

報告の基本的メリット

- 1 高齡者の雇用に関して、供給面及び需要面から丁寧かつ的確に日本の実情が報告されている。
“シンポジウムでの一義的に重要な任務“
- 2 手堅い分析手法のもとに、幾つかの興味深い事実発見がなされている。たとえば、
供給面からは:フルタイム、パート、不就業の選択
需要面からは:定年制や高齡者雇用対策の離職効果
- 3 年金制度や企業の雇用制度の高齡者雇用に与える影響が確認され、そこから貴重な政策的なインプリケーションがえられている。特に、厚生年金の支給開始年齢の引き上げがもつ効果の確認作業は、今日の日本では緊急な課題である。

報告に対するコメント1 (供給面について)

1-1. 日本の年金は職域年金である。具体的には、厚生年金(民間の雇用者)、共済年金(公務員)、国民年金(自営業者中心)などであるが、それぞれの職域によって60歳台の就業は大きく異なる。たとえば、公務員であれば役所が60歳代前半の雇用を“面倒”をみてくれる。他方、60歳定年の民間企業ではそれは一般的ではない。この差が適切にコントロールされないと、厚生年金の減額制度の効果が大きく測定され、バイアスが発生するのではないか。

コメント1(続き)

1-2 . 理論モデルでは、高齢者の効用関数は所得と労働について分離可能な形をとっているために、所得効果は発生しないはず。しかし、実証研究の結果では、所得効果が確認されている。

1-3 . 説明して欲しい点1

Table 4 in Technical Paper 1で、厚生年金受給額がフルタイム雇用に対する効果の係数は、 -0.0077 であるのに対して、国民年金が -0.0094 、企業年金が -0.0067 となっている。他方、Table 5の推計就業確率の変化幅では、各1%の増加に対して、順に -0.062 、 -0.002 、 -0.005 となっており、大きさが大きく違う。理由は？

コメント1 (続き)

1-4 . 説明して欲しい点2

表1のシミュレーション結果で、在職老齢年金による減額がゼロの場合(ケース4)、フルタイム雇用の推定就業確率は61.93%、年金の支給開始年齢が65歳の場合(ケース5)では59.10%と後者の方が就業確率が低くなるのは、なぜだろうか? ケース4とケース5で賃金率が同じであるとすれば、両者の違いは年金がもらえるか、もらえないかの違いであり、所得効果が正ならば、後者の就業確率は年金がもらえないだけ、高くなるものと予想されるのだが。

コメント1(続き)

1-5. <付録>によれば、65歳から70歳未満層にも年金の減額制度が適用され、調査時点の2004年では65 - 66歳、及び67歳の一部にこの減額制度が適用される。報告では、2000年時点との比較を通して、この減額制度によってフルタイム雇用がこの年齢層で8から9%ポイント低くなったとされる。しかし、この減額制度は極めてゆるいものである。具体的には、年金と賃金の合計額が60万円(月に約5,700ドル)を超える者に適用される。こうした高齢者はどの程度存在するのだろうか。少なくとも、2000年に、8%は存在する必要があるのだが。

コメント1 (続き)

1-6 . Discussion

Table 4 in Technical Paper 2 によれば、`working_spouse`が就業確率に対してプラスの効果を示している。これは何を意味しているのだろうか？もし配偶者の所得があるということであれば、所得効果はマイナスにならないが？

報告に対するコメント2 (需要面について)

2-1. 高齢者対策(仕事量の調整、配置転換・分担の調整、作業改善、教育・訓練など)をとっている企業では高齢者の離職に対して、期待通りに、マイナスの効果をもっているが、ここでは内生性の問題があると思われる。これは二つのルートを通して発生しうる。

高齢者を多く雇用しようとする企業ほど、こうした対策をとる傾向がある。
教育・訓練などには規模の利益があり、多くの高齢者が存在すれば、その効果が大きい。

コメント2 (続き)

2-2. ここでは業種がコントロールされていないが、業種によって高齢者の働き方が異なり、その対策も異なることが予想される。たとえば、生産現場では作業改善が有効であるが、販売では仕事量の調整が有効である。したがって、業種をコントロールする必要があるのではないだろうか。

コメント2 (続き)

2-3 . Discussion

多くの企業が、多い少ないの差はあるが、高齢者を雇用している。しかし、それに対して、

Table1 (Summary Statistics) in Technical Paper 1 によれば、具体的に高齢者対策をとっている企業の割合は全般的に極めて低い。ちなみに、2000年、

Reallocation of workers and jobs: 10.6%

Education and job training: 1.82%

他の政策の比率はその間に。

高齢者の数は増大しているのに、また政策が有効であるとされるのに、対策をとる企業がなぜこれほど低いのだろうか？ 各対策にはどのような限界や問題があるのだろうか？