

産に対して一定の非課税措置を講じることは稀である。ドイツとイタリアは退職給付のための引当金に非課税措置を講じている稀な国であるが、この方式では、従業員の年齢構成等によって毎期の支払い額が変動し、企業財務上の不安定要因になる上、外部積立と比べて受給権保護の点でも脆弱であり、そもそも税制上の優遇を与える根拠に乏しい。日本においては、長いこと、退職給与引当金として、期末に全員が退職した場合に要する給付額の一定割合を基準に非課税措置が講じられていたが、2002年の税制改正において、一定の経過措置の下で廃止されたところである³。

これに対し、外部積立の企業年金を設けた場合は、受給権保護の観点から望ましいだけでなく、企業にとっても、企業年金に平準的な掛金を拠出することを通じて、退職金費用を損金化するとともに費用負担を平準化することができる。

さて、政府が企業年金に対して優遇税制を講じる理由としては、ほとんど全て者が老後には稼得能力を失うことが避けられないなかで、公的な社会保障制度だけでは十分な給付水準を確保できない以上、税の支援を通じて自助努力を促進する政策が重要になることが考えられる⁴。この際には、企業年金に対して、公平性、安全性、適正性といった所得保障制度として必要な一定の要件ないしは規制を設けることが必要となる。従って、こうした税制措置と企業年金に対する規制とは、お互いに密接に関連することとなる。税の立場からは、規制により受給権保護措置が整備された企業年金でなければ、優遇措置を行うことの正当性は乏しくなる。これは、繰り延べた税を給付時にきちんと徴収できるという点でも同様である。一方、受給権保護措置等の規制は、企業にそれなりの負担を伴うものであり、優遇税制なしには、設立が任意である企業年金を取って導入することを企業に期待することはできず、企業年金の普及を通じた所得保障の充実という政策目的は果たせないものとなる。

(2) 労働インセンティブの手段

企業年金導入の税制上のメリットは、従業員にとってはともかく、企業にとっては、導入への消極的な理由とはなっても、積極的なものとなるわけではない。そこで、以下では、企業にとっての積極的な導入理由、すなわち、企業は、企業内部の労働市場をコントロールするために、企業年金を設立する、という点について論じたい。給付建ての企業年金には、就業者の定着率を高めるとともに、高齢者に対し自発的な引退を促進するという労働インセンティブが組み込まれており、これにより、企業は生産性の向上を図ることができるということである。

³ 従来から繰り入れられていた退職給与引当金は、平成 14,15 年度ではそれぞれ 10 分の 3、平成 16,17 年度に 10 分の 2 を取り崩して益金に戻し入れることにより、4 年間で全て取り崩すこととされた。但し、中小法人と協同組合等については、特例として 10 分の 1 ずつ 10 年間で取り崩すこととなっている。

⁴ 社会政策、公共政策から見た企業年金の役割は、企業年金の社会保障政策における位置づけとして本質的な意味において重要である。N.Altman1992 では、政府規制と企業年金の関係について、税制も含めた総括的な検討が行われている。

この背景となる労働経済学的な仮説としては2つの主な理論モデルがある。一つは、企業は、従業員の生産性に対する努力を促進するために、右上がりの傾斜型の賃金体系や企業年金により賃金の後払いを行う、という考え方である。このモデルは、エイジェンシー・モデルと呼ばれ、Lazear1979により提起された。このような報酬体系の下では、怠けて解雇されれば過去の生産性に見合った賃金の一部を失うこととなるため、従業員は努力を行うことになる。従業員にとって、後払いにより繰り延べられている賃金は、企業にとられている人質と同様のものであることから、人質 (hostage) モデル⁵とも呼ばれている。これにより企業は、高い生産性を実現することができると考えられる。

今一つは、企業にはその企業内でのみ有益な技能 (企業特殊技能) があり、企業は従業員にそれを習得させるために訓練を行っているという考え方をベースにしている理論であり、Becker1964により提唱された。従業員の訓練のために投じる費用は短期間での回収が困難であるほか、訓練された従業員が退職すれば新たな訓練費用が発生する。このため、企業は、年功賃金等の定着促進的な雇用システムを採用するという理論であり、企業特殊技能という人的資本に着目した考え方であることから、そのモデルは人的資本モデルと呼ばれている。企業は、企業特殊技能の蓄積により、競合する企業よりも高い成長率を遂げることができる。一方で、長期的な雇用は、従業員がそのような技能を積極的に蓄積する誘因にもなることとなる。

いずれの理論⁶によった場合も、従業員は、暗黙的な長期就労契約を前提として、このような報酬体系を受け入れているものと考えることができる。エイジェンシー・モデルの考え方下では、景気の悪化などによって中途解雇される恐れがあれば、従業員にとって損失が発生する。人的資本モデルによった場合でも、企業特殊技能は、転職の際にはあまり役に立たないため、いずれにせよ、長期的な就労が保障されなければそのような企業には敢えて就業はしないということになる。

高齢従業員に対する退職促進的な影響については、企業や産業によっては、従業員の年齢構成が生産性の重要な決定要因となり得るため、高齢従業員の退職率のコントロールが必要となる場合がある。米国のように、定年制が禁止されている国では、なおさら重要となろう。

3. 企業年金の有する労働インセンティブ

以上に示したような従業員の退職行動のコントロールは、生涯賃金の各年齢への分配をうまく設計することによって実現できる。企業年金が有する労働インセンティブもその一つと考えることができる。企業年金のタイプや給付設計は、企業組織における労働インセンティブに影響する。そこで以下では、A.Ippolito1997に基づいて、日本の企業年金制度

⁵ O.E.Williamsn による。

⁶ 各モデルの詳細については荒井 2001 や青木・奥野 1996 による説明を参照。なお、荒井 2001 では、各モデルの問題を指摘し、その上で興味深い独自のモデルが提唱されている。

の実態を踏まえながら、企業年金が有する労働インセンティブの内容を説明する。

(1) 傾斜型の賃金プロフィール

まず、傾斜型の賃金プロフィールが有する労働インセンティブについて考察しよう。傾斜型の賃金プロフィールとは、勤務の比較的早期では限界生産性に見合う水準よりも低い賃金を設定し、勤続年数の伸びに従って賃金を高め、高齢期には限界生産性よりも高い水準の賃金を設定するような賃金体系のことをいう。このような賃金体系は、いわゆる年功賃金として日本においても広く普及してきたところである。

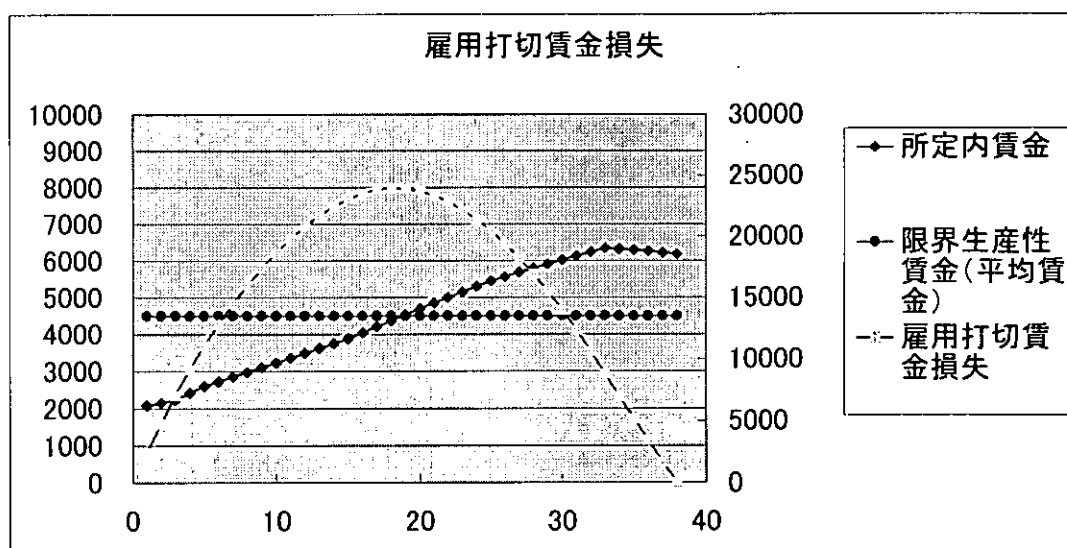
A.Ippolito は、この賃金体系の労働経済学的な機能を、「雇用打切賃金損失」という指標を用いて数量的に分析している。傾斜型の賃金プロフィールは、各年齢における限界生産性に見合った賃金（限界生産性賃金）とは乖離しているため、従業員が途中で退職した場合には、従業員にとって損失が生じることになる。「雇用打切賃金損失」は、この損失を数量的に把握するものであり、退職までの限界生産性賃金の累計額と、実際に受け取った賃金の累計額との差額として定義される。

