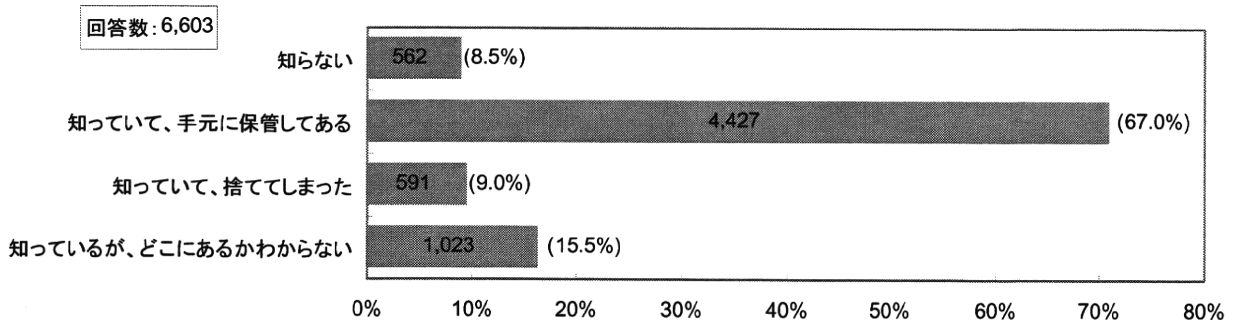
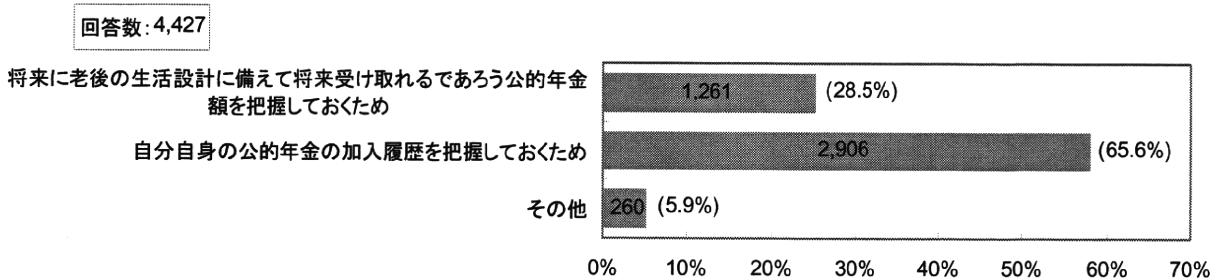


2.3 「ねんきん定期便」について

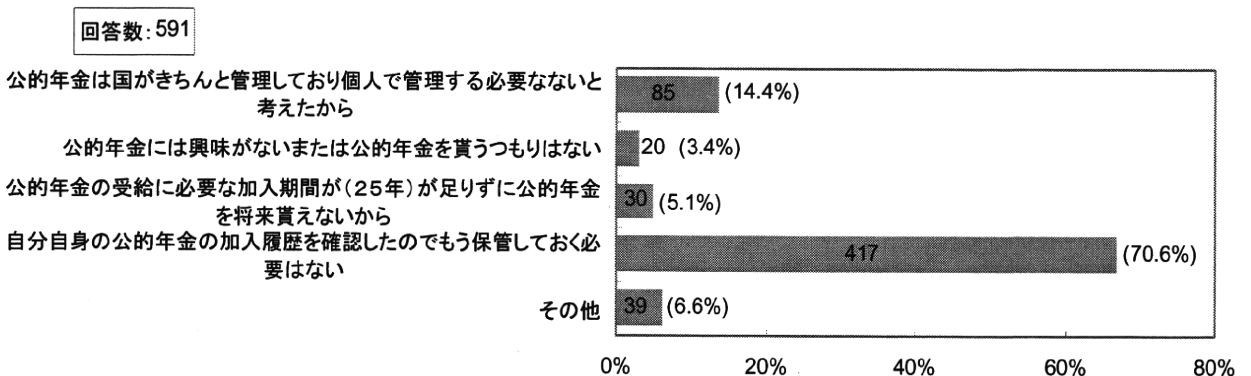
【Q23】あなたは、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」を知っていますか。また、知っている場合、「ねんきん定期便」は保管してありますか。(単一回答)



【Q24】あなたが、「ねんきん定期便」を保管しているのはなぜですか。(単一回答)

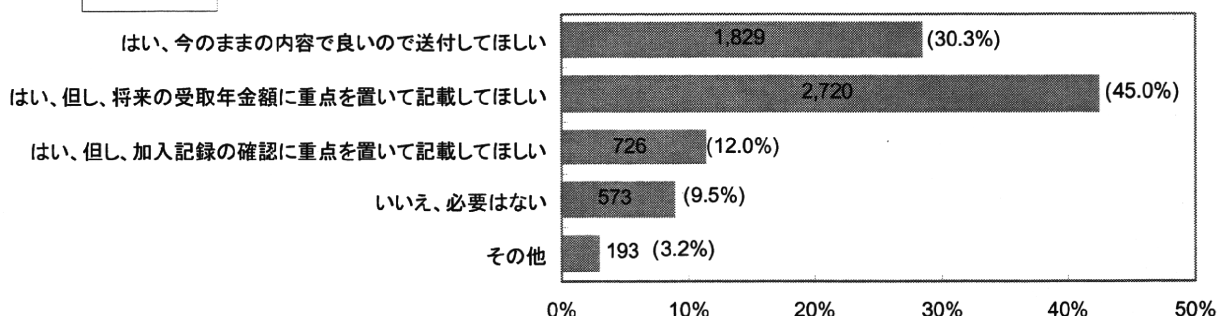


【Q25】あなたが、「ねんきん定期便」を捨ててしまった理由はなぜですか。(単一回答)



【Q26】あなたは、「ねんきん定期便」を今後も送付して欲しいですか。(単一回答)

