

# 企業の経営環境と労働市場の変化に 対応した退職給付のあり方

国立社会保障・人口問題研究所 / 経済産業研究所

金子 能宏

- ・はじめに
- ・企業の経営環境の変化と労働市場の変化
- ・退職給付(退職金・企業年金)の実態と転職の影響
- ・女性の離職・転職の実態と退職金の使途
- ・まとめと今後の課題

# 企業の経営環境の変化と労働市場の変化

## 企業の経営環境の変化

- 1990年代前半と後半の相違

(1)1990年代前半 バブル経済の崩壊

資産効果 消費の減少 ストック調整 景気後退

1990年代半ばまでの経済財政政策

(財政赤字) + 低金利政策 +

+ 米国経済 + 生産年齢人口の(若干)増加

1996年の経済成長率回復

# 企業の経営環境の変化(2)1990年代後半以降

97年秋の金融不安 貸し渋りと企業倒産増加  
景気回復のマイナス要因 長引く日本経済の低成長

国内要因(消費や住宅投資の減少)

一時的な緊縮財政(97年の財政構造改革法)

金融不安 株価下落 (マイナスの)資産効果

生産年齢人口の減少の始まり 有効需要の伸び悩み

対外経済要因(産業空洞化と外需の不安定化)

中国・アジア諸国の経済成長と工業生産力の増大

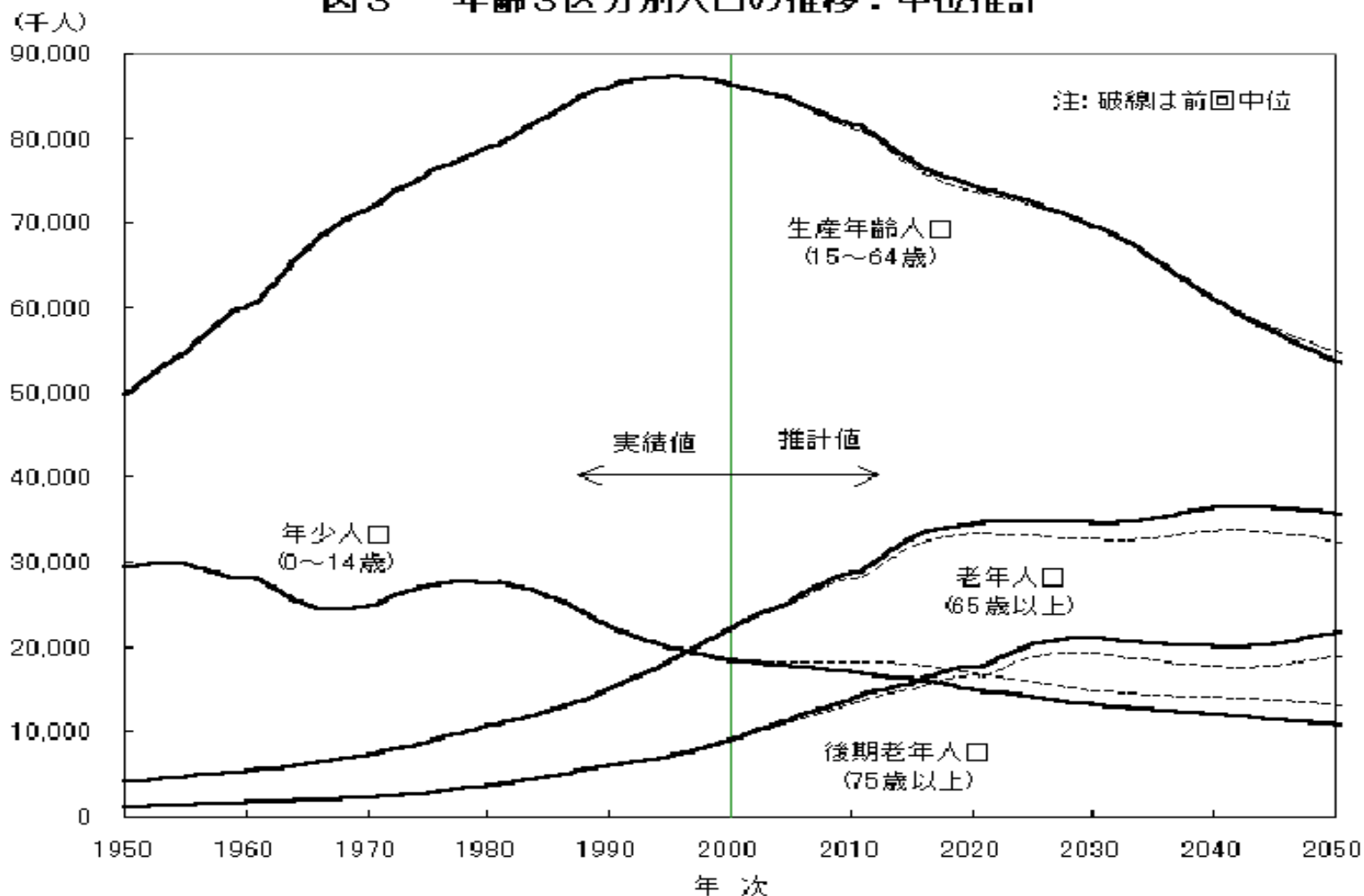
米国経済の成長率低下

# 企業の経営環境の変化

(1990年代末:生産年齢人口の減少始まり)

出所 国立社会保障・人口問題研究所2002年1月将来推計人口)

