



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

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

1 章 序論.....	1
1.1. 背景と問題意識	1
1.2. 本研究の目的と構成	3
2 章 退職給付の形成過程と非正規雇用者の引退後の所得としての期待	4
2.1. はじめに	4
2.2. 本研究で用いる退職給付.....	4
2.3. 日本と米国における退職給付制度の形成の過程.....	5
2.3.1. 日本の制度の源流と現在	5
2.3.2. 先行する米国の制度と特徴	7
2.4. 非正規雇用者の引退後の所得における公的年金と退職給付の役割	9
2.4.1. 非正規雇用者の引退後の所得における公的年金の役割	10
2.4.2. 非正規雇用者の引退後の所得における退職給付の役割	12
2.5. おわりに	14
3 章 退職給付の雇用管理上の効果に関する先行研究のサーベイ	15
3.1. はじめに	15
3.2. 問題意識	15
3.3. 離職の抑止	16
3.3.1. 米国の制度	16
3.3.1.1. 確定給付型年金による離職の抑止	16
3.3.1.2. 確定拠出型年金による離職の抑止	20
3.3.2. 日本の制度	21

3.3.2.1.	一時金及び確定給付型年金による離職の抑止	21
3.3.2.2.	確定拠出型年金による離職の抑止	23
3.4.	退職への誘引	24
3.4.1.	米国の制度	25
3.4.1.1.	確定給付型年金による退職の誘引	25
3.4.1.2.	確定拠出型年金による退職の誘引	27
3.4.2.	日本の制度	27
3.4.2.1.	退職事由による効果	28
3.4.2.2.	早期退職制度としての効果	28
3.5.	採用活動への効果	29
3.5.1.	米国の制度	29
3.5.2.	日本の制度	31
3.6.	おわりに	31
3.6.1.	まとめ	31
3.6.2.	後払い賃金とは異なる退職給付の特徴	32
3.6.3.	今後の課題	33
4章	雇用者の退職給付に対する意識のWEBアンケート	35
4.1.	はじめに	35
4.2.	WEBアンケートの実施要領	35
4.2.1.	アンケートの目的	35
4.2.2.	アンケートの対象者と質問及び回答の構成	35
4.3.	質問内容及び回答肢	37

4.3.1.	現在の職場と転職における退職給付の選択を問う質問	37
4.3.2.	人材の選別における効果を検証するための重要な2つの質問	40
4.3.3.	退職給付の選択に影響すると思われる回答者の主観を問う質問	43
4.3.4.	雇用の状態や条件に対する意識	45
4.3.5.	客観的な属性を確認する質問	47
4.3.6.	退職給付の制度の有無や知識の確認	48
4.4.	基本統計量と平均値の差の検定によるデータの検証	49
4.4.1.	サンプル全数におけるデータ	50
4.4.2.	正規雇用と非正規雇用のデータの比較	50
4.4.3.	非正規雇用における30歳以上の男性と独身女性のデータの比較 ...	53
4.4.4.	まとめ	57
4.5.	退職給付制度の対象となる雇用者の傾向の検証	58
4.5.1.	検証の結果（全数サンプル）	58
4.5.2.	検証の結果（正規雇用サンプル）	59
4.5.3.	検証の結果（非正規雇用サンプル）	60
4.5.4.	まとめ	61
4.6.	おわりに	61
5章	退職給付の人材を選別する効果と離職抑止における可能性の検証 ...	63
5.1.	はじめに	63
5.2.	問題意識	63
5.3.	先行研究	65
5.3.1.	長期勤続の指向が強い、あるいは時間選好率が低い人材の選別	65

5.3.2. 賃金プロファイルによる離職の可能性が低い人材の選別	65
5.3.3. 非正規雇用者における人材の選別の可能性	66
5.4. 人材の選別における2つの仮説	66
5.4.1. 現在の職場における人材の選別（仮説1）	66
5.4.2. 転職者の採用における人材の選別（仮説2）	67
5.5. WEBアンケートの概要	68
5.5.1. 2つの被説明変数	69
5.5.2. 説明変数	69
5.5.3. 本研究での検証のためのコントロール変数	70
5.6. 基本統計量及び平均値の差の検定によるデータの傾向の確認	72
5.6.1. 全数サンプルにおける確認（雇用形態による差）	72
5.6.2. 転職の希望の有無における確認	73
5.7. 仮説の検証方法	77
5.7.1. 平均値の差の検定	77
5.7.2. 順序ロジスティック回帰分析	78
5.8. 2つの仮説の検証の結果	79
5.8.1. 現在の職場における退職給付の効果（仮説1の検証）	79
5.8.2. 転職における退職給付の効果（仮説2の検証）	84
5.8.3. 2つの仮説の検証の結果とまとめ	103
5.9. 退職給付の離職の抑止における効果の確認	106
5.9.1. 離職に影響する要素と検証の方法	106
5.9.2. 検証の結果	106
5.9.3. まとめ	112

5.10. おわりに	113
6 章 結論	115
6.1. 総括	115
6.2. 本研究の要約	115
6.3. 本研究の貢献	119
6.4. 今後の研究課題	119
参考文献	121
謝辞	132

図表一覧

図表 2-1	日本の主たる退職給付制度の加入者数と資産残高	7
図表 2-2	米国の退職給付制度における雇用者数の推移	9
図表 2-3	米国の退職給付制度における資産残高の推移	9
図表 3-1	確定給付型年金及び限界生産性の関係（離職抑止）	17
図表 3-2	確定給付型年金及び限界生産性の関係（退職誘引）	26
図表 4-1	退職給付の選択に関する重要な質問と回答	39
図表 4-2	退職給付の選好を測る追加の質問	40
図表 4-3	長期勤続の指向を確認するための質問と回答	41
図表 4-4	時間選好率を測るための質問と回答	43
図表 4-5	退職給付の選択に影響する主観を確認する質問と回答	45
図表 4-6	雇用の状態に対する意識の質問と回答	46
図表 4-7	客観的な属性の質問と回答	48
図表 4-8	退職給付制度の有無と知識に関わる質問と回答	49
図表 4-9	基本統計量と平均値の差の検定（雇用形態間）	52
図表 4-10	平均値の差の検定（非正規の男性 30 歳以上と独身女性）	55
図表 4-11	全サンプルの退職給付制度の適用における検証	59
図表 4-12	正規雇用サンプルの退職給付制度の適用における検証	60
図表 4-13	非正規雇用サンプルの退職給付制度の適用における検証	60
図表 5-1	主観的属性の質問項目と回答肢の概要	71
図表 5-2	客観的属性の質問項目と回答肢の概要	71
図表 5-3	基本統計量と平均値の差の検定（雇用形態間）	73
図表 5-4	基本統計量と平均値の差の検定（転職希望がある雇用者）	75
図表 5-5	基本統計量と平均値の差の検定（転職希望が無い雇用者）	76
図表 5-6	平均値の差の検定（現在の職場における全サンプル）	80
図表 5-7	順序ロジスティック回帰分析（現在の職場における全サンプル）	81
図表 5-8	平均値の差の検定（現在の職場における非正規サンプル）	83

図表 5-9	順序ロジスティック回帰分析（現在の職場における非正規サンプル）	84
図表 5-10	平均値の差の検定（転職における全サンプル）	86
図表 5-11	順序ロジスティック回帰分析（転職における全サンプル）	87
図表 5-12	平均値の差の検定（転職における非正規サンプル）	89
図表 5-13	順序ロジスティック回帰分析（転職における非正規サンプル）	90
図表 5-14	平均値の差の検定（転職希望の雇用者サンプル）	92
図表 5-15	順序ロジスティック回帰分析（転職希望の雇用者サンプル）	93
図表 5-16	平均値の差の検定（転職希望の非正規サンプル）	95
図表 5-17	順序ロジスティック回帰分析（転職希望の非正規サンプル）	96
図表 5-18	平均値の差の検定（転職希望無しの雇用者サンプル）	98
図表 5-19	順序ロジスティック回帰分析（転職希望無しの雇用者サンプル）	99
図表 5-20	平均値の差の検定（転職希望無しの非正規サンプル）	101
図表 5-21	順序ロジスティック回帰分析（転職希望無しの非正規サンプル）	102
図表 5-22	サンプル毎の検証結果の総括	105
図表 5-23	基本統計量と平均値の差の検定（全サンプル）	107
図表 5-24	順序ロジスティック回帰分析（全サンプル）	108
図表 5-25	基本統計量と平均値の差の検定（正規雇用サンプルのみ）	109
図表 5-26	順序ロジスティック回帰分析（正規雇用サンプルのみ）	110
図表 5-27	基本統計量と平均値の差の検定（非正規雇用サンプルのみ）	111
図表 5-28	順序ロジスティック回帰分析（非正規雇用サンプルのみ）	112
補図表 1	Web アンケートの調査票のイメージ	133
補図表 2	全質問と回答の基本統計量	150

1 章 序論

1.1. 背景と問題意識

事業主が雇用者に支給する退職給付¹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。

1点目の、雇用慣行の変化とは、終身雇用だけを前提とした雇用管理では、事業に必要な人材の確保と維持が困難になりつつある状況を指す。その背景には、まず、働き方に対する人々の意識の変化が挙げられる。例えば、終身雇用を当然とせず、積極的に転職を試みる雇用者が増えている（吉岡，2015）。その中で、事業主には、長期的視点に立ち、辛抱強く業務を行える雇用者の社内における割合を、一定の水準以上に保ちたいと考える者も少なくない。しかし、そのような傾向がある人材を識別することは容易でなく、その困難性は今後、増していくと思われる。企業の経営方針から必要となる人材を選別する雇用管理上の施策を発達させることは、今後、重要になると考えられる。

さらに注視すべき点には、非正規雇用²の比率が増え続ける、労働市場の構造的な変容³がある。多くの事業主は、人材不足が続く中で、今後、非正規雇用として採用した人材にも、正規雇用者の業務と責任に近いものを求めていかざるを得なくなると推測される。さらに、雇用形態そのものの、正規への転換を積極的に進めざるをえない事態も考えられる。このような変化を背景とした政策に「同一労働同一賃金」があり、

¹ 2章の説明にもあるように、本研究で用いる退職給付は、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する。

² 非正規雇用の定義は多様であるとした佐藤（2011）などを参考に、本論では非正規雇用者を「契約期間に定めがあるなど、正社員とは必ずしも同じ条件にはない雇用者」とした。

³ 日本の非正規雇用者が労働力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）。

政府は、雇用形態での差がない報酬体系を普及させようとしている。今のところ、格差のない体系の検討の対象は賃金と賞与に留まる。しかし、非正規雇用者に正規雇用者と同様のFRINGE・ベネフィットを認め、さらには退職給付を適用することが、今後の課題となりつつある。非正雇用者の管理においても、退職給付が効果を有するのか、検討する意義があると考えられる。

2点目の、公私の年金における役割の変容とは、厚生老齢年金の受給額のモデル所得代替率が、政府の目標が達成されても現在の約60%から50%に低下することから、公的年金が雇用者の引退後の所得として十分な水準ではなくなる可能性を指す⁴。その背景には、少子高齢化を起点とする生産年齢人口の減少による、十分な年金財源の確保が困難となりつつある状況がある。このような事態への政策として、まず、2004年の年金改革による厚生年金保険料率の引き上げやマクロ経済スライドの導入による給付水準の調整などがあった⁵。その後の対策には、堀江（2014）が整理するように、雇用者数を増やすことで厚生年金被保険者の層を厚くする他、厚生年金の適用拡大による、第3号被保険者の第2号被保険者への転換の促進がある。いずれも実行されつつあるものの、それらの効果も含めて、公的年金による雇用者の引退後の所得の保障の程度は、未だ定かではない。生命保険文化センター（2016）が示すように、雇用者の多くは、公的年金だけでは引退後の生活の支えとしては充分ではないと考えている。非正規雇用者の公的年金の引退後の所得としての水準にいたっては、そもそも給与水準が平均的に正規雇用者と比べて低いことなどから、一層、十分でない可能性がある。非正規雇用の引退後の所得に対する不安が、正規雇用者よりも大きいとしても不思議ではない。そのため、正規・非正規を問わず、雇用者は公的年金の後退を私的な老後準備によって補わざるをえない。以上より、私的な老後の準備（企業の退職給付と個人の自助努力による準備）への雇用者の関心が高まっていると思われる。

本研究は、以上の背景を学術上の問題意識に反映させたものである。そもそも、退職給付に、雇用者の管理における効果があるのか、あるとすれば非正規雇用にも及ぶ

⁴ モデル所得代替率とは、現役の男性の平均手取り収入（ボーナス込み）に対する夫婦の年金額（65歳時点）の比率を意味し、2014年度には62.7%と推計された。

⁵ 国民年金法等の一部を改正する法律（平成16年法律第104号）

のか，これらの可能性を検証する．

1.2. 本研究の目的と構成

より具体的には，本研究は，次の3つを目的とする．第1は，離職と採用における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する，あるいは，時間選好率が低い人材の選別に関する効果の，データによる検証であり，第3が，非正規雇用における同様の効果の検討である．

以上の3つを目的とする本研究は，本章を含め，6つの章及びアンケート調査の資料で構成されている．まず，次章で，本研究で用いる退職給付を定義し，日本と米国の退職給付制度の形成の過程と近年の動向を展望する．さらに，非正規雇用者の老後の生活保障における公的年金の役割を概観し，退職給付が，非正規雇用者の引退後の所得として持つ実務上の可能性について具体例を交えて考える．3章では，日本と米国での退職給付における，離職の抑止，退職への誘引，人材の選別を含めた採用における効果の先行研究を確認する．主たる退職給付の形態であった確定給付型年金とは異なる確定拠出型年金についても，これらの効果を確認する．4章では，2章及び3章で示した退職給付の効果の可能性を検証するために必要な，雇用者の退職給付に対する意識をデータとして収集したWebアンケート調査の全容と回答結果を示す（補図表1，2）．続く5章では，人材の選別における効果に関する2つの仮説を設定し，4章で示すデータを用いて検証する．さらに，退職給付の離職の抑止における効果を検討する．最終章では，結論として，本研究の要約，貢献，及び今後の研究課題を示す．

2 章 退職給付の形成過程と非正規雇用者の引退後の所得としての期待

2.1. はじめに

本章では、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、本研究における定義を示した上で、日本と米国での制度の形成の過程と最近の動向を概観する。その上で、非正規雇用者の引退後の所得における公的年金の役割を踏まえ、事業主からみた退職給付の実務上の可能性を考える。

2.2. 本研究で用いる退職給付

本研究で用いる退職給付は、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する。退職給付の支給形態には年金と一時金があり、米国では基本的には年金による支給であるものの、日本では、退職時に一括で支給される一時金が一般的である⁶。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一定の算定式によって予め決まっておき、後者は掛金が予め決まっている。さらに、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 60 歳からということがある。また、60 歳から 69 歳までの 10 年と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。

日本の確定給付型年金と一時金を、本稿では次の 3 つの理由で同じものとして扱う。第 1 の理由は、多くの事業主が、確定給付型年金や中小企業退職金共済制度の導入を始めたのが、退職給付として年金を支給する目的よりも、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必要があったこと、第 2 の理由が、雇用者からみると、

⁶ 日本の退職給付制度の 7 割以上が一時金のみでの支給形態である（厚生労働省，2018a）。

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であったこと⁷、第3の理由が、一時金も確定給付型年金と同様に、原則、退職給付の支給額の算定式が予め決まっていること、である。⁸

2.3. 日本と米国における退職給付制度の形成の過程

2.3.1. 日本の制度の源流と現在⁹

日本の退職給付制度は、明治以後の産業の近代化に伴う労働力の統制及び円滑な労使交渉の材料とするなど、雇用管理における施策の1つとして導入されている¹⁰。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を基点とする。当初の退職給付の支給方法は一時金であり、支給額は、主に賃金、勤続年数別の支給率、退職事由別の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と考えられる¹¹。戦後は、日本電気産業労働組合協議会が、活発化する労働争議を背景に、1946年に退職金規定の策定を、生活を基準とした最低賃金制と併せて事業主に要求した。この動きは、退職給付金制度が勤続20年をもって定年退職後10年間の生活の保障を担保する方向性を労使が確認するなど、1959年に成立した中小企業退職金共済法と共に、今日における退職給付の高い普及率の源流になったといえる。その後、退職給付の支給方法には、確定給付型年金の一形態である適格退職年金が1962年に、厚生年金基金が税制適格な制度として1965年に法制されたことで、

⁷ 今野・佐藤（2002）では、日本の雇用者が、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り、第2に企業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雇用者がおり、第3に、年金として選択しても10年間など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感じた雇用者がいたから、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いわれる。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。

⁸ 算定式等の就業規則や企業年金の規約への記載は一般的である。

⁹ ここでは以下の研究を参照している、山崎（1988）、臼杵（2001）、河村（2002）、橘木・中居（2002）、久保（2005）、大川（2014）、大湾・須田（2009）、久保（2014）。

¹⁰ さらに以前の江戸時代の退職給付は藤井（1967）などを参照。

¹¹ 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。

年金方式も加わった。

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に関する新会計基準の導入による会計上のリスクに危機感をおぼえた経済界の要望が背景にあったといえる。つまり、雇用者の老後に備えた資産形成の推進というよりは、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と考えられる。例えば、その影響として考えられるのが、2012年までは雇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などから、その後の発展に悲観的な意見も少なくなかったものの、2016年度末の企業型確定拠出年金の加入者数は590万人を超え、2002年に創設された確定給付型年金の一形態である確定給付企業年金の72%にまで増えている（図表2-1）。一方で、資産で見ると、企業型確定拠出年金の残高は約11兆円に留まり、確定給付企業年金（59兆円）の2割に満たない。

2002年4月に確定給付企業年金が設立された主たる目的は、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の受け皿の1つとなることにあった。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、その代替施策の役割も期待されていた。同様の役割を求められた中小企業退職金共済制度は、加入が可能な事業主の規模が雇用者数で300人に限定されているものの、加入者数と資産残高は漸増する傾向にある¹²。

厚生労働省（2018a）によれば、一時金と年金の両方またはいずれかの退職給付制度がある事業主の割合は8割を超え、一時金のみだと7割以上、年金のみだと1割に満たない。一方で、併用は2割弱程度だとされる。

¹² 図表には示していないが、中小企業を主な対象とした退職給付制度には、特定業種退職金共済制度、特定退職金共済制度、小規模企業共済制度がある。

図表 2-1 日本の主たる退職給付制度の加入者数と資産残高

制度の種類		中小企業 退職金共済制度	適格退職年金	厚生年金基金	企業型 確定拠出年金	確定給付 企業年金	合計 (重複有り)
2007年3月末	加入者数(万人)	284	506	524	219	430	1,963
	資産残高(兆円)	3	16	39	3	37	98
2011年3月末	加入者数(万人)	314	126	451	371	727	1,989
	資産残高(兆円)	4	3	28	5	42	82
2015年3月末	加入者数(万人)	326	0	363	507	782	1,978
	資産残高(兆円)	5	0	31	9	58	103
2017年3月末	加入者数(万人)	335	0	139	591	826	1,891
	資産残高(兆円)	5	0	19	11	59	94

(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,平成 29 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,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」より筆者作成.

注) 中小企業退職金共済制度の 2007 年 3 月末の資産残高には 2008 年 3 月末の数字を使用した.

2.3.2. 先行する米国の制度と特徴¹³

米国での最初の確定給付型年金は, 1875 年に American Express 社が導入しており, 勤続 20 年以上で回復不能の障害を有した雇用者に給付された. ペンシルベニア鉄道会社が 1900 年に取り入れた後, 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. その後, 1929 年の大恐慌を機に老後の所得保障が注目され, 雇用の退職給付に対する関心が高まり, 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, 退職給付が有力な交渉材料となった. 宮川(2012)によれば, 第二次世界大戦中は, 政府が施行する戦時労働法により, 事業主が雇用の給与を引き上げることが難しかったため, 労働組合は, 就業条件の改善と賃上げを要求してストライキを起こしていた. 事業主が雇用の不満を抑えるために, 賃金の繰延支給を労使間における契約事項として制度化しようと試み, それが現代の米国における企業年金制度(確定給付型年金)の原型であるとする. その後, 大和銀行(2000)によれば, 1949 年に連邦最高裁判所が「企業年金は労働条件の 1 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

¹³ 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), Dobbins(1992), Wooten(2009), Georgetown(2010), Burham, et.al(2014).

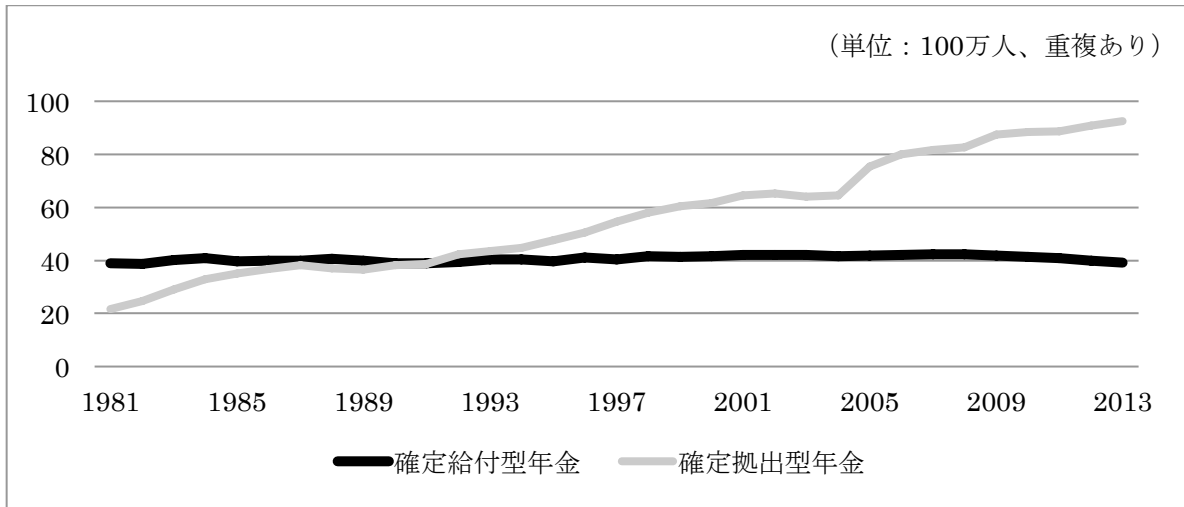
年金獲得の声が強まり、1950~60年代の米国は『ペンションドライブ』といわれる確定給付型年金の爆発的な増加期を迎えた、という。例えば、当時の自動車会社では、大手のFord社は1949年に、またGeneral Motors社が1950年に年金方式の退職給付制度を導入した。

確定給付型年金への雇用者の加入率は、1950年には25%であったのが、1970年になると45%に達した（宮川、2012）。一方で、インフレによる給付額が目減り、事業主の倒産によって期待された年金給付が受けられない雇用者、企業年金の受給資格を取得する直前で解雇される雇用者の発生など、退職給付の制度としての不完全性が社会問題化した¹⁴。1965年、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」が出した、報告書「公共政策と私的年金制度」を受け、1974年には、確定給付型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（1974年従業員引退所得保障法、The Employee Retirement Income Security Act of 1974）¹⁵が制定された（大和銀行、2000）。同法の制定の後、前述のような退職給付の受給に関わる問題は減少したものの、確定給付型年金の雇用者数は伸びていない（図表2-2）。1981年に始まった確定拠出型年金の401(k)は、新たな企業の退職給付として急激に発展した。1990年代前半には確定給付型年金の参加者数を超え、2013年には確定拠出型年金に参加する雇用者数は9,000万人を超えた（図表2-2）。年金資産残高でも、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（図表2-3）。

¹⁴ 1964年のステュドバーカー社の事件が有名である。

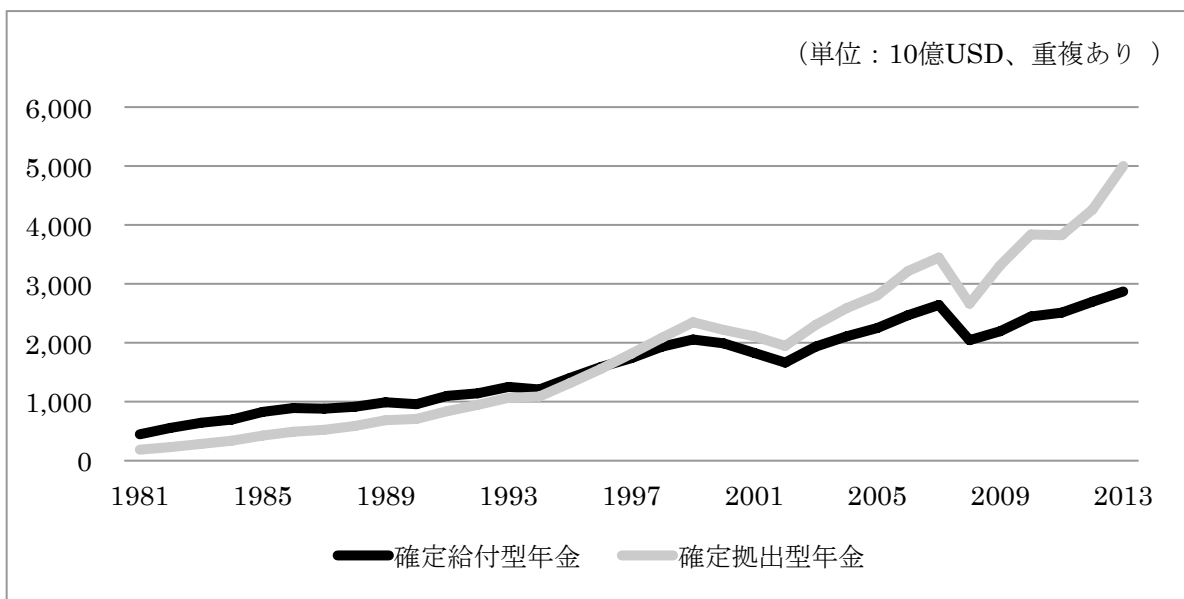
¹⁵ 同法は受給権の保護を眼目に次の4節で構成される：1. 従業員の受給権保護；2. 税に関する規定；3. 財務省・労働省・年金給付保証公社の責任区分；4. アクチュアリー役割、制度終了保険。

図表 2-2 米国の退職給付制度における雇用者数の推移



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

図表 2-3 米国の退職給付制度における資産残高の推移



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

2.4. 非正規雇用者の引退後の所得における公的年金と退職給付の役割

本節では、非正規雇用者に関わる公的年金の動向を踏まえ、非正規雇用者の管理における退職給付の活用の可能性を考えたい。

2.4.1. 非正規雇用者の引退後の所得における公的年金の役割

(1) 非正規雇用者に関わる公的年金の現状

非正規雇用者の可処分所得は正規雇用者と比べて低く、引退に備えた貯蓄の準備が十分にできない可能性があることから、公的年金への期待は正規雇用者と比べて大きいと思われる。アイデム（2008）は、非正規雇用者が正規への雇用形態の変更を望む理由には、より充実した社会保険の適用が上位にあるとし、非正規雇用者の引退後の所得への関心の高さを示唆する。しかし、堀江（2013）は、非正規雇用者の老齢年金の受給額が、正規雇用者の約8割、短時間労働者であれば6割弱だと推計する。非正規雇用者の標準報酬月額が、正規雇用者と比べて低いだけでなく、雇用が不安定なことから加入期間が短いことも一因だという。戸田（2007）は、現行の社会保険制度が、1つの事業主の元で長期に勤続する正規雇用者を念頭においた設計である点を問題視する。例えば、短期の雇用契約を繰り返す非正規雇用者が、厚生年金と国民年金という異なる保険者の間を動くことで、保険料の未納期間が発生する可能性が高いとする。このように、非正規雇用者の引退後の所得における公的年金の役割は、正規雇用者と比べて不十分だといわざるをえない。

藤本（2008）や樋口（2011）は、非正規雇用者の引退後の所得における準備が不十分な状況を放置すると、社会的コストの上昇は避けられない、とする。具体的には、太田（2006）などは、我が国の経済が2000年前後より停滞した影響から、現時点で30代後半以後の雇用者の多くが非正規雇用による採用を余儀なくされたとする。さらに、辻（2012）が、2007年10月時点での25～34歳の世代を就職氷河期以後の世代と定義し、彼らの1/3程度が老後、生活困窮者¹⁶となる可能性を示す。永瀬（2011, 2018）は、非正規雇用者の正規雇用への転換が、男性においては一定程度進んでいるとするものの、職業キャリアの初期より非正規雇用として採用されてきた影響から、公的年金の受給額の充実は未だ途上だとする。さらに、山田（2010）は、女性は男性よりも正規雇用への転換が容易でなく、中でも独身の女性が、不安定な雇用と低い給与水準を断続的に強いられている傾向にあることから、彼女らの、引退後の所得にお

¹⁶ 生活困窮者とは、生活困窮者自立支援法では「現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と定義される。

ける公的年金の役割は、一層、小さいと示唆する。

(2) 非正規雇用における公的年金の適用の拡大

非正規雇用における、老齢年金の受給額を引き上げるべく、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（以後『年金機能強化法』）」により¹⁷、短時間労働者を対象に厚生年金保険の適用が2016年より拡大された¹⁸。年金機能強化法の施行による、非正規雇用者の厚生年金における加入率の向上は、当初は、あまり期待されていなかった。これは、厚生年金への新たな適用対象者が、400万人ともいわれる短時間労働者の約6%（25万人程度）に止まると見込まれていたからであり、その理由として次の2点があった¹⁹。1つ目は、一部の事業主が、増加する社会保険料による経営への圧迫の懸念を表明したためであり、2つ目が、仮に公的年金の受給額が増えるとしても、社会保険料の発生による目先の手取り収入が減ることを納得しない非正規雇用者が多いと考えられていたからである²⁰。そこには、社会保険料の負担なくして基礎年金が受給できる主婦層を中心とした国民年金の3号被保険者が含まれる。一方で、JILPT（2013）が行った意識調査では、国民年金の3号被保険者の半数以上が、厚生年金に加入できるように労働時間を調整する、社会保険が適用される事業主の下で働くことを検討する、という調査結果が示された。すなわち、年金機能強化法の施行をきっかけに、社会保険の適用になる雇用条件を目指したいと考える短時間労働者が少なくはない、と分析されていた。そして、今後は、同じ短時間労働者の中でも、厚生年金の適用を得られるように、より長い時間での勤務を目指す者と、厚生年金の適用除外となる働き方を選択する者へと二極化すると示唆した。

年金機能強化法の施行後の統計では、厚生年金に加入することを選んだ短時間労働

¹⁷ 2012年8月10日に成立し、22日に公布された。

¹⁸ 施行日は2016年10月1日である。

¹⁹ 年金機能強化法が施行される前の厚生年金への加入条件の1つであった勤務時間数は30時間以上であった。新しい適用条件は週20時間以上に緩和されたものの、501人以上の事業所に勤め、1年以上の勤務が見込まれる雇用者に限定された。

²⁰ 永瀬（2011）は、毎年4~6月の平均報酬から標準報酬月額が定時決定される現在の仕組みに加え、パートタイム労働者においては、月ごとに変動する報酬に合わせて社会保険料が変わる算定方法を採用することによる、手取り給与の減少の回避策を示す。

者は 37 万人と、当初の予想を上回る結果になった²¹。今後、非正規雇用者の厚生年金への加入を促進する政策は、積極化される可能性があると考えられる。

2.4.2. 非正規雇用の引退後の所得における退職給付の役割

(1) 非正規雇用の退職給付に対する選好性

前述のように、非正規雇用における公的年金の適用は拡大している。しかし、その給付水準は未だ十分とはいえないことから、退職給付への非正規雇用の期待は小さくないと推定される。小野（2012）は、日本の非正規雇用者における公的年金の給付水準が諸外国と比べて極めて低いことから²²、退職給付が公的年金の補完として、非正規雇用の引退後の所得を支えるのは必然だとする。アイデム（2014）は、非正規雇用者が正規雇用として就業したい理由の上位に、安定した雇用及び十分な水準の賃金の次に退職給付があり、企業福祉（2013）も、短時間労働者が改善を求める処遇の1つに退職給付があるとする。他方で、Lee and Ohtake（2014）は、非正規雇用者は、もともと長期の就業を求めておらず、正規雇用とは異なる雇用条件を自ら選択している可能性があるとし唆す。すなわち、非正規雇用者における、長期での雇用を前提とする退職給付制度の適用を受けたいという意識は、そもそも希薄なのではないのか、という主張だといえる。しかし、太田（2007）は、非正規という雇用形態を自ら選択した者ばかりとは限らない、とする²³。

(2) 非正規雇用の雇用管理における退職給付活用の可能性

前章でも触れたように、事業主の非正規雇用への依存度が高まる方向にあることから、非正規雇用者に期待される役割は、雇用の調整弁から基幹社員へと変わる可能性がある。しかし、西久保（2010）や西村（2012）などは、非正規雇用者が給与水準や

²¹ 日本経済新聞電子版の 2018 年 5 月 27 日の記事による。

https://r.nikkei.com/article/DGKKZO31015300W8A520C1EA1000?n_cid=kobetsu&s=3
へ 2018 年 5 月 28 日にアクセス。

