

(調査研究報告書)

高齢者雇用確保政策と税・社会保険料の増収効果に関する実証分析

代表研究者氏名 足立泰美 (甲南大学 教授)
共同研究者氏名 北村智紀 (東北学院大学 教授)

目次

1. はじめに	2
2. 先行研究	5
3. 全国消費実態調査による検証	6
3.1 データの概要と分析	6
3.2 税および社会保険料の増収効果に関する推計結果	8
4. アンケート調査による検証	9
4.1 データの概要と分析	9
4.2 雇用形態への選好と支出計画に関する推計結果	12
5. 結語	13
参考文献	14

1. はじめに

少子高齢化を背景に、生産労働者は減少し、公的年金給付に係る歳出の自然増は著しく、深刻な税・社会保険料の不足を国債発行に依存せざるおえない状況となっている。逼迫する我が国の財政を背景に、政策的には、公的年金の支給開始年齢の引き上げや給付水準の実質的な引き下げによる年金給付の抑制を図ってきた。公的年金制度は、1994年の厚生年金制度改革による定額部分の支給開始年齢の引き上げに続き、2000年には報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられ、2004年にはマクロ経済スライドによる給付水準の調整が行われた。だが、支給開始年齢引上げなどの公的年金の改革は、60歳定年後に無年金による無収入期間が生じるため¹、それを補う制度として「高年齢者等の雇用の安定に関する法律（以下、高齢者法とする）」により、事業主に支給開始年齢までの雇用確保措置が義務化された。2021年の高齢者法改正では、企業における高齢者雇用の制度として、業務委託制度と社会貢献事業などが導入された。

そこで本研究は、これらの諸政策により高齢者の就業継続が促進され、賃金収入が増えたことにより、税・社会保険料に増収効果があるかを検証する。さらに、新たに導入された業務委託制度や社会貢献事業に対する高齢者の選好を明らかにする。これらの検証は、先行研究では十分に検討がされておらず、本研究の学術的貢献と言える。

高齢者法の変遷を見ると、1986年に60歳定年の努力義務化が施行され、1990年には定年後再雇用の努力義務化、1998年に60歳定年の義務化が施行された。2004年の高齢者法の改正では、年金支給開始年齢までの安定した雇用を確保するために、定年年齢を65歳未満としている事業主は、(1)定年の引き上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年制の廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置、以下、雇用確保措置とする）を講じることの義務化が決定され、2006年4月から施行された²。2013年4月からは、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が完全義務化された。このように公的年金の改革を補う形で高齢者の雇用確保政策が行われ、賃金収入が増え、税・社会保険料の増加につながることが期待される。だが、高齢・障害・求職者雇用支援機構(2018)によれば、雇用確保措置が設けられたあとも、60歳定年を前提とする雇用制度を継続する企業の大半で、再検討が行われていないことが明らかにされている。また雇用確保措置を講じるにしても、高齢者の賃金体系について、

¹ 高年齢者雇用安定法第8条により、現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を60歳未満に設定することはできなくなった。

² 高齢者の労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項であるが、高齢者法第9条第3項に基づいて策定した高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針(平成24年厚生労働省告示第560号)に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要である場合の留意事項が記されている(高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4)。

59歳時点の賃金水準を10割とした場合に、65歳時点の賃金水準を10割以上(59歳時点と同水準以上)とする企業が全体の6割弱を占めるなかで、50歳代の賃金水準が高いことから、再雇用を機に賃金水準を一律に大きく引き下げる企業が多いことも報告されている。このように定年後の再雇用における賃金が大幅に引き下げられる場合には、税・社会保険料の増加が期待できない可能性もある。

次に、2021年4月に施行した高齢者法改正では、65歳までの雇用確保の義務化に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設した。(1)70歳までの定年引き上げ、(2)定年制の廃止、(3)70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)に加え、(4)70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、(5)70歳まで継続的に次の2つの事業に従事できる制度の導入、(A)事業主が自ら実施する社会貢献事業、(B)事業主による委託先や出資(資金提供)先の団体が行う社会貢献事業である。このとき、努力義務が課される対象は当該労働者を60歳まで雇用していた事業主としている。このような雇用の多様化によって、今後、一定年齢を機に、業務委託に切り替わりフリーランス化するシニアが、段階的に増えていくことが予想される。内閣官房(2020)によると、業務委託制度等では労働者の裁量が大きく、ワークライフバランスが取りやすく、満足度も高いとして注目されている。一方で契約書面の交付、契約条件の一方的変更の防止といった事項について、実効性のあるガイドラインや制度の整備を行う必要があることも指摘されている³。このように、業務委託契約や社会貢献事業といった新しい雇用制度が導入されたが、これらの制度が高齢者の雇用継続に寄与するかは、高齢者がどのような形態で働きたいかとする選好に依存するはずである。

先行研究では、高齢者の就業継続について、公的年金の支給開始年齢の引き上げの効果や(小川,1998; 石井・黒澤, 2009)、高齢者法の改正による効果(山田, 2015; 高山・白石, 2017; 北村, 2018)、が示されている。就業が継続されれば収入が増え、それをベースに課税・徴収される税・社会保険収入に増収効果の可能性がある。一方、就業を抑制する制度も存在する。例えば、在職老齢年金制度により年金が削減される場合は就業へのインセンティブが低下し、税・社会保険収入へつながらな

