

た。

被説明変数：適用後に働きたい労働時間－現在のふだんの労働時間（いずれも週あたり）

説明変数：男性ダミー、年齢、世帯年収、時給額、学歴、国民年金の被保険者の種類、適用拡大の賛否

標本数は 254 である。結果は、表 15 に示す通りである。

〔表 15〕 適用拡大後に働きたい労働時間

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率	
	B	標準誤差	ベータ			
(定数)	18.288	6.270		2.917	0.004	***
男性ダミー	5.423	2.455	0.140	2.209	0.028	**
年齢	-0.044	0.090	-0.029	-0.494	0.622	
世帯年収	0.002	0.002	0.046	0.753	0.452	
時給額	-0.001	0.003	-0.022	-0.404	0.687	
望ましい労働時間－現実の労働時間	0.682	0.085	0.444	8.026	0.000	***
(学歴：中学卒を基準)						
高卒ダミー	-12.735	5.157	-0.517	-2.469	0.014	**
短大・高専ダミー	-11.877	5.170	-0.479	-2.297	0.022	**
大卒ダミー	-15.770	5.184	-0.606	-3.042	0.003	***
(国民年金納付・免除者を基準)						
2号ダミー	3.008	2.929	0.060	1.027	0.306	
3号ダミー	-1.220	1.758	-0.051	-0.694	0.488	
未納・未加入ダミー	-4.952	2.572	-0.118	-1.926	0.055	*
(適用拡大の賛否：反対を基準)						
老後の年金額が高くなるので賛成	4.322	1.456	0.177	2.968	0.003	***
現在より保険料が安くなるので賛成	1.675	1.942	0.054	0.863	0.389	
わからない	-1.780	3.671	-0.026	-0.485	0.628	
調整済み決定係数				0.290		

注：\*\*\*：1%水準、\*\*5%水準、\*10%水準で有意であることを示す

表 15 にあるように、男性は女性に比べ、労働時間を増やす効果がある。しかし、世帯年収も時給も有意な結果とはならず、適用拡大後の労働時間選択の所得効果と代替効果の及ぼす効果は本調査では確認できなかった。学歴については、学歴が高いほど労働時間は現在よりも減らす傾向にある。3号や未納・未加入者は労働時間を増やすインセンティブに乏しく、適用拡大の賛否については老後の年金額に結びつくと考える者が労働時間を増やす傾向にある。ただし、かなりの割合がいる「わからない」と回答する者は、労働時間を増やすインセンティブはみられず、「わからない」派にいかにか適用のメリットを伝えるかが鍵であるといえる。

## VIII. おわりに

本稿では、非典型労働者の公的年金加入状況、特に被用者年金の適用状況と厚生年金の適用拡大に対する行動について分析を行った。

現在、非典型労働者に対する被用者保険の適用は厳密には行われてはいない。こうした適用外になった者のなかには、そのまま国民年金の未納・未加入に陥る者も少なくない。こうした潜在的な第2号被保険者に対する被用者年金の適用を遵守することで、国民年金の未納・未加入率は特に若年層において大きな改善効果が期待できる。

パート労働者への厚生年金の適用拡大に対しては、おおむね賛成とする者が多く、パート・アルバイトの多くが現在よりも労働時間を増やす、あるいは変えない、と回答し、新たな就業調整が発生するという可能性は低い。標本数が少ないながら昨年行ったアンケート調査でも、同様の結果が出ており、異なる標本で行った2つの調査で同様の結果が出たことの意義は大きい。適用対象となるパート労働者の範囲は、今後の議論に委ねられるが、適用拡大問題の成否は、事業主側の抛出逃れをいかに抑制するかということにかかっているだろう。

就業形態の多様化の流れは、今後も変わらないであろう。被用者保険の未適用問題は、結局は労働者の所得保障の不安定化につながる大きな問題である。2009年年金改革の厚生年金適用拡大の前に解決しなければならない大きな課題である。

### <参考文献>

島田とみ子（1992）『年金入門』岩波書店

丸山桂（2005）「労働市場の多様化と社会保障」城戸喜子・駒村康平編著『社会保障の新たな制度設計』慶應義塾大学出版会

山田篤裕（2006）「就業形態多様化と国民年金未納」『就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究』

「平成18年度就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究 報告書」

## 第3章 高年齢就業者の厚生年金保険適用問題\*

－「年金受給者の年金と仕事に関するアンケート調査」に基づく分析－

山田篤裕

### I. 問題意識

急速に進む少子高齢化の中、あらためて社会保障の支え手としての高齢者が注目されている。とくに日本の場合、国際的にみて高い就業意欲をもつ高齢者が働き続けることは、Active Ageing 社会の実現とともに、次世代への負担をより軽くするという世代間負担のコンテキストでも厚生年金制度へ与える影響は大きい。

社会保険庁『事業年報（平成14年）』に基づく筆者推計によれば、高年齢者の就業による厚生老齢年金の支給停止額は9,005億円に達する。在職老齢年金受給者が納付する厚生年金保険料は2,619億円にのぼるので、合わせて約1.2兆円の影響がある。この額は厚生老齢年金給付総額の8.5%に相当する。

もちろん一方で厚生年金保険適用を意識した就労調整という負の影響も見逃せない。就労調整の第一の影響は高齢者の就業抑制である。この影響はこれまでの研究で再三指摘されてきたこと<sup>12</sup>であり、これにより所得および税・社会保険料などが失われている。そして第二の影響は、就業はするが厚生年金保険適用を回避するよう就労調整を行う事である。第二の影響については、これまであまり注目されてこなかったが、高齢者の就労形態（フルタイム、パートタイム等）選択に与える年金の効果分析として、橋木・下野（1994）、樋口・山本（2002）、樋口ら（2006）などの先行研究がある。実際に個票を用いたそれらの研究では厚生年金がフルタイム就業率に負の影響を与えることが確認されている。

