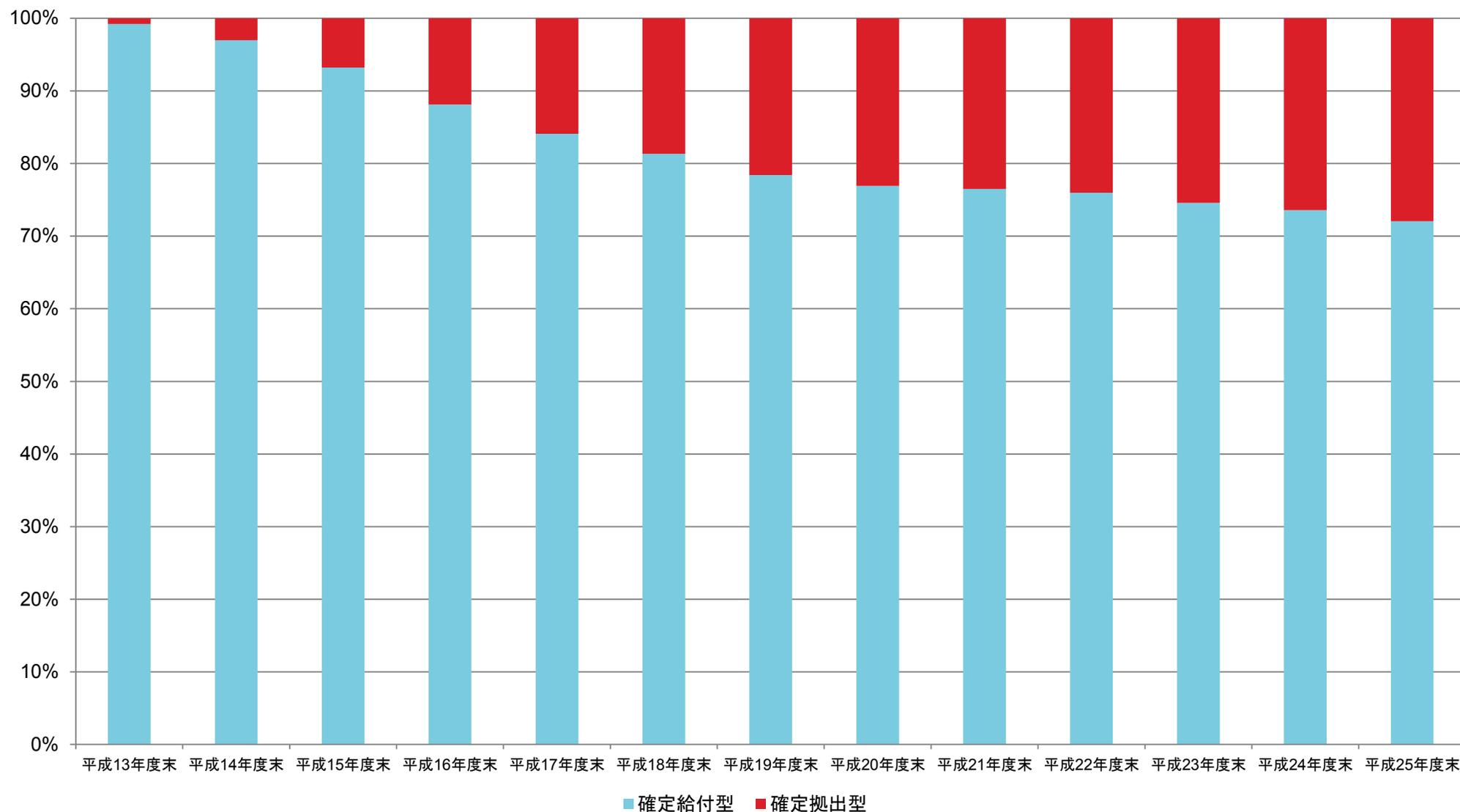


別冊資料

(企業年金部会資料より抜粋)

