

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業)）

令和元年度 総括研究報告書

公私年金の連携に注目した私的年金の普及と持続可能性に関する
国際比較とエビデンスに基づく産学官の横断的研究
(H29-政策-一般-002)

研究代表者 中嶋 邦夫
ニッセイ基礎研究所
保険研究部 兼 年金総合リサーチセンター
主任研究員

研究要旨

研究目的は、私的年金の普及と持続に影響する要因の解明と、さらなる普及に向けた政策提言である。具体的には、諸外国と比較分析して日本の課題を精査し、エビデンスに基づく政策検討のために実証分析を行う。社会保障制度改革国民会議は、公的年金の給付水準の調整を補う私的年金での対応の支援の検討を求めている。

研究方法は、全体方針として、退職給付、個人型年金、受給方法の各テーマを進めつつ、横断的に公私年金の連携に注目して総合的な政策提言を検討する。今年度は、(1)中小中堅企業向け退職給付調査の設計では、昨年度調査を実施した地域以外の地域を対象とし、割付後の送付数が5未満のセルでも5件を送付できるよう調整した。調査の設計は、厚生労働省年金局企業年金・個人年金課の意見も聞きつつ研究メンバーで行った。(2)中小企業における退職給付制度の決定要因の分析では、2018年と2019年の調査結果を利用して回帰分析を行った。被説明変数には退職給付制度の有無を表す9の変数とその水準を表す6の変数を利用し、説明変数には、企業の人事と財務に対する考え方を表す変数などを投入した。(3)中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析では、年金シニアプラン研究機構で2017年度に実施した「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート」の個票データを利用して回帰分析を行った。被説明変数は各企業のDB年金とDC年金の導入状況、説明変数は財政的負担、手続き上の負担などである。

研究結果は、次のとおり。(1)中小中堅企業向け退職給付調査の設計では、送付数に対する回収数の比率(回収率)は、2018年調査を大きく上回った(2018年は20%、2019年は35%)。また、業種×地域のセルのうち無回答や回答が1件のみだったセルは2018年調査よりも減少した。(2)中小企業における退職給付制度の決定要因の分析では、新卒採用を重視する会社は退職給付制度があり総支給額も多い、年功主義を重

視する会社は退職給付制度が充実、DC年金に関しては成果主義を重視する会社が多い、節税効果があると考ええる企業ほどDB年金やDC年金などの年金制度を設ける傾向があり、退職給付制度は新規投資の制約になると考えている会社ほどDB年金や社外積立の退職金がない、近年に設立された会社であるほど退職給付制度がない企業が多く、あるとしても退職金のみを採用する企業が多い、という傾向があった。(3)中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析では、DBありに対しては手続き上の負担、従業員規模、株主・親会社の理解の係数が負で有意、厚生年金基金廃止が正で有意であった。DCありに対しては、財政的負担、手続き上の負担の係数が負で有意、加入者への投資教育負担と厚生年金基金廃止が正で有意であった。年金制度の有無には、概して退職金額と定年61歳以上と負の関係となっている可能性がある。

考察や示唆は、次のとおり。(1)中小中堅企業向け退職給付調査の設計では、019年調査は2018年調査より良好な回収結果となったものの、業種×地域のセルのうち回答がゼロ件や僅少だったセルがあることには留意が必要である。(2)中小企業における退職給付制度の決定要因の分析では、設立が新しく成果主義をとる企業の退職給付制度が充実していない傾向が観察された。また、退職給付制度に節税効果を認める企業ほど制度の整備に積極的であった。そのため、新設企業等を対象に、DC年金設立・運営の税制メリットを拡充することで、企業年金の実施を促進できる可能性がある。また、新規投資先に資金を向けたい企業では退職給付制度が事業成長の妨げになると考えている可能性があるため、新規事業支援との協調政策が必要だと考えられる。本研究では変数として利用しなかったが、調査結果では、DB年金やDC年金を実施している企業で事務負担が大きいと考える傾向も見られたため、事務負担を縮小していく必要も考えられる。(3)中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析では、DB年金設立の障害要因としては、手続き上の負担、従業員規模、株主・親会社の理解を得ることが考えられる。DC年金設立の障害要因としては、財政的負担、手続き上の負担が要因として考えられる。また、DC年金実施企業においては投資教育も負担となっている可能性がある。さらに、退職金が多い企業ほど、定年延長を行っている企業ほど年金制度がない傾向が認められた。企業の年金制度の設立が従業員への他のベネフィットを考慮して総合的に決定される可能性がある。