³ たとえば、業務委託制度は、一度退職した従業員を個人事業主として独立させ、業務委託契約で仕事をさせることを認めている。このような場合に、退職以前と同様に、実態は雇用であるにも関わらず、請負のようにみせかけ、身分だけが個人事業主に切り替わるなかで、残業上限や労災の対象にならない高齢者が増加するおそれがある。また、業務委託契約を導入するには労働組合などの同意が必要である。ただし選択肢に定年延長など雇用継続契約が加わっていれば、こうした手続きは不要とされる。この場合に、継続雇用も選べる制度をつくって労働者側の関与を排除し、実際には雇用によらない働き方しか認めない企業が現れる可能性がある。2021年施行の高齢者法の改正では、労災保険法と労働施策総合推進法、労働保険徴収法、雇用保険法ならびに特別会計法等の労働関係の一括法案となっている。特に労災保険法改正案は副業を持つ人が過労で死亡した場合に、本業と副業の労働時間を合算しての労災認定としている。

い可能性がある(梶谷, 2011; Shimizutani and Oshio, 2013 など)。また、高齢者の雇用促進政策は、企業にとっては人件費や年金支給額等の新たなコストが生じるため、企業の高齢者雇用制度もそれにより変わり(足立・北村, 2020)、税・社会保険収入の構成も変化することもあり得る。このように先行研究では、高齢者の所得保障の一端を担う年金制度の給付水準や支給開始年齢が変更や、高齢者法の改正による就業継続の効果について論じた研究が多数ある。だが、これら先行研究の多くが就業継続の有無に留まっており、労働収入が増えることによる税・社会保険料に増収効果があるかを検証するまでは至っていない。

そこで、本研究では公的年金の支給開始年齢の引き上げと、高齢者法の改正によって、高齢者の就業継続が実現し、税・社会保険料の増加につながっているかを明らかにする。具体的には、総務省「全国消費実態調査」の2009年と2014年の家計の個票データを用いて、支給開始年齢の引き上げと雇用確保措置により、税・社会保険料に増収効果があったかを分析する。高齢者雇用促進政策によって、高齢者の就業が継続し、賃金収入に課される所得税、個人住民税、年金保険料などで増収効果が見込まれる。次に、2021年の高齢者法の改正で、これまでの再雇用制度等に加えて、業務委託制度と社会貢献事業が導入されたが、高齢者の就業継続を促す仕組みについて、高齢者の働き方への選好の違いを検証する。具体的には、独自に実施したアンケート調査を用いて各雇用制度へ的高齢者の選好を明らかにする。さらに、再雇用制度と業務委託制度の間で収入の変動リスクが異なることにより、退職後の消費計画が変化する可能性があるかを検証する。収入の変動リスクが高い業務委託制度では、消費額が減少し、効用が低下することが予想される。

本研究は、以下に述べる二つの点で新たな貢献を試みている。第1に、公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者法改正による雇用促進が、家計の年間収入、全消費額、さらには所得税や個人住民税などの税、年金保険料、健康保険料、介護保険料などの社会保険料に増収効果があるかを検証する点である。第2に、2021年の高齢者法改正による雇用形態の多様化では、業務委託制度と社会貢献事業という形で高齢者の就業継続を促す法改正が行われたが、それらによって、高齢者がどのように就業を継続したいか、さらにはその働き方によって消費に変化を及ぼすかについて評価を試みた点である。いずれも我が国の先行研究では、十分に踏み込まれていなかった点といえる。

本研究の分析結果を先に述べると、第1に、公的年金の支給開始年齢に応じた雇用確保措置の対象年齢が引きあがることによって、賃金収入に課税される所得税、個人住民税、ならびに年金保険料の支払金額も増えていることが示された。第2に、2021年から施行された高齢者法の改正に導入された業務委託および社会貢献は、長く働きたいと希望する人の受け皿になっていない可能性があり、逆に、早めに退職(一部退職)したい人が、業務委託か社会貢献を選好する傾向が明らかとなった。また、業務委託は収入リスクが高いため将来の消費が減る可能性があることが示され、この点については予備的貯蓄と整合的である結果が得られた。

本稿は次のように構成される。次節では先行研究のレビュー、第3節では、全国消費自体調査による検証、第4節ではアンケート調査による検証、最後に第5節は結論である。

2. 先行研究

先行研究では、公的年金の支給開始年齢の引き上げと給付水準の低下が高齢者の就業継続を促していることが論じられている。小川(1998)は、厚生労働省「高齢者就業実態調査」(1983年、1988年、1992年)の3時点のデータをプールして分析し、1986年の公的年金の制度改正によって実質支給額は減少したが、就業率は上昇したことを示した。石井・黒澤(2009)でも同様の調査(2000年、2004年)を使用して1994年と2000年の年金制度改正が雇用形態に与える影響を検証し、支給開始年齢の段階的な引き上げと給付水準の引き下げを就業継続が補っていることを示した。

