

# 年金自由化？ ——日本企業年金體系的制度變遷\*

葉崇揚\*\*

東吳大學社會學系助理教授

日本於 2001 年引進確定給付和確定提撥企業年金法，這是否代表日本企業年金體系呈現自由化的轉變呢？本文以比較資本主義觀點為基礎，指出日本面臨經濟自由化與困境時，行動者受制於日本二重構造體系而採取雙元化策略：一方面，維持一定比例的核心勞動者，讓他們享有 DB 制企業年金，作為日本企業在全球市場的比較競爭優勢；另一方面，提高非典型勞工的比例，以增加彈性化和降低企業生產成本，則是依賴 DC 制企業年金和公共福利。因此，日本企業年金體系是逐漸呈現雙元化的趨勢，而非自由化。

關鍵字：自由化、雙元化、企業年金、日本、比較資本主義

## 壹、前言

1990 年代之後，世界各國在經濟自由化以及人口結構轉變的壓力下，西方福利國家在企業年金改革上，常常將確定給付制（defined-benefit, DB）轉變為確定提撥制（defined-contribution, DC），或者引進 DC 制企業年金，作

---

\* 本文初稿曾發表於 2016 年社會學年會以及 2017 年中研院人社中心舉辦的「國際視野下的老年年金與照顧政策」工作坊，在此感謝評論人和與會者的修改建議，並感謝兩位審查人的意見。本研究是科技部研究計畫（編號：107-2410-H-468-001）的研究成果之一，在此一併感謝科技部的資助。

\*\* E-mail: chungyang.yeh@gmail.com

收稿日期：106 年 6 月 30 日；接受刊登日期：107 年 1 月 3 日

為補充或是逐漸地替代既有的 DB 制企業年金，而大幅降低 DB 制的重要性。如德國直接引進 DC 制的企業年金制度（Rister 年金），日本引進 DC 制的企業年金制度，瑞典的企業年金體系從 DB 制轉為 DC 制（如新 ITP-1、SAF-LO），<sup>1</sup> 英國的企業年金轉以 DC 制為主，臺灣的勞退金新制也是以 DC 制為主（Bridgen and Meyer, 2011; 2014; Ebbinghaus and Gronwald, 2011; Hennessy, 2014; Lindquist and Wadensjö, 2011; Rein and Turner, 2004; 葉崇揚, 2016）。此種從 DB 制轉變為 DC 制的制度轉型過程，被視為福利國家自由化的制度表徵（Bridgen and Meyer, 2009; Ebbinghaus, 2015; Farnsworth, 2004; Orenstein, 2008; Sass, 1997）。

此一制度轉型與表徵，所代表的是目前福利國家面對經濟自由化時如何調適與重構的理論辯證。目前許多研究都指出在經濟自由化與人口結構轉變的壓力下，福利國家制度將會逐漸地強化個人在福利供給與經濟安全的責任，以降低社會支出並增加經濟體系在全球市場中的競爭優勢，福利體系的改革會呈現新自由主義式的調適路徑，特別是在英國與美國等自由主義式的經濟體系（liberal market economies）（Lechevalier ed., 2014; Mishra, 1999; Streeck, 2009）。另一方面，也有研究指出經濟自由化並不見得會讓福利國家採取新自由主義式的制度調適，而是視福利國家的制度結構及其資本主義制度結構的差異，有不同的制度回應方式（Hall and Soskice, 2001; Swank, 2002; Thelen, 2014）。因此，非自由主義式的經濟體系（non-liberal market economies），為了保持其制度的比較利益（comparative advantages）基礎，會進行微幅的制度調適，而非結構性的制度轉變。

在此理論辯證中，日本企業年金的制度變遷即是有趣的例子。第一，日本往往被視作非自由式的經濟體系（Hall and Soskice, 2001; Streeck, 2001），但是也面臨經濟自由化的壓力（Lechevalier ed., 2014; Song, 2014; Yamada and Hirano, 2012），因此，可以用來檢證非自由式的經濟體系是否會因為經濟自

---

1 新 ITP-1，是瑞典的確定提撥制企業年金制度，主要提供給 1979 年之後出生的工作人口群。SAF-LO，則是提供給藍領勞工的 DC 制企業年金體系（Lindquist and Wadensjö, 2011）。

由化的壓力而呈現新自由主義式的制度性調適。其次，公共年金體系可能會因為受益人口眾多而產生政策回饋效應（policy feedback），造成公共年金體系無法有效地改革（Myles and Pierson, 2001），但是企業年金體系不僅受益人口相對較少，且多是由企業所提供，因而往往會很直接地受到經濟自由化的影響。據此，可以讓研究著重於資本主義結構的差異如何影響國家在面臨經濟自由化時進行何種制度調適。故企業年金比起公共年金而言，更適合用來檢證經濟自由化對於福利國家的影響。

單從制度而言，日本企業年金體系呈現新自由主義式的制度轉變與表徵。受到經濟自由化、人口老化和 1990 年代泡沫經濟崩潰的影響，日本於 2001 年時針對企業年金體系進行根本性的改革，藉由「確定提撥年金法（確定拋出年金法）」和「確定給付企業年金法」<sup>2</sup> 的立法，取代過往以 DB 制為主的「適格退職年金」和「厚生年金基金」（Katsumata, 2004; 西成田豐，2009；邱祈豪，2009）。許多企業為了刪減勞動成本以適應全球競爭市場，因而開始引進 DC 制的企業年金體系取代 DB 制的適格退職年金和厚生年金基金。如同自由化觀點所言，此種制度轉型與表徵，體現了新自由主義式的制度性調適，而這是否就代表著日本企業年金體系呈現自由化的轉變呢？或者日本企業年金體系依然維持其原本的制度邏輯呢？

本文從比較資本主義（comparative capitalism）的觀點，分析日本資本主義結構的制度邏輯，並透過歷史分析了解日本資本主義結構的制度邏輯如何形塑行動者在企業年金政策上的制度偏好與利益。本文嘗試證明日本企業年金體系的制度化是為了解決日本資本主義發展過程中技術和資本形成的問題，以協助經濟行動者之間建立長期穩定的互動關係。首先，日本企業結構是以大企業為核心而形成的企業集團（稱為 keiretsu），同時藉由交叉持股及以銀行為中心的金融體系（bank-based financial system），使得企業可以不用受制於股東追求短期利益的壓力，讓經濟行動者之間可以發展長期穩定的互動關係。因此，DB 制企業年金即可作為企業（內部）資本形成的政策工具（可藉由銀行和企業之間的交叉持股，讓企業年金所累積的資本重新投資在

---

2 文章中，如中文與日文漢字類似的話，則不會附上日文原文。在此特別說明之。

企業營運上)，以降低對股票市場的依賴，而減少回應股東追求短期利益的壓力。其次，日本技術形成體系是以企業為中心，在此種技術形成體系中，最重要的即是長期穩定的勞雇關係。除了長期培養核心勞動者，使其具有以企業為基礎的核心技術之外，同時也避免核心勞動者被其他企業所用。為了建立長期穩定的勞雇關係，並讓勞工願意長期待在同一間企業中，必須依賴「終身雇用制」、「年功序列」和「企業福利」，作為勞工長期待在同一家企業集團的制度誘因。在此一制度邏輯下，其勞動市場進而結晶化為二重構造（にじゅうこうぞう）的型態（尾高煌之助，1984）：一方面，由企業所訓練出來的核心勞動者，有著長期穩定的職涯以及優渥的企業福利；另一方面，非核心勞動者則是呈現相對彈性化的職涯以及有限的企業福利。日本企業年金體系即是建立在此一制度邏輯的基礎之上。

以比較資本主義觀點為基礎，本文認為日本面臨經濟自由化時，受制於其資本主義制度結構，政治經濟行動者所採用的回應策略並非是新自由主義式的自由化，而是採取雙元化策略（the dualist strategy）：一方面，維持一定比例具有企業核心技術的核心勞動者，他們享有傳統日本雇用慣行規範，並作為日本企業在全球市場的比較競爭優勢的制度來源；另一方面，則是增加非典型勞工的比例，但主要是依賴公共福利，且排除於日本傳統的雇用慣行規範之外，以增加企業的彈性化，並降低企業生產成本。日本 2001 年的企業年金改革及其制度變遷即是沿著此一雙元化策略所進行，進而形成雙元化的結構。DB 企業年金依然主要給予大企業的核心勞動者，DC 企業年金則是給予非典型核心勞動者及中小企業勞工。

本文的結構如下：第二節，將會針對既有的年金自由化觀點做一評述，並說明為何年金自由化觀點無法解釋日本企業年金體系的變遷，從而以比較資本主義的觀點切入解釋日本企業年金體系的變革。第三節，則是聚焦於日本企業年金體系的制度邏輯與歷史源起，以了解日本企業年金體系是如何鑲嵌於日本資本主義結構之中。第四節，分析面臨經濟與人口結構轉型時，日本相關的經濟行動者的企業年金政策偏好及改革策略為何，並說明其是如何受限於日本既有的資本主義制度遺緒，以呈現日本企業年金體系制度變遷的過程。最後，則是結論。

## 貳、年金自由化？——比較資本主義中的日本

從 1980 年代開始，在新自由主義思潮的影響下，西方福利國家紛紛進行年金自由化的改革。因此，本節一開始將會回顧過去有關年金自由化的文獻，說明年金自由化的定義，以及如何解釋年金自由化。同時，本節將會論證為何年金自由化觀點無法解釋日本企業年金體系的制度變遷，而本文將會提出另外一種理論觀點——比較資本主義觀點，作為分析與解釋日本企業年金體系制度變遷的理論基礎。

### 一、自由化觀點：新自由主義思潮下的「年金自由化」

解釋年金自由化的觀點是建立在新自由主義的哲學基礎上 (Gilbert, 2002; Orenstein, 2008; 2013)。此觀點認為從 1980 年代開始，當代福利國家面臨經濟自由化和其他結構性壓力（如人口老化）時，必須進行結構化調整，包括金融市場自由化、勞動市場自由化及刪減社會福利支出以減少勞動成本，進而增強國家在全球市場中的競爭力 (Gilbert, 2002; Lechevalier ed., 2014; Orenstein, 2008; Streeck, 2009)。在新自由主義思潮的影響下，年金體系即成為福利國家刪減及私有化 (privatisation) 的主要目標 (Ebbinghaus, 2015; Hyde et al., 2006; Orenstein, 2008)。

在新自由主義思潮的席捲下，年金私有化主要包含兩個意涵。第一，將特定的政府功能部分或是完全地從公部門移轉到私部門，以降低國家在年金政策上的管理與財務的責任，同時提高企業與個人對於年金管理與財務的責任 (Ebbinghaus, 2015; Gilbert, 2015; Hyde et al., 2006; Rose, 1989)。委外 (contract-out) 即常被應用為促進此種年金自由化的政策工具，如英國的 S2P (State Second Pension) 或是 SERPS (State Earnings Related Pension Schemes) 可以委外給企業年金或者是私人年金，日本的厚生年金部分基金可以委外給職業部門的厚生年金基金 (Rein and Turner, 2004)。

第二，國家在年金管理與財務責任的轉移，同時也意味著個人必須負擔更多退休風險 (Frericks, 2013; Gilbert, 2002)，如年金體系的財務責任從隨收

隨付制 (pay-as-you-go) 的年金體系，部分或是完全地，轉變成個人的儲蓄帳戶制度，亦即將 DB 制改成 DC 制 (Orenstein, 2008)。此一建立在新自由主義哲學基礎上的制度轉變所代表的意義有三層。第一，對於財務管理的責任，國家開始退縮。透過 DC 制的年金制度，國家開始將財務管理的責任移轉到私部門。第二，財務準備制度邏輯的改變（從量出為入轉變為量入為出），意即國家對於年金制度的財務責任開始退縮。第三，退休後的經濟安全責任從社會集體轉移到個人。透過 DC 制年金，國家不再作為所得重分配與直接福利供給者的角色，而是強化福利國家作為強制性「存錢筒 (piggy bank)」的角色，進而協助個人進行生命歷程的再分配 (Barr, 2001)。

就實證分析而言，目前研究都指出在面臨經濟自由化以及人口老化的結構轉變時，福利國家紛紛削減其福利支出並進行私有化的措施 (Gilbert, 2002; Hyde et al., 2006; Orenstein, 2008; Streck, 2009)。如 Orenstein (2008) 就指出在新自由主義理念的影響下，西方福利國家與後進的亞洲、拉丁美洲及東歐福利國家在 1990 年代之後紛紛採取年金私有化的措施，以作為回應結構轉變的手段。

根據自由化觀點，此一自由化是普遍的現象，因此即便是非自由式經濟體系的日本也開始採取許多自由化的措施。在經濟全球化（自由化）的影響下，為了促進經濟體系的彈性化以及全球市場的競爭力，日本開始採取去管制化措施，包括勞動市場（採用更多的非典型勞工、解雇的限制被放寬）與金融市場（資本市場的限制被放寬、企業越來越依賴股票市場）(Lechevalier ed., 2014)。經濟體系的自由化，也帶動福利國家的自由化，如年金制度改革。日本在 1990 年代之後年金支出上揚，造成公共年金保險費率大幅上升，而過度上漲的非薪資勞動成本削弱了企業的競爭力。為了壓抑年金支出與保費上揚，日本在 2004 年引進自動調整機制，將財務邏輯從以往的「量出為入」轉變成為「量入為出」(Hinrichs and Kangas, 2003; Yeh, 2014)；同時也在 2001 年引進 DC 制企業年金，讓老年經濟安全從社會化的集體責任轉變成為個人責任 (西成田豐, 2009; 邱祈豪, 2009)。這些年金體系自由化的制度表徵所呈現的是年金制度邏輯的改變，不僅是財務邏輯，同時也意涵著過去被社會化的退休經濟安全風險逐漸開始個人化 (Hyde et al., 2006)。因此，日本企

