

## リそな年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	統計でみる退職金・企業年金の実態（2016年版）	……………P1
【コラム】	短時間労働者に対する厚生年金保険の適用拡大について	……………P7

## 統計でみる退職金・企業年金の実態（2016年版）

## 1. はじめに

わが国の企業年金制度は、その殆どが退職一時金からの移行により設立されたものであることから、企業年金制度の動向を把握するためには、一時金を含めた退職給付制度全般の動向についても広く把握しておく必要があります。物事の特長や動向を把握するうえで統計は有効なツールですが、こと退職金制度に関しては、似たような統計調査が複数存在するうえ更新頻度もまちまちであることから、集成的な活用をするにあたっては、それぞれの統計調査の特長を踏まえることが重要です。

そこで今回は、わが国の退職金制度に関する各種統計調査の概要および特徴について解説するとともに、当該統計を用いてわが国の退職金・企業年金の現状について概観します。

## 2. 退職給付制度に関する各種統計調査

退職給付制度に関する統計調査は、行政・公的機関が実施するものから民間企業・団体が手がけるものまで数多く存在しますが、調査項目数および標本数等において定評があるとされている統計調査は図表1の通りです。

厚生労働省「就労条件総合調査」において4～5年毎に実施される「退職金制度・支給実態統計」は、大企業から中小企業まで幅広く網羅し、かつ終戦直後から継続的に実施されていることから、わが国を代表する退職金統計であると言えます。また、中央労働委員会の調査は資本金5億円以上・従業員1,000人

＜図表1＞退職金制度に関する主な統計調査（2016年3月現在）

統計調査名	実施主体	調査対象	調査対象 (直近の時期)	直近の 標本数 (回収率)
就労条件総合調査 (退職金制度・支給実態統計)	厚生労働省 (大臣官房統計情報部)	常用労働者30人以上の 民間企業から抽出	5年毎 (2013年)	4,211 (68.5%)
退職金・年金及び定年制事情調査	中央労働委員会	資本金5億円以上、従業員 1,000人以上の企業 から独自に選定	隔年 (2015年)	230 (60.5%)
退職金・年金に関する実態調査	日本経済団体連合会	日本経団連企業会員 東京経営者協会会員企業	隔年 (2014年)	257 (13.5%)
民間企業退職給付調査	人事院(職員福祉局)	常勤従業員50人以上の 企業から抽出	不定期 (2011年)	3,614 (57.2%)
民間企業における退職給付制度の 実態に関する調査	内閣官房(内閣人事局)	常勤従業員数50人以上 の民間企業から抽出	年次 (2014年)	3,286 (30.5%)
中小企業の賃金・退職金事情	東京都(産業労働局)	都内の常用雇用者300 人未満の企業から抽出	隔年 (2014年)	830 (23.7%)

(出所) 各種統計調査を基に、リそな年金研究所作成。

以上の企業を、日本経済団体連合会の調査は同会の会員企業をそれぞれ調査対象としており、主に大企業の動向を反映しています。一方、東京都の調査対象は従業員300人未満の企業であり、中小企業に特化していると言えます。このほか、人事院の調査は、本来の目的は「国家公務員の退職給付制度の在り方の検証」ですが、民間企業の退職給付制度に関する調査項目が充実していることから、近年注目を集めつつあります。

このように、統計調査の種類によって、調査項目、実施時期・頻度だけでなく、調査対象となる母集団の特性が大きく異なることから、それぞれの統計調査の特徴および留意点を踏まえたうえで利用することが肝心です。

