

# 高齢者労働市場の雇用パターンと在職老齢年金

——1994年改革の視点と効果の分析——

裴 峻 皓

## I はじめに

この30年間、60代以上の高齢者の就労率は多数の先進国で緩慢に落ちてきた。日本も同期間中下落傾向を見せているが他先進国にくらべ高い水準を維持してきた<sup>1)</sup>。日本の高齢者就労率が高い理由として、日本人の勤労神聖観、自営業者や家族従事者の高い割合、資産に比べ少ないフロー所得<sup>2)</sup>、子供からの移転所得の減少、そして雇用補助金的性格が強い在職老齢年金（以下、在職年金）の存在などが考えられる。もちろん同年金は高齢者の労働供給を阻害して退職を促進する面も持っている。本稿では在職年金が高齢者雇用に与える影響をより体系的に検討する。

既存研究によって年金一般が労働供給にもたらす影響は計測されているが、在職年金が高齢者の労働供給に与える影響は計測されていない。雇用に対する在職年金の理論上の効果は労働供給面では高い所得税率の効果から負の影響を、労働需要面では補助金的性格から正の影響を与え、トータル効果については実証の結果を待つべきであろう。しかし、これまでの主な研究が前者の効果を重視しているように窺われる。また既存研究のほとんどは高齢者を一つのグループ、つまり代表的高齢者として分析している。

これに対し我々は、まず「企業に対する補助金としての在職年金」に注目し、同年金をもつ雇用促進効果やそれによる経済効率の向上の効果を示す。次に高齢者を受給可能年金額によって高年金者と低年金者に区別し、彼らの雇用パターンと経済効率・高齢者の所得分配の相互関係を分析する。このよ

うなアプローチを試みる理由は次のような事実認識があるからである。つまり日本人の勤労神聖観は簡単には消えない、年金は事実上の雇用補助金になって雇用を支えている、そして年齢階層別にみても高齢者市場がもっとも就業競争が激しく慢性的な供給過剰が続いていることから、高齢者雇用の促進にネックになっているのは労働供給側より労働需要側であるということである。

在職年金は、受給要件の一つである「退職」規定を緩和し 60 代前半の就労者に年金を支給する制度で、日本の場合 1965 年の改革で導入され、現在は週 33 時間以上就労すると稼得所得の大きさによって年金額を 7 段階に分けて減額している<sup>3)</sup>。Kirkpatrick (1974) は世界 100 以上の国を調査し、80% の国が何らかの形で同年金を運用していると、Gordon (1988) は先進 28 国の中 21 国が同年金を実施していると報告している。

当初の導入趣旨は、引退者の中には低い年金のため生活が苦しく従って勤労所得を必要とする階層があるので、彼らの生活を支援する目的で部分給付し<sup>4)</sup>、就労に関係なく高齢者の所得水準を平準化することにあった。これはいまま同年金の表向きの使命であって<sup>5)</sup>低年金者に低税率<sup>6)</sup>、高年金者に高税率を課すという考え方がベースにある。しかし、この頃における実質的な使命<sup>7)</sup>は企業の労働需要を支える補助金として機能し、高齢者雇用を促進することに変わった。これは所得把握や給付減額にかかわる制度そのものが甘いうえ行政も伸縮的に運営され、事実上企業に正規の給付を超えた追加的な給付支出、即ち「暗黙的補助金 (implicit subsidy)」が支給されることを指す。

表向きの使命が正常に機能すれば、かなりの高齢者が罰則的な年金減額を嫌がり労働現場から離れていなければならないが現実には 60 代前半の就労率は依然高い。すると年金財政の給付支出が相当減少しているはずだが現実では受給資格者に支払われるべき給付額の 80% 以上が支給されている<sup>8)</sup>。これは年金減額がそれほど行われておらず、資格者の多数が正規給付を超えた給付または満額給付をもらっていることを意味する<sup>9)</sup>。

本稿で得た結論は次のようである。まず在職年金は高齢者の雇用を支える補助金であるが、企業と高齢者の協調で補助金が増額され雇用が促進される。高齢者を受給可能年金額で高年金者と低年金者に二分した場合、高年金者が高賃金、低年金者が低賃金で就労するが、労働市場が供給過剰のときには補助金が多い高年金者が優先的に採用される。そして予算制約や市況変動で一部しか雇用できない場合には賃金コストが相対的に高い低年金者が先に解雇される。高年金者の就労で企業・保険当局の利得や社会全体の効率が高まるが、就労の必要性が高い低年金者の就労が阻まれ、高齢者間の所得分配が悪化する。また1994年の在職年金の改正で高齢者全般の雇用が促進されるが、低年金者の就労はむしろ難しくなる。

以下IIでは主な既存研究を概観し、IIIでは暗黙的補助金と雇用促進の関係を分析する。IVで高年金者と低年金者という両グループの雇用パターンと経済効率・所得分配の関係を調べ、VではIVの雇用パターンがより一般的な状況で得られることをしめすため高齢者の就業ゲームを考える。そしてVIで1994年改正の効果をこれまでの我々の分析結果に照らして予測し、VIIで結語と検討課題を述べる。あらかじめ断っておくが、ここでの議論は理論上の分析であって現実のデータにもとづく検証ではない。

## II 既存研究

本川・森(1981)は「高齢者就労など実態調査」の個票データを利用した拡張ロジット分析から、年金増加が労働供給に与える負の効果を計測している<sup>10)</sup>。清家(1989)は、年金給付が高齢者の労働供給を減退させることと在職年金が勤労者所得を年金の減額が最少になる所得付近に集中させるバンチング(bunching)現象を起こしていると主張する。また年金と労働供給が同時に影響しあう事実を分離して計測し、年金が就労確率に及ぼす弾性値が1980年代に入り、0.2-0.25の水準で安定的であると提示している。

吉永(1989)は在職年金を「部分引退制度」として解釈し、支給開始年齢が65歳に引き上げられ特別支給の年金が廃止される場合にも在職年金を残

す必要があると主張する<sup>11)</sup>。なぜなら、在職年金が高齢者の雇用を促進する助成金のような効果をもつからである。1987年の在職年金の平均給付額は月7.5万円で、高年齢者の雇用確保助成金月5万円（中小企業向け）より高い。

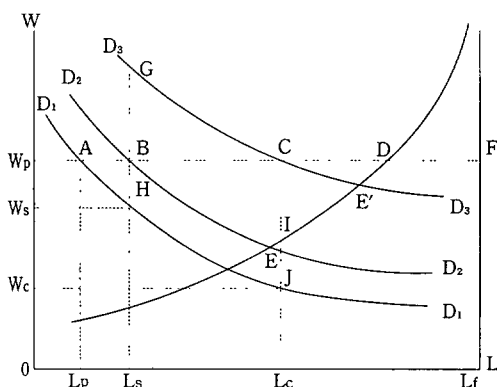
Leonesio (1990) はアメリカの在職年金 (earnings test) が労働供給に与える影響に関する多数の実証研究を検討し、在職年金が労働供給に障害になっているとはいえないと主張する<sup>12)</sup>。アメリカではこの30年間、65-69歳の高齢勤労者を対象に年間所得制限の引き上げ（\$9,360,1990）と給付減額率の削減（1/3にまで）が行われてきた。Leonesio は多数の研究が在職年金の撤廃によって労働供給・所得・税収の増加を期待しているが、給付の増加から保険財政の改善は期待しにくいと主張する<sup>13)</sup>。

