

# 退職給付の離職と採用における効果 ～先行研究のサーベイ～

大久保 信 一

## 要 旨

本稿では、退職給付による、被用者の離職の抑止と退職への誘引の効果及び採用活動への効果に関する、米国と日本における先行研究をサーベイした。その結果は以下の通りである。

第1に離職の抑止効果は、後払い賃金としての性質を持ち、かつポータビリティの低い確定給付型年金において検証ができるという研究が、日米それぞれで確認された。日本の退職一時金ではこれらに加えて、自発的な離職での支給額の減額による離職抑止の効果が示されている。なお、確定拠出型年金には、離職抑止の効果がないことを前提とした上で、確定給付型年金に代替した場合の影響を観察する研究が見られる。

第2に退職の誘引についても、確定給付型年金での退職給付の効果を認める研究が多くあった。米国では、退職給付の受給額をある年齢で飛躍的に増額させることで、定年退職制度に代わる離職促進効果があると指摘されている。日本では早期退職制度の他、勤続を1年延長することで得られる「純退職金所得」が減少するように退職一時金カーブを設計することで退職を誘引する効果があるとされている。確定拠出型年金では、意図して退職を誘引する効果があるとする研究は両国ともにみられなかったものの、米国では意図せざる退職誘引になりうるとする研究があった。

第3に採用における効果については、米国で人材募集の際の情報発信や採用候補者との雇用条件の交渉時に、退職給付の総報酬に占める割合が高いことを示すことで、コミットメントを有する人材の採用の確度が高まる可能性が示されている。日本では、確定給付型年金が優秀な人材を引き寄せてきたとされる。しかし、退職給付の採用での効果の具体的かつ詳細な検証は、正規社員、非正規社員に関わらず今後の課題といえよう。

キーワード：退職給付, 年金, 離職, 採用, 非正規社員

JEL分類：J32, M52

## 1. はじめに：本稿の問題意識及び構成

被用者の、退職後に必要な資産への関心は小さくない（大川，2014）。そして、年齢に関わらず、退職給付を通じた、退職後の資産形成に対する事業主の支援への期待は高い（日本生命（2014），明治安田生活福祉研究所（2008））。筆者が、人材派遣を主な業とする民間企業の人事担当として、20代後半から30代前半の人材と話してみると、退職給付が話題にあがることは少なく無い。しかし、事業主は、老後という遠い将来の資産を心配し、退職給付に関心を寄せる被用者はそう多くはないであろう、と考える傾向がある。このように退職給付に対する被用者と事業主の間での認識の差は大きいと、松浦（2003）及び西久保（2010）は指摘する。

退職給付の歴史は長く、現在も事業主の雇用管理の主要な施策の一つとして活用されている。日本では、退職給付引当金制度と適格退職年金制度の廃止、代行返上の進行に伴う企業年金制度の確定給付型年金から確定拠出型年金への移行など、バブル経済が崩壊した1990年代前半以後、企業の退職給付制度をとりまく環境は大きな変貌を遂げてきた（堀江，2012）。また、これまでは、退職給付の適用があまり一般的ではないと考えられてきた非正規社員<sup>1)</sup>が増えるなど、労働市場にも変化が起きている<sup>2)</sup>。このように、事業主から見ると、退職給付の役割を見直す必要を感じざるをえない、外部環境の変化が進行している。

以上より、退職給付が今後とも雇用管理上の効果を有するの可否を検証する意義は高いと考え、特に次の面での退職給付の効果に関わる先行研究のサーベイを行った。第1に事業活動に必要な被用者の想定外の時期での離職の抑止、第2に賃金が限界生産性を上回る被用者の自発的な退職への誘引、第3に事業主が必要とする人材の採用、である。

以下、2節では本稿での退職給付の意味や範囲を確認し、3～5節では先行研究を米国及び日本に分けて紹介をし、6節ではサーベイの総括及び今後の研究の方向性を示す。なお、本稿の理解の一助として、米国と日本での退職給付制度の歴史と現状を補論としてまとめた。

## 2. 本稿で扱う退職給付

米国と日本での退職給付の歴史と現状は補論で概要を示すが、ここでは、両国の退職給付の特徴を幾つか述べる。そもそも、退職給付とは、退職する被用者に支払う報酬であり、支給形態には年金と一時金がある。年金には支給の開始年齢と支給期間がある。例えば58歳で退職をしても、年金の支給開始は65歳からということがある。また65歳から74歳までの10年と

---

1) 佐藤（2011）は、非正規社員の定義は多様であるとした。本稿では非正規社員を「契約期間に定めがあるなど、正社員と必ずしも同じ雇用条件ではない被用者」と仮に定義する。

2) 日本の非正規社員が雇用者人口に占める比率は、1994年から増加を続け、現在は雇用者全体の4割近くを占めるに至っている（厚生労働省，2014）。

支給期間が確定される場合と生涯に亘って支給が続く終身に分かれる。一方で、一時金は、退職時に一括で支給される。年金は確定給付型年金と確定拠出型年金に分かれ、前者は、将来支給される年金額が予め決まっており、後者は掛金が予め決まっている。

ところで、本稿は日本の確定給付型年金と一時金を、次の2つの理由で一緒に扱う。第1に事業主が確定給付型年金の導入を始めたのは、退職給付として年金を支給する目的よりも、むしろ元々あった退職一時金の支払い原資を社外に積み立てる目的によるからである。第2に、被用者からみても、必ずしも年金ではなく、一時金での退職給付の受給が殆どの場合に可能な点にある<sup>3)</sup>。

### 3. 離職の抑止

事業主にとり、被用者の想定外の離職による事業活動の停滞は大きな問題である。また、彼らは、被用者が業務経験の蓄積や教育・研修を経て、事業目標の達成への十分な貢献をするように一定期間は離職しないことを望む。本節では、確定給付型年金と確定拠出型年金の離職抑止における効果を検証した先行研究を、米国と日本に分けて概観する。

#### 3.1 米国の制度

はじめに確定給付型年金の特性とされる、後払い賃金及び低ポータビリティの2点における、離職抑止の効果を扱った研究を見る。そして、確定拠出型年金の離職抑止での効果についても触れる。

##### 3.1.1 確定給付型年金による離職抑止

###### (1) 後払い賃金としての効果

Lazear (1979) や Ippolito (1985) などは、ある年齢以後の賃金が限界生産性を上回るように設計された「後払い賃金」の報酬制度を設計することで、事業主が企図する一定の年齢まで、離職を抑止できるとした。また、Lazear (1982, 1989) などでは、退職給付を後払い賃金の一形態とすることで、離職抑止の効果はより強くなるとした。後払い賃金と退職給付を、被用者

---

3) 今野・佐藤 (2002) では、日本の被用者が、退職給付を年金ではなく一時金として選択することが多い理由に次の3点をあげた。第1に一時金には年金よりも税制上の優遇があること、第2に企業の年金には原則的に物価スライド制がなく将来の年金受取額に不安を持つ被用者がいること、第3に、年金として選択しても10年の有期での支給方式が多く、退職後の所得としては十分でないと思えた被用者がいたこと、である。なお、厚生年金基金では1990年代までは労使の合意の下で任意に物価スライドを適用していた例もあったと言われる。しかし、その後の物価上昇率の低下により、現在では物価スライドを適用する厚生年金基金は、ほとんど無くなったと考えられる。また、2002年に創設された確定給付企業年金では物価スライドを持つ制度はないと思われる。

による出資だとし、被用者がその回収ができるまでは、離職を抑止できるとした青木・松野・村松(1996)を参考に、後払い賃金と退職給付及び限界生産性の関係を図表1のように示した。横軸は被用者の年齢とし、縦軸は被用者の賃金カーブ及び限界生産性とする。

図表1での事業主は、被用者が業務や教育・研修を通して企業特有の知識や熟練を蓄積し、生産性の改善に寄与するには、被用者をX歳まで働かせたいと考える<sup>4)</sup>。そのために、事業主はX歳までは賃金Aが限界生産性を下回る設定としている。このような制度での被用者は、少なくとも、自身が事業主に提供する限界生産性と賃金Aの差である(A)の面積の回収が開始できるX歳までは離職を思い留まると想定される。次に事業主は、X歳以後、限界生産性を上回る賃金と限界生産性の差分である(B)の面積を可能な限り小さくしたいと考え、X歳以後で賃金カーブが限界生産性以下となる賃金Bに賃金カーブを下げることを望む。しかし、被用者は、それでは面積(A)の回収ができないと考え、そのような報酬制度を持つ企業への就職をそもそも考えないか、X歳になる前に自発的な離職をし、より面積(A)が小さくなる賃金を得られる事業主の元への転職を考えるかもしれない。そのような被用者の行動を抑止したいと考える事業主は、例えば、賃金が限界生産性を上回る賃金Cを後払い賃金としてY歳まで支払い続けることや、後払い賃金の一形態としての退職給付のY歳での支給を約束することで離職の抑止があるとした<sup>5)</sup>。なお、Yは公的年金の受給開始年齢に設定するのが1つの方法だが、現在の米国ではYは67歳となる。

