

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

足立 泰美
北村 智紀

要 旨

本研究は、厚生労働省「就労条件総合調査」を用いて、退職給付制度（退職一時金・年金）の有無およびその支給水準（退職一時金額・年金掛金）と2006年に定められた高齢者雇用確保措置との関係を検証する。先行研究では、退職一時金や企業年金などの退職給付制度と企業の生産性や企業価値に関連する研究が多数ある。また、公的年金制度の給付水準や支給開始年齢の変更と、高齢者の就業継続との関係を論じた研究や、政策の評価も行われている。一方、本研究は、退職給付制度と高齢者雇用の関係について扱った点がこれまでの研究にない特色である。推計結果から、中小企業では、退職給付制度がない企業に比べて、一時金制度、年金制度、ならびに両制度がある企業では、定年を60歳に据え置いて再雇用制度とする企業が多く、定年を65歳以上とする企業は少ない結果が得られた。支給水準と高齢者雇用制度においても同様の結果であった。退職一時金額や年金掛金が高いほど、定年を60歳に据え置いて再雇用制度とする企業が多く、定年65歳以上とする企業は少ないことが解った。大企業では、同様の傾向が確認されたものの、これらの傾向は弱まるものであった。本研究の結果は、高齢者雇用に関しては、企業の退職給付制度が高齢者の長期雇用を促進するのではなく、定年を60歳に据え置き、再雇用を促す制度として利用されている可能性を示唆するものである。

目 次

- | | |
|-----------|------------------|
| I. はじめに | IV. データの概要と推定モデル |
| II. 社会背景 | V. 分析結果 |
| III. 先行研究 | VI. 結論 |

* 本稿作成にあたり、木村真先生、西久保浩二先生、日本財政学会第76回大会、日本経済学会2020年度春季大会参加者より建設的かつ有益なコメントを頂いた。なお、本研究は基盤研究C「人口減少社会における女性の雇用、出産及び子ども・子育て支援政策の検証（15K03530）」および、公益財団法人かんぽ財団「高齢者雇用確保政策と税・社会保険料の増収効果に関する実証分析」の成果の一部である。

I. はじめに

我が国の公的年金制度は、支給開始年齢の引き上げとマクロ経済スライドによる給付水準の調整によって、その役割が縮小するなかで、企業の退職給付制度や高齢者雇用制度の重要性が高まっている。我が国企業の退職給付制度は、1960年代以降、厚生年金基金（以下、厚生基金とする）と適格退職年金（以下、適格年金とする）が柱となった。しかし、2000年の退職給付に係る会計基準の変更や、株価下落により、従来の基準では把握されていなかった年金債務が顕在化した¹⁾。2001年に確定拠出年金制度、2002年に確定給付企業年金制度が設立され、厚生基金と適格年金の廃止が進んだ。これらの新制度への移行があるなかで、特に中小企業で年金制度はなく退職一時金制度のみがある企業が増えてきている（後述の図表1参照）。

厚生年金の支給開始年齢引上げなどの公的年金の改革は、退職後に無収入となる高齢者が生まれるため、併せて雇用制度改革が進められてきた。「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」（以下、高齢者法とする）では、定年を65歳未満とする事業主に対して、公的年金の段階的支給開始年齢の引上げに応じた、定年の引き上げ、継続雇用制度（勤務延長制度や再雇用制度）の導入、もしくは定年の廃止、のいずれかの雇用確保措置の義務化が、2006年4月より施行された。2012年には、希望者全員の65歳までの雇用確保措置の完全義務化が決定し、2013年4月から施行された。

本研究は、退職給付制度と高齢者雇用制度の関係を企業の視点から分析する。伝統的な先行研究では、企業の退職給付制度は長期雇用を促

進するための制度として論じられてきた（Lazear [1979, 1981] や佐々木 [2009]）。しかしながら、本研究では、定年を60歳に据え置くことで従業員をいったん退職させて、再雇用とするための制度として利用されている可能性があることが示される。これは、高齢者雇用に関して、従来の日本的な雇用慣行とは異なる考え方を企業が適用していることを示唆するものである。

先行研究では、企業行動からの研究として、企業年金制度と長期雇用との関係（例えば、Lazear [1979] など）や、我が国における企業の退職給付制度の選択（例えば、臼杵 [2003] など）の研究がある。また、公的年金の給付水準や支給開始年齢の改定と高齢者の就業継続との関係を論じた研究や（例えば、小川 [1998] など）、高齢者の就業継続を促す政策の評価（例えば、山田 [2015] など）がある。これらの研究は、従業員の行動を分析したものである。しかし企業の退職給付制度と高齢者雇用制度の関係を企業の立場から分析した研究は少なく、本研究に近い研究として、著者らが知る限りでは、賃金と高齢者の継続雇用制度の関係を分析した労働政策研究・研修機構 [2007] と清家・馬 [2010] などに限られている。

縮小する公的年金を補うため、企業の退職給付制度と高齢者の就業継続の充実が期待されているが、既存の退職給付制度を行い続けるにしても、高齢者の雇用制度を新たに整えるにしても、企業には一定の負担がかかり、変更には従業員（労働組合）等の交渉が見込まれる。企業のリソースが限られるなかでの選択行動を分析することは、企業評価の基礎となるだけでなく、退職給付制度や高齢者雇用に係る今後の政策立案にも必要である。近年の退職給付制度と高齢者雇用制度の変遷を振り返ると、退職給付

制度の改革が先行し、高齢者雇用制度が後から制定された。そこで、本研究では退職給付制度を所与とした場合にどのような雇用制度を選択するかを、企業側のデータを使用して検証する。具体的には、厚生労働省「就労条件総合調査」の個票データを用いて、退職給付制度（退職一時金制度・年金制度）の有無、およびその支給水準（退職一時金額・年金掛金）を所与とした場合に、雇用確保措置の義務化による企業の雇用制度選択を分析する。すなわち、定年を60歳に据え置き、継続雇用（勤務延長・再雇用）を採用するのか、もしくは定年を65歳以上とするのかについて、企業規模の差異に注目して、企業の選択行動を検証する。

本研究は、第一に、個人ではなく企業の行動について、退職給付制度の高齢者雇用制度（定年、再雇用、勤務延長制度）に与える影響を検証している点、第二に、退職給付制度の有無とその支給水準と高齢者雇用制度の関係について、時間の変化に伴う中小企業と大企業の差を検証している点に学術的貢献がある。退職給付制度は企業の財務戦略の一種であり、高齢者雇用制度は人的資本投資の一つと考えることができる。本研究はこれらを融合させた近年の新しい研究に沿ったものであり、先行研究では十分に踏み込まれてこなかった分野といえる。

本研究の結果から、中小企業では、退職給付制度がない企業に比べて、退職一時金制度、年金制度、ならびに両制度がある企業では、定年を60歳に据え置いて再雇用制度とする企業が多く、定年を65歳以上とする企業は少ない結果が得られた。また、退職給付の支給水準と高齢者雇用制度においても同様の傾向であった。退職一時金や年金掛金が高いほど、定年を60歳に据え置いて再雇用制度とする企業が多く、定年を

65歳以上とする企業は少ない結果が得られた。一方、大企業では、これらの傾向は認められるが、中小企業よりは弱まることが示された。この結果は、退職給付制度が定年の据え置きとその後の再雇用を促進する制度として利用されており、高齢者雇用に関しては、これまでの年功賃金と長期雇用を前提とした日本的雇用慣行とは異なる考え方を企業が適用していることを示唆するものである。

本稿は次のように構成される。次節では社会背景、第Ⅲ節においては既存研究のレビューと本研究の位置づけを提示する。第Ⅳ節では、データの概要と推定モデルを説明し、第Ⅴ節は分析結果、第Ⅵ節は結論である。

Ⅱ. 社会背景

我が国の公的年金制度は、1994年には老齢厚生年金の定額部分、2000年には報酬比例部分の支給開始年齢の上げが行われ、2004年のマクロ経済スライドによる給付水準の調整も伴い、その役割が縮小している。公的年金制度を補う制度として、企業の退職給付制度と高齢者雇用の充実に期待が寄せられている。戦後の経済復興から優秀な人材確保を狙って、1952年に退職給与引当金制度、1959年には中小企業退職金共済制度などの退職一時金制度を設ける企業が増えた。だが、物価上昇と人手不足で大幅な賃金の上昇とともに、退職一時金支給額も増え、一時金から年金制度による費用の平準化が経営上の課題となった。そこで、1962年に適格年金、1965年に厚生基金が導入され、これら2つの制度が退職給付制度の柱となった（厚生労働省[2019]）。2000年の会計基準の変更では、企業年金の積立不足が貸借対照表の負債に計上され

ることになり、企業の年金債務が顕在化した。さらに、リーマンショックによる運用環境の悪化により、厚年基金では代行割れ（保有資産が代行部分に必要な積立水準に満たない状況）が続いた。そのため、2014年の制度見直しにより厚年基金の新設は休止された。同様に中小企業を中心に普及した適格年金も10年間の移行期間を経て2012年に廃止となった。企業年金の柱であった両制度が縮小と廃止となるなかで、これらを継承する制度として、2001年には確定拠出年金制度、2002年に確定給付企業年金制度が創設された。だが、既存の退職給付制度の変更には、従業員（労働組合）等との交渉も必要であり、簡単には変更できない。厚生労働省〔2019〕によれば適格年金（48,433事業主）のうち、確定給付企業年金に2割、確定拠出年金に1割、中小企業退職金共済制度に3割しか移行しておらず、約4割の企業が制度の廃止に至っている。厚年基金についても、2014年から2019年までの5年間で他の企業年金への移行はなされず、2013年度末には531基金であったのが、410基金が解散に至っている。このように移行が難しい理由として、厚生労働省〔2019〕では財政的負担や手続き上の負担があげられている。また、中小企業庁〔2006〕でも移行の問題として、退職給付制度の改訂をパターン化することが困難であることや、投資経験がない従業員が多く、確定拠出年金に移行した場合には想定利率通りの運用に不安をもっていることなどがあげられている。

一方で、厚生年金の支給開始年齢の引き上げは、雇用制度にも大きく影響を与えた。高齢者法に基づいて、1986年に60歳定年の努力義務化の施行以来、1990年に定年後再雇用の努力義務化、1998年に60歳定年の義務化が施行された。

だが、1994年の厚生年金制度改革による定額部分の支給開始年齢の引き上げに続き、2000年には報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられ、60歳定年後に無年金による無収入期間が生じることが問題となった。そこで、高齢者法が改正され、厚生年金が開始されるまでの雇用を確保するために、定年を65歳未満としている事業主は、公的年金の段階的支給開始年齢の引上げに応じて、(1)定年の引き上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年制の廃止のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じることの義務化が、2004年の法改正で決定し、2006年4月から施行された²⁾。なお、雇用確保措置の適用においては、企業の負担への激変緩和措置として、企業規模別の猶予期間が設けられた³⁾。2013年4月からは希望者全員の65歳までの雇用確保が完全義務化されるとともに、雇用確保措置の対象者を限定する基準においても、2025年までの12年間の経過措置を伴う形で廃止された。高齢・障害・求職者雇用支援機構〔2018〕によれば、雇用確保措置が設けられたあとも、退職金に関しては60歳定年を前提とする給付設計を継続する企業が大半で、再検討が行われていないとしている。そこには、高齢者雇用制度を整えるにしても、支給開始年齢の引き上げによる定年年齢の引き上げ部分に、新たな賃金が生じるので、企業に一定の負担がかかってくる。例えば再雇用制度であれば、定年年齢に到達した従業員を一旦退職させたのち、賃金体系などの労働条件を変えて嘱託職員等で再び雇用する制度であることから、再雇用時の賃金と退職時の一時金がかかる。また、勤務延長制度では定年年齢を設定し、その定年年齢に到達した従業員を退職させることなく、継続して雇用する制度であることから、定年年齢以降

の賃金と退職給付制度の割増が生じてくる。さらに定年制廃止に至っては、定年年齢を定めず高い技術と豊富な人脈をもつ高齢者の雇用を継続することから、総人件費の割増しとなるであろう。