研究分担者氏名・所属研究機関名及び所属研究機関における職名

- 中嶋 邦夫 ニッセイ基礎研究所・保険研究部 兼 年金総合リサーチセンター・主任研究員
- 上村 敏之 関西学院大学・経済学部・教授
- 北村 智紀 東北学院大学・経営学部・教授
- 佐々木 隆文 中央大学・総合政策学部・教授
- 西久保 浩二 山梨大学・大学院総合研究部・教授
- 西村 淳 神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部・教授
- 柳瀬 典由 慶應義塾大学・商学部・教授

研究協力者氏名・所属研究機関名及び所属研究機関における職名

- 岩崎 敬子 ニッセイ基礎研究所・保険研究部・研究員
- 臼杵 政治 名古屋市立大学・大学院経済学研究科・教授
- 小野 正昭 みずほ信託銀行・年金研究所・主席研究員
- 坂本 純一 JS アクチュアリー事務所・代表
- 佐野 邦明 年金総合研究所・国際比較研究会・主席研究員
- (厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課)¹

¹ 研究会に参加。

A. 研究目的

研究目的は、私的年金の普及と持続に影響する要因を明らかにし、さらなる普及に向けた政策提言を行うことである。具体的には、諸外国の制度や普及状況と比較分析して日本の制度の課題を精査し、エビデンスに基づく政策検討のために実証分析も行って、政策提言を行う。

私的年金の普及と持続は、わが国の高齢期の所得保障政策にとって重要な課題である。公的年金の所得代替率がマクロ経済スライドにより低下していくため、社会保障制度改革国民会議(2013)は、公的年金の給付水準の調整を補う私的年金での対応の支援も検討を求めている。また、中小企業を中心に退職給付(企業年金や退職一時金)の実施率が低下しており、自助努力の重要性が高まっている。加えて、退職給付では確定給付型が縮小して確定拠出型が拡大しており、運用や受取での個人の意思決定が重要になっている。

当研究の特色は5つある。(1)企業の財務戦略と人的資源管理を融合させ、退職給付制度を導入・継続するインセンティブを分析する。従来は財務面が注目されたが、近年は企業財務と人的資源管理を融合した企業分析が行われており、これを退職給付に応用する。(2)主観的割引率や心の会計等の行動経済学の観点で個人型年金を分析する。英国を始めとする近年の諸外国の私的年金政策では、個人の意思決定の歪みが考慮されている。この視点を日本に応用して研究する。(3)受給段階も研究する。私的年金が高齢期の所得保障となるには年金での受給が重要だ

が、現実には一時金での受給が多い。米国等の制度的対応策と、行動経済学等に基づく個人の認知行動バイアスを分析する。(4)エビデンスに基づく政策検討のため、情報収集に加え実証分析も行う。(5)広範かつ中立な産学官横断体制で研究する。

以上の全体的な問題意識のもと、今年度の個別の研究目的は以下のように設定した（以下は概要であり、詳細は各章を参照）。

○第1章 中小中堅企業向け退職給付調査の設計と結果の概要

今後、マクロ経済スライドによって公的年金の実質的な給付水準が低下していく見通しになっている。これを受けて、社会保障・税一体改革関連法の成立後に取りまとめられた社会保障制度改革国民会議報告書（2013年8月6日）は、私的年金での対応への支援を課題として取り上げた。