では質問を逆にしたらどうであろうか。すなわち在職老齢年金制度に本来適用すべきなのに適用除外となっている人々はどれほど存在するのであるか。もちろん、この問いは実証分析上、在職老齢年金（による支給停止額）のフルタイム就業率への影響に関する係数が潜在的にどれほど大きいかということと同義である。とはいえ、政策的には在職老齢年金制度適用の水平的公平性にかかわる重要な問いである。

現在、国民年金保険料未納や、本報告書第2章（丸山桂）で明らかにされたように非典型雇用者において常態化した厚生年金保険の適用逃れが深刻な問題となっている。労働力全体に占める高年齢就業者の比率が高まるにつれ、在職老齢年金制度の適用回避行動も遅かれ早かれ政策的課題としてクローズアップされてくるだろう。

\* 謝辞：本節における分析は、大阪府・宮城県・北海道の3道府県における社団法人全国厚生年金受給者団体連合会による協力の下に今年度行われた「年金受給者の年金と仕事に関するアンケート」に基づくものである。連合会ならびに加入者のご協力なしには成しえなかった分析であり、貴重な時間を割いてご協力賜った連合会ならびに加入者に厚く御礼を申し上げます。

<sup>12</sup> これまでの研究蓄積のサーベイ等については清家・山田（2004）などを参照せよ。

本稿では、今年度に本プロジェクトで実施された独自調査「年金受給者の年金と仕事に関するアンケート調査（以下、『年金受給者調査』と呼ぶ）」を用い、高年齢就業者における意図的な在職老齢年金からの適用回避、すなわち厚生年金保険料納付回避の広がりについて定量的に把握する。具体的には以下の三点について明らかにする。

厚生年金保険適用を意識した就労調整の有無

厚生年金保険適用の適正性

厚生年金適用拡大に対する就労調整の可能性

Ⅱでは「年金受給者調査」の概要を述べる。Ⅲでは当該調査における高年齢就業の実態について述べ、Ⅳで在職老齢年金からの回避行動の広がりについて分析する。簡潔な結論がⅤにある。

## II. データ

### 1. サンプル設計および回答率

社団法人全国厚生年金受給者団体連合会による協力の下、大阪府・宮城県・北海道の3道府県における各支部加入者の中、60-64歳、65-69歳、70-74歳の三年齢階級にたいして500人ずつ合計4,500人を調査対象とした。調査対象者はランダムに各支部により選択された。

質問票の配布・回収は郵送形式で2006年10月19～25日に配布・実施（回答期限は11月15日）された<sup>13</sup>。有効回答率は全体で約25%である。年齢階級別の有効回答率は以下の通りで、60-64歳でやや回答率が高くなっている。

【表1】有効回答率（各年齢階層毎）

	郵送数	有効回答数	有効回答率(%)
60-64歳	1500	400	26.7
65-69	1500	397	26.5
70-74	1500	318	21.2

### 2. 厚生年金に関する回答率

本調査においては厚生年金に関する詳細情報に関して調査対象者に、①年金証書・裁定通知書、②裁定通知書・支給額変更通知書、③年金改定通知書のいずれかを参照してもらうようにしている。さらに質問票には参考として、実際の各通知書の見本を添付し、それぞれの部分を書き写せばよいかを具体的に示している。このような方法を取ったのは、在職老齢年金制度の適用による年金支給停止額と配偶者の就労による年金支給停止額を厳密に識別するためである。

全国厚生年金受給者団体連合会の加入者は定義により厚生年金受給者と考えられるが

<sup>13</sup> 調査実施時期に幅があるのは、各支部間で作業スケジュールに差があったことによる。

60-64歳において4%ほど公的年金を受給していない者が含まれている。

〔表 2〕公的年金受給者(本人)

	Q1. 公的年金の受給		
	本人受給	本人受給していない	無回答
60-64歳	96.0	4.0	0.0
65-69	100.0	0.0	0.0
70-74	98.7	0.0	1.3
全体	98.2	1.4	0.4

調査対象者が参照した通知書と各項目の非回答率は表3の通りである。まず参照した通知書(複数回答可)は、裁定通知書・支給額変更通知書が35%で最も多く、その次に年金改定通知書34%、年金証書・裁定通知書の27%となっている。何も参照していない、あるいは参照した通知書に関する質問に非回答の者は全体のサンプルの20%にあたる(表3、最終行)。

三通知書いずれかを利用している場合には厚生年金の基本額および年金額(基本額から支給停止額を差し引いた額)の両方が非回答となっている割合はほぼ0%であり、かなり正確に厚生年金額の情報が得られているものと期待される。各通知書を用いた場合の年金額の回答率の高さは、現在の収入を尋ねた質問(Q5)における公的年金額一般に対する非回答率が、三通知書を利用した人でも、2、3割程度存在する事を考慮するといっそう明瞭となる。

〔表 3〕参照した通知書と厚生年金に関する詳細情報の各項目の非回答率  
(各通知書の参照者=100%)

	Q3 副問 参照した通知書					Q3 副問 非回答	計
	年金証書・ 裁定通知 書	裁定通知 書・支給額 変更通知 書	年金改定 通知書	その他	何も参照し ていない		
Q3 厚生年金の詳細(本人)							
(ア) 厚生年金・基本額(基本となる年金額)	3.4	2.3	7.3	23.1	38.5	80.8	19.5
(イ) 厚生年金・支給停止額	50.3	36.6	50.1	69.2	92.3	90.9	57.0
(ウ) 厚生年金・年金額	35.3	24.3	29.5	50.0	61.5	88.4	42.6
(エ) 厚生年金・被保険者期間	40.1	25.6	64.2	76.9	69.2	90.9	57.0
(オ) 平均標準報酬月額(1~4種)	45.2	29.2	72.4	76.9	84.6	92.4	60.8
(カ) 平均標準報酬月額(基金1~3種)	63.7	63.2	82.4	76.9	84.6	93.4	77.5
(キ) 基金1~3種・実期間	67.1	64.2	82.4	84.6	100.0	94.9	79.5
(ア)および(ウ)	0.3	0.0	0.8	3.8	7.7	78.3	14.6
Q5 現在の収入							
公的年金(厚生・共済・国民年金等)	31.2	24.3	20.9	15.4	53.8	44.4	29.3
N	[292]	[383]	[369]	[26]	[13]	[198]	[1095]
[N=1095を100%とする内訳]	26.7	35.0	33.7	2.4	1.2	18.1	100.0