ここで本研究が使用するデータ（後述する図表1）を見ると、定年60歳の場合、再雇用制度を利用する中小企業は6割以上、大企業が8割以上であり、勤務延長制度を採用する企業は少ない。そこで本研究では、定年60歳・再雇用と定年65歳以上とする企業の比較を中心に分析を行う。但し、勤務延長制度を利用する企業も一定数あるため、勤務延長制度（勤務延長と再雇用の両制度を含む）についても推計を行う。また近年では、年金制度に関する改革が先に行われ、高齢者雇用に関する制度改正が追隨している。そこで本研究では、企業の退職給付制度を所与として、高齢者雇用制度の選択において、定年を据え置いて再雇用制度を選択しているのか、もしくは定年を65歳以上としているか企業の選択行動を分析する。

Ⅲ. 先行研究

企業年金制度と長期雇用・賃金に関する先駆的な研究として Lazear [1979, 1981] がある。賃金の後払いに相当する給付建ての退職給付制度は、従業員が中途退職するとキャピタルロスが生じる。生涯貢献度（労働生産性）が生涯賃金総額を上回る限り、従業員の離職を抑制するため、優秀な人材の長期勤続と企業特殊的技能の蓄積に繋がり、生産性の向上を促すとしている⁴⁾。また、Ippolito [1985] は従業員が中途退職すると、将来の昇給などで受け取るはずの退職給付の増加額が受け取れなくなることもか

ら、企業と従業員との長期的な関係を生み出すとしている。Stock and Wise [1990] は、オプション・バリュー・モデルを用いて、従業員が引退時期を選択する場合に、直ちに引退した場合と引退を先送りした場合の期待効用を比べて退職時期を決めるとしている⁵⁾。国内における研究としては、佐々木 [2009] は、給付建ての退職給付制度が企業の生産性との間に正の相関関係があることを実証した。特に、企業特殊的技能の重要性が高いと考えられる加工産業でその傾向が強いとしている。

さらに退職給付制度に関わる会計基準の変更は、企業の退職給付制度の運営に大きな影響を与え、結果的に雇用制度にも影響した。白杵 [2003, 2005] は、国際会計基準に準拠する形で2000年に導入された会計基準の変更によって、退職給付引当金が損益計算書に計上されることになり、退職給付制度は賃金と同様に人件費の一部として管理されることが強まったと指摘している。近年では企業の財務戦略と人的資本投資とを融合する研究が注目されている。例えば、Chemmanur 他 [2013] は、企業の資本構成と人的資本（最高経営者（CEO）の報酬や従業員の賃金）との関係を分析し、レバレッジが高い企業ほど人的資本投資を行っていることを示している。企業の年金制度は、財務戦略の一部であり、本研究は高齢者の雇用問題だけでなく、財務戦略と人的資本投資とを融合した研究といえる。

企業の高齢者雇用は、公的年金制度との関連性からも分析されてきた。特に、公的年金の給付水準や支給開始年齢の改定による高齢者の就業継続への影響を論じた研究が多くある。金子・高橋 [1997] は、高齢者の年金受給額と就業との関係を分析し、厚生年金の給付水準や企

業年金の受給額が高ければ、高齢者の就業率は低下し、その効果は厚生年金のほうが大きいことを明らかとした。小川 [1998] は、1986年の公的年金の制度改正によって実質給付額の減少により、就業率が上昇したことを示している。石井・黒澤 [2009] は、男性高齢者を対象に、1994年と2000年の年金制度改正が雇用形態に与える影響を検証した⁶⁾。推計結果から、年金給付額の引き下げと定額部分（基礎年金相当部分）の支給開始年齢の段階的な引き上げは、フルタイム就業を上昇させ、非就業を低下させる効果があったことを示した。このことから、就業継続が年金の給付水準の低下や支給開始年齢の引き上げを補っていることが考えられる。

さらに、高齢者法の効果を分析した研究としては、山田 [2015] は、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げにより、1947年生まれコホートでは、公的年金の給付額は低下したが、高齢者法改正による高齢者の就業率の上昇と企業年金支給率の上昇が、低所得者の経済状況を改善したとしている。高山・白石 [2017] では、給与所得者として20年以上勤務した2012年度末の年齢が56～69歳の男性を対象に、雇用確保措置の影響を明らかにした。分析の結果、大企業や正社員で、退職一時金制度や企業年金制度が整っている企業に勤務している高齢者は早期に退職するが、再雇用制度のある企業に勤務している高齢者は就業停止が遅いことを示した。このことから、年金制度、雇用制度、賃金を考慮して、就業を選択していることがわかる。北村 [2018] においても、公的年金の支給開始年齢の引き上げと高齢者雇用との関係を分析し、高齢者の就業率の維持に高齢者法は一定の効果があるとしている。

本研究に近い既存研究として、労働政策研

究・研修機構 [2007] と清家・馬 [2010] がある。労働政策研究・研修機構 [2007] は、同機構の「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」を利用し、公的年金および企業年金の給付額と60歳以上の継続雇用率には有意な関係がないことを示している。同研究では、継続雇用率を利用しているが、本研究では、雇用確保措置について定年を60歳に据え置いた再雇用制度と、定年を65歳以上とした場合とを比較している点が異なっている。清家・馬 [2010] は、労働政策研究・研究機構が2008年に実施した「高齢者の雇用・採用に関する調査」を用いて、賃金カーブと定年および雇用確保措置との関係には、賃金カーブが急であるほど、企業が定年および継続雇用の上限年齢を低く設定する傾向にあることを示している。したがって、年功賃金が定年年齢と継続雇用の年齢に有意な影響を与えていることを明らかにしている。これに対して本研究は、賃金の延長であるだけでなく、企業の財務戦略の一部である退職一時金および年金制度と雇用確保措置との関係を分析している点が特長である。

IV. データの概要と推定モデル

本研究では、厚生労働省「就労条件総合調査」（以下、当データとする）の企業の個票データを使用する。当データは、民間企業の就労条件の現状を明らかにするために、労働時間制度や賃金制度を毎年調査したものである。このなかで、退職給付制度（退職一時金制度や年金制度）について、概ね5年に1回ごとに詳細に調査されている。本研究が取り上げる2006年の雇用確保措置の義務化は、厚生年金の支給開始年齢の引き上げに応じて、65歳までの定年引

上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のうちのいずれかを講じなくてはならないとしている。雇用確保措置の導入当初は、就業規則等により基準を設けて制度導入が可能であった。これに対して既存の退職給付制度については、社会背景で述べたように、変更には従業員（労働組合）等と交渉も必要であり、簡単には変更できない。企業にとっては賃金や退職給付関連費用の負担増が見込まれるため、既存の退職給付制度（一時金・年金）の有無やその支給水準（退職一時金・年金掛金）を踏まえて、雇用確保措置の選択を行うことが考えられる。

そこで、本研究は2006～2016年のデータを使用し、一時金・年金制度の有無と退職一時金額・年金掛金を所与とし、企業の高齢者雇用制度の選択行動を以下の推定モデルを利用して検証する。

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 \text{大企業} + \beta_3 (X \times \text{大企業}) + \beta_4 Z + \varepsilon \quad (1)$$

ここで、 Y は高齢者雇用制度に関する変数、 X は退職一時金・年金制度の有無と退職一時金額・年金掛金の水準に関する変数、大企業は企業規模を表すダミー変数、 Z はコントロール変数であり、 β は推定する回帰係数、ならびに ε は誤差項を表す。

被説明変数 Y には、定年は60歳としたまま、雇用確保措置については勤務延長制度を採用する「定年60歳・勤務延長制度」、再雇用制度を採用する「定年60歳・再雇用制度」、両制度を併用する「定年60歳・両制度」を採用し、当該制度に該当する企業を1とし、それ以外を0とする。さらに、定年を65歳以上とするか、あるいは定年を廃止する「定年65歳以上」を採用

し、該当する企業を1とし、それ以外を0とする。定年を61～64歳とする企業および定年を60歳とし両制度なしは分析の対象としない⁷⁾。

説明変数 X には、退職給付制度として退職一時金・年金制度の有無と、支給水準として退職一時金・年金掛金の金額を使用する。一時金・年金制度には、「一時金制度のみ」、「年金制度のみ」、「一時金・年金両制度あり」を採用し、各項目に該当する場合は1とし、それ以外を0とするダミー変数を用いる。一時金は、当データの調査票にあるように、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他のどれか一つでも設けていれば、一時金制度があるとする。年金制度は、厚生年金基金（上乘せ支給）、確定給付年金、確定拠出年金（企業型）、企業独自の年金のどれか一つでも該当する制度があれば、年金制度があるとする。なお、推計では一時金および年金制度なしの企業をベースに検証を行っている。

次に、退職一時金額・年金掛金については、定年時に支給される1人あたり「退職一時金額」と、年金として拠出している1人あたり「年金掛金」を使用する⁸⁾。退職一時金額については、当データの調査票にあるように、退職一時金として企業が支払った額（解雇予告手当を含む）をいい、退職引当金繰入額・累積額などは除く。年金掛金は、同様に、中小企業退職金共済制度等、特定退職金共済制度、確定給付年金、確定拠出年金（企業型）への掛金、その他の退職年金の費用（それぞれ、労働者負担分を除く）の合算額である。本研究では、各年間額を当データにある常用労働者のうち給与支払者数で除し、さらに12で除することで、他の項目と比較しやすいように労働者1人あたり月あたりの金額を導出する。なお、企業規模に応じ

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

て退職給付制度・支給水準と高齢者雇用制度との関係が異なる可能性があるため、従業員数299人以下の中小企業を0、300人以上の大企業を1とする変数「大企業」を用いる。

コントロール変数には、既存の退職給付制度については、変更には従業員（労働組合）等と交渉も必要であり、簡単には変更できないことで、雇用確保措置に影響を与える可能性があることから、労働組合の有無の「労働組合ダミー」を使用する。また、1人あたり月あたりの「賃金」⁹⁾、業種には7分類を採用し当該分類に属しているか否かのダミー、都道府県は8圏域を使用し、当該圏域に属しているか否かでダミーを作成する¹⁰⁾。なお、本来であれば、コントロール変数として企業属性を表す変数、たとえば、従業員や財務的な特徴を表す変数も用いるのが望ましいが、当データでは調査されていないことから利用できない。

本研究が着目する係数ベクトルは β_1 および β_3 であり、 β_1 は中小企業の退職給付制度の有無とその水準に対する高齢者雇用制度への感応度（各雇用制度の選択確率への影響の度合い）を表し、 β_3 は大企業と中小企業との差を表す。

就労条件総合調査は毎年実施されているが、調査内容は年ごとに異なっている。本研究が分析の対象としている2006～2016年のうち、一時金・年金制度に関する調査を実施しているのは2008年と2013年、退職一時金額・年金掛金に関する調査を実施しているのは2006年、2011年ならびに2016年である。本研究で利用する変数の記述統計を図表1に示す。パネルAでは2008年（最終サンプル数3,768）及び2013年（同3,981）の一時金・年金制度と雇用制度の平均値と標準偏差である。雇用関係の変数の特徴としては、どちらの年においても、(A)の中小企

業では定年を60歳とし、再雇用制度を導入する企業が約6割であり、(B)の大企業では約8割となっている。退職給付制度の変数の特徴としては、同様に、(A)の中小企業では約半数の企業で一時金みの制度があり、(B)の大企業では両制度がある企業が最も多い¹¹⁾。パネルBは2006年（同2,316）、2011年（同2,302）、2016年（同2,392）の退職一時金額・年金掛金の水準と各雇用制度の平均値と標準偏差である。(A)の中小企業は(B)の大企業と比較して、何れの年においても退職一時金額および年金掛金は少ない傾向にあることがわかる。

ここで、本研究の推計方法には内生性の問題がある。本研究が主として分析する雇用確保措置は2006年の高齢者法改正が対象である。一方で年金制度については、2001年に確定拠出年金制度、2002年に確定給付企業年金制度が設けられた。年金制度の改正が先になり、高齢者雇用確保措置が後になるため、2006年以前に年金制度を制定・改定した企業については、年金制度と高齢者雇用制度とが同時決定される問題が生じる可能性が低い。しかし、中小企業に浸透していた適格年金の廃止や厚年基金の休止は2012年以降であるため、2006年の高齢者法改正以降では、同時決定の可能性もある。このような場合、本来であれば、内生性を考慮した分析が必要であると思われる。だが、調査票の総質問数は多くなく、かつ質問内容が相互に関連しているため、年金制度のみに影響し、高齢者雇用制度に直接は影響しない操作変数を見つけることは難しい。そのため、本研究では退職給付制度を外生変数として取り扱うが、それによって推計結果が過大評価されている可能性があり、解釈には注意を要する。

