

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第46集（2014年度）2014年9月発行：73-89

高等教育組織と退職給付制度

— 人材管理の視点から見たわが国への示唆と今後の課題 —

渡 邊 聡

高等教育組織と退職給付制度

— 人材管理の視点からみたわが国への示唆と今後の課題 —

渡 邊 聡*

はじめに

これまでのわが国の高等教育研究においては、大学教職員の年金や退職一時金といった退職給付制度に関して、十分な学術的貢献や議論がおこなわれてこなかったのではないだろうか。退職給付制度という一見、高等教育研究からかけ離れているとも捉えられがちなテーマは、たしかに近年の高等教育研究イシューである教学マネジメントやガバナンス、ファカルティ・ディベロップメント（FD）あるいは研究力強化や国際化といった主軸のテーマからは距離感のあるものといえるのかもしれない。民間企業等における被用者を対象としたこれまでの研究では、適用される退職給付制度に関する理解度の低さや自己の老後保障に対する認識不足といった課題点が指摘されている（Mitchell, 1988; Watanabe, 2010a）。しかしそもそも老後保障や退職給付制度といった問題は、民間企業の被用者に限られたものではなく、設置形態を問わず高等教育機関の教職員にも共通する課題といえるのではないだろうか。

わが国の退職給付制度の歴史は、古くは江戸時代の「暖簾分け」にまで遡ることができるといわれているが（内閣府, 2005）、戦後に整備された近代の退職給付制度は概して「賃金の後払い」としての性質が強く、また高度経済成長下で永年勤続した被用者への功労報償として一時金の形態で支払われてきたものが一般的といえる。このように「賃金の後払い」としての役割が強調されがちな退職給付制度であるが、功労報償や老後保障としての貯蓄手段以外にも、実は雇用者側による人材管理上のメリットが存在することがこれまでの労働経済学分野の研究によって明らかにされている。しかしながら、世界経済の急激な変化や社会のグローバル化、少子高齢化といった人口構成の変化は、現行の退職給付制度の在り方や制度そのものの土台を揺るがすものとなっている。とりわけ日本の公的年金の所得代替率は平均34.5%と、OECD平均（57.7%）を下回る水準（2011年）にあり、公的年金を補完する老後の所得保障手段の拡充が問われているのである。

年金制度を取り巻く環境の変化については、老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金を含む国民年金あるいは厚生年金や共済年金といった公的年金の財政面についてさまざまな問題点が指摘されている。これらの公的年金問題は、団塊世代の退職による財政負担の増大が一要因でもあるが、少子高齢化が進むわが国のアンバランスな人口構成と低経済成長下における制度上の限界に起因するものであるといえる（地主, 1991; 掘, 1991）。働く現役世代が高齢の年金受給世代を支える賦課方式は世代間扶養を実現するシステムではあるが、少子高齢化社会においてはその制度的構造の

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

限界が顕在化し、とりわけバブル経済崩壊以降、混迷を続ける日本経済においてははまだ安定した資産運用環境が整ってきたとはいえない。また世界経済は2000年代初頭のITバブル崩壊、2008年のリーマンショック等を経験し、多くの先進諸国では年金財政が赤字に直面しているという深刻な現実がある。

このように目まぐるしく変化する現代経済社会のなかで、わが国の大学・短期大学等教職員の退職給付制度にはどのような問題が潜在するのだろうか。高等教育における退職給付制度もまた、公的年金や企業年金制度と同様にさまざまな財政問題に直面していることが指摘されている(Watanabe, 2010b, 2011)。民間企業の被用者に適用される厚生年金と公務員等を対象とする共済年金の制度的な隔たりや、設置形態の異なる国公立大学間のセグメント化された構造上の問題もあげられる。大学教員市場の流動化が政策的に推しすすめられる(藤村, 2005a, 2005b; 山野井, 2005a, 2005b)一方で、一元化されず十分な老後保障制度の整備がおこなわれなまま、今日の任期制度やテニュアトラック制度が導入されてきたわけである。キャリア移動しても継続して積み上げられる「ポータビリティ」のメリットを備えた新たな年金制度として、2001年には確定拠出型(日本版401(k))年金制度が導入されたが¹⁾、これまでに日本版401(k)プランを積極的に導入した学校法人は極僅かである。

今後さらに流動化がすすむことが予想されるわが国のアカデミック労働市場において、持続可能な退職給付制度の在り方に関する考察は、教職員の老後の生活保障だけでなく外部労働市場からの優秀な人材の獲得や内部組織の人材マネジメントにも直結する重要な検討課題といえる。本稿ではまず、老後保障のための貯蓄手段として以外の退職給付制度の役割とメリットについて概観(第1節)したうえで、わが国の大学教職員に適用される退職給付プランの制度的課題を指摘(第2節)する。第3節ではアメリカを中心とする先行研究を年代順に概説し、最後にまとめとしてわが国への示唆を考える。

1. 退職給付制度の提供意義とメリット

雇用者にとっての人材マネジメントの観点から、定年退職(mandatory retirement)制度を設けることの意義を解明したのがスタンフォード大学の経済学者Edward P. Lazearである。Lazearは、当該研究領域において極めて影響力の強い(Hutchens, 1987; Leigh, 1984; Stem & Todd, 2000)“*Why Is There Mandatory Retirement?* (何故、定年退職が存在するのか)”と題する論文を1979年に発表している。定年退職制度の是非についてはさまざまな弁護や説明があるなかで、労働者の生産性がある一定の年齢(たとえば65歳)を過ぎた途端に著しく低減しはじめるため、定年退職制度は生産性が低下した労働者に対する雇用調整手段として有効性をもつ、とする考え方が定説になっているとLazearは指摘する。そのうえで、高齢労働者の生産性が若年層に比べて低いことを理由に雇用契約を打ち切る必要はなく、雇用者がなぜ賃金調整によって生産性の低下に対応しないのか、とLazearは疑問を投げかけている。すなわち生産性が低下した労働者に対して、賃金調整ではなく雇用契約を完全に打ち切る定年退職の形態をもって対応する雇用者のインセンティブを解明しなければなら

