



Nagoya City University Academic Repository

学位の種類	博士（経済学）
報告番号	甲第1706号
学位記番号	第65号
氏名	大久保 信一
授与年月日	平成31年3月25日
学位論文の題名	雇用の管理における退職給付の効果と非正規雇用への適用
論文審査担当者	主査： 臼杵 政治 副査： 山本 陽子, 吉田 和生

雇用者の管理における退職給付の効果と非正規雇用への適用

要 旨

平成 30 年度 博士論文

提出日

平成 30 年 12 月 12 日

名古屋市立大学大学院経済学研究科

経営学専攻

学籍番号 143651

大久保信一

指導教官 臼杵政治 教授

事業主が雇用者に支給する退職給付を取り巻く環境が、次の2点にて、変化を続けている。第1は、日本型雇用慣行であり、第2が、老後の準備における公私の役割、である。雇用者にとっては、今後の働き方や老後の所得に直接影響する環境の変容といえる一方で、事業主は、雇用管理における退職給付の活用のあり方を見直す好機として捉えている可能性がある。本研究は、これら2つの変化を踏まえ、雇用者の管理に効果があると考えられてきた退職給付の、今後の可能性を検討する。

より具体的には、本研究は、次の3つを目的とする。第1は、離職と採用での退職給付の効果に関する先行研究のサーベイ、第2が、退職給付による長期の勤続を指向し、時間選好率が低い人材の選別に関する効果の確認であり、第3が、非正規雇用者の選別における上述の効果の検証である。以上の3つを目的とする本研究は、6つの章及びアンケート調査の資料で構成されている。

1章は、序論として、本研究の背景と問題意識を記している。まず、退職給付を取り巻く大きな環境の変化として次の2点を取り上げる。第1に、日本型雇用慣行の変化がある。これは、終身雇用だけを前提とした雇用者の管理では、事業に必要な人材の確保と維持が充分にできなくなりつつある状況をいう。そこには、働き方に対する人々の意識の変革、非正規雇用者の比率が上昇を続ける労働市場の構造的な変容、がある。第2が、老後の準備において厚生年金の老齢年金受給額が十分な水準ではなくなる可能性と、その結果である私的な老後準備（企業の退職給付と個人の自助努力による準備）への期待の高まりを指す。政府は、このような事態の解消のための政策を実行しているものの、その効果は未知数である。そのため、雇用者の引退後の所得における不安が解消される道程は遠いといえる。一方で、非正規雇用者の引退後の所得に対する不安は、正規雇用者より一層深刻と思われる。正規雇用者と比べて給与水準が低い非正規雇用者においては、老齢年金の受給金額が、正規雇用者よりも平均的に低くなると推測される上に、一般的には事業主による退職給付の適用対象ではないからである。

つづく2章においては、一般的に、雇用者の管理や新たな人材の採用に有効であるとされる退職給付の、基本的な事実と関係する動きを概観する。まず、退職給付の定義と形成過程及び近年の普及度合い等を確認する。その上で、非正規雇用者における公的年金の役割と課題を考察の上、彼らの管理において退職給付を活用する可能性について検討する、その結果、次の2つの結論が得られた。1つ目は、退職給付が、日本と米国の双方で、離職など雇用者の管理における重要な施

策の1つとして活用されてきており、今後とも、その方向にあると考えられる点である。さらに、確定拠出型年金が、確定給付型年金とならぶ雇用者の引退後における所得の柱の1つとして、今後も役割を大きくしていく点が、両国で共通する。2つ目は、退職給付が雇用者の引退後の所得に占める重要性が、今後ますます高まると思われる点である。これは、公的年金の給付水準が、正規雇用者より一層低いと見込まれる非正規雇用者においてもあてはまる。事業主から見れば、有用な非正規雇用者の離職の抑止や採用において退職給付の活用が実際に可能な機会であり、その先端的な実例が確認された。