企業年金を巡る近年の状況⑧

《確定給付型と確定拠出型の加入者数の割合の推移》



(※) 確定給付型は厚生年金基金と確定給付企業年金の加入者数の合計、確定拠出型は確定拠出年金の加入者数

企業年金を巡る近年の状況⑨

OECD諸国において、確定給付(DB)型年金から確定拠出(DC)型年金へのシフトが進みつつある。

○ OECD加盟国におけるDC型・DB型(ハイブリッド型を含む)の10年間の資産割合の変化

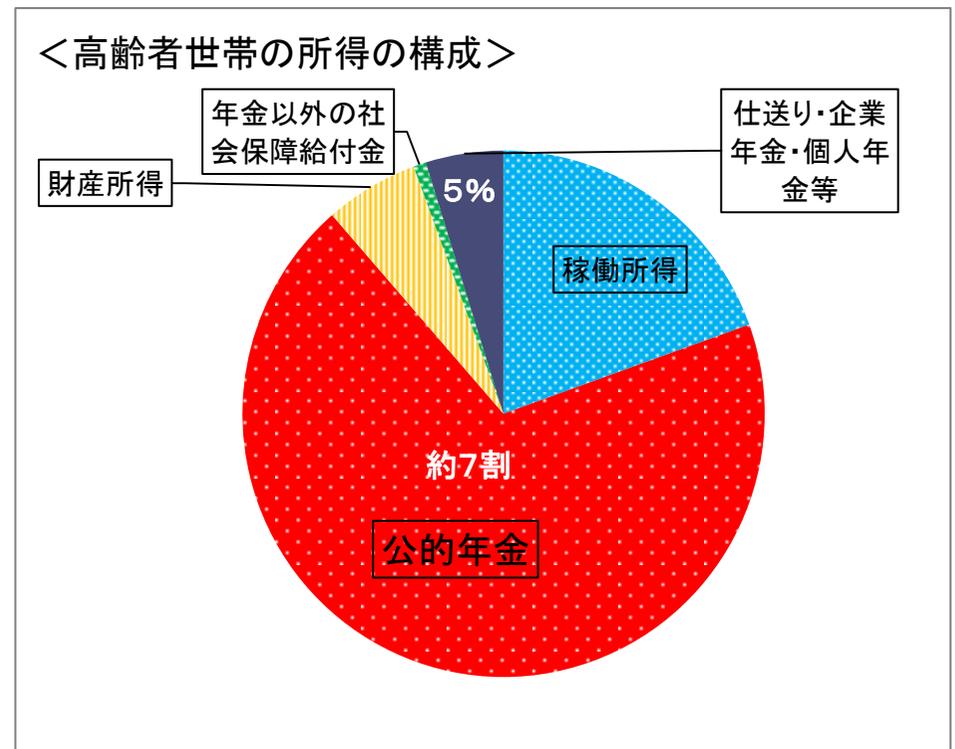
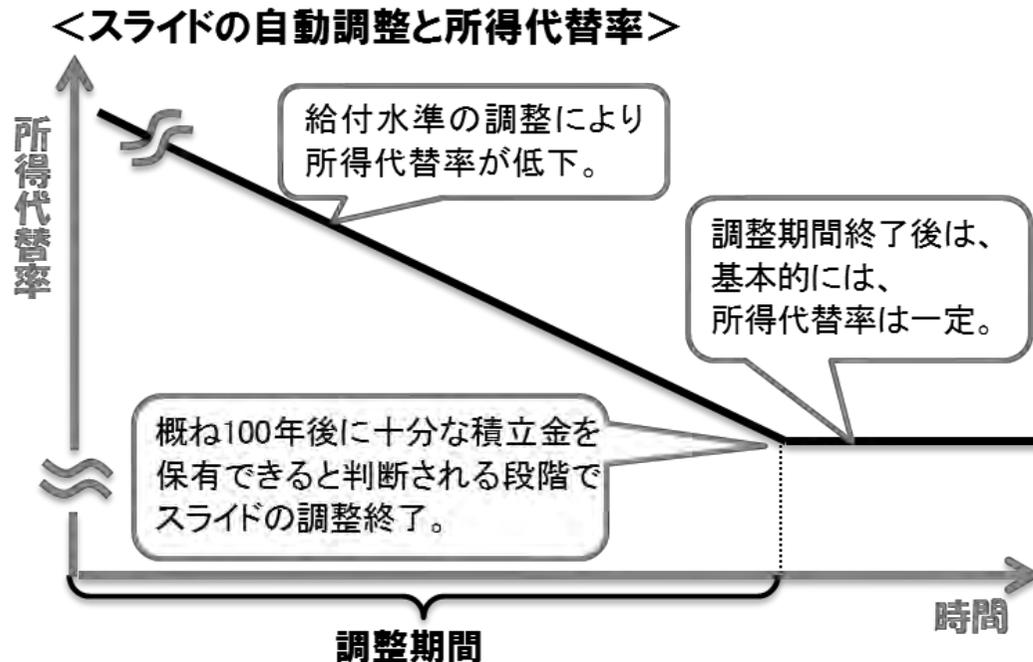
OECD加盟国名	確定拠出(DC)型		確定給付(DB)型(ハイブリッド型を含む)		
	2011年 ←	2001年	2011年 ←	2001年	
DCのみ実施 (5カ国)	Czech Republic	100.0	100.0	0.0	0.0
	Estonia	100.0	100.0	0.0	0.0
	Hungary	100.0	100.0	0.0	0.0
	Poland	100.0	100.0	0.0	0.0
	Slovak Republic	100.0	100.0	0.0	0.0
DCにシフト (7カ国)	Denmark	94.0 (+4.7)	89.3	6.0(▲4.7)	10.7
	Italy	91.4 (+20.8)	70.6	8.6(▲20.8)	29.4
	New Zealand	75.8 (+5.8)	70.0	24.2(▲5.8)	30.0
	United States	39.4 (+6.6)	32.7	60.6(▲6.6)	67.3
	Israel	23.3 (+14.4)	8.9	76.7(▲14.4)	91.1
	Portugal	9.5 (+6.0)	3.4	90.5(▲6.0)	96.6
	Canada	3.0 (+0.5)	2.5	97.0(▲0.5)	97.5
DBにシフト (2カ国)	Mexico	84.6	100.0	15.4	0.0
	Spain	73.1	97.7	26.9	2.3
DBのみ実施 (3カ国)	Finland	0.0	0.0	100.0	100.0
	Norway	0.0	0.0	100.0	100.0
	Switzerland	0.0	0.0	100.0	100.0

