

# 労働市場の構造変化の現状と課題について

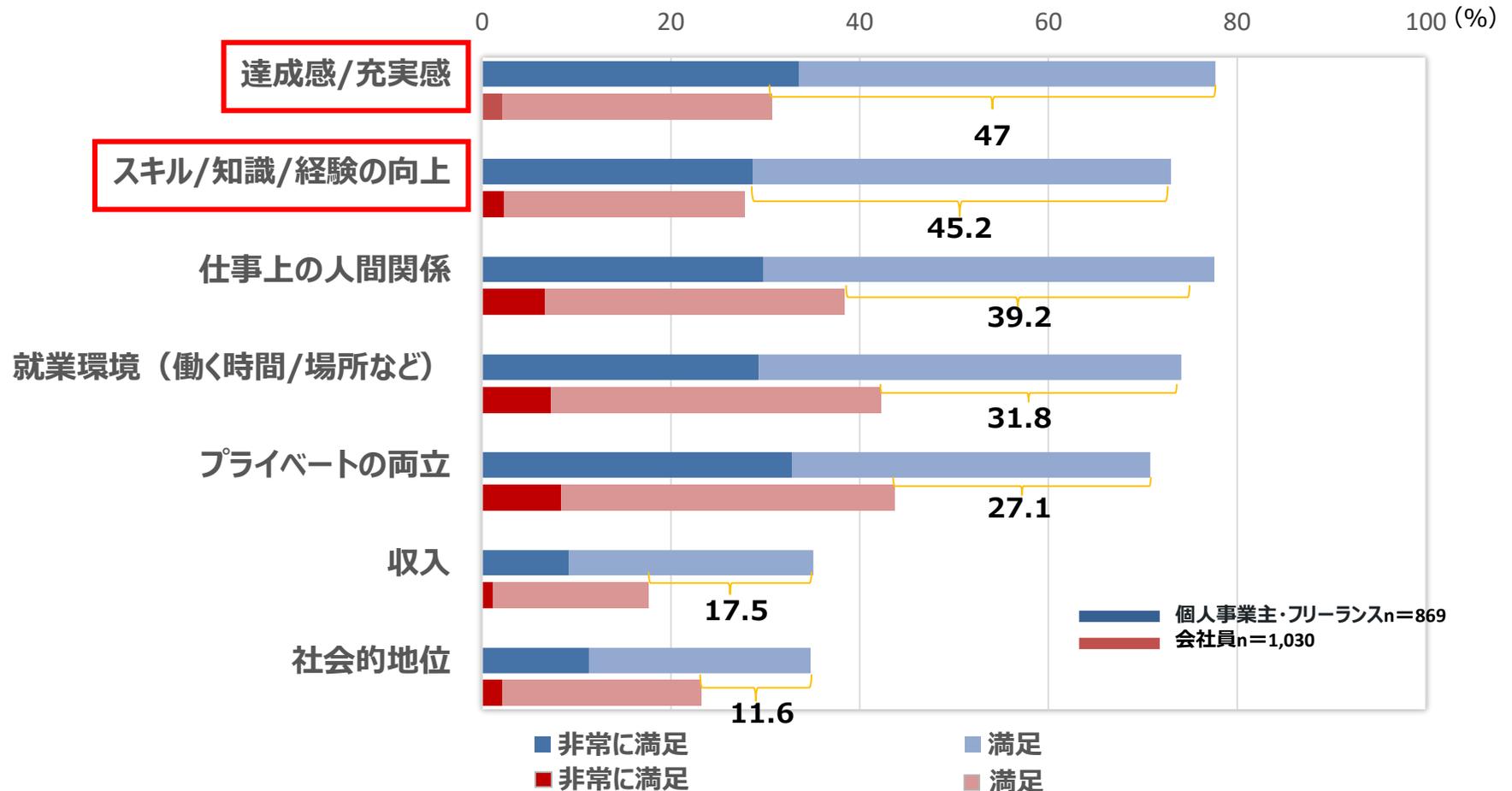
平成31年4月

経済産業省

# 個人事業主・フリーランスの満足度は高い

- 会社員よりも個人事業主・フリーランスの方が満足度が高い。特に「達成感/充実感」「スキル/知識/経験の向上」は大きく差がついている。

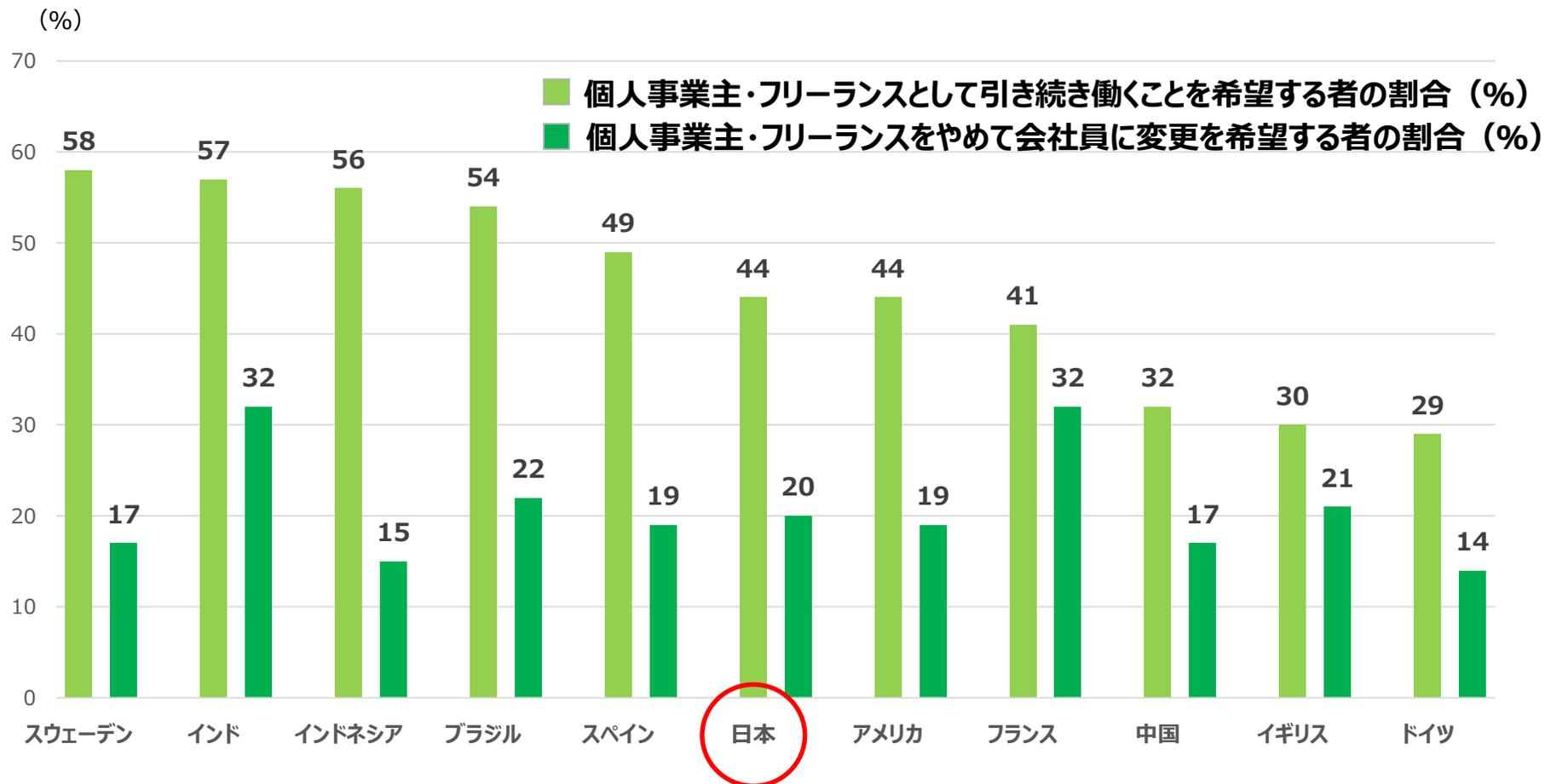
## 個人事業主・フリーランスと会社員の満足度比較



# 個人事業主・フリーランスは、引き続き同じ形態での就業を希望

- 世界各国では個人事業主・フリーランスのうち45%が、引き続き同じ形態として働くことを希望している。

## 個人事業主・フリーランスが希望する将来の就業形態

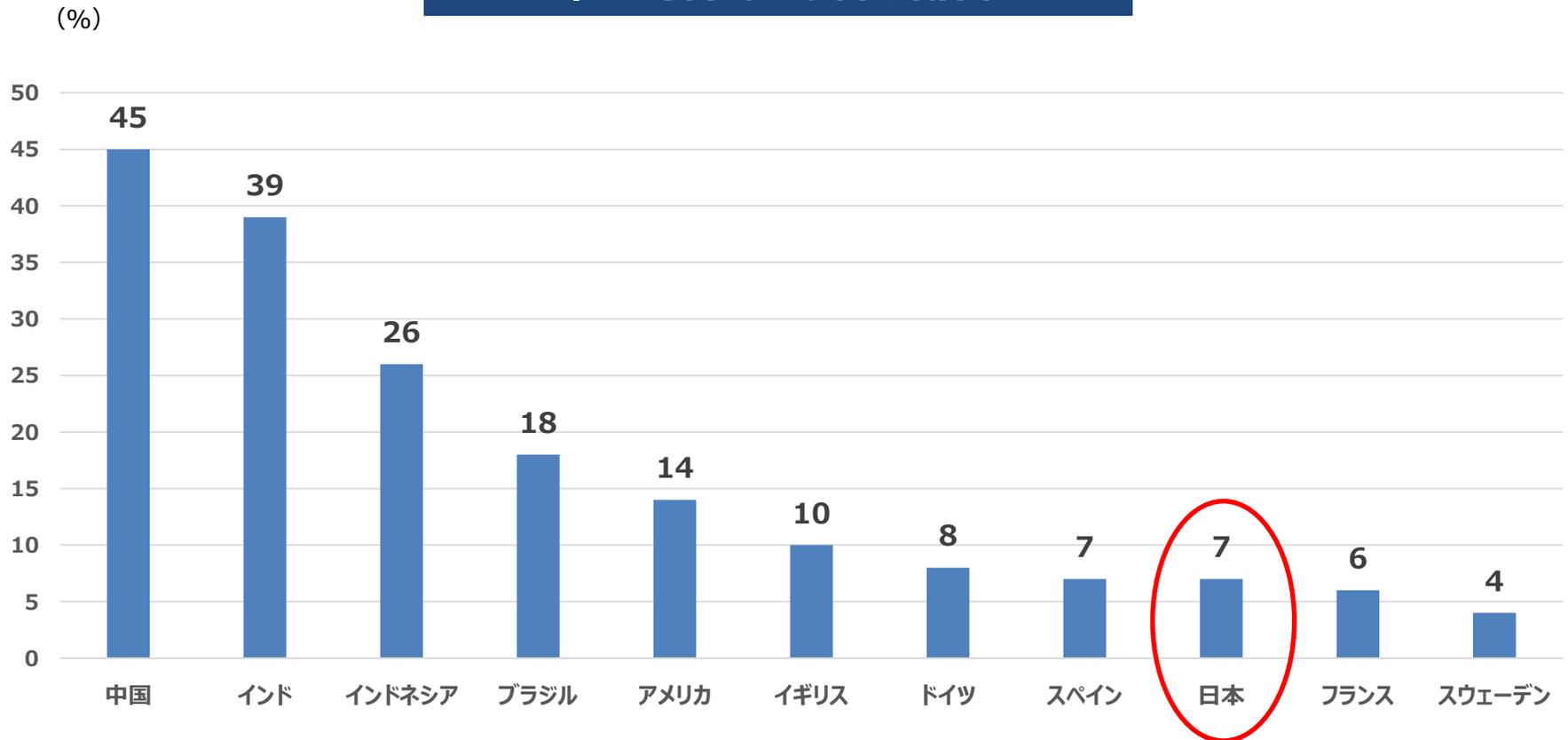


(出所) BCG, The New Freelancers, Jan, 2019 (世界11ヶ国の11,000人の就業者のうち、プラットフォームを通じて業務を請け負う個人事業主・フリーランスに対する調査) を基に作成。