このように公的年金が縮減され私的年金の役割が重視されてきている一方で、企業による退職給付は中小企業を中心に縮小する傾向が見られ、社会的な問題となっている。そこで筆者らは、中小中堅企業において退職給付が実施される（実施されない）要因を財務戦略と人的資源管理の両面から探索するため、従業員100～299人の法人企業に独自の企業アンケートを実施した。対象地域は、昨年度調査を実施した地域（東京・神奈川・埼玉・千葉、大阪・兵庫・京都）以外の地域とした。

○第2章 中小企業における退職給付制度の決定要因

本研究は、我が国の中小企業を対象と

して、退職一時金、確定給付（DB）年金、確定給付（DC）年金といった退職給付制度の設立および支給水準の要因を分析する。社会保障制度改革国民会議（2013）では、公的年金の給付水準の低下が予測されるなか、高齢者の生活水準維持に関して、長期的で持続可能性なセーフティネット機能（防貧機能）を強化していく必要があり、公的年金を補う私的年金の拡充への支援が求められるとしている。駒村（2013）は公的年金の給付水準が大幅に低下する場合は、公的財源は低所得者に重点化される一方で、中高所得層の自助努力の範囲は広がるため、私的年金や企業年金への加入促進などにより、早めに老後の準備を促進させる必要があるとしている。これまで、企業年金は公的年金の上乗せとして位置づけられてきたが、今後は公的年金の水準低下を補完するために拡充が期待されている。

しかし、このような状況のなか、企業年金の実施状況は縮小傾向にある。特に、中小企業では、退職給付制度を実施していない企業は増加し、また、実施していたとしても企業年金を採用する企業は減少している。本研究は、政府統計では分析できない要因について独自のサーベイ調査を実施し、比較的最近に設立された中小企業は、退職給付制度を実施していない傾向があり、また中途採用を重視し従業員評価が成果主義である企業、退職給付制度は柔軟な新規投資の妨げになると考えている企業が退職給付制度、特に年金制度を採用しない傾向があることを明らかにする。これらは、これまでの研究では十分に検証されてこなかったことである。

○第3章 中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析

厚生労働省『就労条件総合調査』によれば、近年、中小企業の年金実施率が低下している。例えば、従業員が100～299人の中小企業では、退職一時金制度と年金制度の両方を実施していた企業は2008年では36.3%であったのに対して、2018年では20.5%となり、15.8%低下した。また、年金制度のみを実施している企業は15.8%であったのに対して、2018年では10.6%となり、5.0%低下した。これに対して、退職一時金のみを実施している企業は、2008年では36.2%であったのに対して、2018年では50.8%となり、17.7%増加している。

退職一時金制度でも従業員の老後の生活水準維持に寄与できるが、年金制度は年金資産が社外で管理される、退職後の従業員が定期的に収入を得ることができるなどのメリットがあり、給付水準の低下が予測される公的年金を補うことができる重要な制度と言える。2001年には確定給付企業年金（DB年金）と確定拠出年金制度（DC年金）が導入され、中小企業が利用できる十分な制度がある。さらに、2016年には従業員100名以下の企業に対して、iDeCo+や簡易型DCが導入され、年金制度の充実が図られた。そこで本章では、中小企業の個票データを利用し、DB年金、およびDC年金設立の障害要因は何かについて分析する。さらに、年金制度の設立は、退職金や高齢者雇用制度と関連性があるかについて検証する。

また、上記の各章の内容に加えて、過年度に実施した研究を精査・深耕し、学

会発表や論文投稿を行った。

B. 研究方法

本研究は3年計画である。1年目は文献調査やヒアリング、個人アンケート等を通じて日本や諸外国の現状や課題を確認した。2年目は企業アンケート等の実施と、学会報告等で情報整理と分析を深める。3年目は、前年度に調査しなかった地域での企業アンケートを実施するとともに、過年度の成果を精査・深耕して学会発表や論文投稿を行い、研究のまとめと政策提言を行う。

