

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

|   |    |
|---|----|
| 【本題】わが国の退職金・企業年金の実態について ～就労条件総合調査（2018年）より～ | P1 |
| 【コラム】リスク分担型企業年金導入に伴う労使合意について②               | P6 |

わが国の退職金・企業年金の実態について  
～ 就労条件総合調査（2018年）より ～

## 1. はじめに

退職給付（退職金・企業年金）制度に関する統計調査は、官公庁が実施するものから民間団体が手がけるものまで数多く存在しますが、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、終戦直後から継続的に実施されており、かつ調査対象は大企業から中小企業まで幅広く網羅している、まさにわが国を代表する退職金統計であると言えます。

このたび、2018（平成30）年10月に公表された「平成30年就労条件総合調査 結果の概況」において、退職給付制度に関する調査が2013年以来5年ぶりに公表されたことから、今回はその概況について解説いたします。

## 2. 「就労条件総合調査」の概要

厚生労働省の「就労条件総合調査」は、主要産業における企業の労働時間および賃金等の実態を総合的に把握することを目的に毎年実施されています。かつて「給与構成調査」「賃金制度調査」「労働時間制度調査」など個別に実施されていたものを1966（昭和41）年に「賃金労働時間制度調査」として統合したのを皮切りに、1984（昭和59）年には「労働者福祉施設制度等調査」を統合して「賃金労働時間制度等総合調査」に改称、2001（平成13）年には現在の調査名に改称されました。また、2005（平成17）年からは、前年に廃止された「雇用管理調査」から、定年制および継続雇用に関する調査を引き継いでいます。

調査項目は、労働時間制度等については毎年実施されていますが、退職給付（一時金・年金）や福利厚生等については4～5年毎のローテーションで実施されています（図表1）。

＜図表1＞ 就労条件総合調査における調査項目

| 調査項目             |   |
|------------------|---|
| 毎年集計<br>している項目   | 労働時間： 所定労働時間（日次・週次）、年次有給休暇の取得状況 など<br>定年制： （一律）定年制・勤務延長制度・再雇用制度の実施状況 など<br>賃金： 時間外労働の割増賃金率 など   |
| 数年毎に集計<br>している項目 | 退職給付（一時金・年金）： 1997年・2003年・2008年・2013年・2018年<br>福利厚生（法定・法定外）： 1998年・2002年・2006年・2007年・2011年・2016年<br>資産形成に関する援助制度： 1999年・2004年・2009年・2014年<br>職場外活動に対する支援・援助： 1996年・1999年・2005年<br>基本給・賞与の決定要素： 2009年・2012年<br>派遣労働者の関係費用等： 2016年 など |