Tracy (1982) はカナダの1975年の在職年金の廃止後数年間の労働市場の変化を分析し、1976-1980年の5年間のうち4年で65-69歳男子の労働参加率が落ちていると指摘している<sup>14)</sup>。特に廃止直後の1976年に労働参加率の低下が最高の4.5%を記録していると指摘する。Tracyの分析は労働参加率に影響を与える他因子を十分考慮していないが、在職年金の撤廃や緩和による労働供給の増大が期待しにくいことを暗示する。

### III 暗黙的補助金と雇用促進

在職年金が高齢者雇用に与える効果は、まず労働供給面では実質的な高率の所得課税で労働供給を減少させる。だが正規賃金以外の給与への主観的割引率が低い高齢者や高年金者が企業のリベート付き低賃金戦略に協調すると、賃金削減がある程度緩和され、労働供給が部分的に回復する。また高齢者労働市場は買い手市場であるから、労働供給減少が雇用に与える影響は大きくない。一方、労働需要面では両者の協調で企業に補助金が支給され雇用が促進される。この補助金を二つに分け、在職年金を意識しない通常の賃金水準・賃金構成のもとでもらうべき年金額を明示的補助金、同年金を意識した賃金水準・賃金構成のもとで増額される年金額を暗黙的補助金と定義しよう。

[図1] 雇用補助金と高齢者雇用



後者が必ずしも違法とはいえないのは、現行の法律や規定の枠組の中で比較的簡単な工夫で操作ができるからである。

[図1] は補助金と雇用促進の関係を示している。企業の高齢者労働需要曲線が  $D_1D_1$  であるとしよう。退職前賃金  $W_0$  での労働需要は  $oL_0$  として低い。これは退職前賃金  $W_0$  が年功賃金や生活給賃金の性格をもち生産性賃金を上回っているからである。さらに生産性賃金  $W_p$  での労働需要も同じく低い。これは「補助金付き雇用」の慣行化という日本の高齢者労働市場の特徴や高齢者の生産性の早い低下、そして健康などの理由による長期契約の難しさのためである。以上のことへの考慮や分析の簡単化のため、以下の議論では  $W_0$  と  $W_p$  が同じであると仮定する。

$W_p$  の賃金レベルでは  $AD$  の超過供給と  $DF$  の自発的失業が生じている。ここで企業は高齢者が年金額  $BH$  をもっている時、これを含めた総所得が  $W_p$  に相当するよう契約賃金  $W_s$  を提案する。この時の年金額  $BH$  が「明示的補助金」になって労働需要曲線を  $D_2D_2$  にシフトさせ、労働需要が  $oL_s$  に増加し超過供給は  $BD$  に縮小する。さらに企業が高齢者と協調して年金額を増加できると、一層低い契約賃金  $W_c$  を提示する。すると年金額  $CJ$  が補助金になって労働需要が  $D_3D_3$  にシフトし、雇用は  $oL_c$  が増える。この場合、

[表 1] 雇用補助金と高齢者雇用

| 雇用タイプ                 | 契約 <sup>2)</sup> | 生産    | 補助金                                          | リベート                   | 賃金コスト                                            | 雇用確率 |
|-----------------------|------------------|-------|----------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------|------|
| a年金考慮なし <sup>1)</sup> | $W_p$            | $W_p$ | 0                                            | 0                      | $W_p$                                            | 低    |
| b年金考慮 <sup>1)</sup>   | $W_a$            | $W_p$ | $(1-\tau_{2^o})B$                            | 0                      | $W_p-(1-\tau_{2^o})B$                            | 中    |
| c年金考慮<br>協調,Rなし       | $W_o$            | $W_p$ | $(1-\tau_{2^n})B$                            | 0                      | $W_p-(1-\tau_{2^n})B$<br>$(=(1-\tau_1)W_p)$      | 高    |
| d年金考慮<br>協調,Rあり       | $W_o^r$          | $W_p$ | $(1-\tau_{2^n})B$<br>$-\varepsilon\tau_1W_p$ | $\varepsilon\tau_1W_p$ | $W_p-(1-\tau_{2^n})B$<br>$+\varepsilon\tau_1W_p$ | 高    |

注：仮定により  $W_p$  の生産性賃金は  $W_o$  の退職前賃金と同一レベルである。

$W_a$ : 協調なし契約賃金 ( $\leq W_p$ )、 $W_o$ : 協調契約賃金、 $W_o^r$ : リベート付き協調契約賃金、 $W^u$ : 受給可能賃金上限、 $B$ : 年金給付、 $R$ : リベート、 $\varepsilon$ : リベート率、 $\tau_1$ : 賃金減額率、 $\tau_{2^o}$ : 協調なしの給付減額率、 $\tau_{2^n}$ : 協調下の給付減額率

1) もし  $W_p \geq W^u$  であると  $W_p = W_a$ 、そして  $W_p < W^u$  であると  $W_p > W_a$  である。

2) 契約賃金

[表 2] 雇用タイプ別・部門別利得

| タイプ                 | 企業 <sup>2)</sup>                                                                                       | 代表的高齢者                                                                                                                              | 保険当局                                                                                                             | 社会                                     |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| A未雇用                | 0                                                                                                      | B                                                                                                                                   | -B                                                                                                               | 0                                      |
| B雇用 <sup>1)</sup>   | a 0<br>b $P_L(1-\tau_{2^o})B$<br>c $(1-\tau_{2^n})B$<br>d $(1-\tau_{2^n})B$<br>$-\varepsilon\tau_1W_p$ | $(1-P_L)B + P_L(W_p + (1-\tau_{2^o})B)$<br>$(1-P_L)B + P_LW_p$<br>$(1-\tau_1)W_p + (1-\tau_{2^n})B$<br>$W_p + \varepsilon\tau_1W_p$ | $-(1-P_L)B - P_L(1-\tau_{2^o})B$<br>$-(1-P_L)B - P_L(1-\tau_{2^o})B$<br>$-(1-\tau_{2^n})B$<br>$-(1-\tau_{2^n})B$ | $P_LW_p$<br>$P_LW_p$<br>$W_p$<br>$W_p$ |
| C雇 <sup>2)</sup> 利得 | a 0<br>b $P_L(1-\tau_{2^o})B$<br>c $(1-\tau_{2^n})B$<br>d $(1-\tau_{2^n})B$<br>$-\varepsilon\tau_1W_p$ | $-P_LB + P_L(W_p + (1-\tau_{2^o})B)$<br>$-P_LB + P_LW_p$<br>$W_p - B$<br>$W_p + \varepsilon\tau_1W_p - B$                           | $P_L\tau_{2^o}B$<br>$P_L\tau_{2^o}B$<br>$\tau_{2^n}B$<br>$\tau_{2^n}B$                                           | $P_LW_p$<br>$P_LW_p$<br>$W_p$<br>$W_p$ |

注：1) 表 1 参照。雇用確率の  $P_L$  はかなり低い、 $P_L$  は低い、c, d の場合は 1。

2) A-B で計算した値。

3) 賃金コストを引き下げる「雇用補助金」。

企業が高齢者と協調して増加させた年金額が「暗黙的補助金」であって、この追加的效果で超過供給が  $CD$  に縮まる。

ここで協調とは、雇用契約時企業と高齢者が合意し  $W_p$  を  $\tau_1 (\leq 1)$  の率で下げ年金額を増加させる行動を指す。前述したとおりこの行動自体が違法ではないが、行き過ぎると部分的に違法行動の可能性も出てくる。しかしその程度を計測するのが難しいことから以下の議論では違法行動の側面は無視する。