回答数: 6,041



平成 21 年 4 月から送付が開始された「ねんきん定期便」について、その保管状況や今後の要望などについて聞いてみた。Q23 で「ねんきん定期便」を保管している人は 67.0% で、その理由としては、Q24 で「自分の加入履歴を把握しておくため」(65.6%) と、「将来の年金額を把握するため」(28.5%) が多かった。一方では、「どこにあるかわからない」が 15.5% あり、関心がない人もいると思われる。今後の送付についても Q26 で、87.3% の人が「今後も送付して欲しい」と考えていることがわかった。Q22_1 では、将来受取る公的年金の金額を 14.7% が「わからない」と回答しており、「ねんきん定期便」の送付が行われているものの、将来受取る年金額の理解が十分ではないのかもしれない。特に 50 歳未満の人については、作成時点までの加入実績に基づく年金額が表示され、将来の受取年金額は自分で計算するようになっているため、将来の受取年金額まで自分で計算する人が少ないのかもしれない。また、Q22_2 では、将来受取る企業年金の金額を 32.7% が「わからない」と回答している。公的年金については「ねんきん定期便」が送付されるようになったが、企業年金については、将来自分がいくら貰えるのか周知されているケースは少ないのではないかとと思われる。企業や基金が各個別制度のモデル年金額や受取予想額を、従業員や加入員に対して開示しているケースはあるかもしれないが、従業員は会社退職金を含め複数の企業年金に加入している場合もあり、「合わせていったいいくら貰えるのか」がわからないことも多いと思われる。企業年金は企業が独自に行う任意の制度ではあるが、その「約束」が長期にわたり、支払われる金額も一般的に多額で、かつ実質的には従業員の老後所得保障の役割を一定割合担うことが多いという事実に鑑み、その「約束」の中身は明確にされ、従業員などにきちんと開示されることが望ましいのではないだろうか。企業年金についても、どのような条件でどのような給付がなされるかに関する一定の項目について、一定のフォーマットによる横断的な情報開示義務が必要と考えられる。

3 さいごに

企業年金がない雇用者や自営業者は、ほとんどの人が老後は公的年金だけでは不安であると考えており、何らかの年金制度にできれば加入したいと考えている。「企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障をどうすべきであるか」については、今後、我が国におい

ても重要な課題であろう。特に近年、経済環境の悪化等から非正規雇用という雇用形態が広がりつつあり、非正規雇用者の老後所得保障のあり方については緊急の課題となろう。既存の年金制度の周知と伴に、これらの人々が自ら進んで加入するような税制優遇による新たな仕組み作りが必要であろう。今回の調査結果を基に、今後、企業年金がない雇用者や自営業者の老後保障のあり方をどのようにすべきであるか、年金制度全体の枠組みの中で、税制のあり方を含めて検討を行っていく必要がある。

資料7 企業年金に関するアンケート調査の
詳細分析結果（多変量解析）

資料 7 企業年金に関するアンケート調査の詳細分析結果（多変量解析）

1 はじめに

本章は、「企業年金に関する意識調査」についての概要とその分析結果である。この調査の目的は、企業年金がない雇用者や自営業者における雇用環境や老後への意識について、企業年金がある人との比較から検討することである。

そこで、本章の目的として、「企業年金に関する意識調査」から、年金の加入形態別に、勤続年数や定年制といった退職にむけた雇用環境が異なるかについての分析、および、個人年金の保有状況と老後の収入に対する不安感老後など、老後生活についての分析を中心に考察を行っていきたい。

2 「企業年金に関する意識調査」結果の概要

2.1 調査の概要

以下では、「企業年金に関する意識調査」についての概要と調査結果として、年金の加入形態別に、労働や生活にどのような差があるかについて考察を行う¹。

まず、調査におけるサンプルは、インターネット調査会社にモニター登録を行っている者となる。インターネット調査は、費用が小さく、また調査実施から迅速にデータを入手できる特徴がある。その反面、インターネット接続を行っている者のみが調査対象となることや、回収方法が先着となることなどからランダム・サンプリングとならないという問題がある。そこで、本調査では、行政統計による 20～59 歳の国民年金の年齢別被保険者数から割付を行い、全国の年齢別国民年金の被保険者区分の割合と調査サンプルが一致するようにサンプルを集めた。

2.2 調査結果

〔図表 1〕は、教育水準別にみた年金加入状況である。ここでの年金の加入状況は、国民年金第一号被保険者、第二号被保険者で企業年金がある者、第 2 号被保険者で企業年金がない者、第二号被保険者で共済年金の者、第 3 号被保険者の 5 区分を男女別に行った。なお、男性で第三号被保険者は少数であるため、サンプルから除外している。

まず、〔図表 1〕からは、男性においては、教育水準が高くなるにつれ、第 2 号被保険者で企業年金有りとおよび共済年金の割合が上昇する一方、第 1 号被保険者の割合が低下することがわかる。その一方、第 2 号被保険者で企業年金なしの割合については、学歴別にそれほど大きな変化がない。

¹ なお、調査全体項目の概要については、2. 企業年金に関するアンケート実施概要を参照。

女性については、第1号被保険者の割合は、中学・高校と専門学校で高く、短大・高専と大学・大学院で低くなっているが、短大・高専と大学・大学院の間では男性ほどの差は生じていない。第2号被保険者については、大学・大学院で企業年金有りの割合と共済年金の割合が高くなっているが、企業年金なしの割合は教育水準で大きな差はない。そして、第3号被保険者については、短大・高専で第3号被保険者の割合が高いが、中学・高校と専門学校および大学・大学院で大きな差はないことが特徴的であろう。

〔図表1〕教育別年金加入形態

| | 男性 | | | | | |
|-------|------|---------------|---------------|-------------|--|-------|
| | 一号 | 二号/ 企業年金有り | 二号/ 企業年金なし | 二号/ 共済年金 | | |
| 中学・高校 | 37.6 | 16.9 | 39.7 | 5.8 | | 100.0 |
| 専門学校 | 38.6 | 15.5 | 42.6 | 3.2 | | 100.0 |
| 短大・高専 | 30.3 | 25.7 | 38.2 | 5.9 | | 100.0 |
| 大学大学院 | 23.5 | 27.8 | 38.1 | 10.6 | | 100.0 |
| その他 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | | 100.0 |
| 学歴計 | 29.1 | 23.5 | 39.0 | 8.4 | | 100.0 |

| | 女性 | | | | | |
|-------|------|---------------|---------------|-------------|------|-------|
| | 一号 | 二号/ 企業年金有り | 二号/ 企業年金なし | 二号/ 共済年金 | 三号 | |
| 中学・高校 | 35.9 | 11.6 | 18.9 | 1.9 | 31.6 | 100.0 |
| 専門学校 | 37.4 | 8.5 | 20.6 | 4.6 | 28.9 | 100.0 |
| 短大・高専 | 25.3 | 10.7 | 21.8 | 3.7 | 38.4 | 100.0 |
| 大学大学院 | 28.4 | 14.0 | 19.0 | 7.7 | 30.9 | 100.0 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 学歴計 | 31.2 | 11.8 | 19.9 | 4.5 | 32.6 | 100.0 |

〔図表2〕は、被用者を対象にした雇用形態別の年金加入状況である。まず、男性については、正社員で第1号被保険者割合が低くなっている。そして、派遣社員の場合、3分の1が第1号被保険者で、パート・アルバイトで3分の2が第1号被保険者となっている。被用者においては、通常の労働者の労働時間の4分の3以下の労働時間の場合、厚生年金が適用されない第1号被保険者となってしまうが、男性でもパート・アルバイトの多数が、短時間労働であると考えられる。そして、やはり非正規雇用において、企業年金有りの割合が低くなっている。