²² 西村（2007）は、海外の公的年金制度では、我が国でいう非正規雇用であっても、正規雇用と同じように所得に比例した保険料を徴収される年金制度に参加しているとする。

²³ 本来は正規雇用になりたいと思っていたものの「不本意」に非正規の雇用形態を継続する者は、非正規雇用者の 2 割を超えともいわれている（厚生労働省、2016）。

他の雇用条件に納得し、生活面での安定感を得られなければ、彼らを正規雇用者と同じ業務に従事させるのは困難だとする。松浦（2006）は、特に人材の確保が容易でない中小の事業主においては、雇用形態による待遇の違いを、退職給付を含めて一定範囲で無くしていくことの重要性を示唆する。

以下に、優秀な非正規雇用者の離職抑止や採用において、退職給付を活用する事業主の例を2つ記した。1つ目は、三井住友海上火災保険株式会社でのパートタイム労働者向けの退職一時金制度である（山崎，2008）。同社では以前、評価が高いパートタイム労働者には高い昇給を行うことなどで、基幹人材として長期に勤務していくように誘引してきた。しかし、そのようなパートタイム労働者の中には、収入が、配偶者の扶養家族手当や配偶者控除を受けられる要件を超えることを厭うことから、昇給を必ずしも歓迎しない例があったという。そこで、同社は、昇給分を退職一時金として積み立てる選択肢を全てのパートタイム労働者に与えた。具体的には、高い評価を受けても給与は引き上げずに昇給相当分を事業主が積み立て、退職時に一時金として支給する制度とした。この制度では、退職金税制の活用により、昇給よりも退職給付を選択する方が、勤務期間中の総報酬額が高くなる²⁴。2つ目は、株式会社ドトールコーヒーが、基金型の確定給付企業年金制度²⁵への参加により非正規雇用者を適用対象とした退職給付制度を実現した例である²⁶。同社では、非正規雇用者でも給与の一部を任意で積み立て、退職時に事業主の負担分を加算した一時金を受け取れるようにした²⁷。7,000人の非正規雇用者のうち、当初は、直営店や工場、本社に勤務する330人が対象となった。勤続年数の条件は無く、雇用形態を正規に転換した場合には、脱退一時金として受け取るか、正規雇用者向けの制度に引き継ぐことも可能だという。以上の2例は、優秀な非正規雇用者の管理における退職給付活用の可能性を示していると考えられる。

²⁴ 一般的には、給与よりも退職給付での実効税率の方が低い。

²⁵ オリックス株式会社が運営するベネフィット・ワン企業年金基金である。

²⁶ 日本経済新聞電子版の2017年9月26日の記事による。

<https://www.nikkei.com/article/DGXLZO21526020W7A920C1EA2000/>へ2018年11月24日にアクセス。

²⁷ 事業主が毎月100円を掛け金として積み立て、雇用者も給与の1割以内で且つ1,000円から20,000円まで毎月積み立てられるようにしている。

2.5. おわりに

本章では、まず、一般的に雇用者の管理に有効であるとされる退職給付の、本研究における定義を示し、日本と米国の退職給付制度の形成の過程と動向を概観した。次に、非正規雇用の引退後の所得における公的年金の役割が十分でないという課題を確認の上、退職給付による非正規雇用者の実際の管理における可能性を検討した。

退職給付は、日本と米国の双方で、雇用者の管理における重要な施策のとして活用されてきたとみられ、その方向性はこれからも続くと考えられる。例えば、確定拠出型年金が、確定給付型年金とならぶ雇用者の、引退後の所得の1つとして、今後も役割を大きくしていく傾向は両国で共通する。

福田（2013）は、我が国の雇用者が、老後の生活の保障において退職給付に期待する程度は、諸外国と比べると高いとする。そのような退職給付に対する期待は、公的年金の給付水準が正規雇用より一層低いとされる非正規雇用者においては、さらに、大きくなる可能性がある。つまり、事業主にとっては、雇用形態に関わらず、有用な雇用者の管理、例えば離職の抑止や採用における退職給付の活用の拡大の機会が訪れているのだと思われる。

次章では、雇用者の管理における退職給付の効果に関する先行研究を概観する中で、非正規雇用者における効果の可能性についても確認をする。

3 章 退職給付の雇用管理上の効果に関する先行研究のサーベイ

3.1. はじめに

本章では、2 章で触れた、退職給付による、雇用者の離職抑止と採用の他、退職への誘引における効果に関する米国と日本における、これまでの研究の成果を概観する。その上で、異なる雇用形態における効果の検討を含め、今後の研究の方向性について示す。

3.2. 問題意識

雇用者の、引退後に必要な資産への関心は低くない（大川，2014）。さらに、年齢に関わらず、退職給付を通じた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)）。一方で、事業主には、老後という遠い将来を心配し、退職給付に関心を寄せる雇用者はそう多くはないであろう、と考える傾向がある。松浦（2003）及び西久保（2010）は、このように退職給付に対する雇用者と事業主の間での認識の差が大きいとする。

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 1 つだとされている。日本では、退職給与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、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雇用者が、前述のように、増えるなど、労働市場にも変化が起きている。事業主からみると、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か否を検証する意義は高いと考え、特に次の面における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雇用者の想定外の時期での離職の抑止、第 2 が、賃金が

限界生産性を上回る雇用者の自発的な退職への誘引であり、第3が、事業主が必要とする人材の採用、である。以上の3点について、退職給付の効果に関する先行研究を、米国と日本の制度において、確定給付型年金と確定拠出型年金、日本では一時金についてもサーベイする。米国では、一時金による退職給付の支給は原則ないので、本章における米国の制度における退職給付は、全て年金とする。

3.3. 離職の抑止

事業主にとり、雇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、雇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、そのような事業主の期待の一助としての退職給付の効果を検証した先行研究を見てみる。

3.3.1. 米国の制度

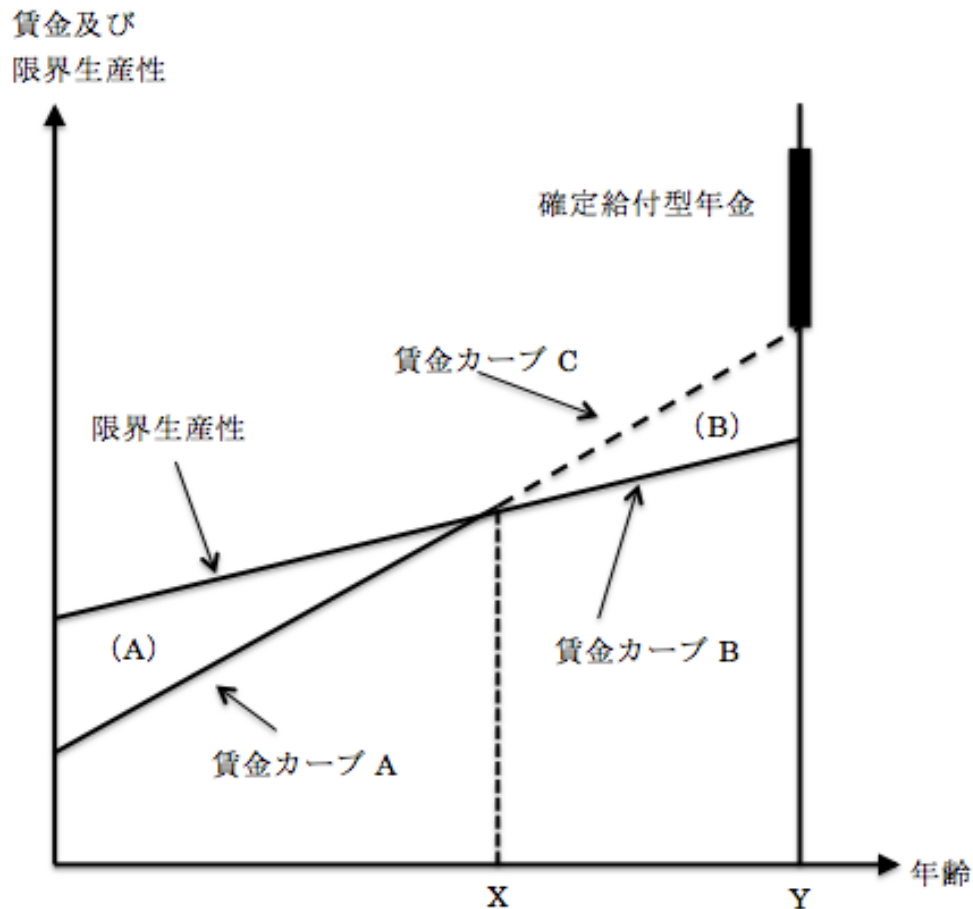
はじめに、確定給付型年金の特性とされる、後払い賃金及び低ポータビリティの2点における、離職抑止の効果を扱った研究をみる。確定拠出型年金の離職抑止での効果についても触れる。

3.3.1.1. 確定給付型年金による離職の抑止

(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)などは、確定給付型年金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。彼らの説を元に、確定給付型年金を雇用者による出資だとし、雇用者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、確定給付型年金及び限界生産性の関係を図示した (図表3-1)。横軸は雇用者の年齢とし、縦軸は雇用者の賃金カーブ及び限界生産性とする。

図表 3-1 確定給付型年金及び限界生産性の関係（離職抑止）



（出所）臼杵（2001， p.6），青木・奥野・村松（1996， p.126）に筆者が加筆．

図表 3-1 における事業主は、雇用者が業務や教育・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、雇用者を X 歳まで働かせたいと考える²⁸。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雇用者は、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される 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、雇用者は、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

²⁸ 雇用期間中の生産性の改善と確定給付型年金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。

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。そのような雇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確定給付型年金の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²⁹。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 (1979, 1989)は、確定給付型年金がどのような雇用者においても離職の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雇用者ほど、確定給付型年金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。その結果、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、高学歴の雇用者に確定給付型年金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における、確定給付型年金の後払い賃金としての離職抑止の効果を実証した³⁰。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、確定給付型年金の価値の違いが連邦職員の低い離職率の主因だと反論した。その上で、連邦政府職員が、離職により失うかもしれない確定給付型年金の価値が、民間の雇用者が離職した場合に失う確定給付型年金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5,000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、民間雇用者と連邦政府職員それぞれでの確定給付型年金の有無、として回帰分析をした。そ

²⁹ 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。

³⁰ Ausink (1991)は、空軍が、優秀な雇用者の民間企業への転職の防止を目的に、確定給付型年金を手厚くしてきたとした。

の結果、民間雇用者と連邦政府職員それぞれの確定給付型年金の係数が有意に負となり、さらに民間雇用者の係数が連邦政府職員より小さいことから仮説が支持されたとした。

(2) 低ポータビリティの効果

ここでは、確定給付型年金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いえる。これに対して、受給権を得ている確定給付型年金の原資の現在価値を一時金に清算できるならば、確定給付型年金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³¹。しかし、Clark and McDermed (1988)は、仮に一時金として支給されたとしても、それを次の職場の確定給付型年金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、一時金の運用は雇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。その上で、仮に確定給付型年金が一時金で清算されてポータブルだといえた場合でも、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1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、雇用者が転職で得られる新たな確定給付型年金の現在価値が、転職前のものよりも減価することを知ることによって離職を思いとどまるとすれば、それは確定給付型年金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、雇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、

³¹ 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何年も先になることもある。

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、確定給付型年金、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。特に確定給付型年金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 1 つが次の職場への持ち運びができないこと、つまり確定給付型年金のポータビリティが低いからだと推定した³²。

3.3.1.2. 確定拠出型年金による離職の抑止

確定拠出型年金による離職抑止の効果を明示した研究は確認されなかった。一方で、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 つの研究がある。

まず、Stock and Wise (1990)は、退職給付の制度変更を試みる事業主の下で、雇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³³。そこでは、ある企業の営業職で、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 1,500 人のデータを元に、確定拠出型年金における 60 歳の受給額が、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雇用者については、55 歳と 60 歳での飛躍的な受給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。

次に、Friedberg and Webb (2000, 2003)においては、被説明変数を雇用者の自発的な離職のダミーとし、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

³² 類似した研究には Gustman and Steinmeier (1990)がある。

³³ 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を選択を、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。

公的年金の現在価値及び Peak Value³⁴としてモデルを設定した。ここでは、1931 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雇用者よりも、確定拠出型年金に変更した雇用者の方が、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雇用者は、離職による事業主拠出の停止及び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、であり、第 2 が、雇用者が、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、確定拠出型年金の受給額の増加を試みようとする事、である。

以上の 2 つの研究が、確定給付型年金から確定拠出型年金に変更した雇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 が、データの出所であり、前者は 1 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 が、データの属性の違いである。例えば、前者は特定の勤続年数と一定の職種としたが、後者ではそれは無い。

3.3.2. 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。

3.3.2.1. 一時金及び確定給付型年金による離職の抑止

(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採用されてきた。その背景として、雇用者の離職を一定の期間は抑止し、企業の特長技能の蓄積による生産性の改善のために、図表 3-1 のように確定給付型年金

³⁴ 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。

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1,000社以上のサンプルを用い、確定給付型年金が技術系の雇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。さらに、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³⁵。

（2）低ポータビリティの効果

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といえるものの、河村（2002）などによれば、雇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³⁶。しかしながら、近年は、日本における確定給付型年金のポータビリティが、高まる方向にあるといえる。例えば、奥野（2010）によれば、2005年頃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、あるいは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ている。

一方で、米国と同様に、雇用者が転職の前後による確定給付型年金の現在価値や確定給付型年金を含めた総報酬が、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、転職の前と後での確定給付型年金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額の現在価値が、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、確定給付型年金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。

³⁵ 加工産業にて退職給付の費用が1%増す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。

³⁶ そこでは、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、転職先においても、受け入れを可能とする文章が必要だと指摘した。その上で、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。

(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、雇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%に近い設計が一般的である³⁷。

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、雇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雇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。そのため、一時金としての退職給付が離職抑止の効果を出すには、雇用者と事業主の間で、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、雇用者と事業主が、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。

3.3.2.2. 確定拠出型年金による離職の抑止

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、一時金や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。柏崎・深澤（2007）は、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雇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、雇用者が引退後に必要とする給付

³⁷ 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雇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化させたとした。

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³⁸。

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、雇用者が、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雇用者もいるとした³⁹。第2に、河村（2002）は、雇用者によっては、転職前は確定拠出型年金に参加し、転職先が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（2000）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⁴⁰。ただし、労働市場で需要が高い優秀な雇用者ほど、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、それだけでは優秀な雇用者の離職の抑止には効果が少ないとした⁴¹。寧ろ、本当は退職に誘引したい雇用者の離職率の低下をまねく危険があるとした。

3.4. 退職への誘引

事業主が雇用量を減らす方法には、雇用者の自己都合による退職、早期退職制度に

³⁸ 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、雇用者の裁量による変更がしにくい。これは、掛金額を雇用者が決め、さら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、日本においても雇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。

³⁹ 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、それを雇用者も負う可能性は残るとした。

⁴⁰ 例えば、掛金の額を役職や勤続年数等に応じて決める、事務管理手数料を事業主が負担するなど、設計次第で確定給付型年金の離職抑止や採用での効果に近いものが期待できる。

⁴¹ 掛金に上限があることも、その原因の1つになると考えられる。

よる雇用者と事業主の合意の元での退職，そして解雇等の雇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雇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．

3.4.1. 米国の制度

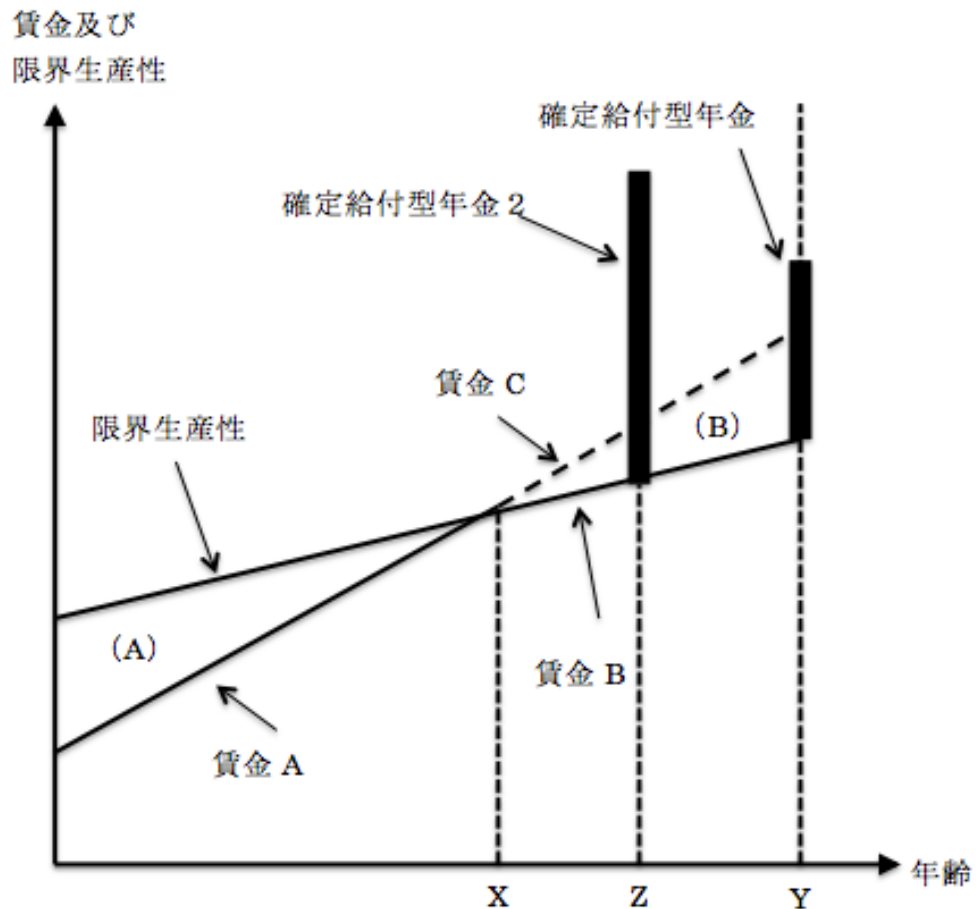
米国では，雇用における年齢での差別が禁止されており，1967年には，原則65歳以下の雇用者の年齢を事由とした定年退職や嘱託化の禁止が法制化された．それ以後，幾度かの改定を経て，1994年には定年制度が完全に禁止された⁴²．そして，一定年齢での自発的な退職を促し，限界生産力を上回る賃金払いの長期化の防止に寄与する施策として退職給付が活用されてきた．

3.4.1.1. 確定給付型年金による退職の誘引

図表3-1のY歳にて支給を予定していた確定給付型年金よりも，現在価値が飛躍的に大きい確定給付型年金2をZ歳で支給することで，雇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（図表3-2）．

⁴² 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 3-2 確定給付型年金及び限界生産性の関係（退職誘引）



（出所）白杵（2001， p.6），青木・奥野・村松（1996， p.126）に筆者が加筆。

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，説明変数を雇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所得として退職年齢のモデルを作った．その結果を図表 3-2 に当てはめると，確定給付型年金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，雇用者をより若い年齢で退職に誘うことが可能だとした⁴³．なお，彼らは，10 の異なる確定給付型年金プランに属する雇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．

⁴³ 類似した先行研究には Kotlikoff and Wise (1987), Gustman and Steinmeier (2001)がある．

3.4.1.2. 確定拠出型年金による退職の誘引

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の誘引に効果を及ぼすとした研究がある。例えば、Friedberg and Webb (2000)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、雇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、雇用者にとっては、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そうとする雇用者が出る可能性があるとする⁴⁴。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雇用者の存在を示した⁴⁵。

3.4.2. 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 3-2 でいえば、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⁴⁶。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雇用者を誘引できる施策

⁴⁴ 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労働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。「確定拠出型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？それとも確定拠出型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？」。

⁴⁵ 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。

⁴⁶ これは「高年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、労働者の65歳までの雇用が実質的に義務化された。

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における効果の検証を眼目とした先行研究は、あまりなかった⁴⁷。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みる。

3.4.2.1. 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、退職一時金に、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一時金の額が、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一時金の受給額がどのように増減するのかを見た。具体的には、1年後に離職する場合の一時金の額の現在価値と、仮に今、離職した場合に得られる一時金の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、一時金は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。

3.4.2.2. 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雇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

⁴⁷ 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がある。

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。その上で、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。具体的には、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ている。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、昇級速度、勤続年数でみられ、相対的に能力が低いと思われる雇用者ほど、早期退職を選択する可能性が高いとした。

3.5. 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。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⁴⁸。本節では、事業主が必要とする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。

3.5.1. 米国の制度

Amuedo-Dorante and Mach (2003) は、退職給付に価値を見いだす雇用者ほど、長期の就業の指向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、給与が上がりやすい雇用者ほど、組織に長く留まることによる企業特殊技能の形成に伴う生産性の改善にも意欲的であると、彼らを選別し、採用するには、退職給付を雇

⁴⁸ 5章でも参照する Salop and Salop (1973)が、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。

用条件の中で強調することが有効だとした⁴⁹。また、Katz and Ziderman (1986)は、そのような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⁵⁰。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、総じて長期雇用を指向し、退職給付を選好する可能性が高いとした。その上で、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、長期の就業を指向する人材やコミットメントを有する人材をより多く引き寄せられる可能性があるとした⁵¹。

なお、コミットメントとは異なる視点での研究には、Brown and Weisbenner (2013)による、退職給付の選好性と知識水準の高さの関係の検証がある。彼らは、イリノイ州立大学の雇用者が、確定給付型年金から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。その上で、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などが、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雇用者ほど、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雇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雇用者ほど、引退後の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。

⁴⁹ 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。

⁵⁰ コミットメントの研究は膨大である。本章では、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。

⁵¹ 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 (1991), Dye and Antle (1984), Gustman, Mitchell and Steinmeier (1994), Dorsey (1995), Cadman and Vincent (2015) がある。

3.5.2. 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（2010）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を有するとした。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給付の充実を採用強化の施策の1つとしていたとする⁵²。

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（2010, p.12）は、社員の資産形成の支援として、加入の判断が雇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、加入を選択した雇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属性が形成されやすいとし、そのような属性を有する人材の採用に退職給付が影響するとした。

3.6. おわりに

3.6.1. まとめ

離職の抑止では、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

⁵² 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、退職給付制度の記載があったという。

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⁵³。なお、確定拠出型年金における、離職抑止の効果を検証した研究は、両国で確認ができなかった。

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55歳での退職に限り飛躍的に増額させることで、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。

採用への効果について米国では、人材募集における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強調するなど、その制度の存在を示すことで、長期での勤続の指向が高い人材の採用の確度が高まる可能性が示された。日本では、退職給付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、退職給付の採用における効果の具体的な検証は、正規雇用、非正規雇用に関わらず今後の課題である。

3.6.2. 後払い賃金とは異なる退職給付の特徴

最後に、退職給付の、後払い賃金とは異なる雇用管理上の特徴について2点、触れたい。

第1に、臼杵（2012）などが指摘する、雇用者の非合理的な判断による引退後のための貯蓄不足を避けるという、事業主のパターナリズムを反映した効果がある。例えば、退職給付の想定支給額の現在価値を賃金として前払いした場合、Laibson et.al. (1998)や Thaler and Sunstein (2008)などが示すように、ライフサイクル仮説などの想定とは異なり、引退後の支出に備えて留保することなく、現在の消費のために支

⁵³日米の退職給付制度の設計が異なっていることから、離職の抑止では日本よりも米国での効果の方が大きい可能性がある。例えば、米国の制度では、原則、日本のように脱退一時金がないこと、受給権を得てから支給開始まで利息はつかない、などから受給年齢に到達するまで1つの事業主の元で働き続けることが日本以上に意味があると考えられる。もちろん、日本でも、支給率のカーブが勤続年数によって右肩上がりであることなどから、長期の勤続である方が支給額の決定に、より有利に働く。

出してしまふ可能性がある。また、仮に雇用者が前払いされる賃金の運用を試みようと思つても、事業主と同じ水準での運用リスクの知識を得ることは易しくない。これに対して、事業主が報酬の一部を退職給付として積み上げ、雇用者の引退時まで支払いを据え置くことで、雇用者が引退後のために資産を確実に形成する上での一助となりうる。言い換えると、現在の消費よりも、引退後の金銭的な備えを確実に行いたい雇用者にとっては、財形年金貯蓄における掛け金の給与天引きのように、事業主が資金の積み上げの責任を負う点も、後払い賃金にはない、退職給付の特徴となる。

第2に、単なる後払い賃金より法律上、退職給付の方が優遇されている点がある。例えば、積み上げた資金は、事業資金とは別の勘定で管理・保全されており、仮に事業主が経営破綻に至つても、積み上げられた掛け金は原則、法的に保全される。さらに、退職給付の受給額税制が給与への課税より有利である。これは、公的年金以外にも、雇用者が引退後の所得を確実に形成するべく政府が誘導したいと考えている証である。前章でも示したように、雇用者が、引退後の所得として公的年金だけでは十分とは考えない状況においては、引退後の生活における安心感を多少なりとも持たせられるのも、後払い賃金とは異なる退職給付の特徴だといえる。

3.6.3. 今後の課題

そもそも、多大な費用をかけて採用した雇用者が、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の誤った採用も、可能な限り避けたい。特に日本では、解雇権濫用の法理により、安易な解雇は許されず、退職勧奨で雇用者を離職に導くことも容易ではない。つまり、事業主にとり、想定外の離職の割合を低減して、非自発的な退職にかかる負担の軽減は重要な課題である⁵⁴。例えば、そもそも離職の可能性が高い人材が応募しないようにするなど、採用時に人材が選別できる施策への要請は高

⁵⁴ 以前ならば、事業主の想定とは異なる能力や適正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つたと考えられる。しかし、近年はそのような対応が可能な、余裕がある事業主は多くない。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つたことから、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つたと考えられる。

いと考えられる。退職給付がその1つとなる可能性があり、その対象には、労働力人口の4割に達する非正規雇用も含まれうる。次章で説明する Web アンケートで収集した、独自のデータを使い、第5章では、退職給付における人材の選別の効果を、非正規雇用者にも対象を広げて検証し、さらに、離職の抑止における効果も検討する。

4 章 雇用者の退職給付に対する意識の Web アンケート

4.1. はじめに

本章では，退職給付に対する雇用者の意識を調査した Web アンケートの全容と，収集したデータを示す．まず，Web アンケートの実施要領と各質問及び回答肢を説明する．次に，データの基本統計量を確認し，平均値の差を検定する．その上で，退職給付制度の適用に影響する可能性が高いと思われる属性を検証する．

4.2. Web アンケートの実施要領

4.2.1. アンケートの目的

本研究におけるアンケートは，3章で示した課題の検証に有用なデータの収集を目的とした．そもそも，雇用者は退職給付を 선호するのか，また，長期の勤続を指向し，時間選好率が低い人材の選別に，退職給付が活用できるのか，さらに，非正規雇用や転職希望者においては可能なのか，などの検証を企図して質問を構成した．

4.2.2. アンケートの対象者と質問及び回答の構成

(1) 対象者

Web アンケートは，マイボイスコム（株）⁵⁵を通して，2016年3月23日から29日の間に実施した．同社に登録する1,818人に依頼がなされ，1,159人（うち正規雇用者548人，非正規雇用者611人）より回答が得られた（有効回収率63.8%）．アンケート

⁵⁵ <http://www.myvoice.co.jp/profile/content.html>

の対象は、年間収入が 200 万円以上⁵⁶、年齢は 20 歳から 49 歳の民間企業の雇用者とした⁵⁷。

アンケートの対象者には、2つの調査票にて 45 の質問をした（補図表 1）。最初に「ご自身に関するアンケート」として現在の職業や雇用形態、年収を 4 つの質問で尋ねた。その上で、「お仕事に関するアンケート」として、残りの質問を聞いている。なお、本章の説明では、実際のアンケートとは異なり、全ての質問項目の頭に Question の Q と数字をつけている（Q15 など）。そして「ご自身に関するアンケート」での 4 つの質問については、他の質問項目との識別を容易にするため、Q の前にさらに Facesheet の F をつけてある（FQ1 など）。

（2）質問及び回答の構成

退職給付の雇用管理における効果を直接、検証した研究はこれまでにないことから、45 の質問の作成では、3 章で取り上げた先行研究の他、公的年金や時間選好率に関する研究を参考にした。

質問は、主観及び客観的な属性を確認するものに分かれる。例えば、前者においては、1 つの会社で長期に勤めることの是非や、老後生活への不安など、回答者の考えを尋ねており、後者では、年齢や性別など回答者に関する事実を確認している。回答

⁵⁶ アンケートの対象者を 200 万円以上の収入としたのは、社会保険料の自己負担なしで基礎年金が受給できる主婦を中心とした国民年金の 3 号被保険者が、サンプルに含まれないようにするためである。山田（2010）などが示すように、彼らの引退後の所得が低水準に陥るリスクは、他の雇用者、特に非正規雇用の独身の女性と比べて低いと推測される。また、厚生労働省（2012a）によると、女性の派遣労働による平均年間給与額の 6 割が 200 万円以上である。

⁵⁷ 雇用者年齢に下限と上限を設けた理由は、以下の通りである。まず、下限を 20 歳としたのは、高校を卒業と同時に就職してから離職までの期間が極端に短い者を省くためである。厚生労働省（2018b）によれば、新規大卒就職者に次いで労働力人口に占める割合が高い新規高卒就職者の約 3 割が、18 歳で入社した 3 年後の 20 歳前後までに離職するとされる。次に、上限を 49 歳としたのは、既に退職給付を受給済みまたは受給権を有する者、定年再雇用者をサンプルから外すこと、さらに、50 歳を超える頃から転職成功の難易度が上がり始めると考えられることによる。例えば、事業主が求人をする際、一定の条件の下であれば、募集要項で 49 歳以下、という年齢制限を設けることが法的に可能である。雇用対策法により求人における年齢の記載が原則は認められていないものの、同法施行規則 1 条の 3 により例外が認められている。具体的には、長期勤続によるキャリア形成を眼目とした求人や、技能・ノウハウの継承の観点から労働者数が相当程度少ないとされる特定の職種における募集では、50 歳未満という年齢制限を設定することが可能である。

肢の多くが6段階の順序尺度であり、偶数としたのは回答の中央化を避けるためである。

本章の説明においては、質問の順番、回答肢の数と大きさの意味、などが、実際にWeb上に掲載した調査票と異なる点が3つある⁵⁸。1つ目は、次節以後、主観を問う質問と客観的な属性に関する質問の説明は、それぞれをまとめてしているものの、実際のアンケートでは、質問の順番を前後させている点である。2つ目が、分析上、質問によっては回答値を二値変数とした点である。具体的には、一部の質問の6段階の順序尺度による回答結果の半分を1とし、残りを0としている。そして、3つ目が、主観を問う質問などにおける、回答肢の順の逆転である。例えば、転職の希望(Q37)は、アンケートの回答肢の数値が小さいほど転職をしたい、としているが、より分かり易い説明のため、本章と5章の検証では、大きいほど転職を希望する、に変えている。

4.3. 質問内容及び回答肢

4.3.1. 現在の職場と転職における退職給付の選択を問う質問

(1) 退職給付に対する雇用者の意識を問う2つの重要な質問

そもそも、雇用者は退職給付に関心があるのか、その意識を確認し、退職給付の雇用管理上の効果を検証するための重要な被説明変数にするために、雇用者の退職給付の選好度合いを測る2つの質問を設けた(図表4-1)。

1つ目に、現在の職場における退職給付に対する選好度合いを測るために「現在の職場で給与の一部を原資とする選択制の退職給付制度が仮に導入された場合、退職給付を選択するか否か」と尋ねた(図表4-1, Q1)。回答肢には6つの順序尺度を用い、回答番号が小さいほど、退職給付を選択する度合いが強いとした。

質問文では「給与を原資とする退職給付」及び「選択制」という呼称を用いていることから、アンケートで扱う退職給付が、雇用者が拠出した原資を自ら運用する確定

⁵⁸ Webアンケートにおける実際の質問と回答のイメージは、補図表1として添付した。

拠出型年金であり、資産の増減が自己責任となる、と回答者が判断する可能性があった。このような場合、後払い給与としての退職給付への選好だけでなく、資産運用への選好が回答に影響を与える可能性がある。そこで、アンケートの質問では事業主が元本と運用の利回りを約束していることを明示した（図表4-1，Q1の下線）⁵⁹。

2つ目に、転職の際、候補先における退職給付制度の有無が新しい事業主の選択に影響するか否かをみるために「仮に転職をするとして、候補先に退職給付制度を有するA社と、制度は無いが退職給付と同じ価値を給与で支払うとするB社の2つがあった場合、どちらを選ぶか」尋ねた（図表4-1，Q7）。具体的には、A社は毎月1万円を給与とは別に元本保証にて積み立てて運用をし、退職時にまとめて利息と共に退職給付として支給する一方で、B社は給与とは別に1万円を手当として毎月支給するとした。なお、厚生労働省（2016）が、非正規雇用における退職給付の適用率が、正規雇用と比べて非常に低いとしていることから、転職後の雇用形態は両社ともに正規雇用とした（図表4-1，Q7のゴシック部分）⁶⁰。回答肢は、1つ目の質問と同様に、6つの順序尺度であり、回答番号が小さいほど、退職給付のある転職先A社を選択するとした。さらに、1つ目の質問と同様に、A社の退職給付が、将来、確実に支給されることを示すために、「あなたは、その元本と利息をまとめて、退職時に受け取ることができます…A社、B社ともあなたが退職金を貰うまで倒産せず、約束を守る」と付記した（図表4-1，Q7の下線）。