図2は、年齢別所定内賃金の全国平均値のデータを用いて筆者が算出した「雇用打切賃金損失」をグラフ化したものである。このデータは、22歳で入社し60歳で定年を迎える大卒男子をモデルとした全国平均値である。なお、「雇用打切賃金損失」の算出にあたり、各年齢別の限界生産性賃金は一定と仮定し、その額は、生涯の総賃金を定年までの在職期間で割った額（=W）としている。また、簡単のため、利率は0と仮定している。

傾斜型の賃金プロフィールを、年齢をXとして W_x で表すと、その賃金体系の下で雇用されている従業員が年齢Xで退職した場合の「雇用打切賃金損失」 L_x は、

$$L_x = \sum_{t=22}^x (W - W_t) \text{ となる。}$$

図2



図からわかるように、 L_x は、傾斜型の賃金プロファイルが限界生産性賃金と交差する点まで上昇した後反転し、定年年齢で0となる曲線となる。この曲線が、従業員の退職行動をパターン化するものと考えられる。

なお、以上の分析では、各年齢別の限界生産性を一定と仮定したが、現実の賃金プロファイルは、採用コストや初期段階の教育コストの回収、訓練等による限界生産性の上昇などの理由によっても傾斜が生じていることに留意されたい。また、分析は、従業員は転職によって限界生産性に見合う賃金を得ることができることを前提としているが、日本においては、ほとんどの人にとっては転職が収入増にはつながらないことや、企業の解雇権が厳しく制限されていることが離職等の就業に与える影響について留意が必要である。

(2) 給付建ての企業年金の有する労働インセンティブ

それでは、給付建ての企業年金には、どのような労働インセンティブが組み込まれているのであろうか。これを分析するために、先の「雇用打切賃金損失」と同様の概念である「雇用打切年金損失」の形状を見てみよう。

「雇用打切年金損失」は、定年年齢まで雇用を継続した場合の年金のうち、現時点までの勤務期間に対応する「雇用継続年金」と、現時点で退職した場合に受給できる「雇用打切年金」との差額として定義される。これは、「雇用打切年金」が、過去の賃金のうち支払いが保留されて繰り延べられている賃金の累計額として設定されていると捉えれば、企業年金と退職行動との関係を規定する指標として意味を持つものとなる。

①モデルとなる企業年金制度

以下では、退職一時金を年金化し60歳から年金を支給する制度をモデルとして、「雇用打切年金損失」を見てみよう。一般的な退職金制度は、従業員が退職した時点の「退職金算定基礎給与」に、勤続年数に応じて定められている「支給率」を乗じた額を、一時金として支給するものである。

ここでは、「退職金算定基礎給与」及び「支給率」を、統計データから得られる年齢毎の全国平均値に設定した(表3)。これは、「雇用打切賃金損失」で用いたデータと同様に、22歳で入社し、60歳で定年を迎える大卒男子の従業員をモデルとしたデータである。なお、支給率は自己都合退職のもの(定年については会社都合)を使用している。

さて、退職一時金制度を年金化する場合、年金額は、退職一時金の額を年金給付の原資に充てるよう、年金数理に基づいて設定される。この際、退職時から60歳までの据え置き期間中は、名目上の一定利率(据置乗率)で退職一時金の額が付利される(図4)。年金額は、60歳時の年金原資を年金現価率⁷で除することにより設定される。即ち、年金額

⁷ ここで年金現価率とは、単位当たりの年金給付の60歳時点での一時金換算額である。なお、年金現価率は、60歳以降の死亡率及び利率に基づいて算定されるが、この際の利率は、「給付利率」と呼ばれている。

は以下の式に基づいて設定されている⁸。

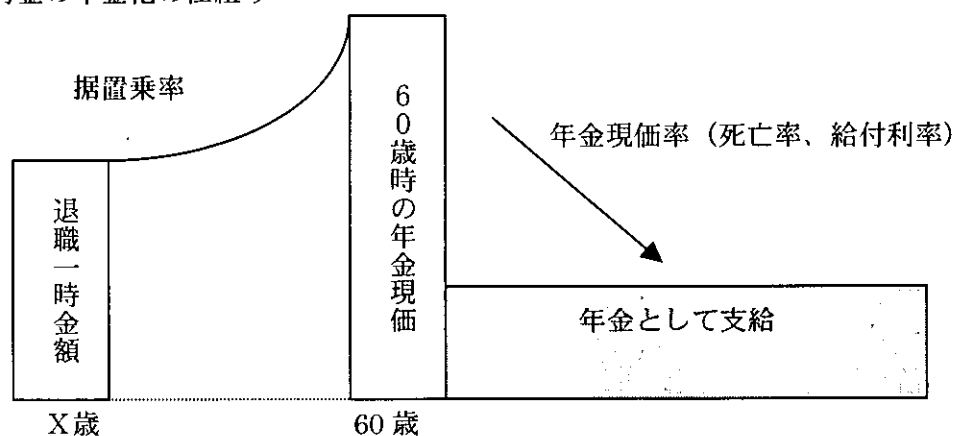
表3 モデルとして使用した退職金制度：大卒男子（総合職）、全産業規模計

勤続年数	年齢	退職金算定基礎給与 (百円)	基礎給与に対する支給率 (自己都合)
1	23	1525	0.5
3	25	1718	1.2
5	27	1860	2.5
10	32	2212	6.7
15	37	2609	12.8
20	42	3136	21.0
25	47	3654	30.0
30	52	4075	41.7
33	55	4382	46.9
35	57	4506	49.5
38	60(定年)	4572	54.0

出典：「2001年版 退職金・年金事情」（財団法人労務行政研究所）

$$\begin{aligned}
 \text{年金額} &= \text{退職時の退職一時金額} \div 60 \text{ 歳の年金現価率} \times \text{据置乗率} \\
 &= \text{退職時基礎給与} \times \text{勤続期間別乗率} \div 60 \text{ 歳の年金現価率} \times \text{据置乗率} \\
 \text{ここで、据置乗率} &= (1+r)^{(60-X)} \quad X: \text{退職年齢、} r: \text{利子率}
 \end{aligned}$$

図4 退職一時金の年金化の仕組み



②年金損失が発生する要因

企業年金のベースとなっている退職金の支給率は、勤続年数が長くなるほど単位期間当たりの支給率が増加する設計となっている。これは後荷重（バック・ローディング）と呼

⁸ 厚生年金基金、適格退職年金ともに、1997年度までは、掛金計算に用いる予定利率は一律5.5%に規制されていたため、ほとんどの企業年金は据置乗率と給付利率を5.5%に設定してきた。しかし、1997年度から予定利率の設定が弾力化されたため、最近では予定利率と一緒に据置乗率や給付利率を引き下げる企業も増えている。

ばれている。また、退職金の額は退職時点の給与を基準に算定される。従って、従業員にとって、企業年金は長く勤めれば勤めるほど有利なものとなる。

このため、「雇用継続年金」には、定年までの支給率の増加や給与の上昇による年金額の増加分が反映されている。一方、「雇用打切年金」にはそれらは反映されない。これらの違いにより、退職した場合に「雇用打切年金損失」が生じることとなる。なお、企業会計の用語で言えば、おおむね、「雇用継続年金」は「予測給付債務（PBO）」、「雇用打切年金」は「累積給付債務（ABO）」に相当するものといえる。

