

Institute for Economic Studies, Keio University

Keio-IES Discussion Paper Series

負の供給ショックと雇用流動性

寺井公子

2022年8月4日

DP2022-012

<https://ies.keio.ac.jp/publications/18881/>

Keio University



Institute for Economic Studies, Keio University
2-15-45 Mita, Minato-ku, Tokyo 108-8345, Japan

ies-office@adst.keio.ac.jp

4 August, 2022

負の供給ショックと雇用流動性

寺井公子

IES Keio DP2022-012

2022年8月4日

JEL Classification: J24; J26; J32

キーワード: 供給ショック; 退職給付; 企業特殊的人的資本; 年功型賃金; 雇用流動性

【要旨】

本稿では、伝染病、大規模自然災害のような負の供給ショックが発生し、ショックの影響が企業間で一律でない経済で、年功型賃金が労働者の転職への意欲を抑制すれば、企業利潤が最大化されないことを、理論モデルを用いて説明する。初めに、企業は長期的な年功型賃金契約にコミットすることで、企業内訓練で、勤勉な労働者に企業特殊的人的資本投資の努力を促し、需要独占者として、独占レントを享受できることを示す。しかしながら、負の供給ショックが発生するとき、生産性が低下した労働者に転職を思い止まらせることで、企業が損失を被る。退職給付制度を年功型賃金契約の一部としてとらえることができ、日本の退職給付制度には長期雇用を誘導する機能が備わっていることを確認したうえで、企業年金のポータビリティを高め、長期雇用を前提とした退職給付税制を改めることは、雇用流動性の促進に寄与することを示す。

寺井公子

慶應義塾大学経済学部

〒108-8345

東京都港区三田2-15-45

kterai@econ.keio.ac.jp

謝辞：本稿を執筆するにあたって、櫻川昌哉氏、白塚重典氏、土居丈朗氏から重要な示唆を頂戴した。ここに記して感謝申し上げます。なお、本研究は科研費(17H06086)、慶應義塾大学学事振興資金の助成を受けている。

負の供給ショックと雇用流動性*

寺井公子

慶應義塾大学

2022年8月4日

概要

本稿では、伝染病、大規模自然災害のような負の供給ショックが発生し、ショックの影響が企業間で一律でない経済で、年功型賃金が労働者の転職への意欲を抑制すれば、企業利潤が最大化されないことを、理論モデルを用いて説明する。初めに、企業は長期的な年功型賃金契約にコミットすることで、企業内訓練で、勤勉な労働者に企業特殊的人的資本投資の努力を促し、需要独占者として、独占レントを享受できることを示す。しかしながら、負の供給ショックが発生するとき、生産性が低下した労働者に転職を思い止まらせることで、企業が損失を被る。退職給付制度を年功型賃金契約の一部としてとらえることができ、日本の退職給付制度には長期雇用を誘導する機能が備わっていることを確認したうえで、企業年金のポータビリティを高め、長期雇用を前提とした退職給付税制を改めることは、雇用流動性の促進に寄与することを示す。

キーワード: 供給ショック; 退職給付; 企業特殊的人的資本; 年功型賃金; 雇用流動性

JELコード: J24, J26, J32

1 はじめに

本稿では、新型コロナウイルス感染症拡大のような、企業や労働者が予測していなかったショックが発生し、かつショックの影響が企業間で一律でないときに、円滑な労働者移動を妨げない制度のあり方を、特に退職給付税制に焦点を当てて、理論的に検討する。図1は、新型コロナウイルス感染者が急激に増加し、東京都を初めとしていくつかの都道府県で緊急事態宣言が発出された2020年第II四半期(4-6月期)前後の、非製造業主要産業別経常利益の推移を描いたものである(厚生労働省(2021)で使用されたデータを用いて図を作成)。2020年第I四半期から第II四半期にかけて、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」で経常利益の急激な落ち込みが生じ、その後もすぐには回復に至らなかった状況が見てとれる。このような状況が生じた最大の理由として、感染拡大防止のために、移動や人との接触が制限されたことが挙げられる。一方、「卸売業、小売業」では比較的早く経常利益の回復が実現している。また、「情報通信業」、「医

*本稿を執筆するにあたって、慶應義塾大学 櫻川昌哉氏、白塚重典氏、土居丈朗氏から重要な示唆を頂戴した。ここに記して感謝申し上げる。なお、本研究は科研費(17H06086)、慶應義塾大学学事振興資金の助成を受けている。

療、福祉業」、「建設業」は、パンデミックの影響をそれほど強く受けていないように見える。このように、新型コロナウイルスは日本全体に大きな影響を及ぼしたものの、影響の大きさが産業間でばらつきがあるという特徴を持つ。本稿では、今後新型コロナウイルス感染症の出現のような負の供給ショックが発生することに備えて、ショックの影響を経済全体で緩和できるような制度を整備できないか、という点について、特に日本の雇用慣行と税制とのに着目しながら、検討することを目的としている。

日本の雇用慣行は、長期雇用と年功型賃金体系によって特徴づけられることが多い。キャリアの前半における賃金水準は低く、勤続年数が増すにつれて賃金が上昇していく。加えて、多くの企業は、労働者が退職する際に、退職給付を支給している。退職給付には退職一時金と企業年金が含まれる。退職一時金は、本来ならば、もっと早い段階で支給されていたはずの賃金の後払いと見なすこともできる。企業年金も、原則的には、企業が労働者のために掛け金（保険料）を拠出するので、賃金の後払いの性質を持つ。人口高齢化の進展に伴い、公的年金給付がマクロ経済スライドによってコントロールされていることもあって、企業年金には、公的年金を補完する役割が期待される。しかし、受給権者が受給方法を選択できるようになっており、実際には、確定給付企業年金で72%（新規受給者ベース）、確定拠出企業年金で94%（同）が一時金受給を選択しており、退職一時金と類似した役割を果たしていることがわかる（厚生労働省資料）。¹

キャリアの後半に、退職給付を含め手厚い賃金を支給することで、企業は、労働者に、長期就労のインセンティブを与えることができる。労働者は、転職によって、支給されるはずだった高賃金を失うからである。このような賃金体系は労働者の企業特殊的人的資本の蓄積に貢献する一方、雇用流動性を抑制する側面を持つ。今後、未知の感染症の出現や自然災害の発生によって、特定の地域、企業、産業で労働力の余剰が生じるときに、あるいは、ポストコロナの経済を牽引できる技術革新によって、成長分野への労働力の移動が経済全体の生産の増大につながるときに、年功型賃金が、労働力の円滑な移動を妨げる可能性もある。

これまでも日本経済は、地震、台風等の大規模自然災害にたびたび見舞われてきた。大規模自然災害のような負のショックの深甚な影響が、企業間、産業間で一律でないならば、影響を強く受けた企業、産業部門からそうでない企業、産業部門に労働力移動が円滑に進むことで、ショックの影響を経済全体で緩和することができる。今後の大規模自然災害やパンデミックの発生に備える意味においても、退職給付制度が雇用流動性に与えている影響を考察することは、意義のあることと思われる。

2 退職給付の現状

退職給付には、退職一時金と企業年金が含まれる。図 2-1 と図 2-2 は、厚生労働省「就労条件総合調査」の2013年（平成25年）と2018年（平成30年）の調査結果を用いて、産業別の退職給付の状況を表したもので

¹確定給付企業年金については、厚生労働省「就労条件総合調査」（平成25年）の結果に基づいて、確定拠出企業年金については、記録関連運営管理機関による調査（平成24年度）の結果に基づいて作成されている。

ある。2つの図の比較から、多くの産業で、退職給付のある企業の割合が増大していることがわかる。退職一時金のみを採用する企業割合が増えていることがその一因と思われる。医療・福祉や情報通信業等、近年労働力を吸収していると思われる産業で、退職一時金のみ企業の割合が大きく増加している。宿泊業、飲食サービス業は、他の産業と比べて、退職給付制度がある企業の割合が小さく、ほとんどが退職一時金のみを採用しているが、やはり2013年から2018年にかけて、その割合が増えている。企業年金のみ、あるいは退職一時金と企業年金の両制度を採用している企業の割合には大きな変化は見られない。金融業、保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、学術研究等、半数以上の企業で企業年金が採用されている産業も存在する。

同じ調査の結果を用いて、企業規模別の退職給付の状況を表したのが、図3-1と図3-2である。2013年と2018年の両年を通して、企業規模が大きいほど、退職給付制度を持つ企業割合、退職一時金と企業年金の両制度を持つ企業割合が高い。2018年の結果を見ると、労働者数が1000人以上の企業の92.3%、300～999人の企業の91.8%が退職給付を支給している。このことは、日本では大企業を中心に、依然として、退職給付制度が維持されていることを意味する。また、2013年に比べて、2018年は、労働者数30～99人の企業で、退職一時金のみを採用している企業割合が増えている。先に述べた退職一時金のみ企業の割合が増加している産業で、小規模の企業が多いことと関係していると思われる。

次に、企業年金の状況を、人事院「民間企業退職給付調査」(2011年、2016年)の結果に基づいて検証しよう。確定給付企業年金では年金給付が、確定拠出企業年金では年金拠出(掛け金)が確定される。表1にある確定給付企業年金(規約型)では、規約に基づき、企業が保険会社や信託銀行等と契約を結び、制度を運営する。契約した保険会社や信託銀行等が保険料を預かり、運用し、給付を支払う。確定給付企業年金(基金型)は、企業年金基金という法人を設立し、制度を運営する。企業は掛け金を企業年金基金に支払い、給付を依頼する。企業年金基金が保険会社や信託銀行等と運用に関する契約を結ぶ。この制度は厚生年金基金と類似した仕組みであるが、厚生年金基金と異なり、厚生年金を国に代わって運営する「代行部分」がない。確定給付企業年金がある企業の割合は、確定給付企業年金(規約型)または確定給付企業年金(基金型)の一方または両方がある企業の割合に等しい。2016年調査のみ、企業年金制度がある企業のうち、確定給付企業年金がある企業の割合を集計し公表している。

