

## 第2節 雇用をめぐる課題

### 1 雇用者に対する投資

我が国の労働生産性はリーマンショック以降、振れを伴いながらもプラス要因として寄与してきたが、労働生産性を上昇させるためには、定義的には資本装備率を引き上げる必要があり、物的にはソフトウェアを含む設備投資を増加させることが必要になるが、それを使う人に内在する資本、人的資本を引き上げるには、教育訓練投資が必要となる。

#### ●企業による雇用者に対する人的投資は伸び悩み、就業者への推移する割合は低下

企業による従業員に対する教育訓練実施割合は、OFF-JT<sup>19</sup>、計画的OJT<sup>20</sup>問わず伸び悩んでおり、特に正社員以外に対して実施した事業所割合は正社員の半分程度となっている（第3-2-1図（1））。また、OFF-JTを受講した社員の割合をみると、正社員が正社員以外の割合をはるかに上回っている状況は同様であるが、受講比率は正社員で低下傾向がみられ、正社員以外も低水準で横ばいとなっている。企業の労働者1人当たり教育訓練費をみると、OFF-JTは2015年をピークにおおむね低下傾向にあり、一方の自己啓発支援はOFF-JTと比較して水準が低い上、2010年代半ば以降さらに低迷しており、企業による従業員に対する教育訓練投資は減少している（第3-2-1図（2）（3））<sup>21</sup>。

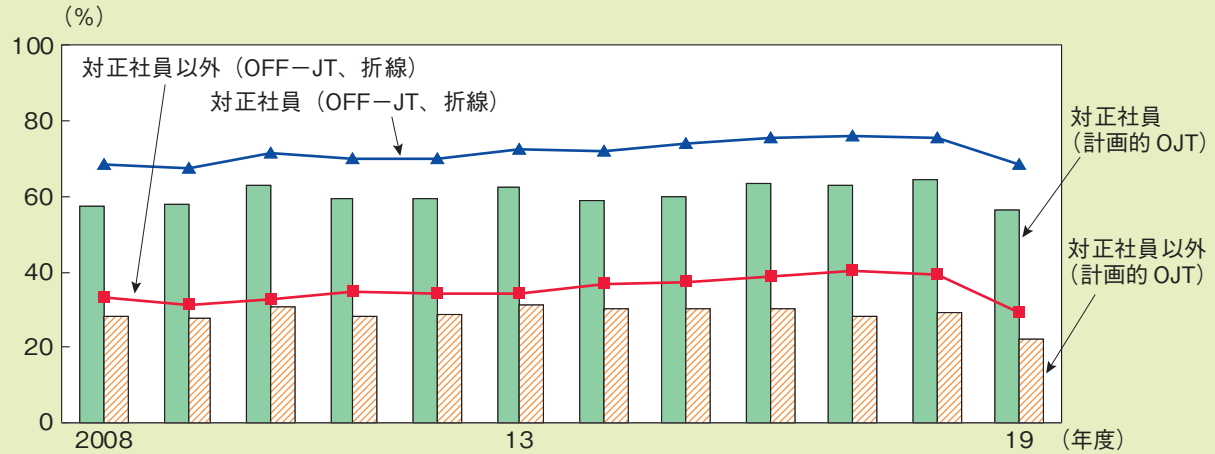
また、失業者から就業者へ推移する割合は、感染症の影響により大幅に下落している（第3-2-1図（4））。また、非労働力人口から就業者に推移する割合も感染症を機に低下に転じている（第3-2-1図（5））。現状は、日銀短観（2021年6月）でも既に雇用判断DIが不足超の業種も多い一方、感染症の影響や本人の就業希望職種と不足分野のミスマッチもあり、一旦離職すると新たに就業できる確率は低下している。就業希望者等をより成長性の高い分野へと円滑な移動を促進するためには、再就職につながる教育訓練やスキルアップのための学び直しの機会の提供を拡充することが一助と成り得る<sup>22</sup>。

- 注
- (19) 通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）が、これに含まれる。
  - (20) 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。
  - (21) ただし、内閣府政策統括官（2020）では、従業員が高齢化する影響も含まれているため、高齢化効果を補正すると、おおむね横ばいで推移しているとも指摘している。企業としては、若年雇用者に対する投資は、十分な回収期間を見込めることから、従前どおり実施しているが、中高年雇用者に対する投資には消極的な姿勢は大きく変化していないと見込まれる。実際、従業員個人による自己教育投資についても、加齢に伴い自己啓発投資の時間は短くなる傾向がある。
  - (22) Jepsen et al. (2014) は、アメリカのコミュニティカレッジの教育効果について、受講前後共に就業していた20～60歳の男女約25,000人分のパネルデータを用いて分析を行った。その結果、修了証明書を取得することにより、取得前に比べて、四半期収入が男性で約1,500ドル、女性で約2,400ドル上昇するとしている。

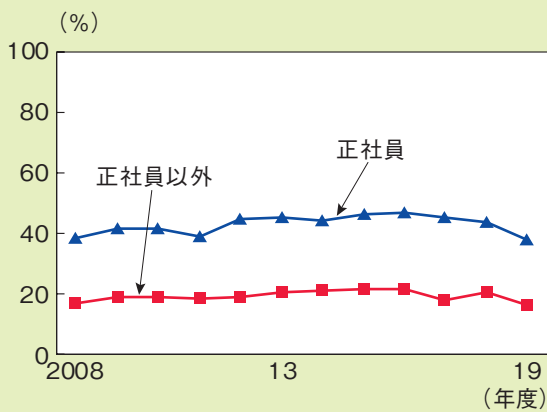
第3-2-1図 企業による職業訓練と労働市場

企業による雇用者に対する人的投資は伸び悩み、就業者への推移する割合は低下

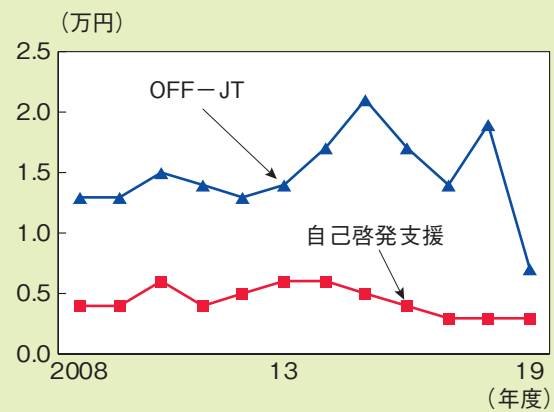
(1) 計画的OJTあるいはOFF-JTを実施した事業所割合



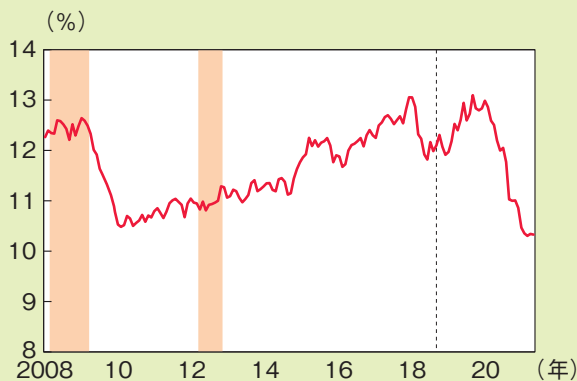
(2) OFF-JTを受講した者の割合



(3) 企業の年間教育訓練費支出額 (労働者一人当たり)