ないとしている。

入職後の若年期に限界生産物より低い賃金を支払い、壮中年期になるにしたがって限界生産物より高い賃金を支払うような賃金プロファイルは、限界生産物の現在価値（present value of marginal product：VMP）を長期的に上昇させるような行動を被用者と雇用者に促す効果がある。すなわち右上がりの傾斜をもつ賃金プロファイルは、労働者の怠業や不正行動を抑制し安定した雇用を促すため、若年期にVMPより低い賃金を支払い勤務年数が長くなるにつれてVMPより高い賃金を支払う慣行は、双方にとって望ましいシステムといえる。しかしこの延長線では、労働者はいつまでたっても退職しなくなってしまうために定年退職を設定する必要がある。

人材マネジメントの観点から給与報酬および退職給付制度と従業員行動について研究をおこなったものとして、ほかにもアメリカを中心として理論および実証研究が散見される。たとえば退職の抑制効果を分析したBecker（1975）は、S字型曲線による給付額の発生と後払いによる退職抑制効果を実証している。また労働者の生産性の観点から、年金制度には従業員を選別する機能があることを指摘したIppolito（1997）の研究がある。Ippolitoによれば、内部割引率が低い従業員ほど確定拠出型プランに加入する傾向が強く掛金拠出にも積極的であるとされる。

このように雇用者が定年退職や退職給付制度を設ける目的として、被用者の老後保障としての役割以外に、人材マネジメントとしての視点が含まれることがあげられる。わが国でもアメリカの先行研究と同様に、中途退職の抑制（清家，1995；白杵，2002）や怠業の抑制（大竹，1999）に関する先行研究がみられる。すなわち日本においても、人材マネジメント手段としての退職給付制度の有効性が認められるといえる。

2. わが国における制度的課題

(1) セグメント化された退職給付制度

今日、約1,670万人が加入（わが国被用者の約2分の1をカバー）する企業年金制度を取り巻く資産運用環境の変化は、2000年以降に退職給付会計の導入を経て2001年には確定拠出型（日本版401(k)）年金制度の導入、厚生年金の代行部分返上、そして2012年の適格退職年金制度の廃止にまで至っている。またAIJ投資顧問の年金資産消失事件を受けて厚生年金基金の財政悪化が着目され、厚生年金法の改正（2013年）と厚生年金基金の廃止方針が決められた。これら一連の流れによって明らかとなったのは、低経済成長下で少子高齢化が進むわが国において持続可能な年金制度の在り方がもとめられているという課題である（小塩，2005；高山，2002）。とりわけ現在の公的年金および退職給付制度に対する掛金や保険料負担は、被用者と雇用者に多額の経済的負担をかけているといわざるをえない（石田，1987）。

大学教職員の退職給付制度もまた、団塊世代の定年退職、人口構成の少子高齢化、そして資産運用環境の悪化といった要因から、掛金率や保険料率が継続的に引き上げられ個人および機関負担が重くのしかかっていることをWatanabe（2010a，2013）が指摘している。またWatanabe（2011）は、高等教育における喫緊の制度的課題として、一元化されずにセグメント化されたままの積立て構造

の改善を指摘している。国立大学（法人）であれば国家公務員共済組合，公立大学（法人）であれば地方公務員共済組合があり²⁾，私立大学教職員に対しては私立学校教職員共済制度が設置され，1981年には退職一時金の積立てを担う財団法人として私立大学退職金財団が誕生している。しかし国家公務員共済，地方公務員共済，私立学校教職員共済といったように縦割りに分断された退職金積立制度は，設置形態の異なる大学間を移動する教職員にとって極めて不利なシステムといえる。

2004年の国立大学法人化以降，任期付き教員ポストが急増し，文部科学省主導によるテニュアトラック制度も導入された。これらの任期付き教員制度の導入に際しては，教員の老後保障手段の確保に関する議論がないまま，大学教員市場の流動化を優先して導入されてきたといえる。また民間企業の会社員に適用される厚生年金と公務員等が受け取る共済年金は制度的に独立したシステムであるため，企業と大学間のキャリア移動を阻害する要因であるといえる。民間企業と大学間の「リボルビングドア」を円滑にするためには，厚生年金と共済年金の制度的一元化が望まれる。

制度上の問題点については，厳しい経営環境にある民間企業の厚生年金が「二階建て」であるのに対し，公務員等の共済年金は「三階建て」であることへの批判も噴出した。「二階建て」「三階建て」というのは，図1に示すように民間企業等の被用者がいわゆる「国民年金」とよばれる「老齢基礎年金」のうえに「老齢厚生年金」が加算されているのに対し，公務員や教育機関の退職者が「老齢基礎年金」「老齢共済年金」にくわえ「職域加算」あるいは「職域年金」とよばれる三階部分が加算されている優遇措置をさしている³⁾。

