

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本 題】 統計でみる退職金・企業年金の実態(2017年版)～大企業および中堅・中小企業の動向～ …P1  
 【コ ラ ム】 退職給付会計における「簡便法」について ……………P7

統計でみる退職金・企業年金の実態(2017年版)  
 ～ 大企業および中堅・中小企業の動向 ～

## 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。

今回は、退職金制度に関する各種統計調査のうち、大企業を対象としている「賃金事情等総合調査(退職金・年金及び定年制事情調査)」（中央労働委員会）および中堅・中小企業が主体の「中小企業の賃金・退職金事情」（東京都産業労働局）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5年毎に実施される「退職金制度・支給実態統計」は、大企

< 図表 1 > 退職金制度に関する主な統計調査(2017年3月現在)

統計調査名	実施主体	調査対象	実施頻度 (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人以上の民営 企業から抽出	5年毎 (2013年)	4,211 (68.5%)
賃金事情等総合調査 (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	5年毎 (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 (2015年)	1,573 (26.2%)
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 (2016年)	995 (28.4%)

(出所) 各種統計調査を基に、りそな年金研究所作成。

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。

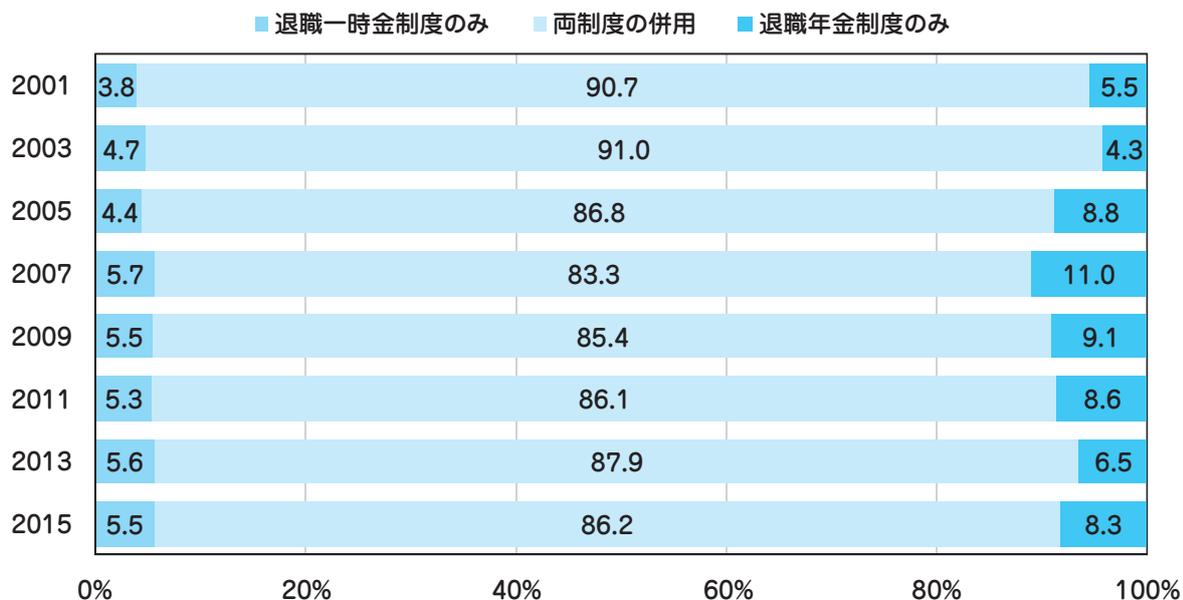
このように、統計調査の種類によって、調査項目、実施時期・頻度だけでなく、調査対象となる母集団の特性が大きく異なることから、それぞれの統計調査の特徴および留意点を踏まえたうえで利用することが肝心です。本稿では、大企業と中堅・中小企業の動向を比較する観点から、以降では中央労働委員会および東京都の調査に絞って解説いたします。

### 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、大企業においては、退職一時金制度のみを実施する企業の割合はわずか4～5%台であり、大多数は企業年金(退職一時金との併用を含む)を実施している様子がうかがえます(図表2)。形態別(一時金のみ・年金のみ・一時金と年金の併用)の実施割合は、2000年代以降一貫してほぼ同じ割合で推移しています。

<図表2> 退職給付制度の実施状況割合の推移(大企業)