(4) 労働力状態のフロー (推移確率、失業者から就業者)



(5) 労働力状態のフロー (推移確率、非労働力人口から就業者)



(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」、総務省「労働力調査」により作成。  
 2. (1) ~ (3) の各年度は調査対象年度。  
 3. (4) 及び (5) の推移確率は、t月のフローデータをt-1月のストックデータで除することで算出。フローデータ及びストックデータは12か月累計値、男女計の値。  
 2011年3月~8月は、岩手県、宮城県及び福島県を除く結果を使用。  
 シャドローは景気後退期、2018年10月の破線は景気の山(暫定)を示している。

### ●リカレント教育による人材育成も強化することが必要

この点、内閣府意識調査<sup>23</sup>にある設問（リカレント教育を実施、又は関心がある者を対象にしたリカレント教育に取り組む理由について）への回答をみると、「現在の仕事に活かすため」が58.5%と最も多いものの、「転職活動に備えるため」という回答も17.7%ある。さらに、間接的には転職につながり得る「今後のキャリアの選択肢を広げるため」、「資格取得のため」といった選択肢には、各々40.6%、30.3%が理由として選んでいる（第3-2-2図（1））。他方、阻害要因としては、「仕事が忙しくて余裕がない」、「費用がかかりすぎる」といった回答が最も多くなっている（第3-2-2図（2））。

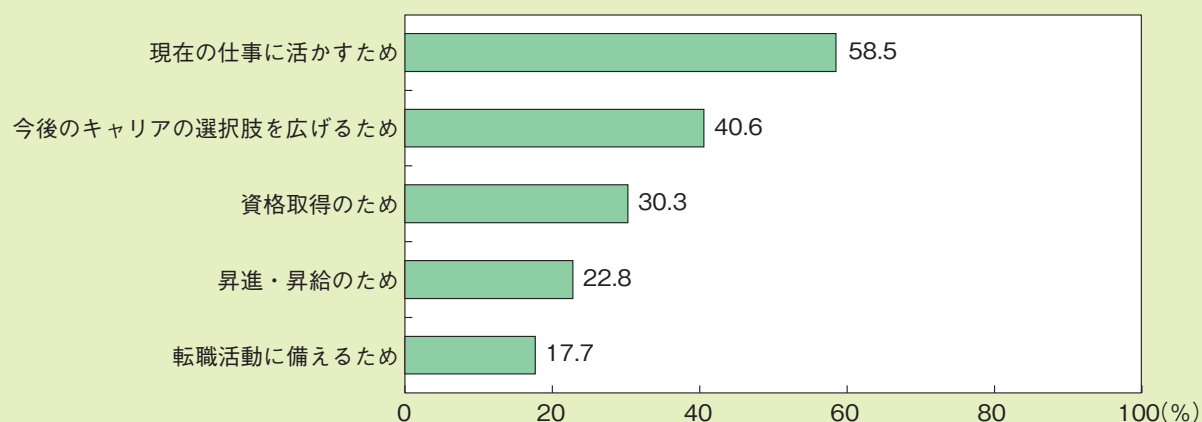
こうした自己啓発・学び直しを行っている者には、一般教育訓練給付金、2014年10月から開始された専門実践教育訓練給付金及び2019年10月から開始された特定一般教育訓練給付金という支援制度がある。2015年度以降の受給者数は増加傾向にあり、2019年度は16.3万人となった（第3-2-2図（3））。需要増がみられる分野への円滑な労働移動を通じ、経済全体の成長力向上につなげることも重要であり、リカレント教育はその一助と成り得る。先に述べたように、時間的余裕や費用面がリカレント教育の阻害要因となっているため、ここで紹介した一般教育訓練給付金等の支援制度や働き方改革等により、リカレント教育の普及を後押しする必要がある。

なお、年代・目的に応じた効果的な人材育成に向けて、リカレント教育等を強化するにあたっては、従来型の教育訓練や資格取得支援のみならず、イノベーションの担い手である博士号や修士号取得の促進を通じた高度人材の育成及び就業の促進のほか、ライフステージに応じたリカレント教育機会の積極的な提供についても取り組んでいく方針が示されている<sup>24</sup>。

#### 第3-2-2図 リカレント教育のニーズ及び障害

##### リカレント教育による人材育成も強化することが必要

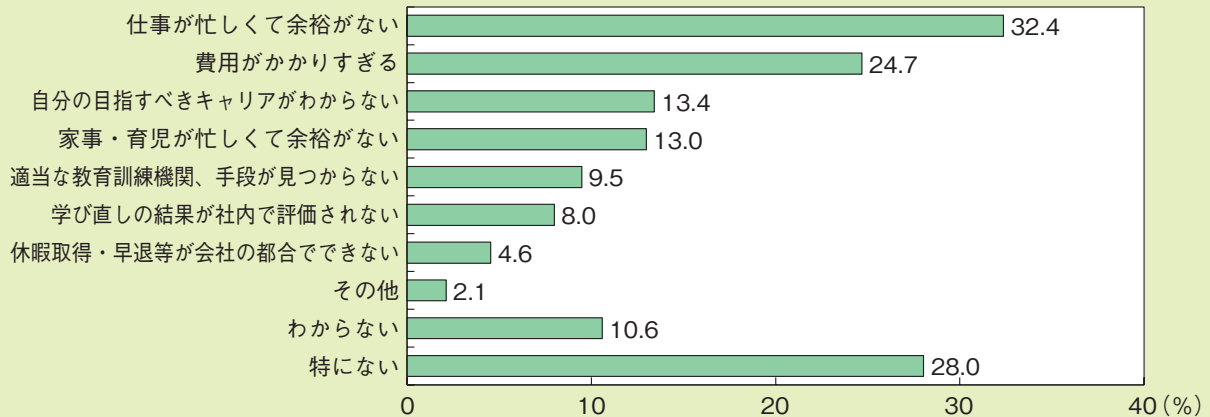
##### (1) リカレント教育に取り組む理由（リカレント教育を実施、又は関心がある者）



