

20030022

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究事業

社会保障と私的保障(企業・個人)の役割分担に
関する実証研究

平成15年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 府川 哲夫

平成16(2004)年3月

目次

I.	平成 15 年度総括研究報告	1
	社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究	3
	府川 哲夫	
II.	平成 15 年度分担研究報告	9
1.	企業年金と公的年金のすみ分けに関する研究	11
	阿部 彩	
	(論文)「企業組織における企業年金の役割に関する研究」	14
	清水 時彦	
	(論文)「企業財務から見た企業年金」	43
	山本 克也	
	(論文)「アメリカにおける私的年金研究の動向」	57
	阿部 彩	
	(論文)「最低生活保障と年金－日本とカナダの比較－」(IV に別刷として収録)	226
	阿部 彩	
	(論文)「公的年金における未加入期間の分析－パネル・データを使って－」(IV に別刷として収録)	188
	阿部 彩	
2.	企業による福祉と社会保障の関係に関する研究	62
	府川 哲夫	
	(論文)「企業による福祉と社会保障の関係に関する研究」	64
	府川 哲夫	
	(論文)「日本における企業負担の実態把握－福祉国家論によるアプローチ」	79
	菊地 英明	
3.	公的年金が労働供給に及ぼす影響と所得保障のあり方に関する研究	97
	大石 亜希子	
	(論文)「年金改革の財政的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」(IV に別刷として収録)	136
	小塩 隆士・大石 亜希子	
	(論文)「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」(IV に別刷として収録)	206
	大石 亜希子	

4. 非正規労働者への社会保険適用に関する分析	99
山本 克也	
(論文)「非正規労働者の社会保険加入と家計の所得分配に関する研究」	101
安部 由起子	
(論文)「財政収支から見た短時間労働者への厚生年金保険適用拡大の効果」(IV に別刷と して収録)	158
山本 克也	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	129
IV. 研究成果の刊行物・別刷	133

社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究
平成15年度 研究者名簿

主任研究者：府川 哲夫	国立社会保障・人口問題研究所
分担研究者：阿部 彩	国立社会保障・人口問題研究所
大石 亜希子	国立社会保障・人口問題研究所
山本 克也	国立社会保障・人口問題研究所
研究協力者：安部 由起子	亜細亜大学経済学部
小塩 隆士	東京学芸大学教育学部
加藤 久和	国立社会保障・人口問題研究所
菊地 英明	国立社会保障・人口問題研究所
清水 時彦	社会保険庁運営部企画課数理調査室
鈴木 亘	大阪大学国際公共政策研究科

1. 平成 15 年度 総括研究報告

厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業
「社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究」
総括研究報告書

主任研究者 府川 哲夫 国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部長

研究要旨

今年度の研究から得られた知見は以下の通りである。第1に、企業年金についての分析からは、日本では、企業年金のタイプによって労働インセンティブや生産性に与える影響が異なること、厚生年金基金の解散は、売上高伸び率や人件費比率から影響を受けていることなどが示唆された。第2に、米国 EBRI へのヒアリングやカナダと日本の国際比較からは、米国では全体として退職所得に占める私的年金のウエートが高い半面、私的年金への加入率は所得や就労形態、企業規模によって大きな差があること、カナダでは基礎年金部分においてニーズ・ベースの給付を行う一方で、所得比例部分においては私的年金とのミックスによって高齢期の所得保障の充実を図っていることなどが明らかになった。第3に、国民年金未加入の多くは20歳に到達してから初めて加入するまでの期間の問題であること、男女間で未加入のパターンに違いがあることが明らかになった。第4に、年金制度は高齢者の就業・引退行動や女性の労働供給に大きな影響を及ぼしており、公平性と効率性の観点から問題が残ることが指摘された。第5に、パートタイムなど短時間労働者への厚生年金適用拡大は、現状では年金財政の改善には貢献しないこと、妻の働き方によって世帯の所得分配に影響が出ることが明らかになった。

分担研究者

阿部彩（国立社会保障・人口問題研究所国際関係部第2室長）

大石亜希子（同研究所社会保障基礎理論研究部第2室長）

山本克也（同研究所社会保障基礎理論研究部第4室長）

る。具体的な研究テーマは以下の通り。(1) 企業年金と公的年金のすみ分けに関する研究、(2) 企業による福祉と社会保障の関係に関する研究、(3) 公的年金が労働供給に及ぼす影響と所得保障のあり方に関する研究、(4) 非正規労働者への社会保険適用に関する分析。

B 研究方法

第1に、海外の研究動向を把握するために平成15年6月に分担研究者を米国のEBRI他に派遣してヒアリング調査等を実施した。第2に、公的年金に関連したテーマについては、平成15年9月に研究者と行