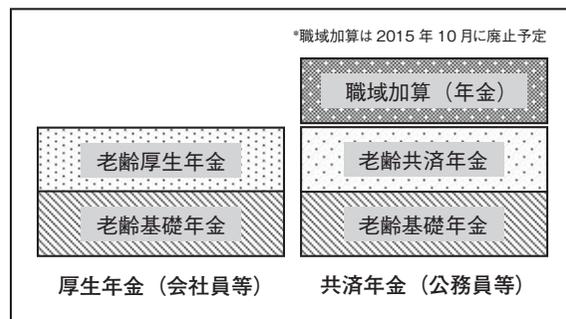


図1 厚生年金（二階建て）と共済年金（三階建て）

ただし職域加算額（職域年金）については2015年10月1日に廃止され，新たな公務員制度として「年金払い退職給付制度（仮称）」が設置されることとなっている⁴⁾。厚生年金と共済年金の一元化も進められており，2015年には被用者年金一元化法の施行，共済年金の保険料率は法律に位置づけで引き上げられ，2018年までには厚生年金と共済年金の保険料率を18.3パーセントに統一することが決定している。私学教職員についても，2027年には18.3パーセントで統一される。また私立大学・短期大学教職員については，公益法人私立大学退職金財団による退職金積立制度は存続するが，本則掛金率は1992年の「1000分の60」から2013年には「1000分の123」にまで上昇している（私立大学退職金財団，2013）ことを付け加えておく。いずれにしても退職金については，設置者別によるセグメント問題が残る。

(2) 確定給付型制度と確定拠出型制度

一般的に、退職給付プランは確定給付型 (defined benefit : DB) と確定拠出型 (defined contribution : DC) に分類される。DBプランは (計算式上) 明記された規定給付額が退職時に支給されるのに対し、DCプランでは現役時代に個人が資産を自己管理する必要がある。現役時代をとおして資産運用した結果、退職時の残高にもとづいて支給額が決定する仕組みになっている⁵⁾。DCプランには「転職しても積立金が移せる」「積立年数が短くても支給される」「自分の積立分がいつでも分かる」といった個人口座型のポータビリティのメリットがあるため、これまでアカデミック労働市場において「マイノリティ」であった女性教員 (山野井, 2005c) の増加や教員市場の流動化に対しても十分に対応できる制度であるといえる。しかし自己資産運用に関与しなければならないことによる、「元本割れ」といった金融商品投資に付きまとう運用リスクが顕在する。確定拠出型制度によるポータビリティのメリットとわが国が抱える課題については、大竹 (2001)、田村 (1999)、山口 (1999) らがある。

アメリカではTeachers Insurance Annuity Association-College Retirement Equity Fund (TIAA-CREF) に代表される金融機関が、全米の多くの大学教職員に対して確定拠出型積立プランを提供している。またTIAA-CREFは、大学教職員だけでなく中等教育の教職員や民間研究所 (シンクタンク) 研究者の年金資産運用もおこなっているため、大学とシンクタンク間をキャリア移動する研究者のリボルビングドアを支えているともいえる (Watanabe, 2011)。グレートブリテン及び北アイルランド連合王国 (イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドを含む) でも、運用資産額としては国内第二位のシェアをもつUniversities Superannuation Scheme (USS) が、連合王国のほぼ全ての大学に対して退職給付プランを提供している。ただしUSSのサービスはTIAA-CREFのDCプランとは異なり、従来の確定給付型制度にもとづく退職給付積立プランである。しかしイギリスのほぼ全ての大学が加入しているため、大学間を移動する教職員の老後保障積立を通算できるシステムとなっている。すなわちTIAA-CREFの年金プランは自己運用型によるポータビリティのメリットを備えており、USSについては複数の大学間をキャリア移動しても金融機関が継続的に資産運用し、老後保障を支えているのである。

わが国でも2001年に確定拠出型年金 (日本版401(k)) 制度が導入されている。しかし資産運用環境等の悪化による影響もあり、学校法人で導入しているのは2法人 (平成25年11月現在) のみに止まっている。とりわけ2008年秋のリーマンショックによって、アメリカのDCプラン加入者の多くが老後貯蓄の2割程度を損失したといわれている。これは大学にとっても同様であり、資産運用による損失はハーバード大学が総資産の27.3% (\$10 billion=約1兆円) を、イェール大学でも30%を損失したといわれている⁶⁾。わが国でもハイリスク・ハイリターンの特徴をもつ金融派生商品 (デリバティブ) 投資によって、154億円の損失を被った私立大学に関する記事が2008年にはメディアで取り上げられた⁷⁾。また2008年の日本私立学校振興・共済事業団による調査によれば、2006年3月現在で少なくとも75の国内大学がハイリスク・ハイリターンなデリバティブ投資をおこなっていたことが判明した。

3. 年代別にみる研究テーマの変遷

アメリカでは連邦制定による定年退職制度の禁止法が、多くの高等教育機関の採用人事および人材マネジメントに重大な影響をおよぼしてきたといわれるが (Clark & Ghent, 2008), 大学教員に適用されたのは他の業種に比べ十年以上遅れてからのことであった。1967年には年齢による雇用差別禁止法 (The Age Discrimination in Employment Act: ADEA) が施行され、40歳以上65歳未満の被用者への退職勧告が禁止されたが、65歳を定年退職年齢とすること自体は認められていた。1978年になってADEA法が改正され、70歳未満の被用者に対して定年退職年齢を設けることが禁止されたのである。しかしこれは民間企業等の被用者に対して適用されたものであり、アメリカ国内の大学に対しては1982年まで65歳を定年退職とすることが許されていた。さらに1986年に再度のADEA法改正を経て、ほぼすべての職業に対して定年退職制度が禁止された。しかしここでもまた高等教育は例外とされ、大学における定年退職制度は1994年まで継続されることになる。以下では一連の法改正による影響について、年代を追ってこれまでの研究レビューをおこなう。

