

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*

東北学院大学 北村 智紀、ニッセイ基礎研究所 中嶋 邦夫**

要旨

本章は、中小企業を対象として、確定給付年金（DB）、確定拠出給付年金（DC）といった退職給付制度の設立にあたり、どのような要因が障害となり得るのかについて検証する。また、年金制度の有無と退職金額・雇用延長との関連性を分析する。退職金額が多いことや雇用延長があると年金制度を設けない可能性がある。使用するデータは年金シニアプラン研究機構が2017年度に実施した個票データを借用する。分析の結果、DB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。

キーワード：中小企業、企業年金制度、確定給付年金（DB）、確定給付年金（DC）
退職一時金、高齢者雇用

* 本研究は、平成30年度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)）「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）の一環として実施した。本稿作成にあたり、本研究会メンバーである上村敏之先生、佐々木隆文先生、西久保浩二先生、西村淳先生、柳瀬典由先生、岩崎敬子氏、厚生労働省年金局企業年金・個人年金課の方々よりコメントを頂いた。深く感謝したい。

** 本稿は筆者個人の見解に基づいており、筆者が関係する如何なる団体の意見も代表しない。

1 はじめに

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。

2 DB年金およびDC年金設立の障害要因

本節では中小企業を対象に、確定給付企業年金(DB年金)および企業型確定拠出年金(DC年金)設立の障害要因は何かについて分析する。使用するデータ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、回帰式、

$$Y = \alpha + \sum_{i=1}^8 \beta_i X_i + \theta Z + \varepsilon \quad (1)$$

を推計する。ここで、 Y 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。これらは該当する制度があれば1、そうでなければ0であるダミー変数である。メインとなる説明変数は障害要因を表す変数 X_i であり、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。 Z はコントロール変数であり、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。

表1は本研究で利用する変数の記述統計である。DB年金がある企業が全サンプルの約16%、DC年金がある企業も16%であった¹。DB年金を導入する障害要因としては、財政的負担と回答した企業が最も多く（約40%）、次に、手続き上の負担（約23%）が続く。DC年金を導入する障害要因としては、同様に財政的負担と回答した企業が最も多く（約33%）、次に、加入者への投資教育負担（29%）、手続き上の負担（約27%）であった。

¹ DBとDCの両方がある企業は全体の約3%であった。

表 1 : 記述統計

	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
DB あり	283	0.16	(0.4)	0	1
DB					
財政的負担	283	0.40	(0.5)	0	1
導入障害					
手続き上の負担	283	0.23	(0.4)	0	1
従業員規模	283	0.15	(0.4)	0	1
株主・親会社の理解	283	0.06	(0.2)	0	1
労働組合・従業員側の理解	283	0.08	(0.3)	0	1
会社の経営状態	283	0.16	(0.4)	0	1
その他	283	0.03	(0.2)	0	1
特になし	283	0.22	(0.4)	0	1
DC あり	283	0.16	(0.4)	0	1
DC					
財政的負担	283	0.33	(0.5)	0	1
導入障害					
手続き上の負担	283	0.27	(0.4)	0	1
加入者への投資教育の負担	283	0.29	(0.5)	0	1
株主・親会社の理解	283	0.05	(0.2)	0	1
労働組合・従業員側の理解	283	0.14	(0.3)	0	1
会社の経営状態	283	0.13	(0.3)	0	1
その他	283	0.03	(0.2)	0	1
特になし	283	0.20	(0.4)	0	1
厚生年金基金廃止	283	0.27	(0.4)	0	1
資本金	283	2.87	(12.3)	0.01	126
非製造業	283	0.55	(0.5)	0	1
本社東京都	283	0.14	(0.3)	0	1

表 2 は (1) 式の推計結果である。被説明変数は DB あり、DC ありであり、メインとなる説明変数はこれらの制度を導入する際の障害要因を表す変数である。数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差である。推計は線形確率モデル(linear probability model)を想定し、最小二乗法 (OLS) で行っている。

列 (1) は DB ありに対する推計結果である。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。これは、厚生年金基金が過去あり、廃止した企業が、DB を保