被保険者期間と平均標準報酬月額・実期間に関しては年金改定通知書には記載されていない情報である。しかし、それらの情報が記載されているその他の二通知書を利用していても非回答率は3-7割に上り、年金額の非回答率の高さが目立っている。

### 3. 就業率に関する既存統計との比較

本章では、高年齢就業者の分析が中心であるため、就業率にかんして他の既存統計と比較した。具体的には「所得再分配調査(2002年)」および「高年齢者就業実態調査(2004年)」である。両調査とも全国を対象としていること、調査年次がずれていることなど、「年金受給者調査」との厳密な比較は難しい。しかし、少なくとも大まかな傾向をつかむには適当であろう。

「所得再分配調査(2002年)」と比較すると、「年金受給者調査」は各年齢階級とも男性で20%ポイントほど就業率が低い。就業者サンプルは少ないので留保が必要であるが、女性の方が乖離は小さい。さらに「高年齢者就業実態調査(2004年)」の55歳当時雇用の就業率と比較しても男性60-64歳で32%ポイント、65-69歳で23%ポイントほど就業率が低い。こちらは女性に関しては各々18%ポイント、17%ポイントの乖離がある。

【表4】既存調査との就業率の比較

	厚生年金受給者			55歳当時 雇業者
	年金受給者調査 (2006)	[就業者サン プル数]	所得再分 配調査 (2002)	高年齢者 就業実態 調査 (2004)
男性				
60-64歳	35.5	[92]	56.6	67.5
65-69	23.2	[64]	43.5	45.8
70-74	14.5	[32]	30.4	n.a.
女性				
60-64歳	37.3	[31]	35.1	55.6
65-69	16.2	[11]	20.3	33.8
70-74	10.3	[3]	14.1	n.a.
男女計				
60-64歳	36.0	[123]	46.8	61.4
65-69	21.8	[75]	34.0	38.8
70-74	14.1	[35]	23.4	n.a.

出典：山田(2005)、厚生労働省(2005)『高年齢者就業実態調査報告』に基づく筆者推計。

以上の比較から、調査対象地域、年次の相違があるが、既存統計と比較すると、「年金受給者調査」の就業率は厚生年金受給者全体の平均と比較してかなり低いことが示唆される。

### 4. 就労所得の非回答率

就労所得の非回答率に関しては表5の通りである。60-64歳の就業者の中、就労所得(勤め先からの給与および経営している事業収入)に回答していない者の割合は14%(7

人に1人が非回答)である。年齢階層が高くなると非回答率も高くなり、70-74歳では34% (3人に1人が非回答)となっている。

【表5】就労所得の非回答率

	60-64	65-69	70-74歳	計
就業率(Q1.公的年金受給者)	35.4	21.7	13.1	24.0
就労所得非回答率(就業者=100%)	14.0	23.3	34.1	20.2
[就労所得回答サンプル数]	[117]	[66]	[27]	[210]

### III. 「年金受給者調査」における高年齢就業者

本節では高年齢就業者が在職老齢年金に対してどのように就労調整を行っているか分析する前に現行の在職老齢年金制度の概要および「年金受給者調査」における高年齢就業者の就労形態と在職老齢年金等の適用状況について確認する。

#### 1. 高年齢就業者の就労形態

前節で見たように「年金受給者調査」は、他の既存統計より就業率が低い可能性の高いことを留保した上で、その就労形態に注目する。

まず、現在の仕事であるが、各年齢階級で最も比率が高いのはパート・アルバイトである。二番目に高いのは60-69歳で嘱託あるいは70-74歳では自営業主・自営業となっている。正規職員・従業員は多くなく、60-64歳で15%である。

【表6】現在の仕事(各年齢階級=100%)

	60-64	65-69	70-74歳	計
自営業主・自由業	6	14	24	12
家族従業	1	2	5	2
正規職員・従業員	15	10	2	11
パート・アルバイト	40	28	27	34
嘱託	23	22	10	20
派遣社員	2	4	2	3
その他雇用者	9	11	10	10
会社・団体役員	4	9	20	8
内職	0	0	0	0
その他	0	0	0	0
	100	100	100	100
N	[127]	[81]	[41]	[249]

次に現在の仕事の職種についてみてみるといずれの年齢層でも販売・サービス職の割合が3割程度と、最も高い比率となっている。

【表 7】現在の仕事の職種(各年齢階級=100%)

	60-64	65-69	70-74歳	計
管理職(課長職以上)	5	10	23	9
専門職	4	5	8	5
技術職	10	13	8	11
事務職	15	9	5	11
販売・サービス職	31	37	26	32
技能工・労務職	16	9	8	12
農林漁業作業者	1	4	8	3
保安職	10	4	8	8
運輸・通信職	6	6	3	6
その他	2	3	5	3
	100	100	100	100
N	[128]	[78]	[39]	[245]

現在の仕事の従業員規模に関しては、中小規模の会社に勤めるサンプルが多く、100人未満規模が半数以上を占めている。

【表 8】現在の仕事の従業員規模(各年齢階級=100%)

	60-64	65-69	70-74歳	計
5人未満	15	25	38	22
5-29人	22	20	22	21
30-99人	15	12	11	13
100-299人	20	20	11	19
300-999人	11	11	14	11
1000人以上	13	7	5	10
官公庁	5	5	0	4
	100	100	100	100
N	[123]	[75]	[37]	[235]

現在の仕事の雇用契約期間であるが、期間の定めなしが最も高い比率で半分以上を占めているが、1年以内もその次に多くなっている。60-64歳で40%が、65-69歳では36%が1年以内の雇用契約期間を結んでいる。

【表 9】現在の仕事の雇用契約期間(各年齢階級=100%)

	60-64	65-69	70-74歳	計
2ヶ月以内	3	3	0	3
半年以内	9	8	5	8
1年以内	28	25	14	25
1年以上2年未満	2	4	5	3
2年以上	14	7	8	11
雇用期間の定めなし	45	53	68	51
	100	100	100	100
N	[127]	[75]	[37]	[239]