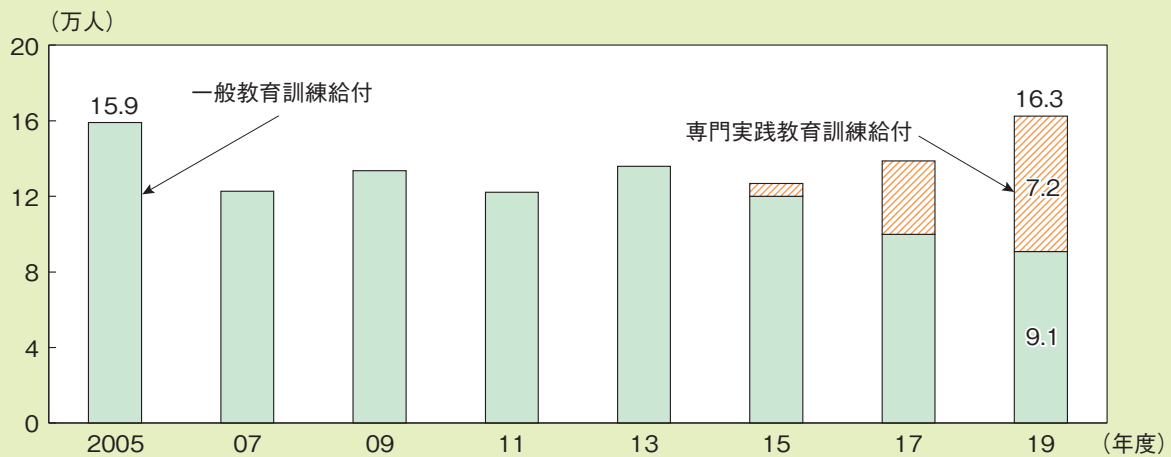
注 (23) 調査期間は第1回（2020年6月）が2020年5月25日～6月5日、第2回（2020年12月）は2020年12月11日～12月17日、第3回（2021年6月）は4月30日～5月11日。

(24) 「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）における（5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実「リカレント教育等人材育成の抜本強化」（P24）参照。

## (2) リカレント教育の障害



## (3) 教育訓練給付受給者数の推移



(備考) 1. 内閣府「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」、厚生労働省「雇用保険事業統計(年報・月報)」により作成。  
 2. (3)の2019年度における一般教育訓練給付受給者数には、2019年10月から開始された特定一般教育訓練給付の実績を含む。

## ● 職業を軸とした人材再配置を促進するための環境整備が必要

低下している失業や非労働力から就業への割合を高めるためには、マクロの面では経済活動水準を高めることは言うまでもないが、ミクロの面からは、雇主と雇用者の双方に職業に関する必要な情報が提供されることが有効と考えられており、その一環として、我が国においても、2020年3月より日本版O-NETが開設され、職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化する取組が始まっている。

しかし、我が国の雇用者の多くは、職ではなく会社という組織に就職する形を取ってきており、会社単位の職業特性が強く、職業情報が共通言語化されていないことが多い。こうしたことが、最適な人材の再配置を阻害する要因の一つとなっていると考えられる。職業のタスクへの細分化が十分進んでいないため、それに紐づく知識やスキルの同定も困難であり、まずはこうした課題を解決する必要がある。そのためには、ハローワークや人材仲介事業者等が有する

職業情報の総合的な収集と整理が不可欠であり、あわせて、雇用する企業側のニーズを踏まえれば、産業界の参加も必要であろう。

なお、上述した日本版O-NETに関しては、2019年6月以降、厚生労働省において、具体的な運用の詳細について検討が続けられており<sup>25</sup>、今後とも民間との連携を推進していくことが必要である。

## 2 就業促進に向けた社会保障制度の見直し

### ●就業意欲の高い高齢者の就業を促進

生産年齢人口が減少する下においても、高齢期の就業率が上昇することで労働力は増加してきた。高齢者に関しては、潜在的な労働力として期待できるところが引き続き大きい。健康寿命は上昇を続けており、男性は2001年の69.4歳から2016年で72.1歳、女性は72.7歳から74.8歳となっている。また、高齢者層の就職意欲は高く、内閣府が2020年1月に実施した「高齢者の経済生活に関する調査結果」<sup>26</sup>によると、60歳以上の男女のうち、65歳を超えても働きたい（働きたかった）とする者は約6割存在している（第3-2-3図（1））。

高齢者の就業状況を2018年と2020年で比較すると、就業率はいずれの年齢階層においてもほぼ変化していないが、該当人口の増加により、追加的な労働者数は、65～69歳及び70～74歳の階層での増加が顕著である。就業しているが就業時間の延長等を希望する追加的な就労希望者は17万人から24万人へ、また、失業者や潜在的には働くことを希望している非労働力状態の者は23万人から28万人と、合わせて12万人増加している。（第3-2-3図（2））。なお、こうした就業希望状況を踏まえ、高齢者の65～69歳の2020年の就業率49.6%が、60～64歳の就業率71.0%まで上昇したと仮定した場合の65歳以上全体の就業率を試算すると<sup>27</sup>、30.0%と実際の就業率25.1%から5%ポイント程度上昇する。また、2021年以降2030年までの高齢就業数について、65歳以上高齢者の就業率が2010年～2020年のトレンドで上昇し、上で求めた就業率に達した後は横ばいで推移すると仮定し、将来人口推計値<sup>28</sup>をかけ合わせることで試算すると、2020年と比べた高齢者の就業者増加余地は2027年以降、200万人程度となる（第3-

注 (25) 厚生労働省「職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会」。

(26) 調査対象は60歳以上の男女、標本の大きさは3,000人、調査期間は2020年1月9日～1月26日。ここでは、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」、（又はしたかったか）を質問している。

(27) ここでの試算は、みずほ総合研究所（2019）における潜在就業率及び高齢者の就業者数の増分の試算方法を参考に、内閣府で試算した。みずほ総合研究所（2019）では、1）2018年の65～69歳の就業率（46.6%）が60～64歳（68.8%）並みになると想定し、2）その上で、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」をもとに、65歳以上高齢者の就業率が2012年から2018年のトレンドで上昇し、潜在就業率に達した後は横ばいで推移すると仮定して試算している。なお、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2021年7月21日公表）の成長実現ケースでは、平成30年度雇用政策研究会（2019年1月15日）において示された「経済成長と労働参加が進むケース」の労働力需給推計を踏まえ推移すると仮定しており、例えば、65～69歳男性の労働参加率は2020年度の62%程度から2030年度の68%程度まで、65～69歳女性の労働参加率は、2020年度の40%程度から2030年度の49%程度まで徐々に上昇するとしているのと比べると、かなり高い就業率を前提としていることには留意が必要。

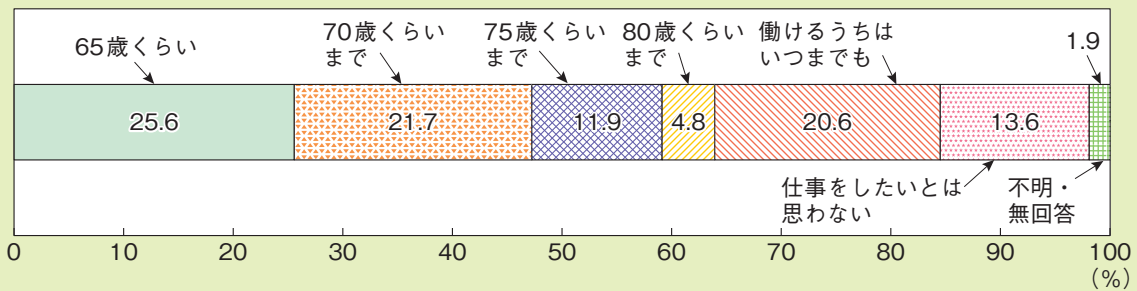
(28) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」。