有する傾向が強いことを示唆するものである。

表 2 : 導入負担に関する分析結果

	(1) DB あり OLS		(2) DC あり OLS
財政的負担	-0.001 (0.043)	財政的負担	-0.105 * (0.041)
手続き上の負担	-0.100 ** (0.035)	手続き上の負担	-0.128 ** (0.041)
従業員規模	-0.075 * (0.037)	投資教育負担	0.109 * (0.051)
株主・親会社の理解	-0.111 ** (0.041)	株主・親会社の理解	0.059 (0.107)
労働組合・従業員の理解	-0.018 (0.077)	労働組合・従業員の理解	-0.058 (0.052)
会社の経営状態	-0.003 (0.057)	会社の経営状態	-0.058 (0.038)
その他	-0.036 (0.135)	その他	-0.131 ** (0.050)
特になし	0.109 (0.069)	特になし	0.147 (0.075)
厚生年金基金廃止	0.237 ** (0.057)	厚生年金基金廃止	0.129 * (0.056)
資本金	0.003 (0.002)	資本金	-0.001 (0.001)
非製造業	-0.018 (0.044)	非製造業	-0.007 (0.045)
本社東京都	0.047 (0.058)	本社東京都	-0.068 (0.061)
定数項	0.113 * (0.046)	定数項	0.170 ** (0.048)
N	283	N	283
F-値	5.09 **	F-値	4.53 **

注：数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**は有意水準1%、*は同5%を表す。

列(2)はDCありに対する推計結果である。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。これは、DC年金を実施している企業が投資教育に負担を感じていること

を示唆している(DC年金を実施していなければこのような負担はない)。一方で、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。

これらの結果より、DB年金の導入障害としては、手続き上の負担や株主・親会社の理解を得ることの困難さがあげられる。DC年金の導入障害としては、財政的負担や事務負担が考えられる。また、DC年金実施企業は投資教育を負担と感じていることが考えられる。また、過去に厚生年金基金を実施していた企業はDB年金やDC年金を保有している傾向がある。

3 年金制度と退職金・定年延長のとの関連性

前節ではDB年金設立の障害要因を分析したが、財政的負担が有意ではなかった。そこで、本節では視点を変え、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。使用するデータ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」の個票データである。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、DB年金およびDC年金の実施状況と、従業員の退職金額や定年についての質問がある。DB年金、DC年金、あるいはどちらかの年金制度の有無と退職金額、定年延長との関係を分析するため、回帰式、

$$Y = \alpha + \sum_{i=1}^2 \beta_i X_i + \gamma T + \theta Z + \varepsilon \quad (2)$$

を推計する。ここで、被説明変数Yには、「DBあり」と「DCあり」を採用する。これらの変数は該当する制度があれば1、そうでなければ0であるダミー変数である。さらに「年金制度あり」を採用する。この変数はDB年金かDC年金の

何れかの制度があれば1、そうでなければ0であるダミー変数である。メインとなる説明変数は、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 X_i と、定年61歳以上を表すダミー変数 T である。退職金が年金制度を設ける負担となっているならば、高卒男子退職金額の高位や中位を表すダミー変数の回帰係数が負で有意になるはずである。同様に、定年延長（定年を61歳以上とする）が年金制度導入への負担となっているならば、定年61歳以上を表すダミー変数の回帰係数は負で有意となるはずである。 Z はコントロール変数であり、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。

表3：記述統計

変数	単位	平均	標準偏差	最小値	最大値
年金制度あり	(d)	0.31	(0.46)	0	1
DBあり	(d)	0.14	(0.35)	0	1
DCあり	(d)	0.18	(0.38)	0	1
高卒男子一般的退職金額	百万円	4.74	(4.83)	0	19
同第1分位	(d)	0.38	(0.49)	0	1
同第2分位	(d)	0.29	(0.45)	0	1
同第3分位	(d)	0.33	(0.47)	0	1
定年61歳以上	(d)	0.19	(0.39)	0	1
厚生年金基金廃止	(d)	0.26	(0.44)	0	1
資本金	百万円	3.05	(13.32)	0.01	126
非製造業	(d)	0.54	(0.50)	0	1
本社東京都	(d)	0.13	(0.34)	0	1
N		224			

