

【企業】 【有識者】 Q3-3. (2) ⑤その他

SEQ	集計区分	コメント
1	1	公的年金を補完する制度であるので無条件でよい。
2	1	適格退職年金のレベルで条件を設け、ある程度の資金流動性を確保すること。
3	1	条件（基準）は極力少くすべきと考える。
4	1	特段、制限する理由はない。
5	1	法令で認められた制度に幅広く優遇すべき。
6	1	厚年基金のみの考え方であり必要を考じない。
7	1	形式的な基準の形の問題ではないと考える。
8	1	(1)④の制度について条件なしで全てに。
9	1	現行のDB、DC制度より終身年金等の厳しい基準を設けるべきではない。
10	1	全て同じ扱いとする。
11	1	①と②の段階設定。
12	1	①～③の受給形態で認めるのは意味がない。
13	1	確定年金（例えば70歳まで）を企業年金の責任領域とすればよく、終身は必須でない。一定の最低原資が積立てられれば、企業の自由とある程度認めるべき。
14	1	最小限の条件。
15	1	DB、DC基金、中退金、特退共の全てを対象。
16	1	制限的に考えるべきではない。
17	1	制度は自由とし掛金の非課税を自由化。但し、掛金総額の掛金限度額を設けるだけで良い。
18	1	基準は不要。
19	1	優遇措置は企業の判断をゆがめる。
20	1	企業年金が老後の保障を補完するものなら全ての企業年金に優遇されるべき。
21	1	差を設けるべきではない。
22	1	積立水準を満たしている制度。
23	1	基本的には②であるが、例の終身年金や物価スライドだけを条件にすることはむしろ普及を阻害するものとする。
24	1	現状の法制そのものが基準足り得る。
25	1	個々の企業年金の内容で決めるのではなく、全てに適用すべき。
26	1	①～③で決めるのではなく、まず、公的年金+企業年金でのあるべき給付設計を描いて、それに近い設計を多く優遇すべき。
27	1	特に基準を設けるべきではない。
28	1	様々な企業のニーズがあり、給付水準に格差がある現状で、条件をつけるべきではない。
29	1	終身年金等の優遇は今後の時代にそぐわない。
30	1	終身と額は必須。制度のそのもの継続年数も考慮すべき。制度終了と設立の繰返し等の抜穴防止のため。
31	1	条件を付さない。
32	1	できるだけ条件はつけない方がよい。
33	1	終身年金等にこだわらず、老後保証の一助となるものは広く優遇すべき。
34	1	広く企業年金に優遇措置を与えるべき。
35	1	各人への給付額（各年）の水準に応じた優遇とすべき。

【企業】 【有識者】 Q3-3. (2) ⑤その他

SEQ	集計区分	コメント
36	1	公的年金の代行をしている場合は優遇度合が高くなければおかしい。
37	1	設立認可を受けた企業年金なら一律に適用されるべき。
38	1	給付に基準は不要、積立水準や拠出に基準を設定。
39	1	老後の所得保障に重要な要件を設定し、それを満たしたものを優遇する。
40	1	認可要件を満たしているので全ての制度に適用する。
41	1	条件は特につけない。条件は不要。
42	1	企業年金の内容に依る必要はない。
43	1	企業の拠出する掛金が従業員にとって給与総額としてネットでプラスオンになっている場合のみ優遇。
44	1	基準を設けるべきではない、全ての企業年金に適用。
45	1	基本的には①であるが、全員が終身年金必須とする必要はないと思う。
46	1	年金原資について最高限度額を設ける。
47	2	全てを同一に取り扱う。
48	2	法律下で認められている年金制度は全て優遇すべき新たな条件は不要。
49	2	終身年金である必要はないと思う。
50	2	基準は設けるべきではない、一律優遇が望ましい。
51	2	企業に終身年金を義務づけることは制度の普及を防げる。GM、日航の例をみるまでもなく、企業は永遠ではない。
52	2	DB、DC、厚年とも法の要件を満たしていれば十分であり、それ以上の基準を定める必要はない。
53	2	本来国がやるべきものを企業が補完するのだから優遇すべきである。但し、終身年金である必要はない。
54	3	公的年金を補完すると言える給付水準。
55	2	終身である必要はないが、制度の安定性を確認出来る要件を必須条件とする。
56	3	条件付けすべきではない。
57	3	国が認可する事を前提にしている以上、特段の基準認定は不要と思う。
58	2	企業年金であればよく、条件は原則不要。
59	3	基本的に全ての年金を優遇措置適用とし、適用されない場合の条件を決める。

資料 3 企業年金のあり方に関するアンケート
調査結果の詳細分析

資料 3 企業年金のあり方に関するアンケート調査

結果の詳細分析

1 はじめに

1.1 本章の着眼点

本章では、回答者の属性と意識(アンケート回答)との関連に注目して、「老後保障の観点から見た企業年金評価に関する研究」の一環として実施された「企業年金のあり方に関するアンケート」の結果について、全般に亘り詳細に分析する。

年金に対する意識は、年齢や世代によって異なると言われている。企業年金の場合は、さらに、企業が従業員か、あるいは有識者かという立場によって、意識が異なる可能性がある。また、企業といっても規模によって意識が異なる可能性があり、有識者といっても専門性によって意識が異なる可能性がある。

そこで本章では、アンケート回答者の属性を次項に述べる単位でグループ分けし、属性ごとに意識が異なるかどうかを探索的に分析する。その際、本章では2種類のアプローチをとる。1つは、属性ごとにアンケートの回答を集計し、回答の傾向がどのように異なるかを確認する、伝統的な方法である。もう1つは、近年マーケティングの分野で用いられている統計手法である「潜在クラス分析」を用いて、アンケート回答を基準に回答者をグループ分けし、そのグループの属性の特徴を確認する方法である。

以下、本章の構成は次のとおりである。まず次項で今回の分析に用いる属性について述べる。第2節で属性ごとに回答を集計した結果について述べ、第3節で回答を基準にグループ分けした結果について述べる。第4節では2つの分析を通じた、全体的な属性と意識の関連について述べる。

