

# 税制及び退職金・企業年金制度とその経済学的含意

宮澤 健介

(日本大学人口研究所ポスト・ドクトラル・フェロー)

本稿では、日本の税制及び退職金・企業年金制度が賃金制度を通じて労働者に与える影響を考察する。退職金・企業年金は、後払い賃金の一形態として労使間の情報の非対称性などから生じる非効率性を改善することが期待される一方、労働者の所得リスクを増やしたり流動性制約を悪化させるなどの問題点も考えられる。本稿の目的は、税制と退職金・企業年金制度が経済厚生に影響を与えるメカニズムを整理し、今後の制度改革に関する議論に対して指針を与えることである。本稿では、まず経済学的な観点から税制と退職金・企業年金制度の特徴をまとめ、データから退職金・企業年金の給付制度を概観した上で、関連する理論・実証研究をもとに制度が持つ経済学的含意を考察した。この結果、確定給付型の退職金・企業年金は労使間の関係や労働者の消費行動を変化させるため、それに関する税制は経済厚生に重要な影響を与える可能性があることが判明した。また、現行の制度には給付時期の自由度を高めることや受給権の法的保護のより一層の拡大など、改善の余地があると考えられる。

## 目次

- I はじめに
- II 退職金・企業年金制度
- III 退職金・企業年金に関する税制
- IV 退職金・企業年金の実態
- V 退職金・企業年金の経済学的含意と制度の影響
- VI おわりに
- VII 補論：社会保障負担と賞与

## I はじめに

税制が労働者に影響を与える分野の一つとして賃金制度が挙げられる。税制と賃金制度の関係においては現物給付（フリンジ・ベネフィット）が注目されることが多く<sup>1)</sup>、特に日本の場合には賞与が社会保障負担を免れていたことの影響も議論されてきた<sup>2)</sup>。本稿では税制や退職金・企業年金制度の詳細を確認し、その経済学的含意を考察する。税制と退職金・企業年金制度というテーマに

ついては、従来公的年金との関係など社会保障の観点から議論されることが多かった。しかし、賃金制度を通じて労働者に影響を与えるという点については、退職金と企業定着率の関係以外にはあまり注目されてこなかった。本稿は、この観点から税制や退職金・企業年金制度を再検討することを意図している。

スティグリッツ（2004：588）は税制の原則として、経済効率・行政上の簡潔さ・柔軟性・政治的責任・公正の五つを挙げているが<sup>3)</sup>、本稿は税制が経済効率に与える影響を中心に分析している。税制が経済効率に与える影響については「課税の非中立性」（distortionary）、つまり市場メカニズムが達成する効率的な資源配分を歪める点に注目されることが多く、この観点から現物給付などが議論されることが多い。しかし、スティグリッツ（2004：596）も「補正税」として議論しているように、市場メカニズムが上手く機能しない場合には税制がそれを補完する可能性もあり、本稿が注

目する税制の幾つかもこうした機能を果たしている。一方、本稿では公正性など税制のその他の原則についてはあまり触れられていない。また、退職金・企業年金制度が社会保障制度を補完する機能に関しても本稿では分析されていない。しかし、公正性や社会保障制度の補完機能を議論する際にも経済効率という側面は無視できないものであり、そうした議論においても本稿が貢献する余地はあると考えられる。

退職金と企業年金は税制の観点から多くの共通する性質を持っており、後払いの賃金であるという点において経済学的にも同じ性質を持っている。また、「退職金」という名のつく制度でも年金として給付ができた、「年金」制度であっても一時金として給付が可能な場合があるなど、現実的な区別は曖昧である。そのため、以下ではこの二つに関して同時に議論を進める。後で見るように、退職金・企業年金制度には様々なものがあり、それぞれに独自の税制優遇措置や制度的な特徴を備えている。そこで、まずⅡで退職金・企業年金制度について概観し、Ⅲで関係する税制について確認する。制度ごとにその特徴や歴史を紹介した文献は多く存在するため<sup>4)</sup>、ここでは特に後の分析において重要な性質について横断的に紹介する。Ⅳでは退職金・企業年金の実態を確認するため様々なデータを紹介し、Ⅴではそれらの経済学的な機能についてサーベイし、今後の制度改革について展望する。Ⅵはまとめである。

## Ⅱ 退職金・企業年金制度<sup>5)</sup>

日本の退職金制度には「退職給与引当金」「中小企業退職金共済」「特定業種退職金共済」「特定退職金共済」、企業年金制度には「適格退職年金」「厚生年金基金」「確定給付企業年金」「確定拠出企業年金」が存在する<sup>6)</sup>。これらの退職金・企業年金制度は、確定給付型と確定拠出型の二つに分けて考えることができる(橘木・中居 2002)。退職給与引当金・適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金が確定給付型であり、中小企業退職金共済・特定業種退職金共済・特定退職金共済・確定拠出企業年金が確定拠出型である。これ

らの概要は表1・2にまとめられている。また、これらの他に優遇税制の無い企業独自の退職金・企業年金も存在する。

近年、退職金・企業年金制度においては大幅な制度改革が行われている。退職給与引当金と適格退職年金は廃止が決定され、確定拠出企業年金制度と確定給付企業年金制度が設立された。土田(2004)によると、こうした大きな制度改革の背景には積立不足の増加・新会計基準の導入・雇用慣行の変化・受給権の保護・公的年金制度改革への対応があったとされている。積立不足に関しては、上場企業に限っても数十兆円の規模になると見積もられており<sup>7)</sup>、積立不足が生じる恐れのない確定拠出型企業年金の導入が企業側から求められていた。また、2000年から導入された新しい会計基準においては退職金・企業年金債務が明示されることとなり、上記の積立不足が表面化したため経営者が退職金・企業年金制度の改革を迫られたとされている<sup>8)</sup>。雇用慣行の変化については、労働者の流動化が進められる中でポータビリティのある確定拠出型企業年金が評価されるようになってきていた。また、従来の確定給付型の退職金や適格退職年金では受給権が十分に保護されておらず、企業の業績悪化や倒産のリスクが指摘されていた。公的年金も企業年金と同様に財政が悪化しており、老齢厚生年金の給付開始年齢の引き上げなどの制度改革が行われる中で、それと整合的な企業年金制度が求められていた。

このように、日本の退職金・企業年金制度は大きな制度改革の渦中にある。以下では、現時点での各制度の特徴を概観する。

### 運営・規則

表1・2にあるように、退職金・企業年金は制度ごとに主催団体や運営上の規定が異なる。退職給与引当金は所得税法に定められた退職金に対する税制優遇措置であり、会計上損出・負債を計上するだけで実態としては事業主が社内でも運用するもので、退職金に関する規定は就業規則で定められる。中小企業退職金共済・特定業種退職金共済・特定退職金共済は、勤労者退職金共済機構や商工会議所などが運営するもので、その規定は法

表1 退職金制度

制度名	退職給与引当金	中小企業退職金共済	特定業種退職金共済	特定退職金共済
設立年	1952	1959	1961	1959
根拠法令	所得税法第54条	中小企業退職金共済法	中小企業退職金共済法	所得税法施行令第73条
主催団体	事業主	勤労者退職金共済機構	勤労者退職金共済機構	商工会議所など
概要	退職金に対する税制優遇措置。会計上損出・負債を計上。事業主が運用	退職金制度を独自に行えない事業所に代わり公益法人等が行う退職金制度	同左	同左
運営・規則	就業規則等で定める	法律で定められる	同左	同左
加入資格	就業規則等で定める	原則全員加入	原則全員加入	原則全員加入
給付制度	就業規則の退職金規定で定められる	基本退職金+付加退職金	同左	基本退職一時金+加算給付額
退職事由別給付	就業規則で定めれば可能	不可 <sup>1)</sup>	同左	同左
掛金	限度額有り <sup>2)</sup>	全額事業主で年3万円が限度、追加拠出なし	全額事業主で日額800円が限度、追加拠出なし	全額事業主で年3万円が限度、追加拠出なし
給付の減額	従業員との合意	なし <sup>3)</sup>	同左	なし
担保化		不可	同左	同左
拠出時の課税	限度額までは全額損金算入	全額損金算入	同左	同左
運用時の課税	法人税	非課税	同左	同左
給付時の課税	退職所得控除	退職所得控除あるいは公的年金等控除	同左	同左

注：1) 懲戒解雇の場合は減額請求できるが、事業主に返還されない

2) 従業員の一定割合（現在は20%）が自己都合退職した時に必要な積立金が限度

3) 運用失敗でも機構が穴埋め

表2 企業年金制度

制度名	適格退職年金	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出企業年金
設立年	1962	1966	2002	2001
根拠法令	法人税法施行令第159条	厚生年金保険法	確定給付企業年金法	確定拠出企業年金法
主催団体	事業主	厚生年金基金	事業主・企業年金基金	事業主
概要	税制措置が認められた事業主と信託銀行等の年金契約	厚生年金基金による厚生年金の代行と加算	「基金型」あるいは「規約型」による企業年金	事業主が拠出し、従業員は運営管理機関を通じて運用
運営・規則	規約による	同左	同左	従業員の運用指図
加入資格	役員・事業主とその親族は不可	経営者・役員を含む厚生年金の被保険者は全員 <sup>1)</sup>	職種・勤続期間・年齢・本人希望を資格にできる	同左
給付制度	規約で定める	同左	同左	従業員が選択
受給資格	規約による	加入期間を条件とする場合、20年を超えないこと	同左	なし
退職事由別給付	可	可	可	不可
掛金	限度額有り	同左	同左	同左
積立不足時	追加拠出の義務なし	一定の追加拠出の義務	同左	
給付の減額	企業業績悪化など	同左	同左	運用実績による
担保化	4分の3は不可	不可	不可	不可
会社拠出への課税	全額損金算入	同左	同左	同左
本人拠出への課税	生命保険料控除（5万円限度）	社会保険料控除	生命保険料控除（5万円限度）	（本人負担なし）
運用時の課税	特別法人税	非課税	特別法人税	特別法人税
給付時の課税	退職所得控除あるいは公的年金等控除	同左	同左	同左