A 研究目的

本研究は、社会保障と私的保障とのかかわりに着目し、公私の役割分担を明確にした社会保障パッケージのあり方を以下の4つの視点から考察することを目的としてい

政関係者からなる「公的年金ワークショップ」を国立社会保障・人口問題研究所で開催し、研究成果を発表するとともに内容について議論を行った。第3に、企業負担の実態把握方法について、平成15年6月～16年3月にかけて日本経団連、生命保険文化センター、(株)帝国データバンク、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課などを対象にヒアリングを実施した。第4に、指定・承認統計等の個票データを用い、経済学的手法を用いて個人の行動を実証的に分析した。

(倫理面への配慮)

マイクロデータを使用の際には、個人情報保護に留意し、流出のないように細心の配慮をする。

C 研究結果と考察

(1) 企業年金と公的年金のすみ分けに関する研究

研究成果を以下の5つの論文にとりまとめた。

「企業組織における企業年金の役割に関する研究」(清水論文)では、日本の確定給付企業年金、確定拠出年金、CB型年金について、労働インセンティブの特徴を整理し、米国の401(K)制度も含めてその異同を考察した。また、給付建ての企業年金が長期雇用を促進し企業内における従業員間の協力的行動を促す点に着目して、企業組織のタイプと適合的な企業年金について考察を行った。その結果、①日本の企業年金においては、金利水準の低下が人材の引き留め効果に関する労働インセンティブに負の影響を与えていること、②CB型年金は、労働インセンティブに関して極めて自由度が高いこと、③給付建て年金は、企業内の情報共

有や協力が重要な産業等においては、生産性向上に寄与すること、などが明らかになった。

「企業財務から見た企業年金」(山本論文)では、企業の財務戦略と企業年金の関係を把握するために、日本政策投資銀行・財団法人日本経済研究所の企業財務データベースや厚生年金基金事業年報のデータを用い、基金の解散を被説明変数とするProbit分析を行った。その結果、2000年の会計基準の変更は、企業に財務状況を改善しようとする誘因をもたらし、1994年の日本紡績業厚生年金基金の解散以降、漠然と企業年金は企業経営の重荷であるという意識が労使双方に芽生えていることが示唆された。その意味で、売上高伸び率や人件費比率が今回のようなprimitiveなモデルでも感応していることは、財務と企業年金の関係が明示的に生じてきている可能性を示している。しかし、今回の分析モデルには定式化の問題がある。企業年金の解散といっても、従業員に対する企業年金を完全にやめてしまうというケースは基金連合会にもあまり報告がない。言い換えれば、解散後にどのような意思決定を行うかということの方が財務構成と密接にかかわっている可能性がある。

「アメリカにおける私的年金研究の動向」、「最低生活保障と年金」、「公的年金における未加入期間の分析」(以上、阿部論文)の研究結果と考察は以下の通りである。

まず、第一に、アメリカとカナダにおける年金制度の分析の結果は以下にまとめられる。公的年金と私的年金の役割分担は、国によって大きな差がみられる。今回分析の対象となったアメリカとカナダの両国では、私的年金が年金給付額全体の大きな割

合（アメリカでは53%、カナダでは44%）を占める。しかし、アメリカとカナダでは公的年金が高齢者の所得保障に果たす役割に違いがみられる。カナダにおいては、公的年金が最低生活保障と位置づけられている。そのため、所得比例部分の給付でさえ給付額が一定の範囲内に収まっており、基礎年金部分については所得制限が設けられている。結果として、公的年金の所得代替率は40%程度である。一方、アメリカでいわゆる Social Security と呼ばれる OASDI（老齢・遺族・障害年金保険）はすべて所得比例であり、高齢者の最低生活保障という位置づけはされていない。高齢者の最低生活保障は、無拠出の SSI（補足的保障所得制度）制度が担っている。

企業年金は、アメリカの年金給付額の半額以上を占め、全勤労働者の43%が加入している。しかし、その加入率は所得、就労形態、企業規模などによって大きく差がある。例えば、所得が\$5,000以下の労働者の加入率は6.4%なのに対し、\$50,000以上の労働者の加入率は71.9%である。また、企業規模でも、従業員が10人以下の企業においては加入率が13.7%なのに対し、1000人以上の企業では55.7%である。しかし、EBRIの調査によると、小企業が企業年金制度を設立するのは経済的に困難であり、設立意思がある企業はむしろ減る傾向にある。

次に、日本の公的年金への未加入期間と時期についての分析を行った。本研究は記憶によるパネルデータを用いて、未加入の期間(年数)や頻度の分析を行ったものであり、これまでの未加入行動の研究が一時点のデータを用いたもので、これらの分析が不可能であったことを踏まえると、その意

義は大きいといえる。主な結果は、未加入行動のコホート効果が確認されなかったこと、未加入行動は20歳になってからの数年に集中していること、男性の未加入率は20歳前半では女性を上回るものの、その後大幅に減少し、20歳代後半からは女性の未加入率が男性を上回ること、などである。