[表1]に雇用契約のタイプ別の契約賃金、生産性賃金、雇用補助金、リベート、賃金コスト、雇用確率が、そして[表2]に企業・高齢者・保険当局・社会の各部門別の利得がまとめられている。両表から得られる主な結論は、まず年金が補助金として考慮されると雇用確率が高くなり、さらに企業と高齢者が賃金条件をめぐる協調すると雇用確率が高まる。また保険当局も雇用促進で財政負担が軽減されるから協調行動を黙認する誘因をもっている。協調による暗黙的補助金の発生を認めている現行の在職年金は、支給開始年齢の65歳への引き上げに伴い必要な60代前半の雇用促進に適しているといえる。

[表1]で契約賃金  $(1-\tau_1)W_p$  が生産性賃金  $W_p$  より低くなるのは、勤労者にとって平均実効税率が高くなることを意味する。しかし、我々は議論を簡単にするため勤労者が受け取る総所得(賃金+年金)が一定であると、実効税率が上昇する区間では労働供給がないと仮定する。これは勤労者が総所得を退職前賃金と比較する一つの目安と考え、労働供給を調整することを意味する。

「雇用補助金」としての年金を議論するとき、我々と吉永(1989)、高山(1992)の主張との差異点は、企業・勤労者の協調行動の有無によって雇用補助金を二つに分けたことである。二つの補助金の差は明示的補助金の変更には法律の改正が必要であるが、暗黙的補助金の変更は伸縮的な行政運用で、あるレベルまでの調整ができる点にある。

〔表 3〕 雇用パターンと効率・所得分配の相反

| 就労区分            | 企業                          | 二人の高齢者                                                                                                 | 保険当局                                                                      | 社会           |
|-----------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|
| a.H,L未就労        | 0                           | $B^H + B^L$                                                                                            | $-B^H - B^L$                                                              | 0            |
| b.H 就労<br>L 未就労 | $(1-\tau_2^{nH}) \cdot B^H$ | $(1-\tau_1^H)W^H + (1-\tau_2^{nH})B^H + B^L$                                                           | $-(1-\tau_2^{nH})B^H - B^L$                                               | $W^H$        |
| c.H 未就労<br>L 就労 | $(1-\tau_2^{nL}) \cdot B^L$ | $(1-\tau_1^L)W^L + (1-\tau_2^{nL})B^L + B^H$                                                           | $-(1-\tau_2^{nL})B^L - B^H$                                               | $W^L$        |
| 評価              | b が c より 優位                 | b: 両者の所得格差が $(1-\tau_1^H)W^H - \tau_2^{nH}B^H$ 拡大<br>c: 両者の所得格差が $(1-\tau_1^L)W^L - \tau_2^{nL}B^L$ 縮小 | c が b より 年金給付支出 増加、 $\therefore$ 通常 $\tau_2^{nL}B^L - \tau_2^{nH}B^H < 0$ | b が c より 効率的 |
| 数値例             |                             |                                                                                                        |                                                                           |              |
| a.H,L未就労        | 0                           | 25 + 15                                                                                                | - 25 - 15                                                                 | 0            |
| b.H 就労<br>L 未就労 | 10                          | 28 + 15<br>(=18+10)                                                                                    | - 10 - 15                                                                 | 28           |
| c.H 未就労<br>L 就労 | 4.5                         | 25 + 21.5<br>(=9.5+12)                                                                                 | - 25 - 12                                                                 | 14           |
| 評価              | bがcより 5.5大きい                | b:両者の所得格差が 10 → 13 拡大<br>c:両者の所得格差が 10 → 3.5 縮小                                                        | cがbより年金給付額が12大きい                                                          | bがcより 14大きい  |

注：H は高年金者，L は低年金者，W は生産性賃金，他変数は〔表 1〕の注参照  
上記の表の企業の b.  $\tau_1^H W^H \cdot c. \tau_1^L W^L$  に訂正する。

#### IV 雇用パターンと効率・所得分配

ある中小企業が定年を迎え一旦離職した勤労者の中で再就職を希望する高齢者を採用しようとする。高齢者は年金の受給資格をもっている。我々は彼らを年金額の高低によって高年金者や低年金者の二つタイプに区別して、両タイプが就業を競い合う職業市場を分析対象にする。簡単化のため年金額が高齢者の生産性を反映していると仮定する。これは長年期の労働による体力・知力の消耗や健康に支障がない限り、キャリアで高齢者の能力が分かるからである。両タイプの高齢者が就労のため労働市場に出ているが、市場では主に労働需要側の制約から供給が需要を超えている。従って企業は一つのタイプしか採用できず残りのタイプは非自発的な失業にあるとしよう。ここ

で高齢者労働市場は59歳までの長年層労働市場と完全分離されていて、相互影響を与えないと仮定する。以下ではこのような高齢者労働市場で成立する雇用パターンや、それがもたらす経済効率・高齢者間の所得分配にあたる影響を分析する。

市場で成立する雇用均衡では仮定によってひとつのタイプしか就労できない。[表3]に特定のタイプが雇用されるパターン別に企業・二タイプの高齢者・保険当局・社会の四部門の利得が整理されている。この利得を比較して雇用パターンが経済効率や所得分配へ及ぼす効果が評価できる。同表から高年金者就労・低年金者未就労という雇用パターンが、高年金者未就労・低年金者就労という雇用パターンより企業利得、年金財政、社会利得からみて大きい利得をもたらし効率的である反面、高齢者間の所得分配を悪化させることが分かる。

数値例の高年金者(低年金者)は年金25(15)、生産性賃金28(14)、契約賃金18(9.5)、減額後年金10(12)である。企業利得は生産性賃金と契約賃金の差、勤労者利得は二人の総所得、保険当局利得は給付支出額、社会利得は三部門の利得計である<sup>15)</sup>。また補助金は支給年金額で、高年金者は全てが暗黙的補助金10、低年金者は(明示的補助金7.5 暗黙的補助金4.5)である。

## V 雇用パターンの一般化：就業ゲーム

前節では議論を単純化するため、両タイプの高齢者の一つのタイプが就労する経済を想定し、それぞれの経済における効率や所得分配の側面を比較した。ここでは両タイプの高齢者と企業による就業・賃金条件をめぐる戦略の選択や両タイプ高齢者の同時雇用、そして連続的な労働供給を考慮するより一般化された労働市場で成立する雇用均衡を示し、前節の議論を拡張する。このためゲーム論的アプローチを使用するが、高齢者労働市場の分析にこのアプローチが適切であるかは議論の余地があろう。なぜならこの市場が買い手市場の性格を持ち、主な雇用条件が企業主導で決定されるからである。し

