

後に、探索的であるが、退職給付債務を被説明変数とするモデルを設定し、それまでの考察内容を検証する。

2. 先行研究

上述したような近年の退職給付制度の激しい変化に関連して、清家(2005)は近年、社会・経済基盤において、人口構造の高齢化、企業を取り巻く市場競争の激化が急速に進行し、そのため雇用のあり方が不安定化、多様化、流動化へと大きく変化しており、それにつれて従来の慣行を基に築かれた年金制度は、公的年金、私的年金とも新たな環境に適応した制度へと変化せざるを得ず、また変化すべきと主張する。その変化の方向は私的な退職給付制度についていうと、年功賃金制度が能力や貢献度に応じた賃金に移行することに伴い、賃金の後払的要素が強い退職給付は全体として縮小していくことになる。しかし、その中でも税制の今後の変更の方向を考えれば、退職一時金は縮小、企業年金は拡大していく。企業年金の中では雇用の流動化に対応する観点からも確定拠出制度の充実が望まれるが、確定給付制度も老後の生活保障ならびに高齢者の退職誘導の観点から今後も一定の役割を果たすことが期待されるとしている。そして、特に非正規従業員と正規従業員との公的年金、私的退職給付における均等処遇を強く求めている。

ピーター・キャペリ(2001)は雇用のあり方が従来型から市場型へ、言い換えれば内部労働市場型から外部労働市場型へと大きく変化していると主張し、企業年金において確定給付型から確定拠出型へと移行しつつあるのはその一環であると述べている。

臼杵(2002)は退職給付制度の雇用管理上の機能を、従来のもの(訓練を施した従業員の引きとめ、生産性より賃金が高い従業員の退職促進、勤務懈怠の防止)と雇用の流動化に伴い新たに必要となるもの(ポータビリティの確保、転職者が不利にならない給付算式、給付額の明確化)に分類し、日米の確定給付制度、確定拠出制度ならびにキャッシュ・バランス型がそれぞれどのような機能を果たしているかを詳細に整理している。その上で、わが国の確定拠出制度の改定すべき方向、自己努力による老後資金貯蓄への税務面の支援などを提案している。

西久保(2005)は退職給付制度の現状と背景を論じた上で、退職給付制度と従業員の組織コミットメントの関連性を首都圏在住の正規従業員へのアンケート調査を基に分析し、その結果、従業員は老後の資金としての退職給付の重要性を認識しており、退職給付制度の減額や賃金化が組織コミットメントを低下させることになると指摘している。

柏崎・深澤(2007)は退職給付制度の現状を、主要企業の動きを観察した結果から、今回の一連の改革は緊急避難的要素が強く、確定給付型から確定拠出型への主役の交代が行われていると決めつけるのは時期尚早としている。その上で、確定給付型と確定拠出型の問題点ならびに今後の取り組みの方向を主として確定拠出型について言及している。

以上を要約すると、労働市場の変化に対応し、退職給付制度は変化しつつある、あるいは変化していくべきであるという主張(清家ならびにピーター・キャペリ)がある一方で、現在わが国で起こっている退職給付制度の変化は主として財務・経理上の要請に基づく緊急避難的なものであり、HRM 施策上の意味づけをするのは時期尚早という主張(柏崎・深澤ならびに間接的であるが西久保)がある。ただし、前者の主張に関して、ピーター・キャペリは主としてアメリカの状況に基づくものであること、また清家は従来型の確定給付型の必要性を完全には否定していないことには留意しておくべきであろう。

筆者は基本的には後者の立場に立つが、筆者独自の試みとして、今回の退職給付会計の変更により有価証券報告書に掲載を義務づけられることになった退職給付債務に着目して、これを基に分析し、この議論に新たな知見を加えたいと考えている。

3. 退職給付制度の枠組みの変更とその経理上、HRM 施策上の意義

考察に先立って、退職給付制度の枠組みの変更の内容とその経理上、HRM 上の意義を整理しておきたい。なお、この章の内容については、山口、久保(2004)に詳しい。

1で述べたように、企業の厳しい経営環境のもと、企業年金制度の危機的状況、労働市場の流動化・外部化に伴う HRM 施策の見直し、そして退職給付会計の変更といった要因により、退職給付制度は抜本的改革を迫られることになった。そのため、政府はその改革を促進するため、次のような法改正を行なった。この一連の法改正は主として企業年金制度の救済を目的としたものであるが、HRM 施策の見直し、退職給付会計制度の変更などについても考慮したものと考えられる。

2001年 確定拠出制度(企業型)の導入

2002年 確定給付企業年金制度(基金型)、同(規約型)の設立

同制度の設立に伴い実施されることになった以下の施策

適格年金制度の期限付き(2012年まで)廃止

厚生年金基金制度の代行部分の国への返還(代行返上)の容認

キャッシュ・バランス型の容認

また、以前より一部企業で実施されていた退職給付の前払い制度が、一連の退職給付制度の改革における1つの選択肢として、多くの企業で検討の俎上に上ることになってきた。

これらの具体的内容ならびに企業の経理上、HRM 上の意義は次のとおりである。

確定拠出制度(企業型)はアメリカの 401(k)制度⁽¹⁾を参考にして作られたものであるが、従業員拠出が認められていない、また掛金の上限が低く定められているなど、アメリカの制度と異なる点も多い。この制度は従来の確定給付制度と異なり、企業は従業員に対し将来の給付をコミットするものではないため、退職給付債務と認識されないのが、企業にとって経理上の意味合いはきわめて

(1) アメリカの民間企業向けの典型的な確定拠出型の年金制度のこと。米国内国歳入法 401 条項に定められているので、通称 401(k)制度と呼ばれている。1978年に制定され、近年従来型の確定給付制度に代わり、企業年金の主流になりつつある。

大きい。また、この制度は確定給付制度と異なり、短期離職防止、長期勤務促進、あるいは勤務懈怠防止の効果は乏しく、むしろポータビリティ、ならびに給付算式面では短期離職者に適した制度と考えられるため、HRM 施策上の考え方を大きく変更することになる。その他、従業員にとっては積立金の保全などの面ではプラスであるが、運用責任を負うというマイナスもある。

適格年金制度⁽²⁾の期限付き廃止は企業年金制度に関する監督の一元化を目的とするもので、国税庁が管轄していた適格年金制度が廃止されることにより、企業年金のすべての制度の監督官庁が厚生労働省に一本化される。この一本化により、受給権保護の強化が一元的に実施されることになった。

厚生年金基金制度⁽³⁾の代行部分の国への返還(代行返上)は、厚生年金基金制度の代行部分についても、退職給付債務の対象となるという企業会計部門の決定を受けて、企業サイドの要望を考慮した結果、容認したものである。この代行返上により、この部分を退職給付債務に計上する必要がなくなるので、企業にとって経理上の効果は大きい。従業員にとっては支払先が厚生年金基金から国に代わるだけで、金額面で若干のプラスを失うことになるが、ほとんど影響はない。したがって HRM 施策上の意味にあまり変更はない。ただし、欧米諸国で認識されている公的年金と私的年金の融合という考え方を大きく後退させるものといえる。

確定給付企業年金制度(基金型)は代行返上した加算型の厚生年金基金制度の受け皿となるものであり、確定給付企業年金制度(規約型)は廃止される適格年金制度の受け皿となるものである。それぞれ、受給権保護の観点から規制が強化されている。これらは単なる制度の移行であれば HRM 施策上は従来の厚生年金基金制度の加算部分および適格年金制度と何ら変わるところはない。

新たに認められたキャッシュ・バランス型というのは確定給付型と確定拠出型の間隔的な制度であり、制度の中に各人の仮想的な口座を設け、そこに毎月一定の基準で決められた金額を振り込んだこととし、その仮想積立金にその時々長期国債レートを付利し、退職時には各人の口座の元利合計を給付額として支給するものである。この制度は確定給付制度に分類されるため、企業は退職給付債務を計上する必要はあるが、運用リスクが低下するという利点がある。しかし、HRM 施策上は確定拠出制度とほぼ同じ効果であり、従前の意義、役割を大きく変更することになる。