業年金體系引進 DC 制可以被視作制度的典範轉移。

然而，自由化觀點面臨兩個互相關連的問題。第一，當福利國家面臨結構轉型的壓力時，不見得會形成趨同的效應，而是會依然維持其制度的多樣性。因為結構轉型的壓力並不會直接對福利國家造成制度變遷的效果，而是被福利國家既有的（政治與經濟）制度以及行動者之間的（政治）互動過程所形塑之後，才會形成制度改革。自由化觀點忽略了行動者的偏好是被制度所形塑的，這也造成自由化觀點的第二個問題。

第二，自由化觀點背後隱含著企業年金（或更廣泛地說，社會政策）對於經濟生產是制度性的負擔。因此當面臨經濟自由化與全球競爭時，會進一步透過私有化削減福利和將退休風險個人化，以減少生產成本，強化國際競爭力。但是，近來研究已經指出社會政策也是一種制度資源，可以被用來協助經濟行動者解決在資本與技術形成過程中所面臨的經濟協調問題，進而強化比較利益（Hall and Thelen, 2009; Swenson, 2002）。在此種意涵中，企業年金（社會政策）本身即是國際競爭優勢的制度基礎。

就此，本文嘗試以比較資本主義觀點重新分析與解釋日本企業年金體系如何作為一種解決其資本主義結構中經濟協調問題的制度資源，以及其制度發展與變遷。

## 二、比較資本主義——日本資本主義的制度邏輯

比較資本主義觀點認為先進國家的經濟體系可以區分為兩種，「自由式」和「非自由式」（Hall and Soskice, 2001）。而不同的經濟體系結構是架構在多重制度之間的互補，稱作制度親近性（institutional affinities），因此分別形成不同的制度協調機制（Ebbinghaus, 2006; Hall and Thelen, 2009）。自由式經濟體系的協調機制是架構在市場機制（market coordination），而非自由式經濟體系則是策略性協調機制（strategic coordination）。根據不同的協調機制，在面對經濟自由化時，不同的經濟體系為了維持其比較制度優勢，而有不同的制度調整路徑（Beramendi et al., 2015）。因此，自由式經濟體系，如美國和英國，即會採取順應自由經濟邏輯的福利改革措施，如工作福利和 DC 制的年金制度；而非自由式經濟體系則是會呈現雙元化的趨勢，一方面，維持其競

爭優勢來源的核心勞動者的勞動結構和福利制度，另一方面，則是透過去管制化措施將自由化成本外部化給非核心勞動者 (Palier and Thelen, 2010; Thelen, 2014)。

比較資本主義觀點有兩個理論特色。第一，以制度親近性解釋制度的穩定性。這係指因為制度之間的互補關係，使得單一制度改變將會造成其他制度連動式的改變，而造成高度的政治與經濟成本，因此行動者會傾向維持既有的制度結構 (Pierson, 2004)。第二，制度不僅是被視作對行動者的限制以及懲罰，同時也是資源和機會結構。如行動者會透過特定的制度模式，解決其經濟協調的問題，如技術形成 (Busemeyer, 2015; Thelen, 2004)。因此，為了取得制度的資源和機會結構，行動者不僅會與其他行動者共同建構制度結構以解決經濟協調問題，之後亦會持續性地利用並維持此一制度資源與機會結構 (Hall and Thelen, 2009)。

本文承襲比較資本主義觀點，認為經濟自由化並不會導致日本企業年金體系朝向自由化的典範轉變，而是延續日本資本主義結構中的二重構造而呈現雙元化的趨勢。日本資本主義結構中的二重構造是建立在四個制度領域的制度互補基礎上 (見圖 1)。第一，企業結構是以大企業為核心的企業集團 (稱為 *keiretsu*)，藉此建立長期且具有信任關係的生產網絡 (Gerlach, 1992)。第二，為了維持其長期穩定的生產網絡，必須依賴以銀行為基礎的金融體系，亦即所謂的主銀行體系 (the main bank system)，以及交叉持股 (cross-shareholding) (Aoki, 1996)。企業集團內的交叉持股，不僅可以維持企業之間的長期信任關係，也可以避免國外企業的惡意併購 (Aoki, 1988; Sheard, 1994)。主銀行體系允許企業能夠透過銀行獲得資本，而非透過股票市場，如此一來可以避免股東追求短期利潤的壓力，使企業能夠專心於長期穩定的持續性成長；同時可以藉由主銀行作為主要監督企業治理的行動者並獲得企業內部訊息，進而使得其他金融機構及企業能夠根據主銀行的決定，判斷是否融資給企業，以減少交易成本並形成交叉持股的網絡 (Aoki, 1988; Gao, 2001; Schaeede, 2008)。

第三，日本企業的技術形成體系是以企業為核心 (firm-specific) (Aoki, 1988; Busemeyer, 2009; Estévez-Abe, 2008; Koike, 1996)。以企業為核心的技



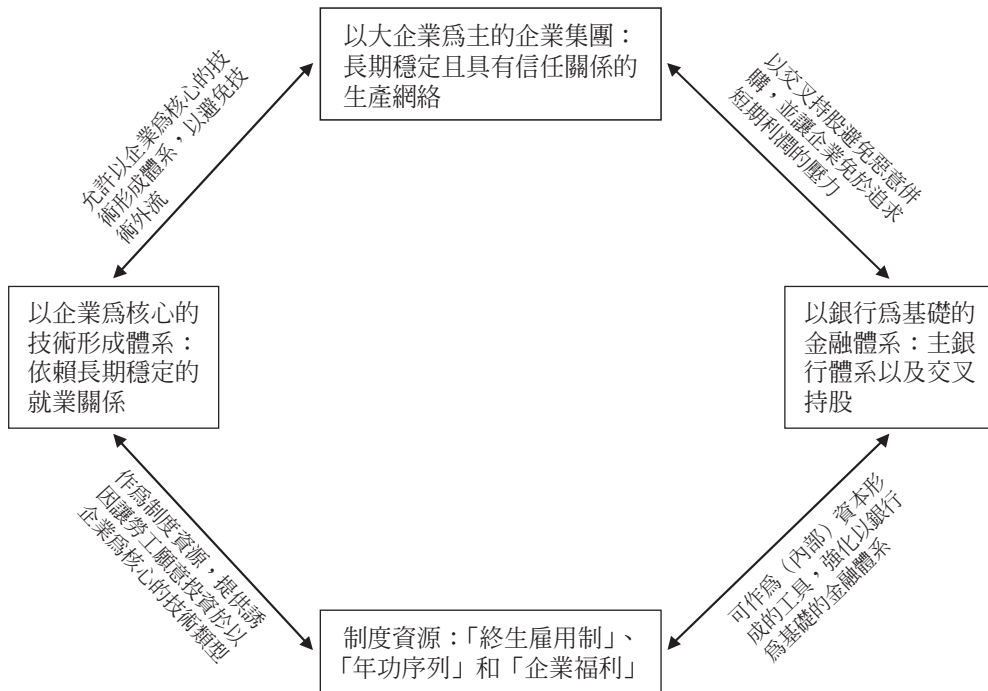


圖 1：日本資本主義制度邏輯

術形成體系，必須建立在企業與勞工之間長期穩定的信任關係上，因為以企業爲核心的技術類型無法被其他企業所採用，故企業必須提供足夠的制度誘因，亦即提供就業安全及所得安全，讓勞工願意長期地投入企業之中 (Estévez-Abe et al., 2001)。因此，第四，爲了鞏固其以企業爲核心的技術形成體系，日本企業建立了「終身雇用制」、「年功序列」和「企業福利」等制度作爲制度資源（誘因），解決企業與勞工在以企業爲核心的技術形成體系中的問題<sup>3</sup> (Aoki, 1988; Estévez-Abe et al., 2001; Keizer, 2010; Koike, 1996)。

3 技術形成過程中，最常面臨的問題即是勞工與企業之間的囚犯困境 (prisoners' dilemma) (Estévez-Abe et al., 2001)，這主要起因於技術的可攜性 (portability)。勞工通常比較願意投資在可攜性高的技術類型，因爲一旦面臨失業的風險，如關廠或被資遣，那麼勞工依然可以較容易地在勞動市場中找到工作。但是，如技術類型是可攜性低的類型，僅能適用特定產業或甚至是企業時，就不能容易找到工作，因此勞工通常不願意投資可攜性低的技術類型。於是，企業或國家能否提供穩定的就業保障、失業保障和所得保障就成爲一種制度性誘因，鼓勵勞工投資在可攜性低的技術類型 (Busemeyer, 2009; Estévez-Abe et al., 2001)。此外，另外一個常被提及的問題即是搭便車 (free rider) 或是集體行動的問題 (Thelen, 2004)。這係

此外，DB 制的企業年金制度可以作為（內部）資本形成的工具，透過企業與金融機構（銀行和壽險企業）的融資關係與交叉持股，可以讓 DB 制的企業年金所累積的基金重新投資於企業（Aoki, 1988; Estévez-Abe, 2001; 2008）。

在此一資本主義結構中，將會導致勞動市場二重構造的形成。一方面，核心勞動者不僅擁有企業的核心技術，同時享有穩定的勞雇關係和優渥的企業福利，並且形成所謂的企業工會（企業別組合）的勞資協商體系；另一方面，非核心及中小企業的勞工，則是被排除於穩定的勞雇關係之外，且無法獲得適足的企業福利，而必須依賴公共福利（Conrad, 2012; Song, 2014; 安周永，2013；尾高煌之助，1984）。此一勞動市場的二重構造，不僅造成核心與非核心勞動者在勞動條件上的二元化，同時也形塑了核心與非核心勞動者的政策偏好，並限制了未來的改革策略（Emmenegger, 2014; Lindvall and Rueda, 2014; Nijhuis, 2013; Rueda, 2007）。對於非核心勞動者而言，最重要的是擴張公共福利；然而，對於核心勞動者而言，最重要的偏好是維持既有的體制以及就業安全，但他們不願意擴張公共福利，因為這意味著他們必須與非核心勞動者進行風險重分配（Nijhuis, 2013; Rueda, 2007; Song, 2014）。

此二重結構在高速增長時期中，並不會面臨嚴峻的挑戰。但是 1980 年代之後，日本不僅開始面臨經濟停滯以及全球市場的競爭，同時也面臨人口老化的挑戰，使得日本資本主義必須進行結構改革（Gao, 2001; Lechevalier ed., 2014）。受限於其資本主義的二重構造，日本的改革路徑並非是新自由主義式的自由化路徑，而是採取雙元化策略，以避免全面性的結構改革造成社會抗爭（特別是來自於核心勞動者的抗爭）（Song, 2014; 安周永，2013），與瓦解日本資本主義的比較競爭優勢。此一雙元化策略，一方面，維持一定比例具有企業核心技術的核心勞動者，他們享有傳統日本雇用慣行規範，並作為日本企業在全球市場的比較競爭優勢的制度來源；另一方面，則是增加非典型勞工的比例，但主要是依賴公共福利，且排除於日本傳統的雇用慣行

---

指某些企業可能會透過獵人頭的方式，獲取其他企業的技術人才以及企業的核心技術，但卻不用承擔技術形成的成本。因此，許多國家可能透過企業組織作為規範企業互相挖角的機制，如日本和德國（Thelen, 2004）。

規範之外，以增加日本企業的彈性化，並降低企業生產成本。日本 2001 年的企業年金改革及其制度變遷即是沿著此一雙元化策略所進行，進而形成雙元化的結構。DB 制企業年金依然主要給予大企業的核心勞動者，而 DC 制企業年金則是給予非典型核心勞動者及中小企業勞工。

爲了說明此一以制度互補爲理論基礎的雙元化論點，本文個案研究設計採取 Blatter and Haverland (2012) 所稱的「因果過程追蹤 (causal-process tracing)」，其目的在於針對特定現象（被解釋變項），以歷史過程追蹤分析的方式，說明多個解釋變項之間的互動最終如何導致特定現象（被解釋變項）。因此，重要的並非是（解釋）變項與（被解釋）變項之間的因果關係，而是其因果機制 (causal mechanism) (Beach and Pedersen, 2013)。因此，在第三節與第四節，本文將會分別著重於日本企業年金的制度源起及制度變遷，並收集歷史文獻資料，包括政府文件與統計、企業組織和工會的歷史文件及二手文獻，作爲佐證。

## 參、技術形成與資本形成： 日本企業年金體系的制度源起

本節首先著重於說明日本資本主義發展的問題，以及行動者爲何與如何引進企業年金和其他雇用慣行制度，以解決日本明治維新後的資本主義發展資本與技術形成問題。其次，將會概述戰後日本企業年金體系發展，並了解戰後日本如何將企業年金體系作爲促進經濟協調機制的制度資源。最後，則是說明此一制度體系所結構化的制度遺緒及對後來企業年金改革的影響。

### 一、源起：解決資本主義發展的經濟協調問題

19 世紀後半，日本企業年金體系即已逐漸建立 (山崎清, 1988; 西成田豐, 2009)。當時明治政府在明治維新之後，希望解體幕府的封建制度，因此允許並鼓勵勞動市場的流動，然而卻造成勞工在不同地區之間過度地流動，使得企業無法培養技術勞工 (Levine and Kawada, 1980; Thelen, 2004)。明治維新政府爲了其「富國強兵」的政策目標，降低勞工流動率以培養技術勞工

