

## 府川論文に対するコメント\*

清水時彦

(財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会)

### 1. 総括的コメント

- 2001年の確定給付企業年金法、確定拠出年金法の制定を受けて、企業が、自社の退職給付制度について、どのような理由に基づきどのような選択、見直しを行うかに関心が集まっている状況の下、本論文は、企業年金を含めた福利厚生の変遷について、企業に対するアンケート調査に基づく実証研究を試みたものであり、企業行動の傾向や要因等の分析という観点から、重要かつ先行的な研究と評価できる。

### 2. コメント

- 業種別の60+割合、パート費用割合を示す表6は非常に興味深い。業種別の2指標（企業割合ベース）の相関を取ると、 $-0.895$ と高い負の相関が見られる。これによると接客等の一般的スキルの比重が高い、金融、サービス、卸小売業では、パート割合が高い一方継続雇用者の割合はそれほど高くはない。これに対して、企業特殊スキルの比重が高い製造業、運輸・通信業、建設業では、パート割合はそれほど高くはないが、継続雇用者の割合は高い。詳細な分析が必要ではあるが、このことは、業種業態、企業特殊スキルの程度によって雇用調整の形態が異なることを示唆している。
- DC、DBの選択についても、業種ごとの特徴が検出されるかも知れない。また米国における401kの普及状況を踏まえれば、DB、DCについて企業規模（人数）別の集計も有用かも知れない。
- アンケート調査では、企業が法定外福利厚生を実施する目的と効果が質問項目となっているが、これと採用されている退職給付制度のタイプとの関係を分析することも有用ではないか。
- 厚生年金基金の制度見直しの必要性については、2004年年金改正において、厚生年金本体との財政中立化が図られたことをどう捉えるかという点も重要であろう。企業の視点からの代行制度を巡る課題としては、本体との財政中立化が図られたにも関わらず、企業会計上は未だPBOで評価されているというバランスを欠いた現行の取扱いの見直しが挙げられる。

---

\* 本コメントは修正前の論文に対するものである。