(注1) 調査期日は、各年の6月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

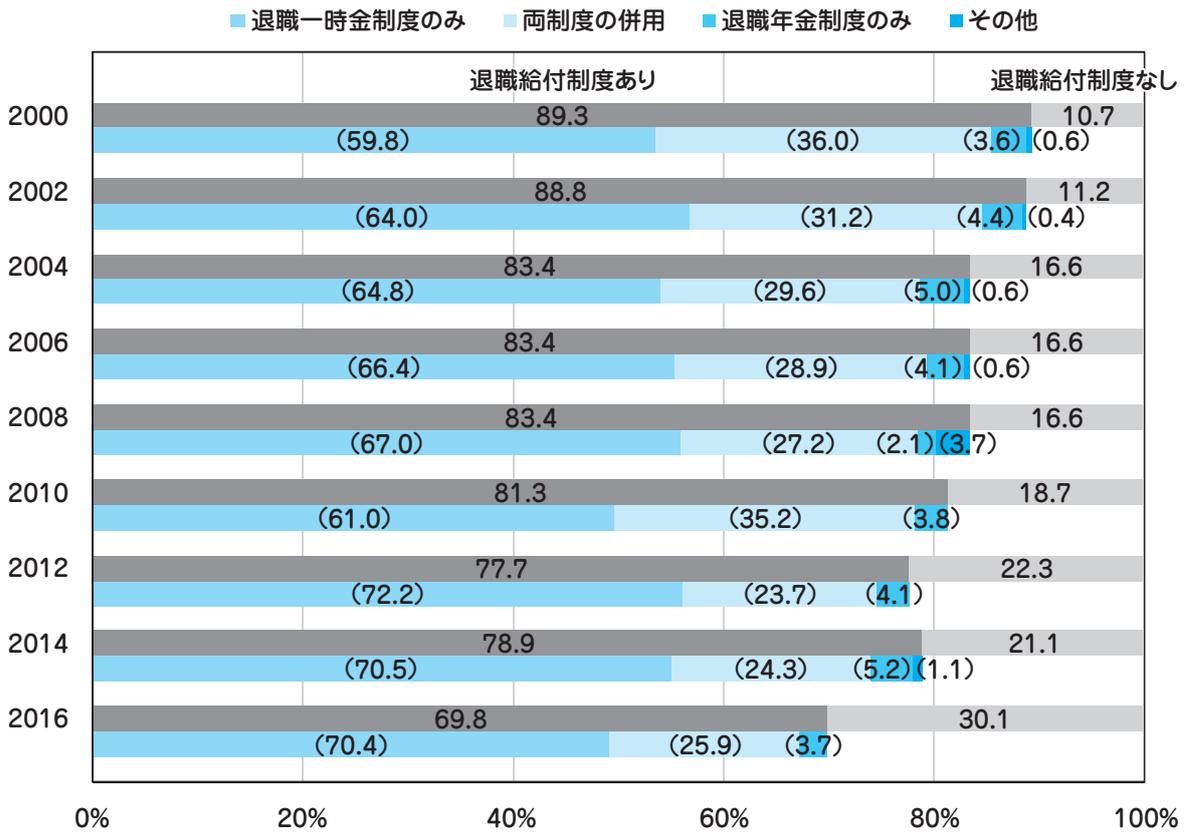
(注2) 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。

(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、リソナ年金研究所作成。

一方、中堅・中小企業においては、(図表3)、2000年時点では約9割の企業が何らかの形で退職給付制度を有していたものの、その後実施割合は徐々に減少し、2016年における退職給付制度の実施割合は69.8%と調査開始以来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)の状況を見ると、退職一時金制度のみを実施している企業が約6割から7割を占めているのが大企業とは異なる特色であるといえます。内訳をみると、企業年金(退職一時金との併用を含む)の実施割合が、2000年時点では4割程度だったものが2016年時点では3割を切るなど、企業年金の実施割合は減少の一途を辿っています。