図表1 記述統計

パネルA：退職給付制度の有無

| | (A) 中小企業 | | | | | (B) 大企業 | | | | |
|------------------|----------|-------|-------|-----|-----|---------|-------|-------|-----|-----|
| | Obs | Mean | Std. | Min | Max | Obs | Mean | Std. | Min | Max |
| 2008年 定年60歳・勤務延長 | 2,180 | 0.094 | 0.292 | 0 | 1 | 1,588 | 0.034 | 0.181 | 0 | 1 |
| 定年60歳・再雇用 | 2,180 | 0.661 | 0.474 | 0 | 1 | 1,588 | 0.866 | 0.341 | 0 | 1 |
| 定年60歳・両制度 | 2,180 | 0.062 | 0.240 | 0 | 1 | 1,588 | 0.045 | 0.208 | 0 | 1 |
| 定年65歳以上 | 2,180 | 0.184 | 0.388 | 0 | 1 | 1,588 | 0.055 | 0.227 | 0 | 1 |
| 一時金・年金なし | 2,180 | 0.168 | 0.374 | 0 | 1 | 1,588 | 0.070 | 0.255 | 0 | 1 |
| 一時金制度のみ | 2,180 | 0.473 | 0.499 | 0 | 1 | 1,588 | 0.251 | 0.434 | 0 | 1 |
| 年金制度のみ | 2,180 | 0.098 | 0.297 | 0 | 1 | 1,588 | 0.218 | 0.413 | 0 | 1 |
| 一時金・年金両制度あり | 2,180 | 0.261 | 0.440 | 0 | 1 | 1,588 | 0.461 | 0.499 | 0 | 1 |
| 労働組合 | 2,180 | 0.132 | 0.339 | 0 | 1 | 1,588 | 0.447 | 0.497 | 0 | 1 |
| 農業・鉱業・電気・水道業等 | 2,180 | 0.100 | 0.300 | 0 | 1 | 1,588 | 0.051 | 0.220 | 0 | 1 |
| 製造業 | 2,180 | 0.289 | 0.453 | 0 | 1 | 1,588 | 0.293 | 0.455 | 0 | 1 |
| 情報通信業 | 2,180 | 0.039 | 0.193 | 0 | 1 | 1,588 | 0.057 | 0.232 | 0 | 1 |
| 運輸・卸小売・金融・不動産業 | 2,180 | 0.374 | 0.484 | 0 | 1 | 1,588 | 0.420 | 0.494 | 0 | 1 |
| 技術・宿泊・飲食・生活関連・教育 | 2,180 | 0.085 | 0.279 | 0 | 1 | 1,588 | 0.053 | 0.224 | 0 | 1 |
| 医療・福祉 | 2,180 | 0.033 | 0.178 | 0 | 1 | 1,588 | 0.024 | 0.155 | 0 | 1 |
| その他 | 2,180 | 0.081 | 0.274 | 0 | 1 | 1,588 | 0.102 | 0.303 | 0 | 1 |
| 北海道圏域 | 2,180 | 0.043 | 0.202 | 0 | 1 | 1,588 | 0.025 | 0.156 | 0 | 1 |
| 東北圏域 | 2,180 | 0.072 | 0.258 | 0 | 1 | 1,588 | 0.046 | 0.209 | 0 | 1 |
| 東京圏域 | 2,180 | 0.138 | 0.345 | 0 | 1 | 1,588 | 0.119 | 0.324 | 0 | 1 |
| 関東圏域 | 2,180 | 0.173 | 0.378 | 0 | 1 | 1,588 | 0.340 | 0.474 | 0 | 1 |
| 中部圏域 | 2,180 | 0.196 | 0.397 | 0 | 1 | 1,588 | 0.161 | 0.368 | 0 | 1 |
| 近畿圏域 | 2,180 | 0.166 | 0.372 | 0 | 1 | 1,588 | 0.162 | 0.369 | 0 | 1 |
| 中国・四国圏域 | 2,180 | 0.115 | 0.319 | 0 | 1 | 1,588 | 0.072 | 0.259 | 0 | 1 |
| 九州圏域 | 2,180 | 0.099 | 0.299 | 0 | 1 | 1,588 | 0.075 | 0.263 | 0 | 1 |
| 2013年 定年60歳・勤務延長 | 2,384 | 0.066 | 0.248 | 0 | 1 | 1,597 | 0.028 | 0.165 | 0 | 1 |
| 定年60歳・再雇用 | 2,384 | 0.643 | 0.479 | 0 | 1 | 1,597 | 0.866 | 0.341 | 0 | 1 |
| 定年60歳・両制度 | 2,384 | 0.072 | 0.258 | 0 | 1 | 1,597 | 0.046 | 0.210 | 0 | 1 |
| 定年65歳以上 | 2,384 | 0.219 | 0.414 | 0 | 1 | 1,597 | 0.060 | 0.238 | 0 | 1 |
| 一時金・年金なし | 2,384 | 0.260 | 0.439 | 0 | 1 | 1,597 | 0.094 | 0.292 | 0 | 1 |
| 一時金制度のみ | 2,384 | 0.516 | 0.500 | 0 | 1 | 1,597 | 0.267 | 0.443 | 0 | 1 |
| 年金制度のみ | 2,384 | 0.071 | 0.258 | 0 | 1 | 1,597 | 0.252 | 0.434 | 0 | 1 |
| 一時金・年金両制度あり | 2,384 | 0.153 | 0.360 | 0 | 1 | 1,597 | 0.388 | 0.487 | 0 | 1 |
| 労働組合 | 2,384 | 0.110 | 0.313 | 0 | 1 | 1,597 | 0.438 | 0.496 | 0 | 1 |
| 農業・鉱業・電気・水道業等 | 2,384 | 0.081 | 0.273 | 0 | 1 | 1,597 | 0.044 | 0.206 | 0 | 1 |
| 製造業 | 2,384 | 0.263 | 0.440 | 0 | 1 | 1,597 | 0.284 | 0.451 | 0 | 1 |
| 情報通信業 | 2,384 | 0.041 | 0.198 | 0 | 1 | 1,597 | 0.058 | 0.233 | 0 | 1 |
| 運輸・卸小売・金融・不動産業 | 2,384 | 0.345 | 0.475 | 0 | 1 | 1,597 | 0.366 | 0.482 | 0 | 1 |
| 技術・宿泊・飲食・生活関連・教育 | 2,384 | 0.163 | 0.370 | 0 | 1 | 1,597 | 0.143 | 0.350 | 0 | 1 |
| 医療・福祉 | 2,384 | 0.023 | 0.149 | 0 | 1 | 1,597 | 0.010 | 0.102 | 0 | 1 |
| その他 | 2,384 | 0.084 | 0.278 | 0 | 1 | 1,597 | 0.094 | 0.292 | 0 | 1 |
| 北海道圏域 | 2,384 | 0.048 | 0.214 | 0 | 1 | 1,597 | 0.031 | 0.173 | 0 | 1 |
| 東北圏域 | 2,384 | 0.054 | 0.226 | 0 | 1 | 1,597 | 0.040 | 0.196 | 0 | 1 |
| 東京圏域 | 2,384 | 0.151 | 0.358 | 0 | 1 | 1,597 | 0.127 | 0.333 | 0 | 1 |
| 関東圏域 | 2,384 | 0.166 | 0.372 | 0 | 1 | 1,597 | 0.322 | 0.468 | 0 | 1 |
| 中部圏域 | 2,384 | 0.210 | 0.407 | 0 | 1 | 1,597 | 0.170 | 0.375 | 0 | 1 |
| 近畿圏域 | 2,384 | 0.161 | 0.367 | 0 | 1 | 1,597 | 0.169 | 0.375 | 0 | 1 |
| 中国・四国圏域 | 2,384 | 0.101 | 0.302 | 0 | 1 | 1,597 | 0.069 | 0.254 | 0 | 1 |
| 九州圏域 | 2,384 | 0.109 | 0.311 | 0 | 1 | 1,597 | 0.072 | 0.259 | 0 | 1 |