退職しようとする従業員にとっては、定年まで勤めた場合のこれまでの勤務期間分の受給見込み額とその時点で退職した場合の受給額とを比較した上で、退職の可否について判断する、と考えれば、「雇用打切年金損失」は退職行動の目安になるものと言える。

③「雇用打切年金損失」の形状

以上でみたように、「雇用継続年金」は、今後の賃金上昇率の見込みによって大きくもなり、小さくもなる。従って、「雇用打切年金損失」も、賃金上昇率の見込みが影響する。特に、「雇用打切年金」の算定には「据置乗率」が用いられるので、「雇用打切年金損失」の形状は、「据置乗率」の利率と賃金上昇率の見込み値との違いによって大きく変化することとなる。このように、「雇用打切年金損失」は、賃金上昇率の変動に対するリスクを抱えている。

表5は、過去の賃金上昇率（10年平均）の推移を示したものである。高度成長期には優に10%を越えていた賃金上昇率も、最近の経済環境の影響を受けて、1990年代には1.5%と、2%を割り込む水準になっている。

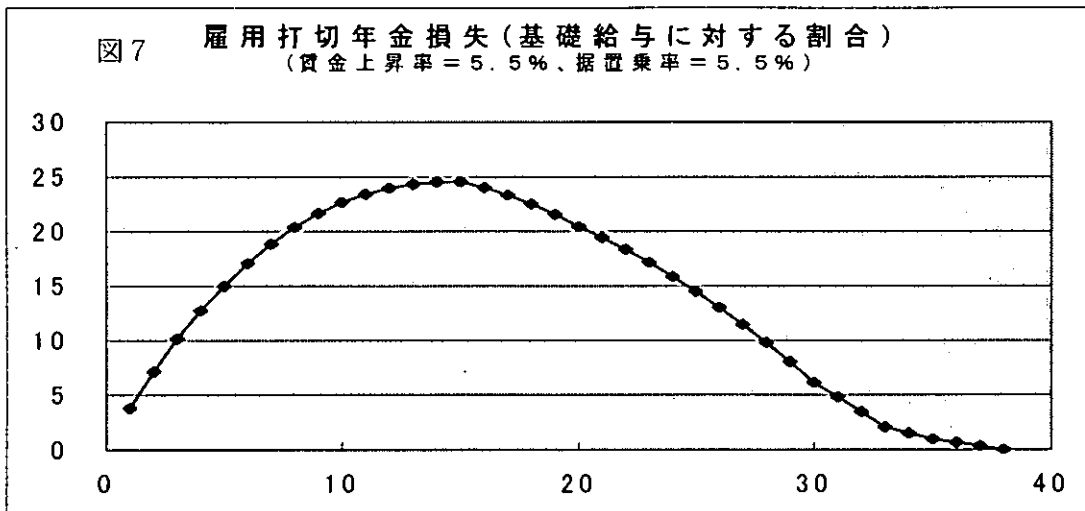
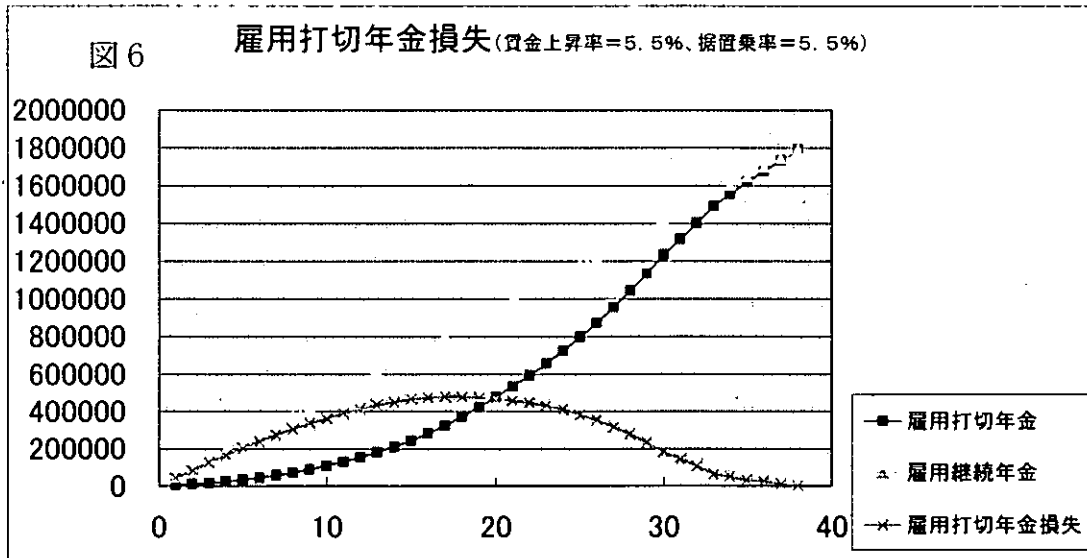
表5 賃金上昇率（10年平均）の推移（決まって支給する給与）

期間（西暦）	賃金上昇率（%）
1965-1975	15.3
1970-1980	13.0
1975-1985	6.0
1980-1990	3.5
1985-1995	2.7
1990-2000	1.5

資料：毎月勤労統計（厚生労働省）

図6は、名目ベースの賃金上昇率を据置乗率と同率の5.5%に設定した場合の「雇用打切年金」、「雇用継続年金」、「雇用打切年金損失」の額を、60歳時点の現在価値として表示したものである。また、図7は、各年齢時点の現在価値でみた「雇用打切年金損失」を、その年齢の基礎給与額に対する割合として表示したものである。この5.5%という水準は、退職金の年金化が急速に進んでいたと見られる時期である75年～85年においては、おお

よそ妥当な水準であったものと言える。なお、計算に当たって、基礎給与は限界生産性賃金と等しく、名目利子率は賃金上昇率と等しいものと仮定している。また、雇用継続年金は、60歳まで雇用を継続した場合の年金現価を勤務期間で比例按分したものとして計算している。