次に女性については、正社員であっても第1号被保険者とする者がかなり存在する。また、非正規雇用における第1号被保険者の割合は男性より低い、それは第3号被保険者の割合が高いためである。また、男性と同様に非正規雇用で企業年金がある割合は低くなっている。

〔図表 2〕雇用形態別にみた被用者の年金加入形態

| | 男性 | | | | |
|-----------|------|---------------|---------------|-------------|-------|
| | 一号 | 二号/ 企業年金有り | 二号/ 企業年金なし | 二号/ 共済年金 | |
| 正社員 | 3.4 | 35.4 | 47.9 | 13.3 | 100.0 |
| 契約社員・嘱託 | 24.2 | 10.1 | 65.7 | 0.0 | 100.0 |
| 派遣社員 | 33.3 | 8.9 | 57.8 | 0.0 | 100.0 |
| パート・アルバイト | 66.9 | 5.4 | 26.6 | 1.1 | 100.0 |
| 雇用者計 | 29.1 | 23.5 | 39.0 | 8.4 | 100.0 |

| | 女性 | | | | |
|-----------|------|---------------|---------------|-------------|------|
| | 一号 | 二号/ 企業年金有り | 二号/ 企業年金なし | 二号/ 共済年金 | 三号 |
| 正社員 | 10.4 | 36.4 | 37.0 | 15.4 | 0.8 |
| 契約社員・嘱託 | 18.1 | 29.2 | 41.7 | 1.4 | 9.7 |
| 派遣社員 | 29.2 | 13.9 | 40.3 | 1.4 | 15.3 |
| パート・アルバイト | 32.3 | 8.3 | 17.6 | 2.8 | 39.0 |
| 雇用者計 | 31.2 | 11.8 | 19.9 | 4.5 | 32.6 |

〔図表 3〕は、企業規模別にみた年金加入形態である。男性については、10人未満の企業で第1号被保険者割合が、著しく高くなっている。そして、企業規模が大きくなるほど第1号被保険者の割合が低下していくことがわかる。第2号被保険者で企業年金がある割合については、企業規模が大きくなるほど高くなり、逆に企業年金がない割合は企業規模が大きくなるほど低下していくことがわかる。大企業ほど、企業年金が備えられていることが理由である。

女性については、男性と同様に、企業規模が小さいほど第1号被保険者の割合が高くなっている。第2号被保険者については、企業規模が大きくなるほど企業年金がある割合が高くなっているが、企業年金がない割合については、企業規模ごとに大きな差は見取れない。

〔図表 3〕企業規模別にみた年金加入形態

| | 男性 | | | | |
|-------------------|------|---------------|---------------|-------------|-------|
| | 一号 | 二号/ 企業年金有り | 二号/ 企業年金なし | 二号/ 共済年金 | |
| 10人未満 | 33.6 | 12.2 | 54.2 | 0.0 | 100.0 |
| 10～30人未満 | 19.2 | 16.5 | 61.3 | 3.0 | 100.0 |
| 30～100人未満 | 9.7 | 21.6 | 62.6 | 6.1 | 100.0 |
| 100～500人未満 | 6.8 | 32.5 | 55.2 | 5.5 | 100.0 |
| 500人以上～1,000人未満 | 6.3 | 38.5 | 44.3 | 10.9 | 100.0 |
| 1,000人以上～3,000人未満 | 4.2 | 48.1 | 41.5 | 6.1 | 100.0 |
| 3,000人以上～ | 4.7 | 55.0 | 33.6 | 6.8 | 100.0 |
| 公官庁等 | 0.0 | 1.4 | 4.2 | 94.4 | 100.0 |
| 企業規模計 | 10.9 | 30.5 | 47.9 | 10.7 | 100.0 |

| | 女性 | | | | |
|-------------------|------|---------------|---------------|-------------|------|
| | 一号 | 二号/ 企業年金有り | 二号/ 企業年金なし | 二号/ 共済年金 | 三号 |
| 10人未満 | 41.0 | 8.7 | 19.8 | 1.5 | 29.0 |
| 10～30人未満 | 33.0 | 11.7 | 26.1 | 6.1 | 23.0 |
| 30～100人未満 | 19.9 | 14.7 | 26.3 | 4.8 | 34.3 |
| 100～500人未満 | 19.5 | 22.6 | 26.5 | 6.2 | 25.2 |
| 500人以上～1,000人未満 | 18.9 | 19.8 | 29.7 | 8.1 | 23.4 |
| 1,000人以上～3,000人未満 | 16.9 | 28.9 | 27.7 | 2.4 | 24.1 |
| 3,000人以上～ | 15.8 | 35.6 | 22.6 | 6.2 | 19.9 |
| 公官庁等 | 12.9 | 3.2 | 17.7 | 32.3 | 33.9 |
| 企業規模計 | 25.8 | 16.9 | 24.4 | 5.9 | 27.0 |

以下では、年金の加入形態別の特徴をみていく。〔図表 4〕は、年金の加入形態別の週の労働時間である。男性については、平均的な労働時間は、年金の加入形態で大きな差はなかった。ただし、第 1 号被保険者で標準偏差が大きくなっている。第 1 号被保険者は、短時間労働者も多いが、自営業等で長時間労働となる者も多数いるために労働時間の散らばりが大きいといえる。

女性については、どの雇用形態でも男性より労働時間が短くなっている。特に、第 3 号被保険者の場合の労働時間が短い。また、第 1 号被保険者の労働時間もやや短くなっている。第 2 号被保険者については、企業年金がある場合において、ない場合より労働時間が若干長くなっている。

〔図表 4〕 一週間の平均労働時間

| | 平均値 | 標準偏差 | 該当数 |
|---------------|------|------|------|
| 男性×第一号 | 44.3 | 18.8 | 749 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 46.5 | 9.5 | 752 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 46.5 | 11.5 | 1243 |
| 男性×第二号/共済年金 | 46.0 | 12.1 | 262 |
| 女性×第一号 | 31.0 | 16.9 | 697 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 37.4 | 12.2 | 272 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 35.2 | 12.4 | 424 |
| 女性×第二号/共済年金 | 38.3 | 16.7 | 96 |
| 女性×第三号 | 22.5 | 14.0 | 525 |
| Total | 39.9 | 16.1 | 5020 |

〔図表 5〕は、年金の加入形態別にみた平均勤続年数である。男性については、第 1 号被保険者が最も短く、共済年金において最も長い勤続年数となっている。そして、第 2 号被保険者においては、企業年金がある場合、ない場合より約 3 年勤続年数が長くなっている。

一方女性については、男性とは異なり年金の加入形態別に勤続年数の大きな差はない。ただし、女性でも第 2 号被保険者については、企業年金がある場合は、ない場合に比較して 1 年ほど勤続年数が長くなっている。