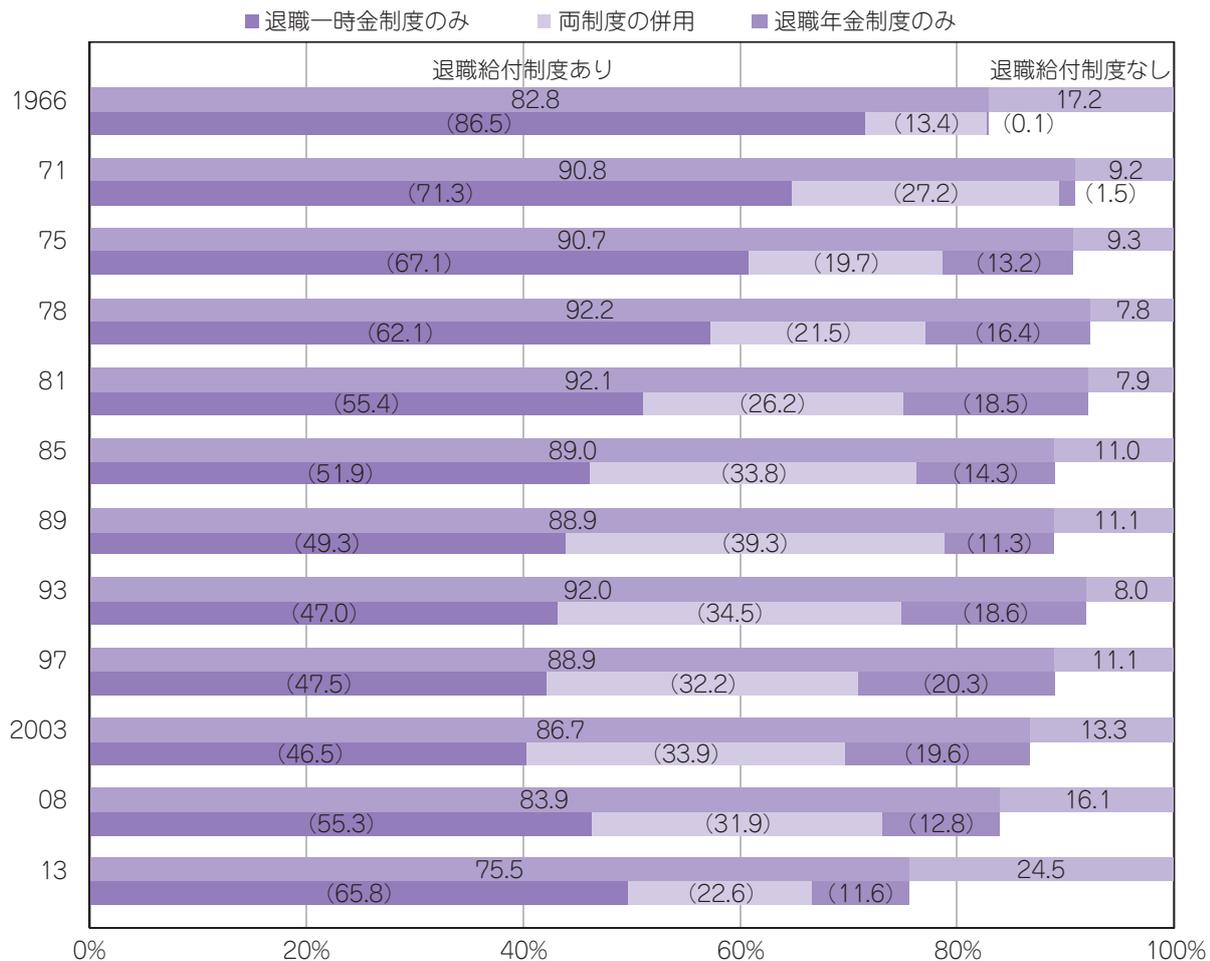
### 3. わが国の退職給付制度の現状

#### (1) 退職給付制度の実施状況(推移)

わが国における退職給付(一時金・年金)制度の実施割合の推移をみると(図表2)、1970年代から90年代にかけては一貫して9割前後の企業が何らかの形で退職給付制度を有していましたが、2000年代以降は実施割合は徐々に減少し、2013年は75.5%とここ半世紀で最低の水準となっています。

また、退職給付制度がある企業について形態別(一時金のみ・年金のみ・一時金と年金の併用)にみると、かつては一時金のみを実施する企業が大半を占めていたものが、時代の変遷とともに企業年金(退職一時金との併用を含む)を実施する企業の割合が増加してきました。しかし、2008年以降は、退職年金の実施割合が減少に転じており、一時金のみの実施割合が相対的に増加しています。

