

〔図表 24〕 定年後の就業意志についての多項ロジット分析：40 歳以上の正社員男性

	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	
	相対リスク比	p 値	相対リスク比	p 値
<b>年金区分</b>				
2号/企業年金あり	0.79	0.28	1.10	0.70
2号/共済	0.55	0.11	0.65	0.33
<b>教育水準</b>				
大学・大学院	0.88	0.52	0.68	0.09 +
<b>企業規模</b>				
10人未満	0.89	0.85	0.58	0.41
10～30人	0.50	0.09 +	0.47	0.09 +
100～1000人	0.86	0.64	0.60	0.13
1000人以上	0.65	0.17	0.50	0.04 *
公官庁等	0.58	0.29	0.74	0.60
定年年齢	0.88	0.02 *	0.90	0.08 +
年齢	1.05	0.00 **	0.99	0.52
有配偶	2.12	0.00 ***	2.21	0.00 ***
N	756			
Pseudo R2	0.04			
Log likelihood	-765.13			

注：被説明変数の基準カテゴリーは、「定年で仕事を辞める」である。

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

### 3.3 個人年金の有無

次に、個人年金を保有しているかどうかについての分析である。企業年金がある場合は、個人年金を購入する必要がなくなるかについての分析となる。

ここでの分析手法は、2値のロジット・モデルによる。分析対象は、40歳以上の男性被用者とした。分析結果には、係数ではなくオッズ比を載せている。

〔図表 25〕は、個人年金の保有悲観するロジット分析の分析結果である。まず、年金の加入状況については、企業年金のない第2号被保険者を基準カテゴリーとして、企業年金がある場合は約1.5倍、共済年金の場合は約2.5倍個人年金を保有する確率が高くなっている。一方、第1号被保険者は、有意ではないが保有確率が低くなっていることがわかる。

その他の変数は、ほとんど影響を与えていないが、やはり年収が高くなると個人年金を保有する確率が高くなっていくことが分かる。

〔図表 25〕 個人年金保有に関するロジット分析：40～59 歳の男性被用者

	オッズ比	P 値
年金区分		
1号被保険者	0.59	0.22
2号/企業年金あり	1.50	0.02 *
2号/共済	2.53	0.00 **
教育水準		
専門学校	1.63	0.11
短大/高専	1.15	0.69
大学・大学院	1.30	0.14
企業規模		
10人未満	1.39	0.31
10～30人	0.45	0.01 *
100～1000人	1.27	0.30
1000人以上	1.25	0.32
公官庁等	0.65	0.27
雇用形態		
パート・アルバイト	1.05	0.92
派遣社員	0.92	0.93
契約・嘱託	0.73	0.45
年齢	0.99	0.31
年収(100万円)	1.13	0.00 **
N	961	
Pseudo R2	0.07	
Log likelihood	-593.78	

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

### 3.4 老後の収入に関する不安感についての分析

最後に、最後に老後の収入に関する不安感についての分析を行う。分析手法は、順序ロジットモデルである。この順序ロジットモデルは、被説明変数が序数的に選択されている場合における分析手法である。以下では、老後や収入の不安感について、「全く不安を感じない」「あまり不安を感じない」「少し不安を感じる」「大変不安を感じる」という不安の強さをあらかず4つのカテゴリーから選択される調査項目から分析を行う。ここでも、オッズ比とP値を掲載している。オッズ比は、比較対象となるカテゴリーの変数と比較して「何倍」確率が高くなるかと解釈できる。

〔図表 26〕が、老後の収入に関する不安の分析結果である。まず、企業年金がない第2号被保険者と比較して、企業年金がある場合は老後の不安感が約0.8倍に、また、共済年金

の場合は 0.7 倍に低下することが分かる。やはり企業年金は、老後の収入に関する不安を低下させることがわかる。

学歴については、大学・大学院卒でオッズ比が 0.8 と不安感を低下させている。

企業規模についても、大企業や公官庁で老後の不安が低下しているが、有意な結果ではない。

雇用形態については、契約・嘱託で有意に老後の収入の不安が高くなっている。契約社員の場合も、有意ではないが老後の収入の不安が高くなっている。これは、契約社員のサンプル数が小さいために有意になっていないと考えられ、やはり非正規雇用は、雇用の不安だけでなく老後の収入についての不安も生じいると考えられる。