Lazear(前出1979, 1989)は、確定給付型年金がどのような被用者においても離職抑止効果を持つのではなく、生産性の監視や成果の評価が容易ではない職種にて有効だとした。Hutchens(1987)も、単純で繰り返し作業を多く含み、要求される技能が複雑ではない職種にある被用者ほど、退職給付の離職抑止の効き目がないという仮説を、1971年の米国労働省のデータを用い回帰分析により実証した。彼は、被説明変数を退職給付制度のある事業主の元で働いているのか否かのダミーとして、説明変数を繰り返し作業の程度、白人か否か、組合による賃金交渉の有無、結婚暦、出身地域、居住地などとした。そして、繰り返し作業の多さと白人でないことの係数が負となったことなどから、複数の業務に主体的に対応する比較的高学歴の被用者に退職給付の離職抑止の効果があるとした。

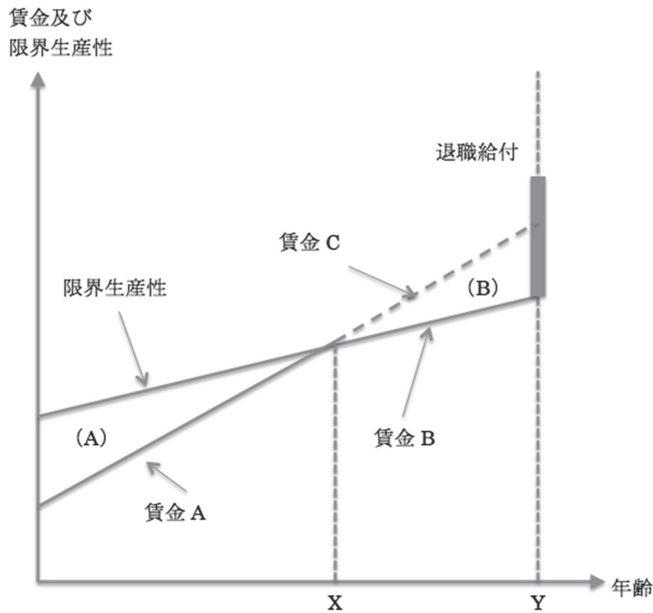
Ippolito(1987)は、米国の連邦政府職員の低い離職率での、退職給付の後払い賃金としての離職抑止の効果を実証した<sup>6)</sup>。連邦政府職員の低い離職率が、民間と比べて高い水準の給与に起因するという主張に対して、彼は、退職給付の価値の違いが連邦職員の低い離職率の主な

4) 雇用期間中の生産性の改善と退職給付の関係についての先行研究のサーベイも有用と考えられるが、本稿では紙面の制約もあり、別な機会に取りあげたい。

5) この点をBartel and Borjas(1977), McCormick and Hughes(1983), Mitchell and Fields(1983), Lazear and Moore(1988)などが実証した。

6) Ausink(1991)は、空軍が優秀な被用者の民間企業への転職の防止を目的に、退職給付制度を手厚くしてきたとした。

図表 1 後払い賃金と退職給付及び限界生産性の関係



(出所) 青木・奥野・村松 (1996) に筆者が加筆.

だと反論した。そして、連邦政府職員が、離職により失うかもしれない退職給付の価値が、民間の被用者が離職した場合に失う退職給付の価値よりも大きいことが、連邦政府職員の離職を抑止するという仮説を検証した。そこで使用したデータは、1979年の人口動態調査からの、298人の連邦政府職員を含む5000人のクロスセクションデータである。被説明変数を離職率とし、説明変数を、昇給率、年齢、勤続年数、就学年数、組合加盟の有無、民間被用者と連邦政府職員それぞれでの退職給付の有無、として回帰分析をした。その結果、退職給付の係数が有意に負となり、更に連邦政府職員の係数が民間被用者よりも有意に低いことから仮説が支持されるとした。

## (2) 低ポータビリティの効果

ここでは、退職給付のポータビリティを2つの視点で捉えた研究を概観する。第1に、ポータビリティとは、転職をしても、それまで積み立てた年金の原資を持ち運べることだとする見解がある。米国の確定給付型年金は原則持ち運びができないために、ポータビリティが低いと言える。これに対して、受給権を得ている退職給付の原資の現在価値を一時金に清算できるならば、退職給付はポータブルとなり、離職抑止の効果は減少するという意見もある<sup>7)</sup>。しかし、

7) 米国の確定給付型年金の支給額は、最終給与比例方式で計算される場合が多く、例えば退職直前の数年間の平均給与に勤続年数と一定の支給乗率を掛けて決まる。ただし、支給の開始年齢は決まっているために、退職をした年齢によっては年金を受け取れるのが10年以上先になることもある。



Clark and McDermed (1988) は、仮に一時金として支給されたとしても、それを次の職場の退職給付制度に移管ができなければ、生涯の総報酬が減価する危険が増すとした。何故ならば、転職先の制度に移管ができなければ、一時金の運用は被用者が自らすることとなり、その運用に失敗した場合の退職後所得の減少の危険は自らが負うことになるからだ、とした。そして、仮に退職給付が一時金で清算されてポータブルだと言えた場合でも、離職抑止の効果は残るとした。

第2に、小野(2000, p. 54)が「転職を繰り返す労働者が、生涯一つの企業に留まる労働者に比べて、退職給付の面で不利な取り扱いを受けないことを『ポータビリティがある』と考えた方が妥当である」と示すように、被用者が転職で得られる新たな退職給付の現在価値が、転職前のものよりも減価することを知らず離職を思いとどまるとすれば、それは退職給付のポータビリティが低いことによる離職抑止の効果だとする研究がある。その一例として Mitchell (1982) は、被用者が転職を判断するに際は、現職の退職給付と給与額の総計の現在価値と転職先で得られる総報酬の現在価値の差分が、離職の判断に影響するという仮説を実証した。そこでは、Quality of Employment Survey による1973年及び1977年のパネルデータを用いて、被説明変数には転職という自発的な離職と退職勧奨及び解雇という非自発的な離職をダミーとして、説明変数には、学歴、組合加入の有無、勤務年数、給与、退職給付、健康保険、生命保険、株式供与、利益分配を当て回帰分析をした。その結果、転職による総報酬の減少が自発的な離職の抑止に効果があるとした。特に退職給付が他の説明変数よりも有意に影響があり、男性の離職率を平均より10%相当引き下げると実証した。そして、その要因の一つが次の職場への持ち運びができないこと、つまり退職給付のポータビリティが低いからだとした<sup>8)</sup>。

### 3.1.2 確定拠出型年金による離職抑止

確定拠出型年金では、積立てた掛金とその運用益が個人の勘定に蓄積されることから年金額が決まるため、後払い賃金としての離職抑止の効果は想定されない。そして、後述のように、退職誘引の効果も考えていない。これらの効果が、確定拠出型年金にはないとした上で、確定給付型年金を確定拠出型年金に変更した場合に、退職年齢が遅れるのか、または早まるのかを実証し、異なる結論を出した2つの研究を概観する。

Stock and Wise (1990) は、退職給付の制度の変更を試みる事業主の下で、被用者の退職の確率を被説明変数として、説明変数は、現時点で退職した場合の総報酬(賃金、公的年金、退職給付)から得られる期待効用及び退職を延期した場合における同様の期待効用としたモデルを設定し、後者の期待効用には、Option Value を適用した<sup>9)</sup>。そこでは、ある企業の営業職で、

8) 類似した研究には Gustman and Steinmeier (1990) がある。

9) Option Value は、今期退職しないことにより、来期に退職するか、さらに来期以降まで退職を延期するかの選択を、来期になって新たに得られる情報(来期になってわかる健康や所得の状況等)で決断ができる価値だとされる。

1980年1月の時点で50歳以上の少なくとも3年の勤続年数がある1500人のデータを元に、確定拠出型年金において60歳で受け取れる退職給付額が、確定給付型年金と等しくなるように拠出率を設定して退職確率の年齢での変化をみた。そして、確定給付型年金から確定拠出型年金への移行を選択した被用者については、55歳と60歳での飛躍的な退職給付額の増加がなくなるために、より若年での退職確率が高まるとした。

Friedberg and Webb (2000, 2003) では、被説明変数には被用者の自発的な離職をダミーとし、説明変数は、確定給付型年金と確定拠出型年金の受給資格の有無と現在価値、確定拠出型年金での事業主によるマッチング掛金の有無、受給可能な公的年金の現在価値及びPeak Value<sup>10)</sup>としてモデルを設定した。そこでは、1931年から1941年に出生した7,600人の詳細な時系列データにて退職年齢を検証した結果、確定給付型年金を維持した被用者よりも、確定拠出型年金に変更した被用者の方が、21ヶ月ほど退職年齢が遅くなるとし、その理由に次の2点をあげた。第1に、確定拠出型年金を有する被用者は、離職による事業主拠出の停止と拠出する掛金の節税効果の喪失による実質的な所得減を回避したいと考えること、第2に被用者が、自身の予想以上に長命した場合に備えるために、より長く勤め続けることで掛金を積み増して退職給付の受給額の増加を試みようとする、こと、である<sup>11)</sup>。