注：1) 私学教職員共済の場合も全員

律で定められている。適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金は、事業主（あるいは基金）が信託会社などと契約を結び掛金は企業外に積み立てられるが、その規定は企業ごとに定めることが可能である。確定拠出企業年金は、企業が拠出するが、個人がその運用を行うものである。

#### 加入資格

退職給与引当金以外の退職金・企業年金制度では従業員全員加入が原則だが、それぞれ一部の除外が認められている。中小企業退職金共済・特定退職金共済では、雇用期間に定めのあるものやパートタイマーなどが除外可能である。適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金・確定拠出企業年金では、職種・勤続年数などによっても一部の従業員を除外できる<sup>9)</sup>。

#### 給付制度

確定給付型の制度では、給付額が規約などに定められており企業の裁量の余地が大きい。一方、確定拠出型制度は拠出後に企業が給付額を変更することはできない。ただし、確定拠出型でも中小企業退職金共済・特定退職金共済では懲戒解雇された従業員の退職金の減額・停止が認められることがある<sup>10)</sup>。

#### 退職事由

退職事由によって給付額を変えることができることも、確定給付型の退職金・企業年金の大きな特徴である。もちろん、就業規則などに明示されていることが必要であり、「社会通念上妥当な範囲」でなければならない。

#### 掛金と基礎率

確定給付型の企業年金では、将来の給付に備えて制度的に定められた方法にしたがって一定額の通常掛金を積み立てなくてはならない。基本的には、「予定利率」「予定死亡率」「予定脱退率」「予定昇給指数」などの「基礎率」から計算される給付額の現在価値と掛金の現在価値がバランスしていなければならない。予定利率は、平成8年度までは5.5%と定められていたが、それ以降は一定

の上限率と国債金利などから計算される下限率の間に事業主・基金が定めることとなった。その他の基礎率も、一定の基準が存在するものの、事業所・基金側に裁量の余地が存在する。

#### 財政検証

適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金では、5年に一度行われる「財政再計算」で給付額の現在価値・通常掛金の現在価値・年金資産の計算が行われ（財政検証）、積立金の過不足が判明する。積立金が不足した場合に追加の掛金が義務づけられるかどうかは、制度によって大きく異なる。適格退職年金では、積立不足（過去勤務債務など）に係る掛金に対しては上限額しか存在せず、積み立ては義務づけられていない。一方、厚生年金基金と確定給付企業年金では、積立不足の計算法に関して継続基準・非継続基準の二種類の基準が存在し<sup>11)</sup>、いずれかが一定額を超えている場合には掛金の追加によって一定期間での積立不足の解消が義務づけられている。積立金が余っている場合、適格退職年金では事業主に返還され、厚生年金基金と確定給付企業年金では掛金が控除される<sup>12)</sup>。ここから分かるように、厚生年金基金と確定給付企業年金には積み立てに対して裁量の余地がある。一方、適格退職年金では、給付額の現在価値の計算に用いられる予定利率が実際の運用利率よりも高い水準に固定されていたこともあり、特に積立額を増やすことが制限されている。

#### 給付の減額

近年、JAL など経営が悪化した企業の退職金・企業年金給付の減額が問題となっているが、これは確定給付型の退職金・企業年金に特有の問題である。退職金・企業年金の減額については、退職給与引当金を用いた退職金制度（及びその他の就業規則などに定められる退職金・企業年金）の場合は個々の従業員の同意が、適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金の場合は業績悪化などの理由と加入者の3分の2以上の同意が必要となる。

## 担保化

中小企業退職金共済・特定業種退職金共済・特定退職金共済・厚生年金基金・確定給付企業年金・確定拠出年金の受給権は、それを担保として借入れをしたり差押えることはできない。これは国民年金・厚生年金と同様である<sup>13)</sup>。適格退職年金に関しては4分の3は差押が禁止されている(小島 1997)。

## Ⅲ 退職金・企業年金に関する税制<sup>14)</sup>

退職金・企業年金への課税のタイミングとして考えられる拠出・運用・給付のうち、日本の税制では原則的には給付時に課税されることになっているが、実際には運用時にも部分的に課税されている。拠出時点の事業主負担の掛金については、雇用者には所得税は課せられず、表1・2の制度の場合には全額損金扱いで法人税も課税されない。企業年金制度における本人負担については、厚生年金基金では全額が社会保険料控除、その他の年金制度では生命保険料控除が、所得税・住民税の課税の際に認められる。積立金の運用収益については、自社内で運用される退職給与引当金は通常の法人税が課され、表2の企業年金制度のうち厚生年金基金以外では国1%・地方0.173%の特別法人税が課せられるが、中小企業退職金共済・特定業種退職金共済・特定退職金共済・厚生年金基金では基本的には非課税となっている<sup>15)</sup>。また、年金給付に対する国民健康保険負担を除き退職金・企業年金には社会保険料も課税されない。

原則的には退職金・企業年金は給付時に課税されるものだが、実際には以下の理由からほとんど課税されていなかった。まず退職金(退職所得)については、所得税・住民税ともに他の収入と区別して税額を計算する分離課税が行われた上で、大幅な退職所得控除が認められており<sup>16)</sup>、例えば40年勤務した労働者は2200万円もの控除が認められている。しかも、退職金が二・三年に分割された場合でも退職所得と見なされる。また、企業年金制度の多くでも一時金での給付が認められており、これは税制上は退職金と同じ扱いを受ける

ため、企業年金給付でも退職金控除を利用することができる。

次に、企業年金を年金として給付された場合でも課税対象が限定されていた。1988年に公的年金等控除が導入されたが、これは表2の企業年金の給付にも認められた。また、1986年の公的年金制度の改革により、厚生・共済年金加入者の配偶者で独自に公的年金に加入していない人(専業主婦や所得が一定以下のパート労働者など)にも年金権が認められ、それまでは厚生・共済年金加入者に給付されていた額の一部が配偶者に給付されるようになった。このことは、日本の税制では課税単位が個人であるため厚生・共済年金加入者個人の年金額を減らす一方で、配偶者への国民年金給付額は所得税・住民税の配偶者控除の限度額を超えないものであり、家計全体の年金課税額を減少させることとなった。これらに加え、基礎控除・老年者控除・老人配偶者控除・配偶者特別控除(1988年以降)などの控除があったため、標準的な年金受給者は年金への課税をかなりの部分免れていた<sup>17)</sup>。

## Ⅳ 退職金・企業年金の実態

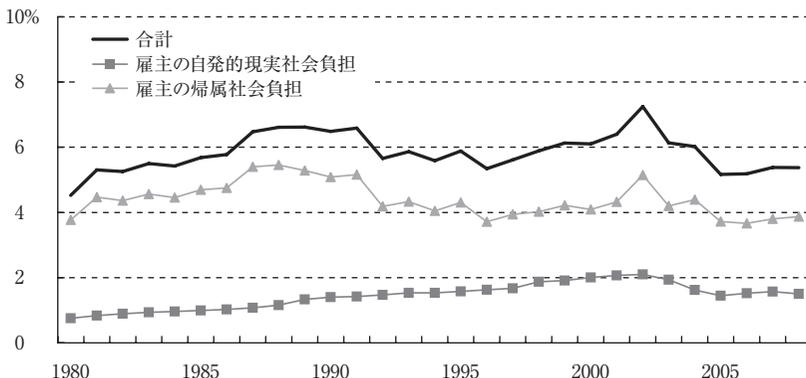
以下では、労務行政研究所による『2008年モデル退職金・年金実態調査』から退職金・企業年金の実態を確認する。このデータの調査対象は、上場企業3778社と上場企業に匹敵する非上場企業(資本金5億円かつ従業員500人以上)1429社の合計5207社であるが、これは中央労働委員会事務局の『退職金、年金及び定年制事情調査』よりもサンプル・サイズが大きい。サンプル・サイズが大きいことや小規模企業のデータが有るという点では、厚生労働省『就労条件基本調査』の方が優れているが、こちらは実際に支払われた退職金額の統計であるため、退職事由の比較を行う際にセレクション・バイアスが生じる可能性がある。これらの理由から、『2008年モデル退職金・年金実態調査』を選択した。

次節以降の分析において重要な問題の一つに、所得が高い労働者ほど賃金に占める退職金・企業年金の割合が高いかどうかという点がある。そこ

で、企業規模と平均賃金が相関することから、図2において企業規模別の退職金と賃金総額指数の比率が示されている。こうした分析では退職直前の賃金と退職金の比率が用いられることが多いが、近年の退職金・企業年金は退職前年の賃金よりも賃金総額との相関が強いことや、企業規模によって賃金プロファイルが異なることから、賃金総額を用いている。図2は、企業規模と退職金が生涯賃金に占める割合がおおむね相関していることを示している。