また、確定給付型の企業年金あるいは退職一時金を確定拠出制度(企業型)に移行する際に、制度への積立分を毎月現金で受け取ることもできることになっている。これは退職給付の前払い、あるいは退職給付の給与化という動きであり、HRM 施策上大きな変更となるものである。

なお、わが国の退職給付制度には企業年金だけでなく退職一時金が存在しており、むしろ中小企業の多くはこちらの方が中心となっている。この退職一時金は基本的には確定給付型で設計されているので、従来の HRM 施策を具現するものになっており、当然のことながら退職給付債務を計上

(2) 1963年に施行されたわが国最初の企業年金制度。法人税法に定める適格要件(外部拠出、適正な数理計算、信託・生保との契約、不当な差別の禁止など)を満たせば、一定の税法上の優遇措置が受けられる。資金負担の平準化および節税を目的とする退職一時金からの移行がほとんど。

(3) 1966年に施行された制度。公的年金である厚生年金保険制度の報酬比例部分を代行し、そのうえに企業独自の年金制度を上乗せするもの。上乗せの仕方では「加算型」と「代行型」がある。適格年金と同様税法上の一定の優遇が受けられる。制度運営のため特別法人の厚生年金基金を設けるためこの名が付けられた。設立には人数要件がある。

しなければならない。

以上を要約すれば、一連の新たな施策は、経理上の観点からは大半が企業の急激な経理上の負担緩和のための手段となるものであり、また HRM 上の観点からはそのほとんどが従来の HRM 施策に修正を迫り、新たな HRM 施策へと導くものといえる。

4. 考察

1 で述べたように、考察は、まず、退職給付制度の変化の大きさをマクロ的数字ならびに企業別 1 人当たり退職給付債務の変化から把握する。次に企業別 1 人当たり退職給付債務および年収の変化を詳細に観察し、HRM 施策の観点からその意義を考える。その後、企業別 1 人当たり退職給付債務および年収の変化の企業別相違に着目しその企業属性との関連性を考察する。最後に、退職給付債務モデルを設定し、これらの考察について探索的検証を試みる。

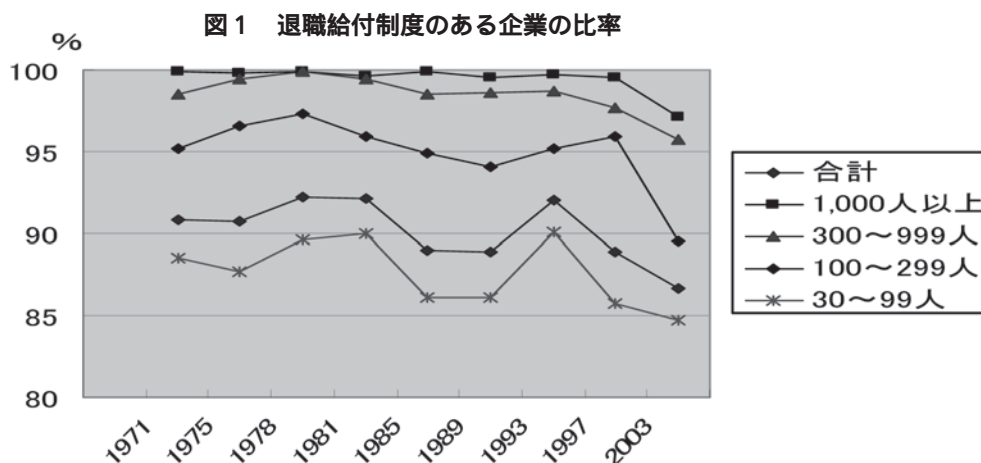
(1) 退職給付制度の変化の大きさ

退職給付制度数・加入者数などの推移

退職給付制度の近年の変化の大きさを、まず、制度数、加入者数などマクロ的数字の推移から把握する。

a. 退職給付制度のある企業の比率(図 1)

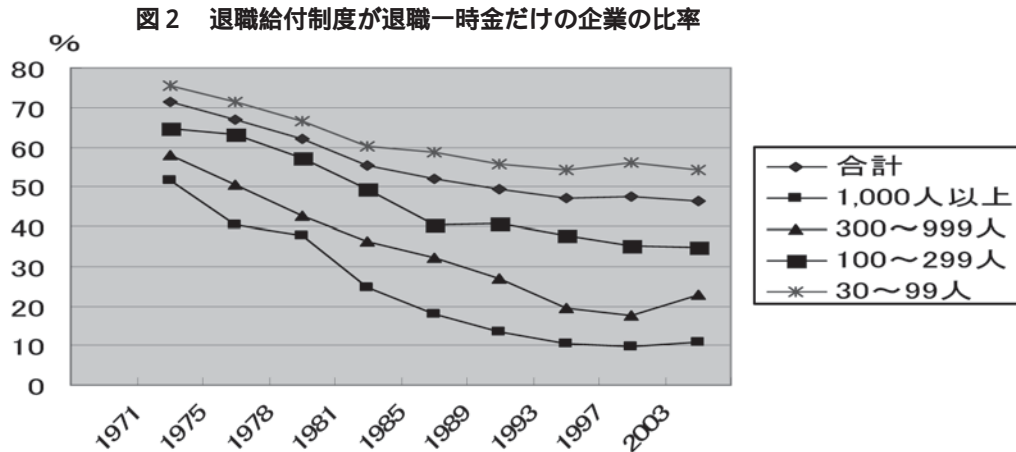
何らかの退職給付制度を持つ企業の比率は 1970 年以降約 90% であり、きわめて高い。ただ、規模別の差が若干認められる(大企業以上はほぼ 100%、小企業は 85 ~ 90%)。しかし、近年いずれの規模においても低下傾向が明確にみられる。大企業でも数%であるが退職給付制度がない企業が現れてきたことは注目に値する。



(出所：労働省および厚生労働省発行の労働統計要覧の各年版に基づき、筆者が作成)

b. 退職給付制度が退職一時金だけの企業の比率(図2)

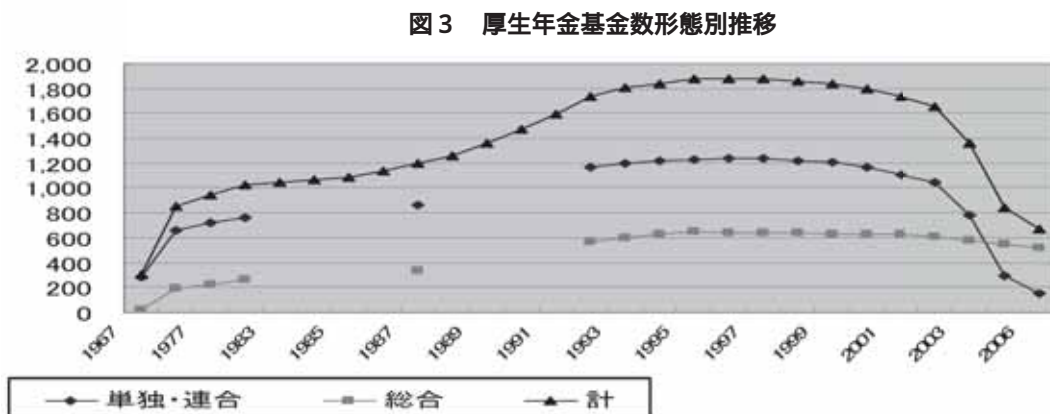
退職給付制度が退職一時金だけの企業の比率は企業年金化の進展につれて、低下しつつある。ただし、大企業は10%にすぎないが、小企業では50%以上となっており、規模別の差は大きい。しかし、1990年代になって企業年金化の動きは低迷している。



(出所: 図1に同じ)

c. 厚生年金基金数形態別推移(図3)

厚生年金基金数は1990年代前半まで順調に増加してきたが、2000年初頭の法改正の後、1企業あるいは1企業グループで設立されている単独・連合が壊滅的状況となっており、この間の代行返上、制度廃止の激しい動きを如実に示している。一方、総合については多数の中小企業の集合体であり、意見集約の困難さや退職給付会計変更の影響の軽微さなどにより横ばいになっている。