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

パネル B：退職給付制度の支給水準

| | (A) 中小企業 | | | | | (B) 大企業 | | | | | |
|---------|------------------|-------|-------|-------|------|---------|-------|-------|-------|------|------|
| | Obs | Mean | Std. | Min | Max | Obs | Mean | Std. | Min | Max | |
| 2006年 | 定年60歳・勤務延長 | 1,163 | 0.114 | 0.318 | 0 | 1 | 1,153 | 0.045 | 0.207 | 0 | 1 |
| | 定年60歳・再雇用 | 1,163 | 0.702 | 0.458 | 0 | 1 | 1,153 | 0.835 | 0.372 | 0 | 1 |
| | 定年60歳・両制度 | 1,163 | 0.100 | 0.300 | 0 | 1 | 1,153 | 0.062 | 0.241 | 0 | 1 |
| | 定年65歳以上 | 1,163 | 0.083 | 0.277 | 0 | 1 | 1,153 | 0.059 | 0.235 | 0 | 1 |
| | 退職一時金額 | 1,163 | 0.094 | 0.173 | 0 | 4.14 | 1,153 | 0.158 | 0.299 | 0 | 2.7 |
| | 年金掛金 | 1,163 | 0.060 | 0.114 | 0 | 2.03 | 1,153 | 0.156 | 0.271 | 0 | 3.59 |
| | 賃金 | 1,163 | 2.944 | 0.938 | 0.67 | 10.4 | 1,153 | 3.213 | 1.305 | 0.02 | 15.7 |
| | 労働組合 | 1,163 | 0.211 | 0.408 | 0 | 1 | 1,153 | 0.590 | 0.492 | 0 | 1 |
| | 農業・鉱業・電気・水道業等 | 1,163 | 0.128 | 0.335 | 0 | 1 | 1,153 | 0.072 | 0.258 | 0 | 1 |
| | 製造業 | 1,163 | 0.340 | 0.474 | 0 | 1 | 1,153 | 0.350 | 0.477 | 0 | 1 |
| | 情報通信業 | 1,163 | 0.028 | 0.166 | 0 | 1 | 1,153 | 0.045 | 0.207 | 0 | 1 |
| | 運輸・卸小売・金融・不動産業 | 1,163 | 0.304 | 0.460 | 0 | 1 | 1,153 | 0.381 | 0.486 | 0 | 1 |
| | 技術・宿泊・飲食・生活関連・教育 | 1,163 | 0.092 | 0.289 | 0 | 1 | 1,153 | 0.052 | 0.222 | 0 | 1 |
| | 医療・福祉 | 1,163 | 0.033 | 0.180 | 0 | 1 | 1,153 | 0.014 | 0.116 | 0 | 1 |
| | その他 | 1,163 | 0.073 | 0.261 | 0 | 1 | 1,153 | 0.086 | 0.281 | 0 | 1 |
| | 北海道圏域 | 1,163 | 0.041 | 0.199 | 0 | 1 | 1,153 | 0.027 | 0.163 | 0 | 1 |
| | 東北圏域 | 1,163 | 0.079 | 0.270 | 0 | 1 | 1,153 | 0.033 | 0.179 | 0 | 1 |
| | 東京圏域 | 1,163 | 0.136 | 0.343 | 0 | 1 | 1,153 | 0.109 | 0.311 | 0 | 1 |
| | 関東圏域 | 1,163 | 0.166 | 0.372 | 0 | 1 | 1,153 | 0.326 | 0.469 | 0 | 1 |
| | 中部圏域 | 1,163 | 0.241 | 0.428 | 0 | 1 | 1,153 | 0.196 | 0.397 | 0 | 1 |
| 近畿圏域 | 1,163 | 0.146 | 0.353 | 0 | 1 | 1,153 | 0.161 | 0.368 | 0 | 1 | |
| 中国・四国圏域 | 1,163 | 0.110 | 0.313 | 0 | 1 | 1,153 | 0.076 | 0.265 | 0 | 1 | |
| 九州圏域 | 1,163 | 0.082 | 0.274 | 0 | 1 | 1,153 | 0.072 | 0.258 | 0 | 1 | |
| 2011年 | 定年60歳・勤務延長 | 1,061 | 0.041 | 0.197 | 0 | 1 | 1,241 | 0.020 | 0.139 | 0 | 1 |
| | 定年60歳・再雇用 | 1,061 | 0.794 | 0.405 | 0 | 1 | 1,241 | 0.914 | 0.280 | 0 | 1 |
| | 定年60歳・両制度 | 1,061 | 0.061 | 0.240 | 0 | 1 | 1,241 | 0.042 | 0.200 | 0 | 1 |
| | 定年65歳以上 | 1,061 | 0.104 | 0.306 | 0 | 1 | 1,241 | 0.024 | 0.154 | 0 | 1 |
| | 退職一時金額 | 1,061 | 0.118 | 0.478 | 0 | 13.4 | 1,241 | 0.127 | 0.258 | 0 | 3.99 |
| | 年金掛金 | 1,061 | 0.057 | 0.111 | 0 | 1.56 | 1,241 | 0.128 | 0.235 | 0 | 6.26 |
| | 賃金 | 1,061 | 3.024 | 6.360 | 0.05 | 213 | 1,241 | 3.969 | 21.75 | 0.18 | 476 |
| | 労働組合 | 1,061 | 0.203 | 0.402 | 0 | 1 | 1,241 | 0.516 | 0.500 | 0 | 1 |
| | 農業・鉱業・電気・水道業等 | 1,061 | 0.097 | 0.296 | 0 | 1 | 1,241 | 0.051 | 0.220 | 0 | 1 |
| | 製造業 | 1,061 | 0.352 | 0.478 | 0 | 1 | 1,241 | 0.307 | 0.462 | 0 | 1 |
| | 情報通信業 | 1,061 | 0.056 | 0.230 | 0 | 1 | 1,241 | 0.061 | 0.239 | 0 | 1 |
| | 運輸・卸小売・金融・不動産業 | 1,061 | 0.331 | 0.471 | 0 | 1 | 1,241 | 0.382 | 0.486 | 0 | 1 |
| | 技術・宿泊・飲食・生活関連・教育 | 1,061 | 0.099 | 0.299 | 0 | 1 | 1,241 | 0.101 | 0.302 | 0 | 1 |
| | 医療・福祉 | 1,061 | 0.007 | 0.085 | 0 | 1 | 1,241 | 0.005 | 0.071 | 0 | 1 |
| | その他 | 1,061 | 0.058 | 0.233 | 0 | 1 | 1,241 | 0.092 | 0.289 | 0 | 1 |
| | 北海道圏域 | 1,061 | 0.031 | 0.175 | 0 | 1 | 1,241 | 0.026 | 0.158 | 0 | 1 |
| | 東北圏域 | 1,061 | 0.065 | 0.246 | 0 | 1 | 1,241 | 0.043 | 0.203 | 0 | 1 |
| | 東京圏域 | 1,061 | 0.148 | 0.355 | 0 | 1 | 1,241 | 0.117 | 0.321 | 0 | 1 |
| | 関東圏域 | 1,061 | 0.181 | 0.385 | 0 | 1 | 1,241 | 0.343 | 0.475 | 0 | 1 |
| | 中部圏域 | 1,061 | 0.197 | 0.398 | 0 | 1 | 1,241 | 0.166 | 0.372 | 0 | 1 |
| 近畿圏域 | 1,061 | 0.160 | 0.367 | 0 | 1 | 1,241 | 0.170 | 0.376 | 0 | 1 | |
| 中国・四国圏域 | 1,061 | 0.108 | 0.311 | 0 | 1 | 1,241 | 0.076 | 0.264 | 0 | 1 | |
| 九州圏域 | 1,061 | 0.110 | 0.313 | 0 | 1 | 1,241 | 0.061 | 0.240 | 0 | 1 | |
| 2016年 | 定年60歳・勤務延長 | 1,158 | 0.062 | 0.241 | 0 | 1 | 1,234 | 0.019 | 0.137 | 0 | 1 |
| | 定年60歳・再雇用 | 1,158 | 0.718 | 0.450 | 0 | 1 | 1,234 | 0.857 | 0.350 | 0 | 1 |
| | 定年60歳・両制度 | 1,158 | 0.089 | 0.285 | 0 | 1 | 1,234 | 0.051 | 0.219 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|------|------|
| 定年65歳以上 | 1,158 | 0.131 | 0.338 | 0 | 1 | 1,234 | 0.073 | 0.261 | 0 | 1 |
| 退職一時金額 | 1,158 | 0.081 | 0.158 | 0 | 3.2 | 1,234 | 0.101 | 0.159 | 0 | 3 |
| 年金掛金 | 1,158 | 0.053 | 0.101 | 0 | 1.33 | 1,234 | 0.118 | 0.238 | 0 | 5.52 |
| 賃金 | 1,158 | 2.724 | 0.941 | 0.43 | 9.38 | 1,234 | 2.982 | 1.325 | 0.12 | 43.3 |
| 労働組合 | 1,158 | 0.194 | 0.396 | 0 | 1 | 1,234 | 0.484 | 0.500 | 0 | 1 |
| 農業・鉱業・電気・水道業等 | 1,158 | 0.050 | 0.218 | 0 | 1 | 1,234 | 0.044 | 0.204 | 0 | 1 |
| 製造業 | 1,158 | 0.254 | 0.435 | 0 | 1 | 1,234 | 0.235 | 0.424 | 0 | 1 |
| 情報通信業 | 1,158 | 0.044 | 0.204 | 0 | 1 | 1,234 | 0.050 | 0.217 | 0 | 1 |
| 運輸・卸小売・金融・不動産業 | 1,158 | 0.301 | 0.459 | 0 | 1 | 1,234 | 0.311 | 0.463 | 0 | 1 |
| 技術・宿泊・飲食・生活関連・教育 | 1,158 | 0.121 | 0.326 | 0 | 1 | 1,234 | 0.117 | 0.322 | 0 | 1 |
| 医療・福祉 | 1,158 | 0.167 | 0.373 | 0 | 1 | 1,234 | 0.156 | 0.363 | 0 | 1 |
| その他 | 1,158 | 0.064 | 0.244 | 0 | 1 | 1,234 | 0.088 | 0.283 | 0 | 1 |
| 北海道圏域 | 1,158 | 0.033 | 0.178 | 0 | 1 | 1,234 | 0.033 | 0.179 | 0 | 1 |
| 東北圏域 | 1,158 | 0.070 | 0.256 | 0 | 1 | 1,234 | 0.059 | 0.235 | 0 | 1 |
| 東京圏域 | 1,158 | 0.156 | 0.363 | 0 | 1 | 1,234 | 0.145 | 0.352 | 0 | 1 |
| 関東圏域 | 1,158 | 0.157 | 0.364 | 0 | 1 | 1,234 | 0.271 | 0.445 | 0 | 1 |
| 中部圏域 | 1,158 | 0.191 | 0.394 | 0 | 1 | 1,234 | 0.188 | 0.390 | 0 | 1 |
| 近畿圏域 | 1,158 | 0.164 | 0.370 | 0 | 1 | 1,234 | 0.146 | 0.353 | 0 | 1 |
| 中国・四国圏域 | 1,158 | 0.102 | 0.303 | 0 | 1 | 1,234 | 0.071 | 0.257 | 0 | 1 |
| 九州圏域 | 1,158 | 0.126 | 0.333 | 0 | 1 | 1,234 | 0.088 | 0.283 | 0 | 1 |

(注) 退職一時金額、年金掛金、賃金の単位は、給与支払者1人あたり月あたり10万円である。これら以外の変数はダミー変数である。

V. 分析結果

本研究では、退職給付制度（一時金・年金）の有無とその支給水準（退職一時金額・年金掛金）の違いにより、高齢者雇用制度（定年60歳・勤務延長制度、定年60歳・再雇用制度、定年60歳・両制度、ならびに定年65歳以上）の選択に差異があるかを明らかにする。一時金・年金制度の有無と高齢者雇用制度との関係についての推計結果を図表2に示す。本研究の分析では、線形確率モデル（Linier probability model）を利用し、加重最小二乗法（Weighted least squares：WLS）で推計を行う。線形確率モデルは、回帰係数の値をそのまま解釈できるため、中小企業と大企業の差を明らかにする本研究の分析方法として適している。標準誤差は、分散不均一性を考慮したロバスト標準誤差を利用する。パネルAのモデル(1)から(4)では2008

年、モデル(5)から(8)は2013年の結果である。なお、退職給付制度の有無では、一時金・年金制度が全くない企業をベースとする。この図表で、一時金制度のみ、年金制度のみ、一時金・年金両制度ありの回帰係数は中小企業の結果を表し、これらの変数と大企業（従業員数300人以上）との交差項の回帰係数は、中小企業（従業員数299人以下）と大企業との差を表している。

図表2のパネルAのモデル(1)の結果から、中小企業では一時金・年金制度がない企業に比べて、年金制度のみおよび両制度がある企業は、定年60歳・勤務延長制度を選択する割合がそれぞれ、7.1%ポイントと7.6%ポイント有意に低い結果が得られた（5%有意水準）。モデル(2)の結果からは、一時金制度のみ、年金制度のみ、ならびに両制度ありの企業では、制度がない企業に比べて、それぞれ、22.8%ポイント、45.1%ポイント、37.1%ポイント有意に高

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

く、定年60歳・再雇用制度を選択している（1%有意水準）。モデル(3)の結果から、一時金制度のみ、および両制度ありの企業では、それぞれ、4.5%ポイント、5.3%ポイント有意に高く、定年60歳で勤務延長・再雇用の両制度を併用している（1%有意水準）。モデル(4)の結果から、一時金のみ、年金のみ、ならびに両制度がある企業は、定年を65歳以上にしていることが、それぞれ、24.8%ポイント、38.0%ポイント、34.8%ポイント有意に低いことが示された（1%有意水準）。したがって、中小企業では、一時金や年金制度がある場合には、定年を60歳に据え置いて再雇用制度を採用（両制度併用）する企業が多く、勤務延長の採用や定年を65歳以上とする企業が少ないことが明らかとなった。次に大企業については、モデル(1)、(2)、ならびに(4)で、各退職給付制度の有無と大企業との交差項が有意ではなく、中小企業と比べて差はない。だが、モデル(3)では一時金・年金両制度ありと大企業との交差項が負で有意となる。係数の絶対値は中小企業に比べ大きいことから、中小企業とは違って、定年60歳に据え置いたまま両制度併用する傾向が大企業では弱まっている。

2013年の推計結果を示すモデル(5)から(8)でも、中小企業では、一時金・年金制度と雇用制度の関係で、2008年とほぼ同様の傾向であった。一方、大企業については、モデル(5)と(7)の交差項は有意ではなく、中小企業との差異がないと言える。しかしモデル(6)と(8)では、各退職給付制度と大企業との交差項が有意となっているものが多い。これらの交差項は中小企業と大企業との差を表すが、係数の符号は逆転しており、絶対値が中小企業より小さいことから、定年60・再雇用もしくは定年を65歳以上にしてい

る傾向が、中小企業と比べて大企業では弱まっている。

コントロール変数のなかでも興味深い変数として労働組合があるが、2008年ではモデル(2)と(4)から、労働組合がない企業に比べてある場合では、定年60歳・再雇用とする傾向が高く、逆に定年を65歳以上とする傾向が有意に低い結果となった（1%有意水準）。

したがって、中小企業では、一時金や年金制度がある場合には、定年を60歳に据え置いて再雇用制度を採用（両制度併用）する企業が多く、勤務延長の採用や定年を65歳以上とする企業が少ない。だが、大企業ではその傾向が弱まる。

パネルBでは退職一時金額・年金掛金の水準と高齢者雇用制度との関係を示す。パネルBのモデル(1)から(4)では2006年、モデル(5)から(8)は2011年、ならびにモデル(9)から(12)は2016年の結果である。退職一時金額と年金掛金の回帰係数は中小企業の結果を表し、大企業との交差項の回帰係数は、中小企業と大企業との差を表している。パネルAのモデル(2)から、2006年で、中小企業では年金掛金が多いほど、定年60歳・再雇用を選択する割合が有意に高い結果となった（1%有意水準）。モデル(1)では、中小企業では、年金掛金が多いほど、定年60歳・勤務延長を選択する割合が有意に低く、モデル(4)より、退職一時金が多いほど、定年65歳以上を選択する割合が低い結果となった（1%有意水準）。大企業は中小企業と比べて有意な差はなかった。2011年の結果を示すモデル(6)と(8)から、中小企業では掛金が高い場合、定年60歳・再雇用とする割合が有意に高まり、逆に定年65歳以上とする割合が有意に低下する（1%有意水準）。一方、大企業では交差項の符号が逆に

