

高年齢者就業の進展と厚生年金被保険者の60歳代前半のフルタイム雇用と賃金格差の動向

——文献レビューおよび「匿名年金情報」に基づく分析

山田 篤裕

(慶應義塾大学教授)

四方 理人

(関西学院大学准教授)

60歳代前半の老齢厚生年金支給開始年齢引き上げ、そして高年齢者雇用安定法改正による支給開始年齢までの雇用確保措置義務化という制度変更により、60歳代前半の男性の就業率は大幅に上昇した。とくにフルタイム雇用率も上昇していることが注目される。本稿では、やや詳しく制度的背景と先行研究を紹介した上で、厚生労働省年金局「匿名年金情報」をパネル調査として用い、厚生年金（一般）被保険者について、60歳代前半のフルタイム雇用率（継続して厚生年金被保険者である比率）の上昇が、58歳時点の賃金階層ごとにどのように異なり、またどのような賃金変動を経験したか検討した。その結果、支給開始年齢引き上げに伴い、高年齢期における賃金階層間のフルタイム雇用格差は縮小し、さらに最も高い賃金階層の賃金が相対的に低下することで、高年齢期のフルタイム雇用における賃金格差は縮小していたことを明らかにした。ただし、厚生年金の定額部分そのものは高年齢期の所得格差を縮小させる役割を持つため、厚生年金の支給開始年齢引き上げが高年齢期の所得格差を小さくしたと結論付けるのは早計であろう。とはいえフルタイム雇用により厚生年金保険の加入期間が伸び、またより高い賃金が得られれば、受給できる厚生年金額も高くなることが期待され、そうした状況が低賃金層中心に生じたのであれば、所得全体の格差が縮小する可能性もある。

目次

- I はじめに
- II 制度的背景
- III 先行研究
- IV データおよび分析枠組
- V 分析結果
- VI おわりに

I はじめに

本稿の目的は、厚生年金の支給開始年齢の引き

上げおよび高年齢者雇用安定法改正による高年齢者就業の進展について、①（特集号という性格に鑑み）制度的背景と先行研究をやや詳しく紹介した後、②60歳代前半のフルタイム雇用者（厚生年金被保険者）の割合と賃金が賃金階層別にどのように変化し、さらに③フルタイム雇用者の賃金格差がどのように変化したか明らかにすることである。

厚生年金の給付水準は長期的に2割低下する。これは主に2004年の年金改革のマクロ経済スライド導入による（厚生労働省2020）。厚生年金の

給付水準は一般に「所得代替率」によって表される。現行の定義は、「年金を受け取り始める時点（65歳）における現役世代の平均手取り収入額（ボーナス込）に対する厚生年金額の標準的な年金額の比率（厚生労働省 2020：21）」である。マクロ経済スライドは、この所得代替率を6割から5割へと調整する仕組みで、給付水準の2割低下は、この調整による。

厚生年金の給付水準が低下する一方、少子化・未婚化に伴い家族扶養による私的な所得保障機能も衰えている。すでに家族扶養による所得保障機能の低下は、貧困率を押し上げる方向で作用し始めている（渡辺・四方 2020；四方・渡辺 2023）。マイクロシミュレーションによる予測でも高齢世帯の貧困率が上昇していくことが見込まれる（稲垣 2015）。

このように公私とも所得保障機能が低下する中、期待されるのが雇用所得である。とりわけ低賃金層において、60歳以降もフルタイム雇用により高い賃金を得られているかどうかは重要な論点となる。フルタイム雇用により厚生年金保険に加入でき、保険料拠出期間が伸び、またより高い賃金が得られれば、それに比例し厚生年金受給額も高くなることが期待されるからである。

以下で説明するように、60歳代前半の老齢厚生年金支給開始年齢引き上げ、そして高齢者雇用安定法改正による支給開始年齢までの雇用確保措置義務化等の制度変更があり、60歳代前半の男性の就業率は大幅に上昇した。とくに正規雇用率、フルタイム雇用率も近年上昇している点が注目される。

本稿の構成は以下の通りである。まずⅡとⅢで制度的背景と先行研究をやや詳しく紹介する。Ⅳで本稿の分析で用いる「匿名年金情報」について説明した後、Ⅴで生年度コホート・賃金階層・各歳別に60歳代前半のフルタイム雇用者（厚生年金被保険者）の割合、平均賃金、賃金格差が制度変更の中、どのように変化したか明らかにする。Ⅵで本稿の知見をまとめ、若干の政策含意を述べる。

Ⅱ 制度的背景¹⁾

1 厚生年金の支給開始年齢引き上げ

受給資格を満たす厚生年金被保険者が、60歳代前半で受給できる、特別支給²⁾の老齢厚生年金は、定額部分（基礎年金に対応する部分）と報酬比例部分（過去の被保険者の平均賃金水準に応じた部分）の2階建ての構成となっている。

1994年改正により、まず1階に相当する定額部分の支給開始年齢を2001年度以降60歳から65歳へと1歳ずつ段階的に引き上げた。具体的には2出生年度コホートごとに順次1歳ずつ引き上げ、まず1941・1942年度生まれ男性の支給開始年齢が61歳となった。その後も定額部分の支給開始年齢を1歳ずつ引き上げ、男性1943・44年度生まれで62歳、1945・1946年度生まれで63歳、1947・1948年度生まれで64歳、そして1949年度生まれ以降で65歳となった。女性の定額部分の支給開始年齢は、男性より5年若い出生年度コホート（=1946年度生まれ）から、男性と同じく2出生年度コホートごとに1歳ずつ、65歳へと引き上げられた（日本年金機構 2022）。ただし共済年金では男女とも、厚生年金の男性と同じスケジュール（生年度コホート）で定額部分の支給開始年齢が引き上げられた（厚生労働省 2007）。

次に2000年改正で、2階に相当する特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分を2013年以降60歳から65歳へ1歳ずつ段階的に引き上げた。報酬比例部分の支給開始年齢も2出生年度コホートごとに1歳ずつ引き上げ、男性では1953・1954年度生まれが61歳、1955・56年度生まれが62歳、1957・58年度生まれが63歳、1959・60年度生まれが64歳、そして最終的に1961年度以降の出生コホートで65歳となった。女性については、男性より5年度新しいコホート（=1958年度生まれ）から、男性と同じく2出生年度コホートごとに報酬比例部分の支給開始年齢を1歳ずつ引き上げた（日本年金機構 2022）。ただし定額部分と同じく、共済年金では男女とも、厚生年金の男性と同一スケジュール（生年度コホート）で、報酬比例部分の支給開始年齢を引き上げている（厚生労働省 2022）。

働省 2007)。

2 高齢者雇用安定法による雇用確保措置

こうした支給開始年齢引き上げに対し、高齢者雇用安定法（以下、「高齢法」）は1994年の改正で1998年以降、60歳未満の定年を禁止した。2000年改正では65歳までの雇用確保措置を「努力」義務とした。そして2004年改正に至り、65歳未満の定年の定めをしている企業に対し、雇業者の性別に関わりなく、男性の定額部分の支給開始年齢までの雇用確保措置を義務付けた。この雇用確保措置とは、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止の3つを指す。ただし労使協定による雇用継続の対象者限定は可能であった（厚生労働省 2006）。

この雇用確保措置義務化は2006年に施行されたが、タイミングとしては定額部分の支給開始年齢引き上げの後追いとなった。その時点で定額部分の支給開始年齢引き上げ開始からすでに5年が経過しており、支給開始年齢は62歳となっていたからである。ただし報酬比例部分の方はまだ支給されていたため、定年後の継続雇用時に大幅に賃金が下がる³⁾ ケースが多かったとはいえ、必ずしも雇用と年金支給開始との間に空白が生じた訳ではなかった。

その後、定額部分の支給開始年齢の引き上げに合わせ、雇用確保措置を義務とする年齢を2013年までに65歳へと段階的に引き上げた（厚生労働省 2006）。

さらに2013年からの報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに対応するため、2012年の高齢法改正で、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを2013年以降廃止することになった。ただし報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げ予定に合わせ、廃止の経過措置が2025年まで講じられている（厚生労働省 2012）。

以上の厚生年金の支給開始年齢引き上げと高齢法の改正（雇用確保措置の義務化）と対応する生年度コホートの関係をまとめると、表1のようになる。

研究の観点からは、定額部分支給開始年齢引き上げと雇用確保措置の義務化のタイミングのズレ

により、2つの政策効果を別々に把握することが可能となった。

なお60歳代の就業促進に関しては、60歳を超え、厚生年金被保険者である場合、賃金と年金の合計額に応じて年金給付額の調整（支給停止）を行う在職老齢年金制度の改正も別途行われてきたが、本文では説明を割愛する⁴⁾。

Ⅲ 先行研究

1 60歳代前半の就業率の変化と2000年代以降の改正

過去50年余りの60歳代の就業率の変動を男女別に確認しよう。図1は1968年から2023年までの55年間の男女別の60歳代の就業率の変化に、前項で説明した2000年代以降の制度改正等のタイミング（縦点線）を重ね合わせたものである。