以上の2つの研究が、共に確定拠出型年金には離職抑止の効果が無いとしながらも、確定給付型年金から確定拠出型年金に変更した被用者の退職年齢の検証では異なる結果を出した原因には、次の3点が挙げられる。第1に、モデル設定のための説明変数の違いがある。前者は賃金を含めており、後者は確定拠出型年金の事業主によるマッチング拠出の有無を加えている。第2に、データの出所である。前者は一つの企業のデータだが、後者は公的データと企業から提供されたデータを合わせて検証している。第3に、データの属性の違いである。例えば、前者は勤続年数と職種に制限を設けたが、後者ではそれは無い。

## 3.2 日本の制度

米国と同様に、確定給付型年金と確定拠出型年金における離職抑止の先行研究について概観した。なお、米国とは異なり、日本では一時金を扱った研究も認められた。

### 3.2.1 一時金及び確定給付型年金による離職抑止

#### (1) 後払い賃金としての効果

日本の退職給付は、一時金及び確定給付型年金として、大手の事業主を中心に長期に亘って

---

10) Peak Value は、退職しない場合の退職給付の最大の現在価値から、現時点で退職をした場合の退職給付の現在価値を引いたものである。

11) 2点目については、確定拠出型年金の給付期間の終身化が、確定給付型年金と同じ水準で普及していれば、このような試みはあまりなされないであろうとした。

採用されてきた。その背景として、被用者の離職を一定の期間は抑止し、企業の特異技能の蓄積による生産性の改善のために、図表1のように退職給付を後払い賃金の一形態として活用してきたとされる。例えば、佐々木（2009）は、東証一部上場の製造業で、退職給付会計のデータが利用可能な事業会社の中で、2001年度から2003年度の3年間のデータから1000社以上のサンプルを用い、確定給付型年金が技術系の被用者の離職の抑止に効果を及ぼし、生産性の向上に貢献するとした。そして、離職抑止の効果には、加工産業とそれ以外の産業の間では差異があるとした<sup>12)</sup>。

### (2) 低ポータビリティの効果

前述のように、日本の退職給付は、そもそも一時金として受給できることが可能な場合があるために、米国ほどポータビリティは低くない。また、日本では確定給付型年金であっても、ポータビリティが高まってきている。例えば、2005年までは河村（2002）のように、被用者が転職する際に確定給付型年金を持ち運ぶことは、実質的には難しいとされていた<sup>13)</sup>。しかし、奥野（2010）のように、2005年の企業年金改革により、確定給付型年金から確定拠出型年金への転換、また確定給付型年金の企業年金連合会への移換が可能となった。

一方で、米国のように、被用者が転職の前後による退職給付の現在価値や退職給付を含めた総報酬が、転職前よりも減価することを知り、離職を思いとどまるとする研究は日本にもある。例えば、清家・タン（1993）は、転職の前と後での退職給付の価値の変化による、離職抑止の効果を実証した。彼らは、離職率を被説明変数とし、説明変数には勤続した場合の賃金総額と退職給付額（一時金と確定給付型年金の受給額）及びそれぞれの合計額の現在価値、また転職先より支払われる賃金総額と退職給付額（一時金と確定給付型年金の受給額）及び両者の合計の現在価値を用いた。その結果、転職先の新たな退職給付の現在価値が、転職前よりも小さくなる場合には離職率が有意に低下することから、退職給付の低ポータビリティによる離職抑止の効果はあるとした。

### (3) 一時金の離職抑止の効果が低くなる場合

日本では、退職一時金の額を、退職時の月給、勤務月数、離職事由別の支給率で計算することが多い。例えば、離職の事由が会社都合の場合には支給率が100%であるのに対して、自己都合の場合は50%とすることで、被用者の転職による自発的な離職を抑止してきた。また、支給率は、年齢と共に上がり、定年に近くなる頃には、事由に関わらず100%に近い設計の場

---

12) 加工産業にて確定給付型年金の費用が1%増した際の付加価値の増加率が0.452%であるのに対し、非加工産業においては、0.304%と有意に小さいとした。

13) 退職給付制度の規約に、受給権を別な事業主の制度に移管できる旨の記載が必要な他に、転職先でも、受け入れを可能とする規約が必要だと指摘した。そして、そのような規約が実際には多くはないため、確定給付型年金のポータビリティは低いとした。



合が一般的である<sup>14)</sup>。

ところが大竹（1996）は、一時金による離職抑止の効果に一石を投じた。彼は、退職事由で受給額が変わる余地がある日本の退職一時金では、被用者が事業主の恣意的な支給率操作による受給額の減額の可能性を厭い、長期の就業をしなくなる可能性があるとした。また、事業主も、そのように思考する被用者の存在を想定することで、積極的な教育投資を躊躇する可能性があるとした。そして、退職給付が離職抑止の効果を出すには、被用者と事業主の間で、退職給付の制度と運用に関する情報の共有及び信頼関係の醸成が必要だとした。なお、被用者と事業主が、このような相互に機会主義的な行動に誘発される可能性を軽減できる退職給付としては、事業主の介入機会がより少ないと考えられる、確定拠出型年金が適当だとした。

### 3.2.2 確定拠出型年金による離職抑止

日本でも米国と同様に、確定拠出型年金の離職抑止の効果については否定的な研究がある。例えば、久保（2010）は、個人勘定で掛金と運用益を蓄積する確定拠出型年金には、自己都合なのか会社都合なのか、といった退職事由による退職給付額の調整を事業主が恣意的に織り込むことはできないことから、確定給付型年金と比べて自発的な離職を抑止することは困難だとした。また、柏崎・深澤（2007）でも、給付額が原則的に約束されている確定給付型年金と比べて、日本の確定拠出型年金の掛金の金額は被用者に完全には任されていない上、運用リスクも個人が抱えるために、被用者が退職後に必要とする給付水準を確保できない可能性があるとして、離職抑止の効果に否定的であった<sup>15)</sup>。

他方で、確定拠出型年金での離職抑止の効果の可能性を指摘するものもある。第1に、高梨・久保（2001）では、雇用の流動性が高い中小企業においては確定拠出型年金が確定給付型年金と比べてポータブルである点にこそ、離職抑止の効果があるとした。彼らは、被用者が、確定拠出型年金が確定給付型年金と異なり、自らの資産持ち分が明確にされており、離職をしても持ち運びが可能である他、資産が外部に積み立てられて保護されることに利点を見出すとし、そのような制度を有する事業主の元に止まりたいと考える被用者もいるとした<sup>16)</sup>。第2に、河

---

14) 税制も一時金による離職抑止の効果を下支えしており、大竹（1998）や山内（1995）が詳しい。それらでは、退職給付制度の離職抑止の効果を税制面から実証し、日本の退職金税制が、在職20年を超えたあたりから被用者には非常に有利に働く設計であり、短期間の在職後の転職等による離職を抑止する効果を増大させたとした。

15) 日本の確定拠出型年金の掛金は多くの場合、給与比例の定率等で固定化されており、被用者の裁量による変更がしにくい。これは、掛金額を被用者が決め、更に事業主がマッチング拠出金という名目で実質的には奨励金を支給する米国の制度との大きな違いである。なお、2012年より、日本でも被用者の判断による掛金の拠出も可能となったが、金額の上限は法律が定める他、事業主による掛金額を超えることができないという制約がある。

16) 森戸（2004）は、確定給付型年金では原則、将来の受給額が約束されているものの、運用状況や事業主の経営状況によっては、当初約束（確定）されていた受給額の減額というリスクは否定できず、それを被用者も負う可能性は否定できないとした。

村（前出）は、被用者によっては、転職前は確定拠出型年金に参加し、転職先では確定給付型年金を採用する場合、これまでのように確定拠出型年金への掛金の拠出が継続できず、資産残高を増やせなくなることを懸念する可能性があるとし、確定拠出型年金には離職抑止の効果の可能性があるとした。第3に、小野（前出）では、確定拠出型年金でも勤続年数によって事業主の掛金の増加、報奨金等の付加を行うことで、離職抑止の効果を組み入れることは可能だとした。ただし、労働市場で需要が高い優秀な被用者ほど、転職候補先からは魅力的な雇用条件を提示されやすいため、いかに高い掛金や報奨金の割増を確定拠出型年金の制度に設定しても、優秀な被用者の離職の抑止には効果が少ないとした<sup>17)</sup>。そして寧ろ、本当は退職に誘引したい被用者の離職率の低下をまねく危険があるとした。

#### 4. 退職への誘引

事業主が雇用量を減らす方法には、被用者の自己都合による退職、早期退職制度による被用者と事業主の合意の元での退職、そして解雇等の被用者の意思に反する退職がある。事業主にとって負担が最も少ないのは被用者の自己都合での退職であり、そこへの誘引に効果がある施策への事業主の関心は高い。

以下では、米国と日本における確定給付型年金と確定拠出型年金による、退職誘引の効果の先行研究を概観する。

##### 4.1 米国の制度

米国では、雇用における年齢での差別が禁止されており、1967年には、原則65歳以下の被用者の年齢を事由とした定年退職や嘱託化の禁止が法制化された。それ以後、幾度かの改定を経て、1994年には定年退職制度が完全に禁止された<sup>18)</sup>。そして、一定年齢での自発的な退職を促し、限界生産力を上回る賃金払いの長期化の防止に寄与する施策として退職給付が活用されてきた。

