

# 生涯年金資産と引退行動

清 家 篤

## (1) この分析の動機

高齢者の労働供給と公的(厚生)年金をめぐる問題について、私達はこれまで主としてその後者を外生変数とし、その前者に与える影響を分析してきた<sup>1)</sup>。たしかに年金は過去の勤労収入や就業年数によって決まるという意味で過去の労働供給の影響を受ける。しかし時点を固定してみれば、それは先決外生変数となり、その横断面における労働供給から独立としてよいからである<sup>2)</sup>。

しかし生涯にわたる最適な労働供給と年金受給という観点からみると後者は前者から独立ではなくなる。というのは、生涯にわたって得られる年金総額、厳密にはその現在割引価値は、いつ引退するかという生涯の労働供給の決定によって変わってくるからである。

以下では、年金総額の現在割引価値を「生涯年金資産」ということにしよう。生涯年金資産(PENW<sub>t</sub>)は、つぎのように定義されることになる<sup>3)</sup>。

$$(1) \text{PENW}_t = \sum_{i=t}^T (\text{PEN}_i \times \text{SURVRATE}_i) / (1+d)^{(i-t)}$$

ただし、 $t$ は引退年齢、 $T$ は生存限界年齢、 $\text{PENW}_t$ は $t$ 歳で引退した場合の生涯年金資産、 $\text{PEN}_i$ は $t$ 歳における年金裁定額、 $\text{SURVRATE}_i$ は $t$ 歳からみた $i$ 歳までの生存確率、 $d$ は割引率、である。

生涯年金資産の値は、引退の時期によって異

なる。なぜなら個人がいつ引退するかによって、その時点から生涯にわたってうけとる年々の年金の総額は増えたり減ったりするからである。それは主として以下の理由による。

(1)生存限界年齢 $T$ を所与とすれば、年金支給開始(=引退年齢 $t$ )が遅くなるほど、生涯中に受け取る年金資産の総額は少なくなる。というのは、後で述べるように、就業を続けた場合(とくに60歳~64歳層)、年金給付に厳格な取入制限のあるためである。このため、引退を遅らすと、その期間年金の全部または一部を受給できない。

(2) $t$ 歳で引退したときの年金額は、 $t$ 歳までの年金加入期間(被保険者期間月数)とそれまでの生涯平均賃金(平均標準報酬月額)とに依存してきまる。そしてこの年金加入期間と生涯平均賃金とは、いつ引退するかによって異なる。すなわち、年金加入期間は引退を遅らせるほど長くなる。他方、生涯平均賃金のほうは、賃金を下げて働き続けたりするとかえって低下することもあるから、引退を遅らせるほど高くなるとは限らない。

このような生涯年金資産の引退年齢による差異は、当然のことながら最適引退年齢の決定に影響をあたえる。もちろん引退の決定は、稼得可能な賃金の水準、余暇選好の度合いなどによっても影響をうけるが、しかしそうした条件を一定とすれば、就業継続が年金資産の減少をもたらす場合、引退の動機は高まる。

そこで問題は、どうやって生涯年金資産を計算するかである。理想的には、個票のパネルデータを使って、各自の過去の就業経験、稼得賃金から、引退時における年金裁定額 $\text{PEN}_t$ を求め、あとは生命表からとった平均的な年齢別

(付記)この研究は筆者がランド研究所滞在中に行った研究プロジェクトの一部に端を発しており、プロジェクトリーダーのDr. Tanに感謝したい。また草稿について、尾高煌之助、高山憲之、両教授からコメントを得たことにも、合わせて感謝する次第である。

生存確率と適当な生存限界、および割引率を与えることでこれは求められる。実際、パネルデータのあるアメリカでは、上記のやりかたで個人の生涯年金資産(Pension Wealth)を計算し、これと引退行動との対応を考察した研究がなされている<sup>4)</sup>。しかしパネルデータの無い日本では、現在のところこうしたやりかたは不可能である。

にもかかわらず、日本でも年金資産の推計がないわけではない。たとえば最近の研究として公的年金の再分配効果を分析した、高山他[6]がある。そこでは、『全国消費実態調査』の個票にもとづいた綿密な年金資産の推計がなされている。ただ『全国消費実態調査』の場合もパネルデータではないので、年金額は横断面調査からの推計によっており、また年金資産の推計においては、引退のタイミングは固定されている<sup>5)</sup>。

本稿ではこうしたデータの制約のなかで、公表された集計量データだけでどこまで近似的に生涯年金資産を計算できるかを試みる。そしてその結果を使って、引退のタイミングによる年金資産の増減率を計算する。その上で、集計的な労働供給行動といかなる関係をもつかを吟味することにした。