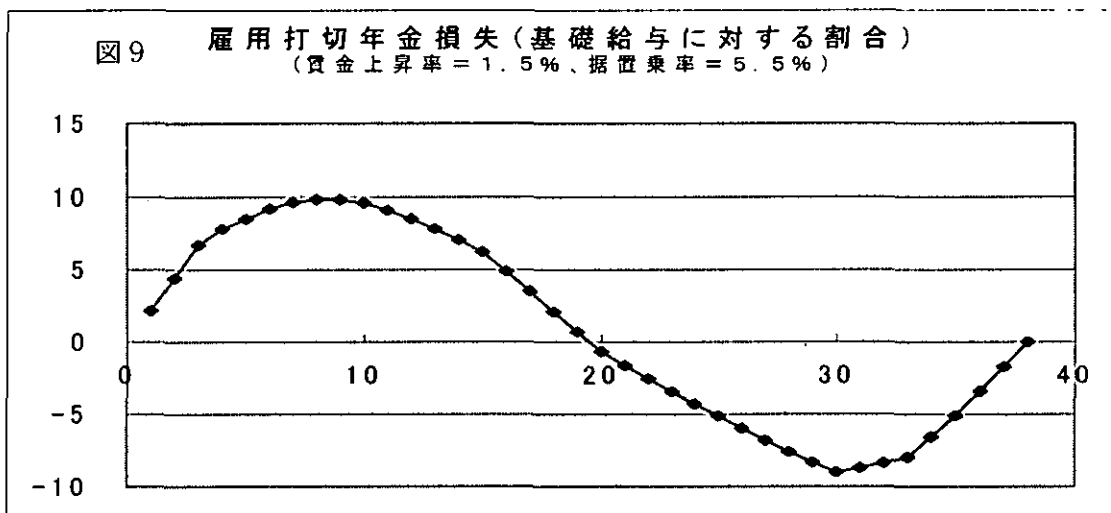
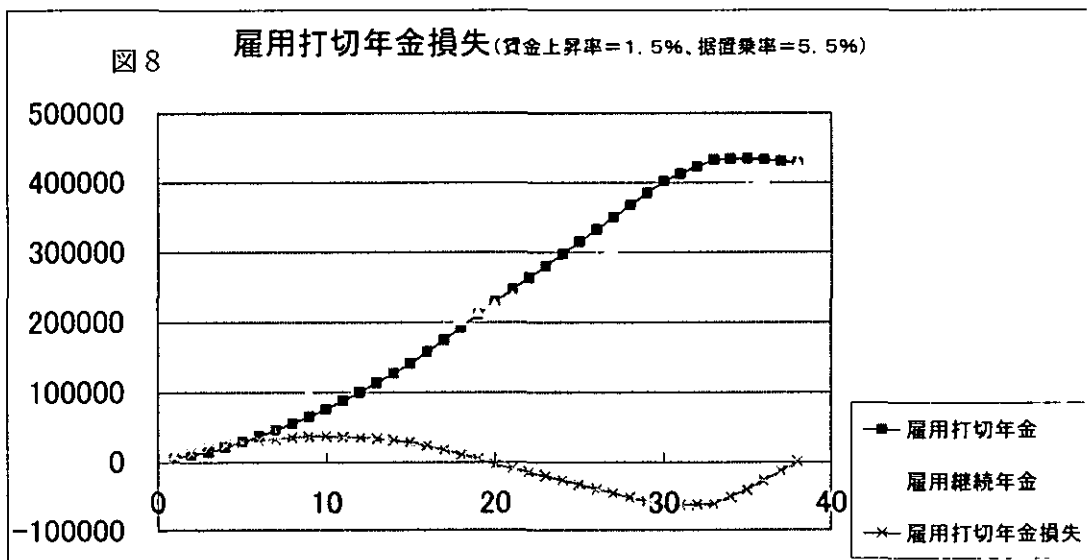


これによると、「雇用打切年金損失」は、勤続18年ぐらいまで上昇した後なだらかに下降し、勤続30年過ぎから徐々に減少率を緩和させて定年年齢時に0になるという形状を描いている。このように、「雇用打切年金損失」は、「雇用打切賃金損失」と同様に山形の形状をしており、従業員の退職行動に影響を与えていることがわかる。

(3) 現行の給付建ての企業年金の問題点

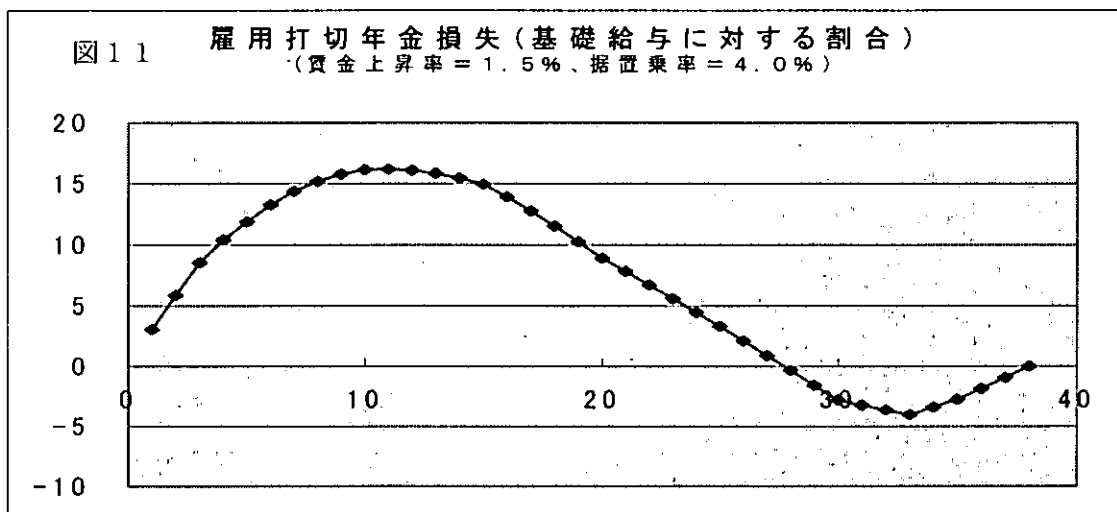
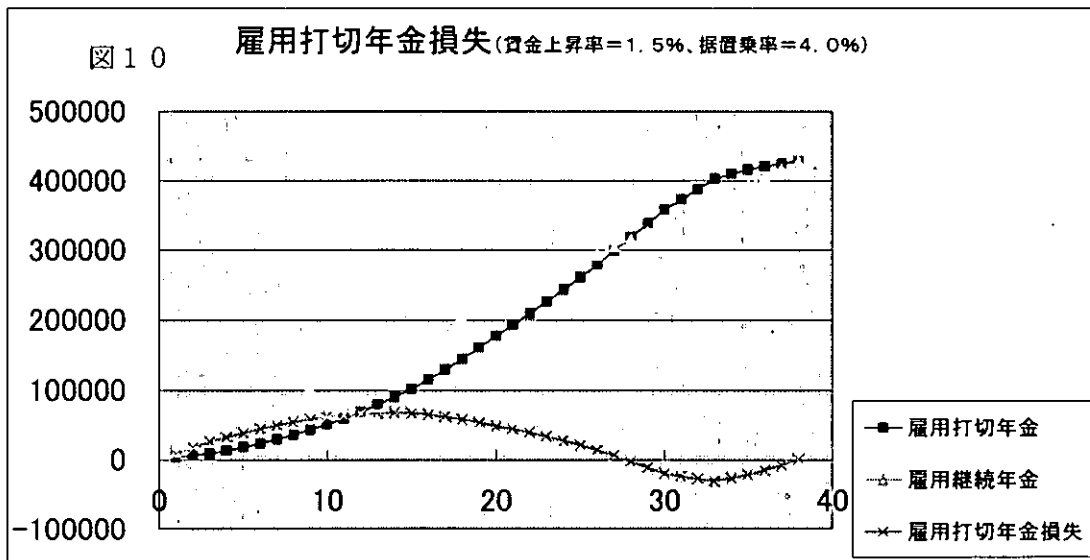
(2) で示した「雇用打切年金損失」は、賃金上昇率が5.5%の前提に基づくものであ

った。しかしながら、現在では、デフレ等の影響を受けて、賃金上昇率の水準は大きく変化しており、「雇用打切年金損失」の形状もその影響を受けているものと考えられる。そこで、据置乗率を5.5%のままにし、賃金上昇率を90年代の平均値である1.5%と設定した場合の年金損失の形状を示したものが、図8、9である。ここでは給付利率は賃金上昇率と同一としている。図6、7と比べて、その形状は大きく変わっている。即ち、賃金上昇率を1.5%と低く見積もった場合には、勤続11~12年ごろに年金損失は減少し始め、勤続20年には、損益が0となり、以降は、逆に退職すると利益が発生する「年金利益」の状態になる。以後、勤続30年ごろまで利益が増加する状態で推移し、そこから定年年齢まで急激に利益は減少し、最後に0となる。このような形状の下では、長期勤続が確保されるどころか、勤続20年を経過したごろから、年金利益を獲得するための自発的な退職が増加し、そのピークの勤続30年頃に退職が集中するものと考えられる。



以上はあくまでも大まかな前提を置いた上でのモデルに基づく分析であり、実際には、基礎給与に賃金上昇の全てを反映させていない企業も多い。また、年金の受給資格も、一般には、勤続20年以上といった長期勤続者に対してしか与えられていない。現実の企業は様々な方法によって労働コストの抑制を図っているものと考えられる。しかしながら、現行の日本の企業年金制度が有する労働インセンティブは、近年急激に進んだ賃金水準の変化によって、当初想定していたものと全く異なっている可能性が高い。