(2) 「企業による福祉と社会保障の関係に関する研究」

研究成果を以下の2つの論文にまとめた。

「企業による福祉と社会保障の関係に関する研究」(府川論文)では、日本における企業負担の実態を把握するために、福利厚生費の総額・構成・変遷等をめぐる既存の調査・研究結果を検討するとともに、他の先進諸国の経験を踏まえて企業の福祉と社会保障の関係を考察した。公的年金の改革が進む中で、高齢期の所得保障に関する企業年金等の役割はますます重要になってきているため、企業・従業員がその実情に応じてより一層活用できるように企業年金等の充実を図ることが必要である。代行部分に独自の年金を上乗せした厚生年金基金制度は、これまで日本の企業年金の中心的存在であったが、運用環境の低迷等により財政上の問題が発生し、制度を根底から見直す時期にきている。一方、確定拠出年金の拠出限度額は、公的年金と相まって高齢期の所得保障を充実させる役割を果たすため、その引き上げを図る必要がある。

分析の結果、企業が労働者を雇うと、現金給与の他に賃金付随コストがかかる。厚生年金の事業主負担は現金給与の6.2%で最も大きく、これ以外に退職一時金や企業年金のための拠出があわせて現金給与の6.7%に相当すること、それ以外の福利費も

加えると、労働費用は現金給与のおよそ120%になること、現金給与は企業規模別に格差があり、賃金付随コストも企業規模が大きい程、金額・率ともに大きいことなどが明らかになった。

「日本における企業負担の実態把握－福祉国家論によるアプローチ」(菊地論文)では、福利厚生費関係の既存調査(厚生労働省「就労条件総合調査」、生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」)から、特に企業による居住保障や退職給付の動向を示すとともに、国際的な位置づけをEsping-Andersenらの福祉レジーム論によって考察した。日本の企業負担(特に法定外福利費・退職金等の費用)は、企業間格差が大きい。しかし、法定福利費の増大に伴って、法定外福利費は圧迫されており、特に住宅給付について、大企業を中心に見直しの過程にある。また、退職給付についても、財政上の問題から見直しの過程にある。企業福祉が見直されると、今後不平等(被用者と非被用者、被用者間)の縮小につながる可能性があるが、反面、従業員の忠誠の確保という労務管理上の問題も生み出す。したがって、企業負担、特に法定福利費の負担について、より深い考察が必要となると言える。

(3) 公的年金が労働供給に及ぼす影響と所得保障のあり方に関する研究

研究成果を以下の2つの論文にとりまとめた。

「年金改革の財政的帰結」(小塩・大石論文)では、年金改革の財政収支に及ぼす影響を、高齢者の就業・引退選択への影響を明示的に考慮したマイクロ・シミュレーションによって定量的に分析した。引退年齢の延長がもたらす経済的便益を考慮した動

学的なモデルによって分析すると、年金改革が高齢者の労働供給に無視できない影響を及ぼしている。また、年金改革の財政収支への影響を、機械的效果(高齢者の行動に変化がないという仮定の下で、支給開始年齢の引き上げなど年金制度の変更のみによって発生する効果)と行動効果(高齢者の行動の変化を反映した効果)とに分割して、いくつかの年金改革の財政効果を試算した。その結果、行動効果の大きさは異なる年齢間で相殺され、全体としては限定的になることが示された。さらに、年金改革の効果を所得階級別に比較することにより、世代内公平の観点から改革を評価した結果、支給開始年齢の引き上げなど、支給条件の厳格化を伴う改革は、年金額の削減や負担の増加という経路を通じて、高所得層ほどネットの給付減を求めるという点で累進的な構造を持つ傾向がある。ただし、所得に関係なく定額で支給される基礎年金をなくして給付を所得比例にしようとする、逆進的な効果もたらされることなどが明らかになった。

「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」(大石論文)では、税制や社会保障制度による有配偶女性の就業抑制効果は、20～59歳の有配偶女性全体の4.5～10%に相当する規模になること、パートタイマーやアルバイトとして就労する妻の労働時間の賃金弾力性は、夫の所得をコントロールした上でもマイナスであり、賃金が上昇しても労働時間を短縮して就業調整する傾向にあること、妻の稼働所得分布は90～103万円の範囲に集中しており、夫の企業規模が大きいほどその傾向が強いことなどが明らかになった。最後に、配偶者控除・配偶者特別控除が適用可能であったり、妻が第

3号被保険者になったりすることが可能な世帯の夫の所得は、おしなべて高いほうに分布しており、分配的な観点から問題があることが示唆された。

(4) 非正規労働者への社会保険適用に関する分析

研究成果を以下の2つの論文にとりまとめた。

「非正規労働者の社会保険加入と家計の所得分配に関する研究」(安部論文)では、マイクロデータに基づき、女性非正規労働者の社会保険加入形態の分布や労働所得の分布等について検討した。その結果、①パートタイム労働者の社会保険加入に関しては、週30時間労働、年収130万円というところで被用者保険への本人による加入が増えており、いわゆる適用逃れは少ないとみられる(ただし、市町村国保への加入というかたちもあるため、勤め先での加入はできない場合もあることが予想される)、②妻の労働収入が所得分配に与える影響については、夫の所得が低い家計で妻が労働収入の高い就業を選択する割合が高くなっている——などが明らかになった。②について具体的には、妻がフルタイム就業をする世帯の夫の収入は、妻がパート就業をする世帯や妻が専業主婦の世帯に比べて低いが、夫婦の収入を合算したものは、妻がフルタイム就業の家計で最も高くなっていた。

