

在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響

JILPT 研究副所長 浜田 浩児

1. はじめに

在職老齢年金制度は、被保険者として就業すると賃金や年金の額に応じて年金減額が行われる仕組みであり、一種の所得制限であるから、高齢者の就業意欲に抑制的な影響を及ぼすことになる。

しかし、高齢者の就業や賃金収入は、就業意欲のような個人の選択だけで決まるのではなく、個人で左右できない雇用環境や健康状態等の外的要因から

受ける影響も大きい。労働政策研究・研修機構が二〇〇九年八月に実施した「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」によれば、六〇〜六四歳の不就業者のうち男性の約二分の一、女性の約四分の一が就業を希望しており、さらに、就業希望にもかかわらず就業できない理由として雇用環境と健康状態（家族を含む）がほとんどを占めている。在職老齢年金制度には、こうした外的要因に応じて年金額を調整し、就業できる者とならない者の間で所得再分配を行う機能がある。さらに、高齢雇用継続給付も、六〇〜六四歳の各月の給与を六〇歳時点の給与と比べた割合が高まるのに応じて給付が通減する仕組みになっており、所得再分配機能があるといえる。

そこで、本稿では、六〇歳代前半の男性高齢者に関し、厚生年金の現行在職老齢年金制度について、高齢雇用継続給付も含め、就業抑制効果と所得再分配効果の推計、比較を行った。さらに、就業に伴う年金一律二割減額を廃止した最近の制度改定による両効果の変化も推計した。

以下、2. で現行の在職老齢年金制度について最近の制度改定も含めて概

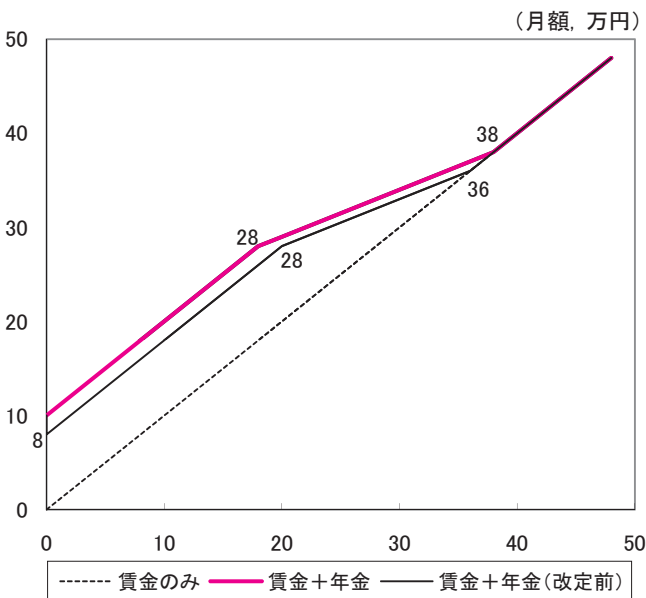
説し、3. で使用データ、不平等尺度等の推計方法について述べ、4. で就業抑制効果と所得再分配効果の推計結果を示す。最後に、5. で在職老齢年金制度の今後について考察する。

2. 在職老齢年金の仕組み

現行の六〇歳代前半の在職老齢年金制度は、賃金月額（給与・賞与計の月額換算に相当する総報酬月額相当額）、年金月額（就業に伴う減額前）に対して、以下のようになっている。

- ① 賃金月額と年金月額（二八万円）を超える場合は二八万円）を合わせた所得が二八万円を上回れば、超過分についてその二分の一の年金減額を行う。
- ② 賃金月額が四八万円を超えれば、その超過分だけ