公的年金を補完する役割が期待されている企業年金ではあるが、どの企業規模においても、企業年金制度がある企業割合は低下している。2016年調査結果を見ると、企業年金制度を持つ企業のうち、確定給付企業年金を採用している企業は53.4%、確定拠出企業年金を採用している企業は37.7%である。どちらも、企業規模が大きいほど、採用する企業割合が高い。2011年調査と2016年調査の結果を比較すると、確定給付企業年金を採用する企業も、確定拠出企業年金を採用する企業も概ね増加しているが、厚生年金基金を採用する企業割合が減っている。厚生年金基金から確定給付企業年金あるいは確定拠出企業年金への移行が進んでいることがうかがわれる。また、確定拠出企業年金を採用する企業の割合の増加が目立つ。

Ippolito(2000)は、アメリカのデータを用いて、1979年と1996年との間に、確定給付企業年金から確定拠

出企業年金への継続的な移行があったことを明らかにした。その理由として、伝統的に確定給付企業年金を採用している比率が高い、大規模で労働組合を持つ製造部門から、伝統的に確定給付企業年金の採用率が低い、小規模で労働組合を持たないサービス部門へと、大規模な労働力移動があったことを挙げている。²表1のデータは、Ippolito (2000) と時期が大きく異なるが、少なくとも、アメリカと異なり、確定給付企業年金から確定拠出企業年金への大規模な移行は起こっていないことを示している。

3 長期雇用と年功型賃金制度

年功型賃金制度は、企業内訓練による企業特殊的人的資本形成と、長期雇用による人的資本投資の収益の回収との関連から、論じられることが多い。大湾・佐藤 (2017) は、日本で年功型賃金制度が採用されてきた理由として、企業特殊的人的資本の投資収益率の高さと、後払い賃金の採用の2つの可能性を挙げ、企業側の労働者解雇への誘因の違いから、2つを区別している (32~33 ページ)。企業特殊的人的資本投資の収益率に着目した理論 (たとえば、Becker (1962)、Hashimoto (1981) など) に基づけば、若年時には生産性より高い賃金が支払われ (市場賃金はそれより高い)、その後、生産性が賃金 (市場賃金より高い) を上回る。賃金は、企業と労働者との交渉の結果、市場賃金と生産性との間に設定されることが想定されている。一方、後払い賃金に関する理論 (たとえば、Lazear (1979) など) では、若年時に生産性以下の賃金が支払われる代わりに、中高年期には生産性以上の賃金が支払われる。大湾・佐藤 (2017) は、後払い賃金契約のもとで、「企業側が労働者から若年・壮年期に借り入れたお金を中年期に返済するような構造を持つため、中年期の社員を解雇する誘因が強まる」 (33 ページ) と指摘し、信用力のある成長企業や大企業でのみ、こうした契約は適用されるとする。

Ippolito (2000) も企業特殊的人的資本への投資利益に着目し、企業がキャリアの前半に市場賃金より低い賃金を、キャリアの後半に市場賃金より高い賃金を支払うのは、企業特殊的人的資本投資の投資価値を回収するために、企業に留まるよう労働者を誘導するためであるとしている。その他にも、労働者が長期にわたって企業に勤務した場合にのみ効率的となる生産技術のもとで、長期就労を志向する労働者を引き付けようとしている可能性、解雇によって失われる将来利益を大きくし、怠惰を防ごうとしている可能性についても触れている。また、企業特殊的人的資本投資の費用を企業が負担する場合、企業は、長期雇用によって、新規採用する労働者への訓練費用を節約できる。佐々木 (2011) は、節約できた費用を長期雇用の利得と見なし、企業と労働者との間で、交渉力に応じて利得が分配される状況を、理論モデルを用いて説明している。

Ippolito (2000) はまた、企業年金制度について、企業と労働者との間の長期の暗黙的契約であるという見方を紹介している。企業は企業年金制度を途中で破棄しないことに同意しており、労働者もまた、引退まで企業に

²Ippolito(2000) はもう一つの理由として、1981年に401(k)制度が導入されたことを挙げている。401(k)制度は、従来の確定拠出年金制度と異なり、労働者が制度に対して自発的に拠出し、望ましい貯蓄率を達成することを可能にする。また、企業が労働者の拠出に対して補助拠出を行うこともできる。企業はこのような401(k)の性質を利用し、貯蓄を行おうとする時間選好率の低い労働者を特定し、選択的に補助を行うことによって、時間選好率の低い労働者の長期就労を奨励することができる。

在籍することを前提として、将来企業年金を受給することと引き換えに、現在賃金の一部をもらわずに我慢している。企業年金制度の持つこのような性質は、雇用流動性の低下と関連しているとする。大竹(2001)は、日本の企業年金について、加入者の年金受給権が退職時に成立するものと解釈されており、エリサ法(Employee Retirement Income Security Act of 1974)によって、早期に確定的に付与することが義務づけられているアメリカに比べて遅く、転職を抑制する効果を持っていることを指摘している。確定給付企業年金においても、受給権の付与ルールを明確にすることが必要であること、また、ポータビリティがより高い確定拠出企業年金の導入によって、転職を抑制する作用は軽減されるであろうとしている。³

長期雇用に関する、日本のデータを用いた実証分析も多く存在する。Hamaaki et al. (2012)は、労働者の5年残存率のデータを用いて検証を行い、長期雇用の衰退が観察されるという結果を得ている。大湾・佐藤(2017)は、グローバル化、社員のニーズ・キャリア・採用経路の多様化、少子高齢化が、終身雇用社員の減少、賃金カーブのフラット化、専門職の増加、職種経験年数の増加、職種特殊的人的資本の収益の上昇、中途採用の増加、早い選抜へのシフトを引き起こすと予測している(23~24ページ)。また、Hamaaki et al. (2012)が用いた5年残存率によって同様の分析を行い、「大企業や大卒労働者を中心に長期雇用は頑健さを示す一方、中小企業や高卒労働者を中心に本章が対象とするフルタイムの無期雇用においても流動化が進むという『二極化』が進展しつつある」(32ページ)と結論づけている。神林(2017)は、勤続年数、10年残存率、失業率、解雇率の推移から、生え抜きの男性正社員については長期雇用慣行が崩れてきたとは言い難いとしている。また、長期雇用慣行と補完的な関係にある年功賃金も、1990年代後半に見られた基本給プロファイル平坦化が落ち着き、2000年前後以降、大卒男性の基本給プロファイル平坦化の程度は大きくばらつき、プロファイルを急峻にした企業グループもあることを明らかにしている。

清水(2018)は、厚生労働省「平成27年転職者実態調査」で、転職支援に関する行政への要望(2つまでの複数回答)として、「より多くの求人情報の提供」(32.1%)の次に、「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」(30.5%)が多く転職者に選択されていることを指摘し、「我が国の生産年齢人口が減少する中で、限りある労働力を効率的に活用することは、経済を活性化する上で必要不可欠である。そのためには、労働力がより生産性の高い産業・企業へ円滑にシフトしうる環境作りが必要だ」と述べている。そのうえで、労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2017』の、転職による退職金減少率(2015年)を表した図を紹介し(258ページ図17-2)、従業員数1000人以上の製造業について、退職金の減少率は、40~45歳に転職した場合に最大になることに言及している。宮澤(2010)は、退職一時金・企業年金が雇用者報酬に占める割合が、概ね35年まで、勤続年数の増加にしたがって増加しており、労働者の離職の抑制を意図した設計がなされていると指摘している。また、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見ると、勤続年数が短い場合に自己都合の退職金が特に低い一方、勤続年数が30年を超えると会社都合の場合の9割程

³大竹(2001)が発表された後、2017年に個人型確定拠出年金の加入資格が大幅に拡充され、企業年金を導入している企業の労働者も加入できるようになった。

度まで支払われるようになっている。このことから、特に勤続年数の短い労働者の離職の抑制が、強く意図されているとしている。

4 企業特殊的人的資本投資と長期賃金契約

本節では、企業内研修という訓練の場を用意し、労働者に企業特殊的人的資本投資を促す企業を想定する。企業は訓練前に長期賃金契約にコミットすることで、労働者に人的資本への投資のインセンティブを与えることができることを示す。以下で用いる理論モデルは、企業特殊的人的資本投資の収益を考慮している点で、Becker (1962) のアイデアに従っている。Lazear (1979) も、後払い賃金体系によって、労働者のモラルハザードを防止できることを示している。Lazear (1979) のモデルでは、後払い賃金体系が解雇されることの機会費用を高くし、労働者の怠慢を防ぐ。一方、本モデルでは、キャリアの後半に手厚い支給を行う長期賃金契約が、勤勉な労働者に積極的な人的資本投資を行わせ、勤勉という資質についてのシグナルを送らせる。

初めに、企業が生涯賃金にコミットしない場合、労働者は市場賃金と同じ賃金しか得られず、企業が、企業特殊的人的資本投資が生み出すレントを独占できることを示す。続いて、企業が生涯賃金にコミットするとき、より高い人的資本投資を促すことで、企業の利益が増大することを示す。このような結果は、生涯賃金へのコミットメントが可能な大企業において、退職給付も含め、市場賃金よりも高い賃金がキャリアの後半で支払われていることと整合的である。