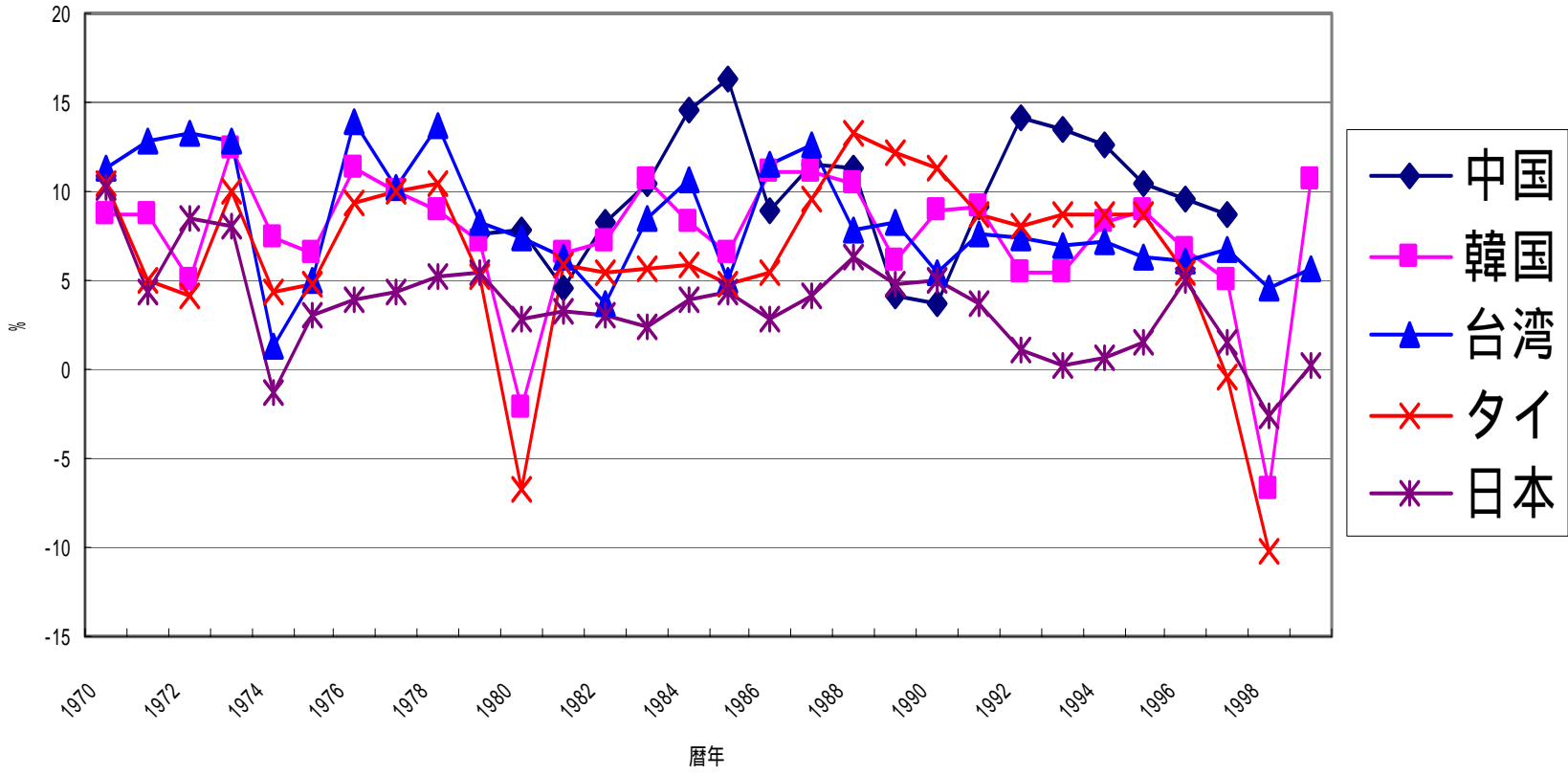
図3 年齢3区分別人口の推移:中位推計



# 企業の経営環境の変化

## 対外経済要因: アジア諸国の経済成長率

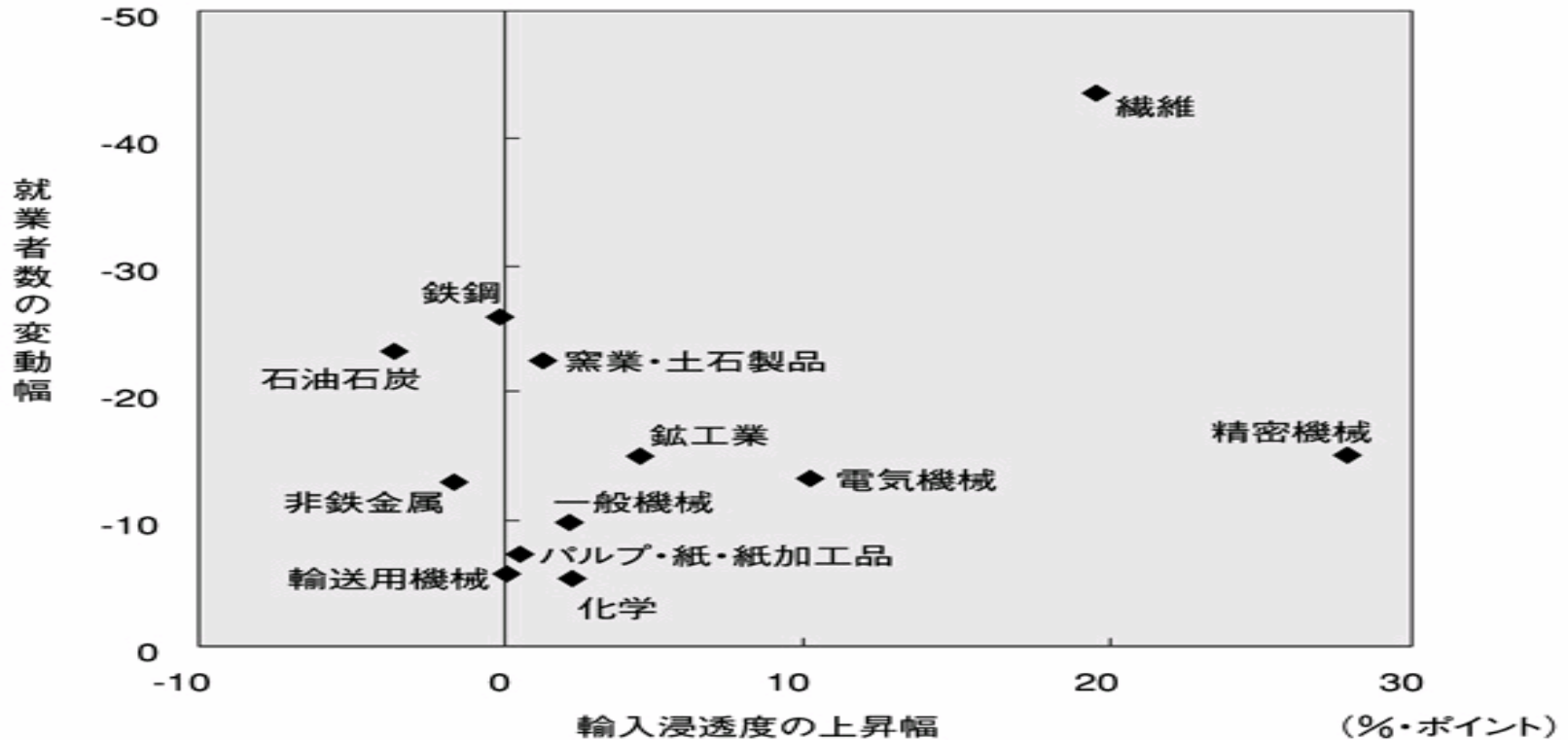
GDP実質成長率



# 企業の経営環境の変化(産業空洞化の兆候)

## 出所 平成14年労働経済白書

第4-8図 鉱工業の輸入浸透度の変化と就業者数の変動の関係  
(1990年から2000年)

