



# 高齢者や既婚女性の労働供給への制度の影響

近藤 絢子

(東京大学教授)

## I はじめに

本稿では、政策や法制度が労働供給へ与える影響について、とくに制度の影響を受けやすい高齢者<sup>1)</sup>と既婚女性を対象とした実証研究を中心に紹介する。経済学では、人々は、それぞれに与えられた諸条件の下で、効用を最大化するように行動を決定すると考える。政策や法制度は、「与えられた諸条件」を変化させることで人々の労働供給に影響を与える。

ただし、20代半ばから50代までの男性や未婚の女性は、ほとんどがフルタイムで働いており、実際に労働供給を変化させる余地はあまりない。これに対して、フルタイム就業から引退への移行期である60代は年金制度や雇用政策の影響を受けやすく、配偶者の扶養に入ることでできる既婚女性も税や社会保険制度の影響を受けやすい。そこでIIでは60代の労働供給が年金や継続雇用制度からうける影響を、IIIでは既婚女性の労働供給が税や社会保険上の扶養配偶者の年収上限に左右される様子を、それぞれ紹介する<sup>2)</sup>。

## II 60代の労働供給と年金・継続雇用制度

### 1 制度の変遷

60代の労働供給に影響する制度といえば、まずは年金が挙げられる。理論的には、年金収入は所得効果によって労働供給を減らす効果があると予測される。したがって、年金の支給開始年齢の引き上げや給付額の減少によって、受け取れる年金額が減れば、労働供

給は増えると予想される。

日本の年金制度において、近年の最も大きな変化は、厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げだ。厚生年金の支給額は、老齢基礎年金に相当する定額部分と、現役時代に支払った保険料によって額が決まる報酬比例部分にわけられる。引き上げ開始前は、どちらも60歳が標準支給開始年齢だったが、まず定額部分の支給開始年齢が、国民年金のみに加入していた人の老齢基礎年金の支給開始年齢と同じ65歳まで、段階的に引き上げられた。続いて報酬比例部分の支給開始年齢も65歳まで引き上げられることになっている。

具体的な支給開始年齢と、生まれた年度の関係を表1にまとめた。1941年3月までに生まれた人は、60歳から厚生年金が満額支給されていた。1941年4月生まれから定額部分の支給開始年齢が61歳となり、そこから2年ごとに1歳ずつ引き上げられて、1949年4月生まれからは65歳で据え置きとなる。そして、1953年4月生まれから今度は報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられ、1961年4月生まれ以降は65歳になる。

前述のとおり支給開始年齢の引き上げは、対象となるコーホートの60代前半での労働供給を増やすと予想されるが、それを受け止める雇用機会を確保しようとしたのが、高年齢者雇用安定法による、65歳までの雇用確保措置の義務化だ。2006年4月に施行され、2006年4月以降に60歳になる、1946年4月以降生まれに適用された。2では定額部分の支給開始年齢の引

表1 生まれた年度と年金支給開始年齢

	生まれた年度 (該当年4月～翌年3月)											
	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
男性の厚生年金定額部分支給開始年齢	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65
	生まれた年度 (該当年4月～翌年3月)											
	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
男性の厚生年金報酬比例部分支給開始年齢	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65

き上げの影響を分析した Nakazawa (2022), 3 では高齢者雇用安定法による雇用確保措置義務化の影響を分析した Kondo and Shigeoka (2017) をそれぞれ紹介する。

このほか、60歳以上の労働供給や雇用に影響しそのような制度には、年金をもらいながら働く場合に適用される在職老齢年金制度や、60歳以降の賃金低下を補う高齢雇用継続給付などがある<sup>3)</sup>。

在職老齢年金制度とは、給与と年金給付の合計額が一定の閾値を超えると年金が減額される制度で、理論的には閾値を超えないよう労働供給を抑制する効果があると予測される。高齢化の進展を受けて労働供給を抑制しないよう制限が緩和される方向に制度変更される傾向にあり、現在は月額賃金と年金給付の月額合計が48万円以下であれば年金は減額されないが、過去のより制限の強かった制度の下では労働供給を抑制する効果があったことが実証されている(安部 1998; 岩本 2000; 大石・小塩 2000; 大竹・山鹿 2003 など)。

