

シリーズ
日本経済を考える

63

年金制度の改正が高齢者の就労に与える影響

—日本を含む各国でのearnings test(所得制限)に関する研究事例の紹介—*1

(財務総合政策研究所 研究員)

田村 泰地

はじめに

日本を筆頭に世界各国で高齢化が進展している。例えば、国立社会保障・人口問題研究所の推計*2によると、日本とアメリカの65歳以上の人口割合は、それぞれ、2000年には17%、12%、2010年には23%、13%となり、2020年には29%、17%となる。今後益々、総人口における高齢者比率が高まる中で、持続可能な財政・経済成長を目指す上で重要な要素の一つとなるのが、本論文のテーマでもある「高齢者の就労」である。

高齢者の就労行動に深く関わってくる要素の一つが年金制度である。各国の年金制度には、在職中の高齢者の所得がある一定の水準（以下、「閾値」という。）を越えた場合に年金支給額の一部または全額が減額される制度（以下、earnings testという。）が設けられていることが少なくなく、こうした制度が高齢者の就労行動にどのような影響を与えたのかを分析する研究が世界中で行われている。また、「年金の支給開始年齢の引き上げ」も年金制度と高齢者の就労の関係についての論点となっている。本稿では、これら二つの論点のうち、earnings testに着目している。その

理由は、「年金の支給開始年齢の引き上げ」に比べ、「earnings testの改正」が高齢者の就労行動に与える影響は不明瞭であるため、これまで行われてきた議論を整理することには一定の意義があると筆者が考えているためである。

本稿では、まず、第1章において、earnings testの改正が高齢者の就労行動にどのような影響を与えるのか理論的仮説を考察する。第2章において、日本を含む各国の年金制度について、高齢者の就労に関わる部分を中心に概観する。そして、第3章では、earnings testが高齢者の就労行動にどのような影響を与えるのかについて分析している学術論文を紹介する。

I. earnings testの改正による高齢者の就労への影響の理論的仮説

本章では、本稿が注目するearnings testについて、その制度改正が高齢者の就労に与える影響を、余暇と消費財（就労所得と不労所得（年金等）との合計）の2財を用いた予算制約線の変化により示す。earnings testの制度改正には、①年金給付額を減額させる閾値を変更する、②年金

*1) 本稿の作成にあたって、財務省財務総合政策研究所の大関由美子財政経済計量分析室長、山崎丈史主任研究官、愛知学院大学の三好向洋講師の各氏より貴重なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。なお、本稿の内容や意見は全て筆者の個人的な見解であり、財務省及び財務総合政策研究所の公式見解を示すものではない。

*2) 国立社会保障・人口問題研究所

http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2016.asp?fname=T02-17.htm、アクセス日2016年10月25日

給付額を減額させる制度自体を廃止する、という2つの制度改正のパターンが考えられよう。

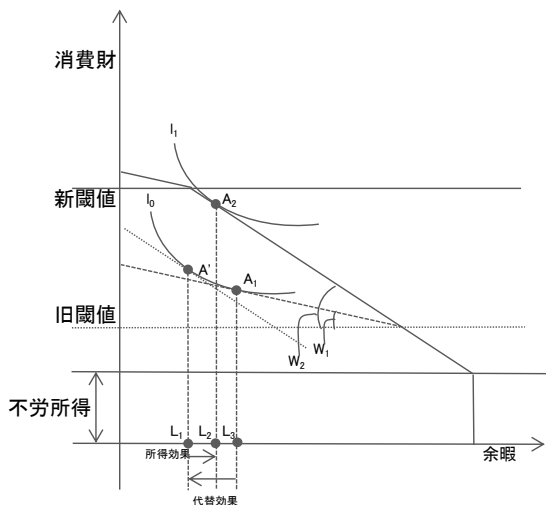
まずは、①のパターンから考える。図1と図2は、年金給付額を減額させる閾値を引き上げた場合の予算制約線の変化を示したものである。点線は改正前、実線は改正後を示す。制度改正前は、消費財が「旧閾値」の水準を超えると、超えた分について年金支給額が減額されることから、就労により実質的に得られる賃金率は W_1 となり、年金減額制度が無かった場合の賃金率(W_2)と比べて小さくなる(予算制約線の傾きは緩やかになる)。この時の最適な余暇と消費財の組合せが A_1 、 B_1 である。次に、earnings testが改正され閾値が引き上げられた場合を考える。この場合、消費財が「新閾値」の水準に達するまでの間、賃金率は W_1 から W_2 へと上昇する。すると、相対的に割高となった余暇を減らし(労働供給を増やし)、相対的に割安となった消費財を増やそうとする動きが生じる(代替効果)。一方、賃金率が上昇したため、これまで程働かなくても同水準の消費財を得られるため、余暇を増やす(労働供給

