

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（2021年版）～大企業および中堅・中小企業の動向～ P1
 【コラム】「生年月日を証する書類」の添付省略に係る検討事項について P7

統計でみる退職金・企業年金の実態（2021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、退職一時金制度からの内枠移行により設立されたものが多く、最近の企業型DCでは給与移行型(選択制等)がみられるものの、退職一時金をベースに制度設計されているケースが依然として大半です。従って、企業年金制度の動向を見ていくうえで退職一時金制度を含めた退職給付制度全般について広く見ておくことが望ましいと考えられます。

その一方で、退職給付制度に関する統計には様々な種類のものが存在し、更新頻度もまちまちであることから、それらデータを集成・または活用するにあたり、各統計調査の特徴を把握しておくことが望ましいと言えます。

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、調査項目数など調査内容に定評があるとされている統計調査は、図表1の通りです。

<図表1> 退職金制度に関する主な統計調査(2021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)
① 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	4・5年毎 (2018年)	3,697 (58.0%)
② 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 (2019年)	230 (60.50%)
③ 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 (2018年)	252 (12.70%)
④ 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 (2016年)	4,493 (61.1%)
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 (2020年)	1,407 (40.20%)

(出所) 各種統計調査を基に、りそな年金研究所作成。

この中でも、①「就労条件総合調査」(厚生労働省)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、標本数と時系列のデータが豊富であり、代表的な退職金統計と言われており、次回の公表は2023年前後になります。なお、直近(2018年)の調査結果は、弊誌2018年11月号(No.607)にて解説しております。

以下、記載のその他の各統計調査には次のような特徴があります。

②「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)は、中央労働委員会が取扱う労働争議の調整の参考資料とするために調査されたものであり、産業別等に集計を行ったり統計の対象を選定したりするなどの特徴があります。③「退職金・年金に関する実態調査」(日本経済団体連合会)は、退職金・年金の実態と退職金水準の動向を把握し、制度見直し等の参考とするために経団連の企業会員および東京経営者協会の会員企業を調査対象としています。④「民間企業退職給付調査」(人事院)は国家公務員と民間の退職給付を比較検討するための基礎資料の作成を目的としたもので、調査対象は無作為に抽出されます。⑤「中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)は統計調査が多くある大企業に対して中小企業の統計調査が少ないため、それを補完すべく東京都が都内中小企業を対象に実施されているものです。

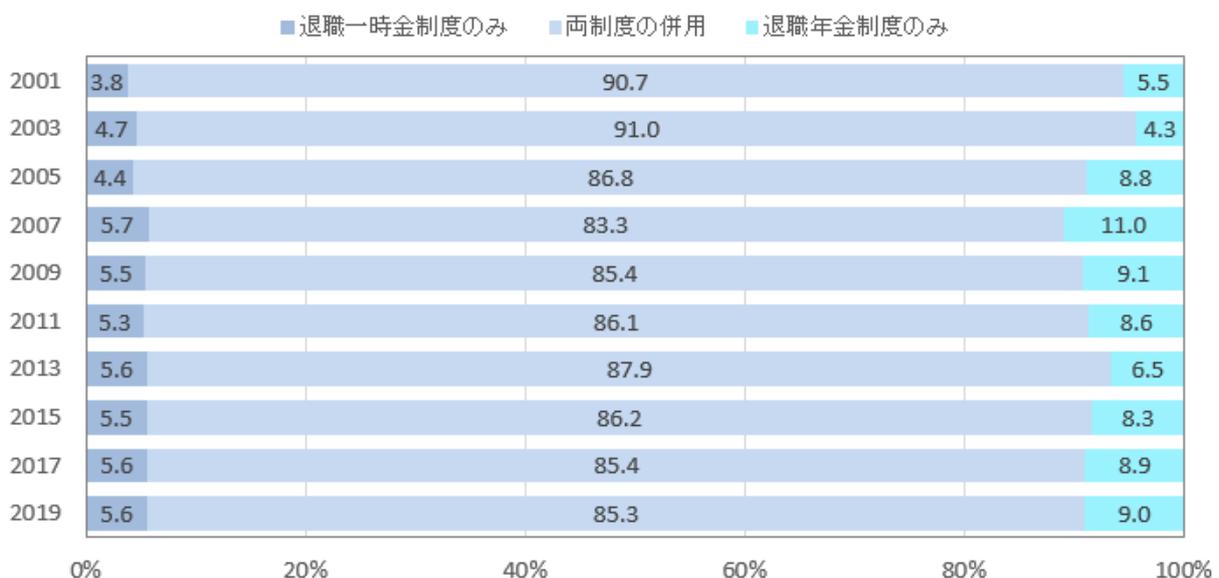
なお、次節以降、これら退職給付制度に関する各種統計調査(公開されているもの)のうち、大企業を対象としている②「賃金事情等総合調査(退職金・年金及び定年制事情調査)」(中央労働委員会)と、中堅・中小企業が主体の⑤「中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)を用いて、わが国の退職金・企業年金の現状について概観していきます。(当該統計調査の2019年版の調査結果につきましては、弊誌2019年3月号(No.611)にて解説しております。)