###### 4.1.1 確定給付型年金による退職誘引

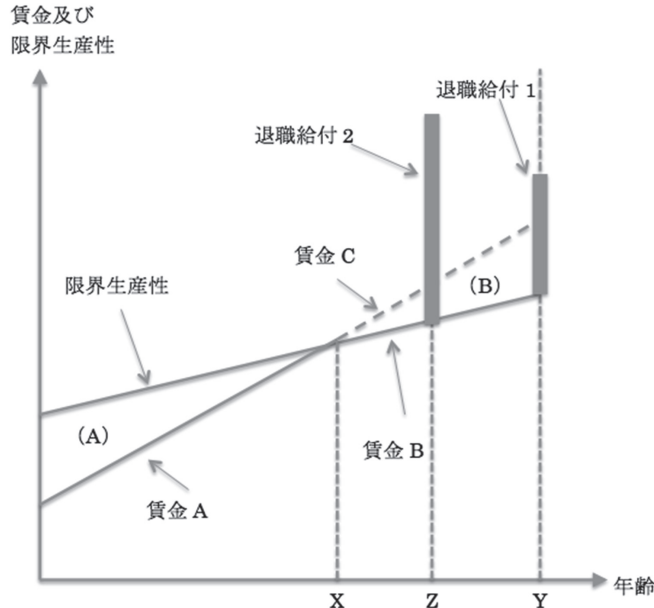
図表2は、図表1のY歳にて支給を予定していた退職給付1よりも、現在価値が飛躍的に大きい退職給付2をZ歳で支給することで、被用者をより早期で退職に誘引することを事業主が企図する状況を示す。

例えばMitchell and Field (1983) などでは、米国労働省の8,700人のデータで、被説明変数を想定退職年齢とし、説明変数を被用者の確定給付型年金と公的年金の受給額及びその他の

17) 掛金に上限があることも、その原因の一つになると考えられる。

18) このような法規制による定年制度の設置禁止は日本には無い。

図表2 飛躍的に増加した退職給付と後払い賃金及び限界生産性の関係



(出所) 青木・奥野・村松 (1996) に筆者が加筆.

所得として退職年齢のモデルを作った。その結果を図表2に当てはめると、退職給付額を当初支給する予定であったY歳よりも早いZ歳で飛躍的に大きく設定することで、被用者をより若い年齢で退職に誘うことが可能だとした<sup>19)</sup>。なお、彼らは、10の異なる確定給付型年金プランに属する被用者のデータを検証したところ、プランによって早期退職の年齢に違いがあるために、Z歳の平均が61.8～65.7歳と幅があるとしている。

#### 4.1.2 確定拠出型年金による退職誘引

確定拠出型年金が、退職誘引に効果があるとする先行研究は確認できなかった。しかし、意図されなかったものの、確定拠出型年金の適用が結果的に退職誘引に効果を及ぼすとした研究がある。例えば、Friedberg and Webb (前出) は、資産運用が好調な結果、想定よりも早い年齢にて退職後に必要な資産が形成されると、事業主が想定していた年齢よりも早い時期に、被用者が自発的に退職するとした。Bodie et al. (1988) も確定拠出型年金の方が、確定給付型年金と比べて掛金の累積額と運用収益の総額を把握しやすいとした。そして、被用者にとっては、確定拠出型年金の方が、退職後の必要資産が形成されているのか否かの把握が容易だとし、事業主の想定よりも低い年齢で退職する可能性があるとした。

一方で、確定拠出型年金では、退職後の資産が形成できないために、退職の時期を先に延ば

19) 類似した先行研究には Kotlikoff and Wise (1987), Gustman and Steinmeier (2001) がある。

そうとする被用者が出る可能性があるとする。久保（前出 2010）は、米国において、運用資産残高の急減のために、退職を先送りしてでも働き続ける被用者の存在を示した。そして、日本においても、十分な老後資産が定年までに形成されない場合には、定年での雇用終了に反発する動きが、今後は高まる可能性があるとした<sup>20)</sup>。

## 4.2 日本の制度

日本では米国のように定年制度は禁止されておらず、多くの事業主は定年制度の設置にて、限界生産力を上回る賃金払いの長期化の防止を企図している。図表 2 で言えば、Y 歳が定年となる。ただし、仮に事業主が定年を定める場合には、その年齢が 60 歳を下回ることを日本の法律は禁じている<sup>21)</sup>。そのため、米国ほどではないが、日本でも事業主によっては、想定する年齢よりも早期での退職へと被用者を誘引できる施策への関心は高い。

なお、国内では、確定拠出型年金の退職誘引の効果を眼目とした先行研究あまりなかった<sup>22)</sup>。よって、ここでは一時金及び確定給付型年金による退職誘引の先行研究のみを見る。

### 4.2.1 退職事由による効果

前述のように、日本では退職の事由により、一時金の受給額が異なることがある。清家(2003)は、退職給付制度に、離職抑止に加えて退職誘引の効果があるのかを、二つの分析により実証した。第 1 の分析では、一時金の額が、自己都合か会社都合かによって、また、年齢及び勤続年数でどう変わるのかを、産業毎に確認をした。そして、20 歳台後半には自己都合での退職給付額が、会社都合の場合の 50%であったのに対して、55 歳になると、ほぼ同じになると指摘した。第 2 の分析では、1 年勤続を延ばすことで退職給付の受給額がどのように増減するかを見た。具体的には、1 年後に離職する場合の退職給付額の現在価値と、仮に今離職した場合に得られる退職給付額との差分を純退職金所得として計算をすると、40 歳台の中盤以後は 1 年後に離職する場合の純退職金所得の現在価値が減少に転じるとする。その上で、次の 2 点を確認した。第 1 に、退職給付は 50 歳頃までは離職抑止的であるが、それ以後は退職の誘引に役割が移っていくとした。第 2 にそのような退職誘引の効果が産業によって異なるとした。例

---

20) このように、確定拠出型年金が、事業主の想定以上の長期に亘って被用者を雇用し続けることとなる状況を、Towers Watson (2012, p. 12) は次のように表現した。「確定拠出年金を導入した成果として、十分な老後資産を確保した社員は順々に退職していくのだろうか？ それとも確定拠出年金への依存が高まることにより、『職場にいるのにまるで隠居したかのように、まともには働かない隠れた受給待機者』が出るリスクが増すのだろうか？」。

21) これは「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」による。なお、2013 年 4 月より改訂施行された同法により、厚生年金の支給開始年齢の引上げ政策と連関し、被用者の 65 歳までの雇用が実質的に義務化された。

22) 僅かに久保 (2014) などのように、規約の加入資格の調整で、退職を誘引する制度にできる可能性があるとした研究はある。

えば、銀行では関連企業や取引企業への出向や転籍にて、退職給付を用いずとも雇用量の調整が可能だとした。

#### 4.2.2 早期退職制度としての効果

日本では、経営状況によっては、定年の前に一定人数の雇用調整を行う必要があり、その方法としては、退職一時金の割増を示して被用者の希望退職を募る早期退職制度が活用されてきた。その際の課題に、高い能力を持つ者が率先して早期退職をし、能力の低い者が残留する逆選択の現象がある。柿澤・中嶋（2003）は、この課題の解決に臨んだ事業主における、45 から 55 歳までの退職者の能力査定の結果と退職率の関係を実証した。そして、評価が低い従業員ほど退職給付額が相対的に大きくなる早期退職制度を設計することで、彼らがより高い確率で早期退職を選択する方向に誘引でき、逆選択の発生が抑制されるとした。実際にそのような制度を設計した企業における、500 人の詳細な人事データによる、プロビット推定でその効果を検証した。被説明変数を早期退職制度への応募の有無とし、説明変数は年齢、勤続年数、人事考課の結果、昇格速度、役職、学歴、性別、家族構成、早期退職給付の金額とした。その結果、有意な負の係数は、人事考課、昇格速度、勤続年数でみられ、相対的に能力が低いと思われる被用者ほど、早期退職を選択する可能性が高いとした。

### 5. 採用活動への効果

事業主は、必ずしも想定した質の人材の採用ができるとは限らない。そして、日本と米国では程度の差はあるが、一旦雇用すると解雇は容易ではなく、採用の失敗による事業主への負担は小さくない。例えば、解雇にかかる手間や費用、想定外の早期の転職によって無駄となる教育・訓練費及び採用の広告宣伝費や職業紹介事業者への手数料など、合わせれば看過できない費用となる<sup>23)</sup>。本節では、事業主が良質な人材を選択して採用する上での、退職給付の効果に関わる先行研究を概観する。

#### 5.1 米国の制度

Amuedo-Dorante and Mach（2003）は、退職給付に価値を見いだす被用者ほど、長期の就業を指向するコミットメント<sup>24)</sup>を有する可能性があるとした。そこでは、被説明変数を時間あたりの賃金とし、説明変数に賞与、チップ、株式付与、保険、教育・訓練、退職給付等を用いた回帰分析により、退職給付が給与の増額に有意な影響を与えるとした。また、給与が上