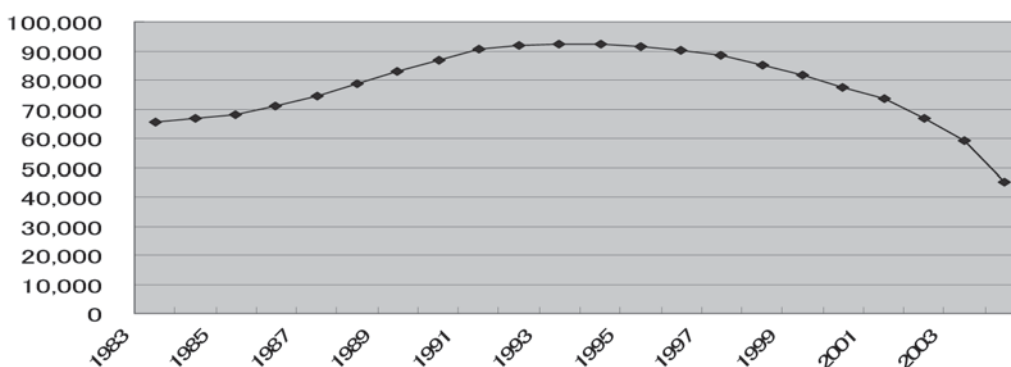
(出所: 2008年企業年金基金連合会資料、企業年金に関する基礎資料各年版(厚生年金基金連

合会) 保険と年金の動向各年版(厚生統計協会)、企業年金白書の各年版(ライフサイクル研究会)に基づき筆者作成)

d. 適格年金契約数推移(図4)

適格年金の契約数もやはり1990年代前半まで順調に増加したが、その後急速に減少に転じ、近年ではピーク時から半減している。単独・連合の厚生年金基金ほどではないが、やはり近年の激しい動きをはっきりと示している。

図4 適格年金契約数推移



(出所: 図3に同じ)

e. 企業年金2006年の現況(加入者数・契約数)(表1)

上述したように厚生年金基金、適格年金は急減しているが、その代替となる確定給付企業年金(基金型)同(規約型)また新たな制度である確定拠出年金(企業型)はそれぞれ相当数設立されている。加算型厚生年金基金から確定給付企業年金(基金型)へ、適格年金から確定給付企業年金(規約型)へ、ならびに確定拠出年金(企業型)の新設あるいは他制度からの変更の動きを示すものである。

表1 企業年金2006年の現況(加入者数・契約数)

制度	制度数	加入者数(千人)	加入者数の比率
厚生年金基金	672(9/1)	5,300(9/1)	32%
確定給付企業年金(基金型)	603(9/1)	3,840(3/未)	23%
確定給付企業年金(規約型)	1,067(9/1)		
確定拠出年金(企業型)	1,977(7/未)	1,969(6/未)	12%
適格年金	45,090(3/未)	5,670(3/未)	34%

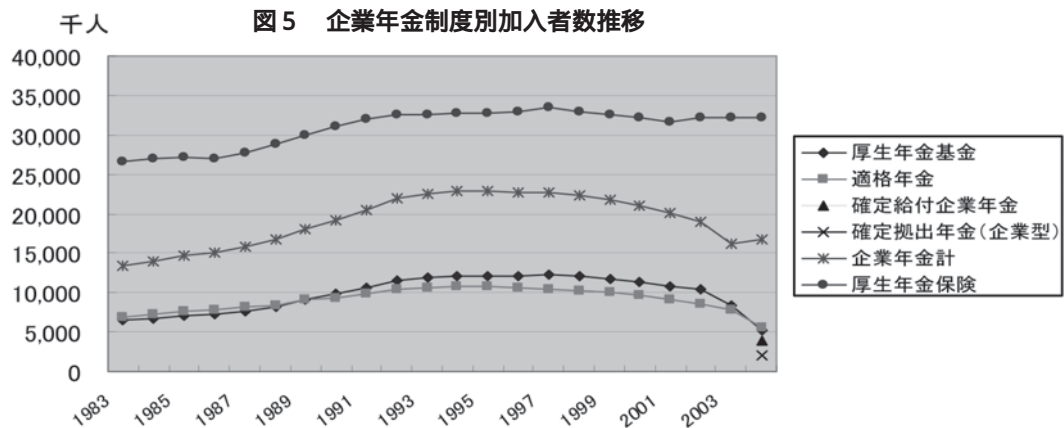
(出所: 2008年企業年金基金連合会資料に基づき筆者作成)

(注) 本表の加入者数およびその比率については確定給付企業年金(基金型)(規約型)の合計を記

載している。

f. 企業年金制度加入者数の推移(図5)

公的年金である厚生年金保険の加入者数ならびに企業年金の加入者数は1990年代前半まで順調に増加してきたが、その後厚生年金保険はほぼ横ばいであるのに対し、企業年金は急速に減少してきた。ただ、直近では新制度発足の効果によりやや上昇に転じている。



(出所: 図3に同じ)

以上を近年の動向に絞って整理すれば、

退職給付制度全体としては、何らかの制度を持つ企業の比率が低下傾向、すなわち退職給付制度のない企業が明らかに増加しつつある。

厚生年金基金制度

代行型 制度廃止(代行返上)

加算型代行部分 代行返上

同 加算部分 確定給付企業年金(基金型)への移行もしくは確定拠出年金(企業型)への変更(あるいはその双方)

適格年金 確定給付企業年金(規約型)への移行もしくは確定拠出年金(企業型)への変更(あるいはその双方)、または退職一時金への移行

という動きが急速に進展しており、近年の退職給付制度の激しい変化の概略を読み取ることができる。

なお、退職一時金については適当な資料がないため、その動きは正確には把握できないが、一部、退職一時金から確定拠出年金(企業型)への変更の動きがある。

企業別1人当たり退職給付債務および年収の変化

次に個別企業の動きを把握するために、2001年の退職給付会計の変更に伴い、有価証券報告書に脚注表示を義務づけられた退職給付債務に着目し、その企業別1人当たりの金額の2001年と2005年間の変化を観察する。退職給付債務は企業が従業員に対して将来支払いを約束している退職給付の現在価値というべきもので、確定拠出年金(企業型)を除き、厚生年金基金の代行部分を含む企業年金ならびに退職一時金など確定給付型退職給付の大きさを示すものといえる。⁽⁴⁾ 考察に先立ち、この1人当たり退職給付債務の増減と退職給付制度に関連する施策との関係を整理する。

<退職給付債務がマイナスとなる施策>

- ・厚生年金基金 代行部分の返上、廃止
- ・確定給付型の退職一時金、企業年金の縮小・廃止、あるいは確定拠出型制度・退職一時金前払い制度への移行
- ・事業のダウン・サイジングに伴う、中高年齢者の退職促進による平均年齢の低下
- ・事業不振に伴う給与引き下げによる退職給付額の自動的減少

<退職給付債務がプラスとなる施策>

- ・確定給付型の退職一時金、企業年金の増額
- ・事業のダウン・サイジングに伴う、新規採用の中止、縮小による平均年齢の上昇
- ・事業好調による給与引き上げに伴う退職給付額の自動的増加

<退職給付債務の増減に中立の施策>

- ・適格年金から確定給付企業年金(規約型)への単なる移行
- ・厚生年金基金加算部分の確定給付企業年金(基金型)への単なる移行
- ・確定給付型の企業年金のキャッシュ・バランス型への変更

これらの退職給付債務の変化をHRM施策上の観点からみると、代行部分の返上、あるいはキャッシュ・バランス型への移行の動きを別にすれば、退職給付債務がマイナスとなる施策は基本的に従来のHRM施策を変更し、新たなHRM施策へと移行するものであり、逆に退職給付債務がプラスとなる施策は従来のHRM施策を維持・向上させるものといえる。いわば、退職給付債務の大きさはHRM施策の代理指標的な意味合いを持つと考えられる。近年起こっている退職給付制度に関する大きな動きは、柏崎・深澤(2007)が述べるように、主として経理・財務上の強い要請に基づく緊急避難的なものであったとしても、企業がどの程度意図したかははっきりしないが、結果として、HRM施策に関してある決定を行なったということができる。

