

企業年金の就労行動への影響

石 田 成 則

1. 問題意識

これまで内外の研究で、企業年金の就労行動への影響が取り上げられてきた。企業年金が発展段階を迎えているわが国でも、公的年金の分析以上に、企業年金の労働市場への影響を研究することが重要になってきている。一般に、企業年金は労働生産性向上効果をもつとされるが、直接的に労働生産性の程度を計ることは困難である。これまでの多くの研究では、観察可能な代理変数として定着率の向上と退職の促進および抑制、この2つを分析対象としてその効果を計ることを試みてきた。現在のわが国において「定着率の向上」を図ることは、不足する若年労働力対策に役立つことになる。一方、「退職の促進と抑制」では、過剰気味の高齢労働者対策が意図されることになる。社会的視点からは、高齢労働力を積極的に活用していこうという方向が打ち出されている。年金の支給開始年齢の引上げと同時

*本稿は「企業年金の現状と将来」研究会（日本経済研究センター主催，座長庭田範秋慶応義塾大学名誉教授，1994年8月15日開催）における研究報告「企業年金の就労行動への影響」を纏めたものである。主催の日本経済研究センター担当者並びに研究会出席のメンバーより，多くのご教授を頂いた。記して感謝致します。

に高齢者の雇用環境が整備され、在職老齢年金を労働促進的に仕組む改善が図られるなどの政策が模索されている。一方企業の観点からは、高齢化に伴う法定福利厚生費などの労働費用を抑制するために、特に中高年層の人件費圧縮に的を絞った方策が実施されている。早期退職優遇制度により、従業員を選別し、彼らの退職促進と一方でその抑制を図っている¹⁾。後述するが、政府や個人よりも組織（企業）は従業員に関する個人情報に安価にしてかつ正確に獲得できるので、彼らに合わせた給付設計が可能なところに組織による年金提供の意義がある。そこで本稿では企業の観点から、人的資本の有効活用を図るための施策として、企業年金の経済効果を実証的に分析していく。

また、年金政策の視点からは生産と分配両面に渡る影響を考慮しながら、老後保障体系を確立する必要がある。その2本柱である公的年金と私的年金は一般的に、終身の所得保障と定期保障、インフレ・スライドの有無、さらには受給権保証を含めた不確実性軽減の程度の相違、などにより特徴付けられる²⁾。これらの特徴に応じて、公的年金と私的年金の経済効果はかなり異なるであろう。そこで老後保障体系確立のためには、各々の経済効果を整理した上で、より高次の政策目標と年金政策の目標とを整合させる必要がある。本稿では、企業年金の経済効果を検討することで、老後保障体系確立のための基礎理論を展開したい。

1) 厚生年金保険などの公的年金が退職行動に与える影響を分析した文献として以下を挙げることができる。本川明・森隆司「高齢者の就業率変化に関する要因分析」(『労働統計調査月報』労働省統計情報部, 1981年5月)下野恵子・橋木俊詔「高齢者の就業行動分析: 男女比較」(『季刊社会保障研究』Vol. 19, No. 4, 1984年3月)清家篤「8 高齢者の労働供給に与える公的年金の効果の測定」(社会保障研究所編『リーディングス日本の社会保障 3 年金』第2刷, 有斐閣, 1993年4月20日)

2. 就労・退職意思決定のメカニズム

高齢者の就労及び退職行動に影響を与える要因としては、需要要因と供給要因とが考えられる。需要要因としてはまず第1に、就労を継続した場合の賃金水準が挙げられ、次に労働時間その他の条件（法定外福利厚生制度など）の内容が問題になる。ここでは高齢者の継続雇用を促進するために政策的努力が図られることを前提とするので、需要要因は取り上げない。

供給要因は大きく2つに区分できる³⁾。その1つが従業員の自由時間指向を規定する様々な要因である。さらにそれは余暇を楽しむ知識や習慣と、従業員の健康状態とに分けられる。従来わが国では、欧米諸国との労働観の相違が強調されてきたが、近年の若者に見られる労働意識の変化や有給休暇の取得状況などを参照すると、日本人の労働観にも変化の兆しがあり、老後の自由時間指向が強まる可能性もある。こうした事実は、将来的に高

2) 橋本俊詔編著『ライフサイクルと所得保障』（NTT出版、1994年6月28日）p.224において、企業年金を含めた法定外福利厚生施設の問題点を公平性・選択性・中立性の観点から次のように整理している。「第一に、非法定福利厚生費の支払い状況には、企業規模間格差がありすぎる。しかも、企業はその支払いをすることによって、法人税上の優遇も受けている。第二に、非賃金支払いよりも、賃金として支払ったほうが、使い途に関して労働者の選択の幅を拡げることができる。第三に、非法定福利厚生費の受給によって、労働移動に不必要な影響力を持つことがある。本来ならば企業の対労働の給付は、労働移動に中立的であるべきだと考えられる。」同様な指摘として、宮島洋『高齢化時代の社会経済学』（岩波書店、1992年1月28日）pp.152-155において、「このように、裁量的な企業福利厚生制度、すなわち、法定外福利厚生制度と退職金・年金制度には、その金額（費用または所得額）と利用度（適用ないし受給の資格）に企業規模および就業形態による二重の著しい格差があり、社会保障の補完とは位置づけ難い。むしろ、大企業を中心とした閉鎖的な、あるいは、個別企業的観点からの労務・人事・退職管理手段という特徴が明らかにされている。... 要するに、企業の福利厚生制度は、大企業の従業員のための二重に限定的な、あるいは、閉鎖的な福祉制度であり、その主たる機能は大企業による良質な正規従業員の確保手段である。」

3) 以下の記述は、基本的に次の文献に拠っている。清家篤『高齢者の労働経済学』（日本経済新聞社、1992年3月25日、pp.54-58）

齢労働力率の低下に繋がると思われる。次に健康状態については、一般に「働く理由は経済的理由・働かない理由は健康上の理由」といわれ、健康状態と就労行動の関係には非対称性が存在している（資料 1・2 参照）。医療技術も進歩し、多くの高齢者はある程度健康な状態で労働生活を送れる状況になってきた。高齢化社会が実現していること自体、高年齢の従業員の健康状態が改善していることの証左ともいえる。ただし現実の健康状態の改善という客観的事実は別としても、健康上の不安を強く感じる人と、そうでない人では就労・退職行動が異なることはありうる。医療・介護システムの整備により健康上の不安が解消すれば、高齢労働力率にはプラスに作用することになる。

第 2 の供給要因として公私年金、その他の不労所得（資産）の大きさと、それに対する依存度が挙げられる。第 1 の供給要因と第 2 の供給要因とを関連付ける場合、一般には経済的要因が第 1 義的に重要とされ、退職しても暮らしていける経済的余裕がある者のみが、健康状態や就労意欲によって就労行動が左右されるといわれる。こうしたことから第 2 番目の供給要因が大きな説明力を持つてくるはずである。すなわち、公的な所得制限付きの早期減額年金の存在、企業年金・個人年金の充実、さらには保有資産の拡大などが早期退職を可能とする環境を形成し、それにより理論的には高齢者の労働力率は低下することになる。しかし、欧米諸国でみられるこうした一般的傾向とは異なり、公的年金がある程度充実したわが国では、いまだに高齢者の労働力率の顕著なかつ長期的な低下傾向はみられない。そこでこの理由付けをすることが実証研究の 1 つの対象となりうる。ただ注意を要するのは、欧米での高齢労働力率の低下傾向には、企業による早期退職優遇プランの普及と雇用保険・障害年金の受給資格要件の緩和がかなり寄与しており、公的年金の量的拡大のみが影響しているのではないことである⁴⁾。