を減らす)動きも生じる(所得効果)。この相反する二つの動きの大小関係によって、労働供給が増えるかどうかが決まる(図では、制度改正後の余暇と消費財の組合せはそれぞれ A_2 、 B_2 となる)。

図1は代替効果($L_3 \rightarrow L_1$)が所得効果($L_1 \rightarrow L_2$)より大きく、earnings testの閾値が変更されることにより労働供給が増加するケースであり、図2は所得効果($L_4 \rightarrow L_6$)が代替効果($L_5 \rightarrow L_4$)より大きく、earnings testの閾値が変更されることにより労働供給が減少するケースである。つまり、earnings testの閾値が変更されることで、労働供給が増加・減少する両方のパターンが理論的にはあり得るということである*3。

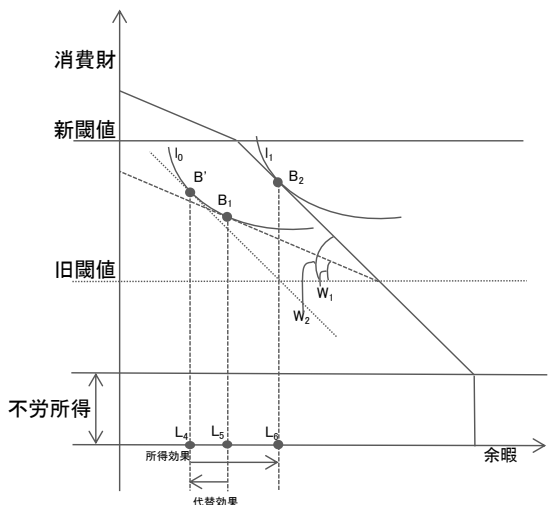
次に、②のパターンについて考える。earnings test自体の廃止については、図1と図2における、「新閾値」が十分に高い場合と類似している。そのため、①のパターンと同様な議論が可能であり、労働供給が増加・減少する両方のパターンが理論的にはあり得る*4。

図1 earnings testが改正された場合の影響の理論的仮説を示す予算制約線
(代替効果が所得効果より大きい(労働供給が増加する)ケース)



(出所) 筆者作成

図2 earnings testが改正された場合の影響の理論的仮説を示す予算制約線
(所得効果が代替効果より大きい(労働供給が減少する)ケース)



(出所) 筆者作成

*3) 図では示していないが、閾値を引き下げた場合についても理論的には労働供給が増加・減少する両方のパターンがあり得る。

II. 高齢者の就労と世界の年金制度

本章では、各国の年金制度について、主に厚生労働省「2015年海外情勢報告」*5及び、厚生労働省年金局『高齢期の就労と年金受給の在り方』*6に基づき、高齢者の就労と関わる部分について概観する。