〔図表 5〕 平均勤続年数

| | 平均値 | 標準偏差 | 該当数 |
|---------------|------|------|------|
| 男性×第一号 | 9.5 | 9.4 | 758 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 13.8 | 10.1 | 752 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 10.7 | 9.3 | 1248 |
| 男性×第二号/共済年金 | 16.2 | 10.6 | 266 |
| 女性×第一号 | 7.8 | 8.7 | 712 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 7.3 | 7.3 | 275 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 6.1 | 6.6 | 433 |
| 女性×第二号/共済年金 | 7.9 | 8.6 | 98 |
| 女性×第三号 | 6.1 | 6.4 | 543 |
| Total | 9.7 | 9.3 | 5085 |

次に、〔図表 6〕は定年の有無である。第 1 号被保険者については、多数が「定年はない」もしくは「わからない」と解答している。そして、共済年金については、ほとんどの被用者について定年があり、「定年はない」と答えている者はわずかである。そして、第 2 号被保険者については、企業年金がない場合よりある場合において定年がある割合が、20%ポイントほど高くなっている。

女性については、男性より定年がある割合が低く、「わからない」と解答する割合が高くなっている。ただし、女性においても、企業年金がある場合はない場合より定年がある割合が 20%ポイント程度高くなっている。

〔図表 6〕 定年の有無

| | 定年がある | 定年はない | わからない | Total |
|---------------|-------|-------|-------|-------|
| 男性×第一号 | 11.6 | 48.4 | 39.9 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 85.3 | 5.9 | 8.8 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 65.1 | 16.0 | 18.8 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 96.9 | 1.2 | 2.0 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 17.0 | 43.3 | 39.7 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 63.5 | 13.2 | 23.3 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 40.6 | 24.4 | 35.0 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 64.5 | 12.9 | 22.6 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 26.7 | 37.8 | 35.5 | 100.0 |
| Total | 53.9 | 22.1 | 24.0 | 100.0 |

〔図表 7〕は、〔図表 6〕で定年があると回答した場合における、定年後の就業継続意思である。男性については、企業年金がある場合に、最も現在の会社の継続雇用を望んでいる。また、女性については、定年後の就業継続の意思は弱く、定年後働かないと考える割合が高い。

〔図表 7〕 定年がある企業に勤める場合の就業継続意思

| | 現在の会社を 継続雇用制度 等により就業し たい | 定年後は別の 会社で仕事を したい | 定年後は働か ない | その他 | 計 |
|---------------|-----------------------------------|-------------------------|--------------|------|-------|
| 男性×第一号 | 24.3 | 21.6 | 32.4 | 21.6 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 45.9 | 24.1 | 25.2 | 4.8 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 39.6 | 25.0 | 27.4 | 7.9 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 30.8 | 24.3 | 37.7 | 7.3 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 21.3 | 27.5 | 41.3 | 10.0 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 30.2 | 19.5 | 43.8 | 6.5 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 34.5 | 19.0 | 39.3 | 7.1 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 21.7 | 11.7 | 58.3 | 8.3 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 17.5 | 19.0 | 53.3 | 10.2 | 100.0 |
| Total | 36.6 | 23.2 | 33.0 | 7.3 | 100.0 |

〔図表 8〕は、年金加入形態別の年収の分布である。男性については、第 1 号被保険者で 100～200 万円の割合が最も高いが、その後、年収が高くなると割合が低下していく。そして、企業年金がある場合は、400～500 万円もしくは 600～800 万円で最も割合が高くなっている。一方で、企業年金がない場合は、300～400 万円が最も多く、企業年金がある場合より全体的に低い水準になっている。

〔図表 8〕 年金加入形態別年間収入

| | なし | 100万円未満 | 100～200万 | 200～300万 | 300～400万 | 400～500万 | 500～600万 | 600～800万 | 800～1000 | 1000～1500 | 1500万円以上 | |
|---------------|------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-------|
| 男性×第一号 | 10.7 | 20.9 | 19.5 | 15.2 | 12.5 | 8.4 | 4.8 | 3.9 | 1.6 | 1.5 | 1.1 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 6.4 | 2.4 | 3.1 | 7.3 | 10.2 | 18.1 | 10.7 | 20.5 | 11.3 | 8.0 | 1.9 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 5.7 | 5.0 | 7.8 | 13.7 | 19.3 | 17.8 | 10.6 | 11.8 | 5.1 | 2.3 | 0.9 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 8.3 | 2.9 | 3.6 | 2.9 | 11.2 | 10.1 | 18.8 | 20.3 | 13.0 | 7.6 | 1.1 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 18.2 | 38.5 | 23.3 | 11.1 | 4.6 | 1.5 | 1.2 | 0.5 | 0.6 | 0.5 | 0.2 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 27.8 | 19.6 | 14.4 | 11.9 | 14.2 | 5.2 | 4.1 | 1.5 | 0.3 | 0.8 | 0.3 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 27.2 | 24.8 | 21.6 | 14.8 | 7.3 | 2.3 | 1.1 | 0.8 | 0.0 | 0.2 | 0.0 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 27.3 | 26.0 | 12.7 | 10.0 | 6.0 | 6.0 | 3.3 | 6.7 | 0.7 | 1.3 | 0.0 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 39.1 | 46.5 | 11.3 | 1.3 | 0.5 | 0.3 | 0.1 | 0.5 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 100.0 |
| Total | 17.9 | 22.2 | 13.6 | 10.2 | 9.7 | 8.2 | 5.4 | 6.6 | 3.3 | 2.1 | 0.7 | 100.0 |

〔図表 9〕は、年金加入形態別の予想する自身の退職金の金額である。どの年金加入状態であってもわからないと答えている割合が高い。男性において、公的年金以外に企業年金の受取がある場合と、共済年金への加入者において退職金がない割合が低くなっている。金額についても、企業年金がある場合や共済年金の場合に 1000 万円以上の金額を解答している割合が高く、高い金額の退職金が出ることがわかる。したがって、企業年金がある場合とならない場合で、老後の収入や資産にかなりの格差が生じると考えられる。