図1 60歳代前半の在職老齢年金制度の仕組み



年金減額（すなわち、①に加えて、さらに賃金超過分の二分の一の年金減額）を行う。

この仕組みは、年金月額が厚生年金の二〇〇五年度新規裁定の男子平均である一〇万円（社会保険庁「事業年報」の場合、図1の太線で表される①）。

これは二〇〇五年度からの仕組みであり、改定前の二〇〇四年度の制度は

次のとおりであった。

① 被保険者として就業すれば年金の二割を減額する。

② 賃金月額と二割減額後の年金月額（二八万円を超える場合は二八万円）を合わせた所得が二八万円を上回れば、超過分についてその二分の一年金減額をさらに行う。

③ 賃金月額が四八万円を超えれば、その超過分だけ年金減額を行う。

この仕組みは、年金月額が一〇万円の場合、図1の細線で表される。賃金と年金の合計を示す線は現行制度のほうが上方にあり、改定により年金減額が緩和されている。

また、高年齢雇用継続給付は、六〇～六四歳の各月の給与が六〇歳時点に比べて七五%未満の場合に支給され、この割合が六一%以下の場合各月の給与の一五%、六一%超七五%未満の場合はそれに応じて一五%から通減する左記の率を各月の給与に乗じた額となる。

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

ただし、この額が支給限度額（約三四万円）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、同給付の四割に見合う分だけ、在職老齢年金が減額される。

3. 推計方法②

(1) データ

データは、労働政策研究・研修機構「六〇歳以降の継続雇用と職業生活に

関するアンケート調査」（以下、アンケート調査という）の個票による。同調査は、全国の従業員数三〇〇人以上の民間企業（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）の五七～五九歳の正社員を対象として二〇〇七年二月に実施され、賃金、年金等のデータが得られる男性サンプルは四一六である。

アンケート調査は、就業に伴って年金月額が減額されている場合の減額前の年金月額や、高年齢雇用継続給付の大きさを決定する要素である六〇歳時の賃金について、相当するデータが得られるという利点がある。ただし、アンケート調査は高年齢者の就業全般ではなく、六〇歳代前半の継続雇用に焦点を当てているため、本稿も、高年齢者の継続雇用を分析対象とした。

a. 賃金

継続雇用の場合の賃金は、前年の賃金（給与・賞与の合計）に、それに対して回答者が継続雇用で見込む賃金の占める割合を乗じて推計した。さらに、アンケート調査からは、留保賃金が見られる。留保賃金は、在職老齢年金制度の就業抑制効果の推計に重要な要素である。高年齢者就業に及ぼす影響について、留保賃金に照らして継続雇用の場合の賃金が高ければ、高年齢者が継続雇用を希望することになるから、留保賃金は継続雇用希望を低める効果があると考えられる。留保賃金は、前年の賃金に、それに対して回答者が継続雇用で最低限希望する賃金の占める割合を乗じて推計した。

b. 年金

就業に伴う減額前の年金額は、アンケート調査の公的年金の受給見込み額（年額）による。これは、アンケート調査で社会保険庁の「年金見込額のお知らせ」参照となっていることから、就業に伴う減額を考慮しない額とみなせる(3)。また、3.(1)のよう調査対象が民間企業の正社員であることからみて、共済年金は含まれず、ほぼ厚生年金の額と考えられる。

就業に伴う減額は、減額前の年金額とa.で述べた賃金から、2.で述べた在職老齢年金制度に基づいて推計した(4)。さらに、c.で述べる高年齢雇用継続給付との併給調整として、同給付の四割を控除した。同様にして、a.の留保賃金に対応する減額も推計した。また、就業に伴う年金減額については、就業に伴う年金一律二割減額の廃止の制度改定前の制度を仮に適用した場合の推計も行った。

c. 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付については、前年の賃金（給与・賞与の合計）に対して回答者が継続雇用で見込む賃金の占める割合により、同給付の給与に対する比率を2.で述べた制度に基づいて推計し、この比率を給与に乗じて給付額を推計した。給与については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき賞与を給与年額の三割として、賃金年額から推計した。前年の賃金は五七～五九歳の賃金であり六〇歳時の賃金に近い。上記の割合は、高年齢雇用継続給付の推計に必要な、六〇歳時の賃金に対する六〇歳以降の賃金の