4) 拙稿「年金制度の諸課題」（『山口経済学雑誌』第 42 卷第 3・4 号、山口大学経済学会、平成 6 年 11 月、pp.11-12）

(資料1) 性, 年齢階級, 就業理由別高年齢就業者の割合

(%)

就業理由	男								女							
	計		55～59歳		60～64歳		65～69歳		計		55～59歳		60～64歳		65～69歳	
	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
経済上の理由	84.5	82.9	92.6	93.7	77.9	77.9	71.6	65.0	69.8	68.9	76.2	76.8	68.3	67.2	55.7	53.6
自己と家族の生活維持	77.0	75.4	88.8	87.4	67.9	69.7	57.3	56.1	43.9	56.4	48.7	62.9	42.3	55.3	34.4	43.4
生活水準を上げるため	6.5	4.3	2.9	3.1	8.9	5.2	12.9	5.8	23.8	8.3	25.1	9.8	24.1	7.6	20.0	6.2
その他 (不明を含む)	1.0	3.2	0.8	3.3	1.2	3.0	1.4	3.2	2.1	4.2	2.4	4.2	2.0	4.3	1.2	4.0
健康上の理由	5.3	6.9	1.7	1.8	8.1	9.3	11.6	15.0	8.7	10.2	5.4	6.4	9.7	10.4	15.3	18.4
生きがい, 社会参加のため	4.0	4.7	2.2	1.9	5.6	5.9	6.9	9.2	6.5	7.3	5.6	6.0	6.3	7.5	9.2	10.2
頼まれたから, 時間があるから	3.1	3.3	1.2	0.9	4.7	4.6	6.0	7.0	8.1	8.5	6.3	6.9	9.2	9.0	11.0	11.3
その他 (不明を含む)	3.1	2.2	2.4	1.6	3.7	2.2	4.0	3.8	6.9	5.1	6.5	3.9	6.4	6.0	8.8	6.5

(注) 「経済上の理由」の内訳のうち「生活水準を上げるため」の選択は前回調査では「生活の足し」となっているため、前回比較には注意を要する。

(資料 2) 性, 年齢階級, 就業を希望しながら就業できない理由別
就業希望高年齢不就業者の割合

(%)

性, 就業できない理由	計		55~59歳		60~64歳		65~69歳	
	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年	昭和63年	平成4年
男 子	[50.9]	[48.1]	[60.4]	[63.2]	[56.5]	[55.1]	[40.3]	[37.9]
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
適当な仕事が見つからない	58.6	43.2	55.8	35.3	63.5	50.9	53.4	36.3
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
今までの技能, 経験が生かせないから	(55.4)	(54.9)	(47.4)	(55.1)	(60.1)	(53.6)	(52.9)	(57.2)
労働時間が希望と合わないから	(12.0)	(10.1)	(9.1)	(6.5)	(12.9)	(11.1)	(12.6)	(10.0)
賃金, 報酬が希望と合わないから	(9.4)	(15.8)	(17.7)	(17.6)	(9.3)	(17.6)	(3.3)	(11.5)
通勤時間が希望と合わないから	(2.1)	(4.6)	(0.4)	(1.2)	(2.9)	(6.1)	(2.0)	(3.3)
その他	(21.1)	(14.6)	(25.4)	(19.6)	(14.9)	(11.6)	(29.2)	(18.0)
健康上の理由(病気, けがなど)	29.5	44.9	37.3	56.8	24.5	37.4	31.5	49.5
家庭の事情(家事をしているなど)	4.7	6.4	2.9	2.4	4.8	6.2	6.0	8.5
その他	7.1	5.5	4.0	5.5	7.2	5.4	9.2	5.7
女 子	[32.2]	[32.4]	[41.8]	[39.7]	[32.0]	[33.5]	[23.1]	[25.2]
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
適当な仕事が見つからない	39.6	21.5	42.0	25.7	40.0	22.7	34.8	14.5
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
今までの技能, 経験が生かせないから	(26.5)	(32.0)	(30.1)	(30.8)	(24.0)	(34.4)	(22.9)	(29.6)
労働時間が希望と合わないから	(22.5)	(19.7)	(23.8)	(22.7)	(24.4)	(16.4)	(16.4)	(19.7)
賃金, 報酬が希望と合わないから	(6.6)	(13.7)	(6.5)	(14.7)	(6.4)	(15.3)	(7.3)	(7.9)
通勤時間が希望と合わないから	(6.8)	(6.8)	(7.1)	(5.0)	(5.9)	(7.1)	(7.8)	(10.3)
その他	(37.6)	(27.8)	(32.5)	(26.9)	(39.3)	(26.7)	(45.6)	(32.6)
健康上の理由(病気, けがなど)	21.7	31.2	18.5	27.3	20.9	28.8	28.4	39.4
家庭の事情(家事をしているなど)	31.6	42.8	33.7	41.7	31.6	44.0	27.9	42.8
その他	7.1	4.4	5.8	5.3	7.5	4.4	8.9	3.3

(注) [] 内の数字は, 不就業者に占める就業希望者の割合。

資料: 労働省『平成4年高年齢者就業実態調査結果速報』(平成5年7月)

さて, 公的年金の労働力率への影響径路としては, 所得保障効果(Income Effect) と所得制限効果(Earning Test Effect) が挙げられる⁵⁾。所得保障効果は, 従業員が公的年金の拡充を老後個人資産の拡大と捉らえて, 早期に退職する傾向を生むことである。所得制限効果では, わが国の在職老

5) Munnell, A.H., *The Future of Social Security*, Prentice Hall, 1977, p.63.

齢年金と同様に、限界的な賃金水準にへばりついた就労行動が選択されることになる。すなわち、在職老齢年金のように賃金水準の相違に拘らず賃金と年金の合計額が均等化されると、金銭的には働かずに多額の年金を受給することが選択される。そのためにこうした仕組みのもとでは、高齢者の退職が促されることになる。

これに習って、企業年金の労働力率への影響径路も2つに区分すると、所得保障効果 (Income Effect) と就労インセンティブ効果 (Work Incentive Effect) に区分できる。企業年金において所得保障効果が大きい場合、それは従業員の生活保障のための福祉プログラムの側面を強くもつことになる。それに対して、就労インセンティブ効果が強い場合、労務管理的色彩と個人保険的要素ないしは逆進的所得再分配要素をもつことになる。

そこで、所得保障効果の程度を分析したものが回帰分析の(1)である(資料3・4, 回帰分析(1)を参照のこと)。諸外国での分析では、公的年金の効果よりも企業年金の所得保障効果がより強いことが実証されている⁶⁾。しかしここでの時系列分析からは公的年金と企業年金の高齢労働力率への影響は実証されていない。この実証分析には実証期間の長さや変数のとり方など改善の余地がある。また本来的には、高齢者の就労行動に影響を与える諸要因を整理して、彼らの就労行動をモデル化する必要もある⁷⁾。その意味でここでの分析はひとつのメドを付けるものにすぎないが、暫定的な結論としては、就労インセンティブ効果が強い可能性が示唆され

6) 宮島, 前掲書, p.41において、「所得保障に関して言えば、アメリカの実証研究は、公的年金よりも企業年金にいつそう強い退職促進効果を見出だしている。支給開始年齢など年金制度が法律によって厳格に定められている公的年金よりも、給付条件等の年金設計に高い裁量性が認められている私的年金(特に企業年金)の方にむしろ問題がある。」回帰分析(1)では、 $\Delta LF \equiv (\Delta N ; PB)$ として、 $\ln \Delta LF = \alpha_1 \ln \Delta N + \alpha_2 \ln PB$ の α_1, α_2 を推定した。なお、回帰分析(1)(2)におけるF検定については、岩田暁一『経済分析のための統計的方法』(第2版, 東洋経済新報社, 昭和58年4月7日), pp.468-473の付表5を参照のこと。

7) 下野・橘木, 前掲稿, pp.399-406.