[表 4] 若年就労の教育モデル・高齢就労の年金モデルの比較

| 区分                                    | 若年就労の教育モデル                                                      | 高齢就労の年金モデル                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| タイプ<br>(私的情報)                         | 能力( $\theta$ )タイプが2つ<br>高能力、低能力                                 | 効用関数( $\gamma$ )タイプが2つ<br>リベートの高割引 $\gamma^L$ 、低割引 $\gamma^H$<br>4グループ(高年金・ $\gamma^H$ , 高年金・ $\gamma^L$ ,<br>低年金・ $\gamma^H$ , 低年金・ $\gamma^L$ )                                                    |
| プレイヤー<br>1の行動<br>(シグナル)               | 能力を表すメッセージ<br>として教育水準 $a_1$ 選択<br>( $a_{11}, a_{12}$ )<br>高卒、大卒 | 効用関数(割引率)を表すメッセージ<br>として補助金付き雇用契約への協調<br>可否 $a_1$ 選択 ( $a_{11}, a_{12}$ )<br>協調、非協調                                                                                                                  |
| プレイヤー<br>2の行動                         | 賃金 $a_2$                                                        | 賃金条件 $W-(S-\eta R)$ $\eta \leq 1$<br>$\eta$ はリベート支給による費用削減率<br>$S=\tau_1 W, R=\varepsilon S$ , $S-\eta R$ : 雇用補助金                                                                                    |
| シグナルコスト<br>(1の私的費用)                   | $a_1/\theta$                                                    | $(1-\gamma)R$                                                                                                                                                                                        |
| プレイヤー<br>1の目的関数                       | $\max (a_2 - a_1/\theta)$                                       | $\max EU, \text{st. } EU(\cdot) \geq \text{Max}(U(0), U(E,))$<br>$EU = PU(E, W(1-\tau_1(1-\gamma\varepsilon))) +$<br>$(1-\tau_2^n)B + (1-P)U(0, B)$                                                  |
| プレイヤー<br>2の目的関数                       | $\min -(\theta - a_2)^2$<br>$a_2 = E(\theta   a_1)$             | $\max (S-\eta R)$                                                                                                                                                                                    |
| 雇用均衡<br>(分離均衡)<br>と<br>労働市場参加<br>パターン | 教育水準別賃金体系<br>(賃金額)の成立<br><br>全員参加                               | 協調可否・年金水準別賃金体系(賃<br>金額・賃金構成)の成立。<br>賃金は正規賃金とリベートで構成。<br>非協調( $\gamma^L$ )&低年金グループの排除<br>(この分離が第1段階のシグナル均衡)<br>残る3グループが市場参加                                                                           |
| 分離均衡<br>の特徴                           | 学歴がシグナルになく<br>て情報の非対称がなく<br>なり、学歴別差等賃金<br>による雇用が成立              | 協調可否の通告がシグナルになっ<br>て情報の非対称がなくなり割引率・年<br>金別差等賃金で雇用。ただ、買い手<br>市場のため高年金・ $\gamma^H$ に比べ高年金<br>・ $\gamma^L$ , 低年金・ $\gamma^H$ の雇用は不安定で<br>ある。従って、 $\gamma^H$ タイプが $\gamma^L$ タイ<br>プとごまかす(cheating)誘因は無い |

かしの市場では「補助金付き雇用」が慣例化されているため企業にとってもある意味で魅力ある労働力が調達できるので、一方的に雇用条件を押しつけるより高齢者と話し合って協調せざるを得ない側面もある。以下では両者による就業ゲームを考えよう。

前節と同じ状況の労働市場で企業は利潤を最大化し、高齢者は効用を最大化しようとする。高齢者の就業ゲームは非対称・不完備・確実情報のもとでのゲームで、Spence (1973) の教育モデルで代表されるシグナルリング・

ゲームとかなり似ている。つまり就業にかかわる情報のやりとりで、賃金体系・シグナル選択という均衡が決定されるプロセスが類似している。しかし両市場の本質的な相違点から若年市場では全員参加・全員雇用が想定されるのに対し、高齢者市場では一部参加・全員または一部雇用が想定される違いがある。[表4]は高齢者の就業ゲームをSpenceの若年者の就業ゲームと比較して整理したものである<sup>16)</sup>。

私的情報は高齢者の主観的割引率で、これを表すシグナルとして高齢者は補助金付き雇用契約に「協調・非協調」を選択する。協調を選択する高齢者は割引率が低く、非協調を選択する高齢者は割引率が高いに違いない。ここで「割引」とは、雇用契約に参加してもらう正規賃金以外の諸所得、たとえば現物給与など(以下リベート)を割り引いて評価することである。

ゲームの展開を簡略に述べよう。高齢者から「協調・非協調」というシグナルをもらった企業は買い手市場の立場を利用し、非協調のシグナルを送り年金付きの雇用契約に消極的なグループで低年金者を真っ先に排除する。これはこのグループに賃金条件を提示するとき、彼らの目的関数が受け入れない条件を提示することで達成できる。そして協調のシグナルを送ったグループや非協調で高年金者グループには、それぞれの雇用需要に沿って契約賃金・賃金構成割合、つまり正規賃金とリベートの割合を提示する。この提案は高齢者の目的関数を満たすので、賃金条件を提示された協調グループや非協調・高年金者グループは雇用に同意する。それで分離均衡(シグナル均衡)では提案を受け入れるグループ(協調、非協調・高年金者)と受け入れないグループ(非協調・低年金者)に分けられる。受け入れグループは少数の高年金者と多数の低年金者で構成されている。これは高年金者ははじめから労働市場に参加しない自発的失業が多く、低年金者は大多数が労働市場に参加するが割引率の低い人が多いと仮定しているからである。

割引率によって差はあるが、リベートの割合が大きくなると契約賃金の評価を下げ効用も下がる。シグナルを送るのにかかるコストはこの割引きから生じる減価額で、生涯における金銭的・精神的コストである。ここで契約賃

金は年金を含め生産性賃金（または退職前賃金）に相当するように提示されると仮定する。以下では議論を簡単化するため、高齢者が自分のタイプをごまかす（cheating）誘因がないと仮定するが、これを一つの例をもって説明しよう。たとえば本来、低割引率の高齢者がタイプを高割引率とごまかすと有利な賃金条件、つまり多い正規賃金・小さいリベートで雇用契約を結ぶことができる。しかし、その代わりに彼は解雇されやすいグループに分類され雇用不安にさらされる。特定のタイプ別高齢者に対する解雇確率や効用関数のもとで後者による効用減少が前者の効用増加を上回れば、高齢者が自分のタイプをごまかす誘因はなくなる。この時、解雇確率はタイプ別高齢者に対する企業の主観的条件付き確率で更新される信念によって決められる。我々はこのような状況で高齢者が正直に自分のタイプを告げ、企業は高齢者のシグナルを信じて「グループ別契約賃金・賃金構成比」の賃金条件を提示し、雇用均衡では3つの高齢者グループがそれぞれの賃金条件で区別され雇用されるバレート最適な均衡が存在すると仮定する。

以上のような就業ゲームが繰り返され成立する高齢者労働市場の概略は次のようである。まず高割引率・高年金者の一部は補助金つき労働市場に参加せず自発的失業を選択する。また高割引率・低年金者は補助金付き労働市場のメカニズムを知り、協調というシグナルを選択せず結果的に市場参加を放棄する。その他の高齢者は協調というシグナルを選択するか、非協調のシグナルを送る高年金者のような補助金インセンティブを持っているかで雇用が達成される。つまり高齢者が面接場で送る「補助金付き雇用契約へ協調」というメッセージが一つのシグナルになって、両者の情報の非対称がなくなり市場から排除される高齢者と雇用される高齢者が分離される。このとき雇用される高齢者に対して企業は完全情報を持っていて、それぞれに合う賃金条件を付けて雇用することができる。

雇用均衡では高年金者に高賃金、低年金者に低賃金を設定して採用すればよい。もちろん高割引率・高年金者には正規賃金の割合をより高くあげる。我々はキャリアで決まる年金額をみて高齢者の能力が分かると仮定する。企

業は雇用需要制約のもとで3つのグループを採用するから労働市場の需給がバランスしているときには全員雇用するが、景気が悪いか需給のバランスが取れていない時には賃金コストが割高な低年金者、高割引率・高年金者らが先に解雇される。以下では定式化を通じて以上のことを説明しよう。