3章は、2章で示された退職給付の効果の可能性を踏まえ、日米における退職給付の雇用管理の効果に関する先行研究を、次の3点に焦点を当てサーベイする。第1は、事業活動に必要な雇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雇用者の退職への誘引があり、第3が、採用における人材の選別である。離職の抑止では、確定給付型年金の後払い賃金と低ポータビリティという特性による効果があるとする多くの研究が、米国と日本それぞれで確認された。退職の誘引については、米国においては、退職給付（確定給付型年金）の受給額を、例えば55歳時点で飛躍的に増額させることで、定年退職制度と同様の効果を生み出すとする研究が認められた。日本では、早期退職制度のように、事業主の雇用調整の手段としての退職給付の効果に関する研究が示されている。一方で、採用時の人材の選別における効果の可能性を示した先行研究は両国において僅かであり、非正規雇用者における効果の検証と共に今後の課題であることが確認された。

4章では、3章で示した課題である、人材の選別における退職給付の効果を検証するためのデータを収集する、Webアンケートの全容と実施方法を説明する。本アンケートの主要な質問として、雇用者の退職給付に対する意識が確認できる問いを2種類、設定した。1つは雇用者の退職給付の選好の度合いを測るものであり、もう1つは、退職給付の選好に関連すると思われる属性を確認するための質問である。前者では、例えば「転職する際、退職給付制度が有る企業を選択するのか」という質問がある。後者には2つあり、第1に給与・資産額や子供の数など個人や世帯の客観的な属性を確認する質問であり、第2が、転職の希望や時間選好率など回答者の主観が反映される問いである。先行研究を参照しつつ選定した45の質問を、民間の調査会社のWebアンケートの機能を通して発信し、1,159人からの有効回答が得られた。回答結果は、基本統計量で傾向を示した上で、平均値の差の検定を、正規雇用者と非正規雇用者において、さらに、非正規雇用者から抽出した30歳以上の男性と独身女性のサンプルについて実施した。その結果、正

規雇用と非正規雇用の間では、退職給付の選択の可能性、それに影響すると考えられる、時間選好率や長期勤続の指向、また危険回避度や給与水準をはじめ、多くの属性において統計的に有意な差が確認された。

5章においては、Web アンケートにて収集した独自のデータを用いて、人材の選別における退職給付の効果を、2つの仮説の検証を通して確認する。1つ目の仮説は、「雇用者が現在の職場で新たに作られる退職給付の選択権が与えられた場合、長期の勤続を指向し、また時間選好率が低い者ほど退職給付を選択する」であり、2つ目は「転職の際、長期の勤続を指向し、また時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を持つ事業主を選択する」である。傾向スコアを用いた平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析により、全数サンプルと非正規雇用者に限定したサンプル、さらに、転職の希望の有無でもサンプルを分け、検証を重ねた。その結果、第1の仮説は、全数サンプルでは支持されたものの、非正規雇用者に限定したサンプルでは支持されなかった。第2の仮説は、全てのサンプルで支持された。これらより、次の2つの結論を得た。まず、現在の職場における退職給付による、長い期間1つの会社で働く意志があり、時間選好率が低い人材の選別における効果が認められた。ただし、非正規雇用者においては、そのような人材の選別の効果があるとはいえない。次に、退職給付は、転職を希望する者を採用する際、長い期間1つの会社で働く意志があり、時間選好率が低い人材の選別に寄与する、といえた。以上より、例えば、事業主が、採用活動の際に、総報酬に占める退職給付の比率が高いことを労働市場に発信することで、長い期間1つの会社で働く意志を持ち、時間選好率が低い人材の応募する確度が、雇用形態に関わらず、高くなる可能性がある、といえよう。

6章は、5章までの要点を記した上で、以下のように本研究の貢献及び研究課題を述べる。

本研究の貢献は次の2点にあると考えられる。第1に、先行研究のサーベイから、退職給付が効果を有するとされる雇用管理の施策の中では、これまではあまり検証されてこなかった現在の職場と採用における人材の選別の効果の可能性を明らかにした点であり、第2が、Web アンケートで収集した独自のデータの検証により、正規雇用者への活用に限定されると想定されていた退職給付の、非正規雇用者の管理における方向性が示されたことである。