また、先行研究では高齢者法が就業継続を促す効果があることを分析している⁴。山田(2015)では、2005～2011年の厚生労働省「中高年者縦断調査」の個票データを使用し、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によって公的年金支給額は低下したが、高齢者改正は就業継続を促し、特に低所得者の経済状況を改善させていることを明らかにした。高山・白石(2017)では、「くらしと仕事に関する中高年インターネット特別調査」を使用して雇用確保措置の影響を分析した。推計結果から、退職一時金制度や企業年金制度が整っている大企業に勤務している正社員は、雇用確保措置によって就業継続が可能であったとしても早期に退職する傾向があり、再雇用制度を選択している企業の従業員は就業停止が遅いことを示した。北村(2018)においても、厚生労働省「中高年者縦断調査」を使用し、公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者雇用との関係进行分析し、2013年の雇用確保措置の完全義務化は高齢者の就業率の維持に一定の効果があるとした。このことから、年金支給開始年齢の引き上げと高齢者法の改正は就業継続を促し、税・社会保険収入の増加につながる可能性がある。

働きながら年金を受給する制度として在職老齢年金制度がある。在職老齢年金制度とは、賃金額に応じて年金支給の一部もしくは全部が停止する仕組みであることから、就業継続を妨げることが議論されてきた。安部(1998)は、厚生労働省「高齢者就業実態調査」(1983年、1988年および1992年)で、1989年の在職老齢年金制度の改正が労働供給に与える影響を就業率や労働時間で評価し、同制度の改正は年金の減額を受ける男性高齢者の労働時間や就業状態に歪みをもたらし、労働供給を阻害することを報告している。梶谷(2011)は、高齢者雇用開発協会の「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査(1997年)」の個票データを利用し、在職老齢年

⁴ 定年退職制度が、高齢者の就業率を低下させることが実証的に示されてきた(安部, 1998; 小川, 1998; 大石, 2000)。

金による年金額の減額が労働時間の変化や再就職時の職種の変化を招き、高齢者の効用を低下させていることを指摘した。Shimizutani and Oshio (2013)では、1985年に廃止し2002年に復活した在職老齢年金制度が、労働供給の阻害効果があることを明らかにしている。大石(2000)と大石・小塩(2000)は、厚生年金支給開始年齢に相当する60歳をピークに65歳に至るまで退職者が急激に増加するが、在職老齢年金制度によって60歳前半に就業継続が抑制されていることを示した。

一方、石井・黒澤(2009)は、2000年の制度改正による在職老齢年金制度の60歳代後半層への適用が高齢者の就業抑制に働くかを検証したところ、推計するモデルに応じてその効果は定かではなかった。山田(2012)も同様に、労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」の1983年、2000年、2009年のデータを用いて、在職老齢年金の制度改正には高齢者の就業抑制効果は検出されなかったとした。このように、在職老齢年金制度には、高齢者の就業抑制や職種の変化といった労働供給の歪みをもたらすリスクが認められるが、この効果は推計におけるモデルの定式化や用いる指標によって異なっており、コンセンサスを得るに至ってはいない。同制度は年金額を減額することから公的年金制度の財政健全性の維持に寄与する側面があるが、労働者の就業意欲を低下させるとするならば就業継続を抑制し、税・社会保険収入の増加につながらない可能性もある。

3. 全国消費実態調査による検証

3.1 データの概要と分析

本研究が使用するデータは、5年ごとに調査が実施された総務省「全国消費実態調査(家計資産編)」(以下、当データとする)の2009年と2014年の世帯主が56歳以上から70歳以下の勤労世帯と無職世帯の個票データを使用する。当データは、家計の収支及び貯蓄・負債などの家計資産を総合的に調査し、全国及び地域別の世帯の消費・所得・資産に係る水準、構造、分布などを明らかにすることを目的とした調査である。これらデータを使用して、本研究では高齢者法の改正が高齢者の就業継続に与える影響を通して、所得税や個人住民税などの税収、年金保険料、健康保険料ならびに介護保険料等の社会保険料の支払いに与える影響を検証する。

高齢者の雇用確保政策に関しては、2006年に施行された雇用確保措置の義務化によって定年を65歳未満とする企業は、2013年までに厚生年金の支給開始年齢の引き上げに応じて、65歳までの定年引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のうちのいずれかを企業は講じなくてはならないとしている。そのため、就業を継続した家計では労働収入が増えることで、税や社会保険料の支払金額も増えるはずである。そこで本研究では、厚生年金の支給開始年齢の引き上げと、高齢者法による雇用義務化に該当する年齢を踏まえ、世帯主の年齢が2009年では支給開始後(雇用確保義務なし)にあたるが、2014年では支給開始前(雇用確保義務あり)となる63

歳および 64 歳の家計で税および社会保険料の支払いや家計の収入額や支出額に行動変化があるかを差の差分法 (DID: difference-in-difference)による以下の推計モデルで検証する。

$$\begin{aligned}
 Y = & \alpha + \beta_1 I(60 \leq \text{Age} < 63) + \beta_2 I(63 \leq \text{Age} < 65) \\
 & + \beta_3 I(65 \leq \text{Age}) + \beta_4 I(63 \leq \text{Age} < 65) * \text{Year} \\
 & + \beta_5 \text{Year} + \tau Z + \varepsilon
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