次に、据置乗率の水準の変化が、労働インセンティブにどの程度の影響を与えるかを見てみよう。図10、11は、賃金上昇率を1.5%に固定したまま、据置乗率を5.5%から4%に引き下げた場合の「雇用打切年金損失」をグラフ化したものである。「年金利益」の状態は勤続28年以後に生じるだけとなり、大きく緩和されている。わずかな据置乗率の変化によって、年金損失の形状が大きく変わることが見てとれる。



このように、日本における典型的な給付建ての給付設計においては、据置乗率が名目上の一定利率を用いている点で、賃金上昇率の変化に応じてその労働インセンティブの性質が大きく変わり得る。年金財政上も、据置乗率を上回る運用収益を確保しなければならぬため、財政悪化の要因となっている。

(3) 傾斜型賃金と給付建ての企業年金との違い

傾斜型賃金と給付建ての企業年金の労働インセンティブは、どちらが効果的なのであろうか。両者の大きな違いに税制の取扱いがある。諸外国における企業年金の税制は、拠出段階と運用段階においては非課税とし、給付段階で課税する支出課税を適用している例が多い。一方、賃金に対してこうした非課税措置を適用している国は稀である。この点からは、従業員にとっては、傾斜型賃金よりは企業年金の方がメリットは大きいものであるといえる。また、事業主にとっても、運用段階が非課税であれば、運用収益が非課税となる分だけ費用を抑制することができる。

(4) 給付建ての企業年金が有する人材の選別機能

①主観割引率の違いによる人材の分類

企業年金は、優秀な人材を選別する機能を有しているという考え方がある。これは、将来の年金を、現在の賃金と同様に重視するような人材は、将来の年金を軽視し現在の賃金を重視するような人材よりも生産性が高いという仮説に基づいている。A.Ippolito は、個人が、将来の経済的な価値を現在価値に換算する際に用いる割引率（主観割引率）の水準に着目して、前者を低割引者、後者を高割引者と分類している。そして、企業年金がこの2つタイプの労働者の就業や退職といった行動に対してどのような影響を与えているのかについて分析を行っている。この2つの労働者のタイプは、低割引者は、長期的な視野に立って物事を判断することができる労働者であり、高割引者は、将来のことはあまり考えずに、近視眼的な判断をする傾向のある労働者と例えることもできる。以下では、この仮説を所与のものとして、企業年金の人材を選別する機能について説明したい。

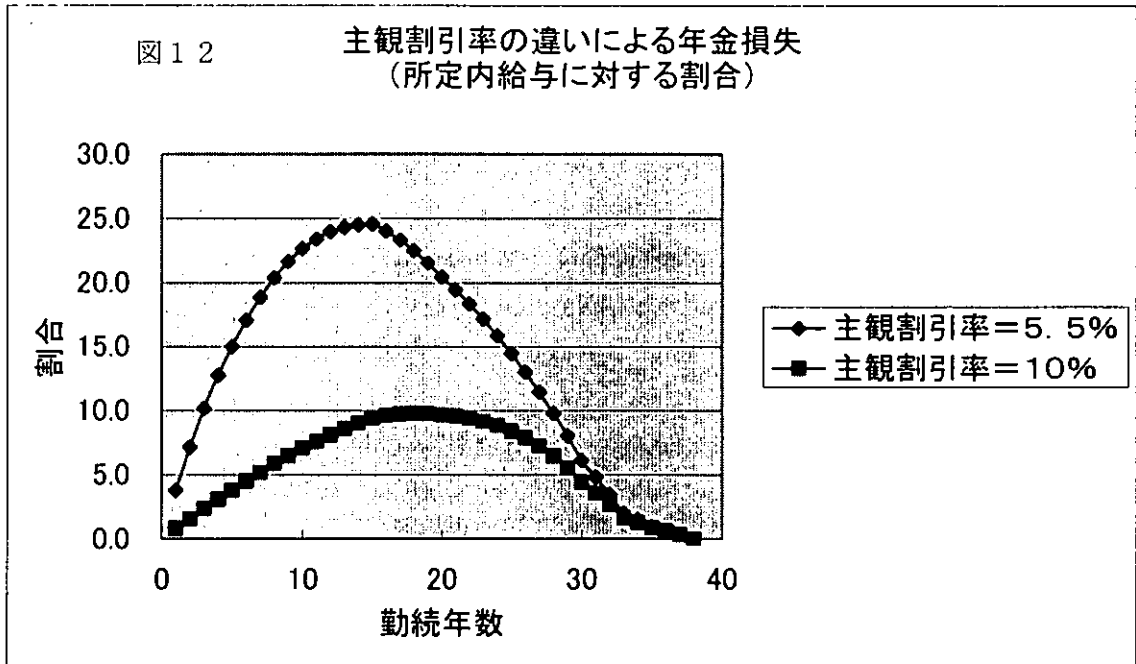
②給付建ての企業年金

低割引者、即ち、将来の賃金を現在の賃金と同等に評価する者は、将来の年金の価値を市場の利子率で評価するものとし、一方、高割引者は、市場の利子率よりも高い率で将来の年金を評価するものとする。すると、割引効果の違いにより、「雇用打切年金損失」の主観的な価値は、両者で異なる評価額を持つことになる。

図1 2は、低割引者と高割引者それぞれが、各年齢時点において、図6に挙げた60歳時点の「雇用打切年金損失」をどの程度の額と評価しているのかを、その年齢時点の基礎

⁹ 日本の場合、運用段階における非課税措置は厚生年金基金についてのみ講じられていることに留意が必要である（運用段階の課税である特別法人税は、景気低迷の中凍結されている）。

給与に対する割合として図示したものである。ここでは、低割引者の主観割引率は賃金上昇率と同一の 5.5%とし、高割引者の割引率は 10%としている。この図から、高割引者の方が低割引者よりも「雇用打切年金損失」を低く評価していることが分かる。高割引者は、特に勤続の初期段階において、退職した場合の損失を過少評価しており、低割引者に比べて退職に対する抵抗は少ないものと考えられる。



主観割引率の差異は、従業員の就業行動にも影響する。給付建ての企業年金や傾斜型の賃金プロファイルいずれであっても、高割引者は、賃金の一部を後期に繰り延べるよりも、全ての賃金を現時点で貰った方が得であると評価する。従って、高割引者にとっては、賃金の繰り延べを行う企業への就職は魅力的ではないものとなる。

このように、給付建ての給付設計は、採用の段階で高割引者を排除し、採用後も高割引者に対しては、強い引き留め効果は発揮しないこととなり、こうした意味で、人材を選別する機能を有しているものといえる。

③一時金の選択肢

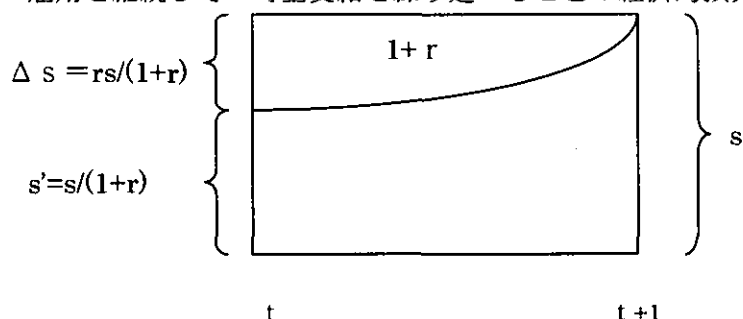
こうした人材の選別機能は、年金に代えて退職時に一時金を選択できる企業年金にも見られる。退職時に一時金受給の選択肢がある場合、従業員は、退職すれば、これまで繰り延べられていた一時金を受給できることとなる。これに対し、雇用を継続することは、従業員にとっては、その一時金額を更に将来へと繰り延べることを意味する。

今、現時点を t とし、 t 期に退職した場合に支給される一時金を s 、従業員の主観割引率を r とし、雇用を $t+1$ 期まで継続する場合を考えると、繰り延べる一時金 s の t 時点における主観的評価額 s' は、 $s' = s / (1+r)$ となる。一方、現時点で退職すれば、一時金 s を直