### 1. 企業の利潤最大化：賃金条件

企業は契約賃金（または賃金コスト）を生産性賃金以下に抑えるため就労希望者に「補助金付き雇用」という注文を付ける。高齢者がこれに応じると希望者は就業を確実に、そして企業は賃金コストを削減できる。高齢者の効用関数（即ち割引率）を知らない企業は面接場での高齢者の行動をみて彼らの割引率を識別し、一定の賃金条件を提示、高齢者の一部を排除して残りを能力やタイプに見合う賃金で採用する。このときの賃金条件は賃金コストを最小化するものである。

企業は(2)(3)式のもとで利潤を最大化するよう賃金条件を提案する。(2)式はインセンティブ・コンパティビリティ制約で、 $(\tau_1, \varepsilon)$ の賃金条件のもとで雇用契約に参加した場合の効用を最大化する労働供給の選択を表す。(3)式は参加制約で不参加より参加の方が期待効用を高める条件である。

$$(1) \quad \max_{\tau_1, \varepsilon} (1-\varepsilon)\tau_1 W, \quad W = wE^*$$

$$(2) \quad \text{st. } E^* = \arg\max_E EU$$

$$EU = PU(E, W(1-\tau_1(1-\gamma\varepsilon)) + (1-\tau_2^n)B) + (1-P)U(O, B)$$

$$(3) \quad \text{st. } EU \geq \max(U(O, B), U(E, W + (1-\tau_2^o)B))$$

(2)式の $\gamma\varepsilon\tau_1 W$ はリベートでボーナスやその他の現物給与を指す。ここで $(1-\varepsilon)\tau_1 W$ は企業の利潤 $\Pi$ 、 $W$ は生産性賃金、 $E$ は労働供給、 $w$ は賃金率、 $\tau_1$ は賃金減額率、 $\varepsilon$ はリベート率、 $\tau_2^o$ は協調なしの年金減額率、 $\tau_2^n$ は協調時の年金減額率、 $\gamma$ は $1/(1+\gamma')$ で $\gamma'$ は割引率、 $B$ は年金給付、 $P$ は雇用契約への参加確率である。 $\tau_2^o$ は生産性賃金 $W$ の関数、 $\tau_2^n$ は $W$ と $\tau_1$ の関数 $\tau_2^n(W(1-\tau_1))$ で $W$ が大きいほど、 $\tau_1$ が小さいほど大きい。 $\gamma=1$ は割引率ゼロ、そして1より小さいほど割引率が大きい。 $P=0$ は $E=0$ 、 $P=1$ の場合は必ず正の $E$ を仮定する。一定値の $\Pi$ を $\bar{\Pi}$ と表記すると $(\tau_1, \varepsilon)$ の集

合による等利潤曲線 (IP),  $\varepsilon = 1 - \bar{\Pi}/(\tau_1 W)$  が得られる。

## 2. 高齢者の効用最大化：就業選択

高齢者には割引率が高い  $\gamma^L$ 、割引率が低い  $\gamma^H$  の二つタイプがある。両タイプの高齢者が就労のため労働市場に出ているが、就労するためには基本的に企業側の低賃金戦略に応じなければならない。以下では労働市場に参加の意思がある高齢者が就業・未就業を選択するメカニズムを説明しよう。賃金条件が合わず未就業を選択する高齢者は、はじめから就業意思がなかった自発的失業者のグループに追加されるが、その他の高齢者は企業の戦略によって能力や割引率の高低により異なる賃金条件で採用される。

高齢者は (3) 式のもとで (2) 式を最大化するよう行動する。高齢者は企業から提示される賃金条件を効用関数に照らし、受諾可否や受諾時の労働供給量を決める。ここで議論を簡単化するため (3) 式に含まれる簡単な線形式として、 $E$  が正である (4) 式を考えよう。(4) 式は企業の注文に応じた場合の総所得 (左辺) が生産性賃金 + 明示的補助金 (右辺) 以上であることを意味する。

$$(4) \quad W(1 - \tau_1(1 - \varepsilon)) + (1 - \tau_2^n)B \geq W + (1 - \tau_2^o)B$$

(4) 式を書き換えると  $(1 - \varepsilon)\tau_1 W \leq (\tau_2^o - \tau_2^n)B$  の関係が得られるが、これは高齢者の雇用による企業利得 (左辺) が保険当局が認める追加給付の暗黙的補助金 (右辺) より大きくてはいけないという制約でもある。(4) 式を  $\varepsilon$  と  $\tau_1$  について整理すると (5) 式が得られる<sup>17)</sup>。

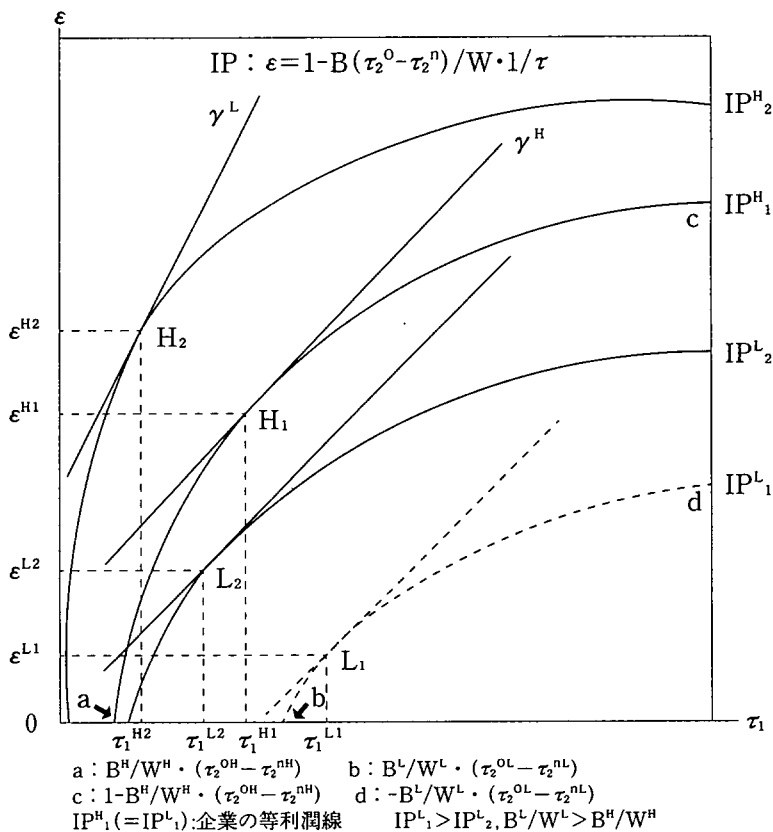
$$(5) \quad \varepsilon \geq 1 - \frac{(\tau_2^o - \tau_2^n)B}{W\tau_1}$$

高齢者がまず賃金条件  $(\tau_1, \varepsilon)$  と就労確率  $P$  のもとで労働供給  $E$  について最大化し、その後効用を最大化する  $P$  を決めるとしよう。(2) 式を最大化して得る就業時の実効賃金率は (6) 式のようになる。

$$(6) \quad -\frac{U_E}{U_w} = w[1 - \tau_1 + \gamma\varepsilon\tau_1 - \tau_2^n(1 - \tau_1)B]$$

この実効賃金率は  $\tau_2^n$  が正であるから  $B$  が大きいほど小さくなる。 $E$  の解

[図2] 雇用均衡：高年金者・低年金者の雇用パターン



をもとめて得る労働供給式の (7) 式は実効賃金率の関数で,  $w$  の増加関数,  $B$  の減少関数,  $\gamma$  の増加関数, そして  $(1 - \gamma\varepsilon - \tau_2^n B)$  の正・負によって  $\tau_1$  の減少・増加関数になる。

$$(7) \quad E = E[w\{1 - \tau_1 + \gamma\varepsilon\tau_1 - \tau_2^n(1 - \tau_1)B\}]$$

