

第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響

第1節 はじめに

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付については、高齢者だけでなく、雇用する企業にも影響を及ぼし、企業による賃金引下げ等の反応が起こるとの議論がある¹。しかし、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が受けられることにより、高齢者はより低い賃金でも働くようになると考えられるため²、企業の賃金引下げ等は、このような高齢者の反応を受けたものにすぎない可能性がある。

そこで、本章では、企業側にそれを超えて賃金を引き下げる反応があるかについて、分析を行う。すなわち、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフトだけでなく、企業の需要曲線の下方（左方）シフトも起きているのかを検討する。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」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、本章も、高齢者の継続雇用を対象とする。

以下、第2節で、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の賃金に及ぼす影響について考察する。次に、60歳代前半の高齢者に関し、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。最後に、第5節で本章の結論を述べる。

第2節 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付と高齢者の賃金

1. 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の仕組み

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（第4-2-1図）。

- 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³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

¹ たとえば、OECD（2005）において、厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（2000年）の特別集計結果により、年金受給者を雇用する企業の43%が年金額が減らされないように賃金を抑制する等の措置を講じていると、指摘している。

² 小川（1998a, b）のように在職老齢年金と高年齢雇用継続給付は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。浜田（2008）の推定でも、留保賃金に対して、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%）となっている。

³ 年金月額が28万円を超える高額のケースは少なく、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、定額部分の支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。

えて、さらに賃金の半分の年金減額を行うことになる⁴。

したがって、年金減額を賃金月額wと年金月額aによって表すと、

$$\max(0.5\{w+\min(a, 28)\}-28, 0) + \max(0.5(w-48), 0) \quad [1]$$

となる。

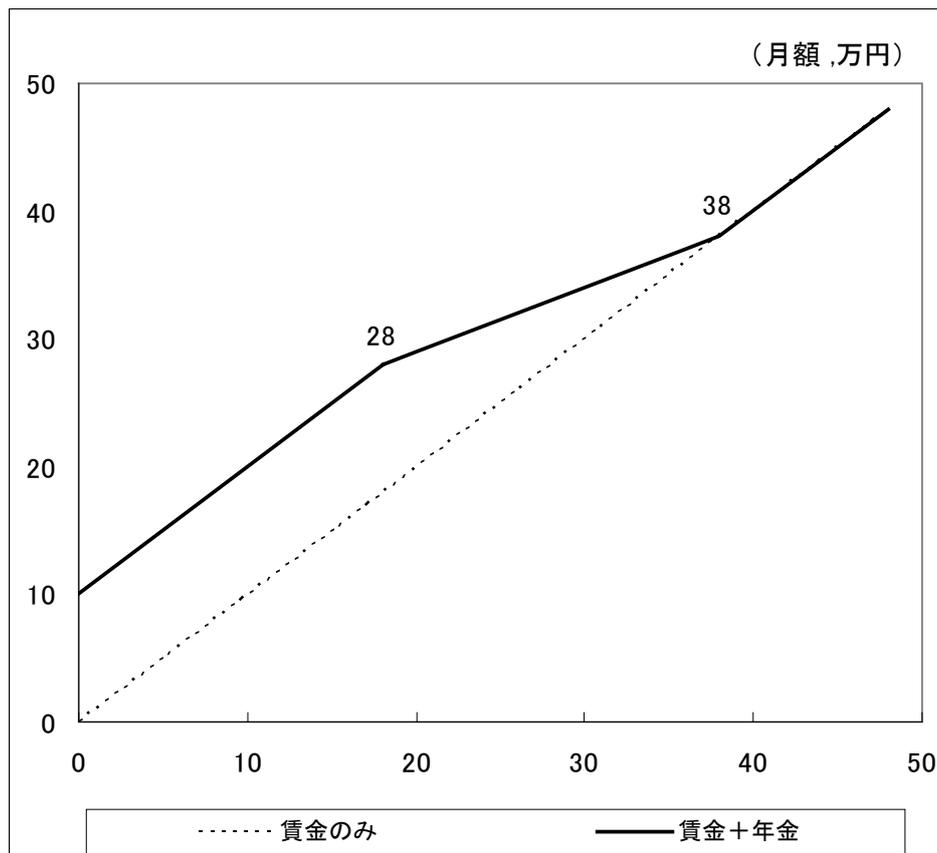
また、高年齢雇用継続給付は、60歳代前半（60歳以上65歳未満）の各月の給与が60歳時点に比べて75%未満の場合に支給され、この割合が61%以下の場合には各月の給与の15%、61%超75%未満の場合にはそれに応じて15%から逡減する下記の率を各月の給与に乗じた額となる。