（出所）過去の実施状況を基に、りそな年金研究所作成。

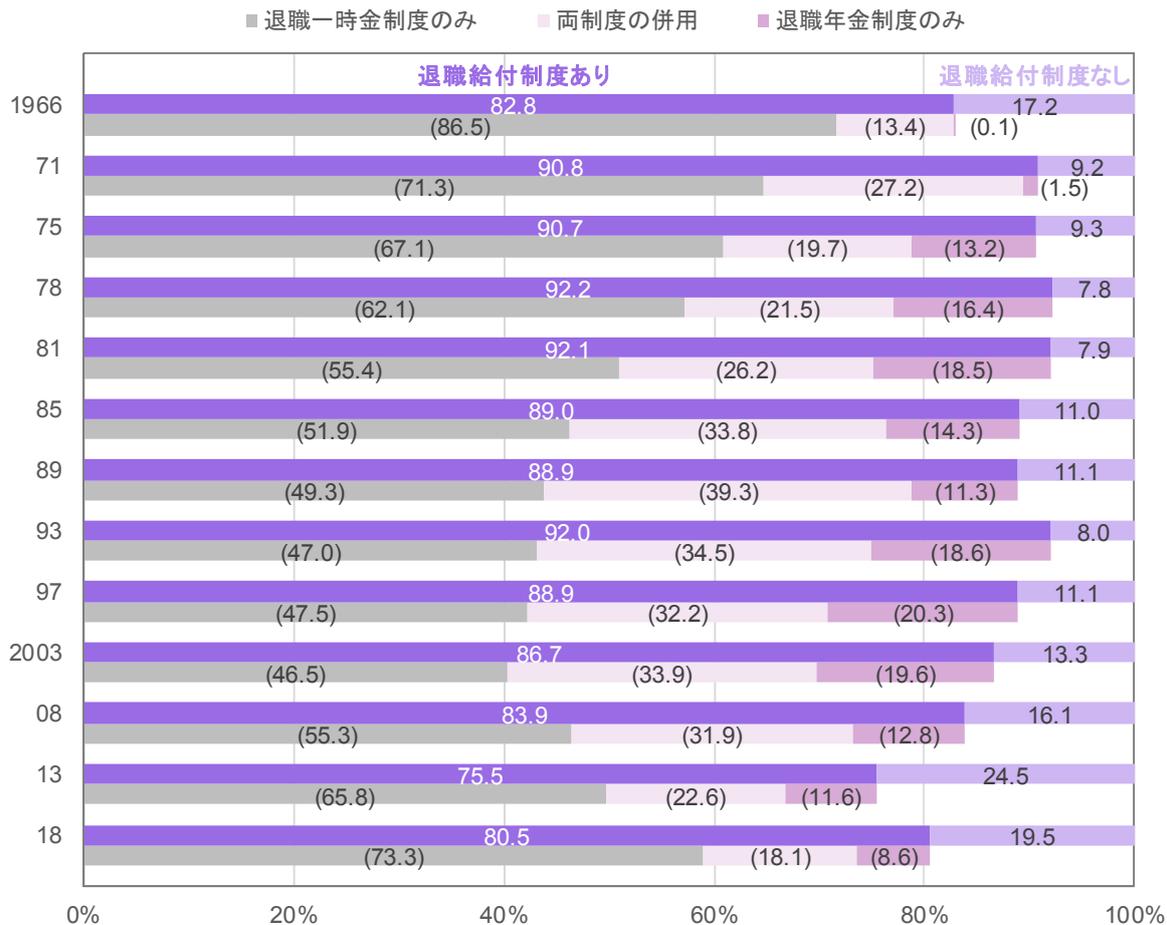
### 3. 「就労条件総合調査」でみる退職給付制度の現状

#### (1) 退職給付制度の実施状況

わが国における退職給付（一時金・年金）制度の実施状況の推移をみると（図表2）、かつては9割前後の企業が何らかの形で退職給付制度を実施していたものの、2000年代に入ると実施割合は徐々に減少してまいりました。2018年の退職給付制度の実施割合は80.5%と、久々に減少傾向に歯止めがかかっています。

また、退職給付制度がある企業について形態別（退職一時金制度のみ・退職年金制度のみ・両制度の併用）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ましたが、時代の変遷とともに退職年金（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（一時金との併用を含む）の実施割合が減少に転じており、相対的に一時金の実施割合が増加しています。

