

企業年金の誘因効果と転職行動

石 田 成 則

I 企業内訓練と転職行動

人的資本理論に従えば、年齢－賃金プロフィールが右上がりとなるのは、企業内訓練の結果として従業員の労働生産性が上昇することに起因する¹⁾。企業内訓練は便宜的に、一般訓練と特殊訓練に区分することができ、前者は学校教育と同様に他の企業にとっても有益なものであり、後者は訓練を実施した企業内の生産性のみを向上させるという意味で、特定企業で有効な訓練を指す²⁾。一般訓練を受けた従業員は特に在籍する企業に縛られることなく自由に離職し、転職先企業では労働生産性の上昇程度に見合った賃金を確保できるので、一般訓練にかかる費用は従業員自身が負担することになる。これに対して、特定企業に特有な生産・管理方式やチームワークの調整などに関して習熟したとしても、こうした技術や知識は他の企業では活かされないことが多い。そのため、転職や解雇の可能性が存在する限り、長期的に従業員が特殊訓練の費用を負担する動機をもたず、企業側がその費用を負担することになる。企業側は、特殊技術・知識を習得した従業員の高い労働生産性から高収益がもたらされると確信する限り、多少の人的投資リスクを覚悟しても、特殊訓練を実施する³⁾。しかし、特殊訓練の費用を企業側が全額負担することは現実的ではない。というのは従業員の転職理由は多岐にわたるために、高い労働生産性に見合う高賃金を提示するだけでは彼等の自発的離職行動を抑止できないからである。そこで特殊訓練の費用を従業員と企業で分担すると

同時に、その成果についても分かち合う、シェアリングの方法が現実妥当性をもつ。

こうした方法の下では、特殊訓練による利得の一部を企業側が受け取り、訓練後の賃金は労働の限界生産力を下回る⁴⁾ので、企業側に従業員を解雇する積極的インセンティブはない。一方、特殊訓練は他企業では有効でない⁵⁾ので、そこでの賃金よりも高額を確保することができ、従業員側にも転職誘因は少ない⁶⁾。これらの点を簡単な概念図によって確認しておこう⁷⁾。図1から図4では、縦軸に賃金・限界生産力、横軸には勤続年数をとる。従業員は各訓練を自らのキャリアの初期に集中的に受けるものとする（訓練費用は共に X とする）。各図で直線 ab を訓練を全く受けない従業員の賃金＝限界生産力とし、全キャリア中一定とする。図1の一般訓練の場合、キャリアの当初に訓練費用 X_1 を従業員が負担するので、賃金曲線 de は当初、限界生産力曲線 ac より X_1 だけ低位にある。これに対し限界生産力曲線は当初は不熟練従業員のそれに位置するが、やがて徐々に上昇し、ある点で賃金曲線 de と等しくなる。それは一般訓練の効果が完全に浸透した時点であり、それ以降不熟練従業員の賃金より高い、訓練後の限界生産力に等しい賃金を受け取ることになる。図2で特殊訓練について全くシェアリングを認めなければ、限界生産力曲線は ac 、賃金曲線は ab となる。しかし、シェアリングの妥当性を認めるのであれば、特殊訓練を受けた従業員の賃金曲線は de （点 d は点 a を X_2 だけ下回り、曲線 de の勾配は若干曲線 ac の勾配を上回ることになる）で表わされることになる。さらに図3は、特殊訓練

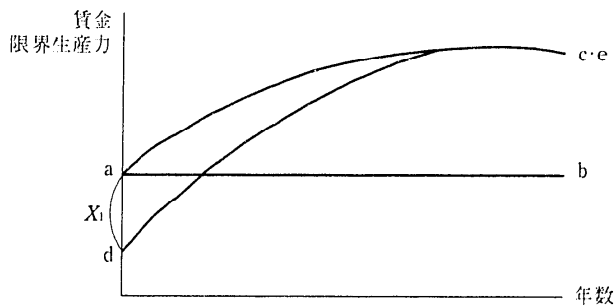


図1 一般訓練

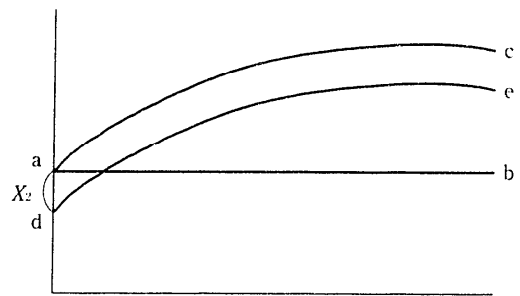


図2 特殊訓練 A

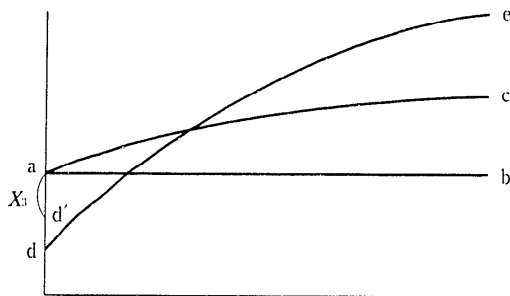


図3 特殊訓練 B

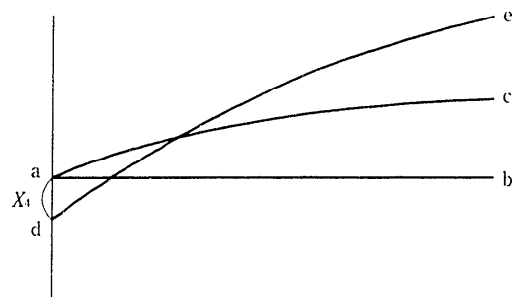


図4 特殊訓練 C

を習得した従業員の離職を抑止するために、キャリア初期の訓練期間中の賃金が訓練費用以上に限界生産力を下回り ($a d' > a d' = X_3$)、一方訓練期間後は賃金が限界生産力を上回る可能性を示している。