以上の全体的な方針のもと、今年度の個別の研究方法は以下のように設定した（以下は概要であり、詳細は各章を参照）。

○第1章 中堅企業向け退職給付調査の設計と結果の概要

中小中堅企業において退職給付が実施される（あるいは実施されない）要因を財務戦略と人的資源管理の両面から探索するため、従業員100～299人の法人企業に独自の企業アンケートを実施した。調査の設計は、厚生労働省年金局企業年金・個人年金課の意見も聞きつつ研究メンバーで行った。

アンケートは、分析可能性と政策検討への必要性などを考慮して、次の企業を対象とした。従業員数：100～299人、業種：不問（ただし送付数が僅少となる業種と学校法人・公務を除外）、地域：昨年度実施した地域（東京・神奈川・埼玉・千葉、大阪・兵庫・京都）以外の地域、割付：経済センサス2016を基に業種×地域。割付においては次の点に注意した。地域の区分は、2018年度は送付先が関東

と近畿の1都2府4県に限定され、かつ各都府県に業種(大分類)ごとにある程度の送付企業数が存在しうることから都府県ごとに割り付けた。しかし2019年度は、対象が37道県に及び、業種(大分類)×道県で割り付けると送付企業数がゼロとなることや割り付け費用がかさむことから、地域区分で割り付けた。また、2019年調査では、2018年調査で回収数がゼロのセル(業種×都府県)が発生した反省を活かして、割付後の送付数が5未満のセルでも5件を送付できるよう調査会社に依頼する企業数を調整した。

回収率を上げるため、回答の容易さを考慮して質問紙による郵送調査とし、設問の設計においても回答の容易さを考慮した。

○第2章 中小企業における退職給付制度の決定要因

本研究では、企業の人事・財務に関する考え方と会社の設立年が、企業の退職給付制度の有無とその水準に影響があるか検証するため、2018年と2019年の調査結果を利用して、回帰分析を行った。被説明変数は退職給付制度の有無と水準に関する変数、説明変数は企業の人事・財務に関する考え方を表す変数および会社の設立年を表すダミー変数、コントロール変数である。

被説明変数には退職給付制度の有無を表す9の変数とその水準を表す6の変数を利用する。制度の有無を表す被説明変数として、退職一時金制度あるいは年金制度の何れか一つ以上の制度がある「退職給付あり」、および「退職金のみ」「年金のみ」「退職金・年金両制度」を採用する。また、より詳細な分析を行うため、

「社内積立退職金あり」、「社外積立退職金あり」、「厚生年金基金あり」、「DBあり」、「DCあり」を採用する。退職給付制度がある企業におけるその水準を表す被説明変数として、「退職給付支給総額」を採用する。この変数は、新卒で入社し定年で退職する社員が退職金や年金を総額でどの程度受け取る設計となっているかを選択肢で尋ねた質問の回答である。なお、年金は全額を一時金で受け取った場合を想定してもらった。次に、この総支給額のうち各退職給付制度での受け取る割合として、「社内積立退職金割合」、「社外積立退職金割合」、「厚生年金基金割合」、「DB割合」、「DC割合」を採用する。

説明変数には、企業の人事に対する考え方を表す変数として「新卒採用・中途採用」と「年功主義・成果主義」、財務に対する考え方を表す変数として「節税効果」、「新規投資制約」、の計4変数を利用する。既存の研究を見ると、人事に対する考え方については、Lazear (1979, 1981)、Ippolito (1985)、佐々木 (2009) は給付建ての退職給付制度は、長期勤続と企業特長的技能の蓄積に繋がるとしていることから、新卒採用や年功主義はDB年金制度の利用に関連する可能性がある。一方で、DC年金制度は拠出建ての制度であり賃金との連動性が他の制度よりも高いこと、またポータビリティの高い制度である。したがって、中途採用や成果主義はDC年金の利用に関連する可能性がある。また、財務に対する考え方については、年金制度には税制上のメリットがあり、制度を設けて積極的に掛金拠出を行うべきとされている (Black, 1980; Tepper, 1981)。一方で、近年の研究では、