23) Salop and Salop（1973）は、退職給付の活用による、採用費用の削減の可能性を示した。

24) コミットメントの研究蓄積は膨大である。本稿では、コミットメントを、松山（2008）などを参考に、「業務に長期に亘って取組もうとする姿勢や組織への高い帰属意識」とした。



りやすい被用者ほど、組織に長く留まって自己開発を伴う生産性の改善にも意欲的であってコミットメントを有するとし、そのような人材を選択し、採用するには、退職給付を雇用条件の中で強調することが有効だとした<sup>25)</sup>。また、Katz and Ziderman (1986) は、コミットメントを有する人材の引き寄せに退職給付が活用できるとした。そこでは、事業主が重視する人材の属性が知識水準とコミットメントだとした上で、採用活動の際、知識水準は履歴書や採用試験等からある程度の判断ができるものの、コミットメントは、面接や紹介状を活用しても、その程度を特定するのは困難だとした。ただし、コミットメントを有する人材は、その経済事情や家庭環境より、総じて長期雇用を志向し、退職給付を選好する可能性が高いとした。そして、事業主が、退職給付の割合が高い総報酬を雇用条件とするなど、退職給付を強調した報酬制度の存在を募集活動の際に明らかにすることで、長期の就業を志向する人材、つまりコミットメントを有する人材をより多く引寄せられる可能性があるとした<sup>26)</sup>。

なお、コミットメントとは異なる視点での研究もある。例えば、Brown and Weisbenner (2013) では、退職給付制度の選好性と知識水準の高さの関係を検証した。彼らは、イリノイ州立大学の被用者が、確定給付型年金の確定拠出型年金への移行を促された際の判断の結果と個人属性の関係を実証した。そして、財務・会計的素養をより多く備えた、30代の高学歴の既婚者ほど、確定拠出型年金と確定給付型年金の比較をよく研究するなど、知識水準がより高いと考えられる被用者ほど退職給付を総報酬の重要な要素と認識している可能性があるとした。また、Huberman, et. al (2007) では、確定拠出型年金を選好する被用者の属性の特定を試み、確定拠出型年金への参加率の説明変数として最も大きな影響を与えるのが所得水準と貯蓄水準であるとした。そして、年齢と所得がより高い被用者ほど、退職後所得の確保が大切だと考える傾向があり、転職に際しても退職給付を有する事業主を新たな就業先に選択する可能性が高いとした。

## 5.2 日本の制度

日本でも、米国ほどではないが、採用での退職給付の効果を考察した研究がある。例えば、西久保（前出）は、退職給付には、人材を引き寄せるための労働市場へのアナウンス効果があるとした。宮澤（2010）も、退職給付が採用の非効率性を低減する可能性があるとした。また、吉田（2008）は、1980年代後半からのバブル経済期の労働力不足の中、多くの事業主は退職

---

25) 類似した研究の Allen, et. al (1988) は、退職給付を選好する人材ほど、安易に離職を選択しない傾向があるとした。

26) 類似する米国での退職給付の採用への効果に言及する研究には、Ausink (前述)、Dye and Antle (1984)、Gustman, Mitchell and Steinmeier (1994)、Dorsey (1995)、Cadman and Vincent (2014) がある。

給付の充実を採用強化の施策の1つとしていたとする<sup>27)</sup>。

橘木・中居（2002, p. 1）は、確定給付型年金の採用への効果を、次のように表現している。「我が国における企業年金制度は、引退後の年金額があらかじめ決まっている確定給付型年金で設計されており、従業員に安定した老後所得を保障するという点で、これまで大きな役割を果たしてきた。労使合意によって行われてきた企業年金は、従業員の勤労意欲を高め、より有能な人材を採用する際に効果を発揮してきた。企業にとっても、従業員にとっても優れた制度であったと言える」。

また、西久保（前出, p. 12）は、社員の資産形成の支援として、加入の判断が被用者に委ねられている確定拠出型年金を導入した事業主において、加入を選択した被用者の組織への定着度合いを分析してこう述べた。「職場での計画的な自助努力を行っている従業員は、そうではない従業員と比較して、明らかに企業に定着しようとする態度が形成されている」。そして、確定拠出型年金の加入者には、長期に亘って組織に定着しようというコミットメントが形成されやすいとし、退職給付がコミットメントを有する人材の採用に影響するとした。

## 6. まとめと今後の方向性

### 6.1 まとめ

本稿では、退職給付による、被用者の離職の抑止と退職への誘引の効果及び採用活動への効果に関する先行研究のサーベイを行った。そして、米国と日本に分け、また、退職給付の種類（確定給付型年金と確定拠出型年金、そして日本では一時金）毎に先行研究の成果を概観した。

離職抑止では、確定給付型年金の後払い賃金と低いポータビリティという特性による効果があるとする研究の蓄積が、米国と日本それぞれで確認された。米国では、ある年齢にて退職給付額が飛躍的に増額する仕組みとすることで、その年齢までの離職を抑止する効果の研究が多く認められた。また、日本の一時金では、自発的な離職での支給額の減額による離職抑止の効果が指摘された。なお、確定拠出型年金には、確定給付型年金の特性である離職抑止の効果が、ないとする研究が米国ではあった。

退職の誘引についても、確定給付型年金での効果を認める研究が多くあった。米国では退職給付の受給額を、例えば60歳での退職に限り飛躍的に増額させることで、60歳での定年退職制度に近い効果を指摘する研究が確認された。日本では、早期退職制度のように、事業主の都合による雇用調整の手段としての効果が示された。なお、確定拠出型年金に退職誘引の効果があるとする研究は、両国で認められなかった。

---

27) 例えば、当時の就職活動で学生がよく利用したとされる「就職四季報」には、企業年金制度の記載があったと言う。

採用への効果について米国では、人材募集の際の情報発信や採用候補者との雇用条件の交渉時に、退職給付の総報酬に占める割合が高いことを示すなど、退職給付を強調することで、コミットメントを有する人材の採用の確度が高まる可能性が示された。日本では、確定給付型年金が優秀な人材を引き寄せてきたことが確認されている。しかし、退職給付の採用での効果の具体的な検証は、正規社員、非正規社員に関わらず今後の課題である。

## 6.2 今後の方向性

今後、研究の余地がある分野は、採用における退職給付の効果であろう。多大な費用をかけて採用した被用者が、数年で退職することは事業主にとり本望ではない。また、組織に馴染めない、業務への取り組み意欲が極めて低いなど、想定外の資質を有する人材を誤って採用した場合でも、特に日本では解雇権濫用の法理のために、解雇や退職勧奨による非自発的な離職に被用者を導くことは容易ではなく、事業主の負担は大きい<sup>28)</sup>。つまり、想定外の離職の割合を低減して解雇等の割合を少なくするためにも、採用の失敗を減らす施策への必要性は高く、退職給付がその一つとなる可能性がある。

正規社員は当然として、非正規社員の採用での退職給付の効果の研究も必要である。雇用量の調整弁とも言われ、解雇が困難な正社員と違って契約期限の到達による雇用の終了が可能な非正規社員の採用といえども、採用の失敗は、今後は益々許されないと考える事業主は少なく無い。近年の法規の改正が、有期契約の永続的な更新を以前よりも困難にしているだけでなく、有期契約の非正規社員を期限の定めがない社員へと身分の転換を促進する法規が整備されつつある。有賀・神林・佐野（2008）や西村（2010, 2012）などでは、採用に際し、退職給付を適用した雇用条件の提示により、組織に定着しやすい非正規社員の応募の増加の可能性があると示した。また、アイデム（2014）では、非正規社員が正社員として就業したい理由の上位に退職給付があると示し、採用への退職給付の効果の可能性を示した。非正規社員が雇用人口の4割に達していることから、彼らの老後の所得保障の問題は、事業主の経営にだけでなく、日本全体の経済と社会へも大きく影響すると考えられ、今後の有望な研究分野だと言える<sup>29)</sup>。

---

28) 以前ならば、事業主の想定とは異なる能力や適性を備えた人材を採用した場合、育成や配置転換による修正が可能であったと考えられる。しかし、近年はそのような対応が可能な余裕を持つ事業主は多くない。なお、高度成長期の頃を頂点に、日本での採用の多くは高校・大学等の新卒者が対象であったところからも、採用後の教育・訓練や配置転換により、事業主が必要とする人材への修正は、やはり現在よりは取り組みやすかったと考えられる。

29) 米国の制度では、僅かであったが日本でいう非正規社員に対する退職給付の先行研究はあった。例えば Ohlin and West (1993) は、米国のホテル業の時給労働者に対しては、退職給付の効果があると示した。一方で、Buchmueller (1999) は、退職給付には、短時間労働者に対する効果がないとした。