4.1 フレームワーク

競争市場で生産を行う企業を考える。企業は財の生産のために労働者を雇用し、労働供給に対して賃金を支払う。各企業の生産技術は同一で、限界費用は1で一定とする。このことは、財は価格1で取引されることを意味する。各企業には、第1期初めに、人数が1に基準化された労働者が存在するとする。労働者は2期間生存し、各期、1単位の労働を非弾力的に供給する。

労働者は第1期初めに、企業内訓練によって、企業特殊的人的資本を獲得する。企業特殊的人的資本量は、訓練に臨む際の労働者の努力水準 $e(\geq 0)$ に等しい。また、労働者は学校教育によって、一般的人的資本 $x(\geq 0)$ をすでに獲得している。労働者の各期の生産（以降、限界生産性と呼ぶ）は一般的人的資本量と企業特殊的人的資本量の合計 $e + x$ に等しいと仮定する。

第1期初めに企業特殊的人的資本への投資を行った労働者は、その後、第1期と第2期に、他企業に移動することができる。労働者の他企業での限界生産性は、他企業でも通用する一般的スキル x に等しい。競争市場の仮定から、一般的スキルに対して、限界生産性に等しい賃金が支払われる。

労働者の努力がある水準に達するまでは、スキルの向上が職業訓練中の負荷を減らす効果が努力の負担感より強く働き、ある水準を超えると、努力の負担感のほうが強く作用するとする。具体的には、労働者の努力の費用を、以下のような関数を用いて表現する。

$$(e - \hat{e})^2. \quad (1)$$

2次関数なので努力の費用は非負である。努力の限界費用は $2(e - \hat{e})$ であり、 $e < \hat{e}$ では努力の限界費用は負で、努力水準が上昇するほど努力の費用は小さくなる。一方、 $e > \hat{e}$ では努力の限界費用は正で、努力水準が上昇するほど努力の費用は大きくなる。努力の費用を最小化したい労働者は \hat{e} を選択するだろう。したがって、 $\hat{e}(> 0)$ の値は、労働者の勤勉さの程度を表す。

労働者は勤勉さの程度によって、タイプ h 、タイプ l のいずれかに分類される。各タイプは $\pi_j(> 0)$, $j = h, l$ の割合で存在する。タイプ j の勤勉さを表すパラメータの値は $\hat{e} = \hat{e}_j$ で、タイプ j の私的情報である。 \hat{e}_j は、タイプ j の努力の費用を最小化する努力水準に該当し、 $\hat{e}_h > \hat{e}_l$ を満たす。すなわち、タイプ h はタイプ l に比べて勤勉である。以下同様に、添え字 j は労働者のタイプを表す。

第 t 期($t = 1, 2$)の労働供給に対して支払われる賃金は w_t で表わされる。 w_2 は退職一時金、企業年金を含む。労働供給の対価としての所得を異時点間で配分する方法は、企業による、賃金(の一部)の支払い時期の調整のほかはないとする。労働者の第 t 期の消費を c_t で表すと、このことは $c_t = w_t$ を意味する。労働者の時間選好率は0に等しく、生涯効用は、

$$c_1 - (e - \hat{e})^2 + c_2, \quad (2)$$

で表される。(2)より、労働者が努力水準の選択によって自分のタイプを偽り、企業の賃金設定に影響を与えようとする意図を持たなければ、正直に \hat{e}_j を選択することは明らかである。⁴

以下では、企業が長期賃金体系にコミットする場合とコミットしない場合について、完全ベイジアン均衡概念に基づいて、企業の賃金設定と、労働者の努力、企業間移動についての意思決定を分析する。完全ベイジアン均衡では、企業の賃金設定のもとでの各タイプの労働者の行動と、各タイプの行動に関する企業の予想が整合的であり、かつ企業による利潤最大化、労働者による効用最大化が行われているはずである。

⁴本モデルでは、労働者間で勤勉さが異なることを仮定しているが、Ippolito (2000) は、労働者間で時間選好率が異なることを仮定し、キャリア後半に高賃金を支払う賃金体系は、時間選好率が低い(したがって、近視眼的でない)労働者を引き留める機能を持っていることを指摘している。Kato et al. (2016) は、労働者間の能力の差異に着目し、企業のほうが労働者本人よりも早く労働者の能力を判別できると仮定している。このような企業の情報優位性を仮定する理由として、これまで多くの労働者を観察し評価してきた経験、どのような能力が企業の生産により有効かについての深い理解を挙げている。

4.2 逐次的賃金設定

初めに、企業が、2期にわたる長期賃金体系にコミットしない場合について考察する。ただし、企業は各期初めに、その期の賃金についてコミットすると仮定する。意思決定のタイミングは次の通りである。第1期に、

1. 企業が賃金 w_1 を決定する。
2. タイプ j , $j = h, l$ の労働者が努力水準 e_j を選択する。
3. 労働者が他企業に移動するかしないかを決定する。
4. 生産が行われ、労働者に賃金 w_1 が支払われる。
5. 労働者の生産量 $x + e_j$ が判明する。

続いて第2期に、

1. 企業が賃金 $w_2(x + e)$ を決定する。
2. 労働者が他企業に移動するかしないかを決定する。
3. 生産が行われ、労働者に賃金 $w_2(x + e_j)$ が支払われる。

ここで、第2期賃金は第2期生産量 $x + e$ の関数として決定される。また、企業は第1期賃金を決定するときに、個別の労働者のタイプを識別できていないことに留意されたい。企業は、第1期終わりに、各労働者の生産量 $x + e_j$ を知ることで、各労働者のタイプを識別できる可能性がある。

4.2.1 第2期

第2期初めまでに、企業は、努力水準 $e = e_j$ をすでに観察している。第1期賃金 w_1 と努力水準 e_j を所与として、第2期初めに企業に残っているタイプ j の労働者は、以下の条件を満たす賃金 $w_2(x + e_j)$ が支払われれば企業に残留する。

$$w_2(x + e_j) \geq x. \quad (3)$$

左辺は企業に残留した場合の第2期の効用を、右辺は他企業に移動した場合の第2期の効用を表している。(3)より、賃金費用を最小化する $w_2(x + e_j) = x$ が企業の最適選択である。この賃金が支払われることを知っているどのタイプの労働者も、他企業に移る理由はない。このように、他企業に移っても、一般的スキルに見合う賃金しか得られない労働者に対して、企業は需要独占者のように振る舞い、レント e_j を独占することができる。⁵

⁵佐々木(2011)も、企業が職業訓練によって、労働者に特殊なスキルを身につけさせ、身につけたスキルが無駄になるのを恐れて、他の職種に移ることを躊躇させることで、需要独占者のように振る舞える点に言及している。

4.2.2 第1期

第1期に労働者に残留を選択させるには、企業は、

$$w_1 + \underline{x} \geq 2x, \quad (4)$$

を満たす第1期賃金 $w_1 = \underline{x}$ を労働者に支払えばよい。

次に、労働者の努力水準の選択について考える。労働者は、第2期に支払われる賃金を合理的に予想する。自分が選択する努力水準に対して、 $w_2(\underline{x} + e_j) = \underline{x}$ の賃金しか支払われない。すなわち、企業内訓練でどのように努力しても、第1期賃金だけでなく、第2期賃金も、市場賃金と等しい水準に設定される。したがって、労働者には、自分よりも好む努力水準 $e_j = \hat{e}_j$, $j = h, l$ 以外の努力水準を選択する理由がない。

以上の議論から、企業にとって、 $w_1 = \underline{x}$ を選択し、すべての労働者を残留させながら、レントを独占することが、利潤最大化につながる。このとき、2期にわたる企業利潤は、

$$2\pi_l \hat{e}_l + 2\pi_h \hat{e}_h, \quad (5)$$

となる。

4.3 長期賃金体系へのコミットメント

企業が第1期の企業内訓練の前のステージ0で、第1期、第2期の賃金にコミットするならば、タイプ h とタイプ l に異なる努力水準を選択させながら、タイプ h に更なる努力のインセンティブを与えることができる。次の式は、このとき、長期賃金体系のもとで成立すべき条件である。

$$w_2(\underline{x} + e_h) - (e_h - \hat{e}_h)^2 \geq w_2(\underline{x} + \hat{e}_h); \quad (6)$$

$$w_2(\underline{x} + e_h) - (e_h - \hat{e}_l)^2 \leq w_2(\underline{x} + \hat{e}_l). \quad (7)$$

(6) は、タイプ h が努力水準 e_h を選択したときの効用が、自らよりも好む努力水準 \hat{e}_h を選択したときの効用と同じか、それよりも高いことを表している。(7) は、タイプ l がタイプ h のふりをして、自らよりも好む努力水準 \hat{e}_l を実行したときの効用と同じ、あるいはそれよりも低い効用しか得られないことを表している。このような賃金体系のもとで、企業は、 $\underline{x} + e_h$ を生産する労働者がタイプ h である確率は1、 $\underline{x} + \hat{e}_l$ を生産する労働者がタイプ h である確率は0だと考えることができる。この推測は、各タイプの努力水準の選択と整合的である。