税制上のメリットは年金制度の利用する主たる理由とはならないとする研究や (Cocco, 2014)、企業年金自体には税メリットはなく、負債の節税メリットを通してのみ効果があるとする研究もある (Omori and Kitamura, 2020)。新規投資の制約については、Rauh (2006)は、米国データを利用して、年金財政が悪化し、掛金の追加拠出の可能性が高まると、企業の設備投資等の事業への投資が抑制されることを実証した。Bakke and Whited (2012)は、さらに広範囲のデータを利用して、企業年金と企業の事業本体との関連を分析し、年金への追加拠出の可能性があると、企業は研究開発投資や雇用を抑制することを実証した。本研究では、中小企業でも、このような考え方があるのかを検証する。

○第3章 中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析

本研究では、年金シニアプラン研究機構で2017年度に実施した「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート」の個票データを利用する。このうち、従業員が299名以下の中小企業を抽出した283社を対象に分析を行った。当アンケートには、各企業のDB年金およびDC年金の実施状況と、これらの年金制度を導入する場合の障害要因について、それぞれ尋ねている。

DB年金およびDC年金の有無と導入する場合の障害要因を分析するため、回帰分析を行う。被説明変数は、各企業のDB年金とDC年金の導入状況を表す変数であり、「DBあり」と「DCあり」を採用する。メインとなる説明変数は、DB年金の障害要因としては、財政的負担、手続き

上の負担、従業員規模、株主・親会社の理解、労働組合・従業員の理解、会社の経営状態、その他を利用する。各変数は、該当する場合は1、そうでない場合は0であるダミー変数である。当該質問は複数回答可能である。DC年金の障害要因としては、財政的負担、手続き上の負担、加入者への投資教育の負担、株主・親会社の理解、労働組合・従業員の理解、会社の経営状態、その他を利用する。各変数は、該当する場合は1、そうでない場合は0であるダミー変数である。当該質問は複数回答可能である。DB年金とDC年金の障害要因は、それぞれ、別の質問として尋ねられている。またコントロール変数として、過去における厚生年金基金を廃止したかを表すダミー変数、資本金、非製造業を表すダミー変数、本社が東京都にあるかを表すダミー変数を利用する。

加えて、DB年金、DC年金、あるいは何れかの年金制度の有無と、退職金や定年延長の関連性を分析する。退職金制度、定年延長制度が企業の負担であれば、年金制度の新設（厚生年金基金や適格退職年金からの移行）にも影響があるはずである。説明変数は、高卒男子の一般的な退職金額を3分位（高位、中位、低位）とするダミー変数と、定年61歳以上を表すダミー変数である。コントロール変数は、過去における厚生年金基金を廃止したかを表すダミー変数、資本金、非製造業を表すダミー変数、本社が東京都にあるかを表すダミー変数を利用する。

（倫理面への配慮）

アンケート調査の実施をプライバシーマーク取得済企業に委託するなど、社内

規定に基づいて人権擁護や情報保護に十分配慮し情報漏洩などが無いよう適正な管理に努めた。また、データのクロス集計等により、集計結果が少数例（3以下とする）で、生活状況および社会経済的状況等の項目から個人が特定されてしまうような場合は、秘匿処置としてそのデータは公表しないこととした（今回は企業調査のため、該当事例はなかった）。