(1) 1970年代

連邦政府によるADEA法改正前の先行研究を調べてみると、教員の採用から昇進、退職までのキャリアパスを分析したHopkins (1974) の論考はみられるものの、大学教職員を対象とした退職給付制度や退職意思決定の規定要因等に関する研究は少ない。そういったなかでも、アメリカにおける1970年代の包括的な先行研究のレビューはDorfman (1980) によっておこなわれている。大学教員に対する定年退職制度が禁止される前であったため、退職給付制度に関する議論が機関側からみたメリットとりわけ早期退職勧奨プランに集中していたことが窺える。たとえば、Mulanaphy (1974), Cliff (1974), Jenny (1974) やCoolidge & Taylor (1973) の研究があげられ、これらはすべて教職員が退職することによる財務、教員の年齢構成や職階分布に対する中長期的な影響を分析したものであった。またDorfmanのレビューではIngraham (1974), Patton (1977), Snow & Havighurst (1977) といった、大学教職員の退職意思決定プロセスを心理学 (psychological) あるいはジェロントロジー (gerontology: 老年学) の観点から考察をおこなった研究についても解説が加えられている。

(2) 1980年代

1980年代における大学教職員の退職給付制度に関する議論は、1979年にResearch in Higher Educationに掲載されたWilliam Simpson の定常状態モデル (steady state model) に対する批判的な論考からはじまる。Simpson (1979) による定常状態モデルの研究は、退職制度に関連する複数の異なるシナリオが教員の退職行動や財務状況等に与える影響について、シミュレーションによってさまざまな予測をおこなうというものであった。Simpsonのシミュレーションから得られた結論は、定年退職年齢の変更は大学側の財務や教員の新規採用あるいはテニユア取得率にそれほど重大な影

響や効果はおよぼさないとする内容であった。しかしシミュレーション分析の前提条件や結果の解釈があまりにも恣意的であり、非現実的であると反論したのがHughes (1981) である。

またSimpson (1979) の研究については、調査対象となったサンプル大学における教員の年齢構成や職階分布に大きな格差があるとして、Bottomley et al. (1980) はその分析結果の一般性に疑問を呈している。Bottomleyらは南カリフォルニア大学教員データ (USC Faculty Planning Model) をもちいて、定年退職年齢を65歳から70歳に延長することによる影響を、Simpsonと同様に複数の異なる前提条件のもとでコンピュータ・シミュレーションしている。彼らのシミュレーション結果によれば、定年退職年齢の改正による影響は、前提条件として設定される教員の年齢構成や職階分布によって著しく敏感に左右されるとしている。

大学教員の早期退職を促すインセンティブ・プランの効果を分析したものとして、ミネソタ大学の教員サンプルをもちいたWeiler (1981) の研究がある。Weilerは、大学教員に対して定年退職制度が適用されていた1975年から1980年までの6年間に62歳以上であった教員サンプルの個人特性を、シミュレーション分析に組み込んでいる。Weilerによる分析は、早期退職勧奨プランが定年退職年齢前の教員に対して十分な退職インセンティブを与えていることを実証している。

退職意思決定の規定要因として、教員の研究生産性の変化に着目しはじめたのも1980年代にはいつてからである。たとえばDiamond (1986) は、科学者や数学者の研究生産性に関するライフ・サイクル分析をおこない、研究生産性の低下と退職行動の相関を実証している。またLevin & Stephan (1989) は、1977年のアメリカにおける博士号授与者調査 (1977 Survey of Doctorate Recipients) をもちいて、生化学、生理学、地球科学、物理学の四領域における教員の年齢と学術論文出版数の関係をプロファイル (age-publishing profiles) として推定している。Levin & Stephanは、教員年齢が研究パフォーマンスの推定に対して弱い予測変数であることを認めただうえて、四領域においてシニアになるほど学術論文出版数が減少することを実証している。この分析結果を踏まえてLevin & Stephanは、アメリカの大学における研究生産性の低下は科学者の高齢化に伴い引き起こされた結論づけている。

(3) 1990年代

1990年代にはいると、専門領域ごとによる教員の退職行動を分析した研究が多くみられるようになる (Rees & Sharon, 1991a, 1991b)。たとえば経済学 (Broder et al., 1991; Smith, 1991)、マーケティング (Claxton et al., 1993; Rao et al., 1991)、社会福祉学 (Waltz et al., 1991) 分野の教員を対象とした研究や、教育機関における司書・図書館員の大幅な退職者数の増加による需給問題に着目したArthur (1998) がみられ、2000年以降の医学 (Bland et al., 2002) や看護学分野における教員 (Bellack, 2004; Falk, 2007; Foxall, 2009; Kowalski, et al., 2006) の退職行動に関する研究に至っている。

また1990年代になると、大学教員による退職意思決定の規定要因を分析した論文も増加しはじめる (Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching 1990; Lewis 1996)。Kinney & Sharon (1991) は教員の高齢化と教育パフォーマンスの変化について分析をおこなっており、教員としてのパフォーマンスの低下と退職意思との相関を示唆している。人事管理記録 (administrative records) と