割合として利用できる。同様にして、留保賃金に対応する高年齢雇用継続給付も、前年の賃金に対して回答者が継続雇用で最低限希望する賃金の占める割合により推計した。

(2) 使用する不平等の尺度

不平等度については、ジニ係数、変動係数、タイル尺度、アトキンソン尺度を用いた。また、タイル尺度は構成集団による分解ができるため、タイル尺度を就業者内、非就業者内、両者間に分解し、不平等度に対するそれぞれの寄与度を求めた。

ジニ係数は、最も弱い価値判断に基づく格差の順序づけであるローレンツ曲線とその完全平等線の囲む面積が、完全平等線の下に面積に占める割合を表わす。変動係数は標準偏差の平均に対する比率である。タイル尺度は、Theil (1967) のとおり、各世帯の所得と平均所得の対数の差を各世帯の所得の分け前で加重平均したものであり、Shorrocks (1980) のように構成集団による分解ができる。

アトキンソン尺度Aは、平均所得uと、それと社会的厚生が等しい平等分配の所得である均等分配等価所得(equally distributed equivalent income) yeとの乖離率 $A=1-ye/u$ を表す。社会的厚生関数Wは、通常、 $W = \sum_{i=1}^n (\alpha + \beta y_i)^{\epsilon} / (\epsilon + 1)$ ($\epsilon > 0, \epsilon \neq 1$)、 $W = \sum_{i=1}^n \log y_i$ ($\epsilon = 1$) が想定され、したがって、それぞれ、 $A=1 - (1/n) \sum_{i=1}^n (y_i/u)^{1+\epsilon}$ 、 $A=1 - \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \log(y_i/u)$ である。εは社会的厚生関数の不平等回避度を表し、青木 (1979) のように、

εが大きいほど低所得層に高い比重が
おかれる。

4. 推計結果

(1) 就業抑制効果

在職老齢年金制度の就業抑制効果は、
浜田(2008)において3.(1)のアンケート調査から推計した関数に基づいて求めた(5)。浜田(2008)の推定結果(6)は、表1のとおりであり、小川(1998a,b)、樋口・山本(2002)等の先行研究と同様であるとともに、理論的想定のとおりになっている。すなわち、推定した就業関数の賃金・留保賃金差(留保賃金は控除項目)に留保賃金関数を代入すると、減額後年金の係数は0.003と正になるから、年金減額は、逆に負の効果を持ち、1.の想定どおり就業意欲に抑制的な影響がある。また、同様の代入により、高年

齢雇用継続給付の係数は0.006と正になる。高年齢雇用継続給付は、就業に伴うものであり、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から、就業希望を高めると考えられる。

本稿では、在職老齢年金制度の就業抑制効果に関し、表1の関数に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、現行制度と仮に制度(就業に伴う年金減額)がなかったとした場合との継続雇用希望率の差による賃金収入の変化を求めた。シミュレーション結果によれば、在職老齢年金制度の年金減額による就業抑制効果で、平均賃金収入(年額)が二四万円低下する効果があると推計される。また、同様にして、在職老齢年金制度だけでなく高年齢雇用継続給付を含めた就業抑制効果も求めると、平均賃金収入が一九万円低下する効果があると推計される。

(2) 所得再分配効果

緩和について、同様のシミュレーションにより、制度改定前との変化を求めると、平均賃金収入(年額)が一万円上昇する効果があったと推計される。

表2、3は、2.で述べた現行在職老齢年金制度を最近の制度改定(就業に伴う年金一律二割減額の廃止)の前後と比較しつつ、高年齢雇用継続給付も含め、就業抑制効果を考慮した所得再分配効果の推計を行ったものである。

表2は、所得五分位階層別の所得の構成比、累積構成比である。表中の当初所得(賃金および減額前の年金)は、年金減額前のため、(1)のように推計した就業抑制効果による減少がないものとして求めた。一方、在職老齢年金制度等による再分配後の所得には、年金減額による就業抑制効果が含まれている。したがって、所得再分配効果は、就業抑制効果を考慮したものとなっている。

