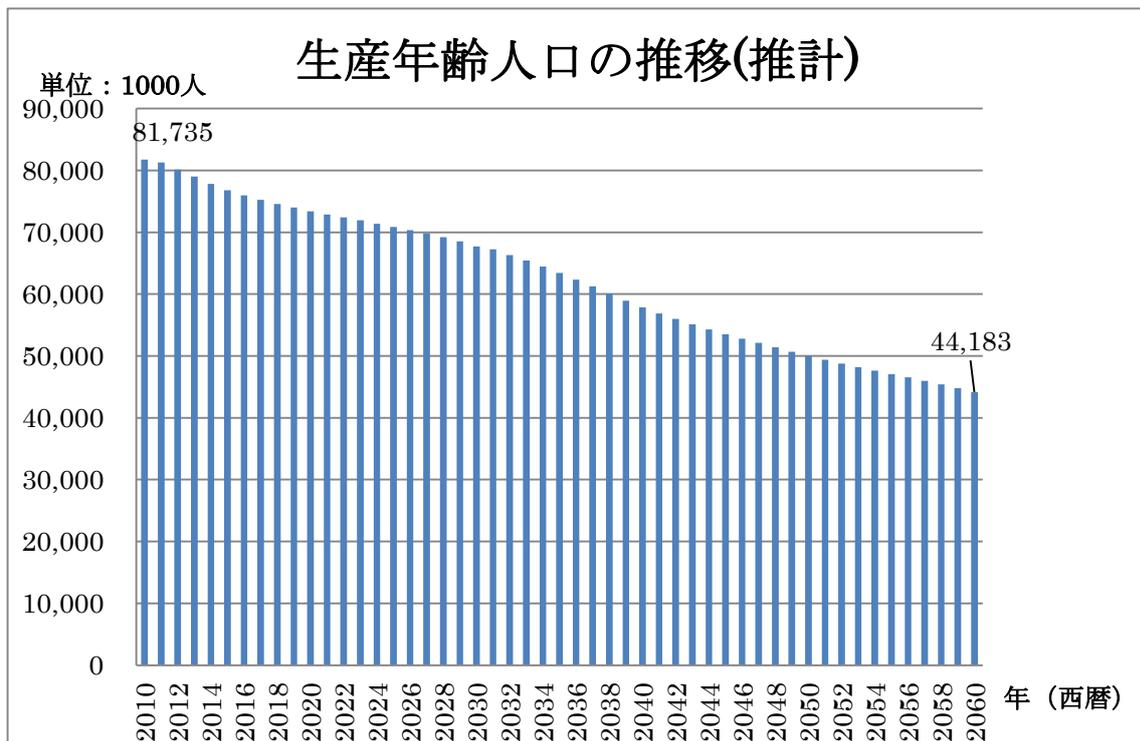


図 1 生産年齢人口の推計

出所 国立社会保障・人口問題研究所(2012)「日本の将来推計人口」より作成²

² グラフの推計は死亡中位、出生中位を仮定したものを使用している。

実際、上の図1では生産年齢人口の推移推計を表している。2010年と2060年の推定値と比較すれば、2060年の生産年齢人口は2010年のおよそ半数にまで減少すると言える。

この現状のまま対策を講じていかなければ、労働力人口も減ると考えるのが自然である。その一方で、老年人口の割合は年々増加している。図2では老年人口の割合推移を表している。図2の2010年と2060年の推定値と比較すると、およそ2倍にまで老年人口の割合は増加している。

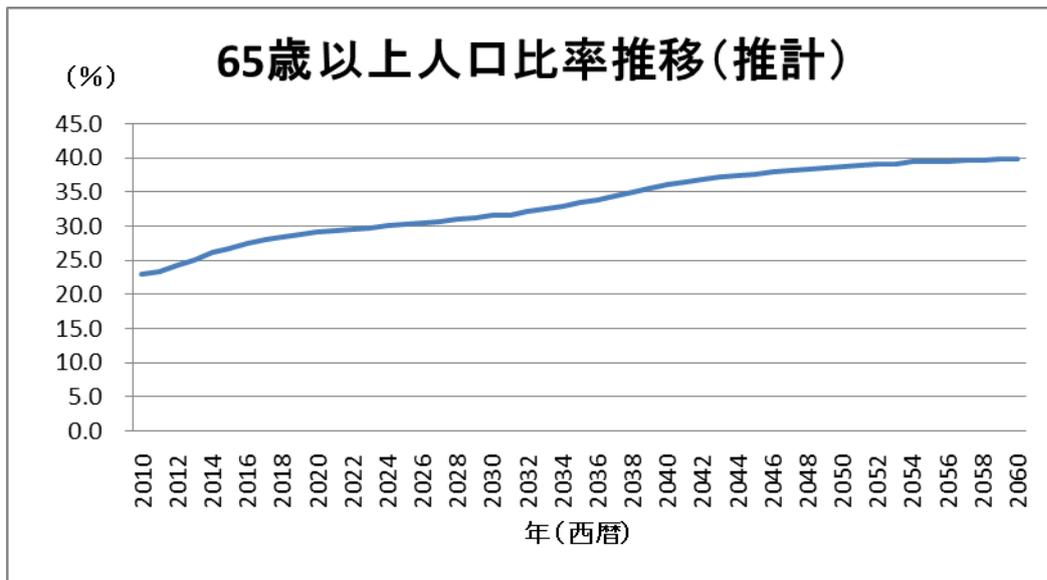


図2 65歳以上人口比率の推計

出所 国立社会保障・人口問題研究所(2012)「日本の将来推計人口」より作成³

次に図3では労働力人口比率の推移を表しているが、労働力人口比率は2012年にかけて減少しており、今後も減少するとみられる。これら図1から図3までのグラフより、将来の日本は生産年齢人口が減り、老年人口が増えることが予測されている。推計通りならば社会保障のシステムの維持は難しく、労働力不足も懸念される。そこで労働力人口比率の改善の一つの方策は高齢者の就業率を上昇させることである。本稿では、高齢者就業を促進するための方法について論じる。次節では高齢者就業の現状について確認する。

³ グラフは死亡中位、出生中位を仮定したものを利用している。

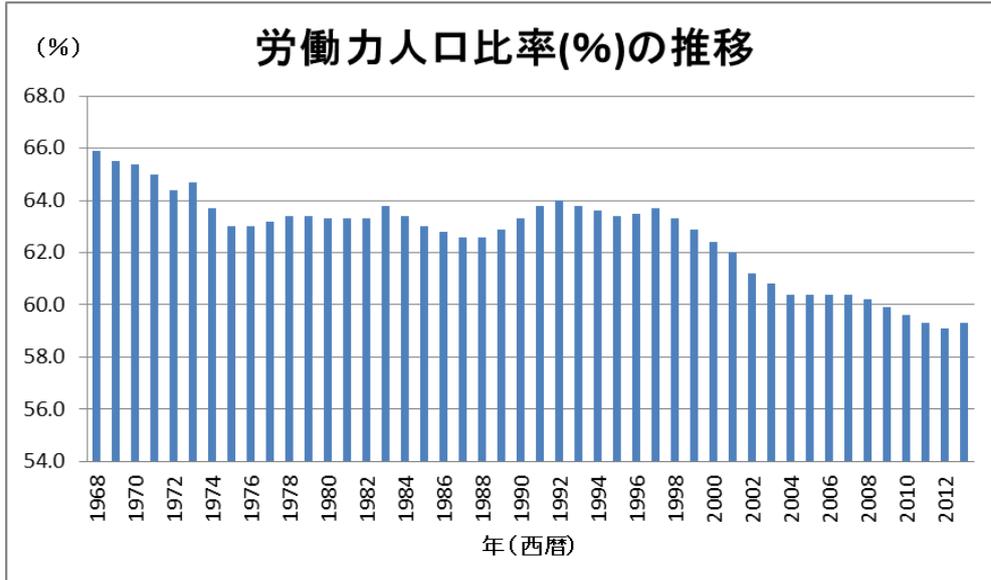


図 3 労働力人口比率の推移

出所 総務省統計局(2013)「労働力調査」より作成

第2節 高齢者就業の現状

本節では現在の高齢者の就業について確認をする。55歳以上の年齢階級別就業者数を年齢階級別の人口数で割ったものが就業率である。図4は2013年度の高齢者就業率を表している。

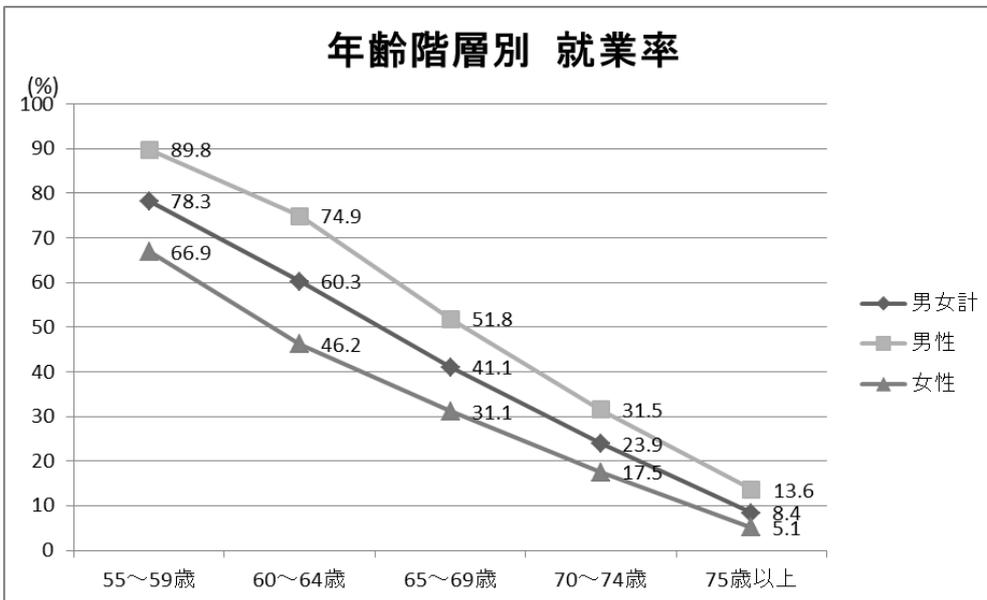


図 4 高齢者就業率

出所 総務省統計局(2013)「労働力調査⁴」より作成

⁴総務省統計局統計局「労働力調査」<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm> より

日本では 2013 年度までに 65 歳までの雇用が保障された⁵ため男女計の就業率は約 6 割となっている。図 4 から高齢になることは男女の就業率低下の要因の一つであると読み取れる。そこで高齢者の就業しない理由について、高齢者が仕事を辞めた理由の上位 5 項を表 1 に示す。