## [2] 年金資産増加比

個人の年金計算上の引退時点別の利得損失を厳密にみようとするれば、生涯年金資産と賃金や年金保険料支払まで含めて考える必要がある。このとき、年金資産増加比という概念が便利である<sup>6)</sup>。この節ではまずこの年金資産増加比を定式化しておこう。

まず、生涯年金資産の観点からみて、ことし引退するのが良いのか、それとも来年まで引退を延ばすべきか。この答えは、基本的には、ことしの生涯年金資産と来年の生涯年金資産との差分に依存する。その差分  $\Delta PENW_t$  は、ことしの年齢を  $t$  歳とすれば、

$$(2) \quad \Delta PENW_t = PENW_{t+1} - PENW_t$$

である。ただし  $PENW_t$  は、(1)式で定義された生涯年金資産である。なおここでは、

$PENW_{t+1}$  と  $PENW_t$  の差をとっていることから分かるように、引退以前には年金を全く受給しないと考えている。というのは、たしかに日本の年金制度では完全に引退しなくても勤労収入に応じて減額された年金を受給できるが、60歳~64歳の場合、収入の上限を越えると年金は全額カットされるからである。そして、あとで述べるように、本稿で分析の対象とするフルタイムの標準的労働者の賃金はこの上限をこえるから、就業を続ける場合、年金を受給しないということになる。

つぎに上の式から、引退を延ばすことによる年金保険料の支払も差し引いてネットの差分をもとめると、

$$(3) \quad \Delta PENW_t = PENW_{t+1} - PENW_t - PENTAX_t \times SW_t \times 12$$

となる。ここで、 $PENTAX_t$  は  $t$  歳のときの被雇用者負担の年金保険料率、 $SW_t$  はそのとき働いて得られる賃金に対応する標準報酬月額であり、両者の積で毎月の保険料になる。これに12を掛けてあるのは、1年分の保険料とするためである<sup>7)</sup>。

引退を  $t$  歳から1年間延ばしたことによる年金資産の利得損失は、基本的には上の(3)式で表わされる。そこで、(3)式をその1年間の追加労働によって得られる勤労収入で割ったものを年金資産増加比と定義する。このような比の形にすれば、賃金水準の異なる異時点間でも、また貨幣単位の異なる国の間でも、比較可能になる。

ここでは、年金資産増加比を計算するための分母になる勤労収入として、簡単化のために、とりあえず標準報酬月額をとる。そこで(3)式を、標準報酬月額の年額( $SW_t \times 12$ )で割って、年金資産増加比( $PENWSUB_t$ )を、(4)式のように定式化する。

$$(4) \quad PENWSUB_t = (PENW_{t+1} - PENW_t - SW_t \times 12 \times PENTAX_t) / SW_t \times 12$$

## [3] 生涯年金資産の計算枠組

### 3-1 計算に必要なもの

さて基本的な道具だての整ったところで、具体的な計算作業にはいろいろ。まず生涯年金資産の計算である。上述の(1)式であたえられる生涯年金資産を計算するのに必要な変数は、それぞれの年齢における年金裁定額(PEN<sub>t</sub>)、同じく*i*歳までの生存確率(SURVRATE<sub>i</sub>)、生存限界年齢(T)、および割引率(d)である。このうち生存限界年齢とは生存可能と考えられる寿命の上限である。これについては、厚生省人口問題研究所の簡易生命表で生存確率の計算されている上限年齢をとることにする。また割引率は、割引率の高いケース、中くらいのケース、低いケースというように、いくつかの場合を任意に設定して与えることにしよう。

作業を要するのは、年金裁定額と生存確率の計算である。このうち生存確率のほうは、簡易生命表から得られる年齢別生存率から計算する。すなわち、任意の*j*歳におけるその一年の生存率を SURV<sub>j</sub> とすれば、引退年齢 *t* 歳からみたある年齢 *i* 歳までの生存確率 SURVRATE<sub>i</sub> は、次の(5)式のように、*t* から *i* までの生存率の積として得られる。

$$(5) \text{SURVRATE}_i = \prod_{j=i}^t \text{SURV}_j$$

これについては、各年ごとに生存率も変わるため、作業の量はかなり多い。しかし、特別な仮定をおいたり計算に工夫をこらさねばならないといった、特別やっかいな問題は無い。

問題は年金裁定額の計算である。年金裁定額は、年金受給資格を持つ個人の過去の平均賃金と就業期間(厳密には年金の被保険者期間)にもとづく裁定式から求められる。これらは、個人の就業経験からその賃金プロフィールを求めることのできるパネルデータが無いと分からない。しかし、すでに述べたように日本でこの種のデータはまだ無いからこの方法による計算は不可能である。