ところで、企業年金はその受給権付与規定に勤続要件を含めることや、最終賃金を年金給付額の算定基礎とすることにより、従業員に長期勤続を促し、結果として長期勤続者を優遇する。その意味で企業年金は報酬繰延べの仕組みの1つであるが、バルノーらの論稿に従えば、企業拠出の年金保険料・年金繰延べ (= 追加年金給付) の対賃金比率は年齢とともに上昇するので、企業年金をもつ企業の総報酬曲線は他の企業の賃金曲線よりも急傾斜になる⁶⁾。図4では、縦軸に〈賃金+年金繰延べ〉をとっているが、このときの賃金曲線は、離職抑止機能を考慮することはなくとも、キャリアの後半では限界生産力曲線を上回る可能性がある (ただし、受給資格要件・退職資格要件などは無視する)。ここでは厳密な議論は避けるが、企業年金の存在は賃金 (追加年金給付を含む) プロ

ファイルに影響を与えることになる。

さて、企業内特殊訓練の費用と利得を経営者と従業員とが共有することを前提にすれば、特殊訓練への投資により、従業員の転職動機も企業の解雇動機も低減することになる。すなわち、転職率や (一時) 解雇率は特殊訓練への投資量と負の相関関係を示すことになる。ベッカーの議論によれば、企業年金は特殊訓練への投資を促進することで間接的にも転職・解雇に対して影響力をもつことになる [ベッカー 1992, p. 37]。企業年金に加入している従業員が転職する際には後述する年金ロス (Pension Loss) すなわち年金資産の喪失を被ることになり、その分企業は予期せぬ利得を与えることになる。このとき、転職リスクを考慮することなく、特殊訓練の費用負担に積極的になるので訓練水準も高められる。したがって、企業年金により従業員の転職行動に保険をかけながら、特殊訓練へのより多くの人的投資に応じた利得を享受することができる。

従業員の転職行動については、人的資本理論では、賃金率・賃金プロフィールそして職場訓練と

転職行動との関連が重視され、その結果として労働需要側の要因が強調される。熟練従業員の転職によるマイナス効果を、労働需要側の人的コストの一部としてとらえるとき、その業種・職場で特殊訓練の程度が高いほど、企業側・経営者側の低転職率を望む度合いも強くなると思われる。ここでいうマイナス効果とは労働効率(Labor Efficiency)の低減を指すが、労働効率自体も従業員個々の生産性と協働する従業員グループの生産性との両者に依存する。特殊訓練によって協働チーム全体として初めて生産性が向上する側面があるとすれば、従業員の転職行動は協働チーム全体の生産性を損なうことになり、また熟練従業員は外部労働市場からの補充も不可能なため、そのコストは莫大なものとなる。このとき、特殊訓練に対する投資額と低転職率を望む度合いとの関係は逓増関数によって表わされることになる。

ところでベンカーベルによれば⁷⁾、従業員の転職行動には2パターンが考えられる。1つには、異なる企業・職場間での賃金格差に起因する純利得の取得を目的とした転職行動があげられる。この点はジョブサーチ理論により解明される。一方、労働市場における情報の不完全性を前提とすれば、一時的に在職した上で、代替的雇用機会を探索することがより合理的となり、事前的に意図した転職行動がとられることもある。ただし、こうした合理的なジョブショッパー(Job Shopper)であっても結果として勤続することがありうるので、転職行動を事前的に意図した行動か否かで分類するにはナンセンスな面もある。また、合理的な従業員とそうでない者を区分することも、労働需要要因を重視するケースではあまり意味をもたない。むしろ「労働市場の制度的な要因により、労働移動の自由を制約する階層構造が存在している」との指摘が有益と思われる。企業側・経営者側は、転職による労働効率の阻害を抑制するために、高賃金や好労働条件を提示する。また就職希望者に対して職探し段階で多くの情報を提示し、条件を擦り合わせることや、採用プロセスの中でフットルースな人物をはじき出すようスクリーニングを強化することで、ジョブショッパーの行動も制御

可能である。こうして企業は代替的なく賃金率－転職率>の組み合わせから最適戦略を見出すことができるが、例えば各産業ごとに特殊訓練の程度が異なるとすれば、各産業に特有なく賃金率－転職率>戦略が成立しているはずである。

II 企業内特殊資本としての企業年金

企業側が転職行動を抑制する手段には、直接的に高賃金を提示する以外に勤続に対して高い評価を与えることがあげられる。企業内特殊訓練が高いウエイトを占める産業・業種では、勤続に対して高い評価が与えられることがあれば、同一企業に勤続することにより、より高い賃金上昇率を見込めると同時に、生涯所得も高まることが期待される。企業側にとっても、特殊訓練への投資額が高いほど、より低い転職率を望む結果として、長期勤続に対して高い評価を与えることになる。従業員側は転職に伴う損失を在籍する企業の賃金プロフィールから判断できる[樋口 1991, p. 40, p. 43]。賃金プロフィールは、勤続要件と年齢要件の両者に依存して決定されるが、特殊訓練の程度の高い企業では当然前者を重視しているはずである。年齢要件を重視するのであれば、転職者の受入れと中途採用とを容認していることになり、特殊訓練への投資意欲もその程度に応じて減退するからである。前述したように、産業別に<賃金率－転職率>戦略が異なるとすれば、その相違は産業別賃金プロフィールの形状に顕著に表われるはずである。なお、この点は産業ごとの特殊性に加えて、その産業・業種が成長産業であるか否か、また当該産業での技術革新のスピードはどの程度か、などの要因によっても左右されるであろう。