退職金・企業年金は労働者の離職を抑制する効果があるかという点も重要である。図2は、勤続年数の増加にしたがって退職金の割合が増加していることを示しており、離職抑制を意図した設計がなされていることを示している。また図3は勤続年数別に自己都合の場合の退職金と会社都合の場合の退職金の比率を示しているが、勤続年数が短い場合に自己都合の退職金が特に低くなっている一方で、勤続年数が30年を超えると会社都合の9割程度が支払われている。このことから、特

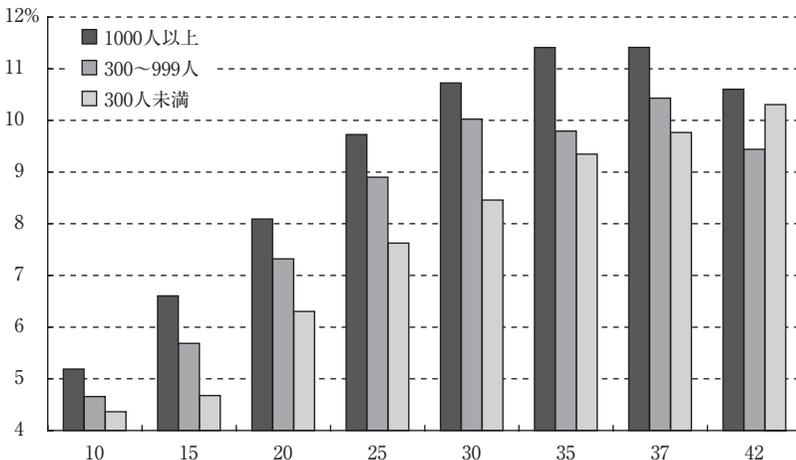
図1 退職金・企業年金が雇用者報酬に占める割合



注：「雇主の自発的現実社会負担」は厚生年金基金のほか、石炭工業年金基金、勤労者退職金共済機構、適格退職年金制度等の年金基金に対する雇主の負担金である。「雇主の帰属社会負担」は退職一時金のほか、無基金雇用者社会負担も含む。退職一時金は実際の支給時の支給額であり、退職給与引当金は含まない。

出所：内閣府「平成20年度国民経済計算確報」

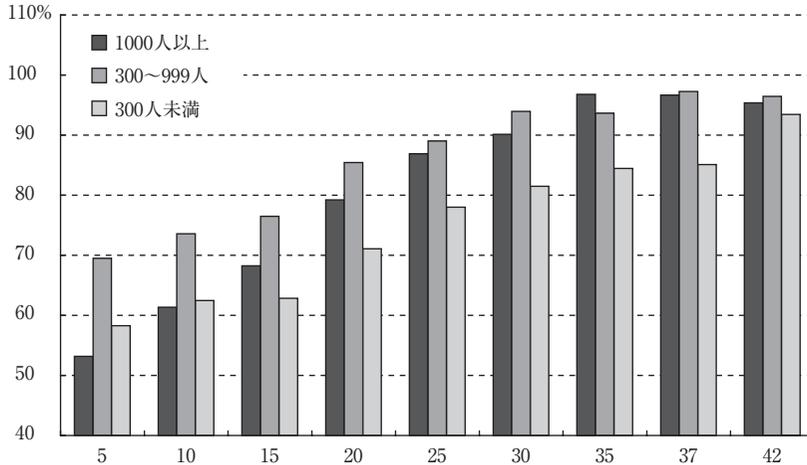
図2 勤続年数別、モデル退職金・賃金総額比率



注：データは自己都合・高校卒・総合職のもので、退職一時金と年金部分（年金現価額）の両方を含む。賃金総額は、2008年の各勤続年数の所定内賃金のデータから作成した。データのない勤続年の所定内賃金は前後の勤続年から線形補完して作成した。

データ出所：労務行政研究所「2008年モデル退職金・年金実態調査」

図3 勤続年数別、モデル退職金の自己都合・会社都合比率



出所：労務行政研究所『2008年モデル退職金・年金実態調査』より。データは高校卒・総合職のもの。

に勤続年数の短い労働者の離職の抑制が意図されていることがうかがえる。

## V 退職金・企業年金の経済学的含意と制度の影響

表3にまとめられているように、退職金・企業年金が持ちうる経済学的な機能・影響として(1)労働者の生産性計測の困難さの緩和(2)人的資本投資の促進(3)非効率な離職・解雇・雇用の抑制(4)長期的利益の増加(5)労働者の所得リスクの増加(6)流動性制約の悪化が考えられる<sup>18)</sup>。(1)(2)(3)(4)は情報の非対称性(あるいは契約のverifiability<sup>19)</sup>)に起因する問題である。もし退職金・企業年金を含む賃金の後払いにコストや制約がないとすると、特に優遇税制や法的保護が無くても賃金の後払いなどによって上記の問題を解消しファースト・ベストを達成できる可能性がある。しかし現実には、所得税・住民税の累進性に起因するコストや解雇規制・賃金の硬直性・倒産時の後払い賃金の法的保護の制限があるため、退職金・企業年金への優遇税制や法的保護は経済厚生を改善する可能性がある。ただし、優遇税制や法的保護によって退職金・企業年金が増えることは、(5)(6)の面で経済厚生を悪化させる可能性もある。また、すべての退職金・企業年金制度とそれに関する税制がこれらの機能を持つわけではなく、(1)

(2)(3)(4)(5)は確定給付型の退職金・企業年金のみに関係するものである。結果は表4にまとめられている。

(1)に関しては、労働者の生産性や努力水準を企業が観察することが困難な場合に、賃金の後払いがこの問題を緩和することをLazear(1979)が理論的に示しており(インセンティブ報酬)<sup>20)</sup>、川口ほか(2006)は日本のデータを用いた実証分析から賃金の後払いが実際に行われているとしている。退職金・企業年金の中でも、企業が査定などによって給付金額を変更可能であり<sup>21)</sup>、加入資格に一定の裁量が認められている確定給付型の退職金・企業年金は、通常の後払い賃金と同じ機能を持ちうる<sup>22)</sup>。通常の後払い賃金と比べて確定給付型の退職金・企業年金が有利な点として、Ippolito(1997: chap 3)は所得税(住民税)の累進課税を回避できることを指摘している。経験・勤続年数の増加による労働生産性(人的資本)の上昇によって賃金が上昇する中高年期に後払い賃金も加えられると、そこで直面する限界税率は高くなってしまいが、後払い賃金を退職金・企業年金という形で払えばそれを回避することができる。IVで確認したように、平均的な賃金が高いと考えられる企業規模の大きい企業ほど退職金・企業年金での支払い割合が大きく、Ippolito(1997: chap 3)の議論が日本でも成立している可能性を示唆している。また、就業規則や規約で給付制度

表3 税・社会保障負担、賃金制度、経済学的含意の関係

税・社会保障負担	賃金制度	経済学的含意
所得税・住民税の累進課税		
退職金・企業年金制度	⇒ 退職金・企業年金	⇒ インセンティブ報酬・人的資本 効率的な離職と雇用・長期的利益 所得リスク・流動性制約
社会保障負担	⇒ 賞与	⇒ 賃金の伸縮性、消費行動、利益配分
所得税・住民税	→ 現物給付等	→ 過剰な現物給付

表4 退職金・企業年金制度と経済学的含意

	退職給与 引当金	中小企業 退職金共済	特定退職金 共済	特定業種 退職金共済	適格退職 年金	厚生年金 基金	確定給付 企業年金	確定拠出 企業年金
インセンティブ報酬	○				○	○	○	
人的資本投資	○				○	○	○	
効率的離職・解雇・雇用	??				??	??	??	
長期的利益	??				??	??	??	
所得リスク	×				×	×	×	
流動性制約	×	×	×	×	×	×	×	×

が明示されなくてはならず、適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金では外部に掛金が積み立てられることから、支払いへの信頼性が比較的高いことも退職金・企業年金の有利な点である<sup>23)</sup>。

(2)については、後払い賃金が企業への定着率を高めて企業特殊的人的資本投資と一般的人的資本投資を促す効果があることを、それぞれ Carmichael (1983) と Acemoglu and Pischke (1999) が指摘している。確定給付型の退職金・企業年金は、加入資格に企業の裁量の余地があり、退職事由別に給付額を変えられることから、後払い賃金と同様の効果を持つと考えられる。また、退職金・企業年金には(1)の場合と同様に所得税の累進課税を回避できるメリットがあり、人的資本投資の促進効果を補強することが考えられる<sup>24)</sup>。清家 (1995)、大竹・大日 (1997)、大竹 (1998) らは退職金が企業定着率を上昇させる効果を実証しており、佐々木 (2009) は確定給付型の退職金・企業年金が生産性を高める効果があることを示している。企業定着効果については、IVにおいて見たように退職事由や勤続年数によって退職金・企