ただ幸いなことに、年金額裁定上の平均賃金を計算するにあたって、過去の名目賃金は現在の賃金水準にあわせて再評価されている。つまり、賃金プロフィール上の過去のある年齢の賃金は、現在の同年齢の賃金と理論的には等しく

なるように「再評価」されている<sup>8)</sup>。もちろん再評価は平均的な賃金を基準として行なわれるから、すべての個人について、厳密な意味で、「過去の再評価済賃金プロフィール=現在の名目賃金プロフィール」がなりたつわけではない。しかし、平均的(あるいは標準的)な労働者については、この関係はほぼ成り立っているとみてよい。そこで、任意の年の横断面の集計量データによって、標準的な労働者の賃金プロフィールと就業年数を求める。これによってある年齢までの平均賃金を計算できれば、それぞれの引退年齢別の平均賃金は計算できることになる。

以下では、このような方法で標準的労働者の就業年数と賃金を求め、これによって年金裁定額を求めることにする。賃金と就業年数とをクロスさせたものを年齢別にとることのできる集計量統計資料は労働省の『賃金構造基本調査』(以下「賃金センサス」と呼ぶ)である。ただし、賃金センサスにおいて標準的労働者を想定し、その引退年齢を各歳でとって平均賃金を計算するためには、いくつかの仮定とそれにもとづく推計を必要とする。これについて、つぎに詳しく説明することにしよう。

### 3-2 標準的労働者の仮定

ここでは、標準的労働者として、

- (1) 男子の雇用労働者で、
- (2) 18歳で高校を卒業したあと平均的な企業(産業計、従業員規模10人以上)に就職し、
- (3) それから60歳までは企業を変わず、
- (4) 60歳になったらその企業を退職し、働く場合には改めて他の企業に就職する、

という労働者を仮定する。

男子の雇用者の場合、学校を出て就職すれば、通常の場合、たとえ企業が変わっても厚生年金の適用事業所でフルタイム労働者として働き続ける。とすれば、(1)、(2)の仮定によって、この標準的労働者の引退時 *t* 歳までの就業年数(被保険者期間)は、

$t-18$ 年(被保険者期間は、 $(t-18) \times 12$ ヶ月)であると考えてよいだろう。

- (3)の仮定は、より近似度の高い「各歳年齢

別」賃金を求めるために導入する。というのは、周知のとおり賃金センサスの年齢は2歳ないし5歳刻みの階級値である。しかし、生涯年金資産は、できるだけ各歳別に出したい。60歳代前半の就業行動と年金資産の関係を知ろうというときに、60歳～64歳階級の生涯年金資産一本しかもとめられないのでは困るからである。

(4)の設定は、現在までのところ60歳以上までの継続雇用はまだ例外的なものだからである。60歳以上のひとについては、働く場合には勤続年数を新たに数え直すことになる。

### 3-3 就業年数・年齢別賃金の観測

ここでは、以下のような方法で年齢階級と勤続年数階級をクロスさせて、各歳年齢別賃金を推計する。すなわち、18歳で入社して企業を変わらないのだから、18歳の賃金とは18歳～19歳階級の勤続0年の賃金、19歳なら同じ階級の勤続1年、20歳は20歳～24歳階級の勤続2年、というように考えるのである。ただし、勤続年数のほうも階級値であるから、実際には、たとえば21歳は20歳～24歳の勤続3～4年、22歳も20歳～24歳の勤続3～4年というように、21歳と22歳とでは同じ賃金をとることになってしまうという制約は残る。

つぎに、60歳以上の賃金は、それまで勤めた企業を退職し、再就職した場合に得られる賃金と考えると、年齢階級を再び勤続0年から掛け合わせる。すなわち、60歳は60歳～64歳の勤続0年、61歳なら60歳～64歳の勤続1～2年、ということになる。

そこで、以上のような仮定をおくと、男子の高卒で、18歳から平均的企業に継続的に勤める標準的労働者の各歳年齢別賃金(賃金プロフィール)は、次の表1のようになる。

ところで、厚生年金制度において年金裁定額や年金保険料の計算に使われる賃金は、給与額そのものではなく、標準報酬月額と呼ばれる階級値である。具体的には、毎年5月、6月、7月の給与(ボーナスを除く)の平均から標準報酬月額を決定し、これをその年の10月から翌年の9月まで適用する。たまたまここで使おうとする