長期勤続に対して高い評価を与える仕組みの1つとして企業年金が存在することは言をまたない。単純にモデル化すれば、年金給付額は賃金を基準にした金額に年金支給率と勤続年数を掛けた値になる。勤続年数を掛けることは、追加1年の勤続を評価するだけでありさして意味はない。これに対しバルノーらも指摘するように[Barnow & Ehrenberg 1979, p. 536]、年金支給率を引き上げ

ることは一面、転職率上昇による年金費用の削減程度が大きくなることを表わす。この場合、転職行動に対してより多くの保険をかけており、企業側が望む転職率が高いことを顕示する。その意味で、年金支給率と企業側の長期勤続に対する評価との関連は薄い（ただ、段階支給率法をとる場合にはこの限りではない）。

これに対して、基準とする賃金のとり方に最も強く企業側の勤続への評価が表われる。インフレスライドの意味を込めることで最終賃金を基礎とすることは従業員側に歓迎されているようだが、右上がりの賃金プロファイルを前提とすれば、それを基準とした年金給付額の決定は、年金ロスの形で転職者にペナルティーを科し、長期勤続を促すことになる。最高賃金の平均値を算定基礎とする場合も同様である。これに対して生涯の平均賃金を基礎とすることは、長期勤続への優遇措置にはならないが、こうした算定方式をとる企業は内外をとわず皆無に等しく、それだけ企業年金には勤続誘因効果の発揮が期待されていることになる。

従業員は企業年金の対価として報酬の先延ばし（年金繰延べ；Pension Compensation）を行っており、それは雇用・就労継続による期待年金資産の変化分に当たる（ただし、年金基金の運用収益は無視する）。賃金と年金繰延べおよび年金資産を評価する方法には、Legal Model（法定モデル）と、Projected-Earning Model（予想賃金モデル）の2つがあり、Legal Modelでは、従業員の当期までの賃金と勤続年数とを基礎に年金資産を評価することになる。当期の年金資産は退職時点で一定の価値をもつ終身年金の割引現在価値となり、年金繰延べは年金資産の変化分に当たることになる。これに対してProjected-Earning Modelでは従業員が定年年齢まで就労を継続することを前提とした年金（継続年金；Stay Pension）に対して毎期年金繰延べを行う⁹⁾。

両者を比較するとLegal Modelでは、年金資産が賃金上昇と勤続年数の伸長に応じて増加するのに対し、Projected-Earning Modelでは最終賃金は固定されているので、年金資産は勤続年数の伸長にのみ比例する。そのため、賃金上昇率>

割引率を前提とすれば、勤続年数が短い場合、Projected-Earning Modelの下での年金繰延べ（年金資産の増加分）は、従業員が当期に離職すると仮定した場合のLegal Modelでの年金繰延べよりも大きくなる。これに対し、就労の後半では両モデルの下での年金繰延べの大きさについて逆転が生じる。このモデルを用いて従業員の中途退職のコストを算定することができる。Legal Modelでは、中途退職した場合も離職年金（Leave Pension）に見合うだけの拠出しかしていないので、年金資産の喪失はない。これに対し、Projected-Earning Modelでは年金繰延べと年金資産とは長期間の就労継続を前提とした継続年金に対して決定される。そのため、中途退職ないし離職時の年金資産損失額・年金ロスの程度は、両モデルの下での年金資産の差額として与えられる。

III 企業年金の誘因効果とその経路

1. 企業年金の受給資格要件と通算規定

企業年金は受給資格要件やバックローディング（退職年齢が近づくにつれ、勤続年数の増加以上に年金資産が急上昇する仕組み）により定着率を高め、従業員の雇用・訓練費用を引き下げる。その結果として人的資本への投資効率が高められ促進されることで、労働生産性が向上し、企業利潤と賃金とは共に増加する。具体的に受給権の付与規定では、年金受給権を確保する以前に一定の勤続年数が必要とされることを規定している。従業員はこの規定により、年金受給権が保証される時点まで離職・転職を思いとどまることになる。ただし、年金受給権が保証された当初は年金資産ないし期待年金受給額は小さいので、単に受給権付与に必要な要件となる勤続年数を引き上げるだけでは、離職・転職抑止効果は小さい。特に若年時に転職を繰り返す者に対してはその効果は小さく、彼等の行動を効率的にモニターすることには役立たない [Pesand 1992, p. 60]。また、勤続年数要件を緩和する要請に対して、企業側は長期勤続者の年金資産が急増するよう企業年金を仕組むため

に、かえって離職者・転職者には不利になることもありうる [Gustman & Mitchell 1992, p. 117]。

年金給付額の算定に際して、段階支給率法をとる場合や最終賃金を基礎とするケースでは、前述の年金ロスが現実のものとなる。従業員は年金資産を保有しているわけでも自身の年金勘定を所有しているわけでもないの、転職の際にそれまでの勤続経験に基づく年金資産を転職先の企業に移管することはできない。別の見方をすれば、従業員が暗黙の雇用契約を維持することを前提に年金資産が積み立てられているのであり、従業員がそれを破った場合には年金資産が企業に回収されることもありうる。確かに、受給権保証規定により確定給付 (Vested Benefit) は保証されるが、それにも拘わらず転職により年金資産の喪失 (年金ロス) が発生する最大の理由は、多くの企業年金では年金給付算定基礎として最終賃金を採用していることである。また、選別的に長期勤続者を優遇するために、勤続年数別に年金支給率を設定する方法もとられる。

