

小塩・大石論文へのコメント I

安部 由起子

年金と就業(高齢者の労働市場からの引退)の問題は、大変重要な研究課題である。とりわけ、年金財政が厳しく、年金への不信が若年層・中年層にも広がっているなか、高齢者の就業が年金(経済的なインセンティブ)とどうかかわっているかは、重要な研究課題である。とりわけ、日本では60歳台男性の労働力率が高いが、この年齢層は、厚生年金支給開始年齢の上昇・在職老齢年金などを通じ、年金と就業のかかわりが最も深い。そういった理由で、この年齢層の就業についての日本のデータを用いた実証分析はきわめて貴重である。この論文では、高齢者就業実態調査をはじめ、利用可能なデータを丁寧に使った分析がなされており、有益な貢献であると考えられる。もし、経済的インセンティブは引退にあまり影響を与えないのだとすれば、年金改革は単に分配上の影響を持つのみである。年金給付の抑制は、年金受給者の実質所得を低下させる。他方、経済的インセンティブが強く働くのであれば、年金給付の抑制は所得効果を通じて就業を促進し、それが個人の可処分所得や年金資産等に影響を与え、全体としての年金財政も改善するかもしれない。この論文で行われたシミュレーションでは、行動効果(引退行動が変化するために財政上生ずる効果)は年齢間で相殺しあうため限定的であり、機械的效果がむしろ大きいという結果になっている。その意味では、分配上の影響が大きいということになるであろう。

日本のデータを用いた引退についての研究には、以下の意味で困難がある。第1は、引退に関する詳細なデータが得にくいということである。定年年齢は60歳が一般的であるとはいっても、60歳前半男性の70%は労働力参加をしており、実際の引退がどのようになっているのかは、集計データからはほとんど識別できない。また、1年間の一部分だけ就業しているとか、いったん仕事を

辞めたあとにまた労働市場に参加するといった行動がどれほどあるのかは、ほとんど識別できない。本来はパネルデータが利用できることが望ましいが、高齢者を対象としたパネルデータは現状では得がたいと考えられる。

この論文では高齢者就業実態調査の個票データを用いることで、1歳刻みの就業の状況を確認できている。ただし、クロスセクションデータであるために、たとえば高齢者が労働市場と非就業の間を行き来するような行動については、確認できないと思われる²⁾。

分析結果に関する留意点として、以下の点があると考えられる。まず、この論文ではオプション・バリューやピーク・バリュー、社会保障資産などが、年金にかかわる経済的なインセンティブを測っているが、これがどの程度、個人の(観察できない)就業意欲と関連しているか、が問題になりえよう。たとえば、年金受給の条件は、生年によって異なる部分があり、これらは外生的な経済的インセンティブの変動ととらえることが可能であろう。一方、過去の標準報酬の高さなどは、仕事における個人の能力を反映していることもあり、それは高齢時の就業意欲とも一定の相関があるかもしれない。この論文では、結局55歳以前の賃金プロフィールについては、55歳時の企業規模と生年を基準に計算されており、また55歳以降については個票データを用いた賃金関数の予測値を用いているため、オプション・バリュー、ピーク・バリュー、社会保障資産の個人間の違いは、企業規模などを除くと、比較的外的であるのかもしれない。

第2は、サンプル選択についてである。この論文では、55歳時に雇用者であり、1995年まで就業を続けてきた個人を分析の対象としている。この場合、55歳時には雇用就業をしていたとしてもデータがとられた時点(1996年)までに引退を

した個人はサンプルから漏れるが、それまで就業し続けてきた個人は含まれることになる。そうすると、選択されたサンプルでは、就業への傾向が強い個人が残り、それが弱い個人は抜けている、ということになる。しかもこの傾向は、より高齢な部分でより強く表れると考えられる。というのは、たとえば62歳で引退する個人は、調査時点で61歳であればサンプルに含まれるが、63歳であるとサンプルに含まれなくなる。この結果、比較的高齢の部分では就業意欲の高い個人に偏ってしまうのではないかという懸念がある。特に、年齢をダミー変数で入れる場合には、年齢ダミーの係数がこのような効果（年齢の高い個人ほど就業意欲が高めである傾向）をピックアップしてしまう可能性があると思われる。

第3は、モデルの前提についてである。年齢ダミーを用いたシミュレーションでは、支給開始年齢を3歳上昇させたときに、たとえばモデルの60歳ダミーの効果を63歳における効果と読み替えることをしている。つまり、年金改革と同時に、

60歳定年が63歳定年になるようなことを、暗黙には想定した上でのシミュレーションとなっている。定年年齢を60歳よりも高い年齢（たとえば65歳）に延長するという議論は、かなり前から起ころってはいるものの、一律定年制を採用している企業では定年年齢が60歳である企業が89%を占めているのが現状である（平成15年雇用管理調査、厚生労働省）。実際問題としては、年金の支給年齢だけが上昇し、定年年齢は上昇しないような場合も多いのかもしれない。

注

- 1) 日本の男性の労働力率は、60-64歳71.2%、65-69歳で48.1%である。（労働力調査（総務省統計局）、平成14年の平均値）
- 2) 特に、60歳前半の男性の労働力率が70%もあることを考えると、この論文のモデルで60歳、61歳での“引退”がかなり一般的である（図4の“改革前”を参照）のは、それなりに驚きである。

（あべ・ゆきこ 亜細亜大学助教授）

小塩・大石論文へのコメント II

加藤 久 和

年金制度改革が秒読みの段階に入り、制度改革の効果を検証する研究が数多く公表されつつある。その研究の多くはマクロ経済環境の変化が年金財政にもたらす影響や、重複世代モデルを利用して世代間の効用水準などを比較するものであり、個人のライフサイクルを通じた行動に対する影響を分析したものは意外と少ない。対象としたデータはやや古いものの、小塩・大石論文が採用した分析手法は今後、年金制度改革の影響を分析する新たな方法として注目すべきものであると思われる。

小塩・大石論文の意義は、高齢者の就業・引退行動に及ぼす年金制度・改革の影響を社会保障資産やこれに関連するオプション・バリュー等の概念を用いて分析したことにあり、同様な目的を持つ従来の研究と比べると以下の三点でオリジナルな貢献を有すると考えられる。第1点は、年金と

高齢者就業に関する従来の研究の多くが、就業・引退の決断時点において、これが賃金所得や年金給付に対してどのように影響するかという点を主として分析しているのに対し、小塩・大石論文では、高齢期以降の生涯における選択の問題として捉えている点にある。第2点は、引退行動が引き起こす社会保障資産の増減と賃金収入の関係を、オプション・バリュー等の概念によって整理し、これによって就業・引退の“価値”を明示的に示した点にある。第3点は、年金改革の効果を、マクロレベルにまで拡張すると同時に世代内公平性にまで議論を拡張した点にある。これらの点を踏まえた上で、以下いくつかのコメントをしたい。

高齢雇用者にあつては、就業を継続することで得られる賃金所得と、その時点で退職・引退して得られる年金等の給付を天秤にかけて、就業継続