次に  $P$  の選択は最大効用が就労 ( $P=1$ ) や未就労 ( $P=0$ ) のどこで実現されるかによって決まるが, 間接効用関数を使用すると簡略に表せる。

$E^*(P)$  を (2) 式の効用を最大化する  $E$ ,  $(\tau_1^*, \varepsilon^*)$  と  $\tau_2^{n*}$  を予算制約でもとめた最適値とすると, 間接効用関数は  $E^*, \tau_1^*, \varepsilon^*, \tau_2^{n*}$  を直接効用関数に代入した (8) 式で得られる.

$$(8) \quad V[P, w\{1-\tau_1+\gamma\varepsilon\tau_1-\tau_2^{n*}(1-\tau_1)B\}] \\ = PU[E^*, W(1-\tau_1^*(1-\gamma\varepsilon^*))+(1-\tau_2^{n*})B] + (1-P)U(0, B)$$

就業・未就業の選択は間接効用の差である  $P^*$  関数の (9) 式から決まる.

$$(9) \quad P^* = V[1, w\{1-\tau_1(1-\gamma\varepsilon)-\tau_2^{n*}(1-\tau_1)B\}] \\ - V[0, B]$$

$$P = 1 \text{ if } P^* > 0, \quad P = 0 \text{ if } P^* \leq 0$$

高齢者は  $P^*$  が正であると雇用契約に応じるが負であると雇用契約に応じない. これが均衡点で識別される労働供給を表す (10) 式である.

$$(10) \quad E = E[w\{1-\tau_1(1-\gamma\varepsilon)-\tau_2^{n*}(1-\tau_1)B\}] \quad P^* > 0 \\ E = 0 \quad P^* \leq 0$$

(10) 式は就業を選択した高齢者であっても年金給付や生産性賃金が高く  $\gamma$  が低い高齢者の場合実効賃金が低くなるので, 労働供給を減らす誘因が作用することを示している.

### 3. 雇用均衡

3-1. 代表的高齢者: 高齢者は企業が (3) 式の参加制約のもとで賃金コストを最小化する賃金条件  $(\tau_1, \varepsilon)$  を提示するとき, (2) 式の効用関数に照らして受諾可否を決定する. もちろん企業は高齢者からのメッセージを受け彼の効用関数に関してもつ信念のもとで賃金条件を提示するが, その結果成立する分離均衡では低割引率の高齢者だけが労働市場に残る.

3-2. 高年金者・低年金者: 低割引率の高齢者には高年金者と低年金者の二つのタイプがいる. タイプは効用関数と違って企業も分かっている常識である. まず高齢者市場の需給が均衡しているとしよう. この場合の最適な雇用均衡では, 高年金者に高い賃金, 低年金者に低い賃金をつけられる. これは年金額が高齢者の能力を反映しているからである. 次に高齢者市場が慢性的な供給過剰の市場としよう. 企業は賃金コストが割高な低年金者の採用を

控える。なぜなら高年金者からはより高い暗黙的補助金が得られ、生産性賃金に比べ賃金コストが相対的に低くなるからである。

つまり年金による暗黙的補助金がある高齢者労働市場、特に高年金者や低年金者が競い合う職業市場では、市場の需給バランスによって高年金者が雇用で優遇される反面、低年金者が市場から排除されやすい状況が生じる。従って新規採用時に需給のバランスが崩れ供給過剰になっていると、低年金者はこの段階から採用で差別される。これは前節の議論の一般化された結果であって、一つのタイプだけが採用される場合の経済効率や高齢者所得分配にあたえる影響は、IVの[表3]に整理されている。

[図2]の雇用均衡は次のように説明される。高齢者から協調シグナルを受けた企業が高齢者に提示する賃金条件には、参加制約を満たす年金・契約賃金、そして契約賃金の中の正規賃金・リベートの割合が含まれる。この条件が提示された場合、長年の繰り返される事例による情報のフィードバックで、低割引率の高年金者・低年金者はそれぞれの賃金条件を受け入れ、また高割引率・高年金者にも受け入れられる賃金条件が提示され雇用が成立する。しかし高割引率・低年金者には受け入れない賃金条件が提示され、彼らが労働市場から排除されてしまう。高割引率・高年金者に雇用のチャンスがくるのは低年金者に比べ補助金が大きいためである。我々はこの分離均衡が得られると仮定し、決定メカニズムの議論は省くことにする。これは我々の主な関心が市場に参加する高齢者の雇用パターンとその効果の分析にあるからである。どのような分離均衡が得られるかは、企業が高齢者の行動をみて彼らのタイプを推量するときにもつ信念によって左右される。我々は事例の繰り返しで更新される主観的で条件確率的な信念を前提する<sup>18)</sup>。

比較的少数の高年金者で割引率が低い者は等利潤曲線(または賃金条件) $IP_1^H$ 上の $H_1$ で、そして比較的多数の低割引率・低年金者は等利潤曲線 $IP_2^L$ 上の $L_2$ で雇用されている。等利潤曲線 $IP_2^L$ が同 $IP_1^H$ より企業利得が低い曲線であるのは $IP_1^H = IP_1^L$ ,  $IP_1^L > IP_2^L$ の関係からである。ここで高齢者の正規賃金(横軸←)とリベート(縦軸)に対する無差別曲線の限界代替率

は $\gamma$ で、割引率が高い高齢者の $\gamma^L$ は割引率が低い高齢者の $\gamma^H$ より急な傾きを持つ。また高年金者で割引率が高い者は等利潤曲線 $IP_2^H$ 上の $H_2$ で雇用されるが、 $H_1$ での雇用より低い $\tau_1$ 、高い $\varepsilon$ の組み合わせを持ち企業の利得が落ちる。高齢者の労働需要は低割引率の者と高割引率・高年金者で充足されて、労働市場の需給のバランスが取れている。企業は需要によってこれらのタイプに差別的な賃金条件をつけて採用している。

以上の雇用均衡は景気変動や雇用条件の変化がない限り維持されるが、もしこれらの外部与件が変化し企業が雇用量を調整せざるを得ない場合、補助金が少ない低年金者や高割引率・高年金者から解雇するだろう。

## VI 1994年改正と高齢者雇用への効果

1. 改正事項：1994年の厚生年金の在職年金の改正の核心部分は、在職年金の支給制限上限額を現在の月25万円から月34万円へ引き上げる。そして、減額率の算定法を単純化し限界税率を50%にすることである。現在は多段階減額率による異なる限界税率で労働時間の増加によりむしろ総所得（年金と賃金の計）が減少する矛盾が生じている。従って減額ルールは次のように直される。就労時には一律的に年金の20%を停止し、総所得が20万円を超える場合賃金増加分の1/2に該当する年金を支給停止する。

在職年金の改正と同時に雇用保険法や高年齢者雇用安定法を改正し、60-64歳の雇用保険被保険者に1995.4から「高年齢雇用継続給付」を支給し「失業給付」受給者には年金支給を停止する。一方、「高年齢雇用継続給付」は60-64歳の被保険者を対象に継続雇用や再就職高齢者の賃金が60歳時点の賃金の85%未満で36万1680円以下の場合、原則的に賃金の25%を支給する。しかし、この制度が「定年後の高齢勤労者の賃金抑制の導火線になりかねない」ことが問題点として指摘されている。