これに対して、損失年金資産の大きさは、企業年金における通算規定や離職時の一時金分配規定等によって影響を受けることも指摘される⁹⁾。しかし理論上はともかく、現実にはこれらの規定を仕組むことにはかなりの困難が伴う。まず、こうした仕組みを制度化するためには、新たな年金通算機構 (クリーニングハウス) を設立する必要があるが、異なる業種間・異なる企業規模間では利害も対立し、それを調整し通算機構を実現するにはかなりの労力を要する。次に、勤続経験の移管による完全なポータブル化には、必然的に長期勤続者から短期勤続者への所得移転が生じる。後者が企業内の少数派である限り、ポータブル化が平均的従業員に利得をもたらすか否か疑問である。企業年金ポータブル化の厚生経済学的検討が必要とされる所以である。最後に、こうした所得移転が制限される場合、それは母体企業の負担増につながる。このとき、母体企業は大幅な制度や諸規定の変更を行い、そのツケを短期勤続者・高齢従業員などの弱者に回すことで、負担増を回避する策に出る危険性も高い。企業間だけでなく、企業内

の従業員間そして従業員と経営者 (株主) 間での利害調整が必要とされてくる。

さらに、年金受給権を強化するための諸規定は、後述するように、間接的に転職行動に影響を与えることにはなるが、直接的には年金ロスの程度には影響を及ぼさない。すなわち通算規定により、過去の勤続経験が転職先企業でも全く同等に評価される場合には、確かに年金ロスは発生しない。これに対して、転職時に年金受給権が確保されていても、一時金精算ないしその原資による据置年金では、過去の勤続経験は白紙に戻るので年金ロスは依然として発生する。据置年金では退職前の死亡率が加味されるため、一時金精算よりも評価額は高いが、インフレによる目減りリスクも高くなる。いずれにせよ、過去の勤続経験が完全に読み替えられることがなければ年金ロスは発生し、そのことが転職行動に一定の歯止めをかけることは間違いない。

ただ、年金ロスの発生が必然的に短期勤続者から長期勤続者への所得移転を伴うことから公平上問題が生じる一方で、転職先で高い賃金が確保できれば結局のところ年金給付額は減少しないこともありうる。また、ジョブショッパーが潜在的に多いと推定される米国では、社会政策上彼等にも十分な老後所得を確保させる必要があり、特に転職時一時金の受け皿作りが急務ともいわれているが、精算一時金を受け取るかもしくは据置年金の提供を受ける転職者の多くが、転職先企業から年金受給権を付与されていることがいくつかの調査結果から判明している。こうした調査によれば、いずれかのキャリアにおいて長期勤続していれば年金給付の著しい減少は防ぐことができるといえる。その意味で、企業年金も含めた生涯所得 (賃金) の観点から転職行動を分析することも要請される。この観点からは、転職行動と企業年金の諸規定との関連は稀薄化することも予想される。

2. 企業年金の誘因効果

母体企業にとって、税法上の優遇措置が間接的な普及促進要因としても、直接的には従業員行動への誘因効果、すなわち実年従業員の転職抑制や

高齢従業員の早期退職などを目的として企業年金を導入することになる。特に企業内訓練を重視する企業では、従業員の定着率を高めることで人的資本の蓄積を促進し、労働効率を高める意図がある。同時に、従業員の長期勤続化により、従業員組織の変更に伴う雇用・訓練費用が節約でき、人的資本への投資効率が高まることで、企業内訓練の活発化を期待できる。現在までに、企業年金の導入の有無、またはその諸規定と転職行動との関連性について、いくつかの実証研究がなされており、企業年金を導入している企業で相対的に平均勤続年数が長く、他の属性を同一とすれば企業年金加入者の転職率は低いことが確認されている。それでも、企業年金加入者の転職行動が完全に説明されたとはいいい難く、企業年金と転職行動の関連については幾とおりの理論的解釈が成立している [Pesand 1992, pp. 119-120]。

第一の解釈では、これまでも記述してきた企業年金の給付算定方式や諸規定が、従業員の転職行動を抑止すると考える。確かに、受給資格要件や段階支給率法は長期勤続を促すことになり、実年従業員の足留め効果 (Retention Effect) をもつことになる。また年金資産がポータブルでなく、転職先企業で過去の勤続経験を読み替えてもらうことがなければ、企業内特殊資本である年金資産の一部を喪失し、年金ロスを経験することになる。特に、多くの企業で特殊訓練の必要性が認められ賃金プロファイルについて勤続要件が重視される場合には、年金ロスの程度はかなり大きくなる。

こうした在職従業員への誘因効果とは別に、労働市場における事前の選別効果 (Sorting Effect) が機能するという解釈も成立する。特殊訓練を重視している企業では、就職希望者に対して、長期勤続者に有利な賃金プロファイルや総報酬の繰延べを実現していることを提示し、就職時点で彼等に自己選抜を迫る。特に、ジョブショッパーを選別することには有効である。こうした企業では、長期勤続の意欲と能力のある人材を集めることができ、結果として従業員の平均勤続年数も長くなるはずである。キャリアの初期に脱落者が生じ若年従業員の転職率は高かったとしても、賃金プロ

ファイルの急傾斜のために、実年従業員の足留め効果が加わり、平均勤続年数は長期化する。この解釈によれば、企業年金加入者は、労働市場に参加している全従業員 (労働者) の属性を代表しておらず、サンプル・セレクション・バイアスが働いていることになる。加えて、特に米国の労働市場では階層性が指摘されている。企業年金を採用している企業の規模にもかなりの偏りがあり、加入者は大企業ないし中企業の従業員に限定されている。中小企業で企業年金を導入しない理由としては創設・維持費用の高さを、そして導入する場合の条件としては経営環境の好転をあげていることから、企業年金導入と経営体力とが密接に関連していることが分かる。このように、企業年金のもつ転職行動への影響については、足留め効果と選別効果とが同時に関与しており、各効果を抽出するには実証分析をまつしかない。ただし、足留め効果がなぜ容認されるかについて、一考の余地がある [Clark & McDermid 1988, p. 531]。従業員は企業年金による異時点間所得移転により、税法上のメリットを享受できることは事実である。一方で、従業員の視野が短期的なことや企業年金の諸規定に関する情報が十分に提供されていないことも作用していると思われる。従業員側の企業年金に対する認識度を調査することも、企業年金の誘因効果を分析する上で有用であろう。