# ギグエコノミーの基盤となるプラットフォームの活用状況

- 世界各国で幅広く、ギグエコノミーの基盤となるプラットフォームを活用して収入を得ている者が一定程度存在。日本はややその比率が低い。

## 就業者のうちプラットフォームを活用し収入を得ている者の割合

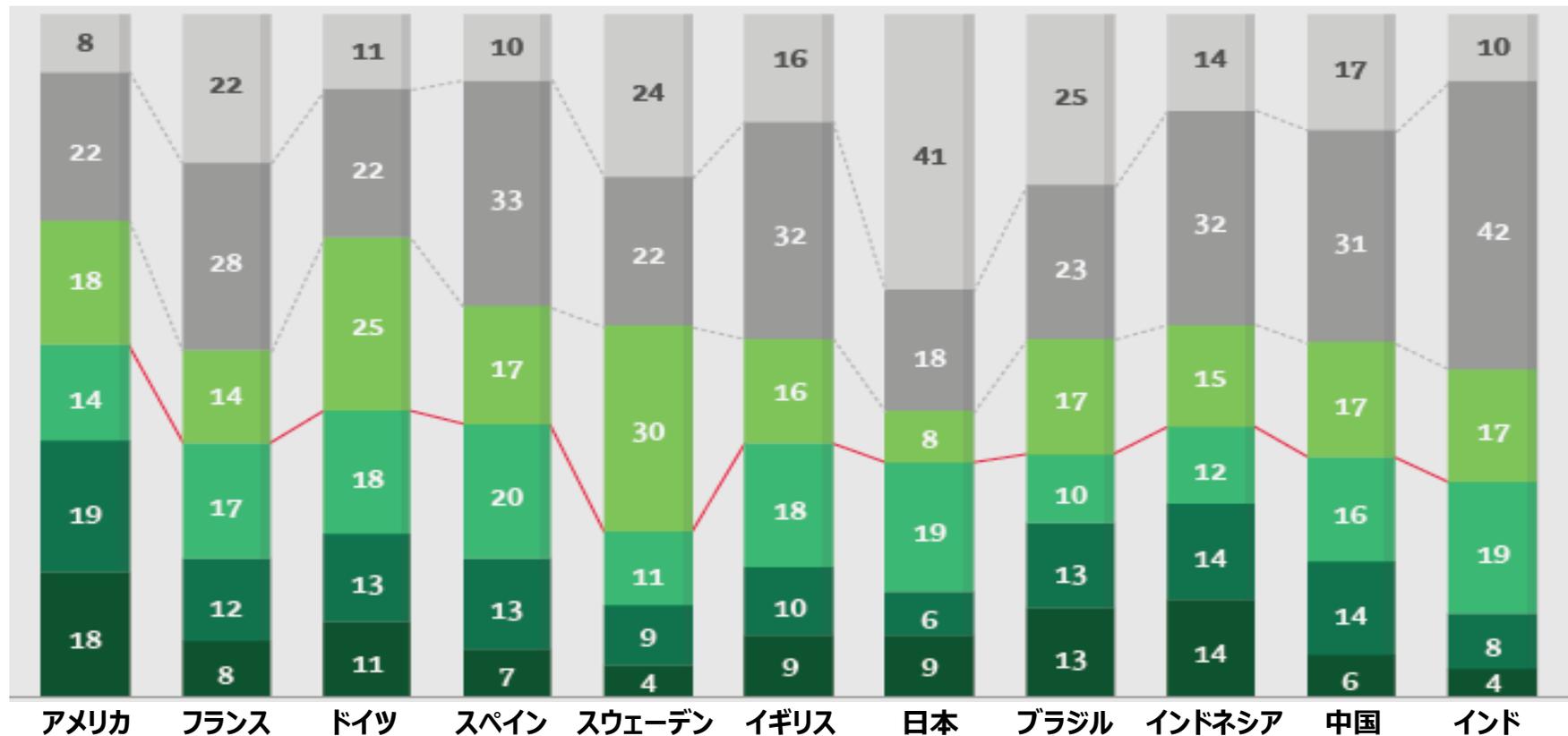


# 個人事業主・フリーランスに求められるスキルレベルは様々である

- 個人事業主・フリーランスの仕事は、運輸や配送のほか、ソフトウェアやデザインなど、高スキルのもも含めて幅広い。

## 個人事業主・フリーランスの仕事内容

■ 運輸
 ■ 配送
 ■ 清掃等
 ■ 人材サービス業務（介護や教育等）
 ■ 高スキルの業務（ITやデザイン等）
 ■ その他

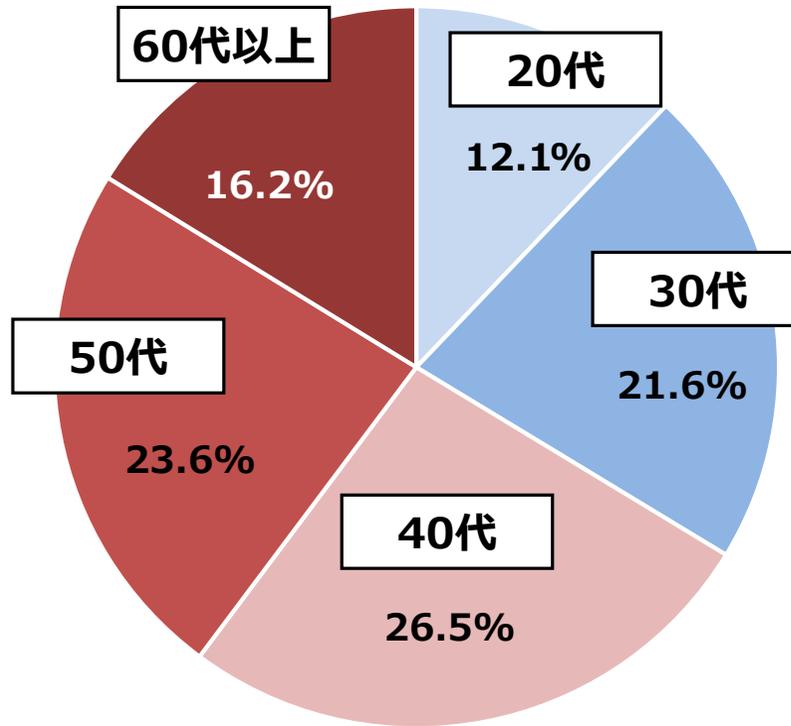


(出所) BCG, The New Freelancers, Jan, 2019 (世界11ヶ国の11,000人の就業者のうち、プラットフォームを通じて業務を請け負う個人事業主・フリーランスに対する調査) を基に作成。

# 個人事業主・フリーランスはミドル・シニアが中心

- 日本における個人事業主・フリーランスの年齢構成を見ると、40代以上のミドル・シニアが半数以上を占める。

個人事業主・フリーランスの年齢構成

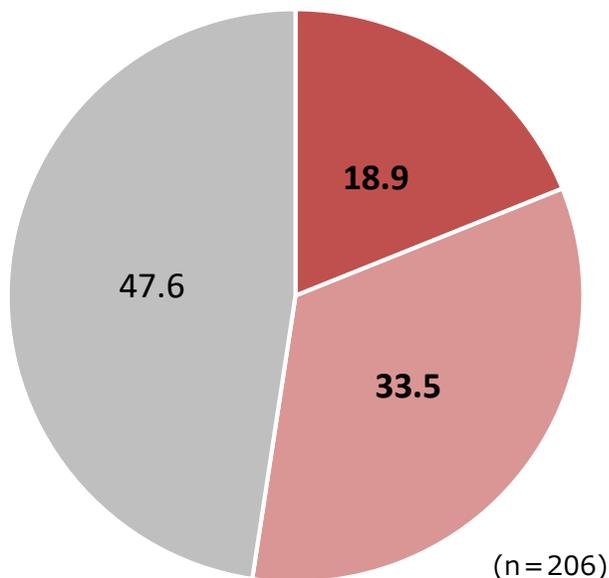


(注) ランサーズ株式会社が行ったアンケート調査（2018年2月に実施）。対象は過去12ヶ月に仕事の対価として報酬を得た全国の20～69歳の男女。有効回答数は3,050人、そのうちフリーランスは1,550人。ここでのフリーランスの定義は、①副業型すきまワーカー（1社のみ雇用あり、副業あり）、②複業系パラレルワーカー（2社以上と雇用あり、常時雇用もしくは一時雇用でプロ意識を持つ者）、③自由業系フリーワーカー（雇用関係がないが、プロ意識を持つ者）、④自営業系独立オーナー（働き手が1名の法人経営者）の合計。  
(出所) ランサーズ「フリーランス実態調査2018年版」

# 企業における個人事業主・フリーランスとの契約状況

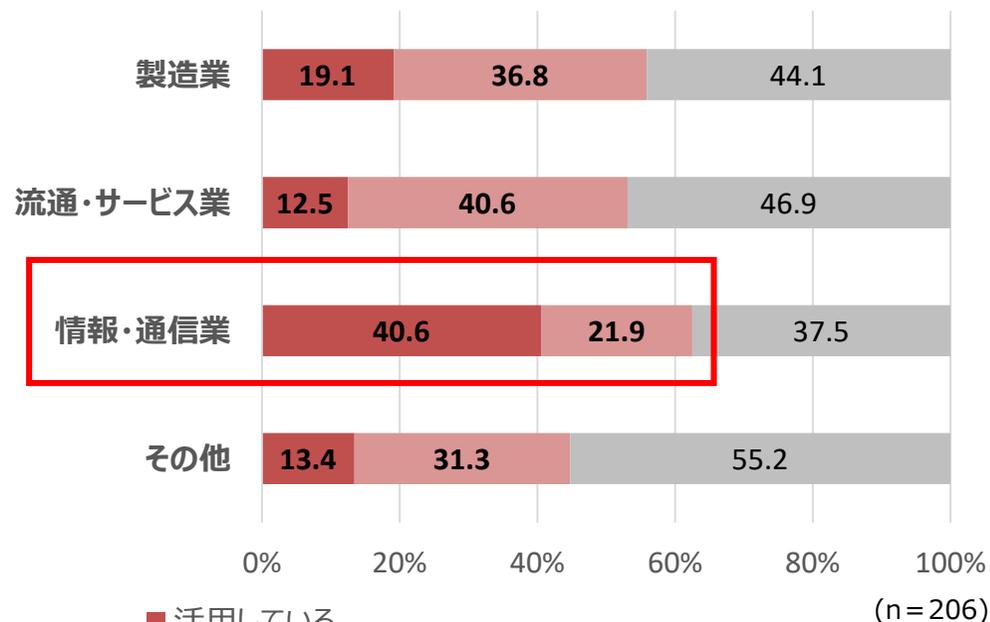
- 5割の企業が個人事業主・フリーランスを活用または活用を検討している。
- 特に情報・通信業において個人事業主・フリーランスの活用が進んでいる。

## 個人事業主・フリーランスとの契約状況



- 活用している
- 現在は活用していないが、今後の活用を検討している
- 現在活用しておらず、今後の活用も検討していない

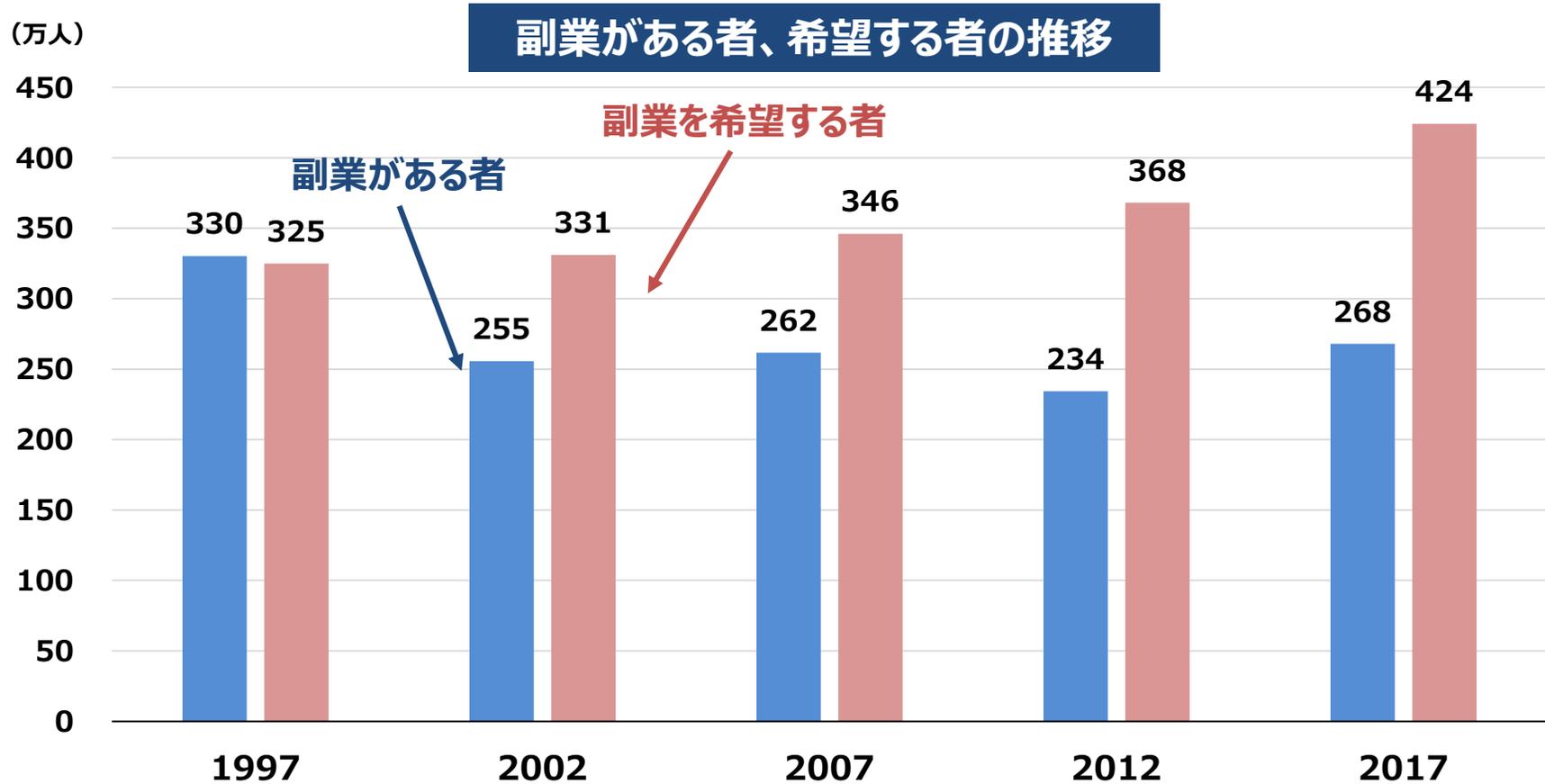
## 個人事業主・フリーランス活用状況（業種別※複数回答）



- 活用している
- 現在は活用していないが、今後の活用を検討している
- 現在活用しておらず、今後の活用も検討していない

# 兼業・副業の増加

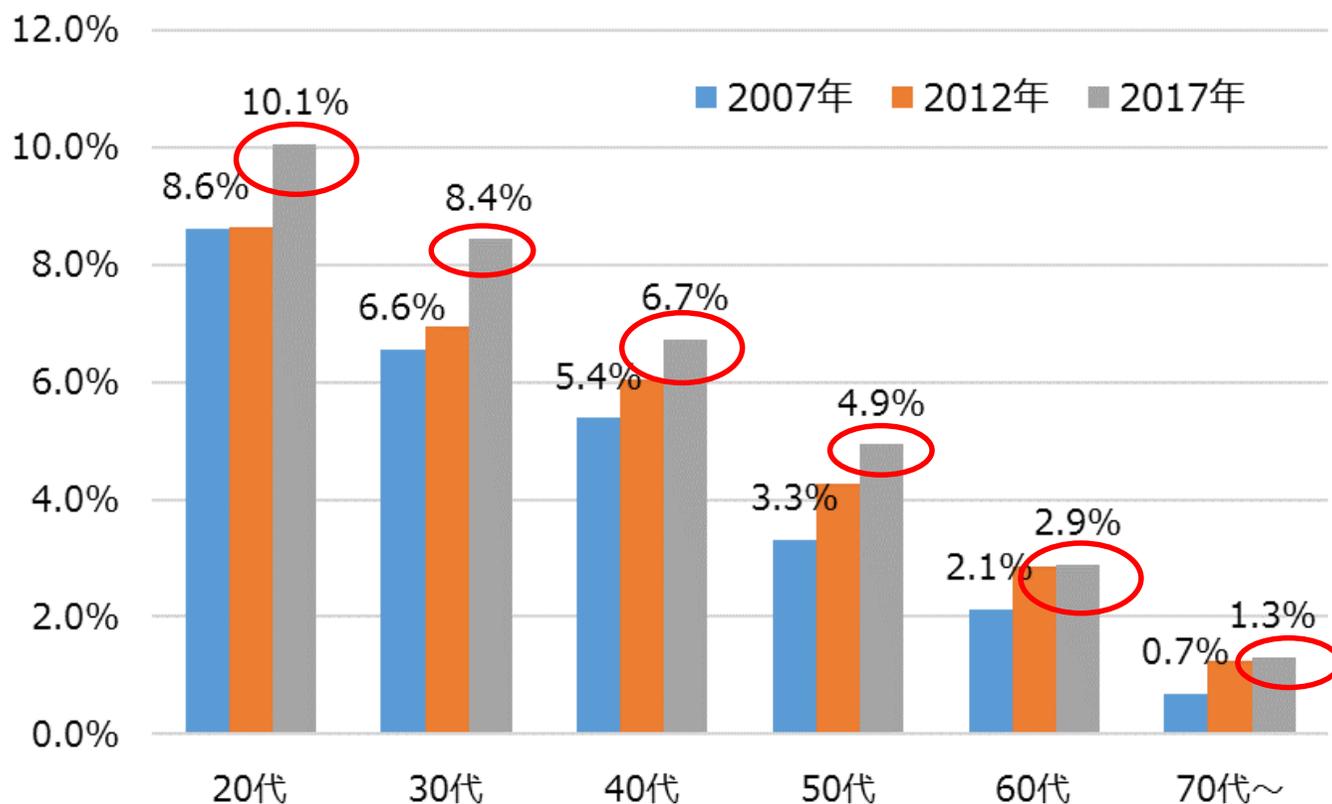
- 副業を希望する者は、近年増加傾向。
- 他方、実際に副業がある者の数は、横ばい傾向。