## 2. 在職老齢年金制度の仕組み

周知の通り、在職老齢年金制度は低い水準の年金を補うため賃金を得ると年金が全面的に支給停止される問題を解決するために40年前に導入された。その後、制度適用対象となる年齢階級を変え、さらに制度の就労抑制的な面を改善しつつ今日に至っている。

国際的にみた日本の在職老齢年金制度は、厚生年金保険料を支払いながら（2007年4月以降導入される70歳以上の在職老齢年金を除く）、部分的あるいは全面的に支給停止された厚生年金を受けとるという、保険料徴収と年金給付が同時に行われるという点でユニークな制度である。

2007年3月時点において、在職老齢年金制度は年齢層（60-64歳と65-69歳）によって異なる。

まず60-64歳の在職老齢年金であるが、対象は賃金月額（総報酬月額相当額）と老齢厚生年金月額の合計額が28万円を超える場合である。その場合、図表X-10のような賃金月額と老齢厚生年金月額の組み合わせにより4つに場合分けされ、各々の計算式に従って停止基準額が決められる。

なお60-64歳では生年月日により特別支給の老齢厚生年金を受給する期間および部分年金（報酬比例部分のみ）を受給する期間の二種類がある。特別支給の老齢厚生年金を受給する期間については報酬比例部分と定額部分の合計額が、部分年金を受給している期間は報酬比例部分のみの額が支給停止の対象となる。

加給年金は停止の対象とならない。ただし、報酬比例+定額の一部でも支給されれば加給年金は全額支給されるが、報酬比例+定額の全部が支給停止になれば加給年金も全額支給停止される<sup>14</sup>。

【表10】60-64歳在職老齢年金制度の停止基準額(月額)の計算

	賃金 ≤ 48万円	賃金 > 48万円
年金 ≤ 28万円	$(賃金 + 年金 - 28) \times 1/2$	$(48 + 年金 - 28) \times 1/2 + (賃金 - 48)$
年金 > 28万円	$賃金 \times 1/2$	$(48 \times 1/2) + (賃金 - 48)$

注: マクロ経済スライドにより、28万円と48万円は毎年度改定される。なお、60-64歳の在老算式中の28万円を「支給停止調整開始額」、同じく48万円を「支給停止調整変更額」という。また後述される65-69歳の在老算式中の48万円を「支給停止調整額」という。「支給停止調整開始額」については、再評価率によって毎年度見直しされる。「支給停止調整変更額」及び「支給停止調整額」は、物価変動率と名目手取賃金変動率により毎年度見直される。

2002年4月1日に施行された65-69歳の在職老齢年金制度の対象となるのは1937年4月2日以降に生まれた人（以降に老齢厚生年金の受給権を取得した人）で、賃金月額（総報酬月額相当額）と老齢厚生年金月額の合計額が48万円を超える場合である。その場合、表11の式によって停止基準額は求められる。

65-69歳では、60-64歳の在職老齢年金と異なり、一部支給停止の対象は老齢厚生

<sup>14</sup> 部分年金の場合も加給年金の扱いは同じである。

年金のみで、老齢基礎年金・経過的加算は全額支給される。加給年金の扱いは 60-64 歳の在職老齢年金と同じである。

〔表 11〕65-69 歳在職老齢年金制度の停止基準額(月額)の計算

$$\frac{(賃金+年金-48) \times 1/2}{}$$

2007 年 4 月より 70 歳以上を対象とした新たな在職老齢年金制度が施行される。対象となるのは 2007 年 4 月 1 日時点で 70 歳に達する人（1937 年 4 月 2 日以後生まれ）である。停止額の計算方法は、65-69 歳と同じであるが 70 歳以上は厚生年金の被保険者とはならないため、厚生年金保険料負担はない。

以上が在職老齢年金制度の仕組みであるが、厚生年金に適用されていない事業所で働く場合や、非常勤の役員やパート等、正社員の 4 分の 3 以上働いていない場合、適用事業所で働いていても加入対象からはずれる。

### 3. 雇用保険との関係

年金は雇用保険給付を受給することによっても支給停止される。具体的には雇用保険の基本手当あるいは高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金と高年齢再就職給付金）を受給することで年金給付額が調整されるが、その調整方法は異なる。

雇用保険の基本手当を受給している場合には、受給した月について特別支給の老齢厚生年金は全額支給停止となる。

高年齢雇用継続給付は雇用保険の期間が 5 年以上ある人が 60 歳到達後の賃金が 60 歳到達時の賃金に比べ一定率（25%）以上低下した場合に最高で支給対象月の賃金の 15%<sup>15</sup>を給付するという一種の賃金補助制度である。支給期間は、最長で再就職後 2 年間である。

60 歳到達後の賃金が 60 歳到達時の賃金に比べ 61%未満の場合には標準報酬月額額の 6%が支給停止される。61-75%未満の場合には高年齢雇用継続給付の給付率の減少にあわせて年金支給停止率も 6%から逡減した割合で支給停止される。また支給対象月の賃金と高年齢雇用継続給付の合計が約 35 万円を超える場合は高年齢雇用継続給付も減額されるため、年金の支給停止額もあわせて減額される。

### 4. 高年齢就業者における在職老齢年金等の適用状況

「年金受給者調査」における高年齢就業者の在職老齢年金制度の適用状況についてみ

<sup>15</sup> 賃金が 60 歳到達時の賃金に比べ 61%未満の場合には 15%、61-75%の間なら 15%から逡減した比率の額が給付される。

ていこう。「年金受給者調査」では、支給停止額一般（加給年金の支給停止を含む）と在職老齢年金制度による支給停止、厚生年金保険料の支払いという3つの側面から在職老齢年金制度の適用状況について把握可能である。またこの3つの側面に関する質問項目をクロス集計することで回答の正確さを把握することも可能である。

60-64歳において公的年金・賃金収入がある本人で厚生年金保険料の支払いあるいは在職による支給停止額により、在職老齢年金制度が適用されていることが確認されるのは、35%である（灰色と下線の4つの数字の合計）。逆に言えば、65%は公的年金・賃金収入があるにもかかわらず、在職老齢年金制度適用を確認できない。