最後に、企業年金のもつ足留め効果に関して、労働需要側の要因を重視する考え方もある。高水準の総報酬 (報酬プレミアム) と賃金プロファイルの急傾斜が企業内訓練後の高い労働生産性を反映しているのであれば、それは企業内特殊訓練への投資が多額にのぼることを示している。この場合、労働需要側の企業としても安易なレイ・オフはできず、企業年金がシェアリングの一部に組み込まれていることも想定される。離職と解雇が十分区別できない以上、転職率の高低には労働供給要因と需要要因とが同時に寄与しており、企業年金の影響はその分だけ不明確になる。また時に、労働需要側の企業で自発的な離職行動をとるよう、暗に誘導することも考えうる。このように、企業年金に加入している従業員の転職率が低いこと、

ないしはその勤続年数が相対的に長いことにはいくつもの説明が可能であるが、その複合的な影響は理論的には解明し難い側面があり、より詳細な実証研究の必要があるといえる。

IV 転職行動モデルの検討

多くの転職行動に関するモデル分析では、従業員の属性ないしはその意思決定の基礎となる要因を説明変数とすることが多い。マクロ的には、雇用環境を示す変数を組み込むことも多い。この際、企業側・経営者側の行動は、従業員の意思決定を左右する要因についてのみ考慮されてきた。しかし、転職行動が賃金率や賃金プロファイルと関連し、後者を決定する要因が企業内訓練の程度であるとすれば、企業側・経営者側の意思決定が及ぼす影響は無視できない。経営者は従業員の転職に伴う費用を考慮し、低い転職率による利得と転職抑止のための費用とをバランスさせる必要がある。すなわち、企業内訓練の成果を反映させた高い賃金率と低い転職率とをセットで選択する、＜高賃金率－低転職率＞戦略が成立することになる。企業内特殊資本である企業年金についても、賃金率と同様に望ましい転職率と負の相関関係に立つことが予期される。なお、企業内訓練や特殊資本は賃金プロファイルとの関連が強いと思われるが、この分析には期待の要素や危険回避の程度が関係するので、モデルの単純化のために賃金率についてのみ考察する [Pencavel 1972, pp. 56-57]。ただしそれは、勤続要件を高く評価し長期勤続を促す側面よりも、効率的に仕組まれた現存の従業員組織を維持する側面を重視する結果でもある。

まず、 X を生産量、 L を man hour で測定した労働インプット、 Z を同様な労働効率、そして Q を転職率として、生産関数を次のように特定化する。

$$(1) \quad X = X[Z(Q) \cdot L]$$

$$X' > 0, \quad X'' < 0 \quad \text{かつ} \quad dZ/dQ < 0$$

次に、 p を生産物価格、 W を賃金、そして H を新規従業員人数 (A) の雇用・訓練費用とする。 H の値は、一般訓練に対する特殊訓練の比率 (s)

と、新規従業員人数の増加に伴い訓練投資の限界効率が低下することを示す、逓増関数 $g(A)$ の積として与えられるものとする。

$$(2) \quad H = s \cdot g(A) \quad g' > 0, \quad g'' > 0$$

$$\dot{L} = dL/dt = A - QL > 0$$

このとき、利潤関数 (R) は以下に定式化される。

$$(3) \quad R = pX\{Z[Q(W)]L\} - WL - H$$

こうした定式化の下で、最適化問題は次のように与えられ、経営者は制御変数 L と W について目的関数 Π を最大化する (ただし r は割引率)。

$$(4) \quad \int_0^\infty (pX\{Z[Q(W)]L\} - WL$$

$$- sg(A))e^{-rt} dt$$

$$\text{s.t.} \quad \dot{L} = dL/dt = A - QL \quad L(0) = L_0$$

$$(5) \quad \Pi = \int_0^\infty (pX\{Z[Q(W)]L\}$$

$$- WL - sg[\dot{L} + Q(W)L])e^{-rt} dt$$

企業利潤極大化のために、 W で微分して次式を導く。

$$(6) \quad pX'Z'Q' - 1 - sg'Q' = 0$$

$$(6') \quad Q'(pX'Z' - sg') = 1$$

L に関する 1 階条件は、オイラーの微分方程式より¹⁰⁾

$$(7) \quad pX'Z = W + sg'[r + Q - (g'/g)]$$

長期的には、 $g' = 0$ となることを考慮すると (7) 式が与えられるが、この式は価値限界生産物が賃金率と 1 単位当たり雇用・訓練費用の合計値に等しいことを表わす。

$$(7') \quad pX'Z = W + sg'(r + Q)$$

ところで、最適値 (Q^* , W^* , L^*) の下で (6') が成立しているの、以下の＜賃金率－転職率＞戦略が与えられる。

$$(8) \quad dW/dQ = pX'Z' - sg', \quad d^2W/dQ^2 < 0$$

(8) 式が示すように、転職率と賃金率のトレードオフ関係は、労働効率が低く、特殊訓練比率が高く、補充従業員の訓練・雇用費用が割高になるときに、顕著であるといえる。それ故、 $Q^* = Q^*(Z', sg')$, $\partial Q^*/\partial Z' > 0$, $\partial Q^*/\partial s < 0$ そして、 $\partial Q^*/\partial g' < 0$ として定式化することができ、産業別に異なる s や g' の値に応じて最適転職率も異なることになる。