# 多様な働き方を望む個人はシニアでも増えてきている

- 兼業・副業などの多様な働き方を望む個人が増えてきており、若者のみならず、ミドルシニアも含め、年齢層に関わらず増加してきている。

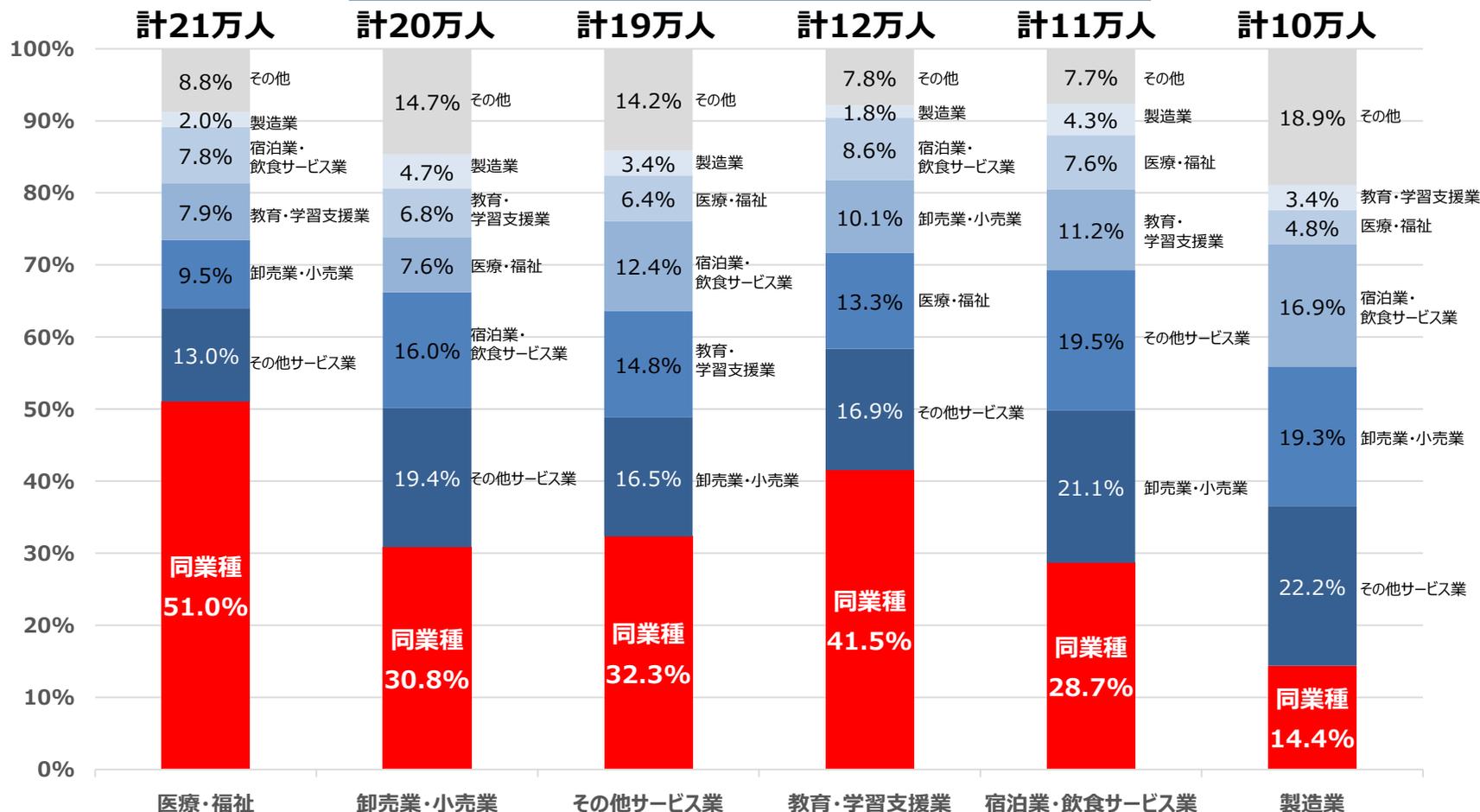
年代別の副業希望者割合  
(追加就業希望者数/有業者)



# 兼業・副業は他業種での経験を積む機会にもなっている

- 「医療・福祉」では同じ業種内で副業を行うことが多い。他業種においては、本業とは異なる業種での副業を行う者が多く、多様な経験を積む機会となっている。

## 業種別における副業の業種の割合

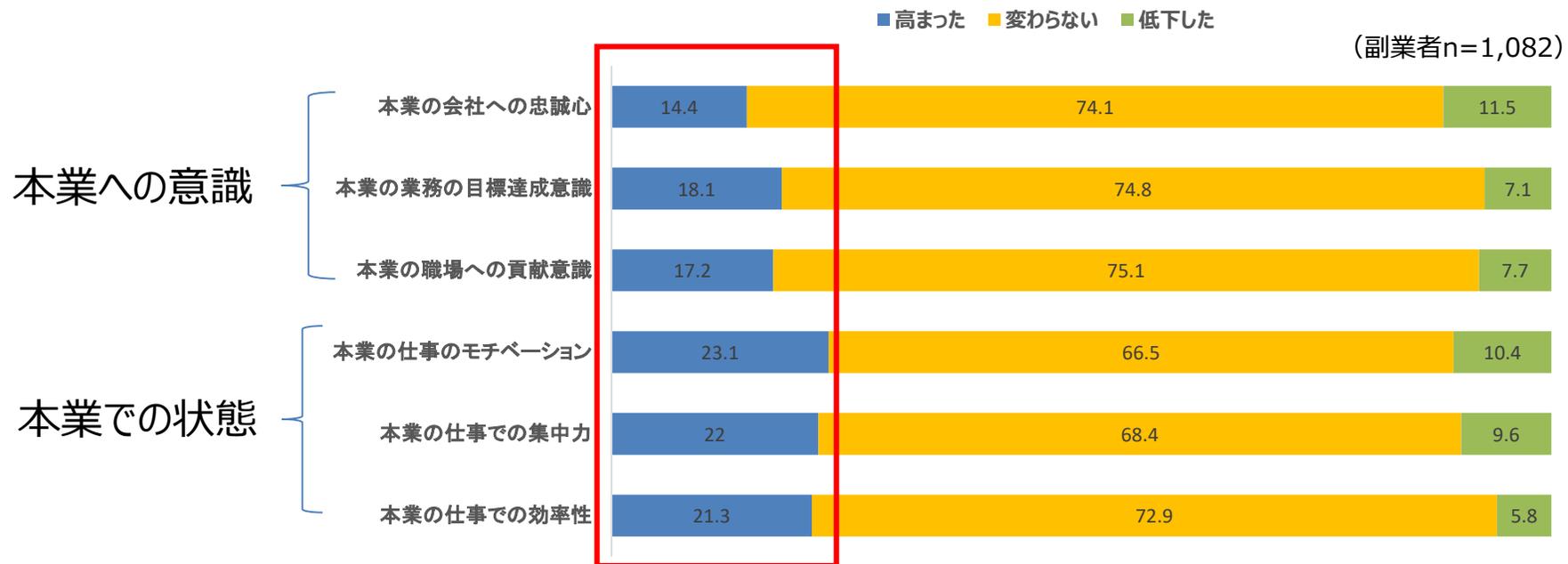


(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」を基に作成。(注) 副業者数上位6業種に限定。

# 兼業・副業により本業の仕事の効率上昇やモチベーションアップにもつながる

- 副業を行うことにより、本業への貢献意識や集中力、効率性、モチベーション等について、9割の副業者が本業に支障がないと回答。2割の副業者は本業へのモチベーション等が高まっていると回答。

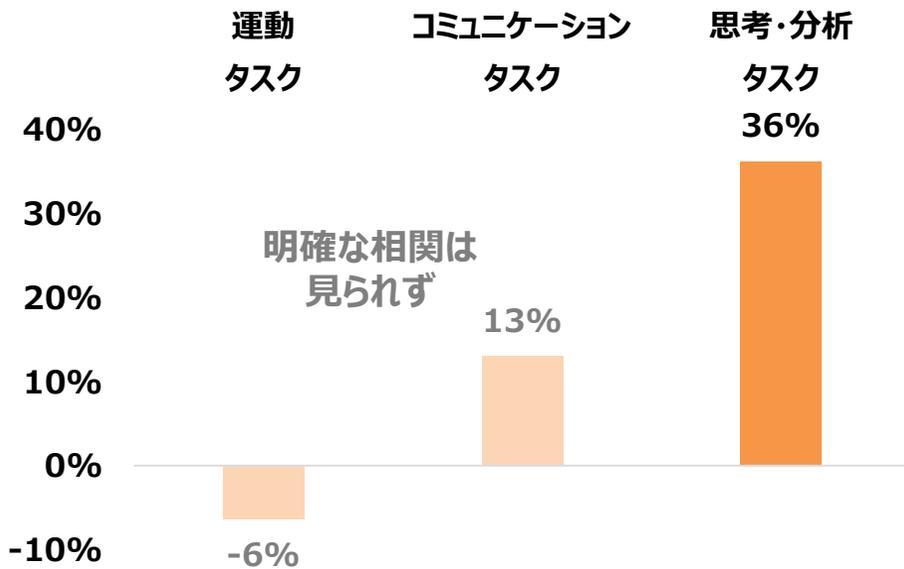
## 副業による本業への変化



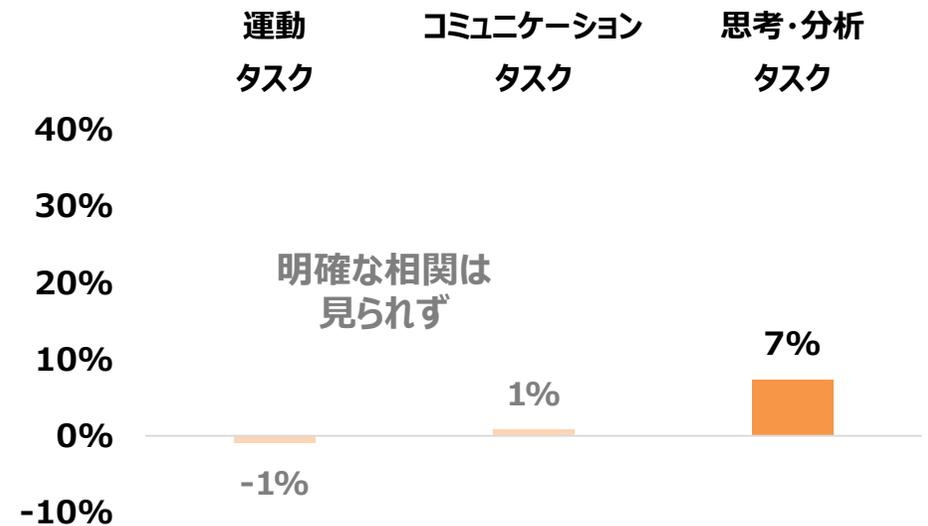
# 兼業・副業が本業での賃金に与える影響

- 日本では、副業経験は、管理職や専門・技術職などの主に思考・分析能力が必要な仕事に従事する従業者の本業での賃金を高めることが指摘されている。
- また、ボランティアも同様の傾向がみられるが、副業に比べて、その効果は限定的。

副業経験が賃金に与える影響  
(対 副業経験なし従業者)



ボランティア経験が賃金に与える影響  
(対 ボランティア経験なし従業者)



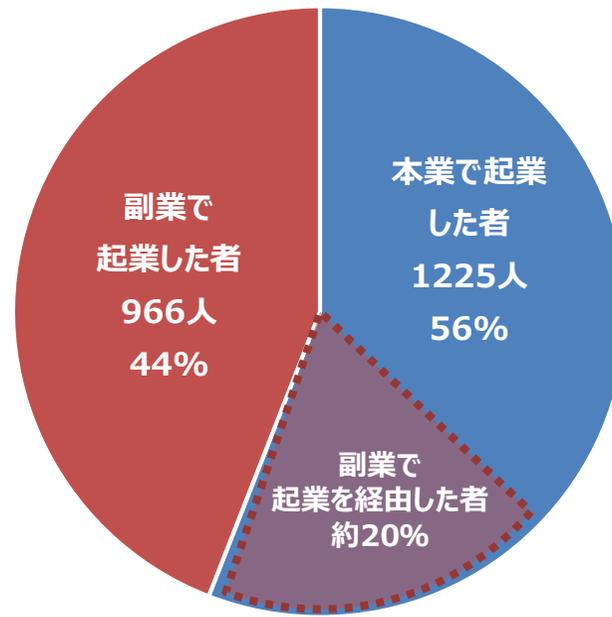
(注) グラフは、副業（ボランティア）を始めた従業者の、副業経験（ボランティア経験）を持たない従業者と比較した、賃金の増加分を示している。なお、ここでの「賃金」は、本業の1時間当たり賃金を、「運動タスク」は主に運動能力が求められる仕事（製造・建築作業、運輸・通信事業等）、「コミュニケーションタスク」は主に対人能力が求められる仕事（サービス職、販売職等）、「思考・分析タスク」は主に思考能力・分析能力が求められる仕事（管理職、専門・技術職、情報処理技術職等）を表す。

(出所) Kawakami (2019) を基に作成。元データは、慶應家計パネル調査（2004-2016年）。

# 兼業・副業の促進は起業促進にも繋がる

- スウェーデンではハイテク産業の起業家のうち、4割が副業で起業している。
- また、本業で起業した者6割のうち、2割は副業の起業後に本業になった者である。

## スウェーデンのハイテク産業の起業家の内訳 (起業をしている者2,191人調査)

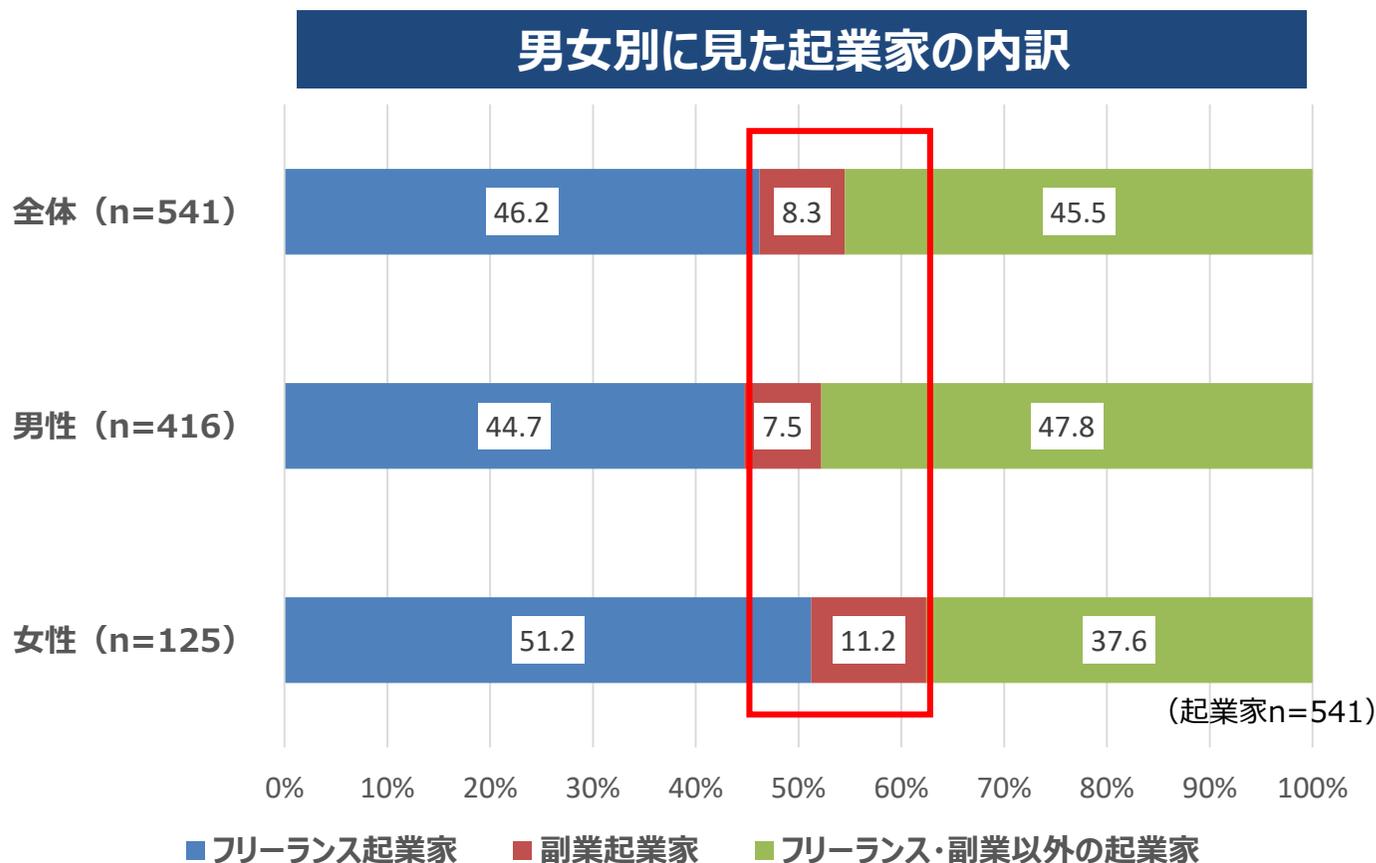


(注) 1994年にスウェーデンのハイテク産業に新規就業した44,613人のうち、2001年時点で起業している者2,191人に調査。

(出所) Folta, T., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. Management Science, , 56 (2), 253-269.