※ 2001年及び2011年のいずれか一方の数値しかない国、いずれの数値もない国は除外している。

(出所) OECD Global Pension Statistics

企業年金を巡る近年の状況①

- 現在、公的年金に老後生活を頼る者が多いが、今後、公的年金の給付水準はスライドの自動調整により所得代替率が低下。
 - 老後の所得確保における上乘せ年金の重要性

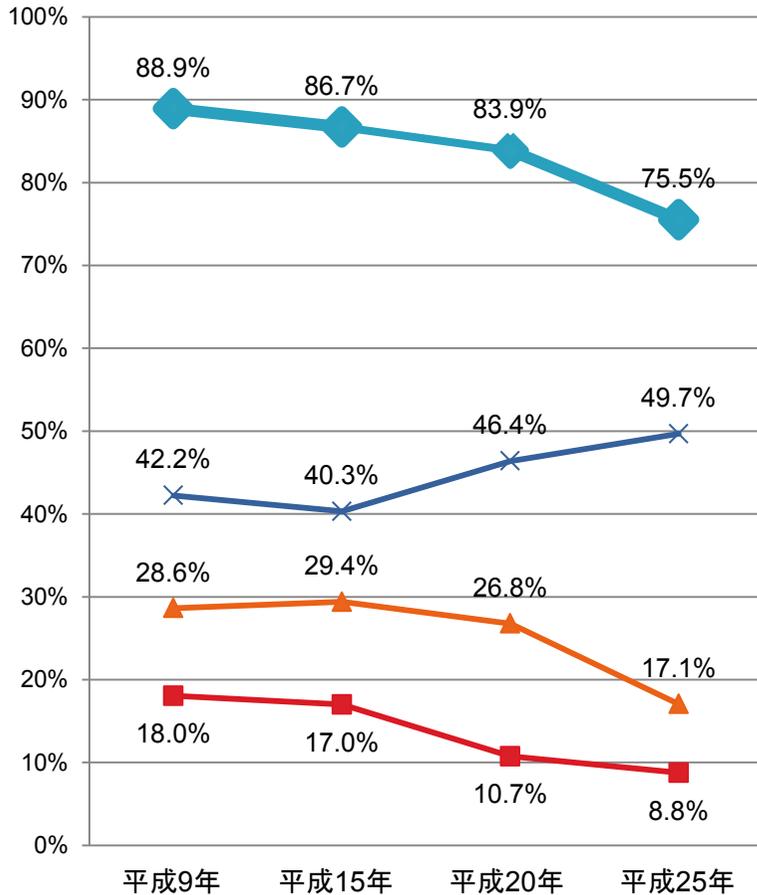


(出典)厚生労働省「平成24年国民生活基礎調査の概況」

企業年金を巡る近年の状況②

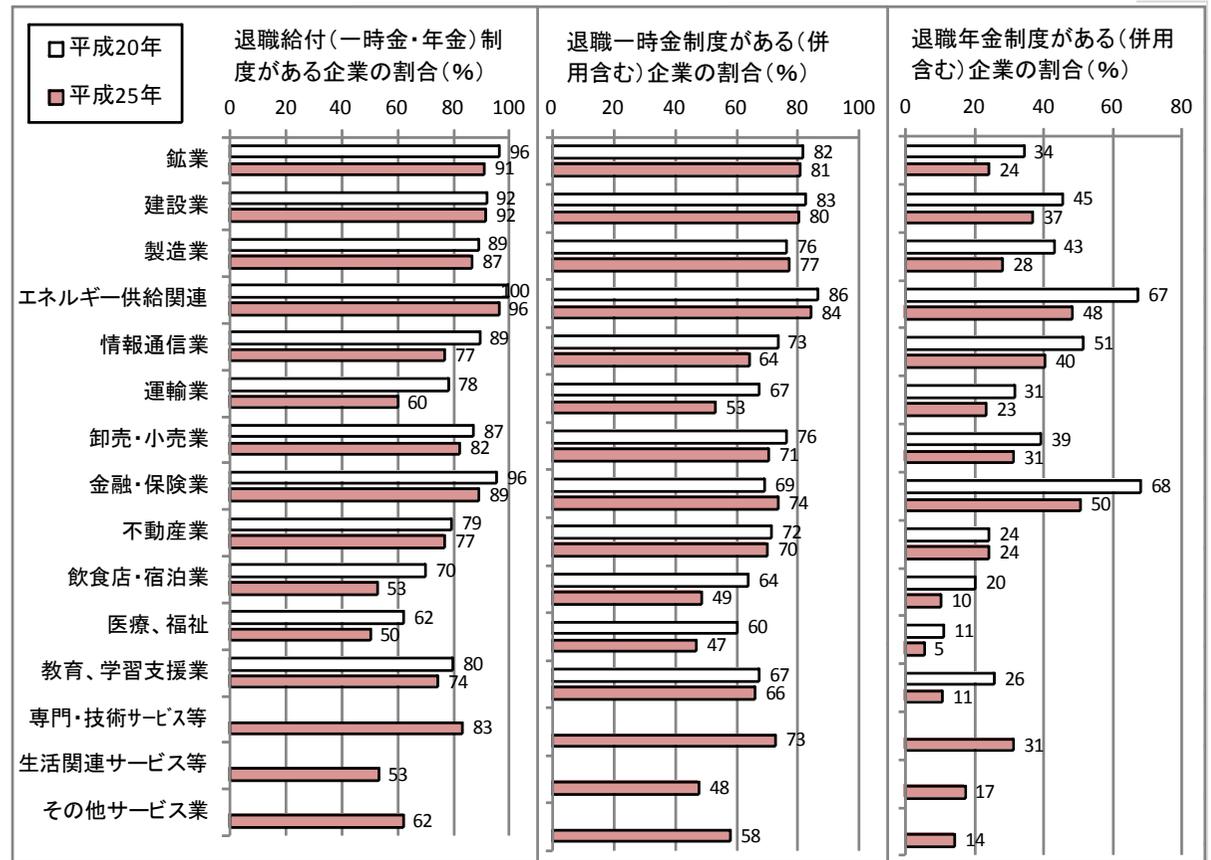
○近年、退職給付の導入企業数の割合は全体として減少傾向。特に年金は減少傾向。

＜退職給付導入企業割合の推移＞



◆ 退職給付(一時金・年金)制度のある企業の割合
■ 退職年金制度のみの割合
▲ 両制度併用の割合
× 退職一時金制度のみの割合

＜業種別にみた退職給付の有無の状況＞