即顯得特別重要 (Gordon, 1985; 森田慎二郎, 2004)。

因為日本是後進工業國家，因此一開始新興企業無法扮演經濟協調者的角色 (Matsuyama, 1997)，而是由國家扮演「模範角色 (role model)」，透過國營企業<sup>4</sup> 引進退職金，同時也包括其他人力資源管理措施，希望能夠吸引勞工長期穩定地待在同一家企業，以培養技術勞工 (Gordon, 1985; Manow, 2001; 西成田豐, 2009)。首先，官營鐵道引進定雇制，且契約結束時，即會發予「滿期獎金 (滿期賞与)」，亦即退職金的原型。之後，也引進了等級職工制，也就是年功制的原型 (西成田豐, 2009)。<sup>5</sup>

引進退職金和年功制度，主要的目的是確保技術勞工的養成 (Gordon, 1985; 犬飼久美, 2012; 西成田豐, 2009)，而這些人力資源管理策略也擴散到私人企業，特別是財閥 (zaibatsu)，<sup>6</sup> 都紛紛引進不同的退職金和年功制度。其中，1905 年時，鍾淵紡績株式會社所引進的退職金制度，是日本民營企業第一個具有現代意義的企業年金體系 (Katsumata, 2004)。1920 年代之後，包括退職金在內的人力資源管理策略迅速擴張，且也大幅降低勞工的流動性 (Nishiguchi, 1994: 24-25)，因為這些人力資源管理策略抵銷了勞工不願意將個人終身投資在特定公司的風險 (Thelen, 2004: 164)。換句話說，這些人力資源管理策略可說是用來解決日本企業與勞工在技術形成上的經濟協調問題。因此，退職金和其他人力資源管理策略即是一種制度資源，用以促進市場效率 (Manow, 2001)。

而在 1930 年代，更是大幅擴張，特別是在 1936 年時通過「退職基金與退職津貼法 (退職積立金及退職手当法)」。退職金制度基本上是帳面儲備 (book reserve) 的退休金制度，提供一次給付的退職金給勞工，不論是因為退休或是其他因素。因此，實際上，退職金不僅是退休金，同時也隱含著失業給付和職災補償等社會性功能 (森田慎二郎, 2004)。「退職基金與退職津

4 主要包括官營鐵道企業、海軍工廠和三菱長崎造船所。

5 之後海軍工廠更進一步設立「海軍定期職工條例」，規定就業年齡年滿 55 歲之後，即可領到一筆退職金，稱為「滿期賜金」；而三菱長崎造船所則是設有「職工救護法」，規定定年的年齡、「退職金 (退隱手当)」和「勤績獎勵策」(西成田豐, 2009)。

6 如日本鐵道株式會社、山陽鐵道株式會社、鍾淵紡績株式會社和津島紡績株式會社等。

貼法」於 1936 年通過，即是因為當時面臨經濟大蕭條，勞工承擔了高失業風險，因此更加偏好退職金及穩定的雇用體系（Gordon, 1985）。不過，「退職基金與退職津貼法」已在 1942 年被併入「勞動者年金保險法（労働者年金保險法）」<sup>7</sup>之中。

簡單地說，日本企業年金體系（退職金）的興起，並非是建立在保障勞工老年經濟安全的基本目標之上，而是用來解決當時日本資本主義發展上（技術形成）的經濟協調問題。因此，日本企業年金體系從戰前就已鑲嵌於資本主義的制度結構中，而戰後更是進一步強化了此一制度互補性。

## 二、制度化：戰後日本企業年金體系的發展（1945~1990）

戰後日本企業年金體系的歷史發展是鑲嵌於其資本主義制度結構之中。日本企業年金體系並非只是勞工爭取來解決個人退休後經濟安全問題的政策工具，行動者更以此來解決資本主義制度結構中的經濟協調問題，包括資本與技術形成。戰後，日本企業年金體系主要包括三類，分別是退職金、適格年金和厚生年金基金。本部分將會說明日本企業年金體系是如何被行動者當作一種用來促進資本形成與技術形成的制度資源。

### （一）退職金

戰後退職金是建立在勞動契約的基礎上。二次戰後，連合軍總司令部（General Headquarters, GHQ）認為財閥是二戰的根源之一，因此開始實施經濟自由化和民主化以瓦解財閥（新川敏光，2005）。其中一項政策即是鼓勵勞工運動以促進經濟民主化。因此勞工和左翼力量被強化之後，即實行「生產控制（production control）」，進而佔領工廠（Tsutsui, 1998; 久米郁男，2005）。當時由於戰敗的日本政府並無足夠的力量，再加上 GHQ 背後的鼓勵，使得日本政府無法抑制生產控制運動，也無法解決戰後的勞動問題。

在此一背景下，企業為了奪回企業管理的自主性和穩定資本主義經濟結構，開始跟勞工進行協商（Gordon, 1985; 1998; Tsutsui, 1998）。日本電產工會

---

7 1944 年時，改名為厚生年金保險。

(電氣產業勞働組合)與資方協商時,除了提出新的賃金綱領之外,<sup>8</sup>同時也提出將退職金納入勞動契約當中(Gordon, 1985; 山崎清, 1988; 西成田豊, 2009)。爲了取回經營管理權及維持日本雇用慣行制度,並藉此建立合作式的勞資關係及維持生產策略的比較制度利益,資方接受了勞方的條件(Crump, 2003; Tsutsui, 1998; 山崎清, 1988)。<sup>9</sup>之後,電產工會與資方協商的勞動契約,也逐漸地擴散到其他產業與企業。表1顯示,二次戰前至1956年之間,引進退職金制度的企業中,<sup>10</sup>超過三成是在1945~1950年引進退職金,而超過四成的比例是在1950年之後才引進退職金制度。戰後退職金的發展,對於資方而言,不僅是用來鼓勵勞工能夠長期持續地待在同一家企業,同時也能持續地培養以企業爲基礎的技術,強化日本資本主義的比較制度利益;對於勞方而言,戰後納入勞動契約的退職金,是勞工爭取而來的社會權利和勞動條件(Gordon, 1985; 山崎清, 1988; 西成田豊, 2009)。

1950年代時退職金進一步擴張(表1),主要是因爲韓戰以及開始發展資本密集的石化與重工業,使得資方開始希望能夠藉由退職金的稅制改革促進資本運用並降低勞動成本。首先,由於戰後受限於GHQ的保守財政政策,日本政府積極鼓勵企業開辦企業福利給予勞工(Gao, 2001; Park, 2011)。因此,對於資方當時提出退職金應享有稅收減免等要求,日本政府幾乎全盤接受。這主要是因爲日本政府希望藉此鼓勵企業實施企業福利及其他的雇用慣行制度,以強化「全面就業(total employment)」策略,<sup>11</sup>進而鞏固長期穩

---

8 亦即「生活給」,意指除了根據生活水準所訂定的基本最低薪資之外,同時也必須附加根據個人能力、年資和成就所訂定的薪資,並且必須反映物價的上漲。此一生活給主要的作用在於使勞工能夠獲得足夠的薪資以確保其家庭生活無虞(Gordon, 1985)。

9 就退職金的制度設計上,日經連(日本經濟団体連合会)認爲退職金的給付資格應該要有至少30年的工作年資(山崎清, 1988)。

10 根據日本統計資料顯示,在1941年時,總共有89,345家企業(內閣統計局編, 1941)。不過之後日本相關統計資料因爲戰爭的關係並沒有持續,因此無法得知在1940年代之間的企業總數。不過在1951年時,企業總數高達3,222,792家(総務庁統計局編, 1952)。

11 不同於充分就業(full employment),「全面就業」策略係指只要有意願進入勞動市場的人口,政府都有責任賦予其長期穩定的就業(野村正實, 1998)。透過此一「全面就業」策略,日本政府可以有效地穩定勞動市場狀況,以維持其執政的合法性,但是同時卻需要企業負擔龐大的費用。

表 1：日本企業引進退職金的年度（產業類別與企業規模）

	總計	二戰前	1945-50	1951-52	1953-54	1955-56 (September)
產業類別總計	22,839	21.1%	34.5%	17.2%	14.8%	11.3%
產業類別						
礦業	711	36.6%	29.7%	17.2%	8.2%	8.4%
製造業	11,395	8.3%	39.9%	19.2%	17.5%	13.7%
零售業	3,154	10.5%	40.1%	16.8%	17.9%	12.7%
金融、保險和地產業	3,399	52.9%	20.0%	14.2%	7.8%	4.2%
交通、通訊和非營利	3,100	40.4%	26.7%	13.3%	10.9%	9.2%
營造業	1,080	21.2%	36.7%	15.5%	13.3%	11.1%
企業規模						
500 人以上	1,353	31.5%	38.9%	12.7%	6.4%	10.0%
100-499 人	6,353	23.3%	36.7%	16.4%	13.6%	9.0%
30-99 人	14,053	19.1%	33.1%	17.9%	16.1%	12.4%

資料來源：山崎清，1988: 46。

定的勞雇關係（Gao, 2001; 野村正實，1998）。對資方而言，這可有效地降低勞動流動率，並促進和鞏固以企業為基礎的技術形成體系；對勞方而言，這提供長期穩定的就業安全感；對政府而言，這替代了公共福利的效果以減少政府財政負擔，同時也能夠維持其政治合法性與爭取選票（Estévez-Abe, 2008; Gao, 2001; 野村正實，1998）。

因此，國家透過不同的措施鼓勵企業擴張其退職金。1951 年的稅制改革，國家就允許將退職金當作退休所得而分離課稅。1952 年的稅制改革，則是進一步允許企業的退職金支出可享有稅收減免，同時也允許企業建立內部儲備基金，作為退職金的財務基礎。更為重要的是 1954 年的改革，資方要求政府允許企業建立年資相關的所得稅減免，以便讓企業能夠提供更高的退職金給付予長期穩定待在企業內的勞工；同時鼓勵為勞工建立儲蓄帳戶，並且企業可藉此運用其累積的資本（西成田豐，2009）。背後的原因主要是資方希

望能夠藉此穩定其雇用慣行制度，同時促進資本的累積與活用，以發展資本密集的石化與重工業（Estévez-Abe, 2008; Gao, 2001）。從表 1 可知 1950 年代之後，超過四成的企業建立了退職金制度。

## (二) 適格年金

雖然日本政府採取許多稅收減免的措施以促進退職金制度，但是資方認為並不足夠，主要是因為稅收減免的措施僅能夠適用於年資超過 20 年的勞工的退職金，使得許多退職金的基金都無法享有稅收減免。因此，日經連（日本經營者團體連盟，簡稱「日經連（Nikkeiren）」）即於 1956 年時要求針對企業年金實施更多的稅收減免措施；而 1957 年時，日經連、信託和壽險公司（年金基金的儲備與營運的受託單位），認為政府應該協助企業建立企業年金體系以促進長期穩定的勞資關係，並且促進長期穩定的資本形成以作為國家經濟發展的基礎（日本經營者團體連盟，1958），於是提出三項要求：(1) 引進適格年金（tax-qualified pension）；(2) 退休儲備基金應該被視作企業成本並享有稅收減免優惠；(3) 年金基金的營收應該是不可課稅的（西成田豐，2009: 303）。

不過，大藏省<sup>12</sup>一開始卻認為企業年金的稅收減免措施只有利於大企業，故對此提議相當消極（邱祈豪，2009: 152）。但是，1961 年時，壽險和信託公司認為通過適格年金將有助於國內金融市場的發展，因此進一步與日經連同時要求政府通過企業年金的稅收減免措施。其中，日經連更進一步要求內部及外部的退休儲備基金都應該被視作企業支出，而且應該是不用課稅的（西成田豐，2009: 303-304）。基本上，大藏省同意接受此一要求，主要原因是在財稅政策被嚴重限縮的情況下，日本政府希望能夠透過擴張性貨幣政策促進經濟成長，讓企業能夠「持續性成長（continuous growth）」以維持其就業慣行制度（Gao, 2001; Schaede, 2008）。大藏省認為促進金融產業的成長，並透過交叉持股及主銀行體系，使企業能夠獲得穩定的資本，將有助於企業與金融機構建立起長期穩定的信任關係，同時也能夠維持其持續性成長。

12 日本大藏省即為財政部。



因此，在 1962 年時，日本政府修訂稅法，引進「適格年金」。適格年金基本上就是符合稅收減免政策的退職金，故也被稱作適格退職年金（山崎清，1988）。適格年金允許企業建立由金融機構（壽險公司或是信託銀行）所操作的企業年金基金，而且保費及基金營運的資本利得都享有稅收優惠，因此，適格年金主要是由大藏省所規範與管制。不過，引進適格年金的最低受雇者人數為 15 人，故適格年金多被中小企業作為企業年金體系。

### （三）厚生年金基金

1954 年，為了因應戰後的通貨膨脹，而將公共年金體系的厚生年金保險的給付大幅提升。基本上，戰後日經連認為退職金的本質是為了獎勵長期持續待在同一間企業的勞工，因此不僅是勞動管理的一環，同時也是具有恩給性質的所得保障（山崎清，1988）。在戰後公共社會保障制度不完備的情況下，退職金本身就具有補足社會保障的功能，因此當 1954 年厚生年金保險改革之際，日經連即認為提高厚生年金保險給付將會造成保費上漲，故而反對厚生年金保險改革，同時指出應該考慮公共年金體系與退職金之間是否有所調整，以及資本積累和社會保障之間的關係（日本經營者団体連盟，1958）。不過，1954 年厚生年金保險修正依然順利通過，而在 1960 年面臨第一次的財政再計算期時，<sup>13</sup> 日經連更進一步指出目前企業的退職金與厚生年金存在著競合的關係（山崎清，1988: 150）。