<図表3> 退職給付制度の実施状況割合の推移（中小企業）

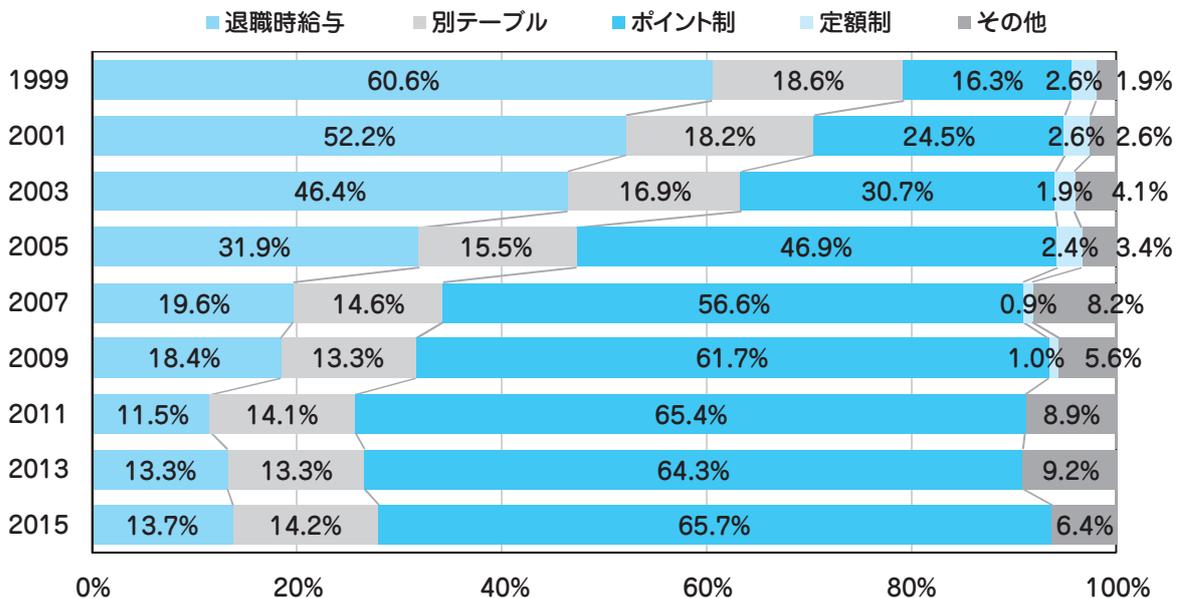


(注1) 調査期日は、各年の7月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。  
 (注2) 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。  
 (出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基に、リソナ年金研究所作成。

(2) 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4)。

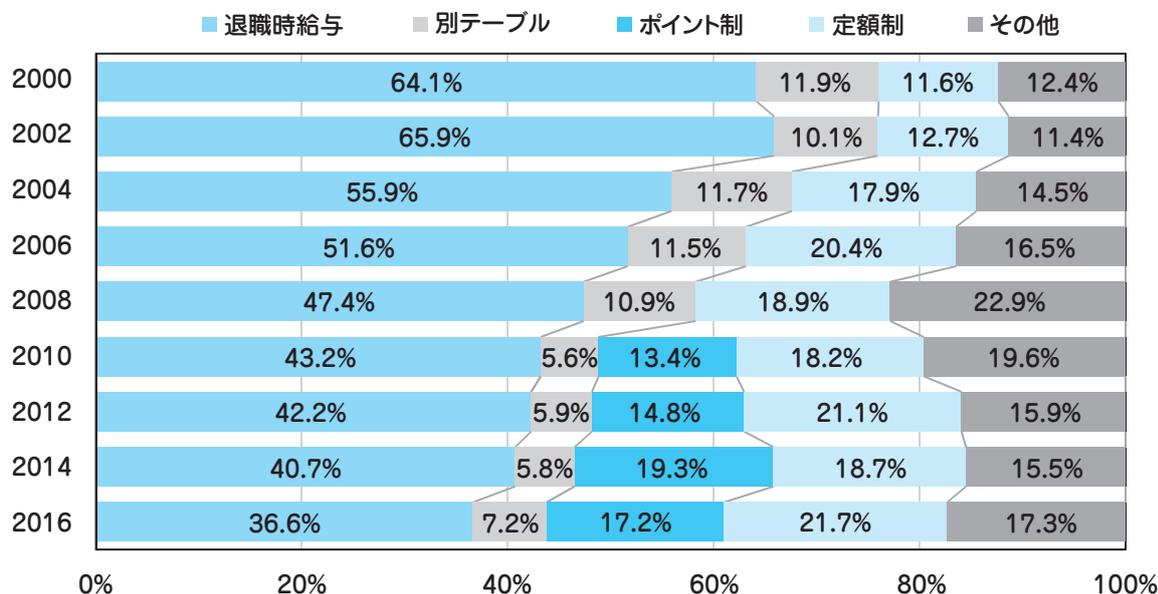
<図表4> 退職一時金の算定方法の推移（大企業）



(注) 調査期日は、各年の6月末日現在。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、リソナ年金研究所作成。