表 1 最後に仕事を離職した理由

男性・60～64	人	割合 (%)	男性・65～66	人	割合
定年のため	1141	39.58	定年のため	445	34.10
契約期間が満了したから	319	11.06	契約期間が満了したから	269	20.61
健康がすぐれなかったから	236	8.19	健康がすぐれなかったから	110	8.43
解雇されたから	194	6.73	年金を受給し始めたから	93	7.13
退職希望に応じたから	129	4.47	解雇されたから	67	5.13
その他	864	29.97	その他	321	24.60
総数	2883	100	総数	1305	100
女性・60～64 歳	人	割合 (%)	女性・65～66	人	割合 (%)
定年のため	484	16.47	定年のため	228	20.99
健康がすぐれなかったから	377	12.83	健康がすぐれなかったから	134	12.34
契約期間が満了したから	274	9.33	契約期間が満了したから	108	9.94
家族の介護・看護のため	224	7.62	家族の介護・看護のため	65	5.99
解雇されたから	162	5.51	年金を受給し始めたから	60	5.52
その他	1471	48.23	その他	491	45.21
総数	2938	100	総数	1086	100

出所 総務省統計局(2012)「平成 24 年中高年齢者縦断調査」より作成

表 1 より一番多い離職理由は「定年のため」である。二番目に多い離職理由は「健康がすぐれなかったから」であり、これは大石(2000)で健康状態と就業の同時決定関係が確認されている。そして、60～64 歳と 65・66 歳で比べると、60～64 歳までは上位にない「年金を受給し始めたから」という理由が、65・66 歳では男女ともにあらわれている。次に、60 歳以上の人々が何歳ごろまで仕事をしたいのかを確認する。

図 5 のグラフは内閣府が一般高齢者の意識に関する総合的な調査を目的としている。回答しているのは全国の 60 歳以上の男女である。現在法律によって雇用が保障されている 65 歳までであり、このアンケートから 65 歳よりも長く働きたいという人は 2008 年では 71.1%、2013 年では 66.8%となっており就業意欲は高いものと言える⁶。

⁵高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成 25 年 4 月 1 日から施行された。

⁶ 65 歳よりも長く仕事をしたい割合は「60 歳ぐらいまで」と「65 歳ぐらいまで」を 100%から引いて算出した。

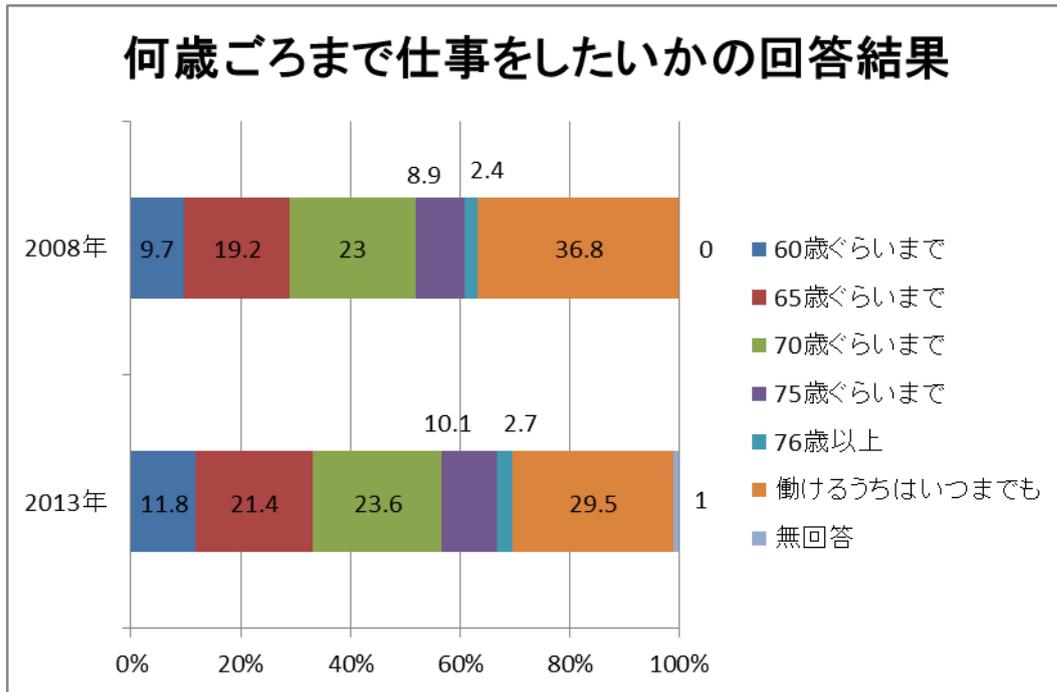


図 5 60 歳以上の男女の「何歳ごろまで仕事をしたいか」の質問に対する回答結果

出所 内閣府(2013)「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査より作成

浦川(2013)では、2002 年の「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」より、希望する現役引退年齢について 60 歳で引退した人の約 45%は希望引退年齢が 61 歳以上であり、65 歳で引退した人の約 3 割が希望引退年齢を 66 歳以上と回答していることが明らかになっている。

以上より、高齢者が就業を継続しない理由として高年齢であることを理由にした定年退職制度、年金制度が関係していると言える。次節では、高齢者の就業によるメリットについて確認する。

第3節 高齢者の就業によるメリット

高齢者が就業することによるメリットについて紹介する。就業率と医療費の関係性と潜在労働力について述べる。図 6 は都道府県ごとの 2012 年度の後期高齢者一人当たり平均医療費を縦軸に、その 10 年前の 65 歳以上の就業率を横軸に取った散布図である。

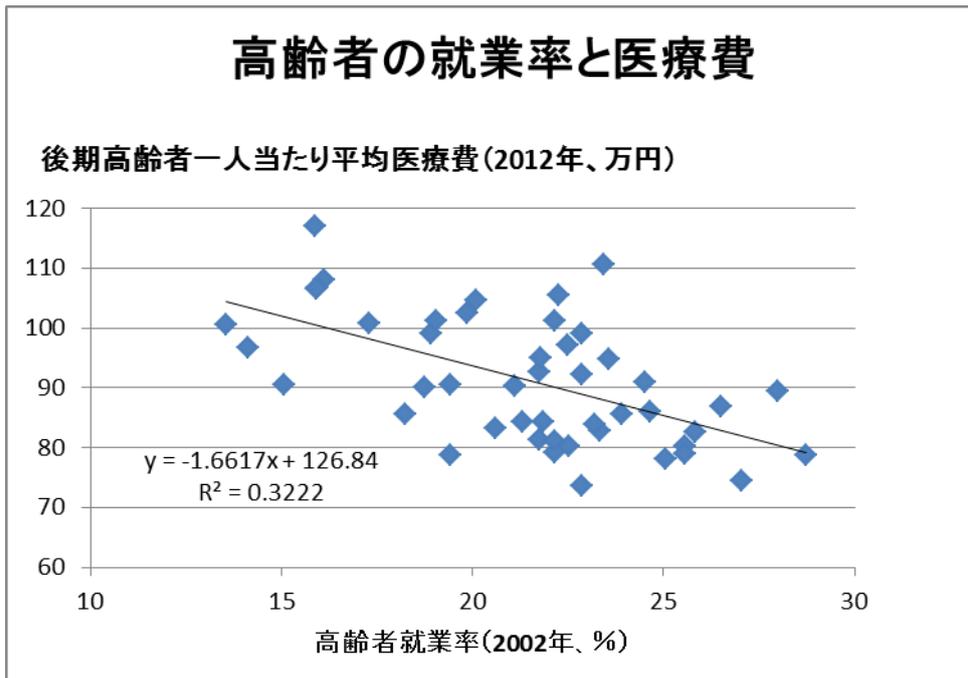


図 6 高齢者就業率と医療費の散布図

出所 総務省統計局(2002)「就業構造基本調査」、厚生労働省(2012)「後期高齢者医療事業状況報告」、内閣府(2014)『平成 26 年版 経済財政白書』 p. 238 より作成⁷

図 6 では近似曲線が負の傾きになっていることから、65 歳以上の就業率が高い都道府県では後期高齢者医療費の水準が低くなることを示しており、高齢者の就業率を高めることが地方経済の自立と財政健全化に貢献している⁸。

次に潜在労働力について述べる。潜在労働力とは、無業者のうち、就業意欲を有する者を潜在的有業者とし、その各年齢階級の年間給与を足し合わせたものである⁹。日本の高齢者の潜在的有業者が 100%就業したと仮定する。2012 年時点における男性データでみると、平成 24 年就業構造基本調査より 60～64 歳の無業者の中の就業希望者は 507,600 人、65～69 歳の無業者の中の就業希望者は 489,900 人で合計 997,500 人、平成 24 年賃金構造基本調査より 60～64 歳の平均月額賃金は 278,100 円、65～69 歳の平均月額賃金は 260,700 円、60～64 歳の年間賞与額は 514,900 円、65～69 歳の年間賞与額は 339,900 円である。より $507,600 \times (278,100 \times 12 + 514,900) + 489,900 \times (260,700 \times 12 + 339,900) = 3,654,446,130,000$ と約 3.7 兆円の潜在労働力を有している。つまり、高齢者就業を促進することで労働供給の増加を通じた GDP の成長が見込めるのである。