⁵⁹ このように、Webアンケートにおける退職給付を、確定給付型年金のように事業主が給付額と利回りを約束するものにした理由は、回答者が、質問文中の退職給付について、運用の責任を雇用者が負う確定拠出型年金なのか否か、などと迷うことがないようにするため、でもあった。

⁶⁰ 転職先の雇用形態を「正規雇用」としたことにより、回答者が本来選択する筈であった回答肢とは異なるものを選択する可能性は否めない。例えば、敢えて非正規雇用を選択している者が、転職における退職給付の選択の質問にて、本来ならば退職給付を有する事業主を選択する筈が、転職後の雇用形態が正規雇用であるために、退職給付を有する事業主を転職先として「選択しない」と回答するかもしれない。ただし、そのような可能性を考慮しても、雇用形態の選択ではなく「正規雇用下での退職給付あり」か「正規雇用下での退職給付なし」の選択をしていると考えれば、本稿の分析にも一定の信頼性はあると思われる。

図表 4-1 退職給付の選択に関する重要な質問と回答

質問	回答
<p>Q1. あなたが働いている会社（派遣社員の方は派遣元の会社）が選択制の退職金制度を作りました（既にある場合には、新たに作ったと考えてください）。退職金制度を選択すると、毎月の給与が1万円減ります。そして、その分を会社があなたの口座に積み立て、銀行預金等比較的安全な資産で運用します。あなたは、<u>その元本と利息をまとめて、退職時に受け取ることができます</u>。退職金制度を選択しなければ、毎月の給与は減りません。退職金に加入するか否かは、あなたが選択できます。あなたは、退職金への加入を選択しますか。なお、<u>会社は約束を守り、積み立てた元本と利息は、あなたに必ず支払われます</u>。</p>	<p>A1: 1= 必ず退職金を選択し、給与では受け取らない 2= 多分、退職金を選択し、給与では受け取らない 3= どちらかといえば、退職金を選択し、給与では受け取らない 4= どちらかといえば、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取る 5= 多分、退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る 6= 必ず退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る</p>
<p>Q7. あなたは、二つの会社 A 社と B 社へのどちらかへの転職を検討中だとします。そして、両社での雇用身分は、共に正社員（期間の定めのない雇用形態）だとします。A 社には退職金制度があり、会社は毎月の給与とは別に1万円を積み立て、<u>銀行預金等の比較的安全な資産で運用します</u>。あなたは、その元本と利息をまとめて、退職時に受け取ることができます。B 社では、毎月1万円を、給与とは別に特別手当として支給します。あなたなら、A 社（退職金）と B 社（特別手当）のどちらを選びますか。次から選んでください。なお、<u>A 社、B 社ともあなたが退職金を貰うまで倒産せず、約束を守ると考えます</u>。</p>	<p>A7: 1= 必ず A 社（退職金制度あり）を選び、B 社（特別手当）は選ばない 2= 多分、A 社（退職金制度あり）を選び、B 社（特別手当）は選ばない 3= どちらかといえば、A 社（退職金制度あり）を選び、B 社（特別手当）は選ばない 4= どちらかといえば、B 社（特別手当あり）を選び、A 社（退職金制度あり）は選ばない 5= 多分、B 社（特別手当あり）を選び、A 社（退職金制度あり）は選ばない 6= 必ず B 社（特別手当あり）を選び、A 社（退職金制度あり）は選ばない</p>

（出所）筆者作成。

（2）退職給付の選択における追加の質問

回答者の退職給付に対する選好度合いを確認するために、2種類の追加の質問をした。まず、退職給付または退職給付を有する事業主を選んだ回答者に対し（図表 4-1 の回答番号 1～3）、退職給付の支給の時期が何年か先になったとしても、退職給付または退職給付を有する事業主を選択するのか、質問を追加した（図表 4-2 の Q2～Q5 及び Q8～Q11）。回答肢の数と内容は Q1 と Q7 のものと同じである（図表 4-1 の A1 と A7）。

図表 4-2 退職給付の選好を測る追加の質問

質問番号	質問
Q2	その会社（派遣社員の方は派遣元の会社）で <u>1年勤めない</u> と、退職金が受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。
Q3	その会社（派遣社員の方は派遣元の会社）で <u>3年勤めない</u> と、退職金が受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。
Q4	その会社（派遣社員の方は派遣元の会社）で <u>10年勤めない</u> と、退職金が受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。
Q5	その会社（派遣社員の方は派遣元の会社）で <u>60歳まで勤めない</u> と、退職金が受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。
Q6	退職金制度を選択すると、会社が積立金を増額するとします。 <u>積立金がいくらになったら</u> 、あなたは退職金制度を選択しますか。
Q8	A社の退職金は、 <u>1年以上勤めない</u> と受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください
Q9	A社の退職金は、 <u>3年以上勤めない</u> と受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください
Q10	A社の退職金は、 <u>10年以上勤めない</u> と受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください
Q11	A社の退職金は、 <u>60歳まで勤めない</u> と受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください
Q12	A社は、あなたが同社を転職先として選んでくれれば、会社が退職金として積立する金額を増やすと言ってきたとします。 <u>積立金がいくらになったら</u> 、あなたはA社を転職先として選択しますか。ただし、B社の特別手当は1万円で変わらないとします

（出所）筆者作成。

次に、退職給付または退職給付を有する事業主は選択しない（図表 4-1，回答番号 4～6）と回答した者には、支給額が幾らになれば退職給付または退職給付を有する事業主を選択するのか聞いた（図表 4-2，Q6，Q12）。それぞれの質問に対する 13 個の回答肢は、最初の 2 つの質問にて「1 万円給与が減る代わりに、1 万 5 百円を会社が積み立てたら」、「1 万円給与が減る代わりに、1 万 1 千円を会社が積み立てたら」と聞き、以後は、金額を 1,000 円ずつ増やし 2 万円になるまで 9 つの回答肢を設けた。最後の 2 つの質問を「1 万円給与が減る代わりに、2 万円より多く会社が積み立てたら」と「積立金がいくらになっても、退職金は選択せずに給与として受け取る」とした（補図表 1，Q6，Q12）。

4.3.2. 人材の選別における効果を検証するための重要な 2 つの質問

3 章でふれた、退職給付による人材選別の可能性を示した先行研究には、雇用者が、

1つの事業主の元での勤続を指向するほど、また時間選好率が低いほど、退職給付を選好する、という仮説を提示したものがある。本研究のアンケートでは、その可能性を確認するための質問を設定した（図表4-3，4-4）。

（1）長期勤続の指向を確認する質問

Lazear（1998）や臼杵（2001）などが、長期勤続の指向の強い雇用者ほど、退職給付の支給金額が勤続年数と連動する制度を有する事業主を選択する可能性を示したことから、4つの異なる期間による長期勤続に対する意識を問いた（図表4-3）。

図表4-3 長期勤続の指向を確認するための質問と回答

質問番号	質問（Q）と回答（A）	回答値の大きさと意味
Q13-1 Q13-2 Q13-3 Q13-4	<p>Q13-1: 「一旦、会社に入ったならば、<u>最低1年</u>は勤めるのが良いと思う」</p> <p>次の3つの質問では、上記の下線部分を以下のように置き換えた。</p> <p>Q13-2: 最低3年 Q13-3: 最低10年 Q13-4: 定年（現在の法律では、原則60歳）まで</p> <p>A13-1~4: 絶対、そうだとは思わない=1, まあまあ、そうだとは思わない=2, どちらかといえば、そう思わない=3, どちらかといえば、そう思う=4, まあまあ、そう思う=5, 絶対、そう思う=6,</p>	大きいほど、長期勤続の指向が強い

（出所）筆者作成。

（2）時間選好率を測る質問

Ippolito（1997）は、時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を選びうるとし、北村（2011）は、時間選好率の低い人材が、老後の生活への備えとして退職給付を活用すると示唆した。アンケートでは、大阪大学等⁶¹の先行研究を参考に、時間選好率を測るための4つの質問を設定した（図表4-4）。Q14とQ15の回答肢は6つの順序尺度を

⁶¹ 21世紀COEプログラム(http://www.iser.osaka-u.ac.jp/survey_data/top_jp.html)で2003～2007年度に実施した「大阪大学くらしの好みと満足度についてのアンケート」。

用い、回答番号が小さいほど、時間選好率が低いとし、Q16 と Q17 は、「今日、1 万円がもらえる。金額を幾ら加算したら1 年後に受け取るか」という問いにて、回答者の時間選好率を確認した。Q16 の回答肢は、1,000 円刻みで加算される金額を示し、2 万円になるまで 13 個の回答肢を設定した。1 万円に加算されたものが受け取れる時期を3 年後とした Q17 では、加算額は 1,000 円刻みで最高 3 万円となるまで増やし、23 個の回答肢を設けた（図表 4-4 及び補図表 1，Q16，Q17）。

図表 4-4 時間選好率を測るための質問と回答

質問番号	質問 (Q) と回答 (A)	回答値の大きさと意味
Q14	<p>Q : 食事の時, 好きなものを最初に食べるか, それとも最後にとっておいて食べるか.</p> <p>A : 必ず最初に食べる=1, 多分, 最初に食べる=2 どちらかといえば最初に食べる=3, どちらかといえば, 最後にとっておいて食べる=4, 多分, 最後にとっておいて食べる=5, 最後にとっておいて食べる=6</p>	
Q15	<p>Q : こどもの時, 休みに出された宿題をいつごろやるが多かったか.</p> <p>A : 休みが始まると直ぐにやった=1, 休みの初めの頃にやった=2, どちらかというといと休みの前半にやった=3, どちらかというといと休みの後半にやった=4, 休みの終わりの頃にやった=5, 休みが終わる直前にやった=6</p>	
Q16 及び 17	<p>Q16 : 「今日ならば 10,000 (1 万) 円もらえるが, 今日もらわずに <u>1 年後</u>にももらうならば金額が増える」。金額が幾らならば 1 年後にももらうか.</p> <p>A16-1~13 : 10,500 円=1, 11,000 円=2, 12,000 円=3, 以後 1000 円刻みで 20,000 円まで=4~11, 20,000 円より多ければ=12, 幾らになっても今日 10,000 円もらう=13</p> <p>Q17 : 「今日ならば 10,000 (1 万) 円もらえるが, 今日もらわずに <u>3 年後</u>にももらうならば金額が増える」。金額が幾らならば 1 年後にももらうか.</p> <p>A17-1~23 : 10,500 円=1, 11,000 円=2, 12,000 円=3, 以後 1000 円刻みで 30,000 円まで=4~21, 30,000 円より多ければ=22, 幾らになっても今日 10,000 円もらう=23</p> <p>アンケートで実際に使用した回答肢は補図表 1 を参照.</p>	小さいほど, 時間選好率が低い

(出所) 筆者作成.

4.3.3. 退職給付の選択に影響すると思われる回答者の主観を問う質問

現在や将来の生活への思いが, 退職給付の選択に影響すると想定し, 現在の家計へ

の不安及び 65 歳以後への不安を質問した（図表 4-5，Q24，Q25，Q38）。例えば，給与水準が雇用者の平均より高くても，家族の扶養や療養費の負担から，現在の家計が苦しいと感じる雇用者は，すぐに支給される給与と後払いになる退職給付の選択権が与えられた場合，仮に退職給付に関心があっても，給与を選択する可能性が高いと考えられる。一方で，引退後の生活に不安を有する雇用者や自身の健康に不安があるものは，給与と退職給付の選択においては，将来，資金が必要になった事態に備えるため，退職給付を選択する傾向が強いことが推測される。

また，退職給付に懸念を感じる回答者がいると考えられる。例えば，国が運営する公的年金と比べ退職給付には，未払いや減額が起こる可能性があることや，物価スライドが組み込まれていないことによるインフレ時の価値の目減りなどのリスクがある，と考える場合である。そのため，危険回避度が高く，自信過剰でないものほど，退職給付を選好しない傾向があると想定し，リスクに対する意識も質問した⁶²。質問は，木成・筒井（2009）や村上・松下（2011）を参考に作成した（図表 4-5，Q39，Q40，Q41）。

⁶²白杵・中嶋・北村（2008）では，危険回避度が低いほど公的年金を選好すると仮定した。

図表 4-5 退職給付の選択に影響する主観を確認する質問と回答

質問番号	質問 (Q) と回答 (A)	回答値の大きさと意味
Q24	Q: いまの家計の状況はどうですか A: かなり楽だ=1, けっこう楽だ=2, どちらかという と楽だ=3, どちらかという苦しい=4, けっこう苦しい =5, かなり苦しい=6.	大きいほど苦しい
Q25	Q: 老後 (65 歳以降) の生活をどう思いますか A: かなり安心だ=1, けっこう安心だ=2, どちらかとい うと安心だ=3, どちらかという不安だ=4, けっこう 不安だ=5, かなり不安だ=6.	大きいほど不安だ
Q38	Q: あなたの現在の健康状態はいかがですか A: 非常に悪い=1, かなり悪い=2, どちらかという と悪い=3, どちらかというと良い=4, かなり良い=5, 非 常に良い=6	大きいほど健康だ
Q39	Q: あなたはどの程度, 喫煙の習慣がありますか A: 過去に喫煙習慣があったが断煙した, または昔も今 も全く吸わない=1, ほとんど吸わない=2, ときどき吸 う=3, 1 日 10 本程度吸う=4, 1 日 1 箱程度吸う=5, 1 日 2 箱以上吸う=6	大きほど喫煙する (リ スクを回避しない)
Q40	Q: 「虎穴に入らずんば虎子を得ず」ということわざが あるように, 高い成果を期待するなら危険を冒すべき だという考え方があります. その一方で, 「君子危うき に近寄らず」ということわざのように, できるかぎり危 険をさけるべきだという考え方もあります. あなたの 行動は, どちらの考え方に近いですか A: 「虎穴」の考え方に完全に共感するを 10 点, 「君 子」の考え方に完全に共感するを 0 点として, あなたの 行動パターンを評価してもっとも当てはまるものを お選びください	大きいほどリスクを 回避しない
Q41	Q: 『自分は盗難にあわないと思う』という考え方は, あなたにあてはまりますか A: かなり, あてはまらない=1, かなり, あてはまら ない=2, どちらかという, あてはまる=3, どちらか という, あてはまる=4, かなり, あてはまる=5, ぴ ったり, あてはまる=6	大きいほど「自分は盗 難にあわない」と思う (自信過剰)

(出所) 筆者作成.

4.3.4. 雇用の状態や条件に対する意識

雇用者の, 現在の職場や雇用条件に対する意識は, 退職給付の雇用管理における効

果に影響すると考えられる。例えば、上長や同僚との関係、また勤務時間などの職場環境などに不満があり、それらを変えることに転職の主たる目的が置かれるのならば、転職候補先における退職給付制度の有無には、あまり影響されることなく新しい職場を決めたとしても不思議ではない。アンケートでは、まず、現在の雇用形態に対する考えを問い、さらに、仮に雇用形態の転換が可能である場合に希望する形態も尋ねた（図表4-6、Q34、35）。その上で、現在の職場への満足度合いと転職の希望を質問した（図表4-6、Q36、37）。

図表4-6 雇用の状態に対する意識の質問と回答

質問番号	質問（Q）と回答（A）	回答値の大きさと意味
Q34	Q: あなたは、今の雇用形態を今後も続けたいですか A: 絶対、続けたくない=1, できれば、続けたくない=2, どちらかという、続けたくない=3, どちらかという、続けたい=4, できれば、続けたい=5, 絶対、続けたい=6.	大きいほど、続けたい
Q35	(Q35で「続けたくない」と回答した者のみ Q: 新たに希望する雇用形態を以下からお選びください A: 1=正社員, 2=派遣社員(無期雇用), 3=派遣社員(有期雇用), 4=契約社員で就業時間と休暇の日数が正社員と同じ雇用形態, 5=契約社員で就業時間と休暇の日数がいずれかが、または両方とも正社員と同じでない雇用形態, 6=その他	-
Q36	Q: あなたは今の会社（派遣の方は派遣元の会社）に満足していますか A: 非常に不満である=1, かなり不満である=2, どちらかといえば、不満である=3, どちらかといえば、満足している=4, かなり満足している=5, 非常に満足している=6.	大きいほど満足
Q37	Q: あなたは今後、別の会社に転職をしたいと思っていますか。 A: 全く、転職をしたくない=1, できるなら転職をしたくない=2, どちらかといえば、転職をしたくない=3, どちらかといえば、転職をしたい=4, できるなら転職をしたい=5, 絶対、転職をしたい=6.	大きいほど、転職したいと思う

(出所) 筆者作成。

4.3.5. 客観的な属性を確認する質問

Huberman, et.al (2007), Sourdin (2008), 白杵・中嶋・北村 (2008) などが示した, 退職給付や公的年金に関する先行研究を参照し, 給与 (個人と世帯), 金融資産 (個人と世帯), 住まいの形態, 住宅ローンの有無, など, 退職給付の選択や制度の適用に関係すると思われる状態を確認する質問や, 客観的な属性を, 尋ねた (図表4-7).

給与の水準と住宅ローンを問う目的は, 家計における余裕の程度の把握にある (Q4, Q29). そもそも, 現在の給与が十分でない, 毎月の住宅ローンの支払いの負担が大きいなど金銭的に余裕がなければ, 将来支給される退職給付よりも, 今もらえる給与の方が選択されやすいと推定した.

また, 金融資産が多い, 住まいが持ち家で住宅ローンの残債が少ない雇用者ほど, そうでない雇用者と比べて引退後の準備の不安が少ないことから, 退職給付を選択しない傾向がありうると考えた (Q27, Q28, Q29). 一方で, 配偶者や親を扶養する必要があり, 育児や介護などの支出が多いと, 仮に給与や金融資産の水準が高くとも, 退職給付が選択されない可能性が否定できないことから, それらも質問に含めた (Q19, Q21, Q32).

その他の客観的な属性として, 勤続年数, 年齢 (階層), 性別を確認している (Q33 及び基本属性).

図表 4-7 客観的な属性の質問と回答

質問	回答
Q4 昨年1年間の給与総額 (個人・世帯)	200万円以上300万円未満=1, 300万円以上400万円未満=2, 400万円以上=3
Q18 婚姻の有無	結婚していない・死別=0, 結婚している=1
Q19 扶養する配偶者の有無	無い=0, 有る=1
Q20 親との同居	していない=0, している=1
Q21 扶養する親の有無	無い=0, 有る=1
Q27 預貯金・有価証券などの 金融資産額(個人・世帯)	300万円未満=1, 300万円以上～500万円未満=2, 500万円以上=3
Q28 住まいの形態	持ち家=1, 持ち家でない=0
Q29 住宅ローンの有無	有る=1, 無い=0
Q30 住宅ローンの残高	500万円未満=1, 500万円以上1000万円未満=2, 1000万円 以上1500万円未満=3, 1500万円以上2000万円未満=4, 2000万円以上2500万円未満=5, 2500万円以上3000万円未 満=6, 3000万円以上3500万円未満=7, 3500万円以上4000 万円未満=8, 4000万円以上4500万円未満=9, 4500万円以上 5000万円未満=10, 5000万円以上=11
Q32 子供の数	0人=1, 1人=2, 2人=3, 3人=4, 4人以上=5
Q33 勤続年数	1年未満=1, 1年以上～5年未満=2, 5年以上～10年未満=3, 10年以上～15年未満=4, 15年以上～20年未満=5, 20年以上=6
基本属性：年齢階層	20代=2, 30代=3, 40代=4
基本属性：性別区分	男=0, 女=1

(出所) 筆者作成.

注) 基本属性は、Web アンケート会社が回答者より事前に収集したものである.

4.3.6. 退職給付の制度の有無や知識の確認

Brown and Weisbenner (2013) が、知識水準と退職給付の選択の関係性を示したことから、退職給付の知識や制度への理解、さらに学歴が退職給付の選択に影響すると考え、回答者の職場での退職給付制度の有無と適用、退職給付の実効税率の知識、最終学歴を確認した(図表4-8)。例えば、回答者が、現在の職場で退職給付制度の適用対象であれば、そうでない者と比べて、退職給付の税制上のメリットや引退後の所得保障に果たす機能への理解が深まっており、退職給付を選択する傾向があると推

定した⁶³.

図表 4-8 退職給付制度の有無と知識に関わる質問と回答

質問番号	質問 (Q) と回答 (A)
Q22	Q: あなたが今勤める会社 (派遣社員の方は派遣元の会社) は, 退職金または企業年金の少なくとも一方を支給していますか A: 支給していない=0, 支給している=1
Q23	Q: あなたは, 勤める会社 (派遣社員の方は派遣元の会社) では, 退職金の支給対象者ですか A: 対象でない=0, 対象である=1
Q26	Q: 給与にかかる所得税よりも, 退職金にかかる所得税の方が, 税率は高いと思いますか A: 退職給付の実効税率は給与の実効税率よりも高いまたは分からない=0, 低い=1,
Q31	Q: あなたの最終学歴は A: 大学または大学院以外を卒業=0, 大学または大学院を卒業=1

(出所) 筆者作成.

4.4. 基本統計量と平均値の差の検定によるデータの検証

次に, Web アンケートで収集したデータを, 基本統計量と平均値の差の検定にて検証する. 具体的には, 全 45 の質問のうち, 2 章で示した課題と関係し, 5 章の検証で必要なデータを, 2 段階で検証をする. 第 1 に, 全サンプルである 1,159 件のデータを正規及び非正規雇用に分けた検証であり, 第 2 が, 非正規雇用のデータの傾向を把握するのに, 2 章でふれた引退後の所得に課題があるとされる 30~49 歳の男性のサンプル (243 件) と独身女性のサンプル (258 件) を用いた検証である. 2 つのサンプルのデータ数を合算すると非正規雇用サンプル (611 件) の 82% を占め, その他のサンプルが 110 件に過ぎないことから, 上記 2 群のサンプルの基本統計量の検証と, 両者の回答の平均値の差の検定により, 非正規雇用のデータの傾向を確認することとした. なお, 本章では取り上げきれなかった質問と回答の結果は, 補図表 2 にて示す.

⁶³ 支給金額が等しい給与と退職給付の実効税率も異なるのは, それぞれの所得税額の計算での所得控除額その他, 課税所得の計算方法が違うので一般的である.

4.4.1. サンプル全数におけるデータ

本研究のアンケートでは、前述のように、サンプルを一定条件の民間企業の雇用者としたことから、収集したデータの傾向が、我が国の雇用者全体のものとはやや異なる（図表4-9，全回答者の回答値）。例えば、雇用形態においては、非正規雇用者が53%となり、総務省（2016）が示す我が国の労働力人口における非正規雇用者の割合である4割より大きい（図表4-9，FQ2）。非正規雇用のうち派遣社員と契約社員が半数ずつを構成する点も国全体の数値と異なる⁶⁴。一方で、回答者の性別については、女性が42%であり、総務省（2016）が示す44%に近い比率である（図表4-9，基本属性・性別）。

4.4.2. 正規雇用と非正規雇用のデータの比較

正規雇用と非正規雇用の回答の平均値の差が、多くの質問において、統計的に有意な水準で確認された（図表4-9）。以下、退職給付の効果を検証する上で重要と考えられる質問に関し、検証の結果を示す。

退職給付への選好を問うQ1とQ7は、回答値が大きいほど、現在の職場で退職給付を、また転職において退職給付を有する事業主を、選択しないことを意味する。それぞれの質問では、非正規雇用のサンプルの方が、正規雇用と比べて回答値が大きいことから、退職給付を選好しない可能性が示された。ただし、2つのサンプルの回答の平均値の差が統計的に有意となったのは、Q1の現在の職場での退職給付の選択においてだけであった（1%水準）⁶⁵。なお、いずれの質問でも、非正規雇用の回答値の標準偏差の方が正規雇用より小さいことから、非正規雇用の方が退職給付に対する選好のばらつきが小さい。

勤めるべき最低の年数を尋ねたQ13_1~4では、正規雇用の方が非正規雇用と比べて、長く勤めることを肯定する可能性が示された。ただし、勤めるべき期間を最低1

⁶⁴ さらに、派遣社員における契約期間の定めが無い割合が0.5%と、総務省（2012）が示す8.6%に対して極端に小さい結果となった。

⁶⁵ t検定により「差がない」という帰無仮説の成立する確率が一定の水準（1%、5%、10%未満）であることをいう（以下同じ）。

年とした Q13_1 だけは、10%の水準でも統計的に有意な結果にはならなかった。

時間選好率を測るための質問の Q15 と Q16 は、回答値が小さいほど時間選好率が低いことを意味し、いずれも正規雇用の回答値が非正規よりも小さい。ただし、統計的に有意（1%水準）な結果が示されたのは、「今日もらえる壱万円が、幾らになれば 1 年後にもらうのか」と聞いた Q16 のみであった。

金融資産（Q27）と給与の水準（FQ4）では、いずれの回答の平均値においても、非正規雇用者が正規雇用者よりも 1%の水準で有意に小さいことから、経済的な余裕が少ない可能性が示された。家計の苦しさ（Q24）の回答の平均値も、1%の水準で非正規雇用者の方が有意に苦しいという結果となった。さらに、親との同居（Q20）においては、非正規雇用の方が統計的に 1%の水準で正規雇用よりも高い一方で、親を扶養している傾向（Q21）は、10%の水準ではあるものの、非正規雇用の方が正規雇用よりも有意に小さい。これらの結果は、経済的に脆弱な非正規雇用と高齢な親が同居するという山田（2010）の指摘と符合する。

正規雇用の方が非正規雇用よりも退職給付制度の適用率が高いことが 1%の水準で有意に示された。非正規雇用者の退職給付制度の適用率が 7%と正規雇用と比べてかなり低いのは、厚生労働省（2016）が示す数値に近い。退職給付に関する知識（Q26）は、正規雇用の方が非正規雇用よりも正しく理解している傾向が 1%の有意水準で確認できる。ただし、正規雇用であっても、退職給付の税率の方が給与よりも低いを選択した回答者は、全体の半分にも満たない。

転職の希望は、非正規雇用の方が正規雇用よりも 1%の有意水準で高い（Q37）。回答値の標準偏差は、非正規雇用の方が正規雇用よりも大きいため、非正規雇用のデータの方が、転職の希望に関するばらつきが大きい。雇用形態（Q34）と現在の職場（Q36）に対する満足度では、非正規雇用の方が正規雇用よりも、それぞれ 1%と 10%の水準で有意に低く、非正規雇用者ほど転職を希望する傾向に影響している可能性がある。

図表 4-9 基本統計量と平均値の差の検定（雇用形態間）

質問・変数 (回答値は一部を除き、大きいほど肯定)	回答値		全回答者 (n=1159)		正規雇用 (n=548)		非正規雇用 (n=611)		雇用形態間での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
Q1 現在の職場では給与でなく退職金を選択する（小さいほど選択）	1	6	3.05	1.643	2.90	1.684	3.20	1.593	0.096	3.120 ***
Q7 転職では、退職金制度がある A 社を選択する（小さいほど選択）	1	6	3.35	1.547	3.29	1.581	3.41	1.516	0.091	1.290
Q13_1 最低1年は勤めるべき	1	6	4.60	1.322	4.62	1.289	4.57	1.352	0.078	-0.680
Q13_2 最低3年は勤めるべき	1	6	4.32	1.292	4.46	1.242	4.20	1.324	0.076	-3.372 ***
Q13_3 最低10年は勤めるべき	1	6	3.53	1.292	3.77	1.236	3.32	1.305	0.075	-6.110 ***
Q13_4 60歳までは勤めるべき	1	6	3.20	1.363	3.44	1.300	2.99	1.384	0.079	-5.660 ***
Q15 夏休みの宿題は早めにやった（小さいほど肯定）	1	6	3.52	1.655	3.51	1.637	3.54	1.672	0.097	0.301
Q16 今日もらえる老万円が、幾らになれば1年後にもらうのか	1	13	8.19	4.229	7.83	4.264	8.52	4.173	0.248	2.776 ***
		(大きいほど高額)								
Q18 既婚である	0	1	0.39	0.487	0.52	0.500	0.27	0.444	0.028	-8.889 ***
Q19 配偶者を扶養する	0	1	0.22	0.411	0.35	0.476	0.10	0.298	0.024	-10.509 ***
Q20 親と同居する	0	1	0.34	0.473	0.29	0.453	0.38	0.487	0.028	3.497 ***
Q21 親を扶養する	0	1	0.09	0.280	0.10	0.303	0.07	0.256	0.017	-1.918 *
Q22 勤め先に退職金制度がある	0	1	0.40	0.491	0.65	0.479	0.19	0.390	0.026	-17.790 ***
Q23 退職金制度の対象者である	0	1	0.32	0.466	0.60	0.491	0.07	0.250	0.023	-22.737 ***
Q24 家計が苦しい	1	6	4.00	1.155	3.85	1.158	4.13	1.138	0.068	4.153 ***

(つづく)

図表 4-9 基本統計量と平均値の差の検定（雇用形態間） つづき

質問・変数 (回答値は一部を除き、大きいほど肯定)	回答値		全回答者 (n=1159)		正規雇用 (n=548)		非正規雇用 (n=611)		雇用形態間での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
Q25 老後(65歳以降)の生活が心配	1	6	4.91	1.206	4.73	1.179	5.08	1.205	0.070	5.018 ***
Q26 退職金の税率は給与のより低い	0	1	0.21	0.409	0.27	0.442	0.16	0.370	0.024	-4.261 ***
Q27 金融資産：3段階	1	3	1.84	0.905	2.02	0.918	1.68	0.863	0.052	-6.487 ***
Q28 持ち家がある	0	1	0.55	0.498	0.64	0.480	0.47	0.499	0.029	-5.998 ***
Q29 住宅ローンがある	0	1	0.24	0.429	0.37	0.482	0.13	0.338	0.025	-9.541 ***
Q31 学歴は大学卒業以上だ	0	1	0.52	0.500	0.60	0.490	0.45	0.498	0.029	-5.245 ***
Q32 子供の数	1	5	1.51	0.880	1.78	1.019	1.26	0.642	0.051	-10.275 ***
Q33 現職での勤続年数	1	6	3.10	1.495	3.87	1.510	2.42	1.097	0.078	-18.537 ***
Q34 今後も同じ雇用形態がよい	1	6	3.99	1.455	4.69	1.179	3.37	1.397	0.076	-17.412 ***
Q36 今の職場に満足である	1	6	3.55	1.140	3.49	1.112	3.61	1.162	0.067	1.684 *
Q37 転職を希望している	1	6	3.60	1.379	3.28	1.353	3.89	1.339	0.079	7.720 ***
Q38 健康状態	1	6	4.03	0.990	3.96	0.969	4.09	1.006	0.058	2.231 **
Q39 喫煙の習慣	0	6	1.29	1.819	1.45	1.880	1.14	1.751	0.107	-2.913 ***
Q40 高い成果を得るには危険を冒す	0	10	4.52	2.123	4.70	2.127	4.36	2.108	0.125	-2.791 ***
Q41 自分は盗難には、遭わない	1	6	3.43	1.056	3.45	1.049	3.42	1.063	0.062	-0.452
FQ2 雇用形態 正規=0, 非正規=1	0	1	0.53	0.499	-	-	-	-	-	-
FQ4 個人給与	1	3	2.01	0.882	2.51	0.754	1.56	0.734	0.044	-21.711 ***
基本属性：性別 男性 0, 女性 1	0	1	0.42	0.494	0.25	0.431	0.58	0.494	0.027	12.379 ***
基本属性：年齢階層 20, 30, 40代	2	4	3.52	0.637	3.54	0.634	3.50	0.639	0.037	-1.181

(出所) 筆者作成.

注1) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す.

注2) 基本属性は, Web アンケート会社が回答者より事前に収集したものである.

4.4.3. 非正規雇用における 30 歳以上の男性と独身女性のデータの比較

次に, 非正規の 30 歳以上の男性と独身女性のデータを比較する. 回答の平均値の差をみると, 前項での正規雇用と非正規雇用の場合よりは小さいものの, 複数の質問において, 統計的に有意な水準で確認された(図表 4-10).