〔図表 9〕 年金加入形態別退職金額

| | なし | 500万円未満 | 500～1000万 | 1000～1500万 | 1500～2000万 | 2000～2500万 | 2500～3000万 | 3000万円以上 | わからない | |
|---------------|------|---------|-----------|------------|------------|------------|------------|----------|-------|-------|
| 男性×第一号 | 58.5 | 4.7 | 0.9 | 0.0 | 0.3 | 0.9 | 0.0 | 0.9 | 33.6 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 8.6 | 8.8 | 9.3 | 9.9 | 8.1 | 9.9 | 5.2 | 3.8 | 36.4 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 25.1 | 16.6 | 8.2 | 4.9 | 3.6 | 2.1 | 0.9 | 0.7 | 37.9 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 1.2 | 2.4 | 3.5 | 5.1 | 12.9 | 21.6 | 9.8 | 4.3 | 39.2 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 67.5 | 3.6 | 0.8 | 0.4 | 0.0 | 0.4 | 0.0 | 0.0 | 27.2 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 30.8 | 15.0 | 3.4 | 3.0 | 2.6 | 1.1 | 0.4 | 0.8 | 42.9 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 50.0 | 11.1 | 1.7 | 1.2 | 0.5 | 0.5 | 0.0 | 0.2 | 34.8 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 28.0 | 5.4 | 5.4 | 3.2 | 2.2 | 6.5 | 3.2 | 2.2 | 44.1 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 73.5 | 4.9 | 0.8 | 0.0 | 0.8 | 0.2 | 0.0 | 0.0 | 19.9 | 100.0 |
| Total | 36.8 | 9.7 | 4.8 | 3.8 | 3.6 | 4.0 | 1.8 | 1.3 | 34.2 | 100.0 |

では、金融資産の保有状況はどのようになっているであろうか。〔図表 10〕は、年金の加入形態別の貯蓄、株式等の金融資産保有額である。男性についてみると、第 1 号被保険者と企業年金のない第 2 号被保険者で、「なし」もしくは「100 万円未満」と解答している割合が高くなっている。ただし、貯蓄額の分布については、企業年金の有無により大きな差はないといえるだろう。

〔図表 10〕 年金加入形態別金融資産額

| | なし | 100万円未満 | 100～500万円未満 | 500～1000万円 | 1000～1500万円 | 1500～2000万円 | 2000万円以上 | 計 |
|---------------|-----|---------|-------------|------------|-------------|-------------|----------|-------|
| 男性×第一号 | 4.1 | 21.2 | 29.5 | 12.9 | 7.9 | 6.8 | 17.7 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 1.3 | 13.5 | 32.5 | 19.5 | 10.2 | 6.0 | 17.0 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 3.5 | 16.8 | 32.3 | 20.2 | 9.6 | 5.3 | 12.2 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 1.5 | 8.8 | 30.4 | 23.7 | 11.9 | 6.7 | 17.0 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 4.8 | 20.5 | 24.8 | 17.1 | 8.9 | 7.3 | 16.6 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 4.3 | 15.0 | 31.5 | 22.4 | 7.9 | 3.1 | 15.7 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 4.7 | 24.0 | 32.2 | 19.0 | 7.1 | 4.7 | 8.2 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 1.1 | 16.1 | 34.4 | 20.4 | 14.0 | 6.5 | 7.5 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 1.9 | 11.8 | 33.8 | 22.8 | 9.1 | 6.8 | 13.9 | 100.0 |
| Total | 3.2 | 16.6 | 31.2 | 19.5 | 9.2 | 6.0 | 14.3 | 100.0 |

〔図表 11〕は、年金加入形態別の住宅所有形態である。男性の第 1 号被保険者において、親の持家割合が高く、自身の持家もしくは配偶者の持家の割合が低い。これは自営業の割合の高さを示しているだろう。第 2 号被保険者については、企業年金がある場合や共済年金の場合に、自身または配偶者の持家割合が高く、親の持家割合が低くなっている。

〔図表 11〕 年金加入形態別住宅所有形態

| | 自分または配偶者の持 | 親の持家 | 賃貸住宅 | 社宅 | その他 | 計 |
|---------------|------------|------|------|-----|-----|-------|
| 男性×第一号 | 29.9 | 40.0 | 28.4 | 0.7 | 1.0 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 48.4 | 15.3 | 29.2 | 6.9 | 0.1 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 42.6 | 22.6 | 30.8 | 3.4 | 0.6 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 50.4 | 16.7 | 23.9 | 8.7 | 0.4 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 34.8 | 35.0 | 28.4 | 0.7 | 1.1 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 45.4 | 19.6 | 30.2 | 4.6 | 0.3 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 42.2 | 20.2 | 34.2 | 2.7 | 0.6 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 51.3 | 17.3 | 22.7 | 8.7 | 0.0 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 65.0 | 4.4 | 26.4 | 3.8 | 0.5 | 100.0 |
| Total | 44.5 | 22.5 | 29.0 | 3.4 | 0.6 | 100.0 |

〔図表 12〕は、老後の住居をどのように考えているかについてである。ここでも、男性の第 1 号被保険者が、自身の持家ではなく親などから譲り受けるとする割合が高くなっている。第 2 号被保険者については、共済年金の場合に、自身もしくは配偶者の持家の割合が高くなっており、現在自身の持家ではない場合も、将来の住宅取得を考えていることがわかる。

〔図表 12〕 年金加入形態別老後の住居

| | 自分または配偶者の持ち家に住む | 親、親族、知人から家を譲り受ける | 賃貸住宅に住む | 自立型住まい(終身利用の有料老人ホーム) | その他 | 計 |
|---------------|-----------------|------------------|---------|----------------------|-----|-------|
| 男性×第一号 | 50.2 | 22.8 | 19.3 | 2.1 | 5.7 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 69.4 | 12.2 | 13.6 | 1.7 | 3.1 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 64.4 | 15.5 | 15.5 | 1.6 | 3.0 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 76.4 | 9.1 | 10.1 | 1.8 | 2.5 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 55.3 | 18.2 | 17.0 | 3.6 | 5.9 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 68.3 | 14.2 | 10.3 | 3.1 | 4.1 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 67.3 | 10.8 | 14.0 | 3.7 | 4.3 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 78.0 | 5.3 | 9.3 | 2.7 | 4.7 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 79.3 | 6.7 | 9.0 | 2.8 | 2.2 | 100.0 |
| Total | 65.3 | 14.1 | 14.2 | 2.5 | 4.0 | 100.0 |

〔図表 13〕は、個人年金の加入状況である。企業年金がない場合は、年金額が相対的に低くなるにもかかわらず、企業年金がない第2号被保険者や第1号被保険者で加入割合が低くなっていることがわかる。老後の年金が、老齢基礎年金や老齢厚生年金のみとなる被用者がかなり存在することが伺える。また、たとえ企業年金があったとしても、個人年金で年金額を増やす場合が多いこともみてとれる。

〔図表 13〕 個人年金の加入状況

| | 加入している | 知っているが加入していない | 知らない | 計 |
|---------------|--------|---------------|------|-------|
| 男性×第一号 | 19.1 | 54.7 | 26.1 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 40.5 | 50.8 | 8.6 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 26.8 | 58.1 | 15.1 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 44.2 | 51.4 | 4.3 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 22.0 | 52.5 | 25.4 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 35.3 | 55.7 | 9.0 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 26.9 | 56.5 | 16.6 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 30.7 | 54.7 | 14.7 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 28.3 | 60.8 | 10.9 | 100.0 |
| Total | 28.1 | 55.7 | 16.2 | 100.0 |