教員サーベイをもちいた分析から、Clark & Pitts (1999) は中途採用者 (older new hires) ほど州政府が提供する確定給付型 (DB) プランを選択する傾向が強く、近年では確定拠出型 (DC) オプション・プラン (ORPs) が選択される傾向が強いことを示している。またClark & Pittsの分析は、アカデミック労働市場における環境の変化やキャリア移動に関する個人的な将来予測が、大学教員による退職給付プランの選択に影響を与えていることを実証している。すなわち将来的に予想されるキャリア移動の可能性や労働市場に関する情報をベースとして、アメリカの大学教員が退職給付プランを選択していることを裏づけた結果といえる。少なくとも近年のアメリカの大学教員市場においては、従来のDBプランよりもポータビリティのメリットをもつDCプランを選択する教員が増加しており、Clark & Pittsはキャリア移動 (大学間移動) によって生じる退職給付ベネフィットの損失 (“mobility risk”: モビリティ・リスク) の回避がその理由としてあげられるとする。

(4) 2000 年以降

1994年以降、年齢による雇用差別禁止法 (The Age Discrimination in Employment Act: ADEA) 改正が大学教員に適用されるようになったことから、2000年代にはいと定年退職制度の撤廃による教員退職率への影響に関する研究が多くみられるようになる。大学教職員の年金資産運用団体である Teachers Insurance Annuity Association-College Retirement Equity Fund (TIAA-CREF) がおこなった教員退職調査 (Faculty Retirement Survey) をもちいたAshenfelter & Card (2002) の研究によれば、70歳未満の大学教員の退職率に関していえばADEA法の適用がそれほど大きな影響をおよぼしていない。しかし、使用したデータが確定拠出年金 (defined contribution pensions) プランに加入している教員のみであったこと、またADEA法が適用されてわずか数年間の教員の退職行動しか分析対象となっていないことを分析の限界としながらも、Ashenfelter & Cardの分析結果は70～71歳の教員の退職率は定年退職制度の撤廃後に著しく低下したことを示している。

ノースカロライナ大学 (University of North Carolina: UNC) システムの教職員は、州政府が提供する確定給付年金プラン (State-defined benefit pension plan) と複数の確定拠出型オプション・プラン (optional retirement programs: ORPs) から選べる選択制度を提供している。定年退職制度が撤廃された1994年から2001年までの7年間におよぶ教員の退職行動が記録されたUNC教員データをもちいた、Clark & Ghent (2008) による分析もまた、Ashenfelter & Card (2002) と同様の結果を示している。すなわち1994年以降、70歳と71歳の教員の退職率が著しく低下したのに対し、他の年齢層の教員の退職率については明確な変化は確認されなかった。しかもその傾向は、定年退職制度が廃止された直後だけでなくその後7年間の全調査期間に亘って認められた。1994年にADEA法が適用される直前の数年間は、多くの大学で教員が新たな退職政策による特権を利用して無期限に大学に居続けるかもしれないといった懸念が深刻化していた。しかしそういった不安も次第に薄れていった。Leslie (2005) によれば、定年退職制度撤廃後の10年間は、テニユアをもつ多くの教員が60歳代半ばに自主的に退職し、70歳を過ぎても現役として大学に残るのは極めて稀であるとしている。

1994年のADEA法施行後、アメリカの大学では雇用削減を目的として、教員による自主的な早期退職を促す「期間限定 (limited-window)」退職プランといったインセンティブ・プランが導入され

た。たとえばアナウンスされてから6 ヶ月以内と定められた期間内に退職した教員に対して、大学側は一時金や上乗せされた年金額を支給するものである。Ehrenberg (2001) によれば1995年以降、608公(州)立大学と206私立大学において何らかの形態で期間限定の早期退職勧奨プランが提供されてきたという。カリフォルニア大学バークレー校における数百人の教員サンプルをもちいて、教員の研究生産性の低下と早期退職勧奨プランの受け入れとの関連を分析したのがKim (2003) である⁸⁾。Kimは、早期退職勧奨プランがアナウンスされる直前の3年間と過去15年間の年間平均論文出版数を研究生産性の代替変数として、過去3年間と15年間の論文数の比率をもちいて研究生産性の低下を測定している。Kimの分析によれば、早期退職勧奨プラン導入直前の3年間に他のコリグにくらべ論文数が著しく少ない教員ほど早期退職を受け入れる傾向があった。

1960年代から1970年代のアメリカでは、コミュニティ・カレッジがそれまでにない成長を遂げたといわれている。1965年から1975年までの10年間に、500以上のコミュニティ・カレッジが設立されたのである。その当時に入職した教職員の多くがまさに団塊の世代あり、多くのコミュニティ・カレッジにとって採用、人事、退職給付が重要な政策課題 (Rosser & Townsend, 2006) となっている。Harris & Prentice (2004) は、ダラス・カウンティ・コミュニティ・カレッジ (Dallas County Community College District: DCCC) で退職するまでの15年間以上教鞭をとり、職務の妨げとなる健康問題以外を理由に退職した教員を対象としてインタビュー調査をおこなっている。DCCCを退職した22名の教員を対象におこなったインタビュー調査では、これらの教員がどのようなプロセスを経て退職時期を決心し、退職を受け入れ、その決断が退職するまでの教室での教育パフォーマンスにどのように影響したか等について社会心理学的な分析をおこなっており興味深い。これと同様にBerry et al (2001) は、コミュニティ・カレッジのチーフ・アカデミック・オフィサー (CAO) を対象とするアンケートと教員を対象とするアンケート調査を実施している。アメリカのコミュニティ・カレッジでは、教育の質の観点からもベテラン教員が早期退職せずに教鞭を執り続けることを望む声も少なくない (Conley, 2005; McCormack, 2008)。

まとめ

日本の公的年金の所得代替率は平均4割弱と先進諸国の平均値を下回る水準にあり、公的年金を補完する老後の所得保障手段の重要性が指摘されている。混迷を続ける日本経済と急速にすすむ少子高齢化の影響を受け、今後さらなる公的年金制度の見直しの可能性も考えられる。これらは民間企業が抱える厚生年金や企業年金制度に限られた問題ではなく、既に厚生年金との一元化が決定している大学教職員の共済年金や退職給付制度についても同様であることを本稿では示した。