(資料 3) 高齢者の労働力率の低下 (男子)

(%)

	第一格差	第二格差	第三格差
昭和57年	4.6	15.1	37.2
昭和58年	4.5	16.4	36.0
昭和59年	5.1	16.7	36.2
昭和60年	5.1	17.8	35.5
昭和61年	4.8	18.0	36.3
昭和62年	4.5	19.3	36.1
昭和63年	4.7	20.2	35.3
平成元年	4.4	20.2	35.6
平成 2 年	4.2	19.2	36.2
平成 3 年	4.2	19.0	36.2

注) 第一格差…50代前半と50代後半の差

第二格差…50代後半と60代前半の差

第三格差…60代前半と60代後半の差

資料：総務庁『労働力調査』各年度版より

(資料 4) 公私年金の受給者数と平均月額

	厚生人数 (万人)	厚生月額 (万円)	厚年人数 (万人)	厚年月額 (万円)	適年月額 (万円)
昭和57年	249	11.4	88	1.1	3.8
昭和58年	277	11.4	99	1.2	4.0
昭和59年	303	11.7	111	1.3	4.6
昭和60年	332	12.2	123	1.5	5.0
昭和61年	369	13.0	136	1.6	5.4
昭和62年	411	13.2	142	1.7	6.1
昭和63年	419	13.2	162	1.9	6.2
平成元年	447	13.8	176	2.0	6.4
平成 2 年	471	14.2	192	2.1	7.0
平成 3 年	493	15.1	210	2.3	7.3

資料：総理府『社会保障統計年報』、社会保険庁『事業年報』各年度版より

：ライフデザイン研究所『企業年金白書』(平成 6 年版)

たものと思われる。そこで、次節以降企業年金の就労インセンティブ効果を取り上げ、就労行動への影響を分析していく。

<回帰分析 (1)>

従属変数	独立変数	β 値	F 値	決定係数	F 値 (分散比)
第二格差	厚生人数	0.3923	6.1766	0.8256	16.566
	厚生月額	0.8208	27.0401	(0.7757)	
第二格差	厚年人数	0.1220	0.6231	0.8335	17.525
	厚年月額	0.8974	33.7340	(0.7860)	

・ただし () 内は自由度修正済み決定係数。

3. 企業年金の経済効果に関する理論的整理

企業年金の特徴は次のように整理できよう。まず、企業年金には退職後所得の非自発的強制的蓄積の側面がある。従業員にとっては賃金を時間的に再分配していることになる。しかし、企業年金により個人の時間的所得再分配以外に、従業員間の所得移転も実現されることがある。京都大学の橋木教授によると、企業年金により男女間ないし長期勤続者と短期勤続者との間で所得再分配が実現しているとの実証研究がある⁸⁾。これは後に述べる早期退職規定や特例年金などにより生じるコストの負担問題とも関連する。

第2番目に企業年金にはスケールメリットが存在している。企業は金融市場でコストを安くかつ正確に情報獲得ができるなど、資金運用面で規模の利益を享受することができる。また団体・集団選択により、危険をプールすることで逆選択を抑制し、個人的な契約よりも安価に保障を提供でき

8) この点に関する外国の先駆的文献として、Barnow, B.S. & R.G. Ehrenberg, "The Costs of Defined Benefit Pension Plan and Adjustment," *Quarterly J. of Economics*, Vol. 94, No. 2, 1979を挙げることができる。

る利点もある⁹⁾。

最後に企業年金は企業という組織により提供される年金である。組織は一定の目的をもった存在なので、企業年金には労務管理の役割が期待されることになる。労務管理にも様々な側面があるが、メリットとして企業は個々の加入者である従業員の特性に合わせて企業年金を仕組むことができる。すなわち、従業員の個別事情と雇用環境に適合するよう給付形態・受給権付与規定・早期退職規定を仕組むことになる。逆に、企業は従業員をモニターすることで、差別的に企業年金を提供することができることにもなる。公的年金と比較した場合、画一的でなく柔軟に保障提供できるメリットがあるが、その反面企業年金にはいわゆる格差原理が導入されてしまう危険もある。

多くの労働経済学者は企業年金について、労働意欲を促進し、労働生産性を高める効果をもつ、長期的な報酬に関する取決めと考えている¹⁰⁾。基本的に労働報酬の一部は、従業員的一生を通じて労働生産性を向上させるよう仕組まれており、賃金プロファイルを労働生産性よりも急傾斜にしておくことが企業と従業員双方にとって利益になる。この時従業員は社債に投資しているのと同じことになる。企業年金はこうした仕組みを補完することになる。すなわち、企業年金では総報酬の一部が繰り延べられるが、企業は報酬の繰延べにより「従業員の行動を監視しきぼりを最小限に抑え、一方で賃金の減少に対する保険を与えると共に、企業のソルベンシーのカギを従業員に握らせ転職を抑えることで、人的資本上のロスを最小にする」¹¹⁾具体的には以下のような経済効果ないし労務管理効果が期待されている。

①企業年金は受給資格要件やバックローディングの仕組みにより離職率を低下させ、オンザジョブ・トレーニングによる従業員の訓練費用を引き下

9) Gustman, A.L. & O.S. Mitchell, Pensions and Labor Market Activity: Behavior and Data Requirements, in Bodie, Z. & A.H. Munnell, eds., *Pensions and the Economy*, Univ. of Pennsylvania Press, 1992, p.48.