今後の研究課題として、以下の4点をあげる。第1の課題は、生産性の改善における退職給付の効果の検証である。3章でも、確定給付型年金が生産性の維持に効果があったとする先行研究に少し触れているものの、本研究の検証対象とはしていない。しかし、生産性向上は、雇用形態

に関わらず雇用者の管理において重要である。第2の課題として、アンケートにおいても、実際においても時間選好率が高いことを自覚する雇用者が、退職給付をコミットメント手段として選択している可能性の検証がある。これは、自らの時間選好率の高さを認識する者ほど、年金などの非流動性資産を選好する傾向があるとした先行研究の確認と位置付けられる。第3の課題は、確定拠出型年金と明示した退職給付による人材選別の効果の検証である。本研究でのアンケートとデータの検証における退職給付は確定給付型年金としている。一方で、我が国の確定拠出型年金が退職給付制度に占める割合は、米国の状況に鑑みれば、今後ますます高まっていくと考えられる。第4の課題が、退職給付に対する雇用者の意識に関するデータの継続的な収集である。政府が進める「働き方改革」により、雇用者の勤務形態の多様化が加速していくことは間違いない。引退の時期や引退後の所得に対する雇用者の意識が変容し、老後の生活保障における退職給付への期待も多様化する可能性がある。このような変化を踏まえた退職給付の効果における検証には、例えば、特定の企業等において集めたより詳細なデータの収集・利用が考えられる。

名古屋市立大学学位授与報告書

Ⓐ

報告番号	※ 甲第 65 号
学位の種類	博士（経済学）
氏名	大久保信一
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当者
授与年月日	平成 31 年 3 月 25 日
学位論文の題名	雇用者の管理における退職給付の効果と非正規雇用への適用
論文審査の結果の要旨およびその担当者氏名	<p>本論文の審査は平成31年2月1日11時より、大学院第4教室において、審査担当者3名の出席の下で実施された。最初に大久保氏から、公開セミナーでの指摘事項に関する対応、さらに論文各章の内容について説明があった。</p> <p>審査委員は大久保氏の発表を諒としつつ、・対象を正規雇用者群に限定した検証結果、・説明変数を長期勤続の指向、時間選好率とした結果が異なる理由、・平均値の検定と回帰分析の結果の違い、・転職先を正規雇用とした設問によるバイアスの可能性、について質問があった。大久保氏は適切な回答をしつつ、その後自ら論文の改定に取り組んだ。審査委員は期限内に改定論文を受領し、確認した。</p> <p>本論文は自ら収集したマイクロデータを分析した、長期雇用指向が高く、時間選好率の低い雇用者ほど退職給付を選択するという仮説に関する正規・非正規雇用者双方での実証研究の結果であり、学術・実務上の意義は大きい。</p> <p>以上により審査員は、大久保氏が専攻分野について研究者として自立して研究活動を行うのに必要な高度な研究能力とその基礎となる豊かな学識を有することを明らかにするに十分な課程博士学位請求論文であるとの判断で一致した。</p> <p>論文審査担当者</p> <p>主査 白杵政治  副査 山本陽子  吉田和生 </p>
最終試験担当者氏名	<p>主査 白杵政治  副査 山本陽子  吉田和生 </p>
学位論文審査機関の名称および組織	<p>名称 審査委員会</p> <p>組織 論文審査委員3人（主査1人、副査2人）</p>
判定の方法	<p>名称 経済学研究科教授会</p> <p>判定の方法 研究科教授会での無記名投票による</p>