【表 12】60-64 歳の在職老齢年金制度の適用状況  
（公的年金・賃金収入あり=100%）

60-64歳 (N=110)	SQ5-2 月額厚生年金保険料					
	記入なし			記入あり		
	SQ5-1 在職による支給停止有無			SQ5-1 在職による支給停止有無		
Q3(イ) 厚生年金・支給停止額	なし	無回答	あり	なし	無回答	あり
記入なし	52.7	3.6	1.8	0.0	0.0	5.5
記入あり	8.2	0.0	3.6	0.0	0.0	24.5

60-64歳 (N=110)	SQ5-3 在職による支給停止額					
	記入なし			記入あり		
	SQ5-1 在職による支給停止有無			SQ5-1 在職による支給停止有無		
Q3(イ) 厚生年金・支給停止額	なし	無回答	あり	なし	無回答	あり
記入なし	52.7	3.6	4.5	0.0	0.0	2.7
記入あり	8.2	0.0	3.6	0.0	0.0	24.5

回答の正確性についてであるが、基本的に矛盾が存在すると考えられるのは、表 12 および 13 の灰色の部分の数字である。すなわち、在職による支給停止「あり」と回答（副問 5-2、5-3）しているにもかかわらず、厚生年金・支給停止額が非回答（Q3（イ）で記入なし）である者である。そのようなサンプルは、60-64歳で0~2%、65-69歳で5~9%のみである。

【表 13】65-69 歳の在職老齢年金制度の適用状況  
（公的年金・賃金収入あり=100%）

65-69歳 (N=58)	SQ5-2 月額厚生年金保険料					
	記入なし			記入あり		
	SQ5-1 在職による支給停止有無			SQ5-1 在職による支給停止有無		
Q3(イ) 厚生年金・支給停止額	なし	無回答	あり	なし	無回答	あり
記入なし	65.5	5.2	0.0	0.0	0.0	10.3
記入あり	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	13.8

65-69歳 (N=58)	SQ5-3 在職による支給停止額					
	記入なし			記入あり		
	SQ5-1 在職による支給停止有無			SQ5-1 在職による支給停止有無		
Q3(イ) 厚生年金・支給停止額	なし	無回答	あり	なし	無回答	あり
記入なし	65.5	5.2	8.6	0.0	0.0	1.7
記入あり	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	13.8

同様に 65-69 歳において公的年金・賃金収入がある本人で厚生年金保険料の支払いあるいは在職による支給停止額により、在職老齢年金制度が適用されていることが確認されるのは、24%である（図表 13 の灰色と下線の 4 つの数字の合計）。

回答に矛盾があるサンプルは、在職による支給停止額（パネル下段の灰色の数字）のみ見られる。

なお、高年齢就業継続給付を受給している比率は、60-65 歳の公的年金・賃金ともにある者の中の 7%である。

#### IV. 高年齢就業者における厚生年金保険料納付回避行動

先にも述べたように、相対的に高い賃金収入を得ていたとしても厚生年金に適用されていない事業所で働く場合や、非常勤の役員やパート等、正社員の 4 分の 3 以上働いていない場合、適用事業所で働いていても、加入対象からはずれ、在職老齢年金制度による支給停止および厚生年金保険料の支払いを免れることが可能である。表 6 でみたように「年金受給者調査」において就業者の中、正規職員・正規従業員であるのは 60-64 歳で 15%、65-69 歳では 10%である。つまり大半の就業者は潜在的に厚生年金保険料納付（あるいは在職老齢年金制度）を回避できる余地をもっていることになる。

この節では実際にどれほどの人がどのような就労調整を行っているのか、「年金受給者調査」に基づき様々な角度からみてみよう。

##### 1. 厚生年金保険適用を意識した就労調整の有無

まず、公的年金・賃金収入がある人の中、厚生年金等を考慮して自分で働き方を調整しているかであるが 4 割が就労調整をしている。ただし、純粋に自分の希望で就労調整を行っているのはその中の 4 分の 1 ほど（公的年金・賃金収入がある人全体からすると 1 割）であり、残りの 4 分の 3 が会社提示のコース選択あるいは会社による就労調整で、純粋に自分の希望で就労調整を行っていない者が大半である。

〔表 14〕厚生年金等の考慮による就労調整  
(公的年金・賃金収入あり=100%)

	60-64	65-69歳	計
自分の希望で労働時間調整	7	2	5
自分の希望で労働日数調整	3	10	5
会社提示のコース選択	20	19	19
会社による就労調整	11	2	9
雇用調整なし(厚生年金非加入)	25	14	22
雇用調整なし(厚生年金加入)	33	52	40
	100	100	100
N	[87]	[42]	[129]

さらにサンプル数は限られるが、自分の希望による就労調整者および会社提示のコース選択による就労調整者に限り、就労調整の基準についてみるとそもそも長時間労働を希望しないという者が最も多く3割程度いる。ただし、次に多いのが厚生年金保険料を基準とする就労調整者で、60-64歳で27%、65-69歳で25%存在している。

〔表 15〕就労調整の基準

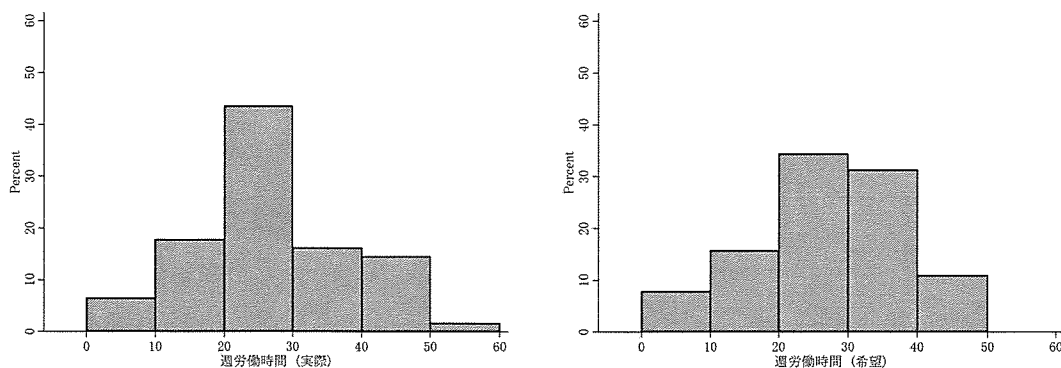
(公的年金・賃金収入あり・自分の希望およびコース選択による就労調整者=100%)