＜図表2＞退職給付制度の実施状況の推移

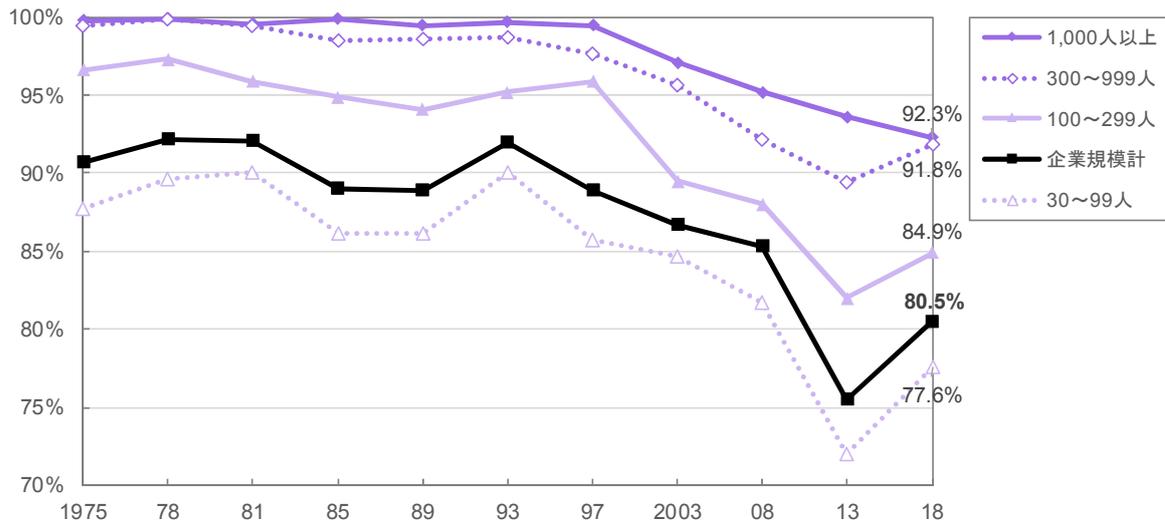


- (注1) ( )内は、退職給付制度がある企業を100とした割合。  
(注2) 調査期日は、1997年以前は12月末現在、2003年以降は1月1日現在。  
(注3) 調査対象は、2003年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上の民間企業。  
(注4) 2018年から、調査対象に複合サービス事業(郵便局・農業協同組合等)を含む。  
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」各年版

退職給付制度の実施状況を企業規模別にみると、原則として、企業規模が大きくなるほど退職給付制度の実施割合が高くなる傾向にあります。2018年は、従業員数1,000人以上の企業のみ実施割合が減少したものの、それ以外の規模の企業では実施割合が上昇に転じています（図表3）。従業員数100人未満の企業においても実施割合が75%を超えるなど、わが国では企業規模にかかわらず退職給付制度が広範に普及している様子がうかがえます。

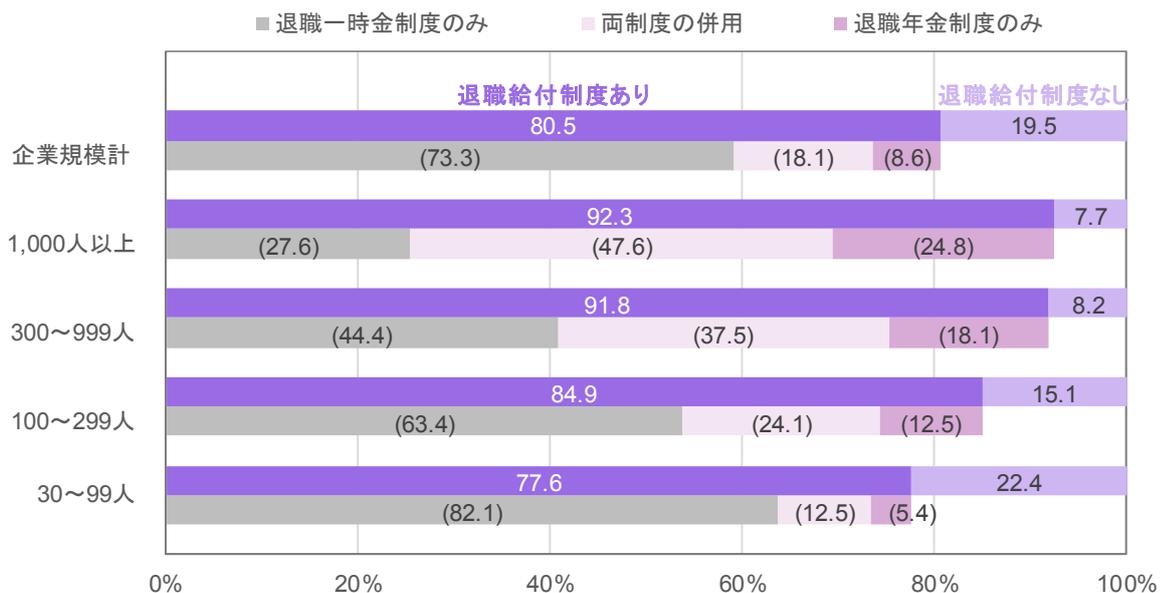
一方で、形態別（退職一時金制度のみ・退職年金制度のみ・両制度の併用）にみると、企業規模が小さくなるほど退職年金（一時金との併用を含む）の実施割合は低くなっており、中小企業では企業年金導入のハードルが高いという側面もうかがえます（図表4）。

＜図表 3＞退職給付制度の実施状況の推移（企業規模別）



(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) 調査対象は、2003 年までは本社の常用労働者 30 人以上、08 年以降は常用労働者 30 人以上の民営企業。  
 (注 3) 2018 年から、調査対象に複合サービス事業(郵便局・農業協同組合等)を含む。  
 (出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」各年版