1.2 本章における属性のグルーピング

本章では、属性に関する設問の回答(選択肢)をいくつかグルーピングして利用した。グルーピングした理由は、多数の選択肢ごとに集計すると選択肢単位のサンプル数が少なくなり、集計値の誤差が大きくなるためである。しかし、サンプル数だけを考慮すると調査目的とずれが生じることもあるため、研究会事務局と相談の上、次のようにグルーピングした。

1.3 企業についてのグルーピング

企業については、属性に関する質問のうち、上場および従業員数、業種、退職給付水準、導入している退職給付制度を分析対象とした。資本金は従業員数との相関が強かったため、また定年年齢は回答の96%が60歳だったため、分析に使用しなかった。

上場および従業員数は、上場か非上場かで企業年金が財務に与える影響への意識が異なり、

従業員数によって退職給付制度への意識が異なると考えられ、さらに非上場企業は従業員数が少ない場合が多いため、2つの要素を組み合わせるグループ分けをした。従業員数については、質問票では6つに区分されているが非上場企業の規模とサンプル数などを考慮して集約し、(1)上場かつ1000人未満、(2)上場かつ1000人以上～3000人未満(以下、3000人未満と表記)、(3)上場かつ3000人以上、(4)非上場に分けた。

【企業について上場非上場及び従業員数によるグループ分け】

(1) 上場かつ1000人未満	72社
(2) 上場かつ1000～3000人未満	61社
(3) 上場かつ3000人以上	44社
(4) 非上場	57社

業種は、質問票では33業種に分かれているが、サンプル数や業種の特徴を考慮して、(1)製造業(機械・電気機器・輸送用機器・精密機器。以下、機械・器具と表記)、(2)製造業(その他)、(3)非製造業(卸売・小売・陸運・海運・倉庫。以下、流通と表記)、(4)非製造業(その他)に分けた。

【企業について業種によるグループ分け】

(1) 製造業(機械・電気機器・輸送用機器・精密機器)	49社
(2) 製造業(その他)	58社
(3) 非製造業(卸売・小売・陸運・海運・倉庫)	54社
(4) 非製造業(その他)	72社

大学卒業者が定年まで勤めた場合の標準的な退職給付金額(Q1-1。以下、退職給付水準と表記)は、退職給付の有無や水準で企業年金に対する考え方が変わったり、考え方の違いが退職給付の有無や水準に現れていると考えられることから、(1)退職給付制度なし(以下、退職給付なしと表記)、(2)1000万円未満、(3)1000万円以上～3000万円未満(以下、3000万円未満と表記)、(4)3000万円以上に分けた。

【企業についてQ1-1の回答による退職給付水準でのグループ分け】

(1)退職給付制度なし	12社
(2)1000万円未満	27社
(3)1000万円以上～3000万円未満	171社
(4)3000万円以上	17社

導入している退職給付制度(以下、退職給付制度と表記)は、Q1-3で8種類の制度に対する配分を質問しているが、ここでは各制度を導入しているかどうかの複数回答(MA)に加工して

グルーピングした。配分の多寡を捨象したのは、多くの制度で50%ちょうどの回答が多い一方、厚生年金基金は20%という回答が多いなど、配分水準での区分けが難しかったためである。また、退職一時金は、ほとんどの企業が導入していたため自社年金とともに複数回答から除外し、退職一時金か自社年金のみの企業をグルーピングした。その他の制度は制度の特質ごとにグルーピングし、(1)厚生年金基金または確定給付企業年金(基金型)あり(以下、厚生基金・基金DBありと表記)、(2)確定給付企業年金(規約型)または適格退職年金あり(以下、規約DB・適年ありと表記)、(3)企業型確定拠出年金あり(企業型DCあり)、(4)中小企業退職金共済あり(以下、中退共あり)、(5)退職一時金またはその他自社年金等(以下、一時金・自社年金のみ)、に分けた。

【企業について Q1-3 の回答による退職制度でのグループ分け】

(1)厚生年金基金または確定給付企業年金(基金型)あり	94社
(2)確定給付企業年金(規約型)または適格退職年金あり	81社
(3)企業型確定拠出年金あり	66社
(4)中小企業退職金共済あり	14社
(5)退職一時金またはその他自社年金等	9社

1.4 有識者についてのグルーピング

有識者については、属性に関する質問のうち、年齢、就業状態・職種、資格を分析対象とした。専門分野は、現在の専門分野だけでなく最終学歴の学部学科等が混在しているため、使用しなかった。

年齢は、30歳未満と70歳以上のサンプルが少なかったため、(1)40歳未満、(2)40歳以上～50歳未満(以下、50歳未満と表記)、(3)50歳以上～60歳未満(以下、60歳未満と表記)、(4)60歳以上に分けた。

【有識者について年齢によるグループ分け】

(1) 40歳未満	94名
(2) 40歳以上～50歳未満	163名
(3) 50歳以上～60歳未満	210名
(4) 60歳以上	249名

就業状態・職種は、企業年金制度に対する立場を考慮して、(1)年金基金職員、(2)信託銀行社員・生命保険会社社員・その他金融機関社員(以下、金融機関社員と表記)、(3)その他に分けた。

【有識者について所属によるグループ分け】

(1) 年金基金職員	308 名
(2) 信託銀行社員、生命保険会社社員、その他金融機関社員	227 名
(3) その他	184 名

資格は、今回の調査では複数回答になっており、証券アナリスト資格保有者の半数以上が年金数理人資格保有者であるなどの重複が見られた。そこで、企業年金に対する意識を見る上では年金数理人資格の有無が大きな要素となると考え、年金数理人資格保有者は、他の資格の有無にかかわらず全員を(1)年金数理人に区分した。さらに残るサンプルのうち、社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー、DCプランナーの有資格者を、(2)年金制度に詳しい有資格者としてグルーピングし(以下、社労士・FP・DCP と表記)、残るサンプルを(3)その他とした。