	60-64	65-69歳	計
厚生年金保険料	27	25	26
税制上の扶養控除	8	25	13
家族の扶養手当	0	0	0
家族の健康保険の扶養	12	8	11
雇用保険料	0	8	3
所得税の非課税限度額	15	8	13
長時間労働希望せず	35	25	32
その他	4	0	3
	100	100	100
N	[26]	[12]	[38]

従来からの研究では、先験的に高年齢就業者本人が労働供給を調整するものとしているが（いわゆる主体均衡の分析枠組）、「年金受給者調査」に基づけば会社側による（労働需要側による）就労調整の影響も一定の範囲に及んでいることが示唆された。

さて就労調整している人の実際と希望の週労働時間を比較してみよう。就労調整している人の実際の週労働時間は20時間以上30時間未満が4割以上とその区間に最も集中している。しかし、希望する週労働時間をみると同じ区間に最も集中しているがその比率は10%ポイント低く、30時間以上40時間未満の区間が10%ポイント以上高くなっている。すなわち正社員の4分の3基準である30時間を境にして実際と希望する週労働時間が食い違っている。

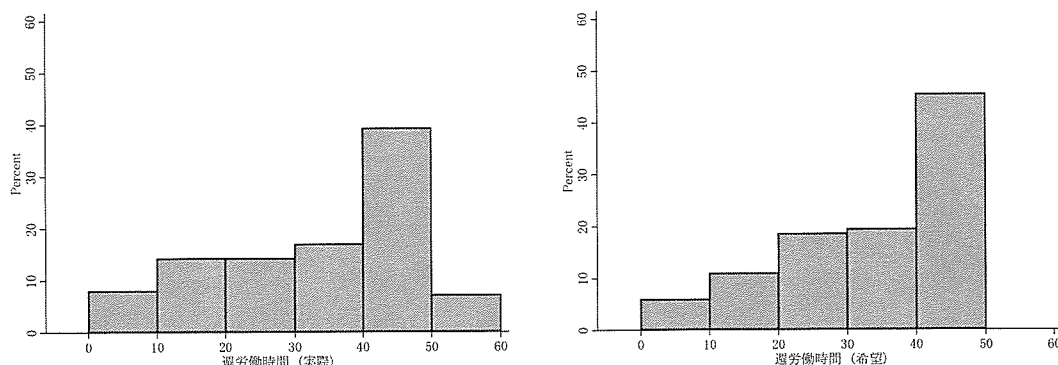
〔図 1〕就労調整している人の週労働時間(N=62)



同様に就労調整していない人の週労働時間と比較すると、その特徴はいつそう明らか

になる。就労調整をしていない人の週労働時間の分布は実際と希望で、就労調整している人と比較してそれほど変わらない。モード（最頻値）である 40 時間以上 50 時間未満も 5%ポイントのほどの差しかない。

【図 2】就労調整していない人の週労働時間(N=112)

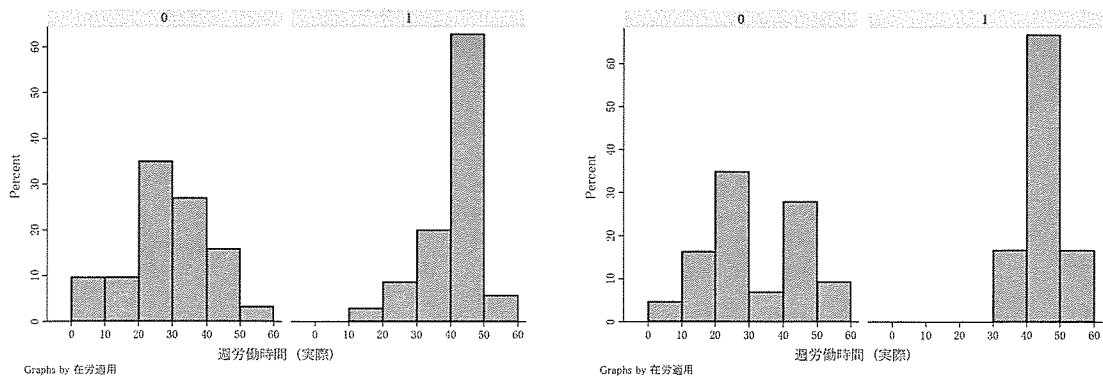


## 2. 厚生年金保険適用の適正性

次に厚生年金保険適用の適正性についてみてみよう。これは別の言い方をすれば、在職老齢年金制度へ本来適用されるべき人で実際には適用されていない人がどれくらい存在しているかということに他ならない。

在職老齢年金制度の適用有無と週労働時間を「年金受給者調査」でみると（図 3）、本来、厚生年金保険に加入すべき 30 時間以上の雇用者（賃金労働者）が一定割合存在することがわかる。60-64 歳では在老非適用者（0 で示される左パネル）の週労働時間分布は、在老適用者（1 で示される右パネル）と比較すると低い方に偏っており、モードは 20 時間以上 30 時間未満のところにあり、この区間に 35%の在老非適用者が集中している。しかし、週労働時間 30 時間以上である在老非適用者は半分弱（45%）存在している。なお、週労働時間が 30 時間未満の在老適用者、すなわち本来なら在老非適用の可能性のあるサンプルは 10%強しかいない。

【図 3】在職老齢年金制度の適用有無と週労働時間分布  
 （適用・非適用賃金労働者計=100%、年齢階級別、適用=1、非適用=0）  
 【60-64 歳：N=116、中 37%適用】      【65-69 歳：N=64、中 25%適用】