＜図表 4＞退職給付制度の実施状況（2018 年・企業規模別）



(注 1) 2018 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 30 人以上の民営企業が対象。  
 (出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2018 年版

## (2) 退職給付制度の支払準備形態

退職給付制度の支払準備形態の状況は、図表 5 の通りです。企業規模別で見ると、大企業ほど「社内準備（退職一時金）」「確定給付企業年金」および「確定拠出年金（企業型）」の実施割合が高くなっています。また、企業規模が小さくなるほど、「社内準備（退職一時金）」に加えて「中小企業退職金共済」および「厚生年金基金」の実施割合が高くなっています。

なお、本項目について、一部マスメディアより「確定拠出年金（企業型）の実施割合が過半数（50.6%）に達した」旨の報道がありました。しかしこの数値は、2013 年調査との時系列比較のため、2018 年調査

から集計対象となった「複合サービス産業（郵便局・農業協同組合等）」を除いた数値です。従業員数 300 人以上の企業では、確定拠出年金（企業型）の実施割合は既に 50%を超えており、殊更に大きく取り上げる程の内容ではありません。メディアの片面的な報道に踊らされる前に、原典に当たって冷静にデータを吟味する必要がありそうです。

＜図表 5＞退職給付制度の支払準備形態（2018 年・企業規模別）

(%:複数回答)

|              | 退職一時金制度 |                   |                 |      | 退職年金制度     |              |                     |      |
|--------------|---------|-------------------|-----------------|------|------------|--------------|---------------------|------|
|              | 社内準備    | 中小企業<br>退職金<br>共済 | 特定<br>退職金<br>共済 | その他  | 厚生年金<br>基金 | 確定給付<br>企業年金 | 確定拠出<br>年金<br>(企業型) | 自社年金 |
| 調査計          | 57.0    | 44.0              | 11.5            | 10.5 | 20.0       | 43.3         | 47.6                | 3.8  |
| 1,000 人以上    | 91.4    | 0.5               | 2.6             | 8.9  | 7.2        | 62.4         | 63.9                | 4.5  |
| 300~999 人    | 81.6    | 15.1              | 9.0             | 7.6  | 9.7        | 59.7         | 50.6                | 3.3  |
| 100~299 人    | 67.9    | 36.5              | 9.5             | 9.7  | 13.6       | 49.2         | 46.6                | 2.7  |
| 30~99 人      | 49.8    | 50.8              | 12.7            | 11.1 | 30.5       | 30.0         | 44.5                | 4.6  |
| (複合サービス事業除く) | 60.6    | 49.7              | 9.5             | 4.1  | 17.1       | 45.0         | 50.6                | 3.3  |

(注 1) 複数回答であるため、合計値は必ずしも 100%とはならない。

(注 2) 2018 年 1 月 1 日現在。

(注 3) 常用労働者 30 人以上の民営企業が対象。

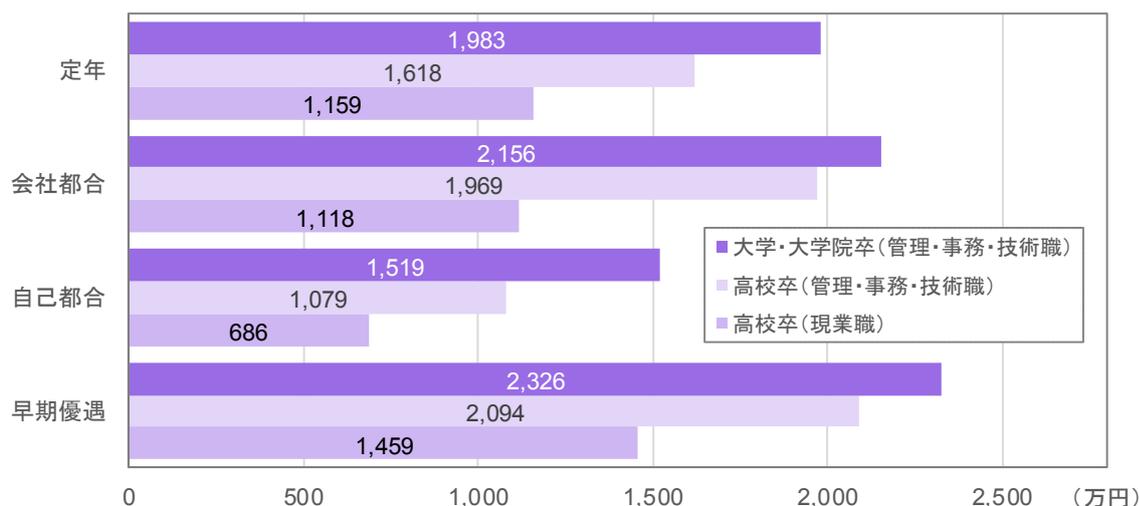
(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2018 年版