また、やはり収入が高くなるほど有意に老後の不安が低下している。

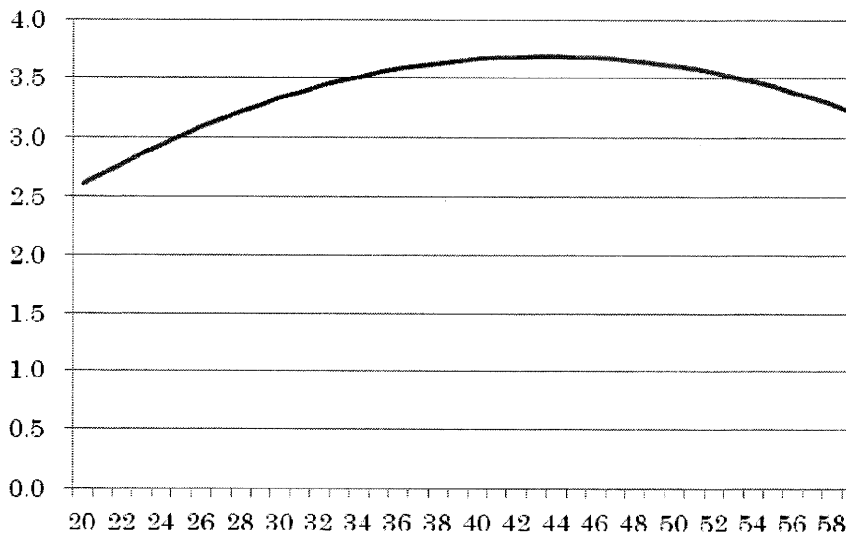
配偶関係については、有意な影響が観察されないが、年齢と年齢の 2 乗については、強く有意な影響が観察される。この結果の解釈は、係数からシミュレーションを行うと [図表 27] のようになる。図の高さ自体には、基数的な意味はないので、相対的な形状で判断すると、20 歳から年齢が上がるにつれ、徐々に老後の収入に関する不安が高くなっていくことが分かる。しかしながら、この老後の不安感は 45 歳あたりをピークにして再び低下していく逆 U 字の形状となっている。若いうちは、老後のことをあまり考えないため、不安感は低いが、年齢が上がるにつれ徐々に不安感が高くなっていく。しかしながら、老後が実際に近づくにつれ、その不安感は再び低下していくことがわかる。

〔図表 26〕 老後の収入に関する不安についての順序ロジットモデル：20-59 歳の男性被用者

	オッズ比	P 値
年金区分		
1 号被保険者	1.14	0.46
2 号/企業年金あり	0.77	0.01 **
2 号/共済	0.69	0.05 *
教育水準		
専門学校	0.99	0.96
短大/高専	1.27	0.27
大学・大学院	0.80	0.03 *
企業規模		
10 人未満	0.93	0.69
10~30 人	0.93	0.65
100~1000 人	0.86	0.23
1000 人以上	0.82	0.14
公官庁等	0.67	0.11
雇用形態		
パート・アルバイト	1.14	0.47
派遣社員	1.34	0.36
契約・嘱託	1.50	0.06 +
年収(100 万円)	0.92	0.00 ***
有配偶	1.09	0.33
年齢	1.18	0.00 ***
年齢の 2 乗	1.00	0.00 ***
カット・ポイント 1	-1.01	
カット・ポイント 2	1.08	
カット・ポイント 3	3.30	
N	2215	
Pseudo R2	0.0234	
Log likelihood	-2377.377	

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

〔図表 27〕 老後の収入に関する不安についての順序ロジットモデルからの年齢の効果



## 4 おわりに

以上、「企業年金に関する意識調査」の分析結果として、主に企業年金の有無による雇用状況および生活状況の違いについて考察を行ってきた。

まず、クロス集計表からは、以下のことが分かった。

第1に、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。

第2に、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。

第3に、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。

第4に、企業年金の有無で、老後の収入に格差が生じると考えられるが、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。

そして、多変量回正規の分析結果から、以下のことが示される。

第1に、企業年金がある場合約2年、共済年金の場合約3年勤続年数が長くなっている。

第2に、企業年金のある場合や共済年金への加入は、定年後の就業継続の意思を低めている（ただし、有意な影響ではなかった）。

第3に、企業年金がある被用者や共済年金加入者ほど、個人年金の保有確率が高くなっており、老齢厚生年金や老齢基礎年金のみのグループと老後の収入でより一層の格差が生じて

いると考えられる。

第4に、企業年金がある被用者や共済年金加入者ほど老後の収入に対する不安が有意に低くなっている。また、20歳から年齢が上がるにつれ、徐々に老後の収入に関する不安が高くなるが、45歳あたりをピークにして再び低下していく逆U字の形状となっている。

以上の分析結果から、企業年金がないグループについては、勤続年数も短くなっており、また収入も低く、その上個人年金も保有していないために、老後の年金額が、企業年金のあるグループよりかなり低い水準となってしまうことが予想される。そして、企業年金のないグループでの老後の収入に対する不安感はやはり高く、将来の低年金が心配されていると考えられる。

「老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究」第2部(資料編) (H22-7)

平成23年3月

---

(編集・発行) 財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪1丁目3番13号 NBF 高輪ビル4階

電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)

FAX : 03-5793-9413

URL : <http://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。  
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。