【有識者について資格によるグループ分け】

(1)年金数理人（年金数理人資格保有者）	245 名
(2)年金制度に詳しい有資格者（社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー、DCプランナーの有資格者）	88 名
(3)その他（上記以外）	384 名

なお、次節以降の結果を見る際の留意点は次のとおりである。(1)集計や分析の結果は、章末にまとめた。また、設問の詳細は別掲「資料編 資料1」のアンケート質問票を参照されたい。(2)各回答への無回答者は欠損値として扱い、集計から除いている¹。(3)別表1の各属性のサンプル数を見ると、退職給付水準の退職給付なし、1000万円未満、3000万円以上、退職給付制度の中退共ありと一時金・自社年金のみは、サンプル数が少ないため、集計結果の統計上の誤差(ぶれやすさ)が大きいことに留意が必要である²。また、別表1の属性間の相互関係を見ると、年金基金職員と60歳以上と資格の「その他」、40歳未満および50歳未満と金融機関社員と年金数理人は、相互に重複するサンプルが多いため³、同様な回答傾向となる可能性が高い点にも留意が必要である。

¹ 潜在クラス分析における欠損値の取扱いは、第3節を参照。

² 以下では、特に強い傾向が見られる場合にのみ、これらの属性を採りあげた。

³ 年金基金職員の56.8%が60歳以上で、60歳以上の70.3%が年金基金職員である。同時に、60歳以上の73.8%と年金基金職員の86.6%が資格の「その他」であり、資格の「その他」の47.9%が60歳以上、69.3%が年金基金職員である。また、年金数理人の71.4%が金融機関社員であり、金融機関社員の77.4%が年金数理人である。同時に、40歳未満の64.9%と50歳未満の60.7%が金融機関社員、40歳未満の57.4%と50歳未満の60.7%が年金数理人であり、金融機関社員の70.5%と年金数理人の62.4%が40歳未満または50歳未満である。

2 属性別集計の結果

属性別集計の結果は別表 2 に示した。別表 2 は設問ごとに各属性が各選択肢に何%ずつ回答しているか(回答の分布)を示したもので、各行の合計が 100%になっている。ある属性の回答の分布が他の属性や全体平均と比べて大きく異なれば、その属性の特徴と言える。なお、サンプル数が小さい属性については、値のぶれやすさに留意する必要がある(1.2 節を参照)。

2.1 退職給付制度の導入理由について

企業が退職給付制度を導入する理由に関する 6 つの設問(Q1-6①～⑥)について見ると、全体を通じた大きな特徴はなかったが、製造業(機械・器具)は、「優秀な人材を採用」と「従業員の士気を高める」で、全体平均と比べて当てはまる傾向の回答が多かった。また、有識者について見ると、金融機関社員と年金数理人と 40 歳未満は、全体平均と比べて、「他社と遜色なし」で「非常によく当てはまる」が多く、「優秀な人材を採用」で「あまり当てはまらない」が多かった。そのほか、「優秀な人材を採用」では上場・3000 人以上と企業型 DC ありと 50 歳未満で、「優秀人材の転職防止」では 40 歳未満と社労士・FP・DCP で、「他社と遜色なし」では 50 歳未満で、全体平均と比べて当てはまる傾向の回答が多かった。

2.2 確定給付型の年金制度について

確定給付型制度に関する 3 つの設問(Q2-1①～③)について見ると、有識者は企業と比べて確定給付型年金制度を望ましいとする傾向が強く、特に 60 歳以上と年金基金職員でその傾向が強かった。一方、企業でも、確定給付型年金制度を望ましいとする割合が多く、上場・3000 人以上でその傾向が強いが、上場・3000 人未満や上場・3000 人以上、製造業、企業型 DC ありを中心に、有識者に比べて、確定給付型年金ではない年金制度でも従業員の老後保障に資すると考えている傾向も見られた。なお、厚年基金・基金 DB ありは企業平均と比べて確定給付型年金制度を望ましいとする傾向が見られたが、規約 DB・適年ありは企業平均と同様の傾向だった。

2.3 厚生年金基金制度について

厚生年金基金制度のメリットに関する 3 つの設問(Q2-2①～③)について見ると、有識者では、60 歳以上と年金基金職員が厚生年金基金の各特徴をメリットと強く認識しており、社労士・FP・DCP が給付の厚みをメリットと強く認識している一方、金融機関社員や年金数理人が資産運用規模と給付の厚みをメリットとは認識していない傾向が見られた。また、企業は、有識者と比べてメリットだと認識していない傾向が見られた。特に、上場・1000 人未満や製造業(機械・器具)、規約 DB・適年ありで、資産運用規模をメリットと認識していない傾向が見られた。なお、厚年基金・基金 DB ありは、企業平均と比べて特筆すべき特徴がなかった。

2.4 企業型確定拠出年金制度について

確定拠出制度に関する5つの設問(Q2-3①～⑤)について見ると、60歳以上の有識者が年金での受け取りに賛成で60歳前の引き出しに消極的な傾向が、企業が年金での受け取りに消極的で60歳前の引き出しに賛成する傾向が見られた。また、強い傾向ではないが、企業は運用商品の自動選択の導入について、有識者と比べて「あまりあてはまらない」が少なく「どちらかと言えば当てはまらない」が多い傾向が見られた。そのほか、60歳前の引き出しに対して、上場・3000人以上や製造業(機械・器具)、非製造業(その他)、厚年基金・基金DBありで、全体平均と比べて当てはまる傾向の回答が多く、40歳未満と社労士・FP・DCPでは、全体平均と比べて「あまりあてはまらない」が多かった。なお、企業型DCありは、企業平均と比べて年金での受け取りにさらに消極的で、従業員の知識は十分で投資教育の効果があると考えている傾向が見られた。