2-3図(3)<sup>29</sup>。需要増がみられる分野への円滑な労働移動を通じ、経済全体の成長力向上につなげることも重要であり、リカレント教育はその一助と成り得る。先に述べたように、時間的余裕や費用面がリカレント教育の阻害要因となっているため、ここで紹介した一般教育訓練給付金等の支援制度や働き方改革等により、リカレント教育の普及を後押しする必要がある。

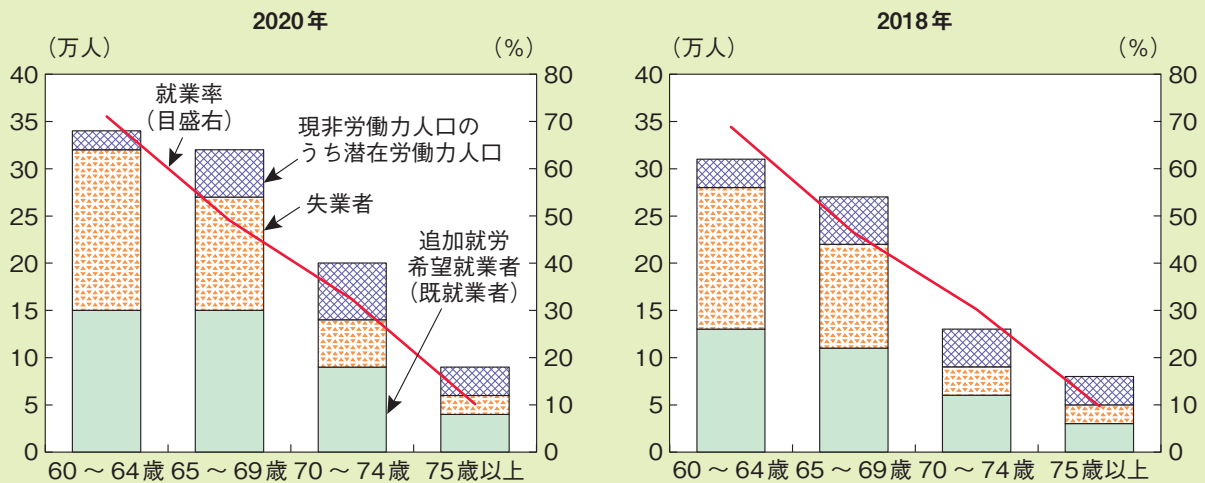
第3-2-3図 高齢者の就業状況

就業意欲の高い高齢者の就業を促進

(1) 何歳まで収入を伴う仕事をしたいか(2020年)



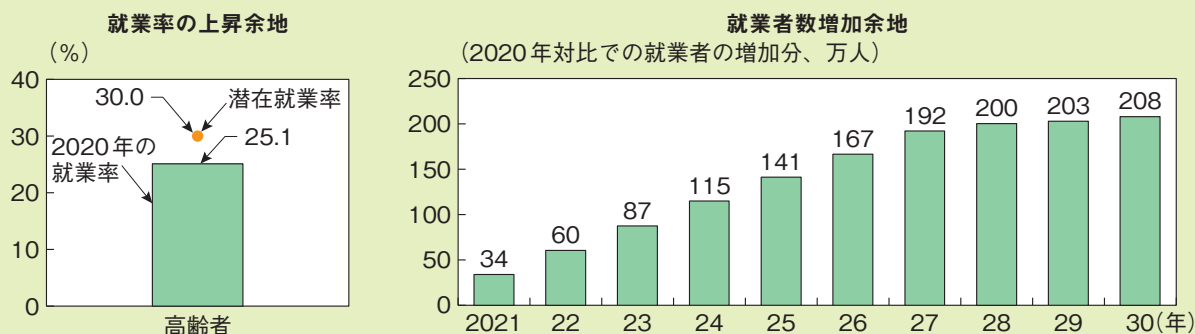
(2) 高齢者の就業状況



第3章

注 (29) 山田(2019)によると、在職老齢年金制度により男性では62~64歳で10%ポイント、女性では60~61歳で20%ポイント程度就業率を有意に押し下げる効果があるとしている。また、65~69歳においては、在職老齢年金制度の就業抑制効果は今のところ認められないものの、今後高齢者について、合理的理由によらない賃金低下の是正が進めば、賃金が高くなることで在職老齢年金制度の就業抑制効果が現れることも懸念されるため、引き続き注視が必要だとしている。

### (3) 高齢者の就業の改善余地



- (備考) 1. (1) は内閣府「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査結果」、(2) は総務省「労働力調査」、(3) は総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」等により作成。  
 2. (1) について、調査対象は60歳以上の男女、標本の大きさは3,000人、調査期間は2020年1月9日～1月26日。  
 3. (2) について、追加的な労働者数は、総務省「労働力調査」における追加就労希望就業者、失業者、潜在労働力人口を合計。潜在労働力人口とは、就業者でも失業者でもない者のうち、(Ⅰ)と(Ⅱ)を合わせた者。  
 (Ⅰ) 拡張求職者：①1か月以内に求職活動を行っている、②すぐではないが、2週間以内に就業可  
 (Ⅱ) 就業可能非求職者：①1か月以内に求職活動を行っていない、②就業を希望、③すぐに就業可  
 4. (3) について、みずほ総合研究所「女性と高齢者における就業者増加余地をどうみるか」(2019年11月29日)を参考に、内閣府で試算。

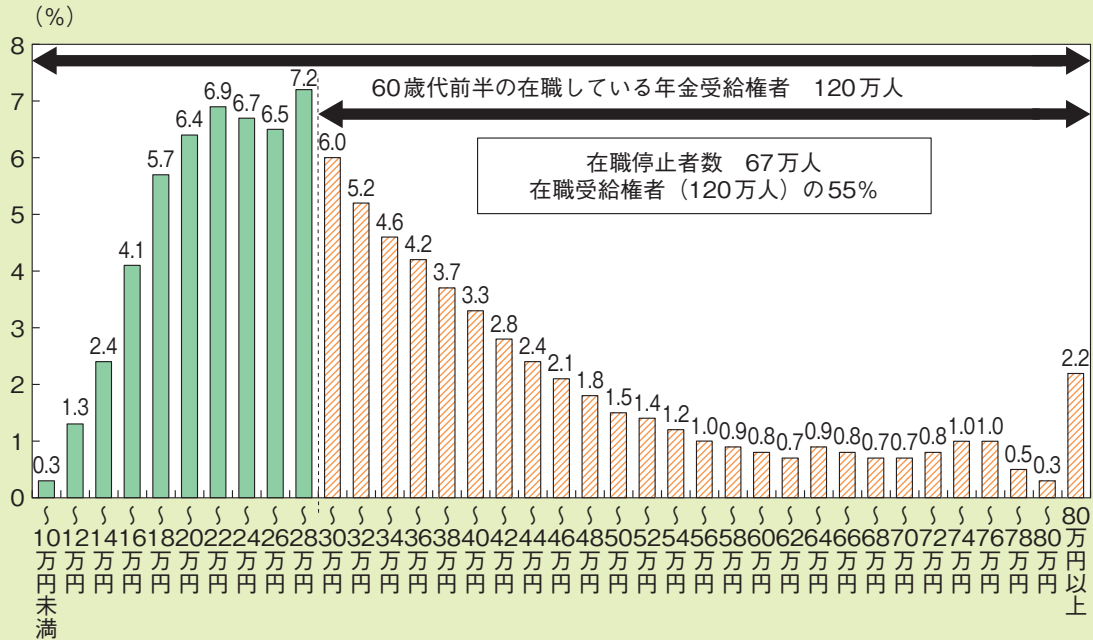
就業意欲の高い高齢者の就労を実現するため、高齢者の雇用・就業機会の確保に取り組む企業への支援や求職者支援等の施策の充実を図ってきているが、これと同時に、年金給付の在り方及び就労所得と年金受給要件が課題になる。現行制度下では、60歳代前半において賃金（総報酬月額相当額）と老齢厚生年金の合計額が28万円を上回る場合、賃金2に対して年金1の支給停止が発生し、賃金が47万円を上回る場合には賃金1に対して年金1を支給停止することとされている。また、65歳以上においては、老齢厚生年金と賃金（総報酬月額相当額）の合計額が現役世代の平均月収相当の47万円を上回る場合に賃金2に対し年金1の支給停止が発生する。厚生労働省の2019年度末の推計による在職老齢年金受給権者の所得分布をみると、60歳代前半では10万円未満の階級から所得が高くなるにつれ、徐々に分布割合が高まり、26～28万円の階級割合で7.2%と最も高くなっており、それ以降の所得階級で、徐々に減少している。また、65歳以上では10万円未満の階級から所得が高くなるにつれ、徐々に分布割合が高まり、20～22万円及び22～24万円の階級割合で7.0%と最も高くなっており、それ以降の所得階級で、徐々に減少している（第3-2-4図(1)(2)）。