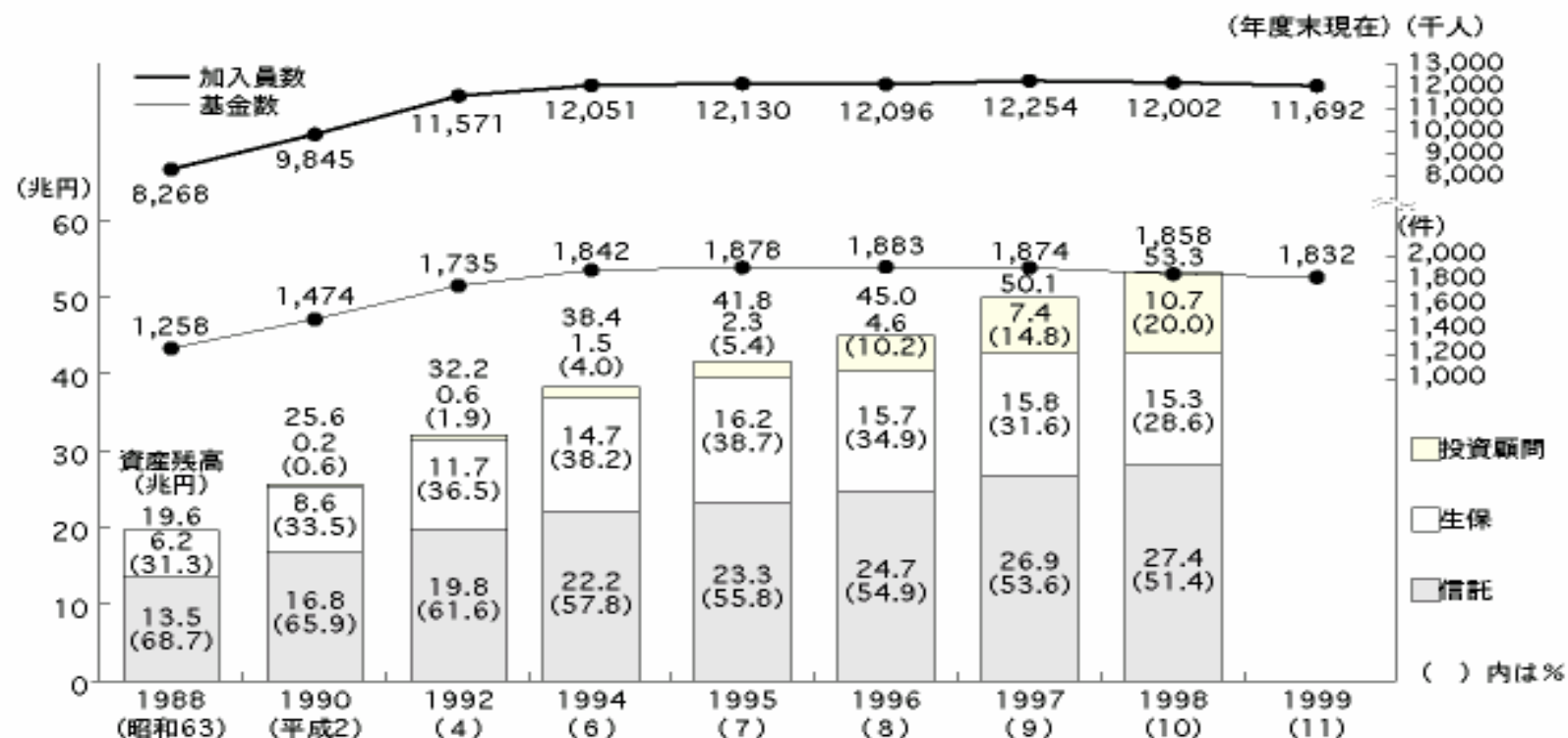


資料出所 総務省統計局「国勢調査」、経済産業省「鉱工業総供給表」

- (注) 1) 輸入浸透度 = (輸入指数 × 輸入ウェイト) ÷ (総供給指数 × 総供給ウェイト)  
2) 輸入浸透度については、鉱工業総供給表の季節調整済四半期値を用いて暦年値を算出。