ここで、 Y は税および社会保険料支出に関する変数である。説明変数は世帯主の年齢範囲を表すダミー変数、 Year は年を表す変数、 Z はコントロール変数であり、 α, β, τ は推定する回帰係数、ならびに ε は誤差項を表す。被説明変数 Y は、税に関する変数として世帯主の所得税額と個人住民税額、社会保険料に関する変数として世帯主の公的年金保険料額、健康保険料額、介護保険料額とし、参考までに家計の年間収入と全支出額についても検証する。

説明変数は、 $I(60 \leq \text{Age} < 63)$ 、 $I(63 \leq \text{Age} < 65)$ 、 $I(65 \leq \text{Age})$ であり、それぞれ、世帯主の年齢が 60 歳以上 63 歳未満である場合を1とし、それ以外を0とするダミー変数、同様に 63 歳以上 65 歳未満が1、それ以外を0とするダミー変数、65 歳以上を1、それ以外を0とするダミー変数である。 Year は 2014 年を1とし、それ以外を 0 とする年度ダミーである。本研究が主眼とする説明変数は、世帯主の年齢範囲と年との交差項、 $I(63 \leq \text{Age} < 65) * \text{Year}$ である。具体的には、2014 年で世帯主の年齢が 63 か 64 歳となっている家計を1として、それ以外を 0 とするダミー変数である。本研究が着目するのは β_4 であり、差の差分法による税および社会保険料の増収効果

表 1: 税および社会保険料の増収効果に関する記述統計

	単位	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
世帯年収	万円	25,252	566	286	146	1,472
全消費額	円	25,246	286,915	130,351	98,137	799,315
個人所得税	円	25,910	3,919	6,433	0	32,780
個人住民税	円	25,911	11,753	14,824	0	65,100
年金保険料	円	25,910	13,921	17,487	0	66,886
健康保険料	円	25,911	16,272	12,563	0	53,700
介護保険料	円	25,910	2,603	2,759	0	10,966
世帯主年齢	歳	26,574	63	4	56	70
世帯人数	人	26,574	3	1	2	10
18歳以下人数	人	26,574	0	0	0	5
65歳以上人数	人	26,574	1	1	0	4
世帯主女性	(d)	26,574	0	0	0	1
2014年	(d)	26,574	0	1	0	1

の推計値である(ベースは59歳以下とする)。支給開始年齢の引き上げと雇用確保措置により、税および社会保険料に増収効果があるならば、 $\beta_4 > 0$ となるはずである⁵。

コントロール変数には、世帯人員数、18歳以下人数、65歳以上人数、世帯主の年齢と性別、ならびに都道府県ダミーを使用する。表1には本研究が使用する被説明変数、説明変数ならびにコントロール変数を示す。なお、はずれ値処理として、被説明変数の上位2.5%と下位2.5%は削除している。平均世帯年収は566万円、平均全支出額は286,915円であり、高齢者家計であることから、全国平均を上回っている。世帯人数は約3人であり、18歳以下人数は、高齢者家計であることから約0人となっている。

3.2 税および社会保険料の増収効果に関する推計結果

本研究では、高齢者法の改正による就業継続が、年収、全支出額、税および社会保険料の支払いパターンに与える影響を明らかにする。表2のモデル(1)と(2)では、世帯主の年齢が63歳と64歳となっている家計の年間収入および全支出額は、2009年と比べ2014年では有意な差が生じていない。税への効果としては、モデル(3)および(4)は、所得税と個人住民税の結果を示している。モデル(3)では、63歳と64歳の所得税を比較した場合に、2009年と比べ、2014年で支払税額が有意に多い(1%有意水準)。モデル(4)では個人住民税においても、所得税と同様に、支払税額が有意に多い(5%有意水準)。次にモデル(5)－(7)は、社会保険料への効果を示している。モデル(5)より、63歳と64歳の公的年金保険料は、2009年と比較して、2014年の方が多(1%有意水準)。だが、モデル(6)および(7)の健康保険料と介護保険料は、逆に、支払金額が2014年の方が低い(1%有意水準)。したがって、家計の年間収入と全消費額は変わらないことから、家計の効用水準は変化しないが、賃金収入に課す所得税、個人住民税ならびに年金保険料には増収効果があることが明らかとなった⁶。だが、健康保険料と介護保険料には増収効果があるかは定かではない。なぜならば、雇用された場合は、健康保険料と介護保険料は雇用主と従業員の間で労使折半となるので、就業継続することで表面的には従業員の保険料負担は軽減されているように見えるが、実際には雇用主の負担もあるので、それらを合算した総額には増収効果があるかもしれない。なお、個人住民税は前年課税であるゆえに、2008年と2013年の時点で、62歳と63歳の世帯主の就業による税額を比較していることを意味している。仮に両年度ともに働いている場合には、就業継続による個人住民税の増収効果を表していない可能性もある。今後、モデルを特定化した精密な検証が必要である。