回答値が小さいほど退職給付または退職給付を有する事業主を選択することを意味する質問 Q1 と Q7 において、非正規の独身の女性の方が、30 歳以上の男性と比べて回答値が小さいことから、退職給付を選好する可能性が示された。ただし、いずれの質問においても 10%水準であっても、統計的に有意な結果とならなかった。

勤めるべき最低の年数を問う Q13_1~4 では、非正規の 30 歳以上の男性の方が、独身女性と比べて、長く勤めることを肯定する可能性が示された。ただし、回答の平均値の差が統計的に有意な水準（1%）となったのは、勤めるべきとした期間が 10 年及び定年までの場合のみであった（Q13_3 及び Q13_4）。

回答値が小さいほど時間選好率が低いことを意味する Q15 と Q16 のいずれにおいても、非正規の 30 歳以上の男性の方が、独身の女性より回答の平均値が大きいことから時間選好率が、より高い可能性がある。ただし、いずれの質問でも、10%の水準であっても統計的に有意とはならなかった。

給与の水準は、非正規の 30 歳以上の男性の方が、独身の女性よりも高い傾向が 1% の水準で有意に示された（FQ4）。一方で、家計の状況については、非正規の 30 歳以上の男性の方が、独身の女性よりも 5% の水準で、有意に、より苦しい、という結果となった（Q24）。この背景には、非正規の 30 歳以上の男性の方の支出が多い点があり、その理由として 2 つの可能性がある。1 つ目が、扶養家族をより多く有している点である。親の扶養（Q21）の有無、さらに子供の数（Q32）において、1% の水準で、非正規の 30 歳以上の男性の方が独身の女性より、有意に多い。2 つ目が、30 歳以上の男性の方がより多く住宅ローンのための返済義務を抱えている点である（Q29）。なお、引退後の所得に対する回答者の考えを反映する老後（65 歳以降）の生活への心配（Q25）においては、非正規の独身の女性の方が、30 歳以上の男性よりも不安である可能性を示すものの、10% の水準でも統計的に有意な違いとはならなかった。

転職の希望の回答の平均値は、非正規の 30 歳以上の男性が、独身の女性よりも高いものの、10% の水準でも統計的に有意とはならなかった（Q37）。一方で、現在の職場（Q36）と雇用形態（Q34）に対する満足度の質問では、いずれでも非正規の独身の女性の方が、30 歳以上の男性よりも、1% の水準にて有意に高い傾向が示されている。

図表 4-10 平均値の差の検定（非正規の男性 30 歳以上と独身女性）

質問・変数 (回答値は一部を除き、大きいほど肯定)	回答値		非正規雇用 (n=611)		非正規で 30 歳以上の男性 (n=243)		非正規で独身の女性 (n=258)		非正規 30 歳以上の男性と独身の女性における平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	標準誤差	t 値
Q1 現在の職場では給与でなく退職金を選択する（小さいほど選択）	1	6	3.20	1.593	3.24	1.590	3.16	1.568	0.141	-0.593
Q7 転職では、退職金制度がある A 社を選択する（小さいほど選択）	1	6	3.41	1.516	3.49	1.642	3.38	1.426	0.138	-0.796
Q13_1 最低 1 年は勤めるべき	1	6	4.57	1.352	4.47	1.403	4.58	1.313	0.122	0.858
Q13_2 最低 3 年は勤めるべき	1	6	4.20	1.324	4.18	1.352	4.11	1.328	0.120	-0.606
Q13_3 最低 10 年は勤めるべき	1	6	3.32	1.305	3.47	1.346	3.12	1.223	0.115	-3.029 ***
Q13_4 60 歳までは勤めるべき	1	6	2.99	1.384	3.20	1.441	2.78	1.300	0.122	-3.416 ***
Q15 夏休みの宿題は早めにやった（小さいほど肯定）	1	6	3.54	1.672	3.62	1.658	3.57	1.640	0.147	-0.349
Q16 今日もらえる壹万円が、幾らになれば 1 年後にもらうのか	1	13								
		(大きいほど高額)	8.52	4.173	8.63	4.214	8.52	4.152	0.374	-0.284
Q20 親と同居する	0	1	0.38	0.487	0.41	0.492	0.48	0.500	0.044	1.563
Q21 親を扶養する	0	1	0.07	0.256	0.11	0.315	0.05	0.211	0.024	-2.681 ***
Q22 勤め先に退職金制度がある	0	1	0.19	0.390	0.17	0.379	0.21	0.405	0.035	0.931
Q23 退職金制度の対象者である	0	1	0.07	0.250	0.07	0.256	0.07	0.249	0.023	-0.181
Q24 家計が苦しい	1	6	4.13	1.138	4.30	1.172	4.10	1.063	0.100	-1.990 **

(つづく)

図表 4-10 平均値の差の検定（非正規の男性 30 歳以上と独身女性） つづき

質問・変数 (回答値は一部を 除き、大きいほど 肯定)	回答値		非正規雇用 (n=611)		非正規で 30 歳 以上の男性 (n=243)		非正規で独身 の女性 (n=258)		非正規 30 歳以上の男性と 独身の女性における 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
Q25 老後(65 歳以 降)の生活が心配	1	6	5.08	1.205	5.07	1.211	5.16	1.171	0.106	0.874
Q26 退職金の税率 は給与のより低い	0	1	0.16	0.370	0.13	0.334	0.14	0.343	0.030	0.267
Q27 金融資産： 3 段階	1	3	1.68	0.863	1.65	0.865	1.68	0.861	0.077	0.311
Q28 持ち家がある	0	1	0.47	0.499	0.47	0.500	0.47	0.500	0.045	0.089
Q29 住宅ローンが ある	0	1	0.13	0.338	0.16	0.364	0.05	0.211	0.027	-4.101 ***
Q31 学歴は大学卒 業以上だ	0	1	0.45	0.498	0.48	0.501	0.40	0.491	0.044	-1.856 *
Q32 子供の数	1	5	1.26	0.642	1.34	0.734	1.12	0.429	0.054	-4.015 ***
Q33 現職での勤続 年数	1	6	2.42	1.097	2.48	1.081	2.37	1.130	0.099	-1.064
Q34 今後も同じ雇 用形態がよい	1	6	3.37	1.397	3.11	1.437	3.55	1.314	0.123	3.541 ***
Q36 今の職場に満 足である	1	6	3.61	1.162	3.10	1.239	3.54	1.059	0.103	4.298 ***
Q37 転職を希望し ている	1	6	3.89	1.339	4.05	1.367	3.86	1.266	0.118	-1.604
Q38 健康状態	1	6	4.09	1.006	3.94	1.041	4.12	0.950	0.089	2.088 **
Q39 喫煙の習慣	0	6	1.14	1.751	1.56	1.965	0.86	1.528	0.158	-4.377 ***
Q40 高い成果を得 るには危険を冒す	0	10	4.36	2.108	4.67	2.201	4.10	2.009	0.188	-3.008 ***
Q41 自分は盗難に は、遭わない	1	6	3.42	1.063	3.39	1.120	3.45	0.982	0.094	0.624
FQ4 個人給与	1	3	1.56	0.734	1.74	0.789	1.45	0.659	0.065	-4.527 ***
基本属性：年齢階 層 20, 30, 40 代	2	4	3.50	0.639	3.68	0.468	3.42	0.680	0.052	-4.942 ***

(出所) 筆者作成.

注 1) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す.

注 2) 基本属性は, Web アンケート会社が回答者より事前に収集したものである.

なお, 前述のように, 30~49 歳の男性と独身女性のサンプルのデータ数が, 非正規雇用者サンプルの 8 割以上を占めることから, 非正規雇用のデータの傾向を把握するのに, これら 2 つのサンプルの回答の平均値の差を検定した. さらに, 本章では具体的な数値を示していないが, 30~49 歳の男性のサンプルと他の非正規雇用サンプルにおける回答の平均値の差, また, 独身女性のサンプルと他の非正規雇用サンプルにお

ける回答の平均値の差を、追加的に検定した。その結果、3つの質問の回答において、30~49歳の男性と独身女性のサンプルにおける平均値の差の検定とは異なる結果が確認された。まず、本項で確認した30~49歳の男性と独身女性における回答の平均値の差の検定では1%及び10%の水準で有意であった「住宅ローンがある(Q29)」と「学歴は大卒以上だ(Q31)」に限り、追加的な2つの平均値の差の検定では、どちらも統計的に有意な差ではなかった。一方で、「転職を希望している(Q37)」においては、30~49歳の男性と独身女性の回答の平均値の間は統計的に有意な水準の差はなかったものの、追加した2つの検定のいずれでも有意な差があった。

4.4.4. まとめ

正規雇用と非正規雇用における回答の平均値の差においては、退職給付に対する回答者の主観を尋ねた質問と客観的な属性を確認した問いにて、統計的に有意な結果が複数、認められた。まず、主観に関する質問では、正規雇用の方が非正規雇用より現在の職場における退職給付を選択する傾向が示された。時間選好率については、正規雇用の方が非正規雇用よりも低く、長期勤続の指向においては期間が3年、10年以上及び60歳までとした問いについて、正規雇用が非正規雇用よりも強い。さらに、家計の苦しさや、将来への不安など、現在の経済状況や将来の見通しを尋ねた問いにおいては、非正規雇用の方が正規雇用より厳しい、という認識を有する傾向がみられた。次に、客観的な属性については、給与と金融資産の水準及び退職給付制度の適用割合において、正規雇用が非正規雇用よりも高い。配偶者を有する割合は正規雇用が高く、子供の数でも多いことから、家庭を有する数では正規雇用が非正規雇用よりも多い。

非正規雇用の男性30歳以上及び独身の女性の回答の平均値の差に関し、まず、主観の質問においては、現在の雇用形態の継続と今の職場への満足の両方で、男性30歳以上の方が独身女性よりも否定的であり、その差は統計的に有意であった。一方で、転職の希望では、2つのサンプルの回答の平均値の差は有意な結果にはならなかった。また、経済的な余裕における、現在と将来に対する意識の傾向に差がある可能性が示された。具体的には、30歳以上の男性が、独身の女性よりも、給与の水準が平均的に高いものの、家計の状況については、30歳以上の男性の方が、独身の女性よりも苦

しい、としている。しかしながら、老後（65歳以降）の生活への心配においては、統計的には有意ではなかったものの、独身の女性の方が、30歳以上の男性よりも不安である。

4.5. 退職給付制度の対象となる雇用者の傾向の検証

厚生労働省（2012b, 2018a）が、退職給付制度を有する事業主は8割前後だとするものの、非正規雇用における適用率は厚生労働省（2016）によれば7%に過ぎない。本アンケートの回答者においても、非正規雇用サンプルの退職給付制度の適用率も7%である（図表4-9, Q23）。本節では、退職給付制度が適用される雇用者の傾向を、全数、正規雇用、非正規雇用の3つのサンプルにおいて、5つの変数を用いて検証する。

4.5.1. 検証の結果（全数サンプル）

図表4-11の金融資産（Q27）と給与の水準（FQ4）の質問における回答の平均値の差は、退職給付制度の対象である回答者の方が対象でない者と比べて、1%の水準で有意に大きいことから、経済的に豊かな回答者ほど、退職給付制度の対象である傾向が確認できる。また、雇用形態（FQ2）では正規雇用である方が、さらに、性別（基本属性）では男性である方が、退職給付制度の対象である傾向が1%の水準で有意に確認ができた。

図表 4-1 1 全サンプルの退職給付制度の適用における検証

質問・変数 (回答値は一部を除き大きいほど肯定)	回答値		全回答者 (n=1159)		退職給付制度の対象だ (n=368)		退職給付制度の対象でない (n=791)		退職給付制度の有無における 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	標準誤差	t 値
Q27 金融資産： 3 段階	1	3	1.84	0.905	2.06	0.919	1.73	0.880	0.057	5.637 ***
FQ2 雇用形態： 無期=0, 有期=1	0	1	0.53	0.499	0.11	0.315	0.72	0.449	0.023	-26.597 ***
FQ4 個人給与： 3 段階	1	3	2.01	0.882	2.54	0.733	1.76	0.835	0.048	16.056 ***
基本属性：性別 男性 0, 女性 1	0	1	0.42	0.494	0.27	0.443	0.50	0.500	0.029	-7.913 ***
基本属性：年齢 階層 20, 30, 40 代	2	4	3.52	0.637	3.54	0.642	3.51	0.634	0.040	0.774

(出所) 筆者作成.

注 1) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す.

注 2) 基本属性は, Web アンケート会社が回答者より事前に収集したものである.

なお, 図表 4-1 1 では示していないが, 全データ 1,159 件のうち, 属性情報の一部を提供していない回答者がいたために 875 件に限られるものの, 回答者の勤務先の雇用者数と退職給付制度の適用の有無における回答の平均値の差を検定した. その結果, 雇用者数が多い事業主の元で働くほど, 退職給付制度の適用である傾向が, 1%の水準で, 有意に確認された⁶⁶.

4.5.2. 検証の結果 (正規雇用サンプル)

正規雇用に限定したサンプルにおいては, 給与が高いほど, 退職給付制度の対象である傾向が 1%の水準で有意に確認できる (図表 4-1 2, FQ4).

⁶⁶ 回答者が属する企業の割合を社員数でみた場合, 300 人未満の企業に属する回答者が 52%, 300 人以上 1,000 人未満だと 17%, 1,000 人以上が 31%であり, 内閣府 (2014) が示す常用雇用者の割合に近似する (300 人未満が 55%, 300 人以上 1,000 人未満が 14%, 1,000 人以上が 31%).

図表 4-1 2 正規雇用サンプルの退職給付制度の適用における検証

質問・変数 (回答値は一部を 除き大きいほど肯 定)	回答値		全回答者 (n=538)		退職給付制度 の対象だ (n=327)		退職給付制度 の対象でない (n=271)		退職給付制度の 有無における 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
Q27 金融資産： 3 段階	1	3	2.02	0.918	2.06	0.920	1.95	0.913	0.080	1.484
FQ4 個人給与： 3 段階	1	3	2.51	0.754	2.62	0.676	2.35	0.832	0.067	4.048 ***
基本属性：性別 男性 0, 女性 1	0	1	0.25	0.431	0.23	0.423	0.27	0.443	0.038	-0.912
基本属性：年齢階層 20, 30, 40 代	2	4	3.54	0.634	3.53	0.644	3.55	0.620	0.055	-0.360

(出所) 筆者作成.

注 1) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す.

注 2) 基本属性は, Web アンケート会社が回答者より事前に収集したものである.

4.5.3. 検証の結果 (非正規雇用サンプル)

非正規雇用に限定したサンプルにおいては, 金融資産が多く, 給与が高いほど, 退職給付制度の対象である傾向が 5% の水準ではあるものの, 有意に確認できる (図表 4-1 3, Q27, FQ4).

図表 4-1 3 非正規雇用サンプルの退職給付制度の適用における検証

質問・変数 (回答値は一部を 除き大きいほど肯 定)	回答値		全回答者 (n=611)		退職給付制度 の対象だ (n=41)		退職給付制度 の対象でない (n=570)		退職給付制度の 有無における 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
Q27 金融資産： 3 段階	1	13	2.27	2.241	3.20	3.043	2.20	2.160	0.484	2.061 **
FQ4 個人給与： 3 段階	1	3	1.56	0.734	1.90	0.860	1.54	0.718	0.138	2.655 **
基本属性：性別 男性 0, 女性 1	0	1	0.58	0.494	0.54	0.505	0.59	0.493	0.080	-0.618
基本属性：年齢階層 20, 30, 40 代	2	4	3.50	0.639	3.59	0.631	3.49	0.639	0.103	0.929

(出所) 筆者作成.

注 1) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す.

注 2) 基本属性は, Web アンケート会社が回答者より事前に収集したものである.

4.5.4. まとめ

個人の給与が高いほど、雇用者数が多い企業の雇用者ほど、退職給付の対象である可能性が確認された。一方で、非正規雇用だけのサンプルに限るが、給与水準が高いほど退職給付制度の対象である可能性が示された他、金融資産が多いほど対象である傾向も示された。

4.6. おわりに

本章は、Web アンケートの概要と実施要領を概説の上、45 の質問のうち、ほぼ全てにおける回答の基本統計量を正規雇用と非正規雇用に分けて概観した。さらに、2 章で述べたように、引退後の所得に課題がある、非正規雇用の 30 歳以上の男性及び独身女性のサンプルそれぞれのデータを検証し、非正規雇用サンプルにおける踏み込んだデータの検討を試みた。まず、正規雇用と非正規雇用においては、退職給付の選択の可能性だけでなく、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、その他、多くの質問において統計的に有意な平均値の差が確認された。次に、非正規雇用の 30 歳以上の男性と独身女性に分けたサンプルでは、退職給付の選択における回答の平均値の差では統計的に有意な結果が示されなかった。経済的には、30 歳以上の男性の方が独身の女性よりも、現在は苦しい可能性が示された。

退職給付制度の適用に影響すると思われる属性の検証では、個人の給与が高いほど、さらに雇用者数が多い企業に勤めるほど、退職給付の対象である傾向が確認された。非正規雇用だけのサンプルでは、給与水準に限らず、金融資産が多いほど退職給付制度の対象である傾向が示された。つまり、同じ非正規雇用でも経済的に豊かなほど、退職給付が受給できる可能性が高いと考えられるため、非正規雇用者の中で、引退後の所得における格差が拡大する可能性が潜在していると思われる。

退職給付の雇用管理上の効果に関する先行研究は、3 章で示した通りその数は多いものの、退職給付に対する意識や、退職給付の選択に影響すると考えられる属性のデータを雇用者より直接集め、検証したものは、非正規雇用者に関するものを含めて近

年では確認されていない。次章における人材の選別での退職給付の効果の検証に限らず、退職給付の可能性を検証するためのデータが非正規雇用に関しても収集できた点が、本 Web アンケートの貢献の1つといえよう。

課題としては、今後、同様のアンケートを行う際には、退職給付以外で、引退後の所得の水準に影響を及ぼす可能性が確認できる質問を加える、という点がある。例えば、公的年金における被保険者の種別の履歴からは、年金受給額の程度の推測が可能であり、引退後の所得に対する意識を推測する上で有用だと考える。また、過去の転職の際の退職金の受給の履歴や金額は、退職給付を選択する可能性に影響を与えうる。

5 章 退職給付の人材を選別する効果と離職抑止における可能性の検証⁶⁷

5.1. はじめに

本章では，3章の先行研究にて確認した，退職給付による人材の選別の効果及び離職抑止の可能性を Web アンケートの回答結果を用いて検証する⁶⁸。

まず，人材の選別の効果に関して次の2点を，仮説を立て検証した．第1が，退職給付による，長期勤続の指向が強い，あるいは時間選好率が低い人材の選別の効果であり，第2が，退職給付による，非正規雇用者の選別における効果の可能性である．問題意識と人材の選別に関する先行研究を示した上，2つの仮説の設定とアンケートにおける質問項目の選定理由等を説明する．基本統計量でデータの傾向を見た上で，仮説に対する平均値の差の検定及び順序ロジスティック回帰分析の結果を，正規雇用と非正規雇用を合わせた全サンプル，非正規のみのサンプル，また転職希望の有無で分けたサンプル毎に示す。

その上で，離職抑止における効果の可能性をみるために，退職給付の適用の有無が転職の抑制に与える影響を検証する．データの検定方法は，前述の人材の選別の効果における検証の手法を踏襲する。

5.2. 問題意識

厚生労働省（2012b, 2018a）によると，日本で退職給付制度を有する事業主の割合は8割前後であり，退職給付は，事業主の雇用管理の手段として活用されてきた．3章でも触れたように，Lazear（1979）などに始まり，確定給付型の退職給付が，離職の抑止や退職の促進にて効果を持つとした研究がある．人材の選別における効果では，例えば，西久保（2010）や吉田（2008）は，退職給付が労働市場へのアナウンス効果

⁶⁷ 本章は，行動経済学第11巻（2018）40～53頁に掲載されたものを修正。

⁶⁸ 本章における退職給付は，確定給付型年金のように事業主が元本と利回りを約束するものに行っている．その理由は，データの収集のための Web アンケートにおいて，回答者が質問文の退職給付について，運用の責任を雇用者が負う確定拠出型年金なのか否かという判断に迷うことがないようにしたため，である。

を持ち、有用な人材の採用に活用されてきたと示唆する。また、Cadman (2015)は、最高経営責任者の採用では、退職給付を契約条件に盛り込むことが、必要な人材の確保には重要だとした。しかし、人材の選別における退職給付の効果に焦点を当てた研究は、正規雇用、非正規雇用を問わず限られている。

非正規雇用者は、採用すると解雇が困難な正規雇用者と違い、契約期限の到達による雇用の終了が可能であることにより、雇用量の調整弁とされてきた。つまり、柔軟な人件費の柔軟な制御を可能とする経営資源であった。しかし、労働力人口が減少する中、事業主の非正規雇用者への依存は拡大しており、単なる調整弁ではなくなっていくとみられる。日本における非正規雇用者の労働力人口に占める比率は、労働者派遣法が制定された1985年頃までは2割に満たなかったが、その後大きく増加し、現在は雇用者全体の4割近くを占める(厚生労働省, 2016)。また、近年の労働者派遣法や労働契約法の改正が、派遣労働者などの正規雇用への転換を促進している⁶⁹。

非正規雇用者の待遇は、同じ働き方をしている正規雇用者と異なる場合が多い。厚生労働省(2016)によると、非正規雇用者の給与水準は正規雇用者の7割未満であり、非正規雇用者が老後の備えとして貯蓄ができる可処分所得は正規雇用者より少ないと考えられる。また、退職給付を非正規雇用者に適用している事業主は1割に満たず、一般的には正規雇用者が対象とされてきたといえる(厚生労働省, 2012)。これに対して、政府を中心に「同一労働同一賃金」を目指すべく、格差のない賃金体系を普及させようという検討が進み、2016年末には厚生労働省によるガイドライン案が発表された。今のところ、格差のない賃金体系の検討の対象は賞与に留まるものの、非正規雇用者に正規雇用者と同様のFRINGE・ベネフィットを認め、さらには退職給付を適用することが、今後の課題となりつつある。このように、事業主にとって、非正規雇用者の管理のあり方を、退職給付の適用も含めて考えて行くことには意義がある。

⁶⁹ 労働者派遣法の正式名は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)」である。

5.3. 先行研究

以下に退職給付による人材の選別に関する先行研究を3つの視点で確認する。第1は、長期勤続の指向が強い、あるいは時間選好率が低い人材の選別、第2が賃金プロファイルによる離職の可能性が低い人材の選別であり、第3が非正規雇用者における選別である。

5.3.1. 長期勤続の指向が強い、あるいは時間選好率が低い人材の選別

Amuedo-Dorante and Mach (2003) や Katz and Ziderman (1986) などは、事業主が人材を募集する際に自社の退職給付制度に関する情報を広く発信することや、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の高さを強調することで、長期の勤続を指向する人材の採用が増えるとした。Lazear (1998) や 臼杵 (2001) などは、長期勤続の指向の強い雇用者ほど、退職給付の支給金額が勤続年数と連動する制度を有する事業主を選択する可能性を示した。

Ippolito (1997) は時間選好率の低い雇用者ほど、退職給付を選好しようとした。北村 (2011) は、時間選好率の低い人材が、老後の生活への備えとして退職給付を活用すると示唆した。

5.3.2. 賃金プロファイルによる離職の可能性が低い人材の選別

Salop and Salop (1973) は、右上りの傾きがある賃金プロファイルを選ぶ雇用者ほど、そうでない雇用者と比べて離職の時期が遅くなるモデルを示した。まず、限界生産性が均衡賃金と採用直後の訓練費用で構成されるとした上で、その訓練費用を雇用者が負担すると前提する。そして、賃金が漸次、限界生産性を上回るようにすることで、雇用者が、自らが負担した訓練費用を時間の経過と共に回収できるとした。彼らは、事業主が雇用条件として、労働市場に後払い賃金を提示することで、長期勤続を指向する雇用者の応募確度が高まるとし、そのようなプロファイルを選好する雇用者を多く採用できれば、離職率が下がり、採用費用も抑制されると示唆した。近い研究には、訓練費用を事業主と雇用者が相応に負担する共同投資モデルの離職率への影響を検証

した Hashimoto (1981) や、賃金を試用期間中より、その終了以後より高く設定する賃金プロファイルでの有用な人材の選別の可能性を示した Lazear and Gibbs (2017), などがある。また、Loewenstein and Sicherman (1991)などは、自制心の欠如を自覚する者が、将来の消費に備えた貯蓄を困難と考えることから、右上がりの傾きがある賃金プロファイルを選好する可能性を示唆する⁷⁰。

5.3.3. 非正規雇用者における人材の選別の可能性

Buchmueller (1999)は、同じ短時間労働者でも、より単純な業務を担う者ほど退職給付を含めた福利厚生制度の存在に惹かれるとし、非正規雇用者での選別における退職給付の可能性を示した。また、Ohlin and West (1993)は、米国のホテル業界では退職給付制度の適用率が高い事業主ほど、時給労働者の離職率が低いとした。日本ではアイデム (2008, 2014) が、非正規雇用者における離職時の所得保障に対する要請が高いとし、優秀な非正規雇用者の採用における退職給付の効果を示唆した。しかし、非正規雇用者への退職給付の雇用管理上の効果を検証したものは、人材の選別を含めて確認できていない。

5.4. 人材の選別における2つの仮説

第1節における問題意識及び前節での先行研究を踏まえ、長い期間1つの会社で働く意志がある、あるいは時間選好率が低い人材の選別に関する以下の2つの仮説を設定する。

5.4.1. 現在の職場における人材の選別（仮説1）

事業主によっては、短い期間で転職を繰り返す働き方を是とする者よりも、長い期間1つの会社で働く意志がある人材を重視することがある。また、複数ある業務の優先順位付けを的確に行い、重要な仕事ほど計画的に辛抱強く処理できる者、すなわち

⁷⁰ 賃金プロファイル、後払い賃金の日本での研究については大橋 (1990) や瀬下 (1997) などを参照。

時間選好率の低い人材を有用とみることがある⁷¹。事業主が、長い期間1つの会社で働く考え方をもちながら時間選好率が低い人材を重視する場合、そのような傾向のある自社の雇用者を予め選別し、離職抑止の方策を施すことは雇用管理上の重要な課題だといえる。先行研究では、退職給付などの後払い賃金を好む者ほど、長期の勤続を指向し、時間選好率の低い可能性が示されている。以上より、第1の仮説として次を提起する。

仮説1：現在の職場で、新たに作られる退職給付を選択する傾向は、長期の勤続を指向する者ほど、また時間選好率が低い者ほど、強い。

さらに、非正規雇用者においても、退職給付が、長期の勤続を指向し、時間選好率の低い人材を選別する効果を持つかについて考えたい。仮に事業主が非正規雇用者に、新たに退職給付の適用を提示したとしても、前述のように非正規雇用者の所得水準が正規雇用者と比べて低い状況では、非正規雇用者は退職給付に関心を持たない可能性がある。不安定な経済環境に置かれている非正規雇用者にとっては、何年も先に支払われる退職給付よりも直ぐに得られる給与を選択する方が、現実的な判断といえるからだ。一方で、Lee and Ohtake (2014) が示唆するように、派遣労働者などは、そもそも時間選好率が高いために非正規という雇用形態を自ら選択している可能性も否定できない⁷²。これらの点を確認するため、仮説1を、非正規雇用者に限定したサンプルでも検証する。

5.4.2. 転職者の採用における人材の選別（仮説2）

ここでは、採用において、退職給付の活用により長期の勤続を指向し、時間選好率の低い人材が応募する確度が向上する可能性を考える。例えば、転職を検討する雇用者に対してAとBの2社が採用の意思を示したとする。A社は退職給付制度を有し、

⁷¹ 例えば、Ikeda and Kang (2015) は、与えられた夏休みの宿題に早めに着手して先送りをしない者ほど時間選好率が低いとする。

⁷² 本来は正規雇用になりたいと思っていたものの「不本意」に非正規の雇用形態を継続する者は、非正規雇用者の2割を超えともいわれている（厚生労働省、2016）。

将来、退職給付の支給を約束する一方で、B社は退職給付を持たない代わりに、A社の退職給付の掛け金と同じ金額を給与として毎月、支給する。仮に、長期の勤続を指向し、時間選好率が低い人材ほど退職給付を有するA社を選択するならば、退職給付には人材を選別する効果がある、と考えられる。以上より、次の仮説を提起する。

仮説2：正規雇用を前提とした転職の際、長期の勤続を指向する者ほど、また時間選好率が低い者ほど、退職給付を持つ事業主を選択する。

なお、仮説2を設定するにあたっては、前述のように、現在の日本における退職給付の適用対象は、正規雇用者が一般的であることから、転職先の雇用形態は正規雇用とした。

非正規雇用者も転職をする。しかし、退職給付の活用により、転職を考える非正規雇用者において長期の勤続を指向し、時間選好率の低い人材が応募する確度を高める可能性を検証した先行研究は確認されていない。仮説2を、非正規雇用に限定したサンプルでも検証する。

5.5. Web アンケートの概要

4章でも説明をしたように、2016年3月にWebアンケートを、マイボイスコム(株)に登録する民間企業の雇用者1,818人を対象に実施し、1,159人(うち正規雇用者548人、非正規雇用者611人)より回答が得られた(有効回収率63.8%)⁷³⁷⁴。本論では、同アンケートの45個の質問より、退職給付の選択の傾向を測るもの2つを被説明変数とし、14個を説明変数に用いた。

⁷³ 本研究のアンケートの対象は、Web調査会社に登録する個人で年間収入が200万円以上、年齢は20歳から49歳の民間企業の雇用者である。

⁷⁴ 雇用形態では、正規雇用者が47%となり、厚生労働省(2016)が示す我が国の労働力人口における正規雇用者の割合の6割より小さい。非正規雇用者は、派遣社員及び、その他の契約社員が半数ずつを構成する。なお、派遣社員においても契約期間の定めが無いとする回答(0.5%)は、総務省(2012)が示す8.6%に対して極端に小さい結果となった。

5.5.1. 2つの被説明変数

第1の被説明変数の質問は「現在の職場で給与の一部を原資とする選択制の退職給付制度が仮に導入された場合、退職給付を選択するか否か」である⁷⁵。回答には6つの順序尺度を用い、回答番号が小さい程、退職給付を選択する度合いが強いとした。6つの順序尺度の回答肢は、①必ず退職給付を選択する、②多分、退職給付を選択する、③どちらかといえば退職給付を選択する、④どちらかといえば退職給付を選択しない、⑤多分、退職給付を選択しない、⑥必ず退職給付を選択しない、である。

第2の被説明変数の質問は「仮に転職をすることで、候補先にA社とB社の2つがあった場合、どちらを選ぶのか」であり、採用後の雇用形態は両社ともに正規雇用であると前提した。なお、A社は毎月1万円を給与とは別に元本保証にて積み立てて運用をし、退職時にまとめて利息と共に退職給付として支給する一方で、B社は給与とは別に1万円を手当として毎月支給するとした。被説明変数1と同様に6つの順序尺度の回答肢を設定した。そして、回答番号が小さいほど、退職給付のある転職先A社を選択する度合いが高いとした。

5.5.2. 説明変数

14個の説明変数のうち、本章の検証での重要な説明変数は「長期勤続の指向」と「時間選好率」の2つであり、残りの主観的及び客観的な属性に関する12個の説明変数はコントロール変数として検証に加えた(図表5-1及び5-2)。なお、アンケートにおける質問文の作成では「大阪大学くらしの好みと満足度についてのアンケート」⁷⁶にて実際に使用された質問項目を参考にした。

⁷⁵ 「給与を原資とする退職給付」という呼称が質問で使用されていることから、回答者が拠出した原資を自ら運用し、その結果、増加あるいは減少する可能性のある確定拠出型年金だと解釈する可能性があった。このような誤解にもとづいた回答を防ぐため、アンケートの質問では事業主が運用の利回りを約束していることを明示した。

⁷⁶ 「大阪大学くらしの好みと満足度についてのアンケート」
(http://www.iser.osaka-u.ac.jp/survey_data/top_jp.html)

5.5.3. 本研究での検証のためのコントロール変数

(1) 転職の希望を確認する変数

転職の希望が強い雇用者は、そうでない者と比べて退職給付の有無に関係なく転職をすると考えられる。よって、転職の希望を問う質問をアンケートに入れ、その回答をコントロール変数とした(図表5-1)。

(2) 退職給付に関わる2つの変数

退職給付の知識や理解を確認する次の2つの質問の回答をコントロール変数とした。第1に、退職給付の実効税率が給与より低いことを知っているか否か、第2が、現在の勤務先に退職給付制度が存在し適用を受けているか否か、である(図表5-2)。退職給付に対する実効税率が給与より一般的に低いと知る雇用者は、知らぬ者より、退職給付を選好する可能性があると考えられる⁷⁷。そして、現在の雇用先における退職給付制度の適用対象であれば、そうでない雇用者と比べて退職給付への理解があると推定されることから、退職給付を選好する傾向があると思われる。

(3) 先行研究からの9つの変数

給与、金融資産、住まいの形態、性別、学歴などの9つの経済・社会的な客観的属性を表す変数は、晝間・池田(2007)やSourdin(2008)などの時間選好率に関わる研究にて用いられていることから、本研究でもコントロール変数とした(図表5-2)。

⁷⁷ 支給金額が等しい給与と退職給付の実効税率も異なるのは、それぞれの所得税額の計算での所得控除額の他、課税所得の計算方法が違うので一般的である。

図表 5-1 主観的属性の質問項目と回答肢の概要

質問項目	回答肢	回答値の大きさと意味
長期勤続の指向	「一旦、会社に入ったならば、最低10年は勤めるのが良いと思う」絶対、そうだとは思わない=1, まあまあ、そうだとは思わない=2, どちらかといえば、そう思わない=3, どちらかといえば、そう思う=4, , まあまあ、そう思う=5, 絶対、そう思う=6	大きいほど、長期勤続の指向が強い
時間選好率	「今日ならば10,000（1万）円もらえるが、今日もらわずに1年後にもらうならば金額が増える」。金額が幾らならば1年後にもらうか。10,500円=1, 11,000円=2, 12,000円=3, 以後1000円刻みで20,000円まで=4~11, 20,000円より多ければ=12, 幾らになっても今日10,000円もらう=13	小さいほど、時間選好率が低い
転職の希望	「転職を」全くしたくない=1, できるならば、したくない=2, どちらかといえば、したくない=3, どちらかといえば、したい=4, できるならしたい=5, したい=6	大きいほど、転職したいと思う

(出所) 筆者作成.