# 日本においては兼業・副業での起業はまだ少ない

- 日本で副業から起業を行っている者は1割に満たない。



(注) 1、「起業家」とは、起業したことがあり、起業後10年以内である者と定義した。

2、「フリーランス起業家」とは、本調査で「本業で雇用をしていない起業家（フリーランス）」と回答した者をいう。

3、「副業起業家」とは、同じく「副業で雇用をしている起業家」又は「副業で雇用をしていない起業家」と回答した者をいう。

4、「フリーランス・副業起業家以外の起業家」とは、「本業で雇用をしている起業家」又は「本業で雇用をしていない（フリーランスを除く）起業家」をいう。

(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「中小企業・小規模事業者における経営者の参入に関する調査」(2018年12月)を基に作成。

# 技術の発達により労働者自身の健康管理は容易に

- ウェアラブル型のヘルスケア機器を利用することにより、労働者自身で健康状態（心拍数、睡眠時間等）を把握することが可能になってきている。

## FAITタグ（ソニー）

- 腕時計サイズのバンドで、日常の歩数・睡眠時間、食事時間を記録。
- スマートフォン等で日常の活動データが見える化。
- 小型・軽量・防水、かつ充電不要で、簡単に利用可能。



## スマートウェアhamon（ミツフジ）

- 銀メッキ導電繊維から着用者の心電、心拍、筋電、呼吸数などを取得。
- 取得した生体情報をスマートフォン、PCブラウザ等でモニタリング可能。（クラウドにより情報の蓄積・解析も可能）
- 生体情報から、体調のチェックやストレスの確認、様々な病気の予知が可能となる。労働者の見守り、遠隔医療等、BtoC分野に活用。



# 兼業・副業の許可は離職に影響を与えない可能性

- 兼業・副業の許可は、大卒・中途採用者の3年以内離職率に有意な影響を与えない、という試算も存在。

## キャリア自律を促す人事施策と離職率の相関関係

|       | 兼業・副業の許可 | 海外留学支援制度  | 社外ボランティア支援制度 | 独立・開業支援制度 | “出戻り”の許容 |
|-------|----------|-----------|--------------|-----------|----------|
| 大卒離職率 | 有意でない    | -0.294*** | -0.345***    | 有意でない     | -0.134*  |
| 中途離職率 | 有意でない    | -0.251*** | -0.341***    | 有意でない     | 有意でない    |

\*\*\* : 1%水準で有意、 \*\* : 5%水準で有意、 \* : 10%水準で有意

大卒離職率 : 大卒・大学院卒、新卒採用者の入社3年以内の離職率

中途離職率 : 中途採用者の入社3年以内の離職率

# 兼業・副業を活用した、大企業人材と地方中小企業のマッチング

- 兼業・副業等を活用し、創業志向のある大企業等在籍人材と地域中小企業のマッチングを通じて中小企業の人材確保を支援することを目的に、実証事業を実施。
- 平成30年度事業において合計109件の成約を実現しそのうち、兼業・副業を活用したマッチング事例は過半数の66件。（※顧問・業務委託契約を含む）

## ● 山城屋酒造 （酒類販売（山口市））

### 【課題解決ミッション】

- 自社製品「杉姫」の全国的なマーケット拡大

### ■ 経歴等

- 国内大手IT企業の広報・マーケティング担当者（兼業・副業）
- 30代／男性／神奈川県在住



### 採用側コメント：

- ✓ 経営企画・販売促進ができる人材が必要。
- ✓ 副業の方の事業参加は当初不安だったが、コンサルタントの寄り添ったアドバイスと安心感からチャレンジする勇気が持てた。

## ● ホテルニューアカオ （ホテル（熱海市））

### 【課題解決ミッション】

- 施設を活用した新規事業立案

### ■ 経歴等

- WEB系PR会社社員（兼業・副業）
- 20代／女性



### 採用側コメント：

- ✓ 正社員雇用募集では費用面含め、採用が困難な人材と兼業・副業でマッチングができた。
- ✓ 女性目線でのアイデア出しを期待。

# 中途採用・経験者採用の拡大

- 中途採用・経験者採用について、社会全体の機運を醸成するため、中途採用・経験者採用に前向きな各業界のリーダーにより構成される「中途採用・経験者採用協議会」を総理ヘッドの下で開催（第1回：平成30年12月21日）。
- 第2回中途採用協議会では、中小企業・ベンチャー企業における中途採用・経験者採用の促進に向けて、兼業・副業の推進などをテーマとして議論する予定。

## 安倍総理発言 @第1回中途採用・経験者採用協議会

この協議会では、先端的な取組を経営トップの皆様から御紹介いただくともに、**私自身も先頭に立って、中途採用・経験者採用の拡大に向けた国民運動を展開していきたい**と思います。

人生100年時代を見据え、全ての人が元気に活躍し続けられるよう、**キャリアの複線化によって、人生二毛作、三毛作を可能な社会を実現する。10代や20代での進学や就職の判断が、人生のほとんどを決めてしまう慣行は、是正する必要がある**と考えます。

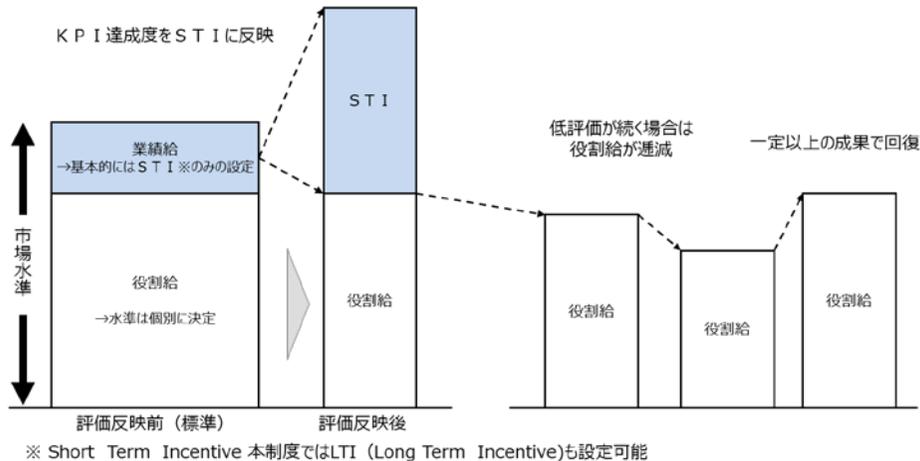
そのため、**中途採用・経験者採用の拡大を通じ、年齢や性別にかかわらず、能力や成果に応じてキャリアアップできる多様なルートを構築すべきです。ライフステージの変化に応じて、働き方や働く場所を柔軟に選択でき、何度でも再チャレンジできる社会、女性や高齢者がもっと活躍する社会の構築を進めていきたい**と考えます。



# 高度IT人材に対して高賃金で処遇している例

- AIやIT高度技術者などの専門人材を雇用するために、柔軟な報酬制度を導入する企業もある。
- 新卒採用においても、AIやIT分野で高賃金を設定する企業もある。

## 株式会社NTTデータ



- ・社内外から募集。卓越した専門性を有した人材を市場価値に応じた報酬で処遇する仕組み。
- ・具体的な報酬金額については非公開であるが、重要なビジネスに資するポストにおいて、卓越した専門性・経験・実績が認められる人材については、2,000万円を超えるケースも想定されている。

## 株式会社ディー・エヌ・エー

| 区分            | デザイナー職   | エンジニア・ビジネス職   | AIスペシャリストコース  |
|---------------|--|---|---|
| 年棒<br>(賞与を含む) | 420万円  | 500万円   | 600万～1000万円   |
| 月給額           | 32万5834円   | 38万7500円  | 46万2500～75万5000円  |
| 賞与            | 別途、年2回賞与支給   | 別途、年2回賞与支給  | 別途、年2回賞与支給  |
| 手当<br>(月給に含む) | ・ライフプラン手当<br>月額5万5000円<br>・固定残業代(45時間分)<br>月額9万7750円 | ・ライフプラン手当<br>月額5万5000円<br>・固定残業代(45時間分)<br>月額11万6250円 | ・ライフプラン手当<br>月額5万5000円<br>・固定残業代(45時間分)<br>月額13万8750～22万6500円 |

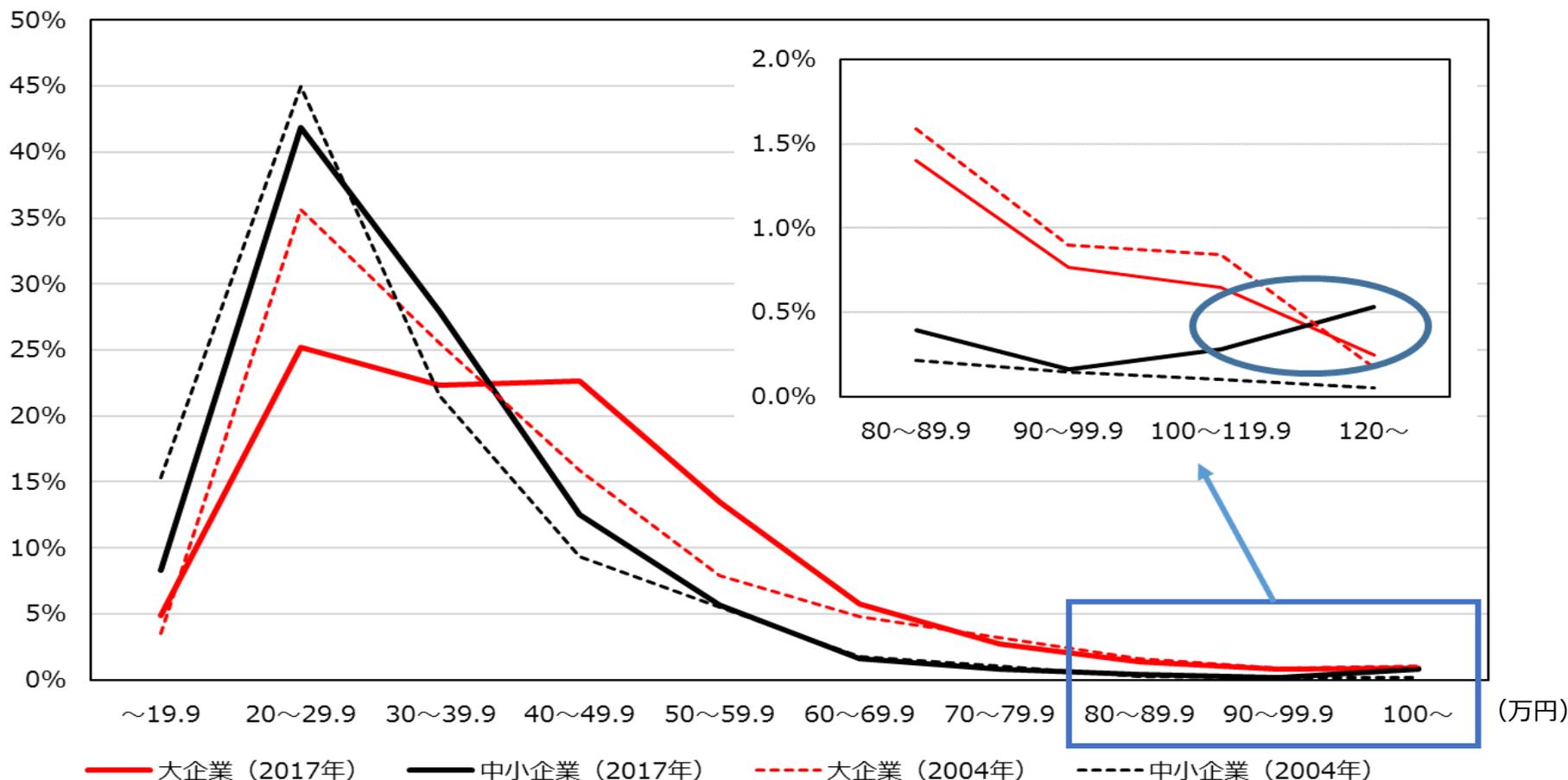
- ・新卒採用において、職種別に処遇を設定。
- ・職種間や同一職種内でさまざまな選考フローを設けている。
- ・AIスペシャリストコースでは、年棒600万円～1000万円といった待遇を用意

(出所) 上はNTTデータ2018/12/4付プレスリリース、ヒアリングを基に作成。  
下は労政時報 第3962号/18.11.23を基に作成。

# 情報通信業では中小企業であっても高収入を得ている働き手が増加

- 情報通信業では、中小企業で高収入を得ている働き手が増加している。

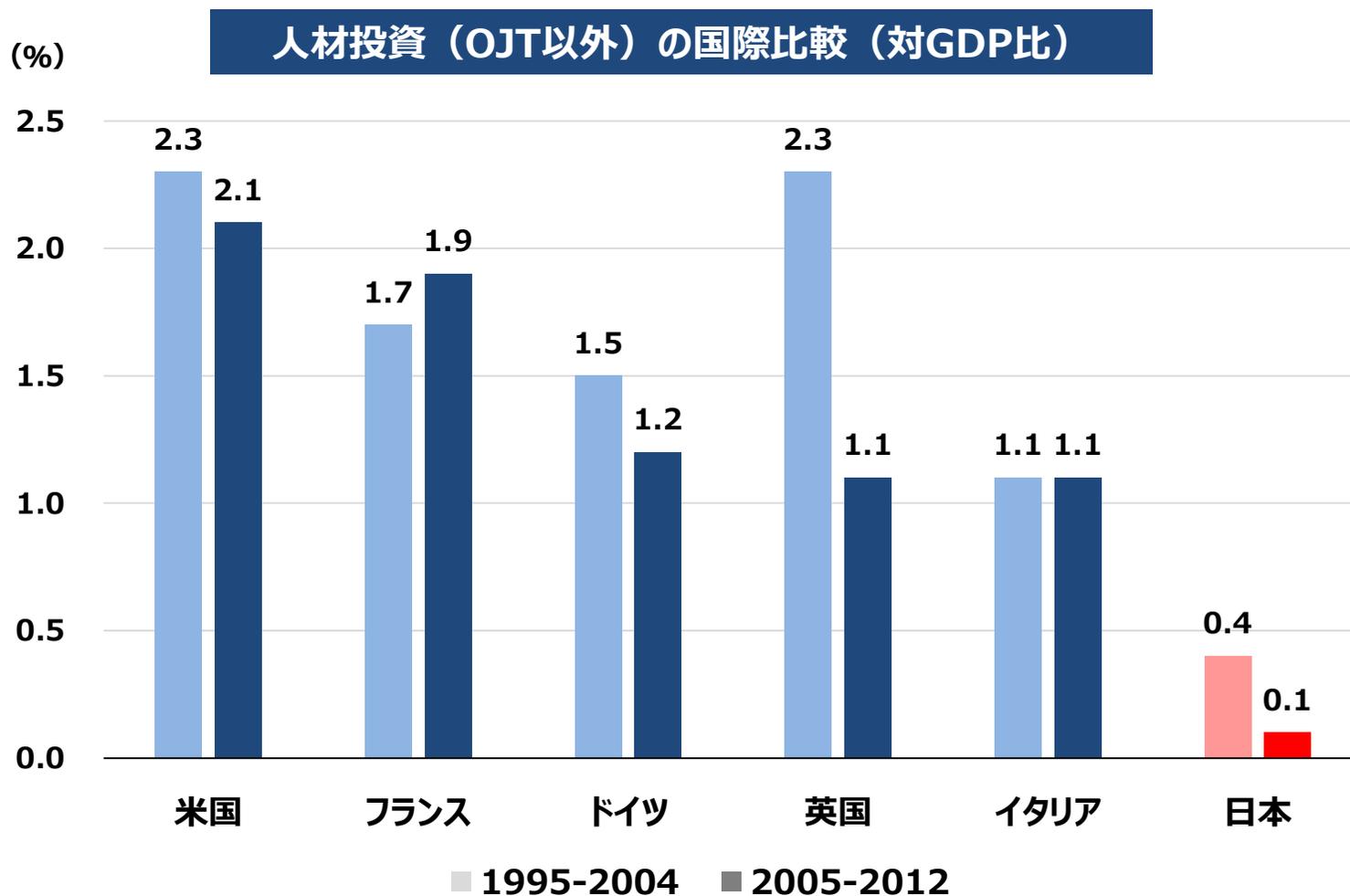
情報通信業の大企業、中小企業の賃金分布（2017年、2004年）



(注) 縦軸は情報通信業の規模別従業者数に占める割合、横軸は所定内給与（月給）。  
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査」を基に作成。