同様にサンプルは少ないことに留保する必要があるが、65-69歳においても在老非適用者の週労働時間分布は20時間以上30時間未満の区間に35%が集中している。そして週労働時間の観点から在職老齢年金制度に適用される可能性のある週労働時間30時間以上のサンプルは、在老非適用者の4割ほど存在している。

厚生年金の20時間以上30時間未満への適用拡大は、「年金受給者調査」に基づく限りでは、かなり有効に非適用者を新たな適用対象者として捕捉することが期待されるが、それ以前に30時間以上就労している人の適用漏れを防ぐこともまた重要な課題といえよう。

もちろん在老非適用者の適用漏れを防いだとしても、賃金額・老齢厚生年金額の合計額が60-64歳の場合28万円、65-69歳の場合48万円以下であれば、支給停止は行われない。したがって、さらにどれほどの割合の在老非適用者が潜在的に支給停止となるのかみてみよう。

60-64歳の賃金労働者を100%とすると、約6割が在老非適用者である。その中、賃金額と老齢厚生年金額の合計が28万円を超えるのは約3分の1である。すなわち実際に支給停止を免れているのは60-64歳の賃金労働者の約2割ということになる。

同様にサンプルが小さいことに留意しながら65-69歳をみると、賃金労働者の4分の3が在老非適用である。そしてその中の約6分の1、すなわち同年齢階級の賃金労働者の7人に一人は、賃金額と老齢厚生年金額の合計が48万円を超えている。

[表16]在職老齢年金制度の適用有無と賃金額・老齢厚生年金額（賃金労働者=100%、年齢階級別）

	60-64歳 [N]	65-69歳 [N]
在職老齢年金 適用	37 [43]	25 [16]
在職老齢年金 非適用	63 [73]	75 [48]
p + w > 28/48万円	21 [24]	14 [9]
p < 28万円 & w < 48万円	15 [17]	.. ..
p > 28万円 & w < 48万円	1 [1]	.. ..
p < 28万円 & w > 48万円	1 [1]	.. ..
p > 28万円 & w > 48万円	4 [5]	.. ..
	100 [116]	100 [64]

注:「p」は受給中の老齢厚生年金月額、「w」は賃金月額を表す。

興味深いことに、60歳以降も厚生年金保険料を支払っている場合、60歳以降の賃金が現役時より大幅に低かったとしても、将来の年金額に必ず反映される（増額される）ことを知っているかどうか問う質問（Q18）に関し、在老非適用者が知っている比率は、在老適用者と比較して2割ほど低くなっている。

〔表 17〕在職老齢年金適用の場合の将来年金額への反映についての知識

	賃金労働者			
	60-64歳		65-69歳	
	在老非適用	適用	在老非適用	適用
はい	48	63	48	69
いいえ	40	33	33	31
無回答	12	5	19	0
	100	100	100	100
N	[73]	[43]	[48]	[16]

### 3. 厚生年金保険のパート等への適用拡大に対する就労調整の可能性

前節でみたように、「年金受給者調査」に基づけば、60-69歳の在老非適用者（かつ賃金労働者）の35%が週労働時間20時間以上30時間未満の区間に集中している。もし、20時間以上のパート等へ厚生年金保険の適用拡大する場合、これらの人々はどのように反応するだろうか。

適用拡大に関する可否についてみると、非就労者を含めた60-64歳では適用拡大に反対するのは15%で、およそ半分の人は適用拡大に賛成している。65-69歳では適用拡大の賛成者は6割で、反対者は1割ほどである。

もっとも、現在、賃金労働者で在老非適用である者の適用拡大に対する反対者の比率は高くなっており、両年齢階級とも3割ほどが適用拡大に反対している。

〔表 18〕パート等への厚生年金の適用拡大への可否(%)

60-64歳	就労者			非就労者	計
	賃金労働者		その他の労働者		
	在老非適用	適用			
引退後の年金受給額が高くなるので賛成	41	53	43	57	53
新たに保険料負担が生じるので反対	25	19	9	12	15
よくわからない	21	14	17	24	22
その他	5	7	9	4	5
無回答	8	7	22	3	5
	100	100	100	100	100
N	[73]	[43]	[23]	[261]	[400]



65-69歳	就労者			非就労者	計
	賃金労働者		その他の 労働者		
	在老非適用	適用			
引退後の年金受給額が高くなるので賛成	52	75	36	60	58
新たに保険料負担が生じるので反対	27	6	9	8	10
よくわからない	13	6	27	23	21
その他	6	0	0	4	4
無回答	2	13	27	6	7
	100	100	100	100	100
N	[48]	[16]	[22]	[311]	[397]

それでは実際にパート等へ厚生年金が適用拡大された場合、どのように対応するのかみてみよう（表 19）。

適用拡大に伴い労働時間を現在より減らすと回答しているのは、在老非適用者の 60-64 歳で 16%、65-69 歳で 13%である。労働時間を変えないと回答しているのは在老適用者の 60-64 歳で 41%、65-69 歳で 63%、さらに労働時間を現在より増やすとしているのは 60-64 歳で 12%、65-69 歳で 4%である。すでに在職老齢年金の適用を受けている 60-64 歳で労働時間を減らすと回答している比率が 23%とやや高いが、それでも 60 歳台全体で半分以上に適用拡大の負の影響はないものとみられる。

【表 19】パート等への厚生年金の適用拡大への対応(Q17)

	賃金労働者			
	60-64歳		65-69歳	
	在老非適用	適用	在老非適用	適用
労働時間を現在よりも減らす	16	23	13	13
労働時間を現在よりも増やす	12	9	4	0
労働時間を変えるつもりはない	41	42	63	44
わからない	25	16	8	38
無回答	5	9	13	6
	100	100	100	100
N	[73]	[43]	[48]	[16]

さらに 2007 年 4 月以降に 70 歳になる人に既に適用が予定されている在職老齢年金制度であるが、大半の者がそのころまでに引退するつもりと回答しているとはいえ、労働時間を現在よりも減らすと回答しているのは在老の適用の有無にかかわらず 1 割程度であり、「年金受給者調査」に基づく限りにおいては、現在の高齢者に対する影響はそれほど大きくないものと予想される。