図表 5-2 客観的属性の質問項目と回答肢の概要

質問項目	回答肢
給与（個人）	200万円以上300万円未満=1, 300万円以上400万円未満=2, 400万円以上=3
金融資産（個人）	300万円未満=1, 300万円以上~500万円未満=2, 500万円以上=3
勤続年数	1年未満=1, 1年以上~5年未満=2, 5年以上~10年未満=3, 10年以上~15年未満=4, 15年以上~20年未満=5, 20年以上=6
年齢階層	20代=2, 30代=3, 40代=4
子供の数	0人=1, 1人=2, 2人=3, 3人=4, 4人以上=5
住まいの形態	持ち家でない=0, 持ち家=1
性別区分	男=0, 女=1
最終学歴	大学または大学院を卒業=1, それ以外=0
扶養する配偶者	無い=0, 有る=1
退職給付の実効税率に関する知識	退職給付の実効税率は給与の実効税率よりも高いまたは分からない=0, 低い=1
現在の職場で退職給付制度の対象	対象でない・分からない=0, 対象である=1

(出所) 筆者作成.

5.6. 基本統計量及び平均値の差の検定によるデータの傾向の確認

本節では、まず、仮説の検証に使用する被説明変数及び説明変数ごとの基本統計量と雇用形態間の平均値の差の検定の結果を示す。次に、転職を希望する回答者と希望しないものにサンプルを分けた場合のデータの傾向を確認した。

5.6.1. 全数サンプルにおける確認（雇用形態による差）

2つの被説明変数では、回答値が大きいほど退職給付または退職給付を有する事業主を選択しないことを意味するので、非正規雇用の方が正規雇用と比べて退職給付を選好しない可能性が示された（図表5-3）。ただし、雇用形態間の回答の平均値の差が統計的に有意（1%水準）⁷⁸となったのは、現在の職場での退職給付の選択においてだけであった。2つの被説明変数のいずれでも、非正規雇用の回答値の標準偏差の方が正規雇用より小さいことから、非正規雇用の方が退職給付に対する選好のばらつきが小さい。

主要な2つの説明変数のうち、長期勤続の指向の平均値の差の検定では、非正規雇用の平均値が正規雇用よりも統計的に有意に小さいことから、非正規雇用の方が長期の勤続を指向しないことが示された。時間選好率では、非正規雇用の平均値が正規雇用よりも有意に大きいことから、非正規雇用の方が時間選好率は高いことが示された。これは、Lee and Ohtake（2014）などの結果とも符合する。

⁷⁸ t検定により「差がない」という帰無仮説の成立する確率が一定の水準（1%、5%、10%未満）であることをいう（以下同じ）。

図表 5-3 基本統計量と平均値の差の検定（雇用形態間）

変数	回答値		全回答者 (n=1159)		正規雇用 (n=548)		非正規雇用 (n=611)		雇用形態間での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
被説明変数										
現在の職場での 退職給付の選択	1	6	3.05	1.643	2.90	1.684	3.20	1.593	0.096	3.120 ***
退職給付を持つ 事業主の選択	1	6	3.35	1.547	3.29	1.581	3.41	1.516	0.091	1.290
説明変数										
長期勤続の指向	1	6	3.53	1.292	3.77	1.236	3.32	1.305	0.075	-6.110 ***
時間選好率	1	13	8.19	4.229	7.83	4.264	8.52	4.173	0.248	2.776 ***
転職の希望	1	6	3.60	1.379	3.28	1.353	3.89	1.339	0.079	7.720 ***
給与	1	3	2.01	0.882	2.51	0.754	1.56	0.734	0.044	-21.711 ***
金融資産	1	3	1.84	0.905	2.02	0.918	1.68	0.863	0.052	-6.487 ***
勤続年数	1	6	3.10	1.495	3.87	1.510	2.42	1.097	0.078	-18.537 ***
年齢階層	2	4	3.52	0.637	3.54	0.634	3.50	0.639	0.037	-1.181
子供の数	1	5	1.51	0.880	1.78	1.019	1.26	0.642	0.051	-10.275 ***
住まいの形態	0	1	0.55	0.498	0.64	0.480	0.47	0.499	0.029	-5.998 ***
性別区分	0	1	0.42	0.494	0.25	0.431	0.58	0.494	0.027	12.379 ***
最終学歴	0	1	0.52	0.500	0.60	0.490	0.45	0.498	0.029	-5.245 ***
扶養する配偶者	0	1	0.22	0.411	0.35	0.476	0.10	0.298	0.024	-10.509 ***
実効税率の知識	0	1	0.21	0.409	0.27	0.442	0.16	0.370	0.024	-4.261 ***
退職給付の対象	0	1	0.32	0.466	0.60	0.491	0.07	0.250	0.023	-22.737 ***

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

5.6.2. 転職の希望の有無における確認

仮説 2 の検証で使う被説明変数のデータは、転職を前提とした質問に対する回答である。前述のように、そもそも転職を考えている雇用者は、新しい事業主における退職給付の有無に関係なく、他の雇用条件が満たされれば、転職を判断する可能性があることから、回帰分析では「転職の希望」をコントロール変数として加えている。一方で、アンケートの回答者の中には、転職を日常的に考えている雇用者がいる傍らで、そもそも殆ど考えていない者もいると思われる。仮説 2 の検証における頑健性の向上を眼目に、転職を希望する雇用者としなない者とに分けたサンプルにおける、人材の選別の効果を検証する。

(1) 検証の結果（転職を希望するサンプル）

転職を希望する雇用者のサンプルについて基本統計量及び雇用形態（正規・非正規）による平均値の差の検定の結果を示す（図表 5-4）。以下のように、全サンプルとほぼ同じ傾向が確認された。

2つの被説明変数では、回答値が大きいほど退職給付または退職給付を有する事業主を選択しないことを意味するので、転職を希望する雇用者だけのサンプルでも、非正規雇用の方が正規雇用と比べて退職給付を選択しない可能性が示された。ただし、雇用形態間の回答の平均値の差が統計的に有意となったのは、現在の職場での退職給付の選択においてだけであった（1%水準）。2つの被説明変数のいずれでも、非正規雇用の回答値の標準偏差の方が正規雇用より小さいことから、転職を希望する雇用者だけのサンプルでも、非正規雇用の方が退職給付に対する選好のばらつきが小さい。

主要な2つの説明変数のうち、長期勤続の指向の平均値の差の検定では、非正規雇用の平均値が正規雇用よりも統計的に有意に小さいことから、転職を希望する非正規雇用の方が長期の勤続を指向しないことが示された。時間選好率では、非正規雇用の平均値が正規雇用より高いものの10%の水準でも統計的に有意な結果とはならなかった。つまり、転職を希望する雇用者においては、非正規雇用の方が、正規雇用よりも時間選好率が高いとは必ずしもいえないことが示された。

図表 5-4 基本統計量と平均値の差の検定（転職希望がある雇用者）

変数	回答値		全回答者 (n=611)		正規雇用 (n=241)		非正規雇用 (n=370)		雇用形態間での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
被説明変数										
現在の職場での 退職給付の選択	1	6	3.12	1.640	2.91	1.671	3.26	1.606	0.135	2.636 ***
退職給付を持つ 事業主の選択	1	6	3.44	1.541	3.34	1.568	3.51	1.522	0.127	1.349
説明変数										
長期勤続の指向	1	6	3.39	1.301	3.55	1.197	3.29	1.356	0.104	-2.515 **
時間選好率	1	13	8.23	4.190	8.06	4.201	8.34	4.185	0.347	0.814
転職の希望	4	6	4.69	0.762	4.54	0.712	4.79	0.779	0.062	3.894 ***
給与	1	3	1.86	0.859	2.40	0.795	1.51	0.703	0.063	-14.146 ***
金融資産	1	3	1.77	0.885	1.97	0.910	1.64	0.844	0.073	-4.475 ***
勤続年数	1	6	2.78	1.347	3.47	1.414	2.33	1.087	0.107	-10.639 ***
年齢階層	2	4	3.44	0.656	3.42	0.655	3.45	0.658	0.054	0.468
子供の数	1	5	1.46	0.857	1.73	1.031	1.28	0.662	0.075	-6.134 ***
住まいの形態	0	1	0.50	0.500	0.59	0.493	0.44	0.497	0.041	-3.625 ***
性別区分	0	1	0.45	0.498	0.27	0.445	0.56	0.496	0.039	7.655 ***
最終学歴	0	1	0.51	0.500	0.58	0.494	0.46	0.499	0.041	-2.824 ***
扶養する配偶者	0	1	0.17	0.379	0.30	0.459	0.09	0.289	0.033	-6.240 ***
実効税率の知識	0	1	0.22	0.412	0.29	0.457	0.16	0.372	0.035	-3.686 ***
退職給付の対象	0	1	0.24	0.428	0.52	0.501	0.06	0.232	0.034	-13.541 ***

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

（2）検証の結果（転職を希望しないサンプル）

転職を希望しない雇用者のサンプルについて基本統計量及び雇用形態（正規・非正規）による平均値の差の検定の結果を示す（図表 5-5）。以下のように、ここまでの検証結果とは一部、異なる傾向が確認された。

2つの被説明変数のうち、現在の職場での退職給付の選択では、非正規雇用の方が正規雇用よりも退職給付を選好しない可能性が示されたものの、10%の水準でも統計的には有意な結果とはならなかった。一方で、退職給付を有する事業主の選択では、正規雇用者と非正規雇用者の回答の平均値が殆ど同じであった⁷⁹。2つ被説明変数のいずれでも、非正規雇用の回答値の標準偏差の方が正規雇用より小さいことから、転職

⁷⁹ 小数点2位未満での差が認められた。

を希望しない雇用者だけのサンプルでも、非正規雇用の方が退職給付に対する選好のばらつきが小さい。

主要な2つの説明変数のうち、長期勤続の指向の平均値の差の検定では、非正規雇用の平均値が正規雇用よりも統計的に有意に大きいことから、転職を希望しない雇用者でも非正規雇用の方が長期の勤続を指向しないことが示された。時間選好率では、非正規雇用の平均値が正規雇用より統計的に有意に高いことから、転職を希望しない雇用者においても、非正規雇用の方が、正規雇用よりも時間選好率が高いことが示された。

図表5-5 基本統計量と平均値の差の検定（転職希望が無い雇用者）

変数	回答値		全回答者 (n=548)		正規雇用 (n=241)		非正規雇用 (n=307)		雇用形態間での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
被説明変数										
現在の職場での 退職給付の選択	1	6	2.98	1.644	2.89	1.697	3.09	1.571	0.141	1.452
退職給付を持つ 事業主の選択	1	6	3.25	1.550	3.25	1.593	3.25	1.497	0.133	-0.007
説明変数										
長期勤続の指向	1	6	3.69	1.266	3.95	1.241	3.36	1.224	0.106	-5.528 ***
時間選好率	1	13	8.15	4.274	7.65	4.311	8.79	4.148	0.365	3.124 ***
転職の希望	4	6	2.39	0.763	2.29	0.795	2.52	0.702	0.064	3.573 ***
給与	1	3	2.18	0.877	2.60	0.709	1.64	0.773	0.064	-14.908 ***
金融資産	1	3	1.91	0.922	2.05	0.924	1.73	0.890	0.078	-4.167 ***
勤続年数	1	6	3.46	1.571	4.18	1.512	2.55	1.102	0.112	-14.600 ***
年齢階層	2	4	3.60	0.603	3.63	0.603	3.57	0.602	0.052	-1.223
子供の数	1	5	1.56	0.904	1.82	1.009	1.24	0.611	0.070	-8.330 ***
住まいの形態	0	1	0.61	0.488	0.68	0.466	0.51	0.501	0.042	-4.056 ***
性別区分	0	1	0.40	0.490	0.23	0.420	0.61	0.489	0.040	9.650 ***
最終学歴	0	1	0.54	0.499	0.62	0.486	0.43	0.496	0.042	-4.505 ***
扶養する配偶者	0	1	0.26	0.441	0.38	0.487	0.11	0.311	0.034	-8.068 ***
実効税率の知識	0	1	0.21	0.406	0.24	0.430	0.16	0.369	0.034	-2.413 **
退職給付の対象	0	1	0.40	0.491	0.65	0.476	0.08	0.276	0.032	-17.595 ***

(出所) 筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

5.7. 仮説の検証方法

仮説は、平均値の差の検定及び順序ロジスティック回帰分析で検証する。平均値の差の検定と順次ロジスティック回帰分析の両方で有意な結果となった場合のみ、仮説を支持するとした。なお、石村・石村（2015）が、サンプルの共変量を揃え、選択バイアスを除去することで検証の頑健性が高まると示唆した、傾向スコアによるデータの調整も行った⁸⁰。

5.7.1. 平均値の差の検定

被説明変数の回答の平均値の差の検定を行うにあたり、まず、サンプルを被説明変数の回答により、2つのグループに分けた。現在の職場での退職給付の選択を例にとると、退職給付を「選択する」グループには①必ず選択する、②多分、選択する、③どちらかといえば選択する、と回答したサンプルを入れた。「選択しない」グループには④どちらかといえば選択しない、⑤多分、選択しない、⑥必ず選択しない、と回答したサンプルを入れた。次に、平均値の差の検定をする2つのグループのデータの共変量を揃えるため、小川（2014）、大林（2016）を参考に、傾向スコアマッチングによる調整をした。具体的には、まず、現在の職場における退職給付の選択の回答を被説明変数とし、12個のコントロール変数を説明変数とした二項ロジスティック回帰分析をした。そして、算出された回答データそれぞれの予測確率をロジット変換したものを傾向スコアとした。退職給付を選択するグループのデータ毎の傾向スコアと退職給付を選択しないグループのデータ毎の傾向スコアを比べ、その差が10%未満となる組み合わせを可能な限り多く抽出して新たなサンプルを作った⁸¹。この方法では、検証対象の総データ数が減るという難点があり、調整後のデータ数は当初の1,159よりも減少したものの、検定する2つのグループのデータ数は等しくなり、本研究でも平均値の差の検定で用いた（図表5-6, 5-10）。非正規雇用者に限定したサンプルでも、傾向スコアマッチングによって調整したデータ総数は当初の611よりも減少し（5-

⁸⁰ Web調査で収集したデータが、無作為抽出によるものに近くなるように、傾向スコアで調整する技法は、星野・繁樹（2004）や星野・楠木・松本・森本（2008）を参照。

⁸¹ データを組み合わせるか否かを判断する傾向スコアの差である適合の許容度はAustin（2010）や内田（2016）などより10%未満とした。

8, 5-1 2), 転職の希望の有無で分けたサンプルそれぞれでも同様となった(5-1 4, 5-1 6, 5-1 8, 5-2 0). なお, 検証をより頑健にするため, 傾向スコアで調整をしないサンプルでも平均値の差の検定を行った.

5.7.2. 順序ロジスティック回帰分析

回帰分析では, 被説明変数の6つの回答が順序尺度であることから, 順序ロジスティックを適用した⁸². まず, 14個の説明変数(2つの重要な説明変数及び12個のコントロール変数)全てでの順序ロジスティック回帰分析を行った(図表5-7のモデル1, 図表5-9のモデル4, 図表5-11のモデル7, 図表5-13のモデル10, 図表5-15のモデル13, 図表5-17のモデル16, 図表5-19のモデル19, 図表5-21のモデル22)⁸³. 次に, 仮説の検証に必要な説明変数である長期勤続の指向と時間選好率に対するコントロール変数の交絡を解消するために, 傾向スコアを順序ロジスティック回帰分析のコントロール変数とした検証も併せて実施した. 具体的には, 新谷(2015)などを参考に, 主要な変数の1つである時間選好率を被説明変数とし, 12個のコントロール変数の全てを説明変数とした二項ロジット回帰分析⁸⁴をした. そこで算出した各データの予想確率を傾向スコアとし, 12個のコントロール変数と置き換えて順序ロジスティック回帰分析を行った(図表5-7のモデル2, 図表5-9のモデル5, 図表5-11のモデル8, 図表5-13のモデル11, 図表5-15のモデル14, 図表5-17のモデル17, 図表5-19のモデル20, 図表5-21のモデル23). さらに, 検証をより頑健にするため, 長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジット回帰分析による傾向スコアを, 12個のコントロール変数と置き換えた順序ロジスティック回帰分析も行った(図表5-7のモデル3, 図表5-9のモデル6, 図表5-11のモデル9, 図表5-13のモデル12, 図表5-15のモデル15, 図表5-

⁸² 全ての説明変数の VIF が 2.0 未満であることから, 重大な多重共線性は生じていないと考えられる.

⁸³ 図表 5-1 5 以後のモデルにおける説明変数の数は, 転職の希望を除くため, 1 つ少ない.

⁸⁴ 時間選好率及び後述の長期勤続の指向の程度を測る質問における回答は 6 段階の順序であるものの, 二項ロジスティック回帰分析を用いた傾向スコアの算出においては, 回答値を二値変数に変換している. 具体的には, 時間選好率では, サンプル数がおおよそ半分ずつとなるように, 回答番号 1~10 を 1 に, 11~13 を 0 としている(Q16, 図表 4-4). また, 長期勤続の指向については, 回答番号 1~3 を 0 に, 4~6 を 1 としている(Q13, 図表 4-3).

17のモデル18, 図表5-19のモデル21, 図表5-21のモデル24).

5.8. 2つの仮説の検証の結果

5.8.1. 現在の職場における退職給付の効果 (仮説1の検証)

(1) 仮説1の検証の結果 (全サンプル)

現在の職場で退職給付制度が導入された場合, 長期勤続の指向が強く, 時間選好率が低い雇用者ほど退職給付を選択する可能性を検証した. まず, 平均値の差の検定を行った(図表5-6). 傾向スコアでマッチングした後のサンプル数は828であり, 退職給付を「選択する」または「選択しない」に分けたサンプル数はそれぞれ414である. 長期勤続の指向の質問では, 退職給付を「選択する」とした回答値の平均が3.70であり, 「選択しない」とした回答値の平均である3.17と比較すると1%の水準で有意に大きい. 長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので, 現在の職場で退職給付を選択する機会が与えられた場合, 長期勤続の指向が強い雇用者ほど退職給付を「選択する」傾向が示された.

時間選好率の質問では退職給付を「選択する」とした回答値の平均が8.06であり「選択しない」とした回答値の平均である8.56と比較すると10%の水準ではあるが有意に小さい. 時間選好率は回答値が小さいほど低いので, 現在の職場で退職給付を選択する機会が与えられた場合, 時間選好率が低い雇用者ほど, 退職給付を選択する傾向が示された.

なお, 傾向スコアで調整をしないサンプルでの, 平均値の差の検定も行った. 長期勤続の指向の質問で, 退職給付を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると, 傾向スコアで調整をした場合と同じ1%の水準で有意に大きい結果となった. 時間選好率の質問では, 傾向スコアで調整をしないサンプルでの退職給付を「選択する」とした回答値の平均の方が「選択しない」とした回答値の平均と比べると有意に小さく, 傾向スコアでの調整した場合と同じ結果であった. ただし, 統計的な有意水準は, 傾向スコアで調整後の結果は10%であったものの, 調整をしない場合では5%となった.

図表 5-6 平均値の差の検定（現在の職場における全サンプル）

変数名	退職給付を 選択する (n=414)		退職給付を 選択しない (n=414)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.70	0.061	3.17	0.066	5.824 ***
時間選好率	8.06	0.208	8.56	0.210	-1.719 *
転職の希望	3.66	0.068	3.69	0.068	-0.301
給与	2.02	0.043	1.96	0.043	0.908
金融資産	1.88	0.045	1.94	0.045	-0.943
勤続年数	3.12	0.077	3.03	0.070	0.836
年齢階層	3.53	0.030	3.53	0.032	-0.110 **
子供の数	1.57	0.045	1.43	0.040	2.402
住まいの形態	0.54	0.025	0.53	0.025	0.487
性別区分	0.43	0.024	0.41	0.024	0.422
最終学歴	0.56	0.024	0.53	0.025	0.976
扶養する配偶者	0.24	0.021	0.18	0.019	2.131 *
実効税率の知識	0.22	0.021	0.24	0.021	-0.494
退職給付の対象	0.35	0.023	0.21	0.020	4.538 ***

（出所）筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において -0.322 と負で 1%の水準で有意となった（図表 5-7, モデル 1）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数が -0.358 と負で 1%の水準で有意となった（図表 5-7, モデル 2）。被説明変数の数値が小さいほど退職給付を「選択する」傾向を意味し、長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので、長期勤続の指向が強い雇用者ほど、退職給付を「選択する」傾向が示された。

時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、0.036 と正で 5%の水準で有意となった（図表 5-7, モデル 1）。12 個のコントロール変数を、傾向スコアと置き換えた回帰分析では、時間選好率の係数は 0.037 と正で 1%の水準で有意となった（図表 5-7, モデル 2）。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、時間選好率が低い雇用者ほど退職給付を選択する傾向が示された。

なお、12 個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析では、長期勤続の指

向の係数は-0.317 と負であり（1%水準で有意），時間選好率の係数は 0.035 と正（1%水準で有意）となった（図表 5-7，モデル 3）。

図表 5-7 順序ロジスティック回帰分析（現在の職場における全サンプル）

説明変数	モデル 1			モデル 2			モデル 3		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
長期勤続の指向	-0.322	0.043	***	-0.358	0.042	***	-0.317	0.043	***
時間選好率	0.036	0.013	**	0.037	0.013	***	0.035	0.012	***
転職の希望	-0.016	0.041							
給与	-0.077	0.079							
金融資産	0.163	0.065	**						
勤続年数	0.042	0.044							
年齢階層	0.117	0.088							
子供の数	0.034	0.073							
住まいの形態	0.010	0.108							
性別区分	0.286	0.122	**						
最終学歴	-0.052	0.110							
扶養する配偶者	0.441	0.165	***						
実効税率の知識	-0.170	0.131							
退職給付の対象	0.672	0.134	***						
傾向スコア (時間選好率)				0.048	0.098				
傾向スコア (長期勤続指向)							-0.363	0.103	
n	1159			1159			1159		
対数尤度	3887.281			3936.926			3924.924		
カイ 2 乗	133.354			83.709			95.711		
Nagelkerke	0.112			0.072			0.082		

（出所）筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が，それぞれ 0.01，0.05，0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より，現在の職場で雇用者が，新たに設置された退職給付制度への参加の選択権を与えられた場合，長期勤続の指向が強く，時間選好率が低い雇用者ほど，退職給付を選択することが示された。仮説 1 は支持されると考えられる。

(2) 仮説1の検証の結果(非正規サンプル)⁸⁵

現在の職場で退職給付制度が導入された場合に、長期勤続の指向が強く、時間選好率が低い非正規雇用者ほど、退職給付を選択する可能性を検証した。前節と同様に、まず、平均値の差の検定を行った(図表5-8)。傾向スコアでのデータのマッチングにより調整したサンプル数は476で、退職給付を「選択する」及び「選択しない」に分けたグループのサンプル数はそれぞれが238である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を「選択する」とした回答の平均値が3.62であり、「選択しない」とした回答の平均値である2.95と比較すると1%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので、非正規雇用者が現在の職場で退職給付を選択する機会が与えられた場合、長期勤続の指向が強い非正規雇用者ほど、退職給付を選択する傾向が示された。一方で、時間選好率の質問では、退職給付を「選択する」とした回答の平均値が8.40であり、「選択しない」とした回答の平均値の8.68と比較するとより小さい結果となったが、10%の水準でも有意にはならなかった。

なお、傾向スコアで調整をしないサンプルでも、平均値の差の検定を行った。長期勤続の指向の質問では、退職給付を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアでの調整をした場合と同じ1%の水準で有意に大きい結果となった。しかし、時間選好率の質問では、傾向スコアで調整をしない場合における退職給付を「選択する」とした回答値の平均の方が「選択しない」とした回答値の平均と比べると小さい結果となったものの、統計的な有意水準では、傾向スコアで調整した場合と同様に10%でも有意にはならなかった。

⁸⁵正規雇用に限定したサンプルにおける平均値の差の検定については、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、1%の水準で有意に大きい。時間選好率の質問においては、退職給付を「選択する」とした回答値の平均が「選択しない」とした回答値の平均と比較すると5%の水準ではあるものの有意に小さい。順序ロジスティック回帰分析については、長期勤続の指向の係数は負にて、また時間選好率の係数は正にて、共に1%の水準で有意となった。以上、平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より、正規雇用に限定したサンプルでは、仮説1は支持されると考えられる。なお、傾向スコアで調整はしていない。

図表 5-8 平均値の差の検定（現在の職場における非正規サンプル）

変数名	退職給付を有する 事業主（A社）を 選択する (n=238)		退職給付を有する 事業主（A社）を 選択しない (n=238)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.62	0.077	2.95	0.089	5.766 ***
時間選好率	8.40	0.268	8.68	0.272	-0.725
転職の希望	3.93	0.086	3.94	0.087	-0.069
給与	1.54	0.046	1.56	0.048	-0.316
金融資産	1.72	0.057	1.75	0.057	-0.365
勤続年数	2.35	0.070	2.42	0.070	-0.721
年齢階層	3.49	0.039	3.53	0.042	-0.726
子供の数	1.24	0.040	1.29	0.045	-0.772
住まいの形態	0.45	0.032	0.45	0.032	0.000
性別区分	0.57	0.032	0.55	0.032	0.277
最終学歴	0.48	0.032	0.48	0.032	0.000
扶養する配偶者	0.08	0.018	0.11	0.020	-0.782
実効税率の知識	0.18	0.025	0.19	0.026	-0.352
退職給付の対象	0.02	0.009	0.02	0.009	0.000

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、非正規雇用に限定したサンプルによる順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、-0.414 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-9, モデル 4）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数は 1% の水準で -0.405 と負で有意となった（図表 5-9, モデル 5）。以上より、非正規雇用者が現在の職場で退職給付を選択する機会が与えられた場合、長期勤続の指向が強い非正規雇用者であるほど、退職給付を選択する傾向が示された。一方で、時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、0.016 と正であるものの、10% の水準でも有意とはならなかった、（図表 5-9, モデル 4）。

なお、12 個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析にて算出した傾向スコアで置き換えた回帰分析においても、長期勤続の指向の係数は -0.404 と負で 1% の水準で有意となったものの、時間選好率の係数は 10% の水準でも有意とはならなかった（図表 5-9, モデル 6）。

図表 5-9 順序ロジスティック回帰分析（現在の職場における非正規サンプル）

説明変数	モデル4		モデル5		モデル6	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.414	0.059 ***	-0.405	0.057 ***	-0.404	0.058 ***
時間選好率	0.016	0.018	0.019	0.018	0.015	0.017
転職の希望	0.040	0.056				
給与	-0.202	0.115 *				
金融資産	0.200	0.094 **				
勤続年数	-0.051	0.069				
年齢階層	0.187	0.118				
子供の数	0.273	0.129 **				
住まいの形態	0.082	0.147				
性別区分	0.183	0.158				
最終学歴	-0.055	0.152				
扶養する配偶者	0.242	0.286				
実効税率の知識	-0.270	0.201				
退職給付の対象	1.291	0.309 ***				
傾向スコア (時間選好率)			0.148	0.137		
傾向スコア (長期勤続の指向)					-0.050	0.177
n	611		611		611	
対数尤度	2030.550		2063.224		2080.701	
カイ 2 乗	99.104		71.976		50.409	
Nagelkerke	0.154		0.115		0.083	

（出所）筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より、非正規雇用者が現在の職場で新たに設置された退職給付制度への参加の選択権を与えられた場合、長期勤続の指向が強い非正規雇用者ほど、退職給付を選択することが示された。しかし、時間選好率については統計的に有意な結果は確認できなかった。仮説 1 は、非正規雇用に限定したサンプルでは、支持されないと考えられる。

5.8.2. 転職における退職給付の効果（仮説 2 の検証）

ここでは、全サンプルの他、非正規雇用に限定したサンプル、さらに転職の希望の有無で分けたサンプルにおいて仮説 2 を検証した。検証の手法は仮説 1 に倣い、平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析を適用した。

(1) 仮説2の検証の結果(全サンプル)

雇用者が新たな職場を決める際、長期勤続の指向が強く、時間選好率が低い者ほど退職給付を有する事業主を転職先として選択する可能性を検証した。前項と同様に、まず、平均値の差の検定を行った(図表5-10)。傾向スコアでマッチングした後のサンプル数は1,004であり、退職給付を有する事業主を「選択する」または「選択しない」に分けたサンプル数はそれぞれ502である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が3.79であり、「選択しない」とした回答値の平均である3.17と比較すると1%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので、転職先が選択できる場合、長期勤続の指向が強い雇用者ほど、退職給付を有するA社を選択する傾向が示された。

時間選好率の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が7.59であり「選択しない」の回答の平均値である8.81と比較すると1%の水準で有意に小さい。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、転職先を選択できる場合、時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、傾向スコアで調整をしないサンプルにおける、平均値の差の検定では、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ1%の水準で有意に大きい結果となった。時間選好率の質問で、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ1%の水準で有意に小さい結果となった。

図表 5-10 平均値の差の検定（転職における全サンプル）

変数名	退職給付を有する 事業主（A社）を 選択する (n=502)		退職給付を有する 事業主（A社）を 選択しない (n=502)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.79	0.056	3.17	0.057	7.850 ***
時間選好率	7.59	0.190	8.81	0.186	-4.621 ***
転職の希望	3.48	0.062	3.77	0.061	-3.299 ***
給与	2.08	0.039	1.94	0.039	2.550 **
金融資産	1.85	0.040	1.86	0.041	-0.242
勤続年数	3.17	0.070	3.01	0.064	1.681 *
年齢階層	3.51	0.028	3.50	0.029	0.198
子供の数	1.56	0.040	1.44	0.037	2.108 **
住まいの形態	0.55	0.022	0.54	0.022	0.253
性別区分	0.42	0.022	0.42	0.022	0.128
最終学歴	0.54	0.022	0.52	0.022	0.758
扶養する配偶者	0.24	0.019	0.18	0.017	2.414 **
実効税率の知識	0.20	0.018	0.23	0.019	-0.846
退職給付の対象	0.36	0.021	0.24	0.019	4.019 ***

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、-0.419 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-11, モデル 7）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数が -0.429 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-11, モデル 8）。以上より転職の際、長期勤続の指向が強い雇用者ほど、退職給付を有する事業主を「選択する」傾向が示された。

時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、0.065 と正で 1% の水準で有意となった（図表 5-11, モデル 7）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、時間選好率の係数は 0.064 と正で 1% の水準で有意となった（図表 5-11, モデル 8）。以上より転職の際、時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、12 個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、長期勤続の指

向の係数は-0.411と負であり（1%水準で有意）、時間選好率の係数は0.058と正（1%水準で有意）となった（図表5-11，モデル9）。

図表5-11 順序ロジスティック回帰分析（転職における全サンプル）

説明変数	モデル7		モデル8		モデル9	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.419	0.044 ***	-0.429	0.042 ***	-0.411	0.043 ***
時間選好率	0.065	0.013 ***	0.064	0.013 ***	0.058	0.013 ***
転職の希望	0.063	0.041				
給与	-0.084	0.079				
金融資産	0.168	0.065 **				
勤続年数	0.067	0.043				
年齢階層	-0.003	0.088				
子供の数	-0.013	0.073				
住まいの形態	0.015	0.108				
性別区分	0.410	0.122 ***				
最終学歴	-0.041	0.110				
扶養する配偶者	0.252	0.164				
実効税率の知識	-0.136	0.131				
退職給付の対象	0.227	0.132 *				
傾向スコア （時間選好率）			-0.135	0.098		
傾向スコア （長期勤続の指向）					-0.091	0.102
n	1159		1159		1159	
対数尤度	3896.657		3921.382		3922.462	
カイ2乗	150.737		126.013		124.933	
Nagelkerke	0.126		0.106		0.105	

（出所）筆者作成。

注）***，**，*はp値が、それぞれ0.01，0.05，0.1未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序回帰分析の結果より、転職の際、長期勤続の指向が強く、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ことが示された。仮説2は支持されると考えられる。

(2) 仮説2の検証の結果(非正規雇用サンプル)⁸⁶

非正規雇用者が新たな職場を決める場合に、長期勤続の指向が強く、時間選好率が低い者ほど、退職給付を有する事業主を転職先として選択する可能性を検証した。前項と同様にまず、平均値の差の検定を行った(図表5-12)。傾向スコアでのデータのマッチングにより調整したサンプル数は560であり、退職給付を有する事業主を「選択する」及び「選択しない」に分けたグループのサンプル数はそれぞれが280である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が3.61であり、「選択しない」とした回答の平均値の2.99と比較すると1%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いことを示すので、転職先を選択できる場合、長期勤続の指向が強い非正規雇用者ほど、退職給付を有する事業主を転職先として選択する傾向が示された。