II-1. アメリカ

代表的な社会保障制度の一つがOASDI（老齢・遺族・障害年金：Old-Age, Survivors and Disability Insurance）である。OASDIは、日本の社会保険料に相当する社会保障税を10年間以上納めた者に対し、年金を支給する社会保険制度であり、被用者や自営業者の大部分をその対象とする。また、現役世代が支払う社会保障税が、その時点の高齢者に年金として支払われる賦課方式で運営されている。受給資格を取得するためには、就労者*7は40四半期就労し、被保険者としての必要条件を満たす必要がある。2015年では、1人あたり1適用四半期について稼働収入（就労所得）として1,220ドルが必要となる*8。毎年最大で4適用四半期まで積み立てることができる。したがって、2015年において4,880ドルかそれ以上の収入の場合、4適用四半期と換算される。支給開始年齢に達し、40適用四半期を有する者は、老齢年金を受給することができる。また、老齢年金の支給開始年齢は原則65歳であったが、2003年から2027年までの間に段階的に67歳に引き上げられることとなっており、2015年時点

では66歳となっている。

アメリカの公的年金について、清家・府川（2005）では、「当初、賃金によっては年金が全額減額されていたが、1978年からは年金の支給開始年齢以上か未満かで減額率が異なるようになった。さらに、2000年にはOASDI法が改正され、支給開始年齢以上の者は年金が減額されなくなった。」と論じられている。

このようにアメリカでは、支給開始年齢以降の就労に伴う年金給付額の減額の廃止により、継続して就労することを抑制しないことで、高齢者の就労の促進を試みてきたと考えられる。

一方、通常の年金の支給開始年齢前に年金を受給する者（以下、繰上げ受給者という。）が制限を超える所得を有する場合は年金減額の対象となる。なお、アメリカでは、62歳以降であれば支給開始年齢に達する前に年金の受給が可能である。2015年では、支給開始年齢以前の繰上げ受給中は、15,720ドル超の所得がある場合、制限を超える2ドルごとに1ドルの年金が減額される。受給者が支給開始年齢に達した年は、41,880ドルの所得までは年金を減額されることはないが、年金年齢に達する月の前月以前の勤労所得の合計が41,880ドルを超えた場合、制限を超える3ドルごとに1ドルの年金が減額される。なお、支給開始年齢に達した月以降は勤労所得による年金の減額はない。

このような繰上げ受給者に対するearnings testに関して、清家・府川（2005）では、

*4) なお、簡略化のため図では示していないが、就労所得が高く年金給付額の全額が減額されている者は、もはや就労所得の増加による年金給付額の減額が生じないため、実質的な賃金率は、年金減額が始まる閾値以下の消費水準にある者と同じ W_2 となる。すなわち、制度廃止前に年金の全額が減額されている者は、制度廃止前後で予算制約線の傾きは変化しないため、理論的には所得効果のみが生じることとなる。

*5) 厚生労働省（2016）『2015年 海外情勢報告』（<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/16/>、アクセス日2016年11月9日）

*6) 厚生労働省年金局『高齢期の就労と年金受給の在り方』第25回社会保障審議会年金部会（平成26年10月1日）資料（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000059805.pdf、アクセス日2016年12月21日）

*7) 一部の州・地方公務員及び鉄道職員などを除く被用者、及び年400ドル以上の所得がある自営業者がOASDIへの強制加入の対象となる。

*8) これ以下の所得でも社会保障税は課税されるが、年金受給に必要な加入期間としてカウントされるためには1,220ドルが必要となる。

「earnings test」の重要な結果として、年金が制限を超える所得のために減額された場合、保険数理に基づき将来給付が増額される。つまり、減額の対象となった月数分、年金受給を繰り延べたとみなして給付が計算し直される。この調整により、62歳から年金年齢までは基本的に保険数理上公平となる。歴史的にみると、年金年齢を超えた場合には、この繰り延べ給付クレジットは低額であった。したがって、所得制限による労働力供給への影響に関する検証のほとんどは、年金年齢を超えた受給者に対するものである。」と論じられている。なお、アメリカには繰下げ受給制度もあり、繰り下げ受給可能な年齢には上限がある。