男性60～64歳で1968年に81%あった就業率は、2002年に64%となった後、底を打って再び上昇し始める。金融危機により就業率は一時的に落ち込んだが、2018年には81%と半世紀前の水準を回復し、その後も上昇を続け、直近の2023年では84%となった。男性65～69歳についても1968年に67%あった就業率は、2004年の44%まで23%ポイント下がった後、再び反転上昇し、半世紀前の水準までは戻っていないとはいえ、2023年には62%となった。

女性の就業率は、1968年からの30年間余り、男性より40%ほど低い水準で安定し、ほぼ横ばいであったが、2000年代初めになり上昇し始める。2003年に60～64歳で38%、65～69歳で23%であった女性の就業率は、2008年の金融危機時にも男性のような大きな落ち込みもなく、2023年には各々64%、43%と20%ポイント以上も上昇した。

このような60歳代の就業率上昇の要因として、健康改善、長寿化、教育水準向上、身体的負荷の少ない仕事の増加等、さまざま考えられるが、タイミング的に支給開始年齢引き上げがより密接に関連すると考えられている（Oshio, Usui and Shimizutani 2018）。また過去の制度改正（マクロ

表1 特別支給の老齢厚生年金支給開始年齢，雇用確保措置義務化年齢と出生年度コホート

適用コホート (生年度)	男女共通	男性			女性						
	高齢者雇用確保 措置義務化年齢	特別支給の老齢厚生年金 支給開始年齢		支給開始年齢 引き上げ年度	特別支給の老齢厚生年金 支給開始年齢		支給開始年齢 引き上げ年度				
		定額部分	報酬比例部分		定額部分	報酬比例部分					
1940年度		60	60	2001年度～	60	60	2006年度～				
1941年度		61						2004年度～			
1942年度											
1943年度											
1944年度											
1945年度											
1946年度	63	60	2007年度～	61	60	2009年度～					
1947年度	64						64	2010年度～			
1948年度											
1949年度											
1950年度											
1951年度	65	65	2013年度～	62	60	2012年度～					
1952年度							65	65	2016年度～	63	
1953年度											
1954年度											
1955年度											
1956年度											
1957年度											
1958年度											
1959年度											
1960年度											
1961年度											
1962年度											
1963年度											
1964年度	61	65	2019年度～	64	60	2015年度～					
1965年度							65	65	2022年度～	65	60
1966年度											
1967年度											
1968年度											
1969年度	62	65	2025年度～	65	60	2018年度～					
1970年度							65	65	2016年度～	61	60
1971年度											
1972年度											
1973年度											
1974年度	63	65	2019年度～	62	60	2021年度～					
1975年度							65	65	2022年度～	63	60
1976年度											
1977年度											
1978年度											
1979年度	64	65	2019年度～	64	60	2024年度～					
1980年度							65	65	2022年度～	64	60
1981年度											
1982年度											
1983年度											
1984年度	65	65	2025年度～	65	60	2027年度～					
1985年度							65	65	2028年度～	65	60
1986年度											
1987年度											
1988年度											

注：共済年金（一般）の支給開始年齢は定額・報酬比例部分とも男女共通で男性の特別支給の老齢厚生年金の定額・報酬比例部分の各支給開始年齢引き上げスケジュールと同じである。

出所：厚生労働省（2007），八田（2006）に基づき筆者作成。

経済スライド導入以前の年金額を決める各種パラメータ調整による給付水準引き下げにより，年金給付水準が引き下げられた世代が相対的に増加し，男性の年金額の分布は左にシフトし，減少傾向にある（駒村・渡辺 2019）。このことも60歳代男性の就業率上昇の長期トレンド要因として指摘できる。

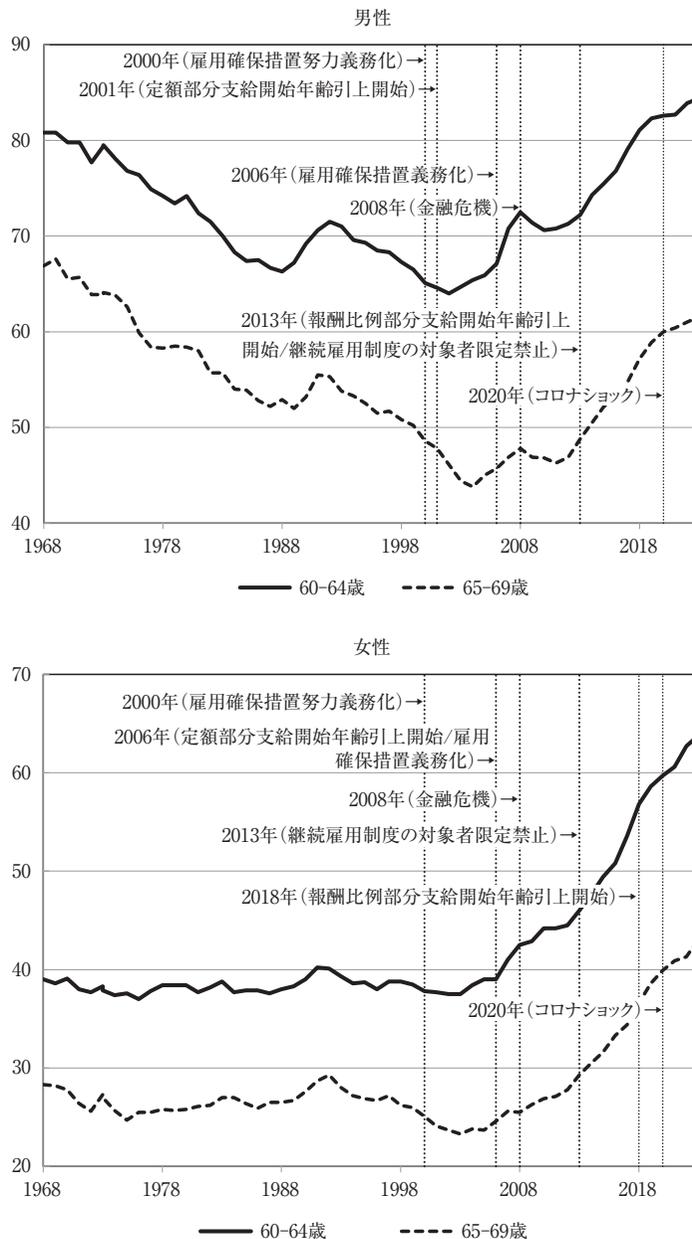
2 制度改正と男性就業率

制度改正が順次適用される生年度コホート間で

のタイミング差（表1参照）を利用し，高齢者就業の進展との関連が多くの研究で分析されてきた（石井・黒澤 2009；山本 2008；近藤 2014；山田 2015, 2017；Kondo and Shigeoka 2017；北村 2018；Nakazawa 2022）。

厚生労働省「高齢者就業実態調査」を用いた分析では，定額部分の支給開始年齢引き上げが，男性60・61歳の厚生年金受給資格者のフルタイム雇用率を4～9%増大させ，非就業率を3～7%減少させる一方，パートタイム就業率や失業率の

図1 60歳代の就業率の反転上昇と2000年以降の制度改革等
(1968~2023年)



出所：総務省『労働力調査（長期時系列）』に基づき筆者作成。

変化は確認できていない（石井・黒澤 2009）。

「慶應義塾家計パネル調査」を用いた分析では、2006年の高齢法改正の単体での効果として男性60～62歳の就業率は12～14%上昇し、就業形態（正規・非正規）による偏りもなかった（山本 2008）。総務省『労働力調査』に基づく、2006年の改正高齢法の対象である1946～1950年度生まれで

60歳直後の退職が男性全体で2～6%減少し、失業は減り、不安定雇用（臨雇・日雇）も増えなかった（近藤 2014）。さらに同調査に基づく別の分析では、改正高齢法と定額部分の支給開始年齢引き上げが同時に行われた出生コホートでは被用者比率が4%上昇した一方、改正高齢法ないし定額部分支給開始年齢引き上げのみの効果しか及ば

ない出生コホートでは2~3%の上昇にとどまり、その上昇は定年退職慣行が一般的である大企業(500人以上規模)でのみ確認されている(Kondo and Shigeoka 2017)。厚生労働省「中高年者縦断調査」を用いた分析では、2006年の高齢法改正と定額部分の支給開始年齢引き上げ効果に関し、1946年度生まれより1947年度生まれの方が63歳時の被用者職歴男性の就業率は5~7%高かった(山田 2015)。ただし厚生労働省『国民生活基礎調査』を用いた分析では引き上げられた定額部分の支給開始年齢により就業率上昇の程度は異なり、61歳への引き上げでは9%、62歳への引き上げでは6%の就業率上昇を確認する一方、63~65歳への引き上げでは5%水準で就業率の有意な差を確認できないとの報告(Nakazawa 2022)⁵⁾もある。

また定額部分の支給開始年齢引き上げの副次的効果として、年金支給額が低くなるため在职老齢年金制度(以下、「在老」)の適用対象者も減少する。ねんきんネット(日本年金機構)の情報を転記させた独自調査によれば、在老が適用され、60歳時点で1943~1947年度生まれは6割が年金支給額を減額されていたが、1949年度生まれ以降は半数以下しか減額されなくなった(高山・白石 2017)。また労働政策研究・研修機構調査に基づく分析では、在老により減額される年金給付分が縮小した年齢コホートでは、在老による就労抑制効果を確認できなくなった(山田 2012, 2020)⁶⁾。