表1 標準的労働者の各歳年齢別賃金

年齢	年齢階級	勤続年数
18歳	(18歳～19歳)	(0年)
19歳	(18歳～19歳)	(1～2年)
20歳	(20歳～24歳)	(1～2年)
21歳	(20歳～24歳)	(3～4年)
22歳	(20歳～24歳)	(3～4年)
23歳	(20歳～24歳)	(5～9年)
	⋮	
42歳	(40歳～44歳)	(20～24年)
43歳	(40歳～44歳)	(25～29年)
	⋮	
58歳	(55歳～59歳)	(30年～)
59歳	(55歳～59歳)	(30年～)
60歳	(60歳～64歳)	(0年)
61歳	(60歳～64歳)	(1～2年)
62歳	(60歳～64歳)	(1～2年)
63歳	(60歳～64歳)	(3～4年)
64歳	(60歳～64歳)	(3～4年)

賃金センサスは、毎年6月の賃金を調査しているから、その意味では具合がよい。

問題なのは、標準報酬月額に対応する、ボーナスを除く給与総額の観測である。ボーナスを除く給与総額は、賃金センサスでは「月間きまって支給する給与総額」に該当する。しかし賃金センサスが、年齢と勤続クロスで「月間きまって支給する給与総額」を公表しているのは1983年までで、1984年以降は年齢・勤続クロスでは「月間所定給与」になってしまう。このためデータの観測期間は1983年以前に限定される。

そこで、上の方法で観測した賃金を、標準報酬月額表によって標準報酬月額に転換する。標準報酬月額は、階級値であると同時に、上限および下限をもっている。このため、この方法で計算された平均標準報酬月額は、実際の賃金をつかって計算した平均賃金よりも分散の小さいものになる。

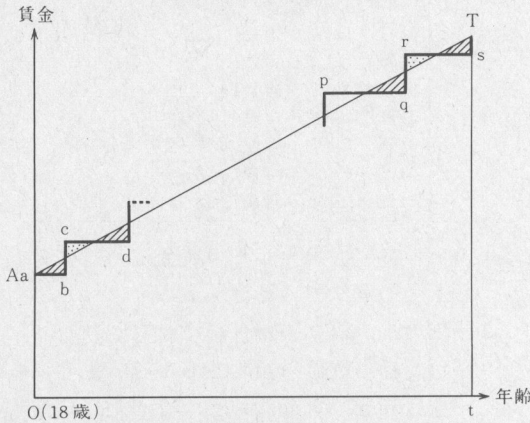
### 3-4 観測誤差の問題

さて上のような方法で、年齢階級と勤続年数を掛け合わせてもとめた各歳年齢別の賃金は観測誤差をもつ。この観測誤差は、年齢の大小と連動する、かなり規則的なかたちで現われる。すなわち、勤続によって賃金の増える標準的労働者についてみているわけであるから、複数の

年齢に同じ賃金をあてはめたときに、その中で若い年齢の賃金は過大に、年長の年齢の賃金は過少に、観察されることになる。

しかしこの誤差は、計算の作業過程であるていど縮小される。というのは、ここで主として分析に使うのは、各歳年齢別賃金そのものではなく、そこから計算された平均賃金だからである。これを図1によって説明しよう。

図1 賃金の観測誤差と計算上の相殺



まず、標準的労働者について、ある引退年齢  $t$  歳までの平均賃金は、18歳からその年齢までの賃金の総和を就業期間で除すことによって定められる。この賃金の総和は、理論的には図1の  $OATt$  の面積と等しい。一方、実際に観察されるのは、 $Oabc\dots pqrs$  のような段々の下の面積である。しかし、上で述べたように、複数の年齢に同じ賃金をあてはめたときに、その中で若い年齢の賃金は過大に、年長の年齢の賃金は過少に観察されることになるから、各歳別賃金の理論値  $AT$  と観察値 ( $a\dots s$ ) との残差は、プラス(図の点々部分)・マイナス交互(図の斜線部分)にてでくる。このため賃金の総和である  $OATt$  と  $Oabc\dots pqrs$  とでは、プラスとマイナス相殺されて誤差は小さくなる。

さらに、3-3で述べたように、平均賃金の計算は、実際の給与ではなく、そのある範囲を階級別に分けた標準報酬月額によってなされる。このため、標準報酬月額の各階級内での賃金の観測誤差は計算に影響を与えない。