II-2. イギリス

長年、公的年金制度の基本的な構造は、1階部分为基础年金であり、2階部分が国家第2年金などからなる2階建ての制度であったが、2016年4月より構造のシンプル化が図られ、国家第2年金が廃止され、基礎年金のみの構造となっている。また、公的年金の役割縮小の方針と軌を一にして私的年金の強化が図られ、2008年年金法により、すべての事業主は、一定の要件^{*9}に該当する従業員を、政府が定める基準を満たす職域年金^{*10}に自動加入させなければならないこととされている。なお、この職域年金への自動加入の仕組みは、2017年4月に全ての企業に適用となり、2018年から全ての社員に適用となる予定である。

老齢年金の支給開始年齢は、男性65歳、女性60歳であり、女性については2018年までに65歳へ引上げ中であり、男女共に2020年までに66歳、2028年にかけて67歳に、2046年にかけて68歳に引上げ予定である。また、年金を受給するためには受給資格^{*11}期間が10年以上ある必要

がある（2016年4月6日以降、受給年齢に達した者に適用）。年金受給中の就労については、かつては支給開始年齢から5年間に一定の賃金を超えた場合、超えた額に応じて基礎年金の給付額を減額する制度があったが、1989年にその制度は廃止され、現在の仕組みでは、在職していても年金額の減額はない。なお、イギリスにも繰下げ受給制度があるが、繰下げ受給可能な年齢に上限はない。

II-3. 日本

日本の年金制度の中で、高齢者の就労に関わる部分として話題に上がるのが、「在職老齢年金制度」である。第4回社会保障審議会年金部会（平成23年10月11日）によると、厚生年金制度の老齢年金は、「①働いても年金が不利にならないようにすべき（就労を阻害しない観点）、②現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべき（現役世代の負担に配慮する観点）、との相反する要請の中で見直しが行われてきた。」とある。

厚生労働省年金局によると、現行の在職老齢年金の仕組みは60歳前半と後半で仕組みが異なるが、いずれも、賃金と年金の合計額が一定額を超える場合には、超える部分の一部（又は全部）に見合う分の年金支給を停止する仕組みとなっている^{*12}。また、老齢厚生年金の支給開始年齢（報酬比例部分）は、2025年（女性は2030年）にかけて65歳まで引き上げられることとなっている。

なお、本人の希望により、本来の支給開始年齢から繰り上げまたは繰り下げて年金を受給することが可能である。繰り上げて受給する場合は、請求時点に応じて年金が減額され、繰り下げて受給

*9) ①22歳以上年金支給開始年齢以下であること、②年収10,000ポンド超（2014年度）であること、③英国国内で就労していること

*10) 職域年金の例として、雇用主が提供する企業年金等がある。

*11) 16歳以上年金支給開始年齢前の被用者及び自営業者は国民保険への加入義務がある。ただし、週給112ポンド（2015年度）未満の被用者及び年間収入5,965ポンド（2015年度）未満の自営業者については加入の義務はない。

*12) 制度の詳細については、先述の厚生労働省年金局『高齢期の就労と年金受給の在り方』を参照されたい。

する場合は、請求時点に応じて年金が増額される。日本では、繰り下げることができる受給開始年齢に上限がある。

満額支給開始年齢前の繰上げ受給においては、そもそも繰上げ受給制度のないイギリスを除き、収入額によって年金給付額を減額する仕組みが日本以外にもアメリカ、ドイツ、フランスなどで存在するが、満額支給開始年齢後に、収入額によって年金給付額を減額する仕組みを有するのは日本の特色の一つである。

Ⅲ. 年金制度と高齢者の就労に関する学術論文の紹介

本章では、日本や諸外国における年金制度と高齢者の就労に関する学術論文を紹介する。特定の年金制度改正について分析を行っている学術論文が多く、大きく分けると、①earnings testの改正、②年金の支給開始年齢の引き上げ、という二種類の制度改正について分析されている*13。本章ではこれまでと同様に、①earnings testの改正に焦点をあてる。①earnings testの改正には、先述したように、(a) 年金給付額を減額させる制度自体を廃止する、(b) 年金給付額を減額させる閾値を変更する、という2つの制度改正のパターンがある。