業年金の給付額や給付割合が異なることも整合的である。

(3)については、労働市場になんらかの不完全性がある場合に生じる非効率な離職・解雇・雇用に対し<sup>25)</sup>、退職金・企業年金制度を上手く設計することでこの問題を緩和できる可能性がある。第一に、Hall and Lazear (1984)、Lazear (1983)、Dorsey (1995) らは、賃金の硬直性と企業内外の労働者の生産性に関する情報の非対称性がある場合に生じる非効率な離職・解雇に対し、退職金・企業年金がそれを抑制する可能性があることを指摘している<sup>26)</sup>。日本の場合には、確定給付型の退職金・企業年金の給付額が自己都合退職の場合に減少するのが一般的であり、これは severance tax (Dorsey 1995) として非効率な離職を抑制すると考えられるが、同時に非効率な雇用を増やすという副作用も存在する<sup>27)</sup>。解雇規制が強い場合には、退職金・企業年金がなくても非効率な雇用が生じる可能性があるが、退職金・企業年金が自己都合退職時に減少することはこの問題をより深刻にしてしまう。退職金・企業年金に対する優遇

税制は、自己都合退職時の損失額を相対的に増加させるため、非効率な離職をより抑制すると同時に非効率な雇用も増やしてしまう。第二に、解雇規制が厳しく労働者の企業内生産性よりも賃金の方が高い場合、割増退職金 (severance pay) には離職を促し企業の損失額を減少させる機能があるが (希望退職)、これも非効率な雇用を減らす効果と非効率な離職を増やす効果の両方が考えられる。退職金に対する優遇税制は企業が割増退職金による雇用調整を行いやすくするため、これら両方の効果を増幅すると考えられる。現実的には、労働者の企業内生産性が賃金を下回るのは、後払い賃金などの場合を除き、不景気などで急激に業績が悪化する場合だと考えられる。この場合には、労働者の企業内での生産性も低下しており非効率な離職が起こる可能性は低いため、割増退職金による希望退職は非効率な雇用を減らす効果の方が強く、退職金への優遇税制も社会的な効率性を改善させる可能性が高いと考えられる。

(4)の長期的利益とは、企業が確定給付型企業年金をあえて積立不足の状態にすることで、労働者に長期的な企業の利益につながる行動を促す機能である。特に労働組合など労働者団体が企業の生産性に影響を与える場合に、この機能が有効になると考えられる。また、企業年金の場合には退職後の所得にも影響を与える点が一般的な後払い賃金と異なる点であり、退職直前の労働者に対しても長期的な利益に関心を持たせる効果がある。Ippolito (1985b) はこのメカニズムを米国経済で実証しており、また労働組合が存在する企業で特に確定給付型企業年金が採用される可能性が高いことが Ippolito (1985b) や Dorsey (1987) によって確認されている。このメカニズムを支持する重要な証拠として、Ippolito (1985b) は運用益が課税されないにもかかわらずアメリカの確定給付企業年金の多くが積立不足にあることを指摘している。日本においてもⅡで見たように退職金・企業年金の積立不足が問題となっているが、これが長期的利益を促進するためのものなのか、それとも基礎率など企業年金の積み立てへの制度的な制約によるものなのかは不明である<sup>28)</sup>。また、日本の企業年金では一時金支給が可能になっている

場合が多いことから、退職後の所得に影響を与える点はあまり重視されていないと考えられる。

(5)の労働者の所得リスクを増やしてしまうことは、確定給付型の退職金・企業年金の持つ大きなデメリットである。もし企業が倒産してしまった場合には、適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金では大幅な減額の恐れが生じ、その他の退職金・企業年金では最悪の場合には給付がなくなってしまう。また、企業が倒産しなくても業績が大幅に悪化した場合には、一定数の従業員の同意の下に給付が減額されることがある<sup>29)</sup>。これは、業績が悪化した企業で働いた労働者の退職金・企業年金が少なくなってしまうという事後的な格差の問題と、危険回避的効用関数の下ではリスクの増加が予備的貯蓄を通じて消費額を減らしてしまう事前の問題を生じさせる。日本の消費者の予備的貯蓄については、小川 (1991) など多くの研究がその存在を確認している<sup>30)</sup>。特に企業特殊的人的資本投資を多く行っている労働者にとっては、確定給付型の退職金・企業年金は非常に大きなリスク要因となる。また、一般的な後払い賃金と比べても支払い時期が遅いこともリスクを高めてしまう。

(6)の流動性制約 (借入れ制約) には若年期の消費を抑制したり投資行動を歪める可能性があるが、退職金・企業年金を含む後払い賃金はこの問題をより深刻なものにする。日本の家計の一定割合が流動性制約に陥っていることは、Hayashi (1985) など多くの研究によって確認されている<sup>31)</sup>。また、世帯主の年齢階級別に流動性制約の大きさを検証した新谷 (1994) によると、世帯主が30歳未満の世帯で特に流動性制約が大きくなるが、これは退職金・企業年金を含む賃金の後払いの影響もあると考えられる。春日・松浦 (2000) は、流動性制約に直面する確率が高い家計ほど危険資産を保有しないことを明らかにしている。退職金・企業年金に対する優遇税制は、ほとんどの退職金・企業年金制度がその受給権の担保・差押を禁止していることもあり、流動性制約という面での経済厚生を悪化させると考えられる。また、資本市場に何らかの不完全性・非効率性が生じている場合には、借り入れを行えたとしても家計が高

い金利を払わなければならない状況も考えられる。退職金や企業年金一時金の多くがローン返済に充てられているが<sup>32)</sup>、これも高金利の借入を示唆している。この場合には、運用益に対する税制優遇措置の一定部分は打ち消されてしまう。一般的な後払い賃金に比べ、退職金・企業年金の支払い時期は退職時かそれ以降であるため、流動性制約を悪化させる効果はより大きくなってしまふ。

ここまでの退職金・企業年金とその優遇税制の経済学的含意、及びそれらの関係をまとめると以下ようになる。まず(1)(2)に関しては、確定給付型の退職金・企業年金については経済厚生を改善する可能性があるが、確定拠出型のものにはこの効果はない。(3)については、確定給付型の退職金・企業年金が経済厚生を改善するか悪化させるかは環境に依存する。(5)の面では確定給付型は経済厚生を悪化させる可能性があり、(6)の面では確定給付・拠出型いずれも悪化させる可能性がある。(5)(6)の問題は退職金・企業年金の実質的な価値を下げてしまうため、(1)(2)と(3)の severance tax としての機能を弱めてしまう。また、(6)は(5)の問題を更に深刻にすることが知られている<sup>33)</sup>。

確定給付型の退職金・企業年金については、その支払いが過剰に遅らされることが(5)(6)の面で経済厚生を悪化させている。(1)については労働者の生産性が観察できた時点で、(2)についても人的資本が投資されたり効果を発揮した時点で、賃金を後払いすればよいはずである。しかし、退職金・企業年金は離職時または離職後に支払われるため、その結果として消費行動に歪みが生じたり、高い金利で借入れをして所得を減らしてしまう。退職金制度や厚生年金基金・確定給付型企業年金において一定額の前払いにも税制優遇措置を認めれば、(1)(2)の機能を損なうことなく(5)(6)の問題が緩和され、労働者の厚生が改善すると考えられる。

確定給付型の退職金・企業年金の別の問題点として、社内で運用される退職金や積立不足の企業年金が(5)の労働者の所得リスクを高めている点が挙げられる。(1)(2)の後払い賃金が機能する条件として、企業側が「評判」を気にして後払いの

約束を反故にしない、という前提がある。確かに経営が順調な間は企業に約束を破る誘因は存在しないが(誘引があればそれを労働者が見越して後払い賃金の約束を最初から信じない)、企業業績が急激に悪化すると評判を維持する誘引が低下するかもしれない。あるいは法的整理など第三者が介入する場合には、退職金・企業年金が予定通り給付される保証はない。企業年金の給付予定額の多くが企業外に積み立てられ法的に保護されるならば、業績悪化によって企業が後払いの約束を破ることを防ぐことが可能になり、このことは退職金・企業年金制度の信頼性を増して(1)(2)の機能を補強し(5)の問題を緩和することになる。現実の確定給付型の企業年金の多くが積立不足である原因が、(4)の機能を重視した結果ではなく基礎率の設定など制度的な要因だとすれば、こうした要因を排除して積み立てを促進することで経済厚生を改善することができる。近年の退職給与引当金・適格退職年金の廃止と確定給付企業年金の導入にはこうした背景があり、受給権の保護に関して進展が見られるが、積立に関する制度にはなお改善の余地があると考えられる。

確定拠出型の退職金・企業年金については、ここで考えた経済学的なメカニズムでは経済厚生を改善させる効果は期待できない。しかし、これらについては社会保障・公的年金制度を補完する機能が期待されている。確定拠出型のものについては更なる議論が望まれる。

## VI おわりに

本稿では、税制や税制優遇措置を含む退職金・企業年金制度が賃金制度を通じて労働者に与える影響の分析を行った。少子高齢化が進み公的年金の信頼性が揺らぐ中で、退職金・企業年金には公的年金を補完することが期待されており、近年では退職給与引当金・適格退職年金の廃止や確定拠出・確定給付企業年金の導入など大規模な制度変更が行われている。本稿でも議論したように、退職金・企業年金は制度ごとに大きな違いがあり、特に確定給付型ものは公的年金とは異なる機能を果たしている。今後も公的年金制度や退職金・

企業年金制度の見直しは続くだろうが、その際にはこうした機能についての理解も欠かせないと考えられる。また年金以外にも、所得税・住民税の累進度や直間比率あるいは解雇法制とも退職金・企業年金制度は関係している。こうした問題について議論する際にも、退職金・企業年金制度との関係を踏まえなくてはならないと考えられる。