<図表2> 退職給付制度の実施状況割合の推移



(注1) 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。

(注2) ( )内は、退職給付制度がある企業を100とした割合。

(注3) 2003年までは本社の常用労働者が30人以上、2008年以降は常用労働者が30人以上の民間企業を調査対象としている。

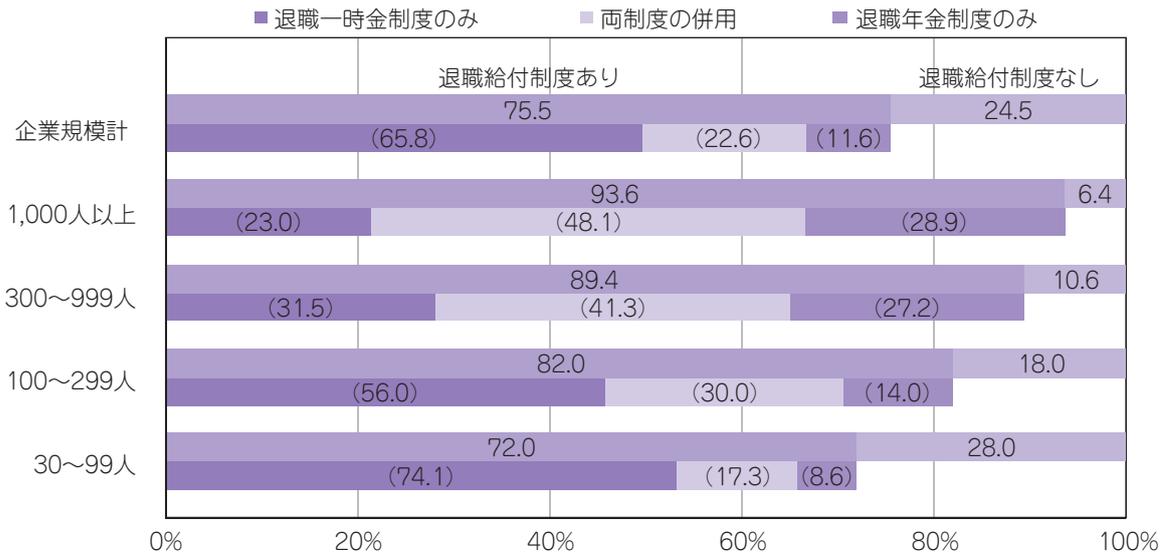
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」各年版。

## (2) 退職給付制度の実施状況（企業規模別）

企業規模別の状況を見ると（図表3）、企業規模が大きくなるほど、企業年金（退職一時金との併用を含む）を実施する企業の割合が増加する傾向にあります。一方、100人未満の企業においては、退職一時金の実施が大半であるものの、退職給付制度の実施率は8割を超える水準に達しており、退職一時金制度が企業規模に拘らず広範に普及している実態がうかがえます。

統計調査別にみると（図表4）、中央労働委員会および日本経団連の調査は大企業の動向を、東京都の調査は中小企業の動向をそれぞれ反映している様子が、データからもうかがえます。