## 補論：米国と日本における退職給付

以下では、米国と日本における退職給付制度の歴史と現状について、本論の理解に必要な範囲で簡単に説明したい。

### 1. 米国の制度<sup>30)</sup>

米国での最初の確定給付型年金は、1875年に導入された American Express 社の企業年金で、勤続 20 年以上の回復不能の障害を有する被用者に給付された。1900 年 1 月 1 日にペンシルベニア鉄道会社で導入されてから 1920 年頃まで、鉄道会社を中心に年金方式の退職給付制度の導入が進んだ。これらの背景には、次の 3 点がある。第 1 に産業革命による産業構造の変化が、大量の労働者の効率的な雇用管理の手段の必要性を増殖させたこと、第 2 に 1929 年の大恐慌を機に、被用者の老齢期の所得保障が注目されつつあったこと、第 3 に労使関係の安定化のための有効な施策として労使双方から注目を浴びていたこと、である。3 点目については、1935 年に成立した全国労働関係法を受けて結成された全米自動車労連が指導する団体交渉の場では、実際に退職給付が有力な交渉材料となった。また、1949 年に連邦最高裁判所は「企業年金は労働条件の一つ、であり、労使間の団体交渉の対象だ」とする判決を出したことから、労働組合の年金獲得要求は強まり、1950～60 年代の米国は「ペンションドライブ」といわれる企業年金の爆発的な増加期を迎えた。例えば、当時の自動車会社では大手の Ford 社は 1949 年に、また General Motors 社は、1950 年に年金方式の退職給付制度を導入した。

1950 年には、被用者の 25% が確定給付型年金に加入し、1970 年には 45% に達したという。ところが、インフレによる給付額が目減りや、事業主の倒産によって期待された年金給付を受けられない被用者数の増加や、年金受給資格の取得直前に解雇される事案の発生のように、不完全な退職給付が社会問題化した<sup>31)</sup>。この状況を受け、1965 年にケネディ大統領の指示により「企業年金に関する大統領委員会」が、報告書「公共政策と私的年金制度」を出し、1974 年には、企業年金の最低積立基準や受託者責任、情報開示ルール等を統一的に定めたエリサ法の制定となった<sup>32)</sup>。なお、同法の制定の後、前述のような問題は減少したものの、補図表 1 が示すように、確定給付型年金の被用者数は伸びていない。また、1981 年に始まった確定拠出型年金の 401 (k) は、企業の退職給付として急激に発展し、2013 年で確定拠出型年金に参加す

---

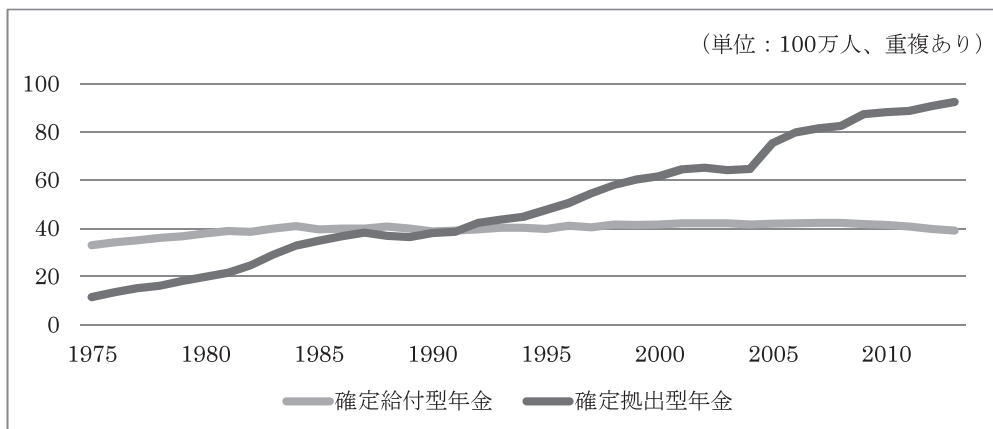
30) ここでは以下の研究を参照している、津田 (1998)、野村 (2000)、小野 (2007)、篠原 (2014)、Dobbin (1992)、Wooten (2009)、Georgetown (2010)、Burham, et. al (2014)。

31) 1964 年のスチュードベーカー社の事件が有名である。

32) 同法は受給権の保護を眼目に次の 4 節で構成される：1. 従業員の受給権保護；2. 税に関する規定；3. 財務省・労働省・年金給付保証公社の責任区分；4. アクチュアリー役割、制度終了保険。

る被用数は9000万人を超えた。また、補図表1が示すように1990年代前半には確定給付型年金の参加者数を超えている。

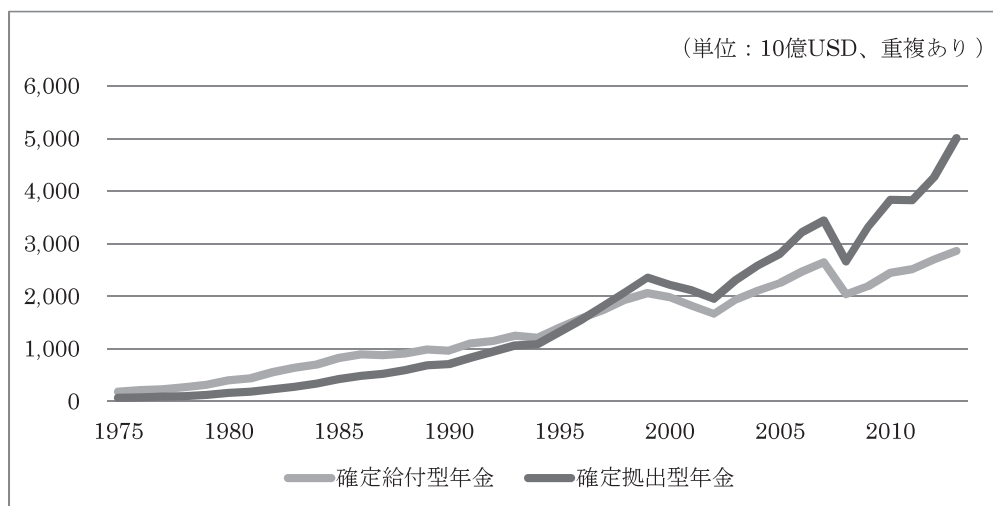
補図表1 米国企業年金に参加する被用者数の推移



(出所) U. S. Department of Labor, September 2015, Private Pension Plan Bulletin Historical Tables and Graphs 1975-2013.

年金資産残高でも、補図表2から読み取れるように、1990年代の後半には、確定拠出型年金が確定給付型年金を逆転している。

補図表2 米国企業年金の資産残高の推移



(出所) U. S. Department of Labor, September 2015, Private Pension Plan Bulletin Historical Tables and Graphs 1975-2013.



このような確定拠出型年金の拡大の背景として、次の3点が考えられる。第1に、事業主の負担が確定給付型年金と比べて小さいことがある。例えば、将来の給付額が一定の算式で決められている確定給付型年金では、資産運用の状況が悪く年金資産の積立が不足した場合には、事業主が不足分を補わなければならない。しかし、確定拠出型年金では、原則的には事業主による追加拠出の必要がなく、経営に悪影響を及ぼすことが確定給付型年金と比べて限定的である。その結果、財務負担やリスクの軽減を目的に、確定拠出型年金の採用を進める事業主も現れた。第2に、確定拠出型年金では年金数理計算などの運用事務の負担が確定給付型年金と比べて少なく、拠出額や運営費用も損金算入が可能である。第3に、産業構造の変化がもたらした労働市場の変化がある。従来は長期での業務の経験や知識の蓄積を要するとされてきた業務でも、情報処理・通信の技術の進歩により、経験の少ない被用者にも短期間にて従事が可能となり、若年被用者の転職が促進されるなど雇用の流動化が進行した。事業主によっては、そのような労働市場の変化に合わせ、確定給付型年金よりもポータビリティが優れているとされる確定拠出型年金を採用する例が増加した。

## 2. 日本の制度<sup>33)</sup>

日本の退職給付は、明治以後の産業の近代化に伴う労働力の確保・維持や円滑な解雇のための手当とするなど、雇用管理施策の一つとして導入された<sup>34)</sup>。そして、事業主による本格的な退職給付制度の導入は、1936年の退職積立金及退職手当法の制定を基点とする<sup>35)</sup>。支給方法は一時金であり、支給額は、主に賃金、勤続年数別支給率、退職事由別支給係数にて算出されるなど、現在の日本の退職給付制度の原型がその頃に形成された。

戦後は、労働争議が活発化する中で1946年に電気産業労働組合が、生活を基準とした最低賃金制の他に退職金規定の策定を事業主に要求し、定年退職後10年間の生活保障を担保する退職給付金制度の流れが作られ、現在に至るまでの高い退職金普及率の源流となった。当初の日本での退職給付の支給方式は一時金であったが、1962年の適格退職年金、1965年の厚生年金基金の法制化を受けて年金制度の設立が進んだ<sup>36)</sup>。

2001年10月に導入された確定拠出型年金は、確定給付型年金の資産運用の不振や退職給付会計の導入による会計リスク増大に危機感を有した経済界の要望で創設された面が強かった。

33) ここでは以下の研究を参照している、山崎(1988)、白杵(2001)、河村(前出)、橋木・中居(前出)、久保(2005)、大川(前出)、大湾・須田(2009)、久保(前出、2014)。