（名古屋市立大学大学院経済学研究科）

論文審査の結果の要旨及び担当者

報告番号	甲第 65 号 ※	氏名	大久保信一
最終試験担当者	主査 白杵政治 	副査 山本陽子 	吉田和生 
論文題名			
雇用者の管理における退職給付の効果と非正規雇用への適用			
<p><u>論文の紹介・要約</u></p> <p>本論文は、退職給付の雇用管理上の機能について、①日米を中心に先行研究のサーベイを行い、その上で自ら作成・実施した Web アンケートの個票データから、②雇用者が現在の職場及び転職先において退職給付を選択するかどうか、により、・長期勤続指向の人材、・時間選好率の低い人材、を選別する効果があるという仮説が成立するか、非正規雇用者サンプル群を含めて検証したものである。</p> <p><u>論文の構成</u></p> <p>第1章は、本論文の問題意識の提示である。退職給付を取り巻く環境の変化として、日本型雇用慣行の見直しと老後の準備における公私の役割の変化をあげる。特に雇用慣行の変化に伴い増加してきた、非正規雇用者においては、老後所得への不安が高いことから、退職給付を通じた雇用管理が今後必要かつ有用となる可能性があるとした。</p> <p>第2章では退職給付を「離職をした時点、または離職後の一定の年齢以後、事業主から雇用者へ支払う報酬」と定義する。次に退職給付の支給形態（一時金、確定給付型年金、確定拠出型年金）及び日本と米国における制度の形成過程と最近の動向を説明する。その上で、特に非正規雇用者に着目し、事業主が非正規雇用者の雇用管理において退職給付を活用している実例があるとした。</p> <p>第3章では、雇用管理上の退職給付の効果に関する先行研究のサーベイである。結論として第1に後払い賃金としての機能と低ポータビリティ（確定給付型年金のケース）という特性による離職抑止効果に言及する多くの研究が、米国と日本それぞれで確認された。第2に米国ではある年齢での年金支給額の飛躍的な増加による退職勧奨、日本では早期退職勧奨など雇用調整、の手段として用いられるとする研究があった。第3に採用時の人材の選別における効果の検証や非正規雇用者における雇用管理上の効果に関する研究は今後の課題であることが確認された。</p> <p>第4章は、退職給付の効果を検証するためのデータを収集した、Web アンケートの方法と内容の説明、基本的な統計量の確認である。アンケート対象は 1169 人（内非正規雇用者が 56%）であり、・現在の職場及び転職時における退職給付の選好に関する質問、・主たる説明変数である、長期雇用指向及び時間選好率を測る質問、・退職給付の選好に関連する可能性のある客観的・主観的属性に関する質問、から構成される。平均値の差の検定では、非正規雇用者の方が、正規雇用と比べると、①退職給付を好まない、②長期勤続を肯定する、③時間選好率が低い、という特徴が統計上、有意に確認された。</p>			

論文審査の結果の要旨及び担当者

第5章は2つの仮説「長期の勤続を指向し、また時間選好率が低い雇用者ほど現在の職場で退職給付を選択する」、「長期の勤続を指向し、また時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を持つ転職先を選択する」の実証分析である。分析では傾向スコアを利用している。

分析の結果、現在の職場で新たに退職給付の選択権が与えられた場合、長期の勤続を指向し、また時間選好率が低い者ほど選択する可能性が全サンプルで確認された。非正規雇用者だけのサンプルでは、長期勤続を指向する者が現在の職場での退職給付を選択する可能性が有意に確認されたものの、時間選好率が低いほど退職給付を選択する可能性は確認されなかった。また、長期勤続を指向するほど、時間選好率が低いほど、転職先での退職給付を選択する可能性は、全サンプルでも非正規雇用者サンプルでも確認された。以上のように退職給付を雇用者の選別に活用する可能性が示唆された。

第6章（総括）では本論文の学術上の貢献として第1に、先行研究のサーベイから学術上あまり検証されてこなかった、現在の職場及び採用における、（退職給付を用いた人材の選別の効果の可能性を明らかにした点、第2が独自のアンケートデータの検証により正規雇用者だけでなく、非正規雇用者においても、雇用管理において退職給付を活用するしうることを示した点にある、とした。最後に今後の課題として、・生産性の改善における退職給付の効果の検証、・時間選好率が高いことを自覚する雇用者が、退職給付をコミットメント手段として選択している可能性の検証、をあげた。