以下は、現在と老後の不安感について、生活全般および収入の不安感を年金の加入形態別にみたものである。

まず、〔図表 14〕は、現在の生活全般に関する不安感である。まず、男性の第1号被保険者が「大変不安を感じる」割合が高く、「全く不安を感じない」や「あまり不安でない」といった割合は低い。また、第2号被保険者においてはやはり、相対的に収入が低かった企業年金がないグループにおいて、「大変不安を感じる」と「少し不安を感じる」割合が高くなっている。

この特徴は、女性においても同様であり、第1号被保険者と第2号被保険者の企業年金のないグループで「大変不安を感じる」割合が高くなっている。また、第3号被保険者のグル

ープは、共済年金のグループについて「大変不安に感じる」割合が低く、第3号被保険者の多くである、パート労働や専業主婦の有配偶女性の現在の不安はそれほど大きくないことがみてとれる。

〔図表 14〕現在の生活に全般に関する不安感

| | まったく不安を感じない | あまり不安でない | 少し不安に感じる | 大変不安に感じる | |
|---------------|-------------|----------|----------|----------|-------|
| 男性×第一号 | 3.5 | 16.0 | 41.6 | 38.8 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 6.4 | 32.7 | 41.7 | 19.2 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 4.4 | 23.2 | 46.9 | 25.6 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 4.3 | 38.4 | 41.7 | 15.6 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 2.9 | 20.2 | 41.1 | 35.8 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 4.4 | 26.3 | 48.5 | 20.9 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 4.3 | 25.1 | 45.4 | 25.3 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 4.0 | 38.7 | 44.0 | 13.3 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 4.1 | 34.1 | 44.9 | 16.9 | 100.0 |
| Total | 4.2 | 25.9 | 43.9 | 25.9 | 100.0 |

次に、〔図表 15〕の現在の収入に関する不安感である。男性において、企業年金がある第2号被保険者や共済年金のグループにおいて、「全く不安を感じない」や「あまり不安でない」割合が高くなっている。また、現在の収入に関して不安に感じていない割合は、生活全般のそれより高くなっていることもわかる。これらの結果は、女性においても同様である。

〔図表 15〕現在の収入に感じる不安感

| | まったく不安を感じない | あまり不安でない | 少し不安に感じる | 大変不安に感じる | |
|---------------|-------------|----------|----------|----------|-------|
| 男性×第一号 | 4.2 | 17.5 | 41.8 | 36.5 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 9.8 | 33.3 | 39.6 | 17.2 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 4.7 | 27.8 | 43.7 | 23.8 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 7.2 | 40.2 | 37.0 | 15.6 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 3.4 | 21.2 | 39.8 | 35.6 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 4.4 | 30.7 | 44.3 | 20.6 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 4.6 | 26.8 | 41.2 | 27.4 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 6.0 | 35.3 | 40.7 | 18.0 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 5.2 | 34.5 | 40.5 | 19.8 | 100.0 |
| Total | 5.2 | 27.8 | 41.3 | 25.8 | 100.0 |

そして、〔図表 16〕は、老後の生活全般に関する不安感である。現在の生活全般に関する不安感より、全体的に「全く不安を感じない」や「あまり不安を感じない」割合は低く、「少し不安に感じる」や「大変不安に感じる」割合が高くなっていることがわかる。男性においては、ここでも第1号被保険者や企業年金のない第2号被保険者のグループで、「大変不安に感じる」割合が高くなっている。

女性は、男性と比べて老後の生活全般について「大変不安を感じる」割合がどのカテゴリ一でも高くなっている。ただし、女性においては、第2号被保険者における企業年金の有無は、それほど老後の生活全般の不安の差を生んでいない。また、現在の生活全般の不安は低かった、第3号被保険者については、共済年金のグループ以外の第2号被保険者の「大変不安を感じる」割合と同程度となっている。

〔図表 16〕 老後の生活全般に関する不安感

| | まったく不安を感じない | あまり不安でない | 少し不安を感じる | 大変不安を感じる | |
|---------------|-------------|----------|----------|----------|-------|
| 男性×第一号 | 3.5 | 12.6 | 42.8 | 41.1 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 3.0 | 17.1 | 50.5 | 29.5 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 2.0 | 14.5 | 46.5 | 37.0 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 2.2 | 19.9 | 55.4 | 22.5 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 1.0 | 11.1 | 39.5 | 48.4 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 1.8 | 11.3 | 49.2 | 37.6 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 0.9 | 12.2 | 47.5 | 39.4 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 2.0 | 15.3 | 58.0 | 24.7 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 0.7 | 11.8 | 49.0 | 38.4 | 100.0 |
| Total | 1.9 | 13.4 | 46.6 | 38.1 | 100.0 |

〔図表 17〕 は、老後の収入を感じる不安感についての表である。現在の生活についての不安感においては、「大変不安を感じる」割合は、生活全般より収入に対する不安感で低くなっていた。しかしながら、老後の収入に対して「大変不安を感じる」割合は、老後の生活全般についてのそれより全体的に高くなっている。ここから、多くの人にとって、老後の生活不安として、収入に不安を抱えていることがわかる。

そして、男性においては、第1号被保険者と企業年金のない第2号被保険者のグループで「大変不安を感じる」割合が高くなっていることがわかる。

女性については、「大変不安を感じる割合」について、企業年金の有無について大きな差はなく、また、第3号被保険者の「大変不安を感じる」割合も、共済年金以外の第2号被保険者のグループと同程度になっている。ただしここでも、第1号被保険者において「大変不安を感じる」と解答している割合が突出して高くなっている。

〔図表 17〕 老後の収入に感じる不安感

| | まったく不安を感じない | あまり不安でない | 少し不安に感じる | 大変不安に感じる | |
|---------------|-------------|----------|----------|----------|-------|
| 男性×第一号 | 3.6 | 11.3 | 39.4 | 45.6 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金有り | 3.3 | 17.0 | 49.4 | 30.2 | 100.0 |
| 男性×第二号/企業年金なし | 1.8 | 13.5 | 45.7 | 39.0 | 100.0 |
| 男性×第二号/共済年金 | 3.3 | 23.6 | 47.5 | 25.7 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 0.9 | 11.2 | 33.8 | 54.2 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金有り | 1.5 | 10.3 | 45.4 | 42.8 | 100.0 |
| 女性×第二号/企業年金なし | 1.2 | 11.6 | 43.2 | 44.0 | 100.0 |
| 女性×第二号/共済年金 | 0.7 | 12.7 | 55.3 | 31.3 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 0.8 | 12.1 | 43.3 | 43.8 | 100.0 |
| Total | 1.9 | 13.0 | 43.0 | 42.1 | 100.0 |