報酬比例部分の支給開始年齢引き上げと2012年の高齢法改正の効果については、「中高年者縦断調査」に基づく分析では、1952年度生まれと1953年度生まれの男性を比較し、後者では雇用と年金との間に空白が生じたが60歳時の失業率上昇を確認できないこと、60歳時点の就業率は59歳時に正規職員・従業員であった男性で7%、59歳時に300人以上規模企業に勤めていた男性で10%上昇し、定額部分の支給開始年齢引き上げと2004年の改正高齢法の効果とほぼ同程度の就業率引き上げ効果があった。一方、59歳時に非正規雇用あるいは299人以下規模企業に勤めていた男性ではそうした効果を確認できていない(山田 2017)。

ただし同調査を用いた別の分析では、長期的にみた場合には60~64歳の就業率に与える影響は限定的であった(北村 2018)、あるいは「国民生活基礎調査」を用いた分析では、報酬比例部分の61歳への支給開始年齢の引き上げ効果は、定額部分のそれと比べ小さく、3~5%に過ぎなかった(10%有意)との報告もある(Nakazawa 2022)。

報酬比例部分より定額部分の支給開始年齢引き上げの方が労働供給への影響が大きい可能性に関しては、報酬比例部分より定額部分の方が世代間の財政移転部分をより多く含んでおり、その部分に労働供給がより大きく反応すること(菅・清家 2003)や、定額部分より報酬比例部分の方が、引き上げがアナウンスされてからの期間が長いいため、人々が引退年齢をよりスムーズに調整していること(Nakazawa 2022)が理由として指摘されている。

3 制度改正と所得の変化

以上、制度改正が男性の就業率に及ぼした効果に関する先行研究についてやや詳しくみてきた⁷⁾。これまでの研究では、少なくとも男性については改正高齢法や支給開始年齢の引き上げが(一部にせよ)60歳代前半男性の就業率を引き上げたことについてはほぼ一致した見解を得ている。しかし社会政策上の観点から、就労継続と同じく重要なのは、支給開始年齢引き上げに伴い、どれほどの所得変動が生じたかである。実際、雇用確保措置が65歳まで義務化されたとはいえ、企業には再雇用の際あるいはそれより前の時点から、大幅に賃金水準を切り下げ、継続雇用を従業員に望まなくさせ、継続雇用率を引き下げるといった手段も残されていた(山田 2007, 2009, 2019, 2020)。

まず所得の有無に関し、定額部分の支給開始年齢引き上げ後、失業率に変化はなかったとはいえ、60歳代前半の無業者・失業者の貧困率は上昇した(四方 2019)。報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げについては、1952年度生まれと1953年度生まれの男性を比較すると、60歳時点で公的年金を含む本人所得がある比率は、男性全体で5%低下し、59歳時に正規職員・従業員であった男性では3%低下した(山田 2017)。

次に所得の変動に関しては、定額部分の支給開始年齢引き上げに伴い、1947年度生まれでは前のコホートと比較し、年金給付額は減少したものの、改正高齢法により就業率が上昇したこともあり、経済状況の悪化は確認できなかった（山田 2015, 2017）。実際、雇用者の労働時間や就労所得も上昇（10%で有意）した可能性がある（Nakazawa 2022）。ただし、就労所得ゼロの者まで含めれば61歳時点での就労所得平均は上昇したが、60歳代前半の多くは非正規雇用であったため、雇用者のみに絞れば60歳以前との賃金差は大きくなった（四方 2023）。

とはいえ60歳代前半（男性）の正規雇用・フルタイム雇用率は制度改正後、上昇している。『労働力調査（長期時系列）』をみると、雇用確保措置が義務化された2006年と2007年の間に60歳代前半の雇用者（役員を除く）に占める正規の職員・従業員の割合（以下、「正規雇用率」）は36%から40%へと上昇した。その後、やや低下するが、報酬比例部分の引き上げが開始された2003年に39%であった正規雇用率は2023年には49%まで上昇した。さらに2014年と2019年の2時点間に60歳代前半の雇用者男性のフルタイム雇用率も68%から77%まで上昇した（労働政策研究・研修機構 2020）。

こうした60歳代前半男性の正規雇用・フルタイム雇用率上昇が、これまでの制度改正の中、どの生年度コホートのどの賃金階層に生じ、その結果、賃金格差がどう変化したか、筆者らの知る限り、知見は少ない⁸⁾。しかし、公私とも所得保障機能が低下する中、とくに低賃金層において、60歳以降もフルタイム雇用により高い賃金を得られているかどうかは社会政策上の重要な論点である。正規雇用あるいはフルタイム雇用により厚生年金保険に加入可能となり、加入期間が伸び、またより高い賃金が得られれば、それに比例し厚生年金受給額も高くなることが期待されるからである。

これを明らかにするには、各制度改正のタイミング差をカバーする幅広い生年度コホート、生年度ごとに十分な規模のサンプル・サイズ、さらに60歳前からの賃金を追跡可能なパネル調査が必要となる。次節では、こうした特長を兼ね備えた

データに基づく、筆者らの研究の一部を紹介する。

IV データおよび分析枠組

使用データは、厚生労働省年金局から貸与された「匿名年金情報」である。分析に用いたのは、2016年度末時点における厚生年金（一般）被保険者に関するものである⁹⁾。データは当該年度の被保険者の51分の1を抽出しており、252万レコードを確保でき、幅広い生年度コホートごとのフルタイム雇用率の各歳別推移を推計するために十分なサンプル・サイズを確保できる。

本分析での「フルタイム雇用率」の定義は、58歳時点で厚生年金被保険者であった者のうち、その後の年齢においても被保険者である割合、すなわち厚生年金の適用事業所（いわゆる民間企業）で所定労働時間等が通常労働者のおおむね4分の3¹⁰⁾（週30時間）以上で働いている雇用者の割合を指す¹¹⁾。この割合は、フルタイム雇用の有無についての58歳からの年齢別残存率と解釈できる¹²⁾。

なお2016年度までのデータに限定する理由は、2016年10月以降に厚生年金保険の適用拡大により大企業で働く週20時間以上30時間未満の労働者が新たに加入した影響を避けたいためである。

データには性別・生年月の基本属性以外に、過去すべての厚生年金被保険者期間中の賃金（標準報酬）¹³⁾の記録等が含まれ、一種のパネル調査となっており、支給開始年齢や改正高齢法の雇用確保措置義務化年齢の異なる、幅広い生年度コホート別・各歳別にフルタイム雇用率の変化や所得変動を追跡可能である。ただし厚生年金に加入歴があっても、公務員等の共済年金、農林年金、船員年金に加入している期間の標準報酬は含まれない。

分析対象は男性1940年度～1955年度生まれコホートで58歳以上である。改正高齢法（雇用確保措置義務化）前後、特別支給の老齢厚生年金の定額部分・報酬比例部分の引き上げ前後（表1参照）に対応する生年度コホートとなる。生年度コホート別のサンプル・サイズは附表1に示した。

以下の分析では、まず生年度コホートごとに58歳時点での賃金分布に基づく五分位に分け、

各歳別にフルタイム雇用率の変化を観察する。次に58歳時賃金五分位別に、58歳時点の賃金を100として、各歳別にその賃金の推移を観察する。最後に格差指標として賃金五分位比（80%タイル/20%タイル比）を用い、賃金格差の推移を観察する。

V 分析結果

1 支給開始年齢引き上げと賃金階層別60歳代前半のフルタイム雇用率の変化

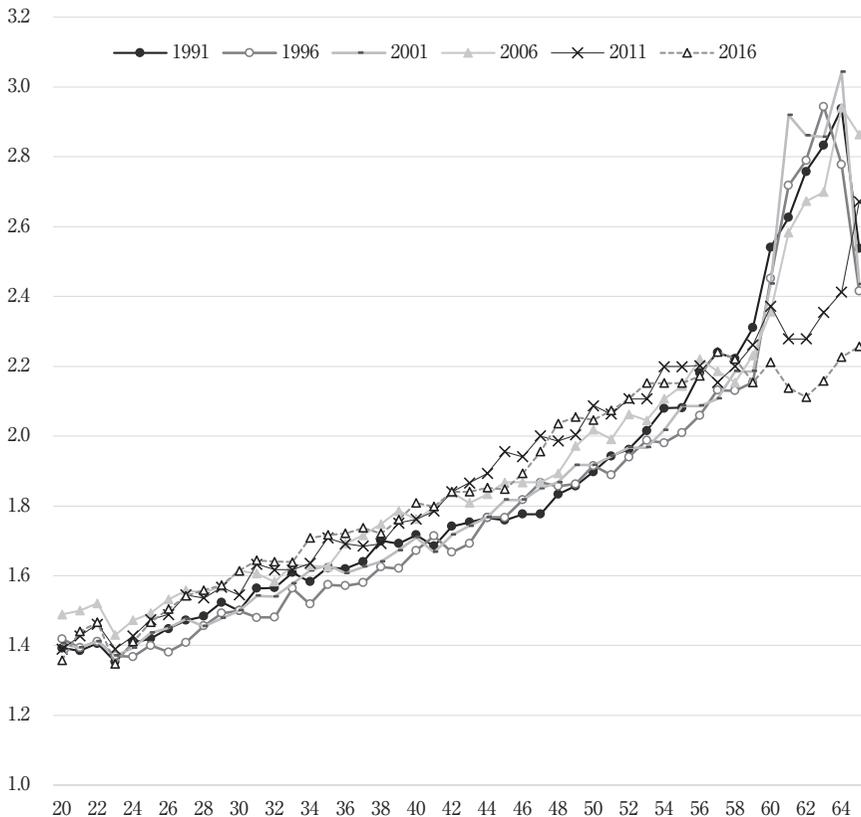
「匿名年金情報」を用い、賃金の20%タイルに対する80%タイルの比（以下、「五分位比」と略記）を5年おき各歳別に示したのが図2である。年齢が上昇するにつれ徐々に五分位比は上昇し、60歳代前半で賃金格差が急拡大していることが読みとれる。ただし、60歳以降の賃金格差は、