⁵ 本研究では、データに制限があるため、平行トレンド仮定は満たされているものとして分析を行う。詳細な分析は今後の課題としたい。

⁶ 家計の年間収入と全消費額は変わらないが、税・社会保険料の支払金額が増加しているために、他の消費が減っている可能性があり、詳細な分析は今後の課題としたい。

表2: 税および社会保険料の増収効果に関する推計結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	世帯年収	全支出額	所得税	個人住民税	年金保険料	健康保険料	介護保険料
60-62歳	-128.0 ** (6.6)	-7,830.5 * (3219.9)	-4,496.7 ** (154.6)	-6,644.1 ** (367.8)	-10,165.0 ** (374.7)	-3,716.8 ** (298.0)	-694.6 ** (56.5)
63-64歳	-138.4 ** (10.0)	-11,409.9 * (5161.1)	-5,873.5 ** (208.2)	-8,929.3 ** (522.6)	-14,911.1 ** (539.4)	-1,513.7 ** (518.3)	-639.8 ** (93.8)
65歳以上	-126.0 ** (11.8)	-8,250.5 (6223.3)	-5,061.2 ** (244.3)	-6,043.6 ** (619.7)	-13,236.4 ** (633.7)	-715.9 (619.0)	757.9 ** (138.8)
63-64歳×2014年	-8.7 (8.8)	1,112.2 (4586.1)	560.3 ** (172.7)	1,123.3 * (447.9)	1,452.6 ** (499.7)	-1,667.2 ** (479.3)	-189.8 ** (69.8)
世帯主年齢	-11.3 ** (1.1)	-4,053.5 ** (606.3)	-207.6 ** (23.3)	-738.8 ** (59.3)	-839.3 ** (60.1)	-117.7 (60.6)	-51.3 ** (13.4)
世帯人数	99.7 ** (2.4)	21,400.0 ** (1132.5)	711.3 ** (51.9)	977.8 ** (120.1)	3,102.7 ** (133.0)	1,715.1 ** (106.4)	-191.6 ** (18.9)
18歳以下人数	-91.1 ** (5.7)	-8,108.7 ** (2753.0)	-1,092.7 ** (121.2)	-1,969.5 ** (275.9)	-2,900.8 ** (329.3)	-2,013.7 ** (246.1)	44.2 (43.4)
65歳以上人数	-6.8 * (3.2)	3,703.6 * (1635.1)	-759.2 ** (65.6)	-1,524.9 ** (160.4)	-2,613.7 ** (171.3)	-1,187.6 ** (157.0)	1,291.5 ** (34.5)
世帯主女性	-86.7 ** (5.3)	-49,593.5 ** (2499.4)	-2,255.5 ** (97.1)	-7,105.8 ** (233.4)	-6,184.7 ** (273.4)	-6,039.2 ** (224.2)	-893.5 ** (42.6)
2014年	4.7 (3.3)	1,037.6 (1708.0)	241.9 ** (74.4)	-420.5 * (178.4)	1,865.8 ** (185.5)	1,009.9 ** (162.2)	524.6 ** (31.9)
都道府県ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項	1,063.0 ** (67.6)	474,092.1 ** (35654.4)	19,465.4 ** (1377.6)	61,910.2 ** (3495.4)	69,931.1 ** (3538.6)	21,884.3 ** (3536.9)	5,261.7 ** (777.6)
N	25,252	25,246	25,910	25,911	25,910	25,911	25,910
F値	152.70 **	37.67 **	133.55 **	105.86 **	276.89 **	37.84 **	166.04 **

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**, *、は有意水準 1%、同 5%を示す

4. アンケート調査による検証

4.1 データの概要と分析

本節では、アンケート調査を用いて 2021 年 4 月 1 日から施行された高齢者法改正に関わる高齢者の消費に関する選好を検証する。当該改正では、65 歳までの雇用確保措置の義務化に加え、65 歳から 70 歳までの就業機会を確保するため、つぎの5つの措置を講ずる努力義務を新設している。(a) 70 歳までの定年引き上げ、(b) 定年制の廃止、(c) 70 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)、(d) 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入もしくは、(e) 70 歳まで継続的に従事できるように、(e-1) 事業主が自ら実施する社会貢献事業か、(e-2) 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業の導入である。そのため現在、例えば事業者は、雇用制度として従来の選択、つまり定年を 60 歳に据えおいて再雇用制度もしくは継

続雇用制度を導入することに加え、起業やフリーランスを希望する人への業務委託（請負）や有償ボランティアなど自社が関わる社会貢献事業に従事という選択肢を追加することができる。しかし、これらの制度が生かされるためには、従業員側の雇用制度に対する選好を検討しておく必要がある。そこで本研究ではこのような高齢者法の改正によって、就業者が将来 60 歳から 65 歳になったときにどのような雇用制度を選択するか、また働き方に応じて、将来の消費計画をどのように変えるかについてアンケート調査を用いて明らかにする。

アンケート調査では、配偶者をもつ 50～64 歳の男性を対象に、第1に 60 歳から 65 歳までの働き方（正社員、再雇用、業務委託、社会貢献）と働く時間（フルタイムか短時間勤務）への選好を明らかにし、第2に 60 歳から 65 歳までの働き方を踏まえて、食料・光熱費を含めた生活必需品への年間支出計画額が収入のリスクに応じて（再雇用契約か業務委託契約）どの程度の異なるかを検証する。調査の方法としては、まず、数千人を対象とする予備的調査を実施し、年齢、性別、就業状況により本調査の対象とする回答者をランダムにスクリーニングしたのちに、400 人に対して本調査を実施した。