# 企業の経営環境の変化の退職給付への影響 (産業空洞化の部門 新規採用減少 従業員年齢構成の高齢化 企業年金の減少(例:厚生年金基金))

年度別厚生年金基金数等の推移

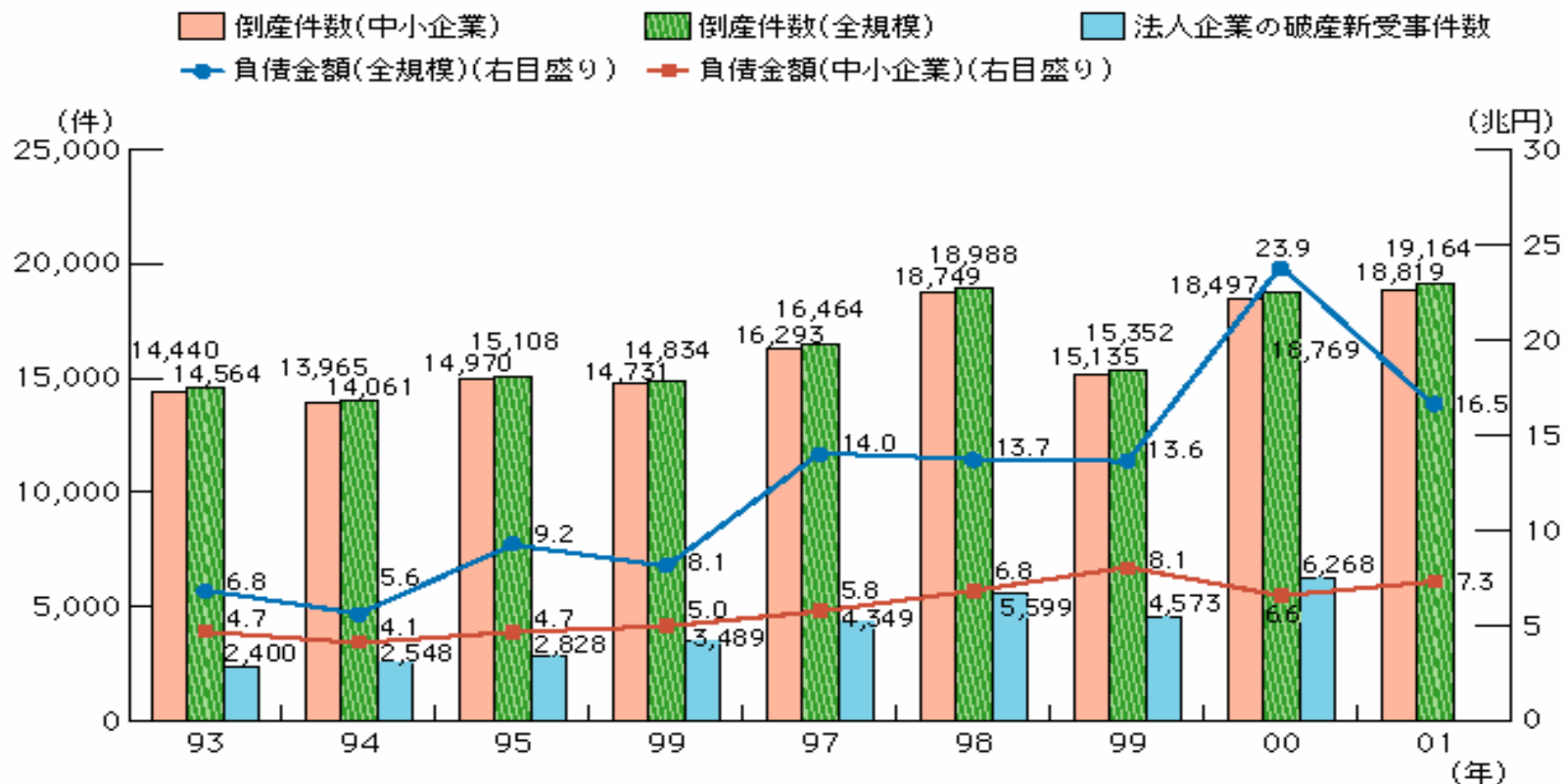


資料：厚生省年金局調べ

- (注) 1. 資産の評価方法は、1996 (平成8) 年度までは簿価、1997 (平成9) 年度以降は時価。  
2. 投資顧問には自家運用を含む。

# 企業の経営環境の変化 1990年代後半

## (倒産件数の増加 出所 中小企業白書2002年)



資料：(株)東京商工リサーチ「全国企業倒産白書」、最高裁判所事務総局「司法統計年報」

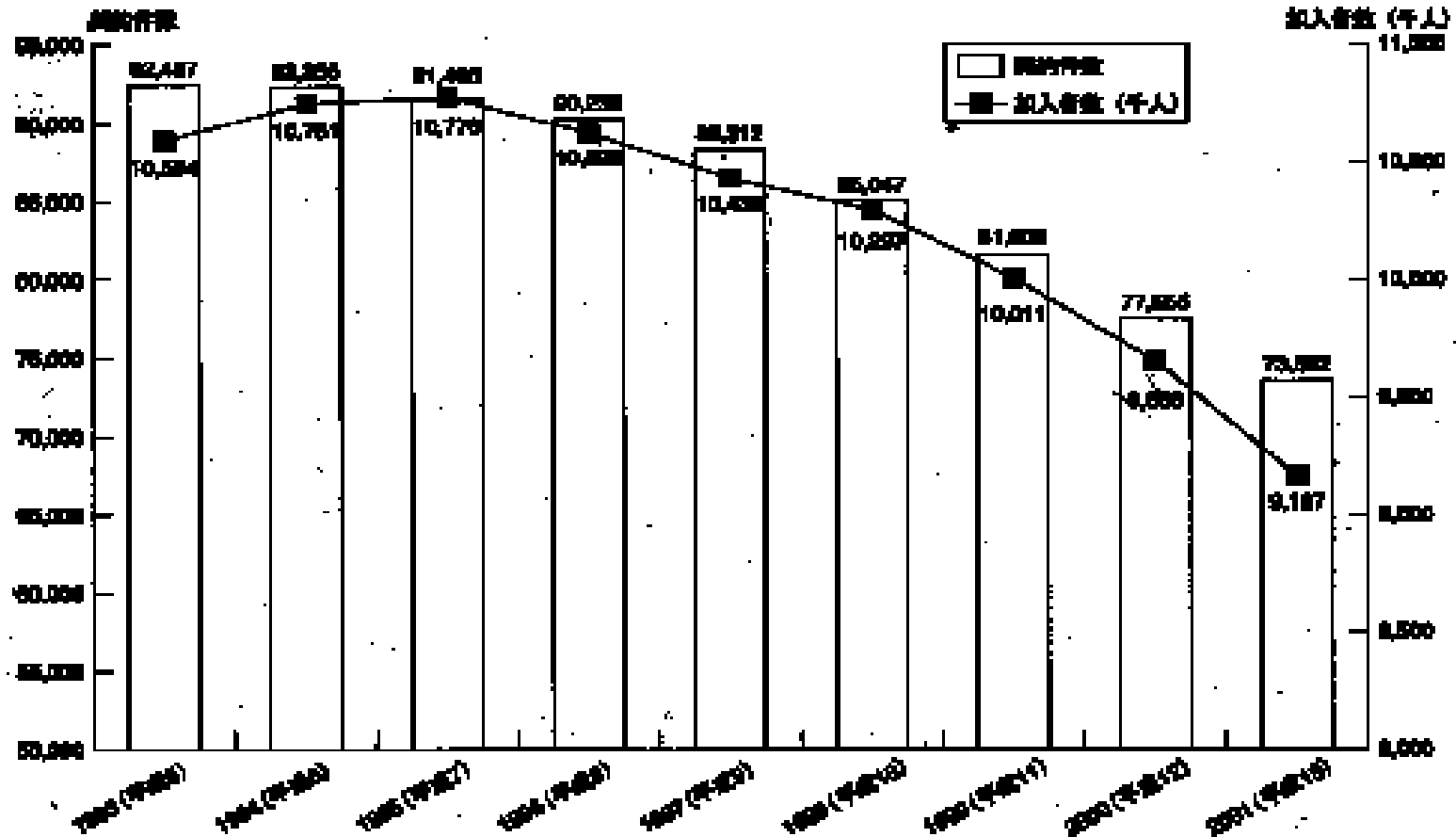
(注) 1. 倒産件数は負債金額1,000万円以上のものを集計。中小企業とは、資本金1億円未満の法人及び個人企業を指す。

2. 法人企業の破産新受事件数は2000年が(2002年4月における)最新データ。



# 企業の経営環境の変化の退職給付への影響 (倒産件数の増加 企業年金の減少(例: 税制適格年金))

退職給付年金の契約数・加入者数の推移



出所: 「退職給付年金の契約状況調査」

# 企業の経営環境の変化と労働市場の変化

## 労働市場の変化

- ・ 景気後退 + 産業空洞化の兆候 + 倒産件数増加  
失業率の増加 (日本の失業率 > 米国の失業率)
- ・ 高齢化に伴う法定福利費の増加  
景気後退による収益伸び悩みのもとで企業が労務費用を抑制する必要から、パート労働や派遣労働を活用  
就業形態の多様化と女性雇用者数の増加 (高年齢者雇用対策が拡充された一方で)  
男性の失業率 > 女性の失業率