$$183/280 \times (0.75 \times 60\text{歳時点の給与} / \text{各月の給与} - 1)$$

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4-2-1図 60歳代前半の在職老齢年金制度の仕組み



(注) 年金月額（就業に伴う減額前）が10万円（厚生年金の2005年度新規裁定の平均）の場合。

⁴ 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、本章ではそのような変動は考慮していない。

2. 高齢者の賃金への影響

高齢者は、継続雇用を選択した場合としない場合の効用 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、

$$\frac{dv}{dz} = -\frac{\frac{\partial u}{\partial z}}{\frac{\partial u}{\partial v}}, \quad \frac{dv}{dy} = -\frac{\frac{\partial u}{\partial y}}{\frac{\partial u}{\partial v}}$$

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、

$$\frac{dv}{dz} < 0, \quad \frac{dv}{dy} < 0$$

である。

すなわち、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。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。

したがって、**第4-2-2図**のように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付により、高齢者の労働供給曲線の S から S' への下方（右方）シフトが起きることになる。これに伴い、均衡点は E から下方の E' に移るから、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付は留保賃金とともに賃金も低める効果があるといえる。

ただし、留保賃金の低下は労働供給曲線の下方シフトに見合う AE' であるが、賃金の低下は、均衡点の E から E' への変化に対応する BE' となり、留保賃金の低下より小さい。ここで、

$$\text{労働需要の賃金弾力性 } \varepsilon = -\frac{p^*}{x^*} \frac{dx}{dp} = \frac{p^*}{x^*} \frac{BE}{BE'}$$

$$\text{労働供給の賃金弾力性 } \delta = \frac{p^*}{x^*} \frac{dx}{dp} = \frac{p^*}{x^*} \frac{BE}{AB}$$

（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を加えた手取り賃金は AB だけ高くなる）
だから、

$$\text{賃金の低下 } BE' = \frac{1}{\varepsilon} \frac{p^*}{x^*} BE$$

$$\text{留保賃金の低下 } AE' = AB + BE' = \frac{1}{\delta} \frac{p^*}{x^*} BE + \frac{1}{\varepsilon} \frac{p^*}{x^*} BE$$