(4) [注 退職給付債務とは]

退職給付とは退職金と企業年金の総称で、退職給付債務とは「労働の対価として、退職以降に支給される給付のうち、認識時点までに発生していると認められるもので、割引計算により測定される」もの。(企業会計審議会の定義)

$$\begin{aligned} \text{退職給付債務} = & \{ (\text{退職時に見込まれる退職給付額}) \\ & \times (\text{現在の勤務年数} / \text{退職時の勤務年数}) \times \text{残存確率} \\ & \quad (\text{残存勤務年数}) \\ & \times [1 / (1 + \text{割引率})] \} \end{aligned}$$

2001年以降の財務決算書において、この退職給付債務を脚注表示し、この債務から、内外の積立金を控除したものを退職給付引当金として計上しなければならなくなった。なお、企業年金のなかで確定拠出型制度はこの債務の対象とはならない。また、厚生年金基金制度の代行部分は対象となる。

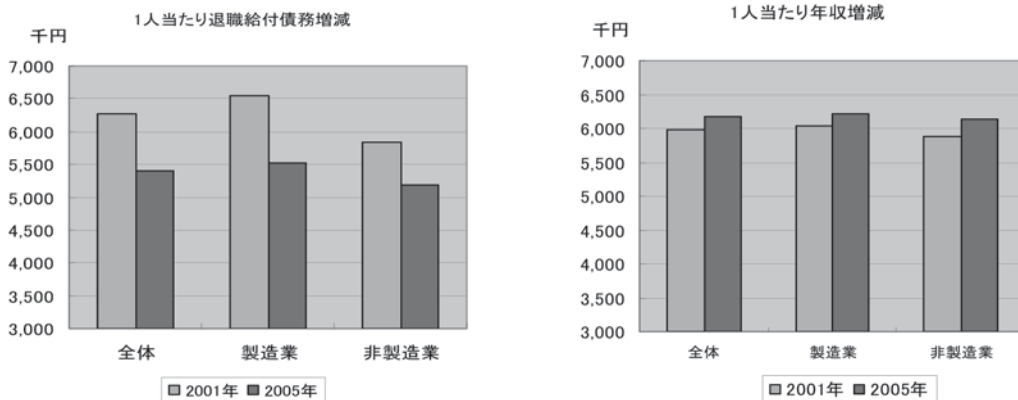
本分析の対象は1部、2部上場企業であり、日経 NEEDS および会社四季報よりデータを抽出した。データについてはいくつかの留意すべき問題点などがある。即ち、第1に連結ベースで退職給付債務を開示している企業が8～9割であり、その額を単体ベースの額とせざるを得なかったこと。第2に必要な情報を開示していない企業、両年間で合併などあった企業、退職給付債務の簡便計算が認められている従業員数300人未満の企業を省いていること。結果として、全上場企業3,442社中1,678社が分析対象となった。第3に退職給付債務の中に年金受給者に係わる債務が含まれていること。第4に上述したようにこの中には厚生年金基金制度の代行部分の返上に係わる動きが含まれおり、キャッシュ・バランス型への移行について考慮されていないこと。第5に分析に当たっては、退職給付債務だけでなく年収の動きも併せ考察し、両者を対比することにより、退職給付債務の動きを鮮明に浮かびあがらせることにしたが、この年収についても、対比対象としては賞与を含まない給与(賃金)の方が望ましいが、データ制約から、年収を使用せざるを得なかったことなどである。このようなデータ上の問題点があり、分析結果についてはその点を考慮しなければならないことは当然であるが、極力、絶対額ではなく、その増減を考察することにより、問題点を薄めることにした。

a. 1人当たり退職給付債務および年収の水準と増減(図6)

最初に1人当たり退職給付債務と年収の水準およびその変化について、上場企業1,678社の単純平均により2001年と2005年において観察する。1人当たり退職給付債務の大きさはどの程度か、事前には予測し難かったが、結果的に年収と同じ程度の水準であったことは、この分析には直接的には関係ないが、興味深い事実であった。この間の増減をみると、退職給付債務は予想通り大きく減少している(6,278 5,395千円、マイナス14.1%)。一方、年収は微増であった(5,981 6,185千円、プラス3.4%)。

業種別に見ると、退職給付債務は製造業が非製造業より水準は相当高く、両年間の減少幅も大きい。今回の環境変化に製造業の方が、より大きく影響を受けていることが窺える。一方、年収については水準、増減とも両業種間にほとんど差異はない。

図6 1人当たり退職給付債務額増減および1人当たり年収増減



(出所：上述データにより筆者作成)

b. 1人当たり退職給付債務、年収の分布状況(図7)

次に退職給付債務と年収の両年における企業別の分布状況を観察する。まず、両者の形状をみると、退職給付債務は左側(金額が少ない方)に偏り、右側の裾が長く伸び、1家計当たり貯蓄額の分布とよく似ているのに対し、年収の方は正規分布に近い形状である。年収はリクルート上あるいは日常生活に直結するものであるため、企業基盤、収益力などが劣っていても、上場企業である以上ある程度の水準を支払わざるをえない結果と考えられる。

一方、退職給付は当面の問題ではないため、企業基盤、収益力などの差異、あるいは企業の考え方の違いが反映しているのではないだろうか。

両年間の差異をみると、まず退職給付債務については、2005年は2001年よりもさらに左側(金額が少ない方)への偏りが激しくなっており、標準偏差は5,361から4,718へと縮小している。これは後で詳述するが、退職給付債務が全体的に縮小するとともに、企業別格差も縮小していることを示している。一方、年収には大きな変化はない(標準偏差1,249→1,360)。

図7-1 1人当たり退職給付債務分布状況(2001年)同(2005年)

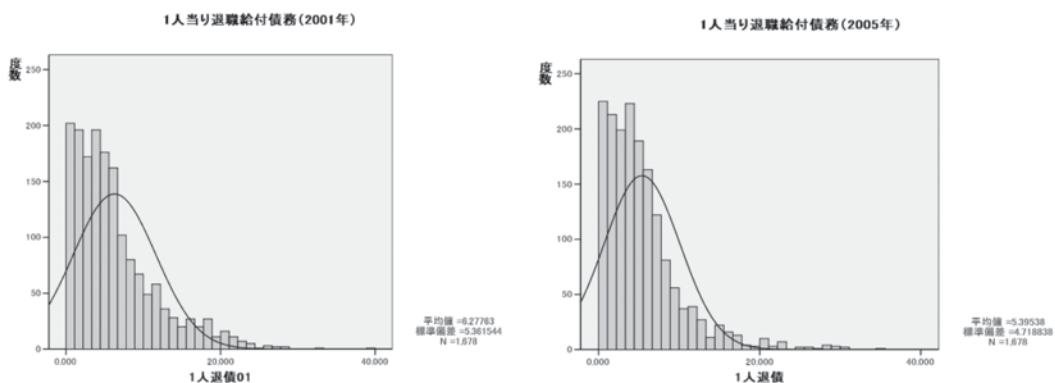
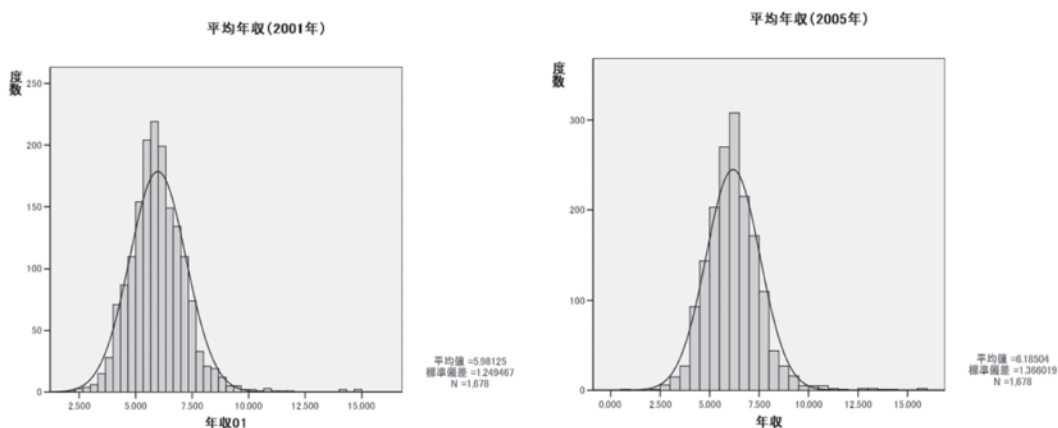