ちに受給できる。従って、繰り延べることの経済的損失の主観的な評価額 Δs は、 $\Delta s = s - s' = rs/(1+r)$ となる (図 1 3)。この Δs は、 $r \rightarrow 0$ の時は 0 に近づき、 $r \rightarrow \infty$ の時は s に近づく。即ち、低割引者に比べ、高割引者の方が、雇用継続により一時金を受け取らないことの経済的損失を大きく評価する。

このことから、一時金の選択肢の存在は、相対的に高割引者の退職を促進する効果を有していることがいえる。これは、逆に、この選択肢は、採用段階では高割引者に対して就業抑制的には機能しないことをも意味している。日本の現行制度 (厚生年金基金、適格退職年金) 及び確定給付企業年金は、一時金の選択肢を設けることが可能であり、以上のような人材を選別する機能を有するものである。

図 1 3 雇用を継続して一時金受給を繰り延べることの経済的損失



(5) 労働インセンティブに関する日本の確定拠出年金と 401(K)制度との相違

拠出建ての年金は、雇用継続年金と雇用打切年金が等しい。このため、日本の確定拠出年金にしる、米国の 401(k)制度にしる、従業員に対する定着促進的な機能は有していない。但し、賃金プロファイルの傾斜が、限界生産性の傾斜に比べても強く、掛金が給与比例となっている場合は、「雇用打切賃金損失」に比例する形で「雇用打切年金損失」が発生することになる。

人材を選別する機能については、日本の確定拠出年金は、60 歳より前の中途引き出しが認められていないため、高割引者に対する退職促進的な効果は有していない。しかし、制度への加入が従業員にとって強制的である場合は、同様の理由により、高割引者の就業を抑制する効果を有しているものといえる。

これに対して、米国の 401(k)制度は、掛金が全て企業負担である日本の確定拠出年金とは異なり、従業員本人の任意拠出掛金に対して企業がマッチング拠出をする制度である。この仕組みを通じて、企業は、本人負担掛金の拠出率の高い従業員に対して、より多くの支援を行うことが可能である。拠出率が高く貯蓄性向の高い従業員は、低割引者で生産性が高いものと予想される。つまり、拠出率の高い従業員は、企業から受ける掛金補助の経済的価値を高く評価すると考えられるため、マッチング拠出は、就業を継続するインセンティブとなる。このように、401(k)制度は、生産性の高い人材により多くの後払い給与を与えることにより、退職行動に影響を与えている。

更に、401(k)制度は、日本の確定拠出年金とは異なり、課税上のペナルティーが課されるものの、年金原資の中途払い出しが認められている。この一時金の選択枝の存在は、高割引者の従業員に対して退職促進的に機能するものといえる。このように、人材の選別効果という観点からは、米国の401(K)制度と日本の確定拠出年金とでは、その機能は両者で大きく異なる。

(6) 労働インセンティブからみたCB型年金

確定給付企業年金法の施行に伴いキャッシュバランス型の年金(CB型年金)が新たに導入可能となる。そこで、CB型年金とそれが有する労働インセンティブについて考えてみよう。

確定給付企業年金法に併せて導入可能となったCB型年金は、年金給付の算定基礎となる支給開始時の年金原資の額を、仮想的な個人勘定に每期付与し、個人勘定に累積された年金原資の額に基づいて年金額を確定する給付設計の企業年金である。この仮想的な個人勘定により、従業員は、拠出建て年金と同様に、自分の年金原資の額を把握することができる。従業員個々の年金原資の「金額(=現金)」を、仮想的な個人勘定の「残高」として明確に示すことができるという意味で、キャッシュ・バランス(現金残高)制度と呼ばれているものと考えられる。CB型年金は、拠出建て年金とは異なり、年金原資に付与される利息(再評価率という)は企業によって保証されており、また、年金資産は企業年金全体として一括して運用される制度である。企業が再評価率を保証しているので、運用実績によっては、企業の追加負担が発生する。このように、CB型年金は、財政運営上のリスクを企業が負っており、給付建て年金の一形態と位置づけられるものである。

さて、CB型年金では、個人勘定に繰り入れる毎期の額は、給与に対する一定割合として設定されるのが通常であるが、この場合の給付カーブは、拠出建て年金と同様の形状となる。従って、拠出建て年金と同様、定着促進的な労働インセンティブはそれほど強くはないものとなる。しかし、CB型年金では、例えば入社10年目までは給与の1%、入社10年以降は給与の1.5%といったように、個人勘定に繰り入れる額を、年齢別或いは加入期間別に設定することができる。つまり、加入年数ごとに給付の発生日合いを設定することにより、「雇用打切年金損失」の形状を柔軟にコントロールし、必要な労働インセンティブを組み込むことが可能となっている。

また、CB型年金における「再評価率」は、個人勘定に蓄積された「年金原資」に支給開始までの期間の利息を付与するものであると考えることができる。これは、退職金の年金化に当たって用いられる「据置乗率」と同様の機能を果たしているといえる。一方、現行の給付建ての企業年金に係る「雇用打切年金損失」に賃金水準の変動に対するリスクが存在する理由は、「据置乗率」が名目上の固定値となっていることにある。従って、CB型年金における再評価率を市場連動の指標に基づいて設定すれば、こうしたリスクが緩和され、労働インセンティブの程度を、経済変動からの影響が少ない安定的なものとする

することができる。表14は、企業年金制度と労働インセンティブの関係を、401(k)制度も含めて比較したものである。

表14 企業年金制度と労働インセンティブ

	既存の給付建て (厚生年金基金及び 確定給付企業年金)	CB型年金 (厚生年金基金及び確 定給付企業年金)	拠出建て 年金	(参考) 401(k)
長期勤続の促進 (雇用打切年金損失)	強い	強い⇔なし 給付設計によりコントロール可	なし⇔弱い	なし⇔弱い
高年齢者の退職促進	強い⇔弱い 給付設計によりコントロール可	強い⇔なし 給付設計によりコントロール可	なし	なし
雇用打切年金損失の安 定性	不安定 (賃金上昇率の影響大)	不安定⇔安定 再評価率によりコントロール可	—	—
高割引者の就業抑制	あり(一時金ありの場合) 強い(一時金なしの場合)	あり(一時金ありの場合) 強い(一時金なしの場合)	強い (加入が強 制的な場合)	なし
高割引者の退職促進	強い(一時金ありの場合) なし(一時金なしの場合)	強い(一時金ありの場合) なし(一時金なしの場合)	なし	強い

4. 雇用システムから見た企業年金

これまでに企業年金の有する労働インセンティブについて説明を行ってきた。これらを踏まえれば、企業年金のタイプと企業の雇用システムとの関係、それらの整合性について明らかにすることが重要と言えよう。そこで以下では、企業の雇用システムの典型的なタイプとそのシステムに特徴的な労働インセンティブについて概括的に説明を行った上で、雇用システムと企業年金との関係について整理する。

(1) 雇用システムの類型と企業年金

企業を取り巻く環境や企業組織によってそれに適した雇用システムは異なる。ここでは、青木・奥野 1996 に従って、比較制度分析において類型化されている典型的な2つの雇用システムの類型を紹介し、それらがどのようなタイプの企業に適しているのかについて解説を行った上で、それぞれの雇用システムと整合的な企業年金制度について検討する。

① J-タイプと A-タイプの雇用システム

日本の大企業の雇用システムは、終身雇用制、年功賃金・昇進、企業特殊技能という3つ特徴的な要素が相互依存関係を保ちながら、全体として生産性の向上を図るよう合理的に機能していると言われている。このような雇用システムは J-タイプと呼ばれている。この J-タイプは、相互関連する各部門間の「協調」が生産性の向上をもたらすような企業に適した雇用システムとされる。このような企業では、様々な情報を企業内で広く共有化し、意志決定をなるべく集中させるような企業組織とした方が情報効率的とされている。