一方、中堅・中小企業においても、退職時給与（の全部または一部）を算定基礎とする方式の実施割合は減少しつつあります。しかし、中堅・中小企業においては、算定方法が明確であることや管理が簡便な方式が好まれることから、ポイント制へのシフトは大企業ほど顕著ではなく、「退職時給与」や「定額制」もなお広く用いられています（図表5）。

＜図表5＞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）調査期日は、各年の7月末日現在。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。

### （3）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6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。

＜図表6＞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(2016)	63.1	50.2	6.3	30.1	36.9		37.4	2.9

（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）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、リソな年金研究所作成。

大企業における退職給付制度の採用状況の推移をみると（図表7）、かつては、厚生年金基金および適格退職年金が広く採用されてきました。しかし、2002年の確定給付企業年金法の施行を機に、厚生年金基金は代行返上が解禁されたことにより、また適格退職年金は制度廃止に伴い他制度への移行措置が開始され

たことから、両制度とも採用割合が急速に減少し、2015年時点では回答数がゼロとなっています。

一方、確定給付企業年金および確定拠出年金は、制度が創設されて以降、比較的順調に採用割合を伸ばしています。

＜図表7＞退職給付制度の採用状況の推移（大企業）

（％：複数回答）

	確定給付企業年金		確定拠出年金	自社年金	その他	厚生年金基金	適格退職年金
	基金型	規約型					
2001	—		—	3.9	—	49.5	67.0
2003	5.3		6.8	3.0	—	42.9	60.9
2005	50.9		25.2	1.8	—	2.8	47.7
2007	60.8		37.5	2.6	—	2.2	30.2
2009	65.7		43.0	1.9	—	1.0	25.6
2011	33.3	50.0	49.5	1.0	—	2.0	6.1
2013	48.5	37.6	53.0	—	2.5	2.0	—
2015	32.7	50.2	62.0	—	1.5	—	—

（注）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。

（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。

中堅・中小企業における退職給付制度の採用状況の推移をみると（図表8）、確定給付企業年金および確定拠出年金の採用割合は年を追うごとに上昇しているものの、普及の水準は大企業ほどではありません。

むしろ、中堅・中小企業においては、社内準備（退職一時金）および中退共（中小企業退職金共済）が広く採用されています。社内準備の採用割合は、ここ15年間一貫して6割以上の水準で推移しているほか、中退共は適格退職年金からの制度移行の受け皿となったことから、採用割合は増加基調にあります。

＜図表8＞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
2016	63.1	50.2	6.3	—	30.1	36.9	37.4	2.9

（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）「確定給付企業年金」「確定拠出年金」「自社年金」は、2010年調査から集計している（2008年以前は「その他」で集計）。

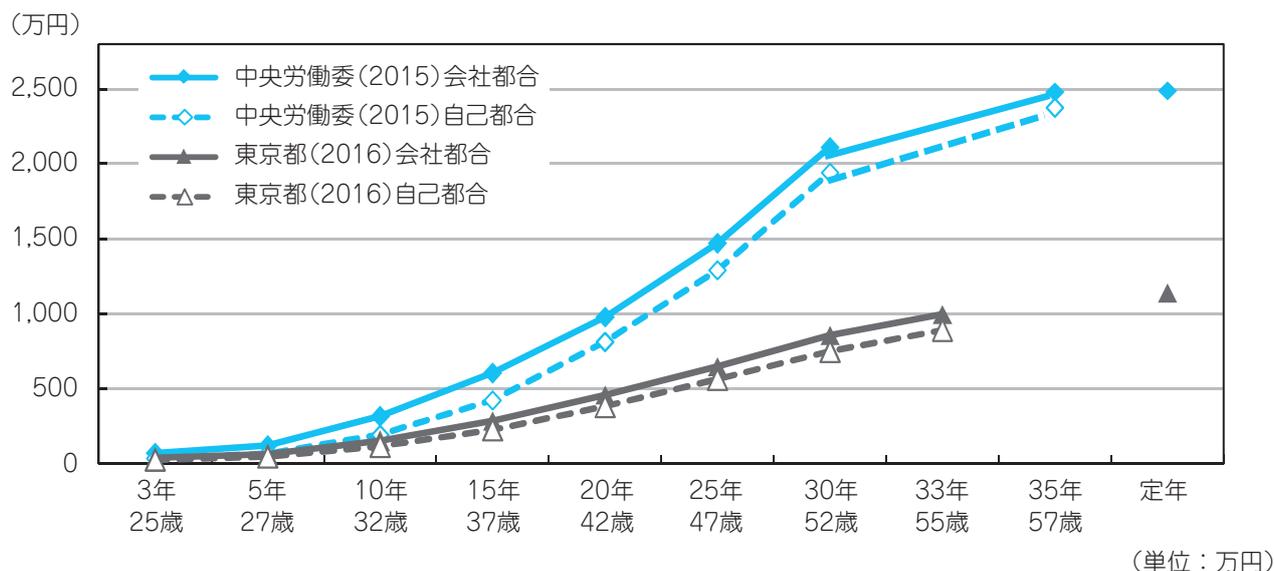
（出所）東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基に、リソな年金研究所作成。