第1の働き方と働く時間への選好については、以下の推計モデルで検証する。

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \gamma_1 Z_1 + \varepsilon \quad (2)$$

ここで、 Y_1 は就業者が希望する雇用形態に関する変数、 X_1 は就業者が働きたいと希望継続する年齢（希望就業年齢）を表すダミー変数、 Z_2 はコントロール変数であり、 $\alpha_1, \beta_1, \gamma_1$ は推定する回帰係数、ならびに ε は誤差項を表す。高齢者法改正によって雇用形態が多様化するなかで、就業者が何歳まで働くことを希望しているか、なかでも 60 歳から 65 歳までの間で、どのような雇用形態を希望しているのかを検証する。

被説明変数 Y_1 は、(1)正規雇用での勤務、(2)再雇用制度での週5日の勤務、(3)再雇用制度での週2－3日の勤務、(4)業務委託制度での週5日の勤務、(5)業務委託制度での週2－3日の勤務、(6)社会貢献制度での週5日の勤務、ならびに(7)社会貢献制度での週2－3日の勤務で働きたいかについて、選択肢として、1. ほとんどそう思わない、・・・、6. かなりそう思う、までの 6 段階のスケールで尋ねた質問への回答である。説明変数 X_1 は、就業者が希望する働きたい年齢（就業希望年齢）を用いる。この変数は、アンケート調査で何歳まで働きたいかについて 59 歳以下、59 歳、・・・、81 歳以上までの 1 歳刻みの選択肢で尋ねた回答である。本研究で着目する回帰係数は β_1 であり、就業者の希望する就業年齢（退職年齢）と、60 から 65 歳までの雇用形態への感応度を表す。

コントロール変数 Z_1 には、就業要因として、非正規・自営業ダミーと無業・専業主婦ダミーを利用し、企業規模および産業分類として、中小企業ダミーと製造業ダミーを利用する。また家族要因として、世帯人員数、18 歳未満人員数、65 歳以上人員数、世帯主の年齢、世帯主の性別を利用する。さらに地域属性として、都道府県ダミーを

利用する。

次に、雇用形態に応じて将来の消費計画をどのように考えているのか、以下の推計モデルで検証する。

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_2 X_2 + \tau_2 Z_2 + \varepsilon \quad (3)$$

被説明変数 Y_2 は、退職後の予定支出額の対数値である。説明変数 X_2 はこの支出計画の前提となる雇用形態を表す変数で、具体的には、60歳から65歳の雇用形態が再雇用での勤務が1年、業務委託が残りの4年であれば1、あるいは、再雇用での勤務が4年、業務委託が残りの1年である場合は0とするダミー変数(業務委託4年)である。アンケート調査では、再雇用に比べて業務委託は収入にリスクがある働き方として設定した。公的年金については、再雇用では受け取れないが、業務委託では年間200万円程度受け取れるとした。具体的には、「再雇用は業績による年収の変化が小さい働き方で、公的年金は受け取れない」とし、これに対して、業務委託は「業績により年収の変化が大きい働き方であるが、年間200万円程度の自分の公的年金を受け取れる」と説明した。 X_2 は雇用形態による収入のリスクの違いを表し、 β_2 は支出計画に対する感応度を表す。コントロール変数 Z_2 には、(2)式と同様の変数に加え、現在の支出額の対数値を利用する。表3には、被説明変数、説明変数ならびにコントロール変数の記述統計を示す。退職後の支出計画後は約188万円であり、この金額は現在支出額である約210万円よりも低い。就労希望年齢は約66歳であり、公的年金の支給開始年齢である65歳よりも高い。回答者は正規雇用が約8割、中小企業が約4割、製造業が約3割であった。

表3: 雇用形態への選好と支出計画に関する記述統計

変数名	単位	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
退職後支出計画	万円(年間)	387	187.8	117.6	60	710
ln退職後支出計画		387	5.1	0.6	4.1	6.6
就労希望年齢	歳	387	66.4	4.2	59	81
現在支出額	万円(年間)	387	209.9	126.5	60	710
ln現在支出額		387	5.2	0.6	4.1	6.6
正規雇用	(d)	387	0.8	0.4	0	1
非正規・自営業	(d)	387	0.2	0.4	0	1
無業・専業主婦	(d)	387	0.0	0.1	0	1
中小企業	(d)	387	0.4	0.5	0	1
製造業	(d)	387	0.3	0.5	0	1
世帯主収入額	百万円(年間)	387	6.1	2.9	0	14
家計収入額	百万円(年間)	387	7.4	3.5	0	29.5
金融資産額	百万円	387	17.5	25.8	0	150
大学卒	(d)	387	0.7	0.5	0	1
子どもの数	人	387	0.6	0.8	0	4