(注) 1. エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。
 2. 平成25年の専門・技術サービス等、生活関連サービス等並びにその他サービス業は平成20年には調査されていない。

(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

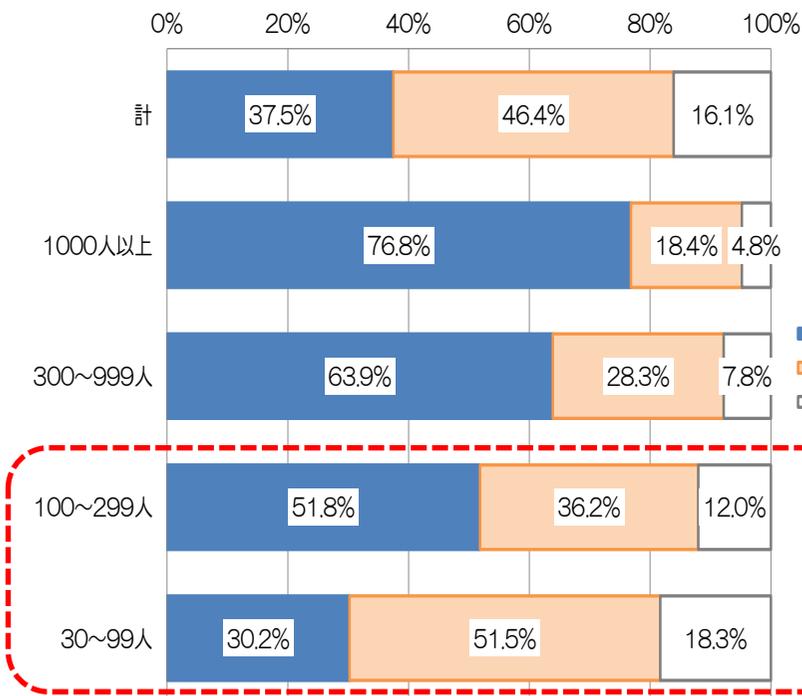
企業年金を巡る近年の状況③

○近年、企業年金を実施する企業の割合は低下。

※ 年金がある企業(2008年→2013年):37.5%→25.8%(△11.7%ポイント)、一時金のみ企業46.4%→49.7%(+3.3%ポイント)

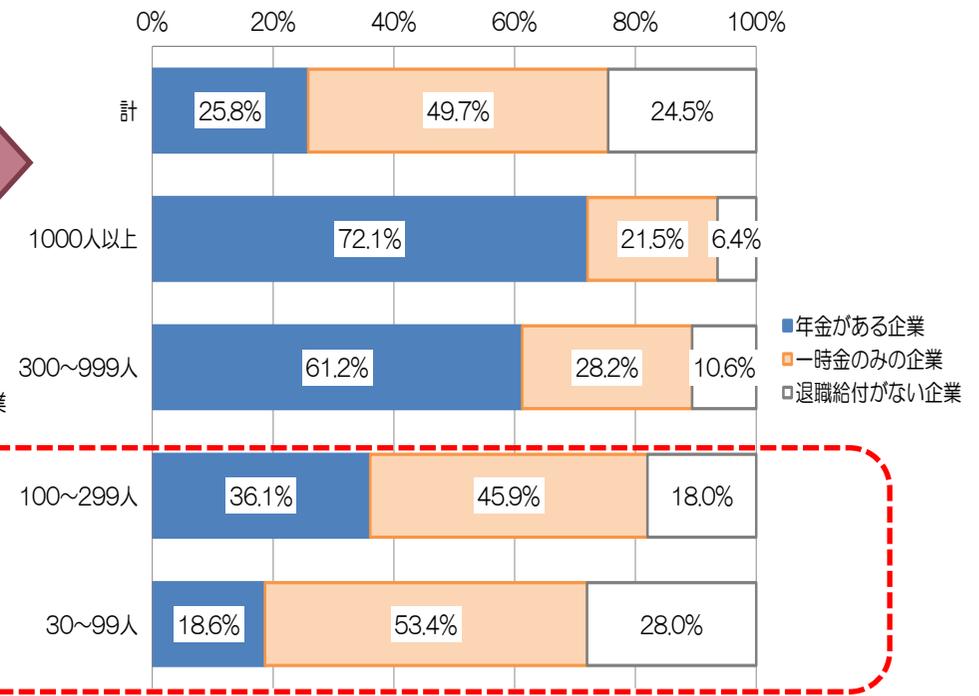
○従業員規模別にみると、300人以上の企業においては数%ポイント程度の低下にとどまるが、299人以下の中小企業においては10%ポイントを超える低下となっており、中小企業における減少が大きい。