企業型確定拠出年金制度での終身年金給付に関する3つの設問(Q2-4①～③)について見ると、有識者の中で特に社労士・FP・DCPが、終身年金提供の義務や公的機関での終身年金化に「非常によく当てはまる」が多かった。また、企業は有識者と比べて終身年金提供の義務や公的機関での終身年金化に消極的な傾向が見られた。ただ、「特段の措置は不要」については、有識者と比べて「どちらかと言えば当てはまる」が多かったものの、「全く当てはまらない」や「あまりあてはまらない」は少なかった(ただし、上場・3000人以上は有識者並みの比率だった)。なお、企業型DCありは、企業平均と比べて特筆すべき特徴がなかった。

2.5 公的年金と企業年金の役割、企業年金の優遇措置について

企業年金の役割と優遇措置に関する6つの設問(Q3-1～Q3-3(2))について見ると、有識者においては、金融機関社員や年金数理人が、有識者平均と比べて企業年金を推進すべきであり、優遇の理由を公的年金の補完と考える傾向が見られた。また、60歳以上と年金基金職員が、優遇範囲を厚生年金基金のみか、厚生年金基金と基金型DBのみと考える傾向も見られた。一方、企業は有識者と比べて、老後は公的年金のみで保障されるべきという意見が多かった。特に、非上場や上場・1000人未満、非製造業(流通)、規約DB・適年あり、中退共ありで、老後は公的年金のみで保障されるべきという意見が多い傾向が見られた。企業では、企業年金を優遇すべき理由は積立制度であるからという意見が多く、条件の設け方について「すべての基準を満たすもの」への賛成が少なかった。なお、上場・3000人以上以外の企業においては、優遇すべき企業年金の範囲や条件の設け方について、有識者と比べて「わからない」が多かった。

2.6 年金の給付設計について

企業年金の優遇条件のうち給付設計に関する7つの設問(Q3-4(1)①～⑦)について見ると、有識者においては、60歳以上と年金基金職員が遺族年金以外の基準について有識者平均と比べて重要度が高いと考える傾向が見られた。また、年金数理人では全体平均と比べて「重要でない」が多かった。一方、企業は有識者と比べて重要度が低いと考える傾向が見られたが、

遺族年金については、企業が有識者よりも重要度が高いと考える傾向が見られた。そのほか、非上場が他の企業属性と異なり、非正規社員も加入対象とすることや、終身年金の選択肢を設けたり選択するような仕組みを設けることを重要度が高いと考え、社労士・FP・DCP が非正規社員も加入対象とすることや短期勤続者への著しい不利益がないことを重要度が高いと考える傾向が見られた。なお、非製造業(流通)と企業型 DC ありは、全体平均と比べて「わからない」が多かった。

2.7 物価変動リスク（インフレ・デフレリスク）等への対応について

企業年金の優遇条件のうち物価変動リスクへの対応に関する3つの設問(Q3-4(2)①～③)について見ると、企業が、運用結果で支給開始後の年金額が変動することを有識者よりも重要と考える傾向が見られた。特に、非上場や上場・1000人未満は、いずれの条件も企業平均より重要と考える傾向が見られ、特に非上場で支給開始後の物価スライドを重要と考える傾向が見られた。また、40歳未満と50歳未満、金融機関社員や年金数理人で、いずれの条件も重要でないとする傾向が見られた。なお、この設問群でも、非製造業(流通)と企業型 DC ありは、全体平均と比べ「わからない」が多かった。

2.8 受給権保護について

企業年金の優遇条件のうち受給権保護に関する6つの設問(Q3-4(3)①～⑥)については、大きな特徴が見られなかったが、転職先への年金資産移換(ポータビリティ)の確保や不利益変更可能性の低さ、支払保証制度の適用については、企業が有識者よりも重要と考える割合が少し高い傾向が見られ、特に非上場企業でこの傾向が見られた。また、有識者のうち社労士・FP・DCP は、ポータビリティの確保が重要であるとする傾向が見られた。一方で、金融機関社員や年金数理人は、ポータビリティの確保や支払保証制度の適用について、有識者平均と比べて重要でないとする傾向が見られた。

2.9 年金資産の運用について

企業年金の優遇条件のうち資産運用に関する6つの設問(Q3-4(4)①～⑥)については、大きな特徴が見られなかったが、運用基本方針や運用委員会、専門担当者や運用執行理事、加入者への情報提供については、有識者が企業よりも重要と考える割合が少し高い傾向が見られ、社会的責任投資については企業の方が重要と考える傾向が見られた。また、上場・3000人以上と非製造業(流通)、金融機関社員は、加入者への情報提供以外について平均と比べて重要でないとする傾向が見られた。

2.10 年金制度の情報提供

企業年金の優遇条件のうち情報提供に関する5つの設問(Q3-4(5)①～⑤)については大きな特徴が見られなかったが、企業と社労士・FP・DCP が生活設計支援(退職セミナー等)を重要

と考え、企業と40歳未満が年金受給の大切さの説明を平均と比べて重要でないと考える傾向が見られた。また、非製造業(流通)と退職給付3000万円以上は、全体平均と比べて、各種の情報提供について「重要でない」と回答する比率が高かった。

2.11 母体企業及び年金財政の財務状況について

企業年金の優遇条件のうち財務状況に関する3つの設問(Q3-4(6)①～③)については、企業(特に、非上場、上場・1000人未満、非製造業(流通))が、非継続基準や継続基準について「わからない」と回答する比率が全体平均と比べて高かった。有識者については、50歳未満と金融機関社員、年金数理人が、非継続基準と継続基準について重要でないと考える傾向が見られた。なお、非上場においては、「わからない」が多いことの影響には留意が必要だが、「重要である」の比率が全体平均より高めている。

2.12 年金の給付水準について

企業年金の優遇条件のうち給付水準に関する4つの設問(Q3-4(7)①～ウ)については、60歳以上と年金基金職員が有識者平均と比較して「重要である」と回答する傾向が見られ、企業が「わからない」と回答する比率が全体平均と比べて高かった。また、給付水準については、最低金額や目標金額は大きな差がないものの、いずれの水準も企業が有識者よりも高い傾向が見られた。