本論文の意義

長期勤続やインセンティブの付与など、退職給付の雇用管理上の効果について、従来から理論・実務面での研究はあったが、雇用者の意識を実証した研究は少ない。本論文は、自ら収集したマイクロデータにより、雇用者の退職給付への意識を属性別に検証することで、雇用形態（正規・非正規）別にどのような属性を持つ雇用者が現在の職場及び転職先において退職給付を選好するかを明らかにした。その結果、採用活動の際に総報酬に占める退職給付の比率が高いことを労働市場に発信することで、事業主は長い期間1つの会社で働く意志を持ち、時間選好率が低い人材が応募する確度を雇用形態に関わらず、高くすることができる可能性があるという実務上の意義を明らかにした。

学術的貢献

本論文については、以下の学術上の貢献が認められる。第1に退職給付の雇用管理上の効果について先行研究をサーベイした。第2に退職給付が人材評価・募集に一定の効果があるとする実務上の主張について、現在の職場・転職者の採用の局面で、長期雇用指向の雇用者、時間割引率の低い雇用者の選別に効果があるかについて、実際の個票データから雇用形態別に明らかにした。第3に正規雇用者と非正規雇用者間の、長期勤続の指向、時間割引率、退職給付の選好の違いを明らかにした。

なお、大久保氏の学位請求論文の内、第3章（及び第2章の一部）、第5章は大久保氏による以下の公表論文に基づいている。ただし、本論文の該当する章では、これらの論文を加筆・修正している。

- ・第3章（及び第2章の一部）「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」(2016) オイコノミカ 第53巻1号 (pp.1~20) 名古屋市立大学経済学会
- ・第5章「退職給付は誰が選択するのか—退職給付の人材を選別する効果の検証—」(2018) 行動経済学 第11巻 (pp.40~53) 行動経済学会

審査結果

審査委員は本論文が、大久保氏が自立して研究活動を行うのに必要な高度な研究能力とその基礎となる豊かな学識を有することを明らかにするに十分な課程博士学位請求論文であるとの判断で一致した。

最終試験の結果の要旨及び担当者

Ⓐ

報告番号	甲第 65 号 ※	氏名	大久保信一
最終試験担当者	主査 白杵政治 	副査 山本陽子 	吉田和生 
(論文題目)			
雇用者の管理における退職給付の効果と非正規雇用への適用			
(最終試験の結果の要旨)			
<p>最終試験は平成 31 年 2 月 1 日 11 時より、大学院第 4 教室において、審査担当者 3 名の出席の下で実施された。最初に大久保氏から、公開セミナーにおける論文への指摘事項に関しての対応、さらに論文各章の内容について説明があった。</p> <p>審査委員は大久保氏の発表を諒としつつ、・分析の対象を正規雇用者群に限定した検証結果、・特に非正規雇用者について説明変数を長期勤続の指向、時間選好率とした場合に結果が異なる理由、・平均値の差の検定と回帰分析の結果の違う場合の解釈、・退職給付への選好を測る設問において、転職先を正規雇用としたことによる回答のバイアスの可能性、について質問があった。大久保氏は適切な回答をしつつ、その後、完成度合を高めるために自ら論文の改定に取り組んだ。審査委員は期限内に完成論文を受領し、改善点を確認した。</p> <p>大久保氏の論文は先行研究に関する十分なサーベイを踏まえた上で、自ら設問・収集したマイクロデータを分析した、長期雇用指向が高く、時間選好率の低い雇用者ほど、現在の職場及び転職の際に退職給付を選択するという仮説に関する正規・非正規雇用者双方を含むサンプル群での実証研究を内容とする。退職給付が人材募集に一定の効果があるとする実務上の主張について、現在の職場・転職者の採用の局面で、長期雇用指向の雇用者、時間割引率の低い雇用者の選別に一定の効果が認められるかどうかを明らかにし、さらにこの点を正規雇用者、非正規雇用者別に検証しており、学術上、実務上の意義は大きい。</p> <p>口頭試問を含めた論文の内容に関する最終試験を通じ、本論文が審査員は大久保氏が専攻分野について研究者として自立して研究活動を行うのに必要な高度な研究能力とその基礎となる豊かな学識を有することを明らかにするに十分な課程博士学位請求論文であるとの判断で一致した。</p>			
(平成 31 年 2 月 1 日実施)			