⁷ このグラフは内閣府(2014)『平成 26 年版 経済財政白書』 p.238 をもとに最新のデータを用いて作成をした。

⁸ 内閣府(2014)『平成 26 年版 経済財政白書』 p.237 参照

⁹ 潜在労働力としての高齢者の活用

<http://www.meti.go.jp/report/tshuhaku2006/2006honbun/html/i3332000.html> より

第4節 年齢と就業の関係

高齢者に関する就業制度の一つとして定年制度が挙げられる。定年制度とは、年齢だけを理由に従業員を強制的に退職させる制度である。この定年制度を採用している企業は多く、その割合は約 90%である¹⁰。つまり、年齢が高いことは就業への阻害要因の一つである。

定年制度の変遷について述べる。戦後復興期（第二次世界大戦終了～高度経済成長）においては戦争引揚者による過剰人員の整理を目的として復活していくことになった。そして、労働適齢期の概念が徐々に浸透するようになっていき、昭和 30 年代にはいるころまでには、ほとんどの企業において定年制が導入されるようになった。

戦後復興期からしばらくたった 1960 年代後半から 1970 年代後半の時期においては「高齢化」が進行していくことになる。すでに 1970 年ごろには老年人口¹¹は 7 パーセントを超え、企業は労働力確保のために定年制を延長するなどの措置が一部でとられるようになっていたが、1971 年に高齢者の雇用規定を定めた「中高年齢者などの雇用の促進に関する特別措置法」が初めて制定され 1976 年には改正が行われた¹²。ただ、この法律は「55 歳以上の高齢者を 6%以上雇用する」というものだったが強行法規の性格は弱く、広く深い浸透はしなかった¹³。しかしながら、この頃から次第に 60 歳定年制へのシフトが行われていった。八代(2009)は、1975 年以降は 60 歳への定年延長が社会的潮流となったとし、熟練労働力を継続して活用できることや、従業員の一部の醸成といったように、個別企業にも定年延長を行なうメリットがあったとしている。

表 2 は時系列で見た 65 歳以上の有効求人倍率である。表 2 では 1998 年から 65 歳以上の有効求人倍率が上昇しており、高齢労働者の需要が増加しているといえる。清家(2006)によると「高年齢者雇用安定法の改正によって企業はこの四月から段階的に六十五歳までの雇用義務を課せられる。」そのため、2000 年代後半から有効求人数が増加していると考えられる。次節では、定年退職制度や就業していながらもらえる年金制度、すなわち在職高齢年金制度を中心に日本の年金制度について述べる。

¹⁰ 厚生労働省「平成 24 年就労条件総合調査結果の概況：結果の概要（2 定年制等）」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/12/gaiyou02.html> より

¹¹ 全人口に占める 65 歳以上の割合

¹² 笹島(2009)p.77 を参照。

¹³ 吉澤(2010)p.24 を参照。

表 2 65 歳以上の有効求人倍率等の推移

年	有効求人倍率	有効求人数(人)	有効求職者(人)
1998	0.17	99559	573143
1999	0.17	95935	565152
2000	0.2	114000	562168
2001	0.41	244126	588825
2002	0.54	320573	593933
2003	0.63	352120	559218
2004	1.05	579695	551997
2005	1.59	911644	573784
2006	1.77	1096112	620674
2007	2.13	1400104	657701
2008	1.78	1353959	760281
2009	0.97	964025	997731
2010	1.11	1092359	981261
2011	1.14	1248197	1096249
2012	1.09	1409857	1296662
2013	1.07	1535854	1431145

出所 厚生労働省(2014)「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)¹⁴」より作成

第5節 高齢者の就業と年金の制度

日本の年金制度は図 7 のように表すことができる。一階部分は 20 歳以上 60 歳未満のすべての国民が保険料を支払い、65 歳になると基礎年金が受け取れる制度となっている。二階部分は働き方にもよるが会社員の場合厚生年金保険に加入し、65 歳になると給付を受ける。しかし、厚生年金の受給資格年齢は平成 12 年の改正により段階的に支給開始年齢が引き上げられるため、男性で 1961 年 4 月 1 日以前、女性で 1965 年 4 月 1 日以前に生まれた人は 60~64 歳の間でも一定の年金(特別支給の老齢厚生年金)が支給される¹⁵。

¹⁴厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html> より

¹⁵ 厚生年金の報酬比例部分の金額を受給することができる。しかし、男性は 2013 年から 2025 年にかけて、女性は 2018 年から 2030 年にかけて 3 年に 1 度、1 歳ずつ支給開始年齢が引き上げられる。厚生労働省「第 4 回社会保障審議会年金部会資料開催日 2011 年 10 月 11 日 資料 1 支給開始年齢について」<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf#search=%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%B9%B4%E9%87%91+%E5%B9%B4%E9%BD%A2>と日本年金機構「老齢厚生年金—支給開始年齢」http://www.nenkin.go.jp/n/www/share/pdf/existing/main/individual_02/pdf/kaishi.pdf より

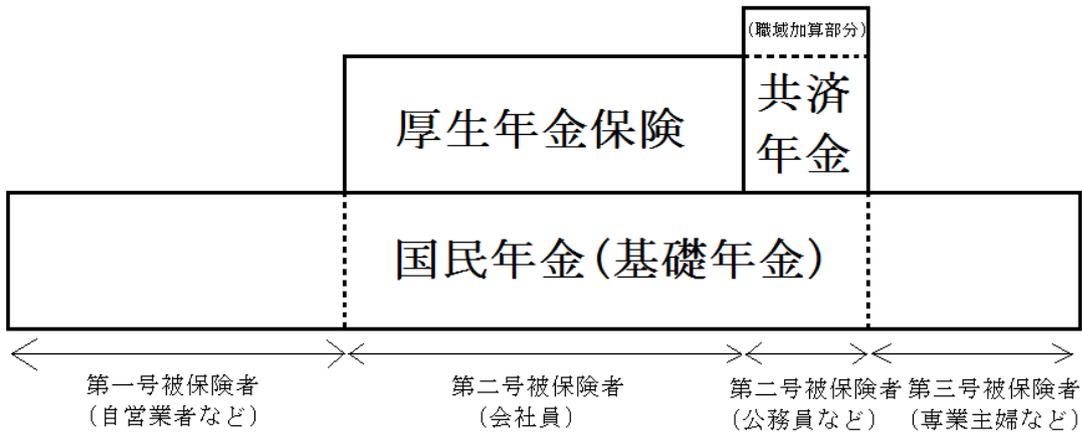


図 7 日本の公的年金制度

出所 厚生労働省「公的年金制度の仕組み¹⁶⁾」より作成

高齢者の労働と年金にかかわる制度として、在職老齢年金制度が挙げられる。この制度については井口(2010)「一定以上の勤労収入がある人にはその収入に応じて老齢厚生年金の額を減額する仕組みである。¹⁷⁾」と述べている。

現在の在職老齢年金制度について確認する。60歳以上の有職者が在職中にもらう年金のことで、賃金の額に応じて本来の老齢厚生年金支給額の一部をカットまたは全額支給停止にするものである。働いて賃金を貰いなおかつ、労働へのインセンティブを阻害しない程度の年金受給が必要と考えることができる。注意すべき事項は厚生年金に加入しながら厚生年金をもらうのが前提条件である。この制度を簡単に見ていきたい。まず、当制度の「支給停止調整額」について考察する。

計算に使用するものは総報酬月額相当額と基本月額である。総報酬月額相当額とは働いて得た「月収+賞与(ボーナス)÷12」で計算した値である。基本月額とは老齢厚生年金の報酬比例部分の月額のことである¹⁸⁾。60歳から64歳の場合は総報酬月額相当額+基本月額が28万円を超えた場合、超えた分の2分の1が年金支給から停止されることになっている。

次に具体的な試算を行うが、厚生年金基金の受給見込み額は入ることはなく、厚生年金基金に加入しなかったと仮定し、その場合における老齢厚生年金の年金額をもとにする。

以下60歳~64歳を例に考えてみる。仮定として厚生年金月額が10万円で、月収が20万円である場合、もとの合計額が10万+20万=30万円で在職老齢年金を適用した後の受け取る合計額は、月収20万円+年金(10万-(30万-28万)×1/2=9万円)=29万円となる。

しかし、働いて得た収入が月額46万円を超えた場合、その分だけ年金を支給停止し、賃金と年金の合計額が同額のままとなるようにしている。たとえば、年金24万円、月収48万円の場合には、月収46万円までの分については、もとの合計額は24万+46万=70万円なので年金額について、まず、24万-(70万-28万)×1/2=2万円と算定される。そ

¹⁶⁾ 厚生労働省「公的年金の仕組み」

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei01/dl/zu01.pdf> より

¹⁷⁾ 井口直樹『日本の年金制度—負担と給付・その構造と機能』p.24を参照

¹⁸⁾ 厚生年金の年金額は定額部分、報酬比例部分、加給年金額に分かれているが、在職老齢年金を計算する際には報酬比例部分のみの金額を使う。

の上で、月収が 46 万円を上回っているため、その分である 48 万 - 46 万 = 2 万円の分だけ年金が支給停止で、受け取る年金額は、2 万 - 2 万 = 0 万円となり、結果的には受け取る合計額は月収 48 万 + 年金 0 万 = 48 万円となる。