退職給付の実施状況(企業割合・規模別、2008年)



(出所)厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」

退職給付の実施状況(企業割合・規模別、2013年)



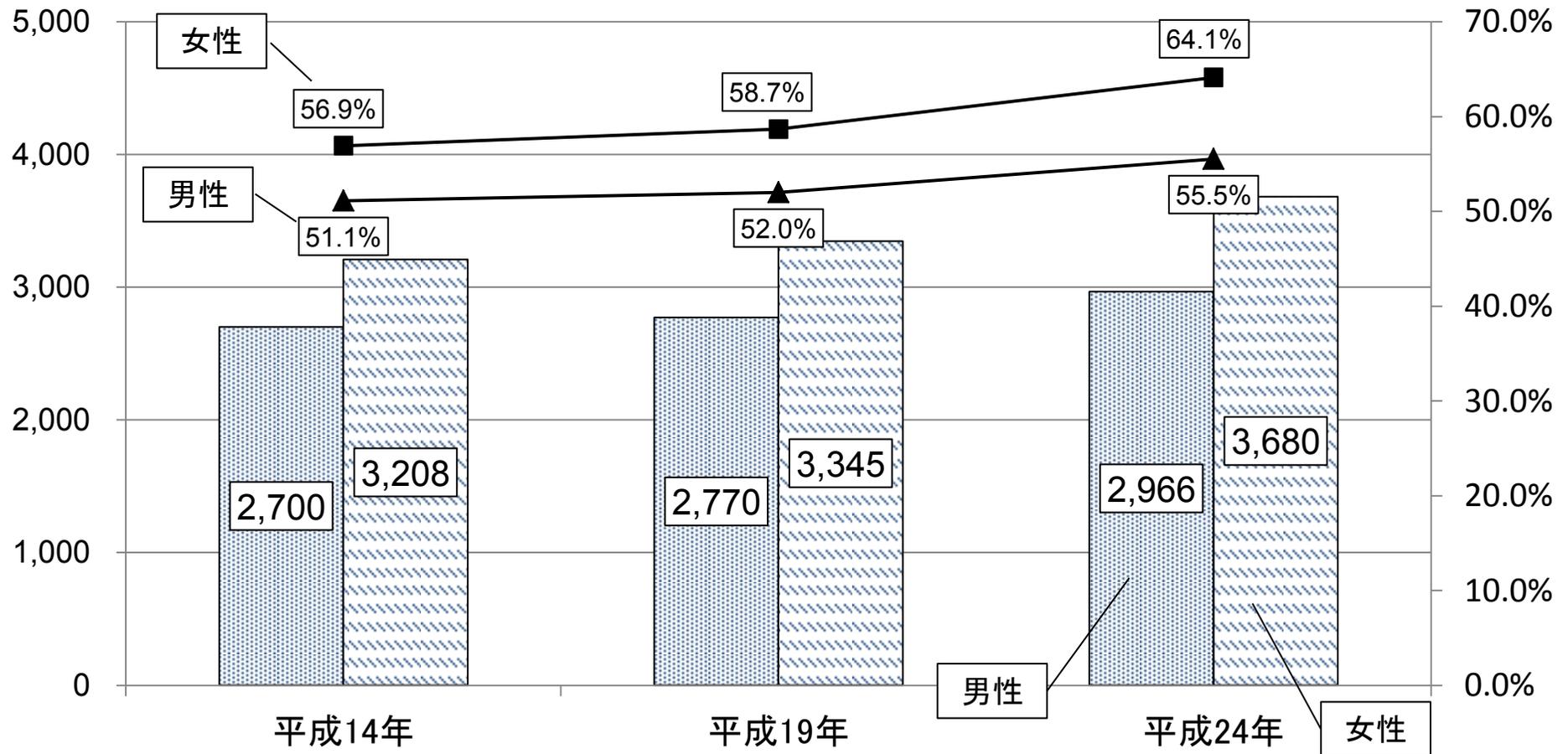
資料:厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」
(出所)厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

転職・離職経験者の推移

□ 直近10年間の転職・離職経験者の数は男女とも増加傾向にある。

(転職・離職経験者の人数・万人)

