

退職給付制度と雇用制度における企業の選択行動

足立泰美¹

甲南大学経済学部

北村智紀²

東北学院大学経営学部

要旨

本研究では、厚生労働省「就労総合統計調査」を用いて、退職給付（一時金・年金）制度と雇用制度および給付水準（退職一時金・労働費用）と雇用制度との関係を明らかにする。本研究の結果から、退職給付（一時金・年金）制度と雇用制度との関係を検証した結果、中小企業と大企業では異なる選択行動が認められた。中小企業では、退職給付（一時金・年金）制度と雇用制度には有意性が認められないものの、退職一時金の給付水準が高い企業は定年を60歳に据え置いて、勤務延長制度か再雇用制度を採用している傾向にあることが検出された。したがって、中小企業では、退職後の所得の保障が難しくなるなかで、定年を60歳に据え置いて勤務延長制度や再雇用制度によって就業を継続させることで、高齢者の所得確保に繋げようとしている。これは、定年延長を実施した場合に、賃金の更なる増加が懸念されるとともに、定年延長以降も退職金を積み上げいくことになるので、企業にとっては退職給付債務の増加に繋がるため、定年60歳を変更しない可能性が高い。一方、大企業においては、退職給付（一時金・年金）制度が整備されている企業であるほど、また給付水準（退職一時金・労働費用）が高い企業であるほど、定年を据え置いて勤務延長制度や再雇用制度をとる割合が低く、定年年齢を引き上げている割合が高い。したがって大企業では、退職給付制度および給付水準を所与として考えた場合に、雇用制度が高齢者の所得保障の補完の役割を果たしていることが示された。

JEL classifications: : J32, J26, J38

Keywords : 退職給付制度、雇用制度、高齢者の所得保障

¹ 甲南大学・経済学部・教授, E-mail: adachi@konan-u.ac.jp

² 東北学院大学・経営学部・教授, E-mail: PXL03406@nifty.com