表3は本研究で利用する変数の記述統計である。DB年金かDC年金の何

れかの年金制度がある企業は全サンプルの約 31%、DB 年金がある企業は約 14%、DC 年金がある企業は 18%であった。高卒一般男子の退職金額は 4.7 百万円、定年が 61 歳以上の企業の割合は約 19%である。表 4 は、高卒一般男子の退職金額の各 3 分位別の統計値である。退職金額が低位である企業の退職金の平均値は 0 百万円（退職金なし）、中位は約 4.4 百万円、高位は約 10.6 百万円である。

表 4：高卒男子一般職退職金額

	平均	標準 偏差	N
高卒男子一般的退職金額（第 1 分位）	0.0	(0.0)	86
高卒男子一般的退職金額（第 2 分位）	437.3	(190.7)	64
高卒男子一般的退職金額（第 3 分位）	1055.9	(268.2)	74
合計	473.8	(482.9)	224

単位：百万円

表 5 は式（2）の推計結果である。被説明変数は年金制度あり（DB 年金か DC 年金の何れかの制度あり）、DB あり、DC ありを表す変数であり、メインとなる説明変数は、高卒男子の一般的な退職金額の各 3 分位（中位、高位）を表すダミー変数（低位をベースとする）、定年が 61 歳以上であることを表すダミー変数である。数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差である。推計は線形確率モデル(linear probability model)を想定し、最小二乗法（OLS）で行っている。

列（1）は年金制度ありに対する推計結果である。高卒男子一般的退職金額（中位）の係数は負で有意であった。ただし、同（高位）の係数は有意ではない。定年 61 歳以上の係数は負で有意であった。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。

表 5 : 年金制度と退職金・定年に関する分析結果

	(1)	(2)	(3)
	年金制度あり	DB あり	DC あり
	OLS	OLS	OLS
高卒男子一般的退職金額 (第 2 分位)	-0.149 *	0.043	-0.191 **
	(0.067)	(0.042)	(0.060)
高卒男子一般的退職金額 (第 3 分位)	-0.025	0.142 *	-0.196 **
	(0.083)	(0.061)	(0.070)
定年 61 歳以上	-0.181 **	-0.068	-0.095
	(0.064)	(0.042)	(0.061)
厚生年金基金廃止	0.289 **	0.149 *	0.208 **
	(0.075)	(0.066)	(0.065)
資本金	0.003	0.005 **	-0.002
	(0.002)	(0.002)	(0.001)
非製造業	-0.118	0.001	-0.123 *
	(0.065)	(0.048)	(0.056)
本社東京都	-0.142	-0.067	-0.090
	(0.072)	(0.050)	(0.065)
定数項	0.398 **	0.053	0.347 **
	(0.076)	(0.042)	(0.069)
N	224	224	224
F-値	8.39 **	4.52 **	3.78 **

注：数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。**は有意水準 1%、*は同 5%を表す。

列(2)はDBありに対する推計結果である。高卒男子一般的退職金額(高位)の係数は負で有意であった。ただし、同(中位)の係数は有意ではない。定年61歳以上の係数は有意ではない。コントロール変数では厚生年金基金廃止及び資本金が正で有意であった。列(3)はDCありに対する推計結果である。高卒男子一般的退職金額(中位)及び同(高位)の係数は負で有意であった。定年61歳以上の係数は有意ではない。コントロール変数では厚生年金基金廃止が正で有意、非製造業が負で有意であった。

これらの結果のより、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り、同基金が過去にあり廃止した企業が、DB 年金あるいは DC 年金を保有する傾向があることを示唆するものである。

4 結論

本節では、中小企業を対象に、DB 年金および DC 年金設立の障害要因、および年金制度の有無と退職金額・雇用延長との関連性を分析した。その結果、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。