高齢雇用継続給付は、60歳でいったん定年退職したあとの再雇用で大幅に賃金が下がった場合に、収入の減少を補填するもので、雇用保険給付の1つである。1999年の創設から2003年の改正までは60歳時点の賃金に比して85%未満となった場合、最大で賃金の25%の給付だったが、2003年5月以降は75%未満となった場合に最大で賃金の15%の給付に縮小され、2025年4月からは最大で賃金の10%に給付額がさらに縮小される。

理論的には、企業が提示する賃金を所与とすれば実質的な賃金率増加となり、労働供給へは正の代替効果と負の所得効果が同時に生じ、どちらが大きいかは余暇に対する選好や非労働所得に依存する。さらに、実際にはこの制度の存在が企業の賃金設定や労働需要にも影響すると考えられ、この場合賃金自体が下がることで手取りベースでの賃金率の上昇は相殺されるが、賃金を下げた分雇用機会は増えると予想される<sup>4)</sup>。

## 2 年金支給開始年齢引き上げの労働供給への影響

Nakazawa (2022) は、表1の上段にまとめた、厚生年金の定額部分の支給開始年齢の段階的な引き上げが、対象となるコーホートの年金収入額や就業率などに与えた影響を検証した<sup>5)</sup>。具体的には、『国民生活基礎調査』の個票データを用いて、生まれ月を割当変数 (running variable) とする回帰不連続法で、支給

開始年齢が引き上げられる前後での変化を見ている。例えば、60歳から61歳への引き上げの効果を見る場合は、1941年3月生まれと1941年4月生まれの間での不連続な変化を計測して、それを60歳から61歳への引き上げの効果と解釈している。

『国民生活基礎調査』には年金収入の情報もあるので、まず年金収入への影響として、実際にはほぼ定額部分1年分にあたる年金収入が減少していることが確認された。これに伴う労働供給への影響としては、支給開始年齢が引き上がる前であれば年金がもらえていた年齢における就業率が6.9~7.9%ポイント上昇するという結果であった。支給開始年齢が引き上がる前から一定数が就業していたことや、報酬比例部分は60歳から支給され、現役時代を通じてフルタイムで働いていた場合は報酬比例部分のほうが定額部分より金額が大きいことが多いことを考えると、それなりに大きな効果である。

また、就業している場合の労働時間など intensive margin への影響は弱く、健康状態にも影響はないが、年金支給開始年齢の引き上げによって貯蓄と配偶者の就業は増えるという結果も報告されている。さらに、60歳から61歳、61歳から62歳への引き上げの効果が相対的に大きいことや、サンプルサイズが小さいものの報酬比例部分の引き上げについても分析をおこなうと定額部分の引き上げに比べて効果が小さいという結果が得られている。これについては後のコーホートほど支給開始年齢の引き上げが行われることを見越して準備できる期間が長かったためという解釈が示されている。

## 3 65歳までの継続雇用義務化の影響

Kondo and Shigeoka (2017) は、1986年から2012年までの『労働力調査』の個票データを用いて、2006年4月から施行された改正高齢者雇用安定法による、65歳(厳密には2006年の導入時点では63歳で老齢厚生年金の定額部分支給開始年齢に合わせて段階的に引き上げられ2013年4月より65歳)までの継続雇用措置の義務化が60代前半の男性の雇用に与えた影響を分析した<sup>6)</sup>。

継続雇用措置の義務化の対象となったのは、2006年4月以降に60歳になる、1946年4月以降生まれである。ところで表1に示したように、1945年4月~1946年3月生まれと、1946年4月~1947年3月生ま

これは、年金の支給開始年齢は同じである。また、同じ時期に在職老齢年金制度など他の変更はなかったため、2つのコーホートは全く同じ年金制度の下、継続雇用措置義務化の対象か否かのみが異なっている。