<図表3> 退職給付制度の実施状況割合（企業規模別・2013年）



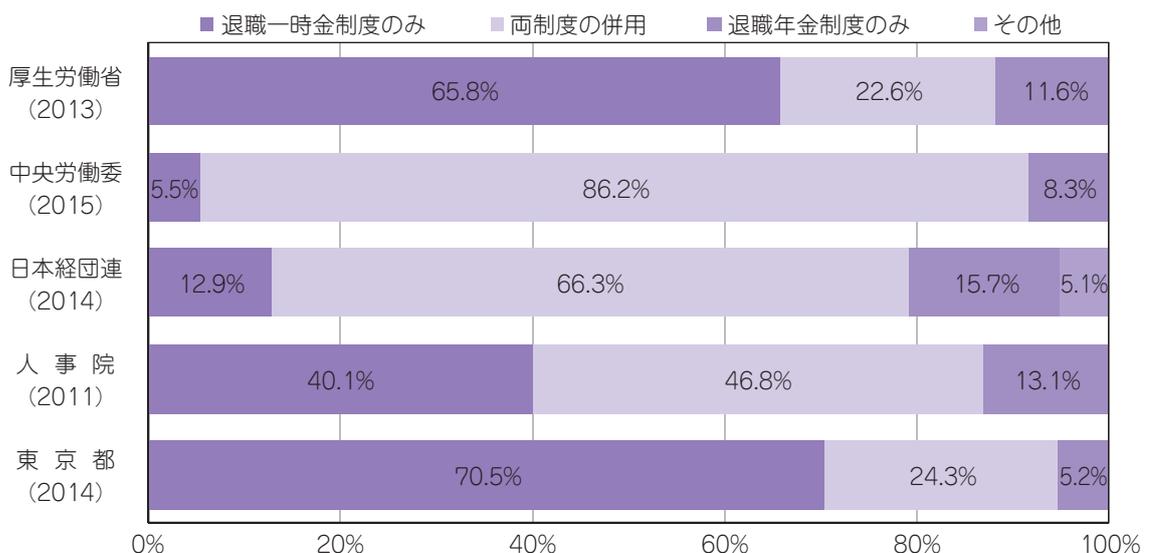
(注1) 2013年1月1日現在。

(注2) ( )内は、退職給付制度がある企業を100とした割合。

(注3) 常用労働者が30人以上の民間企業を調査対象としている。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2013年版。

<図表4> 退職給付制度の実施状況割合（統計調査別）



(注1) 退職給付制度がある企業数を100とした割合。

(注2) 統計調査によって母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある（図表1ご参照）。

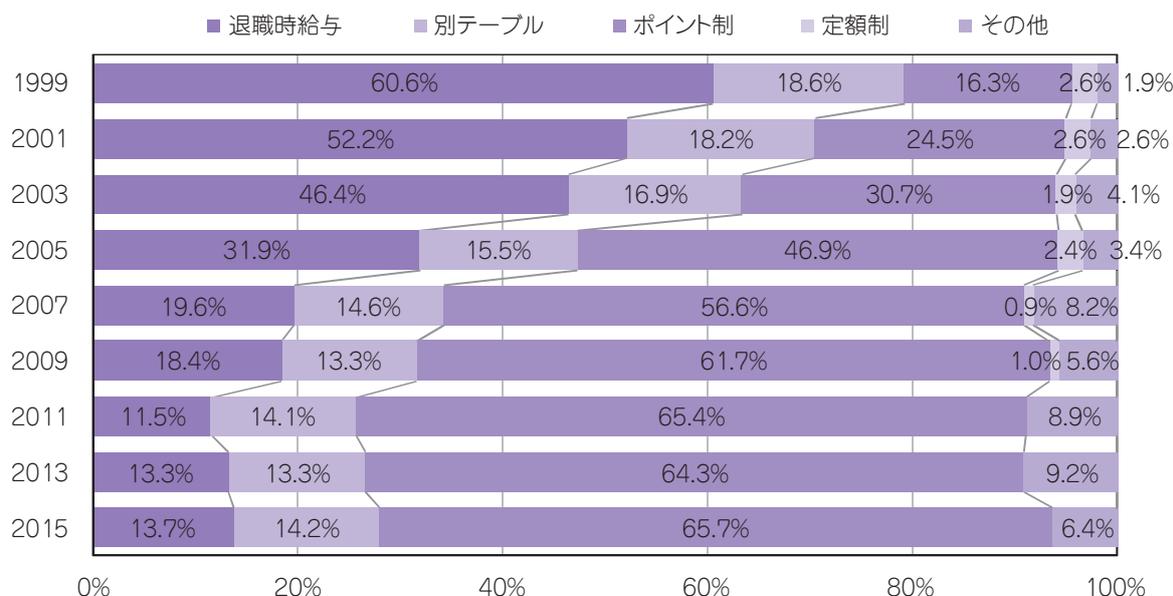
(出所) 各種統計調査を基に、リソナ年金研究所作成。

(3) 退職一時金の算定方法

退職一時金の算定方法については、かつては退職時給与の全部または一部を算定基礎とする方式が主流でしたが、賃金と退職金との連動性を低下させる観点から、近年は、退職一時金の算定を給与とは別建てとする企業が増加しています。とりわけ、大企業では「ポイント制」の普及が進展しています(図表5)。

一方、中堅・中小企業においても、退職一時金の算定を給与とは別建てとする傾向がみられますが、算定方法が明確でかつ管理が簡便である「退職時給与」や「定額制」がなお主流となっています(図表6)。