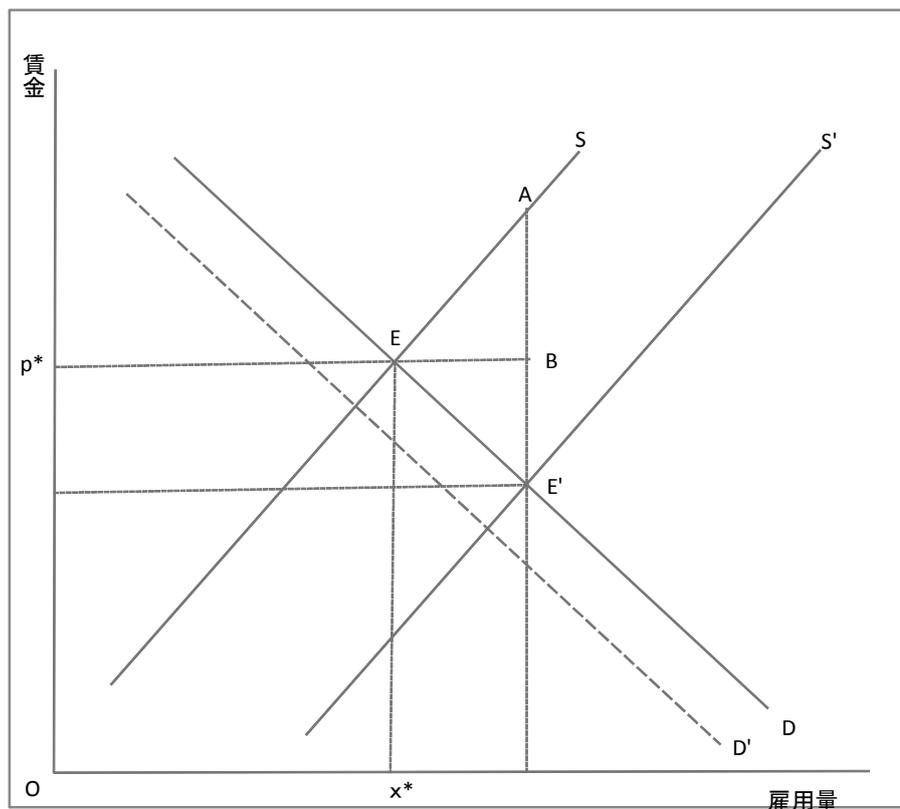
よって、

$$\text{賃金の低下} = \text{留保賃金の低下} \times \delta / (\delta + \varepsilon) \quad [2]$$

となる。たとえば、労働の需要、供給の賃金弾力性が同じであれば、賃金の低下は留保賃金の低下の半分になる。

以上より、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下が[2]式より大きければ、SからS'のような高齢者の労働供給曲線の下方（右方）シフトだけでなく、DからD'のような企業の需要曲線の下方（左方）シフトも起きているといえる。すなわち、その場合、企業は、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げていることになる。

第4-2-2図 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する
労働供給曲線の下方シフトによる賃金への影響



(注)S、S':労働供給曲線、D、D':労働需要曲線

第3節 分析方法

第2節2で述べた分析の枠組みに基づき、60歳代前半について、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付を説明変数とする賃金関数の推計を行い、浜田（2008）で推計した留保賃金関数と比較する。

また、第2節2の[2]式のように、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているか否かの検証は、労働の需要、供給の賃金弾力性に関わる。このため、賃金等を説明変数とする雇用関数の推計を行い、供給側について浜田（2008）で推計した就業関数と比較する。

1. データ

データは、労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」（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50人以上の民間企業15000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2008年8月に実施され、3867社から回答を得た。このうち、本章の分析に必要な60歳代前半の賃金、年金、高年齢雇用継続給付、継続雇用等のデータが揃っているのは、1120サンプルである。

2. 賃金関数の変数

第2節2で述べた分析の枠組みに基づき、60歳代前半について、継続雇用の場合の賃金を被説明変数とし、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、就業に伴う減額前の年金も説明変数とし、さらに、他の属性をコントロールするための説明変数を加える。

就業に伴う減額前の年金を説明変数に加えるのは、年金額が就業・賃金に影響を及ぼす一方、就業・賃金に応じて年金が減額されるという内生性（相互依存）に対処するためである。在職老齢年金と就業の内生性に対処した小川（1998a, b）、樋口・山本（2002）の分析のように、こうした内生性に対処するため、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。

（1）賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付

賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付は、アンケート調査による60歳代前半の継続雇用の平均的な年収（給与・賞与、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付、企業年金の合計）に、それに対して賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の占める割合を乗じて求めた（アンケート調査問12(3)、(4)）。

(2) 減額前年金

就業に伴う減額前の年金額は、(1)で求めた賃金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付から、第2節1で述べた在職老齢年金制度に基づいて逆算する⁵。

具体的には、まず、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た分を加え、併給調整前の在職老齢年金を求める。