時間選好率の質問では、転職の際に退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均が8.07で「選択しない」の回答の平均の9.09と比較すると1%の水準で有意に小さい。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、転職先を選択できる場合、時間選好率が低い非正規雇用者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、傾向スコアで調整をしないサンプルにおける、平均値の差の検定では、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアでの調整をした場合と同じ1%の水準で有意に大きい結果となった。時間選好率の質問でも、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ1%の水準で有意に小さい結果となった。

⁸⁶正規雇用に限定したサンプルにおける平均値の差の検定については、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、1%の水準で有意に大きい結果となった。時間選好率の質問においては、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、1%の水準で有意に小さい結果となった。順序ロジスティック回帰分析については、長期勤続の指向の係数は負にて、また時間選好率の係数は正にて、共に1%の水準で有意となった。以上、平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より、正規雇用に限定したサンプルでは、仮説2は支持されると考えられる。なお、傾向スコアで調整はしていない。

図表 5-1 2 平均値の差の検定（転職における非正規サンプル）

変数名	退職給付を有する 事業主（A社）を 選択する (n=280)		退職給付を有する 事業主（A社）を 選択しない (n=280)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.61	0.074	2.99	0.078	5.774 ***
時間選好率	8.07	0.246	9.09	0.247	-2.929 ***
転職の希望	3.87	0.078	3.99	0.081	-1.046
給与	1.56	0.044	1.54	0.043	0.406
金融資産	1.66	0.052	1.68	0.051	-0.294
勤続年数	2.43	0.066	2.40	0.066	0.268
年齢階層	3.50	0.037	3.50	0.039	-0.066
子供の数	1.24	0.037	1.25	0.039	-0.268
住まいの形態	0.46	0.030	0.47	0.030	-0.169
性別区分	0.59	0.029	0.57	0.030	0.427
最終学歴	0.44	0.030	0.45	0.030	-0.255
扶養する配偶者	0.10	0.018	0.09	0.017	0.286
実効税率の知識	0.14	0.021	0.19	0.023	-1.476
退職給付の対象	0.03	0.011	0.03	0.010	0.246

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、非正規雇用者に限定したサンプルでの順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、-0.446 と負で 1%の水準で有意となった（図表 5-1 3, モデル 1 0）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数が-0.419 と負で 1%の水準で有意となった（図表 5-1 3, モデル 1 1）。以上より転職の際、長期勤続の指向がある非正規雇用者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析では、0.075 と正で 1%の水準で有意となり（図表 5-1 3, モデル 1 0）、12 個のコントロール変数に代わり傾向スコアを説明変数に加えた回帰分析でも、係数は 0.074 と正で 1%の水準で有意となった（図表 5-1 3, モデル 1 1）。以上より転職の際、時間選好率が低い非正規雇用者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、12 個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析の結果でも、長期勤

続の指向の係数は-0.429 と負であり（1%水準で有意），時間選好率の係数は 0.067 と正（1%水準で有意）となった（図表 5-1 3，モデル 1 2）。

図表 5-1 3 順序ロジスティック回帰分析（転職における非正規サンプル）

説明変数	モデル 1 0		モデル 1 1		モデル 1 2	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.446	0.059 ***	-0.419	0.057 ***	-0.429	0.059 ***
時間選好率	0.075	0.018 ***	0.074	0.018 ***	0.067	0.017 ***
転職の希望						
給与	-0.243	0.115 **				
金融資産	0.244	0.094 ***				
勤続年数	0.026	0.069				
年齢階層	0.031	0.117				
子供の数	0.183	0.129				
住まいの形態	0.030	0.147				
性別区分	0.353	0.158 **				
最終学歴	0.018	0.152				
扶養する配偶者	0.137	0.285				
実効税率の知識	-0.392	0.201 *				
退職給付の対象	0.922	0.301 ***				
傾向スコア (時間選好率)			0.205	0.137		
傾向スコア (長期勤続の指向)					0.079	0.177
n	611		611		611	
対数尤度	2030.550		2059.778		2061.759	
カイ 2 乗	99.104		69.876		67.895	
Nagelkerke	0.154		0.111		0.108	

（出所）筆者作成。

注）***，**，*は p 値が，それぞれ 0.01，0.05，0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より，非正規雇用者の転職の際，長期勤続の指向が強く，時間選好率が低い者ほど，退職給付を持つ事業主を選択することが示された。非正規雇用に限定したサンプルにおいても，仮説 2 は支持されると考えられる。

（3）仮説 2 の検証の結果（転職を希望する全サンプル）

以下では，転職を希望する雇用者が新たな職場を決める際，長期勤続の指向が強く，時間選好率が低い者ほど退職給付を有する事業主を転職先として選択する可能性を検証する。前項と同様に，まず，平均値の差の検定を行った（図表 5-1 4）。傾向スコアでマッチングした後の転職を希望する雇用者のサンプル数は 576 であり，退職給付

を有する事業主を「選択する」または「選択しない」に分けたサンプル数はそれぞれ 288 である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が 3.76 であり、「選択しない」とした回答値の平均である 3.02 と比較すると 1%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので、転職先を選択できる場合、転職を希望する雇用者では、長期勤続の指向が強い者ほど退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

時間選好率の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が 7.78 であり「選択しない」の回答の平均値である 8.87 と比較すると 1%の水準で有意に小さい。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、転職先を選択できる場合、転職を希望する雇用者では、時間選好率が低い者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、転職を希望する雇用者を傾向スコアで調整しないサンプルにおける、平均値の差の検定では、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ 1%の水準で有意に大きい結果となった。時間選好率の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均は「選択しない」とした回答値の平均よりも小さい結果となったものの、統計的な有意水準は 5%と傾向スコアで調整したのとは異なる結果となった。

図表 5-1 4 平均値の差の検定 (転職希望の雇用者サンプル)

変数名	退職給付を有する 事業主 (A 社) を 選択する (n=288)		退職給付を有する 事業主 (A 社) を 選択しない (n=288)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.76	0.070	3.02	0.076	7.124 ***
時間選好率	7.78	0.247	8.87	0.244	-3.151 ***
給与	1.91	0.052	1.79	0.049	1.693 *
金融資産	1.82	0.053	1.71	0.051	1.507
勤続年数	2.91	0.085	2.69	0.075	1.935
年齢階層	3.42	0.038	3.46	0.039	-0.764
子供の数	1.53	0.053	1.35	0.044	2.611 *
住まいの形態	0.54	0.029	0.47	0.029	1.668 ***
性別区分	0.43	0.029	0.45	0.029	-0.502 *
最終学歴	0.52	0.029	0.50	0.030	0.416
扶養する配偶者	0.20	0.024	0.15	0.021	1.658 *
実効税率の知識	0.20	0.024	0.22	0.024	-0.615
退職給付の対象	0.29	0.027	0.17	0.022	3.398 ***

(出所) 筆者作成.

注) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す.

次に, 転職を希望する雇用者での順序ロジスティック回帰分析を行った. 長期勤続の指向の係数は, 全ての説明変数を用いた回帰分析において -0.395 と負で 1%の水準で有意となった (図表 5-1 5, モデル 1 3). 12 個のコントロール変数を, 時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも, 係数が-0.415 と負で 1%の水準で有意となった (図表 5-1 5, モデル 1 4). 被説明変数の数値が小さいほど退職給付を「選択する」傾向を意味し, 長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので, 転職を希望する雇用者では, 長期勤続の指向が強い者ほど, 退職給付を「選択する」傾向が示された.

時間選好率の係数は, 全ての説明変数を用いた回帰分析において, 0.048 と正で 1%の水準で有意となった (図表 5-1 5, モデル 1 3). 12 個のコントロール変数を, 傾向スコアと置き換えた回帰分析でも, 時間選好率の係数は 0.047 と正で 1%の水準で有意となった (図表 5-1 5, モデル 1 4). 時間選好率は回答値が小さいほど低いので, 転職を希望する雇用者においては, 時間選好率が低い者ほど退職給付を選択する傾向が示された.

なお、12個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析においても、長期勤続の指向の係数は-0.392と負であり（1%水準で有意）、時間選好率の係数は0.048と正（1%水準で有意）となった（図表5-15，モデル15）。

図表5-15 順序ロジスティック回帰分析（転職希望の雇用者サンプル）

説明変数	モデル13		モデル14		モデル15	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.395	0.059 ***	-0.415	0.058 ***	-0.392	0.058 ***
時間選好率	0.048	0.018 ***	0.047	0.018 ***	0.048	0.018 ***
給与	0.003	0.108				
金融資産	-0.034	0.091				
勤続年数	0.041	0.062				
年齢階層	0.109	0.116				
子供の数	-0.161	0.102				
住まいの形態	0.114	0.148				
性別区分	0.193	0.163				
最終学歴	-0.108	0.152				
扶養する配偶者	-0.008	0.240				
実効税率の知識	-0.016	0.179				
退職給付の対象	0.524	0.193 ***				
傾向スコア (時間選好率)			-0.167	0.123		
傾向スコア (長期勤続指向)					-0.464	0.184 **
n	611		611		611	
対数尤度	2058.986		2073.160		2068.769	
カイ2乗	82.240		68.066		72.456	
Nagelkerke	0.130		0.109		0.115	

（出所）筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序回帰分析の結果より、転職を希望する雇用者においても、長期勤続の指向が強く、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転職先として選択することが示された。仮説2は転職を希望する雇用者に限定したサンプルでも支持されたと考えられる。

（4）仮説2の検証の結果（転職を希望する非正規雇用のサンプル）

転職を希望する非正規雇用者が新たな職場を決める場合に、長期勤続の指向が強く、

時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を有する事業主を転職先として選択する可能性を検証した。前項と同様にまず、平均値の差の検定を行った（図表5-16）。傾向スコアでのデータのマッチングにより調整したサンプル数は344であり、退職給付を有する事業主を「選択する」及び「選択しない」に分けたグループのサンプル数はそれぞれが172である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が3.64であり、「選択しない」とした回答の平均値の2.87と比較すると1%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いことを示すので、転職を希望する非正規雇用者では、長期勤続の指向が強い者ほど、退職給付を有する事業主を転職先として選択する傾向が示された。

時間選好率の質問では、転職の際に退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均が8.79で「選択しない」の回答の平均の9.27と比較すると1%の水準で有意に小さい。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、転職を希望する非正規雇用者では、時間選好率が低い者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、傾向スコアで調整をしないサンプルにおける、平均値の差の検定では、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアでの調整をした場合と同じ1%の水準で有意に大きい結果となった。時間選好率の質問でも、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ1%の水準で有意に小さい結果となった。

図表 5-1 6 平均値の差の検定（転職希望の非正規サンプル）

変数名	退職給付を有する 事業主（A社）を 選択する (n=172)		退職給付を有する 事業主（A社）を 選択しない (n=172)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.64	0.098	2.87	0.103	5.415 ***
時間選好率	7.79	0.317	9.27	0.307	-3.359 ***
給与	1.51	0.055	1.48	0.051	0.387
金融資産	1.63	0.064	1.61	0.064	0.193
勤続年数	2.33	0.081	2.32	0.082	0.050
年齢階層	3.41	0.050	3.51	0.049	-1.493
子供の数	1.24	0.048	1.26	0.050	-0.168
住まいの形態	0.43	0.038	0.41	0.038	0.327
性別区分	0.56	0.038	0.56	0.038	0.000
最終学歴	0.48	0.038	0.44	0.038	0.756
扶養する配偶者	0.09	0.022	0.09	0.022	0.000
実効税率の知識	0.15	0.027	0.19	0.030	-1.000
退職給付の対象	0.01	0.008	0.01	0.008	0.000

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、転職を希望する非正規雇用サンプルによる順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、-0.462 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-1 7, モデル 1 6）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数が -0.451 と負で 1% の水準で有意となった（図表 1 6, モデル 1 7）。以上より転職の際、転職を希望する非正規雇用者では、長期勤続の指向がある者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析においては、0.065 と正で 1% の水準で有意となり（図表 5-1 7, モデル 1 6）、12 個のコントロール変数に代わり傾向スコアを説明変数に加えた回帰分析でも、係数は 0.059 と正で 1% の水準で有意となった（図表 5-1 7, モデル 1 7）。以上より転職の際、転職を希望する非正規雇用者では、時間選好率が低い者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、12 個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析の結果においても、

長期勤続の指向の係数は-0.438 と負であり（1%水準で有意）、時間選好率の係数は0.064 と正（1%水準で有意）となった（図表5-17、モデル18）。

図表5-17 順序ロジスティック回帰分析（転職希望の非正規サンプル）

説明変数	モデル16		モデル17		モデル18	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.462	0.073 ***	-0.451	0.072 ***	-0.438	0.072 ***
時間選好率	0.065	0.023 ***	0.059	0.023 ***	0.064	0.022 ***
転職の希望						
給与	-0.164	0.151				
金融資産	0.101	0.122				
勤続年数	0.067	0.088				
年齢階層	0.108	0.148				
子供の数	0.078	0.165				
住まいの形態	0.056	0.193				
性別区分	0.160	0.204				
最終学歴	0.023	0.198				
扶養する配偶者	-0.206	0.387				
実効税率の知識	-0.219	0.258				
退職給付の対象	1.664	0.436				
傾向スコア (時間選好率)			-0.109	0.170 ***		
傾向スコア (長期勤続の指向)					-0.215	0.248
n	370		370		370	
対数尤度	1219.987		1241.743		1241.415	
カイ2乗	70.557		48.800		49.129	
Nagelkerke	0.179		0.127		0.128	

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より、転職を希望する非正規雇用者においては、長期勤続の指向が強く、時間選好率が低い者ほど、退職給付を持つ事業主を選択することが示された。転職を希望する非正規雇用に限定したサンプルにおいても、仮説2は支持されると考えられる。

（5）仮説2の検証の結果（転職を希望しない全サンプル）

転職を希望しない雇用者が新たな職場を決める際、長期勤続の指向が強く、時間選好率が低い者ほど退職給付を有する事業主を転職先として選択する可能性を検証した。前項と同様に、まず、平均値の差の検定を行った（図表5-18）。傾向スコアでマッチングした後の転職を希望しない雇用者のサンプル数は428であり、退職給付を有す

る事業主を「選択する」または「選択しない」に分けたサンプル数はそれぞれ 214 である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が 3.90 であり、「選択しない」とした回答値の平均である 3.36 と比較すると 1%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので、転職先を選択できる場合、転職を希望しない雇用者では、長期勤続の指向が強い者ほど退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

時間選好率の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が 7.86 であり「選択しない」の回答の平均値である 8.73 と比較すると 5%の水準で有意に小さい。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、転職先を選択できる場合、転職を希望しない雇用者では、時間選好率が低い者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、傾向スコアで調整をしないサンプルにおける、平均値の差の検定では、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ 1%の水準で有意に大きい結果となった。時間選好率の質問でも、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均は「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアで調整をした場合と同じ 5%の水準で有意に小さい結果となった。

図表 5-18 平均値の差の検定（転職希望無しの雇用者サンプル）

変数名	退職給付を有する 事業主（A社）を 選択する (n=214)		退職給付を有する 事業主（A社）を 選択しない (n=214)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.90	0.084	3.36	0.085	4.523 ***
時間選好率	7.86	0.299	8.73	0.288	-2.106 **
給与	2.18	0.060	2.15	0.062	0.326
金融資産	1.86	0.063	2.07	0.064	-2.335 **
勤続年数	3.49	0.108	3.44	0.105	0.311
年齢階層	3.63	0.040	3.56	0.042	1.123
子供の数	1.54	0.061	1.57	0.064	-0.265
住まいの形態	0.61	0.033	0.64	0.033	-0.498
性別区分	0.41	0.034	0.37	0.033	0.891
最終学歴	0.54	0.034	0.54	0.034	0.097
扶養する配偶者	0.27	0.030	0.22	0.028	1.126
実効税率の知識	0.19	0.027	0.23	0.029	-1.185
退職給付の対象	0.43	0.034	0.34	0.032	1.792 *

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、転職を希望しない雇用者での順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において -0.473 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-19, モデル 19）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数が -0.442 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-19, モデル 20）。被説明変数の数値が小さいほど退職給付を「選択する」傾向を意味し、長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いので、転職を希望しない雇用者でも、長期勤続の指向が強い者ほど、退職給付を「選択する」傾向が示された。

時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、0.085 と正で 1% の水準で有意となった（図表 5-19, モデル 19）。12 個のコントロール変数を、傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、時間選好率の係数は 0.081 と正で 1% の水準で有意となった（図表 5-19, モデル 20）。時間選好率は回答値が小さいほど低いので、転職を希望する雇用者では、時間選好率が低い者ほど退職給付を選択する傾向が示された。

なお、12個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析においても、長期勤続の指向の係数は-0.458と負であり（1%水準で有意）、時間選好率の係数は0.070と正（1%水準で有意）となった（図表5-19、モデル21）。

図表5-19 順序ロジスティック回帰分析（転職希望無しの雇用者サンプル）

説明変数	モデル19		モデル20		モデル21	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.473	0.066 ***	-0.442	0.063 ***	-0.458	0.066 ***
時間選好率	0.085	0.019 ***	0.081	0.019 ***	0.070	0.018 ***
給与	-0.192	0.117				
金融資産	0.416	0.096 ***				
勤続年数	0.068	0.061				
年齢階層	-0.167	0.139				
子供の数	0.169	0.107				
住まいの形態	-0.111	0.162				
性別区分	0.696	0.187 ***				
最終学歴	0.104	0.163				
扶養する配偶者	0.546	0.229 **				
実効税率の知識	-0.226	0.194				
退職給付の対象	-0.022	0.187				
傾向スコア (時間選好率)			0.319	0.319 **		
傾向スコア (長期勤続指向)					0.212	0.122 *
n	548		548		548	
対数尤度	1788.033		1820.982		1823.843	
カイ2乗	94.447		61.498		58.637	
Nagelkerke	0.163		0.110		0.105	

（出所）筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序回帰分析の結果より、転職を希望しない雇用者においても、長期勤続の指向が強く、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転職先として選択することが示された。仮説2は転職を希望しない雇用者に限定したサンプルでも支持されたと考えられる。

（6）仮説2の検証の結果（転職を希望しない非正規雇用のサンプル）

最後に、転職を希望しない非正規雇用者が新たな職場を決める場合に、長期勤続の

指向が強く、時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付を有する事業主を転職先として選択する可能性を検証した。前項と同様にまず、平均値の差の検定を行った（図表5-20）。傾向スコアでのデータのマッチングにより調整したサンプル数は202であり、退職給付を有する事業主を「選択する」及び「選択しない」に分けたグループのサンプル数はそれぞれが101である。長期勤続の指向の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均値が3.50であり、「選択しない」とした回答の平均値の3.13と比較すると5%の水準で有意に大きい。長期勤続の指向は回答値が大きいほど強いことを示すので、転職を希望しない非正規雇用者では、長期勤続の指向が強い者ほど、退職給付を有する事業主を転職先として選択する傾向が示された。

時間選好率の質問では、転職の際に退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答の平均が8.70で「選択しない」の回答の平均の9.31と比較すると小さいが、10%の水準でも有意な結果とはならなかった（図表5-20）。

なお、傾向スコアで調整をしないサンプルにおける、平均値の差の検定においても、長期勤続の指向の質問にて、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均を「選択しない」とした回答値の平均と比べると、傾向スコアでの調整をした場合とは違い5%の水準で有意に大きい結果となった。しかし、時間選好率の質問では、退職給付を有する事業主を「選択する」とした回答値の平均は「選択しない」とした回答値の平均よりも小さいものの、10%の水準でも統計的に有意な結果とはならなかった。

図表 5-20 平均値の差の検定（転職希望無しの非正規サンプル）

変数名	退職給付を有する 事業主（A社）を 選択する (n=101)		退職給付を有する 事業主（A社）を 選択しない (n=101)		t 値
	平均値	標準誤差	平均値	標準誤差	
長期勤続の指向	3.50	0.117	3.13	0.124	2.152 **
時間選好率	8.70	0.398	9.31	0.407	-1.061
給与	1.67	0.075	1.62	0.081	0.451
金融資産	1.65	0.086	1.81	0.091	-1.265
勤続年数	2.52	0.104	2.54	0.115	-0.128
年齢階層	3.55	0.057	3.53	0.065	0.228
子供の数	1.24	0.060	1.25	0.064	-0.113
住まいの形態	0.50	0.050	0.55	0.050	-0.702
性別区分	0.56	0.050	0.54	0.050	0.282
最終学歴	0.44	0.050	0.44	0.050	0.000
扶養する配偶者	0.11	0.031	0.10	0.030	0.229
実効税率の知識	0.15	0.036	0.21	0.041	-1.101
退職給付の対象	0.08	0.027	0.06	0.024	0.552

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、転職を希望しない非正規雇用サンプルでの順序ロジスティック回帰分析を行った。長期勤続の指向の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析において、-0.431 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-21, モデル 22）。12 個のコントロール変数を、時間選好率を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析でも、係数が -0.359 と負で 1% の水準で有意となった（図表 5-21, モデル 23）。以上より転職の際、転職を希望する非正規雇用者においては、長期勤続の指向がある者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

時間選好率の係数は、全ての説明変数を用いた回帰分析においては、0.096 と正で 1% の水準で有意となり（図表 5-21, モデル 22）、12 個のコントロール変数に代わり傾向スコアを説明変数に加えた回帰分析でも、係数は 0.093 と正で 1% の水準で有意となった（図表 5-21, モデル 23）。以上より転職の際、転職を希望しない非正規雇用者においては、時間選好率が低い者ほど、退職給付を有する事業主を選択する傾向が示された。

なお、12 個のコントロール変数を、長期勤続の指向を被説明変数とした二項ロジ

ステイック回帰分析で算出した傾向スコアと置き換えた回帰分析の結果においても、長期勤続の指向の係数は-0.422 と負であり（1%水準で有意）、時間選好率の係数は0.082 と正（1%水準で有意）となった（図表5-21，モデル24）。

図表5-21 順序ロジスティック回帰分析（転職希望無しの非正規サンプル）

説明変数	モデル22		モデル23		モデル24	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
長期勤続の指向	-0.431	0.102 ***	-0.359	0.096 ***	-0.422	0.100 ***
時間選好率	0.096	0.029 ***	0.093	0.029 ***	0.082	0.028 ***
転職の希望 給与	-0.388	0.186 **				
金融資産	0.499	0.153 ***				
勤続年数	-0.010	0.111				
年齢階層	-0.129	0.204				
子供の数	0.462	0.215 **				
住まいの形態	-0.156	0.234				
性別区分	0.720	0.261 **				
最終学歴	-0.007	0.248				
扶養する配偶者	0.740	0.436 *				
実効税率の知識	-0.647	0.327 **				
退職給付の対象 傾向スコア (時間選好率)	0.168	0.430	0.281	0.185		
傾向スコア (長期勤続の指向)					0.343	0.189 *
n	241		241		241	
対数尤度	778.074		799.457		798.568	
カイ2乗	44.427		23.044		23.933	
Nagelkerke	0.174		0.094		0.098	

（出所）筆者作成。

注）***，**，*は係数の p 値が，それぞれ 0.01，0.05，0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析の結果より、転職を希望しない非正規雇用者においては、長期勤続の指向が強い者ほど、退職給付を持つ事業主を転職先として選択することが示された。時間選好率については平均値の差の検定では統計的に有意な結果が示されなかったものの、順序ロジスティック回帰分析においては、時間選好率が低い者ほど、退職給付を持つ事業主を転職先として選択する可能性が示された。以上より、仮説2は、転職を希望しない非正規雇用に限定した

サンプルでも、支持されると考えてよい⁸⁷.

5.8.3. 2つの仮説の検証の結果とまとめ

各サンプルにおける仮説の検証を総括すると、以下のように、2つの仮説では異なる結果が得られた(図表5-22).

仮説1は、全数サンプルでは支持された: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可能性は確認できた.

しかし、仮説1は、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: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に限り、現在の職場での退職給付を選択すると考えられる(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できなかった).

仮説2は、全てのサンプルで支持された:正規雇用を前提とした転職では、長期の勤続を指向し、また時間選好率が低い雇用者ほど、退職給付制度を持つ事業主を選択すると思われる.

重要な説明変数の「長期勤続の指向」と「時間選好率」は共に、長期に物事を考えられ辛抱強く計画的に仕事に取り組むか否か、といった個人の性向を表すと考えられるため、長期勤続を指向する回答者は時間選好率が低い、という結果が想定できる⁸⁸.ところが、非正規サンプルにおける仮説1の検証の結果のように、現在の職場での退職給付の選択では、長期勤続の指向が統計的に有意な水準の結果を示したものの、時間選好率は有意な水準とはならなかった.考えられる理由として、例えば仕事や上司に不満な時には、長期勤続の指向の質問への回答が否定的な傾向となる可能性がある一方で、時間選好率は個々人の性格であるから外部要因である職場環境には影響はされにくいであろう、という点がある.従って、本研究のアンケートにおいて、現在の職場における退職給付の選択を聞いた際にも、時間選好率が低い回答者であっても、

⁸⁷ なお、後述のように傾向スコアマッチングを行った後の平均値の差の検定(ATT, ATE)においても、長期勤続指向・時間選好率の高低と共に転職先の選定において統計的に有意な差が認められた.

⁸⁸ 回答値の相関係数は-0.090であった(1%で有意).

今の職場に長く留まることに有用性を感じていない場合には、長期勤続の指向の質問への否定的な回答もありえ、それが異なる検証結果を招いた可能性がある。

池田（2012）は、時間選好率の高さを自覚する人材の中には、長期的な経済利益の逸失の確度を低めるために、コミットメント手段として非流動性資産を選択する者もいるとする。仮に、アンケートのサンプルにおいて、時間選好率の高さを自覚する者の識別ができるならば、本研究での検証が異なる結果になった可能性がある。例えば、時間選好率の高さを自覚しているか否かをコントロール変数として順序ロジスティック回帰分析に加えることにより、現在の職場で時間選好率が低い者ほど、退職給付を選択する傾向における係数が変化しうる。

図表 5-2 2 サンプル毎の検証結果の総括

サンプル	転職する希望	傾向スコア	現在の職場 (仮説 1)		転職する場合 (仮説 2)		仮説の支持	
			平均値の差の検定	順序ロジ回帰分析	平均値の差の検定	順序ロジ回帰分析	現在の職場 (仮説 1)	転職する場合 (仮説 2)
全体 (1,159)	-	非適用	長：*** 時：**	長：*** 時：***	長：*** 時：***	長：*** 時：***	する	する
		適用	長：*** 時：* (828)	長：*** 時：***	長：*** 時：*** (1,004)	長：*** 時：***	する	する
非正規 (611)	-	非適用	長：*** 時：-	長：*** 時：-	長：*** 時：***	長：*** 時：***	しない	する
		適用	長：*** 時：- (476)	長：*** 時：-	長：*** 時：*** (560)	長：*** 時：***	しない	する
全体	有り (611)	非適用			長：*** 時：***	長：*** 時：***		する
		適用			長：** 時：*** (576)	長：*** 時：***		する
非正規	有り (370)	非適用			長：*** 時：***	長：*** 時：***		する
		適用			長：*** 時：*** (344)	長：*** 時：***		する
全体	無し (548)	非適用			長：*** 時：**	長：*** 時：***		する
		適用			長：*** 時：** (428)	長：*** 時：***		する
非正規	無し (241)	非適用			長：** 時：-	長：*** 時：***		する
		適用			長：** 時：- ⁸⁹ (202)	長：*** 時：***		する

(出所) 筆者作成.

注) ***, **, *は p 値が, それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す. 括弧内の数字はサンプル数. 長: 長期勤続の指向, 時: 時間選好率. 順序ロジ回帰分析: 順序ロジスティック回帰分析.

⁸⁹ 石田 (2011) や小川 (2014) などが示す, 処置群における処置効果 (ATT: Average Treatment Effect of the Treated) 及び平均処置効果 (ATE: Average Treatment Effect) について, 仮説 1 及び 2 を全サンプル集団にて再度, 「長期勤続指向のある群」「時間選好率の低い群」を各々処置群として検証したところ, 統計的に有意な水準にて 2 つの仮説が支持された. 具体的には, 推定した ATT の平均値の差の検定においては, 各サンプル集団にて長期勤続の指向及び時間選好率が 1 % 未満の水準で有意となった (除く仮説 1 の非正規). ATE の平均値の差の検定においては, 長期勤続の指向が全てのサンプル集団にて 1 % 未満の水準で有意な結果となった. 時間選好率も「非正規で転職を希望しない」サンプルにおいては 5 % の水準であったものの, 1 % 未満の水準であった他のサンプル集団と共に有意となった.