図7-2 1人当たり年収分布状況(2001年)同(2005年)



(出所: 図7-1、図7-2とも、上述データより筆者作成)

c. 1人当たり退職給付債務、年収増減率分布(図8)

ここで、本論文の最大の関心事である1人当たり退職給付債務の増減率の企業別分布状況を年収とともに観察する。1人当たり退職給付債務の企業全体の増減率の単純平均はマイナス2.3%であるが、その増減率の分布をみると、マイナス75%からプラス75%まで広範囲に分布しており、中心の山はあまり高くない。また、マイナスの会社とプラスの会社はほぼ同数であり、企業間の差がきわめて大きい。すなわち、企業間の施策の相違を如実に示しているといえる。年収については、企業全体の増減率の平均はプラス3.8%で、分布範囲はマイナス20%からプラス20%であり、マイナスの会社は1/3、プラスの会社は2/3で、中心に多くの会社が存在している。このように、退職給付債務と年収の増減率の分布状況には大きな違いがある。これは上述したようにこの間で退職給付制度に大きな動きがあったことを反映するものである。一方で、年収については退職給付制度ほどの特別の要因はなく、各企業の一般的な業績動向の結果と考えられる。

図8-1 退職給付債務増減率分布

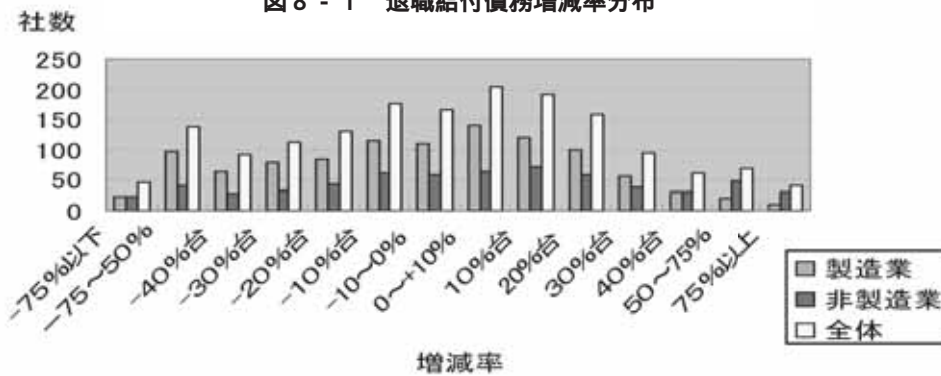
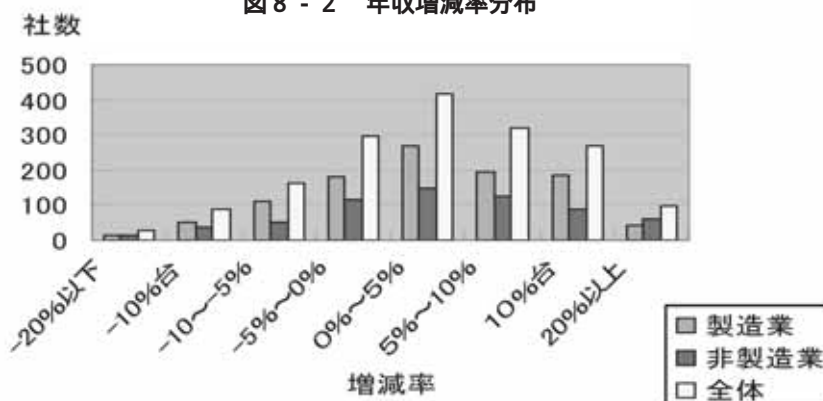


図8-2 年収増減率分布



(出所：図8-1、図8-2とも、上述データにより筆者作成)

(2)退職給付債務と年収の増減率の組み合わせによる分類と企業属性との関連性

(1)において、退職給付制度の変化の大きさを考察してきたが、予想通り激しい変化が観測された。しかし、その動きは一律的ではなく、企業ごとに大きな差があること、すなわちそれぞれの企業の施策に大きな違いがあることを窺わせるものであった。そこで、次に、企業間の相違をさらに鮮明に浮かび上がらせるため、全企業を退職給付債務と年収の増減の組み合わせに基づき分類し、その分類ごとに企業属性との関連性を考察することにした。

退職給付債務・年収増減率組み合わせに基づく分類

退職給付債務の増減と年収の増減をそれぞれ組み合わせると、表2のとおりとなる。退職給付債務増加・年収増加と退職給付債務減少・年収増加がそれぞれ1/3を占め、退職給付債務増加・年収減少と退職給付債務減少・年収減少がそれぞれ1/6となっており、この間に各企業が異なった施策を採ったことがきわめて鮮明に読み取ることができる。

前述のように、全体としては退職給付債務の変動は非常に大きく、その減少傾向は顕著であった。しかし、約半数の企業がこのような状況においてもプラスであり、また増減率のばらつきはきわめて大きい。年収については退職給付債務に比べて変動は小幅であり、企業毎のばらつきも小さい。ただし、約1/3の企業がマイナスとなっている。さらに退職給付債務と年収の増減を組み合わせるとパターン化してみても、企業別の差異は大きく、各企業間の施策の違いがはっきりと現れているといえる。

表2 退職給付債務・年収増減率組み合わせに基づく分類

分類	型	社数	比率	退職給付債務増減率(平均)	年収増減率(平均)
退職給付債務増加・年収増加	従来型	537	32.0%	29.3%	9.1%
退職給付債務増加・年収減少	特異型	282	16.8%	27.1%	- 6.5%
退職給付債務減少・年収増加	改革型	566	33.7%	- 32.7%	9.5%
退職給付債務減少・年収減少	不振型	293	17.5%	- 30.0%	- 6.8%
合計		1678	100%	- 2.3%	3.8%

(出所：上述データにより筆者作成)

HRM 施策上の観点から、この分類について上述の考察を基にどのような企業かを想定すると、この間において、退職給付債務、年収とも増加した企業は、業績が順調に推移し、HRM 施策について、従来のものを持続している企業と考えられる。次に、退職給付債務は減少したが年収は増加した企業は、業績動向については明確ではないが年収の増加を考えれば堅調であると考えられ、退職給付に関して従業員への長期的コミットメントを明らかに減少させており、HRM 施策

上、考え方に何らかの変更があったものといえる。また、退職給付債務、年収とも減少した企業は、業績が不振であり、HRM 施策上も何らかの変更を余儀なくされた企業といえる。さらに、年収は減少したが、退職給付債務が増加した企業については、説明し難いパターンになっているが、あえて理屈づければ、業績は不振であり、年収を減少させたが、退職給付債務は新規採用の抑制に伴う平均年齢の上昇により増加してしまった企業ではないかと考えられ、HRM 施策上の変更は小さいと思われる。この各分類と企業業績の関連性については後述の において裏付けられている。これらの分類について、以下分かりやすいように、退職給付債務増加・年収増加を「従来型」、退職給付債務増加・年収減少を「特異型」、退職給付債務減少・年収増加を「改革型」、退職給付債務減少・年収減少を「不振型」と名づけることにする。