「財政収支から見た短時間労働者への厚生年金保険適用拡大の効果」(山本論文)では、第3号被保険者の問題を年金財政収支から考察した。厚生労働省から出された次期年金改革に向けての改革案「年金改革の骨格に関する方向性と論点」でも、短時間労働者への厚生年金保険適用の拡大が記さ

れている。ここでは年金財政、とくに積立金の推移から短時間労働者の厚生年金加入問題を分析した。その結果、パートへの厚生年金適用は必ずしも年金財政収支の好転をもたらすものではないことが明らかになった。

D 結論

企業は社会保障制度内で事業主負担を担っているのみならず、企業年金をはじめ独自の福利厚生に関する負担をしており、国際競争の観点から企業負担についての関心が高まっている。企業年金についての分析からは、日本では、企業年金のタイプによって労働インセンティブや生産性に与える影響が異なること、厚生年金基金の解散は、売上高伸び率や人件費比率から影響を受けていることなどが示唆された。企業にとっては労働コストのみならず、法人税や退職給付積立金に対する課税等も収益を左右するものであるから、税金も視野に入れて企業の福祉と社会保障を総合的に考えることが次年度以降の課題である。

また、公的年金制度は高齢者や女性の労働供給に大きな影響を及ぼしており、制度変更により世帯間の所得分配にも影響が生じる。年金制度の設計に当たっては、労働市場への影響をみる観点や効率性・公平性の観点が重要である。

パートなど非正規労働者への厚生年金適用は、財政的な観点より、女性の年金権の確立、あるいは個人に立脚した年金制度という観点から考えるべきかも知れない。また、家計の所得分配については、女性の就業の増加・非正規労働の増加・所得税制・社会保険料負担の制度変更の影響などを明示的に分析する研究が今後必要であろう。

E 健康危険情報

なし

F 研究発表

1. 論文発表

・阿部 彩(2004)「最低生活保障と年金：日本とカナダの比較」『都市問題研究』第56号第1号, 2004年1月、pp.88-100.

・阿部 彩(2003)「公的年金における未加入期間の分析－パネル・データを使って」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.268-280.

・小塩隆士・大石亜希子(2003)「年金改革の財政的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」世代間利害調整プロジェクト(特定領域研究)ディスカッション・ペーパー No.173、一橋大学経済研究所.

・小塩隆士・大石亜希子(2003)「年金改革の財政的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.216-233.

・大石亜希子(2003)「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.286-300.

・山本克也(2003)「財政収支から見た短時間労働者の厚生年金保険適用拡大の効果」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.238-246.

2. 学会発表

・阿部 彩「公的年金における未加入期間の分析」公的年金ワークショップ 国立社会保障・人口問題研究所 (2003.9.12)

・小塩隆士・大石亜希子「年金改革の財政

的帰結－高齢者の就業・引退選択を考慮したマイクロ・シミュレーション」公的年金ワークショップ、国立社会保障・人口問題研究所 (2003.9.12)

・大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」公的年金ワークショップ、国立社会保障・人口問題研究所 (2003.9.12)

・大石亜希子「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」日本経済学会 2003年度秋季大会、明治大学 (2003.10.12)

・山本克也(2003)「財政収支から見た短時間労働者の厚生年金保険適用拡大の効果」公的年金ワークショップ、国立社会保障・人口問題研究所(2003.9.12)

G 知的所有権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

11. 平成 15 年度 分担研究報告

厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業
「社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究」
分担研究報告書

企業年金と公的年金のすみ分けに関する研究
分担研究者 阿部 彩 国立社会保障・人口問題研究所

研究要旨

平成 15 年度は、(1)企業年金が雇用管理等を通じて企業の生産性向上に与えるプラスの影響、企業システムと企業年金のタイプ間の適合性・親和性について計量的に分析し、(2)企業負担と企業パフォーマンスの関係について予備的な計量分析を実施したほか、(3)アメリカとカナダにおける公的年金と私的年金の役割分担について文献サーベイなどを行うと共に、(4)日本の公的年金の未加入行動を擬似パネルデータを用いて分析した。また、(5)アメリカの研究機関において実施されている企業年金調査について調査手法等についてヒアリングを行い、日本への適応性を検討した。

A 研究目的

本研究の目的は、公的年金と私的年金の関係を、企業年金が企業業績に与える効果や諸外国の状況なども踏まえながら検討することにある。分析にあたっては、特に高齢期の最低生活保障という観点から、公的扶助との関連も交えて、高齢期における私的保障と公的保障の役割分担を検討する。