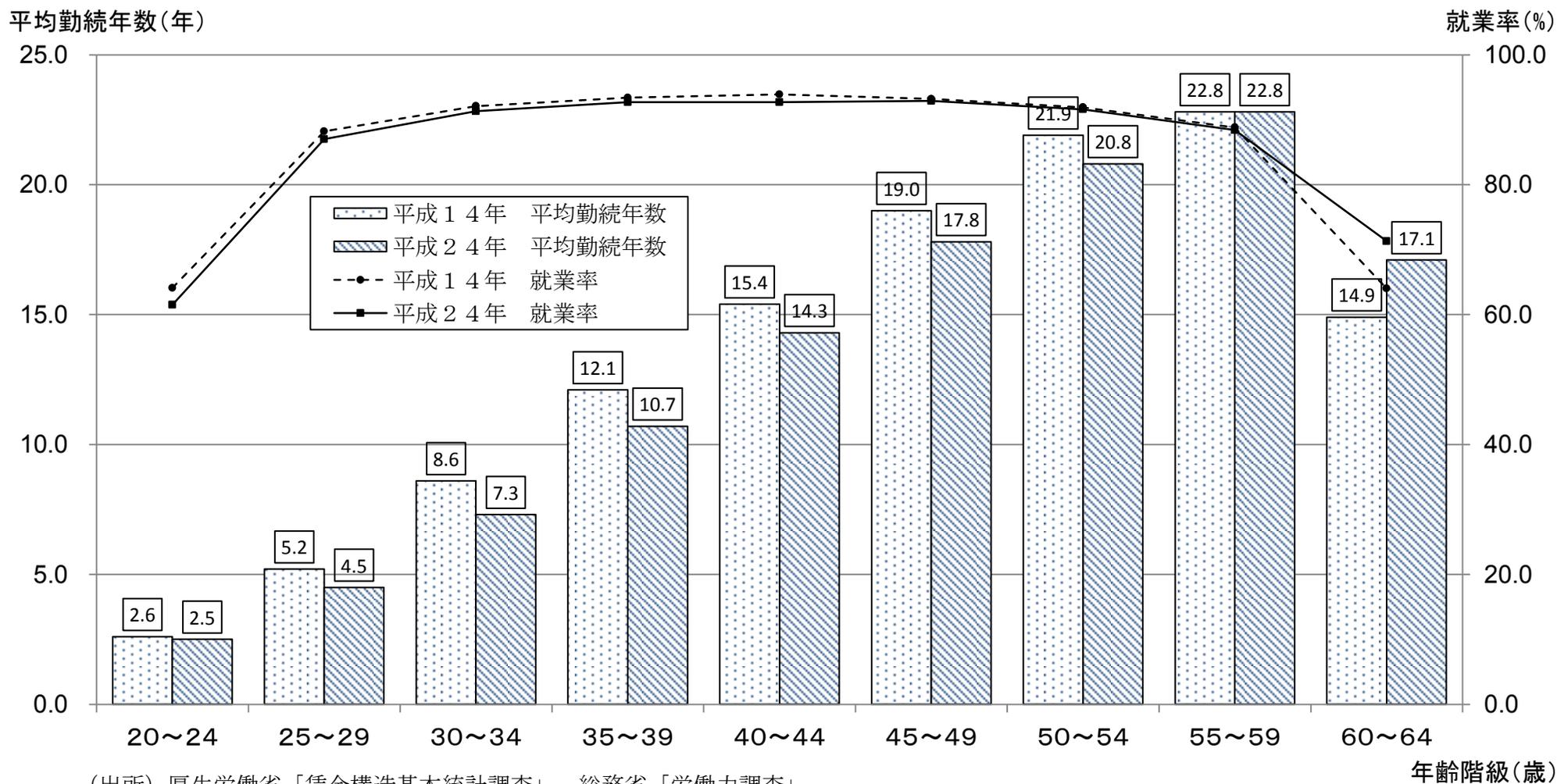
(転職・離職経験者の人口に占める割合)



※「就業構造基本調査」で定義されている「転職就業者」と「離職非就業者」の人数の合計を「転職・離職経験者の人数」としている。
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