げる。人的資本への投資効率が高められたことで、それが活発化し労働生産性が向上し、企業利潤と賃金が共に増加する。

②企業年金の諸規定を退職促進的に仕組むか、もしくは早期退職オプションを加えることで早期退職効果を見込める。

③従業員に退職後の所得保障を約束することで、労働モラルを高め労働生

-
- 10) Pesando, J.E., *The Economic Effect of Private Pensions, in Private Pensions and Public Policy*, OECD SOCIAL POLICY STUDIES No.9, 1992, p.116において、「多くの労働経済学者は年金プランを、就労意欲を促進する長期的な報酬に関する取決めと考えている。従業員と雇用者双方にとって、従業員が若年時には労働の限界生産力よりも低い報酬を受け、高年齢時にはより以上の報酬を受ける暗黙の生涯契約が魅力的になる。その理由は、こうした暗黙の生涯契約により離職率とそれに伴うコストが軽減されることで、人的資本の投資効率が高まるだけでなく、人的資本の活発化は労働生産性を向上させる結果賃金をも上昇させるからである。」加えて、若年時の低報酬と高年齢時の高報酬の組み合わせは、長期勤続を予定する従業員を優遇するので、結果として良質な労働力を集めることができる。暗黙の生涯契約の下ではこうした自己選抜の仕組みが機能することになる。なお、労働市場における自己選抜の仕組みについては、Salop, J. & S. Salop, *Self-Selection and Turnover in the Labor Market*, *Quarterly J. of Economics*, Vol.90, No. 4, 1976, pp.619-627に簡略に説明されている。合わせて、拙稿「年金規制の効果と問題点—米国の事例を中心として—」(『日本年金学会誌』第13号, 日本年金学会, 平成5年12月31日, pp.70-71)を参照のこと。その記述は、Clark, R.L. & A.A. McDermed, *The Choice of Pension Plan in a Changing Regulatory Environment*, The AEI Press, 1990, pp.33-35を纏めたものである。わが国の文献としては、清家, 前掲書, pp.100-105を参照のこと。また、企業年金の労務管理効果については、庭田範秋「年金・企業経営論」(日本年金学会編『年金の理論と実務—日本年金学会10年誌—』社会保険法規研究会, 平成4年3月, pp.79-102)に詳しく整理されている。
- 11) Pesando, J.E. & M. Gunderson, “Does Pension Wealth Peak at the Age of Early Retirement?” *Industrial Relations*, Vol.30, No.1, 1991, p.80.
- 12) Gustman, A.L. & O.S. Mitchell, op.cit., pp.43-45において労働生産性を決定する要因について次のように述べている。「企業は年金プランを手段として、従業員の定着率・退職年齢、その結果年齢構成をおよそ決定することができる。同時に、労働生産性に影響を及ぼす手段でもあるが、その効果を明示するためには他の諸要因との複合効果を分析する必要がある。従業員の潜在的な労働生産性を決定する要因としては、教育水準などの測定可能な変数と就労意欲・生来の才能・視野の広さなど測定不可能な変数とがありうる。」

産性の向上を期待することができる¹²⁾。

これらの中で③に関しては実証が難しいが、①②についてはある程度実証的な分析が可能であり、以下個々の効果について考察していく¹³⁾。

4. 離職に伴う年金資産ロスと勤続インセンティブ

まず、年金受給権の付与規定では、年金受給権を確保する以前に一定の勤続期間が必要とされており、そのことが離職率を低く抑さえることになる。従業員はこの規定により、年金受給権が保証される時点まで離職・転職を思い留まることになる。ただし、年金受給権が保証された当初は年金資産ないし年金受給権の期待値は小さいので、単に受給権付与に必要な要件となる勤続期間を引き上げるだけでは、離職・転職抑止効果は小さい。特に若年時に転職を繰り返す者に対してはその効果は小さく、彼らの行動を効率的にモニターすることには役立たない。むしろ、後述するバックローディングの仕組みにより、早期退職の権利を獲得した最初の数年間に重い離職ペナルティーを課すことになる¹⁴⁾。また、受給権を強化するために勤続期間要件を緩和することを求める場合でも、企業側は長期勤続者の年金資産が急増するよう企業年金を仕組むために、かえって離職者・転職者には不利になることもありうる。従業員の間で能力や性質または貢献度が異なる場合に、離職可能性が高い従業員を選り分け、それ以外の従業員を選別的に優遇するよう受給権規定を仕組むことができる¹⁵⁾。

年金プランに加入している従業員の方が、加入していない従業員よりも

13) こうした研究のサーベイは、Gustman,A.L.& O.S.Mitchell,ibid.,pp.61-66に纏められている。

14) Gustman,A.L.& O.S.Mitchell,ibid.,p.60.

15) Pesando,J.E.,op.cit.,p.117では年金受給権確保に必要なとされる資格期間の短縮化が、逆効果を持つことが示されている。

16) Lazear,E.P.& R.L.Moore,Pensions and Turnover,in Bodie,Z., Shoven, J.B.&D.A.Wise,eds., *Pensions in the U.S.Economy*, Univ. of Chicago Press,1988,p.165.

離職率が低いことは多くの研究で実証されている¹⁶⁾。例えば米国消費者金融センターの調べでは、5年間離職せず同一職場に留まる確率は前者が後者の約2倍である。これらの実証研究は、年金プランにおけるバックローディング（退職年齢が近づくにつれ、勤続期間の増加以上に年金資産が急上昇する仕組み）による離職抑止効果を説明することにはなるが、同時に他の要素・要因も離職率に影響を与えている可能性もある¹⁷⁾。ひとつには、年金プランを採用している企業の多くが、長期勤続者に有利な総報酬の先送り・繰延べを実施しており、その場合就職時点で長期勤続の意欲と能力のある優秀な人材を集めることができ（自己選抜）、結果として従業員の平均勤続期間も長くなる。また、年金プランが採用可能な優良企業では市場の平均水準より高い賃金を提供できるため、従業員は転職により賃金低下の損失を被るので必然的に勤続期間は長くなる。年金プランの離職抑止効果の実証研究ではこうした点に注意を払う必要がある。

以下では企業年金の離職抑止効果を検討するために、損失年金資産に関する簡単なモデル分析を試みるが、その前提として労働契約の性格がスポット的であるか、長期的なものであるかを理解する必要がある。労働契約がスポット的であれば、每期ごとに企業は労働の限界生産物に等しい賃金を従業員に支払うことになる。労働契約に確定給付プランが含まれる場合、賃金と年金繰延べ（年金資産の増加分）の合計が労働の限界生産物に等しくなるが、年金繰延べ額は每期ごとにその時点で離職することを前提に決定される。これに対し、労働契約が暗黙のうちに長期的であれば、従業員の現在までの貢献・サービスをもとに年金繰延べ額を決定することは妥当でなく、企業年金給付が既発生給付 (Accrued Benefit) に限定されることもない。従業員の将来的な貢献・サービスをも予め予測した上で毎期の年金繰延べ額を決定し、その額を年金勘定に積み立てることになる¹⁸⁾。暗黙の長期契約が成立している場合、賃金と年金繰延べの合計値が就労前半

17) Pesando, J.E., op.cit., p.119.

18) Gustman, A.L. & O.S. Mitchell, op.cit., pp.49-54.

では限界生産物よりも低く抑えられ、就労後半にそれが逆転することになり、従業員は離職により年金資産の一部を喪失するリスクを覚悟する必要がある¹⁹⁾。一方企業側にとっては暗黙の長期契約の破棄により、評判を落とし信用を失うことを恐れて、その契約維持のための費用負担に同意するが、こうした費用負担の程度が企業規模や組合の有無により変化する可能性はある²⁰⁾。通常、企業のバランス・シートでは労働契約がスポット的であることを前提に年金債務が計上されているが、その場合企業の買収・倒産・プラン中断に際して保証されるのは既発生給付のみであり、長期契約に基づく予想給付額との差額は従業員にとって年金資産上の損失となる。同様な事態は従業員の離職・転職のケースでも発生する。

以下の理論モデルでは²¹⁾、従業員は企業年金の対価として賃金の先延ばしを行っていることとする。これを一般には Pension Compensation (年金繰延べ) という。年金繰延べは雇用・就労継続による期待年金資産の変化分に当たることになる。この際、毎期ごとの総報酬は従業員の労働生産性に等しく決定され、総報酬は賃金と年金繰延べとに分割されることになる。賃金と年金繰延べおよび年金資産を評価する方法には、Legal Model (法定モデル) と、Projected-Earning Model (予想賃金モデル) の2つがあり、Legal Model では、従業員の当期までの賃金と勤続期間とを基礎に年金資産を評価することになる。当期の年金資産は退職時点で一定の価値を