4.2 雇用形態への選好と支出計画に関する推計結果

表4は回答者が希望する継続年齢と雇用形態との関係を示したものである。モデル(1)では正規雇用での勤務、モデル(2)では再雇用制度で週5日の勤務、モデル(3)では再雇用制度で週2-3日の勤務、モデル(4)では業務委託制度で週5日の勤務、モデル(5)では業務委託制度で週2-3日の勤務、モデル(6)では社会貢献制度で週5日の勤務、モデル(7)では社会貢献制度で週2-3日の勤務の結果を示す。モデル(1)では、就業希望年齢が高い(退職まで長く働きたい)と正規雇用での勤務を希望する傾向が強い。モデル(2)でも、同様に、就業希望年齢が高いと再雇用での勤務を希望する傾向が強い。このとき、モデル(1)と(2)との係数値の比較から、正規雇用として働くほうが、再雇用よりも希望が強いことが示唆される。モデル(3)、(5)、(7)より、就業希望年齢が低い人ほど、再雇用、業務委託、あるいは社会貢献で、週2-3日の短時間で働きたいとする傾向がある。言い換えるならば、業務委託、社会貢献は、長く働きたいと希望する人の受け皿になっていない可能性があり、逆に、早めに退職(一部退職)したい人が、これらの就業形態で週2-3日の就業を希望している。したがって、業務委託や社会貢献で高齢者の雇用継続を促進することは難しいと思わ

表4: 雇用形態への選好の推計結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	正社員 で働く	再雇用 週5日	再雇用 週2-3日	業務委託 週5日	業務委託 週2-3日	社会貢献 週5日	社会貢献 週2-3日
就労希望年齢	0.124 ** (0.019)	0.038 * (0.019)	-0.049 ** (0.017)	0.005 (0.016)	-0.050 ** (0.016)	-0.020 (0.013)	-0.043 ** (0.015)
非正規・自営業	-0.954 ** (0.217)	0.109 (0.209)	-0.055 (0.192)	-0.027 (0.184)	-0.061 (0.178)	-0.221 (0.149)	-0.157 (0.165)
無業・専業主婦	-1.149 (0.935)	0.438 (0.904)	1.598 (0.829)	0.667 (0.793)	1.496 (0.769)	0.168 (0.642)	-0.399 (0.713)
中小企業	-0.097 (0.170)	-0.406 * (0.164)	-0.005 (0.151)	-0.016 (0.144)	-0.067 (0.140)	0.146 (0.117)	0.054 (0.130)
製造業	0.409 * (0.171)	0.502 ** (0.166)	0.150 (0.152)	0.418 ** (0.145)	0.278 * (0.141)	0.428 ** (0.118)	0.289 * (0.131)
世帯主収入額	0.006 (0.033)	-0.039 (0.032)	-0.004 (0.029)	-0.010 (0.028)	-0.006 (0.027)	-0.012 (0.022)	-0.007 (0.025)
金融資産額	-0.004 (0.003)	-0.008 * (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.009 ** (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.004 (0.002)	-0.002 (0.002)
大学卒	0.366 (0.187)	-0.038 (0.181)	-0.090 (0.166)	0.020 (0.159)	0.054 (0.154)	0.071 (0.128)	0.059 (0.143)
子どもの数	-0.064 (0.101)	-0.007 (0.098)	0.047 (0.090)	-0.003 (0.086)	-0.008 (0.083)	0.121 (0.069)	0.124 (0.077)
定数	-4.548 ** (1.329)	1.141 (1.284)	6.056 ** (1.178)	2.264 * (1.127)	5.848 ** (1.093)	3.114 ** (0.912)	4.798 ** (1.014)
N	387	387	387	387	387	387	387
F-値	8.90 **	3.29 **	1.67 **	2.33 **	2.16 **	2.97 **	2.01 **

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**, *, は有意水準 1%、同 5%を示す

表5： 支出計画に関する推計結果

	(1)	(2)
	ln退職後支出計画	
	OLS	FE
業務委託4年	-0.027 *	-0.027 *
	(0.013)	(0.013)
就労希望年齢	0.013	
	(0.007)	
ln現在支出額	0.660 **	
	(0.050)	
非正規・自営業	-0.044	
	(0.043)	
無業・専業主婦	-0.057	
	(0.082)	
中小企業	-0.020	
	(0.042)	
製造業	-0.008	
	(0.044)	
家計収入額	-0.008	
	(0.007)	
金融資産額	0.003 *	
	(0.001)	
大学卒	0.020	
	(0.051)	
子どもの数	0.006	
	(0.029)	
定数	0.785	5.067 **
	(0.425)	(0.007)
N	774	774
F値	30.55 **	4.31 **

備考) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**, *、は有意水準 1%、同 5%を示す

次に表5は雇用形態と消費計画の関係を示したものであり、被説明変数は消費計画額の対数値、主たる説明変数は業務委託4年(つまり再雇用1年)である。モデル(1)は最小二乗法(OLS)、モデル(2)では固定効果モデル(FE)の結果を示す。モデル(1)と(2)で共通して、60歳から65歳の勤務のうち、最初1年は再雇用で勤務し、残り4年を業務委託で働く収入リスクの高い場合には、予定する支出が2.7%ポイント減る結果となった(5%有意水準)。このことから、収入リスクが高い業務委託で働く年数が長い場合には、消費が減る傾向があり、予備的貯蓄と整合的である。なお、OLS、FEの係数値はほぼ同じであり、観察できない個人間の異質性は影響がないものと考えられる。