この点に関連して、2020年5月に「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、2022年4月以降は60～64歳に関しても、支給停止が開始される賃金（総報酬月額相当額）と老齢厚生年金の合計額の基準を65歳以上と同じく、47万円に引き上げることとされ、高齢者の就業意欲に応える改正が行われている。あわせて、繰り下げ受給の上限年齢を現行70歳から75歳に引き上げ、年金受給開始時期の選択肢は60歳から75歳の間に拡大された。これらの措置により、今後年金制度が高齢者の就労に対してより中立的になることが期待される。

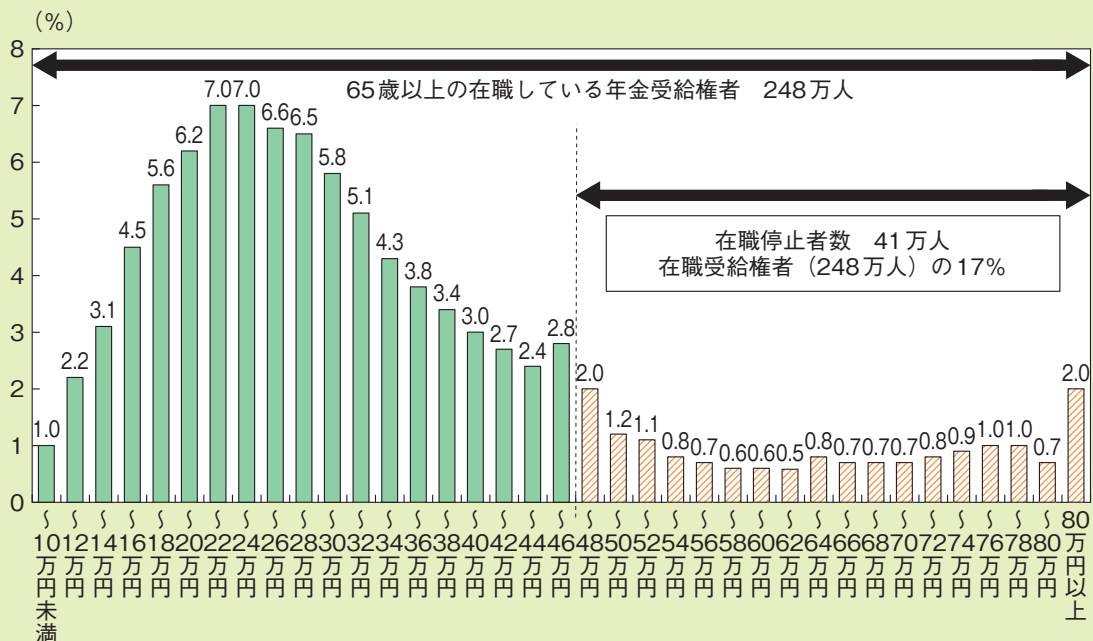
第3-2-4図 在職老齢年金受給権者の所得分布

就業意欲の高い高齢者の就業を促進

(1) 在職老齢年金受給権者の所得分布 (2019年度末、60歳代前半)



(2) 在職老齢年金受給権者の所得分布 (2019年度末、65歳以上)



(備考) 1. 厚生労働省資料により作成。  
 2. (1) について、数値は2019年度末の厚生労働省推計値。「所得」は年金と賃金(総報酬月額相当額)を合計した金額。在職停止者数67万人は受給権者(337万人)の20%を占めている。  
 3. (2) について、数値は2018年度末の実績値(厚生労働省調べ)。「所得」は年金と賃金(総報酬月額相当額)を合計した金額。在職停止者数41万人は受給権者(2701万人)の1.5%を占めている。



### ●女性の就業の促進と社会保険の見直し

高齢者に次いで潜在的労働力が期待されるのは女性である。前節でも触れたとおり、女性の就業は、世帯主の配偶者の場合、非正規雇用が多い。正規雇用の女性が結婚や出産等で一旦離職し、1年以内に再就職した場合、再び正規雇用として就業する割合は約5割であり、男性の割合を下回っている。また、非正規雇用として就業していた場合、離職後に正規雇用として就業できる割合は2割弱と低い（第3-2-5図（1））。こうした状況は、それまでの就業経験で身に付けた人的資本を十分に活かすきれないおそれがあるほか、本人自身の職業スキル向上に対するインセンティブを損なう可能性が高い。

こうした就業姿勢と社会保険制度は無関係ではない。我が国の社会保険制度の対象者は、公的医療保険では、健康保険法の適用事業所等に雇用される者、当該者に扶養されている者、前二者以外の者（適用事業所等に雇用されていない者であり、自営業者等の国民健康保険の適用対象者）に大別され、このうち健康保険法の適用事業所等に雇用される者及び自営業者等の国民健康保険の適用対象者に対して保険料が課される。国民年金においては、第1号被保険者（自営業者、学生など）、第2号被保険者（会社員、公務員など）、第3号被保険者（第2号被保険者の被扶養配偶者）に大別され、このうち第1号及び第2号被保険者に対して保険料が課される。