19) Bulow, J.I., "What Are Corporate Pension Liabilities?," *Quarterly J. of Economics*, Vol.97, No.2, 1982, p.441. またこの文献のpp.441-444では、(スポット契約—既発生給付モデル) と (暗黙の長期契約—予想賃金・給付モデル) とを対比させながら、両理論の妥当性を検討している。

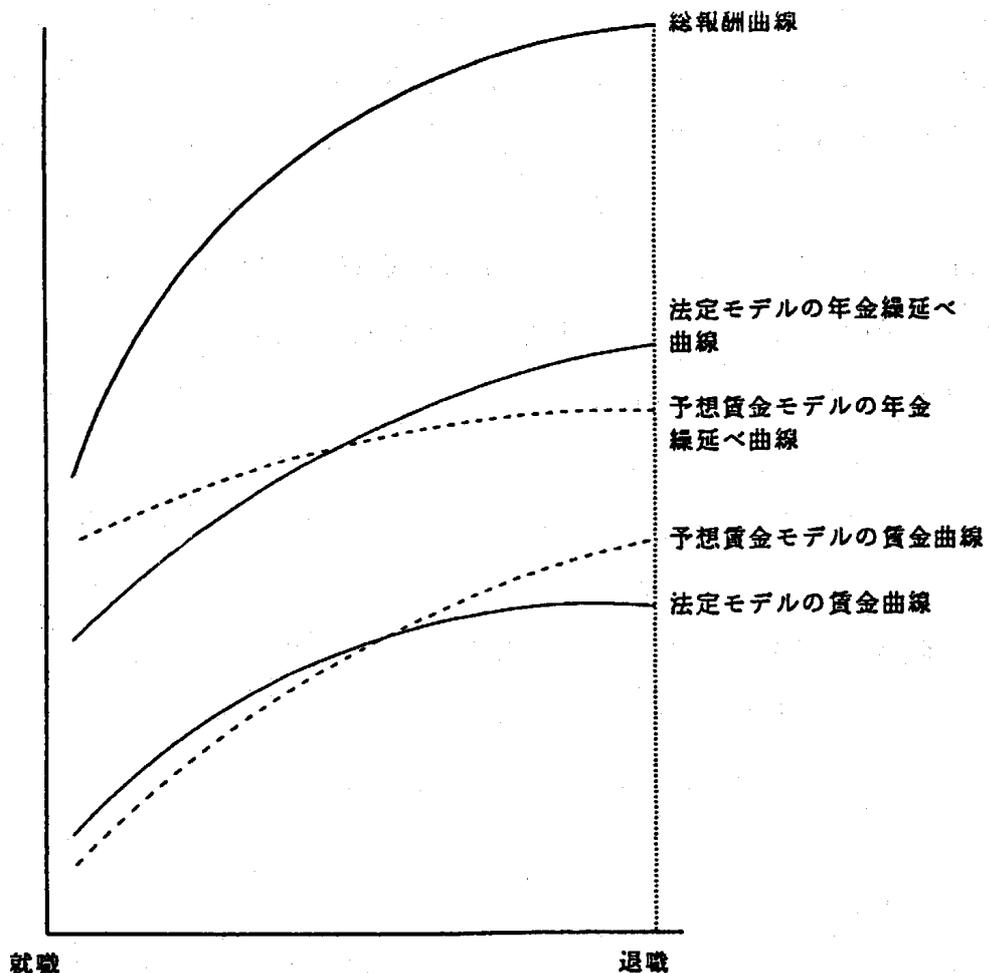
20) Ippolito, R.A., "The Implicit Pension Contract Developments and New Directions," *J. of Human Resources*, Vol.12, No.3, 1986, p.453.

21) 以下のモデルは、Clark, R.L. & A.A. McDermed, "Earnings and Pension Compensation: The Effect of Eligibility," *Quarterly J. of Economics*, Vol.99, No.2, 1984, pp.342-345に拠っている。なお、このモデルを用いて米国の確定給付プランにおける、産業別の損失年金資産額を推定した文献が、Clark, R.L. & A.A. McDermed, *The Choice of Pension Plan in a Changing Regulatory Environment*, The AEI Press, 1990, pp.41-45である。

もつ終身年金の割引現在価値となり、年金繰延べは年金資産の変化分に当たることになる。これに対して Projected-Earning Model では従業員が長期間、多くの場合定年年齢まで就労を継続することを前提とした年金(永続年金)に対して毎期年金繰延べを行う。

両者を比較すると Legal Model では、年金資産が賃金上昇と勤続期間の伸長に応じて増加するのに対し、Projected-Earning Model では最終賃金は固定されているので、年金資産は勤続期間の伸長にのみ比例する。そのため勤続期間が短い場合、Projected-Earning Model の下での年金繰延べ(年金資産の増加分)は、従業員が当期に離職すると仮定した場合の Legal Model での年金繰延べよりも大きくなる。これに対し、就労の後半では両モデルの下での年金繰延べの大きさについて逆転が生じる(これに

(概念図)



関しては、概念図を参照のこと)。

この両モデルを用いて従業員の中途退職のコストを算定することができる。Legal Modelでは、中途退職した場合も将来の据置年金(Leave Pension)に見合うだけの拠出しかしていないので、年金資産の喪失はない。これに対し、Projected-Earning Modelでは年金繰延べと年金資産とは長期間の就労継続を前提とした年金(Stay Pension)に対して決定される。そのため中途退職ないし離職時の年金資産損失額は、両モデルの下での年金資産の差額として与えられる。以下具体的数値を用いて損失資産額を算出する。

まず、そのために次の3つの仮定を設ける。①転職後の企業でも従業員は労働生産性に見合うだけの職種に就くことができる。②企業年金の通算制度・一時金還付制度は存在しない。③年金資産の運用益は考慮外とする。次に、このモデルでは年金額は従業員の賃金径路と勤続期間および年金算定方式(支給率)に依存して決定されるものとする。年金受給資格は、従業員が退職年齢に達することのみであり、かつ加入資格は5年勤続とする(ここでは加入資格と受給資格を変えることによる年金資産の変化は取り上げない)。以上の想定から、当期(退職時)までの賃金径路をもとに、退職年齢R歳で支給開始される期待年金額を算出することにより、従業員の当期までの年金資産を確定する。

<回帰分析(2)>

従属変数	独立変数	β 値	F 値	決定係数	F 値 (分散比)
	年齢別賃金	-0.2927	0.2927	0.8831	
離職率	年齢別年金ロス	-0.3484	6.8089	(0.8656)	50.356
	年齢別勤続期間	-0.4056	0.9432		

・ただし()内は自由度修正済み決定係数。

(分析結果)

①賃金・年金繰延べの変化率については、概念図の通り Legal Model (A)

〈離職年齢—損失年金資産モデル〉

(モデルの基本的仮定)

- ・ 20歳で就職 60歳で退職
- ・ 初任給 (初年度総報酬) 18万円
- ・ 利率・割引率 3%
- ・ 年金算定方式：最終5年間の平均賃金×0.02×勤続期間
- ・ 労働生産性 (総報酬)