5. 結語

少子高齢化を背景に社会保障に係る財政負担が高まるなかで、公的年金の支給開始年齢が引き上げられ、高齢者が働き続けられる環境整備の構築を目指して高齢者法の改正が繰り返し行われてきた。先行研究では、これらの高齢者法改正の

れる。つまり、長く就業を希望する人は正規雇用か再雇用を選択し、早く退職したい人は業務委託か社会貢献で働いてもよいと考えていることが示唆される。

コントロール変数については、雇用形態において中小企業で勤務している就業者は、再雇用で週5日勤務することを避ける傾向にある。一方、製造業で勤務している就業者は、退職後に希望する就業形態は多様化しており、再雇用で週2-3日の勤務以外で、正規雇用、再雇用、業務委託および社会貢献を問わず、また週の勤務の頻度を問わず、就業を希望していることが示唆される結果となった。これは製造業では、雇用形態に関わりなく業務内容が想像しやすいためだと考えられる。また、金融資産額が少ない就業者は、再雇用、業務委託ならびに社会貢献の雇用形態を問わず、週5日の勤務形態を希望することが明らかとなった。

効果について分析されてきた。一方、高齢者の就業継続による税・社会保険料の財源の確保と給付の抑制につながっているかについては十分に検証されてこなかった。

本研究では、第1に、2009年と2014年の「全国消費実態調査」データを使用して、公的年金の支給開始年齢が引き上げと、高齢者法による雇用確保措置の義務化によって、従業員の就業が継続し、賃金収入に課税される所得税、個人住民税、ならびに年金保険料の支払金額が増えていることが示された。第2に、独自のアンケート調査を用いて検証を行い、2021年から施行された高齢者法の改正によって導入された業務委託および社会貢献は、長く働きたいと希望する人の受け皿になっていない可能性があること、逆に早めに退職（一部退職）したい人が、業務委託か社会貢献で働いてもいいと考えている傾向があることが明らかとなった。第3に、同アンケート調査では、業務委託は収入リスクが高いため、将来の消費が減る可能性があることが示され、予備的貯蓄と統合的な結果が得られた。

本研究では、高齢者の雇用促進政策によって家計の就業行動に変化が生じ、税・社会保険料に増収効果がある可能性が示された。これらの成果は、行政により新たな高齢者雇用促進政策を立案するにあたり、その基礎的なエビデンスとすることができ、詳細な研究を継続することで、効果的な税・社会保険料確保の実現に寄与できる可能性がある。また、65歳以上の新たな働き方を前提にライフプランを設計することで、安定した老後の収入確保に寄与できると考える。本研究の結論から、業務委託および社会貢献は長く働きたい人に対する選好は低く、また、収入リスクが高い業務委託では消費計画は減る傾向にあるため、業務委託および社会貢献での高齢者雇用の促進は、収入の水準やそのリスクとの関連性を含めて議論するべきだと思われる。

本研究の分析には一定の限界がある。本研究では税・社会保険料に増収効果を検証するために、2009年と2014年との間で63歳と64歳の世帯主の税額および社会保険料を比較し効果を確認したが、これは分析期間、分析対象者を限定した結果である。本研究とは異なる時期、あるいは異なる年齢層で分析した場合には、結果はもちろん異なる可能性がある。高齢者雇用による税・社会保険料に増収効果を検証するためには、本来であれば、より長期のデータを利用し、幅広い年齢層で効果を検証すべきであるが、利用できるデータに制限があったため、今後の課題としたい。

参考文献

- 足立泰美・北村智紀 [2020]「退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響」『証券経済研究』第112号、75-96頁。
- 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（特集：高齢化の経済学）」『日本経済研究』第36号、50-82頁。
- 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』第589号、43-64頁。

- 大石亜希子 [2000]「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』第 481 号、51-62 頁.
- 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」『季刊社会保障研究』第 35 号、第 4 巻、405-419 頁.
- 小川浩 [1998]「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』第 49 号、第 3 巻.
- 梶谷真也 [2011]「在職老齢年金と定年退職者の再就職行動--定年退職前後の職種変化に注目して」『日本経済研究』第 64 号、56-76 頁.
- 北村智紀 [2018]「厚生年金の支給開始年齢引き上げと 2013 年高年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 巻、1-20 頁.
- 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』第 6 号、38-100 頁.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構[2018]『(改訂版)定年延長、本当のところ—調査結果から読み解く、課題と効果—』
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/q2k4vk000001u9yn-att/q2k4vk000001ua1b.pdf>[2020.03.25 最終閲覧]
- 内閣官房 [2020]『フリーランス実態調査結果』
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf
- 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)と改正高年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』第 107 号、第 4 巻、651-672 頁.
- 山田篤裕 [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需給要因に関する分析」『三田学会雑誌』第 104 号、第 4 巻、587-605 頁.
- Shimizutani, S. and Oshio, T. [2013] “Revisiting the Labor Supply Effect of Social Security Earnings Test: New Evidence from Its Elimination and Reinstatement in Japan,” *Japan and World Economy*, Vol.28, pp.99-111.