因此，之後日經連以及信託協會、生命保險協會、大藏省、勞動省等官民合作的研究會提出了退職金和厚生年金制度調整的研究報告，基本要點即是希望能夠促進厚生年金體系的改革，同時讓退職金制度與厚生年金保險兩者之間的關係能夠合理化，成為一公私互補的退休安全保障體系，因此強調設立一調整年金制度（山崎清，1988）。

在此一基礎上，勞工團體卻有不同的意見。一方面，代表大多數勞工（特別是非核心勞動者）的左翼勞工團體（如中立勞連、全勞、總同盟、新產別）

---

13 在 1954 年厚生年金保險修正時，同時規定未來每五年將會重新精算厚生年金保險的財務狀況。事實上，之後國民年金保險亦有相關的規定。

基本是反對此一建議，認為厚生年金保險是社會保障的一環，但是退職金本身具有延遲薪資的性質，因此不應該將其合併（山崎清，1988）。另一方面，國際金屬勞働組合連盟日本協議會（主要是金屬產業和機械產業中的大型企業工會所組成，架構在日本傳統的企業工會（企業別組合）之中）則是相對強調公私年金混合體系如何能夠促進日本雇用慣行制度以及退休所得安全體系的完整性（邱祈豪，2009），因為對於企業工會的核心勞動者而言，就業安全是相對較為重要的（Song, 2014）。在此，可以看見日本勞動市場二重構造所形成的勞動分化。

在勞資雙方的意見呈現對立的情況下，日本於 1963 年成立了社會保險審議會。會議中，勞資雙方並沒有太多共識（西成田豐，2009）。為了解決此一困境，國家採取了妥協的態度，針對企業所提出的厚生年金基金計畫增加一些條件，包括像是必須取得勞工的同意，以及厚生年金基金的給付至少要超過厚生年金保險給付的 1.3 倍，而且基金管理必須透過壽險公司或是信託銀行，也就是外部儲備（Campbell, 1992）。1965 年時，通過厚生年金保險修正，引進厚生年金基金。

厚生年金基金，又稱調整年金，因為主要的目的是調整企業在退職金和厚生年金保險的成本，於 1966 年正式實施，實施對象主要是 1000 人以上的大型企業。如果要引進厚生年金基金，必須經過勞資雙方的同意，而且給付至少應該超過厚生年金保險給付的 1.3 倍。在厚生年金基金體系中，企業允許將厚生年金保險中比例報酬（薪資相關）的部分讓厚生年金基金代行（亦即「委外」）。此一代行的部分，主要有兩個重要的意涵：第一，沒有代行的部分依然是由國家所負責，一旦厚生年金基金破產的話，厚生年金保險被保險人的給付權利依然可以被確保。第二，避免勞動市場的進一步雙元化，因為一旦允許大企業可以完全委外的話，大企業便會完全委外，但是中小企業的勞工必須依賴公共的厚生年金保險（Yeh, 2014）。另外，適格年金與厚生年金基金兩者最大的不同在於，厚生年金基金代管一部分厚生年金的年金基金，因此在稅制上享受較多的優惠，而適格年金沒有代管的部分，必須繳納 1% 的法人稅和 0.173 至 0.207% 的地方居民稅；不過適格年金相對來說，其基金操作比較簡單，運用上也比較靈活。

戰後，日本企業年金的制度化與擴張（表 1 和表 3），並非是單純勞工運動和抗爭的結果，而是如比較資本主義所說的，是行動者解決技術形成與資本形成的經濟協調問題的制度資源。透過 DB 制企業年金及其他雇用慣行制度，協助企業與勞工建立長期穩定的勞雇關係，作為勞工願意參與以企業為核心的技術形成體系的制度性誘因；同時，藉由交叉持股與以銀行為基礎的金融體系，讓 DB 制企業年金體系可以作為（內部）資本累積的工具。然而，此一體系卻進一步制度化了日本勞動市場的二重構造：一方面，是在大企業中享用傳統雇用慣行制度的核心勞動者；另一方面，則是中小企業中的（非核心）勞動者，他們並不一定會被納入傳統的雇用慣行制度中，且面臨相對較高的勞動市場風險（尾高煌之助，1984）。雖然在高度經濟增長的時期中，此一二重構造並非是嚴重的議題，因為快速經濟成長可以支撐日本的全面就業策略，使得不論是核心或是非核心勞動者都可以享有一定程度的所得與就業保障（Gao, 2001）。但是，此一二重構造所形成的勞動分化，卻進一步分化了勞動團結的基礎。因為日本的雇用慣行制度必須依賴經濟和企業的持續性成長，故核心勞動者的主要利益是成長導向（growth-minded），而被納入國家與企業的發展聯盟中；至於非核心勞動者則是傾向高度重分配的公共福利政策（Gao, 2001; Song, 2014; 安周永，2013）。因此，當日本資本主義遭遇經濟自由化、人口老化以及泡沫經濟崩潰的結構挑戰時，亦使勞動市場的二重構造外顯化，導致企業年金體系改革呈現雙元化的趨勢。下文即是要說明此一論點。

## 肆、日本企業年金體系改革——邁向雙元化

1980 年代末期之後，經濟自由化以及人口結構轉變的壓力加劇，同時也使得日本泡沫經濟崩潰，而進入失落的十年。不同於自由化的觀點，本文指出日本在面臨經濟困境時，受到勞動市場二重構造及勞動分化的限制，反而採取雙元化策略，不僅維持一定比例的核心勞動者以維持其資本主義的比較制度利益，同時增加非核心勞動者的比例，使得勞動市場更加彈性化，以適應全球競爭市場。而其企業年金的改革則是延續此一雙元化策略來進行。

## 一、再制度化：2001 年企業年金改革

戰後，日本以大型企業為核心的資本主義制度形成二重構造的勞動市場體系（尾高煌之助，1984），此一制度遺緒卻限制了日本資本主義在面臨經濟自由化時的回應策略。對勞工而言，二重構造所形成的勞動分化，依賴經濟體系持續成長的核心勞動者偏好維持既有的社會經濟優勢以及就業安全；但是，面臨自由化所帶來的勞動市場風險的非核心勞動者，卻希望能夠建立將風險社會化的普及式福利體系。對企業而言，為了維持其比較制度競爭優勢，故不願意採取完全自由化的改革策略。對國家而言，採取完全自由化的改革策略將會引起大量的社會性錯置，而造成社會抗爭。因此，日本資本主義在面臨經濟自由化的困境時，便沿著既有的二重結構，採取雙元化的策略，而企業年金的改革與實施即是在此一雙元化策略中所進行的制度性調整。

1985 年廣場協議（the Plaza Accord）之後，日本經濟結構被迫進一步進行自由化的改革，而且也導致了 1980 年代泡沫經濟的崩潰（Vogel, 2006）。如同上述，日本資本主義體系是建立在長期穩定的金融體系之上，並以交叉持股或是以主銀行體系建立長期穩定的融資關係，因此能夠盡量避免來自股東追求短期利潤的壓力，協助經濟行動者建立起長期穩定的合作關係，以追求穩定的「持續性成長」而非短期利潤（Aoki, 1988; Sheard, 1994）。但是，在經濟自由化的過程中，日本開始一連串金融市場自由化的措施，<sup>14</sup> 使得企業的資本開始有越來越高的比例是來自於直接性資本，如股票市場（Isogai, 2012）。<sup>15</sup> 此一自由化發展，使得以往可以免於追求短期利潤壓力的日本企業，開始回應股東追求短期利潤的要求，進而採取彈性化措施以為應對（Isogai,

14 包括 1995 年日本與美國達成協議，允許國外金融機構操作年金基金，且鬆綁債券交易及跨國的金融服務；1996 年的金融革新計畫更是被視作日本版金融體系的 Big Bang，其中包括國外匯率市場的開放、共同基金、年金和信託市場的去管制化（Kushida and Shimizu, 2013; Vogel, 2006）。

15 根據官方統計資料，日本企業的資金開始越來越多是來自於直接性資本，同時越來越少依賴來自銀行的借貸。1960 年，債務—資產比約為 30% 左右，1970 年代中期升至將近 40%，但是在 2008 年時，已經下降到 25%。另一方面，資本—資產比，則是在同時間從 25% 上升至 42%（Isogai, 2012: 37-38）。

2012; Schaeede, 2008; Vogel, 2006; Yamada and Hirano, 2012)。

然而，經濟結構的再組織化與改革過程，不可避免地會引起社會錯置以及政治衝突 (Zysman, 1983: 53)。在日本二重構造體系中，大型企業與核心勞動者形成一結構化利益團體的政治聯盟，使得經濟體系的結構性改革成爲不可能。首先，核心勞動者必須依賴企業持續性成長以保障其就業安全，特別是在面臨經濟危機時，核心勞動者最主要的政策偏好即是維持其就業安全 (Conrad, 2012; Emmenegger, 2014; Lindvall and Rueda, 2014; Nijhuis, 2013; Rueda, 2007)。因此，諸如汽車產業和電子產業的工會便特別關注就業安全的議題，但是全國性的勞工團體，如連合 (日本労働組合総連合会，簡稱「連合 (Rengo)」)<sup>16</sup> 則是更注意到非典型勞工的問題 (Song, 2014; 日本労働組合総連合会, 2015)。此外，企業必須依賴核心勞動者維持比較制度利益，以維持其全球市場中的利基 (Conrad, 2012; Song, 2012; 2014)。再者，對於政府，最重要的考量是避免改革引發大規模的失業問題與政治衝突，而造成政府合法性的問題。因此，日本並沒有採取大規模的勞動市場自由化措施，而是採取了雙元化策略維持其資本主義結構的比較利益，同時也希望避免大規模的失業。

雙元化策略，係指爲了維持其資本主義結構在全球市場中的比較利益及相對應之生產策略，資方依然維持一定比例由企業技術形成體系所培養出來的核心勞動者，但另一方面，則是將部分低技術的勞動者改由非典型勞工取代，以增加勞動市場的彈性化與柔軟化，進而適應經濟自由化。1995年時，日經連在《新時代的日本經營——挑戰的方向與具體策略 (新時代の「日本の經營」——挑戦すべき方向とその具体策)》報告中就清楚明白地說明了此一策略 (日本經營者団体連盟, 1995)。日經連指出未來勞動力應該要區分爲三類：(1)長期蓄積能力活用型 (核心勞動者)：亦即傳統藉由企業內部的技術形成體系所培養出來的勞工，因此企業願意提供穩定的雇用合約，並讓

16 1989年11月12日，日本四個主要的工會系統 (總評、同盟、新產別、中立勞聯)，加上官方的公務員工會組織，統合而成兩個全國性的工會組織——日本労働組合総連合会與日本全国勞工組合連合会。

他們適用於年功序列體系（薪資與升遷）；(2)高度專門能力活用型：指擁有特定專業能力的勞工，應由外部勞動市場獲得，並給予以能力表現為基礎的薪資體系；以及(3)雇用柔軟型：即勞務工作是可以讓非典型勞工（派遣或部分工時）負責的勞工，同樣可從外部勞動市場獲得。同時日經連更進一步指出，傳統的雇用慣行制度，包括終身雇用、年功序列體系和優渥的企業福利應該僅適用於長期蓄積能力活用型的核心勞動者，因為他們的技術是透過企業內的技術形成體系所累積而成的；而從外部勞動市場獲得的高度專門能力活用型及雇用柔軟型勞工則必須依賴公共福利，因為，雇用柔軟型勞工本身即是為了用來讓勞動市場更加彈性化，並讓企業降低勞動成本。

此一雙元化策略，基本上避免了日本資本主義結構的根本性革新，不僅使得政府可藉由避免大量失業以維持其政治合法性，企業也能夠維持其比較制度利益。同時，此一策略也意味著企業將經濟自由化的成本外部化給國家及中小企業和非核心勞動者。

在此一雙元化策略下，日經連認為核心勞動者的比例應該逐漸下降到70%，甚至更低，但是依然維持一定的比例（Miura, 2012; 日本經營者団体連盟, 1995）。因此，在此一策略下，日本勞動市場開始自由化（見表2），且規模越小的企業，非典型雇用的比例越高。一方面，核心的正規勞工，其技術養成是透過企業內的技術形成體系，且享有傳統日本雇用慣行規範，呈現逐年下降的趨勢，從1985年的83.6%下降到2014年的62.6%；另一方面，可從外部勞動市場獲得的專業及非典型勞工的比例則是呈現上升的趨勢，從1985年的16.4%上升到2014年的37.5%。非典型勞工多集中在女性，比例遠高於男性。此外，根據厚生労働省（2015）的調查顯示，規模為1000人以上的企業，在2014年時，核心勞動者的比例為69.3%，也就是日經連當初所認為的比例；但是，規模為999人以下的企業，正社員的比例已經降到63%以下，其中，299人以下的企業更是都低於60%。因應此一雙元化策略，企業也開始引進不同的雇用制度，包括非典型的雇用契約，以及將過去的年功序列體系轉變為以能力和表現評定的薪資與晉升體系（或是結合兩種）（Conrad, 2010; 2013; The Huffington Post, 2014; 日經中文網, 2014）。