2006年から2016年までに急激に縮小し、2016年には59歳時点の五分位比と60歳以降の五分位比とで大きな差はなくなる。この格差の縮小は、1990年代から2000年代にかけ、30~50歳代では賃金格差が拡大したことと対照的である。

ただし、図2は各時点における年齢別の賃金格差であるため、年金支給開始年齢の引き上げの影響を検討するには、生年度コホート別にみる必要がある。以下、年金支給開始年齢の引き上げが高年齢者のフルタイム雇用率に与えた影響を生年度コホート、賃金階層ごとに検討し、さらに高年齢層のフルタイム雇用における賃金格差が縮小した理由も検討する。

まず58歳時点の賃金五分位別に高年齢者のフルタイム雇用率をコホート別に示したのが表2である。濃い網掛けの部分は、報酬比例部分と定額部分の両方が支給される年齢であり、薄い網掛けの部分が報酬比例部分のみ支給される年齢である。

図2 年齢別賃金五分位（80%タイル/20%タイル）比（男性、1991~2016年）



出所：「匿名年金情報」より筆者作成（以下同じ）。

表2 58歳時点の賃金五分位別フルタイム雇用率の推移(男性, 生年度コホート別)

第I五分位									第II五分位									第III五分位								
58	59	60	61	62	63	64	65		58	59	60	61	62	63	64	65		58	59	60	61	62	63	64	65	
1940	100	82	66	46	38	31	25	20	1940	100	93	76	46	40	33	27	23	1940	100	94	78	39	33	26	23	19
1941	100	82	69	51	40	34	29	23	1941	100	94	80	50	39	32	27	22	1941	100	96	83	46	35	30	26	22
1942	100	84	68	48	39	33	30	24	1942	100	94	79	50	41	34	30	26	1942	100	96	82	44	35	31	26	22
1943	100	81	69	55	47	40	36	29	1943	100	92	78	54	47	38	33	27	1943	100	93	80	52	45	36	32	26
1944	100	83	71	60	53	46	38	28	1944	100	93	80	57	49	41	35	27	1944	100	96	85	57	50	42	36	26
1945	100	85	74	63	57	49	39	29	1945	100	95	83	63	60	51	38	30	1945	100	97	87	59	55	46	35	28
1946	100	87	79	67	60	49	39	31	1946	100	95	87	69	63	50	39	30	1946	100	97	90	66	58	47	36	30
1947	100	88	79	67	59	50	42	31	1947	100	96	89	71	62	54	46	35	1947	100	97	89	70	62	54	44	32
1948	100	88	78	65	57	50	42	33	1948	100	97	88	67	61	53	45	35	1948	100	98	89	66	60	53	44	32
1949	100	87	75	62	56	50	45	34	1949	100	95	83	67	62	54	50	39	1949	100	96	86	65	61	54	47	37
1950	100	82	72	61	57	52	46	38	1950	100	93	84	67	63	56	51	42	1950	100	96	88	69	65	58	53	42
1951	100	85	75	66	62	56	51	44	1951	100	95	85	71	66	60	56	46	1951	100	97	89	70	65	58	53	42
1952	100	88	77	68	62	58	53		1952	100	96	88	74	70	65	61		1952	100	98	90	71	68	61	56	
1953	100	87	81	72	67	63			1953	100	97	91	78	73	68			1953	100	98	91	78	74	68		
1954	100	89	81	74	70				1954	100	96	90	82	77				1954	100	97	92	79	75			
1955	100	90	84	80					1955	100	97	90	81					1955	100	98	92	85				

第IV五分位									第V五分位								
58	59	60	61	62	63	64	65		58	59	60	61	62	63	64	65	
1940	100	96	83	42	35	28	24	20	1940	100	98	89	65	56	47	41	36
1941	100	97	86	45	35	30	26	21	1941	100	99	92	66	55	46	40	36
1942	100	97	83	44	34	29	25	22	1942	100	99	89	63	53	45	40	35
1943	100	94	83	53	45	35	29	25	1943	100	97	90	67	60	51	43	38
1944	100	96	85	52	45	37	32	25	1944	100	99	92	70	63	55	47	40
1945	100	98	88	59	53	45	34	26	1945	100	98	91	69	64	57	46	38
1946	100	98	92	66	60	49	34	28	1946	100	99	94	76	70	60	47	40
1947	100	98	92	69	62	54	43	32	1947	100	99	94	77	70	63	54	44
1948	100	99	92	67	62	54	43	33	1948	100	99	93	74	69	62	54	43
1949	100	99	90	66	61	53	47	35	1949	100	99	95	77	71	65	57	47
1950	100	97	90	67	63	56	50	39	1950	100	99	94	77	72	66	59	51
1951	100	99	92	73	69	59	54	42	1951	100	98	94	77	73	66	61	52
1952	100	98	93	74	70	64	58		1952	100	99	94	78	74	68	64	
1953	100	98	93	76	72	65			1953	100	99	95	85	81	74		
1954	100	98	94	79	74				1954	100	99	96	86	82			
1955	100	99	94	83					1955	100	100	96	88				

注：賃金五分位は生年度コホート別に58歳時点の賃金で区分した。フルタイム雇用率は、58歳時点で厚生年金の被保険者であった者が、各年齢において被保険者である割合のパーセント表記とした。濃い網掛けは特別支給の老齢厚生年金の定額部分と報酬比例部分の両方を受給可能な期間であり、薄い網掛けは報酬比例部分のみの受給可能な期間である（以下、セルの網掛けは同じ）。

どの賃金五分位においても59歳から60歳、60歳から61歳にかけて大きくフルタイム雇用率は低下する。60歳時点のフルタイム雇用率は、賃金五分位の低い階級ほど低く、第I五分位が最も低い。61歳より高い年齢では、第IIから第IV五分位におけるフルタイム雇用率に大きな差はな

い。最も収入の高い第V五分位は、どのコホートにおいても、年齢別のフルタイム雇用率が他の賃金五分位より5~10%ポイントほど高い。したがって、高賃金の雇用者ほど、フルタイム雇用で(=厚生年金被保険者として)就労継続でき、より多くの賃金を得ていることになる。一般に在老¹⁴⁾

は、高賃金の雇用者（厚生年金被保険者）の就業を阻害するとされるが、影響を受けやすいと考えられる最も高い賃金階層において、むしろフルタイム雇用による就労継続が行われており、最も低い賃金階層はフルタイム雇用から離脱しやすくなっている。

年金支給開始年齢の引き上げがフルタイム雇用での就労継続に与えた影響をみるため、各賃金五分位別に、最も大きくフルタイム雇用率が低下する60歳から61歳にかけてのフルタイム雇用率の低下幅を示したのが表3である。60歳時点と61歳時点のフルタイム雇用率は表2の再掲となる。

1941年度生まれ以降、定額部分の支給開始年齢が引き上げられ、例えば1943年度生まれの61歳時点の年金は報酬比例部分のみとなる（表1参照）。1943年度生まれの60歳から61歳にかけてのフルタイム雇用率の低下幅は、1942年度生まれのそれより明らかに小さい。第I五分位では、フルタイム雇用率が1942年度生まれでは60歳から61歳にかけて20%ポイント低下しているが、1943年度生まれでは14%ポイントの低下となる。同様に1942年度生まれと1943年度生まれについて60歳から61歳にかけてのフルタイム雇用率の

低下幅を比較すると、第II五分位では29%ポイントの低下が24%ポイントに、第III五分位では37%ポイントの低下が29%ポイントに、第IV五分位では39%ポイントの低下が30%ポイントとなる。このように、60歳から61歳にかけてのフルタイム雇用率の低下幅が、1つ上のコホートより5～9%ポイントも小さくなっている。1年のコホートの差による低下幅のこのような差は他のコホート間ではほぼ観察されない¹⁵⁾。

しかし、第V五分位においては、60歳から61歳にかけてのフルタイム雇用率の低下は、1943年度生まれでは23%ポイントであるが、1歳上の1942年度生まれで26%ポイントの低下であり、その差は3%ポイントと小さい。したがって、高賃金層においては、定額部分の支給開始年齢の引き上げによるフルタイム雇用率への影響は他の五分位と比べ小さかったといえる。