図表2 WLS モデルの推計結果

パネルA：退職給付制度の有無

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | 2008年 | | | | 2013年 | | | |
| | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 |
| 一時金制度のみ | -0.024 (0.030) | 0.228 ** (0.043) | 0.045 ** (0.015) | -0.248 ** (0.041) | 0.032 * (0.016) | 0.182 ** (0.031) | 0.034 * (0.016) | -0.248 ** (0.029) |
| 年金制度のみ | -0.071 * (0.034) | 0.451 ** (0.048) | 0.000 (0.017) | -0.380 ** (0.041) | 0.007 (0.025) | 0.302 ** (0.046) | -0.028 (0.021) | -0.282 ** (0.040) |
| 一時金・年金両制度 あり | -0.076 * (0.031) | 0.371 ** (0.045) | 0.053 ** (0.019) | -0.348 ** (0.041) | 0.006 (0.017) | 0.345 ** (0.036) | -0.006 (0.020) | -0.345 ** (0.030) |
| 大企業 | -0.071 (0.037) | 0.101 (0.077) | 0.022 (0.026) | -0.053 (0.077) | 0.007 (0.028) | 0.219 ** (0.054) | 0.031 (0.031) | -0.258 ** (0.045) |
| 一時金制度のみ ×大企業 | 0.002 (0.041) | 0.069 (0.084) | -0.012 (0.033) | -0.059 (0.081) | -0.046 (0.032) | -0.092 (0.061) | -0.061 (0.035) | 0.198 ** (0.051) |
| 年金制度のみ×大企業 | 0.064 (0.046) | -0.104 (0.086) | -0.011 (0.032) | 0.050 (0.080) | -0.025 (0.037) | -0.164 * (0.068) | -0.003 (0.037) | 0.191 ** (0.055) |
| 一時金・年金両制度 あり×大企業 | 0.056 (0.040) | -0.010 (0.082) | -0.071 * (0.032) | 0.024 (0.079) | -0.028 (0.032) | -0.186 ** (0.060) | -0.035 (0.035) | 0.249 ** (0.048) |
| 労働組合 | -0.020 (0.019) | 0.106 ** (0.028) | -0.010 (0.016) | -0.076 ** (0.019) | -0.032 ** (0.012) | 0.123 ** (0.025) | -0.032 * (0.014) | -0.059 ** (0.020) |
| 製造業 | 0.022 (0.029) | 0.041 (0.048) | 0.006 (0.026) | -0.068 (0.039) | 0.026 (0.023) | 0.069 (0.044) | 0.009 (0.026) | -0.104 ** (0.036) |
| 情報通信業 | -0.002 (0.031) | 0.125 * (0.057) | -0.010 (0.034) | -0.113 * (0.045) | 0.002 (0.025) | 0.106 * (0.051) | -0.014 (0.028) | -0.094 * (0.043) |
| 運輸・卸小売・金融・ 不動産業 | 0.021 (0.029) | 0.007 (0.049) | 0.004 (0.026) | -0.032 (0.040) | 0.017 (0.022) | -0.000 (0.043) | 0.012 (0.025) | -0.029 (0.037) |
| 技術・宿泊・飲食・ 生活関連・教育 | 0.029 (0.036) | 0.002 (0.057) | -0.034 (0.025) | 0.003 (0.049) | 0.012 (0.023) | -0.046 (0.047) | -0.012 (0.025) | 0.047 (0.042) |
| 医療・福祉 | 0.007 (0.048) | 0.063 (0.076) | 0.004 (0.040) | -0.074 (0.065) | -0.004 (0.029) | -0.247 ** (0.058) | 0.018 (0.037) | 0.233 ** (0.057) |
| それ以外 | 0.017 (0.037) | -0.027 (0.060) | -0.013 (0.027) | 0.023 (0.053) | 0.025 (0.030) | -0.068 (0.055) | -0.034 (0.026) | 0.077 (0.050) |
| 東北圏域 | 0.111 * (0.044) | -0.127 (0.082) | 0.068 (0.036) | -0.052 (0.077) | -0.016 (0.041) | 0.097 (0.076) | -0.003 (0.049) | -0.077 (0.063) |
| 東京圏域 | 0.071 * (0.032) | -0.000 (0.071) | 0.051 * (0.024) | -0.122 (0.069) | -0.023 (0.034) | 0.057 (0.064) | -0.035 (0.041) | 0.000 (0.055) |
| 関東圏域 | 0.034 (0.024) | -0.038 (0.067) | 0.053 ** (0.017) | -0.049 (0.067) | -0.014 (0.034) | 0.102 (0.061) | -0.033 (0.040) | -0.055 (0.052) |
| 中部圏域 | 0.076 ** (0.030) | -0.029 (0.069) | 0.027 (0.015) | -0.075 (0.069) | -0.016 (0.034) | 0.091 (0.062) | -0.042 (0.040) | -0.034 (0.053) |
| 近畿圏域 | 0.067 * (0.030) | -0.078 (0.070) | 0.032 * (0.015) | -0.020 (0.070) | -0.032 (0.034) | 0.060 (0.063) | -0.028 (0.040) | -0.001 (0.054) |
| 中国・四国圏域 | 0.066 (0.034) | -0.057 (0.074) | 0.068 ** (0.024) | -0.076 (0.071) | -0.009 (0.037) | 0.058 (0.067) | -0.003 (0.045) | -0.045 (0.056) |
| 九州圏域 | 0.060 (0.032) | -0.029 (0.076) | 0.038 (0.021) | -0.068 (0.075) | 0.017 (0.038) | 0.117 (0.066) | -0.062 (0.040) | -0.071 (0.056) |
| 定数項 | 0.053 (0.038) | 0.422 ** (0.081) | -0.014 (0.025) | 0.539 ** (0.079) | 0.049 (0.038) | 0.380 ** (0.071) | 0.090 * (0.043) | 0.481 ** (0.061) |
| 標本数 | 3,768 | 3,768 | 3,768 | 3,768 | 3,981 | 3,981 | 3,981 | 3,981 |
| F値 | 2.09 ** | 17.26 ** | 2.08 ** | 13.34 ** | 1.75 ** | 29.36 ** | 1.68 ** | 25.29 ** |

(注) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。コントロール変数として、産業ダミー（ベースを農業・林業・漁業・鉱業とする）と都道府県圏域ダミー（ベースを北海道圏域ダミーとする）を利用している。**は有意水準1%、*は同5%を表す。

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

パネル B：退職給付制度の支給水準

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | 2006年 | | | | 2011年 | | | | 2016年 | | | |
| | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 |
| 退職一時金額 | -0.007 (0.053) | 0.013 (0.081) | 0.110 (0.065) | -0.116 ** (0.032) | -0.005 (0.005) | 0.039 (0.021) | -0.012 (0.010) | -0.021 (0.014) | -0.064 (0.038) | 0.098 (0.085) | 0.121 (0.090) | -0.155 ** (0.052) |
| 年金掛金 | -0.063 ** (0.023) | 0.083 ** (0.031) | -0.000 (0.017) | -0.020 (0.019) | -0.016 (0.013) | 0.097 ** (0.025) | -0.008 (0.014) | -0.073 ** (0.018) | -0.036 ** (0.014) | 0.144 ** (0.029) | -0.021 (0.019) | -0.087 ** (0.024) |
| 大企業 | 0.033 (0.060) | -0.045 (0.091) | -0.089 (0.068) | 0.100 ** (0.035) | -0.010 (0.014) | 0.007 (0.039) | 0.016 (0.020) | -0.012 (0.029) | 0.043 (0.037) | -0.215 * (0.108) | -0.034 (0.095) | 0.206 ** (0.078) |
| 退職一時金額×大企業 | -0.014 (0.099) | 0.174 (0.133) | -0.098 (0.055) | -0.061 (0.088) | -0.066 (0.066) | 0.284 ** (0.109) | -0.035 (0.059) | -0.184 ** (0.069) | -0.083 (0.052) | 0.383 ** (0.138) | 0.009 (0.099) | -0.309 ** (0.095) |
| 年金掛金×大企業 | 0.033 (0.097) | -0.134 (0.133) | 0.062 (0.057) | 0.040 (0.089) | 0.037 (0.063) | -0.267 * (0.111) | 0.024 (0.065) | 0.206 ** (0.071) | 0.064 (0.046) | -0.341 * (0.137) | -0.009 (0.101) | 0.286 ** (0.091) |
| 労働組合 | -0.023 (0.029) | 0.112 ** (0.035) | -0.068 ** (0.020) | -0.021 (0.015) | -0.004 (0.016) | 0.082 ** (0.031) | -0.036 * (0.016) | -0.042 (0.024) | -0.044 ** (0.015) | 0.118 ** (0.033) | -0.047 * (0.022) | -0.027 (0.025) |
| 貸金 | -0.016 (0.013) | 0.030 (0.020) | 0.018 (0.014) | -0.031 * (0.013) | -0.000 (0.000) | -0.002 (0.001) | -0.000 (0.000) | 0.002 (0.001) | 0.002 (0.012) | 0.017 (0.019) | -0.016 (0.011) | -0.003 (0.017) |
| 製造業 | -0.031 (0.042) | 0.072 (0.060) | 0.020 (0.040) | -0.061 (0.037) | -0.011 (0.030) | 0.079 (0.061) | -0.018 (0.040) | -0.049 (0.049) | 0.020 (0.022) | -0.039 (0.060) | 0.044 (0.023) | -0.025 (0.054) |
| 情報通信業 | 0.004 (0.054) | 0.111 (0.071) | -0.049 (0.042) | -0.066 (0.037) | 0.040 (0.040) | 0.021 (0.072) | -0.071 (0.039) | 0.009 (0.059) | -0.010 (0.026) | 0.061 (0.066) | 0.005 (0.026) | -0.057 (0.060) |
| 運輸・卸小売・金融・ 不動産業 | 0.013 (0.044) | 0.039 (0.059) | -0.033 (0.038) | -0.019 (0.036) | -0.004 (0.032) | 0.094 (0.061) | -0.054 (0.038) | -0.037 (0.049) | 0.046 (0.025) | -0.123 * (0.062) | 0.064 * (0.026) | 0.013 (0.055) |
| 技術・宿泊・飲食・ 生活関連・教育 | 0.028 (0.055) | -0.059 (0.075) | 0.097 (0.059) | -0.065 (0.038) | 0.001 (0.034) | 0.074 (0.066) | -0.026 (0.045) | -0.048 (0.052) | 0.041 (0.027) | -0.090 (0.064) | 0.021 (0.027) | 0.028 (0.057) |
| 医療・福祉 | -0.052 (0.066) | 0.118 (0.096) | -0.089 * (0.042) | 0.023 (0.075) | -0.027 (0.033) | -0.231 * (0.114) | 0.148 (0.103) | 0.111 (0.101) | 0.025 (0.033) | -0.224 ** (0.075) | 0.121 ** (0.039) | 0.078 (0.067) |
| それ以外 | -0.031 (0.053) | -0.025 (0.079) | -0.005 (0.047) | 0.061 (0.057) | -0.015 (0.032) | -0.035 (0.082) | -0.006 (0.055) | 0.056 (0.070) | 0.008 (0.026) | -0.193 * (0.087) | 0.082 (0.047) | 0.103 (0.082) |
| 東北圏域 | 0.050 (0.051) | -0.094 (0.096) | -0.040 (0.069) | 0.085 (0.056) | 0.011 (0.010) | -0.098 (0.095) | 0.096 * (0.048) | -0.009 (0.085) | -0.007 (0.050) | -0.156 (0.103) | 0.011 (0.067) | 0.152 (0.088) |
| 東京圏域 | 0.093 * (0.045) | -0.091 (0.084) | -0.089 (0.062) | 0.087 * (0.041) | 0.027 (0.017) | -0.089 (0.086) | 0.031 (0.019) | 0.031 (0.084) | -0.024 (0.042) | -0.134 (0.091) | 0.027 (0.061) | 0.131 (0.074) |
| 関東圏域 | 0.046 (0.039) | -0.066 (0.079) | -0.058 (0.062) | 0.077 * (0.036) | 0.028 (0.016) | -0.052 (0.082) | 0.053 * (0.023) | -0.029 (0.078) | 0.010 (0.043) | -0.136 (0.088) | 0.036 (0.059) | 0.091 (0.071) |
| 中部圏域 | 0.076 (0.043) | -0.081 (0.080) | -0.034 (0.062) | 0.040 (0.034) | 0.048 ** (0.018) | -0.143 (0.085) | 0.049 * (0.020) | 0.046 (0.082) | -0.046 (0.041) | -0.045 (0.088) | 0.025 (0.058) | 0.066 (0.071) |
| 近畿圏域 | 0.055 (0.040) | -0.067 (0.080) | -0.017 (0.064) | 0.029 (0.032) | 0.034 * (0.014) | -0.038 (0.083) | 0.039 (0.021) | -0.035 (0.079) | 0.013 (0.049) | -0.040 (0.086) | 0.001 (0.055) | 0.025 (0.067) |
| 中国・四国圏域 | 0.050 (0.046) | -0.099 (0.086) | 0.014 (0.070) | 0.035 (0.039) | 0.105 * (0.041) | -0.189 * (0.094) | 0.095 ** (0.037) | -0.011 (0.083) | -0.005 (0.048) | -0.029 (0.094) | -0.013 (0.059) | 0.047 (0.074) |
| 九州圏域 | 0.123 (0.068) | -0.195 * (0.097) | 0.037 (0.075) | 0.036 (0.042) | 0.019 (0.018) | -0.080 (0.092) | 0.024 (0.025) | 0.038 (0.089) | 0.018 (0.050) | -0.099 (0.095) | 0.067 (0.067) | 0.013 (0.069) |
| 定数項 | 0.110 (0.058) | 0.630 ** (0.098) | 0.088 (0.070) | 0.172 ** (0.053) | 0.012 (0.027) | 0.790 ** (0.091) | 0.053 (0.035) | 0.145 (0.084) | 0.054 (0.053) | 0.809 ** (0.114) | 0.050 (0.070) | 0.087 (0.099) |
| 標本数 | 2,316 | 2,316 | 2,316 | 2,316 | 2,302 | 2,302 | 2,302 | 2,302 | 2,392 | 2,392 | 2,392 | 2,392 |
| F値 | 1.54 ** | 4.85 ** | 1.84 ** | 3.46 ** | 1.78 ** | 5.89 ** | 2.11 ** | 3.25 ** | 2.20 ** | 6.64 ** | 2.06 ** | 2.82 ** |