3 潜在クラス分析の結果

3.1 分析方法の概要

潜在クラス分析とは、近年、マーケティングにおける消費者の分類(セグメンテーション)に用いられる統計手法である⁴。例えば、年齢によって年金に対する意識が違うといった場合でも、実際には各年齢層に意識が異なる異質な小集団が存在している可能性があるが、属性に基づく分析ではこのような異質性を十分に分析できていない懸念がある。また、単純に意識に関するアンケート回答からグループ分けを試みた場合、理論的に分割できるグループ数は非常に大きくなり⁵、実用的な分析が不可能となる。潜在クラス分析は、回答から意識や行動が異質な集団をグルーピングする方法であり、かつ、グループ数を統計的に集約できる点にメリットがある。また、各サンプルをいずれか1つのグループに所属させるのではなく、個々のサンプルが各グループに所属する確率(帰属確率)を計算する点も、他の類似手法にない特徴である。

本節では、企業と有識者に共通する設問について、アンケートの設問群ごとに潜在クラス

⁴ 潜在クラス分析の詳細については参考文献に譲る。入門的なものとしては、山口・高橋・竹内(2004)を参照。

⁵ 例えば、2つの選択肢がある設問が10個あった場合、考えられる回答の組み合わせは $2^{10}=1024$ とおとりとなる。

分析を実施し⁶、意識から見てどのようにグループ(クラス⁷)分けされるか(すなわち、各クラスの回答にどのような特徴があるか)と、各属性をもつサンプルがどのクラスに属しやすいかを確認した。分析結果の表は、別表 3 に掲載しており、各設問群に 2 種類の表がある。1 つ目の表は、各クラスに各設問の各選択肢の回答が何%ずつ含まれているかを示したもので、各クラスの設問ごとの合計が 100%になっている。この値について、クラス間や全体平均との相違を見ることで、クラスの特徴をつかむことができる。もう 1 つの表は、属性ごとに何%ずつ各クラスに帰属する可能性があるか(帰属確率)を示したもので、各行の合計が 100%になっている。ある属性の帰属確率が、他の属性や全体平均と比べて大きく異なれば、その属性の傾向を読むことができる。なお、サンプル数が小さい属性については、値のぶれやすさに留意する必要がある(1.2 節を参照)。

3.2 分析結果

(1) Q1-6①～⑥「退職給付制度導入理由」に関する潜在クラス分析

企業が退職給付制度を導入する理由に関する 6 つの設問(Q1-6①～⑥)に対して潜在クラス分析を行ったところ、3 つのクラスに分かれた。クラスの特徴は次のとおり(特徴がある部分のみ記述した。カッコ内の%はクラスの大きさ(全有効回答の平均帰属確率)。以下同様)。

クラス 1 (52.5%) :	「優秀人材の採用」「優秀人材の転職防止」「士気を高める」が、「どちらかと言えば当てはまる」か「どちらかと言えば当てはまらない」。
クラス 2 (30.9%) :	「優秀人材の採用」「優秀人材の転職防止」「士気を高める」「他社と遜色なし」が、「大体当てはまる」。
クラス 3 (16.6%) :	「優秀人材の採用」「優秀人材の転職防止」「士気を高める」が、「あまりあてはまらない」。

各クラスと属性との関係を見ると、属性との強い関係は見られなかった。ただ、規約 DB・適年あり、企業型 DC あり、40 歳未満、50 歳未満、金融機関社員、年金数理人で、全体平均と比べてクラス 1 が多めでクラス 2 が少なめになる傾向(中間的な意見が多い傾向)が見られた。

⁶ 今回の潜在クラス分析は以下の設定で行った。クラス分けに用いる設問においては、無回答を欠損値として扱った。そのため、ある分析に用いた設問群のうち 1 つでも無回答があるサンプルは、その分析から除外されている(各分析に採用されたサンプル数は分析結果に記載した)。なお、属性などのクラス分けに用いない設問に無回答があるサンプルは、クラス分けに用いた設問に無回答がない限り分析に採用したが、別表の属性ごとの集計結果では、属性ごとの特徴を見るという主旨に合わない点と紙幅の都合から掲載を割愛した。分析に用いたソフトウェアは Latent Gold で、クラス分けに用いた設問は名義変数として投入した。また、属性に関する変数は、クラス分けに影響を与えない inactive な共変量として投入した。クラス数の判断基準には BIC を使い、BIC が最も小さくなるクラス数を採用した。ただし、Q2-1 は BIC 基準では 2 クラスとなったが、クラスの特徴を明らかにするため、3 クラスを採用した。

⁷ 潜在クラス分析では、分析で得られたグループをクラスと呼ぶことが一般的である。以下、本稿でも分析で得られたグループであることを明示するためにクラスと呼ぶ。

(2) Q2-1①～③「確定給付型制度」に関する潜在クラス分析

確定給付型制度に関する3つの設問(Q2-1①～③)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の3つのクラスに分かれた。

クラス1 (58.7%) :	「確定給付型が望ましい」が「大体当てはまる」で、他の設問が「どちらかと言えば当てはまる」。
クラス2 (26.6%) :	いずれの設問でも「非常によく当てはまる」か「大体当てはまる」。
クラス3 (14.7%) :	「確定給付型以外でも十分」が「あまりあてはまらない」。

各クラスと属性との関係を見ると、上場・1000人未満や退職給付1000万円未満で7割以上がクラス1に属する結果となった。これ以外は強い関係は見られないが、非上場、非製造業(流通)で、全体平均と比べてクラス3が多い傾向が見られた。

(3) Q2-1①～③「厚生年金基金制度」に関する潜在クラス分析

厚生年金基金制度のメリットに関する3つの設問(Q2-2①～③)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の5つのクラスに分かれた。