また、六〇歳代前半の在職老齢年金については、2.のように二〇〇五年度から就業に伴う年金一律二割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。

これによる就業抑制効果の緩和については、同様のシミュレーションにより、制度改定前との変化を求めると、平均賃金収入(年額)が一万円上昇する効果があったと推計される。

レントツ曲線が交わっているということであり、レントツ曲線では、両者に分配の公平性の順序はつけられない。

また、表3は、所得分布に関するジニ係数、変動係数、タイル尺度、アトキンソン尺度である。現行制度、制度改定前とも、当初所得に比べ、在職老齢年金制度によって、各不平等度とも低下し、格差が縮小している。また、タイル尺度について、3.(2)のように就業者内、非就業者内、両者間に分解して寄与度を見ると、在職老齢年金制度によって、不平等度に対する就業者内の寄与度が低下している。これらは、高年齢雇用継続給付を含めて見ても同様である。

現行在職老齢年金制度を制度改定前と比較すると、ジニ係数、変動係数、タイル尺度は低いが、アトキンソン尺度は高く、所得再分配効果について両者に順序はつけ難い。現行制度は、就業抑制効果を減少させるように、年金減額を緩和したにもかかわらず、改定前と優劣つけ難い所得再分配効果を保っているといえる。

これは、年金減額の大きさが当初所得に連動する程度が強まったことが影響していると考えられる。現行在職老齢年金制度は、2.の①のように、当初所得が一定水準より高くなると超過分についてその二分の一の年金減額が行われる。したがって、年金減額は当初所得に対して累進的とみなせ、かつ、年金減額後の所得順位が減額前と逆転することもないから、所得分布の不平等度は低下する(7)。これに対し、改定前の制度では、2.の②のように、就業に伴う年金一律二割減額が行われ、

表1 留保賃金関数、就業関数の推定結果

留保賃金関数の変数	係数	t値	有意確率
定数項	432.74	31.94	0.00
減額前年金	1.00	12.06	0.00
減額後年金	-2.35	-15.81	0.00
高年齢雇用継続給付	-4.43	-12.81	0.00
他の非勤労所得	0.18	2.31	0.02
短大卒ダミー	39.11	1.75	0.08
大卒ダミー	29.26	2.36	0.02
大学院卒ダミー	86.40	2.00	0.05
係長ダミー	40.78	2.09	0.04
課長ダミー	38.32	2.75	0.01
部長ダミー	109.82	6.80	0.00
役員ダミー	107.74	2.68	0.01

(注) F値68.3 (有意確率0.001), サンプル数416

就業関数の変数	係数	t値	有意確率
定数項	1.5017	8.38	0.00
賃金・留保賃金差	0.0014	1.96	0.05
健康状態(良くない)	-0.8028	-2.73	0.01
フルタイム以外希望の不調	-0.7452	-3.13	0.00

(注) χ2乗値23.5 (有意確率0.001), サンプル数416

表2 5分位別の所得構成比

	所得構成比					累積所得構成比			
	第1分位	第2分位	第3分位	第4分位	第5分位	第1分位	第2分位	第3分位	第4分位
当初所得（賃金及び減額前年金）	5.0%	12.2%	19.3%	25.7%	37.8%	5.0%	17.2%	36.5%	62.2%
[現行在職老齢年金制度]									
在職老齢年金制度による減額後	5.3%	13.5%	20.7%	25.1%	35.4%	5.3%	18.8%	39.6%	64.6%
同上に高年齢雇用継続給付の加算後	5.1%	13.5%	21.3%	25.8%	34.3%	5.1%	18.6%	39.9%	65.7%
[改定前在職老齢年金制度]									
在職老齢年金制度による減額後	5.4%	13.3%	20.4%	25.1%	35.7%	5.4%	18.8%	39.2%	64.3%
同上に高年齢雇用継続給付の加算後	5.2%	13.3%	21.0%	25.8%	34.7%	5.2%	18.5%	39.5%	65.3%