大企業	中企業	小企業
~50歳まで5%	~50歳まで4.5%	~45歳まで4.5%
50歳以降1%	50歳以降1%	45歳以降1%

$$\text{年金資産} V = B \int_R^{\infty} P(t) e^{-r(t-A)} dt \quad (1)$$

ただし $P(t)$ は年齢 A 歳の従業員が t 歳まで生存する確率
 r は利率ないし割引率

就労を継続することによる年金資産の増加分は次式で与えられる。

$$dV = V_A + V_y \quad (2)$$

$$V_y = B_y \int_R^{\infty} P(t) e^{-r(t-A)} dt \quad (3)$$

$$H(A) = \int_R^{\infty} P(t) e^{-r(t-A)} dt \quad (4)$$

ただし $H(A)$ は退職年齢 R 歳から支給される1単位の終身年金を A 歳まで割引いた現在価値
 B_y は年金繰延べ額

従業員が受給資格を取得した後は、年金資産の増加と受給先延ばしによる価値減少との合計値になる。

$$V_y = B_y H(A) - B(A) \quad (5)$$

(資料 5) 大企業における損失年金資産

年齢	年数	総報酬	繰延べ額		貸金		比率		年金資産		年金ロス
			A	B	A	B	A	B	A	B	
20	0	18.00	—	—	18.00	18.00	—	—	—	—	—
25	5	22.97	1.64	5.26	21.33	17.71	0.08	0.29	6.28	26.31	20.03
30	10	29.31	2.73	6.26	23.58	23.05	0.10	0.27	19.09	62.64	43.55
35	15	37.40	4.74	7.32	32.66	30.08	0.15	0.24	42.68	109.77	67.09
40	20	47.72	8.08	8.55	39.64	39.17	0.20	0.22	84.82	170.93	86.11
45	25	60.89	13.07	10.02	47.82	50.87	0.27	0.20	158.67	250.61	91.94
50	30	77.70	23.24	12.07	54.46	65.62	0.43	0.18	292.61	362.21	69.60
55	35	81.66	26.76	14.13	54.90	67.53	0.48	0.21	470.54	494.47	23.93
60	40	85.83	24.23	17.48	61.60	68.35	0.39	0.26	699.19	699.19	0.00

注) A…Legal Model

(単位：万円)

B…Projected-Earning Model

中企業における損失年金資産

年齢	年数	総報酬	繰延べ額		貸金		比率		年金資産		年金ロス
			A	B	A	B	A	B	A	B	
20	0	18.00	—	—	18.00	18.00	—	—	—	—	—
25	5	22.43	1.54	4.56	20.89	17.87	0.07	0.26	6.22	22.82	16.60
30	10	27.95	2.49	5.43	25.46	22.52	0.09	0.24	18.46	54.33	35.87
35	15	34.82	4.13	6.35	30.68	28.47	0.14	0.22	40.30	95.20	54.90
40	20	43.39	6.77	7.41	36.62	35.98	0.18	0.21	78.18	148.26	70.08
45	25	54.06	11.00	8.69	43.06	45.37	0.25	0.19	142.84	217.36	74.52
50	30	67.36	18.13	10.47	49.23	56.89	0.37	0.18	257.21	314.16	56.95
55	35	70.80	23.20	12.25	47.60	58.55	0.48	0.21	407.93	428.88	20.95
60	40	74.41	21.01	15.16	53.40	59.25	0.39	0.26	606.44	606.44	0.00

小企業における損失年金資産

年齢	年数	総報酬	繰延べ額		貸金		比率		年金資産		年金ロス
			A	B	A	B	A	B	A	B	
20	0	18.00	—	—	18.00	18.00	—	—	—	—	—
25	5	22.43	1.58	4.56	19.85	18.58	0.08	0.21	6.22	19.24	13.02
30	10	27.95	2.56	5.43	25.39	23.37	0.10	0.20	18.46	45.80	27.34
35	15	34.82	4.31	6.35	30.51	29.47	0.14	0.18	40.30	80.24	39.94
40	20	43.39	7.11	7.41	36.28	37.14	0.20	0.17	78.18	125.00	46.82
45	25	54.06	11.62	8.69	42.44	46.73	0.27	0.16	142.84	183.22	40.38
50	30	56.82	12.24	10.47	44.58	47.99	0.27	0.16	142.84	183.22	40.38
55	35	59.71	13.14	12.25	46.57	49.38	0.28	0.21	344.10	361.50	17.40
60	40	62.76	17.72	15.16	45.04	49.98	0.39	0.26	511.17	511.17	0.00

の方が Projected-Earning Model (B) よりも、賃金曲線の傾斜が緩やかであり、年金繰延べ曲線が急傾斜であることが分かる。

②次に、損失年金資産の大きさが、どこまで離職・中途退職の抑制に寄与するかを実証したものが回帰分析(2)である。必ずしも、良好な結果が得られなかったが、データの制約上、年金加入・未加入で離職率を同一と仮定している点に最大の問題点がある。

理論モデル上はともかくより現実的には、損失年金資産の大きさは①年金受給権保証の在り方②年金プランにおける勤続期間の通算制度③離職時の一時金の分配制度、によって影響を受けることになる²²⁾。離職する従業員が受給権保証が定める最低基準をクリアしている場合、離職時点までの年金資産が保証され、将来の年金受給に対して法的権利が与えられるので、損失年金資産の大きさはモデル上の推定額よりかなり小さくなる。ただし保証される年金受給額は名目額で凍結されるので、インフレや賃金上昇および給付基準の改定を反映して年金受給額が改善されることはない。

従業員は年金資産を保有しているわけでも自身の年金勘定を所有しているわけでもないので、転職の際にそれまでの勤続経験を転職先の企業に移管することはできない。別の見方をすれば、従業員が暗黙の雇用契約を維持することを前提に年金資産が積み立てられているのであり、従業員がそれを破った場合には年金資産が企業に回収されることもありえる。年金受給権の保証にも拘らず転職により年金資産の損失(年金ロス)が発生する最大の理由は、多くの確定給付プランでは年金給付算定基礎として最終賃

22) Clark, R.L. & A.A. McDermed, *ibid.*, pp.51-53. McCormick, B. & G. Hughes, "The Influence of Pensions on Job Mobility," *J. of Public Economics*, No.23, 1984, pp.185-191. なお、損失年金資産額に与える①年金受給権保証の在り方②年金通算制度③一時金の精算、による影響を整理することは、岡村国和独協大学教授からご示唆頂いた。回帰分析(2)では離職率関数 $g = g(\hat{w} + \hat{n}; L; Z)$ (ただし、 $\hat{w} + \hat{n}$ は機会費用、 L は年金ロス、 Z は従業員属性) を線形近似している。機会費用は現行賃金で従業員属性は勤続期間で代替した。また、従属変数は『雇用動向調査』より20年間の平均離職率をプロットしている。

金を採用していることである。これに対し、従業員のキャリアがポータブルであれば彼の年金資産は離職によっても影響を受けない。また、年金通算制度がなくとも就労期間中の平均賃金を基礎に年金受給額が決定されるケースでは、年金ロスは低く抑えられる。