### (3) 退職給付額の状況

2017 年（または 2017 会計年度）1 年間における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者に対する 1 人平均退職給付額は、図表 6~7 の通りです。退職事由別にみると、「早期優遇」における給付額が最も水準が高く、次いで「会社都合」「定年」「自己都合」の順となっています（図表 6）。

また、定年退職者の 1 人平均退職給付額の推移をみると、1997 年をピークに 2000 年代は一貫して減少基調にありましたが、2018 年は減少に歯止めがかかった様相となっています（図表 8）。

＜図表 6＞退職者 1 人平均退職給付額（2018 年・退職事由別）

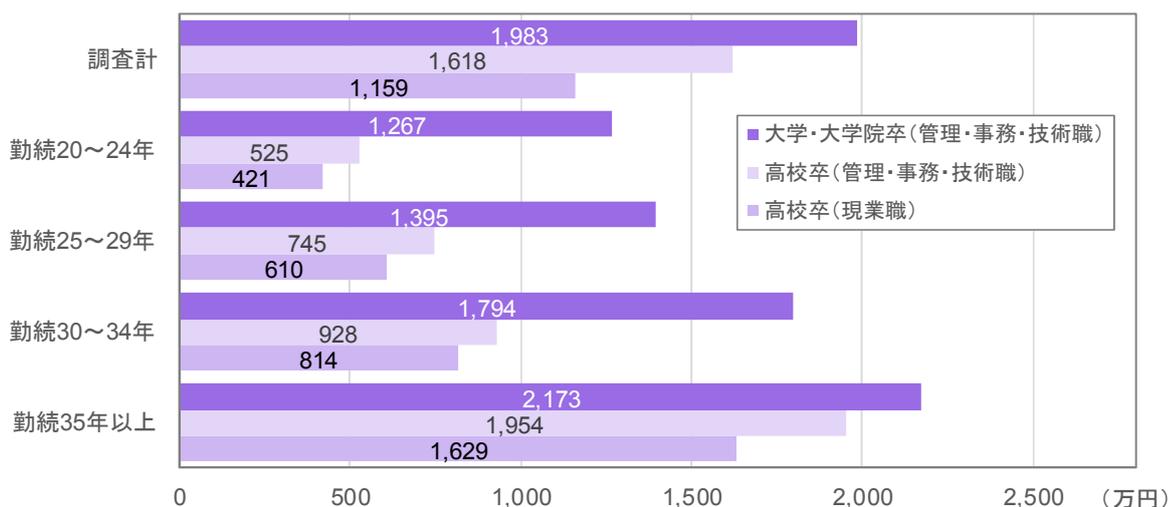


(注 1) 2017 年(または 2017 会計年度)1 年間における支給額または支給確定額。

(注 2) 常用労働者 30 人以上の民営企業が対象。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2018 年版