結果として、61歳時点での第I五分位と第V五分位のフルタイム雇用率の差は、1940年度生まれの18（≒64.6-46.3）%ポイントから1943年度の12（≒67.1-54.9）%ポイントに縮小した。

同じく、1940年度生まれと1943年度生まれの61歳時点における第V五分位とのフルタイム雇

表3 58歳時点の賃金五分位別60～61歳間のフルタイム雇用率の差（男性、生年度コホート別）

分位	60歳時点のフルタイム雇用率 (再掲)					61歳時点のフルタイム雇用率 (再掲)					60歳と61歳のフルタイム雇用率 の差				
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V
1940	66	76	78	83	89	46	46	39	42	65	20	30	39	41	25
1941	69	80	83	86	92	51	50	46	45	66	18	29	37	41	26
1942	68	79	82	83	89	48	50	44	44	63	20	29	37	39	26
1943	69	78	80	83	90	55	54	52	53	67	14	24	29	30	23
1944	71	80	85	85	92	60	57	57	52	70	11	24	28	33	22
1945	74	83	87	88	91	63	63	59	59	69	12	20	27	29	21
1946	79	87	90	92	94	67	69	66	66	76	12	18	25	27	19
1947	79	89	89	92	94	67	71	70	69	77	12	18	19	22	17
1948	78	88	89	92	93	65	67	66	67	74	13	21	24	25	19
1949	75	83	86	90	95	62	67	65	66	77	13	16	21	24	18
1950	72	84	88	90	94	61	67	69	67	77	11	17	19	23	17
1951	75	85	89	92	94	66	71	70	73	77	9	14	19	19	17
1952	77	88	90	93	94	68	74	71	74	78	10	14	19	19	16
1953	81	91	91	93	95	72	78	78	76	85	9	13	13	17	10
1954	81	90	92	94	96	74	82	79	79	86	6	8	13	14	10
1955	84	90	92	94	96	80	81	85	83	88	5	9	8	11	8

注：表2に基づき作成。四捨五入のため差が一致しない場合がある。

用率の差は、第Ⅱ五分位では19から13%ポイントへ、第Ⅲ五分位では25から16%ポイントへ、第Ⅳ五分位では22から14%ポイントへ縮小した。定額部分の支給開始年齢の引き上げは、低中賃金層のフルタイム雇用継続を促し、高齢期の賃金格差を縮小させたといえる。

なお、その後も61歳時点のフルタイム雇用率の差は縮小傾向にあり、1955年度生まれでは第Ⅰ五分位と第Ⅴ五分位の差は8%ポイント、第Ⅲ五分位と第Ⅴ五分位との差は3%ポイントとなった。58歳時の賃金五分位間における61歳時点でのフルタイム雇用による就業継続格差は大きく縮小したといえる。

同様に1953年度生まれ以降、報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられたが、第Ⅰ五分位では第Ⅴ五分位より相対的に大きなフルタイム雇用率の上昇を観察できる。

2 支給開始年齢引き上げと賃金階層別60歳代前半フルタイム雇用者の賃金変化

58歳時点の賃金五分位別に、コホートごとの平均賃金を58歳時点の賃金との比で示したものが表4である。58歳時点の賃金が最も低い第Ⅰ五分位では、ほとんどのコホートで年齢が上がっても各五分位内の平均賃金は低下しない。定年前に賃金が低い階層では、そもそもそれ以上低い賃金になりにくいこと、また表2でみたように第Ⅰ五分位におけるフルタイム雇用率が他の賃金階層より大きく低下し、一定以上の賃金がある者や賃金が低下しない者だけが残るといったセレクションの結果と考えられる。

第Ⅱ五分位では、いずれのコホートでも58歳時点の分位内平均賃金を100%とすると、60歳時点で90%程度、61歳時点で80%台前半、63歳時点で80%程度と年齢が上がるにつれ低下していく。第Ⅲ五分位では、第Ⅰ、第Ⅱ五分位より賃金低下幅が大きく、どのコホートでも61歳時点で80%を下回り、63歳時点で70%程度になる。第Ⅳ五分位では、第Ⅲ五分位とほぼ同じように年齢と共に賃金は低下する。ただし、第Ⅲ五分位と比べ、第Ⅳ五分位では、より新しいコホートで58歳時点の分位内平均賃金に対する各歳の平均賃金

比は低下している。

第Ⅴ五分位は、第Ⅱ～Ⅳ五分位と比較して、1940年度生まれにおける61歳以降の平均賃金比は高い。すなわち古いコホートでは、58歳時点で高賃金層はその後高い賃金を維持する傾向にあるため、60歳代前半の賃金格差は大きかった。しかし1943年度生まれ以降のより新しいコホートでは各歳の平均賃金比は低下傾向を示している。その結果、1953年度生まれ以降コホートでは、第Ⅴ五分位の各歳別の平均賃金比は第Ⅲ五分位と同様の水準となった。

もともと賃金が高くかつ年齢による賃金の低下幅が小さかった第Ⅴ五分位の60歳代前半の平均賃金比は、新しいコホートほど徐々に低下したが、第Ⅲ五分位より下の賃金五分位では、新しいコホートでも60歳代前半の平均賃金比は低下しなかったため、60歳代前半の賃金格差は縮小したと考えられる。

なお、支給開始年齢引き上げ前後のコホート間で同一年齢における平均賃金比に大きな差はない。したがって支給開始年齢引き上げは、平均賃金比については、ほとんど影響を与えなかったといえる。

3 支給開始年齢引き上げと賃金階層別60歳代前半フルタイム雇用者の賃金格差

表5は、生年度コホート別にみた賃金五分位比(80%タイル/20%タイル比)である。58歳の五分位比はいずれのコホートでも2.1から2.2であり、コホートによる相違はほとんどみられない。同様に、59歳の五分位比はいずれのコホートでも2.3か2.2であり、こちらもコホートによる相違はほとんどみられない。

しかし、60歳以上の五分位比をみると、コホート間で大きな相違がみられる。1940年度生まれでは、60歳で2.5、61歳では2.9となり、60～61歳間で賃金格差は急拡大する。またコホート間の61歳時点の賃金五分位比の相違に注目すると、1940年度生まれでは2.9であるが、支給開始年齢引き上げが始まった1941年度生まれで2.7、1943年度生まれでは2.6、1949年度生まれでは2.3というように、新しいコホートほど賃金格差は縮小

表4 58歳時点の賃金五分位別フルタイム雇用者の平均賃金の年齢間推移
(男性, 生年度コホート別, 58歳時点の各分位の平均賃金=100%)

	第I五分位									第II五分位									第III五分位								
	58	59	60	61	62	63	64	65		58	59	60	61	62	63	64	65		58	59	60	61	62	63	64	65	
1940	100	104	101	99	100	99	101	97		100	97	87	84	82	80	79	76		100	95	81	78	75	74	72	67	
1941	100	105	103	100	100	99	100	96		100	99	90	85	84	81	80	77		100	98	83	76	76	75	73	69	
1942	100	106	102	102	102	100	98	94		100	99	89	84	83	83	80	75		100	99	82	74	72	70	68	65	
1943	100	104	103	102	102	102	102	97		100	98	88	83	82	81	80	76		100	97	81	73	71	72	70	67	
1944	100	105	103	101	99	99	97	95		100	98	87	82	80	79	77	73		100	98	84	75	71	70	68	65	
1945	100	104	104	104	102	99	97	95		100	99	91	85	83	77	77	73		100	98	83	74	72	70	69	64	
1946	100	107	105	104	101	100	98	99		100	100	91	85	82	80	78	75		100	99	85	74	72	69	70	66	
1947	100	105	103	100	98	98	97	97		100	99	90	83	81	79	78	76		100	98	86	72	70	68	66	64	
1948	100	107	104	101	100	99	99	97		100	99	89	82	80	79	78	75		100	99	85	73	71	69	69	67	
1949	100	104	102	101	101	101	102	99		100	97	88	81	80	79	78	73		100	97	83	71	69	69	68	63	
1950	100	105	104	103	104	104	104	102		100	98	90	83	82	81	79	76		100	98	85	72	71	70	68	66	
1951	100	106	105	104	104	103	104	104		100	99	91	82	81	79	78	76		100	99	86	72	71	68	67	66	
1952	100	105	104	104	102	101	103			100	100	91	84	81	80	81			100	99	86	72	69	68	68		
1953	100	106	106	104	104	104				100	99	92	84	82	81				100	99	87	73	71	71			
1954	100	106	105	105	106					100	99	92	84	83					100	98	85	72	71				
1955	100	104	105	104						100	97	91	86						100	96	86	74					