従業員が自主的に転職を決意するケースでは、年金ロスを埋め補うに十分な総報酬の増加が期待され、転職により彼の厚生状態は改善されるであろう。企業側は教育・訓練費用の一部を回収するために年金ペナルティーを課すが、従業員にとっては年金ロスは転職コストの一部と考えられる。そのためこうしたケースでは、年金ロスを軽減させるための年金規制の意義は薄い。これに対し、年金規制により離職時点までの年金資産を一時金として精算することは容易であり、年金ロスの軽減に実行力を持つ。しかし、老後所得保障の観点からは一時金運用に伴う投資リスクが大きな問題となり、政府・企業側で一時金による据置年金の購入などの途を用意する必要もあろう²³⁾。

5. 早期退職規定について—カナダの事例を参考にして—

多くの実証研究では企業年金の給付体系や諸規定、特に早期退職規定・退職延期規定がかなりの程度退職意思決定に影響を与えることを支持している。実証的には、企業年金の給付額が高いほど早期退職傾向がみられ、また退職の延期が給付規定上有利に扱われている場合には、就労継続行動がとられることも明らかにされている²⁴⁾。このように確定給付プランでは、

23) Lazear, E.P. & R.L. Moore, op.cit., pp.174-187では独自の手法を用いて、年齢別と勤続期間別に年金プランの離職率への影響を分析している。その結果、①年金プランの離職率抑止効果は、「高齢になって就職した従業員」「短期勤続者」に対して強く現われること。②「若年従業員」には年金プランよりも高賃金が強いつ離職率抑止効果を持つこと。③年金受給権保証の離職率抑止効果は、「長期勤続者」よりも「短期勤続者」に大きな影響を与えること。以上の点を明らかにしている。

24) Gustman, A.L. & O.S. Mitchell, op.cit., p.55.

退職パターンは年金給付の資格要件に感応的になるのである。ただ、特定企業のデータ解析からこうした実証研究が進められており、必ずしも普遍的な帰結が導かれているわけではないので、その政策的含意は限定されたものであることに注意を要する。(なお、わが国では中央労働委員会事務局調査による『退職金・年金および定年制事情調査(平成6年版)』によれば、定年前の一定期間に退職した者に対して、退職金支給率の割増しや退職金の積増しなどの優遇制度を導入している企業は66%で、その内訳は「退職一時金が95%」「退職年金が11%」となっている。)

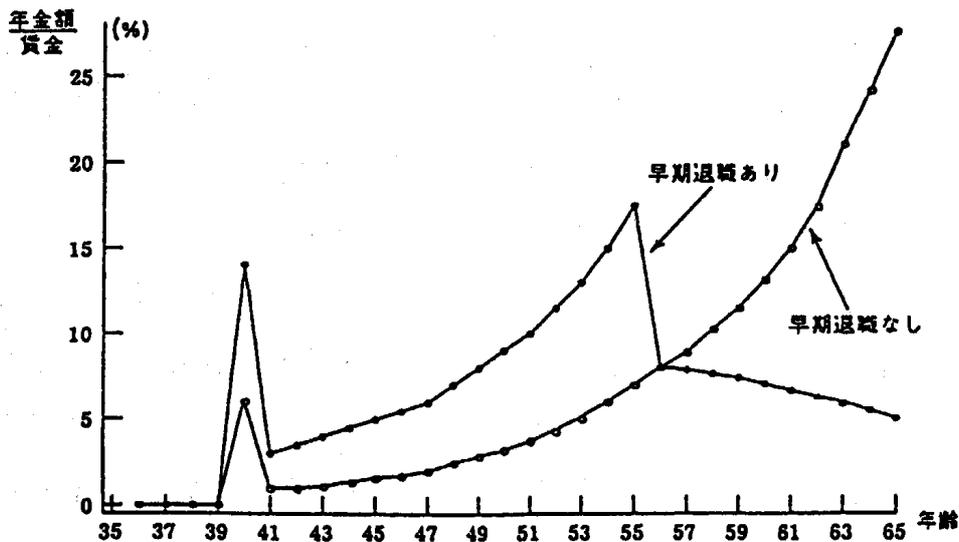
欧米各国でみられる早期退職規定は従業員の各年齢における年金資産を変化させることで、企業がターゲットとする特定年齢での退職促進機能を果たすことになる。また特定の資格要件を満たす従業員に対して、退職延期を給付規定上有利に扱うことで退職の抑制を実現することも可能となる。そこで以下では、これらの具体的な規定内容を検討する。(なお年金資産の変動は賃金上昇率や利子率に関する仮定に感応的であり、仮定の変化に応じて退職促進効果も異なってくる可能性は強い。)

(1) まず、早期退職の減額規定についてだが、カナダを例とすれば早期退職の資格要件は年齢が55歳に達しており、かつその年齢まで10年間勤続していることである。加えて2種類の規定があり、それは①早期退職年金が保険数理上公平に減額され、内部補助が存在しない規定と②早期退職年金が内部補助を実現する形で減額される規定である²⁵⁾。本来ならば、早期退職年金は年金給付期間が長期化するために、保険数理上公平に減額される必要があり、保険数理上公平に減額が行われれば早期退職年金と定年年齢

25) Pesando, J.E. & M. Gunderson, op.cit., p.84. ただし、こうした規定に基づく早期退職効果はまだ十分に実証されていない。Pesando, J.E., op.cit., p.121に拠れば、「企業年金プランには早期退職誘因があることを強調する文献は多くあり、またプランに内包される規定の相違により誘因効果に違いがあることも確認されている。しかし、こうした誘因効果に対する従業員側の感応度すなわち年金弾力性を詳細に検討した文献はほとんど無い。また数少ない研究の中でも、プランに内包される諸規定が労働力率に与える影響を単一の尺度で明示した文献は皆無である。」

から支給される年金の割引現在価値は等しくなる。これに対して早期退職年金が毎年一定率で減額されるケースでは、早期退職は企業による援助を受けることになるので、企業年金は退職促進効果をもつことになる。すなわち、内部補助を伴う早期退職規定がある場合、従業員には資格取得の期日まで就労を継続する誘因が働き、その時点では年金資産が急増することで予算制約線が上方にシフトし、余暇選好が強まるので退職が促進されることになる。ただしその期日以降も年金繰延べは正であることが多いので、依然として就労継続意欲も存在している。資料 6 には「早期退職規定がない場合」と「早期退職規定がある場合」の賃金に占める年金資産の比率を

(資料 6)



出所) 清家篤「高齢化問題と年金改革」『企業福祉情報』No.4, 1993, p.31.