65 歳以後の計算方法について確認する。計算法は図 8 のとおりである。使用する数値は基本月額と総報酬月額相当額で前述の 60 歳～64 歳で使用したものと変わらない。仮定として老齢厚生年金の報酬比例部分が年間 156 万円で支給される場合、老齢厚生年金の基本月額は 13 万円である。計算する基準の月の労働所得が 30 万円、その月以前 1 年間の賞与の合計額が 60 万円の場合だと総報酬月額相当額は 35 万円となる。

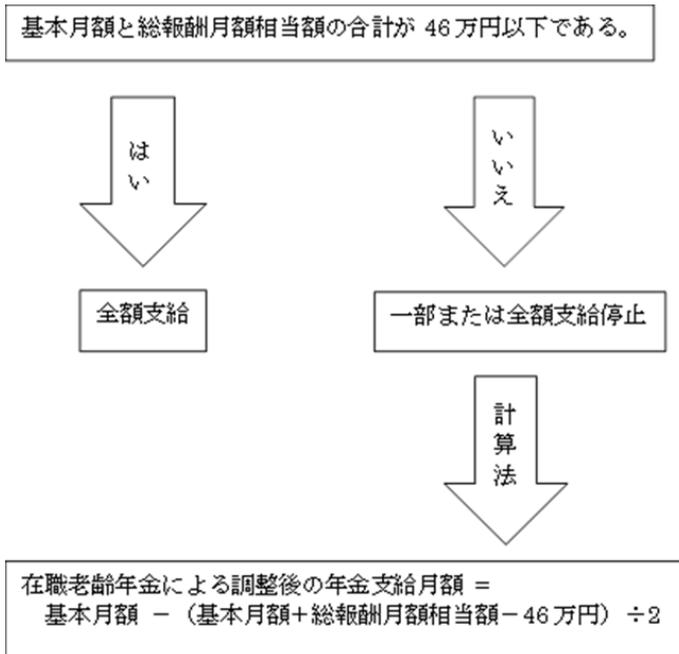


図 8 65 歳以後の在職老齢年金の計算法

出所 日本年金機構「65 歳以後の在職老齢年金の計算法¹⁹⁾」より作成

前述の例で年金の基本月額が 13 万円、労働所得を含む総報酬月額相当額が 35 万円であると仮定して、図 8 の計算法を利用し試算を行う。まず基本月額と総報酬月額相当額の合計が 48 万円となり、基準の 46 万円を超えている。図 8 の下の欄の計算法を行うと在職老齢年金制度による調整後の年金額は 12 万円となり、基本月額との差は 1 万円である。そのため年額では 12 万円の差が発生する。また、この計算法では月収が上がるほど年金の支給額が減っていくことがわかる。つまり、年金額を全額受給するためには就業を抑制しなくてはならないということである。

第6節 問題意識

人口減少による労働力不足が考えられる中で、高齢者就業の促進は労働力不足解消のための一つの方法と言える。しかし、高齢者就業は就業の阻害要因があるために、就業促進

¹⁹⁾ 日本年金機構「65 歳以後の在職老齢年金の計算法」
<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=5299> より

が進んでいないと考えられる。よって、我々は高齢者就業の促進のために阻害要因となっているものを排除し、就業率のさらなる上昇を目指す。我々と同じテーマで研究をしている清家(2003)と清家・山田(2004)での指摘と前述の現状より、高齢者就業の阻害要因として年齢により退職となってしまう定年退職制度、就業をすることで年金受給額の減額となる在職老齢年金制度が問題であるといえる。また高齢者就業を促進することによって得られるメリットとして、10年後の健康水準が上がることと潜在労働力計算から日本のGDPの上昇が挙げられ。ただし、高齢者就業を進めると若年層の就業が抑制されることが問題点としてよく挙げられる。また高齢者就業が企業に及ぼす影響があるかどうかについても問題点であるといえる。これらの問題点については第3章で分析を行う。その前に、第2章では高齢者の就業に関する先行研究を紹介する。

第2章 先行研究

本節では我々が本論文を執筆するうえで参照した先行研究について紹介する。第1節では高齢者の就業の促進されない要因と解決方法について述べている清家(2003)、Tachibanaki and Urakawa(2008)、浦川(2013)について述べる。第2節では、改正高年齢者雇用安定法による60歳代前半の人々の就業率について示している近藤(2014)を紹介する。第3節では第1章第2節の高齢者が仕事を辞めた理由で「健康がすぐれなかったから」が多かったことを踏まえ、高齢者の就業の選択と健康について述べた大石(2000)を紹介する。第4節では紹介してきた先行研究を踏まえ本稿の位置づけを示す。

第1節 高齢者の就業意欲と就業阻害要因についての先行研究

本節では、高齢者就業に関して問題点や解決のための方策について研究している清家(2003)、Tachibanaki and Urakawa(2008)、浦川(2013)を紹介する。

はじめに清家(2003)では次のように指摘している。人口の高齢化がもたらす問題で公的年金は解決することが容易ではない。年金問題の解決策の一つとして働く意思と仕事能力のある高齢者にもっと本格的に働き続けてもらえる社会が必要である。日本では60歳を超えた人口の労働力率が他の先進国と比べても高く高齢者の就業意欲も高い。この優位性を活かして生涯現役社会を作ることが重要である。日本の政策でも60歳を下回る定年制度は禁止され、65歳までの雇用を保障されることとなった。しかし、国の年金制度、企業の雇用制度・慣行には高齢者就業とは矛盾するものがある。一つは在職老齢年金制度である。収入制限を含む厚生年金受給額が就業の抑制に働いている。そして定年退職制度である。この制度は年齢だけを理由に従業員を退職させるため、高齢者自身も就業の意思を低めてしまう。また能力発揮の面でも定年退職経験者は非経験者よりも劣ってしまう。以上よりこれから政府や企業がすべきことをまとめる。1つ目は、公的年金制度はできるだけ就業意思を阻害しないシステムにする。2つ目は企業の雇用制度・慣行に残る定年退職制度や採用における年齢制限を撤廃する。3つ目は生涯にわたる人的資本投資のしくみを作る。4つ目に生涯現役社会を世界のモデルにする。

次にTachibanaki and Urakawa(2008)と浦川(2013)は高齢者就業に関して次のように指摘している。高齢者の就業では高齢者自身の就業に関する希望と実際の就業形態との間の格差を縮小させる方策を検証することが大切である。日本の高齢者の就業している理由の多くは生活費をまかなうためである。これは厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引き上げなど再分配にかかわる諸政策の変化が影響していると考えられる。高齢者就業の問題の一つとして、高齢者は就業を希望しているが労働条件が合わず、非就業を選択する場合が存在する。その条件の一つに定年退職制度がある。2002年の「定年到達者等の仕事と生活に関するアンケート調査」より、60歳で引退した人の約45%の希望引退年齢は61歳以上であり、65歳で引退した人の約3割の希望引退年齢が66歳以上と回答して

いる。一方、希望する就業形態と実際の実業形態では、フルタイムで勤労を希望している人々のうち約 5 割がフルタイム雇用されており、パートタイムで勤労を希望していてもそのうちの約 4 割の人々しか雇用されていない。そこで、高齢者の実際の「就業」や「就業希望」の要因について検証した。その結果、良好な健康状態や役員経験は「就業」する確率を高め、公的年金や公的年金以外の不労所得が十分であれば「就業」の確率が低くなる。また、賃金下落率に関しても「就業」の確率は低い。次に「就業希望」では「就業」と若干の相違が得られた。家族の介護が必要な場合は「就業」には有意な影響を与えていないが、「就業希望」には正の相関を持つ。これは介護にかかる費用のために所得が必要になると考えるが、実際には働きたくても働けないケースがあることを示している。また学歴に関しても大卒であれば「就業希望」は正の相関を示すが、実際の「就業」には有意な影響は見られない。これは就業への意思はあるが、実際には働いていない高学歴の高齢者が存在することを表している。就業を決定する要因として自身や家族の健康状態があり、医療・介護環境の整備が就労を支援する。非勤労所得は就業の意思決定に有意な負の相関があり、在職老齢年金制度や公的年金などへの資産課税の変更がもたらす租税・社会保障給付の変化が就業に関して大きな影響もたらすことが判明した。就業意欲のある高齢者でも就業ができていないケースも存在しているため、高齢者の就業に対する希望と現実との格差を縮小するための政策支援が必要である。前述したように高齢者の就業意欲を削ぐ要因の一つとして、再雇用後の急激な賃金率の低下がある。そのことから、1つの政策の具体的な候補として、40代と50代の給与水準をさげることである。その結果、定年退職後の継続雇用における給与の減少幅を抑えることができるため高齢者の就業率が上昇する。

第2節 高年齢者雇用安定法施行後の就業率の変化についての先行研究

本節では近藤(2014)について述べる。2001年より始まった厚生年金・共済年金の支給開始年齢の段階的な引き上げにより2006年に高年齢者雇用安定法が改正された。この法律は、企業が法律を定める年齢までの雇用措置、すなわち定年退職年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の撤廃の3つの制度から選択をして導入する必要がある。

2012年の就労条件総合調査によれば、定年制の撤廃や定年退職年齢の引き上げをした企業は少なく、8割以上の企業が継続雇用制度の導入で対処した。継続雇用制度の導入は、定年退職制度の引き上げとは全く違うもので、正社員としての契約を打ち切って非正規社員として再契約することもできる雇用形態である。そのため業務内容の変更、賃金カットや労働時間の大幅な変更、賃金カットや労働時間の短縮も容易である。当法は継続雇用者の雇用条件についての具体的な規定を設けておらず、あえて劣悪な条件を提示することで「自発的な」引退を促すことも可能である。

現在の高年齢者雇用安定法は、年金支給開始年齢までの雇用確保を第一目的とし、60代後半は対象外とするという点で国際的にみて特異なものである。年齢差別禁止法によって定年退職制度自体を違法としたり、定年の下限を設定したりする法律は多くの先進国にあるが、定年の下限より上の特定の年齢層についてのみ雇用継続を企業に要請する法律というのはきわめてめずらしい