5.9. 退職給付の離職の抑止における効果の確認

最後に、3章でみた先行研究が言及している退職給付の離職の抑止における効果を確認したい。雇用者の意識を直接、調査する方法で、退職給付の効果を検討した近年の研究が見られない中、ここでは、本アンケートの結果を用いて効果の可能性を検証する。

5.9.1. 離職に影響する要素と検証の方法

具体的な検証の方法として、全数サンプル、正規雇用に限定したサンプル、非正規雇用に限定したサンプルそれぞれを、「転職の希望」の有無で分けたデータの基本統計量を確認する。さらに「転職の希望」を被説明変数とした、平均値の差の検定と順序ロジスティック回帰分析を行う⁹⁰。説明変数としては、前節で使用した14個より転職の希望を取り除き、現在の就業環境と雇用条件に対する意識を問う次の2つの質問を加えた。1つ目は「Q36 いまの会社（派遣社員は派遣元）に満足か」であり、説明変数は「現職への満足度」とし、2つ目が「Q34 今の雇用形態を今後も続けたいか」であり、「雇用形態の維持」として説明変数に追加した（具体的な質問と回答については図表4-6を参照）。

5.9.2. 検証の結果

（1）全数サンプル

まず、全数サンプルにおける、本節の主たる説明変数である退職給付の対象の回答の平均値の差の検定では、転職を希望する回答の平均値が、転職を希望しない回答の平均値よりも1%の水準で有意に小さいことから、退職給付の対象でない雇用者ほど、転職を希望する傾向が示された。転職を希望する回答値の標準偏差の方が希望をしないサンプルより小さいことから、転職を希望する方が、退職給付の対象かどうかにおけるばらつきが小さい（図表5-23）。雇用条件の満足度を測る重要な2つの説明変

⁹⁰ 傾向スコアによるサンプルの調整は行っていない。

数である、現職への満足度及び雇用形態の維持の回答の平均値の差の検定では、共に、転職を希望するが希望をしないよりも1%の水準で有意に小さいことから、現在の職場への満足度が小さい雇用者ほど、また雇用形態の維持を望まない者ほど、転職を希望する傾向が示された。2つの説明変数において転職を希望するとした回答値の標準偏差が、希望をしないより大きいことから、転職を希望する方が、現職への満足度と雇用形態の維持におけるばらつきが大きい(図表5-23)。

図表5-23 基本統計量と平均値の差の検定(全サンプル)

変数	回答値		全回答者 (n=1159)		転職する 希望が有る (n=611)		転職する 希望が無い (n=548)		転職の希望の有無での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
退職給付の対象	0	1	0.32	0.466	0.24	0.428	0.40	0.491	0.027	-5.983 ***
現職への満足度	1	6	3.45	1.140	2.99	1.095	3.95	0.962	0.060	-15.902 ***
雇用形態の維持	1	6	3.99	1.455	3.46	1.421	4.59	1.249	0.078	-14.377 ***
長期勤続の指向	1	6	3.53	1.292	3.39	1.301	3.69	1.266	0.076	-3.930 ***
時間選好率	1	13	8.19	4.229	8.23	4.190	8.15	4.274	0.249	0.319
給与	1	3	2.01	0.882	1.86	0.859	2.18	0.877	0.051	-6.263 ***
金融資産	1	3	1.84	0.905	1.77	0.885	1.91	0.922	0.053	-2.560 **
勤続年数	1	6	3.10	1.495	2.78	1.347	3.46	1.571	0.086	-7.859 ***
年齢階層	2	4	3.52	0.637	3.44	0.656	3.60	0.603	0.037	-4.471 ***
子供の数	1	5	1.51	0.880	1.46	0.857	1.56	0.904	0.052	-2.032 **
住まいの形態	0	1	0.55	0.498	0.50	0.500	0.61	0.488	0.029	-3.795 ***
性別区分	0	1	0.42	0.494	0.45	0.498	0.40	0.490	0.029	1.807 *
最終学歴	0	1	0.52	0.500	0.51	0.500	0.54	0.499	0.029	-0.942
扶養する配偶者	0	1	0.22	0.411	0.17	0.379	0.26	0.441	0.024	-3.678 ***
実効税率の知識	0	1	0.21	0.409	0.22	0.412	0.21	0.406	0.024	0.333

(出所) 筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、転職の希望の有無を被説明とした順序ロジスティック回帰分析を3つのモデルで行った。1つ目のモデルでは、前述の仮説2の検証で使用した説明変数から転職の希望を除き、2つ目のモデルでは、1つ目のモデルに現在の職場への満足度を説明変数として加え、3つ目のモデルでは、さらに雇用形態の維持を説明変数として足した。

全数サンプルにおいて、新たな2つの説明変数を加えずに回帰分析を行った1つ目のモデルにおいては、退職給付の対象は、係数が0.388と正で1%の水準で有意となった。これは、退職給付の対象であるほど転職希望がある、という想定とは異なる結果だといえる(図表5-24, モデル25)。さらに、現在の職場への満足度を加えた2つ

目のモデルの順序ロジスティック回帰分析においても、退職給付の対象である係数が0.327と正で5%の水準で有意となった（図表5-24，モデル26）。一方で、雇用形態の維持を説明変数に加えて回帰分析を行ったところ、退職給付の対象は、10%の水準でも有意な結果とはならなかった（図表5-24，モデル27）。なお、現在の職場への満足度及び雇用形態の維持の係数が、これらを加えたいずれのモデルでも係数が負で1%の水準で有意となったことから、現在の職場への満足度が低いほど、また雇用形態の変更を望むほど、転職の希望がある、という可能性が示された（図表5-24，モデル26，27）。

図表5-24 順序ロジスティック回帰分析（全サンプル）

説明変数	モデル25		モデル26		モデル27	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
退職給付の対象	0.388	0.133 ***	0.327	0.135 **	-0.025	0.140
現職への満足度			-1.102	0.057 ***	-0.922	0.059 ***
雇用形態の維持					-0.565	0.048 ***
長期勤続の指向	-0.158	0.042 ***	-0.122	0.043 ***	-0.095	0.044 **
時間選好率	-0.011	0.013	-0.017	0.013	-0.012	0.013
給与	-0.239	0.079 ***	-0.085	0.081	-0.020	0.081
金融資産	-0.014	0.065	0.028	0.066	-0.022	0.067
勤続年数	-0.230	0.043 ***	-0.293	0.044 ***	-0.207	0.045 ***
年齢階層	-0.134	0.088	-0.219	0.090 **	-0.294	0.091 ***
子供の数	0.128	0.073 *	0.104	0.075	0.119	0.075
住まいの形態	0.260	0.109 **	0.128	0.111	0.131	0.112
性別区分	0.350	0.122 ***	0.020	0.125	0.007	0.127
最終学歴	-0.037	0.111	-0.027	0.113	0.017	0.114
扶養する配偶者	0.281	0.165 **	0.172	0.168	0.154	0.169
実効税率の知識	-0.081	0.131	-0.077	0.134	-0.117	0.135
n	1159		1159		1159	
対数尤度	3734.694		3366.131		3241.770	
カイ2乗	153.211		545.342		679.642	
Nagelkerke	0.128		0.388		0.459	

（出所）筆者作成。

注）***，**，*は係数のp値が、それぞれ0.01，0.05，0.1未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定及び順序ロジスティック回帰分析の結果、全数サンプルにおいては、退職給付の対象であることが転職の希望に影響する傾向は示されなかったものの、現在の職場や雇用形態に不満がある雇用者ほど、転職を希望する可能性は確認された。

(2) 正規雇用に限定了したサンプル

前項と同様に、本節の主たる説明変数である退職給付の対象の回答の平均値の差の検定を正規雇用に限定了したサンプルで実施したところ、転職を希望する平均値が希望をしないよりも1%の水準で有意に小さいことから、退職給付の対象でない正規雇用者ほど、対象である者と比べて転職を希望する傾向が示された(図表5-25)。転職を希望する回答値の標準偏差の方が希望をしないより大きいことから、転職を希望する方が、退職給付の対象におけるばらつきが大きい。

現在の職場への満足度及び雇用形態の維持の回答の平均値の差の検定においては共に、転職を希望する平均値が希望をしないよりも1%の水準で有意に小さいことから、現在の職場への満足度が小さく、雇用形態の変更を望む正規雇用者ほど、転職を希望する傾向が示された。転職を希望するそれぞれの回答値の標準偏差が、希望をしないより大きいことから、転職を希望する方が、現職への満足度と雇用形態の維持におけるばらつきが大きい(図表5-25)。

図表5-25 基本統計量と平均値の差の検定(正規雇用サンプルのみ)

変数	回答値		全回答者 (n=548)		転職希望有り (n=241)		転職希望無し (n=307)		転職の希望の有無での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
退職給付の対象	0	1	0.60	0.491	0.52	0.501	0.65	0.476	0.042	-3.128 ***
現職への満足度	1	6	3.51	1.112	2.93	1.095	3.96	0.896	0.087	-11.840 ***
雇用形態の維持	1	6	4.69	1.179	4.24	1.272	5.03	0.970	0.099	-7.966 ***
時間選好率	1	6	3.77	1.236	3.55	1.197	3.95	1.241	0.105	-3.767 ***
給与	1	13	7.83	4.264	8.06	4.201	7.65	4.311	0.367	1.117
金融資産	1	3	2.51	0.754	2.40	0.795	2.60	0.709	0.065	-3.080 ***
勤続年数	1	3	2.02	0.918	1.97	0.910	2.05	0.924	0.079	-1.027
年齢階層	1	6	3.87	1.510	3.47	1.414	4.18	1.512	0.125	-5.628 ***
子供の数	2	4	3.54	0.634	3.42	0.655	3.63	0.603	0.054	-3.833 ***
住まいの形態	1	5	1.78	1.019	1.73	1.031	1.82	1.009	0.088	-0.948
性別区分	0	1	0.64	0.480	0.59	0.493	0.68	0.466	0.041	-2.290 **
最終学歴	0	1	0.25	0.431	0.27	0.445	0.23	0.420	0.037	1.116
扶養する配偶者	0	1	0.60	0.490	0.58	0.494	0.62	0.486	0.042	-0.977
実効税率の知識	0	1	0.35	0.476	0.30	0.459	0.38	0.487	0.041	-2.110 **
退職給付の対象	0	1	0.27	0.442	0.29	0.457	0.24	0.430	0.038	1.312

(出所) 筆者作成。

注) ***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

正規雇用に限定了したサンプルにおいても、前項と同様に、転職の希望の有無を被説

明として、順序ロジスティック回帰分析を3つのモデルで行った結果、退職給付の対象の係数は、全てのモデルにおいて、10%の水準でも有意とならなかった（図表5-26，モデル28，29，30）。一方で、現在の職場への満足と雇用形態の維持の係数はいずれも負で1%の水準で有意となった（図表5-26，モデル29，30）。つまり、現在の職場への満足度が低いほど、また雇用形態の変更を望むほど、転職の希望がある、という可能性が正規雇用に限定したサンプルでも示された。

図表5-26 順序ロジスティック回帰分析（正規雇用サンプルのみ）

説明変数	モデル28		モデル29		モデル30	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
退職給付の対象	0.245	0.168	0.148	0.171	-0.020	0.174
現職への満足度			-1.209	0.088 ***	-1.093	0.090 ***
雇用形態の維持			1.000		-0.543	0.078 ***
長期勤続の指向	-0.268	0.065 ***	-0.172	0.066 **	-0.129	0.068 **
時間選好率	0.015	0.019	-0.006	0.019	-0.006	0.019
給与	-0.039	0.119	0.102	0.122	0.119	0.123
金融資産	0.020	0.092	0.051	0.094	0.009	0.095
勤続年数	-0.245	0.061 ***	-0.282	0.063 ***	-0.258	0.063 ***
年齢階層	-0.210	0.139	-0.325	0.142 **	-0.327	0.143 **
子供の数	0.053	0.091	0.128	0.093	0.136	0.093
住まいの形態	0.280	0.164 *	0.105	0.168	0.151	0.169
性別区分	0.113	0.200	0.044	0.204	0.013	0.206
最終学歴	0.135	0.164	-0.017	0.168	-0.071	0.170
扶養する配偶者	0.197	0.207	0.271	0.212	0.237	0.213
実効税率の知識	-0.135	0.176	-0.133	0.180	-0.166	0.181
n	548		548		548	
対数尤度	1757.094		1558.140		1513.551	
カイ2乗	74.212		275.938		321.913	
Nagelkerke	0.131		0.410		0.460	

（出所）筆者作成。

注）***，**，*は p 値が，それぞれ 0.01，0.05，0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定及び順序ロジスティック回帰分析の結果、正規雇用に限定したサンプルにおいても、退職給付の対象であることが転職の希望に影響する傾向は十分には示されなかったものの、現在の職場や雇用形態に不満がある雇用者ほど、転職を希望する可能性は確認された。

（3）非正規雇用に限定したサンプル

最後に、前項までと同じ方法で、非正規雇用に限定したサンプルにおいて退職給付

の対象の回答の平均値の差の検定を実施したところ、前掲の2つのサンプルにおける結果とは異なり、統計的な有意水準が10%であっても、退職給付の対象でない非正規雇用者ほど、転職を希望する傾向は示されなかった（図表5-27）。

現在の職場への満足度及び雇用形態の維持の平均値の差の検定においては共に、転職を希望する回答の平均値が希望をしないよりも統計的に有意に小さいことから、現在の職場への満足度が小さく、雇用形態の維持を望まない非正規雇用者ほど、転職を希望する傾向が示された（図表5-27）。現職への満足度における転職を希望とした回答の標準偏差が、希望をしないより大きいことから、転職を希望する方が、ばらつきが大きい。一方で、雇用形態の維持では、転職を希望するサンプルの回答の標準偏差が、希望をしないサンプルより小さいことから、転職を希望する方が、ばらつきが小さい（図表5-27）。

図表5-27 基本統計量と平均値の差の検定（非正規雇用サンプルのみ）

変数	回答値		全回答者 (n=611)		転職希望有り (n=370)		転職希望無し (n=241)		転職の希望の有無での 平均値の差の検定	
	最小	最大	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	標準 誤差	t 値
退職給付の対象	0	1	0.07	0.250	0.06	0.232	0.08	0.276	0.021	-1.220
現職への満足度	1	6	3.39	1.162	3.04	1.095	3.95	1.041	0.088	-10.353 ***
雇用形態の維持	1	6	3.37	1.397	2.95	1.272	4.02	1.332	0.107	-9.980 ***
長期勤続の指向	1	6	3.32	1.305	3.29	1.356	3.36	1.224	0.106	-0.679
時間選好率	1	13	8.52	4.173	8.34	4.185	8.79	4.148	0.345	-1.297
給与	1	3	1.56	0.734	1.51	0.703	1.64	0.773	0.062	-2.187 **
金融資産	1	3	1.68	0.863	1.64	0.844	1.73	0.890	0.072	-1.149
勤続年数	1	6	2.42	1.097	2.33	1.087	2.55	1.102	0.091	-2.372 **
年齢階層	2	4	3.50	0.639	3.45	0.658	3.57	0.602	0.052	-2.317 **
子供の数	1	4	1.26	0.642	1.28	0.662	1.24	0.611	0.053	0.736
住まいの形態	0	1	0.47	0.499	0.44	0.497	0.51	0.501	0.041	-1.790 *
性別区分	0	1	0.58	0.494	0.56	0.496	0.61	0.489	0.041	-1.108
最終学歴	0	1	0.45	0.498	0.46	0.499	0.43	0.496	0.041	0.808
扶養する配偶者	0	1	0.10	0.298	0.09	0.289	0.11	0.311	0.025	-0.648
実効税率の知識	0	1	0.16	0.370	0.16	0.372	0.16	0.369	0.031	0.099

（出所）筆者作成。

注）***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

次に、非正規雇用者に限定したサンプルにおいても、前項までの検証方法と同様に、転職の希望の有無を被説明として、順序ロジスティック回帰分析を3つのモデルで行った結果、退職給付の対象の係数は、いずれのモデルにおいて、10%の水準でも有意

とならなかった（図表 5-2 8 のモデル 3 1, 3 2, 3 3）。一方で、現在の職場への満足と雇用形態の維持の係数は、いずれも負で 1%の水準で有意となった（図表 5-2 8, モデル 3 2, 3 3）。つまり、現在の職場への満足度が低いほど、また雇用形態の変更を望むほど、転職の希望がある、という可能性が非正規雇用に限定したサンプルでも示された。

図表 5-2 8 順序ロジスティック回帰分析（非正規雇用サンプルのみ）

説明変数	モデル 3 1		モデル 3 2		モデル 3 3	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
退職給付の対象	0.446	0.296	0.265	0.301	0.171	0.304
現職への満足度			-1.030	0.077 ***	-0.752	0.081 ***
雇用形態の維持					-0.628	0.066 ***
長期勤続の指向	-0.098	0.057 *	-0.086	0.058	-0.077	0.059
時間選好率	-0.033	0.018 *	-0.024	0.018	-0.020	0.018
給与	-0.329	0.115 ***	-0.136	0.117	-0.153	0.118
金融資産	-0.060	0.094	-0.005	0.096	-0.056	0.096
勤続年数	-0.181	0.069 ***	-0.245	0.070 ***	-0.159	0.071 **
年齢階層	-0.114	0.118	-0.206	0.120 *	-0.257	0.121 **
子供の数	0.319	0.129 **	0.146	0.132	0.133	0.134
住まいの形態	0.229	0.147	0.111	0.150	0.120	0.151
性別区分	0.513	0.158 ***	0.095	0.164	0.010	0.166
最終学歴	-0.148	0.153	-0.051	0.155	0.095	0.157
扶養する配偶者	0.235	0.286	-0.007	0.292	0.059	0.295
実効税率の知識	-0.050	0.201	-0.070	0.205	-0.037	0.207
n	611		611		611	
対数尤度	1958.286		1793.586		1713.691	
カイ 2 乗	44.131		228.239		313.915	
Nagelkerke	0.072		0.323		0.417	

（出所）筆者作成。注）***, **, *は p 値が、それぞれ 0.01, 0.05, 0.1 未満であることを示す。

本項における平均値の差の検定及び順序ロジスティック回帰分析の結果、非正規雇用に限定したサンプルにおいても、退職給付の対象であることが転職の希望に影響する傾向は示されず、現在の職場や雇用形態に不満がある雇用者ほど、転職を希望する可能性が確認された。

5.9.3. まとめ

雇用者の離職抑止における退職給付の効果を、3つのサンプルにて検証した結果、退職給付制度の適用を受けていないことが、転職の動機の1つとなる可能性は確認で

きなかった。一方で、現在の職場への不満や雇用形態の変更への希望が強いほど、転職を希望する傾向があることが、全てのサンプルで確認された。

5.10. おわりに

本章では、第1に、退職給付による人材の選別の効果、第2に、非正規雇用者におけるその可能性の検証、第3に、離職の抑止における退職給付の可能性、を検証し、次の3つの結論を得た。まず、現在の職場での退職給付による、長い期間1つの会社で働く意志があり、時間選好率の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、といえる。最後に、退職給付制度の適用による離職の抑止の可能性は認められず、転職の動機となる他の属性の検証(コントロール)の必要性が確認された。報酬への不満以外に転職の動機として考えられる、就業環境への不満の影響を、本アンケートによる分析では、十分に考慮できていない。

以上から、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は、雇用形態に関わらず、高くなる可能性がある、といえよう。

今後の研究課題としては、3点ある。第1は、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である。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 Sourdin (2008)の研究の、実証による確認と位置付けられる。仮に、この傾向が明らかになったならば、事業主が退職給付を活用して時間選好率が低い雇用者の選別を試みる際には、選別された人材の中に時間選好率の高い者が混在する可能性を留意する必要があると考えられる。第2に、退職給付を確定拠出型年金とした場合の、雇用管理上の効果の検証がある。本研究のアンケートにおける退職給付は、将来、受け取れる元本と利回りが保証されるとしたことから確定給付型年金といえる。確定拠出型年金は、掛け金の運用の責任が確定給付型年金と異なり雇用者本人

である点の他は、後払い報酬としての退職給付の性質を備えている。しかし、3章でもみたように、確定拠出型年金による人材の選別の効果を検証した研究は確認できていない。第3が、退職給付の離職抑止の効果についてのより厳密な検証である。具体的な方法としては2点、あげられる。1つ目は、本研究のアンケートの主要な質問として、現在の職場における退職給付の有無やその内容が、離職を考えるきっかけや、決断する際の判断に影響するか否かを直接、尋ねる、というものである。2つ目が、説明変数として、上司との信頼関係の良し悪し、同僚との人間関係上の問題の多寡、柔軟な働き方が可能な程度、などを加える、が考えられる。

6 章 結論

6.1. 総括

退職給付は、雇用者の離職や採用の管理における重要な施策の1つとして活用されてきた。この傾向は、今後は、雇用形態を超えて必要な修正をしつつ続いていく可能性が高い。何故ならば、政府による雇用形態の違いにおける報酬体系の格差の是正への取り組みが、端緒についたばかりである上に、雇用者の老後の生活保障が公的年金だけで満たされるとは考えにくいことにより、雇用者の、引退後の所得としての退職給付などの私的な老後の準備への期待が大きくなると思われるからだ。一方で、このような雇用者の退職給付への意識の高まりは、事業主からみると、退職給付が、非正規雇用も対象に含め、今後とも利用価値がある雇用管理の施策として映るのだといえる。本研究は、このような退職給付の雇用者の管理における可能性を、先行研究のサーベイ及び雇用者の退職給付に対する意識のデータによる検証を基に、確認したものである。以下に、本研究の要点を5つの章ごとに示した上で、貢献と課題を記す。

6.2. 本研究の要約

1章は、本研究の背景と問題意識及び目的を記した。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点を取り上げている。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だ。このような退職給付を取り巻く環境の変化に鑑みると、事業主が、非正規雇用者を含めた雇用者の管理において、退職給付を活用する機会が拡大していると想定され、その効果について、あらためて考えてみることには意義がある。

以上より、本研究は、次の3つを目的とした。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。

2章では、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、基本的事実と関係する動きを概観した。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した。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、彼らの管理における退職給付の可能性について検討し、次の2つの結論を得た。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。この点は、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可能な機会であり、その先端的な実例が確認された。雇用形態に左右されず、雇用者を管理する実務上の有用な手段として、今後とも退職給付を活用する機会が増える可能性があるといえる。

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した。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した。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。後者については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。その上で、退職給付制度の適用対象であるかどうかに影響すると思われる属性を検証した。

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。一方で、非正規雇用をさら

に分けたサンプルの間における回答の平均値の差の検定では、正規雇用と非正規雇用の間で見られたほど多くは、統計的に有意な水準で示された結果は認められなかった。また、退職給付制度の適用については、給与水準が高い、また人数規模が大きい企業に勤める雇用者ほど、さらに非正規雇用に限っては金融資産を有する者ほど、対象である傾向が確認された。

5章では、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した。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、それぞれ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いい切れなかった。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は、雇用形態に関わらず、高くなる可能性がある、といえよう。なお、3章で示した、退職給付による離職抑止の効果に関しても、限られたデータの範囲にて検証した。その結果、退職給付制度の適用による離職の抑止の可能性は認められず、転職の動機となる他の属性を考慮した上での検証が必要だと確認された。

6.3. 本研究の貢献

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。

雇用者の引退後の所得における公的年金の役割の低下の方向性が直ぐに変わる見込みがない状況は、事業主から見れば、退職給付により、雇用者の管理の水準を向上させうる好機に映るのかもしれない。一方で、労働力人口の4割に達する非正規雇用者における老後の所得保障の問題が、退職給付の活用により少しでも緩和できるとするならば、本研究を起点とする、雇用者の管理において退職給付を活用する可能性の更なる探求は、企業経営者に止まらず、日本の経済と社会が抱える課題の解決にも微力ながら寄与しうると考える。

6.4. 今後の研究課題

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ことから、退職給付の効果の検証では引き続き有用な研究課題だと考える。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⁹¹。第3の課題は、確定拠出型年金と明

⁹¹ 流動性が低い資産には、例えば、住宅をローンによって購入する、60歳までは原則資金が引き出せない個人型の確定拠出型年金に加入する、または、退職給付費用の総報酬に占める割合が高い事業主の下で働くことを選択する、などが考えられる。

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。先行研究のサーベイでは、確定拠出型年金における人材の選別を含めた採用での効果の検証に関する研究は確認されていない。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⁹²。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。そのため、雇用者の管理における退職給付の活用の仕方にも柔軟性が求められると思われる。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。本研究で用いたアンケートの質問票に、キャリア形成や転職に対する考え方、共働きや育児休業の取得への見解、フレックスタイム制やテレワークなどの柔軟な働き方の選好、引退の時期や定年のあり方への思い、などの質問を加える他、同僚や上司との信頼関係やコミュニケーションなど、就業環境の満足度も尋ねることによって、より踏み込んだ退職給付の効果の検討のために有用なデータの収集が可能になろう。さらに、経年的な検証が可能となるデータの蓄積が適えば、学術的にも貴重な知見が得られるだろう。

⁹² 正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」で、平成30年7月6日公布。

参考文献

- アイデム人と仕事研究所 (2008) 「平成 20 年版パートタイム白書」, 『株式会社アイデム人と仕事研究所』. (2014 年 12 月 25 日). <http://apj.aidem.co.jp/examine/46/>.
- (2014) 『平成 26 年版パートタイム白書』, 株式会社アイデム人と仕事研究所 (2014 年 12 月 25 日). <http://apj.aidem.co.jp/examine/114/>.
- 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.
- 秋山輝之 (2016) 『退職金制度の教科書』, 「労務行政」.
- 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.
- 池田新介 (2012) 『自滅する選択』, 東洋経済新報社.
- 池田新介・大竹文雄・筒井義郎 (2005) 「時間割引率:経済実験とアンケートによる分析」. (2016 年 2 月 10 日). <http://www.iser.osaka-u.ac.jp/rcbe/gyoseki/h04.zikan.pdf>.
- 石田 浩 (2011) 「社会科学における因果推論の可能性」, 『理論と方法 (Sociological Theory and Methods)』 2012, Vol.27, No.1: 1-18.
- 石村貞夫・石村友二郎 (2015) 「SPSS による傾向スコアとマッチングの手順」, 『鶴見大学紀要』, 52 号第 4 部, 31-34.
- 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.
- (2012) 「拋出建て年金における自己責任とパターンリズム - 老後の所得保障の観点から」, 『リスクと保険』, 第 8 号, 95-117.
- 臼杵政治・中嶋邦夫・北村智紀 (2008) 「厚生年金制度に関する通知の送付とその効果」, 『季刊・社会保障研究』, Vol.44 No.2, 234-251.
- 内田 治 (2016) 『SPSS によるロジスティック回帰分析』, オーム社.
- 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.
- 太田清 (2006) 「非正規雇用と労働所得格差」, 『日本労働研雑誌』, No. 557, pp. 41-52.

- 太田聰一 (2007) 「企業内福利厚生への経済学的アプローチ」, 『日本労働研究雑誌』, No. 564/July, pp.20-31
- 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.
- (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.
- 大橋勇雄 (1990) 『労働市場の理論』, 東洋経済新報社.
- 大林準 (2016) 「ロジスティック回帰分析と傾向スコア (propensity score) 解析」, 『天理医学紀要』, 19(2), 71-79.
- 小川和孝 (2014) 「朝食摂取習慣の教育達成への因果効果の検証」, 『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』, No.79, 1-20.
- 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.
- (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.
- (2012) 「非正規雇用にかかわる企業年金制度の諸課題」, 『年金と経済』, Vol.30 No.2, pp.29-38
- 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.
- 企業福祉・共済総合研究所 (2013) 「福利厚生最前線 非正規社員への福利厚生適用と満足度 : 退職金や企業年金に高い関心」, 『生涯総合福祉』, (769), pp.3-7
- 北村智紀 (2011) 「(投資家行動) : 時間選好率が高い個人ほど貯蓄率は低下する」, 『年金

ストラテジー』, vol.178 April, 6-7.

木成勇介・筒井義郎 (2009) 「日本における危険資産保有比率の決定要因」, 『金融経済研究』, 第 29 号, 46-65.

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.

- (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.

- (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 (2012a) 「平成 24 年派遣労働者実態調査報告」. (2015 年 11 月).

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/index.html>.

- (2012b) 「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』. (2015 年 11 月 2 日).

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001036715&cycode=0>.

- (2015) 「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」. (2018 年 11 月 15 日). <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/index.html>.

- (2016) 「非正規雇用の現状と課題」. (2016 年 9 月 24 日).

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>.

- (2018a) 「平成 30 年就労条件総合調査 結果の概況」. (2018 年 11 月 10 日).

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/index.html>.

- (2018b) 「新規学卒就職者の離職状況 (平成 27 年 3 月卒業者)」 (2018 年 11 月 1 日).

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00001.html.

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. (2016 年 1 月 17 日).

<http://www.nli-research.co.jp/report/focus/2014/focus141014.pdf>.

JILPT (2013) 「社会保険適用拡大が短時間労働に与える影響調査 結果 -短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い, 事業所や労働者はどのように対応する意向なのか

-], 『労働政策研究・研修機構, 独立行政法人』. (2018年12月10日).
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2013/114.html>.
- 新谷 歩 (2015) 『医療統計』, 医学書院.
- 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.
- 生命保険文化センター (2016) 『生活保障に関する調査・速報板』. (2018年7月29日).
<http://www.jili.or.jp/research/report/pdf/h28hosho.pdf>.
- 瀬下博之 (1997) 「企業金融としての後払い賃金」, 『三田学会雑誌』, Vol. 90, No.1,
110-134.
- 総務省統計局 (2012) 「平成24年就業構造基本調査」. (2014年12月20日).
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012>.
- 一 (2016) 「平成28年労働力調査年報」. (2018年10月23日).
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2016/index.html>.
- 大和銀行 (2000) 「企業業年金ノート No.389」. (2018年12月7日).
<https://www.resona-gr.co.jp/resona-tb/info/note/pdf/2000-09.pdf>.
- 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.
- 辻明子 (2012) 「非正規雇用に関わる雇用リスクと老後生活リスク」, 『NIRA 政策提言ハ
イライト 2012/8』. (2016年1月17日).
http://www.nira.or.jp/outgoing/highlight/entry/n120822_663.html.
- 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』.
(2016年1月17日).
<http://www.nli-research.co.jp/report/report/1998/10/li9810.html>.
- 戸田典子 (2007) 「非正規雇用者の増加と社会保障」, 『レファレンス』, 57(2), pp.21-44
- 内閣府男女共同参画局 (2014) 「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について
～多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築を～平成26年4月」.
(2018年10月22日).

http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyuu/pdf/01_chosakai_honbun.pdf.

- 永瀬伸子 (2011) 「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」, 『年金と経済』, 30(2) , pp. 10-22
- (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差-女性・若年の人的資本拡充のための施策について」, 『年金と経済』, Vol.30 No.2, pp.10-22.
- 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 淳 (2007) 「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題--国際比較の視点から」, 『海外社会保障研究』, No.158, pp.30-44
- 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.
- (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.
- 樋口美雄(2011) 「今度こそ, 非正規労働者の社会保険適用拡大を」, 『年金と経済』, 30(2) , pp.2
- 晝間文彦・池田新介 (2007) 「経済実験とアンケート調査に基づく時間割引率の研究」, 『金融経済研究』, (25), 14-33.
- 藤井得三 (1967) 『退職金の話』, 日本経済新聞社.
- (2008) 「非正規雇用者と老後所得」, 『日本年金学会誌』 (28), 1-10.
- 福田 順 (2013) 『公的高齢年金と退職給付の調整の日韓比較』, 「京都大学アジア研究教育ユニット 平成 25 年度 「次世代研究プロジェクト」成果報告 成果最終報告書」. (2018 年 7 月 15 日).
- http://www.kuas.cpi.kyoto-u.ac.jp/wp-content/uploads/2015/02/14_saisyuhou_koku_2013_fukuda.pdf.
- 星野崇宏・楠木良一・松本圭一・森本栄一 (2008) 「Web 調査データの偏りを補正する傾向スコア調整法とその実装」, 『2008 年 S-Plus ユーザ抄録原稿』. (2017 年 10 月 10 日).

<https://www.msi.co.jp/userconf/2008/pdf/08morimoto.pdf>.

星野崇宏・繁樹数男（2004）「傾向スコア解析法による因果効果の推定と調査データの調整について」、『行動軽量学』, 31 卷 1 号, 43-61.

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』. (2015 年 7 月 1 日).

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl120524.pdf>.

- (2013) 「非正規雇用者の低年金リスク」, 『みずほインサイト』 (2013 年 6 月 18 日).

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl130618.pdf>.

- (2014) 「年金の財政検証による将来見通し 所得代替率 50%維持には経済再生が不可欠」, 『みずほインサイト』. (2018 年 7 月 31 日).

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl140605.pdf>.

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.

宮川昭義（2012）「米国企業年金制度の基礎的概念-公的年金制度導入と企業年金制度との史的分析-」, 『札幌大学総合論叢』, 第 33 号, 87-101.

村上雅俊・松下敬一郎（2011）「危険回避度の個人差の再検討 -相対的危険回避度を用いて-」, 『ソシオネットワーク戦略ディスカッションペーパーシリーズ』, 第 15 号.

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.

森田慎二郎（2014）「日本の社会保障制度改革の動向」, 『東京都社会保険労務士会, 平成 26 年度前期統括支部主催必須研修会』

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.
- 山崎俊輔 (2008) 「優秀なパートに長期的にかつ意欲的に働いてももらうため, 退職一時金制度を改善」, 『人事労務』, No.1041, pp.18-22
- 山田篤裕 (2010) 「高齢期の新たな相対的貧困リスク」, 『季刊社会保障研究』 46(2), 111-126.
- 山内直人(1995)「FRINGE・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.
- 吉岡洋介 (2016) 「男性従業員の仕事への不満が離職に及ぼす影響-不満の解消機会に注目して-」, 『フォーラム現代社会学』, 15 卷, 32-45.
- 吉田和生 (2008) 『退職給付会計情報の分析』, 中央経済社.
- (2009) 「確定拠出年金制度とキャッシュバランスプランの導入要因」, 現代ディスクロージャー研究, No.9, pp.1-15

- 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.
- Austin, Peter C. (2010) ,“Optimal caliper widths for propensity-score matching when estimating differences in means and differences in proportions in observational studies”, *Pharmaceutical Statistics*, vol. 10, issue 2, pp. 150-161.
- 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, (Accessed on June 1st 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 (2015) , “The Role of Defined Benefit Pension Plans in Executive Compensation” *Journal European Accounting Review*, Volume 24, 2015 - Issue 4, pp. 779-800.
- 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”, *America 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> (Accessed on January 1st 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.
- Hashimoto, M. (1981), "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment", *The American Economic Review*, Vol. 71, No.3, pp. 475-482.
- 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.
- Ida, Takanori (2014) "A Quasi-Hyperbolic Discounting Approach To Smoking Behavior," *Health Economics Review* vol. 4.5: 1-11.
- Ikeda, Shinsuke and Kang, Myong-II (2015), "Hyperbolic Discounting, Borrowing Aversion and Debt Holding", *Japanese Economic Review*, Volume66, Issue4 December 2015, pp. 421-446.
- Ippolito, Richard A. (1985), "The labor contract and true economic pension liabilities", *American Economic Review*, Vol.75, No.5, pp.1031-1043.
- (1987), "Why Federal Workers Don't Quit", *The Journal of Human Resources*, vol. 22, no. 2, pp. 281-299.
 - (1997), *Pension plans and employee performance: evidence, analysis and policy*, The University of Chicago Press
- 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.
- (1982), “Pensions as Severance Pay”, *NBER Working Paper*, No.944
 - (1989), “Pensions and Defined Benefits as Strategic Compensation”, *Working Papers in Economics E-89-9*, The Hoover Instituiotn Standford University
 - (1998), *Personnel Economics for Managers*, 1998, John Wiley & Sons, Inc. New York, US. 日本語訳 樋口美雄, 清家篤『人事と組織の経済学』, 日本経済新聞社.
- Lazear Edward P. and Moore, Robert L. (1988), “Pensions and Turnover Chapter”, *Pensions in the U.S. Economy Volume*, p.163- 190.
- Lazear, E. P. and Gibbs Michael (2017), *Personnel Economics in Practice 3rd Edition*, John Wiley & Sons, Inc. New York, US. 日本語監訳 樋口美雄『人事と組織の経済学 実践編』, 日本経済新聞社.
- Laibson, David I., et.al. (1998), “Self-Control and Saving for Retirement”, *BrookingsPapers on EconomicActivity*, 1, pp. 91-172.
- Lee, SunYoun and Ohtake Fumio (2014), “Procrastinators and hyperbolic discounters: Transition probabilities of moving from temporary into regular employment”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Volume 34, December 2014, Pages 291-314.
- Loewenstein, G. and Sicherman, N. (1991), “Do Workers Prefer Increasing Wage Profiles? ”, *Journal of Labor Economics*, Vol.9, No.1, pp. 67-84.
- 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.
- Sourdin, Patricia (2008), “Pension contributions as a commitment device: Evidence of sophistication among time-inconsistent households”, *Journal of Economic Psychology*, Volume 29, Issue 4, August, pp. 577-596.
- Stock, James H. and Wise, David A. (1990) , “Pensions, the Option Value of Work, and Retirement” ,*Econometrica*, Vol. 58, Issue 5, pp. 1151-1180.
- Thaler, Richard H. and Sunstein, Cass. R (2008), *Nudge*, Penguin Books.
- 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).