B 研究方法

(1)については、「2001 年版 退職金・年金事情」(財団法人労務行政研究所)のデータに基づき、日本の企業年金の労働インセンティブを数量的に分析した。(2)については、日本政策投資銀行・財団法人日本経済研究所の企業財務データバンクや厚生年金基金事業年報のデータを用い、基金の解散を被説明変数とする Probit 分析を行った。(3)と(5)については、平成 15 年 6 月にワシントンにて EBRI (Employee Benefit

Research Institute)、Brookings

Institution などの研究機関において、公的・私的年金の状況及び私的年金の調査方法についてのヒアリング調査を行うとともに、カナダの年金制度については、既存資料のサーベイ、カナダ研究者へのインタビューなどを行った。また、(4)については、日本における高齢期の最低生活保障という観点から、公的年金における未加入期間の分析を、既存データを用いて行った。

(倫理面への配慮)

マイクロデータを使用の際には、個人が特定されないように十分留意するとともに、個人情報流出のないように細心の注意を払う。

C 研究結果 と D 考察

研究結果を以下の 5 つの論文にとりまとめた。

(1)「企業組織における企業年金の役割に

関する研究」(清水論文)では、日本の確定給付企業年金、確定拠出年金、CB型年金について、労働インセンティブの特徴を整理し、米国の401(K)制度も含めてその異同を考察した。また、給付建ての企業年金が長期雇用を促進し企業内における従業員間の協力行動を促す点に着目して、企業組織のタイプと適合的な企業年金について考察を行った。その結果、①日本の企業年金においては、金利水準の低下が人材の引き留め効果に関する労働インセンティブに負の影響を与えていること、②CB型年金は、労働インセンティブに関して極めて自由度が高いこと、③給付建て年金は、企業内の情報共有や協力が重要な産業等においては、生産性向上に寄与すること、などが明らかになった。

(2)「企業財務から見た企業年金」(山本論文)では、企業の財務戦略と企業年金の関係を把握するために、日本政策投資銀行・財団法人日本経済研究所の企業財務データベースや厚生年金基金事業年報のデータを用い、基金の解散を被説明変数とするProbit分析を行った。その結果、2000年の会計基準の変更は、企業に財務状況を改善しようとする誘因をもたらし、1994年の日本紡績行厚生年金基金の解散以降、漠然と企業年金は企業経営の重荷であるという意識が労使双方に芽生えていることが示唆された。その意味で、売上高伸び率や人件費比率が今回のようなprimitiveなモデルでも感応していることは、財務と企業年金の関係が明示的に生じてきている可能性を示している。しかし、今回の分析モデルには定式化の問題がある。企業年金の解散といっても、従業員に対する企業年金を完全に

やめてしまうというケースは基金連合会にもあまり報告がない。言い換えれば、解散後にどのような意思決定を行うかということの方が財務構成と密接にかかわっている可能性がある。

(3)「アメリカにおける私的年金研究の動向」、(4)「最低生活保障と年金」、(5)「公的年金における未加入期間の分析」(以上、阿部論文)の研究結果は以下の通りである。

まず、第一に、アメリカとカナダにおける年金制度の分析の結果は以下にまとめられる。公的年金と私的年金の役割分担は、国によって大きな差がみられる。今回分析の対象となったアメリカとカナダの両国では、私的年金が年金給付額全体の大きな割合(アメリカでは53%、カナダでは44%)を占める。しかし、アメリカとカナダでは公的年金が高齢者の所得保障に果たす役割に違いがみられる。カナダにおいては、公的年金が最低生活保障と位置付けられている。そのため、所得比例部分の給付でさえ給付額が一定の範囲内に収まっており、基礎年金部分については所得制限が設けられている。結果として、公的年金の所得代替率は40%程度である。一方、アメリカでいわゆるSocial Securityと呼ばれるOASDI(老齢・遺族・障害年金保険)はすべて所得比例であり、高齢者の最低生活保障という位置付けはされていない。高齢者の最低生活保障は、無拠出のSSI(補足的保障所得制度)制度が担っている。

企業年金は、アメリカの年金給付額の半額以上を占め、全勤労者の43%が加入している。しかし、その加入率は所得、就労形態、企業規模などによって大きく差がある。例えば、所得が\$5,000以下の労働者の加入

率は6.4%なのに対し、\$50,000以上の労働者の加入率は71.9%である。また、企業規模でみても、従業員が10人以下の企業においては加入率が13.7%なのに対し、1000人以上の企業では55.7%である。EBRIの調査によると、小企業が企業年金制度を設立するのは経済的に困難であり、設立意思がある企業はむしろ減る傾向にある。