平均勤続年数(男性)の推移

□ 男性については、直近10年間で就業率は概ね横ばいであるが、勤続年数は減少傾向にある。

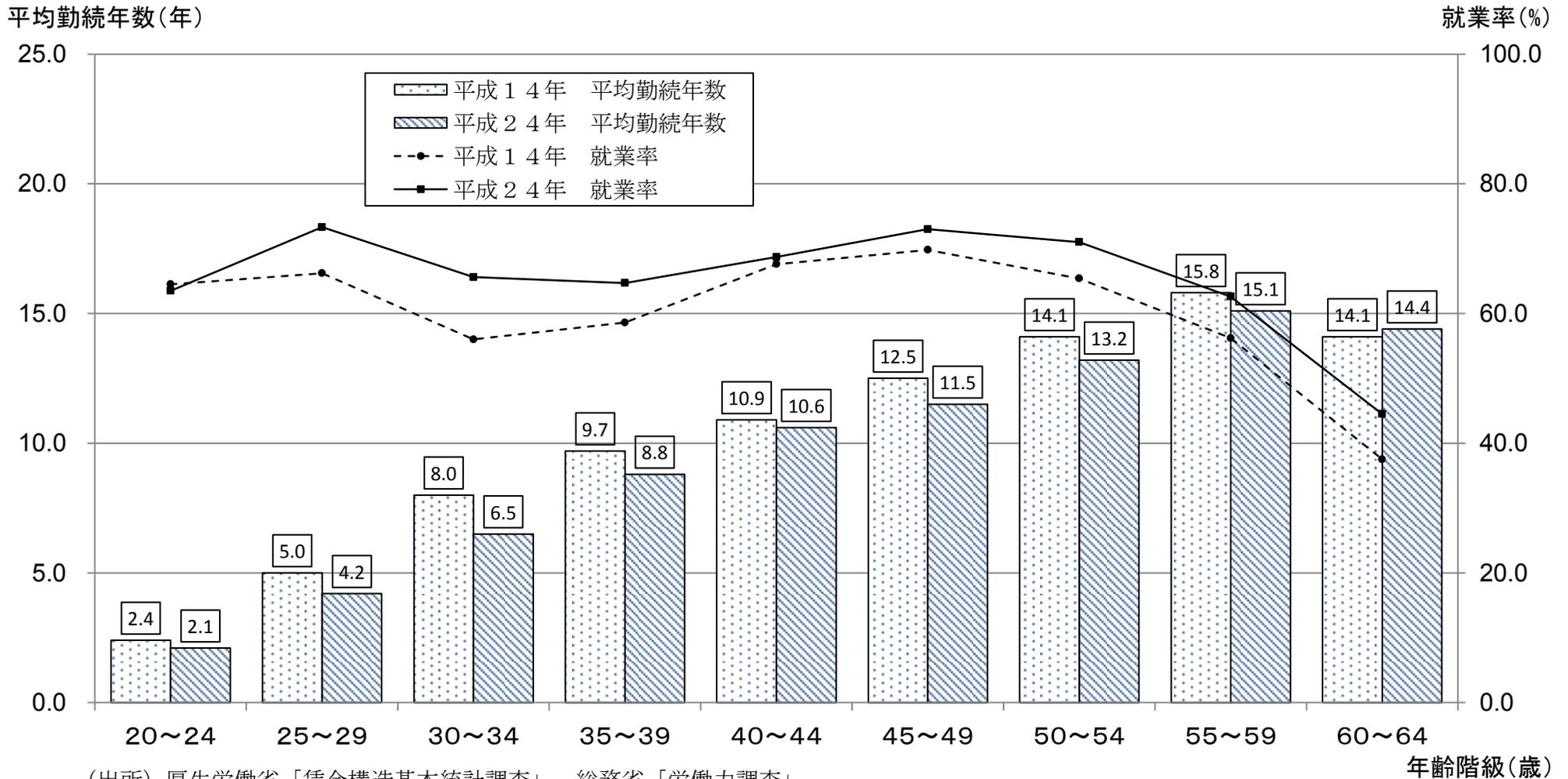


(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」

※ 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数を指す。

平均勤続年数(女性)の推移

□ 女性については、直近10年間で就業率は上昇しているが、勤続年数は減少傾向にある。



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」

※ 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数を指す。

就労形態間の異動状況

□ 直近5年間で転職した有業者の1割弱は、他の従業上の地位^(※)へ異動している。

※ 従業上の地位とは、有業者を「自営業主」、「家族従業者」、「雇用者」等に分類したもの(総務省「就業構造基本調査」)。

(千人)

		現職の従業上の地位			
		総数	自営業主	家族従業者	雇用者
前職の従業上の地位	総数	11,905	292	94	11,334
	自営業主	633	50	7	548
	家族従業者	91	4	3	82
	雇用者 (役員を除く)	11,174	237	84	10,697

全体(約1,190万人)の1割弱

(出所) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

※ 平成19年10月以降に前職を辞職した平成24年現在の有業者を対象とした集計。

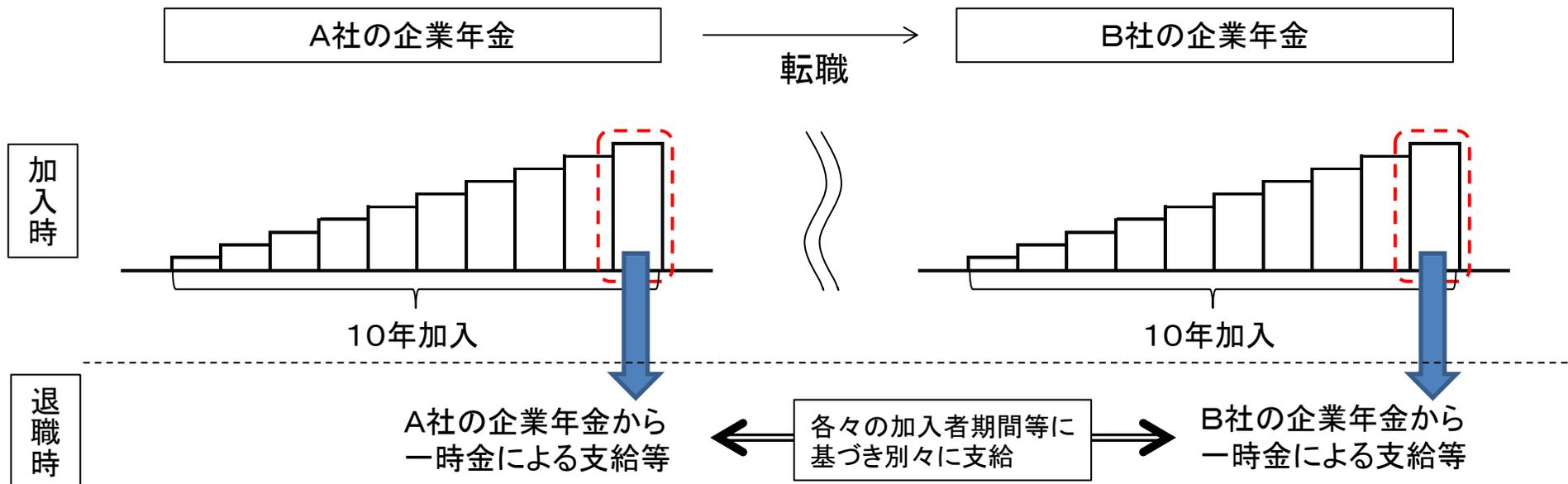
※ 前職が会社などの役員である者は、総数にのみ含む。その他不明者等のため合計が総数と合わない。