規模別分析

次に企業規模別に退職給付債務・年収増減をみると、表 3 のとおりとなる。退職給付債務の増減率は規模が大きいほどマイナスが大きいという傾向が明確に見られる。しかし、年収には 1,000 人から 5,000 人規模あたりで、やや高いが、明確な傾向はみられない。企業決算の数字に対し、企業規模が大きくなればなるほど敏感であること、ならびに HRM 施策の変更を余儀なくされていることを反映しているとみられる。前述の分類に当てはめると、700 人以上の企業は「改革型」となり、700 人未満の企業が「従来型」となる。

表 3 規模別退職給付債務・年収増減率

従業員規模	社数	退職給付債務増減率(平均)	年収増減率(平均)
10000 人以上	57	- 15.2%	3.5%
10000 人未満 5000 人以上	74	- 11.6%	3.3%
5000 人未満 3000 人以上	124	- 7.6%	5.9%
3000 人未満 1000 人以上	526	- 9.9%	4.6%
1000 人未満 700 人以上	263	- 2.9%	3.1%
700 人未満 300 人以上	634	7.5%	3.1%
合計	1678	- 2.3%	3.8%

(出所：上述データにより筆者作成)

業種別分析

次に業種別にみると、表 4 のとおりとなる。まず全体的には、退職給付債務の増減は業種別にきわめて大きい差があるが(+35.9% ~ - 43.8%)、年収の増減は退職給付債務と比べ業種別にそんなに差は大きくない(+16.1% ~ - 9.0%)。退職給付債務のマイナスの大きい業種はゴム製品、繊維、輸送用機械、非鉄金属、プラスが大きい業種は小売、サービス、不動産、電力・ガス、医

薬品などである。また、年収でマイナスの業種は運送、建設、紙・パルプ、プラスが大きい業種は金融、鉄鋼、繊維、輸送用機械となっている。

上述の分類別にみると、「改革型」の業種が最も多く、「従来型」がそれに続く。

「不振型」と「特異型」の業種は少ない。「改革型」の業種は製造業中心でほとんどの製造業が含まれる。輸出関連でグローバル競争にさらされている業種が多いといえそうである。「従来型」の業種は非製造業が中心で、内需関連の業種がほとんどである。「不振型」は構造不況業種とみられる。「特異型」は企業数が少ない業種で何らかの特殊要因かもしれない。

表 4 業種別分類

退職給付債務増加・年収増加(従来型)			退職給付債務減少・年収増加(改革型)		
	退職給付債務	年収		退職給付債務	年収
(金融関連サービス)	35.9%	16.1%	ゴム製品	- 43.8%	4.9%
小売	31.2%	2.6%	繊維	- 22.9%	10.3%
サービス	15.7%	5.3%	輸送用機械	- 21.5%	7.1%
(石油製品)	13.1%	7.2%	非鉄金属	- 16.1%	2.9%
電力・ガス	11.1%	1.4%	(海運)	- 14.5%	12.4%
ガラス・窯業	8.4%	2.3%	鉄鋼	- 12.7%	9.5%
医薬品	7.3%	0.4%	金属製品	- 10.5%	1.4%
不動産	5.9%	3.7%	化学	- 9.8%	3.1%
卸売	5.7%	4.2%	金融	- 9.3%	11.1%
その他金融	1.4%	4.7%	食品	- 9.2%	1.3%
退職給付債務増加・年収減少(特異型)			倉庫	- 7.8%	1.4%
(水産・農林)	11.3%	- 5.4%	電気機器	- 5.7%	5.2%
(鉱業)	5.4%	- 1.8%	その他製造	- 3.5%	3.0%
退職給付債務減少・年収減少(不振型)			機械	- 0.9%	5.4%
(空運)	- 29.8%	- 9.0%	精密機械	- 0.3%	4.1%
運送	- 11.9%	- 4.2%	通信	- 0.1%	5.1%
建設	- 2.3%	- 2.4%			
紙・パルプ	- 0.1%	- 0.8%	()は標本数が 10 社未満		

(出所：上述データにより筆者作成)

企業属性分析

次に4つの分類別に企業属性にどのような特徴があるかを考察する。ここでは企業属性として、退職給付債務と年収の水準、従業員数、平均年齢、1人当たり資本金・剰余金・経常利益、創業年数、ストック・オプションの有無を考える。これらの属性の各分類別平均値と全体の平均値を比較し、その差異を考察する。そして、その差異に統計的有意差があるかどうかを検定する。結果の詳細は表5のとおりである。

最初に退職給付債務ならびに年収の水準についてみると、退職給付債務は2001年において各

分類間の差が相当大きく、しかもいずれも全体の平均値と統計的に有意の差があった。しかし、2005 年では各分類間で均衡化し、統計的に有意の差はなくなった。すなわち、退職給付債務が大きい企業は減少させ、小さい企業は増加させたという傾向が顕著にみられる。したがって、この間の退職給付債務の変化はその水準の均衡化の動きとみられなくもないといえる。別の見方をすれば、退職給付債務を減少させた企業群といえども、全体の平均並みまでの減少にとどめているともいえる。年収については、「不振型」が 2001 年には最も高かったが、2005 年では平均以下になったことや、2005 年において「改革型」が最も高く、「特異型」が最も低くなったことが少し目立つ程度である。

その他の属性を含めて、各分類別に特徴をみると、「従来型」は、2001 年においては退職給付債務、年収とも低位にあったが、2005 年にはいずれも平均並みになっている。企業属性的には平均年齢は最も若く、従業員規模は小さく、利益水準は高く、創業年数の若い企業群である。

「特異型」は、退職給付債務は 2001 年において低く、2005 年には改善しているが、年収ともども水準は最も低い。従業員規模は最も小さく、利益の水準も低く、創業年数は最も若い。

「改革型」は、2001 年と 2005 年を比較すると、退職給付債務は大幅に低下して平均並になり、逆に年収は平均並から最も高い水準になった。従業員規模、資本金は最も大きく、利益も高い、創業年数は最も古い。統計的には有意ではないが、ストック・オプションの実施割合がやや高い。

「不振型」は、2001 年では退職給付債務は高水準であったが、2005 年では大きく低下し最も低くなった。また、年収も最も高い水準から、平均以下に低下している。平均年齢は最も高く、従業員規模、資本金は「改革型」に次いで大きい。経常利益は最下位で、創業年数はやや古い。

以上を整理すると、退職給付債務が減少した「改革型」と「不振型」は企業規模が大きく、創業年数が古く、平均年齢がやや高い企業群である。この両者を分けたのは企業業績で、業績が良好な「改革型」は、退職給付債務を減少させたものの、年収を引き上げるなど、代替的な措置をとっているとみられる。しかし、業績が不振な「不振型」は退職給付債務のみならず年収も低下しており、懸命なダウン・サイジングの様子が窺える。業種別分析を加味して考えると、グローバル競争にさらされている製造業を中心とする大企業が、業績の差異により、この 2 つに分類されると考えられる。

一方、退職給付債務が増加した「従来型」と「特異型」は企業規模が小さく、創業年数が若く、平均年齢がやや低い企業群である。両者を分けるものはやはり業績で、業績好調の「従来型」は年収も引き上げているが、業績が不調な「特異型」は年収を引き下げている。「従来型」の中に電力・ガス、医薬品など超過利潤を獲得しているような企業が含まれている点を考慮する必要があるが、総じて、非製造業を中心とする若くて規模の小さい企業群がこの 2 つに分類されると考えられる。

表5 分類別各種平均値と全体の平均値との差の検定

分類	内容	社数	割合(%)	退職給付債務(千円)		年収(千円)	
				2005年	2001年	2005年	2001年
従来型	退職給付債務増加・年収増加	537	32	5,602	4,649***	6,284	5,785***
特異型	退職給付債務増加・年収減少	282	17	5,247	4,367***	5,562***	5,962
改革型	退職給付債務減少・年収増加	566	34	5,395	8,071***	6,553***	5,997
不振型	退職給付債務減少・年収減少	293	17	5,161	7,636***	5,892***	6,329***
	全体	1678	100	5,395	6,278	6,185	5,981