以下は、厚生年金や企業年金への加入意思および公的年金の水準や「年金定期便」についての設問について、公的年金の被保険者区分により分析したものである。

〔図表 18〕は、第 1 号及び第 3 号被保険者に厚生年金に加入したいかどうかについて尋ねた結果である。第 1 号被保険者では、男女ともに半数以上が加入したいと考えており、加入したくないと答えている割合は、10%代前半にとどまる。ただし、わからないと答える割合は 30%代となっている。一方、第 3 号被保険者の女性は、加入したいと考えている割合は約 41%であり、分からないと答える割合の 43%より若干低くなっている。ただし、加入したくない割合は 16.2%と、加入したいと考える割合よりずっと低い。厚生年金の適用拡大は、第 1 号被保険者だけではなく第 3 号被保険者に対しても支持を受けているといえるだろう。

〔図表 18〕 厚生年金（共済年金）に加入希望

| | 加入したい | 加入したくない | わからない | 計 |
|--------|-------|---------|-------|-------|
| 男性×第一号 | 54.4 | 13.7 | 31.9 | 100.0 |
| 女性×第一号 | 51.9 | 11.4 | 36.7 | 100.0 |
| 女性×第三号 | 40.8 | 16.2 | 43.0 | 100.0 |

そして、〔図表 19〕は企業年金のない第 2 号被保険者が、企業年金に加入したいかどうかについての表である。男女ともに加入したい割合が加入したくない割合より大幅に高くなっている。しかしながら、加入したい割合より「わからない」と答える割合が高く、企業年金の制度そのものの理解が不足しているのではないかと考えられる。

〔図表 19〕 企業年金への加入希望

| | 加入したい | 加入したくない | わからない | 計 |
|-----------|-------|---------|-------|-------|
| 男性×2号企年なし | 38.1 | 18.4 | 43.5 | 100.0 |
| 女性×2号企年なし | 35.6 | 17.2 | 47.2 | 100.0 |

〔図表 20〕は、公的年金の水準についてどのように考えているかについて、国民年金の被保険者区分別にみたものである。男性の第1号被保険者や企業年金のない第2号被保険者において「今の水準で十分である」である割合が、企業年金がある者や共済年金の者のそれより低い。しかしながら、「保険料が上がっても良いから公的年金の水準を上げて欲しい」と考える第1号被保険者の割合は低く、また、第2号被保険者では企業年金の有無でその割合は変わらない。ただし、第1号被保険者は、保険料より消費税を上げて公的年金の水準を上げたいことを望んでいることがわかる。

一方、女性については、男性より公的年金の水準に満足している割合が全体的に低い。ただし、男性と異なり、第1号被保険者と第2号被保険者および企業年金の有無で、解答に大きな差はないことがわかる。

〔図表 20〕 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）の水準についての認識

| | 今の水準で十分である | 今の水準では低いと思うが、保険料額が上がるなら、今のままの水準で良い | 保険料額が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい | 消費税が上がっても良いから、公的年金の水準を上げて欲しい | わからない | |
|----------|------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------|-------|
| 男1号被保険者 | 6.7 | 43.2 | 8.1 | 23.2 | 18.8 | 100.0 |
| 男2号企年あり | 8.1 | 47.7 | 13.5 | 18.8 | 11.8 | 100.0 |
| 男2号企年なし | 5.9 | 46.0 | 13.9 | 19.4 | 14.8 | 100.0 |
| 男2号共済 | 10.1 | 43.8 | 18.5 | 18.8 | 8.7 | 100.0 |
| 女1号被保険者 | 3.9 | 48.7 | 8.3 | 20.6 | 18.5 | 100.0 |
| 女2号企年あり | 4.9 | 59.0 | 9.8 | 14.7 | 11.6 | 100.0 |
| 女2号企年なし | 2.9 | 54.2 | 10.2 | 14.5 | 18.3 | 100.0 |
| 女2号共済 | 5.3 | 52.0 | 11.3 | 14.7 | 16.7 | 100.0 |
| 女第3号被保険者 | 1.8 | 53.7 | 10.4 | 19.2 | 14.9 | 100.0 |
| Total | 5.1 | 49.1 | 11.1 | 19.1 | 15.6 | 100.0 |

〔図表 21〕は、65歳以降において世帯の生活費を公的年金で賄う割合をどの程度であると考えているかについての割合である。第1号被保険者において公的年金で賄う割合が低く、共済年金や企業年金のある第2号被保険者でその割合が高くなっている。

〔図表 21〕 65歳以降、世帯の生活費で公的年金で賄う割合

| | |
|----------|------|
| 男1号被保険者 | 49.1 |
| 男2号企年あり | 58.2 |
| 男2号企年なし | 54.2 |
| 男2号共済 | 67.8 |
| 女1号被保険者 | 43.3 |
| 女2号企年あり | 53.9 |
| 女2号企年なし | 49.8 |
| 女2号共済 | 52.7 |
| 女第3号被保険者 | 51.3 |
| Total | 51.8 |

〔図表 22〕は、日本年金機構から送付されている「ねんきん定期便」について、保管しているかについての表である。男性の第 1 号被保険者において、「知らない」という割合が高く、手元に保管している割合も低い。一方で、男性の第 2 号被保険者では、企業年金がある場合において、手元に保管している割合が高い。

女性については、第 1 号被保険者で「知らない」と解答する割合が高いが、全体的に男性より手元に保管している割合が高い。

〔図表 22〕「ねんきん定期便」の保管状況

| | 知らない | 知っていて、手元に保管してあ | 知っていて、捨ててしまった | 知っているが、どこにあるかわか | Total |
|----------|------|----------------|---------------|-----------------|-------|
| 男1号被保険者 | 14.7 | 53.5 | 12.0 | 19.9 | 100.0 |
| 男2号企年あり | 6.9 | 67.2 | 10.4 | 15.4 | 100.0 |
| 男2号企年なし | 8.9 | 61.9 | 10.6 | 18.6 | 100.0 |
| 男2号共済 | 10.9 | 58.7 | 8.0 | 22.5 | 100.0 |
| 女1号被保険者 | 10.7 | 67.9 | 6.1 | 15.3 | 100.0 |
| 女2号企年あり | 5.9 | 74.5 | 9.5 | 10.1 | 100.0 |
| 女2号企年なし | 5.5 | 72.3 | 8.7 | 13.5 | 100.0 |
| 女2号共済 | 7.3 | 78.7 | 3.3 | 10.7 | 100.0 |
| 女第3号被保険者 | 3.9 | 79.0 | 7.0 | 10.1 | 100.0 |
| Total | 8.5 | 67.0 | 9.0 | 15.5 | 100.0 |