另一方面，原本的企業年金制度在經濟困境及勞動市場彈性化的情況

表 2：日本雇用型態的人員組成

	總計				男性				女性			
	正規職員	部分工時	臨時契約勞工	派遣勞工	正規職員	部分工時	臨時契約勞工	派遣勞工	正規職員	部分工時	臨時契約勞工	派遣勞工
1985	83.6%	12.5%	3.9%		92.6%	3.3%	4.1%		67.9%	28.5%	3.6%	
1990	79.8%	16.3%	3.9%		91.2%	4.7%	4.1%		61.9%	34.5%	3.6%	
1995	79.1%	17.3%	3.7%		91.1%	5.2%	3.7%		60.9%	35.5%	3.7%	
2000	74.0%	22.0%	3.3%	0.7%	88.3%	8.0%	3.4%	0.3%	53.6%	42.1%	3.1%	1.2%
2005	67.4%	22.4%	8.1%	2.1%	82.3%	8.6%	7.6%	1.5%	47.5%	40.7%	8.9%	3.0%
2010	65.7%	23.3%	9.2%	1.9%	81.1%	9.0%	8.6%	1.2%	46.2%	41.2%	9.9%	2.7%
2011	64.9%	23.8%	9.4%	1.9%	80.2%	9.6%	9.0%	1.4%	45.6%	41.9%	10.0%	2.6%
2012	64.8%	24.1%	9.4%	1.7%	80.3%	9.5%	9.0%	1.3%	45.5%	42.4%	9.8%	2.4%
2013	63.3%	25.4%	9.0%	2.2%	78.8%	10.5%	9.1%	1.7%	44.2%	43.9%	9.0%	2.9%
2014	62.6%	25.7%	9.5%	2.3%	78.2%	10.5%	9.6%	1.7%	43.3%	44.3%	9.3%	3.0%

資料來源：日本労働組合総連合会，2015。

下，也面臨許多問題。1990年代的經濟困境使得企業紛紛關閉適格年金及厚生年金基金，企業年金基金數量因而紛紛下跌（見表3）。首先，當初設立適格年金時，並無單獨立法，而是以修改稅制的方式鼓勵企業設立適格年金，因此適格年金並沒有獨立的法源，故資方即便關閉適格年金基金或是不維持最低的基金儲備數額，都不會面臨任何罰則（西成田豊，2009；新川敏光，2005）。換言之，對於勞工而言，企業年金的年金權是無任何保障的。其次，當初適格年金的制度設計主要著重於協助企業與勞工建立長期穩定的勞雇關係，因此往往都不具有可攜帶性。然而，當勞動市場彈性化成為必須面對的問題時，企業年金的可攜帶性亦變成重要的議題。

厚生年金基金同樣也在經濟困境下紛紛關閉。就規定而言，厚生年金基金的最低基金投資報酬率是5.5%，但是實際上在1989~2003年這段期間，其平均報酬率僅有2%（Conrad, 2011）。因此，1990年代時，日本政府將最低投資報酬率降低為4.5%，且同時降低厚生年金基金的最低儲備數額，如果

表 3：日本各類企業年金制度數量（1968-2015）

	厚生年金基金	適格年金	DB—契約型	DB—基金型	DC—企業型	DC—個人型
1968	305	34,737	—	—	—	—
1973	853	60,244	—	—	—	—
1978	945	57,001	—	—	—	—
1983	1,025	64,008	—	—	—	—
1988	1,194	74,423	—	—	—	—
1993	1,735	92,467	—	—	—	—
1998	1,858	85,047	—	—	—	—
1999	1,832	81,605	—	—	—	—
2000	1,801	77,555	—	—	—	—
2001	1,737	73,582	—	—	70	153
2002	1,656	66,741	15	0	361	7,481
2003	1,357	59,162	168	148	845	13,672
2004	838	52,761	484	508	1,402	21,737
2005	687	45,090	834	596	1,866	32,234
2010	588	8,051	9,436	608	3,705	74,752
2011	577	—	14,373	612	4,135	85,159
2012	560	—	14,085	607	4,247	98,710
2013	531	—	13,694	602	4,434	114,245
2014	444	—	13,282	601	4,635	132,609
2015	256	—	13,042	619	4,964	158,061

資料來源：企業年金連合會（2012; 2016）。

低於此一數額，也允許企業用股票或是債券等金融商品去補貼其厚生年金基金的虧損，可惜成效都不佳，故即便法律不允許，企業依然紛紛關閉厚生年金基金（見表 3）。因此，日本經團連（日本經濟団体連合會，簡稱「經團連（Keidanren）」）發表聲明，希望能夠允許企業將厚生年金基金代行的部分重



新還給國家（稱為代行返上）（日本經濟団体連合会，1997）。

在這些考量下，當時的厚生省（1996）發表了《厚生年金基金制度研究會報告書》，內容包括如代行制度的改革方向、企業年金給付設計、年金權的保障，以及財務和基金管理方面等的建議。在此報告之後，資方團體包括經團連和經濟同友會（經濟同友会，簡稱「同友会（Doyukai）」）都分別提出相關的政策建議。經團連所提出的建議是希望能夠降低企業年金的成本（如廢除特別法人稅）、讓企業年金的基金操作更為彈性化與多元化、給付水準彈性化、導入 DC 制的年金制度、企業年金的財務狀況應該公開透明、確保企業年金的可攜性，以及設立企業年金制度轉換的通算方式（日本經濟団体連合会，1996a; 1996b）。同友會則是更為著重公私年金之間的整合，並且認為公共年金應該盡可能往最低保障的方向邁進，而厚生年金報酬比例的部分應移入企業年金（經濟同友会，1997）。之後，不論是經團連或是同友會，立場基本上類似，都提出導入 DC 制企業年金，以及讓企業年金基金的財務透明化、操作管理更為彈性化與多元化的建議（日本經濟団体連合会，1998；經濟同友会，2000）。簡單地說，資方團體對於企業年金改革的要求是沿著雙元化策略，希望能夠引進 DC 制的企業年金體系給予來自外部勞動市場的專業和非典型勞工，以降低其勞動成本，並使得企業年金具有高度的可攜性；同時，也希望能夠藉由更為彈性化與多元化的企業年金基金的操作管理，促進金融市場的活化。

然而，在日本的二重構造體系中，勞工團體對企業年金改革的意見並不一致。核心勞動者在面臨經濟困境時，最主要的政策偏好為就業安全（Conrad, 2012; 2013; Emmenegger, 2014; Gao, 2001; Song, 2014），而此必須建立在企業持續性成長的基礎上。企業工會一般認為企業年金改革會直接涉及企業生產成本的問題，而對企業存亡有所影響，危及其就業安全，故希望能夠藉由同意資方團體的企業年金改革方案，交換對於就業安全的保障，且如果企業年金制度要從 DB 制轉換到 DC 制時，應該經過工會的同意（Conrad, 2011: 3059-3060）。不過，企業工會對企業年金改革的立場是與全國性的日本労働組合総連合会不一致的，因為全國性的連合必須同時考慮到專業與非典型勞工的利益，故對於企業年金改革的建議，連合認為不應該引進 DC 制

企業年金、應該要維持受給者的給付水準及保障勞工的企業年金權，並提出企業年金基金的財務狀況和管理應該完全透明化、責任也要明確化（邱祈豪，2009）。基本上，連合希望維持既有的企業年金體系的基本架構，同時保障勞工的企業年金權。不過，在雙元化策略之下，企業是希望能夠盡可能地將專業與非典型勞工的福利成本外部化給國家，透過公共福利體系保障其經濟安全。因此，連合對於公共福利與年金的立場是相對較為積極的，對於企業年金改革則是相對消極的（Yeh, 2014），故並沒有對企業年金改革造成明顯的影響。

在當時新企業年金方案的討論中，最主要的一個關鍵點是大藏省預計於2001年4月引進新的國際會計標準。這主要是為了解決適格年金、厚生年金基金及退職金的財務分別採用外部基金儲備與內部帳面儲備的方式，且許多企業在企業年金和退職金的基金儲備上往往不足額的問題（西成田豐，2009: 328）。<sup>17</sup> 因此，1998年，大藏省在企業會計審議會中提出有關退職給付債務處理的意見書，即是要處理這兩個問題，希望能夠引進新的國際會計標準，讓企業年金的財務問題能夠浮現並獲得解決（企業會計審議會，1998）。基本上，在新的國際會計標準實施之前，企業年金未來的支出並不需要被登記在企業財務收支表中；但是實施之後，未來預期的企業年金支出都應該被登錄在財務收支表中的退職給付債務。對於以銀行借貸為主要資金來源之一的日本企業而言，該項措施將會直接影響企業表現的評估，因為公司負債將會大幅上升（Katsumata, 2004）。而這更進一步支持資方希望企業年金轉變成為DC制企業年金的立場，加速了新企業年金的引進。

2000年1月時，《確定提撥企業年金法（確定拋出年金法）》即送至國會，但是被否決。因此，三大資方團體（日本經濟団体連合會、日本經營者団体連盟、日本商工会議所）以經團連提出的意見為基礎，除了重述其政策立場之外，又發表聯合聲明，希望能夠盡快通過企業年金的立法（日本經濟団体連合會，2000a; 2000b）。同年9月，資方團體（日本經濟団体連合會、日本

---

17 在2000年時，根據官方的統計，當時調查的1388個企業，企業年金基金儲備的缺額總共為14.4兆日圓，因此每個勞工的平均缺額為42.1萬日圓（西成田豐，2009: 328）。

經營者団体連盟、日本商工会議所和經濟同友会) 與自民黨幹部召開確定拋出年金早期成立決起大會(西成田豊, 2009: 329), 隨即在 2001 年 6 月通過《確定提撥企業年金法》。而《確定給付企業年金法》的草案送進國會後, 也於 2001 年 6 月通過。

## 二、邁向雙元化：新企業年金體系的實行

2001 年, 日本通過了《確定給付企業年金法》和《確定提撥企業年金法》。確定給付企業年金主要是希望將舊有的企業年金體系現代化, 因此允許企業從財務收支表中移除大部分的年金支出負債, 並且促進企業年金基金由以往的帳面儲備轉變成爲外部基金。因此, 確定給付企業年金能讓企業降低年金成本, 同時也能保障勞工的企業年金權, 以及將厚生年金基金代行的部分重新還給政府。確定給付企業年金主要分爲兩種方案, 規約型和基金型, 但也允許混合/現金平衡模式。<sup>18</sup> 規約型與原本的適格年金類似, 將在 2012 年時完全取代適格年金, 無需最低參加人數; 基金型則是與厚生年金基金類似, 但卻有最低 300 人的人數限制。

確定提撥企業年金, 號稱日版的 401K 計畫, 主要分爲企業型和個人型, 目的都是希望藉此降低勞動成本, 以及將風險外部化給個人。個人型主要是提供給自營業者、農民等第一類被保險人, 以及無任何企業年金且年齡低於 60 歲的厚生年金保險被保險人; 企業型主要是提供給受雇者(第二類被保險人)。不論是個人型或是企業型, 其年金基金都必須交由合格的銀行及保險公司來管理與操作。換句話說, 退休的財務風險完全移轉到個人(Katsumata, 2004)。

在 2001 年兩個企業年金法通過之後, 日本的年金體系結構如圖 2 所示。第一層爲基礎年金, 基本上, 涵蓋所有日本國民, 其給付爲定額給付。

---

18 確定給付企業年金的年金管理風險與責任主要是由資方負責, 不過可以透過混合/現金平衡模式讓風險與責任變成由資方和勞工共同負擔。在此一計畫中, 每位勞工都有一個名目帳戶, 每個月資方會登錄固定比例的薪資, 並且每年會有利息給付, 未來年金給付的水準則視年金基金投資情況而有所不同, 但是企業必須保障最低的給付水準(Katsumata, 2004: 69)。