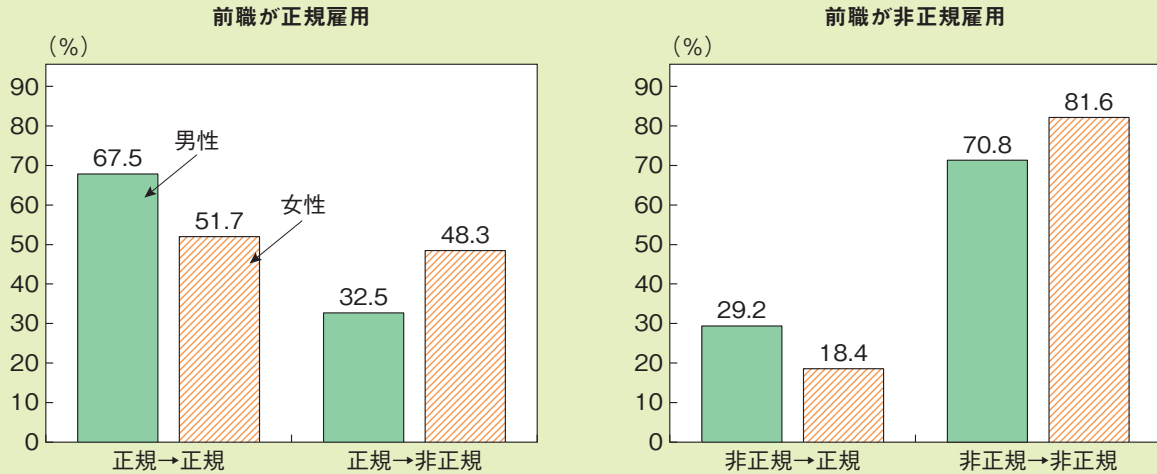
このほか、6割程度の企業においては、配偶者手当が支給されているが、納税者本人が配偶者控除を受けられなくなる配偶者の給与収入103万円や、配偶者特別控除額について満額での適用を受けられなくなる150万円といった税制上の基準額が配偶者手当の支給基準として援用されていることも、就業調整を行うインセンティブとなっているとみられる（第3-2-5図（2）、（3））。

こうした中、世帯主の配偶者の続柄にある女性の週当たり就業時間をみると、2020年の数字であり、感染拡大による影響を受けていることには留意が必要であるが、他の続柄と比較して15～29時間の階級が23.1%と最も多くなっており、いわゆるパートタイム労働として就業している者が多いことが推測される（第3-2-5図（4））。

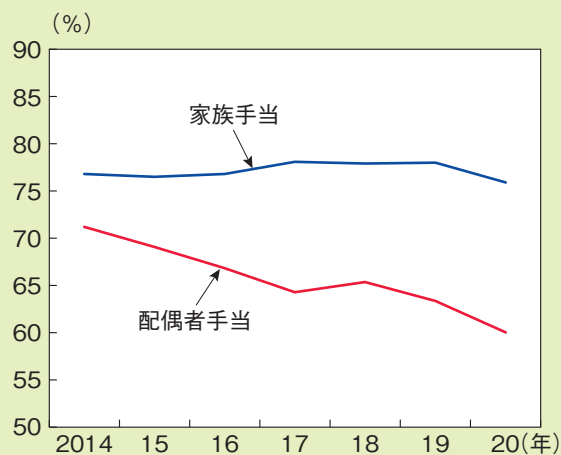
第3-2-5図 女性の就業状況

女性の就業の促進と社会保険の見直し

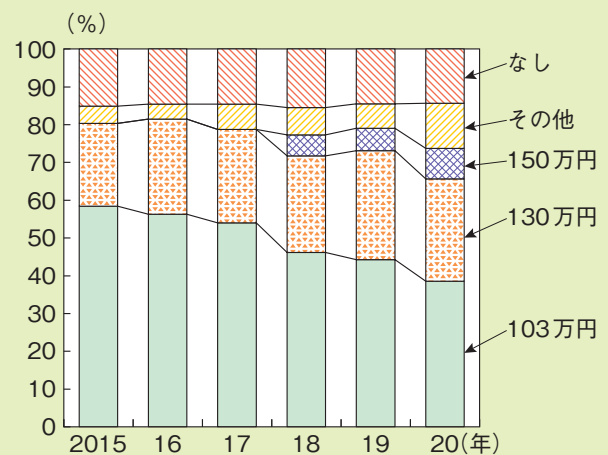
(1) 1年以内離職者の雇用形態別転換状況 (2017~19年平均)



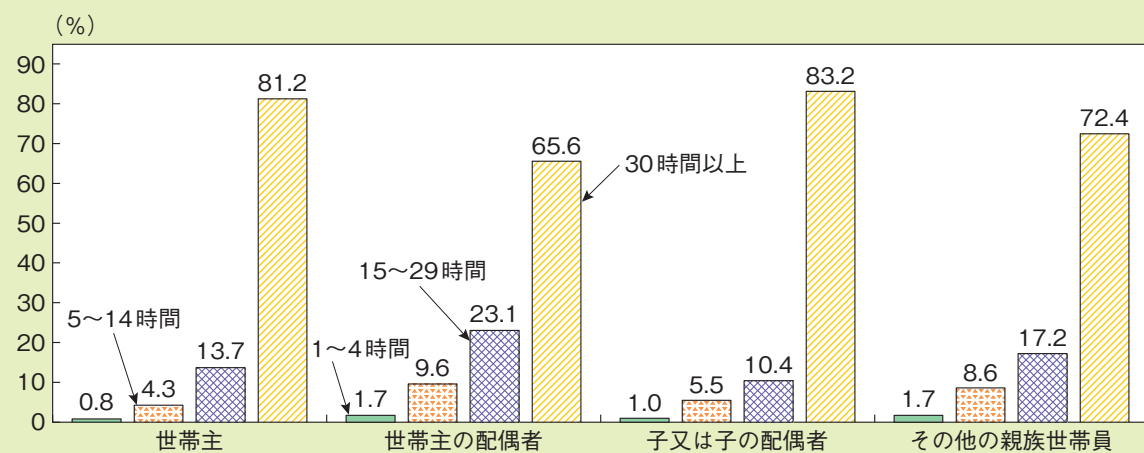
(2) 家族手当、配偶者手当支給企業の割合



(3) 配偶者手当の収入制限



(4) 世帯主との続き柄別にみた女性の過当たり就業時間 (2020年)