表3 所得の不平等度

	ジニ係数	変動係数	タイル尺度	同寄与度			アトキンソン尺度			
				就業者内	非就業者内	両者間	$\epsilon=0.5$	$\epsilon=1.5$	$\epsilon=2.5$	$\epsilon=3.5$
当初所得（賃金及び減額前年金）	0.334	0.601	0.191	0.070	0.020	0.101	0.107	0.509	0.932	0.980
[現行在職老齢年金制度]										
在職老齢年金制度による減額後	0.303	0.545	0.164	0.047	0.019	0.098	0.094	0.430	0.878	0.968
同上に高年齢雇用継続給付の加算後	0.299	0.534	0.163	0.041	0.018	0.104	0.094	0.439	0.883	0.969
[改定前在職老齢年金制度]										
在職老齢年金制度による減額後	0.306	0.547	0.165	0.050	0.019	0.095	0.093	0.426	0.875	0.967
同上に高年齢雇用継続給付の加算後	0.302	0.535	0.163	0.043	0.018	0.101	0.094	0.435	0.881	0.969

表4 就業抑制効果による平均所得低下と再分配効果による均等分配等価所得・平均所得比率上昇

	平均所得の低下率	均等分配等価所得・平均所得比率の上昇率 (アトキンソン尺度)			
		$\epsilon=0.5$	$\epsilon=1.5$	$\epsilon=2.5$	$\epsilon=3.5$
現行在職老齢年金制度による減額	5.8%	1.5%	16.0%	79.3%	61.8%
同上及び高年齢雇用継続給付	4.6%	1.5%	14.2%	71.2%	54.3%

年金減額の大きさが当初所得に連動しない部分がある。したがって、所得構成で年金が高い（低い）場合、当初所得が低く（高く）とも年金減額が大きく（小さく）なるケースが生じるため、必ずしも年金減額が当初所得に対して累進的になるわけではなく、所得分布の不平等度が低下するとは限らない。年金減額の大きさが当初所得に連動する基本的仕組みは一九九五年導入され、その際にも、就業抑制効果を減少させるように年金減額を緩和したにもかかわらず、改定前と優劣つけ難い所得再分配効果となっていた（浜田（1996））。就業に伴う年金一律二割減額を廃止した最近の制度改定により、年金減額の大きさが当初所得に連動する仕組みが完成したといえる。

(3) 所得再分配効果と就業抑制効果の比較

表4は、現行在職老齢年金制度の就業抑制効果による平均所得の低下率と所得再分配効果によるアトキンソン尺度の均等分配等価所得・平均所得比率（前述3.（2）の η ）の上昇率を比較したものである。前者の低下率より後者の上昇が大きければ均等分配等価所得は高まり、逆であれば均等分配等価所得は低まる。均等分配等価所得は平均所得に対応する所得分布と社会的厚生が等しい均等分配の所得であり、所得分布の公平性が高まれば上昇するから、平均所得だけでなく所得分布の公平性を加味した社会的厚生を示す指標とみなせる。表4において、 $\epsilon=0.5$ では就業抑制効果のほうが大きいが、 $\epsilon=1.5, 2.5, 3.5$ では所得再分配効果の

ほうが大きく、両効果のどちらが大きいかともいえない（8）。

5. 在職老齢年金制度の今後

在職老齢年金制度は、賃金等に応じて年金減額が行われるため、就業意欲に抑制的な影響を及ぼすことになるが、高齢者の就業や賃金収入は、就業意欲のような個人の選択だけで決まるのではなく、個人で左右できない雇用環境等の外的要因から受ける影響も大きい。在職老齢年金制度には、こうした外的要因に応じて年金額を調整し、就業できる者のできない者の間で所得再分配を行う機能がある。