# 企業の学びへの投資額は低い水準に留まる①

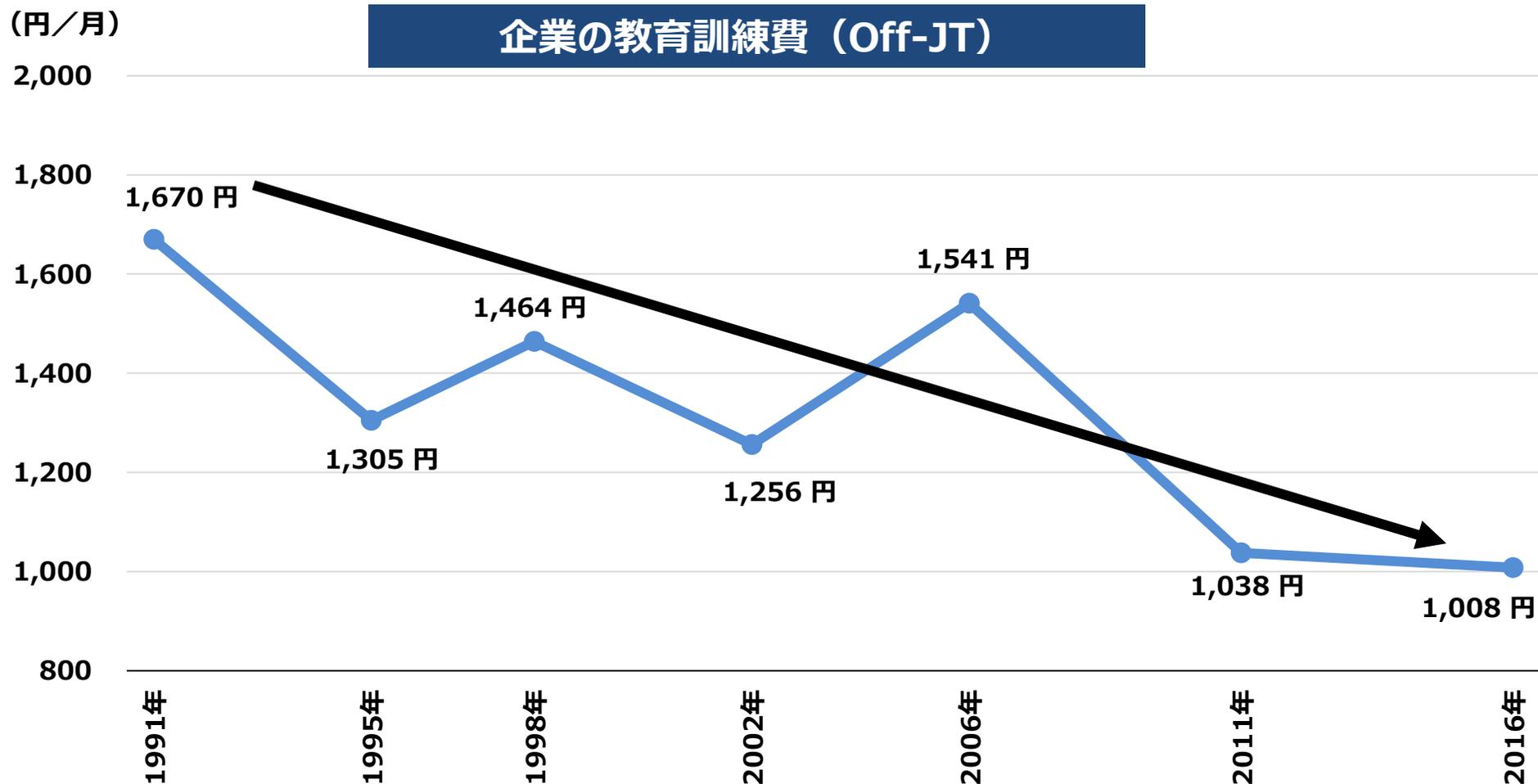
- 企業の人材投資（OJT以外）は国際的にみて低い水準。



(出所) 宮川 (2018) 「生産性とは何か」を基に作成。

## 企業の学びへの投資額は低い水準に留まる②

- 日本の企業の教育訓練費（Off-JT）は長期的には下落傾向にある。

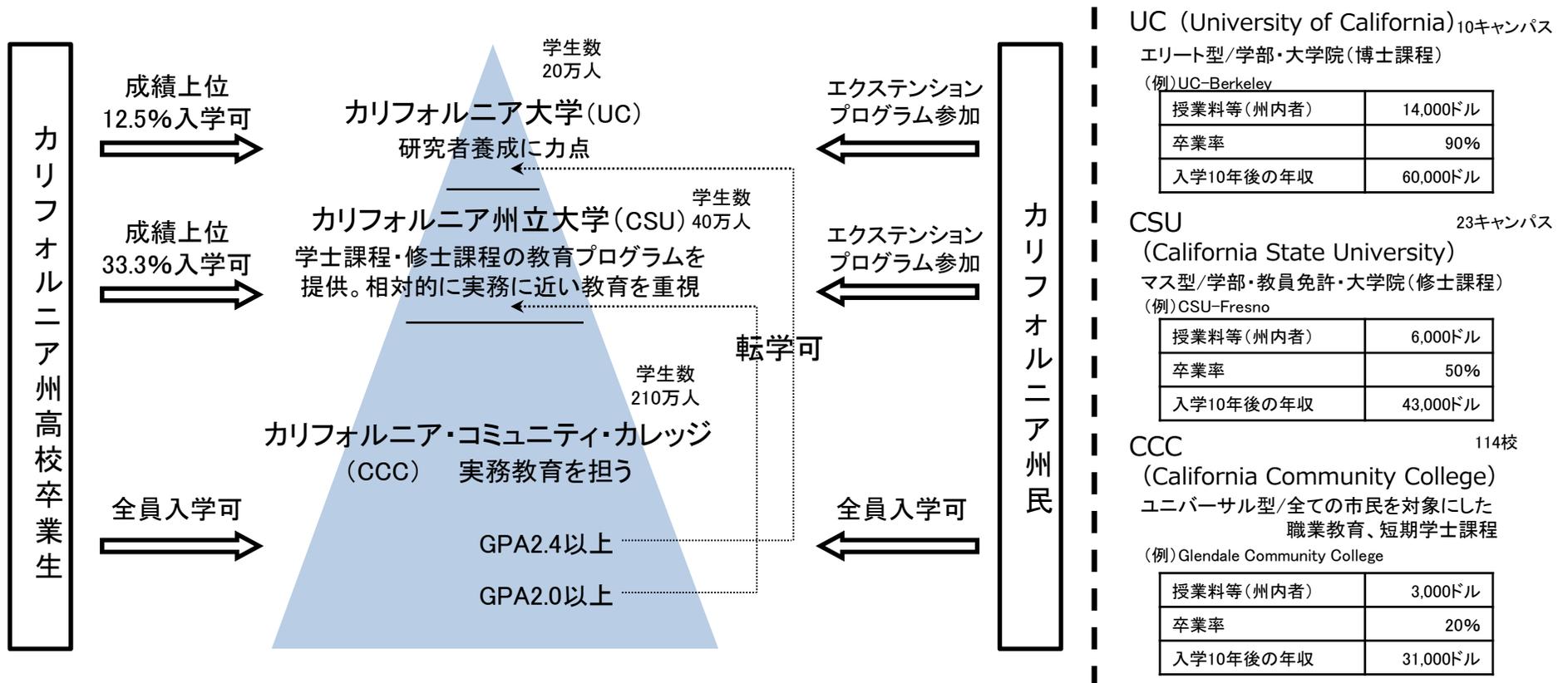


(注) 常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者又は1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）1人1か月平均の値。

(出所) 厚労省「就労条件総合調査」等から作成（1991～1998年は「賃金労働時間制度等総合調査」より作成。

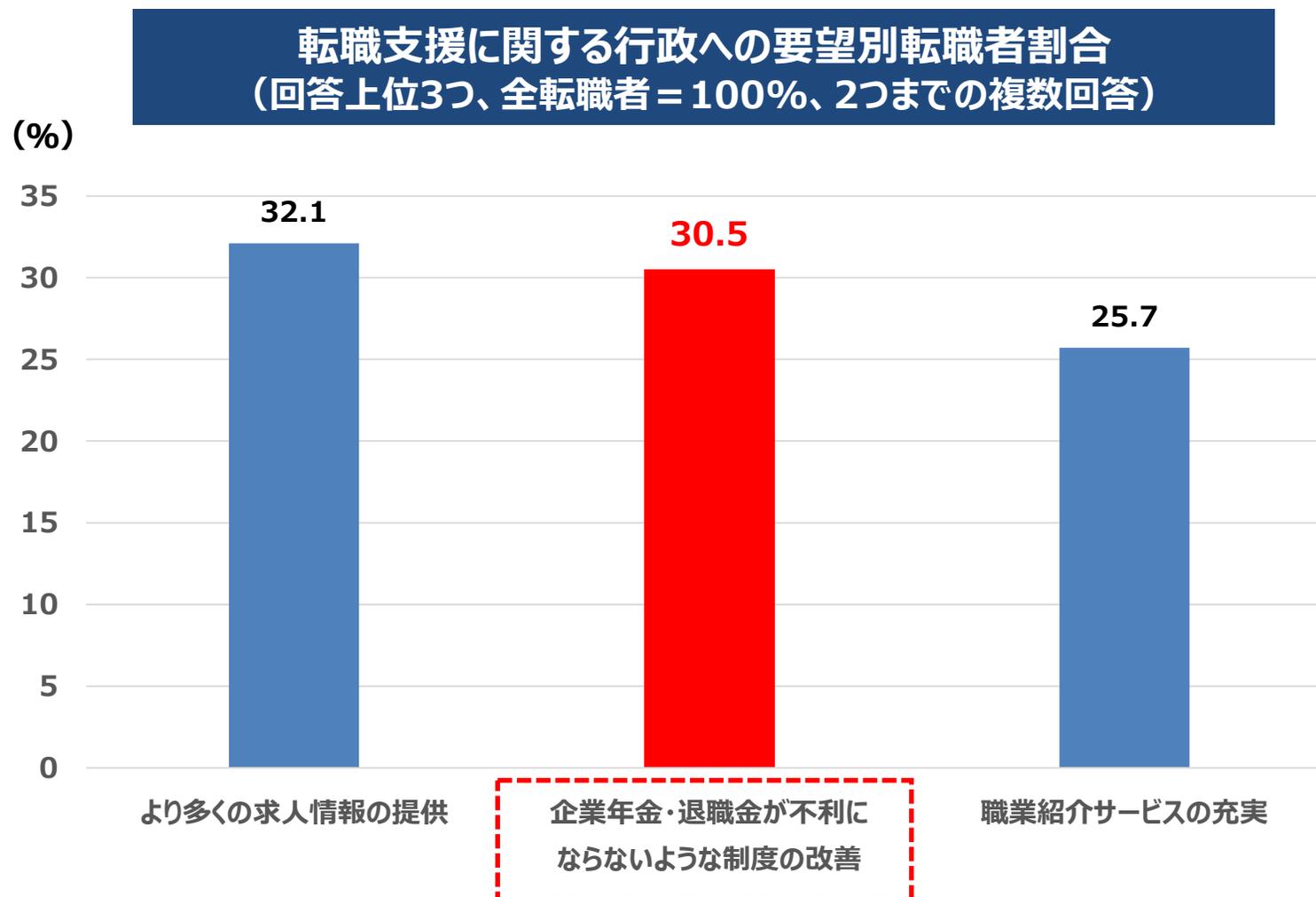
# 米国の高等教育では多様な学びが実現している

- 米国の高等教育は、三層構造となっており、それぞれの役割分担を明確化することにより、地域のニーズに応じた実務教育から、世界でしのぎを削る最先端の研究に至る幅広い使命を果たしている。コミュニティ・カレッジでは、毎年、外部者を入れて、最新の技術動向に即してカリキュラムを組み直している。



# 転職者は「企業年金・退職金が不利にならない制度の改善」を要望

- 転職者へのアンケート調査によると、転職支援に関する行政への要望として、「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が30.5%と2番目に多い。



# 人生100年時代に、老後の必要資金は増加

- 老後の期間が20年から30年に延びると、公的年金以外に必要な老後資金は、約1,000万円増大。

## 老後の必要資金

| 前提                 |                 |                          | 65歳以降の収支試算 |          |          |
|--------------------|-----------------|--------------------------|------------|----------|----------|
| 世帯構成               | 老後の期間           | 経済前提                     | 生活費※2      | 公的年金収入※3 | 不足額      |
|                    |                 |                          | (A)        | (B)      | (C=B-A)  |
| 夫婦世帯<br>・2018年に65歳 | 20年<br>(65~85歳) | 平成26年<br>財政検証<br>ケースH ※1 | 6,959万円    | 5,158万円  | ▲1,801万円 |
|                    | 30年<br>(65~95歳) |                          | 10,763万円   | 7,868万円  | ▲2,895万円 |

※1 平成26年財政検証（前提：ケースH）

（経済前提）平成35（2023）年度までの足元の前提：内閣府「中長期の経済財政に関する試算（平成26年1月20日）」の「参考ケース」に準拠  
平成36（2024）年度以降の長期の前提：物価上昇率=0.6%、賃金上昇率=1.3%、運用利回り=2.3%（名目値）