次に、日本の公的年金への未加入期間と時期について分析をした。本研究は記憶によるパネルデータを用いて、未加入の期間(年数)や頻度の分析を行ったものである。これまでの未加入行動の研究が一時点のデータを用いたもので、これらの分析が不可能であったことを踏まえると、その意義は大きいといえる。主な結果は、未加入行動のコホート効果が確認されなかったこと、未加入行動は20歳になってからの数年に集中していること、男性の未加入率は20歳前半では女性を上回るものの、その後大幅に減少し、20歳代後半からは女性の未加入率が男性を上回ること、などである。

E 結論

日本においては、公的年金には基礎年金部分と所得比例部分(厚生年金のみ)があり、基礎年金部分は、カナダの基礎年金(OASとGIS)と似ているものの、所得比例部分はカナダのように給付上限額が低く設定されていないのでアメリカの公的年金制度に似ている。また、最終的な最低生活保障が、年金制度内ではなく生活保護制度によって行われている点も、日本の特徴であろう。

しかし、アメリカとカナダの両方において私的年金が高齢者の所得保障に大きな割

合を占めていることは興味深い。本年度は、加入者側からみた日本における私的年金の状況を分析することができなかったが、来年度以降の研究の課題としたい。

F 健康危険情報

なし

G 研究発表

1. 論文発表

・阿部 彩(2003)「公的年金における未加入期間の分析—パネル・データを使って」『季刊社会保障研究』第39巻第3号、pp.268-280.

・阿部 彩(2004)「最低生活保障と年金：日本とカナダの比較」『都市問題研究』第56号第1号, 2004年1月、pp.88-100.

2. 学会発表

・阿部 彩「公的年金における未加入期間の分析」公的年金ワークショップ 国立社会保障・人口問題研究所(2003.9.12)

H 知的所有権の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業

「社会保障と私的保障（企業・個人）の役割分担に関する実証研究」

企業組織における企業年金の役割に関する研究*

清水時彦

社会保険庁運営部企画課数理調査室

平成16（2004）年3月31日

はじめに

2001年6月の確定給付企業年金法及び確定拠出年金法の成立により、企業年金制度の選択肢は大幅に広がった。これにより、企業は、厚生年金基金ないしは確定給付企業年金による給付建ての年金か、新たな拠出建ての年金かを選択することとなる。

一方、税制適格年金は10年の経過期間の下で廃止されることとなり、また、税制上の措置である退職給与引当金も廃止された。このため、これらの制度によって企業年金なり退職金を実施していた企業は、どの制度に移行するかについて決断を迫られつつある。企業年金に関する選択の幅が拡大し、今後の状況変化が必然である状況下においては、今一度原点に帰って、企業年金の性格や役割について整理を行っておくことが必要であろう。

企業年金を巡る議論については、これまで、所得保障制度としての公的性格—公的年金の補完という役割—に着目した政府規制のあり方や税制措置によるその奨励策等の政策論か、或いは、年金運用等の金融面での議論が中心であった感がある。しかし、資産運用の低迷等から年金基金の解散が相次ぐ一方で、企業の組織形態や雇用システムが多様化しつつある状況下においては、そもそも企業にとって従業員に年金を提供することが何故必要なのか、その積極的な意味を考察する必要がある。つまり、企業年金が雇用管理等を通じて企業の生産性に与えるプラスの影響である。

そこで本稿では、筆者が坪野 2002 にて担当した部分（第4章）の論述に従って、まず、

* 本稿の執筆に関して、一橋大学大学院経済研究科の荒井一博教授、年金資金運用基金資金運用専門役の清水信広氏、みずほ年金研究所年金研究部の小野正昭氏、厚生年金基金連合会数理部次長の佐伯則英氏から多くの貴重なコメントをいただいた。また、企業年金の労働経済学的機能という本稿のテーマは、放送大学の神代和欣教授による影響が大きい。ここに、深く感謝する。

企業年金の給付の性格について整理を行った上で、企業年金の導入インセンティブを、税制措置とその目的である公共政策との関係に着目して考察し、次いで、企業組織における企業年金の役割－労働経済学的な機能－について、統計データに基づく日本の現状分析を踏まえて分析するとともに、比較制度分析の視点を援用しつつ、企業システムと企業年金のタイプ間の適合性、親和性に焦点をあてて、給付建て年金と拠出建て年金の機能面の相違を考察することとしたい。

1. 企業年金の性格

日本の企業年金は、古くは江戸時代の暖簾分けを起源とし、戦後急速に普及した退職金制度を年金化したものが太宗を占めている。この退職金には、賃金の後払い説、功労報奨説、老後の生活保障説という主として3つの考え方があり、退職金を年金化した企業年金についても同様3つの見方がある。

米国においては、第二次大戦以降、企業年金は賃金の後払いとの考え方が支配的となり、1974年の従業員退職所得保障法(ERISA)制定によってそれが確立された。ERISAでは、年金給付は勤務に応じて発生するものとして構成されており、その発生給付(accrued benefit)を一定のスケジュールに従って権利として付与(vesting)するものとなっている。