わが国の大学教職員を対象とする今後の制度的課題として、低経済成長下において持続可能なシステムと流動化する大学教員市場に対応できる退職給付制度の構築があげられる。従来の確定給付型制度の限界を踏まえ、確定拠出型制度に代表される新たなオルタナティブ貯蓄プランの可能性の検討も必要となるだろう。そのうえで退職給付制度が老後保障や「賃金の後払い」としての役割だけでなく、人材マネジメント延いては組織マネジメントの視点を含めて制度設計・運用されること

に対する理解が重要となる。そのためにも、これまでの欧米を中心とする先行研究や導入事例がわが国の高等教育研究に応用され、研究領域として発展していくことが望まれる。

また大学で教員の退職年齢が引き上げられるなかで、教育・研究生産性との関連に着目し、より幅広い視野で大学教員の人事政策を考えていく必要があるだろう。教員の退職年齢の引き上げは、多くの高等教育機関にとって新規の教員採用の可能性を制限するものであり、これはまた各大学における教育研究の質と量に対して少なからず影響を与えるものといえる。したがって大学教員の退職行動や退職意思決定プロセスを十分に理解し、最適な教職員構成を達成するような人事政策を実行していくことが重要な政策課題になると考える。

【注】

- 1) 「日本版401(k)」の名称は、1978年米国内国歳入法（Internal Revenue Code of 1978）の条項名（401(k)）に由来しており、これによって課税上の恩恵が与えられた確定拠出型年金制度に倣って導入されたため、わが国で一般的に使用されている呼称である。
- 2) 昭和59年に設立された地方公務員共済組合連合会には、地方職員共済組合、公立学校共済組合、市町村職員共済組合、都市職員共済組合、警察共済組合等が含まれ、「地方公務員の年金制度の健全な運営を維持していくため、年金の財政単位を一元化し、年金財政基盤の安定化を図るとともに、共済組合の長期給付に係る業務の適正かつ円滑な運営を図ることを目的」としている。（<http://www.chikyoren.or.jp/sosiki/establish.html>）。
- 3) 職域年金は、公務員や国公立大学教職員だけでなく、私立学校の教職員の年金についても加算されてきた制度である。
- 4) 国家公務員生涯設計総合情報提供システム・ホームページ、「定年後の収入と支出」（http://www.jinji.go.jp/shougai-so-go-joho/income/2_2.html）を参照。
- 5) アメリカの確定給付型プランおよび確定拠出型プランの詳細については、たとえばClark & Pitts（1999）を参照されたい。わが国における確定拠出型年金制度の詳細については、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/>）を参照。
- 6) “Harvard and Yale Report Losses in Endowment,” *The New York Times* (September 10, 2009).
- 7) 梅本洋一「駒澤大学運用損失約170億円の賠償請求について考える(1)～適合性の原則と金融取引業者の瑕疵責任～」『私論公論の場』（<http://chiikikagaku-k.co.jp/kkj/opinion/14/14.html>）。
- 8) カリフォルニア大学バークレー校教職員の退職給付制度と学内政策に関する貴重な文献としてSwitkes（2005）があげられる。

【参考文献】

- 石田成則（1987）「経済変動と公的年金財政」真屋尚生・石田重森編『新時代の保険』千倉書房。
- 臼杵政治（2002）「変化しつつある雇用慣行と新しい企業年金制度」『日本労働研究雑誌』504号，

- 日本労働研究機構, 24-35頁。
- 大竹文雄 (1999) 「労働経済学からみた退職金・企業年金制度」『産政研フォーラム』No.42, 16-21頁。
- 大竹文雄 (2001) 「退職金・企業年金のポータビリティー経済学の見地から」『日本労働研究雑誌』489号, 日本労働研究機構, 58-59頁。
- 小塩隆士 (2005) 『人口減少時代の社会保障改革』日本経済新聞社。
- 私立大学退職金財団 (2013) 『2012 (平成24) 年度事業報告書』 (<http://www.shidai-tai.or.jp/brochure.html>, 2013年11月27日アクセス)。
- 清家篤 (1995) 「退職金・企業年金の経済効果」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 高山憲之 (2002) 「低経済成長下における年金制度のあり方」『年金と経済』21(4), 57-64頁。
- 地主重美 (1991) 「高齢化社会における公私年金の調整」『季刊 社会保障研究』18(3), 340-347頁。
- 田村正雄 (1999) 「401(k)プランと確定拠出型年金の導入を巡って」『季刊 年金と雇用』18(1), 47-55頁。
- 内閣府 (2005) 「第3節 人口の波と企業競争力」『年次経済財政報告』
- 藤村正司 (2005a) 「流動化する大学教員市場」『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』COE研究シリーズ15, 広島大学高等教育研究開発センター編, 79-95頁。
- 藤村正司 (2005b) 「誰が大学を移動するのか: 移動性向と満足度」『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』COE研究シリーズ15, 広島大学高等教育研究開発センター編, 97-110頁。
- 堀勝洋 (1991) 「公的年金と世代間の公平」『季刊 社会保障研究』26(4), 401-416頁。
- 山口修 (1999) 『確定拠出型年金の導入戦略』東洋経済新報社。
- 山野井敦徳 (2005a) 「大学教員市場の流動性」『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』COE研究シリーズ15, 広島大学高等教育研究開発センター編, 19-26頁。
- 山野井敦徳 (2005b) 「大学教員市場の外部市場」『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』COE研究シリーズ15, 広島大学高等教育研究開発センター編, 27-35頁。
- 山野井敦徳 (2005c) 「変化するマイノリティ市場」『日本の大学教員市場再考—過去・現在・未来—』COE研究シリーズ15, 広島大学高等教育研究開発センター編, 37-43頁。
- Arthur, G. (1998). The 'Graying' of Librarianship: Implications for Academic Library Managers. *Journal of Academic Librarianship*, 24(4), 323-327.
- Ashenfelter, O., & Card, D. (2002). Did the Elimination of Mandatory Retirement Affect Faculty Retirement? *American Economic Review*, 92(4), 957-980.
- Becker, G.S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition, New York: National Bureau of Economic Research.
- Bellack, J.P. (2004). One Solution to the Faculty Shortage: Begin at the End. *Journal of Nursing Education*, 43(6), 243-244.
- Berry, L.H., Hammons, J.O., & Denny, G.S. (2001). Faculty Retirement Turnover in Community Colleges: A Real or Imagined Problem? *Community College Journal of Research & Practice*, 25(2), 123-136.