これを利用して、2つのコーホートの、60歳から64歳までの各歳における雇用就業率と、企業規模別の雇用者の人口割合を比較し、62歳までの雇用就業率が上昇し、特に大企業に勤めている割合が増えるという結果を得た。より厳密には、雇用就業率は60歳で2.4ポイント（1%水準で有意）、61歳では3.2%ポイント（1%水準で有意）、62歳では統計的に有意ではないが1.6%ポイント上昇しており、63歳の誕生日まで継続雇用措置が義務付けられた制度変更と整合的である。また、企業規模別にみると従業員数500人以上の企業に勤めている割合が有意水準10%ではあるが1.6~1.9%ポイント上昇しており、継続雇用措置の義務化によって継続雇用が増えたのは主に大企業であることが示唆される。大企業で特に影響が大きかったのは、中小企業では制度改正以前から、60歳を過ぎても勤め続ける割合が高く、個別の労働者の事情に合わせて柔軟な対応がしやすいのに対し、大企業では一律のルールに基づく運用がなされやすいためではないかと推測される。

加えて、継続雇用義務化の下で年金支給開始年齢および継続雇用義務の適用される年齢の上限が引き上げられた、1947年4月~1948年3月生まれとの比較も行っている。63歳から64歳まで、当該年齢が引き上げられたことで、63歳時点の雇用就業率が4.1%ポイント上昇し、やはり大企業に勤めている割合が特に増えるという結果を得た。なお、Nakazawa (2022) による63歳への支給開始年齢引き上げが就業率に与えた影響の推計値は統計的に有意ではないものの4.4%ポイントであり、使用しているデータや手法は異なるもののほぼ同じ値となっている。

### Ⅲ 既婚女性の労働供給と税・社会保険制度

既婚女性の労働供給は、本人の潜在賃金や余暇に対する選好に加えて、配偶者の所得や、育児や家事に費やす時間などさまざまな要因に影響される。そうした要因を勘案した結果、結婚後もフルタイムで働く選択をする人もいれば、仕事をやめて家事・育児に専念したり、パートタイムで働く選択をする人もいる。そして、とりわけパートタイムで働く場合に、税や社会保

険制度の影響を受けやすい。

2023年は「年取の壁」が世間の注目を集めた年だったが、既婚女性が税や社会保険制度上の扶養家族から外れないよう年取を調整する就労調整の問題は、遅くとも1990年代には知られていた。先行研究には1990年の「パートタイム労働者総合実態調査」を用いた安部・大竹(1995)をはじめ、1998年の『国民生活基礎調査』を用いて103万円と130万円の壁の存在を示した大石(2003)、より最近の研究では横山・児玉(2016)；Yokoyama(2018)などがある。また、年取の壁の存在により予算制約線が非線形になることを考慮して有配偶女性の労働供給モデルを推計した研究にはAkabayashi(2006)；Abe(2009)；高橋(2010)；Bessho and Hayashi(2014)などがある。