＜図表 7＞定年退職者 1 人平均退職給付額（2018 年・勤続年数別）

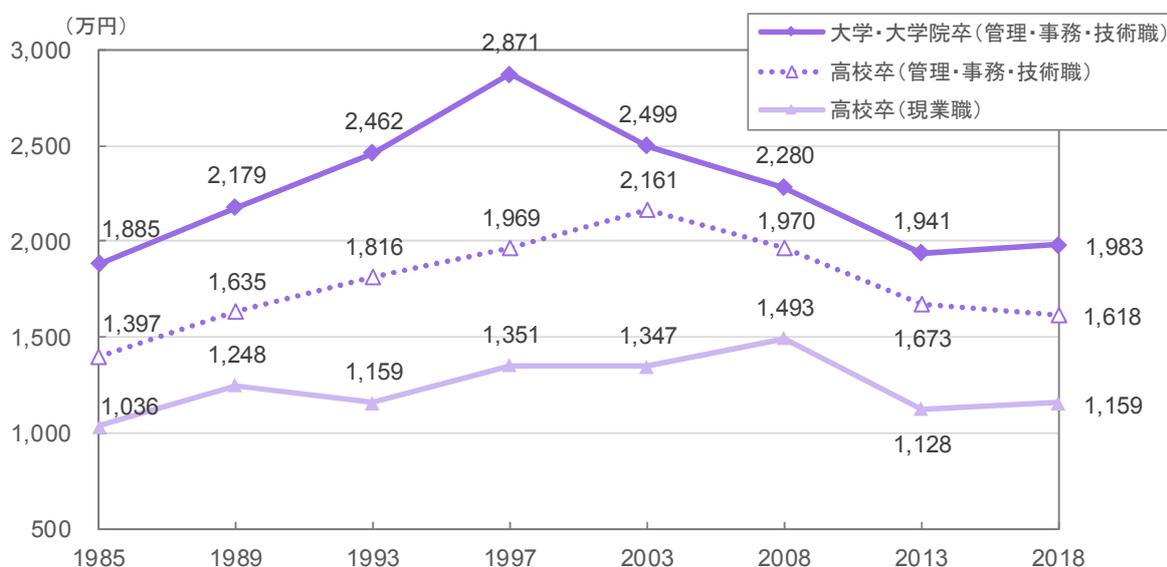


(注 1) 2017 年(または 2017 会計年度)1 年間における支給額または支給確定額。

(注 2) 常用労働者 30 人以上の民営企業が対象。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2018 年版

＜図表 8＞定年退職者 1 人平均退職給付額の推移



(注 1) 1997 年以前は調査年 1 年間、2003 年以降は前年(または前会計年度)1 年間における支給額または支給確定額。

(注 2) 調査対象は、2003 年までは本社の常用労働者 30 人以上、08 年以降は常用労働者 30 人以上の民営企業。

(注 3) 2018 年から、調査対象に複合サービス事業(郵便局・農業協同組合等)を含む。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」各年版

#### 4. 結びにかえて

本統計調査では、上記で解説した項目以外にも様々な項目が調査・集計されていますが、現時点で公表されているのはあくまで概況のみであり、詳細なデータの公表は年明け以降となる見込みです。本統計調査に係る詳細データが公開され次第、本誌において機会を改めて解説させていただく予定です。

#### ＜ご参考資料＞

平成 30 年 就労条件総合調査 結果の概況 (厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/index.html>

(りそな年金研究所 谷内 陽一)

リスク分担型企業年金導入に伴う労使合意について②

第 97 回のコラムのテーマは、前回に引き続き、リスク分担型企業年金の導入に伴う労使合意に関する、ある信託銀行の新人担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

B 課 長：前は、リスク分担型企業年金（以下「リスク分担型 DB」）の導入時の減額判定について話したわね。今回は、運営体制について一緒に確認しましょう。

A さ ん：リスク分担型 DB は、運用結果により加入者等の給付調整が行われる可能性があるため、従来の DB とは異なり、加入者も制度運営に参画できる仕組みを整えておく必要があるとのことでした。具体的には、どのような運営体制を準備する必要があるのでしょうか。

B 課 長：リスク分担型 DB では、従来の DB（リスク分担型 DB 以外の DB）よりも厳しい基準が設けられていて、運用基本方針を作成したり変更したりする場合には、“事前に” 加入者の代表者（または加入者）の意見を十分に考慮することが求められているの。

A さ ん：「運用基本方針」と「政策的資産構成割合」の策定は、受託保証型 DB を除く全ての DB で必須となりましたよね（企業年金ノート 2018 年 2 月号（No. 598）ご参照）。