近藤(2014)は総務省統計局の『労働力調査』の個票データを用いて、高年齢者雇用安定法改正前後のコーホートの55~65歳の労働力率や就業率を比較し、当法の改正が60歳以降の就業率上昇に大きく寄与しているとした。

企業規模の観点からは満 60 歳に到達する従業員が毎年一定数存在するような大企業では定年退職制度や再雇用制度といった高年齢者の雇用に関する制度を明示的に定める必要があり、小企業に比べて法律改正の影響が強い。また大企業については法律改正前後の変化が大きかった一方で、改正後であってもかなりの数が 60 歳で退職している点も興味深い。企業が意図的に引退を促さずとも、60 歳定年を前提とした企業年金制度が存在するために、自主的に 60 歳で退職することを選ぶものが少なからず存在した可能性がある。

同世代の転職者への影響として、近藤（2014）は就業率上昇のほとんどが、同じ企業に継続して雇用されるものの増加によるものであり、同一企業に継続して雇用される機会を増やすという、法律の目的が達成されていたことがわかる。また継続雇用によって同じ企業に残り続ける 60 代が増えたことが同年代の転職入職者をクラウドアウトするような作用はあまり強くなかった。

第3節 高齢者の就業と健康についての先行研究

大石(2000)では、就業と健康の同時決定バイアスについて述べている。高齢者の労働供給に関するこれまでの日本の実証研究では、健康は「非経済的要因」として扱われ、健康と就業が同時決定となっている可能性が考慮されてこなかった。従来の実証分析では、公的年金よりも健康が就業・不就業決定にきわめて大きくかつ有意な影響を及ぼしていることがしばしばあった。それにも関わらず、これまで健康状態はもっぱら「非経済的要因」として扱われ、注目されることがなかった。しかも健康変数として用いられてきたのは、調査の回答者自身の自己申告による健康状態であるが、この変数を用いることの妥当性はこれまでほとんど検討されてこなかった。また、就業決定において、しばしば賃金率は説明変数から除外されていたり、あるいは不完全な形でしか含められなかったりしていたため、市場賃金率に高齢者がどのように反応しているかが把握できなかった。この論文では 1996 年の労働省『高年齢者就業実態調査』個票に基づいている。分析の対象は、現在 60～69 歳の男性で、55 歳当時雇用者だった者に限定しており、これは長年、自営業者として働いてきた者と雇用者とは、属性や就業・引退行動を規定する要因も異なると予想されるので、分けずに実証分析に用いると不均一分散の問題が生じるためであり、年金制度改革との関連で雇用者の就業・引退行動がどう変わるかに政策的な関心が集まっているためである。この個票から複数の健康指標を用いて健康の内生性を考慮したモデルを推定している。

得られた結論は以下の通りである。健康変数の選択によって推定結果に方向の異なるバイアスが生じた。外生性テストの結果より健康と就業の同時決定関係が確認されている 60～64 歳のケースを例として見ると、単一式の推定では、公的年金受給額の係数は「ふだんの健康状態」を使用した場合に -0.060 、「肉体的な就業可能性」を使用した場合に -0.056 となっている一方で、二段階推定では前者で -0.061 、後方で -0.042 と差が拡大する。すなわち、健康の内生性を考慮しないモデルでは、公的年金の就業抑制効果は健康変数の選択によって、過小にも過大にも推計されている。また、健康と就業の同時決定がもたらすバイアスは、60～64 歳のケースより、65～69 歳について推定したケースのほうが大きい。つまり同時決定バイアスは、年齢が上昇するほど大きい。また、高賃金は健康への需要を増加させており、公的年金や非勤労・非年金所得、他の世帯員所得といった賃金以外の収入の影響もおおむね有意に正值で、所得水準が高いと健康への需要が大きく、健康の生産水準も高くなっている。

第4節 先行研究を踏まえた本稿の位置づけ

第1章で述べた点および清家(2003)、Tachibanaki and Urakawa(2008)、浦川(2013)で述べられていることは高齢者就業を阻害する要因として、定年退職制度による年齢制限や年金制度があげられる。近藤(2014)で示されている、高年齢者雇用安定法による法改正による60～64歳の就業率が上昇したという点は大変有益な情報である。また第1章第2節、大石(2000)、浦川(2013)から高齢者が就業するには自身の健康が関係することが判明した。Tachibanaki and Urakawa(2008)では高齢者就業促進策の具体的な案が挙げられていたが、分析が行われていないため、本稿では先行研究とは別の高齢者就業の阻害要因を取り除く具体的な案に関する分析を第3章第4章で行い、第5章で政策提言を行う。

第3章 分析

本章の第 1 節では、高齢者就業の促進により若年層の就業が阻害されるかどうかについての検証を行う。第 2 節では高齢者就業促進による企業側への影響について個票データを用いて分析する。今回、企業への影響を調べるのにあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「企業の採用のあり方に関する調査, 2006(内閣府政策統括官(経済社会システム担当)付参事官(総括担当)(寄託時内閣府国民生活局))」の個票データの提供を受けた。第 3 節では高齢者就業率に変化を与える要因として挙げられる候補を挙げ、重回帰分析によって影響を与えている要因を明らかにする。

第1節 高齢者就業による若年者就業への影響

高齢者就業の促進に対する懸念として、若年者の就業が阻害されるためという意見がある。この検証を行うため、総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」より日本の 47 都道府県の 65 歳～69 歳の男性高齢者の就業率と 20 歳～24 歳の男性若年者の失業率(表 3)を利用する。高齢者に関しては女性と男性では就業希望率が異なるため 65 歳～69 歳の男性の就業率を利用した。若年者の失業率は 20～24 歳の男性を利用する。若年者の就業率に含まれていない人々はまだ学生であるために就業をしていない可能性がある。よって、就業を望んでいるが就業できていない人々とは区別をする必要がある。しかし、失業は就業していた人が職を失ったことを表すため、就業ができていないことを表している。しかし、都道府県別では地域によって財政状況が異なる。そのため、財政状況が悪ければ若年者失業率が上昇している。または、財政状況が良いために高齢者就業率が上昇していることも考えられるので、分析に一人当たり県民所得と財政力指数を変数に加える(表 4)。若年者の失業率を被説明変数、高齢者就業率、一人当たり県民所得、財政力指数を説明変数として重回帰分析を行う(表 5)。ただし、一人当たり県民所得、財政力指数において東京都だけ他の都道府県と比べ明らかに高い値となっているので、東京都をダミー変数として設定した。

表 3 高齢者就業率と若年者失業率

	高齢者就業率 (%)	若年者失業率 (%)		高齢者就業率 (%)	若年者失業率 (%)
	65～69 歳	20～24 歳		65～69 歳	20～24 歳
北海道	46.28	8.84	滋賀	52.71	9.82
青森	49.77	7.82	京都	51.72	11.99
岩手	56.54	6.81	大阪	43.53	15.78
宮城	47.14	9.89	兵庫	39.99	14.55
秋田	53.11	9.36	奈良	44.36	17.21
山形	56.72	4.83	和歌山	48.11	14.80
福島	49.48	7.24	鳥取	55.17	9.76
茨城	52.37	9.10	島根	56.36	7.33
栃木	51.94	9.10	岡山	50.09	9.73
群馬	54.86	6.95	広島	46.48	8.28
埼玉	47.95	9.97	山口	46.20	6.55
千葉	45.57	8.08	徳島	45.08	19.65
東京	57.78	8.93	香川	52.60	12.33
神奈川	43.17	9.82	愛媛	49.29	17.99
新潟	51.67	8.67	高知	46.06	21.79
富山	53.75	6.91	福岡	40.92	12.80
石川	55.48	6.55	佐賀	53.19	10.65
福井	58.95	7.22	長崎	40.43	10.65
山梨	57.87	7.96	熊本	44.72	15.40
長野	60.71	6.29	大分	44.54	11.27
岐阜	51.61	10.08	宮崎	48.82	13.11
静岡	52.62	10.44	鹿児島	50.19	12.56
愛知	47.21	10.21	沖縄	40.65	21.12
三重	50.75	8.83			

出所 総務省統計局(2002)「就業構造基本調査²⁰」より作成

²⁰総務省統計局統計局「平成 14 年就業構造基本調査」
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2002/index.htm> より

表 4 都道府県別一人当たり県民所得と財政力指数

	県民所得(千円)	財政力指数		県民所得(千円)	財政力指数
北海道	2563	0.345	滋賀	3188	0.454
青森	2213	0.257	京都	2799	0.499
岩手	2426	0.258	大阪	3030	0.711
宮城	2576	0.458	兵庫	2647	0.489
秋田	2320	0.232	奈良	2689	0.333
山形	2416	0.275	和歌山	2531	0.245
福島	2668	0.387	鳥取	2461	0.22
茨城	2902	0.511	島根	2405	0.201
栃木	3044	0.481	岡山	2721	0.392
群馬	2909	0.485	広島	2804	0.454
埼玉	2659	0.61	山口	2811	0.351
千葉	3070	0.611	徳島	2700	0.265
東京	4080	1.034	香川	2709	0.356
神奈川	3062	0.787	愛媛	2320	0.316
新潟	2713	0.364	高知	2266	0.199
富山	2958	0.341	福岡	2605	0.513
石川	2863	0.377	佐賀	2448	0.272
福井	2894	0.335	長崎	2256	0.232
山梨	2565	0.32	熊本	2444	0.308
長野	2718	0.415	大分	2585	0.271
岐阜	2789	0.431	宮崎	2445	0.249
静岡	3221	0.628	鹿児島	2246	0.266
愛知	3421	0.84	沖縄	2031	0.238
三重	2959	0.454			