### 3-5 年金裁定額の計算

上述のような方法によって、ある引退年齢  $t$  歳におけるそれまでの平均賃金(平均標準報酬月額,  $ASW_t$ )は、就業期間中の各時点における再評価賃金から得られる標準報酬月額( $SW_j$ )、就業期間(被保険者期間,  $t-18$ )から、次のように計算される。

$$(6) ASW_t = \left( \sum_{j=18}^t SW_j \right) / (t-18)$$

ここで、引退時  $t$  歳における年金額( $PEN_t$ )は、この平均標準報酬月額( $ASW_t$ )を使って、次の定式によって裁定される。

$$(7) PEN_t = (C \times LENGTH_t + ASW_t \times LENGTH_t \times 0.01) \times INDX + ADDBFT$$

ここでは、 $C$  は単位定額部分、 $LENGTH_t$  は就業月数(被保険者期間月数)、 $INDX$  は物価スライド率、 $ADDBFT$  は配偶者・扶養家族加給部分である。このうち被保険者期間月数( $LENGTH_t$ )は、 $(t-18) \times 12$  として計算される。ただし、この月数は、単位定額部分と積になる部分(上の式のカッコ内の第1項)では、上限420か月までとなる。

配偶者・扶養家族加給部分  $ADDBFT$  は配偶者および18歳未満の子供について支払われる。これは当然のこと家族構成によって異なるから、標準的労働者の想定に加えて家族構成についての仮定をおかなくてはならない。ここでは、もっとも単純な夫婦2人だけの世帯を仮定し、配偶者(ここでは標準的労働者を男子としているから、妻)の加給部分のみある場合を考えることにしよう。

単位定額部分( $C$ )、配偶者・扶養家族加給部分( $ADDBFT$ )は、年金水準の見直のたびに変わる。そのためここでは、これらの数値に改訂のなかった、1980年~1985年に分析期間を限ることとする。なおこの期間中の、単位定額部分( $C$ )は2050、配偶者・扶養家族加給部分( $ADDBFT$ )は180000であった。

物価スライド制は、年金裁定額を物価上昇率に合わせて上昇させるものであり、言い換えれば引退時の年金額の実質価値を維持しようというものである。そこで、ここでは年金額のスラ

イドされる部分(加給部分以外)を、1980年を基準として実質化する。

### 3-6 生涯年金資産の計算

以上の方法で得た生存確率((5)式)と年金裁定額((7)式)とを、下に再掲する生涯年金資産の定義式(1)に代入し、適当な割引率(d)と生存限界年齢(T)とを与えれば、標準的労働者についての生涯年金資産(PENW<sub>t</sub>)を計算できる。

$$(1) \text{PENW}_t = \sum_{i=t}^T (\text{PEN}_i \times \text{SURVRATE}_i) / (1+d)^{(i-t)}$$

ここで生存限界年齢Tは、簡易生命表の年齢上限である99とする。また割引率は、とりあえず2パーセント、6パーセント、10パーセントの3ケースで計算してみることにする。

引退するかどうかの選択は継続就業の終る60歳から始まるから、引退年齢tは、60歳からとればよいことになる。しかし、60歳での引退とそれ以前での引退とで、年金資産、年金資産増加比を比較するために、それらの値を、60歳より1年前の59歳から計算する<sup>9)</sup>。また、年齢65歳以上は年金給付にともなう収入制限が緩和され、年金資産の計算およびその解釈も異なってくるので、ここではとりあえず64歳までで計算することにしよう。

## [4] 計算結果

### 4-1 生涯年金資産の計算結果

生涯年金資産増加比の計算結果をみる前に、まずその基本部品となる生涯年金資産そのものについてみておこう。それは表2に示されている。割引率は2パーセント、6パーセント、10パーセントと、3つのケースについて計算してある。

この表では、表頭に生まれ年、表側に引退年齢をとっている。すなわち、この表は、たとえば1921年生まれのひとたちが59歳、60歳、61歳、62歳で引退したときの生涯年金資産を示している。先に述べたようにデータは1980年から1983年の期間である。表における生まれ年と引退年齢との対応でいえば、1980年のデータ

表2 生涯年金資産の計算結果(単位:万円)

		生 年					
		1921	1920	1919	1918	1917	1916
割引率 2パーセント	引退年齢						
	59	3342					
	60	3477	3472				
	61	3441	3378	3370			
	62	3369	3341	3277	3268		
	63		3269	3240	3176	3165	
64			3167	3138	3073	3060	
割引率 6パーセント	引退年齢						
	59	2323					
	60	2503	2508				
	61	2494	2458	2460			
	62	2463	2447	2409	2410		
	63		2415	2398	2359	2358	
64			2364	2347	2306	2304	
割引率 10パーセント	引退年齢						
	59	1736					
	60	1937	1945				
	61	1937	1915	1920			
	62	1924	1914	1890	1895		
	63		1900	1889	1863	1867	
64			1873	1862	1834	1836	