# 労働市場の変化：高い福利厚生費用 1

- 『第45回福利厚生費調査結果報告』（平成12年度、日本経済団体連盟）
- 2000年に企業が負担した福利厚生は、従業員1人1ヵ月平均93,203円(前年度比1.1%増)。
- 法定福利費は65,423円(同2.6%増)、法定外福利費は27,780円(同2.3%減)。
- 現金給与総額(550,802円)に対する法定福利費、法定外福利費、両者合計額の比率は、2000年においてそれぞれ11.9%、5.0%、16.9%。  
(法定福利費の比率は前回に引き続き調査開始以来の最高値となった。)

# 労働市場の変化：高い福利厚生費用2

- ・『第45回福利厚生費調査結果報告』（平成12年度、日本経済団体連盟）
- ・2000年の退職給付準備額(退職金と企業年金の準備額合計)は、従業員1人1ヵ月平均69,256円で、前年度比4.8%の減少(退職一時金が前年度に比べて12.2%、適格年金等が2.2%、ともに減少した)。
- ・しかし、介護保険の導入により法定福利費が増加した結果、総労務費(現金給与総額、福利厚生費、通勤費、安全衛生費、退職金等の合計額)は、従業員1人当たり月額718,183円、年額8,618,196円(前年度比0.03%増)に達している。

# 労働市場の変化

## 就業形態の多様化と女性雇用者の増加

雇用形態									
年	男性雇用者	女性雇用者	役員をのぞく 雇用者	正規の職員・ 従業員	パート・アル バイト	パート	アルバイト	派遣・嘱託・ その他	派遣社員
1989	2929	1749	1634	1045	533	442	91	55	0
1990	3001	1834	1695	1050	584	480	104	62	0
1991	3084	1918	1784	1121	603	495	108	61	0
1992	3145	1974	1843	1137	638	524	114	68	0
1993	3193	2009	1862	1146	647	528	119	69	0
1994	3202	2034	1895	1168	656	533	123	71	0
1995	3215	2048	1904	1159	675	535	140	70	0
1996	3238	2084	1935	1165	700	562	138	70	0
1997	3264	2127	2014	1172	754	602	152	86	0
1998	3234	2124	2028	1158	791	623	168	78	0
1999	3215	2116	1996	1093	817	642	175	85	0
2000	3216	2140	2011	1077	846	663	183	88	25

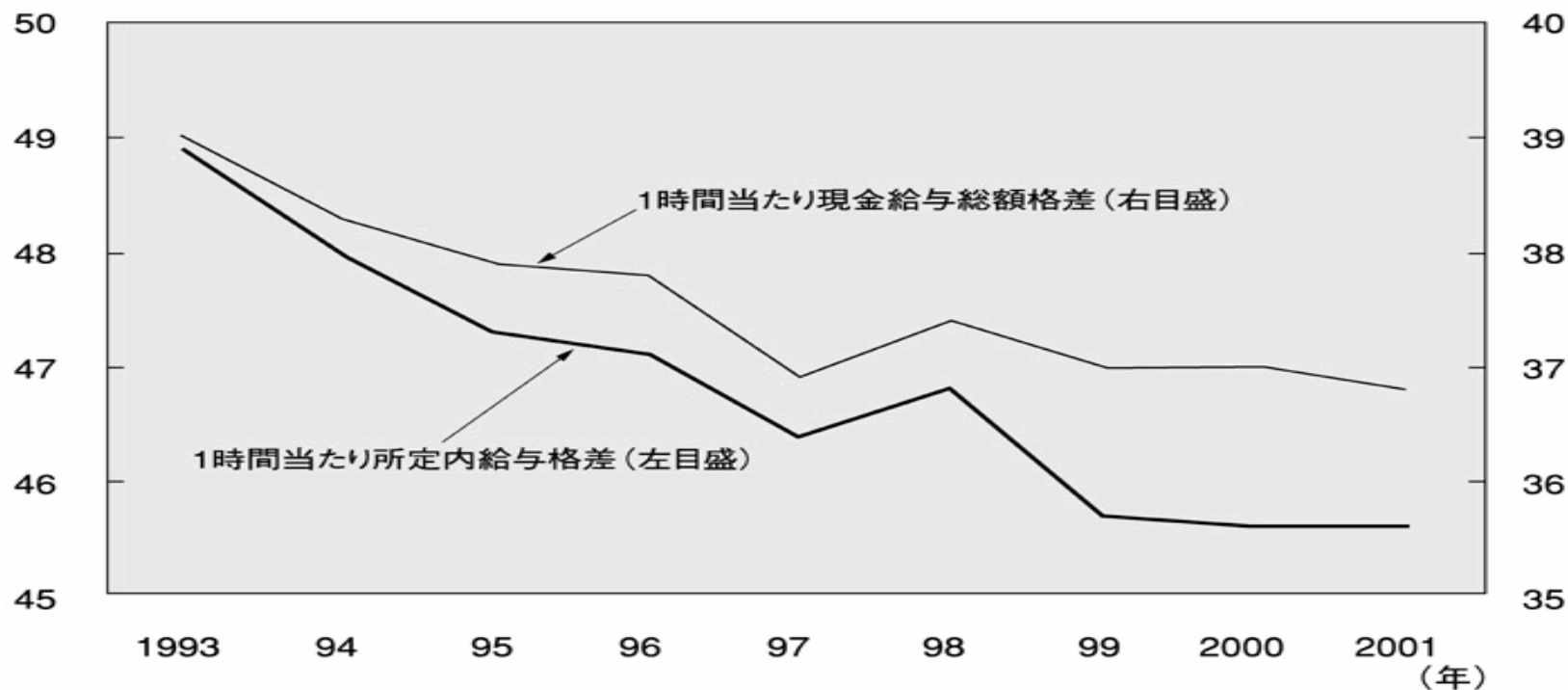
単位 万人

出所 「労働力調査年報」

注：1999年以前は派遣社員が別途集計されておらず役員を除く雇用者に含まれていたため、派遣社員の覧はゼロとなっている。

# 労働市場の変化：一般労働者とパート労働者の賃金格差の推移 (出所 平成14年労働経済白書)

第4-10図 一般労働者とパート労働者の賃金格差の推移  
(一般労働者を100としたパート労働者の賃金)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 1) 事業所規模30人以上、調査産業計について算出。  
2) 暦年データを使用。