C. 研究結果

上記の研究方法により、今年度は次のような研究結果を得た（以下は概要であり、詳細は各章を参照）。

○第1章 中堅企業向け退職給付調査の設計と結果の概要

今年度は、母集団 22,040 社に対して送付数が 4933 社で、有効回収数は 1722 社あった。母集団に対する送付数の比率（抽出率）は 2018 年調査と同等だったが（2018 年は 20%、2019 年は 22%）、送付数に対する回収数の比率（回収率）は、2018 年調査を大きく上回った（2018 年は 20%、2019 年は 35%）。また、業種×地域のセルのうち無回答だったセルは $14 \times 11 = 154$ セルのうち 7 セル、回収数が 1 のセルが同 10 セルで、ともに 2018 年の 91 セル中 9 セルと 15 セルよりも良好な回収結果となった。

○第2章 中小企業における退職給付制度の決定要因

分析の結果、新卒採用を重視する会社は、中途採用を重視する会社と比較して、退職給付制度がある企業が多く、また総支給額も多いため、制度が充実している傾向がある。同様に年功主義を重視する

会社は、成果主義を重視する会社と比較して、退職給付制度が充実している傾向がある。ただし、DC 年金に関しては成果主義を重視する会社で多いことがわかった。また、会社の年金制度には節税効果があると考えられる企業ほど、DB 年金や DC 年金などの年金制度を設ける傾向があり、一方で、退職給付制度は会社の柔軟な新規投資の制約になると考えている会社ほど、DB 年金や社外積立の退職金がない傾向があった。さらに、近年に設立された会社であるほど、退職給付制度がない企業が多く、あるとしても、退職金のみを採用する企業が多く DB 年金制度がある企業は少ない傾向がある。

○第3章 中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析

分析の結果、DB ありに対しては、手続き上の負担、従業員規模、株主・親会社の理解の係数が負で有意であった。この中では、株主・親会社の理解のインパクトが大きい。一方で、財政的負担、労働組合・従業員の理解、会社の経営状態は有意ではなかった。コントロール変数では厚生年金基金廃止が正で有意であった。DC ありに対しては、財政的負担、手続き上の負担の係数が負で有意であった。一方で、加入者への投資教育負担は正で有意であった。また、株主・親会社、労働組合・従業員の理解、会社の経営状態が有意ではなかった。コントロール変数では厚生年金基金廃止が正で有意であった。また、年金制度の有無には、概して退職金額と負の関係があることがわかる。また、定年 61 歳以上と年金制度の実施に関しても負の関係となっている可能性がある。厚生年金基金の係数も負であった。

D. 考察・結論・示唆

上記の研究結果をもとに、次のように考察し結論や示唆を得た（以下は概要であり、詳細は各章を参照）。

○第1章 中堅企業向け退職給付調査の設計と結果の概要

2019年調査は2018年調査より良好な回収結果となったものの、業種×地域のセルのうち回答がゼロ件だったセルがあるため、回収数に復元率を掛けて合計しても母集団の総数とは一致しない点には留意が必要である。また、回収数が少数のセルが（例えば回収数が1のセルが、2018年は91セル中15セル、2019年は154セル中10セル）存在するため、復元した場合に少数の回答が過大評価されることに留意する必要がある。

○第2章 中小企業における退職給付制度の決定要因

現状、中小企業の退職給付制度が縮小傾向にあるが、公的年金の給付水準の低下が予測されるなか、高齢者の生活水準維持するためには、公的年金を補う私的年金を充実していくことが求められている。そのためには、中小企業の退職給付制度を充実させる政策の展開が必要である。本研究の分析結果によれば、中小企業では、設立が新しく、成果主義をとる企業の退職給付制度が充実していない傾向が観察された。また、退職給付制度に節税効果を認める企業ほど、制度の整備に積極的であった。そのため、新設企業等を対象に、DC年金設立・運営の税制メリットを拡充することで、企業年金の実施を促進できる可能性がある。また、新

