

退職給付の従業員へのインセンティブ効果（上）

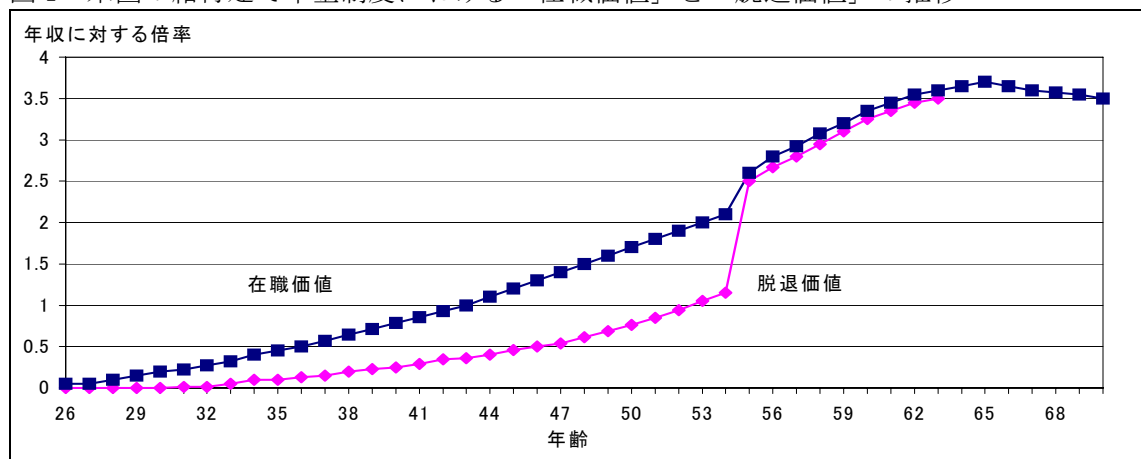
退職給付（退職金・企業年金）が、従業員の長期勤続、早期退職に与えるインセンティブ効果を、2回にわたって分析する。今回は、モデル退職金をもとに、従業員の長期勤続を促進する効果について、「債券理論」を用いて、米国と比較してみた。

わが国の退職給付制度については、一般に、従業員の企業定着を高める目的で導入されている。勤続とともに支給率がS字カーブにしたがって上昇し、退職給付額も増加するため、年功序列賃金制度とともに、長期勤続を優遇する制度と考えられている。

一方、米国の給付建て年金制度では、エリサ法により、長期勤続を過度に優遇するような設計（バック・ローディング）が禁じられている。米国で、このような年金制度の長期勤続、早期引退促進効果に着目した研究が、数多く行われているのは、①長期雇用形態に理論的な関心があること、②企業が定年退職制を法的に禁止されており、給付建て年金制度を引退促進ツールに活用していること、などが背景として挙げられるだろう。

「給付建て年金制度が、従業員に対して、同一企業で長期勤続するインセンティブを与える」ことを説明する試みの1つに「債券理論」がある。これは、給付建て年金制度の下で、「在職価値」と「脱退価値」の差（図1）は、従業員が「企業から割引債を引き受ける」という内容の雇用条件を認めているのと同じ、と考えるものである。

図1 米国の給付建て年金制度における「在職価値」と「脱退価値」の推移



(出所)ワトソン・ワイアット (Watson Wyatt)