#### （4）モデル退職金の水準

大企業および中堅・中小企業における大学卒のモデル退職金（卒業後すぐに入社し、普通能力と成績で勤務した場合の退職金水準）は、図表9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。

なお、中堅・中小企業における学歴別・退職事由別のモデル退職金は、図表10の通りです。

＜図表9＞大企業および中小・中堅企業におけるモデル退職金（大卒）



		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
	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 (2016)	会社都合	37.5	62.5	152.7	284.7	457.7	646.7	856.0	995.9	—	1,138.9
	自己都合	23.6	44.0	114.8	225.1	380.5	562.6	749.0	889.9	—	—

(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リそな年金研究所作成。

＜図表10＞中小・中堅企業におけるモデル退職金（学歴別・退職事由別）

		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	35年	定年
大学卒	会社都合	37.5	62.5	152.7	284.7	457.7	646.7	856.0	995.9	—	1,138.9
	自己都合	23.6	44.0	114.8	225.1	380.5	562.6	749.0	889.9	—	—
高専・ 短大卒	会社都合	27.2	51.0	127.4	235.6	376.2	540.7	716.5	—	899.2	1,030.5
	自己都合	18.3	35.9	95.9	186.2	313.0	468.1	635.7	—	810.8	—
高校卒	会社都合	25.5	47.1	122.2	225.7	361.7	523.5	704.0	—	888.0	1,082.9
	自己都合	16.3	32.1	91.2	174.7	298.2	444.7	617.1	—	787.9	—

(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」2016年版を基に、リそな年金研究所作成。

＜ご参考資料＞

賃金事情等総合調査「退職金、年金及び定年制事情調査」(中央労働委員会ホームページ)

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chingin/>

中小企業の賃金・退職金事情(東京都産業労働局ホームページ)

<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/chingin/>

(リそな年金研究所 谷内 陽一)

## りそなコラム

## 退職給付会計における「簡便法」について

第78回のコラムのテーマは、退職給付会計における原則法と簡便法の違いに関する、とある信託銀行の営業マン「Aさん」とその上司「B課長」との間のディスカッションです。

Aさん：私の担当先であるX社のC部長から「このたび一部の事業部門を切り離してY社を設立することになった。Y社には約250名が転籍する予定なので、Y社の退職給付会計では簡便法を適用することを検討している。ひとまず、簡便法の特徴を教えて欲しい」と言われたのですが、恥ずかしながら適用できる範囲とか基本的なことしか答えられませんでした。これを機会にもっと深く勉強したいので、教えていただけますでしょうか。

B課長：まず基本的な確認だけど、簡便法を適用することができるのは、どういう企業だったかな？

Aさん：はい、従業員数が300名未満の場合など、高い信頼性をもって数理計算上の見積りを行うことが困難である企業です。

B課長：正解だよ。では、簡便法における退職給付債務と退職給付費用はどうやって算定するのだったかな？

Aさん：はい、まず退職給付債務は、次のいずれかの方法により算定します。

退職一時金制度	①期末自己都合要支給額 × (適用初年度期首の原則法における退職給付債務と自己都合要支給額の比)
	②期末自己都合要支給額 × 平均残存勤務期間に対応する割引率および昇給率の各係数
	③期末自己都合要支給額
企業年金制度	④直近の数理債務 × (適用初年度期首の原則法における退職給付債務と数理債務の比)
	⑤在籍する従業員は②または③、年金受給者および待期者は直近の数理債務
	⑥直近の数理債務
退職一時金制度の一部を企業年金に移行しているとき	⑦移行分は④～⑥のいずれか、未移行分は①～③のいずれか
	⑧在籍する従業員は期末自己都合要支給額、年金受給者および待期者は直近の数理債務