出所 総務省統計局(2005)「統計でみる都道府県のすがた 2005」p. 26 と総務省統計局(2006)「統計でみる都道府県のすがた 2006」p. 16 より作成

表 5 重回帰分析の推定結果

被説明変数:20～24 歳失業率

説明変数名	係数	標準誤差
20～24 歳失業率		
65～69 歳就業率	-0.48534***	0.10294
一人当たり県民所得	-0.00001	0.00003
財政力指数	-0.04966	0.05677
東京	0.07219*	0.03925

***は 1%有意、**は 5%有意、*は 10%優位を表している

出所 表 3 と表 4 のデータより作成

表 5 から 65～69 歳の高齢者の就業率は 20～24 歳の若年者の失業率に有意な負の影響を与えている。しかし地域の財政などは若年者失業率ではダミー変数とした東京以外は有意な結果は出なかった。この結果より、高齢者の失業が若年者の雇用を奪うということは見受けられない。高齢者就業を進めることにより、若年者の就業が抑制されるわけではないことが説明できる。次節では、高齢者が就業し企業側が受ける影響を確認する。

第2節 高齢者が就業することによる企業への影響

高齢者が就業することによる企業への影響を分析するために、内閣府政策統括官(経済社会システム担当)付参事官(総括担当)(寄託時内閣府国民生活局)の「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)の個票データを利用する。この調査は株式会社帝国データバンクに登録されている従業員数 30 人以上の企業を対象としたものである。アンケート送付数は 3,000 社であり、有効回収数 963 社である。有効回収率は 32.1%である。この調査は企業の採用行動についての現状や考え方などを把握することを目的としており、主要調査項目は次のとおりである。(1)正社員の採用方針、(2)正社員の雇用形態の多様化、(3)高齢者の雇用促進、(4)社員の能力開発。この中の(3)高齢者の雇用促進に注目する。まずは業種別に高年齢者雇用安定法の影響を確認する。

表 6 業種別に高年齢者雇用安定法による影響がないと回答した割合

	高年齢者雇用安定法の影響	
	人件費の増加により収益が圧迫されると回答した割合 (%)	若年者の雇用が抑制されると回答した割合 (%)
サービス業	24.08	35.60
医療・福祉	20.31	40.63
飲食店、宿泊業	4.76	14.29
運輸業	13.27	43.88
卸売・小売業	22.66	43.75
教育・学習支援業	18.75	56.25
建設業	19.01	42.98
情報通信業	20.00	36.00
製造業	17.83	35.27

出所 「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)より作成

表 6 より「人件費の増加により収益が圧迫されると回答した割合」はすべての業種で約 25%以下の企業が影響を受けると回答している。よって、多くの企業は高年齢者雇用安定法による雇用保障に対して影響はないと考えている。次に、「若年者の雇用が抑制されると回答した割合」では教育・学習支援業のみ過半数以上の企業が影響を受けると回答している。次に、高齢者の雇用の場としてどの業務がふさわしいかを見ていく。

表 7 業種別に高齢者の雇用の場としてふさわしいと回答した割合

	高齢者の雇用の場としてふさわしいと回答した割合(複数回答可)(%)		
	マネジメント業務	渉外・接客業務	一般事務業務
サービス	14.14	14.66	16.23
医療・福祉	6.25	10.94	12.50
飲食店、宿泊	4.76	52.38	9.52
運輸業	8.16	17.35	13.27
卸売・小売	13.28	22.66	21.88
教育・学習支援	18.75	12.50	18.75
建設	9.92	14.88	9.09
情報通信	24.00	12.00	12.00
製造	14.34	6.20	10.47
	専門的・技術的な業務	教育的・助言的な業務	その他
サービス	62.83	30.37	5.24
医療・福祉	65.63	28.13	7.81
飲食店、宿泊	23.81	23.81	4.76
運輸	71.43	20.41	5.10
卸売・小売	53.13	36.72	3.91
教育・学習支援	50.00	37.50	12.50
建設	75.21	25.62	4.13
情報通信	60.00	36.00	4.00
製造	79.46	25.97	7.75

出所 「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)より作成

表 7 より飲食店、宿泊業以外の業種において「専門的・技術的な業務」がふさわしいという回答が最も多い。2 番目が「教育的・助言的な業務」であるが、「専門的・技術的な業務」との差は 30%以上となっている。つまり、高齢者が就業する場合、企業は高齢者に指導者としての立場よりも現役として働いてもらうことを望んでいる。次に、従業員数別で高年齢者雇用安定法による影響を確認する。

表 8 従業員数別に高齢者雇用安定法による影響がないと回答した割合

		高年齢者雇用安定法の影響	
		人件費の増加により収益が圧迫されると回答した割合(%)	若年者の雇用が抑制されると回答した割合(%)
従業員数	30~99 人	18.00	39.19
	100~299 人	23.19	41.55
	300~999 人	26.83	26.83
	1000 人以上	25.00	33.33

出所 「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)より作成

表 8 より従業員数別では人数が多いほど「人件費の増加により収益が圧迫されると回答した割合」が増えている。「若年者の雇用が抑制されると回答した割合」は従業員数 100 人～299 人の企業が一番高い。次に、従業員別に高齢者の雇用の場としてふさわしいと回答した割合を確認する。

表 9 従業員数別に高齢者の雇用の場としてふさわしいと回答した割合

従業員数	高齢者の雇用の場としてふさわしいと回答した割合(複数回答可)(%)		
	マネージメント業務	渉外・接客業務	一般事務業務
30～99 人	13.06	14.95	12.77
100～299 人	10.14	12.08	16.91
300～999 人	17.07	24.39	12.20
1000 人以上	0.00	0.00	16.67
	専門的・技術的な業務	教育的・助言的な業務	その他
30～99 人	65.75	27.58	5.66
100～299 人	73.43	28.50	5.80
300～999 人	63.41	39.02	4.88
1000 人以上	91.67	41.67	8.33

出所 「企業の採用のあり方に関する調査」(2006)より作成

表 7 と表 9 の結果と合わせると、業種別と同様に従業員数にかかわらず、最もふさわしい雇用の場が「専門的・技術的な業務」、2 番目にふさわしい雇用の場が「教育的・助言的な業務」と考えられている。アンケート結果より高年齢者雇用安定法による影響は小さく、若年者の雇用が抑制されると考えている企業は過半数である。また、高齢者の雇用の場として最もふさわしいのは知識や経験を使える場である。

第3節 高齢者就業率の変動要因

在職老齢年金による高齢者就業率の変動について重回帰分析を用いて確認する。「60 歳～64 歳の男性高齢者就業率」、「65 歳以上の男性高齢者就業率」の二つに分けて分析を行う。長時系列データの 1973 年から 2013 年までの総務省統計局「労働力調査」を使用する。60～64 歳と 65 歳以上男性就業率の推移を図 9 と図 10 で表す。