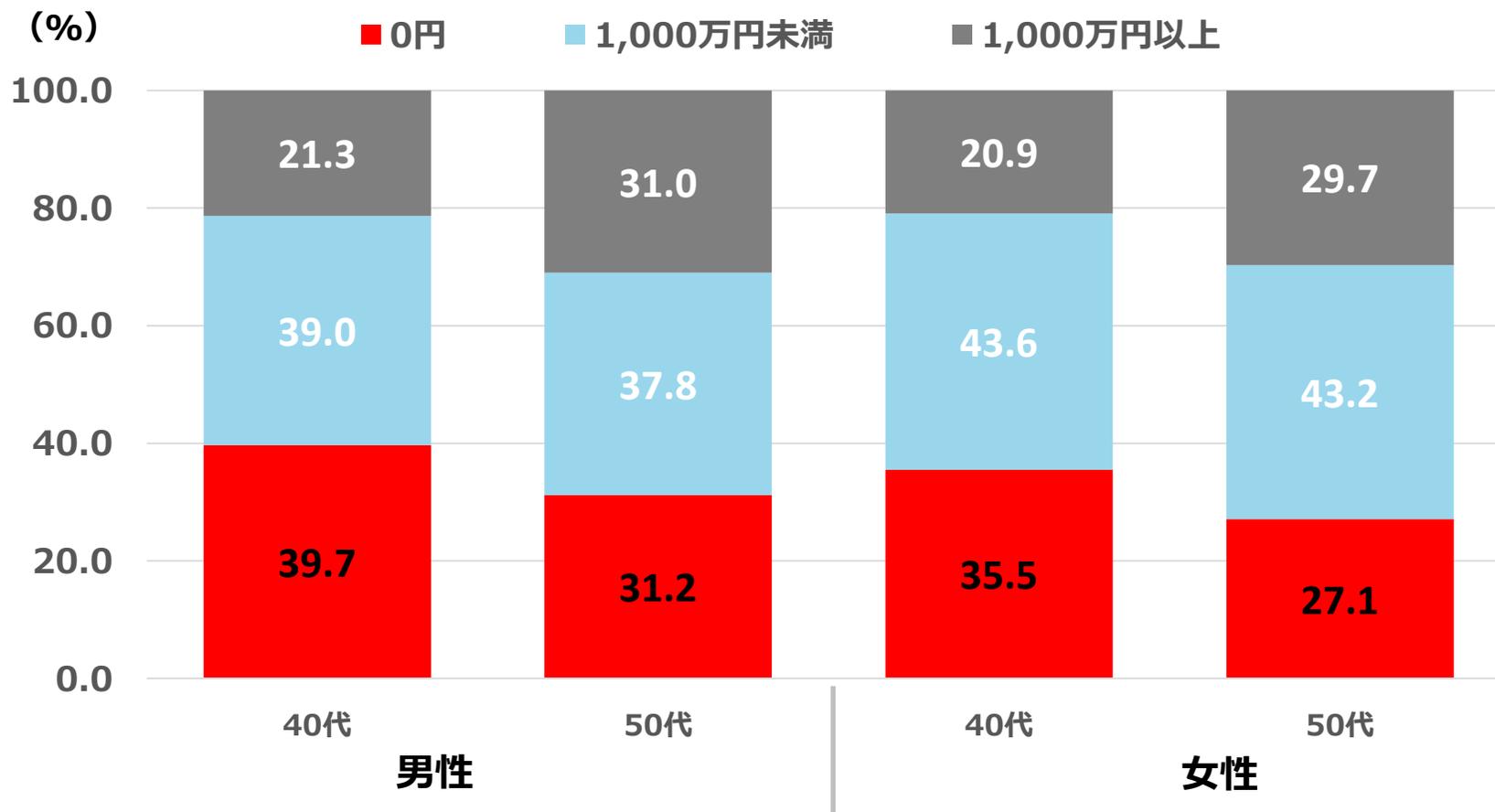
※2 生活費は、無職の高齢夫婦世帯（夫65歳以上・妻60歳以上の夫婦1組のみの世帯）における平均の実支出を用いて推計。

※3 公的年金収入は、無職の高齢夫婦世帯における平均の公的年金給付を用いて、財政検証結果の伸び率で推計。  
所得代替率は、平成26（2014）年度→平成37（2025年）年度→平成52年（2040）年度にかけて、それぞれ、62.7% → 56.7% → 47.3% まで 低下する見込み。

## 40代の約4割、50代の約3割は老後の資産が0円

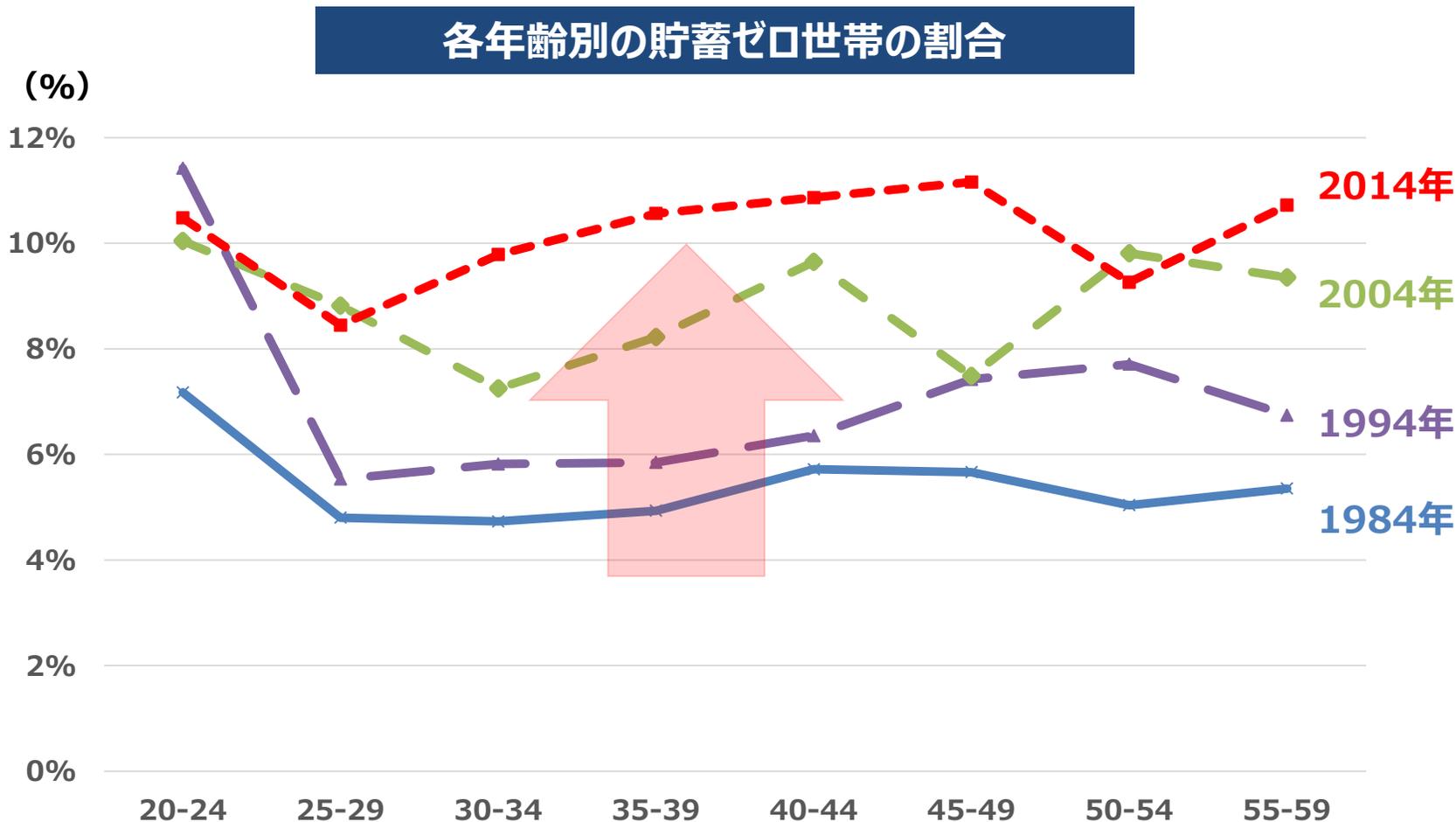
- サラリーマンへのアンケートによると、40代の約4割、50代の約3割は、「退職後の生活のために準備している資産は0円」と回答。

### 退職後の生活のために準備出来ている資産



# 貯蓄ゼロ世帯の割合は年々増加

- 各年齢の貯蓄ゼロ世帯の割合は、年々増加している。

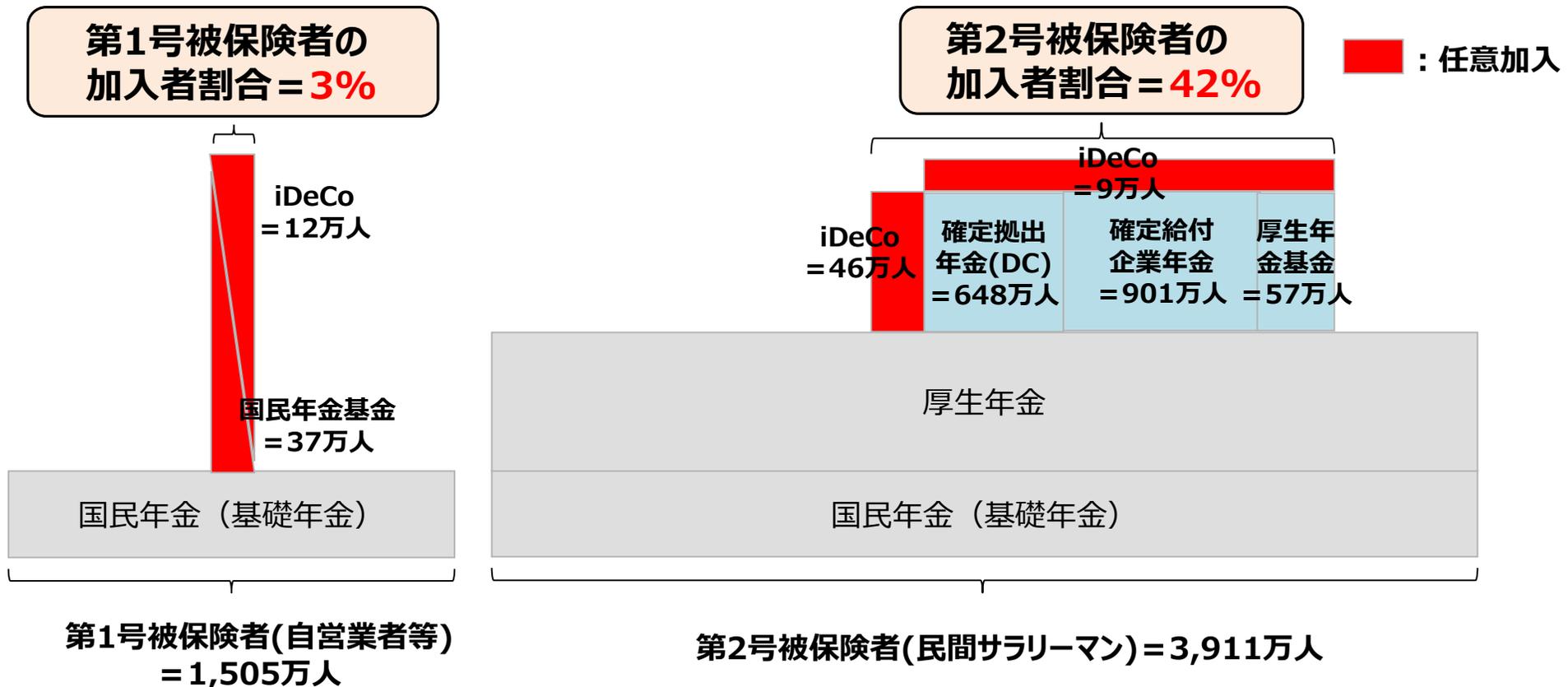


(出所) Sagiri Kitao, Tomoaki Yamada 「Dimensions of Inequality in Japan : Distributions of Earnings , Income and Wealth between 1984 and 2014 (2019年3月)」より作成。全国消費実態調査の世帯ベースのデータを用いて、各年齢別の貯蓄ゼロ世帯の割合を比較。世帯ベースの比較のため、個人別の比較ではない。

# 企業年金・個人年金への加入者は限定的

- 自営業者等のうち、個人年金に加入する者は3%。
- 民間サラリーマンのうち、企業年金・個人年金に加入する者は42%。

## 企業年金・個人年金の加入者割合（2017年度末）

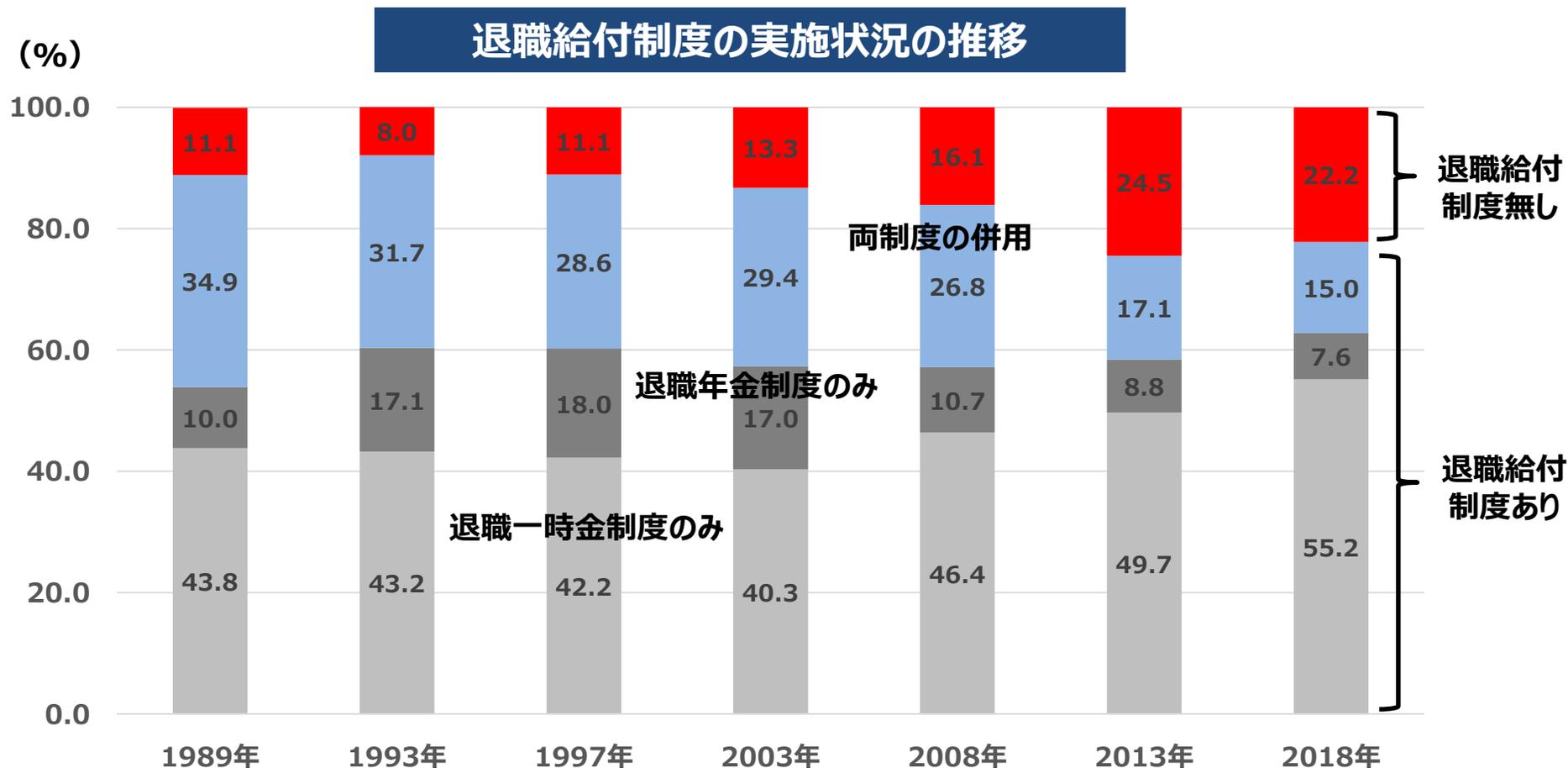


(注) 各制度の加入者数の重複は控除していないことに留意。

(出所) 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」、「厚生年金保険・国民年金事業の概況」、生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入者等の概況」より作成。