からは、1921年生まれのひとたちの59歳、1920年生まれのひとたちの60歳、……、1916年生まれのひとたちの64歳の生涯年金資産が計算される。また最後の1983年のデータからは1921年生まれのひとたちの62歳、1920年生まれのひとたちの63歳、……1919年生まれのひとたちの64歳の生涯年金資産が計算されている。

まず1921年生まれの列をタテにみると、生涯年金資産はどの割引率でみても、年金の支給開始年齢である60歳をピークに年齢とともに低下している。さらに、他の生まれ年のひとでも、生涯年金資産は、60歳以上で年齢とともに低下している。このように60歳以上で生涯年金資産の減少する主たる理由は、引退を延ばし(標準的労働者としての勤労収入を得て)就業を続けることによって、その年金受給期間が短くなるためである。

計算された生涯年金資産の大きさは割引率によってことなるが、たとえば2パーセントの割引率では、ピーク時の60歳で3500万円弱の値になる。また、割引率6パーセントでは、最大になる60歳の水準で2500万円をいど、さらに10パーセントまで割引率をあげると、60歳の

時点でも、2000万円ていどになる。

この値は、調査時点や生まれ年の違いのために厳密には比較できないものの、たとえば1984年の『全国消費実態調査』の個票を使って年金資産を計算した高山他[6]の結果とそれほど大きく違ってない<sup>10)</sup>。この生涯年金資産を使って年金資産増加比を計算することは、ひとまず妥当だと考えてよいだろう。

4-2 年金資産増加比の計算結果

年金資産増加比の計算結果は表3に示されている。それぞれ割引率2, 6, 10パーセントで計算した生涯年金資産を使って計算された値である。表頭、表側の見方は表2と同じである。ただし、年金資産増加比の計算には、ことしと翌年の生涯年金資産の両方を必要とする。このため、各生年で年金資産増加比を計算できる年齢は、生涯年金資産の場合よりも一つ少なくなっている。

(4)式で定義された年金資産増加比は、1年間の生涯年金資産の差分をその1年間の勤労収入で割ったものである。従ってそれは、引退を1年先に延ばしたときの生涯年金資産の利得損失が、その1年働いて得られる勤労収入の何倍で

あるかを示す。たとえば1921年生まれのひとたちの2パーセント割引率のケースでみれば、59歳のときに引退を思いとどまることによって、その1年の勤労収入の29パーセントに相当する年金資産増を得る。しかし60歳になってなお引退しないでいると、生涯年金資産は、その1年の勤労収入の約26パーセント相当分だけ減少することになる<sup>11)</sup>。

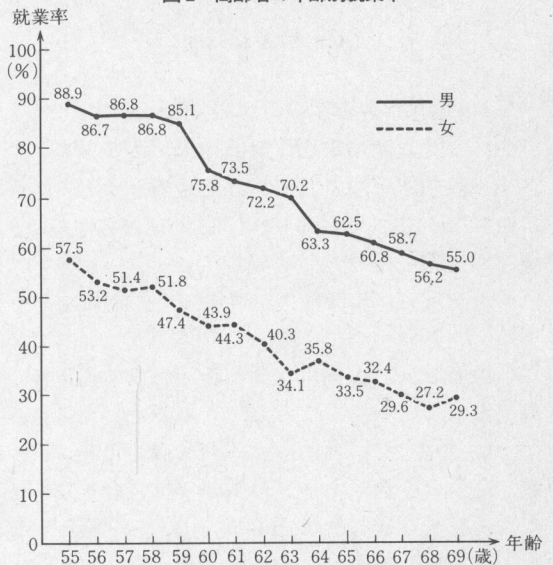
表3の1921年生まれのひとたちの計算結果をみるとわかるように、年金資産増加比は、60歳でマイナスに転じる。これはすでにみたように、60歳以降は、引退を1年先のばしすると、生涯年金資産が減ることから当然の結果である。加えて、就業し続けると年金保険料の支払も続くから、その分だけマイナスの絶対値も大きくなる。

さて、この年金資産増加比と、高齢者の労働供給行動はどのような関係になっているだろうか。図2は、労働省『高齢者就業等実態調査報告』に示されている55歳から69歳までの年齢別就業率である。これは、コーホートではなく、1983年の横断面における各歳年齢別就業率であるが、年齢別の引退-就業行動を窺い知ることはできる。