分類	平均年齢(歳)		従業員数(人)		一人当たり(2005年) (千円)			創業年数(2005年)	ストック・オプション
	2005年	2001年	2005年	2001年	資本金	剰余金	経常利益		
従来型	38.7***	37.0***	1,606***	1,704***	10,942	23,533	5,745*	53.7***	0.27
特異型	39.4	38.2	1,278***	1,432***	8,377***	18,165*	2,939***	53.3***	0.29
改革型	39.6	38.2	2,536***	2,915***	12,885***	25,040*	5,529*	61.1***	0.31
不振型	40.1***	39.4***	2,258	2,435	11,666	19,974	3,098***	59.3*	0.27
全体	39.3	38.0	1,979	2,194	11,293	22,518	4,738	57.1	0.28

*** は5%水準で全体の平均値と統計的に有意差がある。* は10%水準で統計的に有意差がある。ストック・オプションは 有 = 1、無 = 0

(3)退職給付債務モデルによる探索的検証

次に1人当たり退職給付債務を被説明変数とする下記のようなモデルを設定し、考察対象期間の最初(2001年)と最後(2005年)の2時点で重回帰分析を行ない、説明変数の係数の差異を分析することにより、前述(2)の考察内容を検証する。しかし、この検証は前述したように退職給付債務そのものにデータ上の問題があることに加えて、このモデルについても十分な吟味がなされているとはいえないので、あくまでも探索的なものであることをお断りする。

モデル

1人当たり退職給付債務は次の要因により決定されると考えられる。

退職給付債務 = f(業績要因 + 超過利潤要因 + HRM 要因 + 勤務年数要因)

業績要因：業績の良い企業ほど退職給付債務は高くなる。給付とリンクする部分と考える。

超過利潤要因：超過利潤の存在する企業ほど退職給付債務は高くなる。そのような企業は給与以上にその他の報酬を充実させる事例が多く観察される。

HRM 要因：長期雇用の促進を主眼とする従来型の HRM 施策をとる企業ほど退職給付債務は高くなる。逆に市場型の施策をとる企業は低くなる。

勤務年数要因：退職給付債務の計算上発生する。勤務年数が長い企業ほど退職給付債務は高

くなる。

具体的には、データ制約もあり、説明変数を次のように特定する。

$$\text{退職給付債務} = f(a_1 \text{ 年収} + a_2 \text{ 資本金} + a_3 \text{ 創業年数} + a_4 \text{ ストック・オプション} \\ + a_5 \text{ 平均年齢}) + \text{定数}$$

年収：業績が年収を通じて退職給付債務に反映されると考える。本来は給与としたいが適当なデータが抽出できないため年収とする。

資本金(1人当たり)：超過利潤の代理指標とする。1人当たり資本金が高い企業ほど超過利潤が発生すると考える。1人当たり資本金が高ければ、参入障壁が高くなるので、独占的な利潤を得やすい。電力・ガス、金融などを念頭におけば、相当程度の妥当性はあると思える。

創業年数：従来型 HRM の代理指標とする。古い企業ほど従来の施策に固執すると考える。すなわち、創業年数が古いほど退職給付債務は大きくなる。

ストック・オプション：市場型 HRM の代理指標とする。ストック・オプションを導入する企業は業績に関し、短期志向であると考えられるので、従来型 HRM から脱却を図ろうとする企業と考える。すなわち、ストック・オプションを導入している企業ほど退職給付債務は小さくなる。

平均年齢：平均勤続年数の代理指標とする。

これらの説明変数の係数はストック・オプションのみ負の値を期待するが、その他は正を期待する。

この重回帰分析の狙いは、本モデルの有効性を確認の上、前章までに考察した内容についてこのモデルによって検証しようとすることにある。具体的には、第1に、退職給付債務の決定要因が、2001年から2005年間に於いて、退職給付制度の変更に伴い、大きく変化していること。第2に、しかし、その変化は業種あるいは前述の分類別に異なっており、一律的な動きではないこと。第3に特に「従来型」と「改革型」において HRM 施策上の差異が明らかであることの3つを検証することである。

重回帰分析結果(表6、7)

本モデルにおける全体、製造業、非製造業の調整済 R² 乗は 0.268 ~ 0.501 であり、当てはまり度はそんなに高くないものの、統計的有意性はある。ただ、理由ははっきりしないが、当てはまり度は、非製造業は高く、製造業とはかなり大きな差がある。また各係数については、2001年の製造業、非製造業のストック・オプションを除き、統計的に有意であり、符号も期待通りである。

標準化係数により、変数間の影響力の動きを比較すると、全体では、影響力の強さの順序は

2001年では年収、年齢、創業年数、資本金、ストック・オプションであったが、2005年では年収、年齢、資本金、ストック・オプション、創業年数となっている。特にHRMの代理指標とした創業年数とストック・オプションに焦点をあてると、2001年～2005年間で他の係数より増減幅が大きく、創業年数は影響力低下の方向へ、またストック・オプションは影響力上昇の方向へ動いており従来型HRM 市場型HRMの流れを示唆するものといえる。

製造業では、年齢の影響力が強く、資本金の影響力が弱い、また、両年比較では創業年数の影響力の低下、ストック・オプションのマイナス増(影響力の増加)が大きく、HRM施策の変更状況が顕著に現れている。非製造業では、年齢の影響力が弱く、資本金の影響力の大きさが際立っており、超過利潤を持つ企業の存在を示唆する。また、両年の創業年数とストック・オプション増減は比較的小さく、HRM施策の変更の程度は小さいと考えられる。

次に分類別重回帰分析結果をみる。HRM上の含意を考察するために、「従来型」と「改革型」につき、HRM施策を示す創業年数とストック・オプションの動きに焦点を当ててみると、両方の型とも、方向としては創業年数の影響力は低下し、ストック・オプションの影響力は上昇しているが、その変化の度合いは明らかに相違がある。すなわち、「従来型」は変化が小さいのに対し、「改革型」は大きく変化している。これらは前述(2)の結果を裏付けるものである。

表6 重回帰分析結果

		非標準化係数			標準化係数		
		2005年	2001年	増減	2005年	2001年	増減
全体	(調整済R2乗)	(0.356 ^{***})	(0.354 ^{***})	(0.002)			
	年収	1.098 ^{***}	1.192 ^{***}	-0.094	0.348 ^{***}	0.317 ^{***}	0.031
	年齢	0.27 ^{***}	0.236 ^{***}	0.034	0.232 ^{***}	0.218 ^{***}	0.014
	資本金	1.21 ^{***}	1.24 ^{***}	-0.030	0.174 ^{***}	0.158 ^{***}	0.016
	創業年数	0.024 ^{***}	0.045 ^{***}	-0.021	0.101 ^{***}	0.175 ^{***}	-0.074
	ストック・オプション	-0.95 ^{***}	-0.587 [*]	-0.363	-0.102 ^{***}	-0.056 [*]	-0.046
製造業	(調整済R2乗)	(0.285 ^{***})	(0.267 ^{***})	(0.018)			
	年収	1.22 ^{***}	1.311 ^{***}	-0.091	0.336 ^{***}	0.285 ^{***}	0.051
	年齢	0.388 ^{***}	0.356 ^{***}	0.032	0.268 ^{***}	0.243 ^{***}	0.025
	資本金	3.67 [*]	4.61 [*]	-0.94	0.047 [*]	0.049 [*]	-0.002
	創業年数	0.025 ^{***}	0.05 ^{***}	-0.025	0.105 ^{***}	0.178 ^{***}	-0.073
	ストック・オプション	-0.872 ^{***}	-0.326	-0.546	-0.097 ^{***}	-0.030	-0.067
非製造業	(調整済R2乗)	(0.448 ^{***})	(0.501 ^{***})	(-0.053)			
	年収	0.986 ^{***}	1.101 ^{***}	-0.115	0.374 ^{***}	0.405 ^{***}	-0.031
	年齢	0.154 ^{***}	0.122 ^{***}	0.032	0.147 ^{***}	0.150 ^{***}	-0.003
	資本金	1.95 ^{***}	1.92 ^{***}	0.03	0.335 ^{***}	0.339 ^{***}	-0.004
	創業年数	0.024 ^{***}	0.025 ^{***}	-0.001	0.099 ^{***}	0.108 ^{***}	-0.009
	ストック・オプション	-0.736 ^{***}	-0.621	-0.115	-0.078 ^{***}	-0.071	-0.007