本章で紹介する先行研究の結論を先に述べる。Song and Manchester (2007)、Disney and Smith (2002)、Baker and Benjamin (1999)、Hernæs and Jia (2013) などのように、閾値が変化（引上げ、または廃止）すると、高齢者の就労は促進されるという結論の学術論文が多い。一方、閾値を引き上げることで総労働時間が減少したとするFriedberg (2000) や、閾値の引き上げは男性労働者の就労行動に有意な影響を与えなかったとするGruber and Orszag (2003) などの

研究もあり、学術的に十分なコンセンサスがあるとはいえない。

以下、本稿ではearnings testについて分析しているこれらの学術論文を (a)、(b) の2パターンに分類したうえで紹介する。第1節では (a) パターンを、第2節では (b) パターンの論文を扱っている*14。ちなみに、年金給付を減額する閾値については、日本をはじめとする「年金+賃金」(月間)により決める国群と、アメリカをはじめとする「賃金」(年間)により決める国群とに分かれる。

Ⅲ-1. 年金給付額を減額させる制度自体の廃止

本節では、年金給付額を減額させる制度自体が廃止された場合の影響について分析している学術論文を取り扱う。以下、Song and Manchester (2007) (アメリカ)、Disney and Smith (2002) (イギリス)、Baker and Benjamin (1999) (カナダ) の順に紹介していく。

Song and Manchester (2007) では、第2章にて先述した2000年のアメリカのOASDI法の改正の影響を分析している。前提として、Song and Manchester (2007) は、アメリカのearnings testにはtaxとtransfer (所得移転) の両面性があるが、taxの側面が目される傾向にあることを指摘している。ここでいうtaxとは、所得(アメリカの場合、賃金)が一定の閾値を超えると減額される点を「年金への課税」と解釈しており、transferとは、減額された額に応じ将来の給付が増加する点を「現在から将来への所得の移転」と解釈しており、一般的なtaxとtransferの定義と異なる。Song and Manchester (2007) によると、アメリカのearnings testによる減額分の一部は将来補填される。もし、earnings testにより現

*13) 「②年金の支給開始年齢の引き上げ」について、年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者の就労の関係について分析している先行研究として、樋口・黒澤・石井・松浦(2006)や石井・黒澤(2009)などが挙げられる。

*14) なお、近藤(2014)では、「高齢者の就労を促進する施策を行う目的が生産年齢人口を増加させることである以上、施策の結果として若年者雇用が減少しては本末転倒である。しかし、高齢者以外の雇用に与える影響については分かっていないことが多い。」と論じられており、本稿ではこの点については議論の対象とはしないこととする。

在減額されている年金が、将来の給付が増額されることで正確に補填され、個人が未来志向的であるならば、earnings testの廃止は生涯所得を変化させないので、労働供給に影響を与えないはずとしている。しかし、Song and Manchester (2007)は、transferが公平でない等といった場合、earnings testの廃止は、限界税率の低下に相当し、労働供給に影響を与えるとしている。

Song and Manchester (2007)における仮説を図1と図2を用いて説明する。earnings testが廃止される前に、閾値（図では、旧閾値）より高い水準の消費財を得ている場合は、超えている額に応じ年金給付が一部減額される。そのため、閾値を越えて消費財の水準が上がっていくと、いずれ減額する年金がなくなる水準に達する（以下、この水準を便宜的に「高水準」と呼ぶ。なお、簡略化のため、図では「高水準」は示していない。）。earnings testが廃止される前に消費財の水準が「高水準」以上であった者にとって、earnings testの廃止は所得効果のみをもつ。なぜなら、消費財の水準が「高水準」以上である場合、earnings testの廃止前も年金は減額されず、賃金率が廃止前と廃止後で W_2 のまま変化しないためである。そのため、労働供給は減少するものと考えられる。また、earnings testが廃止される前の消費財の水準が「高水準」と閾値（図では、旧閾値）の間である場合、代替効果と所得効果の両方が生じ、earnings testの廃止に伴い、労働供給が増加・減少するかは分からない。そして、earnings testの廃止前に消費財が閾値（図では、旧閾値）以下の水準であった場合、earnings testの廃止後も予算制約線に変化はなく、労働供給に影響を与えないと考えられる。