表3 年金資産増加比の計算結果

		生 年					
引退年齢		1921	1920	1919	1918	1917	1916
割引率 2パーセント	59	.29					
	60	-.26	-.60				
	61	-.40	-.23	-.56			
	62		-.41	-.23	-.50		
	63			-.39	-.23	-.50	
割引率 6パーセント	59	.41					
	60	-.10	-.34				
	61	-.20	-.10	-.33			
	62		-.20	-.10	-.30		
	63			-.20	-.11	-.31	
割引率 10パーセント	59	.47					
	60	-.05	-.22				
	61	-.11	-.05	-.21			
	62		-.12	-.05	-.20		
	63			-.12	-.06	-.21	
	64				-.14	-.07	-.22

図2 高齢者の年齢別就業率



出所：労働省『高齢者就業等実態調査報告』

みてわかるように、59歳から60歳のところで就業率は約85パーセントから約76パーセントへと、ほぼ10パーセントポイント低下している。そして年金資産増加比がマイナスである60歳から64歳の間に、就業率は約76パーセントから約63パーセントへと13パーセントポイントの低下となる。もちろんこれは、60歳が(定年年齢といった)区切りの年齢だということもある。しかし同時に60歳になると、公的年金を受給できるようになり、年金資産増加比がマイナスに転じるということとも整合的である。

もちろん、引退-就業の選択に影響を与える要因は年金資産増加比だけではない。就業によって得られる勤労収入も重要な要因である。そして、60歳~64歳についても年金資産増加比の絶対値が1より小さいということ。これは、勤労収入までふくめたトータルの金銭的利得損失でみれば、引退を1年延ばすことの方が、なおプラスであることを示す。なぜなら、年金資産増加比は生涯年金資産の増減の、勤労収入にたいする比であり、そのマイナスの絶対値が1より小さいということは、1年分の勤労収入によってその金銭的損失は埋め合わせられることを意味するからである<sup>12)</sup>。だからこそ年金資産増加比がマイナスになる60歳以降も引退せずに働き続けるひとはいるのである。

### [5] アメリカの結果との比較

これまでみてきた日本の年金制度をもとにした計算結果と、アメリカの社会保障(Social Security)制度をもとにした計測結果とを比較してみよう。比較の対象とするのは、本稿とほぼ同じ定式化をおこなっているWard[7]の計算結果である。そこでは、生涯年金資産を計算するのには理想的といえるパネルデータRetirement History Surveyによって個人の生涯年金資産、年金資産増加比を計算し、そこからコーホート平均の数値をとっている<sup>13)</sup>。

表4はアメリカにおける年金資産増加比を、時間割引率6パーセント、10パーセントでみたものである。日本の場合と異なるのは減額年金の支給対象になる62歳から年金資産増加比が

表4 アメリカの社会保障制度下での年金資産増加比

		生 年							
		1910	1909	1908			1910	1909	1908
割引率 6 パー セント	年齢				割引率 10 パー セント	年齢			
		59	0.10	0.08		0.10		59	0.06
	60	0.06	0.06	0.04		60	0.03	0.03	0.02
	61	0.06	0.07	0.06		61	0.03	0.04	0.04
	62	-0.05	-0.05	-0.05		62	-0.11	-0.10	-0.10
	63	-0.10	-0.10	-0.08		63	-0.16	-0.15	-0.13
	64	-0.15	-0.16	-0.15		64	-0.20	-0.20	-0.20
	65		-0.32	-0.31		65		-0.36	-0.34
	66			-0.35		66			-0.38

出所：Ward[7]の表を加工。

マイナスになること。フルペンションの得られる65歳で年金資産増加比の絶対値の大きくなることである。しかし、いずれにしても年金の支給開始年齢を境に年金資産がマイナスになるところは日本の場合と同様である<sup>14)</sup>。

年金資産増加比の大きさについてはどうだろうか。年金支給開始年齢(日本は60歳、アメリカは65歳)で比べると、6パーセントの割引率でも10パーセントの割引率でも、アメリカの年金資産増加比は日本のそれより大きい。しかしアメリカで減額年金の支給開始年齢にあたる62歳で比べると、両者はほぼ同じ大きさになる。

みてわかるように、アメリカの年金資産増加比は、減額年金の支給開始年齢でマイナスとなるだけでなく、フルペンションのもらえる65歳でさらにそのマイナス幅を大きくする。この事実、アメリカにおいて、この2つの年齢時点で就業率が大幅に低下する現象とよく符号している。こうした就業率の変化と年金資産増加比との関係は、先にみた日本のケースと同様である。

### [6] まとめ

以上の本稿では、平均的労働者の年金資産増加比を、現在利用できる集計量データだけから計算する手順を示した。さらに、その手順によって得られた結果から次ぎの3点を確認した。すなわち、