# 企業の退職給付制度は減少傾向

- 企業の退職給付制度は減少傾向。
- 約2割の企業は退職給付制度を有しておらず、約6割の企業は退職一時金のみ。



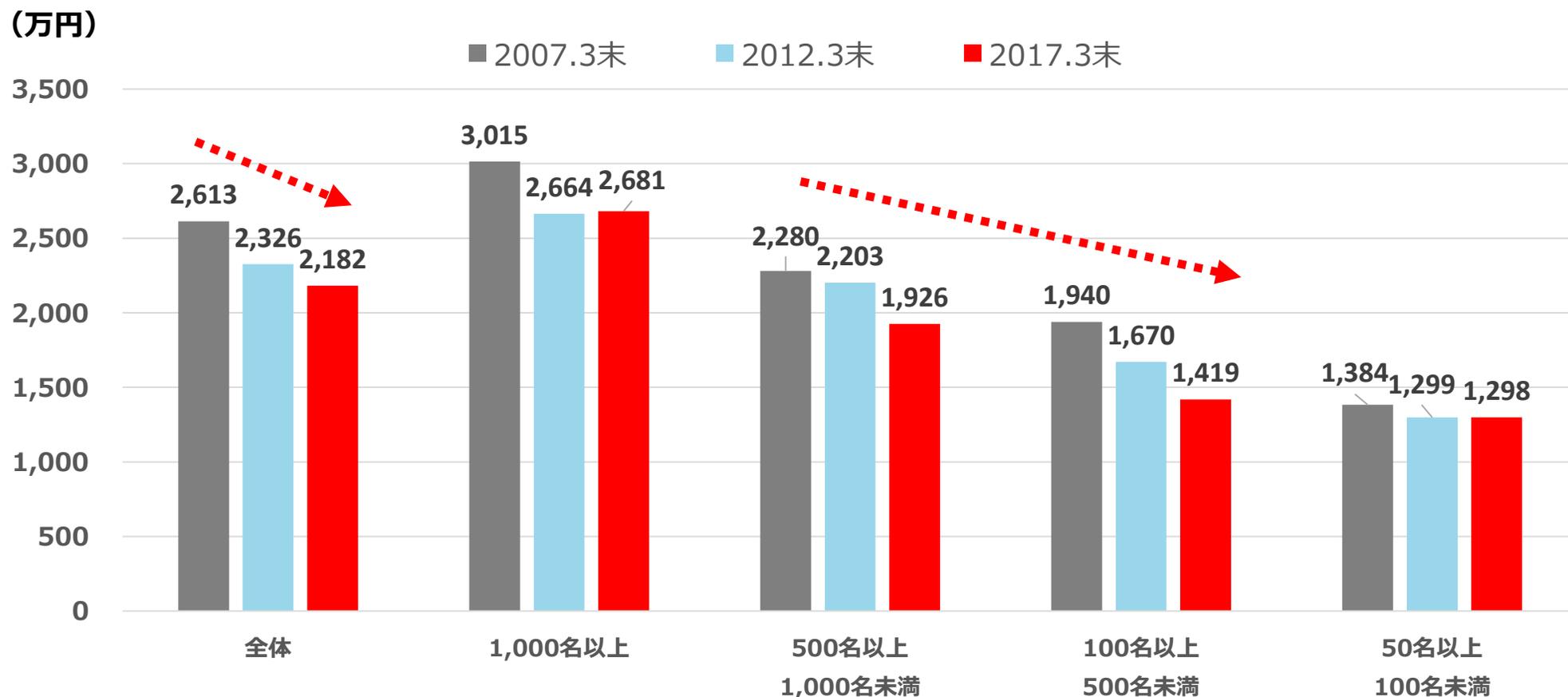
(注意) 調査期日は、1997年以前は12月末現在、2003年以降は1月1日現在。調査対象は、2003年までは「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」、2008年以降は「常用労働者が30人以上の民営企業」。2018年は、時系列比較のため「複合サービス事業」を含まない集計値を参照。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

# 退職給付制度の平均給付額は減少傾向

- 企業規模を問わず、平均退職給付額は減少傾向。
- 企業規模が小さいほど、平均退職給付額は少なくなる。

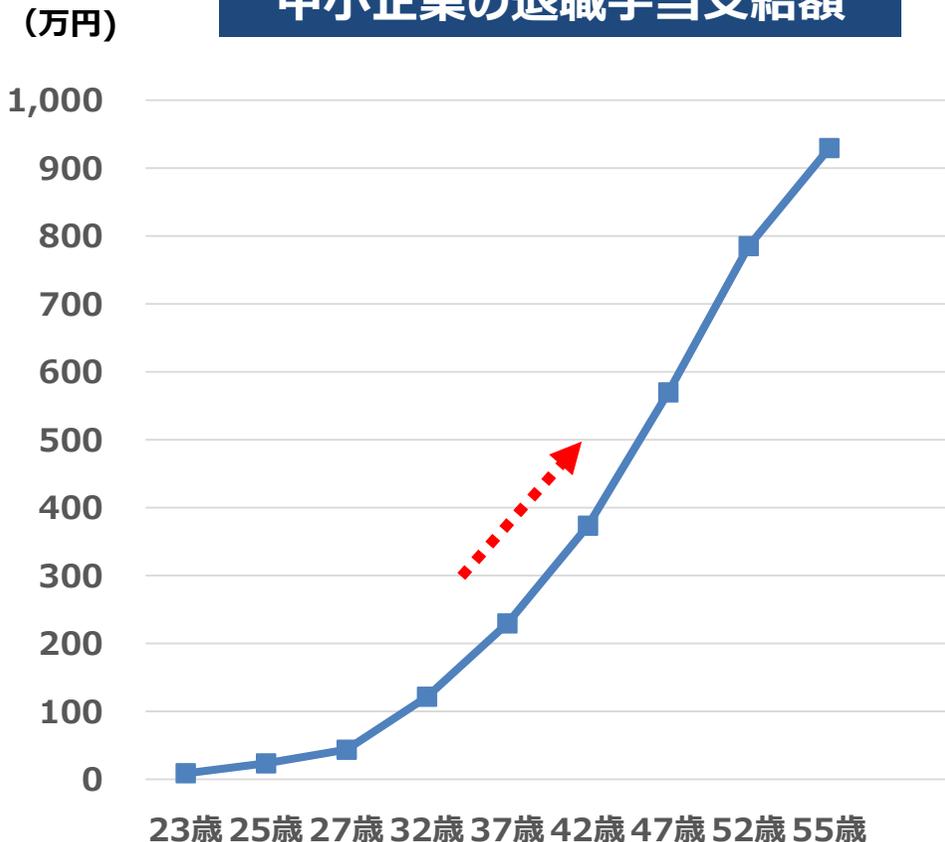
## 企業規模別の平均退職給付額の推移



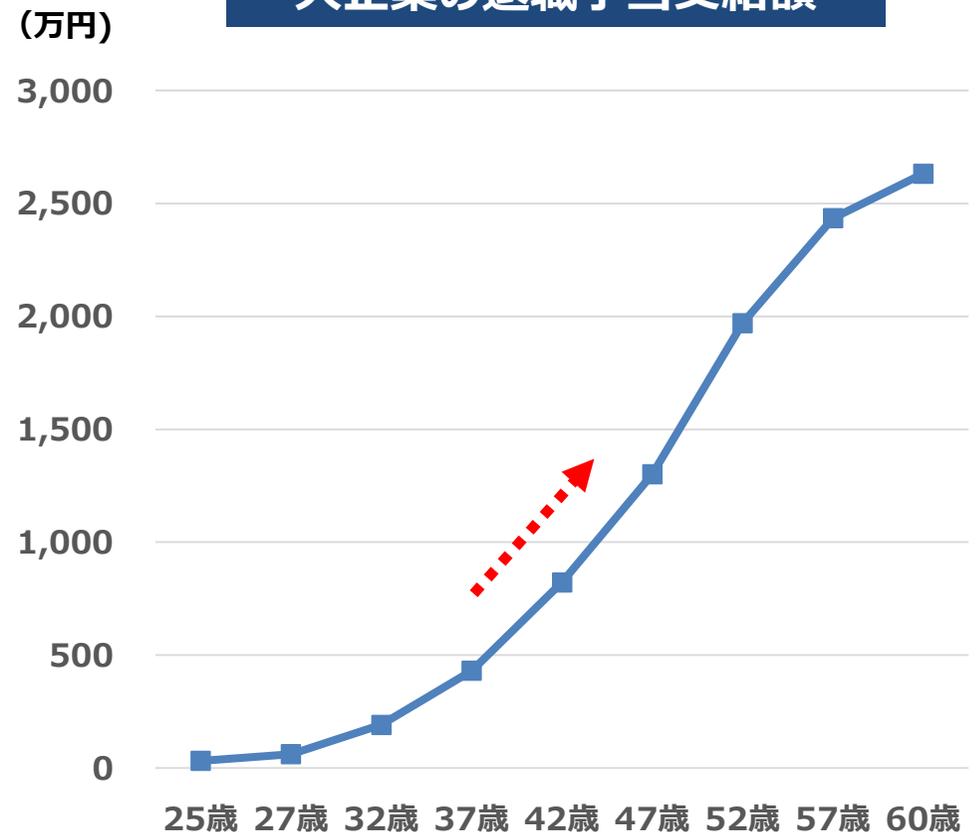
# 企業の退職手当は40代から支給額が増加

- 退職手当支給額は、若いうちは低く、30代後半～40代前半から増加。
- 企業は、お金のかかる子育て世代に退職手当を前払いする必要。

## 中小企業の退職手当支給額



## 大企業の退職手当支給額

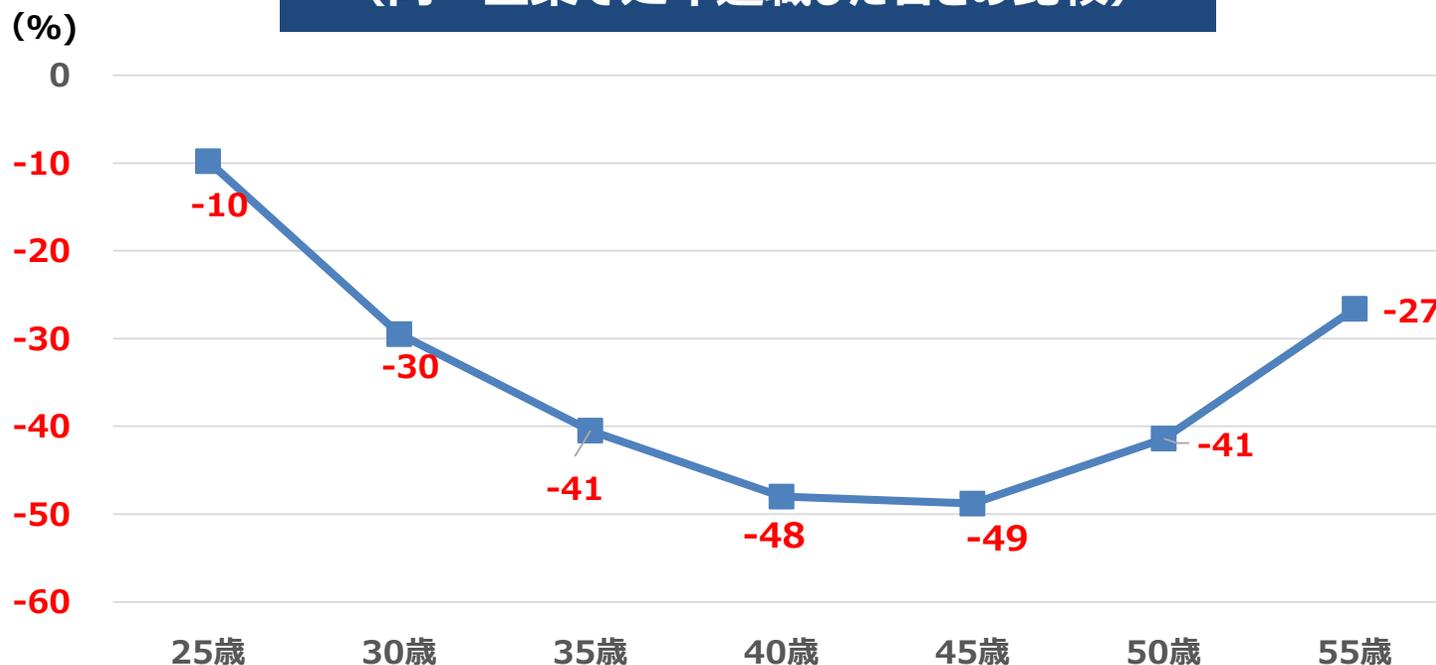


(出所) 左図は、東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情(平成30年版)」(大学卒、自己都合、モデル退職金(調査産業計))、  
右図は、中央労働委員会「退職金・年金及び定年制事情調査(平成29年)」(大学卒(総合職)、自己都合、モデル退職金(調査産業計))より作成。

# 40代で転職すると退職給付額は半減

- 同一企業で定年退職する場合に比べ、転職して定年退職した場合、40代では退職金が半減。
- 長期雇用を優遇する退職給付制度により、転職が妨げられている可能性。

転職者の退職金減少率  
(同一企業で定年退職した者との比較)