34) さらに以前の江戸時代の退職給付は藤井(1967)が詳しい。

35) 太平洋戦争末期までに厚生年金保険法が確立されると同法は廃止され、公的年金による退職後所得の保障政策の拡充に従い、事業主による退職給付制度は、法律による強制的な設置要件から外れた。

36) 退職給付制度を有する事業主の割合は約75%と高い普及率である。なお、その6割以上が一時金のみの支給形態である(厚生労働省、2012)。

つまり、米国のように被用者が退職後に備えた資産形成の推進のためというよりは、従来の確定給付型年金の置き換えという位置付けであった。例えば、その影響として考えられるのが、米国と異なり、2012年までは被用者の拠出が認められていなかった点である。確定拠出型年金の導入の当初は、加入者数や資産残高の増加率が想定以下であったこともあり、その後の発展に悲観的な意見も少なくなかった。しかし、補図表3にあるように、2014年度末の時点での企業型確定拠出年金の加入者数は500万人に、資産残高は約9兆円にまで膨らんでいる。

補図表3 日本の企業年金の加入者数と資産残高

制度の種類		(年度末)				
		厚生年金基金	適格退職年金	確定給付 企業年金	企業型 確定拠出年金	合計 (重複有り)
2007年3月末	加入者数(万人)	524	506	430	219	1,679
	資産残高(兆円)	39	16	37	3	95
2011年3月末	加入者数(万人)	451	126	727	371	1,675
	資産残高(兆円)	28	3	42	5	78
2015年3月末	加入者数(万人)	363	0	782	507	1,652
	資産残高(兆円)	31	0	58	9	98

(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料(平成27年12月)」, 信託協会「企業年金の受託概況(平成19年3月, 平成23年3月, 平成27年3月)」, 野村総合研究所「確定拠出年金の利用実態調査(2015/3報告)」より作成。

確定給付型年金の1形態である確定給付企業年金制度は2002年に創設された。その主たる目的は、それまでの日本における確定給付型年金の1つであった適格退職年金が2012年3月に廃止されて以後、その受け皿の1つとなることであった。その後、厚生年金基金についても2013年以後は新設ができなくなったため、その受け皿としての役割も期待されている。

退職給付としての確定拠出型年金の活用は、日本でも高まっており、補図表3が示すように企業型確定拠出年金の加入者の割合は、確定給付型年金の65%にまで増えている。ただし、資産残高でみると、企業型の確定拠出年金は、確定給付型年金の2割にも満たない。

## 参考文献

- アイテム人と仕事研究所(2014)『平成26年版パートタイム白書』, 株式会社アイテム人と仕事研究所, <http://apj.aidem.co.jp/examine/114/> (2014年12月25日にアクセス)。
- 青木昌彦・奥野正寛・村松幹二(1996)「企業の雇用システムと戦略的補完性」, 青木昌彦・奥野正寛編『経済システムの比較制度分析』, 東京大学出版会, 123-152。
- 有賀健・神林龍・佐野嘉秀(2008)「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」, 『日本労働研究雑誌』, No. 577, 78-97。
- 今野浩一郎・佐藤博樹(2002)『人事管理入門』, 日本経済新聞社。
- 臼杵政治(2001)『会社なき時代の退職金・年金プラ

- ン』, 東洋経済新報社.
- 大川洋三(2014)「退職準備の選択肢拡充への一考察」, 『生活福祉研究』, 87号, 22-37.
- 大竹文雄(1996)「労働経済学から見た退職金・企業年金制度」, 『産政研フォーラム』, 42号, 16-21.
- 大竹文雄(1998)「退職金税制と労働市場」, 『季刊社会保障研究』, Vol. 34 No. 2, 174-180.
- 大湾秀雄・須田敏子(2009)「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」, 『日本労働研究雑誌』, No. 585, 18-25.
- 奥野哲(2010)「企業年金ポータビリティの向上のために」, 『クォーターリー生活福祉研究』, 19(1), 35-47.
- 小野正昭(2000)「退職給付政策における掛金建て制度の役割」, 『海外社会保障研究』, No. 133, 48-59.
- 小野正昭(2007)「米国の確定給付制度の動向—PPA(Pension Protection Act)成立の背景—」, 『証券アナリストジャーナル』, 45(5), 30-44.
- 柿澤寿信・中嶋哲夫(2003)「早期退職制度による離職行動—ある企業の事例研究」, 『OSIPP Discussion Paper』, DP-2004-J-001, 1-12.
- 柏崎重人・深澤寛晴(2007)「退職給付(企業年金)の現状と課題」, 『日本労働研究雑誌』, No. 564, 80-89.
- 河村健吉(2002)「多様化する雇用と制度設計・企業年金教室」, 『労政時報』, 第3547号, 75-79.
- 久保知行(2005)「日本の企業年金の現状と未来」, 『海外社会保障研究』, No. 151, 110-121.
- 久保知行(2010)「企業年金をめぐる動向と今後の方向性」, 『労政時報』, 第3778号, 74-90.
- 久保知行(2014)『確定拠出年金制度の勘所(2014年度)』, 久保総合研究所.
- 厚生労働省(2012)「平成23年就労条件総合調査調査票」, 『平成23年就業条件総合調査』, <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001036715&cycode=0> (2015年11月2日にアクセス).
- 厚生労働省(2014)「正規雇用と非正規雇用労働者の推移」, 『「非正規雇用」の現状と課題』, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyoutaiteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000103648.pdf> (2016年1月10日にアクセス)
- 佐々木隆文(2009)「給付建て退職給付と人的資本」, 『オイコノミカ』, 第46巻第1号, 21-37.
- 佐藤博樹(2011)「有期契約の直用人材や派遣社員など外部人材の活用拡大と人事管理・労働政策の課題—企業の人材活用の視点から」, 『年金と経済』, 30(2), 3-9.
- 篠原拓也(2014)「アメリカの企業年金の動向. 確定拠出型年金プランへの移行は更に進むのか?」, 『保険・年金フォーカス』, ニッセイ基礎研究所, <http://www.nli-research.co.jp/report/focus/2014/focus141014.pdf> (2016年1月17日アクセス).
- 清家篤・ホンウィータン(1993)「退職年金・企業年金の企業定着効果」, 『三田商学研究』, 36巻1号, 47-57.
- 清家篤(2003)『高齢化社会の労働市場』, 東洋経済新報社.
- 高梨昇三・久保知行(2001)「企業年金改革と人事戦略」, 『ジュリスト』, No. 1210, 56-62.
- 橋木俊詔・中居良司(2002)「確定拠出年金導入に伴う退職金・年金制度の改革案」, 『PRI Discussion Paper Series』, No. 02A-07, 1-26.
- 津田慎吾(1998)「わが国への確定拠出型年金の導入と課題」, 『ニッセイ基礎レポート』, <http://www.nli-research.co.jp/report/report/1998/10/li9810.html> (2016年1月17日アクセス).
- 西久保浩二(2010)「経済停滞期の福利厚生戦略」, 『人事実務』, 47巻1076号, 4-13.
- 西村智(2010)「非正規労働者の能力開発・処遇改善は生産性向上につながるか」, 梶浦昭友他編著『生産性向上と雇用問題』, 関西学院大学出版会, 87-116.
- 西村智(2012)「非正規雇用者のワークライフバランスと生産性への影響: 欠勤と早期退職を中心に」, 『経済学論究』, 66(2), 137-152.
- 日本生命(2014)『福利厚生アンケート 福利厚生レポート Vol. 2』, 日本生命.
- 野村亜紀子(2000)「米国企業年金をめぐる最近の議論—従業員退職所得保証法(ERISA)制定25周年を迎えて—」, 『資本市場クォーターリー』, 3巻4号, 163-187.
- 藤井得三(1967)『退職金の話』, 日本経済新聞社.
- 堀江奈保子(2012)「企業年金の現状と改革の見通し」, 『みずほインサイト』, <https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/>