紙面の都合上、本稿では幾つかのテーマが十分に議論されていない。特に近年発達のめざましい契約理論やサーチ理論は、退職金・企業年金を含む賃金制度の分析において重要性を増してくると考えられる。また、最適課税理論は税制の分析において重要である。近年のマクロ経済学においては、保険不可能な所得リスクや所得・資産分布のある現実的な多世代重複モデルを用い、最適な税構造に関する数値解析が進められているが、これも退職金・企業年金に関する税制と密接な関係を持っている。こうしたテーマと本稿の議論の関係を明らかにする研究が望まれる。

本稿では税制の退職金・企業年金への影響に問題を限定して分析を進めたが、これらは他の分野にも影響を与えうる。所得税の配偶者控除や社会保険の被扶養者の扱いが、主婦（主夫）労働に大きな影響を与えていることは良く知られている。この他にも、社会保障負担や消費税の増税は労働や人的資本投資を減らす可能性があるし、近年の厚生年金や健康保険の負担の増加はフルタイム雇

用を抑制しているかもしれない。税制や社会保障制度のあり方は、世代内外の所得分布にも大きな影響を与えうる。税制と労働というテーマは、今後も精力的に研究されなくてはならないと感じている。

## VII 補論：社会保障負担と賞与

### 1 社会保障制度と保険料<sup>34)</sup>

日本の社会保障制度は社会保険・社会福祉・公的扶助・公衆衛生の4つの部門から成り立っているが、その大きな特徴は社会保険制度を通じて社会保障給付の大半がなされている点である。社会保険とは、経済的リスクに備えて事前に強制加入の保険に入り保険料を納めることで、リスクが実現したときに現金又は現物給付により生活を保障する相互扶助の仕組みである。日本には年金保険・医療保険・介護保険・雇用保険・労働者災害補償保険（労災保険）の5種類の社会保険制度が存在し、それぞれ高齢化・疾病・介護・失業・労働災害という経済的リスクをカバーしている。これらの社会保険制度の詳細については表5にまとめられている。

表5の社会保険制度のうち、国民年金以外は所得もしくは賃金に比例して保険料が徴収される。これらには所得税・住民税と異なり控除制度が無

表5 社会保険制度

制度名	被保険者	保険料率 (2010年時点)	
年金保険	国民年金	定額	
	厚生年金	16.1%	
	共済年金	16.1%	
医療保険	健康保険	健康保険の適用事業所で働く雇用者	
	政府管掌	中小企業の雇用者	8.2%
	組管管掌	大企業の雇用者	7.3% (平均)
	船員保険	船員として船舶所有者に使用される人	11.1%
	共済組合	国家公務員、地方公務員、私学の教職員	各種共済組合によって異なる
	国民健康保険	健康保険・船員保険・共済組合等に加入している勤労者以外の一般住民	地方自治体によって異なる
長寿医療制度	75歳以上の人および65歳~74歳の人で一定の障害の状態にあることにつき後期高齢者医療広域連合の認定を受けた人	地方自治体によって異なる	
介護保険	介護保険	65歳以上の人、40歳以上65歳未満の医療保険加入者	1.23% (政府管掌保険加入者)
雇用保険	雇用保険	1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上の雇用見込みがある雇用者	1.55%
労災保険	労災保険	雇用者	0.3~1.03%

く<sup>35)</sup>、保険料率は累進制度がなく一定であり、更に保険料には上限額がある。一方、国民健康保険の保険料の一部（均等割・平等割）と国民年金の保険料は定額で徴収される。

厚生・共済年金、健康・共済保険（及びこれらに加入する雇用者の介護保険）の保険料制度の大きな特徴は、総所得や総労働所得ではなく標準報酬月額に比例して保険料が定められていたという点である。標準報酬月額とは、基本給のほか残業手当や通勤手当などを含む税引き前の給与を一定の幅で区分したものであり、賞与・期末手当・退職金や非労働所得は含まれない。しかし、旧・政府管掌健康保険（現・全国健康保険協会管掌健康保険）においては1978年1月から特別保険料制度が実施され、賞与の0.8%が保険料として徴収されていた。組合管掌健康保険では、賞与から特別保険料を徴収するかどうかは組合によって異なっていた。厚生年金においても、1995年4月から賞与の1%が特別保険料として徴収されていた。その後2003年4月から総報酬制が導入され、厚生年金・健康保険では基本的には賞与も基本給などと同じ保険料率が適用されている<sup>36)</sup>。なお、総報酬制の実施と同時に特別保険料は廃止されている。

上記の社会保険制度では賞与が保険料の算定基準に含まれていなかったため、保険料を減らすために賞与が増やされる誘引があり、総報酬制導入の理由もこの問題に対処するためだった。給付が保険料に関係しない医療・介護保険では、保険料をなるべく少なくする誘引があるのは自明である。一方、給付額が保険料（厳密には標準報酬月額）と相関していた厚生・共済年金では問題は若干複雑である<sup>37)</sup>。近年、年金制度の世代間格差が社会問題となっていることから分かるように、ある世代までは年金（特に厚生・共済年金）は保険料よりも給付額の方がかなり多い、あるいは多いと想定されていたことを八田・小口（1999）が示している<sup>38)</sup>。このことは、もしVで議論された流動性制約のコストが小さければ、なるべく賞与を少なくして標準報酬月額を増やす誘引が存在した可能性を示唆している。

つまり、厚生・共済年金とその他の社会保険には賞与と基本給の割合に対して逆の誘引が存在し

た可能性があるが、どちらの効果が上回っていたかは時期と世代によると考えられる。八田・小口（1999）などの先行研究によると、厚生年金の給付負担比率が2を上回っている世代が存在するが、このような世代にとってはむしろ賞与を少なくする誘引があったかもしれない。ただし、こういった世代は限定的であり、また若い世代ほど厚生年金の収益率は低下したため、賞与を増やす誘因は強まっていったと考えられる。

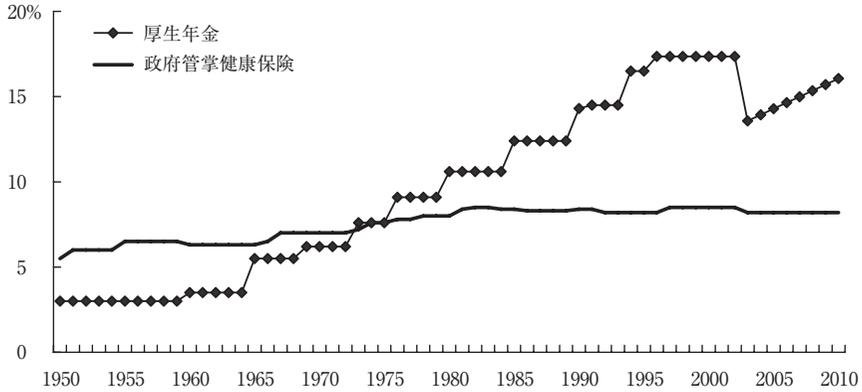
## 2 賞与・期末手当の推移

現金給与に占める賞与の割合の高さは、日本に特徴的な点だとされている。賃金構成要素の国際比較を行った猪木（1995）によると、「ボーナスと割増金」が労働費用に占める割合はフランス・ドイツ・デンマーク・イギリスにおいてそれぞれ6.2, 9.4, 1.7, 1.3%となっている<sup>39)</sup>。一方、『賃金センサス』によると「年間賞与その他の特別給与額」が現金給与総額に占める割合は20%程度と非常に高くなっている。そもそも賞与が存在する理由は、大湾・須田（2009）がサーベイしているように利益配分によるインセンティブ報酬としての役割が有力だが、日本で特に賞与の割合が高いことの原因は明らかではない。

図4は厚生年金と政府管掌健康保険の保険料率の推移を示している<sup>40)</sup>。1973年が「福祉元年」と呼ばれていることから分かるように、この頃から厚生年金の給付水準が急激に上昇しており（Yashiro and Oshio 1999）、それに伴って保険料率も上昇を続けている。一方、現役世代を被保険者とする健康保険の保険料率は安定している。2003年に保険料率が低下しているのは、前節で議論した総報酬制の導入によるものである。

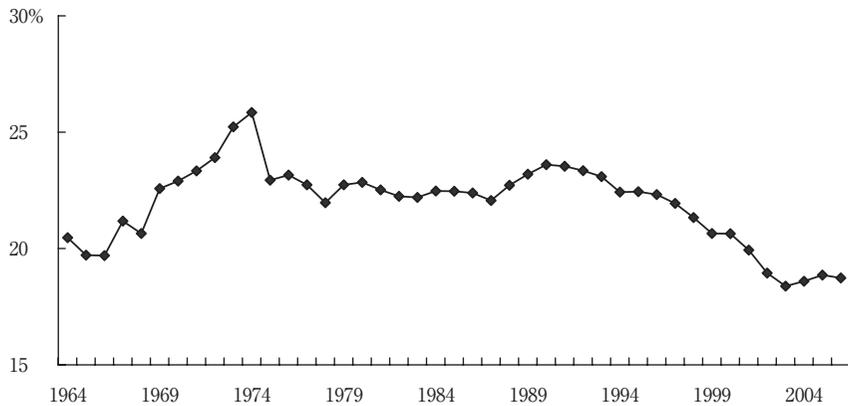
図5は『賃金構造基本統計調査』を用いて賞与が現金給与全体に占める割合を計算したものである。厚生年金の保険料率が上昇を始めた60年代後半から賞与割合も上昇しており、70年代以降はオイル・ショックなどによってインフレ率が高騰した73年と74年を除き23%前後で推移していた。しかし、賞与割合は2000年頃から低下し始め、2002年以降は18%台で推移している。図6は企業規模ごとの賞与割合を示したものであ