本稿では、六〇歳代前半の男性高齢者に関して、厚生年金の現行在職老齢年金制度について、高年齢雇用継続給付も含め、就業抑制効果と所得再分配効果の推計、比較を行った。さらに、就業に伴う年金一律二割減額を廃止した最近の制度改定による両効果の変化も推計した。

推計結果では、在職老齢年金制度の年金減額による就業抑制効果はあるものの、制度改定による就業抑制効果の緩和がみとめられた。このような就業抑制効果を考慮した所得再分配効果を見ると、当初所得に比べ、在職老齢年金制度によって、各不平等度とも低下し、格差が縮小している。これは、高年齢雇用継続給付を含めて見ても同様である。こうした在職老齢年金制度の所得再分配効果によるアトキンソン尺度の均等分配等価所得・平均所得比率の上昇率と、就業抑制効果による平均所得の低下率を比較すると、不平等回避度によって異なり、両効果のどちら

ほうが大きく、両効果のどちらが大きいかともいえない（8）。

5. 在職老齢年金制度の今後

在職老齢年金制度は、賃金等に応じて年金減額が行われるため、就業意欲に抑制的な影響を及ぼすことになるが、高齢者の就業や賃金収入は、就業意欲のような個人の選択だけで決まるのではなく、個人で左右できない雇用環境等の外的要因から受ける影響も大きい。在職老齢年金制度には、こうした外的要因に応じて年金額を調整し、就業できる者のできない者の間で所得再分配を行う機能がある。

本稿では、六〇歳代前半の男性高齢者に関して、厚生年金の現行在職老齢年金制度について、高年齢雇用継続給付も含め、就業抑制効果と所得再分配効果の推計、比較を行った。さらに、就業に伴う年金一律二割減額を廃止した最近の制度改定による両効果の変化も推計した。

が大きいともいえない。
また、現行在職老齢年金制度を制度改定前と比較すると、不平等の尺度によって異なった結果になり、所得再分配効果について両者に順序はつけ難い。現行制度は、就業抑制効果を減少させるように、年金減額を緩和したにもかかわらず、改定前と優劣つけ難い所得再分配効果を保っているといえる。これは、年金減額の大きさが当初所得に連動する程度が強まったことが影響していると考えられる。

以上のように、在職老齢年金制度には就業抑制効果がある一方で所得再分配効果があり、制度改定で、就業抑制効果を減少させるように年金減額が緩和されてきたにもかかわらず、年金減額の大きさが当初所得に連動する程度が強まるような工夫により、所得再分配効果を保っている。

ただし、さらなる年金減額緩和の余地が皆無というわけではない。社会保障審議会年金部会(2008)では、年金減額率二分の一の緩和は高所得者ほど改善効果が大きくなるために適切でないとする一方、年金減額開始の基準二八万円の緩和が検討されている。年金減額開始の基準を中堅所得層までの範囲で引き上げる場合には、現行在職老齢年金制度に比べて、中堅所得層で年金減額緩和により所得が高くなるため、低所得層との間の格差が拡大する一方、高所得層との間の格差は縮小することになり、所得再分配効果が低下するとは限らない。浜田(2010)の分析結果では、就業抑制効果を減少させるように年金減額開始の基準二八万円を三四万円に引き上げたケースでも、

不平等度によって異なった結果になり、現行在職老齢年金制度と優劣つけ難い所得再分配効果となっている(9)。

さらに、年金受給開始年齢が経過期間において六〇歳から六五歳に引き上げられることになっているため、本稿で対象とした六〇歳代前半の在職老齢年金制度もなくなっていく。今後、すべての企業において確実に六五歳までの高齢者雇用確保措置が講じられる等によりこの年齢層の雇用が確保されれば、在職老齢年金制度によって、就業できる者とできない者の間で所得再分配を行う必要性は薄れるであろう。しかし、将来、通常六五歳まで就業できるようなれば、六五歳以降において、就業できる者とできない者のばらつきができるであろうから、所得再分配を行う必要性は消滅するのではなく、より高齢のほうにシフトしていく。したがって、在職老齢年金制度の所得再分配機能も、将来、年金受給開始年齢の引き上げに伴って廃止するのではなく、六〇歳代前半の在職老齢年金制度を六五歳以降に適用する等、より高齢を対象としたものに変更していくべきである。高齢により勤労所得を得られなくなった分を補填するという公的年金の役割からみて、在職老齢年金制度の所得再分配機能は必要である。