(注) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。コントロール変数として、産業ダミー（ベースを農業・林業・漁業・鉱業とする）と都道府県圏域ダミー（ベースを北海道圏域ダミーとする）を利用している。**は有意水準1%、*は同5%を表す。

なり係数値が中小企業より大きいことから、これらの傾向は弱まる（5%有意水準）。また、モデル(6)と(8)より退職一時金においても同様の傾向であった。2016年の結果を示すモデル(9)から(12)においても、2011年とほぼ同じ傾向がみられる。また、労働組合がある企業では定年60歳・再雇用を選ぶ割合が大きく、定年60歳・両制度を選ぶ割合が低いことが明らかとなった。

したがって、退職給付制度の水準と高齢者雇用制度では、中小企業では掛金が多い場合には、定年60歳・再雇用を選択する傾向が高くなるが、定年65歳以上を選択する割合は低くなる。一方、大企業ではこれらの傾向が弱まる。

図表2では線形確率モデルを利用した結果を示したが、被説明変数が0と1をとる変数を利用し、その確率を推計する場合に非線形モデル

図表3 Probit モデルの推計結果

パネルA：退職給付制度の有無

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| | 2008年 | | | | 2013年 | | | |
| | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 |
| 一時金制度のみ | -0.126 (0.146) | 0.581 ** (0.113) | 0.472 ** (0.180) | -0.732 ** (0.119) | 0.257 * (0.129) | 0.469 ** (0.083) | 0.252 * (0.123) | -0.738 ** (0.089) |
| 年金制度のみ | -0.440 * (0.216) | 1.345 ** (0.174) | -0.022 (0.257) | -1.578 ** (0.236) | 0.067 (0.240) | 0.847 ** (0.155) | -0.348 (0.275) | -0.897 ** (0.173) |
| 一時金・年金両制度 あり | -0.485 ** (0.180) | 1.014 ** (0.131) | 0.527 ** (0.194) | -1.247 ** (0.157) | 0.053 (0.164) | 1.017 ** (0.120) | -0.059 (0.173) | -1.350 ** (0.157) |
| 大企業 | -0.434 (0.256) | 0.248 (0.200) | 0.284 (0.285) | -0.128 (0.209) | 0.074 (0.260) | 0.568 ** (0.152) | 0.245 (0.221) | -0.762 ** (0.161) |
| 一時金制度のみ ×大企業 | -0.118 (0.305) | 0.272 (0.228) | -0.205 (0.319) | -0.437 (0.252) | -0.399 (0.303) | -0.184 (0.182) | -0.437 (0.262) | 0.505 * (0.200) |
| 年金制度のみ ×大企業 | 0.350 (0.363) | -0.202 (0.278) | -0.103 (0.386) | -0.063 (0.350) | -0.316 (0.374) | -0.272 (0.232) | 0.107 (0.358) | 0.116 (0.271) |
| 一時金・年金両制度 あり×大企業 | 0.222 (0.311) | 0.255 (0.235) | -0.744 * (0.326) | -0.490 (0.280) | -0.437 (0.329) | -0.233 (0.205) | -0.324 (0.279) | 0.289 (0.269) |
| 標本数 | 3,768 | 3,768 | 3,768 | 3,768 | 3,981 | 3,981 | 3,981 | 3,981 |
| chi2値 | 52.74 ** | 291.65 ** | 44.87 ** | 273.81 ** | 36.46 ** | 409.35 ** | 41.24 ** | 384.08 ** |

パネルB：退職給付制度の支給水準

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
|------------|----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|----------------------|
| | 2006年 | | | | 2011年 | | | | 2016年 | | | |
| | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 | 定年60歳 勤務延長 | 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年65歳 以上 |
| 退職一時金額 | -0.037 (0.324) | 0.036 (0.290) | 0.578 * (0.293) | -3.648 * (1.465) | -0.090 (0.202) | 0.751 (0.430) | -1.491 (0.781) | -0.557 (0.502) | -1.422 (0.984) | 0.403 (0.442) | 0.635 (0.395) | -1.623 * (0.686) |
| 年金掛金 | -0.451 ** (0.155) | 0.274 * (0.107) | -0.010 (0.126) | -0.201 (0.166) | 0.004 (0.182) | 0.400 ** (0.119) | -0.129 (0.158) | -0.426 * (0.169) | -0.262 (0.197) | 0.506 ** (0.112) | -0.151 (0.142) | -0.543 ** (0.137) |
| 大企業 | 0.220 (0.395) | -0.119 (0.353) | -0.464 (0.351) | 3.230 * (1.460) | -3.630 (1.905) | 0.424 (0.812) | 1.493 (0.837) | -4.826 * (2.250) | -1.162 (2.021) | -0.949 (0.522) | 0.137 (0.525) | 1.996 * (0.791) |
| 退職一時金額×大企業 | -0.090 (0.638) | 0.656 (0.595) | -0.980 (0.641) | -0.094 (1.054) | -0.857 (0.970) | 1.216 (0.700) | -0.022 (0.822) | -1.875 (1.151) | -1.623 (1.089) | 2.044 * (1.002) | 0.037 (0.936) | -3.783 * (1.525) |
| 年金掛金×大企業 | 0.022 (0.700) | -0.231 (0.637) | 0.566 (0.702) | -1.405 (1.204) | -0.896 (1.572) | -0.669 (0.833) | -0.281 (0.971) | 1.363 (1.436) | -1.094 (1.710) | -1.222 (1.045) | -0.548 (1.016) | 3.129 * (1.532) |
| 標本数 | 2,316 | 2,316 | 2,316 | 2,316 | 2,302 | 2,302 | 2,302 | 2,302 | 2,392 | 2,392 | 2,392 | 2,392 |
| chi2値 | 33.29 ** | 75.20 ** | 46.08 ** | 64.41 ** | 38.64 ** | 100.38 ** | 53.81 ** | 64.41 ** | 45.96 ** | 108.98 ** | 55.82 ** | 59.97 ** |

(注) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。コントロール変数として、賃金と労働組合、産業と都道府県圏域の各ダミー変数を利用している。**は有意水準1%、*は同5%を表す。

のほうがフィットしやすいことが考えられる。そこでProbitモデルによる分析を行い、結果の頑健性を確認する¹²⁾。図表3のパネルAでは退職給付制度の有無、パネルBでは退職給付制度の支給水準を示す。推計結果から、Probitモデルにおいても、図表2のWLSと同様の結論が導くことができる。

さらに本研究では、高齢者雇用制度の選択において、その選択間に有意に差が生じているか

を検証しているが、このような場合、多項ロジットモデル (Multinomial logit model : Mlogitモデル) を利用することができる。図表4はMlogitモデルの推計結果である。図表2および図表3と同じように、パネルAには退職給付制度の有無、パネルBには退職給付制度の水準を示す。パネルAのモデル(1)から(3)は2008年、(4)から(6)では2013年の結果を示す。図表2のパネルAと同様に、中小企業では定年65歳以上の

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

企業と比べて、一時金・年金制度がある企業は、定年60歳・勤務延長、定年60歳・再雇用、定年60歳・両制度を選択する割合が多くなる傾向が確認できる。また、一時金のみと大企業の交差項が負で有意であることから、大企業ではこれらの傾向が弱まることも確認できる。パネ

ルBではモデル(1)から(3)が2006年、モデル(4)から(6)が2011年、モデル(7)から(9)が2016年の結果を示す。図表2のパネルBと同様に、中小企業では定年65歳以上の企業と比べて、退職一時金額が多い企業は、定年60歳・再雇用、定年60歳・両制度を選択する割合が多くなる傾向が

図表4 Mlogit モデルの推計結果

パネルA：退職給付制度の有無

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|---------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| | 定年60歳 勤務延長 | 2008年 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年60歳 勤務延長 | 2013年 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 |
| 一時金制度のみ | 0.658 * (0.309) | 1.308 ** (0.212) | 1.870 ** (0.445) | 1.378 ** (0.297) | 1.217 ** (0.156) | 1.342 ** (0.279) |
| 年金制度のみ | 1.557 * (0.648) | 3.091 ** (0.511) | 2.350 ** (0.786) | 1.270 * (0.586) | 1.647 ** (0.323) | 0.436 (0.713) |
| 一時金・年金両制度あり | 0.886 * (0.443) | 2.386 ** (0.305) | 2.839 ** (0.514) | 2.038 ** (0.462) | 2.514 ** (0.323) | 1.829 ** (0.477) |
| 大企業 | -0.657 (0.578) | 0.350 (0.365) | 0.749 (0.689) | 1.020 (0.594) | 1.298 ** (0.287) | 1.366 ** (0.504) |
| 一時金制度のみ×大企業 | 0.482 (0.730) | 0.834 (0.464) | 0.339 (0.790) | -1.333 (0.715) | -0.716 * (0.364) | -1.360 * (0.614) |
| 年金制度のみ×大企業 | 1.141 (1.017) | 0.305 (0.738) | 0.270 (1.118) | -0.315 (0.951) | 0.027 (0.539) | 0.577 (0.943) |
| 一時金・年金両制度あり ×大企業 | 1.513 (0.818) | 1.129 * (0.570) | -0.327 (0.883) | -0.661 (0.915) | -0.112 (0.583) | -0.411 (0.802) |
| 標本数 | | 3,768 | | | 3,981 | |
| Chi2値 | | 365.2 ** | | | 440.0 ** | |

パネルB：退職給付制度の支給水準

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
|----------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| | 定年60歳 勤務延長 | 2006年 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年60歳 勤務延長 | 2011年 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 | 定年60歳 勤務延長 | 2016年 定年60歳 再雇用 | 定年60歳 両制度 |
| 退職一時金額 | 9.104 * (3.998) | 9.172 * (3.967) | 10.162 * (3.992) | 1.840 (2.401) | 2.247 (2.079) | -1.488 (2.939) | 0.049 (2.900) | 3.457 * (1.613) | 4.284 * (1.741) |
| 年金掛金 | -0.296 (0.468) | 0.662 (0.362) | 0.451 (0.421) | 0.904 (0.569) | 0.960 * (0.417) | 0.456 (0.523) | 0.480 (0.523) | 1.187 ** (0.271) | 0.619 (0.378) |
| 大企業 | -7.891 * (3.987) | -8.351 * (3.932) | -8.970 * (3.963) | 1.035 (12.541) | 12.942 (12.082) | 16.624 (12.270) | -9.660 (7.026) | -4.251 * (1.843) | -3.567 (1.999) |
| 退職一時金額 ×大企業 | 1.719 (3.439) | 2.071 (3.257) | -0.103 (3.432) | 0.760 (5.066) | 4.060 (2.665) | 3.197 (3.431) | 4.554 (4.218) | 8.327 * (3.519) | 7.786 (4.041) |
| 年金掛金×大企業 | 1.575 (3.833) | 1.546 (3.555) | 2.831 (3.785) | -4.119 (6.814) | -2.544 (3.815) | -2.441 (4.590) | -11.572 (6.001) | -6.827 (3.543) | -7.648 (4.185) |
| 標本数 | | 2,316 | | | 2,302 | | | 2,392 | |
| Chi2値 | | 146.5 ** | | | 155.4 ** | | | 168.9 ** | |