図4 社会保険料率



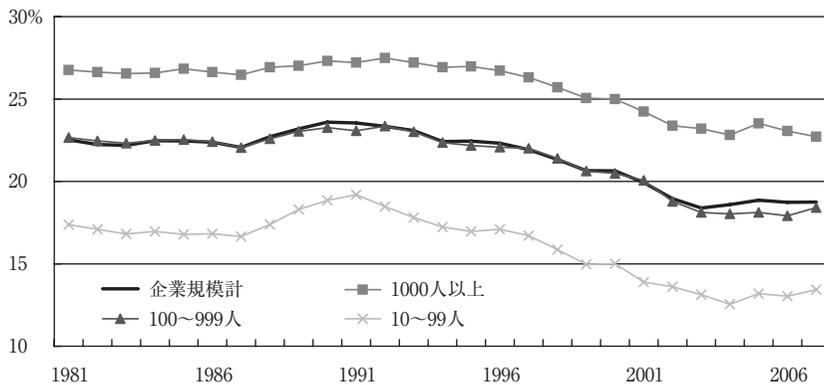
注：2003年以前は標準報酬月額，それ以降は標準報酬月額と標準賞与額に課せられる保険料率である。

図5 賞与比率



注：「年間賞与その他特別給与額」/（「きまって支給する現金給与額」+「年間賞与その他特別給与額」）  
出所：『賃金センサス』

図6 賞与比率（企業規模別）



注：「年間賞与その他特別給与額」/（「きまって支給する現金給与額」+「年間賞与その他特別給与額」）  
出所：『賃金センサス』

る。企業規模が大きいほど賞与割合が高くなる傾向があるが、2000年頃からの低下は企業規模に関係なく一貫している。

総報酬制は2003年4月に導入されたが、法案は2000年3月に成立している。法律が施行されるまでは賞与割合を高くする誘引が存在するが、賃金制度を変えることが容易でないとするとあらかじめ賞与割合が下げられた可能性も考えられる。もし2000年頃からの賞与割合の低下の原因が社会保険制度によるのだとすれば、日本の賞与割合が高かったことの要因の一つは社会保険制度だったことになる<sup>41)</sup>。しかし、依然日本の賞与割合は国際比較で見ると高い水準にあり、社会保険料制度以外の要因が存在していると考えられる。

### 3 賞与の経済学的含意

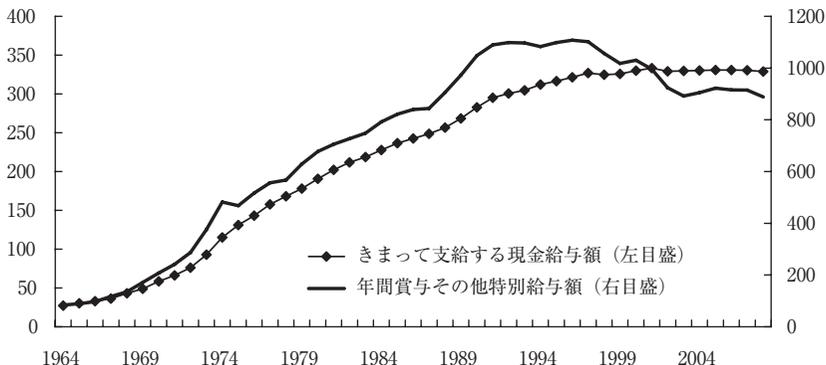
賞与が経済に与える影響として、賃金の伸縮性を上昇させる点がGordon (1982) などによって指摘されている。賃金の伸縮性(硬直性)に関する研究は多数存在するが、賞与の影響を実証したものとしては黒田・山本(2006: chap.1, 2)、山本(2007)がある。これらの研究は、所定内給与のみの場合と賞与も含む年間給与の場合で名目賃金の下方硬直性を推計しており、年間給与の方が硬直性が小さくなることを確認している<sup>42)</sup>。賞与が賃金の伸縮性に結果的に貢献していたとすると、近年の賞与割合の低下によって賃金伸縮性が低下した可能性が考えられる。

賞与が経済に対して影響を与えうるもう一つの

経路は、消費行動である。小川(1990)やHori and Shimizutani (2009)は『家計調査』を用い、日本の家計が賞与が支払われる月に消費を増やしており恒常所得(ライフサイクル)仮説と整合的ではないことを示している。日本以外のデータを用いて所得が予測可能な形で規則的かつ大きく変動する場合の恒常所得仮説の検証を行ったものとしてPaxson(1993), Browning and Collado(2001), Hsieh (2003)があるが、いずれも恒常所得仮説は棄却されておらず、日本の場合と異なった結果が出ている。この違いが、Hori and Shimizutani (2009)が指摘するようにデータの精度の問題なのか、それとも日本の賞与が家計所得に占める割合が大きいことによるのか、あるいは賞与が部分的には予測不可能な点に起因するのかは不明である。仮に、日本においては賞与に対して恒常所得仮説が成立していないとすると、社会保障負担によって賞与割合が高くなることで、家計の消費行動に歪みが生じていたことになる。

このように、賞与には経済厚生を改善・悪化させる両方の機能があり、どちらが上回っていたかは明らかではない。この点は、日本における賞与割合の高さと並んで重要なテーマであると考えられる。賃金の伸縮性の長期的な推移については、データの制約もありその推計は困難である。しかし、黒田・山本(2006: chap.5)のように事業所レベルのデータを用いて長期的な賃金の伸縮性の推移を分析したものもあり、今後もこうした研究が行われることが期待される。

図7 基本給と賞与



\*この研究は文部科学省学術フロンティア推進事業（平成18年～平成22年度）による日本大学人口研究所への助成金を得て行われた。

- 1) 現物給付に関する理論的分析としてはKatz and Mankiw (1985)、日本のケースについては宮島 (1991)、跡田 (1993)、山内 (1995)、国際比較についてはOECD (1988) や猪木 (1995) を参照。
- 2) 本稿の補論において社会保障負担と賞与の関係が論じられている。
- 3) 重森・鶴田・植田編 (1998) はこの5原則を、1980年代以降における税制改革の世界的な動向に共通する考え方を総括したものともみなすことができる、と述べている。
- 4) 村上・五島 (1985)、橋木・中居 (2002) などを参照。
- 5) この節の記述に当たっては小島 (1997)、橋木・鯛天 (1997)、日本年金数理人会編 (2003)、企業年金連合会 (各年版) を参考にした。
- 6) これらの他にも退職金・年金制度として財形年金貯蓄制度、確定拠出個人年金、国民年金基金、小規模企業共済が存在する。しかし、これらはいずれも個人が自らのために拠出するものであり、賃金の一種として考えられる上記の制度とは性格を異にするため、ここでは議論しない。
- 7) 宇都宮・萩野・長野 (2002)、柏崎・深澤 (2007) を参照。
- 8) 退職金・企業年金に関する会計制度の改正とその影響については上野 (2008) を参照。
- 9) その他の企業年金制度に加入していることも除外の理由になる。ただし、確定拠出年金法では中小企業退職金共済や特別退職金共済などの退職金共済制度は企業年金制度とみなされない。
- 10) 懲戒解雇の場合でも事業主に給付・積立金返還がなされることはない。
- 11) 継続基準で積立金と比較されるのが「責任準備金」であり、非継続基準で積立金と比較されるのが「最低積立基準額」である。
- 12) 積立上限額は、下限予定利率及び下限予定死亡率を用いて計算した数理債務の額、あるいは最低積立基準額、この二つの大きい額を1.5倍したものである。
- 13) 国税滞納時は例外である。また、国民年金・厚生年金の場合には、例外的に独立行政法人・福祉医療機構が実施している年金担保融資が認められている。
- 14) この節の記述に当たっては藤田 (1992) を参考にした。
- 15) 厚生年金基金は運用収益が国家公務員等共済組合の水準を超える場合には特別法人税が課せられるが、村上・五島 (1985: p.81) によるとその適用を受けている厚生年金基金の数は限られている。
- 16) 退職所得税制の推移については大竹 (1998) の表1にまとめられている。現行の制度も1989年のものと同じである。現行の住民税も所得税と同じ控除が認められている。
- 17) ただ、これらの優遇税制は少なくとも企業年金については縮小しつつある。2004年の税制改革で、老年者控除が廃止され、公的年金等控除制度の最低控除額が140万円から120万円に縮小されている。また2004年から配偶者特別控除が縮小されている。
- 18) 太田 (2007)、大湾・須田 (2009) も参照。定年退職制度が法的に禁止されている米国においては退職金が高齢労働者の退職を促す手段となることが知られているが、この点に関してはLazear (1983)、Kotlikoff and Wise (1985) を参照。
- 19) 契約が verifiable でないとは、契約の当事者（ここでは企