◆加入者の意見を聞く方法

|   | 加入者の意見を聞く方法  | 従来の DB       | リスク<br>分担型 DB |
|---|--|--------------|---------------|
| ① | <b>加入者の代表を選任し、必要に応じて、加入者代表が参画する委員会を設置して、以下 3 点の措置を講ずる方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>基本方針の作成・変更の際に、加入者代表に意見を述べる機会を与えること</li> <li>年 1 回以上、基本方針に関して、加入者代表に意見を述べる機会を与えること</li> <li>加入者代表からの求めがあった場合に、毎事業年度の積立金の資産の額、積立金の運用の実績を開示すること</li> </ul> | ○            | ○             |
| ② | <b>以下 3 点の措置を講ずる方法</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>基本方針の作成・変更の際に、加入者に意見の提出の機会を与えること</li> <li>基本方針の作成・変更の際に、代議員会の議決を経ること</li> <li>代議員からの求めがあった場合に、毎事業年度の積立金の資産の額、積立金の運用の実績を開示すること</li> </ul>   | ○<br>〔基金型のみ〕 | ○<br>〔基金型のみ〕  |
| ③ | <b>業務概況に意見を受け付ける連絡先を記載する方法</b>   | ○            | ×             |

A さ ん：今回のお客さまは、これまでは上表③の「業務概況に意見を受け付ける連絡先を記載する方法」を実施していると伺っています。ということは、今般のリスク分担型 DB の導入にあたり、上表①か②の方法に変更する必要があるということですね。

B 課 長：そうよ。上表③の方法を使っていたお客さまには、加入者の意見を聞く方法を変更していただくようご案内が必要ね。

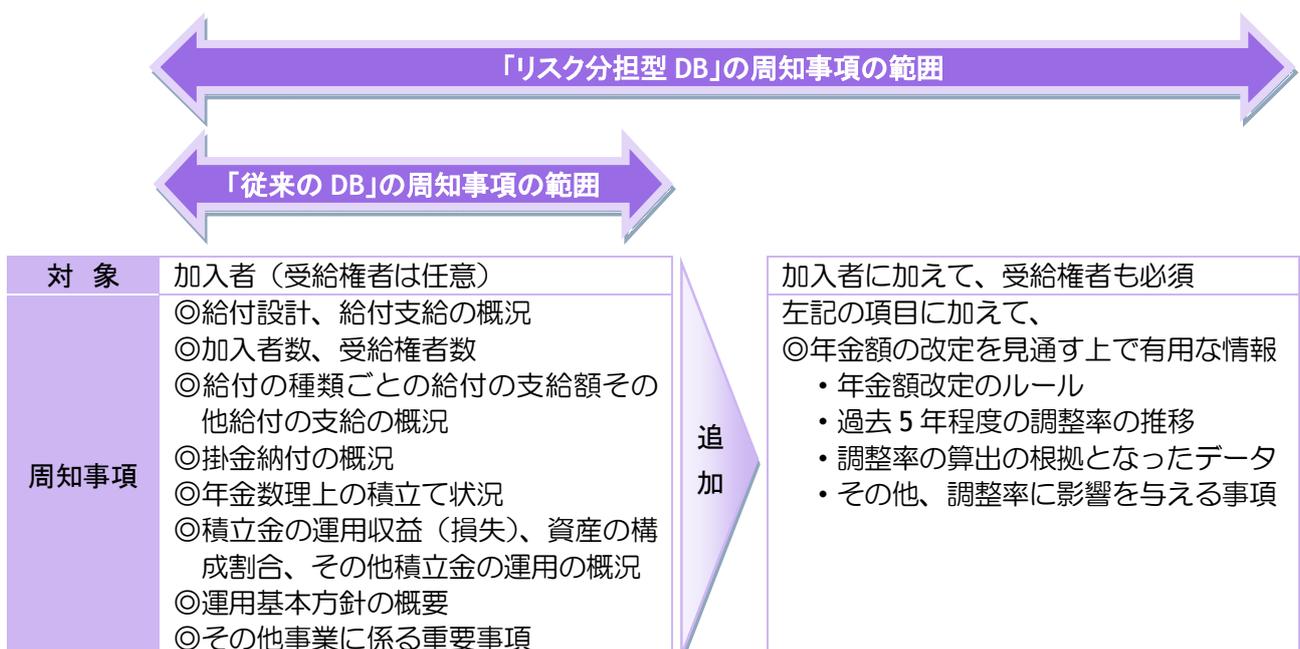
A さ ん：なぜリスク分担型 DB では、加入者の意見を聞く方法が、従来の DB より厳しく規制されているのでしょうか。