	第IV五分位									第V五分位								
	58	59	60	61	62	63	64	65		58	59	60	61	62	63	64	65	
1940	100	97	81	76	74	72	72	71		100	95	84	86	86	86	86	81	
1941	100	99	82	75	75	73	72	68		100	96	86	85	84	85	83	77	
1942	100	98	79	73	74	70	71	67		100	101	86	85	86	86	85	81	
1943	100	96	81	71	70	69	68	64		100	97	83	83	81	82	83	76	
1944	100	97	79	73	71	70	68	64		100	97	84	83	82	82	78	73	
1945	100	98	81	70	69	67	66	63		100	97	84	81	81	77	75	72	
1946	100	99	83	69	66	63	67	62		100	97	85	81	76	75	78	77	
1947	100	98	83	69	67	66	65	64		100	98	86	78	77	75	74	73	
1948	100	99	83	69	68	67	67	65		100	99	84	80	77	77	76	75	
1949	100	97	80	66	64	63	63	60		100	97	82	75	73	72	72	69	
1950	100	97	81	66	65	65	63	60		100	97	83	76	74	73	70	69	
1951	100	99	84	68	67	65	64	62		100	100	86	79	77	74	73	70	
1952	100	99	84	68	65	64	64			100	98	84	76	73	72	71		
1953	100	99	85	68	66	66				100	98	85	74	71	71			
1954	100	98	82	67	66					100	97	84	74	71				
1955	100	96	83	68						100	95	82	72					

注：賃金五分位はコホート別に58歳時点の賃金で区分した。賃金は消費者物価指数でデフレートした値を用いている。

している。その結果、1949年度コホートの59歳時の五分位比と1949年度生まれの61歳時の五分位比は同じ値(=2.3)になっている。さらに、その1949年度生まれでは62歳以上の五分位比は2.2~2.3のままで年齢と共に上昇していない。同様に1950年度生まれ以降の新しいコホートでも、加齢に伴う賃金格差拡大を観察できない。

以上のように、新しいコホートにおいて高年齢期における賃金格差はむしろ縮小した。その理由としては2点挙げられる。第一に、表4でみたように最も賃金の低い第I五分位ではどのコホートでも高年齢期に賃金が低下しなかった一方、最も賃金の高い第V五分位では、より新しいコホートにおいて加齢に伴い賃金が大きく低下するように

表5 賃金五分位比 (80%タイル/20%タイル比)
(男性, 生年度コホート別)

	58	59	60	61	62	63	64	65
1940	2.1	2.3	2.5	2.9	2.9	2.9	2.9	3.0
1941	2.2	2.2	2.4	2.7	2.8	2.8	2.9	2.9
1942	2.1	2.2	2.5	2.7	2.8	2.9	2.9	2.8
1943	2.2	2.2	2.5	2.6	2.7	2.7	2.8	2.7
1944	2.1	2.2	2.4	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6
1945	2.2	2.3	2.5	2.6	2.6	2.6	2.7	2.6
1946	2.2	2.2	2.4	2.4	2.4	2.5	2.6	2.7
1947	2.2	2.2	2.4	2.4	2.4	2.3	2.4	2.5
1948	2.2	2.2	2.3	2.4	2.3	2.4	2.4	2.5
1949	2.2	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2
1950	2.2	2.3	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	2.3
1951	2.2	2.3	2.4	2.2	2.3	2.3	2.3	2.3
1952	2.2	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	
1953	2.2	2.2	2.3	2.1	2.2	2.2		
1954	2.2	2.3	2.2	2.1	2.1			
1955	2.2	2.2	2.2	2.1				

なったことによる。第二に、より新しいコホートほど、賃金階層間でのフルタイム雇用率の差が小さくなり、58歳時点で賃金が高い第V五分位であった者の、60歳以降のフルタイム雇用者に占める割合が相対的に低下したことによる。

VI おわりに

老齢厚生年金支給開始年齢の引き上げや高齢者雇用安定法改正による支給開始年齢までの雇用確保措置義務化という制度変更があり、60歳代前半の男性の就業率は大幅に上昇した。とくに正規雇用・フルタイム雇用率も上昇していることが注目される。

本稿では、やや詳しく制度的背景と先行研究を紹介した上で、厚生労働省年金局「匿名年金情報」をパネル調査として用い、60歳代前半のフルタイム雇用率（本稿の定義では、58歳以降に継続して厚生年金被保険者である比率）の上昇が、58歳時点の賃金階層ごとにどのように異なり、またどのような賃金変動を経験したか検討した。

その結果、支給開始年齢の引き上げに伴い、高齢期における賃金階層間のフルタイム雇用率の格差を縮小させ、さらに最も高い賃金階層において新しいコホートほど加齢による賃金の低下幅が

大きくなることで、高齢期のフルタイム雇用における賃金格差が縮小したことを明らかにした。ただし、厚生年金の定額部分そのものは高齢期の所得格差を縮小させる役割を持つため、厚生年金の支給開始年齢引き上げが高齢期の所得格差を小さくしたと結論付けるのは早計であろう。とはいえフルタイム雇用（厚生年金被保険者適用）により厚生年金保険の加入期間が伸び、またより高い賃金が得られれば、受給できる厚生年金額も高くなることが期待される。そうした状況が低賃金層中心に生じたのであれば、所得全体の格差が縮小する可能性もある。これらを確認することは今後の課題である。

謝辞 本研究は、令和4年度厚生労働行政推進調査事業補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））「公的年金制度の所得保障機能・所得再分配機能に関する検討に資する研究」の一環として実施された。本稿で用いられた厚生労働省年金局「匿名年金情報」は当該事業の一環として特別に利用が認められた。データ利用にご協力いただいた関係者各位に深く御礼申し上げます。また本稿執筆にあたり、大学特別研究期間適用による特別研究費およびJSPS 科研費 JP20H01500、JP24H04911 の助成を受けている。

- 1) 年金制度改正や高齢者雇用安定法改正の経緯およびその評価については、本誌の森戸（2014）、柳澤（2016）や島村（2021）等が参考になる。
- 2) 厚生年金の60歳から65歳への支給開始年齢引き上げは、1980年の年金制度改正では、労働大臣を含む与野党の反対で頓挫した。しかし1985年改正の基礎年金導入に際し、基礎年金と合わせる形で65歳からの支給を本則、60歳から64歳までを特別支給とする当分の間の附則とすることで、何とか将来の支給開始年齢引き上げの突破口としたことが政策担当者の証言からも明らかになっている（百瀬・山田 2018：71-72）。
- 3) 継続雇用により賃金が大幅に低下した場合には、1994年の雇用保険改正で創設された高齢者雇用継続給付による賃金補填が存在する。ただし年金を受給しながら就労している場合には、年金との併給調整がある。賃金補填割合は2003年改正で縮小されたが、さらに高齢法による雇用確保措置の進展等を踏まえ、2020年改正で2025年度以降縮小することになった（厚生労働省 2023）。また1998年4月までは60歳以降に厚生年金と雇用保険を併給することも可能であった。総務省「就業構造基本調査」を用いた分析によれば、1998年の制度改正（併給禁止）の結果、多くの高齢者は年金受給ではなく、まず雇用保険受給の方を優先している（清家・山田 2009）。
- 4) 1965年以前、60歳に達した高齢者は、就業していれば、年金給付を全額支給停止されていた。というのも受給資格は「退職」であったからである。そのことで、低額の公的年金しかない高齢者は、低額の年金を諦めて就労するか、あるいは就労せず低所得に甘んじるか、という二者択一を迫られていた。1965年に導入された在職老齢年金制度（厚生年金）により、こうした二者択一を免れ、65歳以上の被用者は、賃金に加え、8割の年金を受給できるようになった。1969年には、60歳から64歳の被用者にも在職老齢年金制度（低在老）が導

入された。その後1980年まで、年金が全額支給停止になる賃金上限額の引き上げが複数回行われ、1989年、1994年、2004年、2020年改正で、60歳から64歳に対する賃金額に応じた年金支給停止ルールが就業抑制効果防止の観点から変更された(吉原・畑 2016, 厚生労働省 2022)。

なお1984年に厚生年金の被保険者資格を65歳まで引き上げたことに伴い、65歳以上を対象とした在職老齢年金制度はいったん廃止されたが、2002年に65歳から69歳向けの在職老齢年金制度が再導入された。さらに2007年には、2004年改革に基づき、70歳以上に対する新たな在職老齢年金制度が導入された(吉原・畑 2016)。

5) 改正高給法や職歴や企業規模についてはとくに議論されていない。

6) 在職老齢年金制度による就業抑制効果に関する先行研究紹介は紙幅の都合上、本稿では割愛するが、これまで多くの研究(Amemiya and Shimono 1989; 清家 1989, 1993; 清家・山田 1996, 2004; 安部 1998; 小川 1998a, 1998b; 岩本 2000; 大石・小塩 2000; 三谷 2001; 樋口・山本 2002; 大竹・山鹿 2003; 石井・黒澤 2009; 山田 2012, 2020; Shimizutani and Oshio 2013; 高山・白石 2017等)で検証・確認されてきた。

7) 女性の就業率については、厚生年金では、男性とは5年遅れでの引き上げスケジュールであった一方、共済年金では男性と同じ引き上げスケジュールであったため(表1参照)、厚生年金・共済年金の両制度の加入有無や加入期間等が分からないと、支給開始年齢引き上げによる就業率への効果を厳密に測定するのは難しい。さらに女性の場合、2008年の金融危機(いわゆるリーマンショック)の際も男性のような大幅な就業率の落ち込みを経験しなかったが、その背景には介護保険導入後、サービス供給体制が順調に整い、医療・福祉産業に多くの中高年女性が就職したこと等の影響も考えられる。