そこで、Song and Manchester (2007)では、アメリカの2000年のOASDI法改正の影響は個人

の賃金分布に対して一様ではないという仮説について検証を行っている。分析の結果、アメリカの2000年のOASDI法改正に伴うearnings testの廃止は、賃金の水準が低い層へは有意な影響を与えなかったが、高い層*15へは有意な影響を与え、賃金の水準を上昇させた。すなわち、賃金の水準により各個人に異なる影響を与えた。このことは、賃金の水準が「高水準」と閾値（図では、旧閾値）の間であった層に対しては、代替効果が所得効果よりも大きく、また、閾値（図では、旧閾値）以下であった層に対しては、影響を与えなかったことを示唆しており、図1のパターンとして理論的仮説と整合的であると考えられる。

Disney and Smith (2002)は、1989年にイギリスのearnings rule（イギリスにおけるearnings test）が廃止*16されたことによる就労行動への影響について分析を行っている。Disney and Smith (2002)はearnings ruleが廃止される前の賃金の水準が、「高水準」と閾値（図では、旧閾値）の間であった場合、代替効果と所得効果の大小関係により、労働供給が増加も減少もし得るとしている。しかし、earnings ruleの廃止の影響は個人により異なり、earnings ruleにより年金が減額されることを避けるために、フルタイムではなく、パートタイムで働いていた個人については就労を促進するのではないかという仮説をたてている。このことは図1のパターンに相当する。分析の結果、1989年のearnings ruleの廃止は男性の一週間当たりの労働時間を増加させたとしている。つまり、男性については代替効果が所得効果よりも大きく、図1のパターンとして理論的仮説と整合的であると考えられる。

Disney and Smith (2002)によると、1989年のearnings ruleの廃止は、これまで不利な条

* 15) 50~80%タイル値

* 16) イギリスでは、1989年以前は、年金支給開始年齢（2002年当時は男性65歳、女性60歳。女性については2018年にかけて65歳に引上げ中。男女共に2020年までに66歳に、2028年かけて67歳に、2046年にかけて68歳に引上げ予定。）からの5年間に一定の賃金を超えた場合、超えた額に応じ、基礎年金の給付額が減額されていたが、1989年にその制度は廃止された。

件で繰下げ受給をしていた者にとっては純粋な所得効果^{*17}として、対象者の労働時間を減少させる可能性があるが、実際にはそうならなかった。その理由として、繰下げ受給制度がearnings ruleによる給付の減額対象者のほとんどにとって有利な制度であったため、彼らはearnings ruleの廃止による所得効果をあまり享受できなかったためではないかと指摘している。

Baker and Benjamin (1999) は、カナダにおけるearnings testである、retirement testsの廃止^{*18}の影響を分析している。Baker and Benjamin (1999) によると、retirement testsは、閾値を越えたことで減額された年金がアメリカのearnings testのように部分的に将来へtransferされることなく永久に減額されたままという点でシンプルな制度である。そのため、retirement testsの廃止はアメリカ等のearnings testの廃止に比べ、より明確にその影響を推測できるのではないかとしている。Baker and Benjamin (1999) における、retirement testsを廃止した影響の理論的仮説は、先述したSong and Manchester (2007) における、earnings testを廃止した影響の理論的仮説と同様に、retirement testsが廃止される前の消費財の水準によるため、個人により異なるとしている。分析の結果、Baker and Benjamin (1999) では、retirement testsを廃止したことにより、パートタイム勤務からフルタイム勤務への移転が促進される形を伴い、週当たりの労働時間が増加したとの結果を得ている。すなわち、図1のパターンに相当し、消費財が「高水準」と閾値(図では、旧閾値)の間の水準では代替効果が所得効果よりも大きいと、労働供給が増加するという理論的仮