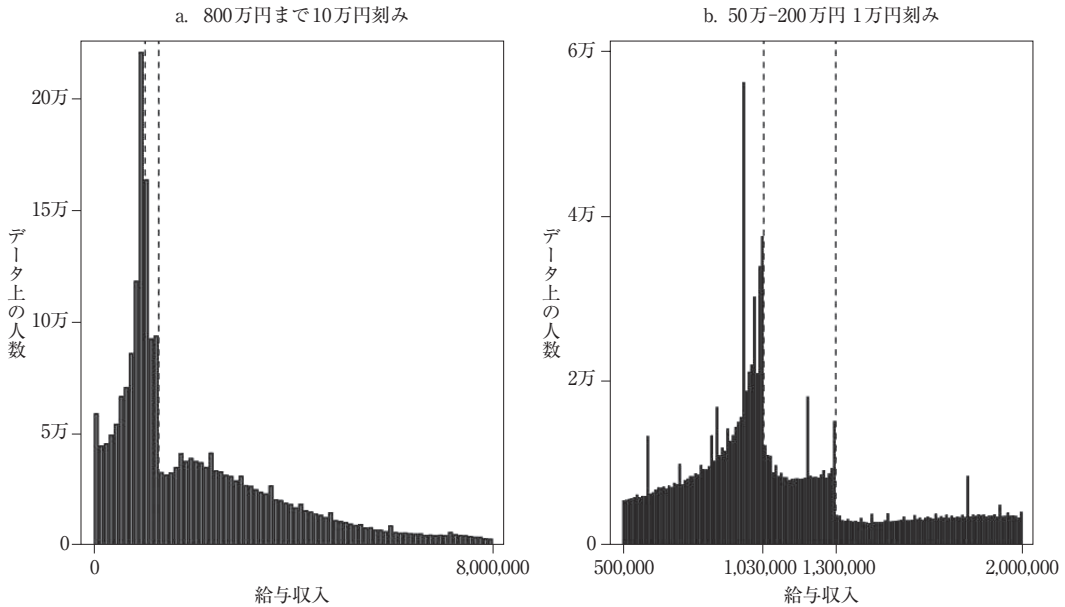
この古くからある問題が再注目されている背景には、人口減少に伴う人手不足や最低賃金の上昇によって、年取の壁による労働供給の抑制が雇用主に与えるインパクトが大きくなってきていることがある。また、2016年、2022年、2024年と段階的に実施されてきたパートタイム労働者への社会保険の適用拡大に伴い、これまでは公的年金の第3号被保険者や夫の加入する健康保険の扶養配偶者として社会保険料負担を免れていた既婚女性の一部に社会保険料負担が生じることも、改めて関心を集めている理由だろう。

近藤・深井(2023)は、個人住民税の課税記録のデータを用いて、有配偶女性の就労調整の実態についての記述的分析を行った。図1に示すように、まず、実際に就労調整している人が多い「年取の壁」は、所得税の課税対象となり税制上の扶養家族から外れる「103万円の壁」と、社会保険の扶養から外れて国民年金・国民健康保険への加入が必要となる「130万円の壁」の2つであることを明らかにした。

しかし、税・社会保険制度上は、103万円前後の手取り収入の変化は実はそれほど大きくない。表2に年取の壁に関わる主な制度をまとめたが、100万円を超えたとかかるとなる住民税を含めても、年額約1万円である。それにもかかわらず多くの既婚女性パートタイム労働者が103万円を基準に年取を調整している理由としては、配偶者の勤め先から出る家族手当の収入制限や、制度に対する誤解などいくつか考えられるが、いずれにせよ税・社会保険制度のみから計算できる予算制約の下での合理的な意思決定とは乖離がみられる<sup>7)</sup>。

図1 有配偶女性の給与収入分布

正の給与収入のある25-60歳



収入ゼロ (26.2%) と 800 万円超 (1.5%) は図に含まれない。  
出所：近藤・深井 (2023) 図1より抜粋

表2 「年収の壁」に関わる税・社会保険制度まとめ

項目	年収上限	上限を超えた場合の負担増 (年額)
住民税均等割課税対象	96 万~100 万円 (自治体により異なる)	5,000 円前後 (自治体により若干異なる)
住民税所得割課税対象	100 万円	収入が給与収入のみで他に控除がなければ (年収-98 万円) × 10%
所得税課税対象	103 万円	限界税率が5%ポイント上がる (103 万円を超えた分 × 5%の所得税が本人にかかる)
年金の第3号被保険者	130 万円	国民年金保険料 約 20 万円
健康保険の扶養家族	130 万円	国民健康保険料 10 万円程度 (自治体によって異なる)
配偶者特別控除満額控除	2017 年までは 105 万円, 2018 年以降は 150 万円	2 万円 × 夫の所得にかかる税率 (所得税率 20% なら 4,000 円 + 住民税 10% で 2,000 円 = 6,000 円)
適用拡大対象企業におけるパートタイム労働者の社会保険加入	月額賃金 88,000 円以上かつ所定内労働時間週 20 時間以上	月額賃金 88,000 円の場合の社会保険料本人負担は約 15 万円, 同額の雇用主負担分を雇用主が負担