- Bland, C.J., Seaquist, E., Pacala, J.T., Center, B., & Finstad, D. (2002). One School's Strategy to Assess and Improve the Vitality of Its Faculty. *Academic Medicine*, 77(5), 368-376.
- Bottomley, W.N., Linnell, R.H., & Marsh, H.W. (1980). Differences in Cost, Tenure Ratio, and Faculty Flow as a Result of Changed Mandatory Retirement Ages. *Research in Higher Education*, 13(3), 261-272.
- Broder, J.M., White, F.C., & Taylor, T.D. (1991). Determinants of Agricultural Economics Faculty Retirement. *American Journal of Agricultural Economics*, 73(3), 641-651.
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. (1990). Early Faculty Retirees: Who, Why, and with What Impact? *Change*, 22(4), 31-34.
- Clark, R.L., & Ghent, L.S. (2008). Mandatory Retirement and Faculty Retirement Decisions. *Industrial Relations*, 47(1), 153-163.
- Clark, R.L., & Pitts, M.M. (1999). Faculty Choice of a Pension Plan: Defined Benefit versus Defined Contribution. *Industrial Relations*, 38(1), 18-45.
- Claxton, R.P., Rao, C.P., & Kurtz, D.L. (1993). Marketing Faculty Retirement Plans: Findings, Scenarios, and Recommendations for an Uncertain Future. *Journal of Marketing Education*, 15(2), 21-29.
- Cliff, R. (1974). *Faculty Retirement: A Preliminary Study*, Los Angeles: University of Southern California Office of Institutional Studies.
- Conley, V.M. (2005). Exploring Faculty Retirement Issues in Public 2-year Institutions. *Journal of Applied Research in the Community College*, 13(1), 59-72.
- Coolidge, H.E., & Taylor, A.L. (1973). *Considerations for Faculty Retirement Policies in a Steady State Condition: A Report to the Provost*, Charlottesville: University of Virginia Office of Institutional Analysis.
- Diamond, A.M. (1986). The Life-Cycle Research Productivity of Mathematicians and Scientists. *Journal of Gerontology*, 41 (4), 520-525.
- Dorfman, M.S. (1980). A Faculty Views Its Retirement Benefit Plan: An Empirical Observation and Analysis. *Research in Higher Education*, 13(1), 49- 60.
- Ehrenberg, R.G. (2001). *Survey of Changes in Faculty Retirement Policies*. Washington, DC: American Association of University Professors.
- Falk, N.L. (2007). Strategies to Enhance Retention and Effective Utilization of Aging Nurse Faculty. *Journal of Nursing Education*, 46(4), 165-169.
- Foxall, M. et al. (2009). Faculty Retirement: Stemming the Tide. *Journal of Nursing Education*, 48(3), 172-175.
- Harris, A.A., & Prentice, M.K. (2004). The Role Exit Process of Community College Faculty: A Study of Faculty Retirement. *Community College Journal of Research & Practice*, 28(9), 729-743.
- Hopkins, D.S.P. (1974). Analysis of Faculty Appointment, Promotion, and Retirement Policies. *Higher Education*, 3(4), 397-418.
- Hughes, G.C. (1981). Age 70 Retirement for Faculty: An Institutional Approach. *Research in Higher Education*, 15(3), 213-230.