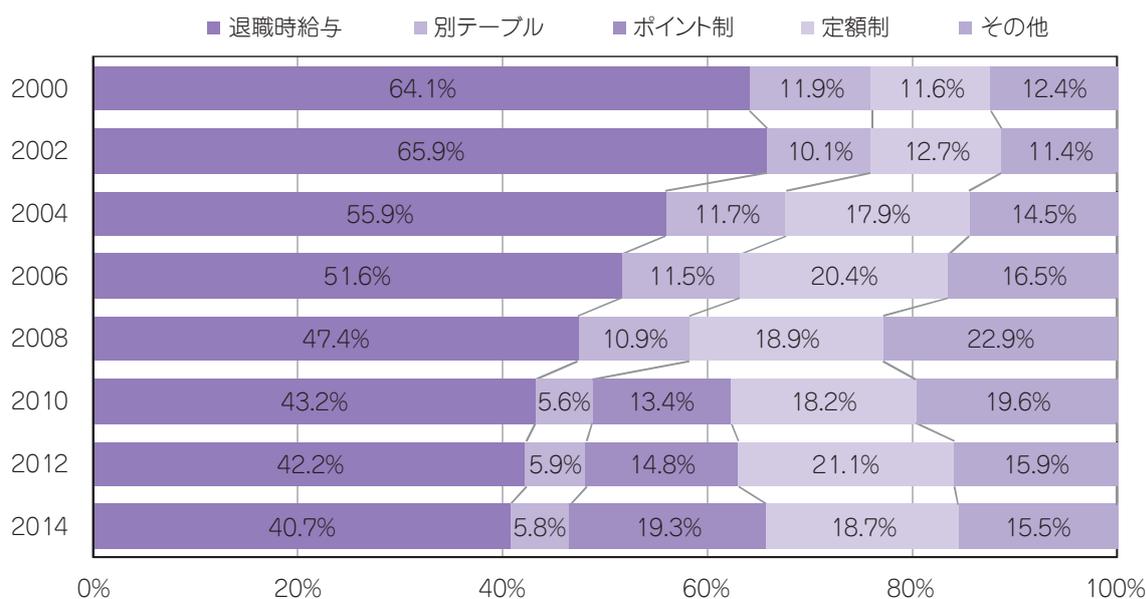
<図表5>退職一時金の算定方法の推移(大企業)



(注) 集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

(出所) 中央労働委員会「退職金、年金及び定年制事情調査」各年版を基に、リソな年金研究所作成。

<図表6>退職一時金の算定方法の推移(中堅・中小企業)



(注1) 「退職時給与」「別テーブル方式」「その他」については、調査報告では「退職金算定基礎額制度導入企業数を100とした割合」で公表しているものを、集計企業数を100とした割合に補正している。

(注2) 「ポイント制」は、2010年調査から集計開始している(2008年以前は「別テーブル方式」で計上)。

(注3) 集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基に、リソな年金研究所作成。

#### (4) 退職給付制度の採用状況

各種統計調査における退職給付制度の採用状況は、図表7の通りです。中小企業を主な調査対象としている厚生労働省および東京都の調査では、厚生年金基金や中小企業退職金共済の採用割合が高くなっている一方、確定給付企業年金および確定拠出年金の採用割合は、大企業が主体の中央労働委員会および日本経団連の調査において高い数値を示しています。

なお、大企業および中堅・中小企業における採用状況の推移は、図表8および9の通りです。

<図表7>各種統計調査における退職給付制度の採用状況

(%：複数回答)

	社内準備	中退共	特退共	厚生年金 基金	確定給付企業年金		確定拠出 年金	自社年金
					基金型	規約型		
厚生労働省(2013)	64.5	46.5	7.5	44.8	35.6		35.9	2.8
中央労働委(2015)	—	—	—	—	32.7	50.2	62.0	—
日本経団連(2014)	—	—	—	6.7	31.7	51.3	54.0	0.9
人事院(2011)	81.5	27.0	3.9	28.4	9.6	37.0	24.7	0.5
東京都(2014)	68.4	45.2	6.1	35.2	36.8		38.3	1.0

(注1) 複数回答であるため、各統計調査毎の合計値は100%とはならない。

(注2) 統計調査毎に母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある(図表1ご参照)。

(出所) 各種統計調査を基に、リソナ年金研究所作成。

<図表8>退職給付制度の採用状況の推移(大企業)

(%：複数回答)