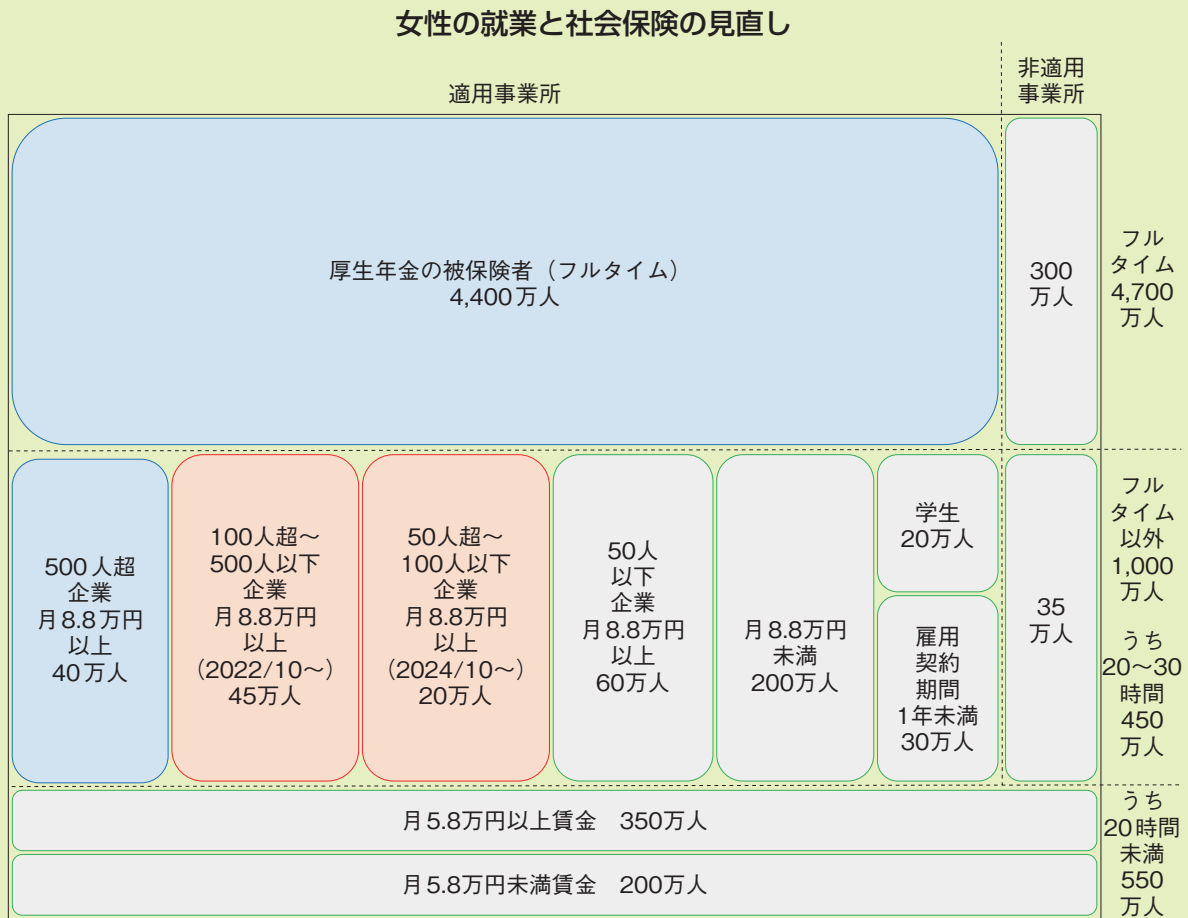
(備考) 1. (1) (2) は総務省「労働力調査」、(3) (4) は人事院「職種別民間給与実態調査」により作成。  
 2. (3) は、主な仕事からの年間収入・収益。  
 3. (4) は、休業者を除く就業者。

以上のような状況を踏まえ、前節でみた人口及び世帯構造の変化に対応し、社会保障の充実を図りつつ、配偶者の就業インセンティブを阻害しないよう制度改正が段階的に施行されている。先述した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」により、短時間労働者であっても要件を満たす場合には社会保険の被保険者となるよう、適用対象が段階的に拡大されている（第3-2-6図）。2022年10月には勤務先の企業規模要件が従業員数500人超から100人超となり、厚生労働省の推計によると、対象者が約45万人増加するとされている。また、2024年10月には従業員数50人超の企業に拡大され、対象者は更に20万人増加することが見込まれる。

このように社会保険の被保険者対象が拡大することで、年収が親や配偶者の健康保険の扶養の対象である130万円未満の者であっても、月額賃金8.8万円以上（年収換算約106万円以上）等の一定の要件を満たす場合は、新たに社会保険の加入対象となる。厚生年金保険や健康保険といった社会保険に加入すれば、本人に新たに保険料負担は生じるものの、個人が全額負担する国民年金や国民健康保険に加入している時と異なり、厚生年金保険や健康保険はその保険料の半分以上を務め先が負担するため、将来受け取る年金額がより充実するほか、傷病手当金や出産手当金などを受給できるといったメリットがある。また、感染拡大を契機として、労働者に対する求職者支援制度<sup>30</sup>や生活困窮者自立支援制度<sup>31</sup>といった第二のセーフティネットによる支援の拡充も図られている。今後、個人の希望に応じた多様な働き方が可能になることが期待される。

- 注** (30) 離職して雇用保険を受給できない者や収入が一定額以下の在職者が再就職や転職を目指す場合に、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる制度。訓練開始前から訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動を支援する。
- (31) 様々な課題を抱える生活に困窮する者に対して、包括的な相談支援、就労支援、住まいの支援など一人ひとりの状況に合わせた支援を行い、自立の促進を図る制度。

## 第3-2-6図 被用者保険の適用拡大を行った場合の適用対象者数



- (備考) 1. 厚生労働省資料及び内閣府「選択する未来 2.0」報告により作成。  
2. 雇用者全体で5,700万人（70歳以上を除く）。雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。「労働力調査2018年平均」「平成28年公的年金加入状況等調査」「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計。青色：既に被用者保険が適用、赤色：適用予定、緑色：適用されていないことをそれぞれ表す。

## ●円滑な離転職に向け、退職金の扱いが課題

高齢者及び女性の就業促進に加えて、産業や業種の転換に合わせた既存雇用者の離転職を円滑化していくことが求められている。今日でもなお、大企業を中心に「長期雇用」やいわゆる「年功賃金」といった雇用慣行がみられ、それらを前提とした企業の年金制度や福利厚生仕組みも続いている。こうした中で、社会経済構造の変化に伴って生じる雇用の流動化を踏まえた年金制度等の見直しが進展している。

企業年金制度の加入者数をみると、2000年代に減少した後、2016年度を底に、1,700万人程度の水準で推移している（第3-2-7図（1））。これは、2012年に適格退職年金制度が廃止されたことに続き、2014年の厚生年金基金制度の見直し<sup>32</sup>を経て、企業年金の主体であった両

注 (32) 「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（平成25年法律第63号）の施行後（2014年4月1日以降）は、厚生年金基金の新設は認められなくなり、また、5年間の時限措置として特例的な解散制度が導入され、上乘せ給付についてはほかの企業年金等への移行の促進が図られた。