〔表 20〕70 歳以上の在職老齢年金の導入(Q19)

	賃金労働者			
	60-64歳		65-69歳	
	在老非適用	適用	在老非適用	適用
労働時間を現在よりも減らす	8	7	10	13
労働時間を現在よりも増やす	0	0	0	0
労働時間を変えるつもりはない	22	21	25	19
その頃には引退するつもり	47	40	42	44
わからない	11	19	10	19
無回答	12	14	13	6
	100	100	100	100
N	[73]	[43]	[48]	[16]

## V. 結びにかえて

労働力全体に占める高年齢就業者の比率が高まるにつれ、在職老齢年金制度の適用回避行動も、国民年金未納や非典型雇用者の厚生年金未納と同様、今後クローズアップされてくるだろう。

本稿ではそうした問題意識の下、本プロジェクトで独自に実施した「年金受給者調査」を用い、高年齢就業者における意図的な在職老齢年金からの適用回避行動の広がり、在職老齢年金制度適用の適正性、およびパート等への厚生年金適用拡大に対する高年齢就業者の就労調整の可能性という3つの視点から分析した。

「年金受給者調査」によれば、公的年金・賃金収入がある人の中、厚生年金等を考慮して4割の高年齢就業者が実際に就労調整をしている。ただし、その中の4分の3が会社提示のコース選択あるいは会社による就労調整で、労働者の本人の意思で就労調整を行っていない者が大半である。労働者本人の意思で就労調整を行っていても、就労調整の理由で厚生年金保険料を挙げているのは、就労調整者の4分の1である。就労調整者の大半は長時間労働を避けることを理由としている。

さらに就労調整している人の4割が週労働時間は20時間以上30時間未満である一方、在老非適用でかつ週労働時間30時間以上である者も半分弱(45%)存在している。この結果に基づく限り、厚生年金の20時間以上30時間未満への適用拡大は、かなり有効に非適用者を新たな適用対象者として捕捉することが期待される。しかし、それ以前に30時間以上就労している人で発生している在老適用漏れ(60-64歳で2割、65-69歳で1割存在)を防ぐこともまた重要な課題といえよう。

より短時間のパート等への厚生年金保険の適用拡大に関する可否についてみると、大半は賛成であり反対は1割ほどにすぎない。また、就労調整にかんし多くの場合適用拡大の負の影響はないものとみられる。

もちろん本章が基づいている「年金受給者調査」の代表性にかんしては、大阪府・宮城県・北海道の3道府県の厚生年金受給者団体の会員ということ、就業率が既存統計と比較して最大で20%ポイントほど低いということについて、留保が必要である。

<参考文献>

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』、日本経済新聞社。

橘木俊詔・下野恵子（1994）『個人貯蓄とライフサイクル』、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。

——・黒澤昌子・石井加代子・松浦寿幸（2006）「年金制度改正が男性高年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（2005）「雇用と年金—高齢期における勤労収入の所得格差・低所得率への影響」厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）『我が国の所得・資産格差の実証分析と社会保障の給付と負担の在り方に関する研究：平成16年度報告書』所収。

## 第4章 高齢者雇用の観点から見た就業形態の多様化 と年金<sup>16</sup>

福山 圭一  
溝端 幹雄

### I. はじめに

2006年12月に国立社会保障人口問題研究所から新しい人口推計が公表された。それ以前の2002年1月推計と比較しても、わが国が一段と急速に超高齢社会に向かっている様子が明らかになっている。

新人口推計によれば、これからわが国は人口減少時代に入り、2055年の総人口は、中位推計で8,993万人と現在の約7割になると予測されている。15歳以上65歳未満の生産年齢人口は50年間の平均で毎年年率1.2%ずつ減少し、一方、65歳以上の高齢人口は平均年率0.7%ずつ増加すると見込まれている。この結果、現在は高齢者1人に対し若者3.3人であるのが、2055年には高齢者1人に対し若者は1.3人になることになる<sup>17</sup>。

このような数値だけを見ると、わが国の将来は老人ばかりで若者が少なく、社会全体としては活力が衰えた暗鬱なものになると映るかもしれない。しかし一方で、わが国の高齢者が極めて「元気」であることにも注意が払われるべきである。わが国の平均寿命は世界の最上位の水準にあるが、これは更に伸びると見込まれている。新人口推計（死亡率中位）では、2055年の平均寿命は男子で83.67歳、女子で90.34歳になると想定されている。これは現在<sup>18</sup>よりも男子で5.14年、女子で4.85年延びることを意味する。また、WHOの発表する「健康寿命」でもわが国が世界で第1位にあることも良く知られている。このような「マクロ」の数値だけでなく、特定の集団を追跡調査したデータでは、最近高齢者の身体機能が指標によっては4年から11年も「若返り」をしていることが示されている<sup>19</sup>。

かつてわが国では「定年年齢」といえば55歳であったが、その後60歳が一般的になり、今では65歳までの継続雇用が通常になっている。更に、最近は「70歳まで働ける企業」の普及促進が実際の政策課題になっている。このように年齢だけで見るのではなく人間の側も変化していくことに留意することが必要である。また同時に、個人差にも考慮が必要である。60歳台でも長期間の闘病生活を余儀なくされたり介護が必要な人も多い。「高齢者」の一般的定義は「年齢が65歳以上の者」であり、年金の支給開始年齢

<sup>16</sup> 本稿は、本文を福山が、シミュレーションの一部を溝端が担当した。

<sup>17</sup> この推計はこれまでの少子高齢化の動向をもとにした中立客観的な見込みで、ほぼ5年ごとに改定されてきている。今後一段と充実されるであろう少子化対策などの政策効果は織り込まれておらず、その点からすれば将来を確定的に示すものとははいえない。しかし、人口変動は通常極めて緩やかなものであることから、今後わが国が世界に類を見ない超高齢社会を迎えるという事実はゆるがない。

<sup>18</sup> 厚生労働省『平成17年簡易生命表』

<sup>19</sup> 鈴木・権（2006）。