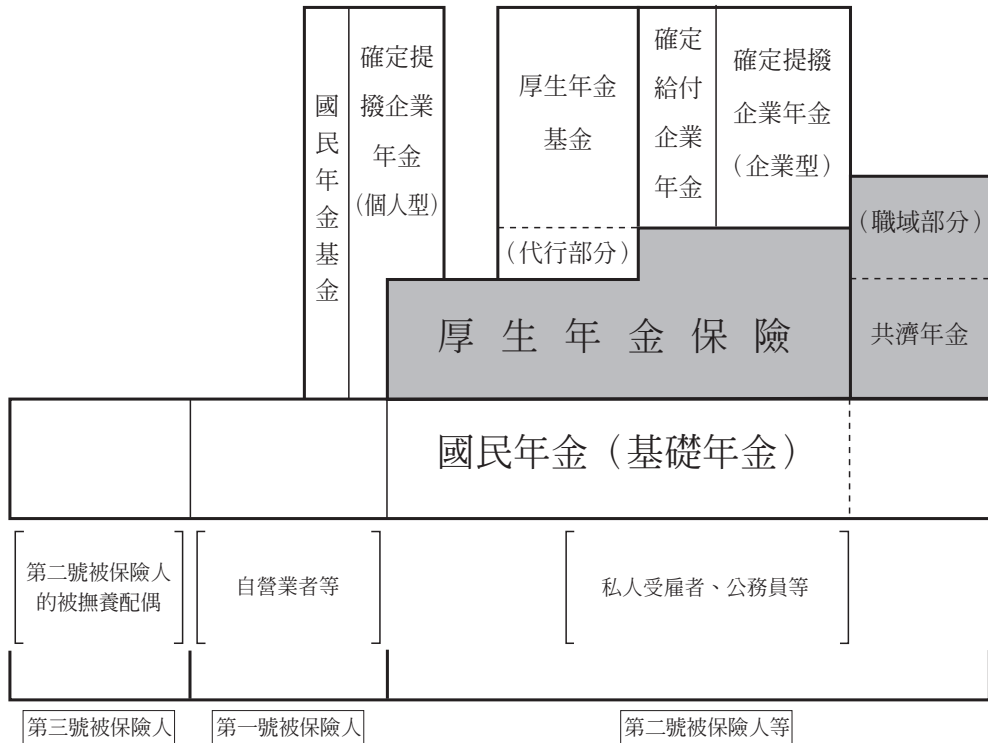


圖 2：日本年金體系結構

第二層年金主要是作為受雇者的職業類別的所得相關公共年金，因此第一號被保險人（自營業者與農民）及第三號被保險人（第二號被保險人的被撫養配偶）並沒有第二層公共年金。在 2015 年之前，私部門的勞工主要參加厚生年金保險，而公部門則是參加共濟年金保險體系；2015 年之後，《受雇者年金一元化法（被用者年金一元化法）》通過，厚生年金和共濟年金合併為厚生年金體系（圖 2 中的灰色部分）。第三層，即是本文所論之企業年金的部分。在 2012 年適格年金停用之後，企業年金僅有四個部分，分別是確定提撥企業年金體系、確定給付企業年金體系、厚生年金基金及國民年金基金。由此可以發現日本的年金體系逐漸從以往的社會保險年金體系，轉變為多層年金體系。公共年金體系逐漸地一元化，包括基礎年金和所得相關的公共年金部分；企業年金體系則有不同的選擇，但總體而言是呈現雙元化的趨勢。

通過新企業年金法之後，新制的確定給付和確定提撥企業年金制度大幅增加，不論是計畫數量或者涵蓋人數（見表 3 與圖 3）。雖然新企業年金法引

進 DC 制企業年金，且 DC 制企業年金的計畫數量和涵蓋人數大幅地增加，但是並沒有像自由化觀點所言，日本企業年金體系將會大幅地以 DC 制企業年金為主而呈現自由化的趨勢。相反地，日本新企業年金法實施之後，受其二重構造體系的限制，呈現出雙元化的趨勢，亦即 DB 制企業年金依然維持一定的比例，給予核心勞動者，而 DC 制則是給予非核心勞動者。這一點不同於瑞典、英國等國家。西方許多福利國家在進行企業年金改革之後，引進 DC 制的企業年金，雖然同時也保留 DB 制的企業年金體系，但 DC 制企業年金的重要性及涵蓋率卻大幅增加，DB 制企業年金的涵蓋率則是大幅減少 (Bridgen and Meyer, 2011; 2014; Lindquist and Wadensjö, 2011; Sass, 1997)。

在雙元化策略之下，一方面，企業必須維持一定比例的核心勞動者（亦即長期蓄積能力活用型勞工）以維持其比較制度利益，因此必須透過日本既有的雇用慣行制度，包括長期雇用、年功序列體系、優渥的企業福利體系，協助企業與勞工建立起長期穩定的勞雇關係，以解決技術形成的經濟協調問題。故對於企業而言，DB 制企業年金即成爲一種制度資源。另一方面，企業面臨經濟自由化的結構性轉變時，也需要透過勞動市場彈性化來適應全球

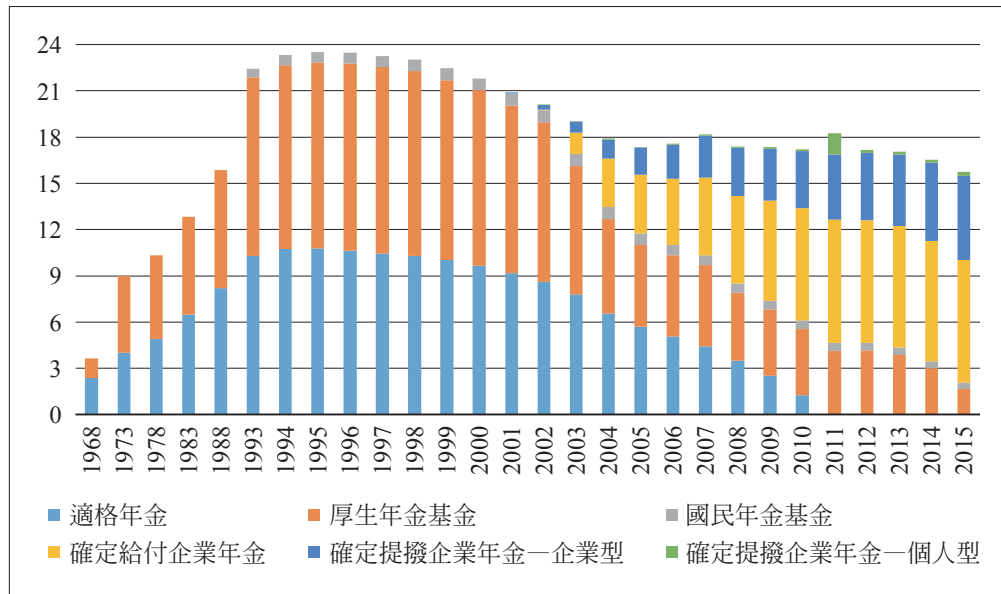


圖 3：日本各類企業年金制度涵蓋人數 (1968-2015) (百萬)

資料來源：企業年金連合会 (2012; 2016)。

競爭市場，因此企業從外部勞動市場以非典型的工作型態雇用高度專門能力活用型和雇用柔軟型勞工（Conrad, 2011; 2012; 2013; Song, 2014; 日本經營者團體連盟，1995；安周永，2013）。對於企業而言，這些來自外部勞動市場的勞動力是爲了降低勞動成本及增加彈性化，因此傾向提供 DC 制企業年金給來自外部勞動市場的勞工，以降低勞動成本和將退休風險轉移至個人，同時制度可攜性使其能夠適應勞動市場彈性化。

於是，沿此雙元化策略，日本企業年金體系呈現了雙元化的趨勢。基本上，相對於大企業，中小企業的財政能力較弱，對生產成本更爲敏感，而必須依賴更加彈性化的勞動市場，因此往往會雇用更多的非典型勞工（Conrad, 2012; Mares, 2003; Song, 2014）。事實上，這一點，從厚生勞働省（2015）針對日本勞動市場就業多樣性型態的調查實況中也可以發現：1000 人以上的企業，有七成的比例是正社員，有三成的比例爲非正社員；而 999 人以下的企業，則是有六成或者更低的比例爲正社員，而有四成或以上的比例爲非正社員。當企業的規模越來越大，資本更加充足，且在以企業爲核心的技術形成體系中，就必須透過 DB 制企業年金體系提供足夠的制度誘因，讓勞工願意投資以企業爲基礎的技術類型，來維持其比較制度利益（Busemeyer, 2009; Conrad, 2012; Estévez-Abe, 2008; Estévez-Abe et al., 2001; Mares, 2003）。因此，日本大企業爲了維持其比較制度利益，讓核心勞動者可以持續留在企業中，願意投資以企業爲基礎的技術類型，往往會提供 DB 制企業年金體系，而不會完全將過去的 DB 制企業年金體系轉變成以 DC 制爲主。表 4 顯示不同的企業規模在提供 DC 制企業年金之外是否還有提供其他的企業年金制。新企業年金法實施十年之後，在 2011 年時，1000 人以上的大企業除了 DC 制企業年金之外，還提供 DB 制企業年金的比例將近七成；而此比例到了 2014 年時，仍有 65% 左右。換句話說，大企業並沒有完全或是大幅地將 DB 制企業年金轉變成 DC 制企業年金。

另一方面，中小企業因爲經濟自由化而必須採取更彈性的雇用關係，使得就業型態開始更爲多樣化（非典型化），因此中小企業非典型勞工的比例遠高於大企業（厚生勞働省，2015）。爲了降低 DB 制企業年金所帶來的勞動成本及調適就業型態彈性化的趨勢，中小企業開始採取具有攜帶性且成本較

低的 DC 制企業年金。表 4 顯示 99 人以下的中小企業，在 2011 年時，有將近四分之三僅提供 DC 制企業年金。2014 年時，299 人以下的中小企業僅提供 DC 制企業年金的比列上升，其中 99 人以下的企業，甚至超過九成都僅提供 DC 制企業年金而已。由此可以發現日本企業年金體系的雙元化趨勢。

表 4：除了 DC 制企業年金之外，是否附加其他企業年金

2011					
	總計	99 人以下	100-299 人	300-999 人	1,000 人以上
厚生年金基金	2,576	1,297	859	343	77
確定給付企業年金	2,669	827	611	666	565
適格年金	388	139	110	94	45
私校共濟年金	10	3	4	2	1
厚生年金基金／ 確定給付企業年金	239	50	57	88	44
厚生年金基金／ 適格年金	105	33	32	28	12
確定給付企業年金／ 適格年金	34	9	4	10	11
無其他企業年金	10,419 (63.38%)	6,854 (74.4%)	2,213 (56.89%)	999 (47.8%)	353 (31.86%)
總計	16,440	9,212	3,890	2,230	1,108
2014					
	總計	99 人以下	100-299 人	300-999 人	1,000 人以上
厚生年金基金	2,737	1,388	900	362	87
確定給付企業年金	3,232	1,046	712	795	679
私校共濟年金	18	8	6	3	1
厚生年金基金／ 確定給付企業年金	286	65	71	103	47
無其他企業年金	12,479 (66.55%)	8,334 (90.47%)	2,530 (65.04%)	1,166 (52.29%)	449 (35.55%)
總計	18,752	9,212	3,890	2,230	1,263

資料來源：企業年金連合会（2012; 2016）。

此一雙元化的趨勢，也可以從表 5 中看出（厚生労働省，2004; 2008; 2011; 2015）。<sup>19</sup> 表 5 顯示，核心勞動者，亦即正社員，在企業年金和退職金制度上的適用比例都遠高於非核心勞動者，特別是退職金制度。退職金制度是一典型的 DB 制企業年金，也是日本傳統企業年金體系的一環，可見日本企業都還是希望提供 DB 制企業年金給核心勞動者，讓他們能夠累積以企業為基礎的技術，成為企業的比較制度利益的一環。但是，非核心勞動者在退職金制度的適用比例上就低很多，僅有一成左右的非正社員可以享有企業所提供的退職金制度；同樣地，也僅有 5~7% 左右的非正社員能享用企業所提供的企業年金制度。換句話說，非核心勞動者與核心勞動者在企業年金上，呈現一個雙元化的趨勢。

小結：面臨經濟自由化與困境時，日本戰後資本主義的二重結構性限制了其回應策略。一方面，在經濟自由化及遭逢危機時，勞動分化被外顯化，分立了核心勞動者和非核心勞動者的政策利益與策略；另一方面，企業與國家都不願意採取激進的改革策略，以避免全面性地瓦解既有的資本主義結構及造成大規模的社會抗爭。因此，日本採取雙元化策略以增加其經濟體系的彈性化，同時也維持其比較制度利益。日本企業年金體系的制度改革即是沿著此一雙元化策略來進行，而呈現出雙元化的趨勢：一方面，DB 制企業年金給予核心勞動者（長期蓄積能力活用型勞工），解決技術形成和資本形成

表 5：不同就業型態在企業年金和退職金制度的適用比例

	企業年金		退職金制度	
	正社員	非正社員	正社員	非正社員
2003	34.0%	6.9%	74.7%	11.4%
2007	29.7%	5.3%	78.0%	10.6%
2010	30.7%	6.0%	78.2%	10.6%
2014	29.9%	5.0%	80.6%	9.6%

資料來源：厚生労働省（2004; 2008; 2011; 2015）。

19 此部分主要是針對勞工所做的調查。



的經濟協調問題，並藉此維持其比較制度利益；另一方面，DC制企業年金給予來自外部勞動市場的高度專門能力活用型和雇用柔軟型勞工，以增加企業的彈性化。因此，日本雖然引進DC制企業年金，但並沒有呈現完全的自由化趨勢，而是呈現了雙元化的趨勢。

## 伍、結論——自由化？雙元化？

面臨經濟自由化時，日本企業年金體系是否如自由化觀點所稱，呈現出自由化的轉變呢？本文以比較資本主義觀點為基礎，指出面臨經濟自由化與困境時，行動者受制於日本二重構造體系而採取雙元化策略，使其能夠同時維持比較制度利益，並增加勞動市場彈性化。日本資本主義的二重構造起源於戰前為了解決技術形成及資本形成的問題，而戰後到1980年代之間，此一重構造被進一步制度化。戰後，因為高度經濟成長可以支撐日本的全面就業策略，讓二重構造的內部勞動分化問題得以被消弭或是內隱化。

但是，當面臨經濟自由化與困境時，此一勞動分化的內在矛盾即外顯化。就勞工而言，核心勞動者在面臨經濟困境時，最重要的核心政策利益即是保障其就業安全，而非核心勞動者則是希望能夠將風險社會化。但是，對於企業與國家而言，全面性地改革既有的制度會造成社會抗爭及比較制度利益的消逝。受到既有資本主義結構的限制，日本採取了雙元化策略：一方面，維持一定比例透過企業內的技術形成體系所培養的核心勞動者，他們依然享有傳統日本雇用慣行規範，作為日本企業在全球市場的比較競爭優勢；另一方面，則是增加非典型勞工的比例，但主要是依賴公共福利，以增加企業的彈性化，並降低企業生產成本。日本企業年金體系的制度變遷即是沿著此一雙元化策略來進行。日本企業年金體系在2001年引進新的DB制和DC制企業年金。DB制企業年金依然主要提供給核心勞動者，與其他雇用慣行制度作為制度資源，協助企業與勞工建立長期穩定的勞雇關係，以解決其技術形成的問題；而DC制企業年金則是給予非典型核心勞動者及中小企業勞工。因此，日本企業年金體系是逐漸呈現雙元化的趨勢，而非自由化。