説と整合的であると考えられる。その要因として、Baker and Benjamin (1999) は、retirement testsが廃止されていなければ定年退職していたと思われる個人の一部が継続して働くようになったためではないかと指摘している。

日本では、樋口・黒澤・石井・松浦 (2006) や Shimizutani and Oshio (2013) が特定の年齢層に対して、earnings testを導入した場合、及び廃止した場合の影響を分析している。

Ⅲ-2. 年金給付額を減額させる閾値の変更

本節では、年金給付額を減額させる閾値が変更された場合の影響について分析している学術論文を取り扱う。以下、Friedberg (2000) (アメリカ)、Gruber and Orszag (2003) (アメリカ)、Hernæs and Jia (2013) (ノルウェー) の順に紹介していく。

Friedberg (2000) は、アメリカにおいて、特定の年齢層を対象に閾値を引き上げた場合の影響についてシミュレーションを行ない、総労働時間が僅かに減少すると予測されると結論付けている。これは図2のパターンに相当し、低所得者層への正の効果(旧閾値付近での代替効果)が高所得者層への負の効果(新閾値付近での所得効果)によって相殺されるためであるとしている。したがって、Friedberg (2000) における結論は、理論的仮説と整合的であると考えられる^{*19}。

一方、同じくアメリカのearnings testの閾値の引上げについて分析したGruber and Orszag (2003) では、earnings testの閾値の引上げは、男性労働者の就労行動に有意な影響を与えなかったとしている(女性の就労行動の意思決定には有意な影響を与えた)。先述のとおり、Song and

* 17) 繰下げ中は年金が給付されないため減額もされず、earnings ruleの廃止は彼らの賃金率を変化させないため、理論的には所得効果のみが生じる。

* 18) 当時カナダには、Quebec Pension Plan (QPP) と Canada Pension Plan (CPP) の2種類が存在し、65歳から69歳を対象とするretirement testsが1966年に両制度に導入された。その後1975年にCPPにおいて、1977年にQPPにおいて、retirement testsが廃止されたことを指す。(Baker and Benjamin, 1999)

* 19) ただし、この予測は、Haider and Loughran (2008) などがその存在を指摘している労働市場の硬直性を考慮していない点に注意が必要であるとしている。

Manchester (2007) では、アメリカの earnings test には tax と transfer の両面性があることを指摘している。この点に関して、Hernæs and Jia (2013) は、もし人々が未来志向的であり、現在の消費を現在の所得だけでなく、生涯所得にも依存して決定する（＝ライフサイクル仮説）ならば、アメリカの earnings test のように実際には公平な earnings test は、労働供給に効果を与えないと指摘している。Gruber and Orszag (2003) の分析結果は、この Hernæs and Jia (2013) の指摘と整合的であると言える。

Hernæs and Jia (2013) によると、ノルウェーの earnings test^{*20} は、Song and Manchester (2007) が指摘するような transfer がない。そのため、ノルウェーの earnings test の改正は、賃金への tax として捉えることができ、高齢者の反応をより明確に分析できるとしている。なお、日本の在職老齢年金制度も、在職に伴い一部あるいは全額支給停止された年金が将来に transfer されることはないので、制度改正に伴う高齢者の就労行動の分析に適しているといえよう。

Hernæs and Jia (2013) では、ノルウェーにおいて、2002年の改正に伴い earnings test の閾値が引き上げられたことによる影響を分析している。Hernæs and Jia (2013) は理論的仮説として、もし高齢者が労働供給量を自由に調整できるならば、労働供給が増加・減少するかは各個人の代替効果と所得効果の大小関係によるものとしている（図1と図2を参照のこと）。また、Song and Manchester (2007) と同じく、改正前に消費財の水準が「高水準」以上だった場合、所得効果により労働供給が減少する可能性があるとしている。分析の結果、改正前に賃金の水準が旧閾値付近であった者の平均賃金が上昇したことが分かった。このことは図1のパターンに相当し、旧閾値付近では代替効果が所得効果より大きく、労働