- Hutchens, R.M. (1987). A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts. *Journal of Labor Economics*, 5(4), S153-S170.
- Ingraham, M.H. (1974). *My Purpose Holds: Reactions and Experience in Retirement of TIAA-CREF Annuitants*. New York, NY: Teachers Insurance and Annuity Association.
- Ippolito, R.A. (1997). *Pension Plans and Employee Performance*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Jenny, H.H. (1974). Early Retirement, A New Issue in Higher Education: The Financial Consequences of Early Retirement. New York: Teachers Insurance and Annuity Association.
- Kim, S. (2003). The Impact of Research Productivity on Early Retirement of University Professors. *Industrial Relations*, 42(1), 106-125.
- Kinney, D.P., & Sharon, P.S. (1991). Age and Teaching Performance. *Journal of Higher Education*, 63(3), 282-302.
- Kowalski, S.D., Dalley, K., & Weigand, T. (2006). When Will Faculty Retire? : Factors Influencing Retirement Decisions of Nurse Educators. *Journal of Nursing Education*, 45(9), 349-355.
- Lazear, E.P. (1979). Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284.
- Leigh, D.E. (1984). Why Is There Mandatory Retirement? An Empirical Reexamination. *Journal of Human Resources*, 19(4), pp.512-531.
- Leslie, D.W. (2005). New Ways to Retire. *New Directions for Higher Education*, 132, 5-7.
- Levin, S.G., & Stephan, P.E. (1989). Age and Research Productivity of Academic Scientists. *Research in Higher Education*, 30(5), 531-549.
- Lewis, W.C. (1996). Retirement Wealth, Income, and Decision Making in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 67(1), 85-102.
- McCormack, E. (2008). Community Colleges Hope to Keep Aging Professors in the Classroom. *Chronicle of Higher Education*, 54(40), A14-A14.
- Mitchell, O.S. (1988). Worker Knowledge of Pension Provisions, *Journal of Labor Economics*, 6(1), 21-39.
- Mulanaphy, J.M. (1974). *1972-73 Survey of Retired TIAA-CREF Annuitants: Statistical Report*. New York: Educational Research Division, Teachers Insurance and Annuity Association.
- Murphy, C.H. (2009). Retiring in a Time of Economic Uncertainty. *Academe*, 95(5), 36-38.
- Patton, C.V. (1977). Early Retirement in Academia: Making the Decision. *The Gerontologist*, 17(4), 347-353.
- Rao, C.P., Kurtz, D.L., & Claxton, R. (1991). The Impact of Uncapping Mandatory Retirement and Other Factors Affecting Marketing Faculty Retirement Plans. *Journal of Marketing Education*, 13(3), 7-13.
- Rees, A., & Sharon, P.S. (1991a). *Faculty Retirement in the Arts and Sciences*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rees, A., & Sharon, P.S. (1991b). The End of Mandatory Retirement for Tenured Faculty. *Science*, 253(5022), 838-839.
- Rosser, V.J., & Townsend, B.K. (2006). Determining 2-Year College Faculty's Intent to Leave: An Empirical Model. *Journal of Higher Education*, 77(1), 124-147.

- Schrecker, E. (1999). From Green to Gray: The Stages of Academic Life. *Academe*, 85(3), 2.
- Simpson, W.A. (1979). Steady State Effects of a Later Mandatory Retirement Law for Tenured Faculty. *Research in Higher Education*, 11(1), 37-44
- Smith, S.P. (1991). Ending Mandatory Retirement in the Arts and Sciences. *American Economic Review*, 81(2), 106-110.
- Snow, R.B., & Havighurst, R.J. (1977). Life Style Types and Patterns of Retirement of Educators. *The Gerontologist*, 17(6), 545-552.
- Stern, S., & Todd, P. (2000). A Test of Lazear's Mandatory Retirement Model. *Worker Well-Being*, 19, 253-273.
- Switkes, E. (2005). Phasing Out of Full Time Work at the University of California. In R.L. Clark & J. Ma (Eds.), *Recruitment, Retention, and Retirement in Higher Education: Building and Managing the Faculty of the Future* (pp.252-258). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Waltz, T., Craft, J., & Blum, N. (1991). Social Work Faculty in Retirement: A National Study. *Journal of Social Work Education*, 27(1), 60-72.
- Watanabe, S.P. (2010a). Determinants of Defined Contribution Pension Choice in the Japanese Workforce. *Social Science Research Network Working Paper Series*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1573205>.
- Watanabe, S.P. (2010b). Toward Building a Sustainable Retirement System for Private Colleges and Universities in Japan. *Higher Education Policy*, 23(3), 317-334.
- Watanabe, S.P. (2011). Retirement Systems of Higher Educational Institutions in Japan, the United States and the United Kingdom. *Research in Higher Education – Daigaku Ronshu*, 42, 311-324.
- Watanabe, S.P. (2013). *Survey Research toward Establishment of a Sustainable Retirement System for Colleges and Universities in Japan*. Grant-in-Aid for Scientific Research, Category (C), Final Report.
- Weiler, W.C. (1981). Simulation of Institutional Incentive Plans for Faculty Early Retirement Using a Behavioral Model of Retirement Decision-Making. *Research in Higher Education*, 15(2), 129-139.

Retirement Systems in Higher Education: Implications and agendas for Japanese colleges and universities

Satoshi P. WATANABE*

This article focuses on the retirement and pension systems of Japanese colleges and universities which primarily rest on the traditional defined benefit (DB) design of long-term savings, and represents important research agendas but are significantly lacking for the industry of higher education institutions in Japan. Since the Japanese government introduced the defined contribution (DC) scheme as an alternative retirement savings vehicle for the workforce in 2002, the new scheme from the outset has drawn tremendous attention from both employers and employees in the country. However, concurrent with the period of historical turmoil from the economic bubbles and global financial crises, coupled with the first wave of baby-boomers retiring from the active workforce with hefty retirement packages, both the conventional DB scheme and relatively newly introduced DC plans have suffered from the financial volatility and entailed losses. The instability of the financial markets throughout the world today has caused a pervading uneasiness concerning sustainability of the ongoing systems of pension benefits.

The issue of securing post-retirement income sources is particularly important for private institutions of higher education in Japan as their investment strategies have often involved high-risk bearing trading in the derivative markets. Even the public, i.e., national and municipal, colleges and universities are not fully guarded by governmental protection against the potential danger of insolvency, due to the conventional pay-as-you-go design of the state pension system. For the industry of higher education in Japan, which currently employs more than 540,000 individuals, deliberate and urgent efforts must be made by individual colleges and universities in order to establish a sustainable system which provides reliable savings opportunities for the active workforce as well as a steady income for those already in retirement.

* Professor, Research Institute for Higher Education (R.I.H.E), Hiroshima University