次の条件は、各タイプの第2期の参加条件である。

$$w_2(\underline{x} + e_h) \geq \underline{x}; \quad (8)$$

$$w_2(\underline{x} + \hat{e}_l) \geq \underline{x}. \quad (9)$$

また、各タイプの第1期の参加条件は、

$$w_1 + w_2(\underline{x} + e_h) - (e_h - \hat{e}_h)^2 \geq 2\underline{x}; \quad (10)$$

$$w_1 + w_2(\underline{x} + \hat{e}_l) \geq 2\underline{x}. \quad (11)$$

(8), (9), (10), (11) は、企業特殊的人的資本を蓄積した労働者が他の企業に移動することで、企業が利潤を逸してしまうことを防止する。

企業は (6), (7), (8), (9), (10), (11) の条件のもとで、利潤を最大化する長期賃金体系にコミットする。まず、企業にとって、労働者に支払う賃金は費用なので、自らがもっとも好む努力水準を選択するタイプ l に対して、(9), (11) を等号で満たす $w_1 = w_2(\underline{x} + \hat{e}_l) = \underline{x}$ にコミットすることが、利潤最大化につながる。一方、タイプ h に対しては、いっそうの努力を促しつつ、賃金をできるだけ抑制しようとする。(7) より、そのような賃金は、次の条件を満たすはずである。

$$w_2(\underline{x} + e_h) - (e_h - \hat{e}_l)^2 \leq \underline{x}. \quad (12)$$

また、(10) より、

$$w_2(\underline{x} + e_h) - (e_h - \hat{e}_h)^2 \geq \underline{x}, \quad (13)$$

が満たされなければならない。(13) が満たされれば (8) も満たされるのは明らかである。

したがって、企業は (6), (12), (13) のもとで、次の2期にわたる企業利潤を最大化する e_h をタイプ h に選択させるような賃金関数 $w_2(\underline{x} + e_h)$ にコミットすればよい。

$$2\pi_l \hat{e}_l + 2\pi_h e_h - \pi_h (e_h - \hat{e}_h)^2. \quad (14)$$

(14) より、 $e_h = \hat{e}_h + 1$ が企業にとってもっとも望ましいタイプ h の努力水準である。この努力水準をタイプ h に選択させるために、たとえば、第2期生産量が $\underline{x} + e_h = \underline{x} + \hat{e}_h + 1$ であったときに第2期賃金 $w_2(\underline{x} + \hat{e}_h + 1) = \underline{x} + 1$ を与え、生産量がその他の値をとったときには $w_2(\underline{x} + e) = \underline{x}$ (ただし、 $e \neq \hat{e}_h + 1$) を与える、と第1期ステージ0でコミットすることが一つの方法である。⁶この賃金体系が (6), (12), (13) を満たすことは明らかであ

⁶労働者が $e \neq \hat{e}_h + 1$ を選択するとき、企業は、この労働者がタイプ h である確率は0と見なすことを想定している。完全ベイズ

る。このように、タイプ h に自らのタイプについてのシグナルとして、高い努力水準、すなわち高い企業特殊的人的資本投資を行わせる長期賃金体系は、タイプ h に対して、第 1 期よりも第 2 期に高い賃金を支払う。⁷ 企業は、第 2 期に市場賃金より高い賃金を設定することで、期待通りの努力を行わなかったことが発覚した場合に、高い賃金が支給される機会を失わせるようにし、努力のインセンティブを与えるのである。⁸

さて、もし企業が、生涯にわたる賃金体系に企業内訓練前にコミットするかどうかを自分で選択できるとき、企業はコミットすることを望むだろうか。(14) より、長期賃金体系にコミットすることで、企業は、

$$2\pi_l \hat{e}_l + 2\pi_h \hat{e}_h + \pi_h, \quad (15)$$

の利潤を得ることがわかる。(15) は、タイプ h に企業特殊的人的資本投資のインセンティブを与えている分、長期賃金体系にコミットしていない場合の利潤 (5) よりも大きい。したがって、企業は、企業内訓練前に長期賃金体系にコミットすることを望むだろう。⁹

第 3 節で、後払い賃金契約のもとでは、企業がキャリアの後半にある労働者を解雇する誘因を持つので、後払い賃金契約にコミットできる企業は限られる点について触れた大湾・佐藤 (1997) の研究を紹介した。本節では、企業が長期賃金体系にコミットすることで、企業特殊的人的資本投資を促進できることを示したが、たとえ企業内訓練前に、労働者との間で長期賃金契約を結んだとしても、コミットメントがなければ、企業は、第 2 期にタイプ h 向けの長期賃金契約を破棄し、市場賃金 $x (< w_2(x + e_h))$ と等しい賃金に変更する誘因を持つ。確かに、市場賃金と同じ賃金であれば、タイプ h の転職を思い止まらせることができる。しかし、企業の契約変更を予想するタイプ h は、企業特殊的人的資本投資を抑制するだろう。こうした理由から、長期にわたる賃金体系へのコミットメントが労働者に信任され、企業特殊的人的資本の蓄積が促進されるのは、賃金契約の途中破棄によって評判を損なうことを恐れる大企業などが中心であると考えられる。¹⁰

ン均衡の一般的性質として知られているように、プレイヤーが、均衡で選択されない戦略に対してどのような確率を付すかによって、複数の均衡が得られる。このゲームの均衡も唯一ではない。

⁷この分離均衡において、タイプ h に対して、第 2 期賃金が第 1 期賃金よりも高い賃金体系が設定されるのは、次のような理由による。まず、タイプ l への生涯賃金は、生涯を通じた市場賃金の合計と等しい水準に設定されるが、タイプ l が第 2 期に他企業に移動するのを防ぐためには、努力水準が明らかになる前にタイプにかかわらず支払われる第 1 期賃金を、ある程度抑制しておく必要がある。第 2 期に、タイプ h に高い努力水準を自発的に選択させるために、企業はタイプ l に支払う第 2 期賃金よりも、高い第 2 期賃金をタイプ h に約束する必要がある。

⁸企業が労働者の努力を観察できない場合に、企業が労働者に高い賃金を与え、解雇による損失を恐れる労働者の怠慢を防ごうとすることで、賃金の高止まりと失業が発生することを示したのが、Shapiro and Stiglitz (1984) である。

⁹この場合、タイプ h の生産のすべてが企業利潤として企業に帰着するわけではなく、一部は賃金として、タイプ h の労働者に帰着する。

¹⁰企業特殊的人的資本投資の収益を企業と労働者のどちらが多く獲得しているかは、実証分析の重要なテーマである。森川 (2018) によれば、国内外の多くの実証分析が、企業特殊的人的資本投資の収益の多くは企業に帰属し、労働者の賃金上昇にはほとんど寄与していないことを示している。

4.4 ショックの発生と労働者移動

大規模自然災害、新型コロナウイルス感染拡大を阻止するための公衆衛生的介入等、供給ショックの発生によって労働者の生産性が変化するとき、年功型賃金体系を採用している企業では、どのようなことが起こるだろうか。¹¹ショックの影響が大きく、また、ある程度長引くと、人的資本を用いた生産が、ショックが発生する前ほどのレントを、企業にもたらさなくなるかもしれない。新型コロナウイルス感染症の例をとれば、他の労働者との接触を避け、お互い距離をとりながらでなければ生産活動ができなくなったとき、以前の生産方法に頼り続けても、同様の成果を上げることが難しくなる。¹²他の、まったく予期していなかった自然災害に見舞われたときも、ショックの影響が長引くならば、確立された生産技術が生み出す価値は小さくなり、生産方式そのものの変更を余儀なくされるだろう。

理論モデルにもう一度戻ろう。供給ショックが第2期初めに発生すると仮定する。供給ショックによる、労働者の第2期の限界生産性の変化を ϵ で表す。ただし、 $E[\epsilon] = 0$ である。企業はショックの期待値も、発生した後の ϵ の値も知っているとする。

供給ショックが発生せず、長期賃金体系にコミットできない場合、企業は各期、市場賃金 \underline{x} に等しい賃金を、どのタイプの労働者にも支払った。ここで、供給ショック ϵ が第2期初めに発生するとする。第1期終わりに各労働者の企業特人的資本量 $e_j, j = h, l$ が判明するが、その後発生する供給ショック ϵ によって、限界生産性が $\underline{x} + e_j + \epsilon \geq \underline{x}$ となる労働者に対しては、依然として \underline{x} を第2期賃金とし、他企業への移動を制御することで、企業はレントを独占する。限界生産性が $\underline{x} + e_j + \epsilon < \underline{x}$ となるならば、企業は \underline{x} より低い第2期賃金を設定し、労働者の他企業への移動を促すことで、利潤を最大化できる（第2期に、この労働者から得られる利潤は0である）。このように、企業が長期的に賃金体系にコミットしていない場合には、人的資本量とショックの値を所与として、企業は利潤を最大化する第2期賃金を選ぶことができる。

一方、供給ショックによる限界生産性の変化が発生する前に、企業が長期賃金契約にコミットしている場合、結果はどうなるだろうか。まず、各タイプの努力水準 $e_h = \hat{e}_h + 1, e_l = \hat{e}_l$ 、第1期賃金 $w_1 = \underline{x}$ 、また、すべての ϵ に対する第2期賃金 $w_2(\underline{x} + e_h + \epsilon) = \underline{x} + 1, w_2(\underline{x} + e_l + \epsilon) = \underline{x}$ は、各タイプの誘因両立性条件(6), (7), 各タイプの参加条件(8), (9), (10), (11)に相当する制約を満たしつつ、期待企業利潤(14)を最大化することを確認できる。