カンバン方式やジャスト・イン・タイム方式と呼ばれるトヨタの生産システムでは、従業員が生産工程全体についての知識をなるべく共有し、顧客の需要の変動に柔軟に対応するとともに、非常事態には現場が共同して対処がなされるという。日本の企業は、個々の従業員の責任や権限が明確な米国とは異なり、チームを基礎とする共同責任体制をとることが顕著である。仕事が非定型で裁量の範囲が大きい場合には、従業員同士で協力しあうことも通常のことである。こうした組織下では、企業特種的な知識の共有に基づくコミュニケーションが重要になるものといえる。

このように企業特殊技能が重要な企業では、その蓄積のため長期雇用の確保が必要となる。このため、年功賃金など後払い的な賃金体系のウエイトが高まる。一方、年功的な賃金体系は、保守主義や事なかれ主義など組織の活力低下を起しやすいため、「昇進」や「昇格」などによって、従業員に対して競争的な労働インセンティブを与えることが重要となる¹⁰。

これに対し、労働力は必要に応じてスポット市場から調達し、雇用は短期的で、個人の能力や貢献度(限界生産性)に応じた賃金をその都度支払うといった雇用システムがある。このような雇用システムはA-タイプと呼ばれている。このA-タイプは、企業特殊技能よりも、市場で広く通用する一般的技能の方が重要である企業に適合的な雇用システムとされる。このような企業では、企業内の各部門間の「協調」よりは、各部門間の「競争」や企業内の効率的な「資源配分」が重視され、情報収集や意志決定は、個々の専門性を有する各部門に委ねるような企業組織とした方が情報効率的とされている。

以上の典型的な2つの雇用システムは、それぞれどのようなタイプの企業年金が適しているのだろうか。表15は、J-タイプ、A-タイプという典型的な雇用システムとその特徴を整理したものである。

J-タイプの企業は、企業特殊技能が重要で、長期雇用を確保する必要性が高い。このため、年功賃金(傾斜型賃金)と同様の性格を有する給付建ての企業年金が整合的であると考えられる。一方、A-タイプの企業では、一般的技能が重要であり、必要な人材はその都度スポット市場から採用すれば良い。このため、企業にとっては、取って代り企業年金による賃金の後払いを行う必要性は乏しく、仕事の対価は、全額給与で支払うことが自然であると考えられる。税制措置の面での従業員のニーズや人材獲得面で企業年金導入の必要性がある場合は、CB型や拠出建て年金など、短期勤続者が不利にならない企業年金を導入することが適当となる。

¹⁰ 伊藤・照山 1995 では、日本企業に広く見られる昇進・昇格が従業員のインセンティブに及ぼす影響について、契約理論の視点からの分析が行われている。

表15 典型的な雇用システムとその特徴

特徴	J-タイプ	A-タイプ
・雇用保証	長期雇用	短期雇用
・賃金体系の特徴	後払い賃金（年功賃金）	限界生産性賃金（市場賃金）
・労働者の調達方法	新卒が中心	スポット市場
・重要となる技能の種類	企業特殊技能	一般的技能
・労働意欲の動機付け	昇進	金銭的
・仕事の態様	非定型 職務分担は不明確 チーム	定型 職務分担が明確 個人
・部門間、従業員間の関係	協調的	競争的
・企業内の信頼の重要度	高い	低い
・生産物の価格変動性	比較的小さい	比較的大きい
・整合的な技術の特徴	連続的な技術革新	不連続な技術革新
・情報効率的な企業組織	情報の共有化と意志決定の集中化	情報の分散化と意志決定の分権化
・整合的な企業年金のタイプ	給付建てと整合的	企業年金は導入せずに全額給与が整合的 (拠出建てなら中立的)

青木・奥野 1996、荒井 2001 に基づき筆者が作成。

② 2タイプの雇用システムの補完性

この2タイプの雇用システムについて重要なことは、両タイプの間には補完的な関係があることである。J-タイプの企業の仕事は、企業特殊技能が重要なため、一般には、J-タイプへ転職してもそれほど高い賃金は望めない。このように、企業の従業員の退職行動は、転職した場合に期待できる賃金水準（外部オプション）の影響も受ける。このため、一つの閉じた労働市場の中で、例えば転職が相対的に不利であるJ-タイプの企業が多ければ、J-タイプを採用することが比較優位となり、結果的に全ての企業がJ-タイプを採用する状況が均衡として生じ得る。

こうした均衡は、いわゆる制度的補完として一種の慣性力を有するため、別の均衡に移行することはなかなか困難となり、移行には、かなり多くの企業が一斉に別タイプの雇用システムに変更するといった条件が必要となるⁱⁱ。

(2) 長期雇用と協力行動

① ゲーム理論から見た長期雇用とその機能

J-タイプの特徴である「長期雇用」については、それが企業内の協力行動を促進する傾向を有していると言われている。企業内の協力行動は、生産性の向上につながり、企業は高い成長率を実現できるものと考えられる。「長期雇用」と「協力行動」との関係はゲーム理論によって説明される。以下では、この点を少し詳しく説明する。

ゲームの参加者が、あくまでも自分の利益のみを考えて、「協力」か「非協力」かの意志決定を行う囚人のジレンマと呼ばれるゲームは、企業内の従業員間の関係や従業員と経営者との間の関係と類似しているものと考えられる。参加者が合理的で、このようなゲームが無限回繰り返される場合は、お互いに協力し続けることが、それぞれの参加者にとって共通して利益になることが知られている（フォーク定理）¹¹。つまり、自分の利益しか考えずに行動した場合であっても、結果的に参加者同士が協力的な行動をとり続ける場合が均衡状態として生じ得るということである。

しかし、一般に、繰り返しが有限回である場合には、そのような協力行動は起こらず、それぞれが非協力的な行動をとることになってしまう。企業の従業員は、いずれは定年等によって退職するので、企業と従業員の関係は、有限回の繰り返しゲームと考えられ、その意味では、協力行動は起こらない。ところが、繰り返しが有限回であっても、参加者の推論能力に限界がある場合や過去の行動パターンの記憶が不十分な場合、協力的な参加者の存在を認知している場合は、協力的な行動が生じ得ることが分かっている¹²。すなわち、長期雇用は、企業内の協力行動を促進する可能性を有しているということになる。

実は、先の繰り返しゲームでは、参加者それぞれが「最初から非協力をとり続ける」ことも合理的であり、実際にどのような行動が均衡として生じるかは一般には分からない。従って、「長期勤続」に内在している「協力行動」は、「協力行動が生じ得る」という可能性を示す程度のものに留まる。

これに対し、荒井 1996、2001 は、日本が伝統的に重視してきた「信頼」や「組織忠誠心」といった文化的な要因が「企業内の協力行動」を促進してきたとしている。この考え方は、企業活動に必要な「信頼」等の組織的な価値は、「長期雇用」と一体となって「企業内の協力行動」を促進するものであり、また一方で、「長期雇用」は、「信頼」等の組織的な価値を企業内部で醸成する機能を有しているというものである。

なお、「長期雇用」が「協力行動」を促進するためには、参加者が将来の利得を重視していることが必要とされる。これは参加者が低割引者であることが必要なことを意味する。この点、特に給付建ての企業年金は、低割引者を会社に引き留めるものであり、協力行動の前提条件を整える効果を有しているものといえる¹³。

（3）雇用システムの選択（長期雇用か短期雇用か）

①日本型の雇用システムの動向と協力行動

近年、J-タイプの雇用システムのモデルともいえる日本型の雇用慣行が限界にきてい

¹¹ 補稿「情報提供ゲームと協力行動」を参照。

¹² 参加者の合理性に、ある種の限定性が仮定される場合（一般に、限定合理性という）には、協力的均衡解が存在する。どのような条件の下に協力的な均衡解が存在するかは、繰り返しゲーム理論の主題となっている。荒井 2001、岡田 1996、今井・岡田 2002 を参照。