# 退職給付(退職金・企業年金)の実態と転職の影響

- 退職給付の企業規模間格差:企業規模が小さいほど企業年金の普及率が低い傾向
- 労働移動の企業規模間格差:企業規模が小さいほど転職入職率が大きい傾向
- 退職給付が確定給付であるため、企業規模別の賃金格差のもとでは、転職入職率が比較的大きく、転職回数が多くなり平均勤続年数が短くなる傾向の中小企業労働者の退職給付は、大企業労働者よりも少なくなる。
- 格差は賃金格差よりも大きくなる可能性がある。  
セーフティネットの観点からの政策の必要性

# 退職給付の企業規模間格差

(出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(単位%))

産業・企業規模・年	適格年金のみ	企業年金制度がある企業	厚生年金基金*	適格年金					企業独自年金のみ		
				計	適格年金のみ	厚生年金基金との併用	企業独自年金との併用	厚生年金基金と企業独自年金との併用			
企業規模1,000人以上											
平元	99.5	[86.4]	100.0	31.3	67.0	45.7	18.0	2.6	0.7	1.8	
5	99.7	[89.4]	100.0	30.1	68.5	47.7	18.2	2.2	0.3	1.4	
9	99.5	[90.4]	100.0	28.5	70.8	46.0	22.9	1.5	0.4	0.7	
300～999人											
平元	98.6	[73.1]	100.0	7.9	89.8	71.5	17.2	0.5	0.6	2.2	
5	98.7	[80.6]	100.0	12.3	85.8	67.2	17.9	0.6	0.2	1.9	
9	97.7	[82.4]	100.0	14.7	84.5	61.0	22.6	0.2	0.7	0.8	
100～299人											
平元	94.1	[59.2]	100.0	9.8	84.6	65.0	17.7	1.8	0.1	5.6	
5	95.2	[62.3]	100.0	14.1	82.3	60.6	20.4	1.1	0.2	3.5	
9	95.9	[64.8]	100.0	13.5	83.9	57.9	25.0	0.9	0.1	2.7	
30～99人											
平元	86.1	[44.3]	100.0	10.4	78.3	65.3	11.2	1.4	0.4	11.3	
5	90.1	[45.7]	100.0	17.1	76.4	58.2	15.4	2.7	0.1	6.5	
9	85.7	[43.9]	100.0	26.8	69.0	48.3	19.3	0.7	0.7	4.2	



# 転職が退職給付に及ぼす影響

転職回数別にみた個人所得 世帯所得 世帯貯蓄残高 退職金額 年金額(万円)

(55歳以上75歳未満 男女計)

転職回数	N	現在の個人所得	以前の個人所得	現在の世帯所得	現在の貯蓄額	退職金	厚生年金	企業年金	個人年金
0	23	621.174	654.348*	686.957	1783.70	1436.96	21.675	6.371	0.700
1	86	489.314	529.360	643.023	1659.88	741.28	19.272	9.392	0.683
2~3	64	296.094	346.875	478.125	1898.28	428.91	17.779	7.510	0.000
4~5	84	333.036	302.083	446.429	1188.75	494.64	18.200	5.740	2.150
6回以上	32	307.781	360.938	339.063	891.25	425.00	16.870	4.566	0.000
平均	290	391.438	414.052	494.914	1495.74	618.62	18.5556	7.3250	4.67
	9								

出所 国立社会保障・人口問題研究所「中高年の生活状況と社会保障の機能に関する調査」(1997年8月)より筆者推計

# 女性の離職・転職の実態と退職金の使途

- ・結婚・出産・育児を契機とした女性の離職・転職  
(正規労働からの離職、あるいは正規労働からパートタイム労働へなど)
- ・退職給付の企業規模間格差  
転職後の企業規模は転職前より小さくなる傾向  
企業年金によってカバーされる確率は下がる。
- ・ポータビリティが確保されない現状では、老後の生活保障のためには、転職の際に受け取る退職一時金が引退後のために再貯蓄される必要がある。  
退職金の再貯蓄行動の実証分析と再貯蓄を促す条件の検討

# 女性の離職・転職の実態と退職金の使途

- 「女性の就労と子育てに関する調査平成14年3月」  
小学校6年生以下の子供を持つ女性とその配偶者に対するアンケート調査。全国へ郵送調査、有効回答数1330通。  
回答した女性の年齢分布：20～24歳が0.7%、25～29歳が8.0%、30～34歳が24.7%、35～39歳が36.7%、40～44歳が23.4%、45～49歳が5.8%、50歳以上が0.7%。
- 退職経験のある人の割合は82%。  
そのうち、転職した人が4割（約42%の女性が専業主婦を経験したことがあるという結果）。
- 退職金を受け取った女性の割合は65.4%。  
退職金の平均額は53.5万円。