(1)引退を1年先に延ばすことによる年金資産増加比は、年金の支給開始年齢である60歳



を境にマイナスに転じる。

(2)このことは、各歳年齢別の就業率が60歳を境に大幅に低下することと符合している。

(3)以上の結果はアメリカの研究結果とも整合的である。

以上のような結果は、高齢者雇用を考えると、きどんな意味をもつだろうか。ポイントは、少なくとも年金資産の観点から見る限り、60歳台前半では、本稿でみた標準的労働者のフルタイム雇用はペイしない、というところにある。そしてその原因は、標準的労働者のフルタイム就労分の勤労収入があると、その1年の年金給付をストップされるという制度枠組にある。これは、他の条件一定のもとで、あきらかにフルタイム就業の意欲をそぐ効果をもつ。

もちろん年金の収入制限は、パートタイム就業を促進し、ワークシェアリングによる雇用拡大に貢献する可能性はある<sup>15)</sup>。従ってこの制度を高齢者就業促進の観点からも一概に否定できない。ただ、これから本格的な労働力不足経済の中で、高齢者の能力をできるだけ活用していかなくてはならないというのも事実である。高賃金の高度な仕事に従事する高齢者も増えてもらわなくてはならない。その意味で、本格的就労意欲をそぎかねない制度はそのままでのいいか。そろそろ検討すべき時期にきているように思われる。

(慶應義塾大学商学部)

#### 注

1) これらの研究については清家[3, 4]を参照されたい。

2) ただし、年金給付の収入制限による年金額と労働供給量の同時決定は横断面においてもある。これについても清家[3, 4]を参照のこと。

3) 過去の保険料支払を控除しないことについては注7を参照されたい。

4) たとえばWard[7], Hurd=Shoven[1]など。

5) 高山他[6]で引退年齢を固定しているのは、分析の目的が労働供給との関係ではなく、むしろ引退年齢を所与としたもとでの世代間の年金資産の移転にあるためである。

6) ここでは、後におこなう国際比較のために、Ward[7]にできるだけ近いかたちで定式化する。

7) 引退までの働き続けてきた期間は、保険料の支払について個人に選択の自由は無く、引退という選択をするときにはじめて保険料を支払うか否かの選択は

可能になる。そこで先の(1)式における年金資産は保険料の支払を考慮しないグロスの受給額で計算したわけである。

8) これについては、たとえば年金研究会[2]の解説を参照されたい。

9) なお59歳で引退の場合、年金額は59歳時点で裁定され、年金の支給は60歳から行われるものとして計算している。

10) 本稿の結果と生年、家族構成、年齢階層、平均標準報酬月額のみでもっとも似通っているのは、高山他[6]の1925年生まれ(1984年当時55~59歳階層)で平均標準報酬20~25万円の片稼ぎケースの給付額ベースでみた年金資産である。このケースで、割引率にその年のペア率をつかった高山他[6]の計算値は約3600万円である。

11) ただしここでは収入としてボーナスを含まない標準報酬をとっているから、もし年間の勤労収入にボーナスを含んだ収入をとればこの年金資産増加比の絶対値はその分だけ小さくなる。

12) 年間勤労収入にボーナスを含めれば、ここでいう年金資産減少を埋め合わせる分の勤労収入はさらに多くなる。

13) Ward[7]の表では、年金資産増加比(Pension Wealth Subsidy)はパーセント表示されている。本稿ではこれを比率表示に直した。

14) アメリカにおける年金制度の改訂については、U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration[5]を参照されたい。

15) 年金の収入制限に対する個人の反応については清家[3]を参照されたい。

#### 引用文献

[1] Hurd, M. D. and J. Shoven, "The Distributional Impact of Social Security," in D. A. Wise ed., *Pensions, Labor and Individual Choice*, (Chicago: Chicago University Press, 1985) pp. 193-221.

[2] 年金研究会『日本とアメリカの年金制度』中央法規出版, 1987年。

[3] 清家篤「高齢者の労働供給」労働大臣政策調査部編『労働力需給の長期予測』2000年の労働シリーズ4, (1987年6月), pp. 30-60.

[4] 清家篤「高齢者の労働供給にあたる公的年金の効果の測定」『日本労働協会雑誌』第31巻第8号, (1989年8月), pp. 11-19.

[5] U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, *Social Security Bulletin*, (Washington D. C.: U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, 各年版)

[6] 高山憲之, 舟岡史雄, 大竹文雄, 関口昌彦, 渋谷時幸, 上野大, 久保克行「人的資産の推計と公的年金の再分配効果」『経済分析』第118号, 経済企画庁, 1990年3月。

[7] Ward, M. P., "The Effect of Social Security on Male Retirement Behavior", *Working Draft*, (Santa Monica: Rand Corporation, June 1984).