次に、これを12分した併給調整前の在職老齢年金月額 z_0 、賃金を12分した賃金月額 w から、就業に伴う減額前の年金月額 a を逆算する。第2節1の[1]式より、年金減額(月額) $a - z_0$ については、

$$a < 28 \text{ の場合 } \quad a - z_0 = \max(0.5(w + a - 28), 0) + \max(0.5(w - 48), 0) \quad [3]$$

$$\therefore a - z_0 = \max((w + z_0 - 28), 0) + \max((w - 48), 0) \quad [4]$$

$$a \geq 28 \text{ の場合 } \quad a - z_0 = 0.5w + \max(0.5(w - 48), 0) \quad [5]$$

である⁶。ただし、 a が28より小さいか否かはわからないが、

$a < 28$ の場合 [3]式の右辺 - [5]式の右辺 $\leq 0.5(a - 28) < 0$ より、[4]式の右辺 $<$ [5]式の右辺

$a \geq 28$ の場合 [3]式の右辺 - [5]式の右辺 $= 0.5(a - 28) \geq 0$ より、[4]式の右辺 \geq [5]式の右辺だから、小さい方を採用すればよい。

したがって、就業に伴う減額前の年金月額 a は、

$$a = z_0 + \min(\max((w + z_0 - 28), 0) + \max((w - 48), 0), (0.5w + \max(0.5(w - 48), 0)))$$

により、逆算できる。

ただし、(1)による在職老齢年金額が0の場合は、減額前の年金額を在職老齢年金制度に基づく逆算で求めることができない。このため、その場合は、アンケート調査による各年齢時の平均的な給与(アンケート調査問F6(2))から平均標準報酬(生涯平均給与)を推計し、それを用いて年金制度に基づき減額前の年金額を求めた。

(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、企業年金、60歳直前の賃金、業種、従業員規模(人数)を用いる。

企業年金は、アンケート調査による60歳代前半の継続雇用者の平均的な年収に、それに対

⁵ 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、ここでの対象者(アンケート調査問12(3)、(4))はフルタイム勤務者である。

⁶ [3]式より、 $a - z_0 = \max((w + a - 28), 0) - (a - z_0) + \max((w - 48), 0)$
第2節1より、賃金月額と年金月額を合わせた所得が28万円を上回る分を超えて年金減額が行われることはないから、

$$w + a - 28 \leq 0 \quad \text{or} \quad w + z_0 - 28 \leq 0.$$

$$\therefore a - z_0 = \max((w + z_0 - 28), 0) + \max((w - 48), 0)$$

となり、[4]式が導出できる。

して企業年金の占める割合を乗じて求めた（アンケート調査問12(3)、(4)）。60歳直前の賃金は、(1)で求めた60歳代前半の賃金を、その60歳直前の賃金に対する比率で除して求めた（同問12(2)）。業種、従業員規模（人数）はアンケート調査による（同問F1、F5(1)）。ただし、業種は製造業をまとめる等分類を統合し、製造業を基準として他の業種のダミー変数を用いた。

3. 雇用関数の変数

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、60歳代前半の継続雇用率を被説明変数とし、2(1)で求めた継続雇用の場合の賃金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、2の賃金関数の説明変数を加える。

継続雇用率は、定年到達者のうち継続雇用された者の割合であり、継続雇用希望率（定年到達者のうち継続雇用を希望する割合、アンケート調査問2(6)①）と継続雇用採用率（継続雇用を希望した者のうち実際に継続雇用された割合、同問2(6)②）の積として求めた。

第4節 分析結果

1. 記述統計量

各変数の記述統計量は第4-4-1表のとおりである。就業に伴う減額前の年金の平均は、月額にして約14万円であり、社会保険庁「事業年報」による厚生年金受給権者の新規裁定平均老齢年金月額約10万円よりも高い。本章の分析対象には、厚生年金の報酬比例部分だけでなく経過措置で定額部分も受給している者が含まれるため、報酬比例部分だけの新規裁定者より年金月額が高くなっていると考えられる。また、賃金の平均は約340万円であり、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）による60～64歳の平均賃金約380万円に近い。