(注) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。コントロール変数として、賃金と労働組合、産業と都道府県圏域の各ダミー変数を利用している。**は有意水準1%、*は同5%を表す。

確認できる。但し、大企業ではこれらの傾向が弱まることは確認できなかった。このようにMlogit モデルを利用しても、線形確率モデルや、Probit モデルを利用した場合と概ね同様な結果を得ることができる。

最後にこれまでの結果について、さらに頑健性を確認するために、データをサブサンプルに分割して検証を行う。分割する方法としては、労働組合の有無、業種、および地域で分割する。業種については製造業と非製造業、地域については東京・大阪とそれ以外にデータを分割する。パネル A は労働組合の有無、パネル B では製造業と非製造業、パネル C では東京・大阪圏とそれ以外の結果を示す。ここでは、紙面を節約するために、高齢者雇用制度の選択において、本研究が主眼とする定年60歳・再雇用制度と定年65歳以上のみを示す。パネル A の結果から、退職給付制度の違いによる雇用確保措置への影響は、労働組合の有無については、同様の傾向であることがわかる。但し、2013年

では、労働組合がある場合に、定年65歳以上を選択しない傾向が、大企業と中小企業で差がないことがわかる。パネル B の結果から、2008年では製造業と非製造業で、雇用確保措置への影響は同じ傾向にある。一方、2013年の製造業では、定年60歳・再雇用を選び、定年65歳以上を選ばない傾向が弱まる。またパネル C の結果から、東京・大阪とそれ以外では、推計結果に大きな違いがないことがわかる。なお、支給水準については、退職給付水準の違いによる雇用確保措置への影響は、サブサンプルの違いで混合結果（ミックスリゾルト）であった。これは、データが区分されることで標本数が限られていることによるものと考えられる（図表の表示なし）。

小括すると、中小企業では、一時金制度や年金制度がある企業や、その水準が高いほど、定年を65歳以上とするのではなく、定年を60歳として再雇用とする傾向が強い。一方、大企業でも、同様の傾向があるが、特に直近のデータに

図表5 WLS モデル（サブサンプル）の推計結果

パネル A：労働組合有無別の退職給付制度の有無

| 労働組合 | (2)-1 | | (2)-2 | | (4)-1 | | (4)-2 | | (6)-1 | | (6)-2 | | (8)-1 | | (8)-2 | |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------|----|-------|----|---------|----|-------|----|
| | 2008年 | | | | | | | | 2013年 | | | | | | | |
| | 定年60歳再雇用 | | | | 定年65歳以上 | | | | 定年60歳再雇用 | | | | 定年65歳以上 | | | |
| | あり | なし | あり | なし | あり | なし | あり | なし | あり | なし | あり | なし | あり | なし | あり | なし |
| 一時金制度のみ | 0.355 ** (0.132) | 0.215 ** (0.045) | -0.240 (0.139) | -0.244 ** (0.043) | 0.289 * (0.112) | 0.169 ** (0.033) | -0.233 * (0.105) | -0.243 ** (0.030) | | | | | | | | |
| 年金制度のみ | 0.475 ** (0.138) | 0.462 ** (0.050) | -0.299 * (0.139) | -0.391 ** (0.045) | 0.292 * (0.118) | 0.301 ** (0.052) | -0.180 (0.114) | -0.293 ** (0.044) | | | | | | | | |
| 一時金・年金両制度あり | 0.455 ** (0.128) | 0.367 ** (0.048) | -0.278 * (0.141) | -0.355 ** (0.043) | 0.298 ** (0.111) | 0.359 ** (0.039) | -0.254 * (0.104) | -0.357 ** (0.033) | | | | | | | | |
| 大企業 | 0.317 (0.198) | 0.083 (0.082) | -0.169 (0.209) | -0.041 (0.082) | 0.098 (0.172) | 0.239 ** (0.057) | -0.187 (0.128) | -0.262 ** (0.050) | | | | | | | | |
| 一時金制度のみ×大企業 | -0.247 (0.208) | 0.112 (0.090) | 0.137 (0.206) | -0.092 (0.087) | -0.169 (0.181) | -0.063 (0.067) | 0.221 (0.133) | 0.180 ** (0.058) | | | | | | | | |
| 年金制度のみ×大企業 | -0.301 (0.208) | -0.070 (0.095) | 0.184 (0.207) | -0.000 (0.086) | -0.064 (0.182) | -0.141 (0.078) | 0.108 (0.139) | 0.184 ** (0.063) | | | | | | | | |
| 一時金・年金両制度あり×大企業 | -0.242 (0.200) | 0.037 (0.090) | 0.132 (0.206) | -0.018 (0.085) | -0.044 (0.177) | -0.180 ** (0.067) | 0.186 (0.131) | 0.220 ** (0.054) | | | | | | | | |
| 標本数 | 1,228 | 2,540 | 1,228 | 2,540 | 1,149 | 2,832 | 1,149 | 2,832 | | | | | | | | |
| F 値 | 2.28 ** | 11.85 ** | 0.95 | 13.88 ** | 2.68 ** | 18.43 ** | 1.76 ** | 22.27 ** | | | | | | | | |

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

パネル B：製造業・非製造業の退職給付制度の有無

| | (2)-1 | (2)-2 | (4)-1 | (4)-2 | (6)-1 | (6)-2 | (8)-1 | (8)-2 |
|-----------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2008年 | | | | 2013年 | | | |
| | 定年60歳再雇用 | | 定年65歳以上 | | 定年60歳再雇用 | | 定年65歳以上 | |
| 製造業・非製造業 | 製造業 | 非製造業 | 製造業 | 非製造業 | 製造業 | 非製造業 | 製造業 | 非製造業 |
| 一時金制度のみ | 0.208 * | 0.232 ** | -0.265 ** | -0.249 ** | 0.005 | 0.232 ** | -0.081 | -0.298 ** |
| | (0.094) | (0.049) | (0.087) | (0.047) | (0.065) | (0.035) | (0.055) | (0.033) |
| 年金制度のみ | 0.328 ** | 0.517 ** | -0.381 ** | -0.396 ** | 0.140 | 0.356 ** | -0.135 * | -0.335 ** |
| | (0.106) | (0.051) | (0.083) | (0.049) | (0.083) | (0.054) | (0.061) | (0.048) |
| 一時金・年金両制度あり | 0.329 ** | 0.380 ** | -0.320 ** | -0.362 ** | 0.047 | 0.457 ** | -0.155 ** | -0.420 ** |
| | (0.096) | (0.051) | (0.087) | (0.046) | (0.076) | (0.037) | (0.056) | (0.034) |
| 大企業 | -0.072 | 0.130 | -0.032 | -0.064 | 0.091 | 0.246 ** | 0.005 | -0.291 ** |
| | (0.199) | (0.084) | (0.191) | (0.083) | (0.136) | (0.059) | (0.132) | (0.049) |
| 一時金制度のみ×大企業 | 0.248 | 0.040 | -0.077 | -0.049 | 0.084 | -0.138 * | -0.093 | 0.254 ** |
| | (0.210) | (0.092) | (0.194) | (0.088) | (0.144) | (0.069) | (0.133) | (0.057) |
| 年金制度のみ×大企業 | 0.118 | -0.167 | 0.063 | 0.052 | -0.116 | -0.171 * | -0.014 | 0.205 ** |
| | (0.212) | (0.093) | (0.193) | (0.087) | (0.151) | (0.079) | (0.137) | (0.064) |
| 一時金・年金両制度あり×大企業 | 0.143 | -0.022 | -0.002 | 0.030 | -0.037 | -0.225 ** | 0.014 | 0.272 ** |
| | (0.204) | (0.090) | (0.193) | (0.086) | (0.145) | (0.066) | (0.134) | (0.054) |
| 標本数 | 956 | 2,812 | 956 | 2,812 | 891 | 3,090 | 891 | 3,090 |
| F 値 | 5.02 ** | 19.70 ** | 3.35 ** | 15.04 ** | 5.69 ** | 26.75 ** | 2.46 ** | 26.09 ** |

パネル C：東京・大阪の退職給付制度の有無

| | (2)-1 | (2)-2 | (4)-1 | (4)-2 | (6)-1 | (6)-2 | (8)-1 | (8)-2 |
|-----------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | 2008年 | | | | 2013年 | | | |
| | 定年60歳再雇用 | | 定年65歳以上 | | 定年60歳再雇用 | | 定年65歳以上 | |
| 東京・大阪 | 東京・大阪 | それ以外 | 東京・大阪 | それ以外 | 東京・大阪 | それ以外 | 東京・大阪 | それ以外 |
| 一時金制度のみ | 0.246 ** | 0.220 ** | -0.366 ** | -0.209 ** | 0.248 ** | 0.162 ** | -0.296 ** | -0.236 ** |
| | (0.074) | (0.052) | (0.072) | (0.050) | (0.059) | (0.037) | (0.056) | (0.034) |
| 年金制度のみ | 0.431 ** | 0.457 ** | -0.462 ** | -0.351 ** | 0.402 ** | 0.274 ** | -0.360 ** | -0.258 ** |
| | (0.096) | (0.054) | (0.083) | (0.048) | (0.075) | (0.057) | (0.059) | (0.051) |
| 一時金・年金両制度あり | 0.443 ** | 0.339 ** | -0.434 ** | -0.323 ** | 0.408 ** | 0.321 ** | -0.369 ** | -0.336 ** |
| | (0.076) | (0.055) | (0.076) | (0.049) | (0.064) | (0.043) | (0.058) | (0.036) |
| 大企業 | 0.096 | 0.112 | -0.115 | -0.046 | 0.260 ** | 0.212 ** | -0.284 ** | -0.256 ** |
| | (0.129) | (0.091) | (0.131) | (0.089) | (0.093) | (0.067) | (0.076) | (0.057) |
| 一時金制度のみ×大企業 | 0.132 | 0.033 | -0.009 | -0.065 | -0.109 | -0.101 | 0.247 ** | 0.190 ** |
| | (0.141) | (0.099) | (0.138) | (0.094) | (0.105) | (0.077) | (0.086) | (0.064) |
| 年金制度のみ×大企業 | -0.042 | -0.136 | 0.077 | 0.062 | -0.247 * | -0.150 | 0.277 ** | 0.175 * |
| | (0.154) | (0.098) | (0.139) | (0.091) | (0.111) | (0.086) | (0.083) | (0.071) |
| 一時金・年金両制度あり×大企業 | -0.020 | -0.009 | 0.042 | 0.038 | -0.224 * | -0.174 * | 0.279 ** | 0.241 ** |
| | (0.136) | (0.097) | (0.135) | (0.092) | (0.102) | (0.075) | (0.082) | (0.060) |
| 標本数 | 1,219 | 2,549 | 1,219 | 2,549 | 1,466 | 2,515 | 1,466 | 2,515 |
| F 値 | 11.77 ** | 16.08 ** | 10.06 ** | 11.70 ** | 15.97 ** | 28.44 ** | 12.02 ** | 26.84 ** |

(注) 数値は回帰係数、括弧内はロバスト標準誤差を表す。コントロール変数として、労働組合、産業と都道府県圏域の各ダミー変数を利用している。但し、サブサンプルに分割する変数を除く。**は有意水準1%、*は同5%を表す。

なるほど傾向は弱まっている。これらの結果は、退職給付制度が長期雇用を促進してきた伝統的な既存研究と異なり、特に中小企業において、退職給付制度が60歳定年・再雇用を促進する制度として利用されている可能性があ

る。近年、日本の雇用慣行が崩れているとする既存研究（濱秋他 [2011]）とも整合的な結果である。なお、大企業の直近のデータは中小企業と一部で異なる傾向であるが、この要因は、実際に大企業において退職給付制度と高齢者雇

