

退職給付の従業員へのインセンティブ効果（下）

今回は、わが国において、退職給付（退職金・企業年金）が、従業員の早期退職に与えるインセンティブ効果を、モデル退職金をもとに分析する。

わが国では、定年退職制（一定年齢までの雇用保障と、定年による強制解雇の二面性をもつ）が法的に認められている。そのため、企業は、米国と比べて、退職給付制度を、従業員の企業定着を高める目的で導入し、退職促進ツールに利用しないものと考えられてきた。

しかし、従来から、定年が近づくにつれ、退職給付支給率の伸びが鈍化するような制度設計が行われており、さらに、近年は、早期退職者優遇制度が多くの企業で採用されるなど（表1）、従業員の早期退職を促進する仕組みがビルト・インされつつある。

表1 早期退職者に対する優遇措置

区分	集計 社数	制度 あり	適用開始年齢							優遇措置（重複回答）					
			45歳 未満	45歳 以上 50歳 未満	46歳 以上 50歳 未満	50歳 以上 55歳 未満	51歳 以上 55歳 未満	55歳 以上	56歳 以上	退職 年金 のみ	退職 一時金 のみ	その他 のみ	退職年金 と退職 一時金	退職 一時金 とその他	回答 なし
社数	380	263	11	62	7	113	17	39	14	2	223	9	19	9	1
構成比(%)	100.0	(69.2)	(4.2)	(23.6)	(2.7)	(43.0)	(6.5)	(14.8)	(5.3)	(0.8)	(84.8)	(3.4)	(7.2)	(3.4)	(0.4)

（出所）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8年版—」

（注）適用開始年齢、優遇措置欄の（ ）内の構成比は、「制度あり」を100とした値である。

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524社のうち、回答のあった380社が対象。

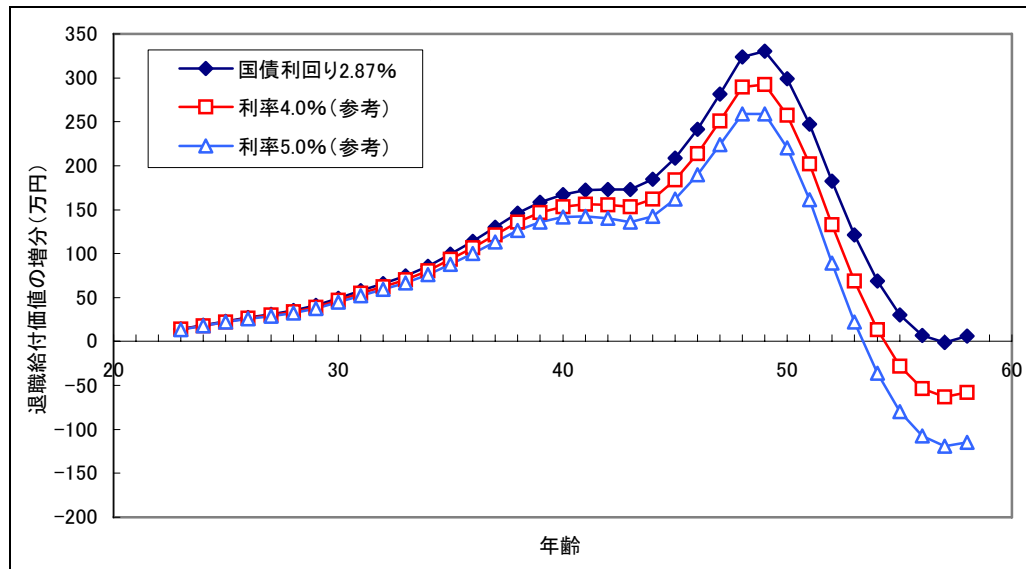
前回の分析では、「在職価値（＝60歳定年退職時の予想退職金を割引計算し、勤続年数按分して求めた値）」が「脱退価値（＝自己都合退職金）」を下回っている年齢層では、退職給付制度が、従業員に早期退職のインセンティブを与えている、と解釈できた。

これは、「同一企業で定年まで働くのか、それとも現時点で退職して、他の企業等で働くのか」という選択肢を、個々の従業員の要求リターン（退職給付を「賃金の後払い」と考えて、企業に強制的に貸付または出資させられた形となっている従業員持分を評価する、リスクを織り込んだ利率のこと。このリスクには、企業自体の事業リスクだけでなく、従業員自身が将来の処遇に対して感じる不確実性も含まれる。）を踏まえて、評価したものである。

しかし、早期退職が「労働市場からの引退」と考えられる場合には、現時点での退職を思い留まり、さらに1年間勤務した後に退職して得られる、「退職給付価値の増分」を評価する方法も有効であろう。すなわち、「追加的に1年間勤務し、退職した時の退職金」と、「現時点で退職した時の退職金を運用した場合に得られる、1年後の元利合計」との差額に着目するものである。

そこで、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、8年版—」）を用いて、当時の市場金利で計算したところ、「退職給付価値の増分」はプラスになり、従業員の「労働市場からの引退」を促進していないことが分かった（図2）。これを、前回の分析結果と併せて考えると、企業の早期退職者優遇制度に応募している従業員は、「引退」希望でなく、「転職」希望と言えそうである。

図2 日本のモデル退職金（自己都合+定年）における退職給付価値の増分



(注)2年毎の調査データのため、退職給付価値の増分は、「2年後の退職金」と「現時点で退職した時の退職金の2年後の元利合計」の差額により求めた。また、年齢が5歳間隔（ただし、23～27歳は2歳間隔、52～55歳は3歳間隔）のデータのため、各データ点を通る滑らかな曲線補間により、各年齢の自己都合退職金を計算した。なお、市場金利には、データの基準年である平成5年の各月末における、残存2年近傍の長期国債利回りの平均値（年複利2.87%）を用いた。

ただし、企業年金が退職金から一部移行の場合には、年金換算利率や据置利率が5.5%であることが多い。退職金相当額が5.5%で運用されることを前提に、年金受給が可能になるように設計されているためである。したがって、企業毎の退職給付制度によっては、引退を促進しているケースもあるだろう。

しかし、従業員は、退職給付だけでなく、賃金も含めた総報酬や、その他の効用（生きがい、職場の雰囲気、社会的地位等）を総合的に勘案して、就労を決定しているのが実際と思われ、経済計算だけで、雇用関係を継続するか否かの結論を出さないだろう。それでも、企業が雇用政策を考える際に、このような経済的アプローチも、現実を理解するための一助になるものと思われる。