- pl120524.pdf. (2015年7月1日にアクセス).
- 松浦民恵 (2003) 「雇用慣行の変化のもとでの企業内福利厚生」, 『ニッセイ基礎研レポート』, 77, 6-11.
- 松山一紀 (2008) 「自己選択型の人事施策が組織コミットメントに及ぼす影響」, 『組織科学』, Vol. 42 No. 2, 61-74.
- 宮澤健介 (2010) 「税制及び退職金・企業年金制度とその経済学的含意」, 『日本労働研究雑誌』, No. 605, 76-93.
- 村松久良光 (1995) 「日本の雇用調整」, 猪木武徳・樋口道雄編 『日本の雇用システムと労働市場』, 日本経済新聞社, 57-78.
- 明治安田生活福祉研究所 (2008) 『福利厚生施策の新たな方向性～より効率的・効果的な運営を目指して～』, 明治安田生活福祉研究所.
- 森戸英幸 (2004) 「企業年金の受給者減額」, 中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会編 『労働関係の現代的展開』, 信山社, 119-140.
- 山崎清 (1988) 『日本の退職金制度』, 日本労働教会.
- 山内直人 (1995) 「フリンジ・ベネフィット課税の経済分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 429, 26-37.
- 吉田和生 (2008) 『退職給付会計情報の分析』, 中央経済社.
- Allen, Steven C., Clark, Robert L. and McDermed, Ann A (1988), "Pensions, Bonding and Lifetime Job", *NBER Working Paper*, No. 3688.
- Amuedo-Dorantes, Catalina and Mach, Traci (2003), "Performance pay and fringe benefits Work incentives or compensating wage differentials?" *International Journal of Manpower*, vol. 24, no. 6, pp. 672-698.
- Ausink, John A. (1991), *The Effect of Changes in Compensation On a Pilot's Decision to Leave the Air Force*, Harvard University.
- Bartel Ann P. and Borjas, George J. (1977), "Middle-Age job mobility: Its determinants and consequences" *NBER Working Paper*, No. 161.
- Bodie Zvi, Marcus, Alan J. and Merton, Robert C. (1988), "Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs?" in Zvi Bodie, John B. Shoven, and David A. Wise. (eds.), *Pensions in the US Economy*, University of Chicago Press, pp. 139-162.
- Brown, Jeffrey R. and Weisbenner, Scott J. (2013), "Why Do Individuals Choose Defined Contribution Plans? Evidence from Participants in a Large Public Plan", [http://business.illinois.edu/weisbenn/RESEARCH/PAPERS/Brown\\_Weisbenner\\_JPubE\\_20130515.pdf](http://business.illinois.edu/weisbenn/RESEARCH/PAPERS/Brown_Weisbenner_JPubE_20130515.pdf), (Accessed on June 1<sup>st</sup> 2015).
- Buchmueller, Thomas C. (1999), "Fringe benefits and the demand for part-time workers", *Applied Economics*, vol. 31, issue 5, pp. 551-563.
- Burham Kimberly, Bogdan Michael and Schrass Daniel (2014), *Americans' Views on Defined Contribution Plan Saving*, Investment Company Institute.
- Cadman Brian and Vincent Linda (2014), "The Role of Defined Benefit Pension Plans in Executive Compensation", *European Accounting Review Forthcoming*, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1783866&download=yes](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1783866&download=yes) (Accessed on June 1<sup>st</sup> 2015)
- Clark, Robert L. and McDermed, Ann A. (1988), "Pension Wealth and Job Changes: The Effects of Vesting, Portability and Lump-Sum Distributions", *The Gerontological Society of America*, 28 (4), pp. 524-532.
- Dobbin, Frank R. (1992), "The Origins of Privates Social Insurance: Public Policy and Fringe Benefits in America, 1920-1950", *American Journal of Sociology*, vol. 97, no. 5, pp. 1416-1450.
- Dorsey Stuart (1995), "Pension Portability and Labor Market Efficiency: a survey of the literature", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, no. 2, pp. 276-292.
- Dye Ronald A. and Antle Rick (1984), "Self-Selection via Fringe Benefits", *Journal of Labor Economics*, vol. 2 no. 3, pp. 388-411.
- Friedberg Leora and Webb Anthony (2000), "The Impact of 401(k) Plans on Retirement", *University of San Diego Discussion Paper*, 2000-30.
- Friedberg Leora and Webb Anthony (2003), "Retirement and the Evolution of Pension Structure", *NBER Working Paper*, No. 9999.
- Georgetown University Law Center (2010), "A

- Timeline of the Evolution of Retirement in the United States”, *Workplace Flexibility 2010*, [http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049 & context=legal](http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049&context=legal) (Accessed on January 1<sup>st</sup> 2015).
- Gustman Alan and Steinmeier Thomas L. (1990), “Pension Portability and Labor Mobility: Evidence from the survey of income and program participation”, *NBER Working Paper*, No. 3525.
- Gustman Alan and Steinmeier Thomas L. (2001), “Retirement and Wealth”, *NBER Working Paper*, No. 8229.
- Gustman Alan, Mitchell Olivia S., Steinmeier Thomas (1994), “The role of pensions in the labor market: a survey of the literature”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, no. 3, pp. 417–438.
- Huberman Gur, Iyengar Sheena and Jiang Wei (2007), “Defined Contribution Pension Plans: Determinant of Participation and Contribution Rates”, *Journal of Financial Services Research*, vol. 31, issue 1, pp. 1–32.
- Hutchens, Robert M. (1987), “A Test of Lazear’s Theory of Delayed Payment Contracts”, *Journal of Labor Economics*, vol. 5, no. 5, pp. S153–S170.
- Ippolito, Richard A. (1985), “The labor contract and true economic pension liabilities”, *American Economic Review*, Vol. 75, No. 5, pp. 1031–1043.
- Ippolito, Richard A. (1987), “Why Federal Workers Don’t Quit”, *The Journal of Human Resources*, vol. 22, no. 2, pp. 281–299.
- Katz, Eliakim and Ziderman, Adrian (1986), “Incomplete Information, Non-wage benefits and desirable -worker self-selection”, *Australian Economic Papers*, Vol. 25, Issue 47, pp. 252–256.
- Kotlikoff, Laurence J. Wise, David A. (1987), “The Incentive Effects of Private Pension Plans”, in Zvi Bodie, John B. Shoven, and David A. Wise, eds., *Issues in Pension Economics*, National Bureau of Economic Research, pp. 283–340.
- Lazear, Edward P. (1979), “Why is there mandatory retirement?”, *Journal of Political Economy*, vol. 86, no. 6, pp. 1261–1284.
- Lazear, Edward P. (1982), “Pensions as Severance Pay”, *NBER Working Paper*, No. 944
- Lazear, Edward P. (1989), “Pensions and Defined Benefits as Strategic Compensation”, *Working Papers in Economics E-89-9*, The Hoover Institution Stanford University
- Lazear Edward P. and Moore, Robert L. (1988), “Pensions and Turnover Chapter”, *Pensions in the U. S. Economy Volume*, pp. 163–190.
- McCormick, Barry and Hughes, Gordon (1983), “The Influence of Pensions on Job Mobility”, *Journal of Public Economics*, vol. 23, pp. 183–206.
- Mitchell, Olivia S. (1982), “Fringe Benefits and Labor Mobility”, *The Journal of Human Resources*, vol. 17, no. 2, pp. 286–298.
- Mitchell, Olivia S. and Fields, Gary S. (1983), “The Economics of Retirement Behavior”, *NBER Working Paper*, No. 1128.
- Ohlin, Jane Boyd and West, Joseph J. (1993), “An analysis of the effect of fringe benefit offerings on the turnover of hourly housekeeping workers in the hotel industry”, *International Journal of Hospitality Management*, vol. 12, issue 4, pp. 323–336.
- Salop, Joanne and Salop, Steven (1973), “Self-Selection and Turnover in the Labor Market”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 90, no. 4, pp. 619–627.
- Stock, James H. and Wise, David A. (1990), “Pensions, the Option Value of Work, and Retirement”, *Econometrica*, Vol. 58, Issue 5, pp. 1151–1180.
- Towers Watson (2012), 米国 確定拠出年金導入企業調査 *Are We building DC Plans That Measure Up?*, 2012 U. S. Defined Contribution Sponsor Survey Report.
- Wooten, James A. (2009), *Employee Retirement Income Security Act of 1974 -A Political History*, January 24, 2005, University of California Press, 日本語訳 (みずほ年金研究所監訳, 『エリサ法の政治史 —米国企業年金法の黎明期—』, 中央経済社, 2009年2月).



# Impact of Retirement Benefit on Separation and Recruitment

~ A Survey of the Literature ~

Shinichi Okubo

## Abstract

This paper introduces literature in the US and Japan that researched company retirement benefit impact on separation such as talent fly risk prevention and employee voluntary resignation inducement, and on recruitment activity enhancement. The findings can be summarized as the following three. Firstly, in both US and Japan literature examining defined benefit plan with deferred payment characteristic and low portability having impact on talents fly risk prevention were confirmed. In Japan, in addition, where retirement benefit could take a form of lump sum payment and not in an annuity form, decreasing the lump sum amount was identified to lessen employee voluntary resignation. Though defined contribution plan was seen not having talent fly risk prevention impact, there was literature looking at its effect when the form of company retirement benefit plan was shifted from defined benefit to defined contribution. Secondly, much literature confirmed influence of defined benefit inducing employees to leave voluntarily. US literature identified the significant increase of retirement benefit value at a specific age having similar impact as setting a mandatory retirement age. A literature in Japan pointed out that reducing the net retirement income amount year by year may be effective as running an early retirement program in order to induce employee to retire voluntarily. No literature, in both countries, argued impact of defined contribution plan inducing employees to leave voluntarily. However, some US literature pointed out defined contribution plan unintentionally inducing employees to resign on their own will. And thirdly, US literature suggested that by presenting the retirement benefit value consisting a high portion in the total remuneration package to the labor market and to the candidate during employment condition negotiation may increase chances to hire talents with spirit of commitment. Literature in Japan argued defined benefit plan having impact on bringing in promising talents to companies. As

a way forward, concrete and detailed analysis on impact of retirement benefit on recruitment activity may be the area for further research, however it may not necessary be limited to regular employee but can be extended to non-regular workers as well.

Keywords: Retirement Benefit, Pension, Separation, Recruitment, Non-regular workers

JEL Classification: J32, M52