用との関係が変化しているのか、あるいはサンプルが異なるためか、定かではない。これらの検証は今後の課題としたい。

VI. 結論

公的年金の給付水準の低下が予測されるなかで、私的年金制度の整備と高齢者雇用の拡充が進められている。これらの充実には企業が果たす役割が大きいが、企業価値の最大化を図るなかで、退職給付制度と雇用制度について必ずしも従業員への分配を充実させているとは限らない。そこで、本研究では退職給付制度の有無およびその支給水準を所与とした場合に、雇用確保措置の義務化後の企業の高齢者雇用制度の選択行動を明らかにした。本研究の結果から、退職給付制度がある場合、および支給水準が多い場合には、退職を促進させて高齢者雇用制度で再び雇用する方法を採用する傾向が認められた。具体的には、中小企業では、退職給付制度（一時金・年金）がない企業に比べて、退職一時金制度、年金制度、ならびに両制度がある企業では、定年を60歳に据え置いて再雇用制度をとる企業が有意に多く、定年を65歳以上にしていく企業は低い結果が得られた。一方、大企業では、それらの傾向が弱まることが示された。支給水準（退職一時金額・年金掛金）と高齢者雇用制度においても同様の結果であった。中小企業では、退職一時金額や年金掛金が高いほど、定年を60歳・再雇用とする傾向が強まり、定年を65歳以上とする傾向は弱まる。

これらの結果は、定年を延長することで要するコストが再雇用制度を選択するコストを上回ることが要因として考えられる。高齢者従業員が、当該時点の賃金水準を維持して他社に転職

することは困難であり、企業特殊的技能を蓄積した労働力を企業が容易に確保することが見込める。Lazear [1979] や Ippolito [1985] によれば、後払い賃金とみなされる退職一時金や年金においては、賃金が限界生産性を上回らない限りは雇用を継続する。しかし、上回った場合には企業は賃金、退職金、年金を抑制することや、雇用を継続しない可能性がある。また、我が国における研究との関連としては、経済環境の変化により年功賃金や終身雇用を維持することが難しくなってきたとする Ono [2010] や 濱秋他 [2011] 等の結果と本研究の結果は整合的であり、高齢者雇用に関しては、これまでの年功賃金と長期雇用からなる日本の雇用慣行とは異なる考え方を我が国の企業が採用していることを示唆するものである。

労働者にとって定年60歳で再雇用とするのは雇用条件が不利になるとしても、労使の合意が得られやすい点はいくつかある。退職金・年金および賃金の短期的な総受取額が、それほど低下しないとすれば、受け入れやすい制度になっているものと思われる。また退職金を利用して住宅債務の繰上返済が可能であり、退職給付制度には優遇税制がある。さらに、長期的にみれば総受取額で労働者側に不利となるものであっても、一時金による金融資産の増加は、現在バイアス (Present Bias) 等により、多額の利益を得たという認識を生じさせている可能性がある (O'Donoghue and Rabin [1999])。本研究の結果から、労働組合がある場合に、定年60歳・再雇用とする傾向が高く、逆に定年65歳以上とする傾向が低いことが示されたが、労働組合がこのような雇用条件を受け入れることを許容していると考えられる。

一方、大企業でも中小企業と同様の傾向が確

退職給付制度が高齢者雇用制度に与える影響

認められるものの、その傾向は弱まることについては、大企業のほうが労働関連の社会的問題に敏感である可能性が高い。近年、同一労働同一賃金を巡って労使間での訴訟事案が続いており、再雇用による大幅な賃金低下と職務内容の近似性が争われ、労働者側に有利な判決となる場合もある¹³⁾。そこには、企業が60歳以降の従業員に対して、現役期と近似的な職務内容を期待する場合、賃金の大幅削減は難しいと認識され、再雇用の利点が薄らいできている可能性がある。

退職給付制度と高齢者雇用の今後を展望するとき、確定拠出年金制度の拡がりにより、現役期の運用成績の違いが、退職給付額の水準に従業員間で差が生じることになる。必要とする資産形成に到達できた従業員は、比較的早い退職（リタイア生活）を望み、継続雇用を希望しない一方で、運用成績が芳しからず、十分な老後資産を得られなかった従業員は65歳、70歳と高齢期までの継続雇用を希望することも予想される。したがって退職給付制度と高齢者雇用との関係の問題は、高齢期のみには起こるのではなく、入社した時から始まっているものとも言え、これらの影響の分析が課題である。さらに、本研究では既存の退職給付制度の変更が難しい現状を踏まえ、退職給付制度が高齢者雇用制度の選択に影響を及ぼすことを想定している。だが、退職給付制度と高齢者雇用制度には同時決定の可能性があるが、これら内生性の影響は本研究の今後の課題である。

注

- 1) 企業年金の積立不足の状況は、財務諸表の注釈には既に記載されていた。
- 2) 高齢者の労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項であるが、高齢者法第9条第3項に基づいて策定した高年齢者雇用確保措置の実施及び

運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要である場合の留意事項が記されている（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4）。

- 3) 301人以上の大企業では2009年3月末まで、300人以下の中小企業では2011年3月末までに、労使協定ではなく就業規則等により基準を定めて、当該基準に基づく制度を導入することができた。
- 4) 大久保〔2016〕は、日米の退職給付制度と雇用との関係についてサーベイしている。
- 5) 大石〔2000〕と大石・小塩〔2000〕では、オプション・バリュー・モデルを用いて社会保障資産発生額と生涯効用に注目し、厚生年金支給開始年齢に相当する60歳をピークに引退者は65歳に至るまで急激に増加するが、在職老齢年金制度によって60歳前半の引退確率は上昇するとしている。
- 6) 石井・黒澤〔2009〕は、57～69歳の男性で55歳当時雇用者であった者に限定し、調査時点で自営業・家族従業員および役員を除外したサンプルで分析を行っている。雇用形態をフルタイム、パートタイム、失業、非就業の4つに分類し、誘導型モデル（2000年～2004年データをプールして多項ロジットモデル）と構造型モデル（2000年データを使用してヘックマン2段階推定）を利用して分析を行った。
- 7) 本研究が使用するデータで、全標本数に占める定年を61歳から64歳とする割合は2.4%から3.4%を推移する。
- 8) 本来は年金現価で捉えるべきであるが、年金現価への計算は前提条件に依存するため、本研究では支給水準として年金掛金を利用する。
- 9) 毎月決まって支給する給与（12か月合計の税込み額）を利用する。これは予め定められた支給条件により毎月支給する給与をいう。基本給等の他に、家族手当、通勤手当（通貨で支払ったものに限る。2か月以上まとめて支払ったものを含む）等の各種手当、超過勤務手当等の支払額を含む。
- 10) 7業種については、農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業を「農業・鉱業・電気・水道ダミー」、製造業を「製造業ダミー」、情報通信業を「情報通信業ダミー」、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業を「運輸・卸売・金融・不動産業ダミー」、学術研究、専門・技術サービス、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業を「技術・宿泊・飲食・生活関連ダミー」、教育・学習支援業を「教育ダミー」、医療、福祉を「医療・福祉ダミー」とする。8圏域については、北海道を「北海道圏域ダミー」、青森県、岩手県、秋田県、宮城県、山形県、福島県を「東北圏域ダミー」、東京を「東京圏域ダミー」、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県を「関東圏域ダミー」、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県を「中部圏域ダミー」、三重県、滋賀県、奈良県、和歌山県、京都府、大阪府、兵庫県を「近畿圏域ダミー」、岡山県、広島県、鳥取県、島根県、山口県、香川県、徳島県、愛媛県、高知県を「中国・四国圏域ダミー」、福岡県、佐賀県、長崎県、大分

- 県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県を「九州圏域ダミー」とする。
- 11) 定年年齢が記入されていない標本等があるため、継続雇用制度の合計が100%にならない。なお、「定年60歳で再雇用制度および勤務延長制度なし」と「定年61歳以上64歳以下」を除くことで、2008年の有効回答数は4,047件から最終サンプルは3,768件、2013年は4,204件から3,981件、2006年は3,049件から2,316件、2011年は2,417件から2,302件、2016年は2,613件から2,392件に減少している。2006年で脱落サンプルが多いのは改正高齢者法が施行された年であるため、再雇用制度も勤務延長制度も整えられていなかったことによる。
- 12) Probit モデルは非線形モデルであるため、通常であれば限界効果を算出して、説明変数のインパクトを検証することが多い。だが本研究では、大企業と中小企業の差を比較するため交差項を採用するが、交差項は限界効果が算出されないことから、図表3では推計結果の係数値をそのまま示す。そのため、係数値の大小を含めて、モデル間の比較ができないことに注意を要する。Mlogit モデルでも同様である。
- 13) 2018年の長澤運輸事件・最高裁判決などがある。

参 考 文 献

- 石井加代子・黒澤昌子 [2009] 「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』第589号、43-64頁。
- 臼杵政治 [2003] 「第2章企業年金に関する会計基準と資産運用・制度運営の関係について」『年金と経済』第22号、第3巻、15-22頁。
- 臼杵政治 [2005] 「退職給付会計における2つの変化」『国際情報研究』第2号、第1巻、25-36頁。
- 大石亜希子 [2000] 「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』第481号、51-62頁。
- 大石亜希子・小塩隆士 [2000] 「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』第35号、第4巻、405-419頁。
- 大久保信一 [2016] 「退職給付の離職と採用における効果：先行研究のサーベイ」『オイコノミカ』第53号、第1巻、1-25頁。
- 小川浩 [1998] 「年金が高齢者の就業行動に与える影響について」『経済研究』第49号、第3巻。
- 金子能宏・高橋桂子 [1997] 「企業年金の普及と高齢者の就業・引退行動」『季刊社会保障研究』第33巻、第2号、177-190頁。
- 北村智紀 [2018] 「厚生年金の支給開始年齢引き上げと2013年高齢者雇用安定法改正の高齢者雇用に与える効果」『統計研究彙報』第75巻、1-20頁。
- 清家篤・馬欣欣 [2010] 「企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因一年功賃金の影響を含む実証分析」『労働政策研究報告書』第120巻、23-65頁。
- 厚生労働省 [2019] 「企業年金の普及・拡大について（第5回社会保障審議会企業年金・個人年金部会）」<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000509684.pdf> [2020.09.23最終閲覧]
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 [2018] 『定年延長、本当のところ』<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/q2k4vk000001u9yn-att/q2k4vk000001ua1b.pdf> [2020.03.25最終閲覧]
- 佐々木隆文 [2009] 「給付建て退職給付の人的資本」『オイコノミカ』第46号、第1巻、21-37頁。
- 高山憲之・白石浩介 [2017] 「年金と高齢者就業：パネルデータ分析」『年金研究』第6号、38-100頁。
- 中小企業庁 [2006] 「企業年金制度移行事例集」https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/sonota/kigyonenkin/kigyonen_hyoshi.pdf [2020.09.23最終閲覧]
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2007] 「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子 [2011] 「低成長と日本的雇用慣行」『日本労働研究雑誌』第611号、26-36頁。
- 山田篤裕 [2015] 「特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げ（2010年）と改正高齢者雇用安定法による雇用と年金の接続の変化」『三田学会雑誌』第107号、第4巻、651-672頁。
- Chemmanur, T. J., Cheng, Y., and Zhang, T. [2013]. "Human Capital, Capital Structure, and Employee Pay: An Empirical Analysis," *Journal of Financial Economics*, Vol.110, No.2, pp.478-502.

- Ippolito, R.A. [1985] "The Labor Contract and True Economic Pension Liabilities," *American Economic Review*, Vol.75, No.5, pp.1031-1043.
- O'Donoghue, T., and Rabin, M. [1999] "Doing It Now or Later," *American Economic Review*, Vol.89 No.1, pp.103-124.
- Ono, H. [2010] "Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.24, No.1, pp. 1 -27.
- Lazear, E. P. [1979] "Why Is There Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, Vol.86, No.6, pp.1261-1284.
- Lazear, E. P. [1981] "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review*, Vol.71, No.4, pp.606-620.
- Stock, J. H., and Wise, D. A. [1990] "The Pension Inducement to Retire: An Option Value Analysis," In: Wise, D.A. [Ed.], *Issues in the Economics of Aging*, pp.205-230, University of Chicago Press, Chicago.
- 足立泰美（甲南大学経済学部教授）
北村智紀（東北学院大学経営学部教授，ニッセイ基礎研究所客員研究員）