供給が増加し、消費財の水準が高まったという理論的仮説と整合的である。また、全体として個人の賃金水準のバラつきが減少したことは、改正前に消費財の水準が「高水準」以上であった者（所得効果のみ）が、賃金を上昇させたわけではない（代替効果が作用していない）ことを意味し、このことも理論的仮説と整合的であると考えられる。さらに、旧閾値付近の水準の賃金を得る者の割合が減少し、新閾値付近の水準の賃金を得る者の割合が増加したことは、高齢者が制度改正に合わせ、意図的に労働量を調整できることを示唆しているとしている。

日本では、樋口・山本 (2002) が、賃金の増加に応じ「賃金+年金」の合計額がなだらかに増加するようになった場合の影響を検証しており、高齢者の就労を促進したという結論を得ている。これは、図1のパターンに相当し、理論的仮説と整合的な結果であるといえる。なお、日本の年金制度と高齢者の就労行動の関係についての研究は他にも多数実施されている。

おわりに

第3章で紹介してきたように、earnings test と高齢者の就労行動の関係について各国で多くの分析がなされてきた。そして、日本を筆頭に高齢化の進行が予想される国において、持続可能な財政・経済成長を目指す上で様々な経験を積んだ高齢者の能力をより活かすために、今後も引き続き分析を行っていくことは有意義であると考えられる。

その際、earnings test と高齢者の就労行動の関係だけではなく、山田 (2015) が指摘しているように、earnings test の変更に伴う、就労行動の変化の結果としての高齢者の所得分布への影響や、近藤 (2014) が指摘しているように、earnings test の変更等の高年齢者の就労を促進する施策が、高年齢者以外の雇用に与える影響な

*20) Hernæs and Jia (2013) では、ノルウェーにおいて、年収が5万NOKを超えると、67歳から69歳の労働者の賃金の40%分が年金 (NIS pension) から差し引かれていたが、2002年にその閾値が倍の10万NOKになったことによる影響を分析している。なお、1NOK (ノルウェークローネ) は約12.7円 (2016年11月9日時点)。

どについても併せて分析行うことが重要であると
考えられる。

91, pp. 669-700.

参考文献

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

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

清家篤・府川哲夫 (2005) 『先進5か国の年金改革と日本』丸善プラネット。

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年10月号, pp.31-78

樋口美雄・黒澤昌子・石井加代子・松浦寿幸 (2006) 「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」『RIETI Discussion Paper Series』, 06-J-033

山田篤裕 (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』, Vol.107, No.4

Baker, Michael and Dwayne Benjamin (1999) "How do Retirement Tests Affect the Labour Supply of Older Men?", *Journal of Public Economics*, Vol. 71, pp. 27-51.

Disney, Richard and Sarah Smith (2002) "The Labour Supply Effect of the Abolition of the Earnings Rule for Older Workers in the United Kingdom", *Economic Journal*, Vol.112, No.478, pp. C136-C152.

Friedberg, Leora (2000) "The Labor Supply Effects of the Social Security Earnings Test", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, No. 1, pp. 48-63.

Gruber, Jonathan and Peter Orszag (2003) "Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt?", *National Tax Journal*, Vol. 56, No. 4, pp. 755-773.

Haider, Steven J. and David S. Loughran (2008) "The Effect of the Social Security Earnings Test of Male Labor Supply", *Journal of Human Resources*, Vol. 43, No. 1, pp. 57-87.

Hernæs, Erik and Zhiyang Jia (2013) "Earnings Distribution and Labour Supply after a Retirement Earnings Test Reform", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 75, No. 3, pp. 410-434.

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", *RIETI Discussion Paper Series*, 13-E-016.

Song, Jae G. and Joyce Manchester (2007) "New Evidence on Earnings and Benefit Claims Following Changes in the Retirement Earnings Test in 2000", *Journal of Public Economics*, Vol.