業と労働者）間で契約内容を実行したかどうかを確認できない、あるいは当事者間で確認できたとしてもそれを裁判所が確認できない、という意味である。

- 20) Becker and Stigler (1974) は、入社金 (entrance fees, upfront bonds) を労働者が企業に支払い、割増賃金で入社金を返却するが、不正行為が発覚した場合には返却しないという制度で不正行為を抑止できることを示している。
- 21) Lazear (1979) の理論では、労働者の生産性や努力水準が低いことが露見した際に、企業がその労働者を解雇すると想定されている。日本においては解雇が難しい場合も想定されるが、その場合でも査定で給与を引き下げるなど労働者を罰することは可能である。
- 22) ただし、確定拠出企業年金以外は懲戒解雇の場合に減額・給付停止を行えるため、確定拠出型のものでも大竹 (2001) が指摘するように欠勤など懲戒解雇につながる行動を抑制する効果は考えられる。
- 23) 受給権の保護については小島 (1997) を参照。
- 24) 大湾・須田 (2009) が指摘するように、Hutchens (1987) などのインセンティブ報酬の実証研究には人的資本の促進と区別できないという問題がある。しかし、退職事由別に給付額を変えることにはインセンティブ報酬としての機能は無いため、この部分は人的資本の促進効果に限定して考えることができる。
- 25) ここでいう非効率な離職・解雇 (雇用) とは、現在の企業内での生産性が企業外での生産性よりも高い (低い) にもかかわらず、離職・解雇 (雇用) が生じてしまう場合を指す。ここでの非効率性とは社会的な効率性の観点からのものなので、企業内外の賃金とは関係しない。
- 26) 大竹・藤川 (2001) の解説も参照。
- 27) 自己都合退職に何らかの罰則を課すことができるのであれば、退職金・企業年金以外のものでも severance tax として機能する。例えば、社内融資を離職時に一括返済しなければならないとすると、自己都合退職を減らす可能性もある。プリンジ・ベネフィットと企業定率率の分析をしたものとして、松川 (1978) や檜・福重 (2003) がある。
- 28) もちろん、積み立てを行いづらい制度だと認識した上で、長期的利益の促進のためにあえて企業年金制度を利用した可能性も考えられる。
- 29) 就業規則に退職金の規定がない場合には、従業員の同意が必要ではない場合もある。
- 30) その他にも中川 (1999)、土居 (2001)、Zhou (2003)、村田 (2003)、阿部・山田 (2005) を参照。ただし、武藤 (1999)、Hori and Shimizutani (2002)、鈴木・小滝・児玉 (2004) など予備的貯蓄の存在に対して否定的な研究もある。
- 31) その他にも林 (1986)、竹中・小川 (1987)、小川 (1988)、北坂 (1991)、新谷 (1994)、Kohara and Horioka (2006)、Wakabayashi and Horioka (2005)、北村 (2005) を参照。ただし、小川 (1988) は失業率と time varying な流動性制約の推計値が相関することから、失業している家計が特に借入れ制約に陥っている可能性を指摘している。退職金・企業年金が充実しているのが大企業で、大企業の労働者は失業リスクが低いとすれば、この問題の深刻さは減少すると考えられる。
- 32) 中央労働委員会事務局による『退職金、年金及び定年制事情調査』は昭和62年から平成5年までの調査において、企業年金の一括払い選択者の選択理由を調査しているが、一貫して「住宅ローンの返済のため」が最も大きな理由となっている。
- 33) Xu (1995)、Carroll and Kimball (1991) 参照。

- 34) この節の記述に当たっては小塩 (2005) 第 1 章, 社会保険庁『社会保険のテキスト (研修教材)』(http://www.sia.go.jp/infom/text/) を参考にした。なお, 制度の記述は言及が無限り 2010 年 7 月時点のものである。また, 社会保険料以外の賞与に影響を与える税制要因として, 賞与引当金と減額老齢年金がブルネッロ・大竹 (1987) に指摘されているが, 本稿では紙面の都合上議論しない。
- 35) ただし, 国民健康保険には基礎控除が存在する。また, 国民年金には失業期間中に保険料月額半額・あるいは全額が免除され, それぞれ 2/3 と 1/3 カ月分だけ納付したと見なされる制度が存在する。国民健康保険には国による減額制度と各市区町村の減免制度が存在する。長寿医療保険も保険料の均等割額が世帯の所得水準に合わせて軽減される。
- 36) ただし 150 万円を超える賞与には課税されない。
- 37) 厚生年金の給付額は, 年金加入期間のみに比例する「定額部分」, 年金加入期間と標準報酬月額に比例する「報酬比例部分」, 配偶者の有無や子供の数に関係する「加給年金額」の三つからなる。このため, 保険料は給付の報酬比例部分と比例することになる。
- 38) 厚生年金と国民年金の給付制度の変遷については Miyazawa (2010) にまとめられている。
- 39) ドイツ・デンマークはホワイトカラーのもの。
- 40) 組合管掌健康保険の保険料率は, 上限と下限が法令によって定められているものの, 組合によって若干異なる。しかし『健康保険組合事業年報』によると, その平均値は政府管掌健康保険のものと大きくは異ならないので, ここでは省略した。
- 41) ただし, 2000 年頃からの賞与割合の低下はデフレの影響による可能性もある。図 7 には賃金センサスの「きまって支給する現金給与額」と「年間賞与その他特別給与額」が示されているが, 2000 年頃から前者が水平になる一方で後者がその水準を下げており, 総額としての現金給与は低下している。デフレ下で名目賃金の引き下げが必要とされる中で, 基本給の下方硬直性が高かったとすれば, 賞与の引き下げで賃金水準が調整されたのかもしれない。
- 42) Taylor (1989) は『毎月勤労統計』の賞与と給与合計の比率が 1972 年から 1986 年までの間は安定的であったことから, 賞与が賃金の伸縮性に貢献したという議論に否定的である。しかし, マクロ統計では観察不可能な企業・個人レベルの賞与割合の変動があった可能性は否定できない。
- 参考文献**
- 跡田直澄 (1993) 「日本型給与所得の功罪」『季刊アステーション』 No.27, pp.78-90.
- 阿部修人・山田知明 (2005) 「消費関数の構造推計——家計調査に基づく緩衝在庫貯蓄モデルと予備的貯蓄に関する実証分析」『経済研究』第 56 巻第 3 号, pp.248-265.
- 猪木武徳 (1995) 「企業内福利厚生への国際比較へ向け」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 上野雄史 (2008) 『退職給付制度再編における企業行動——会計基準が与えた影響の総合的分析』中央経済社。
- 宇都宮浄人・萩野寛・長野哲平 (2002) 「退職給付, ストック・オプションの社会会計——所得の発生と価値の変化をどのようににかんがえるか」『金融研究』2 巻 1 号, pp.117-143.
- 太田聰一 (2007) 「企業内福利厚生への経済学的アプローチ」『日本労働研究雑誌』 No.564.
- 大竹文雄 (1998) 「退職金税制と労働市場」『季刊・社会保障研究』Vol.34, No.2, pp.174-180.
- (2001) 「失職コスト・休暇・労働組合」橋木俊詔/デービッド・ワイズ編著『日米比較: 企業行動と労働市場』日本経済新聞社, 第 8 章。
- 大竹文雄・大日康史 (1997) 「年功賃金・退職金制度が転職行動に与える影響」斉藤慎編『今後の勤労者税制のあり方に関する調査・研究』労働問題リサーチセンター。
- 大竹文雄・藤川恵子 (2001) 「日本の整理解雇」大竹文雄・猪木武徳編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 第 1 章。
- 大湾秀雄・須田敏子 (2009) 「なぜ退職金や賞与制度はあるのか?」『日本労働研究雑誌』 No.585, pp.18-25.
- 小川一夫 (1988) 「日米消費行動の比較分析——流動性制約と労働市場の関係をめぐって」『国民経済雑誌』第 157 巻 4 号, pp.91-114.
- (1990) 「ボーナスと耐久消費財購入パターン」『国民経済雑誌』第 161 巻第 4 号, pp.59-78.
- (1991) 「所得リスクと予備的貯蓄」『経済研究』第 42 巻第 2 号, pp.139-152.
- 小塩隆士 (2005) 『社会保障の経済学 第 3 版』日本評論社。
- 春日教訓・松浦克己 (2000) 「借入制約と危険資産の選択」郵政研究所, ディスカッションペーパー・シリーズ。
- 柏崎重人・深澤寛晴 (2007) 「退職給付 (企業年金) の現状と課題」『日本労働研究雑誌』 No.564, pp.80-89.
- 川口大司・神林龍・金榮愨・権赫旭・清水谷論・深尾京司・牧野達治・横山泉 (2006) 「年功賃金は生産性と乖離しているか」, Hi-Stat DP, no.189.
- 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』企業年金連合会。
- 北坂真一 (1991) 「消費行動における視野の有限性と流動性制約——所得階層別データによる公債中立命題の検証」『オイコノミカ』第 28 巻 2 号, pp.29-40.
- 北村行伸 (2005) 「家計パネルデータの分析」『パネルデータ分析』8 章, 岩波書店。
- 黒田祥子・山本勲 (2006) 『デフレ下の賃金変動——名目賃金の下方硬直性と金融政策』東京大学出版会。
- 小島晴洋 (1997) 「企業年金制度の法整備——受給権の保護をめぐって」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』東京大学出版会, 6 章。
- 佐々木隆文 (2009) 「給付建て退職給付と人的資本」『オイコノミカ』第 46 巻, 第 1 号, pp.21-37.
- 重森暁・鶴田廣巳・植田和弘編 (1998) 『Basic 現代財政学』有斐閣, p.151.
- 新谷元嗣 (1994) 「日本の消費者と流動性制約——クレジット情報を用いた検証」『大阪大学経済学』第 44 巻, 第 1 号, pp.41-56.
- J・E・スティグリッツ (2004) 『公共経済学第 2 版』東洋経済新報社。
- 鈴木亘・小滝一彦・児玉直美 (2004) 「公的介護保険導入と老後不安感, 予備的貯蓄」金融広報中央委員会『家計の金融資産に関する世論調査の個票データを用いた研究会報告書』。
- 清家篤 (1995) 「退職金・企業年金の経済効果」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 竹中平蔵・小川一夫 (1987) 『対外不均衡のマクロ分析——貯蓄投資バランスと政策協調』東洋経済新報社。
- 橋木俊詔・鯛天材樹 (1997) 「わが国企業年金の制度改革: ポータビリティと確定拠出型の導入をめぐって」『フィナンシャル・レビュー』12 月号。
- 橋木俊詔・中居良司 (2002) 「確定拠出年金導入に伴う退職金・年金制度の改革案」PRI Discussion Paper Series, No.02A-07.
- 土田武史 (2004) 「年金問題と企業の動向」二神恭一編著『これからの賃金・退職金・企業年金』中央経済社, 2 章。