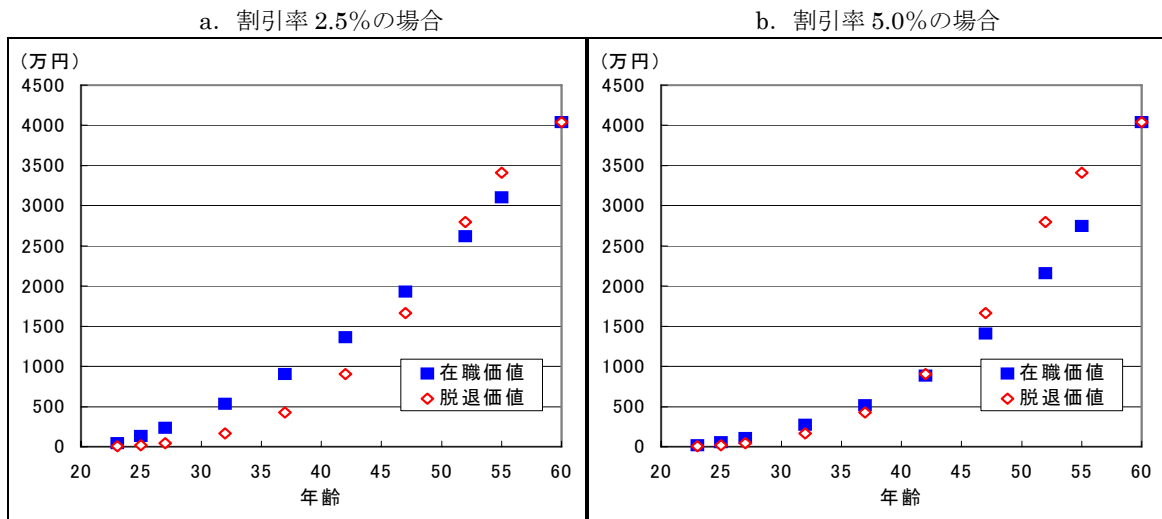
McGill, Dan M., Kyle N. Brown, John J. Haley, and Sylvester J. Schieber, 「Fundamentals of Private Pensions, seventh edition, University of Pennsylvania Press, 1996」の第20章から引用。

(注)大規模な給付建て年金制度（米国ワトソン・ワイアット社が、1993年に米国の431社を調査）の下で、仮想的な従業員について、在職価値と脱退価値の平均（年収に対する倍率）を表している。なお、在職価値と脱退価値の差が急激に縮小する55歳は、早期引退資格（通常引退年齢である65歳になる前に、年金受給が可能）を得る年齢である。

すなわち、給付建て年金制度があるために、従業員は、このような債券を強制的に引き受けることになる。そして、一定年齢到達時に債券の償還益を得るために、従業員は、同一企業の下に留まらなければならないのである。このように、給付建て年金制度が、長期にわたって企業に留まろうとする従業員（特に、企業が長期勤続を勧めたい従業員）を惹きつけて、保持する機能を果たす、と考えるものである。

次に、わが国の年齢別のモデル退職金（中央労働委員会事務局調査「退職金、年金及び定年制事情調査－平成6年版－」）に「債券理論」を適用してみると、割引率（注：ここでは、年金資産等の期待リターンではなく、従業員の要求リターンを意味する。）が低ければ、従業員の長期勤続を促進する効果があることが分かる（図2-a）。

図2 日本のモデル退職金（自己都合+定年）における「在職価値」と「脱退価値」の推移



(注)ここでは、現在23歳（勤続1年）の従業員につき、将来のある年齢時点における在職価値と脱退価値を推定している。例えば、42歳時の「在職価値」は、60歳時の予想退職金（ベア率1%と仮定）を割引計算し、勤続年数で按分（20年/38年）して求めている（死亡率等は考慮していない）。

モデル退職金とは、学校卒業後直ちに入社し、標準的に昇進した者が、設定したモデル条件（性、学歴、年齢、勤続年数等）で退職した場合の退職金。一時金と年金双方の制度がある場合、年金現価額を含む。当該データは、資本金5億円以上、従業員1,000人以上で、中央労働委員会の調停対象になる可能性をもつ大企業526社のうち、回答のあった384社が対象。

ただし、わが国では、「脱退価値」は「退職時の算定基礎給×支給率」で計算された自己都合退職金で、通常、退職時に即時支給されるため、割引率の影響を受けない。そのため、割引率や昇給率次第で、「在職価値」と「脱退価値」の一致（あるいは逆転）年齢が大きく変化し、(図2-b)のように、「退職給付の支給率がS字カーブであるのに、若・中年齢従業員に対して、長期勤続促進効果が生じない」場合もあることには、注意が必要である。

今回は、退職給付が従業員の早期退職を促進する効果について、分析する。