*** は5%水準で統計的有意 * は10%水準で統計的有意

金融機関はストック・オプションの有無を公表していないため、本分析では除いている。

そのため、標本数は 1573 社

表 7 分類別重回帰分析結果(標準化係数)

	退職給付増加・年収増加(従来型)			退職給付増加・年収減少(特異型)		
	504 社			274 社		
	2005 年	2001 年	増減	2005 年	2001 年	増減
(調整済 R2 乗)	(0.455 ^{***})	(0.474 ^{***})	(-0.019)	(0.466 ^{***})	(0.510 ^{***})	(-0.044)
年収	0.381 ^{***}	0.373 ^{***}	0.008	0.446 ^{***}	0.478 ^{***}	-0.032
年齢	0.206 ^{***}	0.173 ^{***}	0.033	0.233 ^{***}	0.270 ^{***}	-0.037
資本金	0.254 ^{***}	0.292 ^{***}	-0.038	0.084 [*]	0.075 [*]	0.009
創業年数	0.114 ^{***}	0.127 ^{***}	-0.013	0.172 ^{***}	0.144 ^{***}	0.028
ストック・オプション	-0.103 ^{***}	-0.107 ^{***}	0.004	-0.053	-0.051	-0.002
	退職給付減少・年収増加(変革型)			退職給付減少・年収減少(不振型)		
	502 社			271 社		
	2005 年	2001 年	増減	2005 年	2001 年	増減
(調整済 R2 乗)	(0.291 ^{***})	(0.219 ^{***})	(0.072)	(0.339 ^{***})	(0.293 ^{***})	(0.046)
年収	0.276 ^{***}	0.237 ^{***}	0.038	0.334 ^{***}	0.302 ^{***}	0.032
年齢	0.273 ^{***}	0.215 ^{***}	0.058	0.192 ^{***}	0.254 ^{***}	-0.062
資本金	0.140 ^{***}	0.079 [*]	0.061	0.232 ^{***}	0.150 ^{***}	0.082
創業年数	0.073 [*]	0.159 ^{***}	-0.086	0.186 ^{***}	0.157 ^{***}	0.029
ストック・オプション	-0.111 ^{***}	-0.070 [*]	-0.041	-0.039	-0.006	-0.033

*** は 5%水準で統計的有意 * は 10%水準で統計的有意

金融機関はストック・オプションの有無を公表していないため、本分析では除いている。

そのため、標本数は 1573 社

5. 終わりに

(1) まとめ

契約数、加入者数の動きから、この間の退職給付制度の激しい変化が明らかになった。さらにその動向を退職給付債務の変化で観察すると、企業、あるいは業種別に大きな相違があり、退職給付債務を大きく減少させ、意図的か結果的にかかわらず、HRM施策を変更した企業群(改革型)がある一方で、退職給付債務を維持、増加させ、従来どおりのHRM施策を維持していると考えられる企業群(従来型)も存在することがわかった。そして、前者は主として製造業でグローバル競争にさらされている企業群であり、後者は主として非製造業で内需関連の企業群であることが明らかになった。また、探索的な重回帰分析の結果も両企業群におけるHRM施策の相違を示すものであった。しかし、HRM施策を変更した企業群(改革型)といえども、退職給付債務の絶対額は平均並みを維持しており、ピーター・キャペリのこのような市場型HRM施策への移行が一挙に行なわれて

いるとはいえない状況であることもわかった。

以上を総括すると、退職給付制度に関する従来型のHRM施策が多くの企業で大きく変更していることは確かではあるが、それが一つの方向へ収斂しつつあるとはまだとてもいえる段階ではないといえる。退職給付制度の今後の動向は次の2つの要因にかかっているのではないかと考えられる。

すなわち、第1に、日本の各企業が、グローバル競争が定着する中で、従来の日本的雇用慣行をどのように変革しようとしているのか。市場型への移行が必然であるという考え方がある一方で、日本企業の強みは日本的雇用慣行によって維持されているのではないかという思いも捨てきれない企業も多いように観察される。どちらにウエートを置くかによって退職給付制度の今後の動向は大きく異なることになる。

2番目に公的年金制度と退職給付制度との関連性の問題がある。日本では公的年金制度と退職給付制度の関連性は厚生年金基金制度の壊滅の状況により、きわめて希薄なものになっている。欧米諸国では公的年金を補完するものとして企業年金の重要性が認識され、近年その補完性を強める方向で法改正を実施している国もかなり存在する。わが国においても公的年金制度の先行きを考えれば、それらの国と同様に企業の退職給付制度をどのように位置づけるか議論せざるを得ない状況があまり遠くない時期に到来すると考えられる。その際には、企業年金のみならず中小企業での中心的な退職給付制度である退職一時金を含めた受給権保護の問題や、本当の意味で老後の生活保障に値する終身年金をどのように拡大していくかという問題が議論されることになるとみられる。この動向次第で退職給付制度が大きく変化すると思われる。

この2つの要因に方向づけがなされない限り、わが国の退職給付制度は当面明確な方向性を持つことはないように思われる。

なお、厚生労働省は、企業年金に関する一連の法改正後5年を経た2007年時点において、専門家、有識者による企業年金研究会を開催し、その施行状況を取りまとめている。その結論の1つとして、「今後の企業年金制度の方向としては労使合意を基本とした自由な制度という方向と公的年金との関連性を重視した従業員の老後所得保障を強化した制度という2つの方向が考えられる」と述べている。

(2) 本論文の問題点と課題

この論文は前述のいくつかのデータ上の制約に加えて、2006年以降の動きの分析していない、さらに、退職給付債務の動きから企業のHRM施策の動きを類推しているだけで、各企業の真意を直接的に把握していないという問題点がある。これらは退職給付債務モデルの精緻化を含めて今後の課題であると認識している。また、HRM施策の型が企業業績に及ぼす影響に関する研究はきわめて興味深いテーマであり、これもまた今後の大きな課題である。

参考文献

- 清家 篤(2005)「企業の変貌と年金制度」『年金と経済』Vol. 24 2
- ピーター・キャベリ(2001)『雇用の未来』若山由美訳 日本経済新聞社
- 臼杵 政治(2002)「変化しつつある雇用慣行と新しい企業年金制度」『日本労働研究雑誌』(504)
- 西久保 浩二(2005)「近年の退職給付制度の変化と組織コミットメントとの関連性」『日本労務学会第 35 回全国大会
研究報告論集』
- 柏崎 重人、深澤寛晴「退職給付(企業年金)の現状と課題」『日本労働研究雑誌』(564)
- 山口修、久保知行編(2004)『企業年金の再生戦略 多様な選択肢と最先端企業の取組み』(社)金融財政事情研究会
- 厚生労働省 企業年金研究会(2007)『企業年金制度の施行状況の検証結果』

“The recent change of corporate retirement income systems in Japan and its significance to HRM (Human Resource Management) practices”

Abstract

In the 1990's, corporate retirement income systems in our country were forced to radical changes. In the beginning of the 2000's the government carried out a series of reform plans such as the establishment of the Defined Benefit Corporate Pension Act and the Defined Contribution Corporate Pension Act, etc. According to these reform plans, each company could reform their retirement income systems depending on their situation.

Since that time has already past more than five years. During this period, what kind of reform did each company perform? And how did this reform influence the HRM of these companies? The aim of this paper is to give an answer to the above problems.

Using the data of Nikkei NEEDS and Japanese Company Handbook (Kaisha Sikiho), I analyze changes of per capita retirement payment liability and per capita salary in about 1,700 listed companies from 2001 to 2006. The results of the observed changes suggest that the reform of the retirement income systems in our country does not converge to one direction but is mainly divided into two types. Hence, two types of HRM were also observed: “the reform type” and “the traditional type”. In addition, I examine the relevance of both types with industries and different company attributes.