(注)
1. 年金減額が強化される境界となる所得(二八万円)や賃金(四八万円)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、本稿ではそのような変動は考慮していない。

注5の表

変数	平均	標準偏差
留保賃金(年額, 万円)	508.71	185.37
減額前年金(年額, 万円)	122.88	82.45
減額後年金(年額, 万円)	22.77	47.21
高齢雇用継続給付(年額, 万円)	12.67	16.43
他の非勤労所得(年額, 万円)	31.67	72.07
短大卒ダミー	0.07	0.26
大卒ダミー	0.38	0.48
大学院卒ダミー	0.02	0.13
係長ダミー	0.10	0.30
課長ダミー	0.32	0.47
部長ダミー	0.21	0.41
役員ダミー	0.02	0.15
継続雇用希望賃金(年額, 万円)	0.72	0.45
健康状態(良くない)	376.99	165.29
フルタイム以外希望の不調	0.15	0.35
	0.28	0.45

- 詳しくは浜田(2008)参照。
- 対象サンプルの年齢構成を見ると五九歳が五七%、五八歳が三四%であり、両者で大部分を占める。社会保険庁の「年金見込額のお知らせ」は五八歳で受け取れることから、回答者による年金受給見込み額は、このお知らせに基づく比較的確かな予想となっているものも多いであろうと考えられる。
- パート・アルバイト等で労働時間が短い場合、在職老齢年金制度の適用を受けず、賃金と減額前の年金を合わせた当初所得が年金減額開始の基準(現行制度で月額二八万円)を超えても年金が減額されない。しかし、継続雇用においてパート・アルバイトで当初所得が年金減額開始の基準を超える者は本稿のデータで一%にすぎず、しかも、その賃金年額が三〇〇万円を超えることから、在職老齢年金制度の適用を受けないほど労働時間が短くはないと考えられる。
- 記述統計量は表のとおりである。就業に伴う減額前の年金(見込み額)の平均は、月額にして約一〇万円であり、社会保険庁「事業年報」による男子厚生年金受給権者の新規裁定平均老齢年金月額にほぼ見合っている。本稿の分析対象は、五七・五九歳(二〇〇七年)の者であり、まもなく年金受給権を取得することから、新規裁定者に近いと考えられる。また、賃金(見込
- ただし、現行在職老齢年金制度には、2.の②のように、年金減額の大きさが賃金のみに応じて決まる部分がある。しかし、その部分が適用になるのは、賃金月額が四八万円を超える高い水準で、かつ、減額前の年金月額が二〇万円を超えるわずかな場合であり、本稿のデータで一%に満たない。賃金月額が四八万円を超える場合でも、減額前の年金月額が二〇万円を超えるならば、2.の①の当初所得に比した年金減額の段階で年金全額が減額されて2.の②は適用されないが、定額部分の受給開始年齢引上げに伴い、年金月額が二〇万円を超えることは少なくなっている。したがって、現行在職老齢年金制度は、基本的には、賃金と減額前の年金を合わせた当初所得に応じて、年金減額の大きさが決まる仕組みであるといえる。
- e は不平等回避度を表し、青木(1979)のように、アトキンソン尺度はe が大きいほど低所得層に高い比重がおかれるため、低所得層を重視すれば、就業抑制効果より所得再分配効果のほうが大きいという評価になる。
- 年金減額開始の基準二八万円を三四万円に引き上げたケースを現行在職老齢年金制度と比較すると、表のように、アトキンソン尺度は高いが変動係数は低い。一方、年金減額率を二分の一から三分の一に引き下げたケースを現行在職老齢年金制度と比較すると、各不平等度とも大きく、所得再分配効果が小さい。