業種別ないしは産業別に、一般訓練に対する特殊訓練の比率を一般化して規定することはかなり困難な作業である。日米の研究から、特定産業内の技術進歩率と企業内訓練の程度・頻度が関連していることは指摘されるが、そこから一般訓練と特殊訓練の比率を推定することにも無理がある。これに対し、一般訓練の程度が高い場合に、その比率が低くなることが考えうる。企業内の一般訓練と学校教育が代替可能であるとすれば、学校教育年数は特殊訓練の必要程度と反比例するといえる。そこで、教育年数の長い従業員に対して、企業側・経営者側が望む転職率は高くなると想定するのである。しかしこうした想定が、とても現実妥当性をもつとは考えられない¹¹⁾。唯一産業別の賃金プロファイルによる推定が可能と思われる。また、技術進歩率とは別に、その産業が成長業種であるか否か、または同様な意味をもつと思うが、新規従業員の多寡によっても特殊訓練の比率を推察することはできよう。こうした類推に当たっても、なお産業別の企業内訓練の内容を詳細に検討する必要がある。

V 今後の検討課題

企業年金は産業別の賃金率・賃金プロファイルとどう関連してくるのであろうか？ また、従業員の個人属性を調整した後、企業年金の諸規定に産業別特徴は見られるのであろうか？ こうした問いに答えることは、企業年金のもつ従業員への誘因効果を分析することにかかなり寄与する。現在までのところこうした研究が進展しているとはいえず、また直接的に、企業年金の諸規定に基づいた転職率関数も展開されていない。ひとつの理由としては、離職・転職行動に影響を及ぼす企業年金の規定に関する資料がえられないことによる。受給権付与規定の内容や、企業年金の加入および受給資格要件さらには早期退職要件などにより、年金受給確率が変化することで、従業員行動が影響を受ける可能性がある。しかしながら、資料上の制約からこれらの年金受給確率を規定する諸要因をフォローすることはできない。フィールドワ

ークによる個別企業への調査が必要とされている。

これに対して、米国では SIPP 調査 (Panel of the Survey of Income & Program Participation) や PSID 調査 (Panel Study on Income Dynamics) を用いた実証分析が盛んである¹²⁾。これらの実証分析では、「足留め効果 (Retention Effect) と選別効果 (Sorting Effect) の各々の説明力」「労働供給要因と労働需要要因の関連性」そして「転職従業員の賃金変化」の観点から、企業年金による誘因効果を分析する。総じて、選別効果による説明力を支持する実証結果が多い。従業員属性として男性・白人・組合員・既婚者などは潜在的に転職率が低いグループであるが、そうした属性をもつ者が企業年金のある職に就職する傾向が強いとされる。また、転職行動自体よりも、転職と解雇を含んだ離職行動に対して企業年金が強い説明力をもつことから、労働需要要因が強調される。すなわち、企業年金資産が大きいことは、それだけ人的資本の蓄積度合いが多いことを表わすので、企業側の解雇確率が低くなることを意味する。

こうした分析にも増して、これらパネル・データによる実証分析では、転職従業員の賃金変化の検討に力点が置かれている。まず、企業年金非加入の転職者は平均賃金が上昇しているのに対し、加入グループの転職者は平均賃金が下落している。年齢別の平均賃金変化が把握できない限界があるが、少なくとも企業年金非加入グループの方が潜在的賃金上昇確率が高く、すなわち転職先企業に恵まれていることが分かる。年齢別に検討すれば、こうした傾向は高年齢層でかなり強いことが予想される。次に、転職前後の年金加入状況によれば、＜年金加入→年金非加入＞への移動の方向は、＜年金加入→年金加入＞への移動方向の半分以下である。一方、年金非加入者が転職後、年金加入する確率はかなり低いことから、転職方向にはかなりの階層性が発見できる。さらに、離職した理由別の賃金変化を見た場合、非自発的離職・解雇では、当然のことながら平均賃金は下落している。一方、自発的離職・転職のケースでは、企業年金非加入グループの賃金が上昇しているのに

対し、年金加入グループの平均賃金はかなり低下することも明示されている。

今後、わが国でも企業年金に関するパネル・データを作成し、広範囲のインタビュー調査を実施することで、企業年金加入者と非加入者の属性比較を可能とし、その上で企業年金の実証研究を深耕していく必要がある。

注

- 1) 大橋 (1990) 第1章においては賃金プロファイルをめぐる理論モデルを解説し、第2章では賃金プロファイルの形状を決定する要因を分析している。筆者は、日本的雇用慣行を想定するとき、賃金と労働生産力の不一致を認めるオズワルド型の内部昇進モデルの妥当性を高く評価する。なお本稿では、年金法令の慣行に従い企業内外の労働供給者を指して、従業員という用語を用いる。
- 2) 一般訓練・特殊訓練の定義やその具体的内容については、ベッカー (1992, pp. 22-40) に詳しい。
- 3) 特殊訓練による賃金プロファイルへの影響は、大橋 (1990, pp. 14-17) によれば、次のように定式化される。まずOJTにより、熟練を習得した従業員が第2期に転職する確率 Q は、代替雇用機会との賃金ギャップに依存すると仮定する。

$$Q = Q(W_2 - W_2^a) \quad Q' \leq 0, Q'' > 0$$

新規労働市場で従業員を採用するためには、当該企業の賃金プロファイル (W_1, W_2) は、新規従業員が2期を通じて獲得可能な総期待所得 W_0 と等しくなる (ただし r は割引率)。