実際、『国民生活基礎調査』に基づく分析では、特別支給の老齢厚生年金の定額部分引き上げのタイミング差のみ考慮した場合の女性の就業率への効果は、4% (10%有意)と男性と比較して小さい可能性があること(Nakazawa 2022)、2012年の高給法改正まで女性の就業率を上昇させるような効果は見出されず、逆に失業率は高まったが、報酬比例部分の引き上げ以降は、継続就労率が上昇した(四方 2022) こと等が指摘されている。

また男性の定額部分の支給開始年齢引き上げや2004年の高給法改正もたらした、男性の就業率変化を通じた、配偶女性の就業率への「波及効果」に関しては、『労働力調査』を用いた分析では確認できず(Kondo and Shigeoka 2017)、また「中高年者縦断調査」を用いた分析でも有配偶女性の引退は独立に決定される(Sakai, Toda and Yamada 2021)との結果を得ている。一方、『就業構造基本調査』を用い、60歳時点の状況をより統御した分析では、雇用確保措置義務化対象の1946年度生まれの男性の配偶女性は、対象外の1945年度生まれの男性の配偶女性より、男性が60歳になってからの就業確率が高く、波及効果の存在が確認されている(明坂・澤田 2021)。

8) 紙幅の都合上、割愛するが、65歳以上の所得格差に関しても多くの先行研究が存在する。65歳以上の所得格差が現役世代のそれより大きいのは先進加盟国の中で日本やアメリカなどごく少数の国でみられる特徴であり(山田 2002; Yamada 2007)、高齢者の所得格差の要因は、高齢者自身の就業率が高く、世帯所得に占める就労所得の割合が高いことや、同居率の高さから成人子の就労所得の割合も高いことである(八代ほか 1997; 小島 2001; 山田 2002; Yamada 2007; 田中・四方・駒村 2013; 田中 2023等)。

9) 過去に厚生年金の加入歴がある者が対象であり、公務員や自営業者としての職歴しかないなど厚生年金に加入歴がない者

は含まれないが、厚生年金基金加入者は含まれ、公務員を除く、労働時間が週30時間以上の雇用者の大半がカバーされている。

10) 厚生年金保険においては1980年6月6日付内翰(ないかん)により、この「4分の3基準」を明確化したのが、基準自体の曖昧さゆえ、厚生年金保険適用に関する脱法行為も広がっていた(戸田 2007)。これに対処するため、被用者年金一元化法(2015年10月1日施行)により、短時間労働者に関する適用基準(第5号)を新たに設けた(戸田 2007)。

11) 厚生年金被保険者でもあることから、厚生年金を受給している場合には、在職老齢年金制度の適用対象にもなる。

12) 正確には、58歳以降にフルタイム雇用(=厚生年金被保険者適用となる雇用)から離れ、その後、再びフルタイム雇用となったケースも入る。その意味で純粋なフルタイム「継続」雇用率とは異なる。

13) 賃金(標準報酬)は、データ上、年金支給額算定のために用いられる再評価率別の期間区分毎の累計額として把握される。そのため、分析対象コホートについては、4月から翌年3月までの年度単位の標準報酬の合計額となる。各期間の累計額を12で割った値が月額賃金となるが、加入月数が12カ月未満である場合、極端に月額賃金が低くなる問題が生じる。そのため、何らかの方法でボトムコーディングを行い、そうしたサンプルを除外する必要がある。筆者らの分析では、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(各年)に基づき、下位1%の月額賃金を線形補間により求め、その値を下限としてそれ以下の月額賃金のサンプルは除外した。さらに右裾に長い賃金分布を反映するため、トップコーディングも実施した。具体的にはPiketty and Saez (2003)を参考に、標準報酬月額等級の上限に達する月収の場合、バレット分布を仮定し、便宜的に当該年の厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の公表データの分布と一致するように乱数を当てはめた。

筆者らの他の研究との整合上、両コーディングを実施したが、本稿の分析は各賃金五分位階級内の平均値に基づき、また賃金格差指標としては80%タイル/20%タイル比を用いていることもあり、両コーディングを実施しなくても結論への影響はないことを別途確認している。

14) 前掲注4)、6) 参照。

15) なお、すべての分析対象年齢における1歳前(a-1)と比較した当該年齢(a)のフルタイム雇用率の低下幅は附表2に掲載している。第Ⅱ五分位の1945年度生まれの62歳、1947年度生まれの63歳において、フルタイム雇用率の低下幅が1つ上のコホートのそれより5%以上小さい。これらは、ちょうど定額部分の支給開始年齢の引き上げられたコホートの年齢にあたる。そのほか、1歳前からのフルタイム雇用率の低下幅が、1つ上のコホートのそれより5%以上小さいコホートは、第Ⅱ五分位の1949年度生まれの61歳、第Ⅲ五分位の1947年度生まれと1953年度生まれの61歳、第Ⅴ五分位の1953年度生まれの61歳のみである。

参考文献

- 明坂弥香・澤田真行(2021)「夫婦の退職決定の補完性——法定退職年齢引き上げによる効果を用いた検証」『大阪大学社会研究所ディスカッション・ペーパー』No. 1142.
- 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.
- 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.
- 稲垣誠一(2015)「年金改正・物価上昇が将来の高齢世帯の貧困にもたらす影響」『貧困研究』15号, pp. 34-44.

- 岩本康志 (2000) 「在職老齢年金制度と高齢者の就業行動」『社会保障研究』Vol. 35, No. 4, pp. 364-376.
- 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」『社会保障研究』Vol. 35, No. 4, 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.
- 小川浩 (1998a) 「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.
- (1998b) 「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 (一橋大学経済研究所)』Vol. 49, No. 3, pp. 245-258.
- 北村智紀 (2018) 「厚生年金の支給開始年齢引き上げと2013年高齢者雇用安定法改正の高齢者雇用に与える効果」『統計研究彙報』第75号, pp. 1-20.
- 小島克久 (2001) 「高齢者の所得格差」『人口学研究』第29号, pp. 43-52.
- 厚生労働省 (2006) 「改正高齢者雇用安定法について——高齢者雇用対策の現状と対策」.(https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/resume/060324/hatta.pdf, 2024年2月20日閲覧)
- (2007) 「支給開始年齢早見表」.(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/dl/s0426-7f-07.pdf>, 2024年2月20日閲覧)
- (2012) 「高齢者雇用安定法の改正——『継続雇用制度』の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止」.(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kouresha/topics/tp120903-1.html, 2024年2月20日閲覧)
- (2020) 「2019 (令和元) 年財政検証結果レポート——国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」(詳細版).
- (2022) 「年金制度の仕組みと考え方——第10 在職老齢年金・在職定時改定」.(https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_shikumi.html, 2024年2月20日閲覧)
- (2023) 「高齢者雇用継続給付の見直し (雇用保険法関係)」.(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000744250.pdf>, 2024年2月20日閲覧)
- 駒村康平・渡辺久里子 (2019) 「公的年金の給付額の動向と政策効果」『統計』Vol. 70, No. 8, pp. 50-53.
- 近藤絢子 (2014) 「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか——高齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』No. 642, pp. 13-22.
- 四方理人 (2019) 「高齢者における就労と貧困」『貧困研究』23号, pp. 16-26.
- (2022) 「年金受給開始年齢の引き上げと高齢女性就業」『生活協同組合研究』Vol. 556, pp. 40-45.
- (2023) 「厚生年金の支給開始年齢引き上げと低所得問題」『個人金融』18巻3号, pp. 12-21.
- 四方理人・渡辺久里子 (2023) 「配偶関係別にみた高齢女性の貧困と公的年金制度」『社会政策』15巻2号, pp. 8-20.
- 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.
- 菅桂太・清家篤 (2003) 「厚生年金給付の基礎年金相当部分が労働供給に与える影響」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.
- 清家篤 (1989) 「高齢者の労働供給に与える公的年金の効果の測定」『日本労働協会雑誌』No. 359, pp. 11-19.
- (1993) 「高齢化社会の労働市場就業行動と公的年金」東洋経済新報社.
- 清家篤・山田篤裕 (1996) 「Pension Rich の条件」『日本経済研究』No. 33, pp. 38-61.
- (2004) 「高齢者就業の経済学」日本経済新聞社.
- (2009) 「高齢者の就業行動の長期的変化——『就業構造基本調査 (1982-2002年)』に基づく実証分析」清家篤・駒村康平・山田篤裕編『労働経済学の新展開』慶應義塾大学出版会.
- 高山憲之・白石浩介 (2017) 「年金と高齢者就業——パネルデータ分析」『年金研究』6巻, pp. 38-100.
- 田中聡一郎 (2023) 「高齢者の所得格差の要因分解」『社会保障』No. 3232, pp. 48-53.
- 田中聡一郎・四方理人・駒村康平 (2013) 「高齢者の税・社会保障負担の分析——『全国消費実態調査』の個票データを用いて」『フィナンシャル・レビュー』115号, pp. 117-133.
- 戸田典子 (2007) 「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス』57巻12号, pp. 25-44.
- 日本年金機構 (2022) 「特別支給の老齢厚生年金」.(<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyuu/roureinenkin/jukyuu-yoken/2014-0421-02.html>, 2024年2月20日閲覧)
- 八田雅弘 (2006) 「改正高齢者雇用安定法について——高齢者雇用対策の現状と対策 (厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課)」.(https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/resume/060324/hatta.pdf, 2024年2月20日閲覧)
- 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』第21巻別冊第2号, pp. 31-78.
- 三谷直紀 (2001) 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会.
- 百瀬優・山田篤裕 (2018) 「1985年年金改正——制度体系再編へ至る道」『社会保障研究』Vol. 3, No. 1, pp. 69-82.
- 森戸英幸 (2014) 「高齢者雇用安定法——2004年改正の意味するもの」『日本労働研究雑誌』No. 642, pp. 5-12.
- 八代高宏・小塩隆士・井伊雅子・松谷萬太郎・寺崎泰弘・山岸祐一・宮本正幸・五十嵐義明 (1997) 「高齢者世帯の経済分析」『経済分析——高齢化の経済分析』151号, pp. 79-112.
- 山田篤裕 (2002) 「引退期所得格差のOECD9カ国における動向, 1985-95年——社会保障資源配分の変化および高齢化, 世帯・所得構成変化の影響」『社会保障研究』Vol. 38, No. 3, pp. 212-228.
- (2007) 「高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・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書No. 83.
- (2009) 「高齢者就業率の規定要因——定年制度, 賃金プロフィール, 労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』No. 589, pp. 4-19.
- (2012) 「雇用と年金の接続——在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給要因に関する分析」『三田学会雑誌』104巻4号, pp. 81-99.
- (2015) 「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げ (2010年) と改正高齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』107巻4号, pp. 107-128.
- (2017) 「年金支給開始年齢引き上げに伴う就業率上昇と所得の空白——厚生労働省『中高年者縦断調査 (2014年)』に基づく分析」労働政策研究・研修機構編『人口減少社会における高齢者雇用』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズNo. 2.
- (2019) 「高齢者の継続雇用と賃金プロフィール」『個人金融』14巻3号, pp. 47-56.
- (2020) 「高齢者就業と在職老齢年金・繰上げ受給」『社会政策』12巻2号, pp. 88-100.
- 柳澤武 (2016) 「高齢者雇用の法政策——歴史と展望」『日本労働研究雑誌』No. 674, pp. 66-75.
- 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・慶應義塾大学経商連携
21世紀COE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。