注9の表

	ジニ係数	変動係数	タイル尺度	同寄与度			アトキンソン尺度			
				就業者内	非就業者内	両者間	$\epsilon=0.5$	$\epsilon=1.5$	$\epsilon=2.5$	$\epsilon=3.5$
当初所得（賃金及び減額前年金）	0.334	0.601	0.191	0.070	0.020	0.101	0.107	0.509	0.932	0.980
[年金減額開始の基準引上げ] 在職老齢年金制度による減額後 同上に高齢雇用継続給付の加算後	0.303	0.539	0.164	0.045	0.019	0.101	0.095	0.439	0.883	0.969
	0.299	0.531	0.163	0.039	0.018	0.107	0.095	0.448	0.888	0.970
[現行在職老齢年金制度] 在職老齢年金制度による減額後 同上に高齢雇用継続給付の加算後	0.303	0.545	0.164	0.047	0.019	0.098	0.094	0.430	0.878	0.968
	0.299	0.534	0.163	0.041	0.018	0.104	0.094	0.439	0.883	0.969
[年金減額率引下げ] 在職老齢年金制度による減額後 同上に高齢雇用継続給付の加算後	0.308	0.550	0.168	0.049	0.019	0.100	0.096	0.440	0.883	0.969
	0.304	0.540	0.166	0.042	0.018	0.106	0.096	0.448	0.888	0.970



日本年金機構本部

【参考文献】
 労働政策研究・研修機構(2010)『高齢者の雇用・就業の実態に関する調査(調査シリーズNo.75)』青木昌彦(1979)『分配理論』筑摩書房
 小川浩(1988a)『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(1988b)『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.
 社会保障審議会年金部会(2008)『社会保障審議会年金部会における議論の中間的な整理—年金制度の将来的な見直しに向けて』
 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.
 浜田浩児(1999)『在職老齢年金制度の所得再分配効果』、『季刊社会保障研究』(国立社会保障・人口問題研究所)第35巻第2号、pp.208—220
 浜田浩児(2008)『在職老齢年金、高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

浜田浩児(2010)『在職老齢年金の所得再分配効果に対する年金減額緩和の影響』、『年金と経済』第28巻第4号、pp.180—187
 A.F.Shortrocks(1980)『The Class of Additively Decomposable Inequality Measures』,s Economica Vol.48, No.3, pp.613-625
 Henri Theil(1967) Economics and Information Theory, North-Holland Publishing Company

〈プロフィール〉

はまだ・ユウジ / 一九七八年京都大学経済学部卒業、二〇〇三年大阪大学博士(国際公共政策)、一九七八年経済企画庁入庁、経済研究所国民所得部国民経済計算調査室長、国民支出課長等、九八年大阪大学社会経済研究所教授、二〇〇〇年経済企画庁経済研究所国民経済計算部長、〇二年内閣府経済社会総合研究所上席主任研究官、〇五年財団法人家計経済研究所研究部長を経て、二〇〇七年から現職。主な著書に、『日米家計の貯蓄行動』(日本評論社、一九九八年)(チャールズ・ユウジ・ホリオカと共編著)、『93 SNAの基礎—国民経済計算の新たな系—東洋経済新報社、二〇〇一年(単著)、『SNA家計勘定の分布統計—国民経済計算ベースの所得・資産分布』(財務省印刷局、二〇〇三年)(単著)など

日経テレコン21で

『Business Labor Trend』の記事検索が可能になりました

昨年夏からオンライン記事検索サービス「日経テレコン21」(<http://t21.nikkei.co.jp/>)で

『Business Labor Trend』に掲載された記事の見出し、本文を検索、閲覧できるようになりました。

※ 記事検索を利用するためには日経テレコン21への加入が必要です。また、検索、閲覧ごとに利用料が発生します。