就日本企業年金改革的經驗而言，當福利國家面臨經濟自由化與人口老

化的結構轉變時，不見得會如自由化觀點所言，逐漸地透過給付的削減和私有化等措施，讓福利國家最終呈現自由化的聚合（Gilbert, 2002; Lechevalier ed., 2014; Orenstein, 2008; Streeck, 2009）。相反地，福利國家如何回應結構轉變，端視其制度結構，特別是資本主義結構。因此福利國家之間，不僅採取不同的回應策略與改革路徑，同時也呈現不同的制度結果（Hall and Soskice, 2001; Palier and Thelen, 2010; Thelen, 2014）。如英國、美國與瑞典等多層年金體系的福利國家，在企業年金改革上即是大幅度地往 DC 制傾斜（Bridgen and Meyer, 2011; Lindquist and Wadensjö, 2011; Sass, 1997），而本文中的日本卻呈現了雙元化的趨勢。

最後，本文想提出兩個在本研究中無法深究的理論議題以供未來討論。第一，勞工之間的分立。過去權力資源理論（power resource theory）假設勞工一致支持福利政策的偏好及團結，是解釋福利國家發展最重要的因素，但日本勞工在企業年金政策的偏好與福利國家如何回應經濟自由化兩方面卻是不一致的：其中大企業的核心勞動者偏好穩定的就業安全，因此願意接受 DC 制企業年金；但是中小企業勞工及全國性的工會組織卻偏好 DB 制企業年金和公共福利議題（Song, 2014; 安周永，2013）。我們應該如何理解與分析此一勞動分立，以及其對福利國家和社會政策發展的影響，乃是本文無法深入，也是未來研究應該繼續探討的理論議題。

第二，長期而言，日本企業年金體系是否依然會呈現雙元化的趨勢呢？其傳統的雇用慣行體系是否能夠一直維持呢？這個問題，雖然目前無法回答，但是制度變遷的理論指出制度微幅的修改，不論是透過功能性的改變（conversion）或者是維持既有的制度再附加其他制度（layering），都可能造成制度邏輯在未來逐漸地改變（Pierson, 2004; Streeck and Thelen, 2005; Thelen, 2004）。日本企業年金改革是制度加層化的體現，維持 DB 制企業年金，但加了一層 DC 制企業年金。此一制度變遷的方式將會形成制度缺口，讓企業可以將企業年金從 DB 制轉為 DC 制。事實上，近來有許多日本企業開始廢止或大幅修改其年功序列體系，改以績效主義為主，包括 Sony、本田、日立和 Panasonic 等（The Huffington Post, 2014; 日經中文網，2014），這意味著日本傳統雇用慣行制度已經逐漸產生質變的效應。單從統計數據來

看，表 3 和圖 3 也顯示 DC 制企業年金的比例越來越高。另外，2017 年日本通過確定提撥企業年金法的修正案，允許個人不論是否已有參加其他企業年金制度，都可以參加個人型的確定提撥企業年金，預計此一修正案，將會大幅增加 DC 制企業年金的比例。因此，就長期而言，日本企業年金體系的制度邏輯是否會改變並邁向自由化，是需要進一步觀察的。

最後，在政策實務上，日本企業年金改革提供了臺灣一個相當具有參考價值的經驗。基本上，臺灣的勞工退休金在 2005 年之後便轉以 DC 制為主，過去 DB 制的勞退金舊制，不僅領取給付的人數少，而且新制開始之後，絕大多數企業都改以新制的個人帳戶制為主（葉崇揚，2016）。從葉崇揚（2016）的文章中可以發現，臺灣企業與社會對於企業年金的想像，是將企業年金視為反經濟成長的政策措施；本文則指出，對於日本企業而言，企業年金本身即是一種制度性資源，可以作為人力資源管理的措施之一，也可以作為其資本形成的政策工具。因此，在年金改革成為臺灣社會的核心議題之際，我們對於年金政策的認知，不應該只停留在年金政策僅是保障老年經濟安全的措施，同時，也應該擴展我們的想像，將年金視為一種制度性資源，可以解決經濟協調、人力資本及資本形成的問題。

## 參考資料

### A. 中文及日文部分

久米郁男

- 2005 《労働政治：戦後政治のなかの労働組合》。東京：中央公論新社。(Kume, I., 2005, *Labour Politics: Labour Union in the Postwar Politics*. Tokyo: Chuokoron-Shinsha.)

山崎清

- 1988 《日本の退職金制度》。東京：日本労働協会。(Yamazaki, N., 1988, *The Retirement Allowance in Japan*. Tokyo: Nihon Rodo Kyokai.)

内閣統計局（編）

- 1941 《大日本帝国統計年鑑》，第 59 回。東京：東京統計協会。(Statistics Bureau (ed.), 1941, *Japan Statistical Yearbook, Vol. 59*. Tokyo: Tokyo Statistical Society.)

日本労働組合総連合会

- 2015 《連合・賃金レポート 2015——不平等は経済成長を阻害する》。東京：日本労働組合総連合会。(JTUC, 2015, *Rengo—Wage Report 2015: Inequality Is Harmful for*

*Economic Growth*. Tokyo: Japanese Trade Union Confederation.)

日本経済団体連合会

- 1996a 〈世代を越えて持続可能な社会保障制度を目指して～社会保障制度改革のビジョン～〉, 2017年6月20日, 取自 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol129/index.html> (Japan Business Federation, 1996a, “A Sustainable Social Security System between Generations: A Vision for Social Security Reform,” Retrieved June 20, 2017, from <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol129/index.html>)
- 1996b 〈透明で持続可能な年金制度の再構築を求める〉, 2017年6月15日, 取自 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol114/index.html> (Japan Business Federation, 1996b, “The Reconstruction of Transparent and Sustainable Pension System,” Retrieved June 15, 2017, from <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol114/index.html>)
- 1997 〈企業年金制度の抜本改革を求める～自由な人生設計と豊かな老後のために～〉, 2017年5月26日, 取自 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol157/index.html> (Japan Business Federation, 1997, “A Drastic Corporate Pension Reform: Flexible Life Course and Prosperous Old-Age,” Retrieved May 26, 2017, from <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol157/index.html>)
- 1998 〈確定拠出型企業年金制度の導入を求める～多様な設計を認め魅力ある制度に～〉, 2017年5月26日, 取自 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol195/index.html> (Japan Business Federation, 1998, “The Introduction of DC Corporate Pension Plan: Various Institutional Designs Are Attractive,” Retrieved May 26, 2017, from <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/pol195/index.html>)
- 2000a 〈「企業年金法（仮称）の概要（素案）」についての経済界の要望〉, 2017年5月26日, 取自 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2000/068.html> (Japan Business Federation, 2000a, “The Employers’ Overview of Corporate Pension Act,” Retrieved May 26, 2017, from <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2000/068.html>)
- 2000b 〈「企業年金法（仮称）の概要（素案）」に関する要望〉, 2017年5月26日, 取自 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2000/069.html> (Japan Business Federation, 2000b, “The Desire of the Overview of Corporate Pension Act,” Retrieved May 26, 2017, from <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2000/069.html>)

日本経営者団体連盟

- 1958 《十年の歩み》。東京：日本経営者団体連盟。(Japan Federation of Employers’ Associations, 1958, *The Steps of Ten Years*. Tokyo: Japan Federation of Employers’ Associations.)
- 1995 《新時代の「日本的経営」：挑戦すべき方向とその具体策》。東京：日本経営者団体連盟。(Japan Federation of Employers’ Associations, 1995, *The Japanese-Style Management in the New Era: Challenges and Policy Measures*. Tokyo: Japan Federation of Employers’ Associations.)

日経中文網

- 2014 〈索尼將改革工資制度 排除「年功序列」〉, 2017年7月24日, 取自 <http://zh.cn.nikkei.com/career/humanresource/10300-20140724.html> (Nikkei, 2014, “Sony Will Reform the Wage System: The Seniority-Based System Will Be Terminated,” Retrieved July 24, 2017, from <http://zh.cn.nikkei.com/career/humanresource/10300-20140724.html>)

犬飼久美

- 2012 〈退職金課税の起源と変遷〉，《立命館法学》341: 102-156。(Inukai, K., 2012, “The Origin and History of Retirement Allowance,” *The Quarterly of the Ritsumeikan University Law Association* 341: 102-156.)

企業会計審議会

- 1998 〈退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書〉，2017年5月15日，取自 [http://www.fsa.go.jp/p\\_mof/singikai/kaikei/tosin/1a913a1.htm](http://www.fsa.go.jp/p_mof/singikai/kaikei/tosin/1a913a1.htm) (Business Accounting Council, 1998, “Opinions on the Setting of Accounting Standards Related to Retirement Benefits,” Retrieved May 15, 2017, from [http://www.fsa.go.jp/p\\_mof/singikai/kaikei/tosin/1a913a1.htm](http://www.fsa.go.jp/p_mof/singikai/kaikei/tosin/1a913a1.htm))

企業年金連合会

- 2012 《新しい企業年金基礎資料》。東京：企業年金連合会。(Pension Fund Association, 2012, *New Basic Data of Corporate Pensions*. Tokyo: Pension Fund Association.)
- 2016 《企業年金に関する基礎資料》。東京：企業年金連合会。(Pension Fund Association, 2016, *Related Basic Data of Corporate Pensions*. Tokyo: Pension Fund Association.)

安周永

- 2013 《日韓企業主義的雇用政策の分岐：権力資源動員論からみた労働組合の戦略》。京都：ミネルヴァ書房。(An, J.-Y., 2013, *The Diversity of Companyist Employment Policy in Japan and Korea: From the Power Resource Theory to the Strategy of Labour Union*. Kyoto: Minerva Shobo.)

西成田豊

- 2009 《退職金の一四〇年》。東京：青木書店。(Nishinarita, Y., 2009, *The Retirement Allowance: 140 Years*. Tokyo: Aoki Shoten.)

尾高煌之助

- 1984 《労働市場分析：二重構造の日本的展開》。東京：岩波書店。(Odaka, K., 1984, *The Analysis of Labour Market: The Development of Dualism in Japan*. Tokyo: Iwanami Shoten.)

邱祈豪

- 2009 《國民年金一環的企業年金制度之研究：以日本法制度的歷史發展為中心》。臺北：致良出版社。(Chiu, C. H., 2009, *The Study of Corporate Pension Scheme of the National Pension Insurance: Centring on the Historical Development of Japanese Legislation*. Taipei: Jillion.)

厚生労働省

- 2004 《平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況》。東京：厚生労働省。(MHLW, 2004, *A Comprehensive Survey on Diversity of Employment, 2003*. Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare.)
- 2008 《平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況》。東京：厚生労働省。(MHLW, 2008, *A Comprehensive Survey on Diversity of Employment, 2007*. Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare.)
- 2011 《平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況》。東京：厚生労働省。(MHLW, 2011, *A Comprehensive Survey on Diversity of Employment, 2010*. Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare.)

- 2015 《平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況》。東京：厚生労働省。(MHLW, 2015, *A Comprehensive Survey on Diversity of Employment, 2014*. Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare.)
- 厚生省
- 1996 《厚生年金基金制度研究会報告書》。東京：厚生省。(MHW, 1996, *The Report on the Employees' Pension Fund*. Tokyo: Ministry of Health and Welfare.)
- 経済同友会
- 1997 〈安心して生活できる社会を求めて：社会保障改革の基本的考え方〉, 2017年5月16日, 取自 <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/1997/970425.html> (Japan Association of Corporate Executives, 1997, "The Demand for a Society of Stable Life: The Consideration of Social Security Reform," Retrieved May 16, 2017, from <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/1997/970425.html>)
- 2000 〈社会保障制度改革への提言(その1)年金制度〉, 2017年5月16日, 取自 <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/1999/000104b.html> (Japan Association of Corporate Executives, 2000, "The Idea for Social Security Reform: Pension System," Retrieved May 16, 2017, from <http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/1999/000104b.html>)
- 野村正實
- 1998 《雇用不安》。東京：岩波書店。(Nomura, M., 1998, *The Employment Insecurity*. Tokyo: Iwanami Shoten.)
- 森田慎二郎
- 2004 〈「退職積立金及退職手当法」の歴史的意義の再検討——要保障事故としての失業概念の未成熟と日本の特徴の形成〉, 《社会学論集》4: 125-139。(Morita, S., 2004, "Historical Review of the Retirement Reserve—Allowance Act: Unemployment Is Short, Allowance Is Long," *The Waseda Journal of Social Sciences* 4: 125-139.)
- 新川敏光
- 2005 《日本型福祉レジームの発展と変容》。京都：ミネルヴァ書房。(Shinkawa, T., 2005, *The Development and Change of the Japanese Welfare Regime*. Kyoto: Minerva Shobo.)
- 葉崇揚
- 2016 〈行動者の失敗？或是結構的限制？——臺灣勞工退休金改革的再辯證〉, 《人文及社會科學集刊》28(4): 541-580。(Yeh, C.-Y., 2016, "Actors or Structure?—A New Explanation of the Labour Pension Reform in Taiwan," *Journal of Social Sciences and Philosophy* 28(4): 541-580.)
- 総務庁統計局(編)
- 1952 《日本統計年鑑》, 第3回。東京：日本統計協会。(Statistics Bureau (ed.), 1952, *Japan Statistical Yearbook, Vol. 3*. Tokyo: Japan Statistical Association.)
- The Huffington Post
- 2014 〈年功序列、日立製作所が廃止へ ソニーやパナソニックも検討〉, 2017年6月27日, 取自 [http://www.huffingtonpost.jp/2014/09/26/hitachi-stop-seniority-system\\_n\\_5886602.html](http://www.huffingtonpost.jp/2014/09/26/hitachi-stop-seniority-system_n_5886602.html) (The Huffington Post, 2014, "Hitachi Will Terminate the Seniority-Based System, and Sony and Panasonic Are Reviewing It," Retrieved June 27, 2017, from [http://www.huffingtonpost.jp/2014/09/26/hitachi-stop-seniority-system\\_n\\_5886602.html](http://www.huffingtonpost.jp/2014/09/26/hitachi-stop-seniority-system_n_5886602.html))

**B. 西文部分**

Aoki, M.