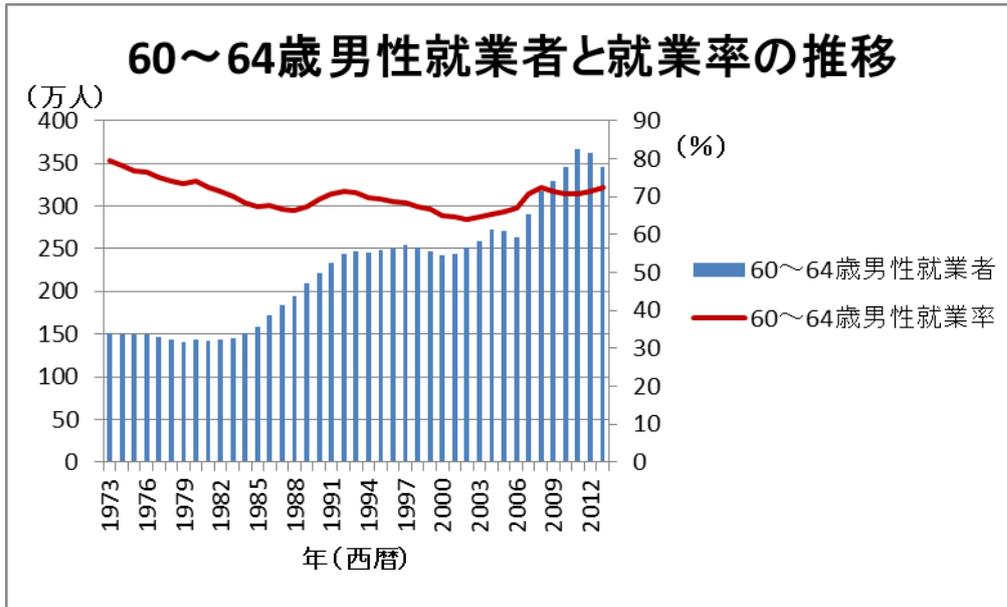


図 9 60~64 歳の男性就業者と就業率の推移

出所 総務省統計局(2013)「労働力調査」

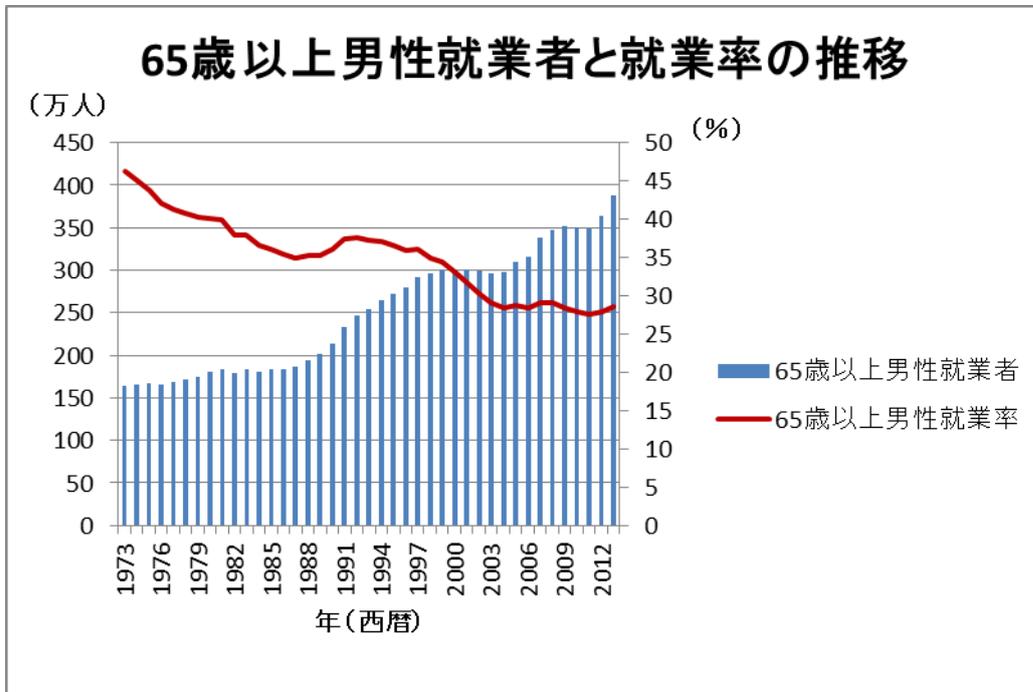


図 10 65 歳以上の男性就業者と就業率の推移

出所 総務省統計局(2013)「労働力調査」より作成

在職老齢年金制度の改正による影響を見るため改正年度以降に 1 をとるダミー変数を使用する。1973 年以降で在職老齢年金制度の改正年度は 1975 年、1985 年、1989 年、1994 年、2000 年、2004 年である。具体的な改正内容は表 10 に示す。

表 10 在職老齢年金制度の改正内容

	60～64 歳	65～69 歳	70 歳以上
1975 年	在職老齢年金導入 支給割合 8、6、4、2 割の 4 段階	(65 歳以上は年金を 8 割支給する。) ²¹	
1985 年	支給割合 8、5、2 割の 3 段階	65 歳以上は年金を全額支給	
1989 年	支給割合 8～2 割の 7 段階		
1994 年	賃金の増加に応じ、賃金と年金の 合計額がなだらかに増加するよう に改正(ただし一律 2 割の年金停止)		
2000 年		年金の支給停止の仕組 みを導入(ただし、60～ 64 歳より緩やかな仕組 み)	
2004 年	在職中に一律 2 割の年金停止の仕 組みを廃止		65～69 歳と 同様の仕組 みを導入

出所 厚生労働省(2011)「在職老齢年金の見直しについて」より作成

また重回帰分析の説明変数に同年代の完全失業率と全年齢での完全失業率を含め、失業率が高齢者就業率に与える影響について確認する。また在職老齢年金制度の改正年度によるダミー変数はそれぞれの年代に関する改正年度だけを説明変数に含めている。その結果は表 11 のとおりである。

²¹ 1975 年の改正は 60～64 歳のみである。表に記述した内容はそれまでの制度の概要である。

表 11 重回帰分析の推定結果

説明変数名	被説明変数:60～64 歳男性 就業率		被説明変数:65 歳以上男性 就業率	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
完全失業率 (60～64 歳)	-1.693***	0.490		
完全失業率 (65 歳以上)			-1.064	0.950
完全失業率 (全年齢)	0.304	0.799	0.384	0.623
平均余命	-0.711	0.876	-2.46***	0.413
1975 年改正	0.653	1.818		
1985 年改正	-2.289	1.466	-0.496	1.151
1989 年改正	0.584	1.428		
1994 年改正	3.206**	1.480		
2000 年改正			-1.624*	0.940
2004 年改正	-1.594	2.369		
観測数	41			

***は 1%有意、**は 5%有意、*は 10%有意を表している。

出所 図 8、図 9 と表 10 のデータより作成²²

表 11 より 60 歳～64 歳の完全失業率は同年代の就業率に有意な負の影響を与えていることが判明した。全年齢の完全失業率は有意な結果は得られなかった。これには就業形態の変動が関係していると我々は考えているが、データが収集できなかったため、さらなる分析が必要である。

高齢者が就業の要因として挙げている健康についての指標として平均余命を用いたがこの推定結果からは 65 歳以上の就業率に有意な負の影響を与えている。図 10 より 65 歳以上男性の就業者の絶対数増加している。しかし、就業率は低下しており、平均余命が延びているため有意に負の影響を与えていると考えられる。

在職老齢年金制度の改正では、1994 年改正が 60～64 歳の就業率に有意に正の影響を与えている。1994 年改正の前までの制度では賃金と年金の合計額が増えず減る場合があった²³。しかし、表 10 で示した改正内容により正の影響を与えたと考えられる。一方で、2000 年改正は 65 歳以上の就業率に有意な負の影響を与えている。2000 年は表 10 より 65 歳以上の労働者にとって本来もらえる年金が減額される制度が導入された年である。

以上より、我々はこの中で高齢者就業率を上昇させるために制度を変える必要があるものは在職老齢年金制度であると考えている。次章では、在職老齢年金制度に代わる新制度について検討する。

²² 平均余命は 65 歳からの余命年数を使用している。出所 厚生労働省(2013)「平成 25 年簡易生命表の概況 参考資料 2 平均余命の推移」より

²³ 厚生労働省(2011)「在職老齢年金の見直しについて」p. 2 より

第4章 年金課税の新制度設計

本章では年金制度が高齢者就業の阻害要因の一つであるため、現在の在職老齢年金制度を廃止し、新たに年金課税のシステムを作ることを検討する。

現在の日本の公的年金は一定金額の控除が行われた後、雑所得として所得税の計算対象となる²⁴。そこで年金を所得税から分離し、新たな年金課税のシステムを構築する。在職老齢年金制度と比較を行うため課税対象は老齢厚生年金の報酬比例部分の金額とする。

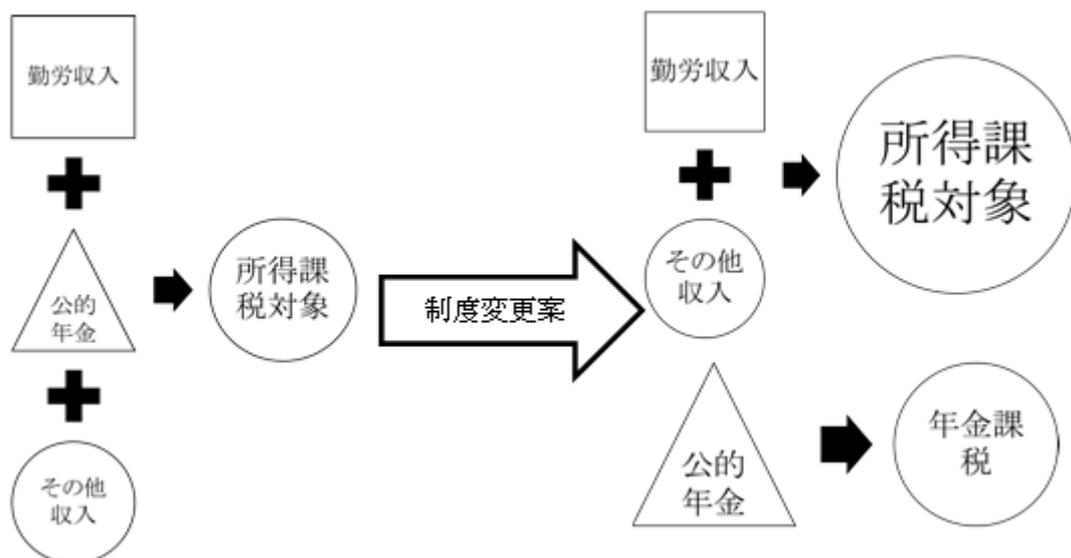


図 11 現在の所得税の制度と我々が考えた制度の変更案

出所 国税庁「No.2220 総合課税制度²⁵」より作成

我々が提案する新制度では控除額を現制度よりも低く設定し、所得税のような累進課税とする。税率は現在の所得税よりも低く設定する。税金の徴収は年 1 回とする。徴収した税金はすべて年金の財源として還元する。

²⁴国税庁「No.1600 公的年金等の課税関係」<https://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1600.htm> より

²⁵国税庁「No.2220 総合課税制度」<https://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/2220.htm> より

表 12 年金課税の税率案

税額対象額	税率(%)	控除額(円)
50万円以下	0	
50万円を超え 90万円以下	3	15000
90万円を超え 130万円以下	5	33000
130万円を超え 170万円以下	8	72000
170万円を超え 210万円以下	12	140000
210万円を超え 250万円以下	17	245000
250万円超	23	395000

出所 著者が作成

具体的な例で、在職老齢年金制度と年金課税制度での違いを確認する。第 1 章第 5 節の例で総報酬月額相当額が 35 万円、厚生年金の報酬比例部分の基本月額が 13 万円であると仮定する。在職老齢年金制度では月 1 万円減額で年間 12 万円の減額となった。次に、年金課税制度での課税額を求める。基本月額 13 万円なので、年額で 156 万円受給できる。表 12 より控除額は 72,000 円で税率は 8%である。したがって、年金課税による課税額は 119,040 円となる。この場合若干ではあるが、年金課税の方が高齢者の労働者に有益となる。次に基本月額が 15 万円、総報酬月額相当額が先ほどと同じ 35 万円である場合を確認する。図 8 の計算方法で計算すると在職老齢年金制度によって調整された後の受給額は 13 万円となり、基本月額と比べて 2 万円の減額となる。よって、年間では 24 万円の減額となる。同様に年金課税制度の場合で課税額を求める。基本月額が 15 万円であれば、年間では 180 万円受給できる。表 9 より控除額は 140,000 円で税率は 12%である。したがって、年金課税による課税額は 199,200 円となる。よってこの仮定の場合は高齢労働者にとって約 4 万円の所得増となる。以上より、高齢者にとっては在職老齢年金制度による金額調整よりも我々の考えた年金課税システムの方が有益である。