年齢別に表わしている。「早期退職規定がない場合」には65歳で退職したときに一番年金資産が多くなるが、「早期退職規定がある場合」には、55歳で退職した時、すなわち企業が早期退職のターゲットとする年齢で年金資産が一番多くなる。具体例を示すと以下のようになろう。

(具体例) 定年年齢は65歳だが直近勤続10年で55歳から減額された早期退職年金が即時に受給できるものとする。減額率は年5%とする。

市場利子率	保険数理上公平に 減額された年金額	年率5%で減額 された年金額
8%	1	1.58
10%	1	1.84

(2) 次に特例年金では、より厳格な年齢と勤続期間に関する要件を満足する従業員に対しては、全く減額が行われずフル年金が支給される²⁶⁾。カナダを例とすると、62歳時点で勤務しておりかつそれまで20年間勤続していることが要件になるケースが多い。特例年金 (Special Pension) の価値は減額されず即時支給されるので、通常年金や早期退職年金の価値よりも高くなる。特例退職規定がある場合、資格取得時点以降、年金繰延べが負に転じることも多く、総報酬が賃金を下回ることになり強い退職誘因が働くことになる。ただし欧米では、クリアすべき年齢が高齢となるので、特例年金の資格者は少なく、また資格年齢の高さゆえ必ずしも早期退職を促進していないとの説もある。特例年金は早期退職効果よりもむしろ、高齢でかつ長期勤続している者を優遇する仕組みといえる。

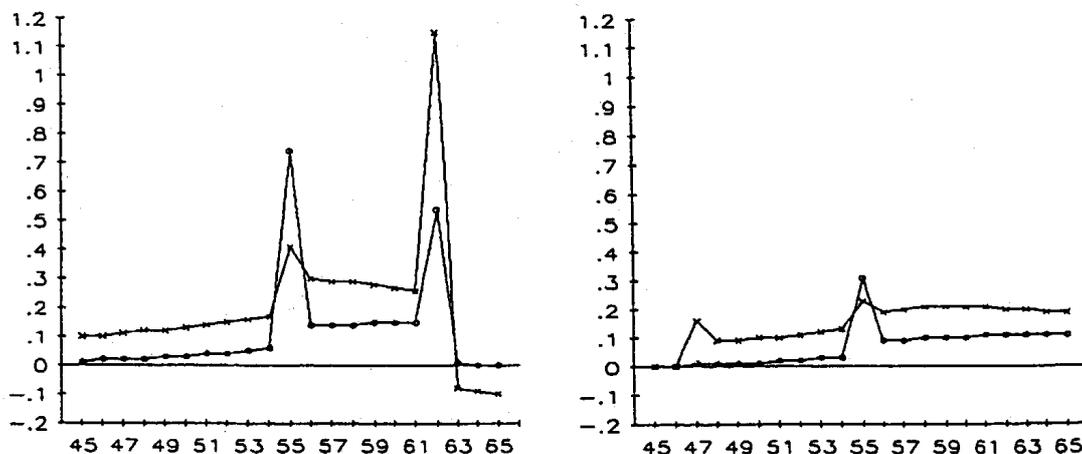
ペサンドゥとガンダーソンの実証研究では²⁷⁾、早期退職に対する内部補助は退職年齢に大きな影響をもたないが、特例年金は退職年齢前のターゲットとなる年齢での年金資産の減少に一番大きく寄与し、そのことによって早期退職に多大な効果をもつことを示している (これについては資料7が参考になる)。

26) Pesando, J.E. & M. Gunderson, "Retirement Incentives Contained in Occupational Pension Plans and their Implications for the Mandatory Retirement Debate," *Canadian J. of Economics*, Vol.21, No.2, 1988, p.249において、「早期退職の減額規定や特例退職規定の下で算出された年金資産の年齢プロファイルは、その資格取得日で不連続になっている。こうした年金資産 (年金繰延べ額) の急激な変化により、退職促進誘因が生じることになる。」また、資料7 (P.254) では年金資産の年齢プロファイルが図示されている。

27) Pesando, J.E. & M. Gunderson, *ibid.*, p.254.

28) Pesando, J.E. & M. Gunderson, *ibid.*, pp.249-250, pp.256-258. Pesando, J.E., *op. cit.*, pp.121-123.

(資料 7)



出所) Pesando, J.E. & M. Gunderson, "Retirement Incentive Contained in Occupational Pension Plans" *Canadian J. of Economics*, Vol.21, No.2, 1988, p.254. ただし, ×はインフレ率10%, ○は0%を想定している。なお, 55歳10年勤続で早期退職年金(年5%割引), 62歳20年勤続により特例年金の資格が与えられる。左図は30歳就職, 右図は45歳就職を示しており, 後者は特例年金の対象外。

こうした早期退職に関する規定に加えて, 退職延長規定も従業員の退職年齢に影響を与える²⁸⁾。定年年齢後就労を延長すると年金受給権が発生せず, その期間が加入期間にカウントされない場合や, 定年年齢までの既発生給付が保険数理的公平に増額されないケースでは, 退職延長の誘因が抑制され早期退職が促されることになる。

これまで企業年金プランに含まれる諸規定による早期退職インセンティブを考察してきたが, 実証的にも異なる早期退職規定による様々な形態のインセンティブ効果が確認されている。しかし, 従業員の退職意思決定を解明する資料や, 個別従業員の退職行動と彼が加入しているプランの諸規定とを直接的に対比させた文献が欠如していることにより, 実証研究が成功しているとはいえない²⁹⁾。今後はミクロレベルのデータを整備した上で, 退職意思決定モデルを用いた実証研究を行うことが課題となろう。また,

29) Lazear, E.P. & R.L. Moore, op.cit., pp.188-190.

なぜ企業が早期退職や退職延長に関する規定を設けるのかという目的、すなわち企業の目的関数を特定化することも重要である。加えて、特例年金などによって発生する費用をだれが負担するのか、果たして従業員間で所得・賃金の再分配が発生しているのかも検討する必要がある。今後の分析ではこれらの点を課題としたい。

6. 結 論

本稿では企業年金の就労行動に与える影響を実証的に分析することを試みた。その目的の一つは、企業年金の経済効果を所得保障効果と就労インセンティブ効果に分類し、実証結果により、どちらの効果がより強く発揮されているかを検証することにあつた。しかし資料の制約と分析力の不十分さのために、必ずしも両効果を有意に検証することはできなかった。そこでもう一度、従業員の就労行動に与える諸要因を整理し、理論モデルを組み替えて企業年金の経済効果を検証したい。一ついえることは、企業年金の退職意思決定に与える影響を分析するためには、所得保障効果のみを考慮することは誤りであり、マイクロデータを用いた就労インセンティブ効果の検証を通じて、その合成効果を解明すべきことである。

わが国では公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、企業年金につき年金としての機能が期待されている。しかし企業組織により提供される年金としては、組織目的に則した形態が模索される。企業年金のもつ就労イ

30) Clark, R.L. & A.A. McDermed, op.cit., pp.62-63において、「広く産業別に見た場合、従業員が減少しつつある衰退産業で相対的に年金加入率が高い。当該産業では『若年者の減少』と『年金の離職抑止効果による高齢従業員の滞留』が同時に生じており、企業年金が雇用調整を阻害することになる。そこで、年金規制は離職・転職に伴う年金ロスを軽減することを目的としてきた。それにより労働流動性が高まり、雇用情勢を柔軟に経済環境に適合させてきた。しかし一方で、年金規制は確定給付プランの普及を阻害するだけでなく、過度に労働流動化を促進することで労働生産性を抑制し、結果として経済効率性をも低下させてしまう。」

ンセンティブ効果は、高齢従業員を含めた人的資源の有効活用に結び付き、また労働流動性の抑制や退職行動の制御は生産面での効率性追及に寄与する。老後所得保障体系における企業年金の役割を評価するためには、それに内在する誘因体系を理解することと、企業年金の費用負担構造を解明することが重要である。

より広い社会的視点からは高齢従業員の雇用確保と労働流動性の促進が求められることもある。また、企業年金費用負担を通じて従業員間での再分配が生じ、特定グループのみが優遇される事態も起こりうる。こうした事態が一面で効率性追及に寄与するとしても、また規制により就労インセンティブ効果が阻害されることがあるにしても、公平性の著しい侵害には問題がある。その意味で、効率性と公平性のバランスをとるために、適正な年金規制の在り方を研究することも求められよう³⁰⁾。