$$W_0 = W_1 + [(1-Q)W_2 + QW_2^a]/(1+r)$$

ここで、第1期における人的資本1単位当たりの価値を M_1 、第2期の期待価値を M_2^* とすると、新規従業員1人当たりの企業利潤の割引現在価値は次式で与えられる (ただし、人的資本のレベルを H および $(H+h)$ また訓練費用を C で表わす)。

$$R = M_1H - C - W_1 + (1-Q)[M_2^*(H+h) - W_2]/(1+r)$$

こうした定式化から、 R を極大化する賃金プロファイルを求める。

$$dR/dW_2 = -Q'[M_2^*(H+h) - W_2^a]/(1+r)$$

ここで特定企業のみにも有効な特殊訓練を想定すると、

$$M_2^*(H+h) > W_2^a \quad \text{かつ} \quad Q' \leq 0$$

よって、 dR/dW_2 の値は非負になる。このとき、企業による賃金プロファイルの最適政策は、第2期の賃金が熟練従業員の転職率に対して減少効果をもつ限り、その水準を高くすることであり、 W_2 は減少効果が0になる水準まで引き上げられ

る。こうしたケースでは、第1期の賃金は低下する一方で、第2期の賃金は労働生産力よりも高くなりうる。

- 4) 樋口 (1991, p. 65) では、訓練費用を企業と従業員が分担し、一方その利得も両者で分け合うことを、一種の共同投資の成立と見做している。
- 5) これらの図の基本的アイデアは、小野 (1994, pp. 148-151) から来ている。
- 6) しかし、Barnow & Ehrenberg (1979, p. 536) では、「充実した企業年金をもつ企業では、初任給が減ることに加えて賃金上昇率も抑制され、その低減率は勤続年数とともに増加していく。それ故他の条件が等しければ、企業年金が充実している企業では従業員の賃金プロファイルは下方かつ水平に修正される」と指摘しており、企業側の費用調整を重視した結論を導いている。これによれば、企業年金は転職行動に対して中立的な役割しかもたない。この点に関しては、厳密な定式化が必要とされよう。
- 7) Pencavel (1972, p. 54) を参照のこと。なお、ジョブサーチ理論については、小野 (1994, pp. 169-173) に簡単な説明がある。
- 8) 以下のモデルは、Clark & McDermed (1984, pp. 342-345) によっている。なお、Clark & McDermed (1990, pp. 41-45) では、このモデルを用いて米国の企業年金 (確定給付プラン) における、産業別の損失年金資産額を推定している。そして年金規制との関連で、次のような帰結を導いている。「広く産業別に見た場合、従業員が減少しつつある衰退産業で相対的に年金加入率が高い。当該産業では『若年者の減少』と『企業年金の離職抑制効果による高齢従業員の滞留』が同時に生じており、企業年金が雇用調整を阻害することになる。そこで、年金規制は離職・転職に伴う年金ロスを軽減することで労働流動性を高め、雇用状況を柔軟に経済環境に適合させることを目的としてきた。しかし一方で、年金規制は確定給付プランの普及を阻害するだけでなく、過度に労働流動化を促進することで、労働生産性の上昇を抑制し、結果として経済効率性をも低下させてしまう危険がある」。
- 9) 経営者と従業員により積み立てられる年金資産は、従業員の離職・転職によってすべてが精算されることはない。彼等に認められているオプションによって、企業年金給付の期待金額は変化する。オプションの価値や性格を決定するルールは、各年金基金によってかなり異なるが、大きくは離職理由と資産受託者でもある経営者の裁量とに依存する。
- 10) 連続時間を扱う、オイラーの微分方程式の一般形は次式で与えられる。

$$\text{MAX} \int u(t, k_t, \dot{k}_t) dt \quad \text{s.t.} \quad k_0 = \bar{k}_0$$

$$d(\partial u / \partial \dot{k}_t) / dt(t, k_t^*, \dot{k}_t^*) = \partial u / \partial k_t(t, k_t^*, \dot{k}_t^*)$$

なお、連続時間型であれば、微分方程式で解くことが可能となり、最終期の状態に依存することもない。また、企業がゴーイングコンサーンであれば、無期限の利潤最大化行動を想定するのが自然である。詳しくは、西村(1990, pp. 167-169)を参照のこと。

- 11) Pencavel(1972)では、最適転職率を $Q^* = Q^*(z', sg')$ とした上で、 s を次のように規定している。 $s = (W, E, K)$ $\partial s / \partial W > 0$, $\partial s / \partial E < 0$ (ただし W : 現行賃金, E : 学校教育年数, K : 特殊訓練の比率を示す指標に影響する他の従業員属性)。この規定に従い、線形推定方程式は以下に示される(ただし u_i は攪乱項)。

$$Q_i = \alpha_0 + \alpha_1 \ln W_i + \alpha_2 E_i + \alpha_3 K_i + u_i$$

予期される符号は、 $[\alpha_1 < 0, \alpha_2 > 0, \alpha_3 < 0]$ である。

そこで、 K には最適転職率に影響を与える要因として、産業別の年金ロスの程度を取り上げて、推定した結果が以下である。学校教育年数の符号は予期した結果に反する。なお、年金ロスの具体的算出方法については、拙稿「企業年金の就労行動への影響」(『山口経済学雑誌』第42巻第5・6号)を参照のこと。

$$Q = (\text{定数項}) - 0.2120 \ln W - 0.7524 E - 0.2364 K$$

(-1.900) (-1.366) (-1.077)

adj $R^2 = 0.9104$ F 値 (分散比) = 78.895 括弧内は t 値

- 12) 詳しくは、Allen, Clark & McDermed (1991, pp. 28-35) および Gustman & Steinmeier (1990, pp. 10-12, pp. 16-18) を参照のこと。