クラス1 (33.3%) :	いずれも「大体当てはまる」。
クラス2 (28.3%) :	いずれも「どちらかと言えば当てはまる」か「どちらかと言えば当てはまらない」。
クラス3 (17.2%) :	いずれも「非常によく当てはまる」。
クラス4 (14.6%) :	いずれも「あまりあてはまらない」。
クラス5 (6.7%) :	いずれも「全く当てはまらない」。

各クラスと属性との関係を見ると、企業でクラス2と4が多いのに対して有識者でクラス1と3が多く、有識者の方が厚生年金基金制度のメリットを認識していることがわかった。また、有識者を細かく見ると、60歳以上と年金基金職員はクラス1や3が多いが、40歳未満と50歳未満、金融機関職員、年金数理人はクラス3が少なくクラス1、2、4に分散していた。また、企業のうち、中退共と一時金・自社年金のみの約6割がクラス2に属した。

(4) Q2-3①～②、Q2-4①～③「確定拠出制度の給付」に関する潜在クラス分析

確定拠出制度に関するQ2-3①～⑤とQ2-4①～③については、「Q2-3①～②とQ2-4①～③」と「Q2-3③～⑤」に設問群を再編成して分析した⁸。

企業型確定拠出年金制度の給付に関する5つの設問(Q2-3①～②、Q2-4①～③)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の3つのクラスに分かれた。

⁸ 再編成せずに分析したところQ2-3①～⑤は2クラスに分かれたが、両クラスでQ2-3①～②は同じ傾向を示し、クラス分けの情報として有効に機能しなかった。しかし、上記のように再編成したところ、Q2-3①～②とQ2-4①～③が組み合わせられた興味深いクラス分けとなった。

クラス 1 (61.5%) :	いずれも「どちらかと言えば当てはまる」か「どちらかと言えば当てはまらない」。
クラス 2 (21.9%) :	「特段の措置は不要」以外が「非常によく当てはまる」。
クラス 3 (16.6%) :	「特段の措置は不要」が「大体当てはまる」か「非常によく当てはまる」。

各クラスと属性との関係を見ると、企業は全般的にクラス 2 が少ない。特に、上場・3000人以上、規約 DB・適年ありでクラス 3 が多い。有識者は、60 歳以上と年金基金職員でクラス 3 が少なく、50 歳未満と金融機関社員で有識者平均と比べてクラス 3 が多い。

(5) Q2-3③～⑤「確定拠出制度の運用商品選択」に関する潜在クラス分析

企業型確定拠出年金制度の運用商品選択に関する 3 つの設問(Q2-3③～⑤)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の 2 つのクラスに分かれた。

クラス 1 (64.1%) :	「投資教育の効果がある」が「どちらかと言えば当てはまる」。
クラス 2 (35.9%) :	「投資教育の効果がある」が「あまりあてはまらない」。

各クラスと属性との関係を見ると、企業型 DC ありのうち 12%しかクラス 2 に属さないのが大きな特徴である。他の属性は、上場・3000 人未満でクラス 2 が少ないほかは、概ね全体平均と同じ傾向であった。

(6) Q3-1、Q3-2、Q3-3(1)～(2)「企業年金の役割と優遇措置」に関する潜在クラス分析

企業年金の役割と優遇措置に関する 4 つの設問(Q3-1、Q3-2、Q3-3(1)～(2))に対して、潜在クラス分析を行ったところ、次の 2 つのクラスに分けることができた。

クラス 1 (85.8%) :	98%が優遇措置が必要で、85%が「公的年金が主、企業年金が従」。
クラス 2 (14.2%) :	優遇措置の範囲や条件が「わからない」。

各クラスと属性との関係を見ると、相対的に企業にクラス 2 が多い。特に、非上場、上場・1000 人未満、非製造業でクラス 2 が多い。

(7) Q3-4(1)①～⑦「年金の給付設計」に関する潜在クラス分析

企業年金の優遇条件のうち給付設計に関する 7 つの設問(Q3-4(1)①～⑦)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の 5 つのクラスに分かれた。

クラス 1 (32.8%) :	「どちらかと言えば重要である」か「重要である」が多い。
-----------------	-----------------------------

クラス 2 (24.3%) :	いずれも「重要である」。
クラス 3 (22.6%) :	「どちらかと言えば重要でない」が多い。
クラス 4 (16.6%) :	「重要でない」が多いが、「一律に資格付与」と「給付額が計算式で確定」が「重要である」と「重要でない」に分かれる。
クラス 5 (3.7%) :	いずれも「わからない」。

各クラスと属性との関係を見ると大きな特徴はないが、相対的に企業でクラス 2 が少ない。また、上場・3000 人未満、厚年基金・基金 DB あり、企業型 DC あり、金融機関社員や年金数理人で全体平均と比べてクラス 4 が多く、非製造業や企業型 DC ありでクラス 5 が多い。

(8) Q3-4(2)①～③「物価変動リスクへの対応」に関する潜在クラス分析

企業年金の優遇条件のうち物価変動リスクへの対応に関する 3 つの設問(Q3-4(2)①～③)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の 5 つのクラスに分かれた。

クラス 1 (31.7%) :	「開始時額が賃金連動」「開始後額が物価連動」が「重要である」。
クラス 2 (27.0%) :	いずれも「どちらかと言えば重要である」。
クラス 3 (23.0%) :	いずれも「どちらかと言えば重要でない」。
クラス 4 (14.6%) :	いずれも「重要でない」。
クラス 5 (3.7%) :	いずれも「わからない」。

各クラスと属性との関係を見ると大きな特徴はないが、非上場と上場・1000 人未満、規約 DB・適年あり、60 歳以上で全体平均と比べてクラス 1 が多く、上場・3000 人未満と 50 歳未満、金融機関社員、年金数理人で全体平均と比べてクラス 3 か 4 が多い。

(9) Q3-4(3)①～⑥「受給権保護」に関する潜在クラス分析

企業年金の優遇条件のうち受給権保護に関する 6 つの設問(Q3-4(3)①～⑥)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の 4 つのクラスに分かれた。