一方、130 万円を超えた場合には、国民年金・国民健康保険の保険料負担年額約 30 万円が発生する。ただし、配偶者が被用者保険に加入していない場合は、年収 130 万円以下でも国民年金・国民健康保険に入らないといけないため、130 万円の壁は関係ない。近藤・深井 (2023) も、夫の社会保険の扶養に入ることができる、夫が給与所得者である場合に 130 万円の壁が大きくなることを確認している。

また、結婚や出産をきっかけにそれまでしていた仕事を辞めるケースが多いため、結婚前後や出産前後の変化を見たところ、もともとの収入が低かった女性ほ

ど結婚後や出産後に 103 万円以下に年収を抑えるようになる傾向が確認された。さらに、本人の過去の収入を所与とすれば、夫の収入が高い方が就労調整しやすい傾向が確認されたが、これは夫の収入からの所得効果により労働供給が抑制されるという理論と整合的である。近藤・深井 (2023) はあくまで記述的な分析にとどまるものの、結婚や出産をきっかけにフルタイムの仕事をやめた女性は子供がある程度の年齢になって復職しても配偶者の扶養の範囲内でのパートタイム就業にとどまりやすく、育児休業以外の期間はずっと正社員就業を続ける女性と二極化する傾向が示唆されて



いる。

近藤・深井（2023）で用いたデータには、労働時間や企業規模の情報がないことから、2016年から段階的に始まったパートタイム労働者への社会保険適用拡大の影響は分析されていない。週当たりの所定内労働時間が20時間以上でないと社会保険が適用されないため、拡大前に年収が106万から130万の範囲にいた労働者の一部が、週当たりの所定内労働時間を20時間未満に抑えることで社会保険の適用を回避する動きが理論上は予測される。同時に、事業主負担分があるだけ国民年金と国民健康保険に入る場合よりは保険料負担が小さいため、拡大前には130万円を超えないよう調整していた人の一部は130万円を超えて働くようになる可能性もある。加えて、他の年取の壁と異なり雇用主の側にも負担が生じるため、雇用主の側が提示する労働時間や賃金に変化する可能性もある。

#### IV おわりに

本稿は、社会保険制度や税制、雇用政策の影響を受けやすい60代と既婚女性の労働供給について、先行研究を紹介しながら概観した。今後も高齢化の進展とともに年金制度や高齢者雇用政策のさらなる見直しが必要となることが見込まれ、自営業の減少、共働き世帯の増加、生涯未婚率の上昇などの変化を踏まえて社会保険制度における扶養配偶者の扱いも変えていく必要がでてくるだろう。そうした議論の際に、労働供給の変化を通じて政策の意図とは異なる副作用をうまくないよう、先行研究から得られた知見を適切に共有し活用していくことが求められるだろう。

- 1) わかりやすさを優先してタイトルでは「高齢者」という言葉を用いたが、一般的には「高齢者」という言葉は65歳以上を指すのに対して、実際に分析対象となっているのは65歳未満を含む60代なので、以下の本文では60代と表記している。70代以降の労働供給は本人の健康状態や家庭の状況に左右される面が大きいという、年金制度や雇用政策の変化も少ない。
- 2) なお、10代から20代前半の若年も学生からフルタイム就業への移行期で労働供給が変化しやすいが、政策や法制度よりも新卒採用の需要を左右する景気動向や進学率のトレンドなどに影響を受けやすいため、本稿では取り上げない。
- 3) これらの制度の詳細や近年の改正については島村（2021）を参照。
- 4) 高齢者雇用継続給付そのものの効果を主な対象として分析した実証研究は筆者が把握する限りないが、Oshio, Shimizutani and Oishi（2020）は年金制度などとあわせて高齢者雇用継続給付も含む制度変更の効果をシミュレーションし、雇用継続給付の対象を69歳まで延長することで60代の