	適格退職 年金	厚生年金 基金	確定給付企業年金		確定拠出 年金	自社年金	キャッシュ バランス
			基金型	規約型			
2002	77.2	47.0	1.9	0.7	2.6	4.5	—
2004	58.8	27.6	18.9	7.5	14.9	2.6	(7.5)
2006	45.2	16.3	27.0	17.9	30.4	1.1	(24.0)
2008	32.1	11.4	30.4	25.7	35.9	—	(40.6)
2010	10.5	9.7	27.8	46.0	42.3	0.8	(41.6)
2012	—	8.6	31.0	48.2	51.8	2.0	(42.1)
2014	—	6.7	31.7	51.3	54.0	0.9	(37.9)

(注1) 複数回答であるため、各統計調査毎の合計値は100%とはならない。

(注2) キャッシュバランス(類似制度を含む)は、厚生年金基金および確定給付企業年金を採用している企業を100とした割合。

(出所) 日本経済団体連合会「退職金・年金に関する実態調査」各年版を基に、リソナ年金研究所作成。

<図表9>退職給付制度の採用状況の推移(中堅・中小企業)

(%：複数回答)

	社内準備	中退共	特退共	適格退職 年金	厚生年金 基金	確定給付 企業年金	確定拠出 年金	自社年金
2002	69.3	19.4	4.3	74.8	41.0	—	—	—
2004	94.8	35.8	10.8	69.3	44.0	—	—	—
2006	79.9	44.6	8.7	63.7	35.9	—	—	—
2008	79.9	36.7	7.3	51.6	36.0	—	—	—
2010	61.8	43.5	8.6	22.0	44.1	20.5	15.7	2.0
2012	67.9	46.8	5.4	—	46.8	30.4	27.0	3.8
2014	68.4	45.2	6.1	—	35.2	36.8	38.3	1.0

(注1) 複数回答であるため、各統計調査毎の合計値は100%とはならない。

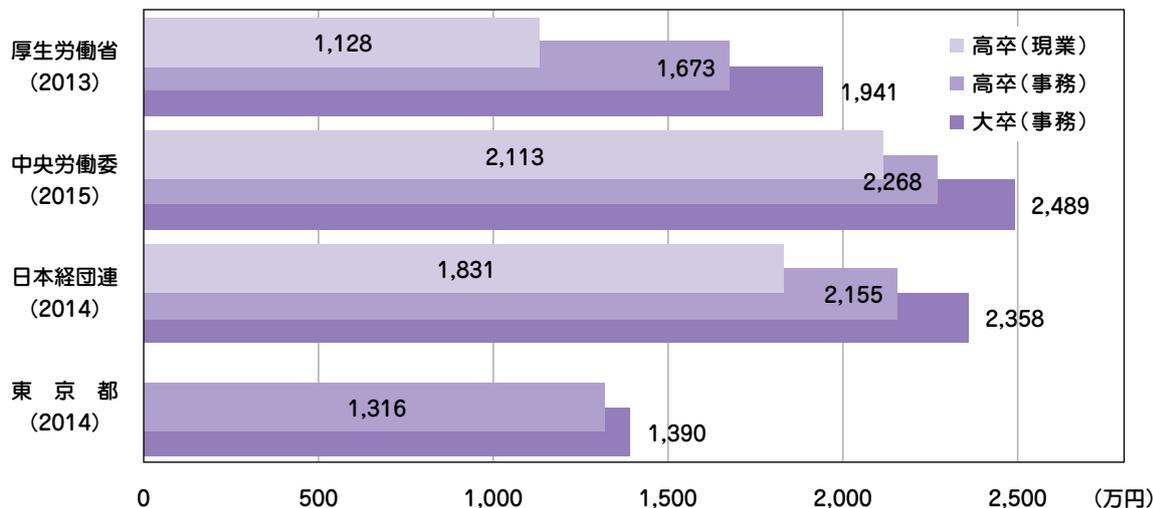
(注2) 「確定給付企業年金」「確定拠出年金」「自社年金」は、2010年調査から集計開始している(2008年以前は「その他」で計上)。