米国のように賃金の後払いとの観点に立てば、事後的な給付減額などは原則として認められようはずもないが、既存の企業年金制度でもそれは行われてきた。新しく制定された確定給付企業年金法及び関係政省令においても、一定の場合には事後的な給付減額が認められている。これには、日本の企業年金においては、年金給付の権利の発生及び確定には、企業からの退職(制度からの脱退)が条件となっており、このため、退職前即ち加入員である間は年金給付に関する権利は確定していないといった背景がある。

なお、厚生年金基金については、1997年4月に、過去の加入員期間に応じて発生しているとみなされる「最低保全給付」が厚生省年金局長通知において定義され、それに見合う資産の積立を行うこととされた¹。更に、確定給付企業年金法においては、この最低保全給付の概念が法律上明文化されている。これは、解散時に一定の積立金が確保されることを目的として導入された積立基準(非継続基準)のために設けられたものであり、加入期間中における年金受給権が直接法律上規定されたわけではないが、企業年金の賃金の後払い的な性格を強める改正と捉えることができる。

企業年金を後払い賃金と捉える考え方は、企業会計において急速に普及しつつある。1985年に設定された企業年金に係る米国会計基準(FAS87)においては、ERISAの考え方が踏襲され、過去期間分の給付を年金債務として把握し、それを企業のバランスシートに計上するものとされた。この企業年金に関する企業会計上の考え方は、国際会計基準(IAS19)においても採用され、1999年1月1日以降に開始される事業年度から新基準

¹ 詳細については、拙稿(清水1997、清水1998)を参照。また、久保1999では、企業年金の受給権保護に関する包括的な考察が行われている。

が適用されている。これらを受けて、日本の企業会計基準も見直しが行われた。日本のそれまでの企業会計では、現金主義に基づいて、企業年金への掛金額を拠出時点で費用認識する取扱いであった。新会計基準では、企業年金や内部留保の退職金などの退職給付は、勤続に伴って発生する後払い賃金であるとの考え方に立脚し、当期の勤続によって発生したとみなされる将来の給付に要する費用を現時点で費用認識する発生主義に変更された。この変更は2000年4月1日以後開始する事業年度からとなっており、以降は、企業年金の積立不足や内部留保の退職金制度の退職給付債務が、退職給付引当金として企業のバランスシートに負債として計上することとされた。

このように、明確な法的位置づけはともかくとしても、方向としては、企業年金を賃金の後払いとして捉えることが日本においても常識になりつつあり、本稿においても、これを前提として議論を進めることとする。

2. 企業年金を提供する動機

企業年金の設立は通常任意であり、それは日本でも同様である。それでは、事業主は、どのような理由に基づいて企業年金を設けるのであろうか。また、従業員はどのような理由から企業年金を受け入れるのであろうか。そこで以下では、企業年金が仮に設けられなかったとした場合には、掛金に相当する額が従業員に賃金として支払われている、という自然な前提に立ってこの問題を捉えることとする。

(1) 税制上の措置の活用

①企業年金税制の基本的な考え方

企業年金について税制上の優遇措置を講じている国は多く、それは日本も同様である。そこで、まず太田1990に従って、企業年金に関する税制の基本的な考え方、税制措置の根拠を説明する²。企業年金に関する課税は、①事業主又は従業員から拠出される掛金、②積立金の投資から得られる収益、③企業年金からの給付に対してであり、企業年金税制は、拠出時、運用時、給付時の三つの局面における取扱いによって分類することができる。

一方、税理論では、課税ベースを包括的な所得に求めるか、消費に求めるかによって、包括的所得課税方式と支出課税方式という二つのタイプがある。包括的所得課税方式は、収入源が労働であれ貯蓄であれ、あるいは消費されるものであれ貯蓄されるものであれ、各期間中のあらゆる実質的な所得に対して課税を行うという考え方に立っている。これを年金税制に適用すれば、年金受給権を一種の資産と捉え、その純増分について課税を行うものとなり、給付時には、受給期間中に年金原資から発生した収益を除いて非課税となる。これに対して、支出課税方式は、消費を課税ベースとするものであるが、いわゆる消費税

² 以下の記述は清水1997に従っている。

のように消費支出そのものに課税を行う間接税ではなく、消費の源泉又は消費に充てられる資金を課税ベースとする直接的な個人課税である。従って貯蓄（＝所得の増加）段階では課税されず、消費、すなわち貯蓄の取り崩しの段階で課税対象とされ、その結果、貯蓄に対する課税は取り崩し時点まで繰り延べられることになる。従って、年金税制としては、拠出時及び運用時には課税を行わず、積立金（＝貯蓄）の取り崩しすなわち給付時のみ課税を行うものとなる。

年金税制に関して先の①、②、③の各段階で課税するのを T (Taxed)、非課税（＝免除）とするのを E (=Exempt) として表すと、包括的所得課税方式は TTE (拠出時課税、運用時課税、給付時非課税) となるが、拠出時の課税を給付時に調整して課税する ETT 型もある。一方、支出課税方式は EET となるが、給付時の課税分を拠出時に全納する TEE 型もある。