クラス 1 (71.0%) :	いずれも「重要である」。
クラス 2 (21.9%) :	いずれも「どちらかと言えば重要である」。
クラス 3 (4.3%) :	「重要でない」が多い。
クラス 4 (2.9%) :	「わからない」が多い。

各クラスと属性との関係を見ると、企業にクラス 3 が少なく、年金数理人や金融機関社員で、全体平均と比べてクラス 3 が多い。また、非製造業(流通)や上場・1000 人未満で、全体平均と比べてクラス 2 が多い。

(10) Q3-4(4)①～⑥「年金資産の運用」に関する潜在クラス分析

企業年金の優遇条件のうち資産運用に関する6つの設問(Q3-4(4)①～⑥)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の5つのクラスに分かれた。

クラス1(42.8%) :	いずれも「重要である」。
クラス2(38.3%) :	「どちらかと言えば重要である」が多い。
クラス3(7.9%) :	「専門担当者や運用執行理事」「運用機関への議決権行使の要求」「社会的責任投資」が「重要でない」。
クラス4(6.9%) :	「どちらかと言えば重要でない」が多い。
クラス5(4.2%) :	「わからない」が多い。

各クラスと属性との関係を見ると、製造業(その他)、60歳以上、60歳未満、年金基金職員で、全体平均と比べてクラス1が多い。また、製造業(機械・器具)と40歳未満で全体平均と比べてクラス4が多く、非上場でクラス5が多い。

(11) Q3-4(5)①～⑤「年金制度に関する情報提供」に関する潜在クラス分析

企業年金の優遇条件のうち情報提供に関する5つの設問(Q3-4(5)①～⑤)に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の5つのクラスに分かれた。

クラス1(53.7%) :	いずれも「重要である」。
クラス2(31.6%) :	「どちらかと言えば重要である」が多い。
クラス3(8.8%) :	「どちらかと言えば重要でない」が多い。
クラス4(4.0%) :	いずれも「重要でない」。
クラス5(1.9%) :	「わからない」が多い。

各クラスと属性との関係を見ると、非上場でクラス1が多い。40歳未満や50歳未満、金融機関社員、年金数理人で、全体平均と比べてクラス3が多く、非製造業(流通)で全体平均と比べてクラス4が多い。

(12) Q3-4(6)①～③「母体企業及び年金制度の財務状況」に関する潜在クラス分析

企業年金の優遇条件のうち財務状況に関する3つの設問(Q3-4(6)①～③)対して、潜在クラス分析を行ったところ、次の5つのクラスに分かれた。

クラス1(45.9%) :	いずれも「重要である」。
クラス2(32.6%) :	「非継続基準」「継続基準」が「どちらかと言えば重要」。
クラス3(11.5%) :	いずれも「どちらかと言えば重要でない」。
クラス4(5.6%) :	「財務状況」は「重要である」が、その他は「わからない」。
クラス5(4.4%) :	いずれも「重要でない」。

各クラスと属性との関係を見ると、全体平均と比べて、企業にはクラス4が多く、特に、非上場と非製造業(流通)で多かった。また、50歳未満と年金数理人で、全体平均と比べてクラス3が多かった。

(13) Q3-4(1)①～(7)①「企業年金の優遇条件」に関する潜在クラス分析

企業年金に何らかの優遇措置を講じるとした場合に優遇すべきかどうか国が判断する基準に関する31の設問(Q3-4(1)①～(7)①)全体に対して潜在クラス分析を行ったところ、次の4つのクラスに分かれた。

クラス1(45.0%) :	ほとんどの設問が「重要である」もしくは「どちらかと言えば重要である」。
クラス2(35.1%) :	ほとんどの設問が「どちらかと言えば重要である」もしくは「どちらかと言えば重要でない」で、ほとんどの基準で「重要でない」が少ない。
クラス3(13.0%) :	他のクラスに比べて「重要でない」が多いが、受給権保護や運用関連では評価が分散するケースが見られる。
クラス4(7.0%) :	他のクラスに比べて「わからない」が多く、ついで「重要である」も多い。

各クラスと属性との関係を見ると、60歳以上や年金基金職員でのクラス1の割合は約6割と高い。一方、上場・3000人未満、製造業(機械・器具)、40歳未満、50歳未満、金融機関社員、年金数理人で、クラス2の割合が4割を超え、全体平均よりもクラス2の割合が高くなっている。また、40歳未満、50歳未満、金融機関社員、年金数理人では、クラス3の割合も、全体平均より高くなっている。また、クラス4については、非上場、非製造業(流通)、企業型DCで、全体と比べて比率が高かった。

4 おわりに

以上の結果から、企業年金に対する意識と属性の間には次のような傾向が見られた。

まず、企業年金の現状評価(Q2-1~4)や今後の企業年金の大きな方向性(Q3-1~3)においては、有識者と企業とで異なる意識を持つ傾向が見られた。具体的には、有識者は企業と比べて確定給付型年金制度を望ましいとする傾向が強く、特に60歳以上と年金基金職員でその傾向が強かった。一方、企業でも、確定給付型年金制度を望ましいとする割合が多く、上場・3000人以上でその傾向が強いが、確定給付型年金ではない年金制度でも従業員の老後保障に資すると考えている傾向も見られた。なお、確定拠出年金に関する設問(Q2-3①~⑤。終身年金化に関するものを除く)では、企業型確定拠出年金を導入している会社と導入していない会社で意識に差がある点は興味深い。具体的には、「従業員の老後保障を考え60歳を過ぎても年金で受け取るようにすべき」という設問に対して、企業型確定拠出年金を導入していない会社では「当てはまる」が多く、企業型確定拠出年金を導入している会社では「当てはまらない」が多い傾向が見られた。また、企業年金の役割(Q3-1)については、有識者も企業も「公的年金を主としながら企業年金を従とすべき」という意見がほとんどであり、有識者で8割、企業で7割であった。ただし、多数派意見ではないものの、「老後保障は公的年金のみで保障されるべき」という意見が、有識者では1割に満たないのに対して、企業全体で約2割、非上場や上場・1000人未満、非製造業、規約DB・適年ありでは約3割に達しており、興味深い。