るとの指摘もある。これらは、現在では従来に比べて企業特殊人的資本の重要性が低下しているとの認識に基づいている。実際、日本の情報通信産業や証券業界などにおいては、A-タイプ指向の雇用システムへの見直しも見られるところである。不連続な技術革新が重要となる情報通信産業などでは、技能や知識の陳腐化も速く、日々高度化していく一般的技能を維持していくことが重要である。また、証券業界のような市場の価格変動が大きい産業では、情報収集や意思決定を分散化して変動に対し迅速に対応できるようにすることが不可欠であるので、景気の好不況によって生じる人員の余剰や不足に迅速に対応できるよう、雇用調整がスムーズに行える雇用システムが適格的としている。これらコンピュータや金融において、商品（製品）の様々な機能をモジュール化し、それを様々な組み合わせることによって、多様な商品を大量に提供することを可能とする動きが共通して見られることも興味深いところである¹³。

しかしながら、J-タイプの特徴とも言うべき企業特殊人的資本には、各企業によって固有な企業組織や人間関係に関する知識も含まれる。先の「信頼」や「組織忠誠心」といった企業の組織的な価値も、交換不能という点で、広い意味では企業特殊人的資本と捉えることも可能であろう。

日本の年功賃金は、諸外国に比べても右上がりの傾斜が強いとの指摘もあり、その見直しは必要であろう。実際、日本の企業は、近年、年俸制や役割給といった多様な給与形態を模索している。しかし、このような中でも、先に述べた「企業内の協力的行動の形成」というJ-タイプに特徴的な機能は、企業の生産性向上の源泉であり、産業によっては、企業組織にとって今後とも重要な役割を果たすものと考えられる。この「協力的行動」には信頼等の組織的価値と一体となった「長期雇用」が土台としてあり、給付建での企業年金が「長期雇用」を促進する機能を有していることを再認識する必要がある。

②雇用システムと企業年金

A-タイプの雇用システムのモデルともいうべき米国においては、現在でも大企業を中心として給付建での企業年金を主たる制度に位置づけている企業が多いという事実は見逃せない（表16）。また、米国は、雇用の流動化が進んでいると言われているが、労働時間で雇用調整を行う傾向の強い日本企業とは異なり、景気悪化時にはレイオフ（一時解雇）を行い、好景気になったらリコール（呼び戻し）を行うことにより雇用調整を行っている企業が多い¹⁴。この際には、前任者が優先される雇用慣行（先任権制）があるので、見かけよりは、一つの企業に勤め続けている労働者は多いと考えられる。また、先任権は、従業員の昇進に対しても影響力がある。この先任権制により、従業員にとっては、長期の勤

¹³ 奥野 1998 では、情報化の進展が企業の生産方式や企業組織に与える影響について、アンバンドリング、モジュール化をキーワードとして、情報効率性という視点からの検討が行われている。また、情報化とモジュール化に関する総括的な議論については、青木・安藤 2002 を参照。

¹⁴ 米国における賃金制度、雇用慣行等の詳細については、竹内 1994 を参照。

続がより高い雇用保障につながっているという側面があることに留意が必要である。

また、先の2タイプ（J-タイプ、A-タイプ）は、あくまでも典型的な雇用システムの例であり、現実の雇用システムが両方のいずれかに分類できるわけでもない^v。実際、日本の大企業の中には、J-タイプを基本としつつも、各部門や各個人の専門的な知識に基づく情報収集能力を活用したり、分社化やカンパニー制などによる組織の意思決定の迅速化が行われたりしている。雇用システム面においても、ストックオプションや年俸制などの導入も図られている。一方、A-タイプの典型例である米国の企業も、電子メールなどのマルチメディアを活用して、各部門が収集した情報の共有化が行われている。米国の自動車製造業では、トヨタのカンバン方式の考え方に基づいて、80年代後半に「リーン生産方式」という日本的な生産システムを導入し成功を収めている^v。

いずれにせよ、生産性の高い効率的な企業組織は、技術革新や顧客ニーズ等に対応して決定されるものであり、その企業システムに応じて適切的な企業年金のタイプが決まるものと言える。

表16 米国における加入者規模別の企業年金の分布（制度数）1997年

加入員数規模	合計	給付建て	拠出建て
合計	720,041	59,499	660,542
2-9	312,695	20,792	291,903
10-24	150,411	7,350	143,060
25-49	83,074	4,903	78,170
50-99	52,085	4,882	47,202
100-249	32,531	4,994	27,536
250-499	14,148	3,359	10,789
500-999	8,366	2,648	5,718
1,000-2,499	6,172	2,431	3,741
2,500-4,999	2,496	1,077	1,419
5,000-9,999	1,355	663	692
10,000-19,999	687	346	341
20,000-49,999	415	225	190
50,000 以上	176	109	67
不詳	55,433	5,719	49,714

出典：米国労働省

おわりに

以上、本稿においては、企業年金が有する労働経済学的なインセンティブ人材の引き留め効果、人材の選別効果¹について考察を行った上で、日本の実績データに基づく具体的な数量分析を通じて、日本の企業年金に内在している労働インセンティブの現状を明らかにするとともに、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もたらしていることを示した。また、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、それらが有する労働インセンティブの特徴を考察し、米国の 401(K)制度との相違点も含めてその異同を明らかにした。その結果、CB 型年金は、制度設計の柔軟性故に、労働インセンティブについて極めて自由度が高いことが確認された。更に、比較制度分析において提示されている 2 つの典型的な雇用システムを概観した上で、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にプラスの影響を与えるという点に着目して、企業組織のタイプと適合的な企業年金制度について考察を行った。これにより、企業内の情報共有や協力、協調が重要な産業等においては、給付建ての年金が生産性向上の上でも寄与するものであることが確認された。

本稿のテーマである企業組織と企業年金との関係に関する研究はまだまだ発展途上であり、関連する統計データも十分に存在しないのが現状である。今後、労働経済学におけるこの分野での理論面の研究の深化、企業システムの実態等関連する調査の実施及び個別企業の実績データに基づく実証研究が期待されるところである。

-
- i これらを抜本的に解決するためには、CB 型年金の本格導入が考えられるが、退職一時金そのものの抜本的な見直しは行わずに、現行の給付設計が本来的に有する労働インセンティブがより効果的に機能するような見直しも可能である。これには、年金化の際に用いている据置乗率を市場連動型に転換することが考えられる。市場連動型の据置乗率は、確定給付企業年金の施行に伴い、厚生年金基金も含めて、採用可能であることが明確化された（施行規則第 27 条第 1 項）。据置乗率を、国債の利回り等市場金利に連動する指標にすることにより、「雇用打切年金損失」の形状を安定的なものとするのが可能となり、年金財政の安定化も図られる。
 - ii 日本における全ての企業が J・タイプの雇用システムを採用しているわけではない。雇用保障の高い大企業の集団が存在する一方で、中小企業のように労働者の移動が相対的に多い企業の集団が存在する。大企業に比べて従業員規模の少ない企業組織においては、仕事の範囲も限定されており、企業特殊技能の重要性は大企業ほどではない場合もあり、また、企業内部の「協調」による生産性の増大効果も、業種等によっては、長期雇用を維持するのに必要なコストに比べて大きくはない場合もある。従って、こうした企業の雇用システムは A・タイプに近いものになるものといえる。このように、日本の労働市場は、J・タイプに近い雇用システムを有する大企業を中心とする集団と、A・タイプに近い雇用システムを有する中小企業を中心とする集団との二重構造が形成されているとの見方がある。荒井 2001 を参照。
 - iii 協力行動に関しては、日本に特徴的な「企業内労働組合」の存在も重要と考えられる。「企業」と「企業内労働組合」との関係は、長期的に続くので、無限繰り返しゲームと捉えることができ、その意味で「協力的な行動」が生じ得るからである。これは、日本において企業と企業内労働組合とが協調的行動をとる傾向が強いこととも整合的である。なお、企業統治が、株主と従業員集団（労働組合）の両者によって行われている場合（「双対的コントロール」と呼ばれる）には、両者の交渉