2. 予想効果：予想の前提は、高齢者労働市場の供給過剰が続き将来にも買い手市場になる、従って高齢者による労働意欲の増加は雇用増加の一部の原因ではあるが決定的な誘因にはならない、雇用増加の主原因は生産性賃金を

下回る低賃金であり、また年金が将来にも補助金として機能をもち続けることである。

一定値減額率の導入で限界税率や平均税率が下がり、既存の高齢勤労者の労働供給の増加、高い税率が理由で労働市場に出なかった潜在的、限界労働者の労働市場参加による労働供給の増加が期待できる。一方、賃金上限の引き上げによる補助金支給対象の拡大で労働需要増加が、また報酬比例部分だけを支給する部分年金への転換による補助金減少で労働需要の減少が期待される。この結果トータルでどれほどの雇用が促進されるか、どの要因が大きいかについては断言できない。将来、部分年金をベースに減額すると年金減少分だけ勤労所得が増加しても総所得が変わらないから、年金減額による平均実効税率がこれまでより下がる。

次は高齢者を高年金者と低年金者に分けた場合、低年金者の就労が現行よりも難しくなる。なぜなら部分年金のもとでは企業が補助金が相対的に大きくなった高年金者をさらに好むからである。この結果、高齢期の所得階層別不公平が拡大する。また両者が就労する場合にも部分年金のもとでは、報酬比例部分が大きい高年金者が優遇されることによって階層間不公平が深まるだろう。そして今度の改正で平均実効税率が逆進的になり高年金者、高所得者が優遇されることになる。

部分年金が本格的に導入されるまで時間がかかるから、今度の改正は短期的に高齢者雇用を促進するだろう。これまで利得を得てきた高年金者や企業、損をしてきた低年金者という図式に変更はないが、その度合が将来の部分年金制度下で一層強化される可能性がある<sup>19)</sup>。

## VII 結語と検討課題

在職年金は高齢者世代内の所得分配の改善や雇用促進という二つの哲学をもっている。日本でも年金加入者の増加速度が鈍化し受給者が徐々に増加する中で、同年金の哲学が初期の分配改善から雇用促進へと移りつつあると、受け止められている。

しかしこれまでの主な既存研究では、在職年金が労働供給を阻害していることかなりの重点がおかれてきた。我々はこれまでの研究が必ずしも現状を正しく認識しているとはいえないことから、逆の視点に立って在職年金が労働需要を引き起こし高齢者の雇用を促進する効果に注目している。

我々は日本の在職年金が「雇用補助金」であって、この補助金には行政の伸縮的な対応でその額が増減する「暗黙的補助金」が含まれていることに着目している。これは日本独特の制度で、給付管理と所得把握機関が社会保険庁と国税庁に分かれていることから生じるものである。またこれまでの研究が暗黙に高齢者を「代表的高齢者」として扱ってきたのに対して、我々は高年金者と低年金者に分けて、二つのグループの雇用パターンによって生じる効果を経済効率や所得分配の側面から比較している。その結果、企業・年金財政・社会全体にとっては高年金者が雇用されるのが好ましいが、所得分配の面では低年金者の雇用が好ましいことを示している。

1994年の改正は高齢者全般の雇用を促進する反面低年金者の雇用が後に回され、再分配の面ではむしろ後退させると展望される。さらに1994年の改正で、支給開始年齢が65歳へと段階的に引き上げられることになるので、現行の60歳支給による早期退職の誘発・高齢者就労率の低下にある程度の影響を与えると期待される。また在職年金が補助金になって高齢勤労者の「低賃金」を誘発してきたことも、明示的補助金の増加である程度緩和されると予想される。しかし暗黙的補助金のカットで賃金コストが高くなるから、雇用需要が他年齢層へシフトしないという保証もない。

ひとつ注意すべきことは外見上、1994年の改革で制度の規制が緩和され完全撤廃を向けて一步進んだように見えるが、これは労働供給側面に注目する時の見方で、逆に労働需要側面で注目すると今回の改革が企業の雇用需要を一層拡大する潜在力をもっていて、完全撤廃時の効果から見ればより遠ざかっているといえることである。つまり、在職年金がもつ「雇用促進的機能」を最大化する方向への改革とも受け取られる。表向きの目標は規制緩和による労働供給の増加の期待であるが、裏で実際に起こるのは労働需要の強

化による雇用拡大である。または二つの効果への同時的期待ともいえるだろう。これは日本の在職年金が欧米のそれと異なる特徴であり、日本の行政の伸縮的運営から得られるプラス側面の一例であろう。

最近の日米欧間摩擦の一因になっている日本の「過大な貿易収支黒字」、そして緊急課題として提示されている「内需拡大」に関連し、在職年金がどうあるべきかについて簡単に述べよう。我々は企業の雇用需要を支える「暗黙的補助金」が日本独特の行政の伸縮的対応で生じると主張した。従って在職年金による給付の一部停止措置が撤廃され、勤労所得と年金が合算課税されるとしよう。暗黙的補助金が高齢者就労率を支える一因であるとしたら制度の撤廃で雇用需要は下がる。雇用の減少は日本の高い高齢者貯蓄率を引き下げると同時に民間消費を増加させ、内需を拡大させる一因になる。

一方、高齢者という低賃金労働力を獲得しにくい中小企業は部分的に操業を短縮するか転業・廃業を余儀なくせざるを得ない。これによって同生産物が国内供給から海外調達に転換され外需拡大につながる。つまり上記課題へ取り組む具体的な政策の一つとして、「在職年金の撤廃と勤労所得と年金の合算課税」が考えられる。この観点に立てば、1994年の改正は高齢者の就労率を高め高齢者の貯蓄率を維持しようとする政策で、現在の日本の国策には向いているが欧米諸国が要求している政策方向とは逆行する改革ともいえるだろう。

将来の高齢化社会や厚生年金の65歳支給開始に備えるため高齢者の就労率を高めようとするれば、在職年金は引き続き存続すべきであろう。これは労働供給側面に重点をおいた既存研究の主張とは逆である。

最後に、高齢者の雇用パターンの一般化と関連し、我々が考慮する日本の高齢者の就業ゲームはひとつの試みであって、不十分な扱いにとどまっている。今後の作業としては、まずシグナリング・ゲームの枠組の使用がどれほど説得力を持っているかの検討が必要である。そして妥当性が認められたときには分離均衡の存在にかかわる一層緻密な分析が要求されるだろう。