参考文献

- Allen, S. G., Clark, R. L. & A. A. McDermed 1991, "Pensions, Bonding, and Lifetime Jobs," NBER Working Paper No. 3688.
- Barnow, B. S. & R. G. Ehrenberg 1979, "The Cost of Defined Benefit Pension Plans and Firm Adjustments," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94, No. 4.
- Clark, R. L. & A. A. McDermed 1984, "Earnings and Pension Compensation: The Effect of Eligibility," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 99, No. 2.
- Clark, R. L. & A. A. McDermed 1988, "Pension Wealth and Job Changes: The Effect of Vesting, Portability and Lump-Sum Distributions," *The Gerontologist*, Vol. 28, No. 4.
- Clark, R. L. & A. A. McDermed 1990, *The Choice of Pension Plan in a Changing Regulatory Environment*, The AEI Press.
- Ehrenberg, R. G., ed. 1977, *Research in Labor Economics*, JAI Press.
- Gustman, A. L. & O. S. Mitchell 1992, "Pensions and Labor Market Activity: Behavior and Date Requirements," in Z. Bodie & A. H. Munnell, eds., *Pensions and the Economy*, Univ. of Pennsylvania Press.
- Gustman, A. L. & T. Steinmeier 1990, "Pension Portability and Labor Mobility: Evidence from the Survey of Income and Program Participation," NBER Working Paper No. 3525.
- Ippolito, R. A. 1986, "The Implicit Pension Contract Developments and Directions," *Journal of Human Resources*, Vol. 12, No. 3.
- Ippolito, R. A. 1989, *The Economics of Pension Insurance*, IRWIN.
- Kotlikoff, L. J. & D. A. Wise 1985, "Labor Compensation and the Structure of Private Pension Plans; Evidence for Contractual versus Spot Labor Markets," in D. A. Wise, ed., *Pension, Labor, and Individual Choice*, Univ. of Chicago Press.
- Kotlikoff, L. J. & D. A. Wise 1987, "The Incentive Effects of Private Pension Plans," in Z. Bodie, J. B. Shoven & D. A. Wise, eds., *Issues in Pension Economics*, Univ. of Chicago Press.
- Lazear, E. P. 1985, "Incentive Effects of Pensions," in D. A. Wise, ed., *Pension, Labor, and Individual Choice*, Univ. of Chicago Press.
- Lazear, E. P. & R. L. Moore 1988, "Pensions, and Turnover," in Z. Bodie, J. B. Shoven & D. A. Wise, eds., *Pensions in the U. S. Economy*, Univ. of Chicago Press.
- McCormick, B. & G. Hughes 1984, "The Influence of Pensions on Job Mobility," *Journal of Public Economics*, No. 23.
- Mincer, J. & Y. Higuchi 1988, "Wage Structures and Labor Turnover in the U. S. and Japan," *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol. 2.
- Pencavel, J. H. 1972, "Wages, Specific Training, and Labor Turnover in U. S. Manufacturing Industries," *International Economic Review*, Vol. 13, No. 1.
- Pesand, J. E. 1992, "The Economic Effect of Private Pensions," in Private Pensions and Public Policy, *OECD Social Policy Studies*, No. 9.
- Salop, J. & S. Salop 1976, "Self-Selection and Turnover in the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 90, No. 4.
- Schiller, B. R. & R. D. Weiss 1979, "The Impact of Private Pensions on Firm Attachment," *Review of Economics and Statistics*, No. 61.
- Viscusi, W. K. 1985, "The Structure of Uncertainty and the Use of Nontransferable Pensions as a Mobility-Reduction Device," in D. A. Wise, ed., *Pension, Labor, and Individual*

- Choice, Univ. of Chicago Press.
- D. M. マックギル & D. S. グラブス, Jr. (厚生省年金数理課・日本アクチュアリー会私的年金研究会共訳, 田村正雄監訳) 1989『企業年金の基礎』ぎょうせい
- G. S. ベッカー (佐野陽子訳) 1992『人的資本』東洋経済新報社
- 石川経夫 1991『所得と富』岩波書店
- 猪木武徳・樋口美雄編 1995『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社
- 大橋勇雄 1990『労働市場の理論』東洋経済新報社
- 小野 旭 1994『労働経済学』東洋経済新報社
- 小池和男 1994『日本の雇用システム』東洋経済新報社
- 清家 篤 1992『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社
- 清家 篤 & ホン・ウィータン 1993「退職金・企業年金の企業定着効果」『三田商学研究』36 巻 1 号
- 西村清彦 1990『経済学のための最適化理論入門』東京大学出版会
- 樋口美雄 1991『日本経済と就業行動』東洋経済新報社

資料

- U. S. Department of Labor 1986, Bureau of Labor Statistics, *Employee Benefits in Medium and Large Firms*.
- U. S. Department of Labor 1992, Pension and Benefits Administration, *Trends in Pensions*.
- U. S. Small Business Administration 1993, *The State of Small Business: A Report of the President*.
- 総務庁統計局 1993『平成 4 年就業構造基本調査報告全国編』日本統計協会
- 中央労働委員会事務局 1994『退職金、年金及び定年制事情調査』労委協会
- 日本経営者団体連盟・関東経営者協会 1993『退職金、年金に関する実態調査結果』
- 日本労働組合総連合会 1992『91 年度連合・企業年金制度に関する調査』
- 労働大臣官房政策調査部 1994『数字で見る雇用の動き』大蔵省印刷局
- 労働省政策調査部 1993『賃金センサス第 1 巻』労働法令協会
- (いしだ・しげのり 山口大学助教授)