上記のシステムは在職老齢年金制度との比較のため高齢労働者の総所得に関して注目した。したがって、高齢労働者だけに課税システムを適応させると、高齢労働者に対しても年金を全額払うため、国の財政に負担がかかる。そこで、我々は勤労をしていない年金受給者に対してもこの制度を導入する。つまり、年金受給者の全員を新年金課税制度の対象者として、年金課税を納税することで国庫負担を軽減する。

第5章 政策提言の概要

前章までを踏まえて政策提言を行う。まず一つ目は高年齢者雇用安定法による雇用保障の70歳までの延長である。高齢者の就業の阻害要因の一つである定年退職経験の年齢を改善することができれば高齢者の労働力が増加される。労働力の増加は第1章第3節で述べたように高齢者自身の健康につながり医療費の削減が図れる。また、潜在労働力が現時点で約3.7兆円であり、GDPの成長が見込めることから雇用延長は社会的な利益を発生させる。近藤(2014)から法改正による雇用措置の義務化²⁶は効果があることが示されている。そして、第3章第2節の分析より政策による雇用保障の延長は各企業にとっても影響はないという企業が多数存在することが判明した。雇用の場として専門的・技術的な業務を扱う仕事に需要がある。高齢者に対して現役として働くことを求めている。

次に、在職老齢年金制度を廃止し、新たな年金課税制度を作ることである。我々が提案する新制度では所得税のシステムと同様に累進課税と控除額を設定する。所得税の現在の制度よりも課税率、控除額を低く設定する。税金の徴収は年1回とし、徴収した税金はすべて年金の財源として還元する。第3章第3節では重回帰分析により、在職老齢年金制度が65歳以上の高齢者就業率に有意に負の影響を与えていることが判明した。第4章より年金課税制度を採用した場合、高齢労働者が勤労収入と公的年金の合計額を在職老齢年金制度より多く確保できることが示された。労働をすることによって総収入の上昇することが高齢者にとって就業するためのインセンティブになる。そして、年金受給者全員を対象にする年金課税システムは国庫の負担を軽減する。

²⁶ 高年齢者雇用安定法で65歳までの雇用保障を確保を義務付けしたこと

第6章 まとめ

高齢者就業の促進に関する政策は、少子高齢化が進んでいく日本の労働問題を解決するために必要なものである。高齢者が働くことはその後の健康水準を引き上げると推測されている²⁷。また日本の今後の労働力不足についての改善策となりえる。国の現時点での潜在労働力としては約 3.7 兆円である。この労働力を活用しない手はない。そのため、高齢者の就業に妨げとなる二つの要因を解決すべきである。一つは定年退職制度などによる年齢による制限、もう一つは在職老齢年金制度などの年金制度の就業抑制効果である²⁸。

高齢者就業の促進での問題点として若年者の雇用が抑制される問題や企業側の対応が挙げられる。しかし、高齢者の就業と若年者の失業には負の相関があるため若年者の雇用が抑制されるとは言えない²⁹。また企業側は政策による雇用保障延長には影響をあまり感じていない³⁰。

高齢者の雇用保障の延長を検討すべきである。これは現在の改正高年齢者雇用安定法による 65 歳までの雇用保障が功を奏したことからもより多くの労働力確保のために必要な手段である。また、第 3 章第 3 節から在職老齢年金制度の改正年度が 65 歳以上の就業率に有意に負の影響を与えていることが判明している。よって、高齢者就業の促進のため、在職老齢年金制度を廃止し新しく年金課税制度を設計する。年金課税制度は従来 of 所得税のシステムと同様なもので、税率は所得税よりも低く設定する。第 3 章の表 12 のような税率や控除額に年金課税制度を設定した場合、高齢労働者の総収入は在職老齢年金制度が適用される場合よりも高くなる。また高齢労働者だけでなく年金受給者全体を対象とすることによって国庫負担の軽減を図る。

以上より、我々は政策提言として高齢者雇用安定法による雇用保障を 70 歳までに延長すること、在職老齢年金制度を廃止し新たな年金課税制度の設計を主張する。

²⁷ 第 1 章第 3 節参照

²⁸ 第 2 章第 1 節参照

²⁹ 第 3 章第 1 節参照

³⁰ 第 3 章第 2 節参照

先行研究・参考文献・データ出典

参考文献

- 井口直樹『日本の年金政策－負担と給付・その構造と機能』ミネルヴァ書房、2010年。
- 浦川邦夫「高齢者の就業意欲と実際の就業形態との格差」『経済学研究』第80巻、第2・3合併号、pp. 53-67、2013年。
- 大石亜希子「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』第42巻、第8号、pp. 51-62、2014年。
- 荻原勝『定年制の歴史』日本労働協会、1984年。
- 近藤絢子「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか－高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』第56巻、第1号、pp. 13-22、2014年。
- 笹島芳雄『労働の経済学－少子高齢社会の労働政策を探る』中央経済社、2009年。
- 総務省統計局『統計でみる都道府県のすがた 2005』日本統計協会、2005年。
- 総務省統計局『統計でみる都道府県のすがた 2006』日本統計協会、2006年。
- 清家篤「高齢者の雇用と、公的年金、年齢基準の雇用制度、人的資本投資」『三田商学研究』第46巻、第3号、pp. 93-195、2003年。
- 清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社、2004年。
- 清家篤「(経済教室)新時代迎えた労働組合」日本経済新聞、2006年3月28日、朝刊、p.31
- 内閣府『平成26年版 経済財政白書』日経印刷株式会社、2014年。
- 八代充史「定年延長か継続雇用か」『人事マネジメント』佐藤博樹編著 ミネルヴァ書 p. 161-184 2009年。
- 吉澤昭人「定年制度の今日的な位置」『商学研究科紀要』第72巻、pp. 21-34、2010年。

参考 URL

- 総務省統計局「労働力調査」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
 (情報最終確認日 2014年11月2日)
- 厚生労働省「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html
 (情報最終確認日 2014年11月2日)
- 厚生労働省「中高年齢者縦断調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/29-6.html>
 (情報最終確認日 2014年11月2日)
- 厚生労働省「平成24年就労条件総合調査結果の概況：結果の概要(2定年制等)」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/12/gaiyou02.html>
 (情報最終確認日 2014年11月2日)
- 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

厚生労働省「公的年金の仕組み」

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei01/dl/zu01.pdf>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

厚生労働省「第 4 回社会保障審議会年金部会資料開催日 2011 年 10 月 11 日 資料 1 支給開始年齢について」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf#search='%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%B9%B4%E9%87%91+%E5%B9%B4%E9%BD%A2')

[att/2r9852000001r5zf.pdf#search='%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%B9%B4%E9%87%91+%E5%B9%B4%E9%BD%A2'](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5zf.pdf#search='%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%B9%B4%E9%87%91+%E5%B9%B4%E9%BD%A2')

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

日本年金機構「老齢厚生年金一支給開始年齢」

http://www.nenkin.go.jp/n/www/share/pdf/existing/main/individual_02/pdf/kaishi.pdf

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

日本年金機構「65 歳以後の在職老齢年金の計算方法」

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=5299>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2002/index.htm>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

厚生労働省「第 4 回社会保障審議会年金部会資料開催日 2011 年 10 月 11 日 資料 2 在職老齢年金の見直しについて」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zo.pdf#search='%E5%9C%A8%E8%81%B7%E8%80%81%E9%BD%A2%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%88%B6%E5%BA%A6+%E6%AD%B4%E5%8F%B2')

[att/2r9852000001r5zo.pdf#search='%E5%9C%A8%E8%81%B7%E8%80%81%E9%BD%A2%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%88%B6%E5%BA%A6+%E6%AD%B4%E5%8F%B2'](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5zo.pdf#search='%E5%9C%A8%E8%81%B7%E8%80%81%E9%BD%A2%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%88%B6%E5%BA%A6+%E6%AD%B4%E5%8F%B2')

(情報最終確認日 2014 年 11 月 1 日)

国税庁「No.1600 公的年金等の課税関係」

<https://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1600.htm>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

国税庁「No.2220 総合課税制度」

<https://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/2220.htm>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

国立社会保障・人口問題研究所

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sH2401s.html>

(情報最終確認日 2014 年 10 月 31 日)

潜在労働力としての高齢者の活用

<http://www.meti.go.jp/report/tshaku2006/2006honbun/html/i3332000.html>

(情報最終確認日 2014 年 10 月 31 日)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査(全国)」

http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chingin_zenkoku.html

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

内閣府「『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査』結果(概要)」

<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h25/sougou/gaiyo/pdf/kekka1.pdf>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

厚生労働省「平成 25 年簡易生命表の概況 参考資料 2 平均余命の推移」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life13/index.html>

(情報最終確認日 2014 年 11 月 2 日)

Tachibanaki, T., and K.Urakawa (2008) “The Discrepancy between the Desire of Working and the Reality for the Elderly” *The Labour Supply of the Elderly and Female and Policy Options* in Japan, ESRI International Collaboration Projects 2007, Ch.1, pp.1-32.

http://www.esri.go.jp/jp/workshop/080821/01_02_01.pdf

(情報最終確認日 2014 年 11 月 4 日)

参考資料

委託者 内閣府政策統括官(経済社会システム担当)付参事官(総括担当)(寄託時内閣府国民生活局) 提供者 東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブ(2006)「企業の採用のあり方に関する調査」申請日 2014 年 8 月 27 日 提供日 2014 年 9 月 2 日