- 1) 60代前半の労働力率はスウェーデンや韓国のように上昇する国もあるが、

- 日本、アメリカ、イタリアなどでは緩慢に落ちている。60代後半では日本の高労働力率が目立つが、韓国を除けばほとんどの国で緩慢な下向勢を示している。ILO, Yearbook of Labor Statistics 各年度。また日本開発銀行(1992)は、日本の将来の高年齢者就労率をかなり高く予測している。『調査』第157号, 1992. 2, p. 50.
- 2) 日本では土地や住宅が流動化されておらず、従って死亡時まで自分の資産が処分できず次世代に遺産として渡される場合が多い。このため手元のフロー所得を求め就労するケースがよくある。
  - 3) 厚生年金保険法付則第8条, 第11条, 同法施行令第8条
  - 4) 在職年金の基本哲学として有力な「生活費保障」説で前者の趣旨を支持する。高山(1992), p. 108. 他に、年金より低い賃金で働く高齢者に年金レベルの所得が得られるよう賃金を補助するという「賃金補助説」がある。
  - 5) 堀(1992), 清家(1989), 吉永(1989)など。
  - 6) 田近(1991)は、現行の在職年金の減額率から限界税率や平均税率を計算し、賃金水準が高いほど限界税率が急激に高くなることに注目している。p. 20
  - 7) 高山(1992)も現行の在職年金を「年金付雇用」として解釈し雇用促進機能を認めている。p. 108, 192. 多数の研究者は「減額率引下が高年齢者雇用を一層促進する」と受け止めているが、これは実効税率の低下によって労働供給を増加させる代替効果や補助金増額による労働需要増加を期待することで、同税率の低下による所得効果や補助金増額による実質賃金率の低下からくる労働供給減少は無視している。
  - 8) 厚生省年金局数理課(1990)『年金と財政』, pp. 284-291.
  - 9) 生産性賃金より低い賃金で契約する代わりボーナスや現物給与、他のリベートの形で追加的報酬を受け、年金を含んだ総所得は生産性賃金に近くなる。この操作で企業は申告所得の抑制で退職金、保険料、医療費など労働コストを削減できる。また身分を顧問や囑託にし一企業での就労時間を週33時間未満にすると、保険料を払わず満額年金が受けられる。このパターンで二つの企業で働ける。
  - 10) 本川-森(1981), pp. 4-10.
  - 11) 高い税率がかかる勤労所得とはいえ勤労所得に助成金が追加されることになるので、悪用されると高齢者世代内の所得分配を悪化させる恐れがある。
  - 12) 在職年金の減額率緩和で労働供給が増えるグループ順位は、年間免除額の90-110% 相当の所得階層(受給者中2.1%), 同90% 未満(同12.1%), 同

110%を超える所得で部分減額層(同2.4%),同110%を超える所得で完全減額層(同2.9%)の順に落ちる。

- 13) Leonesio (1990) table 1. 理論的には減額開始点付近の既労働者層を中心に労働時間の増加,減額が原因で引退していた潜在労働者一部のパート労働者としての労働市場参加,また同一職場では所得・代替効果の相対的大きさによって労働時間の増減が考えられる。以上は短期効果で長期効果は不分明である。なぜなら,長期では完全引退年齢の引き上げによる労働供給増加と,勤労期中の生涯目標貯蓄の早期達成による早期退職で労働供給減少が起るからである。
- 14) 廃止前のカナダの制度は減額率が免除額以上所得の50%,年間免除額が Can. \$ 1900 (US\$ 1868) でアメリカの \$ 2520 に比べ低かったが,比較的厳しい制度であった。
- 15) 高年金者の総所得が引退時よりわずか3しか高くないので労働意欲が出るか疑問である。ここで企業がリベートとして3を高齢者に上げると,高齢者の総所得が31に上がる代わり,企業利得は7に縮小する。
- 16) Rasmusen (1989), ch. 9, Gibbons (1992) Ch. 4, pp. 173-205 に Spence (1973) 以後の signaling 理論の発展過程が簡潔に整理されている。Spence は「学歴」が企業に取って分からない若年者の能力を表すシグナルになるので,企業が学歴別に賃金を付けることで若年者による学歴の選択が決まり,賃金体系・学歴選択の間で一定の均衡が得られることを示している。均衡の決定にもっとも重要な役割を演じるのは,企業が学歴をみて能力を判断するときもつ信念である。
- 17) (4) 式左辺の総所得を全額消費するとき  $W(1-\tau_1(1-\varepsilon))+(1-\tau_2^n)B=C$  の関係が,また毎期の年金給付だけで最低消費生活が可能であると  $C \geq B(=C_{\min})$  の関係が成立する。この二つの式からも  $W(1-\tau_1(1-\varepsilon)) \geq \tau_2^n B$  の関係が得られる。
- 18) 非対称情報下の一括均衡と分離均衡を区別するシグナルリング・ゲームで,一括均衡を得るためには Principal が一定の信念をもたねばならないが,分離均衡を得るためには均衡外で信念の特定化は必要ない。つまり均衡で起こる事例をみて更新していく Bayes Rule の使用で十分である。Rasmusen (1989), ch. 5, ch. 9, Fudenberg-Tirole (1991), pp. 324-331。
- 19) 今回新規導入される「高年齢雇用継続給付」で中・低所得者の就労が促進される可能性がある。これは60歳賃金が月42.55万円以上であると給付対象から除外され,中・低所得者の就労が促進されるからである。しかし,ここで

も企業と勤労者の協調で同給付の受給が可能になるので、在職年金の改正で生じる雇用上の不利が「高年齢雇用継続給付」で改善されるかは疑問である。

### 参考文献

- 高山憲之・舟岡史雄・大竹文雄・関口昌彦・渋谷時幸, 「日本の家計資産と貯蓄率」『経済分析』第116号 経済企画庁経済研究所, 1989. 9, p. 39.
- 高山憲之, 『年金改革の構想一大改正への最終提言』, 日本経済新聞社, 1992.
- 田近栄治, 「年金問題とは何か」『フィナンシャル・レビュー』, March 1991, pp. 11-26.
- 本川明・森隆司, 「高年齢者の就業率変化に関する要因分析」『労働統計調査月報』, Vol. 33, 1981. 5, pp. 4-21.
- 吉永和生, 「高年齢者の雇用と年金についての一考察」『労働統計調査月報』, Vol. 41, No. 2, 1989, pp. 6-20.
- 清家篤, 「高年齢者の労働供給に与える公的年金の効果の測定—二つのバイアスを除いた横断面分析」『日本労働協会雑誌』, Vol. 31, No. 8, 1989. 8.
- 『高齢者の労働経済学』, 日本経済新聞社, 1992.
- 日本経済新聞 92. 9. 9, 92. 9. 30, 92. 6. 11 字経済教室 (堀藤洋)
- Deaton A. and J. Muellbauer, *Economics and Consumer Behavior*, 1980.
- Fudenberg D. and J. Tirole, *Game Theory*, 1991.
- Gibbons, R., *Game Theory for Applied Economists*, Princeton Univ. Press, 1992.
- Gordon, Margaret S., "Social Security Policies in Industrial Countries: A Comparative Analysis", Cambridge University Press, 1988.
- Kirkpatrick, E. K., "The Retirement Test: An International Study", *Social Security Bulletin*, July 1974, pp. 3-16.
- Leonesio, Michael V., "The Effects of the Social Security Earnings Test on the Labor-Market Activity of Older Americans: A Review of the Evidence", *Social Security Bulletin*, May 1990, Vol. 53, No. 5, pp. 2-21.
- Moffitt, Robert, "An Economic Model of Welfare Stigma", *A.E.R.* Vol. 73, No. 5, Dec. 1983, pp. 1023-1035.
- Rasmusen E., *Game and Information An Introduction to Game Theory*, 1989.
- Spence, M., "Job Market Signaling", *Q.J.E.* Vol. 87, 1973, pp. 355-374.
- Tracy, Martin B., "The Earnings Tests and Work Patterns in Four Nations", *Social Security Administration*, 1982.

謝辞：拙稿の作成において一橋大学の石弘光，野口悠紀雄，山崎昭，田近栄治，高山憲之，中馬宏之，福田慎一，慶応大学の清家篤，上智大学の山崎泰彦の諸先生からゼミや個人的な発表を通じて貴重なコメントを戴いた。また一橋大学大学院の目黒徹郎，佐藤主光，李基東，李熙斗の諸氏からは長時間の議論を通じて有益なアドバイスを戴いた。残る誤謬はすべて筆者に帰されるものである。

(一橋大学助手)