表1 税制の選択肢

	A (EET)	B (TEE)	C (TTE)	D (ETT)
掛金	100	100	100	100
税金	—	25	25	—
積立金の収入	100	75	75	100
5年間の純収益	61.05	45.79	32.67	43.56
引退時積立金	161.05	120.79	107.67	143.56
給付時課税額	40.26	—	—	35.89
給付額	120.79	120.79	107.67	107.67

出典：「Private Pension and Public Policy」OECD 1992

A.Dilnot1992 では、掛金を1度100拠出し、5年後の引退時に1度給付される制度について、所得税を一律25%、運用収益率を10%とした場合の各タイプの課税状況が示され、各タイプの違いについて検討が行われている（表1）。表によると、支出課税方式（表のA及びB）のものでは、課税前後の運用収益率は等しくなる（ $120.79=75 \times 1.1^5$ ）のに対して、包括的所得課税方式では、課税後の運用収益率は7.5%（ $107.67=75 \times 1.075^5$ ）となり、課税前の10%よりも低くなる。これは支出課税が、利子について給付時に1回だけ課税されるのに対して、包括的所得課税では、課税後の年金原資から生ずる利子に対して単位期間毎に課税が行われるためである。すなわち、支出課税の立場から見れば、包括的所得課税は利子に対して二重に課税しているものとなる。

更に、包括的所得課税方式では、インフレの影響が深刻となる。例えば、同じ例で10%の収益率のうち7.5%がインフレ相当分であるとした場合、インフレを除いた実質的収益率は、支出課税方式では課税前後とも2.32%（ $1.075 \times 1.023 = 1.10$ ）である。これに対して、包括的所得課税方式では、積立金の実質価値を維持するために7.5%の課税後収益率が必要となり、この場合の実質収益率はゼロとなる。更にインフレの度合いが強まればマイナスともなる。

包括的所得課税方式は、実質的な所得が増加する時点で課税が行われてしまうため、現

時点での貯蓄と消費に対して中立的な方式であるが、利子の二重課税により、将来の消費に備えるために貯蓄するという選択を妨げるきらいがある。これに対して、支出課税方式は、課税は、所得の増加時点では行われず、貯蓄の取り崩し時点で行われるため、現在と将来の消費を同一基準で課税するものである。こうして見た場合、企業年金などの老後貯蓄が老後の消費のための手段であることを重視すれば、かかる税制には、現在の消費と将来の消費との中立性が確保される支出課税が適当と考えられる。

先進諸国では、課税の原則的取扱いは包括的所得課税方式としつつ、企業年金に対して優遇税制を講じているケースが多い。企業年金に対する税制措置は、通常、事業主の拠出する掛金や運用収益に対する課税を、年金受給時まで繰り延べる形で行われる。これは、限定的に、企業年金に対して支出課税方式を適用しているものと捉えることができる。

②企業年金に対する税制措置の効果

この課税の繰り延べは、従業員にとっては、二つの節税効果がある。その一つは、繰り返しになるが、先のように、課税ベースが包括的所得課税方式となっており、企業年金の運用段階における税制に非課税措置がとられている場合（先の EET）は、従業員にとっては、就労期に賃金で受け取るよりも、企業年金として老後に受け取った方が、所得税の利子相当分だけ税額が少なくてすむ点である。すなわち、包括的所得課税における利子の二重課税を回避することができるということである。

所得税が累進税率によっている場合には、もう一つの節税効果がある。一般的に個人の所得は、就労期の方が高齢期よりも高く、従って、就労期の所得税の税率は高齢期に比べて遙かに高率となる。このため、従業員にとっては、企業年金を通じて就労期の賃金の一部を高齢期まで繰り延べることにより、就労期の賃金の全てを即時に受け取った場合に適用される高い税率での課税を、高齢期になってからの低い税率による課税で代替できるというメリットがある。誰でも高齢期には稼働能力は低くなり、所得保障の必要性が高まることを踏まえると、従業員の企業年金に対する潜在的ニーズは強く、企業年金に講じられている税制措置は、そのニーズをより一層強いものにすると考えられる。

これに対して企業は、政府が講じている優遇税制措置を享受できることを前提として、従業員の潜在的なニーズを満たすために、企業年金を導入すると考えることができる。企業年金の有無は、就業条件の一つであり、競合関係にある企業の多くが企業年金を導入していれば、有能な人材を確保するためその導入は不可欠となろう。

企業にとってのメリットの一つは、給付建ての企業年金では、運用収益に対する課税は企業が負担するので、運用段階が非課税とされている場合（EET）、企業にとっては、その分だけ費用負担が軽くてすむという点にある。今一つは、掛金負担の損金算入化と平準化の効果である。企業年金について、支払いの都度、会社の保有する資産から給付費用を払い出す内部留保によることも考えられるし、実際、これまでの退職金制度においては、通常の方法として広く普及していた。しかしながら、年金の支払いに充てるための企業資