転職等をした場合の企業年金の年金給付

- 企業年金加入者が転職等をした場合には、将来の給付は、各々の企業年金に加入した期間等に応じて、それぞれの企業から別々に支給が行われる。
- この場合、転職等をしたことにより、例えば、年金として支給を受けるための加入者期間を満たさず、将来年金としての支給を受けられなくなる可能性がある。

〈 転職等をした場合の企業年金（イメージ）〉

※ 下記はあくまでもイメージであり、個々の事例で生じる具体的な課題は、転職前後の企業が実施する制度やその設計によることに留意。

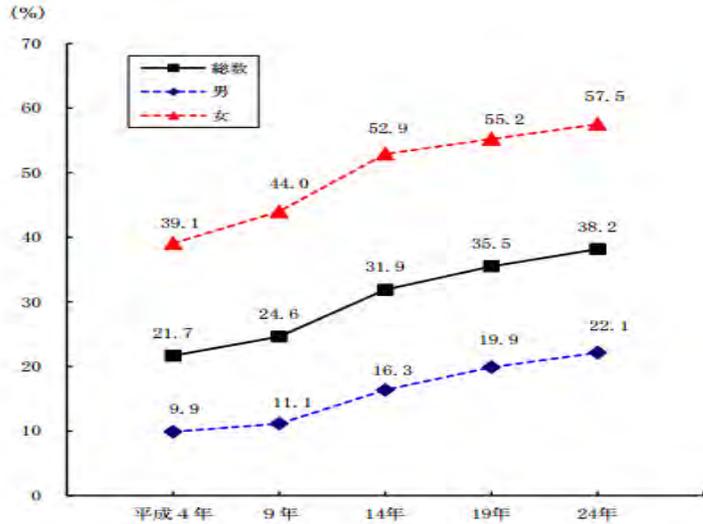


⇒ 同じ期間働いたとしても、転職したかどうかによって、将来年金としての支給を受けることができなくなる可能性があるなど、企業年金としての役割が十分に果たせない可能性がある。

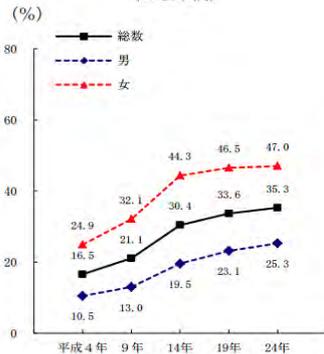
企業年金を巡る近年の状況⑥

- 近年、非正規労働者の割合が増加（特に若年層の非正規率が上昇）。
- 非正規就労者は相対的に勤続期間が短い。

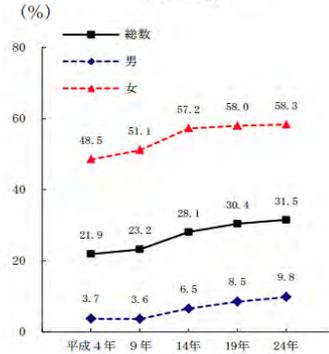
＜雇用者に占める非正規就労者の割合＞



(35歳未満)

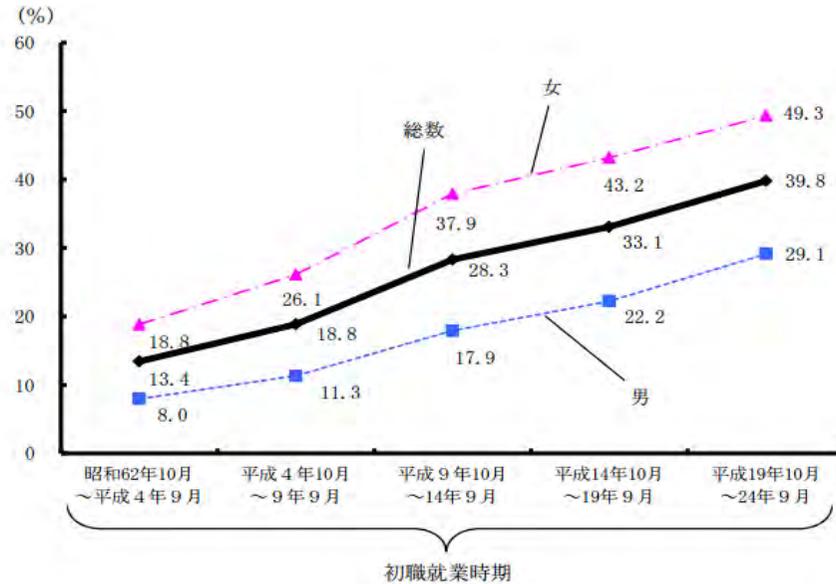


(35～54歳)



(出所)総務省「平成25年就業構造基本調査」

＜雇用者に占める初職非正規雇用者の割合＞



《正規・非正規別、企業規模別平均勤続年数(男女計)》

		企業規模		
		1000人以上	100～999人	10～99人
雇用形態	正規社員	15.5年	12.3年	10.8年
	非正規社員	7.4年	6.9年	7.0年

(出所)厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」