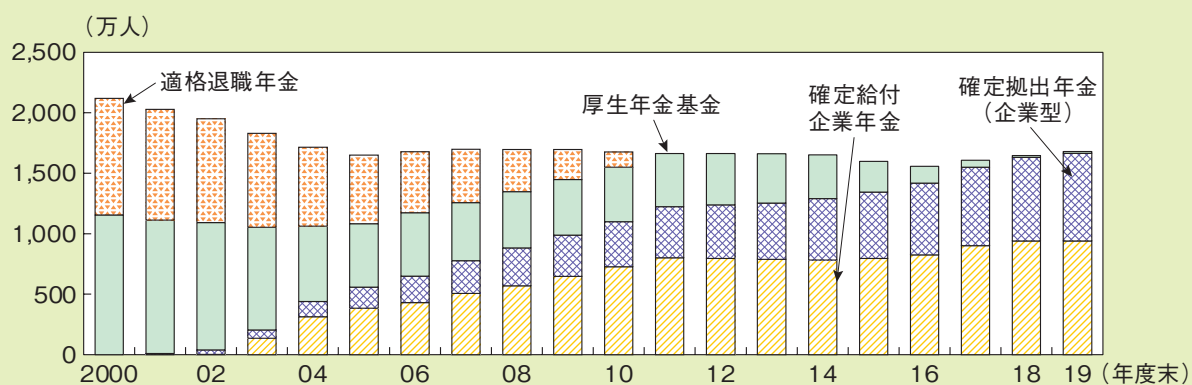
者は縮小したのに対し、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金への加入者数が大幅に増加しており、特に確定拠出年金加入者数の伸びが大きいことによるものと考えられる。こうした企業年金制度については、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金<sup>33</sup>の間で、年金資産について制度間での移管が可能となるよう、累次の制度改正が行われ、離転職の有無に左右されず継続的な老後の所得確保に向けた取組を行いやすくする環境整備が進められている。

退職給付制度の実施状況をみると、制度があるとする企業の割合は緩やかに低下傾向にあり、2018年は8割弱となっている。そのうち、退職一時金のみとする企業の割合が近年増加し、2018年段階で約55%となる一方で、退職一時金及び退職年金併用、及び退職年金のみの割合は低下している（第3-2-7図（2））。退職金の給付額は、一般的に勤続年数に比例しつつも、勤続年数が10年～20年あたりから増加率が大きくなる傾向にあり（第3-2-7図（3））、税制面においても受給時の退職所得控除の算定額が20年を境に大幅に増えるようになっていく<sup>34</sup>。こうしたことが離転職へのディスインセンティブとなっていると考えられる。退職一時金についても、その在り方につき見直しが見込まれることが期待される。

第3-2-7図 企業年金及び退職給付制度の推移

円滑な離転職に向け、退職金の扱いが課題

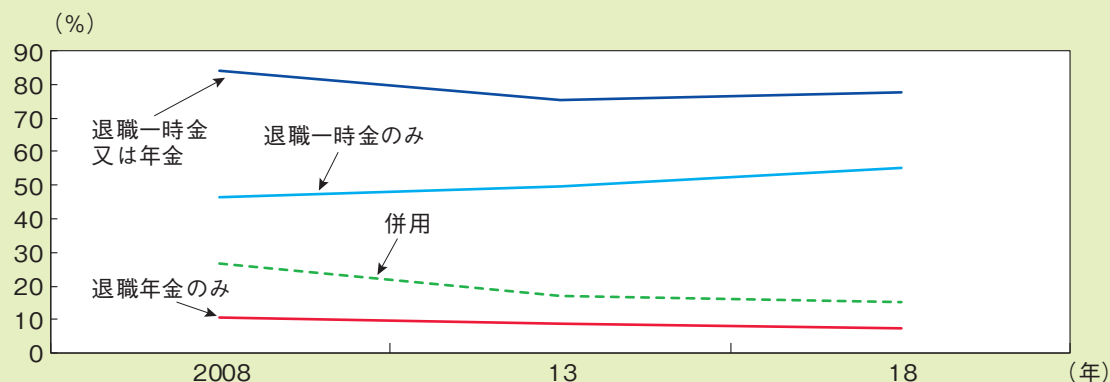
(1) 企業年金の加入者数



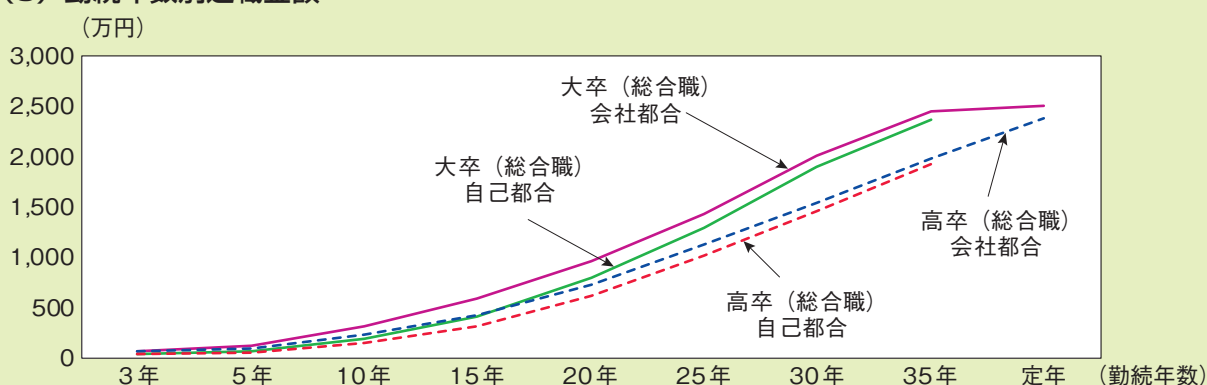
注 (33) 個人型確定拠出年金は2001年10月以降導入されたが、2017年に20歳以上60歳未満の全ての国民の加入が認められて以降、加入者が急速に増加し2017年3月末時点で約45万人に対し、2020年3月末時点の加入者数は約160万人。

(34) 平成元年以降適用されている算定式は、(1) 勤続年数が20年以下の場合：40万円×勤続年数（80万円に満たない場合は80万円）(2) 勤続年数が20年超の場合：800万円+70万円×（勤続年数-20年）

## (2) 退職給付制度の実施状況



## (3) 勤続年数別退職金額



- (備考) 1. (1) は運営管理期間連絡協議会「確定拠出年金統計資料」及び一般社団法人信託協会・一般社団法人生命保険協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金(確定給付型)の受託状況」、(2) は厚生労働省資料及び厚生労働省「就労条件総合調査」、(3) は厚生労働省「令和元年賃金事情等総合調査(確報)」により作成。
2. (2) について、退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度及びその他。退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)及び企業独自の年金。2018年はそれ以前と調査対象が異なるため、厚生労働省において特別に同範囲を集計した値を使用。
3. (3) について、退職金額は、退職一時金と退職年金現価額(事業主負担分掛金に係るもの)の合計。退職金額の調査における集計社数は、大卒(総合職)会社都合で108社、大卒(総合職)自己都合で100社、高卒(総合職)会社都合で41社、高卒(総合職)自己都合で40社。

## 第3節 本章のまとめ

本章では、雇用と働き方について、感染拡大以前からの動きも踏まえつつ、最近の変化と関連する政策上の課題を整理した。第一に、日本の人口は2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じる一方で世帯数は増加し、世帯構成の単身化が進むと同時に高齢化も進んでいる。こうした中、雇用をめぐる変化としては、まず、いわゆる共働き世帯の増加にみられるように、続柄が世帯主の配偶者にある女性の就業が進んでいることに加え、2010年代に単身女性の雇用者も大きく増加していることを示した。また、男性については高齢期の雇用増も反映し、契約社員や嘱託等の雇用形態が増加している。さらに、いわゆる不本意非正規と呼ばれる者の割合は、2013年に比べて大きく減っていることも示した。感染拡大前の2019年までの一人当た