- 土居文朗 (2001) 「貯蓄率関数に基づく予備的貯蓄仮説の検証」 ESRI Discussion Paper No.1.
- 中川忍 (1999) 「90年代入り後も日本の家計貯蓄率はなぜ高いのか?—家計属性別にみた「リスク」の偏在に関する実証分析」『日本銀行調査月報』1999年4月号, pp.69-101.
- 日本年金数理人会編 (2003) 『企業年金マネジメント・ハンドブック』東洋経済新報社.
- 八田達夫・小口登良 (1999) 『年金改革論—積立方式へ移行せよ』日本経済新聞社.
- 林文夫 (1986) 「恒常所得仮説の拡張とその検証」『経済分析』101巻, pp.1-23.
- 檜康子・福重元嗣 (2003) 「賃金、フリンジ・ベネフィットと離職行動」『経済政策ジャーナル』第1巻, 第1・2号, pp.5-17.
- 藤田晴 (1992) 『所得税の基礎理論』中央経済社.
- ブルネット・ジョルジオ/大竹文雄 (1987) 「ボーナス・賃金の決定メカニズムと雇用—企業別データによる再考」『大阪大学経済学』第37巻, pp.28-41.
- 松川滋 (1978) 「福利厚生費支出と労働者の定着率の関係について」『経済研究』第29巻第2号, pp.135-139.
- 宮島洋 (1991) 『企業福祉と税制』日本税務研究センター.
- 武藤博通 (1999) 『消費不況の経済学』日本経済新聞社.
- 村上清・五島浅男 (1985) 『高齢化時代の退職金・年金制度—環境変化にむけての改編策』生産性出版.
- 村田啓子 (2003) 「マイクロデータによる家計行動分析—将来不安と予備的貯蓄」『金融研究』Vol.22, pp.23-58.
- 山内直人 (1995) 「フリンジ・ベネフィット課税の経済分析」『日本労働研究雑誌』No.429, pp.26-37.
- 山本勲 (2007) 「デフレ脱却期における賃金の伸縮性」『三田商学研究』第50巻第5号, pp.1-14.
- 若林緑・チャールズユウジホリオカ (2005) 「借入れ制約と消費行動」金融広報中央委員会『家計の金融資産に関する世論調査の個票データを用いた研究会報告書』.
- Acemoglu, Daron and Jörn-Steffen Pischke (1999) "The Structure of Wages and Investment in General Training," *Journal of Political Economy*, Vol.107, pp.539-572.
- Becker, Gary S. and George J. Stigler (1974) "Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers," *Journal of Legal Studies*, Vol.3, no.1, pp.1-18.
- Browning, Martin and M. Dolores Collado (2001) "The Response of Expenditures to Anticipated Income Changes: Panel Data Estimates," *American Economic Review*, Vol.91, no.3, pp.681-692.
- Carmichael, Lorne (1983) "Firm-specific Human Capital and Promotion Ladders," *Bell Journal of Economics*, Vol.14, pp.251-258.
- Carroll, Christopher D. and Miles S. Kimball (2001) "Liquidity Constraints and Precautionary Saving," NBER Working Paper No.8496.
- Dorsey, Stuart (1987) "The Economic Functions of Private Pensions: An Empirical Analysis," *Journal of Labor Economics*, Vol.5, no.4, Part 2, pp.S171-S189.
- (1995) "Pension Portability and Labor Market Efficiency: A Survey of the Literature," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.48, no.2, pp.286-292.
- Freeman, Richard B. and Martin L. Weitzman (1987) "Bonuses and Employment in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.1, pp.168-194.
- Gordon, Robert J. (1982) "Why U.S. Wage and Employment Behaviour Differs from That in Britain and Japan," *Economic Journal*, Vol.92, pp.13-44.
- Hall, Robert E. and Edward P. Lazear (1984) "The Excess Sensitivity of Layoffs and Quits to Demand," *Journal of Labor Economics*, Vol.2, no.2, pp.233-257.
- Hayashi, Fumio (1985) "The Permanent Income Hypothesis and Consumption Durability: Analysis Based on Japanese Panel Data," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.100, pp.1083-1113.
- Hori, Masahiro and Satoshi Shimizutani (2002) "Micro Data Studies on Japanese Household Consumption," ESRI Discussion Paper No.15.
- (2009) "The Response of Household Expenditure to Anticipated Income Changes: Bonus Payments and the Seasonality of Consumption in Japan," *B.E. Journal of Macroeconomics*, Vol.9, iss.1, article 34.
- Hsieh, Change-Tai (2003) "Do Consumers React to Anticipated Income Changes? Evidence from the Alaska Permanent Fund," *American Economic Review*, Vol.93, no.1, pp.397-405.
- Hutchens, Robert M. (1987) "A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts," *Journal of Labor Economics*, Vol.5, no.4, pp.s153-s170.
- Ippolito, R. A. (1985a) "The Labor Contract and True Economic Pension Liabilities," *American Economic Review*, Vol.75, no.5, pp.1031-1043.
- (1985b) "The Economic Function of Underfunded Pension Plans," *Journal of Law and Economics*, Vol.28, no.3, pp.611-651.
- (1991) "Encouraging Long-Term Tenure: Wage Tilt or Pensions?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.44, pp.520-535.
- (1997) *Pension Plans and Employee Performance*, University of Chicago Press (みずほ年金研究所監訳『企業年金の経済学』シグマベイスキャピタル).
- Katz, Avery and Gregory Mankiw (1985) "How Should Fringe Benefits Be Taxed?" *National Tax Journal*, vol.38, no.1, pp.37-46.
- Kohara, Miki and Charles Yuji Horioka (2006) "Do Borrowing Constraints Matter? An Analysis of Why the Permanent Income Hypothesis Does Not Apply in Japan," *Japan and the World Economy*, Vol.18, pp.358-377.
- Kotlikoff, L. J. and D. A. Wise (1985) "Labor Compensation and the Structure of Private Pension Plans: Evidence for Contractual versus Spot Labor Markets," in Wise, D. A. ed. *Pensions, Labor and Individual Choice*, Chicago and London: University of Chicago Press.
- Lazear, Edward P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol.87, no.6, pp.1261-1284.
- (1983) "Pensions as Severance Pay" in Bodie, Zvi and John B. Shoven eds. *Financial Aspects of the United States Pension System*, Chicago: University of Chicago Press.
- Miyazawa, Kensuke (2010) "Pension Benefit and Hours Worked," RIETI Discussion Paper, 10-E-004.
- Ohashi, Isao (1988) "On the Determinants of Bonuses and Basic Wages in Large Japanese Firms," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.3, pp.451-479.
- OECD (1988) *The Taxation of Fringe Benefits*, Paris.

- Paxson, Christina H. (1993) "Consumption and income seasonality in Thailand," *Journal of Political Economy*, Vol.101, no.1, pp.39-72.
- Taylor, John B. (1989) "Differences in Economic Fluctuations in Japan and the United States: The Role of Nominal Rigidities," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.3, pp.127-144.
- Wakabayashi, Midori and Charles Yuji Horioka (2005) "Borrowing Constraints and Consumption Behavior in Japan," NBER Working Paper Series 11560.
- Weitzman, Martin L. (1984) *The Share Economy*, Cambridge: Harvard University Press.
- (1985) "The Simple Macroeconomics of Profit Sharing," *American Economic Review*, Vol.75, no.5, pp.937-953.
- Xu, Xiaonian (1995) "Precautionary Savings under Liquidity Constraints: A Decomposition," *International Economic Review*, Vol.36, pp.675-690.
- Yashiro, Naohiro and Takashi Oshio (1999) "Social Security and Retirement in Japan," in Gruber, J. and Wise, D. eds., *Social Security and Retirement around the World*, Chicago and London: University of Chicago Press.
- Zhou, Yanfei (2003) "Precautionary Saving and Earnings Uncertainty in Japan: A Household-level Analysis," *Journal of Japanese and International Economies*, Vol.17, pp.192-212.

みやざわ・けんすけ 日本大学人口研究所ポスト・ドクトラル・フェロー。最近の主な論文に“Japan's lost decade and decline in labor input.” 2009, Far East and South Asia Meeting of the Econometric Society 発表論文。E-mail: kensuke.miyazawa@gmail.com