(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基に、リソナ年金研究所作成。

(5) 退職金額の水準

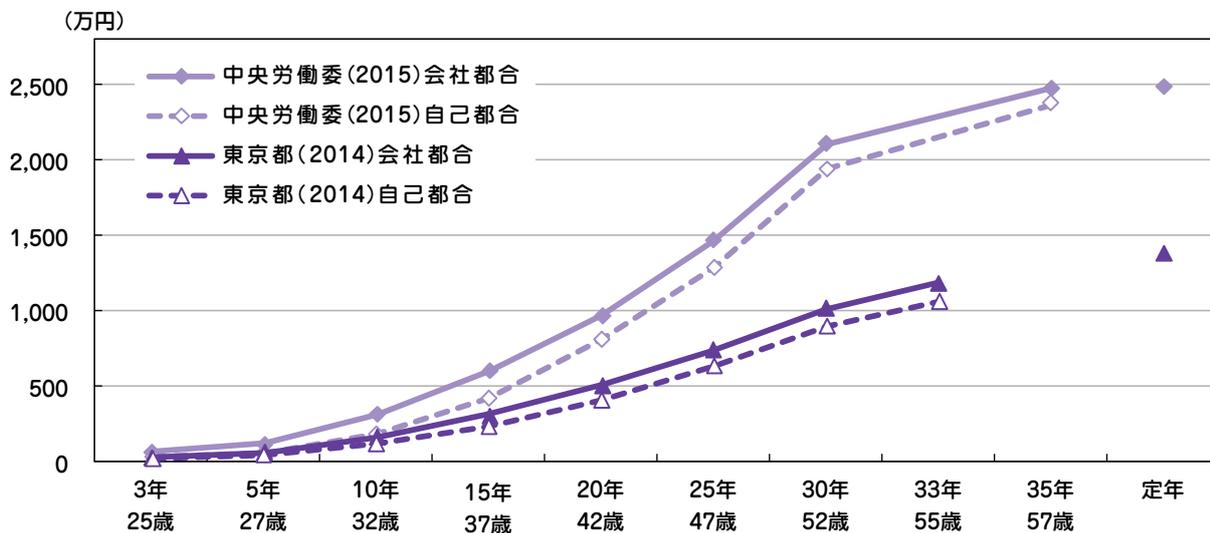
各種統計調査における定年退職金の支給状況は、図表10の通りです。また、大学卒における勤続期間別および退職事由別のモデル退職金額は、図表11の通りです。退職金カーブの形状をみると、勤続年数の増加とともに退職金額が増加するものの、勤続30年以降は退職金額の伸びが鈍化する「S字カーブ」の形状を描いています。

<図表10>各種統計調査における定年退職金の支給状況(学歴別)



(注) 統計調査毎に母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある(図表1ご参照)。  
(出所) 各種統計調査を基に、りそな年金研究所作成。

<図表11>各種統計調査におけるモデル退職金額の状況(大卒)



(単位: 万円)

	3年 25歳	5年 27歳	10年 32歳	15年 37歳	20年 42歳	25年 47歳	30年 52歳	33年 55歳	35年 57歳	定年
中央労働委(2015)会社都合	70.0	119.9	315.9	604.5	977.9	1,471.2	2,111.8	—	2,480.4	2,488.7
中央労働委(2015)自己都合	34.4	65.2	192.2	422.0	812.0	1,290.4	1,942.2	—	2,376.5	—
東京都(2014)会社都合	36.9	66.8	168.1	312.5	508.9	742.4	1,020.1	1,189.2	—	1,383.9
東京都(2014)自己都合	23.5	45.1	124.2	242.5	415.4	638.2	899.9	1,068.0	—	—

(注) 統計調査によって母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある(図表1ご参照)。  
(出所) 各種統計調査を基にりそな年金研究所作成。

(りそな年金研究所 谷内 陽一)

— りそなコラム —

短時間労働者に対する厚生年金保険の適用拡大について

第67回のテーマは、「短時間労働者に対する厚生年金保険の適用拡大」に関する、某年金基金の職員「Aさん」と、その上司「B事務長」とのディスカッションです。

B事務長：今年（2016年）の10月から施行される短時間労働者に対する厚生年金保険の適用拡大について、最近ニュース等で少しずつ話題に挙がってきているようだけど、内容は理解できているかな？

Aさん：はい、年金機能強化法（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号））で定められたものですね。適用拡大の対象となる人は、図表1に掲げる5要件を満たした場合だと理解しています。当基金の場合、従業員501人以上の加入事業所は存在しないので、それ以上のことはあまり意識したことはありません。

<図表1>短時間労働者への適用拡大のための要件

①	週の所定労働時間20時間以上
②	月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
③	勤務期間1年以上見込み
④	学生は適用除外
⑤	従業員501人以上の企業*