吉原健二・畑満 (2016) 『日本公的年金制度史——戦後七〇年・
皆年金半世紀』中央法規出版。

労働政策研究・研修機構 (2020) 『60代の雇用・生活調査』JLPT
調査シリーズ No. 199。

渡辺久里子・四方理人 (2020) 「高齢者における貧困率の低下
——公的年金と家族による私的扶養」『社会政策』12巻2号、
pp. 62-73。

Amemiya, Takeshi and Keiko Shimono (1989) “An Application
of Nested Logit Models to the Labor Supply of the Elderly,”
Economic Studies Quarterly, Vol. 40, No. 1, pp. 14-22.

Kondo, Ayako and Hitoshi Shigeoka (2017) “The Effectiveness
of Government Intervention to Promote Elderly Employment:
Evidence from Elderly Employment Stabilization Law,”
Industrial and Labor Relations Review, Vol. 70, No. 4, pp.
1008-1036.

Nakazawa, Nobuhiko (2022) “The Effects of Increasing the
Eligibility Age for Public Pension on Individual Labor
Supply: Evidence from Japan,” *Journal of Human Resources*.
(<https://doi.org/10.3368/jhr.0421-11627R1>)

Oshio, Takashi, Emiko Usui and Satoshi Shimizutani (2018)
“Labor Force Participation of the Elderly in Japan,” *National
Bureau of Economic Research Working Papers*, 24614.

Piketty, Thomas and Emmanuel Saez (2003) “Income Inequality
in the United States, 1913-1998,” *Quarterly Journal of
Economics*, Vol. 118, No. 1, pp. 1-39.

Sakai, Tadashi, Akihito Toda and Atsuhiko Yamada (2021) “Does
a Wife’s Employment Affect her Husband’s Retirement
Decision? Evidence from Japanese Longitudinal Data,” *Journal
of International Economic Studies*, No. 35, pp. 45-52.

Shimizutani, Satoshi and Takashi Oshio (2013) “Revisiting the

Labor Supply Effect of Social Security Earnings Test: New
Evidence from its Elimination and Reinstatement in Japan,”
Japan and the World Economy, Vol. 28, pp. 99-111.

Yamada, Atsuhiko (2007) “Income Distribution of People of
Retirement Age in Japan,” *Journal of Income Distribution*,
Vol. 16(3-4), pp. 31-54.

附表1 58歳時点の生年度コホート
別サンプル・サイズ

年度コホート	N
1940	8956
1941	9880
1942	9356
1943	9551
1944	8238
1945	6420
1946	9262
1947	11761
1948	11503
1949	11369
1950	10204
1951	9266
1952	8867
1953	8420
1954	8102
1955	8284
計	149439

附表2 フルタイム雇用率の変化分 [(a-1)-(a) 歳時点]

第I五分位								第II五分位								第III五分位										
58	59	60	61	62	63	64	65	58	59	60	61	62	63	64	65	58	59	60	61	62	63	64	65			
1940	0	18	15	20	9	7	6	4	1940	0	7	17	30	6	7	5	5	1940	0	6	16	39	6	7	4	3
1941	0	18	13	18	11	6	6	6	1941	0	6	14	29	11	7	5	5	1941	0	4	13	37	10	6	3	4
1942	0	16	16	20	10	5	4	5	1942	0	6	15	29	10	6	4	5	1942	0	4	14	37	9	4	5	4
1943	0	19	12	14	8	7	4	7	1943	0	8	15	24	7	8	6	6	1943	0	7	13	29	7	8	4	6
1944	0	17	11	11	8	7	8	10	1944	0	7	12	24	8	7	6	8	1944	0	4	12	28	7	8	6	10
1945	0	15	11	12	6	8	10	10	1945	0	5	12	20	3	9	13	8	1945	0	3	10	27	4	9	11	7
1946	0	13	8	12	7	11	10	9	1946	0	5	8	18	6	13	11	9	1946	0	3	7	25	7	11	11	6
1947	0	12	9	12	9	9	8	11	1947	0	4	7	18	9	8	8	11	1947	0	3	8	19	8	8	10	11
1948	0	12	10	13	8	7	8	10	1948	0	3	8	21	7	7	8	10	1948	0	2	9	24	6	7	9	12
1949	0	13	12	13	6	6	5	11	1949	0	5	11	16	5	7	5	11	1949	0	4	10	21	4	7	7	10
1950	0	18	10	11	5	4	6	9	1950	0	7	9	17	5	6	6	9	1950	0	4	8	19	4	7	6	11
1951	0	15	10	9	4	6	5	7	1951	0	5	9	14	5	6	5	10	1951	0	3	8	19	5	6	6	11
1952	0	12	11	10	5	4	5		1952	0	4	8	14	4	5	4		1952	0	2	7	19	3	7	5	
1953	0	13	6	9	5	3			1953	0	3	6	13	5	5			1953	0	2	7	13	4	6		
1954	0	11	9	6	4				1954	0	4	6	8	5				1954	0	3	5	13	4			
1955	0	10	5	5					1955	0	3	7	9					1955	0	2	6	8				

第IV五分位								第V五分位									
58	59	60	61	62	63	64	65	58	59	60	61	62	63	64	65		
1940	0	4	13	41	8	6	4	4	1940	0	2	9	25	9	9	6	5
1941	0	3	11	41	10	6	4	5	1941	0	1	7	26	10	9	6	4
1942	0	3	14	39	9	5	5	3	1942	0	1	10	26	10	7	6	5
1943	0	6	11	30	8	10	6	5	1943	0	3	7	23	7	10	7	5
1944	0	4	11	33	7	8	5	7	1944	0	1	7	22	7	8	7	7
1945	0	2	9	29	6	9	10	8	1945	0	2	7	21	6	7	11	8
1946	0	2	5	27	5	11	15	7	1946	0	1	4	19	5	10	13	7
1947	0	2	6	22	7	8	11	12	1947	0	1	5	17	7	7	9	11
1948	0	1	7	25	5	9	10	11	1948	0	1	6	19	5	7	8	11
1949	0	1	9	24	5	8	6	12	1949	0	1	4	18	6	7	8	10
1950	0	3	7	23	4	8	5	11	1950	0	1	5	17	5	6	7	9
1951	0	1	7	19	4	10	5	12	1951	0	2	4	17	5	7	5	8
1952	0	2	6	19	4	6	6		1952	0	1	5	16	4	6	4	
1953	0	2	5	17	4	7			1953	0	1	4	10	4	6		
1954	0	2	5	14	5				1954	0	1	3	10	4			
1955	0	1	5	11					1955	0	0	3	8				

注：便宜上、58歳の列をすべて「0」としている。

やまだ・あつひろ 慶應義塾大学経済学部教授。主な著作に『最低生活保障の実証分析——生活保護制度の課題と将来構想』（共著、有斐閣、2018年）など。労働経済学・社会政策論専攻。

しかた まさと 関西学院大学総合政策学部准教授。主な論文に「社会保険は限界なのか？——税・社会保険料負担と国民年金未納問題」『社会政策』第9巻第1号、pp. 29-47（2017年）など。社会政策論専攻。