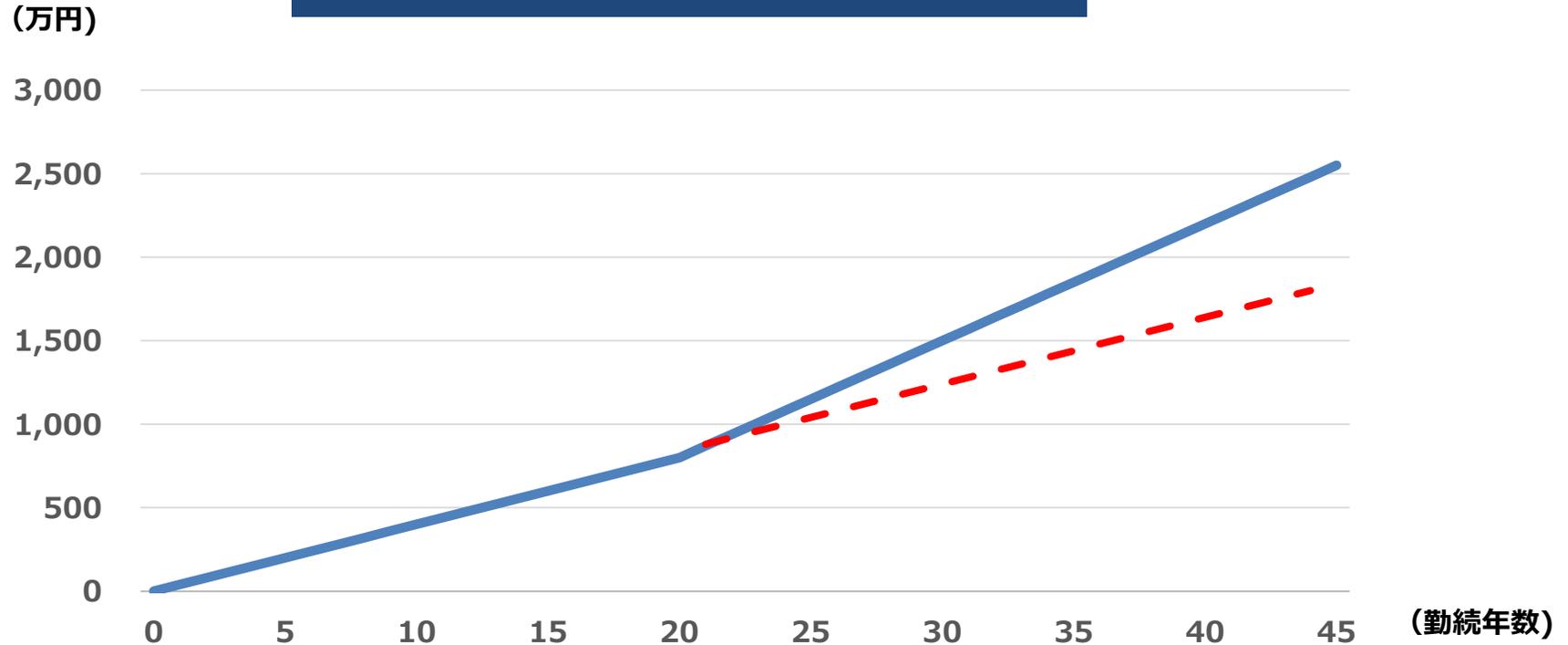
(注) 企業規模1,000人以上の製造業男性労働者、大学・大学卒（管理・事務・技術労働者、総合職相当）、2015年の値。転職を経験せず、同一企業に勤続して定年退職したときに受け取る退職金と、一度だけ転職をしてその後定年退職した場合の退職金（転職時の退職金と定年退職時の退職金の合計）を比較。計算は、転職者がその年齢層における平均的な中途採用者と同じ賃金で就職することを前提とする。

(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2018」より作成。

# 退職所得控除は勤続期間が20年を超えると控除額が増加

- 退職所得控除は、勤続期間が 20 年を超えると控除額が増加。

勤続年数と退職所得控除額のイメージ



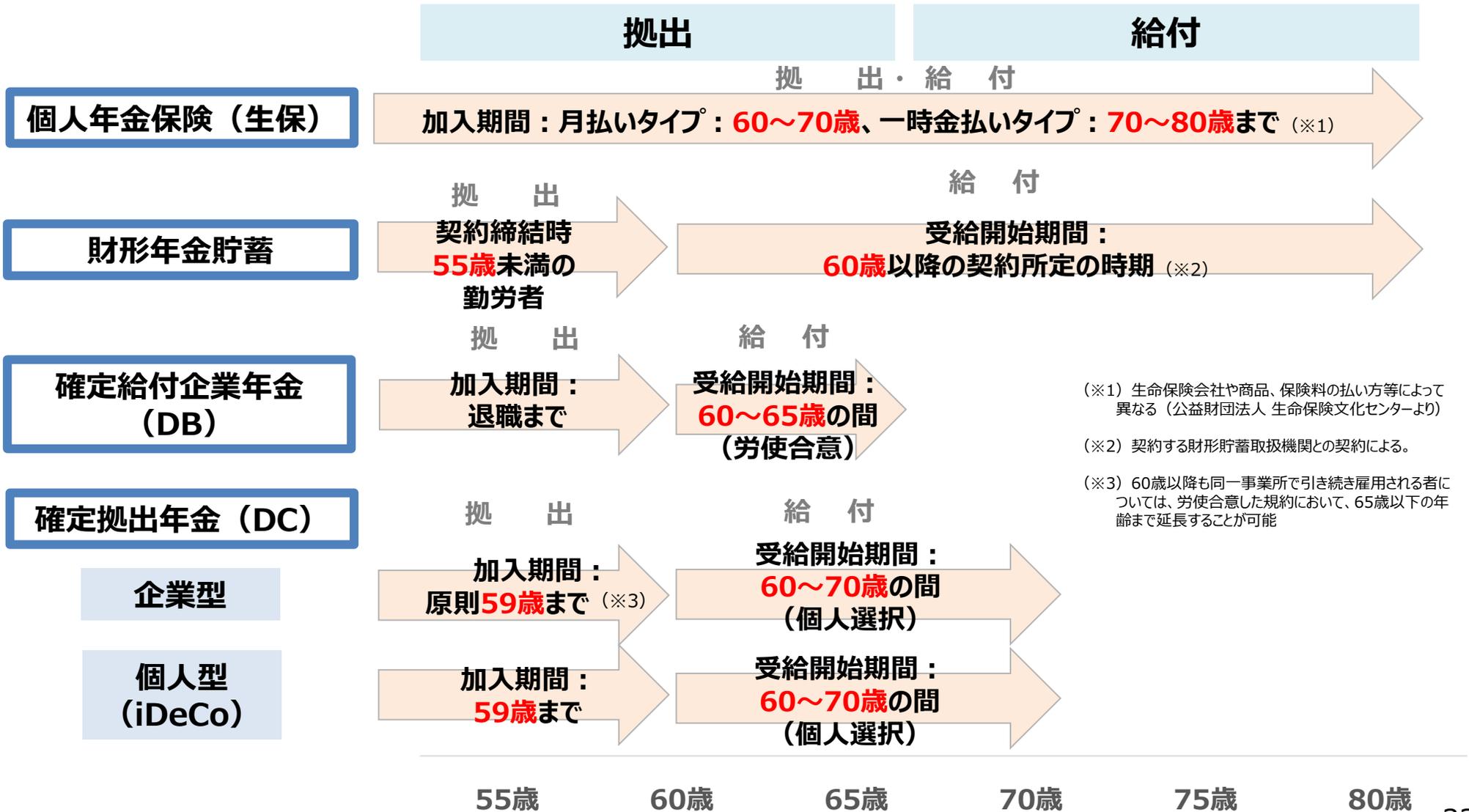
## 【退職所得控除額の計算方法】

- ・ 勤続20年以下：40万円 × 勤続年数
- ・ 勤続20年超：800万円 + 70万円 × (勤続年数 - 20)

※ 退職所得の金額：(退職一時金 - 退職所得控除額) × 1/2に累進課税で分離課税

# 私的年金制度は、加入に年齢制限がある

- 私的年金制度は、加入期間・受給期間に年齢制限がある。



(※1) 生命保険会社や商品、保険料の払い方等によって異なる (公益財団法人 生命保険文化センターより)

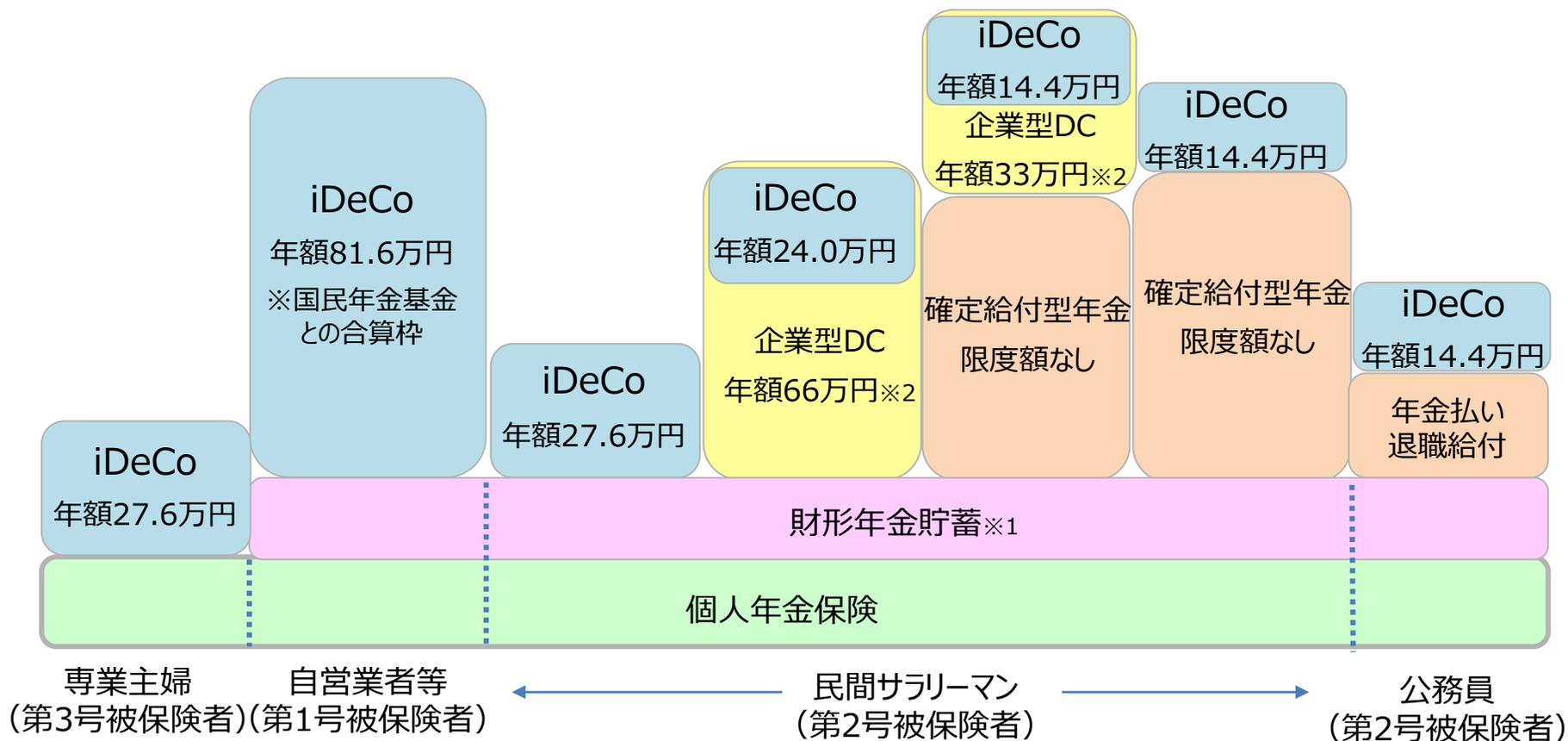
(※2) 契約する財形貯蓄取扱機関との契約による。

(※3) 60歳以降も同一事業所で引き続き雇用される者については、労使合意した規約において、65歳以下の年齢まで延長することが可能

# 私的年金制度は、働き方によって複雑化

- 私的年金制度は、働き方によって複雑化しており、拠出上限額に制限がある。

## 主な職業別の私的年金制度と各制度の拠出上限額



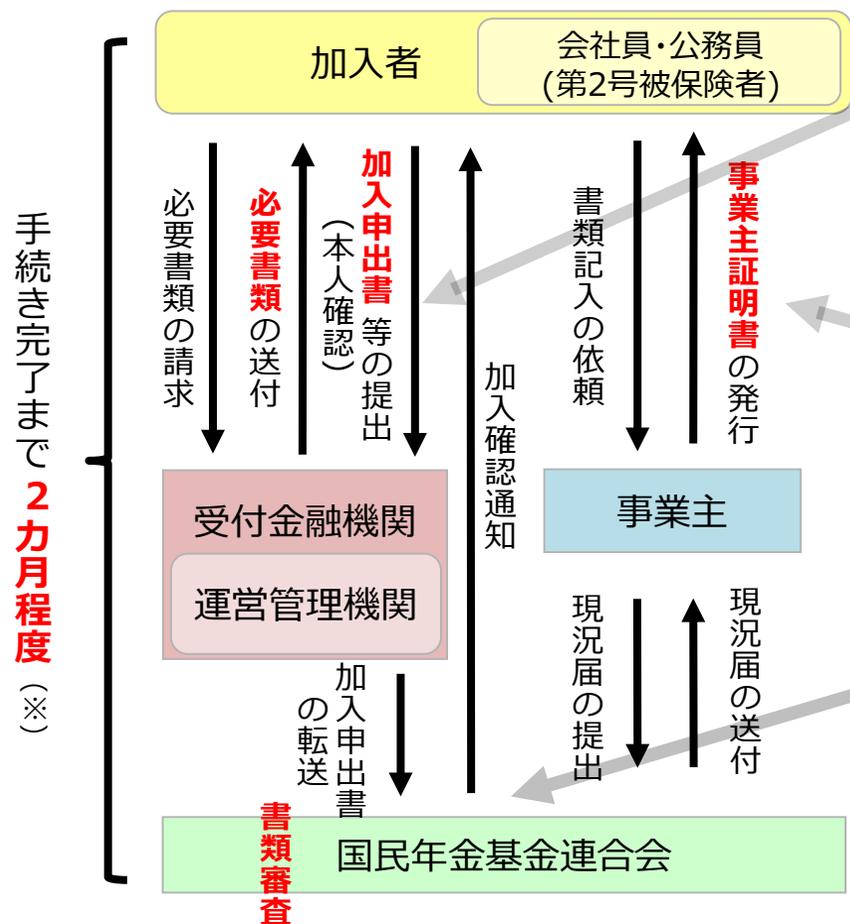
(※1) 住宅財形と合算して550万円。第1号被保険者の中でも、無職・フリーター等が入ることは出来ない。

(※2) 企業型DCのみを実施する場合、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額42万円とすることを規約で定めた場合に限り、個人型DCへの加入が可能。企業型DCと確定給付給付型年金を実施する場合、企業型DCへの事業主掛金の上限を年額18.6万円とすることを規約で定めた場合に限り、個人型DCへの加入が可能。

# iDeCoの加入手続きは煩雑

- iDeCoの加入手続きは煩雑であり、IT化や簡素化が課題。

## 主な加入手続きの流れ



## 各団体の要望

### 日本証券業協会

iDeCoの更なる普及の課題としては、**加入者や事業主による事務手続きの煩雑さ**が挙げられる。具体的には、加入者において申込時や諸変更時に**全て書類により対応する必要**がある。

### 日本経済団体連合会

**事業主証明発行等の手続きを簡素化する**など、DC制度の普及促進の観点から、個人・企業の事務手続きが**できるだけ簡素なものとなるよう配慮が必要**。

### 全国銀行協会

国民年金基金連合会において**インターネット等の電磁的方法による事務手続きの受付を可能とする**など、加入手続等の事務手続きの見直しを進めていくことも考えられるのではないかと。

(※) 各証券会社HPより。なお、国民年金基金連合会「iDeCo公式サイト」によると、転職・退職に伴う資産の移管には完了まで2か月から3か月程度必要。

(出所) 各団体の要望は、厚生労働省「社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)第2回・第3回」資料より抜粋。

## ご議論いただきたい論点（案）

### <個人事業主・フリーランスの広がりについて>

- 技術の進展により、世界各国で「ギグ・エコノミー」と呼ばれる新しい就業形態での働き方が増加。日本でも個人事業主・フリーランスが増加。高齢者の雇用の拡大にも貢献。個人事業主・フリーランスを選択する者の満足度は高く、また幅広い業種での活躍に繋がる。
- こうした中で、個人事業主・フリーランスの働き方を選択できる環境をどう考えていくべきか。

### <兼業・副業の推進の方向性>

- ミドル・シニアも含め兼業・副業を希望する人は増加傾向。また、兼業・副業を活用して他業種での多様な経験を積む機会にもなっており、本業へのポジティブな影響や、起業の促進などにもつながる。
- こうした観点を踏まえ、兼業・副業等、多様な働き方を促進すべきではないか。

### <多様な働き方に中立的な私的年金制度等の方向性>

- 「人生100年時代」に老後の期間が長期化しているが、老後の資産形成は不十分。老後の資産形成を支援するため、多様な働き方が不利にならないよう、私的年金・企業年金・退職金等の関連制度の見直しを行う必要があるのではないか。