企業年金を優遇する際の条件(Q3-4(1)~(7))においては、いくつかの設問において、企業が有識者と異なる意識を持つ傾向が見られた。そのような設問のうち、有識者の中では、60歳以上と年金基金職員が一定金額以上の給付が設定されることについて重要であると考えられる傾向が見られ、社労士・FP・DCPが、非正規社員や短期勤続者への不利益がないことや転職時のポータビリティがあること、生活設計支援(退職者セミナー等)を実施することについて、全体平均と比べて重要であると考えられる傾向が見られた。また、金融機関社員や年金数理人が、物価変動リスクや支払保証制度、資産運用、財政基準に関する条件など3分の1程度の条件について、全体平均と比べて重要でないと考えられる傾向が見られた。

企業については、遺族年金の仕組みがあることや開始後の年金額が運用結果で変動すること、社会的責任投資を考慮すること、生活設計支援(退職者セミナー等)を実施することについて、重要視する傾向が見られ、かつ、概ね企業の属性を問わずにその傾向が見られる点が興味深い。一方で、非正規社員も加入対象とするなどの給付設計に関する条件については、企業が重視しない傾向がみられた。

企業の中では、非上場が他の企業と異なる傾向を示すものがあった。具体的には、非正規社員も加入対象とすることや終身年金の選択肢を設けたり選択するような仕組みを設けること、支給開始後の物価スライド、不利益変更可能性の低さ、財政基準を、他の企業属性と比べて重要であると考えられる傾向が見られた。また、非上場と非製造業で「わからない」という回答が他の企業属性と比べて多かった。

参考文献

- ・ 山口和範・高橋淳一・竹内 光悦(2004)『図解入門 よくわかる多変量解析の基本と仕組み―巨大データベースの分析手法入門』秀和システム.
- ・ 渡辺美智子(2001)「因果関係と構造を把握するための統計手法―潜在クラス分析法―」『マーケティングの数理モデル』朝倉書店, 73-115.

別表1: 属性グループのサンプル数と相互関係

	回収数	F3	上場・従業員数 (F3,F4)			
		有効回答	1 上場・1000人未満	2 上場・3000人未満	3 上場・3000人以上	4 非上場
全データ						
企業	236	234	30.8%	26.1%	18.8%	24.4%
上場・従業員数 (F3,F4)						
上場・1000人未満	72	72	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
上場・3000人未満	61	61	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
上場・3000人以上	44	44	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
非上場	57	57	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
業種分類1 (F1)						
製造業	107	106	37.7%	29.2%	22.6%	10.4%
非製造業	126	125	23.2%	24.0%	16.0%	36.8%
業種分類2 (F1)						
製造業(機械・器具)	49	48	37.5%	33.3%	25.0%	4.2%
製造業(その他)	58	58	37.9%	25.9%	20.7%	15.5%
非製造業(流通)	54	54	24.1%	18.5%	13.0%	44.4%
非製造業(その他)	72	71	22.5%	28.2%	18.3%	31.0%
大卒退職給付水準 (Q1-1)						
退職給付なし	12	12	58.3%	8.3%	8.3%	25.0%
1000万円未満	27	27	29.6%	22.2%	0.0%	48.1%
3000万円未満	171	171	33.3%	25.7%	18.1%	22.8%
3000万円以上	17	17	0.0%	52.9%	35.3%	11.8%
退職給付制度(MA) (Q1-3)						
厚年基金・基金DBあり	94	94	20.2%	35.1%	29.8%	14.9%
規約DB・適年あり	81	81	48.1%	17.3%	8.6%	25.9%
企業型DCあり	66	66	25.8%	30.3%	24.2%	19.7%
中退共あり	14	14	7.1%	0.0%	0.0%	92.9%
一時金・自社年金のみ	9	9	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%

	回収数	有効回答	業種分類1 (F1)		業種分類2 (F1)			
			1 製造業	2 非製造業	1 製造業(機械・器具)	2 製造業(その他)	3 非製造業(流通)	4 非製造業(その他)
全データ								
企業	236	233	45.9%	54.1%	21.0%	24.9%	23.2%	30.9%
上場・従業員数 (F3,F4)								
上場・1000人未満	72	69	58.0%	42.0%	26.1%	31.9%	18.8%	23.2%
上場・3000人未満	61	61	50.8%	49.2%	26.2%	24.6%	16.4%	32.8%
上場・3000人以上	44	44	54.5%	45.5%	27.3%	27.3%	15.9%	29.5%
非上場	57	57	19.3%	80.7%	3.5%	15.8%	42.1%	38.6%
業種分類1 (F1)								
製造業	107	107	100.0%	0.0%	45.8%	54.2%	0.0%	0.0%
非製造業	126	126	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%
業種分類2 (F1)								
製造業(機械・器具)	49	49	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業(その他)	58	58	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
非製造業(流通)	54	54	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
非製造業(その他)	72	72	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
大卒退職給付水準 (Q1-1)								
退職給付なし	12	12	25.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%
1000万円未満	27	27	40.7%	59.3%	18.5%	22.2%	29.6%	29.6%
3000万円未満	171	168	46.4%	53.6%	19.6%	26.8%	23.8%	29.8%
3000万円以上	17	17	52.9%	47.1%	17.6%	35.3%	29.4%	17.6%
退職給付制度(MA) (Q1-3)								
厚年基金・基金DBあり	94	93	51.6%	48.4%	21.5%	30.1%	17.2%	31.2%
規約DB・適年あり	81	79	44.3%	55.7%	20.3%	24.1%	29.1%	26.6%
企業型DCあり	66	65	47.7%	52.3%	16.9%	30.8%	29.2%	23.1%
中退共あり	14	14	42.9%	57.1%	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%
一時金・自社年金のみ	9	9	33.3%	66.7%	11.1%	22.2%	22.2%	44.4%