次に、退職給付費用は、以下の算式により求めます。

・退職給付引当金 = 退職給付債務 - 年金資産

・退職給付費用 = 期末の退職給付引当金 - (期首の退職給付引当金 - 事業主が期中に支払った退職一時金額 - 企業年金制度に掛金拠出した額)

B課長：そうだね。ところで、いまAさんが説明してくれた退職給付債務の算定方法から、簡便法のメリットが見えてこないかい？

Aさん：うーん、そうですね。①から③に出てくる期末自己都合要支給額は、期末に自己都合退職したときの退職金額を算定するだけなので、これを用いるのであれば、計算は簡単にできそうですね。

B課長：その通り。退職一時金制度の退職給付債務の算定に関しては、いまAさんの言った通りだし、企業年金制度の退職給付債務の算定に必要な数理債務は、財政決算のときに受託機関から報告される数値をそのまま使えばいいからね。他にも、退職給付債務を精緻に算出しないでいい分、計算コストがかからないというメリットがあるね。

Aさん：なんだか良いことだらけですね。

B課長：そんなことはないよ。逆に、簡便法を適用する際の留意点もいくつかあるんだ。

Aさん：すみませんが教えていただけますか。

- B課長：1点目は、簡便法は精緻な数理計算を行わずに退職給付債務や退職給付費用を算定するだろう？つまり、実態とは異なる金額となってしまう可能性があるから、誤った経営意思決定を行わないように気を付ける必要があるね。
- Aさん：確かにおっしゃる通りですね。
- B課長：2つ目は、費用の認識の仕方の違いかな。原則法では、年金資産や退職給付債務が予定通り推移しなかったときの予定と実際の差額（数理計算上の差異）や、退職給付制度の変更による退職給付債務の増減（過去勤務費用）を、一定年数にわたり遅延認識することができるんだ。しかし、簡便法では、数理計算上の差異や過去勤務費用という概念がないから、退職給付債務が増加したり年金資産が減少したとしても、一定年数で遅延認識することができず即時認識するしかないんだ。
- Aさん：簡便法は原則法に比べると、退職給付債務や年金資産の変動が損益計算書に与える影響が大きい、ということですね。
- B課長：そういうことになるね。3つ目は、退職給付費用の確定時期の問題だよ。原則法だと、通常は期首時点で当期の退職給付費用がほぼ確定するけど、簡便法では、Aさんがさっき説明してくれた手順で算定するから、期末にならないと退職給付費用が分からないんだ。
- Aさん：それは何か問題なのですか？ いずれ退職給付費用が分かるのであれば、費用が確定する時期はそれほど重要ではないように思うのですが…。
- B課長：そんなことはないよ。原則法のように、期首に当期の退職給付費用がほぼ確定するということは、企業としてはそれだけ予算の管理がしやすいということだからね。簡便法ではそれができないからデメリットと考えられるよ。
- Aさん：なるほど、経営者の立場に立つと、その通りですね。うーん、なんだか、簡便法と言いながら全然簡便ではない気がしてきました。
- B課長：なかなかいいことを言うね。簡便法はあくまで、原則法で退職給付債務を算出することが困難な企業が使用するためのものだからね。だから、さっきAさんが「従業員数が300名未満の場合には簡便法が使用できる」と言ったけど、従業員数が300名未満であっても、高い信頼性をもって数理計算上の見積りを行うことが可能であれば、原則法を使用することが望ましいんだ。
- Aさん：そうなんですね。ちなみに、簡便法から原則法へ変更したり、逆に、原則法から簡便法へ変更することは可能なのですか。
- B課長：簡便法から原則法への変更は可能だよ。ただし、変更する際には簡便法による退職給付債務と原則法による退職給付債務に差が発生するわけだけど、これは数理計算上の差異とは認められないから、損益として即時認識するしかないんだ。だから、原則法に移行した初年度は損益が大きくなる可能性があることに留意しておく必要があるね。
- 逆に、原則法から簡便法への変更は、従業員数の著しい減少や退職給付制度の変更等によって「高い水準の信頼性をもって数理計算上の見積りを行うことが困難になった場合」等を除き認められないから、その点も留意しておく必要があるね。
- Aさん：ありがとうございます。後日、X社を訪問するので、うまく説明できるよう資料を作成してみます。
- B課長：よし、頑張るんだぞ。

（年金信託部 数理グループ 河村 博司）

企業年金ノート No.587

2017(平成29)年3月 リそな銀行発行



年金信託部 リそな年金研究所

〒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

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

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

リそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「リ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。）