- B 課 長：運用の基本方針の内容そのものが将来の積立水準に影響する、つまり、給付額の変動につながるからなのよ。リスク分担型 DB は、掛金を固定して給付を増減させることにより財政の均衡を図る制度だということを踏まえると、理解が深まると思うわ。
- A さ ん：給付に影響がでるから、事前に加入者との労使協議が必要だというのは、当然ですね。だから、このように法令で定められているということですね。
- B 課 長：そうね。一度設定したリスク分担型 DB の掛金の変更はなかなか難しいので、制度導入時の掛金設定がやはり重要といえるわね。
- A さ ん：ところで、運用基本方針を“変更”する場合は、具体的にどのような時なのでしょう。
- B 課 長：運用基本方針を策定するにあたっては、様々な要因を総合的に判断して決定しているのだけれど、要因の一つに、「加入者と受給権者の人員構成」が含まれていることは知っているわね。人員構成が変わってくるということは、長期の運用を行う資産と、給付のために現金化しやすい資産との割合が変わってくるでしょう。
- A さ ん：なるほど。人員構成が変わると、運用基本方針を変更する場合もあるということですね。次に、リスク分担型 DB における業務概況の周知についてご教示願います。
- B 課 長：さっき、リスク分担型 DB は給付を増減させる制度だと話したけれど、給付額はどのように算定されるのか覚えている？
- A さ ん：もちろんです。下式のように算定され、給付の額に乗じる調整率を増減させることにより、給付の額を変動させます。

$$\text{リスク分担型 DB の給付算定式} = \text{従来の DB における給付算定式} \times \text{その年度の調整率}$$

- A さ ん：この「調整率の推移」が、業務概況の周知項目に新たに加わりましたよね。
- B 課 長：よく勉強しているわね。年金額の改定を見通す上で有用な情報についても、周知することが求められているのよ。その他、従来の DB では年 1 回以上行うこととされている業務概況の周知についても、従来は受給権者への周知は任意だったけど、リスク分担型 DB では加入者も受給権者も周知が必須となったわ。

#### ◆業務概況の周知事項の比較



- B 課 長：制度運営をしていて、実際に調整率が変化した場合は、規約変更もしなければならないの。調整率は規約に記載されているからね。
- A さ ん：確か、調整率の変更のみであれば、規約変更の届出は不要ですよ。
- B 課 長：その通りよ。
- A さ ん：受給権者もリスク分担型 DB へ移行させる場合には、移行後すぐに現在受給中の方の年金額にも調整率がかかり年金額が変動する可能性があるので、受給権者にも年金額の案内や調整率の推移を周知する必要があるのです。
- B 課 長：そうよ。周知の方法については、移行前にしっかり確立しておく必要があるわね。
- A さ ん：なるほど。移行前の DB が、年金額が毎年固定されている制度の場合、受給権者に対して業務概況を周知する体制の整っていないお客さまがいらっしゃるかもしれませんね。
- B 課 長：加入者のみをリスク分担型 DB へ移行して従来の DB と併存させる場合には、注意すべきこととして、以下の点があげられるわ。

- リスク分担型 DB と従来の DB が併存するため、年金資産を区分管理する。
- リスク分担型 DB と従来の DB のそれぞれで経理する。
- 基金型 DB の場合、代議員会とは別に「リスク分担型 DB の意思決定にかかる委員会」の設置をしなければならない。この委員会で意思決定を尊重したうえで、代議員会における議決等が行われる。

一つの規約内でリスク分担型 DB と従来の DB の両方を実施する場合は、利害関係が異なるので、同一のガバナンスでは正常な意思決定が行われない可能性があるでしょ。だから、受給権者もリスク分担型 DB へ移行させる場合と比べると、厳しい基準が設けられているのね。

- A さ ん：退職金制度の内枠としてリスク分担型 DB を実施する場合には、退職金規程の見直しも必要ですよ（企業年金ノート 2017 年 2 月号（No. 586）ご参照）。リスク分担型 DB の運営体制の整備には、しっかり時間をかけて取り組む必要があります。早速お客さまへのご説明に行ってください！
- B 課 長：いってらっしゃい！

（年金業務部 年金信託室 申請契約グループ 尾林千恵）

企業年金ノート 2018(平成 30)年 11 月号 No.607

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 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: 03-6704-3361 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCo のお客さま): <https://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/>  
確定拠出年金スタートクラブ: <https://DC-startclub.com/>