第2期初めに非常に大きな負の供給ショック($\hat{e}_h + \epsilon + 1 < 0$)が発生したとしよう。 $w_2(\underline{x} + e_h + \epsilon) (= \underline{x} + 1) > \underline{x} + e_h + \epsilon (= \underline{x} + \hat{e}_h + 1 + \epsilon)$ が成立するので、タイプ h が他企業に移動することで企業利潤は増大する。しかし、第1期初めに契約した第2期賃金が他企業での賃金を上回るので($w_2(\underline{x} + e_h + \epsilon) > \underline{x}$)、タイプ h は当該

¹¹Guerrieri et al. (2020) は、新型コロナウイルス感染拡大を阻止するための公衆衛生的介入を、一時的な負の供給ショックと見なししている。同時に、Guerrieri et al. (2020) は、感染拡大が引き起こした休業、解雇、企業の退出のような供給ショックが、それ自体より大きな需要ショックを誘発する可能性についても言及している。

¹²小林(2020) は、新型コロナウイルス感染拡大によってテレワークを余儀なくされたことで、業務効率が低下した可能性を指摘している。

企業に留まることを選択する。

ここで、タイプ h が転職する際に、第 2 期賃金のうち $\phi w_2(x + e_h + \epsilon)$ (ただし、 $\phi = 1 - \frac{x}{w_2(x + e_h + \epsilon)} = \frac{1}{x+1}$) を、たとえばポータビリティの高い企業年金のように、転職先に持ち運ぶことができるとしよう。このとき、 $x + \phi w_2(x + e_h + \epsilon) (= x + 1) = w_2(x + e_h + \epsilon)$ が成立する。タイプ h の労働者は転職後も、企業に残留していた場合と同じ消費ができるので、転職を思い止まる理由はない。タイプ h の移動によって、企業利潤は増大する ($(1 - \phi)w_2(x + e_h + \epsilon) (= x) > x + e_h + \epsilon (= x + \hat{e}_h + 1 + \epsilon)$)。タイプ h から、当初想定していたよりも低い生産量しか得られなくなったとき、たとえその生産量を失っても、割高な第 2 期賃金を全額支払うことを回避することで、企業は得をするからである。

ここまでの議論は、負の供給ショックを想定していた。正の供給ショック ($\epsilon > 0$) が発生した場合については、異なる示唆が得られる。 $x + e_h + \epsilon (= x + \hat{e}_h + 1 + \epsilon) > w_2(x + e_h + \epsilon) (= x + 1) > x$ が成立するので、タイプ h の労働者には、企業から移動するインセンティブはないが ($w_2(x + e_h + \epsilon) > x$)、企業にとってもそのほうが好都合である ($x + e_h + \epsilon > w_2(x + e_h + \epsilon)$)。年功型賃金制度を導入できるのは、信用力の高い大企業や、中高年労働者の比率が比較的低い成長企業などに限定されるであろうことはすでに触れた。これまでこのような企業が、たとえば技術ショックなどの、正の供給ショックによる恩恵を受けてきたとしたら、年功型賃金体系の是正や企業年金のポータビリティの向上を検討する必要性は感じられなかっただろう。

近年では、企業特殊的人的資本投資が労働生産性向上にどのように寄与するかに関する分析も、活発に行われている。企業特殊的人的資本蓄積が生産性に与える効果を評価するようになった背景には、産業構造の変化に伴う高スキル人材への需要の高まりがある。製造部門からサービス部門に労働者が移動し、サービス部門からより多くの付加価値が生み出されるようになった。サービス産業の中でも IT 産業は成長部門であり、高度なスキルを有する人材を必要としている。ソフトウェア投資、研究開発投資とともに、企業特殊的人的資本投資を無形資産投資の構成要素としてとらえる研究もある (Corrado et al. 2009)。IT 産業を牽引できるようなスキルは、学校教育の場だけで身につけることは難しく、企業による教育訓練投資の効果は大きいと考えられる。このような視点に基づいて、企業特殊的人的資本投資と補完的な長期雇用慣行を改めて見てみると、長期雇用それ自体が問題なのではなく、負のショックが発生した際に転職を妨げないような制度上の工夫が十分でないことに、問題があることがわかる。

5 早期退職と退職給付

第 4 節の理論モデル分析では、企業が退職給付も含めた年功型賃金契約にコミットすることで、労働者に企業特殊的人的資本投資を促し、より高い利潤を獲得できることが示された。しかし、年功型賃金契約のもとで負の供給ショックが発生しても、退職給付のポータビリティが保障されない限り、労働者には他企業に移動するインセンティブがなく、企業の利潤が失われることも明らかになった。転職によって、残留していたら得ら

れたであろう高賃金を失うことが、転職のコストとなるからである。本節では、政府統計に基づいて、自己都合による早期退職のコストを検証する。

5.1 早期退職と退職一時金

図 4-1, 図 4-2 は、人事院「民間企業退職給付調査」(2016 年)の結果を用いて、勤続年数による退職一時金累積支給率が、退職事由によってどのように異なっているかを描いている。図 4-1 は、社内準備による退職一時金制度がある企業のうち、退職時の基本給の全部または一部に、勤続年数別累積支給率を乗じて、退職一時金を算定している企業の回答を集計したものである。勤続年数が長いほど累積支給率は高くなるが、定年、会社都合、自己都合については、勤続 30 年以降は累積支給率の伸びが鈍化していることがわかる。¹³企業は、勤続 30 年前後で、人的資本投資の収益をほとんど回収できるのかもしれない。また、定年や会社都合による退職に比べて、自己都合による退職は累積支給率が低い。自己都合による退職によって失われる退職一時金は、労働者にとって、転職のコストである。一方、退職事由にかかわらず支給は一律とする企業の累積支給率は、勤続年数が長くない場合でも比較的高い。¹⁴

図 4-2 は、社内準備による退職一時金制度がある企業のうち、役職、等級など、退職時の基本給とは別の基準に基づく退職一時金算定基礎額を用いている企業について、勤続年数別累積支給率を集計したものである。¹⁵図 4-1 に比べて、自己都合による退職のコストは大きくないのが特徴である。

このように、自己都合の転職による退職一時金の減額が大きいことから、退職時の基本給に基づいて退職一時金を計算している企業には、長期雇用を誘導しようとする強い意図が窺われる。

5.2 早期退職と企業年金

表 2 は、表 1、図 4-1, 図 4-2 と同様、人事院「民間企業退職給付調査」(2011 年, 2016 年)のデータを用いて、企業年金の種類別受給資格の状況をまとめたものである。2016 年については、確定拠出年金(企業型)の集計値は公表されていない。確定給付企業年金がある企業の割合は、確定給付企業年金(規約型)または確定給付企業年金(基金型)の一方または両方がある企業の割合に等しい。2011 年の調査結果から、確定給付企業年金のほうが、確定拠出企業年金に比べて、より多くの企業が勤続年数要件を置いていることがわかる(確定

¹³累積支給率は、任意の勤続年数に対して、基本給(あるいはその一部)の何倍の退職一時金が支給されるかを表している。企業によっては、勤続年数の区分によって、(限界的な)支給率を変化させているので、累積支給率は、勤続年数によって変化し得る。

¹⁴株式会社ナビットが内閣官房内閣人事局の委託により行った『平成 29 年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査研究報告書』によれば、退職事由が自己都合の場合の勤続年数別累積支給率が定年の場合と同じになる勤続年数が 20 年の企業は 23.6%、25 年の企業は 19.4%、30 年の企業は 14.6%である(勤続年数 45 年までに、自己都合と定年で、勤続年数別累積支給率が同じになる企業全体を 100%とする)。ただし、自己都合の場合の累積支給率が定年の場合と同じにならない企業が 40.5%存在する。

¹⁵退職一時金の算定方法は、かつては退職時給与をもとに算定する方式が主流であったが、近年は、退職一時金の算定を給与とは別建てとする企業が増加している。特に大企業では、図 4-1, 図 4-2 で扱われていないが、「ポイント制」への移行が顕著である。一方、中小企業においては、算定方法が明確である、管理が簡便である、等の理由から、退職時給与連動方式が、大企業よりも広く用いられている(りそな年金研究所 2019)。

給付企業年金（規約型）は87.9%、確定給付企業年金（基金型）は88.8%、確定拠出企業年金は57.1%）。この結果は、相対的に、確定拠出企業年金のほうがポータビリティが高いことを示唆している。また、確定給付企業年金について、2011年と2016年の調査結果を比較すると、年齢と勤続年数の両方を給付要件としていた企業が減り、その分、勤続年数のみを要件に置く企業が増えている。確定給付企業年金を採用している企業の、企業年金制度によって長期雇用を促進しようとする姿勢は、大きくは変化していないように見える。

企業年金は、そのほとんどが退職一時金からの移行によって設立されたものである。確定給付企業年金は、勤続年数によって給付を優遇するよう設計することが容易であり、退職事由によって支給率に差をつけることもできるので、退職一時金と同様に、企業の雇用政策を反映させやすい。一方、確定拠出企業年金では、個人口座で年金資産が管理・運用されるため、企業の雇用政策を反映させることが難しく、労働者の転職・退職の意思決定に対してより中立的である。中途入社した労働者も掛け金を個人口座で運用できるため、確定拠出企業年金は雇用の流動化に対応できる。一方、確定給付企業年金で退職事由によって支給率に差がつけられていると、比較的短期間で転職を繰り返す労働者への給付が小規模になり、退職後の所得保障の役割を十分に果たせなくなる可能性がある。

6 結論

日本の長期雇用と年功型賃金体系は、これまで、安定的な雇用に寄与していることが評価される一方で、転職のコストを発生させ、成長分野への労働力移動が円滑に進みにくい点も指摘されてきた。新型コロナウイルス感染拡大の生産部門への影響が一時的なものであったならば、日本型雇用の雇用安定に寄与する側面への評価が、さらに高まっただろう。しかし、感染拡大を阻止するために必要な休業要請、移動の制限等の政府規制が、当初予想していた以上に長期に及んでおり、生産活動の変革を促しつつある。企業、産業によっては、余剰の雇用を抱えており、労働力移動が円滑に進むよう、制度の修正が望まれる。

日本型雇用の特徴は、職場内訓練を通じた企業特殊的人的資本投資に関連させながら説明されることが多い。本稿では、理論モデルを用いて、企業特殊のスキルを身につけさせることで、企業は労働者に対して需要独占者のような立場に立ち、レントを独占することが可能になることを示した。また、企業と労働者との間で、労働者の勤勉さについての情報の非対称性が存在するとき、企業は訓練を実施する前に、長期にわたる年功型賃金契約にコミットすることで、勤勉な労働者の人的資本投資の努力をさらに引き出すことができることを示した。

しかしながら、企業の年功型賃金体系へのコミットメントは、労働者の転職を抑制する側面もある。企業が正の供給ショックに直面する場面では、年功型賃金体系によって転職にコストを発生させながら、労働者の企業特殊的人的資本投資を促進することは、企業利潤の増大につながるため、肯定的に評価されるだろう。一方、負の供給ショックが発生し、ショックの影響を受けない企業が他に存在する場合には、他の企業への労働移動が行われることで、企業は損失を免れる。理論モデル分析では、キャリア後半の労働者に市場賃金を超える賃

金を約束する長期的賃金契約のもとで、企業年金のポータビリティを高め、実質的に労働者に賃金の一部の他企業への持ち運びを許すことが、労働者だけでなく、企業の利益にもつながることを示した。

このような分析結果は、退職給付の転職抑制作用を緩和することが、中立性の向上につながることを示唆している。第5節で、退職一時金の退職事由別累積支給率が転職を抑制する作用を持つことを確認したが、退職一時金の計算方法の選択は企業に任されており、政府が介入できる余地は少ない。一方、企業年金は政府の規制下にある。企業年金のポータビリティを高めることが、円滑な労働力移動に資することはすでに言及した通りである。拠出額を確定し、個人口座で管理・運用する確定拠出企業年金、個人型確定拠出年金に比べて、確定給付企業年金はポータビリティが低い。約束された受給額に見合う拠出額を持ち運ぶことができれば、確定給付企業年金のポータビリティは高まるだろう。

実際には、多くの労働者が、企業年金を一時金の形で受給している。厚生労働省資料によれば、確定給付企業年金で68%、確定拠出企業年金で94%が一時金での受給を選択している（新規受給者数ベース）。¹⁶理由として、退職一時金制度が先行して普及していたこと、住宅ローン返済、子の教育・結婚などで、退職時に多額の一時金を必要とする労働者が多いことのほかに、年金と一時金で適用される税制が異なることが、しばしば指摘されている。年金は雑所得として捕捉され、他の所得と合算して累進総合課税が適用されるが、一時金は退職所得と見なされ、退職所得控除額を控除した残額の2分の1を所得金額として、他の所得と分離して累進課税される。退職所得控除額が、勤続年数20年までは1年につき40万円だが、20年を超えると1年につき70万円となる点が、長期雇用を優遇していると批判されることも多い。今後、所要の経過措置を取りながら、現行の退職所得税制を調整していく必要があることは、平成12年、平成19年の政府税制調査会答申ですでに言及されている。企業も労働者も、税制を所与として意思決定を行うはずであり、税制改正は、その後の人事管理、働き方に影響を与えるだろう。

また、コロナ禍における雇用調整の場面で、非正規労働者が置かれている厳しい状況が明らかになった。非正規労働者については、たとえ十分な学校教育を受けているとしても、企業内訓練を受ける機会が得られにくいことが、低スキル・低賃金につながっている可能性がある。コロナ禍の影響を受けた非正規労働者に対して、どのようにして十分な職業訓練を提供できるかが、重要な政策課題として再認識されている。特に、本稿の分析課題である、負の供給ショックの影響を経済全体で緩和するための労働力移動という観点からは、企業特殊的人的資本よりもむしろ、他の企業でも通用する一般的人的資本の蓄積の機会を、どのようにして提供できるかが重要な論点であろう。他企業でも通用するスキルを身につけさせることで、雇用流動性は高まるだろうが、労働者の引き抜きや転職活動を誘発するので、企業には、汎用性が高く、他企業でも通用する一般的人的資本蓄積のための費用を負担するインセンティブは小さいと考えられる。一般的人的資本への投資が生み出す正の外部効果をどのように内部化し、人的資本投資を増加させるかは、Stevens (1996) を初めとして、多くの先行

¹⁶厚生労働省資料によれば、確定給付企業年金については「就労条件総合調査」（平成30年）、確定拠出企業年金については記録関連運営管理機関による調査に基づいている。

研究が取り組んできた課題である。政府による直接的な支援が有効なのか、あるいは企業や労働者にインセンティブを与えるほうが有効なのか、についての十分な検討がなされることが望まれる。たとえば、リーマン・ショック後の2011年から開始された求職者支援制度は、雇用保険の適用がなかったり加入期間が足りず雇用保険の給付を受けられない者、受給が終了した者、学卒未就職者などを対象として、無料の職業訓練を実施する制度である。収入や資産について一定の支給要件が満たされれば、職業訓練の受講を容易にするための給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を行う。酒井(2021)は、求職者支援制度に期待されている、第2のセーフティーネットとしての役割が、コロナ禍で十分に果たされたかどうかの検証が必要であると訴えている。

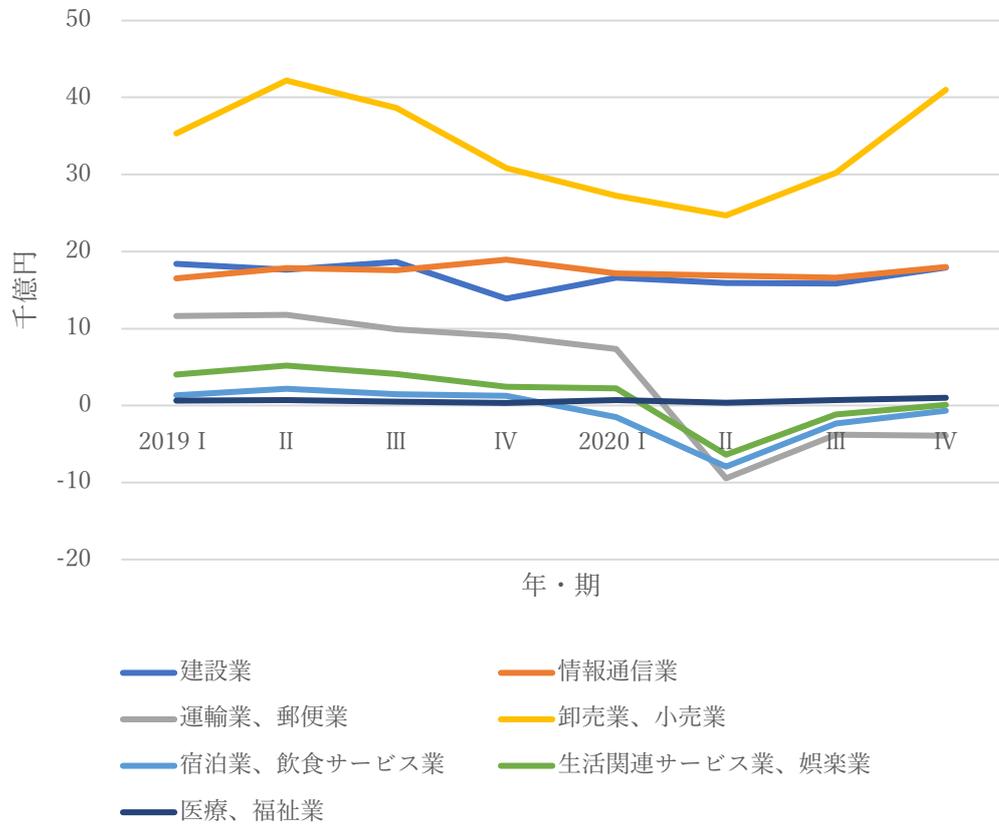
最後に、今般の新型コロナウイルス感染拡大が、今後の企業の人事政策に与える影響について考えてみたい。企業が、今後も負の供給ショックが頻発すると予想し、企業特殊的人的資本投資が長期にわたって収益を生み出すという期待を変更するならば、企業特殊的人的資本投資の収益性が低下した労働者の転職は、企業の利益に適うことから、転職事由、勤続年数による退職一時金累積支給率の差を縮小させるだろう。このような傾向は、大企業を中心とした、ポイント制など、従来の退職時基本給に基づく算定方法以外の、退職一時金の算定方法の採用の拡大という形で、すでに現れているのかもしれない。また、賃金カーブ自体がフラット化するだろう。長期雇用はこれまでほど観察されなくなり、中途採用がより活発になるだろう。第3節で、少子高齢化が、終身雇用社員の減少、賃金カーブのフラット化、中途採用の増加をもたらすと予想する先行研究を紹介した。新型コロナウイルス感染拡大の影響の長期化は、企業の期待形成に影響を及ぼし、これらの動きを加速させるだろう。

参考文献

- [1] Becker, Gary S. (1962) “Investment in human capital: A theoretical analysis.” *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, part 2, pp. 9-49.
- [2] Corrado, Carol, Charles Hulten, and Daniel Sichel (2009) “Intangible Capital and U.S. Economic Growth.” *Review of Income and Wealth*, vol. 55, no. 3, pp. 661-685.
- [3] Guerrieri, Veronica, Guido Lorenzoni, Ludwig Straub, and Iván Werning (2020) “Macroeconomic implications of COVID-19: Can negative supply shocks cause demand shortages?” NBER working paper 26918.
- [4] Hashimoto, Masanori (1981) “Firm-specific human capital as a shared investment.” *American Economic Review* vol. 71, no. 3, pp. 475-482.
- [5] Ippolito, Richard A. (2000) 『企業年金の経済学—年金制度と生産性』(みずほ年金研究所監訳) シグマベイスキャピタル株式会社.
- [6] Kato, Takao, Hiromasa Ogawa, and Hideo Owan (2016) “Working hours, promotion, and gender gaps in the workplace.” *RIETI Discussion Paper Series*, 16-E-060.
- [7] Lazear, Edward P. (1979) “Why is there mandatory retirement?” *Journal of Political Economy*, vol. 87, no. 6, pp. 1261-1284.
- [8] Shapiro, Carl, and Joseph E. Stiglitz (1984) “Equilibrium unemployment as a worker discipline device.” *American Economic Review*, vol. 74, no. 3, pp. 433-444.
- [9] Stevens, Margaret (1996) “Transferable training and poaching externalities.” In Booth, Alison L., and Dennis J. Snower (eds.), *Acquiring Skills: Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*. Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- [10] 大竹文雄 (2001) 「退職金・企業年金のポータビリティ」『日本労働研究雑誌』No.489, pp.58-59.
- [11] 大湾秀雄・佐藤香織 (2017) 「日本の人事の変容と内部労働市場」川口大司編『日本の労働市場—経済学者の視点』有斐閣、pp. 20-49
- [12] 神林龍 (2017) 『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会.
- [13] 厚生労働省 (2021) 『令和3年版労働経済の分析』.

- [14] 小林若菜 (2020) 「コロナ禍の供給制約がもたらす所得減と需要ショック」大和総研グループコラム.
https://www.dir.co.jp/report/column/20200622_10479.html
- [15] 酒井正 (2021) 「非正規への対策是正、道半ば あるべき安全網」日本経済新聞 2021年2月2日. <https://www.nikkei.com/article/DGXKZO68705900R00C21A2KE8000/>
- [16] 佐々木勝 (2011) 「賃金はどのように決まるのか—素朴な疑問にこたえる」『日本労働研究雑誌』No. 611, pp. 4-13.
- [17] 清水仁志 (2018) 「労働市場の流動化を促すために退職給付制度の見直しを」『基礎研レター』ニッセイ基礎研究所.
- [18] 宮澤健介 (2010) 「税制及び退職金・企業年金制度とその経済学的含意」『日本労働研究雑誌』No. 605, pp. 76-93.
- [19] 森川正之 (2018) 「企業の教育訓練投資と生産性」RIETI Discussion Paper Series 18-J-021.
- [20] りそな年金研究所 (2019) 『企業年金ノート』No. 611.

図1 産業別経常利益の推移



データ：財務省「法人企業統計調査」（季報）をもとに厚生労働省が作成した季節調整値
 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/backdata/1-5-44.html> より 2022 年
 3 月 5 日取得)

図2-1 産業別退職給付（一時金・年金）制度の有無
(2013年)

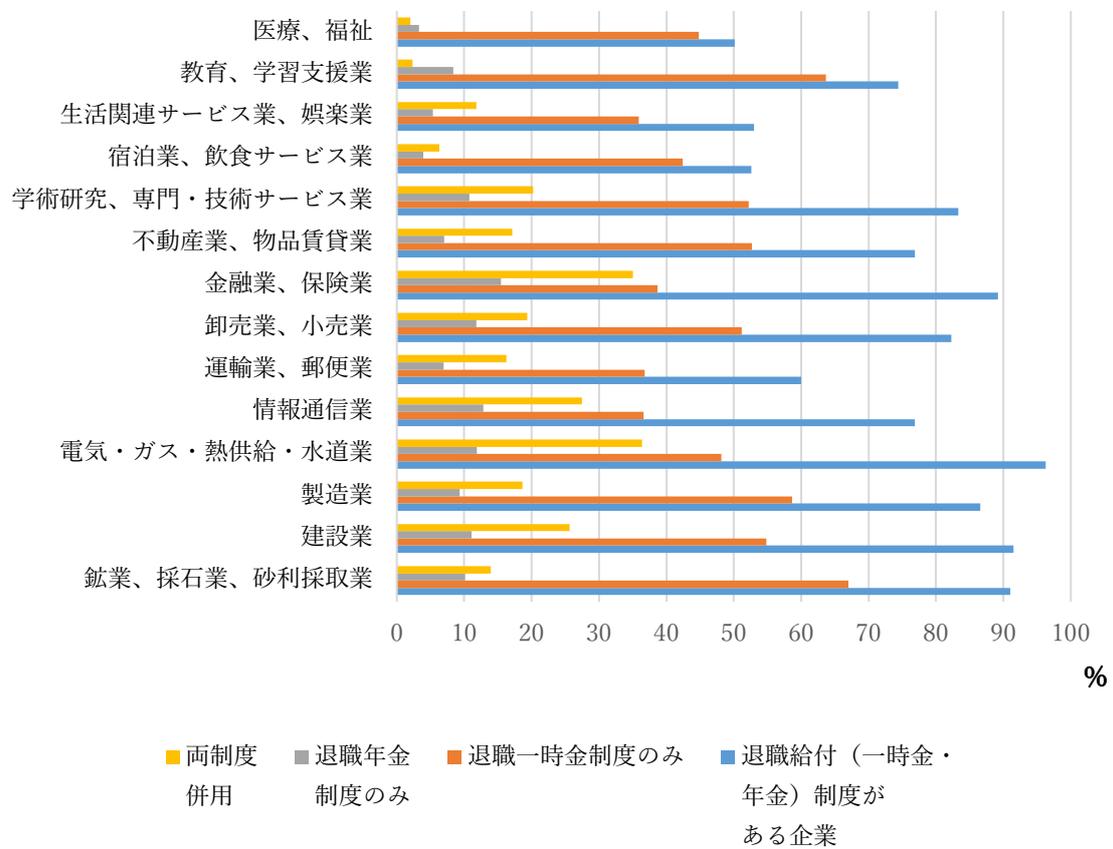
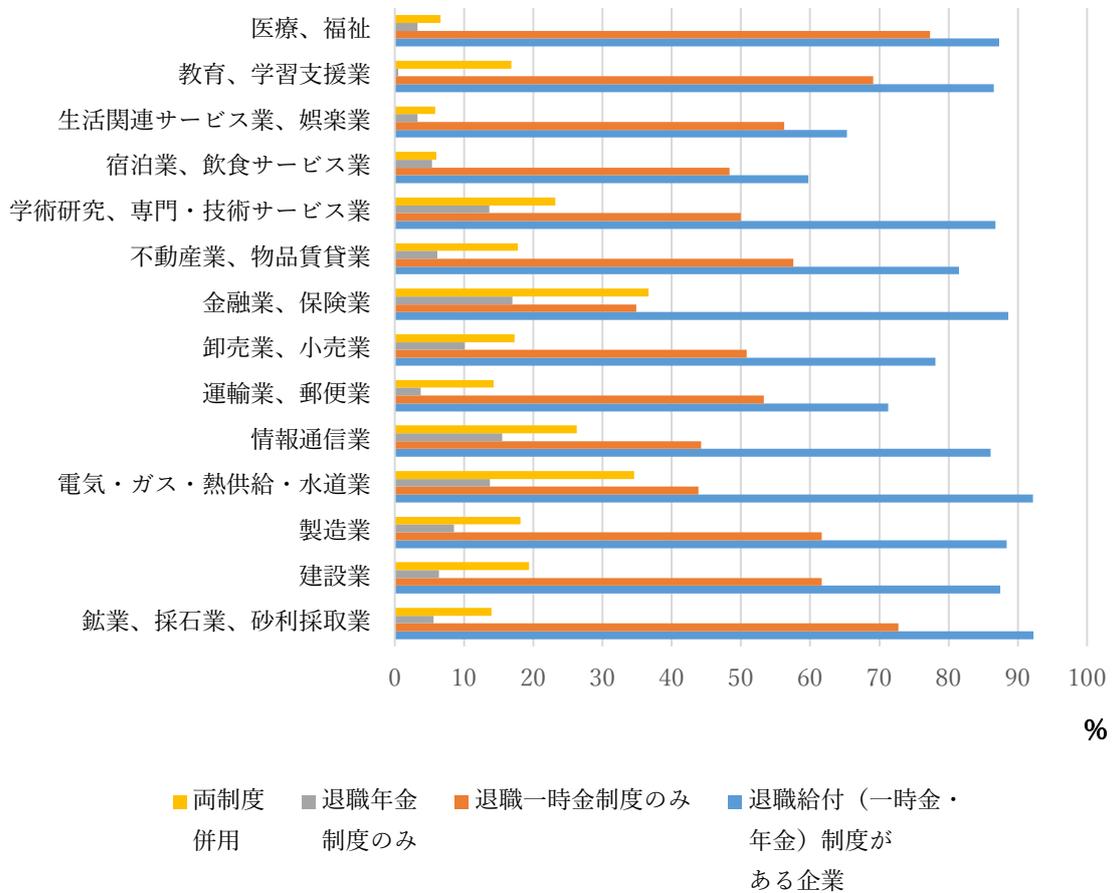