規投資先に資金を向けたい企業では、退職給付制度が事業成長の妨げになっていると考えている可能性があるため、新規事業支援との協調政策が必要だと考えられる。本研究では変数として利用しなかったが、本研究で実施したアンケート調査の結果では、DB年金やDC年金を実施している企業で、退職給付制度に対する事務負担が大きいとする傾向も見られた。そのため、中小企業の事務負担を縮小していく必要も考えられる。米国では、中小企業向けのDC制度として州政府が運営する制度への強制加入が進められている例もある。あるいは、中小企業向け退職給付制度への自動加入なども考えられる。一方で、Maloney and McCarthy (2018)は、中小企業における年金制度の自動加入について分析している。彼らによれば、大企業では年金制度の自動加入が成功しているが、この結果を中小企業に適用できるかについては、さらなる研究が必要であるとしている。

本研究には一定の限界がある。本研究では、企業の人事・財務に関する考え方や設立年を外生変数として扱ったが、これらの変数は、退職給付制度と同時決定的（内生的）である可能性もある。このような場合は、操作変数法などを利用して推計する方が望ましいが、そのためには、企業の人事・財務に関する考え方や設立年には直接に関連があり、退職給付制度の有無には直接には関連がない操作変数を設定する必要がある。残念ながら、今回のサーベイ調査では、操作変数とできる変数を見つけることが難しかったため、同時決定性（内生性）の問題は今後の研究課題としたい。

○第3章 中小企業の年金制度設立の障害要因に関する分析

まず、DB年金設立の障害要因としては、手続き上の負担、従業員規模、株主・親会社の理解を得ることが要因として考えられる。DC年金設立の障害要因としては、財政的負担、手続き上の負担が要因として考えられる。また、DC年金実施企業においては投資教育も負担となっている可能性がある。さらに、年金制度と退職金・雇用延長との関係では、退職金が多い企業ほど、定年延長を行っている企業ほど年金制度がない傾向が認められた。企業の年金制度の設立が従業員への他のベネフィットを考慮して総合的に決定される可能性がある。

なお、2020年3月25日に予定していたワークショップは新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して中止したが、同日、厚生労働省年金局企業年金・個人年金課へ研究結果を報告し、意見交換した。

E. 健康危険情報

なし。

F. 研究発表

1. 論文発表 1件

北村智紀・中嶋邦夫, "An investigation of policy incentives for delaying public pension benefit claims," REVIEW OF BEHAVIORAL FINANCE, ahead-of-print (2020/4/15 Web 掲載).

※これ以外に、投稿中1件（審査への影響を考慮して詳細は記載しない）。

2. 学会発表 8件

岩崎敬子・中嶋邦夫・北村智紀「税制優遇リテラシーと老後準備行動」日本経済学会2019年度春季大会, 2019年6月.

岩崎敬子・中嶋邦夫・北村智紀, "Tax Literacy and Personal Investments for Post-Retirement Years," American Economic Association Annual Meeting 2020 in San Diego, 2020年1月.

北村智紀・中嶋邦夫, "An Investigation of Policy Incentives for Delaying Public Pension Benefit Claims," 日本経済学会2019年度春季大会, 2019年6月.

北村智紀・中嶋邦夫, "An Investigation of Policy Incentives for Delaying Public Pension Benefit Claims," 日本ファイナンス学会 第27回大会, 2019年6月.

北村智紀・中嶋邦夫, "An Investigation of Policy Incentives for Delaying Public Pension Benefit Claims," Western Economic Association Annual Conference 2019, 2019年6月.

北村智紀・中嶋邦夫, "An Investigation of Policy Incentives for Delaying Public Pension Benefit Claims," European Economic Association Annual Congress 2019, 2019年8月.

北村智紀・中嶋邦夫「中堅企業における雇用方針及び退職給付制度への認識と導入」日本経済学会2020年度春季大会, 2020年6月.

中嶋邦夫「日本の中小中堅企業における退職給付実施の要因分析」生活経済学会第35回研究大会, 2019年6月.

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし。