

日本保険学会 関西部会 研究報告

2021年11月13日

企業年金に対する個人の志向性について
— どのような個人がどのようなタイプの企業年金を志向するのか —

名古屋市立大学大学院経済学研究科 博士後期課程
日生協企業年金基金
江淵 剛

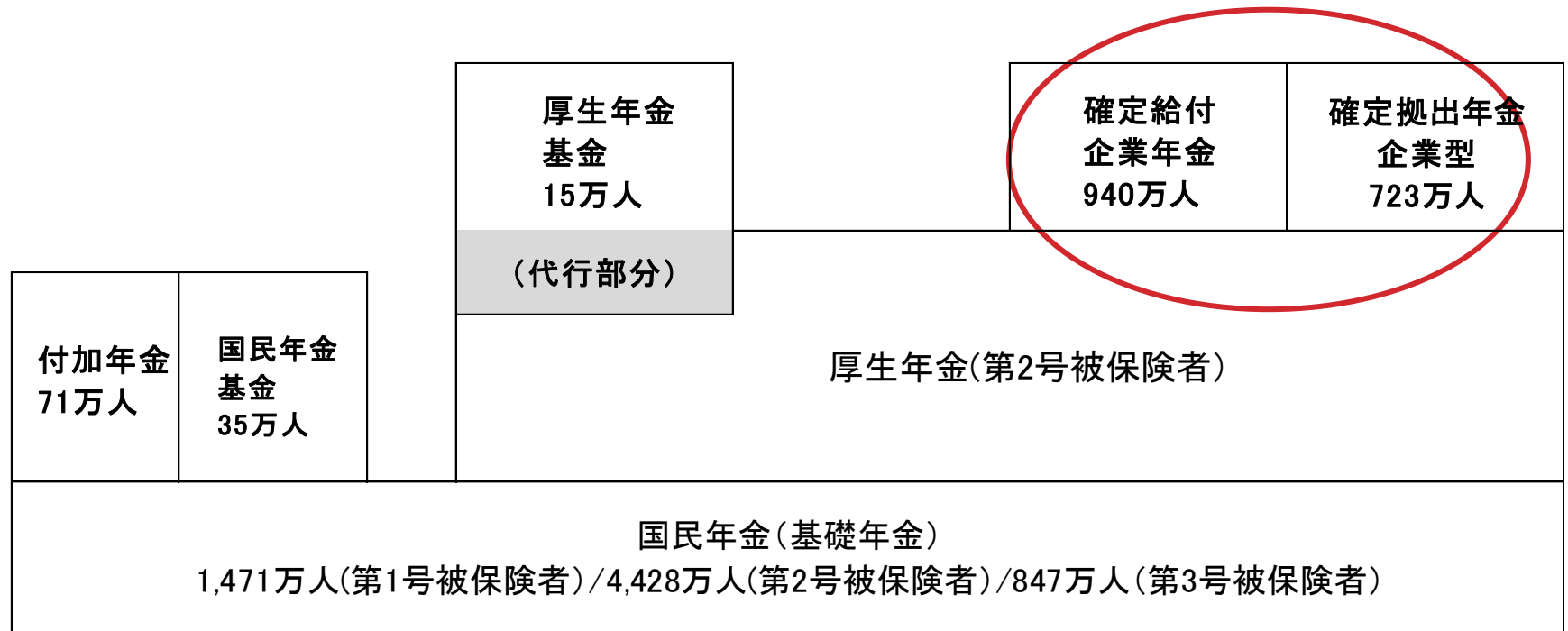
■ 本日の報告内容

- I 問題認識の整理
- II リサーチ・クエスチョンの設定
- III 先行研究 —特に労働市場と年金をめぐって—
- IV オリジナルアンケートの実施と概要（記述統計）
- V 実証分析結果
- VI リサーチ・クエスチョンの回答
- VII まとめ

■ 概要

- ・従業員層の多様化が進むなか、個人が事業主にもとめる企業年金についても多様化しているのではないか。加入者（個人）から見た企業年金に対する意識や行動（行動変容）をめぐる分析が求められている
- ・企業年金タイプの別と個人の働き方に関する考え方、行動とは整合的なつながりがある
- ・自社の企業年金実施の内容を広く労働市場に発信することで、自社の企業年金の対応と整合的な人材の応募を促すことができるかもしれない

[ご参考] ①日本の年金制度:企業年金は3階に位置



2020年3月末基準

(出所)企業年金連合会ウェブサイト

(原典出所)

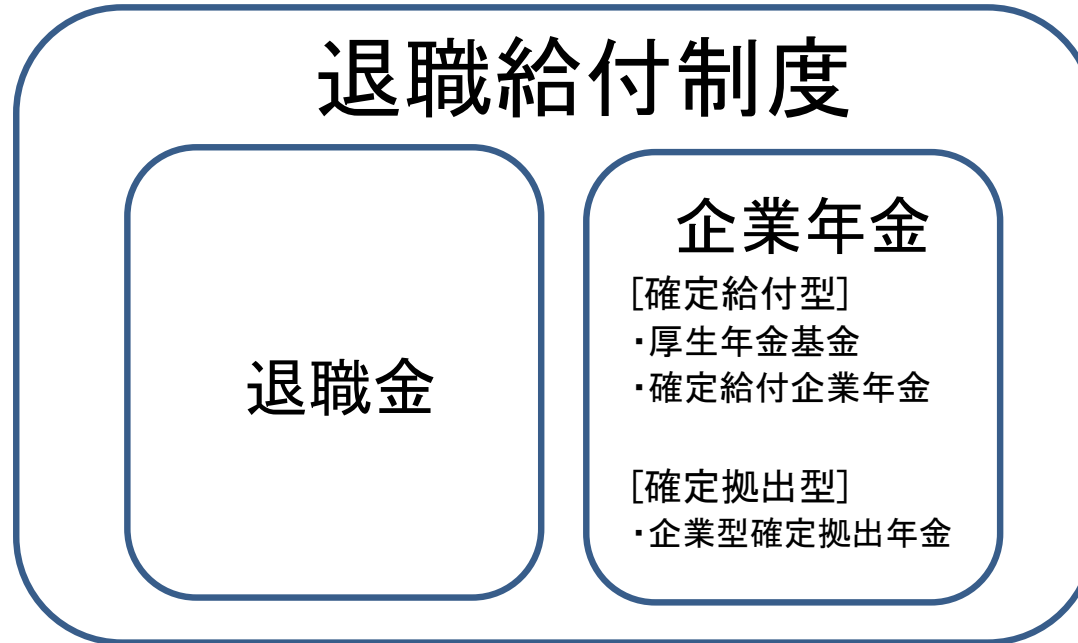
厚生労働省『令和元年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況』、

国民年金基金連合会ウェブサイト、

一般社団法人生命保険協会・一般社団法人信託協会・全国共済農業協同組合連合会

『企業年金の受託概況(令和2年3月末現在)』

[退職給付制度の内容]



- ✓ 退職給付とは、一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に支給される給付（平成24年改正会計基準3項）。
- ✓ 退職給付制度は、主として給付に向けた積み立て手法の違いにより、退職金と企業年金に大別。

退職金：社内積立 / 企業年金：社外（金融機関/年金基金）積立

※上記の他、中小企業の退職金制度として「中小企業退職金共済（中退共）」などがあります。

[ご参考] ③主な企業年金制度種別

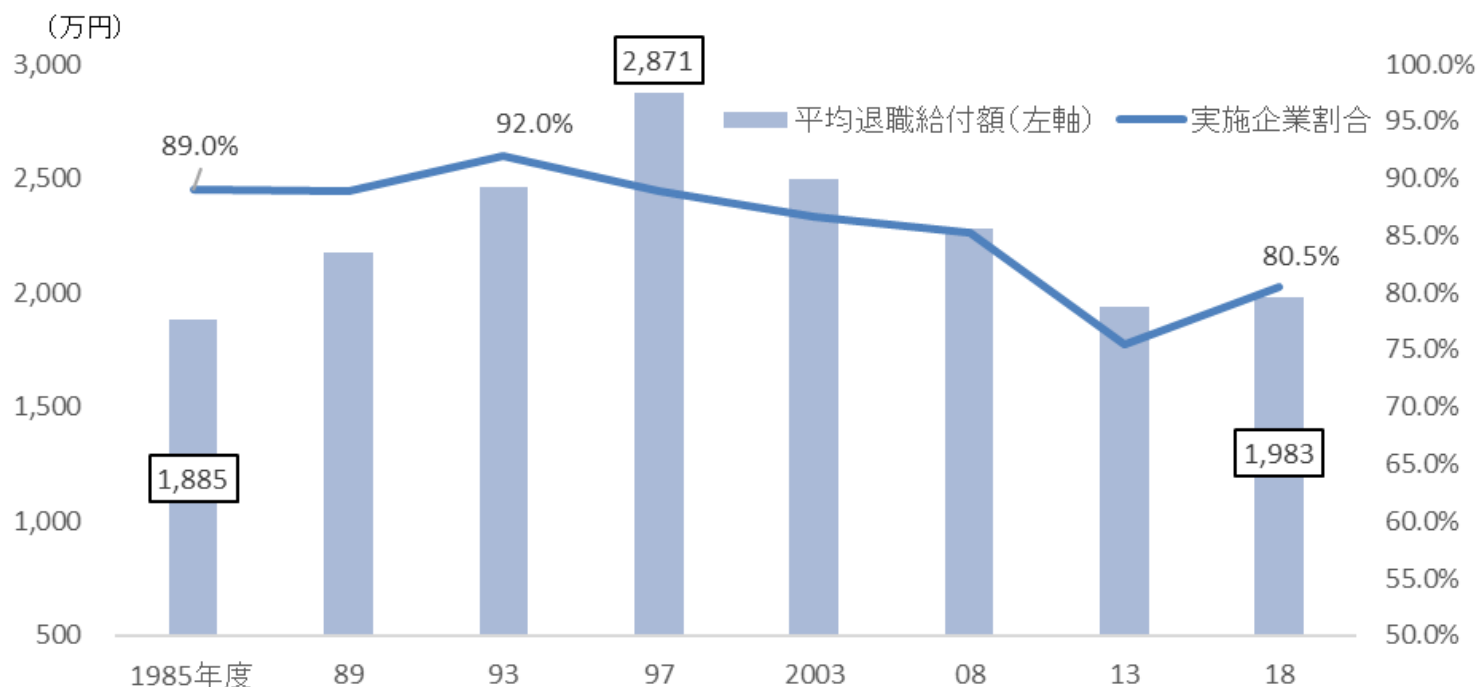
	確定給付企業年金 (DB年金)	企業型確定拠出年金 (企業型DC年金)
根拠法 (施行)	確定給付企業年金法 (2002年)	確定拠出年金法 (2001年)
実施主体	企業年金基金または事業主	事業主
仕組み	予め将来の給付額が確定している。 (給付建て)	予め確定された企業からの「掛金」拠出により加入者が資産運用を行う。拠出された掛金の合計額と運用損益の合計が給付の原資となる。(掛金建て)
年金資産 運用	会社が行う。運用損失時は、会社が損失の穴埋めを行う。	加入者が預金、投資信託、保険商品などの金融商品の購入を通じて、運用、管理を行う。資産運用リスクは個人が抱える。
制度設計	長期勤続がより有利な設計 (長期勤続に向けたインセンティブ付与)	勤続期間には中立的 (長期勤続のインセンティブ醸成を企図する給付設計は難しい)
企業会計基準 での取り扱い	退職給付債務(PBO)の認識が求められ、母体企業のバランスシートに反映される	退職給付債務(PBO)の認識は求められず、費用処理対応での取り扱い
離転職時の 年金資産移換 (同種の企業 年金制度間)	他の企業のDB年金への年金資産持ち運びは難しい(転職先企業に他企業からの年金資産の受け入れが規定されていれば可能)。	個人別の口座を通じて、年金資産の移換が容易(年金資産のポータビリティ性が高い)。

(出所)企業年金連合会著(2020)、浅岡・本部・喜多著(2008)、
厚生労働省ウェブサイト、労働金庫連合会ウェブサイトを参照の上、
筆者作成。

I 問題認識の整理

1. 現状と課題

(1) 退職給付制度実施率の低下、平均退職給付額の低下



✓ 低下傾向は底打ちとなるも、1993年(92%)から2018年(80.5%)まで低下

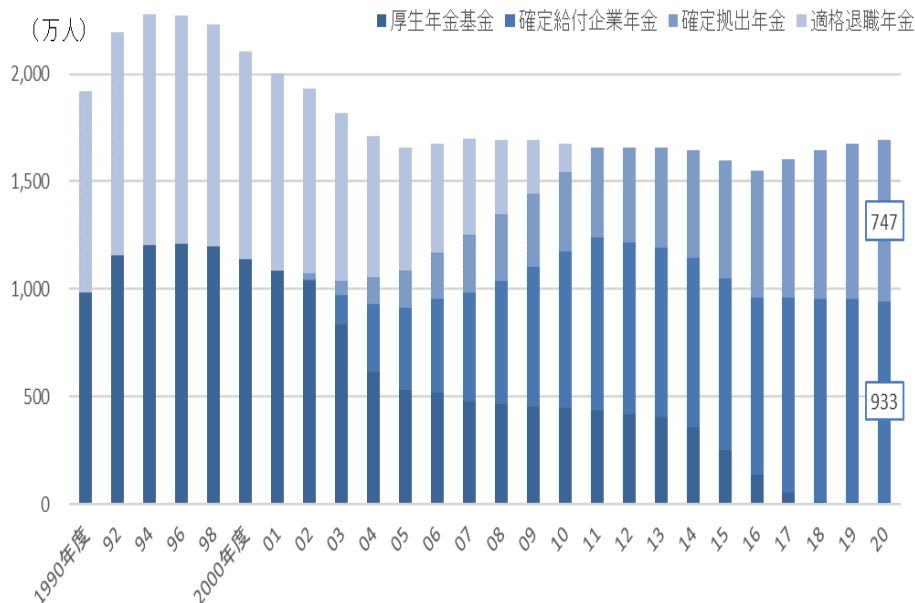
✓ 1997年から2018年にかけて約900万円(3割)低下

I 問題認識の整理

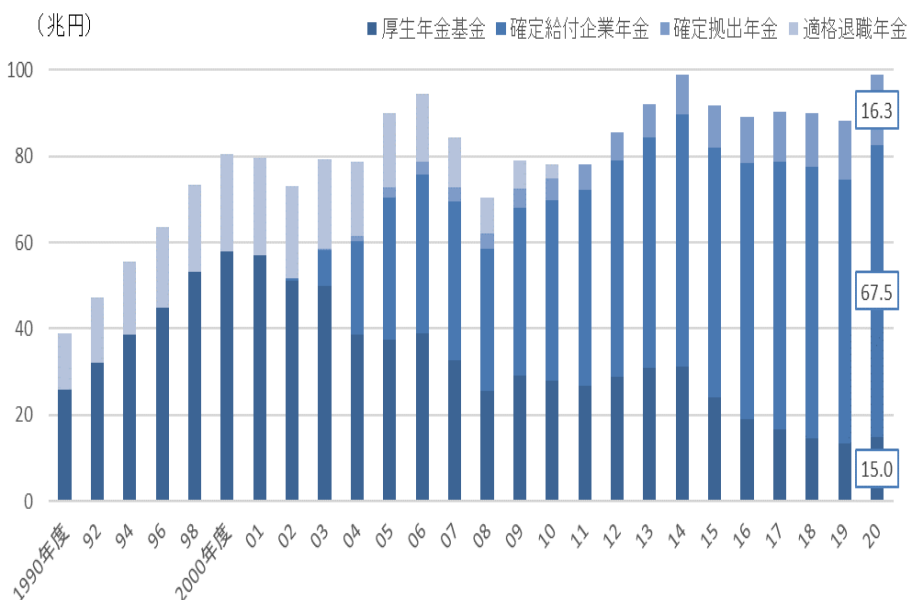
1. 現状と課題

(2) 企業年金 加入者数と資産残高推移

[企業年金の加入者数推移]



[企業年金の資産残高推移]



✓DC加入者規模の増長が確認できるものの、資産額ベースではDBの大きさが顕著

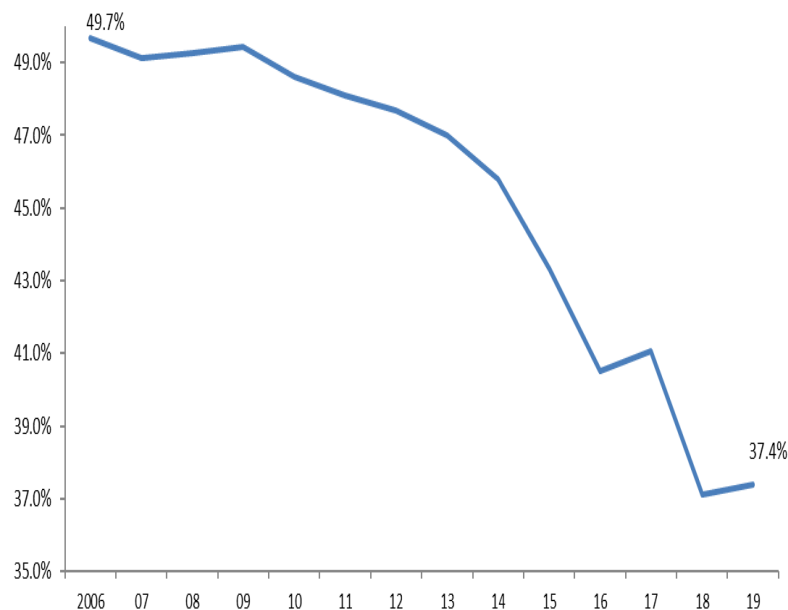
(出所) 信託協会・生命保険協会・JA共済連『企業年金（確定給付型）の受託概況』
運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会『確定拠出年金（企業型）の統計概況』
企業年金連合会(2020)
厚生労働省ホームページより筆者作成

I 問題認識の整理

1. 現状と課題

(3) 企業年金カバー率の低下

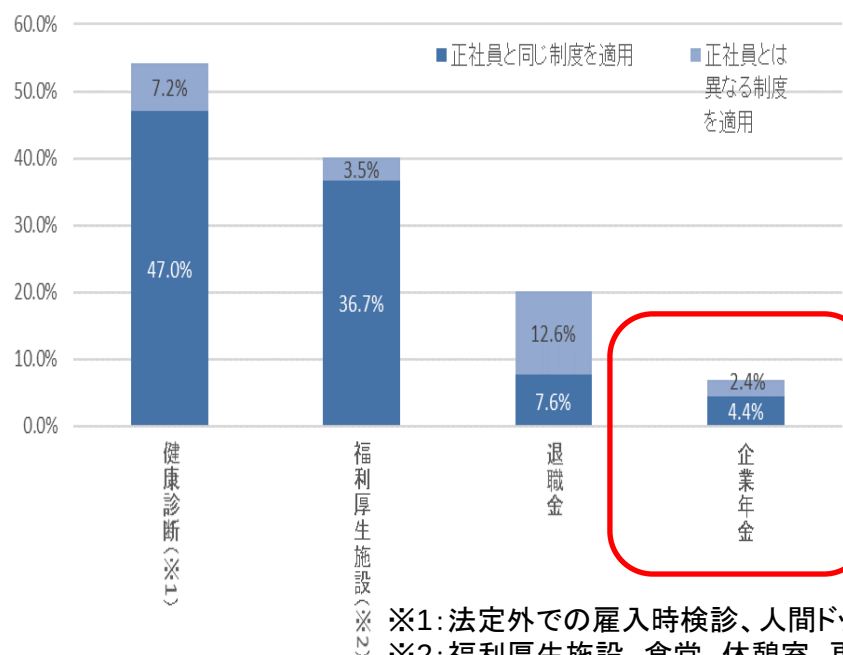
[企業年金カバー率の推移]



- ・厚生年金被保険者のうち、企業年金加入者数は半分を下回る
- ・非正規での厚生年金被保険者が増える一方で企業年金加入が進んでいない様相

(出所) 信託協会・生命保険協会・JA共済連『企業年金(確定給付型)の受託概況』
厚生労働省ホームページ
企業年金連合会(2020)『企業年金に関する基礎資料』より筆者作成

[非正規労働者への企業内福利厚生制度の適用状況]



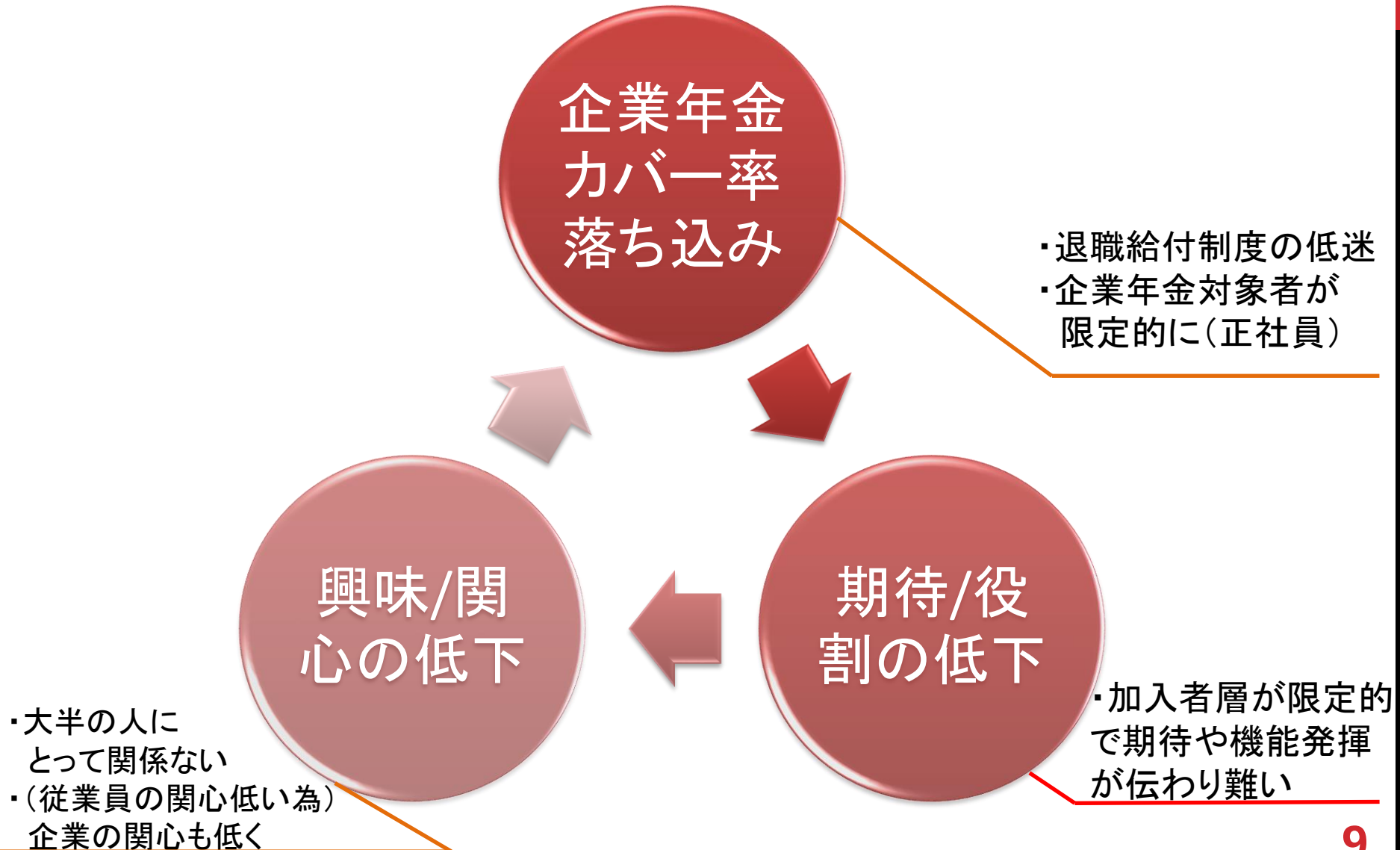
※1: 法定外での雇入時検診、人間ドック助成
※2: 福利厚生施設、食堂、休憩室、更衣室などの利用

- ・企業内福利厚生制度のうち、非正規労働者に向けた企業年金の適用は他の福利厚生制度と比べ**低位**にとどまる

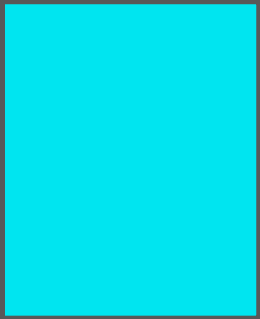
(出所) 厚生労働省(2017)より筆者作成

I 問題認識の整理

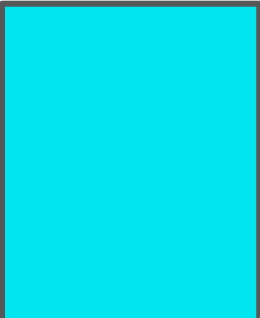
2. 問題認識の整理



I 問題認識の整理



主として正社員を対象としたこれまでの画一的な企業年金制度の具備では、多様なタイプの従業員ニーズを補足できていないのではないか



「同一労働同一賃金」に向けた動きの中で現状の企業年金の取り扱いでは、正規/非正規との間で大きな差異が残ったまま

Ⅱ リサーチ・クエスチョンの設定

- ・従業員層の多様化が進むなか、個人が職域にもとめる企業年金についても画一的なモデルではなく、多様化しているのではないか
- ・DC化が進展し個人が資産運用リスクを抱えるようになるなか、制度に対する理解や意識の情勢を図る施策及び従業員側も関心を高めていく必要性が高まっているのではないか

→加入者(個人)から見た企業年金に対する意識や行動(行動変容)をめぐる分析が求められている

RQ1

個人の企業年金に対する志向性はどのような内容なのか

RQ2

個人の志向性を踏まえた上で企業年金の有効活用に向けては、どのような施策の展開が望ましいのか

Ⅲ 先行研究 ―特に労働市場と年金をめぐる―

●労働市場における企業年金が有する機能

- ・企業が備える企業年金は、労働者と企業との将来にわたる処遇(給与・手当)、雇用関係をうかがい知ることのできる情報源、手段
- ・なぜ、企業は企業年金を従業員に提供するのか
 - ―人的資源管理の手段として利用
 - ✓労働インセンティブの底上げ、競争力のある人材獲得
 - ✓労働者が勤続期間にわたってサボらないようにする
(DBのバックローディング、監視コストの節約)
 - ✓生産性が落ちた年齢層に向けた退職誘因機能
- ・企業年金は、賃金、人材流動性、労働者の質、企業の生産性に影響を与える
(Gustman et al.(1993))

→企業年金(加入種別、DC加入とポートフォリオ、金融リテラシーなど)と従業員属性、報酬、離退職、労働者選定などとの関連についての先行研究

Ⅲ 先行研究 ー特に労働市場と年金をめぐってー

●企業年金と企業属性、個人属性との関連

✓ Cocco and Lopes (2011):

- ・収入の伸びが高い個人ほど、DB加入の確率を高める
- ・収入の変動性が高い個人ほど、DC加入の確率を高める
- ・転職経験が多い個人ほど、DC加入の確率を高める
- ・労組がある場合は、DB加入の確率を高める
- ・企業規模が大きいほど、DB加入の確率を高める

✓ Brown and Scott (2009):

- ・高収入、高学歴、既婚、研究職→DC加入の確率を高める。
また、こうした属性の個人は、自ら積極的に年金プランを選択している
- ・同じ職場(部署)では、加入傾向が同じ

Ⅲ 先行研究 ―特に労働市場と年金をめぐって―

●企業年金と企業属性、個人属性との関連

✓ Aaronson and Coronado(2005)

- ・労働者属性の変化として短期勤続の従業員や専門技術職の従業員比率の高まりは、企業のDBカバーの低下に寄与
- ・共働き従業員比率の高まりは、企業のDC化に有意に関連

→雇用関係の柔軟化でよりポータブルな制度(離退職が企業年金給付においてペナルティとならないような制度)への志向が高まっている

✓ Duflo and Saez (2003)

- ・同じ職場(部署)の同僚効果:個人で情報が得ることが難しいような場合、同じセミナーに参加したり、参加者からセミナーの内容を聞いたり、DCの加入傾向が同じ peer効果
-

✓ Clark *et al.*(2016)

- ・金融知識が高いほど、DCへの掛け金の拠出率や株式配分割合が高い傾向
- ・企業が実施する金融学習プログラムは、従業員の貯蓄決定(年金プランへの加入)に影響を与えている
- ・高い金融リテラシーは、退職貯蓄実行に有意に影響を与えている

Ⅲ 先行研究 ー特に労働市場と年金をめぐってー

●企業年金と企業属性、個人属性との関連

✓ Kapinos (2011)

- ・年長従業員比率が高い企業はDBを維持している
 - ・女性従業員比率が高い企業は、DB → CB(キャッシュバランス)などに転換している
 - ・労組があるとCBへの転換やDB制度終了の確度を低める
-

Ⅲ 先行研究 ー特に労働市場と年金をめぐってー

✓ 津田(2015)

- ・DCにおける掛け金マッチング拠出の有無を被説明変数とするロジット分析
- ・DC残高や金融リテラシーがDC掛金マッチング拠出と有意な関係

✓ 谷口(2015)

- ・社会保障や退職給付制度に関する情報提供を受けている場合、より長期の資金計画を講じている(資金計画の長期化)
- ・金融知識に加えて、社会保障や退職給付制度などの所得保障制度に関する情報提供の重要性を指摘

✓ 北村(2019)

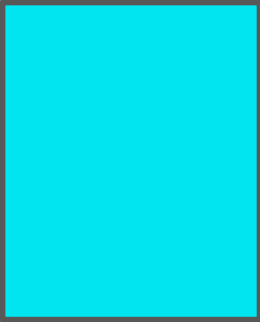
- ・企業年金(DB/DC)加入者と非加入者における資産形成に係る意識等の考察
- ・企業年金加入者において非加入者と比べてより人生設計について考えている。
企業年金の加入がライフプランを考えるきっかけに

✓ 大久保(2019)

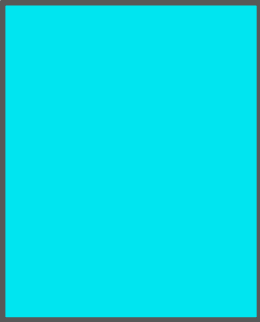
- ・退職給付制度における受給方法として、割引率を低く見積もる個人について、現時点での給与上乗せ給付ではなく退職給付制度への志向が高いとしている。
- ・採用選考時において自社の退職給付制度の内容を示すことで割引率の低い、長期勤続指向の高いような志望者の選定につながり得る

Ⅲ 先行研究—特に労働市場と年金をめぐって—

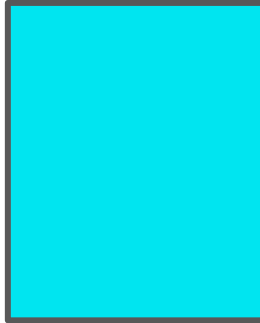
[先行研究からの示唆]



個人の属性や考え方、行動と企業年金加入内容(行動)とは関係性が窺える(統計的な有意性が確認できる)



産業構造の変化や従業員側の就労を巡る意識の変化(よりフレキシブルな働き方を志向)などにより企業年金に対する志向が変わってきている(長期雇用を前提としない制度への志向の変化)



企業年金加入(主としてDC)を通じた金融学習経験、金融リテラシーの高さは個人の投資経験や退職準備と関係性が確認できる

IV オリジナルアンケートの実施と概要(記述統計)

✓RQ1の回答に向けて、オリジナルアンケート実施とその結果に基づく実証分析

1. マクロミル 委託調査『年金に関する調査』

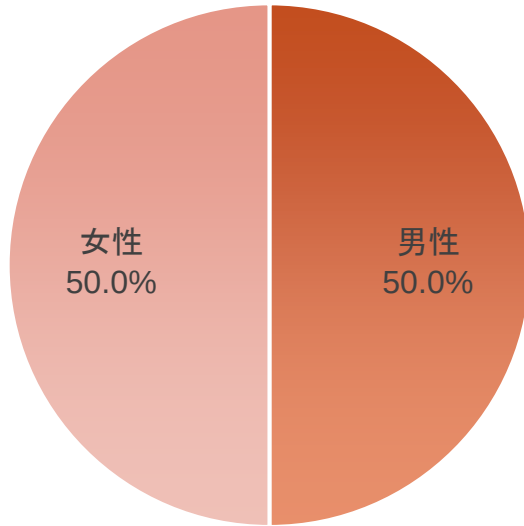
(1)実施期間:2020年2月28日～2月29日

(2)サンプルサイズ:n=524 / 若年社会人層(20代、30代)

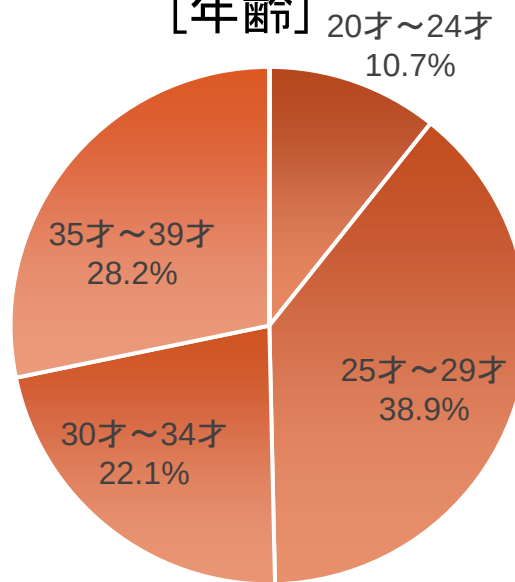
アンケート項目			回答件法
Q1	q1	最終学歴	6
Q2	q2	勤め先の企業規模	6
Q3	q3	職業	13
Q4	q4	転職経験	4
Q5	q5	雇用形態	2
Q6	q6	人と協力して物事に取り組む	4
	q7	新しいことを知ることが好きだ	4
	q8	クリエイティビティが高いほうだ	4
	q9	好奇心が強いほうだ	4
	q10	現在の仕事には、専門性が求められる	4
Q7	q11	傘を持っていく降水確率	6
Q8	q12	現在の1万円と1年後における同価値の価格	5
Q9	q13	5万円の受け取りを留保する際の加算金額	5
Q10	q14	長期(10年以上)勤続志向	4
	q15	年功序列志向	4
	q16	成果主義志向	4
	q17	正社員志向	4
	q18	転職志向	4
Q11	q19	想定する引退年齢	5
Q12	q20	65歳定年以後の再就職意欲	4
	q21	住宅購入意欲	4
	q22	公的年金への信頼(現在)	4
	q23	将来において、公的年金のみで生活費を賄えるか	4
Q13	q24	金融/ライフプラン学習経験	5
Q14	q25	ネット銀行/ネット証券の利用	3
	q26	NISAの利用	3
	q27	iDecoの利用	3
	q28	財形の利用	3
Q15	q29	退職金制度についての説明受領経験	2
Q16	q30	投資経験	2
Q17	q31	投資することへの自信	4
Q18	q32	退職金の受け取り方(月々か退職時か)	5
Q19	q33	企業年金のタイプ志向性(DC/DB 運用リスクの所在)	5
Q20	q34	企業年金のタイプ志向性(DC/DB 加入期間)	5
Q21	q35	企業年金志向性(会社が確定給付の運用をすることの重要性)	4
	q36	企業年金志向性(自ら資産運用をすることに対する重要性)	4
	q37	企業年金志向性(「長期勤続有利」に対する重要性)	4
	q38	企業年金志向性(転職適応に対する重要性)	4
	q39	企業年金志向性(年金資産持ち運びに対する重要性)	4
Q22	q40	現在加入の企業年金種別	5

IV オリジナルアンケートの実施と概要(回答者属性)

[性別]

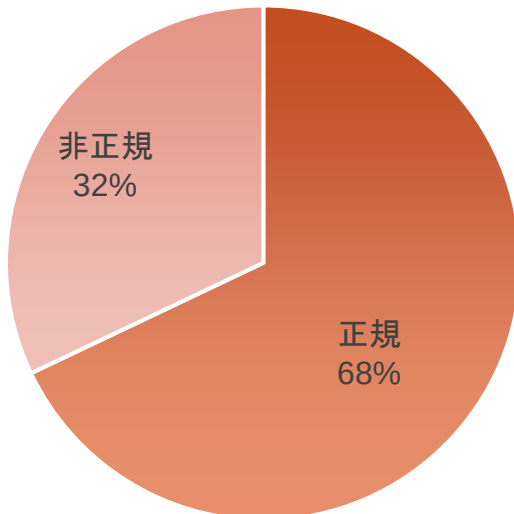


[年齢]

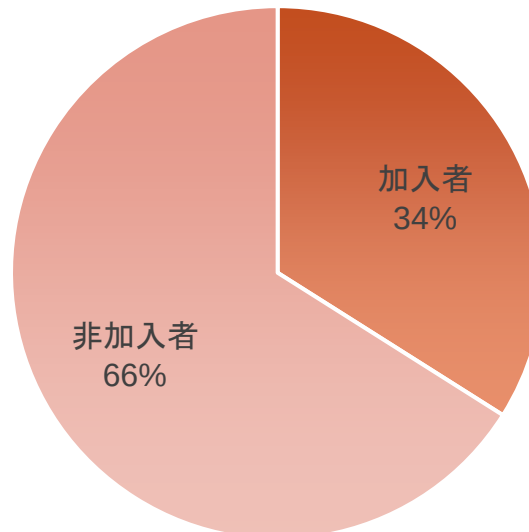


- ・性別、年齢については男女、20代、30代ともに半数ずつ。

[雇用形態]



[企業年金加入者比率]



- ・回答者の雇用形態として、正社員68%、非正規雇用者32%。
- ・企業年金の加入者は34%非加入者は66%

Ⅳ オリジナルアンケートの実施と概要（記述統計）

〔主要変数〕

変数	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
転職回数	524	2.072519	1.129514	1	4
雇用形態	524	1.19084	0.3933385	1	2
長期(10年以上)勤続志向	524	2.604962	0.8333708	1	4
年功序列志向	524	2.912214	0.8296165	1	4
成果主義志向	524	3.211832	0.7231314	1	4
正社員志向	524	3.083969	0.8594379	1	4
転職志向	524	2.545802	0.7445157	1	4
想定する引退年齢	524	2.484733	1.093067	1	5
65歳定年以後の再就職意欲	524	2.164122	0.9233383	1	4
住宅購入意欲	524	2.914122	1.054115	1	4
公的年金への信頼（現在）	524	1.889313	0.7568428	1	4
将来において、公的年金のみで賄えるか	524	1.51145	0.7117308	1	4
金融/ライフプラン学習経験	524	1.687023	1.290257	1	5
投資することに対する自信	524	1.627863	0.7270165	1	4
退職金の受け取り方（月々か退職時か）	524	3.330153	1.443575	1	5
企業年金のタイプに対する志向性（運用リスクの所在）	524	2.925573	1.301637	1	5
企業年金のタイプに対する志向性（加入期間の長短）	524	2.818702	1.336198	1	5
企業年金志向性（会社が確定給付の運用を行うことに対する重要性）	524	2.679389	0.7292541	1	4
企業年金志向性（自ら資産運用を行うことに対する重要性）	524	2.551527	0.7768259	1	4
企業年金志向性（長期勤続有利に対する重要性）	524	2.656489	0.8412955	1	4
企業年金志向性（転職適応に対する重要性）	524	2.698473	0.7826498	1	4
企業年金志向性（年金資産持ち運びに対する重要性）	524	2.885496	0.7587977	1	4
中学卒業	521	0.0153551	0.1230788	0	1
高校卒業	521	0.2149712	0.4111972	0	1
高等専門学校・高等専修学校卒業	521	0.0230326	0.1501513	0	1
専門学校・短期大学卒業	521	0.1785029	0.3833035	0	1
大学・大学院卒業	521	0.5681382	0.4958115	0	1
ネット銀行/ネット証券活用	524	0.5114504	0.5003465	0	1
NISA加入	524	0.2557252	0.4366849	0	1
iDeCo加入	524	0.1316794	0.338465	0	1
財形利用	524	0.2671756	0.4429076	0	1
投資経験	524	0.3492366	0.4771844	0	1
30代	524	0.5038168	0.5004632	0	1
婚姻	524	0.389313	0.4880604	0	1
女性	524	0.5	0.5004778	0	1
退職金制度説明受領	524	0.3339695	0.4720796	0	1
企業年金加入	524	0.3396947	0.4740581	0	1
DB年金加入	128	0.2265625	0.420252	0	1
企業型DC年金加入	128	0.65625	0.4768251	0	1
DB年金_企業型DC年金加入	128	0.1171875	0.3229074	0	1

（出所）調査委託先：マクロミル 筆者オリジナルアンケートWeb調査結果より作成。変数名は略称。

○長期勤続(10年以上)志向や年功序列志向は、それを重要視する指標として回答選択肢1～4の4段階で志向性を問うもの(数値が高くなる程、重要視している)。
長期勤続志向(2.6)、年功序列志向(2.9)となっており、回答者の傾向として一企業での長期勤続や年功序列について一定の支持が窺われる。

○ODB型の年金志向を捉える「会社が確定給付の運用をすることの重要性」(4件法)の平均値は2.67で、他方、DC型の年金志向を捉える「自ら資産運用をすることに対する重要性」の平均値は、2.55となった。
DB年金、DC年金といった企業年金制度種別に応じた志向性も複線化している。**20**

V 実証分析結果

1. 企業年金に対する個人の志向性をめぐる実証分析

実証仮説:

個人の意識や行動は、企業年金に対する志向性と有意な関連がある。
企業年金制度種別ごとの特質を踏まえ、長期勤続志向が高いほど DB型
の年金志向に、転職志向が高ければDC型の年金志向となる。

■ 次の3つの実証分析を通じて企業年金に対する個人の志向性を考察

1

重回帰分析 被説明変数:DBスコア

2

ロジットⅠ 被説明変数:企業年金のタイプに対する志向性(運用リスクの所在)

3

ロジットⅡ 被説明変数:企業年金のタイプに対する志向性(勤続期間の長短に対する評価)

V 実証分析結果

2. 実証分析結果

(1) OLS

被説明変数; DBスコア

— DB型の年金志向の高低を示す二つの質問回答を合計したスコア。

DB型の年金志向を示すスコアは、Q35:「会社が確定給付の運用を行うこと」に対する重要性、Q37:「長期勤続有利」に対する重要性、の2つの回答の合計。
(回答数値が高い程、これらの項目を重視していることを示す。クロンバックの α 係数;0.518)

$$\begin{aligned} \text{DBスコア} = & \text{定数項} + \beta_1 \cdot \text{転職に関する事項(転職回数/転職志向)} + \\ & \beta_2 \cdot \text{雇用に関する意識(長期勤続指向/年功序列志向/成果主義志向)} + \\ & \beta_3 \cdot \text{ライフプランに係る意識(想定退職年齢)} + \\ & \beta_4 \cdot \text{投資経験に係る諸属性(NISA加入、iDeCo加入、投資経験、投資に} \\ & \text{対する自信)} + \\ & \beta_5 \cdot \text{退職金制度受領経験} + \beta_6 \cdot \text{コントロール変数(性別、年代、婚姻、} \\ & \text{学歴及び収入)} + \text{誤差項} \end{aligned}$$

V 実証分析結果

説明変数	被説明変数:DBスコア						
	(1) dbscore	(2) dbscore	(3) dbscore	(4) dbscore	(5) dbscore	(6) dbscore	(7) dbscore
転職回数	-0.024 (0.050)	-0.075 (0.064)	-0.017 (0.051)	-0.029 (0.051)	-0.024 (0.050)	-0.019 (0.051)	-0.020 (0.052)
転職志向		-0.110 (0.112)	-0.037 (0.090)	-0.053 (0.089)	-0.055 (0.089)	-0.031 (0.090)	-0.031 (0.090)
長期勤続志向	0.526*** (0.084)		0.521*** (0.083)	0.508*** (0.083)	0.485*** (0.084)	0.525*** (0.083)	0.525*** (0.083)
年功序列志向	0.515*** (0.083)		0.524*** (0.085)	0.537*** (0.085)	0.543*** (0.085)	0.523*** (0.084)	0.523*** (0.085)
成果主義志向		0.226** (0.107)	-0.040 (0.089)	-0.039 (0.090)	-0.042 (0.089)	-0.040 (0.089)	-0.039 (0.089)
想定引退年齢			0.036 (0.052)	0.037 (0.052)	0.049 (0.051)	0.036 (0.052)	0.036 (0.052)
NISA加入				-0.254* (0.140)	-0.056 (0.162)		
iDeCo加入				0.414** (0.181)	0.421** (0.180)		
投資経験					-0.383*** (0.141)		
投資することに対する自信					0.048 (0.105)		
退職金制度説明受領					-0.143 (0.114)	-0.141 (0.115)	
企業年金加入						-0.014 (0.130)	
性別(ベース;男性)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
年代(ベース;20代)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
婚姻(ベース;未婚)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
学歴(ベース;高卒)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
収入(ベース;200万未満)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
定数項	2.342*** (0.307)	4.906*** (0.462)	2.431*** (0.477)	2.515*** (0.462)	2.529*** (0.476)	2.433*** (0.475)	2.433*** (0.476)
観測数	426	426	426	426	426	426	426
自由度調整済み決定係数	0.316	0.0315	0.313	0.322	0.330	0.314	0.312

(出所)調査委託先:マクロミル 筆者オリジナルアンケートWeb調査結果より作成。変数名は略称。

()内は頑健な標準誤差。

有意水準は、*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$, を示す。

○「**長期勤続志向**」、「**年功序列志向**」
は、1%水準で有意(プラス)。
DB性志向を高める結果となった

○「**Nisa**」や「**投資経験**」は5%、10%水準
で有意(マイナス)。DB性志向を
低める結果となった。

○「**iDecoダミー**」は5%水準で有意(+)。
こちらは、DB性志向を高める結果と
なった。→コツコツ長期的な資産
形成とDB性志向は親和性が高い

V 実証分析結果

(2)二項ロジット分析 ①

被説明変数:資産運用リスクの所在

$Y = 1$ (資産運用リスクの所在:「確定給付で会社が運用」) $Y^* > m$ の場合
 $Y = 0$ (資産運用リスクの所在:「運用リスクを負って自ら運用」) $Y^* \leq m$ の場合

質問内容:あなたは、会社で企業年金に加入するとすれば、どちらのタイプの制度が良いですか。既に参加している場合も、ご自身の希望(選好)としてお答えください。

Q33. 企業年金のタイプに対する志向性(資産運用リスクの所在)

1. 自分で資産運用をおこない、もらえる金額は資産運用の実績次第で変わる
2. どちらかといえば「自分で資産運用をおこない、もらえる金額は資産運用の実績次第で変わる」に近い
3. どちらでもない
4. どちらかといえば「もらえる金額はあらかじめ決まっていて、会社が資産運用をおこなう」に近い
5. もらえる金額はあらかじめ決まっていて、会社が資産運用をおこなう

$$Y = \text{定数項} + \beta_1 \cdot \text{転職に関する事項(転職回数/転職志向)} + \beta_2 \cdot \text{雇用に関する意識(長期勤続指向/年功序列志向/成果主義志向)} + \beta_3 \cdot \text{ライフプランに係る意識(想定退職年齢)} + \beta_4 \cdot \text{投資経験に係る諸属性(NISA加入、iDeCo加入、投資経験、投資に対する自信)} + \beta_5 \cdot \text{退職金制度受領経験} + \beta_6 \cdot \text{コントロール変数(性別、年代、婚姻、学歴及び収入)} + \text{誤差項}$$

V 実証分析結果

説明変数	被説明変数：資産運用リスクの所在(0:運用リスクを負って自ら運用 1:確定給付で会社が運用)							
	(1) ロジット	(2) ロジット	(3) ロジット	(4) ロジット	(5) ロジット	(6) ロジット	(7) ロジット	(8) OLS
転職回数	0.0137 (0.0252)	0.0152 (0.0258)	0.0192 (0.0256)	0.0179 (0.0253)	0.0189 (0.0244)	0.0145 (0.0256)	0.0106 (0.0258)	0.015 (0.025)
転職志向		-0.0789** (0.0388)	-0.0706* (0.0385)	-0.0588 (0.0374)	-0.0673* (0.0367)	-0.0614 (0.0385)	-0.0625 (0.0385)	-0.059 (0.039)
長期勤続志向	0.0754** (0.0336)		0.0748** (0.0342)	0.0652* (0.0334)	0.0632* (0.0332)	0.0796** (0.0341)	0.0819** (0.0342)	0.069* (0.035)
年功序列志向	0.00418 (0.0360)		0.00142 (0.0363)	-0.00412 (0.0360)	-0.00693 (0.0351)	0.000633 (0.0360)	0.00142 (0.0360)	-0.010 (0.036)
成果主義志向		0.0464 (0.0379)	0.0339 (0.0390)	0.0267 (0.0380)	0.0291 (0.0373)	0.0319 (0.0388)	0.0344 (0.0387)	0.033 (0.036)
想定引退年齢			-0.0250 (0.0247)	-0.0256 (0.0241)	-0.0135 (0.0236)	-0.0272 (0.0246)	-0.0278 (0.0246)	-0.020 (0.024)
NISA加入				-0.122** (0.0597)	0.0811 (0.0664)			0.075 (0.072)
iDeCo加入				-0.203*** (0.0734)	-0.169** (0.0745)			-0.164** (0.073)
投資経験					-0.185** (0.0731)			-0.180*** (0.067)
投資することに対する自信					-0.123*** (0.0392)			-0.123*** (0.041)
退職金制度説明受領						-0.108* (0.0556)	-0.101* (0.0560)	-0.080 (0.058)
企業年金加入							-0.0640 (0.0610)	0.007 (0.067)
性別(ベース:男性)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
年代(ベース:20代)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
婚姻(ベース:未婚)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
学歴(ベース:高卒)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
収入(ベース:200万未満)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
定数項								0.699*** (0.208)
観測数	319	319	319	319	319	319	319	319
疑似決定係数	0.1219	0.1186	0.1319	0.1679	0.2169	0.1404	0.1429	
自由度調整済み決定係数								0.209

(出所)調査委託先:マクロミル 筆者オリジナルアンケートWeb調査結果より作成。変数名は略称。

モデル(1)～(7)のロジットモデルによる推定は、限界効果を示し、()内は標準誤差。

モデル(8)のOLSによる推定は、()内は頑健な標準誤差。

有意水準は、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1、を示す。

○「**転職志向**」は、5%水準/10%水準で有意(負)。自らによる資産運用(DC)志向を高める結果となった

○「**長期勤続志向**」は、5%水準/10%水準で有意(正)。会社による確定給付の資産運用(DB)志向を高める結果となった。

○投資に関する諸変数は、5%水準/10%水準で有意(負)。自らによる資産運用(DC)志向を高める結果となった。

V 実証分析結果

(2) 二項ロジット分析 ②

被説明変数: 勤続期間に対する評価

$Y = 1$ (勤続期間に対する評価: 「長期勤続が有利となる」)

$Y^* > m$ の場合

$Y = 0$ (勤続期間に対する評価: 「勤続期間に中立」)

$Y^* \leq m$ の場合

質問内容: あなたは、会社で企業年金に加入するとすれば、どちらのタイプの制度が良いですか。既に参加している場合も、ご自身の希望(選好)としてお答えください。

Q34. 企業年金のタイプに対する志向性(勤続期間の長短に関する評価)

1. 同じ会社で働く期間の長さで有利、不利は生じないタイプ
2. どちらかといえば「同じ会社で働く期間の長さで有利、不利は生じないタイプ」に近い
3. どちらでもない
4. どちらかといえば「同じ会社で働く期間が長くなれば有利となるタイプ」に近い
5. 同じ会社で働く期間が長くなれば有利となるタイプ

$$Y = \text{定数項} + \beta_1 \cdot \text{転職に関する事項(転職回数/転職志向)} + \beta_2 \cdot \text{雇用に関する意識(長期勤続指向/年功序列志向/成果主義志向)} + \beta_3 \cdot \text{ライフプランに係る意識(想定退職年齢)} + \beta_4 \cdot \text{投資経験に係る諸属性(NISA加入、iDeCo加入、投資経験、投資に対する自信)} + \beta_5 \cdot \text{退職金制度受領経験} + \beta_6 \cdot \text{コントロール変数(性別、年代、婚姻、学歴及び収入)} + \text{誤差項}$$

V 実証分析結果

説明変数	被説明変数:勤続期間に対する評価(0:勤続期間に中立 1:長期勤続が有利となる)							
	(1) ロジット	(2) ロジット	(3) ロジット	(4) ロジット	(5) ロジット	(6) ロジット	(7) ロジット	(8) OLS
転職回数	-0.0670*** (0.0257)	-0.0644** (0.0268)	-0.0543** (0.0262)	-0.0554** (0.0263)	-0.0548** (0.0264)	-0.0545** (0.0262)	-0.0609** (0.0262)	-0.054** (0.027)
転職志向		-0.0993*** (0.0385)	-0.0844** (0.0382)	-0.0836** (0.0383)	-0.0846** (0.0381)	-0.0837** (0.0383)	-0.0903** (0.0384)	-0.080** (0.038)
長期勤続志向	0.136*** (0.0329)		0.129*** (0.0336)	0.126*** (0.0338)	0.119*** (0.0340)	0.130*** (0.0338)	0.136*** (0.0339)	0.119*** (0.036)
年功序列志向	0.0493 (0.0360)		0.0586 (0.0364)	0.0582 (0.0364)	0.0675* (0.0360)	0.0583 (0.0364)	0.0580 (0.0362)	0.055 (0.037)
成果主義志向		0.0144 (0.0389)	-0.0338 (0.0400)	-0.0366 (0.0401)	-0.0386 (0.0394)	-0.0333 (0.0400)	-0.0256 (0.0399)	-0.025 (0.041)
想定引退年齢			0.0287 (0.0249)	0.0275 (0.0249)	0.0383 (0.0249)	0.0285 (0.0249)	0.0275 (0.0247)	0.028 (0.025)
NISA加入				-0.0541 (0.0621)	0.0736 (0.0767)			0.042 (0.077)
iDeCo加入				-0.00368 (0.0785)	0.00800 (0.0782)			0.027 (0.077)
投資経験					-0.208*** (0.0726)			-0.162** (0.076)
投資することに対する自信					0.0114 (0.0416)			0.008 (0.043)
退職金制度説明受領						-0.0140 (0.0558)	0.00839 (0.0569)	0.008 (0.058)
企業年金加入							-0.108* (0.0594)	-0.076 (0.065)
性別(ベース:男性)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
年代(ベース:20代)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
婚姻(ベース:未婚)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
学歴(ベース:高卒)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
収入(ベース:200万未満)	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
定数項								0.455** (0.205)
観測数	328	328	328	328	328	328	328	328
疑似決定係数	0.1056	0.0659	0.1221	0.1241	0.1415	0.1223	0.1293	
自由度調整済み決定係数								0.109

(出所)調査委託先:マクロミル 筆者オリジナルアンケートWeb調査結果より作成。変数名は略称。

モデル(1)~(7)のロジットモデルによる推定は、限界効果を示し、()内は標準誤差。

モデル(8)のOLSによる推定は、()内は頑健な標準誤差。

有意水準は、*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1、を示す。

○「**転職志向**」、「**転職回数**」は、1%水準/5%水準で有意(負)。勤続期間には中立な制度(DC)志向を高める結果となった。

○「**長期勤続志向**」は、1%水準で有意(正)。長期勤続が有利となる制度(DB)志向を高める結果となった。

○「**投資経験**」は、1%水準/5%水準で有意(負)。勤続期間には中立な制度(DC)志向を高める結果となった。

V 実証分析結果（その他）

○平均の差検定の実施

✓オリジナルアンケートより企業年金の加入者と非加入者に区分した平均の差検定（t検定）を実施し、企業年金の加入、非加入での個人の意識や行動（主として投資や金融学習経験）の違いをみる。

	企業年金加入者 (N=178)	企業年金非加入者 (N=346)	差	検定結果
金融/ライフプラン学習経験	1.97191	1.540462	0.431	***
投資することに対する自信	1.769663	1.554913	0.215	***

（出所）調査委託先：マクロミル 筆者オリジナルアンケートWeb調査結果より作成。変数名は略称。

なお、有意水準は、*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 、を示す。

- ・「金融ライフプラン学習経験」や「投資することに対する自信」といった諸変数について、加入者と非加入者との間で有意な差があることが分かった
- ・企業年金加入者は非加入者と比べていずれも高い傾向が示される
- ・DCを通じた投資経験や企業による継続投資教育の効果が窺われる

Ⅵ リサーチ・クエスションの回答

RQ1

個人の企業年金に対する志向性はどうような内容なのか

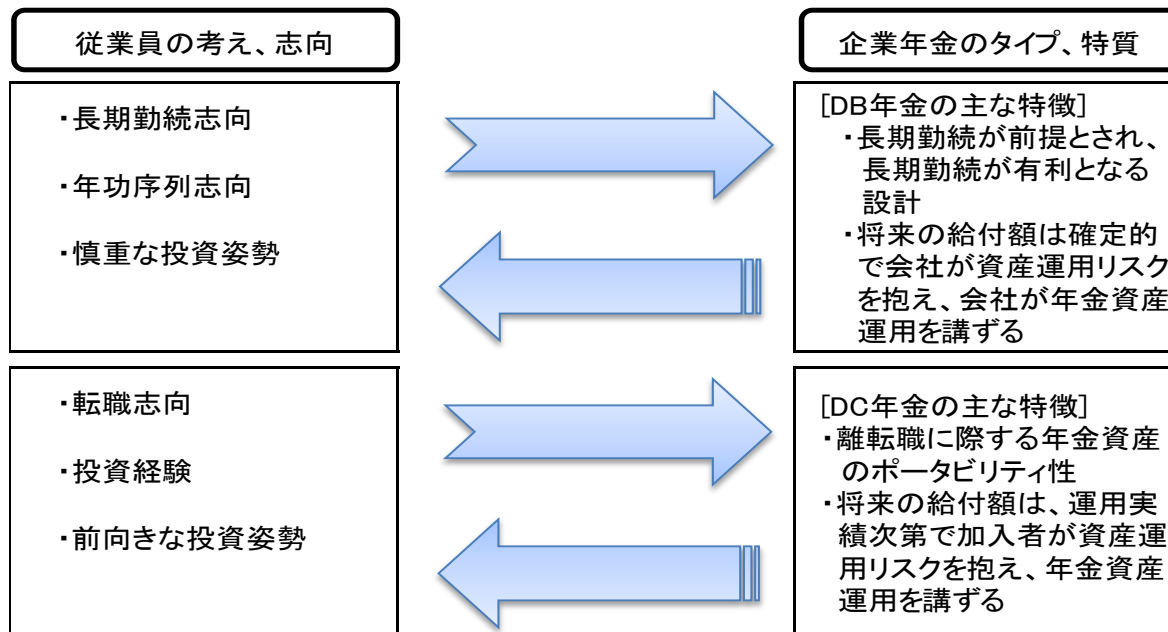
答え

■ 企業年金に対する志向性について

「個人の企業年金に対する志向性」とDB、DCといった「企業年金の制度ごとの特質」には整合的な連なりが確認された

- ・「**長期勤続志向**」、「**年功序列志向**」が高まれば、DB性志向も高まる
- ・「**転職志向**」、「**投資経験**」、「**投資に対する自信**」が高まれば、DC性志向も高まる

[企業年金に対する個人の志向性と企業年金の特質をめぐる対応関係]



RQ2

個人の志向性を踏まえた上で企業年金の有効活用に向けては、どのような施策の展開が望ましいのか

答え
1

■企業年金の有効活用に向けた施策のアイデア

- － 個人の働き方に対する意識（行動）は、企業年金制度種別の志向と有意に関係していることから、個人の考え方や行動の別を踏まえた企業年金の展開が視野に入ってくる。
- － 実績として勤続年数が長く、また、従業員の長期勤続志向が高いような業界、企業および部門に向けては企業年金の制度種別としてDB年金がより従業員の志向性と整合するのではないか。
- － 他方、離転職が活発な業界、企業及び部門には企業型DC年金の適用が従業員の志向性ともより合致するものとみられる。

答え
2

- － 企業年金のシグナリング機能
- － 個人の働き方をめぐる意識や考え方と企業年金制度種別ごとの特質との連なりを確認できたことは、企業における労働市場に向けた新たなシグナリング機能としての活用も期待
- － 企業は自社が備える企業年金の内容を広く示すことで自社の雇用環境を示唆でき、企業年金のタイプと見合った人材を呼び込むことができるかもしれない。

1. 本研究の貢献

— 個人の企業年金に対する志向性について、個人の働き方をめぐる意識や考え方と企業年金制度種別ごとの特質とで有意な関係性を明らかにした。自社における企業年金の展開内容を広く示すことが労働市場に向けた新たなシグナリング効果となり得ることを指摘した。

— 企業年金に対する個人の意識や行動の別を念頭に置いて考察を進めた。企業年金の展開にあたり、個人の志向性を考慮に入れ、それに即した企業年金制度の実装が有効となることを提案した。

2. 本研究の限界

①個人の企業年金に対する志向性を考察するにあたり、本研究では 20～30 代の若年社会人層を対象としたこと

—企業活動の枢要を担う中堅層を対象に含めた場合、もしくは当該層のみを対象とした場合では、本研究で示された若年社会人層を対象とした調査結果と異なる結果が得られるかもしれない。

—より幅広い世代を対象に含めたうえで企業年金に対する個人の志向性を踏まえることができれば、今後とも幅広い世代からなる企業実態を念頭に置いても、より頑健性の高い提案が行えるものとする。

②企業、個人双方の視点を比較衡量した検証、検討が望まれる

—企業年金の実施においては、やはり、その制度実施主体である企業、経営者による意思決定、裁量が大きい(制度実施に伴う企業負担、会計)。

(Petersen, M(1994), 柳瀬(2016))

—企業が運営する福利厚生施策として、企業負担と効果のバランスの点においても持続可能な制度運営に向けた考察が求められる。

[参考文献]

- 秋山輝之(2016)『退職金制度の教科書』労務行政
- 浅岡泰史・本部崇仁・喜多幸之助著(2008)『企業価値を向上させる退職給付制度の運営』
中央経済社
- 大久保信一(2019)『雇用者の管理における退職給付の効果と非正規雇用への適用』
名古屋市立大学大学院経済学研究科 博士論文
- 厚生労働省(2017)『労働者の雇用形態による待遇の相違等に関する実態把握のための研究会
報告書』(<https://www.mhlw.go.jp/content/000179045.pdf>)
- 北村智記(2019)「会社の年金制度(DBやDC)は加入者の人生設計に役立つか？」
『年金ストラテジー』ニッセイ基礎研究所、Vol.276、6月、pp.4-5
https://www.nli-research.co.jp/files/topics/61662_ext_18_0.pdf?site=nli
- 企業年金連合会(2020)『企業年金に関する基礎資料 令和元年度版』企業年金連合会
- 谷口和歌子(2015)『企業と従業員の選好を踏まえた企業年金制度の在り方に関する研究』
筑波大学審査学位論文(博士)
- 津田弘美(2015)『拠出建て年金制度の発展的活用に関する研究』横浜国立大学大学院国際社会
科学研究科 博士論文
- 柳瀬典由(2016)「株主・経営者間のエージェンシー問題と企業年金の資産運用」
『生命保険論集 生命保険文化センター設立40周年記念特別号(Ⅰ)』生命保険文化センター

[参考文献]

- Cocco, Joao F. and Paula Lopes.(2011),“Defined Benefit or Defined Contribution? A Study of Pension Choices”, *The Journal of Risk and Insurance* 78(4),(December):931-960.
- Clark *et al.*(2016) “Employee Financial Literacy and Retirement Plan Behavior: A Case Study”, *NBER Working Paper Series Working Paper* 21461.
(https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21461/w21461.pdf)
- Esther Duflo and Emmanuel Saez.(2003) “Implications of Pension Plan Features, Information, and Social Interactions for Retirement Saving Decisions”, *Wharton Pension Research Council Working Papers*. 429. (https://repository.upenn.edu/prc_papers/429/)
- Gustman *et al.*(1993)“The Role of Pensions in the Labor Market”, *NBER Working Paper Series Working Paper* No.4295.
(https://www.nber.org/system/files/working_papers/w4295/w4295.pdf)
- Jeffrey R. Brown and Scott J. Weisbenner.(2009) “Who Chooses Defined Contribution Plans?”, *NBER Working Paper Series Working Paper* 12842.
(https://www.nber.org/system/files/working_papers/w12842/w12842.pdf)
- Kandice A. Kapinos.(2011), “Changes in Firm Pension Policy: Trends Away From Traditional Defined Benefit Plans”, *Center for Retirement Research at Boston College Working Paper* No. 2011-6. (https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2011/02/wp_2011-6_508.pdf)
- Petersen, M.(1994) “Cash flow variability and firm’s pension choice A role for operating leverage”, *Journal of Financial Economics*, 36(3),(December), 361-383.
- Stephanie Aaronson and Julia Coronado.(2005), “Are Firms or Workers Behind the Shift Away from DB Pension Plans?”, *Finance and Economics Discussion Series*, Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board, Washington, D.C.
(<https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2005/200517/200517pap.pdf>)