

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とあり、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

か引退かといった決定を行うと考えることができる。引退時期の延長は、賃金所得の増加をもたらす、加えて社会保険料負担を行うことで年金資産が増加する。逆に、引退時期の延長は年金等の支給期間を縮小させることでもあり、個々人の死亡リスクなどが高い場合には必ずしも期待する年金を受給できるとは限らなくなる。その意味でオプション・バリューといった概念を用いることはこうした問題を整理するのに都合がいい手段である。著者らは、いくつかの仮定を設定した後に具体的にこのオプション・バリューを計算しているが、やや技術的ではあるが気になる点がある。まず、引退後の効用のウェイト  $k$  に対して 1.5 という数値を仮定しているが、このことは就業が引退よりも苦痛であることを前提としている。“働く喜び”といった側面を考慮すると、この仮定は引退後の効用を過大に評価することにならないであろうか。さらには、両者のウェイトを等しいとした場合、推計結果にどのような違いをもたらされるかについても興味深い。また、割引率、時間選好率ともに 3% を仮定しているが、両者が必ずしも一致するとは限らないし、現状の経済環境を考慮すると現実的であろうか。また、小塩・大石論文では引退を自由に選択できることとなっている。このことは、60 歳を超えても就業継続が自由意思によって可能であることの裏返しでもあるが、しかし現実的には定年制などによる強制的な引退といったわが国固有の“制度”が高齢者の就業・引退行動に大きな影響をもたらしている。この点については著者らも本文の中で認めており、年齢ダミーで処理していると述べているが、それでも十分に制度依存的行動をコントロールできるか疑問である。

オプション・バリューの推計等に関して、より本質的な問題としては私的貯蓄に関する条件が含まれていない点である。明らかに私的資産も就業・引退行動に大きな影響を及ぼす。著者らが使用したデータベースの関係上、これらの変数を用いることができなかつた点は大変残念に思う。とりわけ、企業年金の有無や支給方法なども引退行動にとって不可欠な要因となっていることが推測

されるからである。

小塩・大石論文が用いたシミュレーションの手法は手堅いものであり、データの作成も含め、評価されるものであろう。あえて、考慮すべきいくつかの点を挙げるとすれば、以下の三点がある。第 1 は、一連の推定・シミュレーションに用いたデータの作成である。著者らは調査項目に含まれない若年時の賃金プロフィールを推計・接続するため、過去のプロフィールに対して一定の仮定を置いている。55 歳時点までの就業行動によって年金資産の大きさも大きく影響を受ける。とりわけ、バブル崩壊以降、50 歳代中盤における大企業からの出向・転籍などを考慮すると、個人の社会保障資産の推計に大きな影響を及ぼすことも危惧される。第 2 は、やはり高齢雇用者の制度依存的行動に関するものである。小塩・大石論文では、年金制度改革の効果を機械的效果と行動効果に分割して解釈しているが（このことは年金改革が経済行動に中立的であるかどうかを見極めるために大変重要なものと思われる）、しかしながら、年金制度のみならず、定年等の制度依存的な行動を考慮するとその解釈は難しいものとも思われる。この点は著者らも認めている。第 3 は、サンプルに関する評価である。表 1 で著者らが使用したデータの記述統計量が示されているが、オプション・バリューの標準偏差が非常に大きいことがわかる。この点をいかに評価するかであり、論文の最後に行われている公平性の問題への適用では、オプション・バリューの標準偏差の問題や所得階級別サンプル数等の点から、結論についてはやや制約があるように思われる。

詳細な点を指摘することは容易である。しかしながら、こうした一連の分析作業を遂行することは大変な労力を要する。小塩・大石論文では、困難な作業の中でいくつかの重要な貢献をしており、冒頭でもこの点について触れたが、さらに、①引退の決定に関する二つの異なる効果（賃金所得の継続と社会保障資産の減少）を明示的に数値で示したこと、②年金改革の効果のうち、行動効果の大きさを測定したこと、を掲げておきたい。②に関して著者らは行動効果の大きさを限定的である

と捉えているようにみえるが、しかし定年などの制度依存的な行動を前提とすれば、その効果は意外に大きいように思われる。その評価は別としても、この点を明示化したことが小塩・大石論文の重要な貢献のひとつであると思われる。

今後の研究の方向性として以下の三点を希望したい。第1に、シミュレーションでは年金改革によって個人の根元的選好行動は変化しない(効用関数が増減しない)という前提で行われているが、しかし年金改革によって選好する民間・公的資産の選別が生じれば、これによって引退行動も変化するとと思われる。新たなデータベースが入手可能

になった際には、その検討がなされると興味深いと思われる。第2は、オプション・バリューの試算において、仮定すべきパラメータ( $k$ など)が変化した場合の感応度分析である。第3は、高齢者の就業継続・引退行動に健康状態がどのように関係し、さらにはオプション・バリューに及ぼす影響を及ぼすのか、という関係の分析である。データベースの制約等によって難しい問題もあり、やや“ないものねだり”的な側面もあるが、検討課題としていただければありがたいと考える。

(かとう・ひさかず 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1室長)