1988 *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.

1996 “Unintended Fit: Organizational Evolution and Government Design of Institutions in Japan,” pp. 233–253 in M. Aoki, H.-K. Kim, and M. Okuno-Fujiwara (eds.), *The Role of Government in East Asian Economic Development: Comparative Institutional Analysis*. Oxford: Clarendon Press.

Barr, N.

2001 *The Welfare State as Piggy Bank: Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State*. Oxford: Oxford University Press.

Beach, D. and R. B. Pedersen

2013 *Process-Tracing Methods: Foundations and Guidelines*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Beramendi, P., S. Häusermann, H. Kitschelt, and H. Kriesi

2015 “Introduction: The Politics of Advanced Capitalism,” pp. 1–64 in P. Beramendi, S. Häusermann, H. Kitschelt, and H. Kriesi (eds.), *The Politics of Advanced Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Blatter, J. and M. Haverland

2012 *Designing Case Studies: Explanatory Approaches in Small-N Research*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Bridgen, P. and T. Meyer

2009 “The Politics of Occupational Pension Reform in Britain and the Netherlands: The Power of Market Discipline in Liberal and Corporatist Regimes,” *West European Politics* 32(3): 586–610.

2011 “Britain: Exhausted Voluntarism—The Evolution of a Hybrid Pension Regime,” pp. 265–291 in B. Ebbinghaus (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

2014 “The Liberalisation of the German Social Model: Public-Private Pension Reform in Germany since 2001,” *Journal of Social Policy* 43(1): 37–68.

Busemeyer, M. R.

2009 “Asset Specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies,” *Socio-Economic Review* 7(3): 375–406.

2015 *Skills and Inequality: Partisan Politics and the Political Economy of Education Reforms in Western Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Campbell, J. C.

1992 *How Policies Change: The Japanese Government and the Aging Society*. Princeton: Princeton University Press.

Conrad, H.

2010 “From Seniority to Performance Principle: The Evolution of Pay Practices in Japanese Firms since the 1990s,” *Social Science Japan Journal* 13(1): 115–135.

2011 “Change and Continuity in Japanese Compensation Practices: The Case of Occu-

- pational Pensions since the Early 2000s,” *International Journal of Human Resource Management* 22(15): 3051–3067.
- 2012 “Economic System and Welfare Regime Dynamics in Japan since the Early 2000s —The Case of Occupational Pensions,” *Journal of Social Policy* 41(1): 119–140.
- 2013 “Converging to a Market-Based Type of Human Resource Management? Compensation System Reforms in Japan since the 1990s,” pp. 173–197 in K. E. Kushida, K. Shimizu, and J. C. Oi (eds.), *Syncretism: The Politics of Economic Restructuring and System Reform in Japan*. Baltimore: The Walter H. Shorenstein Asia-Pacific Research Center.
- Crump, J.  
2003 *Nikkeiren and Japanese Capitalism*. London: RoutledgeCurzon.
- Ebbinghaus, B.  
2006 *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford: Oxford University Press.  
2015 “The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis,” *European Policy Analysis* 1(1): 56–73.
- Ebbinghaus, B. and M. Gronwald  
2011 “The Changing Public-Private Pension Mix in Europe: From Path Dependence to Path Departure,” pp. 23–53 in B. Ebbinghaus (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Emmenegger, P.  
2014 *The Power to Dismiss: Trade Union and the Regulation of Job Security in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Estévez-Abe, M.  
2001 “The Forgotten Link: The Financial Regulation of Japanese Pension Funds in Comparative Perspective,” pp. 190–214 in B. Ebbinghaus and P. Manow (eds.), *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*. London: Routledge.  
2008 *Welfare and Capitalism in Postwar Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Estévez-Abe, M., T. Iversen, and D. Soskice  
2001 “Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State,” pp. 145–183 in P. A. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Farnsworth, K.  
2004 “Welfare through Work: An Audit of Occupational Social Provision at the Turn of the New Century,” *Social Policy & Administration* 38(5): 437–455.
- Frericks, P.  
2013 “Strengthening Market Principles in Welfare Institutions: How Hybrid Pension Systems Impact on Social-risk Spreading,” *Journal of Social Policy* 42(4): 665–683.
- Gao, B.  
2001 *Japan’s Economic Dilemma: The Institutional Origins of Prosperity and Stagnation*.



- Cambridge: Cambridge University Press.
- Gerlach, M. L.  
1992 *Alliance Capitalism: The Social Organization of Japanese Business*. Berkeley: University of California Press.
- Gilbert, N.  
2002 *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility*. Oxford: Oxford University Press.  
2015 “Restructuring the Mixed Economy of Welfare: Three Modes of Privatization,” *European Policy Analysis* 1(1): 41-55.
- Gordon, A.  
1985 *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*. Cambridge, MA: Harvard University Press.  
1998 *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hall, P. A. and D. Soskice  
2001 “An Introduction to Varieties of Capitalism,” pp. 1-68 in P. A. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, P. A. and K. Thelen  
2009 “Institutional Change in Varieties of Capitalism,” *Socio-Economic Review* 7(1): 7-34.
- Hennessy, A.  
2014 *The Europeanization of Workplace Pensions: Economic Interests, Social Protection, and Credible Signaling*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hinrichs, K. and O. Kangas  
2003 “When Is a Change Big Enough to Be a System Shift? Small System-shifting Changes in German and Finnish Pension Policies,” *Social Policy & Administration* 37(6): 573-591.
- Hyde, M., J. Dixon, and G. Drover  
2006 *The Privatization of Mandatory Retirement Income Protection: International Perspectives*. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.
- Isogai, A.  
2012 “The Transformation of the Japanese Corporate System and the Hierarchical Nexus of Institutions,” pp. 31-55 in R. Boyer, H. Uemura, and A. Isogai (eds.), *Diversity and Transformations of Asian Capitalisms*. London: Routledge.
- Katsumata, Y. M.  
2004 “The Relationship between the Role of the Corporate Pension and the Public Pension Plan in Japan,” pp. 56-80 in M. Rein and W. Schmähl (eds.), *Rethinking the Welfare State: The Political Economy of Pension Reform*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Keizer, A. B.  
2010 *Changes in Japanese Employment Practices: Beyond the Japanese Model*. London:

- Routledge.
- Koike, K.  
1996 *The Economics of Work in Japan*. Tokyo: LTCB International Library Foundation.
- Kushida, K. E. and K. Shimizu  
2013 “Syncretism: The Politics of Japan’s Financial Reforms,” *Socio-Economic Review* 11(2): 337–369.
- Lechevalier, S. (ed.)  
2014 *The Great Transformation of Japanese Capitalism*. London: Routledge.
- Levine, S. B. and H. Kawada  
1980 *Human Resources in Japanese Industrial Development*. Princeton: Princeton University Press.
- Lindquist, G. S. and E. Wadensjö  
2011 “Sweden: A Viable Public-Private Pension System 1,” pp. 240–262 in B. Ebbinghaus (ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Lindvall, J. and D. Rueda  
2014 “The Insider-Outsider Dilemma,” *British Journal of Political Science* 44(2): 460–475.
- Manow, P.  
2001 “Welfare State Building and Coordinated Capitalism in Japan and Germany,” pp. 94–120 in W. Streeck and K. Yamamura (eds.), *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Mares, I.  
2003 *The Politics of Social Risk: Business and Welfare State Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Matsuyama, K.  
1997 “Economic Development as Coordination Problems,” pp. 134–160 in M. Aoki, H.-K. Kim, and M. Okuno-Fujiwara (eds.), *The Role of Government in East Asian Economic Development: Comparative Institutional Analysis*. Oxford: Clarendon Press.
- Mishra, R.  
1999 *Globalization and the Welfare State*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Miura, M.  
2012 *Welfare through Work: Conservative Ideas, Partisan Dynamics, and Social Protection in Japan*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Myles, J. and P. Pierson  
2001 “The Comparative Political Economy of Pension Reform,” pp. 305–333 in P. Pierson (ed.), *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Nijhuis, D. O.  
2013 *Labor Divided in the Postwar European Welfare State: The Netherlands and the United Kingdom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nishiguchi, T.  
1994 *Strategic Industrial Sourcing: The Japanese Advantage*. Oxford: Oxford University

- Press.
- Orenstein, M. A.  
2008 *Privatizing Pensions: The Transnational Campaign for Social Security Reform*. Princeton: Princeton University Press.  
2013 “Pension Privatization: Evolution of a Paradigm,” *Governance* 26(2): 259–281.
- Palier, B. and K. Thelen  
2010 “Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany,” *Politics & Society* 38(1): 119–148.
- Park, G.  
2011 *Spending without Taxation: FILP and the Politics of Public Finance in Japan*. Stanford: Stanford University Press.
- Pierson, P.  
2004 *Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis*. Princeton: Princeton University Press.
- Rein, M. and J. Turner  
2004 “How Societies Mix Public and Private Spheres in Their Pension Systems,” pp. 251–293 in M. Rein and W. Schmähl (eds.), *Rethinking the Welfare State: The Political Economy of Pension Reform*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Rose, R.  
1989 “Privatization as a Problem of Satisficing and Dissatisficing,” *The American Review of Public Administration* 19(2): 97–118.
- Rueda, D.  
2007 *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Advanced Industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Sass, S. A.  
1997 *The Promise of Private Pensions: The First Hundred Years*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schaede, U.  
2008 *Choose and Focus: Japanese Business Strategies for the 21st Century*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Sheard, P.  
1994 “Interlocking Shareholdings and Corporate Governance,” pp. 310–349 in M. Aoki and R. Dore (eds.), *The Japanese Firm: Sources of Competitive Strength*. Oxford: Oxford University Press.
- Song, J.  
2012 “Economic Distress, Labor Market Reforms, and Dualism in Japan and Korea,” *Governance* 25(3): 415–438.  
2014 *Inequality in the Workplace: Labor Market Reform in Japan and Korea*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Streeck, W.  
2001 “Introduction: Explorations into the Origins of Nonliberal Capitalism in Germany and Japan,” pp. 1–38 in W. Streeck and K. Yamamura (eds.), *The Origins of Non-*

- liberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- 2009 *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Streeck, W. and K. Thelen
- 2005 “Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies,” pp. 1-39 in W. Streeck and K. Thelen (eds.), *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Swank, D.
- 2002 *Global Capital, Political Institutions, and Policy Change in Developed Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Swenson, P. A.
- 2002 *Capitalists against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford: Oxford University Press.
- Thelen, K.
- 2004 *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 2014 *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tsutsui, W. M.
- 1998 *Manufacturing Ideology: Scientific Management in Twentieth-Century Japan*. Princeton: Princeton University Press.
- Vogel, S. K.
- 2006 *Japan Remodeled: How Government and Industry Are Reforming Japanese Capitalism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Yamada, T. and Y. Hirano
- 2012 “How Has the Japanese Mode of Regulation Changed? Whereabouts of the Companyism,” pp. 15-30 in R. Boyer, H. Uemura, and A. Isogai (eds.), *Diversity and Transformations of Asian Capitalisms*. London: Routledge.
- Yeh, C.-Y.
- 2014 “Public-Private Pension Mix in East Asia—An Integrated Political-Economic Explanation,” Ph.D. Dissertation, School of Social Sciences, University of Southampton.
- Zysman, J.
- 1983 *Governments, Markets, and Growth: Financial Systems and the Politics of Industrial Change*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

# **Pension Liberalisation? Institutional Change of the Japanese Corporate Pension System**

Chung-yang Yeh

Assistant Professor

Department of Sociology, Soochow University

## **ABSTRACT**

Japan introduced the Defined-Benefit Corporate Pension Act and Defined-Contribution Corporate Pension Act in 2001. Did this liberalise Japan's corporate pension system? This article based on the Comparative Capitalism Perspective endeavours to show that Japan adapted the dualist strategy due to its institutional legacies in the face of economic liberalisation and difficulties. On the one hand, a portion of core workers are maintained for comparative institutional advantages in the global market, and DB corporate pensions are provided for core workers. On the other hand, the number of non-regular workers is increasing to increase flexibility and reduce labour cost, and they usually rely on DC Corporate pensions and public welfare. Therefore, the transformation of the Japanese corporate pension system is dualisation rather than liberalisation.

Key Words: liberalisation, dualisation, corporate pension, Japan, comparative capitalism