謝辞

本学位論文は、筆者が名古屋市立大学大学院 経済学研究科 博士後期課程に在学中の研究成果、公表した学術論文を修正し、まとめたものです。

主指導教員の臼杵政治先生（名古屋市立大学）からは、大学院入学から今日に至るまで、未熟な筆者にはもったいないほどの、優渥な御指導と御鞭撻をいただきました。副査の吉田和生先生、副指導教員もお引き受けいただいた山本陽子先生（いずれも名古屋市立大学）からは、論文執筆に関する貴重な助言をいただきました。当初の副指導教員の松村文人先生（故人）には、研究の基本姿勢を教示いただきました。倉島智美氏（群馬大学大学院保健学専攻科博士後期課程）からの叱咤激励と率直な意見は、本論文の仕上げにおいて重要でした。4章と5章の一部は大幸財団及び日本税理士連合会より助成を受けています。このように、本研究の完成は、おおくの方々からの御支援の賜物です。深く、感謝申し上げます。

本論文は、拙劣なうえ、内容には誤謬や錯誤も生じているかと思いますが、これらはすべて筆者の責に帰すべきものです。御叱正と御批判をお願いし、より一層の研鑽に努めたく思います。

長年にわたり筆者をあたたく見守ってくれた両親に御礼申し上げます。そして、筆者を忍耐強く見守ってくれた妻の恭子、応援を続けてくれた有夏と舞礼に心から感謝を捧げます。

補図表 1 Web アンケートの調査票のイメージ

アンケートの対象者には、2つのアンケートを順に回答してもらった。最初に「ご自身に関するアンケート」にて4つの質問を尋ね、その上で、「お仕事に関するアンケート」によって残る41の質問をした。

ご自身に関するアンケート

ご回答いただく皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- ・ アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- ・ アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

次へ進む

あなたご自身についてうかがいます

Q1. あなたのご職業をお選びください。

- 1. 会社員(契約・派遣社員を含む)
- 2. 会社経営者・役員
- 3. 自営業
- 4. 専門職(医師、弁護士、美容師、デザイナー等)
- 5. 公務員
- 6. 学生
- 7. 専業主婦・専業主夫
- 8. パート・アルバイト・フリーター
- 9. 無職・定年退職
- 10. その他()

次へ進む

戻る

Q2. あなたの現在の雇用形態を以下からお選びください。

- 1. 正社員(派遣社員は除く)など、契約期間の定めがない雇用形態
- 2. 派遣社員で、派遣元の事業主と契約期間の定めがない雇用形態
- 3. 派遣社員で、派遣元の事業主と契約期間の定めがある雇用形態

(つづく)

- 4. 契約社員で、就業時間と休暇の日数がいずれも正社員と同じ雇用形態
- 5. 契約社員で、就業時間や休暇の日数がいずれかが、または両方とも正社員と同じではない雇用形態(含むパート、アルバイト)
- 6. その他()
- 7. 会社勤めしていない

■前問で、現在派遣社員であるとお答えの方にお伺いします。
 Q3. 過去2年間でどのような種類の派遣が最も多かったですか。以下の中から最もあてはまるものを一つ選んでください。

- 1. スポット型(1日)が中心
- 2. 単発型(2日以上10日未満)が中心
- 3. 短期型(10日以上3ヶ月未満)が中心
- 4. 長期型(3ヶ月以上1年未満)が中心
- 5. 超長期型(1年以上)が中心

Q4. 昨年1年間(2015年)のあなたの給与総額(ボーナスや残業代を含む)を教えてください。転職や副職があり、複数の勤務先から給与の支払を受けた場合には、その合計を教えてください。また、生計をともにする、配偶者やパートナーにも給与がある場合には、あなたの給与総額とその方の給与総額(ボーナスや残業代を含む)の合計を教えてください

	昨年1年間(2015年)の あなたの給与総額	昨年1年間(2015年)の あなたの給与総額と 生計をともにする配偶者・ パートナーの給与総額 <合計値>
200万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
200万円以上、300万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
300万円以上、400万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
400万円以上、500万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
500万円以上、600万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
600万円以上、700万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
700万円以上、1000万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1000万円以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生計をともにする配偶者・パートナーはいない、もしくは 生計をともにする配偶者・パートナーに給与がない		<input type="radio"/>

お仕事に関するアンケート

ご回答いただく皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。
モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- ・ アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- ・ アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項
アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

このアンケートには、あなたご自身や、あなたの配偶者・パートナーの方を含めた家計の状況（金融資産や住宅ローンなど）についてお伺いする設問がございます。ご回答内容は個人が特定できないよう統計的に処理されますので、ぜひご協力をお願いいたします。

次へ進む

以下の文章を読んで、設問にお答えください。

あなたが働いている会社（派遣社員の方は派遣元の会社）が選択制の退職金制度を作りました（既にある場合には、新たに作ったと考えてください）。

退職金制度を選択すると、毎月の給与が1万円減ります。そして、その分を会社があなたの口座に積み立て、銀行預金等比較的安全な資産で運用します。あなたは、その元本と利息をまとめて、退職時に受け取ることができます。退職金制度を選択しなければ、毎月の給与は減りません。

退職金に加入するか否かは、あなたが選択できます。

なお、会社は約束を守り、積み立てた元本と利息は、あなたに必ず支払われます。

Q1. あなたは、退職金への加入を選択しますか。

- 1. 必ず退職金を選択し、給与では受け取らない
- 2. 多分、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 3. どちらかといえば、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 4. どちらかといえば、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取る

(つづく)

- 5. 多分、退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る
- 6. 必ず退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る

次へ進む 戻る

■Q2～Q5は、Q1で退職金を選択し、給与では受け取らないとお答えの方にお伺いします。
Q2. その会社(派遣社員の方は派遣元の会社)で1年勤めないと、退職金が受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。次から選んでください。

- 1. 必ず退職金を選択し、給与では受け取らない
- 2. 多分、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 3. どちらかといえば、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 4. どちらかといえば、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取る
- 5. 多分、退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る
- 6. 必ず退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る

次へ進む 戻る

Q3. その会社で3年以上勤めないと、退職金は受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。次から選んでください。

- 1. 必ず退職金を選択し、給与では受け取らない
- 2. 多分、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 3. どちらかといえば、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 4. どちらかといえば、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取る
- 5. 多分、退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る
- 6. 必ず退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る

次へ進む 戻る

Q4. その会社で10年以上勤めないと、退職金を受け取れない、という場合でも退職金を選択しますか。

- 1. 必ず退職金を選択し、給与では受け取らない
- 2. 多分、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 3. どちらかといえば、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 4. どちらかといえば、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取る
- 5. 多分、退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る
- 6. 必ず退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る

次へ進む 戻る

(つづく)

Q5. 60歳まで勤めないと、退職金が受け取れない、という場合でも、退職金を選択しますか。

- 1. 必ず退職金を選択し、給与では受け取らない
- 2. 多分、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 3. どちらかといえば、退職金を選択し、給与では受け取らない
- 4. どちらかといえば、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取る
- 5. 多分、退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る
- 6. 必ず退職金を選択せず、これまで通り、給与で受け取る

次へ進む 戻る

■前問で、退職金を選択せず、これまで通り給与で受け取るとお答えの方にお伺いします。

Q6. 退職金制度を選択すると、会社が積立金を増額するとします。積立金がいくらになったら、あなたは退職金制度を選択しますか。

- 10,000円給与が減る代わりに、10,500円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、11,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、12,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、13,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、14,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、15,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、16,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、17,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、18,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、19,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、20,000円を会社が積み立てたら
- 10,000円給与が減る代わりに、20,000円より多く会社が積み立てたら
- 積立金がいくらになっても、退職金は選択せずに給与として受け取る

次へ進む 戻る

以下の文章を読んで、設問にお答えください。

あなたは、二つの会社A社とB社へのどちらかへの転職を検討中だとします。そして、両社での雇用身分は、共に正社員(期間の定めのない雇用形態)だとします。

A社には退職金制度があり、会社は毎月の給与とは別に1万円を積み立て、銀行預金等の比較的
安全な資産で運用します。あなたは、その元本と利息をまとめて、退職時に受け取ることができ
ます。

B社では、毎月1万円を、給与とは別に特別手当として支給します。

Q7. あなたなら、A社(退職金)とB社(特別手当)のどちらを選びますか。次から選んでください。
なお、A社、B社ともあなたが退職金を貰うまで倒産せず、約束を守ると考えます。

(つづく)

- 1. 必ずA社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 2. 多分、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 3. どちらかといえば、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 4. どちらかといえば、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 5. 多分、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 6. 必ずB社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない

次へ進む 戻る

■Q8～Q11は、Q7でA社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当)は選ばないとお答えの方にお伺いします。
Q8. A社の退職金は、1年以上勤めないと受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください

- 1. 必ずA社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 2. 多分、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 3. どちらかといえば、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 4. どちらかといえば、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 5. 多分、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 6. 必ずB社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない

次へ進む 戻る

Q9. A社の退職金は、3年以上勤めないと受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください

- 1. 必ずA社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 2. 多分、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 3. どちらかといえば、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 4. どちらかといえば、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 5. 多分、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 6. 必ずB社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない

次へ進む 戻る

Q10. A社の退職金は、10年以上勤めないと受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください

- 1. 必ずA社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 2. 多分、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 3. どちらかといえば、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 4. どちらかといえば、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 5. 多分、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 6. 必ずB社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない

(つづく)

次へ進む 戻る

Q11. A社の退職金は、転職後、60歳まで働めないと、受け取れない、という場合でも、A社を転職先として選びますか。次から選んでください

- 1. 必ずA社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 2. 多分、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 3. どちらかといえば、A社(退職金制度あり)を選び、B社(特別手当あり)は選ばない
- 4. どちらかといえば、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 5. 多分、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない
- 6. 必ずB社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばない

次へ進む 戻る

■前問で、B社(特別手当あり)を選び、A社(退職金制度あり)は選ばないとお答えの方にお伺いします。

Q12. A社は、あなたが同社を転職先として選んでくれれば、会社が退職金として積立する金額を増やすと言ってきます。積立金がいくらになったら、あなたはA社を転職先として選択しますか。ただし、B社の特別手当は1万円で変わらないとします。

- 10,000円の積立額より増額して、10,500円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、11,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、12,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、13,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、14,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、15,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、16,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、17,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、18,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、19,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、20,000円をA社が積み立てると言ったら
- 10,000円の積立額より増額して、20,000円を超える金額をA社が積み立てると言ったら
- 退職金の積立額がいくらになっても、A社は選ばない

次へ進む 戻る

Q13. 以下のそれぞれの文章について、あなたのお気持ちに最も近いものをお選びください。

絶対、そう思う

まあまあ、そう思う

どちらかといえば、そう

どちらかといえば、そ

まあまあ、そうだとは

絶対、そうだとは思わ

(つづく)

			う 思 う	う だ と は 思 わ な い	思 わ な い	な い
1) 一旦、会社に入ったならば、最低1年は勤めるのが良いと思う	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) 一旦、会社に入ったならば、最低3年は勤めるのが良いと思う	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) 一旦、会社に入ったならば、最低10年は勤めるのが良いと思う	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) 一旦、会社に入ったならば、定年(現在の法律では、原則60歳)まで勤めるのが良いと思う	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ進む 戻る

Q14. あなたは、食事の時、好きなものを最初に食べますか、それとも最後にとっておいて食べますか。当てはまるもの一つを選んでください。

- 1. 必ず最初に食べる
- 2. 多分、最初に食べる
- 3. どちらかといえば、最初に食べる
- 4. どちらかといえば、最後にとっておいて食べる
- 5. 多分、最後にとっておいて食べる
- 6. 必ず最後にとっておいて食べる

次へ進む 戻る

Q15. あなたは、子どもの時、休みに出された宿題をいつごろやるが多かったですか。当てはまるもの一つを選んでください。

- 1. 休みが始まると直ぐにやった
- 2. 休みの初めの頃にやった
- 3. どちらかというと休みの前半にやった
- 4. どちらかというと休みの後半にやった
- 5. 休みの終わりの頃にやった
- 6. 休みが終わる直前にやった

次へ進む 戻る

Q16. あなたは、1万円をもらえることになりました。今日もらえますが、1年後にもらうことにすると、金額が増えます。1年後にもらえる金額がいくらになったら、今日ではなく、1年後にもらうことにしますか。

- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば10,500円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば11,000円もらえる

(つづく)

- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば12,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば13,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば14,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば15,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば16,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば17,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば18,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば19,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば20,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、1年後ならば20,000円より多くもらえる
- 1年後にもらえる金額がいくらになっても、今日10,000円もらう

[次へ進む](#) [戻る](#)

Q17. あなたは、1万円をもらえることになりました。今日もらえますが、3年後にもらうことにすると、金額が増えます。3年後にもらえる金額がいくらになったら、今日ではなく、3年後にもらうことにしますか。

- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば10,500円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば11,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば12,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば13,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば14,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば15,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば16,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば17,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば18,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば19,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば20,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば21,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば22,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば23,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば24,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば25,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば26,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば27,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば28,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば29,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば30,000円もらえる
- 今日もらうならば10,000円だが、3年後ならば30,000円より多くもらえる
- 3年後にもらえる金額がいくらになっても、今日10,000円もらう

[次へ進む](#) [戻る](#)

あなたご自身についてお伺いします

Q18. あなたは結婚していますか。

結婚していない(未婚・離死別)

(つづく)

- 1.
- 2. 結婚している

次へ進む 戻る

■結婚されている方にお伺いします。
Q19. あなたは、配偶者を扶養していますか。

- 1. はい
- 2. いいえ

次へ進む 戻る

Q20. あなたは親と同居していますか

- 1. はい
- 2. いいえ

Q21. あなたは、親を扶養していますか

- 1. はい
- 2. いいえ

次へ進む 戻る

Q22. あなたが今勤める会社(派遣社員の方は派遣元の会社)は、退職金または企業年金の少なくとも一方を支給していますか

- 1. はい
- 2. いいえ
- 3. わからない

次へ進む 戻る

■前問で「今勤める会社は退職金または企業年金の少なくとも一方を支給している」と答えた方にお伺いします。
Q23. あなたは、勤める会社(派遣社員の方は派遣元の会社)では、退職金の支給対象者ですか。

- 1. はい
- 2. いいえ

(つづく)

3. わからない

Q24. いまの家計の状況はどうか

- 1. かなり苦しい
- 2. けっこう苦しい
- 3. どちらかというと苦しい
- 4. どちらかというと楽だ
- 5. けっこう楽だ
- 6. かなり楽だ

Q25. 老後(65歳以降)の生活をどう思いますか

- 1. かなり不安だ
- 2. けっこう不安だ
- 3. どちらかというと不安だ
- 4. どちらかというと安心だ
- 5. けっこう安心だ
- 6. かなり安心だ

Q26. 給与にかかる所得税よりも、退職金にかかる所得税の方が、税率は高いと思いますか

- 1. 高いと思う
- 2. 低いと思う
- 3. 分からない

お持ちの金融資産について教えてください

Q27. あなたは金融資産(預貯金、有価証券など)をどの程度お持ちですか。あなたの金融資産額を教えてください。
また、生計をともにする、配偶者やパートナーにも金融資産(預貯金、有価証券など)がある場合には、あなたの金融資産額とその方の金融資産額の合計を教えてください。
なお、土地建物などの不動産は含めません

※生計をともにする配偶者・パートナーの金融資産額がわからない場合は、だいたいで結構ですので、あなたの金融資産額との合計として近いものをお選びください。

あなた個人の
金融資産額

あなたの金融資産額と
生計をともにする配偶者・パート
ナーの金融資産額
<合計値>

(つづく)

300万円未満	○	○
300万円以上500万円未満	○	○
500万円以上700万円未満	○	○
700万円以上1000万円未満	○	○
1000万円以上1500万円未満	○	○
1500万円以上2000万円未満	○	○
2000万円以上2500万円未満	○	○
2500万円以上3000万円未満	○	○
3000万円以上3500万円未満	○	○
3500万円以上4000万円未満	○	○
4000万円以上4500万円未満	○	○
4500万円以上5000万円未満	○	○
5000万円以上	○	○
生計をともにする配偶者・パートナーはいない、もしくは生計をともにする配偶者・パートナーに金融資産がない		○

次へ進む 戻る

お住まいについて教えてください

Q28. 今のお住まいの形態を教えてください

- 1. 持ち家(一戸建、集合住宅)
- 2. 民間の借家(一戸建、集合住宅)
- 3. 社宅や公務員住宅
- 4. 公営の借家(住宅公団、住宅供給公社、県営住宅など)
- 5. 借間、下宿
- 6. 住み込み、寄宿舎、独身寮など
- 7. その他()

Q29. 住宅ローンを借りていますか

- 1. はい
- 2. いいえ

次へ進む 戻る

■前問で「住宅ローンを借りている」と答えた方にお伺いします。

Q30. 家計全体の住宅ローンの合計残高を教えてください

- 300万円未満
- 300万円以上500万円未満
- 500万円以上700万円未満
- 700万円以上1000万円未満
- 1000万円以上1500万円未満

(つづく)

- 1500万円以上2000万円未満
- 2000万円以上2500万円未満
- 2500万円以上3000万円未満
- 3000万円以上3500万円未満
- 3500万円以上4000万円未満
- 4000万円以上4500万円未満
- 4500万円以上5000万円未満
- 5000万円以上

[次へ進む](#) [戻る](#)

ふたたび、あなたご自身についてお伺いします

Q31. あなたの最終学歴を教えてください

- 1. 大学院
- 2. 大学
- 3. 短大・高専
- 4. 専門学校
- 5. 高校(旧制中学)
- 6. 中学(旧制小学)
- 7. その他()

[次へ進む](#) [戻る](#)

Q32. あなたの子供の数は何人ですか

- 0人
- 1人
- 2人
- 3人
- 4人以上

[次へ進む](#) [戻る](#)

あなたのお仕事や経歴について教えてください

Q33. あなたは、現在のお勤め先(派遣社員の方は派遣元の会社)に何年勤続されていますか。

- 1年未満
- 1年以上～5年未満
- 5年以上～10年未満
- 10年以上～15年未満
- 15年以上～20年未満
- 20年以上

(つづく)

次へ進む 戻る

Q34. あなたは、今の雇用形態を今後も続けたいですか

※正社員、派遣社員、契約社員といった、現在のお勤め先での雇用形態についてお答えください。

- 1. 絶対、続けたい
- 2. できるなら、続けたい
- 3. どちらかという続けたい
- 4. どちらかという続けたくない
- 5. できるなら、続けたくない
- 6. 絶対、続けたくない

次へ進む 戻る

■前問で「今の雇用形態を続けたくない」と答えた方にお伺いします。

Q35. 新たに希望する雇用形態を以下からお選びください。

- 1. 正社員(派遣社員は除く)など、契約期間の定めがない雇用形態
- 2. 派遣社員で、派遣元の事業主と契約期間の定めがない雇用形態
- 3. 派遣社員で、派遣元の事業主と契約期間の定めがある雇用形態
- 4. 契約社員で、就業時間と休暇の日数がいずれも正社員と同じ雇用形態
- 5. 契約社員で、就業時間や休暇の日数がいずれかが、または両方とも正社員と同じではない雇用形態(含むパート、アルバイト)
- 6. その他()

次へ進む 戻る

Q36. あなたは今の会社(派遣の方は派遣元の会社)に満足していますか。

- 1. 非常に満足している
- 2. かなり満足している
- 3. どちらかといえば、満足している
- 4. どちらかといえば、不満である
- 5. かなり不満である
- 6. 非常に不満である

Q37. あなたは今後、別の会社に転職をしたいと思っっていますか。

- 1. 絶対に転職をしたい
- 2. できるなら転職をしたい
- 3. どちらかといえば、転職をしたい
- 4. どちらかといえば、転職をしたくない

(つづく)

- 5. できるなら転職をしたくない
- 6. 全く転職をしたくない

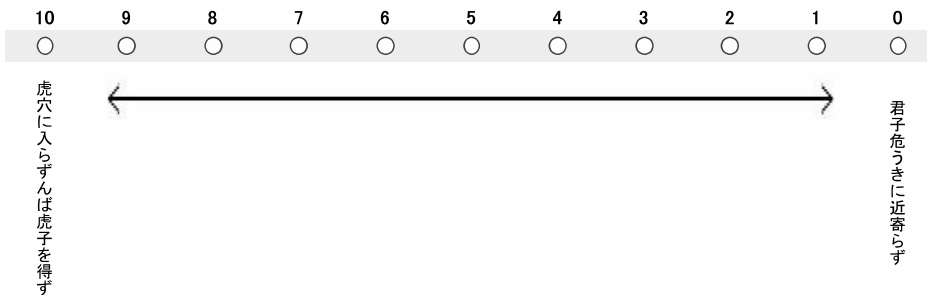
Q38. あなたの現在の健康状態はいかがですか。

- 1. 非常に良い
- 2. かなり良い
- 3. どちらかというと、良い
- 4. どちらかというと、悪い
- 5. かなり悪い
- 6. 非常に悪い

Q39. あなたはどの程度、喫煙の習慣がありますか。次から最も近いものを一つ選んでください。

- 1日2箱以上吸う
- 1日1箱程度吸う
- 1日10本程度吸う
- ときどき吸う
- ほとんど吸わない
- 過去に喫煙習慣があったが、断煙した
- 昔も今も全く吸わない

Q40. 「虎穴に入らずんば虎子を得ず」ということわざがあるように、高い成果を期待するなら危険を冒すべきだという考え方があります。その一方で、「君子危うきに近寄らず」ということわざのように、できるかぎり危険をさけるべきだという考え方もあります。あなたの行動は、どちらの考え方に近いですか。「虎穴」の考え方に完全に共感するを10点、「君子」の考え方に完全に共感するを0点として、あなたの行動パターンを評価してもっとも当てはまるものをお選びください。



(つづく)

次へ進む 戻る

Q41. 『自分は盗難にあわないと思う』という考え方は、あなたにあてはまりますか。あてはまるものを選びなさい。

- 1. ぴったり、あてはまる
- 2. かなり、あてはまる
- 3. どちらかというと、あてはまる
- 4. どちらかというと、あてはまらない
- 5. かなり、あてはまらない
- 6. まったく、あてはまらない

回答 戻る やり直し

(出所) 筆者作成.

補図表 2 全質問と回答の基本統計量

質問・変数 (回答値は一部を除き大きいほど肯定)	回答値		全回答者 (n=1,159*1)		正規雇用 (n=548*2)		非正規雇用 (n=611*3)		非正規で30歳以上の男性 (n=243*4)		非正規で独身の女性 (n=258*5)	
	最小	最大	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
Q1 給与でなく退職金を選択する	1	6	3.05	1.643	2.90	1.684	3.20	1.593	3.24	1.590	3.16	1.568
Q2 1年勤めないで退職金が受け取れなくても選択する	1	6	2.48	1.272	2.28	1.219	2.68	1.295	2.53	1.278	2.84	1.273
Q3 「Q2」が「3年」	1	6	2.94	1.486	2.58	1.361	3.30	1.519	2.97	1.517	3.57	1.463
Q4 「Q2」が「10年」	1	6	3.74	1.620	3.26	1.522	4.23	1.571	3.79	1.736	4.58	1.297
Q5 「Q2」が「60歳まで勤める」	1	6	4.24	1.659	3.86	1.636	4.63	1.592	4.19	1.771	4.93	1.389
Q6 「Q1」で退職金を選択しないと回答した場合、幾らになれば選択するのか。	1	13	8.82	4.367	9.00	4.349	8.69	4.384	8.73	4.448	8.68	4.419
Q7 転職で退職金制度があるA社を選択	1	6	3.35	1.547	3.29	1.581	3.41	1.516	3.49	1.642	3.38	1.426
Q8 1年は勤めないで退職金を受け取れなくてもA社を選ぶ	1	6	2.40	1.015	2.34	0.981	2.47	1.046	2.33	1.030	2.57	1.067
Q9 「Q8」が「3年」	1	6	2.73	1.214	2.56	1.133	2.90	1.268	2.61	1.197	3.11	1.287
Q10 「Q8」が「10年」	1	6	3.43	1.520	3.09	1.435	3.77	1.526	3.42	1.637	4.05	1.380
Q11 「Q8」が「60歳まで勤める」	1	6	3.82	1.607	3.54	1.552	4.11	1.613	3.70	1.671	4.46	1.538
Q12 「Q7」でA社を選択しないと回答した場合、幾らになれば選択するか。	1	13	9.08	4.041	8.94	4.002	9.19	4.075	9.48	4.153	8.87	4.134
Q13_1 最低1年は勤めるべき	1	6	4.60	1.322	4.62	1.289	4.57	1.352	4.47	1.403	4.58	1.313
Q13_2 最低3年は勤めるべき	1	6	4.32	1.292	4.46	1.242	4.20	1.324	4.18	1.352	4.11	1.328
Q13_3 最低10年は勤めるべき	1	6	3.53	1.292	3.77	1.236	3.32	1.305	3.47	1.346	3.12	1.223
Q13_4 60歳までは勤めるべき	1	6	3.20	1.363	3.44	1.300	2.99	1.384	3.20	1.441	2.78	1.300
Q14 食事の時、好きものから食べる	1	6	3.90	1.284	3.90	1.289	3.91	1.281	3.93	1.338	3.88	1.222
Q15 夏休みの宿題は早めにやったか	1	6	3.52	1.655	3.51	1.637	3.54	1.672	3.62	1.658	3.57	1.640
Q16 今日もらえる壹万円が幾らなら1年後にもらうのか	1	13	8.19	4.229	7.83	4.264	8.52	4.173	8.63	4.214	8.52	4.152
Q17 Q16が「3年後」	1	23	15.64	7.578	14.70	7.672	16.49	7.397	16.44	7.553	16.64	7.293
Q18 既婚である	0	1	0.39	0.487	0.52	0.500	0.27	0.444	0.26	0.441	0.00	0.000
Q19 配偶者を扶養	0	1	0.22	0.411	0.35	0.476	0.10	0.298	0.20	0.399	0.00	0.000
Q20 親と同居	0	1	0.34	0.473	0.29	0.453	0.38	0.487	0.41	0.492	0.48	0.500
Q21 親を扶養する	0	1	0.09	0.280	0.10	0.303	0.07	0.256	0.11	0.315	0.05	0.211
Q22 勤め先に退職金制度がある	0	1	0.40	0.491	0.65	0.479	0.19	0.390	0.17	0.379	0.21	0.405

(つづく)

補図表 2 全質問と回答の基本統計量 (つづき)

質問・変数 (回答値は一部を除き 大きいほど肯定)	回答値		全回答者 (n=1,159* ¹)		正規雇用 (n=548* ²)		非正規雇用 (n=611* ³)		非正規で30歳以上の男性 (n=243* ⁴)		非正規で独身の女性 (n=258* ⁵)	
	最小	最大	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
Q23 退職金制度の対象者である	0	1	0.32	0.466	0.60	0.491	0.07	0.250	0.07	0.256	0.07	0.249
Q24 家計が苦しい	1	6	4.00	1.155	3.85	1.158	4.13	1.138	4.30	1.172	4.10	1.063
Q25 老後(65歳以降)の生活が心配だ	1	6	4.91	1.206	4.73	1.179	5.08	1.205	5.07	1.211	5.16	1.171
Q26 退職金と給与の税率の違いを知る	0	1	0.21	0.409	0.27	0.442	0.16	0.370	0.13	0.334	0.14	0.343
Q27 金融資産	1	13	2.70	2.637	3.18	2.945	2.27	2.241	2.24	2.148	2.30	2.375
Q27 金融資産(3段階)	1	3	1.84	0.905	2.02	0.918	1.68	0.863	1.65	0.865	1.68	0.861
Q27 金融資産 世帯	1	13	2.76	2.543	3.21	2.826	2.35	2.182	2.26	2.236	2.00	1.725
Q27 金融資産 世帯(3段階)	1	3	1.96	0.919	2.13	0.912	1.80	0.898	1.70	0.878	1.74	0.878
Q28 持ち家である	0	1	0.55	0.498	0.64	0.480	0.47	0.499	0.47	0.500	0.47	0.500
Q29 住宅ローンあり	0	1	0.24	0.429	0.37	0.482	0.13	0.338	0.16	0.364	0.05	0.211
Q30 ローン残高	1	13	5.57	2.340	5.82	2.325	4.95	2.272	4.50	1.871	4.08	2.065
Q31 学歴(大学以上が1)	0	1	0.52	0.500	0.60	0.490	0.45	0.498	0.48	0.501	0.40	0.491
Q32 子供の数	1	5	1.51	0.880	1.78	1.019	1.26	0.642	1.34	0.734	1.12	0.429
Q33 勤続年数	1	6	3.10	1.495	3.87	1.510	2.42	1.097	2.48	1.081	2.37	1.130
Q34 今後も同じ雇用形態がよい	1	6	3.99	1.455	4.69	1.179	3.37	1.397	3.11	1.437	3.55	1.314
Q35 次頁に掲載												
Q36 職場に満足だ	1	6	3.55	1.140	3.49	1.112	3.61	1.162	3.10	1.239	3.54	1.059
Q37 転職希望だ	1	6	3.60	1.379	3.28	1.353	3.89	1.339	4.05	1.367	3.86	1.266
Q38 健康状態良好	1	6	4.03	0.990	3.96	0.969	4.09	1.006	3.94	1.041	4.12	0.950
Q39 喫煙の習慣	0	6	1.29	1.819	1.45	1.880	1.14	1.751	1.56	1.965	0.86	1.528
Q40 高い成果を得るには危険を冒す	0	10	4.52	2.123	4.70	2.127	4.36	2.108	4.67	2.201	4.10	2.009
Q41 盗難に遭わない	1	6	3.43	1.056	3.45	1.049	3.42	1.063	3.39	1.120	3.45	0.982
FQ1 次頁に掲載												
FQ2 雇用形態:無期_0, 有期_1	0	1	0.53	0.499	0.00	0.000	1.00	0.000	1.00	0.000	1.00	0.000
FQ3 次頁に掲載												
FQ4 個人給与	2	8	3.51	1.676	4.45	1.724	2.68	1.086	2.97	1.343	2.48	0.785
FQ4 個人給与3段	1	3	2.01	0.882	2.51	0.754	1.56	0.734	1.74	0.789	1.45	0.659
FQ4 世帯給与	2	8	4.24	2.006	5.06	1.870	3.51	1.835	3.39	1.626	2.78	1.260
FQ4 世帯給与3段	1	3	2.27	0.865	2.65	0.675	1.93	0.876	1.95	0.844	1.60	0.778
基本属性: 性別 男性0, 女性1	0	1	0.42	0.494	0.25	0.431	0.58	0.494	0.00	0.000	1.00	0.000
基本属性: 年齢階層 20代, 30代, 40代	2	4	3.52	0.637	3.54	0.634	3.50	0.639	3.68	0.468	3.42	0.680

注) 各サンプル群における追加的質問のサンプル数は以下の通り。

- *1: Q2~5; n=745, Q6; n=414, Q8~11; n=657, Q12; n=502, Q30; n=281
- *2: Q2~5; n=372, Q6; n=176, Q8~11; n=329, Q12; n=219, Q30; n=201
- *3: Q2~5; n=373, Q6; n=238, Q8~11; n=328, Q12; n=283, Q30; n=80
- *4: Q2~5; n=140, Q6; n=103, Q8~11; n=125, Q12; n=118, Q30; n=30
- *5: Q2~5; n=168, Q6; n=90, Q8~11; n=140, Q12; n=118, Q30; n=12

(つづく)

補図表 2 全質問と回答の基本統計量 (つづき)
一部のカテゴリーデータの回答数

質問・変数	回答値	全回答者 (n=1,159)	正規雇用 (n=548)	非正規雇用 (n=611)	非正規で 30 歳以上の男性 (n=243)	非正規で 独身の女性 (n=258)
Q35 希望雇用形態	1 ~ 6	1= 275, 2= 19, 3=20, 4=42, 5=19, 6=15. (n= 390)	1= 47, 2= 2, 3= 2, 4= 3, 5= 6, 6= 8. (n= 60)	1= 228, 2= 17, 3= 18, 4= 39, 5= 13, 6= 17. (n= 332)	1= 98, 2= 11, 3= 10, 4= 25, 5= 2, 6= 3. (n= 149)	1= 91, 2= 5, 3= 6, 4= 12, 5= 6, 6= 3. (n= 123)
FQ1 職業	1 か 4	1=1,122, 4=37. (n= 1,159)	1= 526, 4= 22. (n= 548)	1=596, 4= 15. (n= 611)	1= 235, 4= 8. (n= 243)	1= 254, 4= 4. (n= 258)
FQ3 派遣の種類	1 ~ 5	1= 2, 2= 4, 3= 16, 4= 127, 5= 153. (n= 302)	4=1, 5=5. (n= 6)	1= 2, 2= 4, 3= 16, 4= 126, 5= 148. (n= 296)	1= 1, 2= 2, 3= 9, 4= 36, 5= 43. (n= 91)	1= 1, 2= 0, 3= 4, 4= 6, 5= 75. (n= 84)

(出所) 筆者作成.