第4-4-1表 記述統計量

変数	平均	標準偏差
賃金(年額,万円)	337.6	235.3
減額前年金(年額,万円)	171.2	196.0
在職老齢年金(年額,万円)	38.6	64.1
高年齢雇用継続給付(年額,万円)	24.2	26.1
企業年金(年額,万円)	10.7	29.3
60歳直前賃金(年額,万円)	505.5	369.4
建設業	0.11	0.32
運輸業	0.08	0.27
卸売・小売業	0.21	0.41
金融・保険・不動産業	0.02	0.14
サービス業	0.13	0.33
その他産業	0.13	0.33
従業員規模(人)	300.8	1160.9

2. 賃金関数の推定結果

第4-4-2表は、賃金関数の推定結果である。賃金に対して、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2節2の理論的想定のとおりになっている。また、減額前の年金の係数は正で有意となっている。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が高まり、賃金も高まると考えられる。

第4-4-2表 賃金関数の推定結果

変数	係数	t値	有意確率	変化幅
定数項	66.40	11.60	0.000	
減額前年金	0.38	20.87	0.000	
在職老齢年金	-0.38	-7.52	0.000	-0.146
高年齢雇用継続給付	-0.94	-9.45	0.000	-0.227
企業年金	-0.39	-4.63	0.000	
60歳直前賃金	0.49	62.88	0.000	
建設業	13.88	1.67	0.096	
運輸業	18.79	2.00	0.045	
卸売・小売業	-13.51	-2.02	0.044	
金融・保険・不動産業	-55.99	-3.11	0.002	
サービス業	2.39	0.30	0.764	
その他産業	-2.88	-0.36	0.721	
従業員規模	-0.01	-2.54	0.011	
自由度調整済決定係数	0.885			
サンプル数	1120			

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による賃金の変化

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の大きさ（絶対値）を、同じく現行制度について推計した浜田（2008）の留保賃金関数（第4-4-3表）の係数（負で有意）と比較すると、有意に半分以下である（有意水準1%）。ただし、浜田（2008）で述べられているように、留保賃金関数における在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数の絶対値は減額前年金よりかなり大きく、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がある。

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、これらの1%増加による賃金の変化で見ることが適切と考えられる。そこで、賃金関数（第4-4-2表）における在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の1%増加による変化（絶対値）を、浜田（2008）の留保賃金関数（第4-4-3表）と比較すると、やはり有意に半分以下となっている（有意水準：在職老齢年金で1%、高年齢雇用継続給付で5%）。

以上のように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。

第4-4-3表 留保賃金関数の推定結果(浜田(2008)による)

変数	係数	t値	有意確率	変化幅
定数項	432.74	31.94	0.000	
減額前年金	1.00	12.06	0.000	
在職老齢年金	-2.35	-15.81	0.000	-0.536
高年齢雇用継続給付	-4.43	-12.81	0.000	-0.561
他の非勤労所得	0.18	2.31	0.022	
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			

(注)変化幅は、説明変数の1%増加による留保賃金の変化

3. 雇用関数の推定結果

第4-4-4表は、雇用関数の推定結果である。継続雇用率に対して、賃金の係数は理論どおり負ではあるが小さく、賃金弾力性を推計してもやはり小さい。この労働需要の賃金弾力性(絶対値)は、浜田(2008)で推定した就業関数に基づく労働供給の賃金弾力性0.148と比較しても小さい。ただし、有意水準10%で有意であるにとどまり、有意な差とはいえないが、逆に労働需要の賃金弾力性が労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない。これについては、高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用確保措置を講じなければならなくなったことの影響が考えられる。