図2-2 産業別退職給付（一時金・年金）制度の有無
（2018年）



データ：厚生労働省「就労条件総合調査」平成 25 年、平成 30 年

図3-1 企業規模別退職給付（一時金・年金）制度の有無
(2013年)

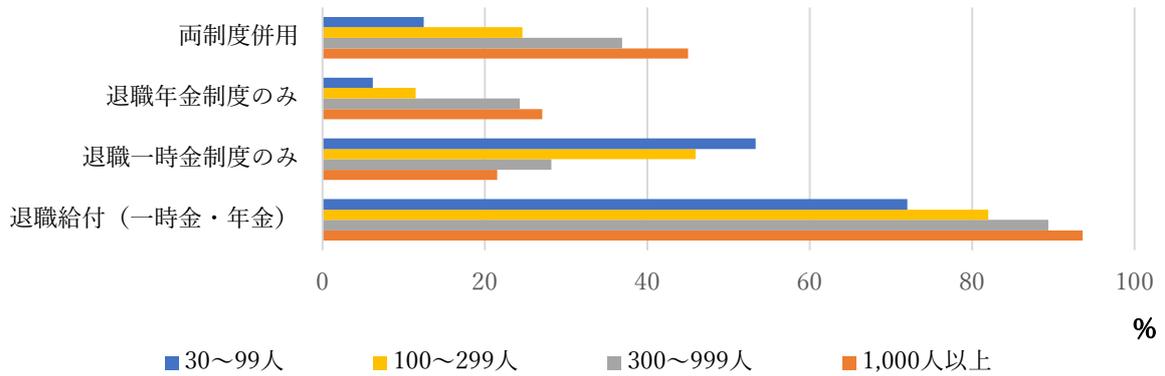
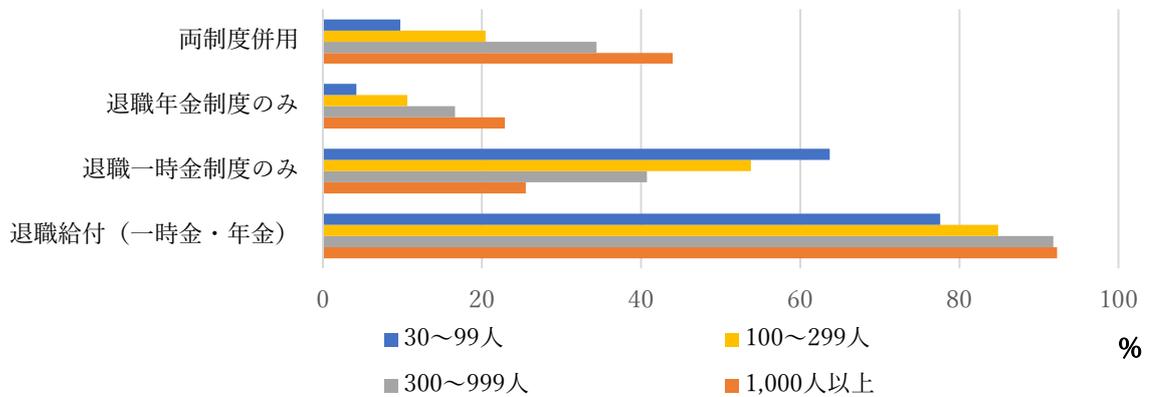


図3-2 企業規模別退職給付（一時金・年金）制度の有無
(2018年)



データ：厚生労働省「就労条件総合調査」平成 25 年、平成 30 年

図4-1 退職一時金平均累積支給率
(退職時基本給を算定の基礎としている場合)

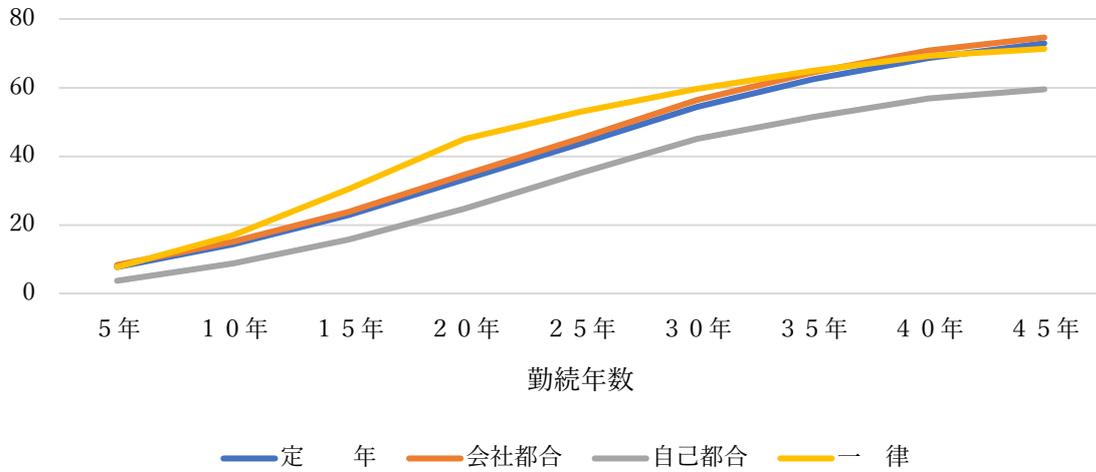
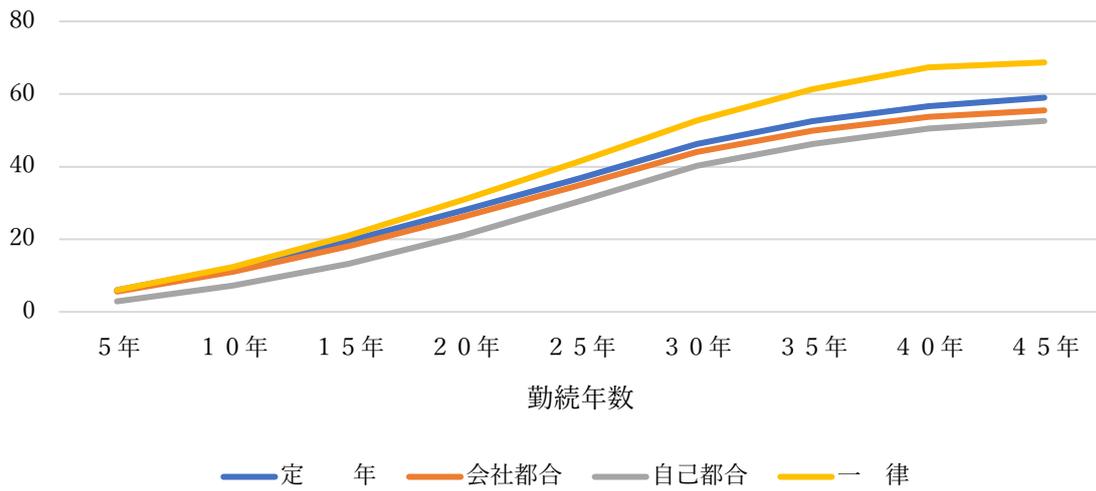


図4-2 退職一時金平均累積支給率
(別テーブル方式の場合)



データ：人事院「民間企業退職給付調査」平成28年

表1 企業年金の種類別の状況（単位：％）

項目	企業規模	調査年度	規模計	1000人	500人以上	100人以上	50人以上
				以上	1000人未満	500人未満	100人未満
企業年金制度がある		2011年	56.0	87.0	78.8	59.9	39.1
		2016年	47.8	85.9	74.1	52.6	29.5
確定給付企業年金		2016年	(53.4)	(73.5)	(64.9)	(53.2)	(39.6)
確定給付企業年金 (規約型)		2011年	(37.0)	(38.5)	(46.4)	(40.2)	(23.9)
		2016年	(42.4)	(44.6)	(51.4)	(44.8)	(30.4)
確定給付企業年金 (基金型)		2011年	(9.6)	(32.1)	(18.6)	(7.4)	(3.2)
		2016年	(12.0)	(30.0)	(14.3)	(9.6)	(10.1)
確定拠出年金（企業型）		2011年	(24.7)	(38.2)	(33.8)	(24.4)	(16.7)
		2016年	(37.7)	(55.7)	(43.6)	(36.2)	(31.5)
厚生年金基金		2011年	(28.4)	(7.3)	(19.9)	(27.7)	(42.1)
		2016年	(19.4)	(8.3)	(11.4)	(19.4)	(28.1)

データ：人事院「民間企業退職給付調査」平成23年、平成28年

注：複数回答可。（）内は企業年金制度がある企業を100とした場合の割合を示す。

表2 企業年金の種類別受給資格の状況（単位：％）

年金の種類	受給資格	調査年度	企業年金制度がある 企業内の割合	計	勤続年数	年齢要件	勤続年数要件
					要件のみ	のみ	かつ年齢要件
確定給付企業年金（規約型）		2011年	37.0	100.0	32.4	2.0	55.5
		2016年	42.4	100.0	42.4	1.4	45.3
確定給付企業年金（基金型）		2011年	9.6	100.0	35.2	1.5	53.6
		2016年	12.0	100.0	47.3	1.5	35.1
確定拠出年金（企業型）		2011年	24.7	100.0	20.5	18.0	36.6
厚生年金基金		2011年	28.4	100.0	17.7	31.4	33.6
		2016年	19.4	100.0	46.9	0.9	23.7

データ：人事院「民間企業退職給付調査」平成23年、平成28年

注：複数回答可。