労働供給が増えるという結果を示している。

- 5) Nakazawa（2022）以前にも石井・黒澤（2009）をはじめいくつかの先行研究が存在するが、65歳までの引き上げが完了した時点を含むデータを用いていること、第一段階として年金支給額自体への影響を確認していること、回帰不連続法により精緻な分析を行っていること、労働時間や貯蓄、配偶者の就業などへの影響もみていることから、本稿ではNakazawa（2022）を取り上げることにした。
- 6) 2006年の高齢者雇用安定法改正の影響を分析した先行研究には他に山本（2008）がある。山本（2008）は、慶應義塾家計パネル調査を用いて、55歳時点で雇用者だった人をトリートメントグループ、同年代で55歳時点で自営業だったものや、55歳時点で雇用者だったもっと若い世代をコントロールグループとした分析を行い、継続雇用措置の義務化によって60～62歳時点での就業率が有意に上昇したことを確認した。
- 7) 関連して、近藤・深井（2023）は2018年の配偶者控除・配偶者特別控除の変更前後の変化も見ている。満額控除の閾値が105万から150万へ変わった結果、103万円以下に年収を調整する有配偶女性の割合は減り、130万円以下の範囲で103万を超える割合が増えたが、制度変更後も依然として多くの有配偶女性が103万円以下に調整していた。

#### 参考文献

- 安部由起子（1998）「1980-1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』No. 36, pp. 50-82.
- 安部由起子・大竹文雄（1995）「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』31巻2号, pp. 120-134.
- 石井加代子・黒澤昌子（2009）「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』No. 589, pp. 43-64.
- 岩本康志（2000）「在職老齢年金制度と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』35巻4号, pp. 364-376.
- 大石亜希子（2003）「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』39巻3号, pp. 286-300.
- 大石亜希子・小塩隆士（2000）「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』35巻4号, pp. 405-419.
- 大竹文雄・山鹿久木（2003）「在職老齢年金制度と男性高齢者の労働供給」国立社会保障・人口問題研究所編「選択の時代の社会保障」東京大学出版会.
- 近藤絢子・深井太洋（2023）「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper 23-J-049.
- 島村暁代（2021）「高齢者の就労と年金——改正高齢者雇用安定法と年金制度改正法の意義と課題」『日本労働研究雑誌』No. 734, pp. 4-15.
- 高橋新吾（2010）「配偶者控除及び社会保障制度が日本の既婚女性に及ぼす労働抑制効果の測定」『日本労働研究雑誌』No. 605, pp. 28-43.
- 山本勲（2008）「高齢者雇用安定法改正の効果分析——60歳代前半の雇用動向」樋口美雄・瀬古美喜編『日本の家計行動のダイナミズム [IV] ——制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会.
- 横山泉・児玉直美（2016）「女性の労働と税——データを用いた現状分析」『フィナンシャル・レビュー』第127号, pp. 49-79.
- Abe, Yukiko（2009）“The Effects of the 1.03 Million Yen Ceiling in a Dynamic Labor Supply Model,” *Contemporary Economic Policy*, Vol. 27, No. 2, pp. 147-163.
- Akabayashi, Hideo（2006）“The Labor Supply of Married Women and Spousal Tax Deductions in Japan: A Structural

- Estimation," *Review of Economics of the Household*, Vol. 4, No. 4, pp. 349-378.
- Bessho, Shun-ichiro and Masayoshi Hayashi (2014) "Intensive Margins, Extensive Margins, and Spousal Allowances in the Japanese System of Personal Income Taxes: A Discrete Choice Analysis," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 34, pp. 162-178.
- Kondo, A. and H. Shigeoka (2017) "The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan," *ILR Review*, Vol. 70, No. 4, pp. 1008-1036.
- Nakazawa, N. (2022) "The Effects of Increasing the Eligibility Age for Public Pension on Individual Labor Supply: Evidence from Japan," *Journal of Human Resources*, forthcoming. DOI: 10.3368/jhr.0421-11627R1.
- Oshio, T., Satoshi Shimizutani, Akiko S. Oishi (2020) "Examining How Elderly Employment is Associated with Institutional Disincentives in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 56, 101078.
- Yokoyama, Izumi (2018) "How the Tax Reform on the Special Exemption for Spouse Affected the Work-hour Distribution," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 49, pp. 69-84.

こんどう・あやこ 東京大学社会科学研究所教授。主な論文に "The Effectiveness of Demand-Side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan," (共著, *ILR Review*, 2017年) など。労働経済学専攻。