第4-4-4表 雇用関数の推定結果

変数	係数	t値	弾力性
定数項	0.80375	4.64	
賃金	-0.00001	-0.01	-0.001
減額前年金	-0.00041	-0.67	
在職老齢年金	0.00040	0.27	
高年齢雇用継続給付	0.00691	2.18	
企業年金	-0.00352	-1.55	
60歳直前賃金	0.00003	0.05	
建設業	0.39915	1.55	
運輸業	0.20690	0.75	
卸売・小売業	0.02478	0.13	
金融・保険・不動産業	-0.12730	-0.26	
サービス業	0.12607	0.55	
その他産業	0.02990	0.13	
従業員規模	-0.00002	-0.45	
サンプル数	1120		

このように、労働需要の賃金弾力性が労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえないから、第2節2の[2]式より、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する労働供給曲線の下方向（右方）シフトによる賃金の低下は、それによる留保賃金の低下の半分より小さいとはいえない。一方、2のように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。よって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、高齢者の労働供給曲線の下方向（右方）シフト（高齢者がより低い賃金でも働くようになる）の影響を超えるものとはいえない。したがって、企業の需要曲線の下方向（左方）シフトが起きているとはいえない。すなわち、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。

第5節 まとめ

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付については、高齢者だけでなく、雇用する企業にも影響を及ぼし、企業による賃金引下げ等の反応が起こるとの議論がある。しかし、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が受けられることにより、高齢者はより低い賃金でも働くようになると考えられるため、企業の賃金引下げ等は、このような高齢者の反応を受けたものにすぎない可能性がある。

そこで、本章では、企業側にそれを超えて賃金を引き下げる反応があるか、すなわち、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者の労働供給曲線の下方向（右方）シフトだけでなく、企業の需要曲線の下方向（左方）シフトも起きているのかについて、分析を行った。データは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2008年8月に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」により、高齢者の継続雇用を対象とした。

分析結果を見ると、賃金に対する在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は、理論的想定のおり負で有意であるが、労働供給における留保賃金に対する両者の係数と絶対値を比較すると、有意に半分以下である。これは、弾力性の絶対値で比較しても、やはり有意に半分以下となっている。このように、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、これらによる留保賃金の低下の半分以下となっている。

一方、雇用関数を推定すると、継続雇用率に対する賃金の係数は理論どおり負ではあるが小さい。労働需要の賃金弾力性も小さく、浜田（2008）で推計した就業関数に基づく労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない。このため、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対する労働供給曲線の下方向（右方）シフトによる賃金の低下は、それによる留保賃金の低下の半分より小さいとはいえない。

よって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付による賃金の低下は、高齢者の労働供給曲線の下方向（右方）シフト（高齢者がより低い賃金でも働くようになる）の影響を超えるものと

はいえないから、企業の需要曲線の下方（左方）シフトが起きているとはいえない。すなわち、企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。したがって、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業による賃金引下げによって相殺されてしまうことはなく、これらには雇用補助金の効果があるといえる⁷。

参考文献

- OECD (2005) 編著, 清家篤監訳, 山田篤裕・金明中訳『高齢社会日本の雇用政策』, 明石書店
- 小川浩 (1998a) 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」, 『経済研究』Vol. 49, No. 3, pp. 245-258.
- 小川浩 (1998b) 「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」, 『日本労働研究雑誌』No. 461, pp. 52-64.
- 清家篤・山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』, 日本経済新聞社
- 樋口美雄・山本勲 (2002) 「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」, 『金融研究』2002. 10, pp. 31-78.
- 山田篤裕 (2007) 「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に」, 労働政策研究報告書No. 83 『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』, pp. 69-90.
- 浜田浩児 (2008) 「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」, 労働政策研究・研修機構『高齢者の就業実態に関する研究』(労働政策研究報告書No. 100), pp. 98-112

⁷ 小川 (1998a, b)、樋口・山本 (2002) 等で、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に高齢者の就業率を高める効果があるとの分析が行われている。