3 多変量解析による分析

以上、特に男性において、高学歴の場合や大企業に勤めている場合、企業年金の加入割合が高くなっていった。また、企業年金や共済年金に加入している被用者は、勤続年数が長く、年収も高い。そして、企業年金がある企業に勤めている場合において、定年制度が存在する割合が高くなってきているものの、企業年金の有無と定年後の就業継続の意思については明確な関係がなかった。また、企業年金があるグループとないグループでは、金融資産保有額に大きな差はないものの、企業年金があるグループほど退職金が多く、またこのグループの個人年金購入割合も高い。そのため、老後の収入に大きな差が生じると考えられるが、やはり、男性において企業年金のない第 2 号被保険者のグループや第 1 号被保険者において老後の全般や収入の不安感が高いことがみてとれた。

以下では、勤続年数や定年後の就労意思について、企業年金の有無が関係しているのかといった就業行動についての分析や、個人年金の購入や老後の生活不安など老後の生活についての分析を行う。すなわち、これまでみてきた年金の加入形態による差が、教育水準や雇用形態などの他の変数をコントロールした上でも影響を与えるのかについて分析を行う。

具体的には、(1) 勤続年数の分析、(2) 定年後の就業継続の意思、(3) 個人年金の有無、(4) 老後の生活費の不安感の 4 つの分析を行う。

3.1 勤続年数の分析

まず、企業年金の有無で勤続年数に差が出るかについての考察を行う。企業年金は、勤続年数が長くなるほど給付額が増える設計が多く、長期勤続を促すと考えられる。分析対象は男性の被用者とした。女性の勤続年数は、結婚や出産といったイベントに影響を受け、さまざまな要因が複合的に影響するため、男性のみの分析とした。分析手法としては、最小 2 乗法を用いた²。

分析結果は、〔図表 23〕となる。まず年金の加入形態により勤続年数が異なるかについては、基準カテゴリーを企業年金のない第 2 号被保険者とし、第 1 号被保険者の係数は 1.20、企業年金のある第 2 号被保険者の係数は 2.14、共済年金加入者の係数は 3.30 となっている。すなわち、企業年金がある場合は約 2 年、共済年金の場合は約 3 年勤続年数が長くなっていることがわかる。

次に教育水準については、高卒以下との比較で、大学・大学院で有意に勤続年数が 1.7 年程度短くなっている。これは、大学を卒業すると高校を卒業するより 4 年就職が遅くなるため、その分勤続年数が短くなるのが要因である。ただし、高卒と大卒の差の 4 年間よりは短く、離職率でみた場合は大卒の方が低くなっていると考えられる。

企業規模については、30～100 人を基準カテゴリーとして、30 人未満では有意な影響が観察されず、100 人以上では有意に勤続年数が長くなっていることが分かる。その係数から、100～1000 人においては約 2 年、1000 人以上の企業や公官庁の場合では約 4 年勤続年数が長くなっている。

雇用形態については、正社員を基準としてパート・アルバイト、契約・嘱託、派遣社員とそれぞれ有意に勤続年数が短く、特に派遣社員の勤続年数が顕著に短くなっている。

最後に、年齢が 1 年上がると、勤続年数が約 0.6 年長くなることがわかる。

² なお、分析手法としては最小 2 乗法ではなく、離職率についてのイベント・ヒストリー分析等の手法が望ましいが、その点についてはパネル・データ等の使用が必要であり、今後の課題となる。

〔図表 23〕 勤続年数についての最小 2 乗法による分析：20-59 歳の男性被用者

| | 係数 | 標準誤差 | |
|-------------|--------|----------|-----|
| 年金区分 | | | |
| 1号被保険者 | 1.20 | [.5946] | * |
| 2号/企業年金あり | 2.14 | [.3403] | *** |
| 2号/共済 | 3.30 | [.6270] | *** |
| 教育水準 | | | |
| 専門学校 | -0.17 | [.5337] | |
| 短大/高専 | -0.26 | [.7281] | |
| 大学・大学院 | -1.72 | [.3459] | *** |
| 企業規模 | | | |
| 10人未満 | 0.16 | [.5969] | |
| 10～30人 | 0.68 | [.5451] | |
| 100～1000人 | 1.98 | [.4333] | *** |
| 1000人以上 | 4.02 | [.4446] | *** |
| 公官庁等 | 4.24 | [.8416] | *** |
| 雇用形態 | | | |
| パート・アルバイト | -3.16 | [.5969] | *** |
| 派遣社員 | -4.70 | [1.1470] | *** |
| 契約・嘱託 | -7.47 | [.7192] | *** |
| 年齢 | 0.59 | [.0143] | *** |
| 定数項 | -13.01 | [.7140] | *** |
| 修正 R2 | 0.5423 | | |
| N | 2215 | | |

注：有意水準について ** …P 値<0.01, * …P 値<0.05, + …P 値<0.10

3.2 定年後の就業継続についての分析

ここでは、定年後の就業継続についての分析を行うが、サンプルを 40 歳以上の男性について勤め先に定年のある男性正社員を対象とした。なお、第 1 号被保険者は除いている。サンプルを 40 歳以上についてに限った理由は、若年層の多くが定年後の働き方まで十分に考えていないと考えられるためである。

設問においては、定年後の働き方として、「定年後は現在の会社で引き続き継続雇用制度等により就業したい」、「定年後は別の会社で仕事をしたい」、「定年後は働かない」、「その他」が選択肢となっている。分析では「その他」と解答しているサンプルを除いた。

分析手法は、多項ロジット・モデルを用いている。多項ロジット・モデルのベースカテゴリーは、「定年で仕事を辞める」となっている。そして、表には相対リスク比と p 値を載せている。相対リスク比は、「何倍」確率を上げるかと解釈できる。すなわち、1 を上回ると正

の影響であり、下回ると負の影響となる。

まず、年金の加入区分については、企業年金のない場合との比較で、企業年金がある場合と共済年金の場合で「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」とする確率が低くなっている。ただし、この影響は有意ではない。また、企業年金がある場合も共済年金の場合も、「定年後は別の会社で仕事をしたい」とする確率についての影響も有意ではなかった。

教育水準については、大学・大学院において、「定年後は別の会社で仕事をしたい」とする確率が低下している。

そして、企業規模については、総じて企業規模が大きくなるほど就業継続の意思が弱くなる傾向がみられるが、1000人以上の企業の場合、「定年後は別の会社で仕事をしたい」という確率が有意に低くなっていることがわかる。

また、定年の年齢が高くなるほど、「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」という確率が低下していることもわかる。逆に、本人の年齢そのものが高くなると「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」という確率が上昇しており、定年が近づくと、現在の会社での就業を続けたいと考えるようになるのではないかと考えられる。

最後に、有配偶の場合は、「現在の会社で引き続き継続雇用制度等で就業したい」という確率も「定年後は別の会社で仕事をしたい」という確率も有意に上昇しており、配偶者がいる場合より長く働く意思が生じると考えられる。