# 女性の離職・転職の実態と退職金の使途

- ・結婚・出産・育児を契機として退職したことのある女性の退職金の平均額は53.5万円。
- ・セーフティネットの観点から見たこの現実：企業年金の一時金も退職金に含まれるので、現状の企業年金では公的年金を補完する役割はじゅうぶん担えないのが現実。

少なくとも引退後の生活保障のためには、退職一時金が再貯蓄される条件を確保するか、このような退職一時金が企業年金の積立金として把握され、それが転職先企業に移管できる条件を整える(例えば確定拠出企業年金の一層の普及)必要がある。

# 女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動の実証分析：推定式の特定化

- 子供を持つ女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動に関する実証分析においては、転職・離職に伴う退職金が将来の生活のために再貯蓄される場合を1とし、そうでない場合をゼロとする質的選択変数を被説明変数とする、Linear Probability Model(OLS)とロジット・モデルを推定。
- 説明変数は、比較のためにPoterba,Venti,Wise(1998)にならって年齢、退職金の多寡、学歴および所得に関するインデックスを用いた。説明変数の階級値は次の通り。年齢階級は、age20:20-24歳、age25:25-29歳、age30:30-34歳、age35:35-39歳、age40:40-44歳、age45:45-49歳。退職金の額は、ret0:1万円以上30万円未満、ret30:30万円以上50万円未満、ret50:50万円以上100万円未満。学歴は、edu1:中学校卒、edu2:高校卒、edu3:専修・各種学校卒、edu4:短大・高等専門学校卒、edu5:四年制大学卒、edu6:大学院卒。本人の所得に関するダミー変数は、indinc0:1万円以上103万円未満。世帯所得のダミー変数は、faminc0:1万円以上500万円未満。consは定数項を示す。

# 女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動の実証分析：推定結果（ロジット・モデル）

表 転職・離職における退職金の再貯蓄行動に関する実証分析 ロジット・モデル

SAVE ↓	Coef.	Std. Err.	z	Coef.	Std. Err.	z
age25	-.1223689	.5340757	-0.23	-.1173683	.5282401	-0.22
age30	-.2762529	.4062399	-0.68	-.2786813	.4022389	-0.69
age35	-.128126	.375346	-0.34	-.0904111	.3751612	-0.24
age40	.08367	.3876352	0.22	.1094625	.3873274	0.28
ret0	-1.184472**	.2610221	-4.54	-1.150259	.2596789	-4.43
ret30	-1.106971**	.2768787	-4.00	-1.097731	.276258	-3.97
ret50	-.3751574	.2732359	-1.37	-.3645287	.2735641	-1.33
edu2	16.97385**	1.196484	8.21	17.14428	6.39761	1.779
edu3	16.66868**	1.219727	14.19	17.11007	1.197135	14.29
edu4	17.34345**	1.201877	13.67	16.78166	1.220277	13.75
edu5	16.94403**	1.228167	14.43	17.45296	1.203066	14.51
indinc0	.0917093	.1946152	13.80	17.07537	1.229843	13.88
faminc0				1.965315	1.038755	1.89
_cons	-17.14306	1.251058	-13.70	-19.18027	1.631019	-11.76
Pseudo R2 =	0.0546			Pseudo R2 =	0.0625	
Log likelihood =	-363.17986			Log likelihood =	-360.13811	

出所 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」より筆者作成。

# 女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動の実証分析：推定結果の示唆

- 退職金額のダミー変数は、退職金額が100万円以上の場合と比較するための階級値。従って、退職金のダミー変数の符号が(有意で)マイナスであることは、退職金額が小さいほど将来に備えて再貯蓄する確率が下がることを示している。
- 男女均等の面から見て、女性のライフコースの多様性、転職・離職経験が男性に比べて多い現実、及び企業規模間における賃金格差や企業年金の普及の実態を踏まえると、こうした転職・離職における退職金がたとえ小さくても、将来の生活(その一例としての老後の生活)の資金源となるようにこれを再貯蓄しやすい環境を整えていくことが必要。

# 女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動の実証分析：推定結果の示唆

- 専業主婦の中には、再就職を希望する（比較的短期間の）専業主婦も含まれる。そのような女性が、結婚・出産・育児を契機とする離職・転職の際に退職金を受け取った時、これを老後の生活資金の一助として再貯蓄する誘因（例えば優遇税制）を与え、その受け皿となる仕組みを作ることが必要。
- 現在、3号被保険者となる専業主婦には確定拠出企業年金はないけれども、例えばこれを専業主婦にも拡張して、こうした一時金を企業年金の一部と見なして3号被保険者を対象とする確定拠出年金に積み立てておき、再就職した場合には再就職先の企業の確定拠出年金と通算する制度があるべきだと考えられる。



# まとめ：退職給付 確定拠出企業年金の活用

- 景気後退は、収益率の低下をもたらし確定拠出企業年金の普及に再考を促している。けれども、次のような理由で、確定拠出企業年金の活用が望まれる。
  - (1) 生産年齢人口の減少は、シルバー産業の期待はあっても内需減少要因。これに對外経済要因が加わるので、労務費用を抑えながら雇用創出するためには、パートタイム労働の活用は不可欠。
  - (2) パートタイム労働となる場合の多い女性の転職・離職に対応できる退職給付の仕組みとして確定拠出企業年金は有効。
  - (3) 倒産件数増加による企業年金解散増加に対しても、確定拠出企業年金は受給権保護の役割を果たしやすい。

# 日本の年金制度の体系(2001年度)

図2-2-1 確定拠出年金の位置づけ等