\*適用拡大前の基準で適用対象となる労働者数で算定

B事務長：そうだね。当基金の場合、確かに5要件を満たす事業所は存在しないので、そう意識してしまうのも仕方がないかもしれないね。ただ、当基金のような場合でも、全く意識しなくて良いかというところでもないんだよ。

Aさん：どのようなことを意識しておかないといけないのでしょうか？

B事務長：今回の改正のポイントとしては、5要件以外にも、厚生年金標準報酬月額下限（98千円）が引き下げられて、新たに88千円の等級が加えられるんだよ（図表2）。この下限の改定については、全ての加入事業所が対象となるので、例えば2016年10月時点の報酬月額が新たに設けられる最低等級に該当する場合、加入事業所は、標準報酬月額について現在の等級を88千円の等級に改定する手続きを行う必要があるんだよ。

<図表2>標準報酬月額等級の改定（2016年10月以降）

◆2016年10月以降			◆現在		
標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額	標準報酬月額等級	標準報酬月額	報酬月額
第一級	88,000円	93,000円未満	第一級	98,000円	101,000円未満
第二級	98,000円	93,000円以上 101,000円未満	第二級	104,000円	101,000円以上 107,000円未満
第三級	104,000円	101,000円以上 107,000円未満		⋮	⋮
	⋮	⋮		⋮	⋮

引下げ

- A さ ん：標準報酬月額の下限の引き下げについては認識していたのですが、5要件ありきだと思っていましたので、全ての加入事業所が対象だとは理解できていませんでした。ところで、月額賃金88千円以上とのことですが、ここでいう賃金とは、どのような基準となるのですか？
- B 事務長：厚生労働省によると、今後省令で規定する予定とのことらしいけど、最低賃金法による賃金に相当するものとされていて、週給、日給、時間給を一定の計算方法により月額に換算した額を基準として、臨時に支払われる賃金等は含まないこととなるようだね（図表3）。

### <図表3>月額賃金から除かれるもの

①	臨時に支払われる賃金（結婚手当等）及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
②	所定時間外労働、所定休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
③	最低賃金法において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

- A さ ん：その辺りも、これから規定されるということですね。
- B 事務長：そうだね。加入事業所から問い合わせがあったときにも、説明できるように準備しておかないといけないね。当基金では5要件を満たす加入事業所は存在しないけど、もしそのような事業所が存在する場合には、加入者の範囲を厚生年金保険の被保険者としている確定給付企業年金や厚生年金基金の加算適用加入員の範囲について、拡大するべきか否か等の検討も必要になるかもしれないね。
- A さ ん：他にも、知識として知っておいた方が良い事項はありますか？
- B 事務長：例えば、従業員501人以上の企業が一旦適用拡大の対象となった後に、従業員数が減少して再び常時500人以下となった場合、事業主が、現に被保険者である者の4分の3以上の同意を得て申出を行わない限り、引き続き適用拡大の対象事業所としてみなされるんだよ。
- A さ ん：色々となつけないといけないことが多そうですね。
- B 事務長：今回の適用拡大で新たに対象となる人は、全国で約25万人と見込まれているね。今回の適用拡大の5要件については、3年以内にさらに検討を加えて必要な措置を講じるとされているんだよ。今回の適用拡大は従業員501人以上の事業所とされているけど、将来的には、500人以下の事業所であっても必要な対応が取られる可能性はあるだろうね。
- A さ ん：そうなれば、当基金でも色々考慮しないといけないことが増えてきそうですね。
- B 事務長：そうだね。他にも加入事業所に関係する話では、例えば、配偶者の勤務先が今回の適用拡大対象となり、勤務先の社会保険に加入することで、扶養控除対象から除外されるようなことも考えられるね。企業によっては、家族手当の支給対象者の見直しが発生する可能性もあるね。今後の省令や通知等でさらに詳細が判明してくると思うので、しっかりと理解しておくことが大切だろうね。
- A さ ん：はい、事業所に説明できるよう、しっかり理解したいと思います。ありがとうございました。

企業年金ノート No.575

2016(平成28)年3月 りそな銀行発行



年金信託部 りそな年金研究所

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3321 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

りそな銀行ホームページ：<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

りそな企業年金ネットワーク：<https://resona-nenkin.secure.force.com/>

りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）