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

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、企業年金(一時金との併用を含む)を実施している企業が9割以上を占めています(図表2)。

＜図表2＞退職給付制度の実施状況割合の推移(大企業)



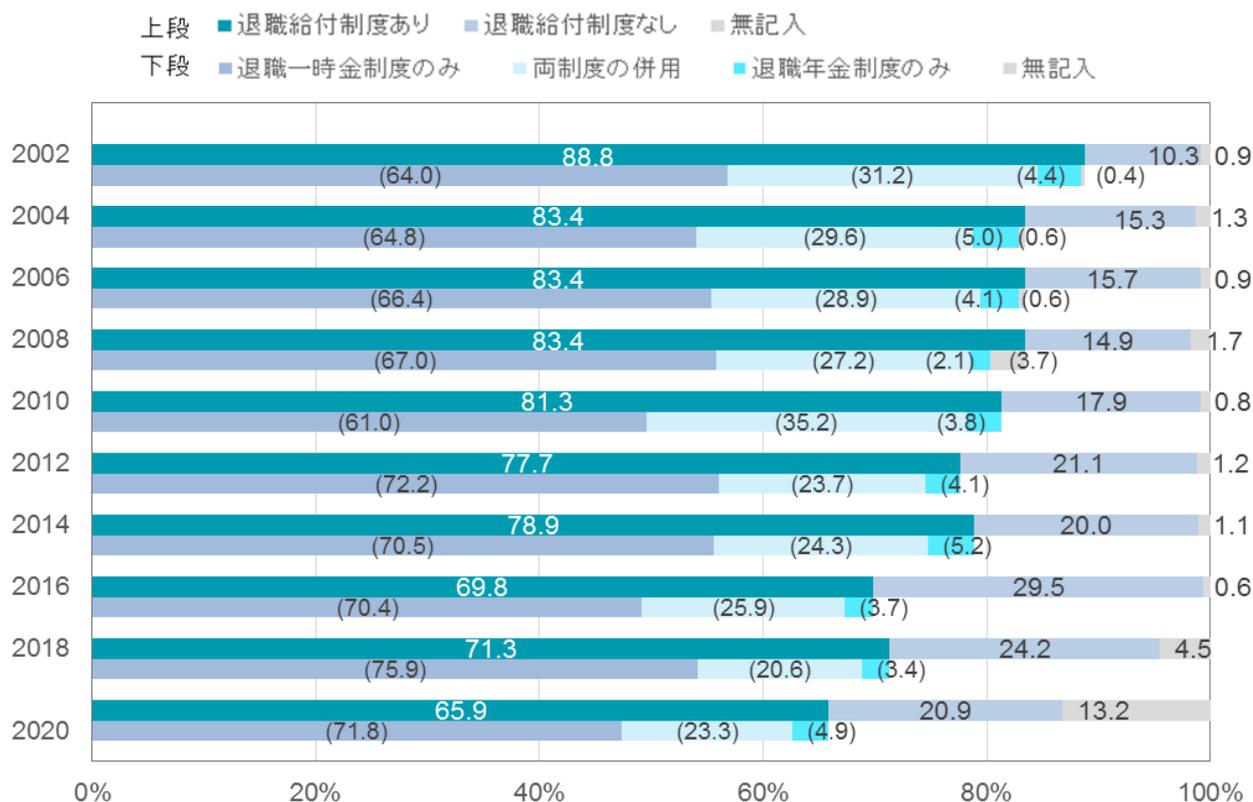
※1 調査期日は、各年の6月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

※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、リそな年金研究所作成。

図表3は図表2と少し違い、退職給付制度の有無を上段に示し、下段では「退職給付制度あり」について更にその区分(退職一時金制度のみ、両制度の併用、退職年金制度のみ、無記入)を示しています。図表3のとおり、中堅・中小企業においては、退職給付制度の実施割合が減少基調で、2016年・2018年はそれぞれ8割程度であったものが7割程度に、2020年にいたっては65.9%まで低下しています。また、「退職給付制度あり」の場合であっても一時金制度のみを実施している企業が依然として主体となっています。

＜図表 3＞退職給付制度の実施状況割合の推移(中小企業)



※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。

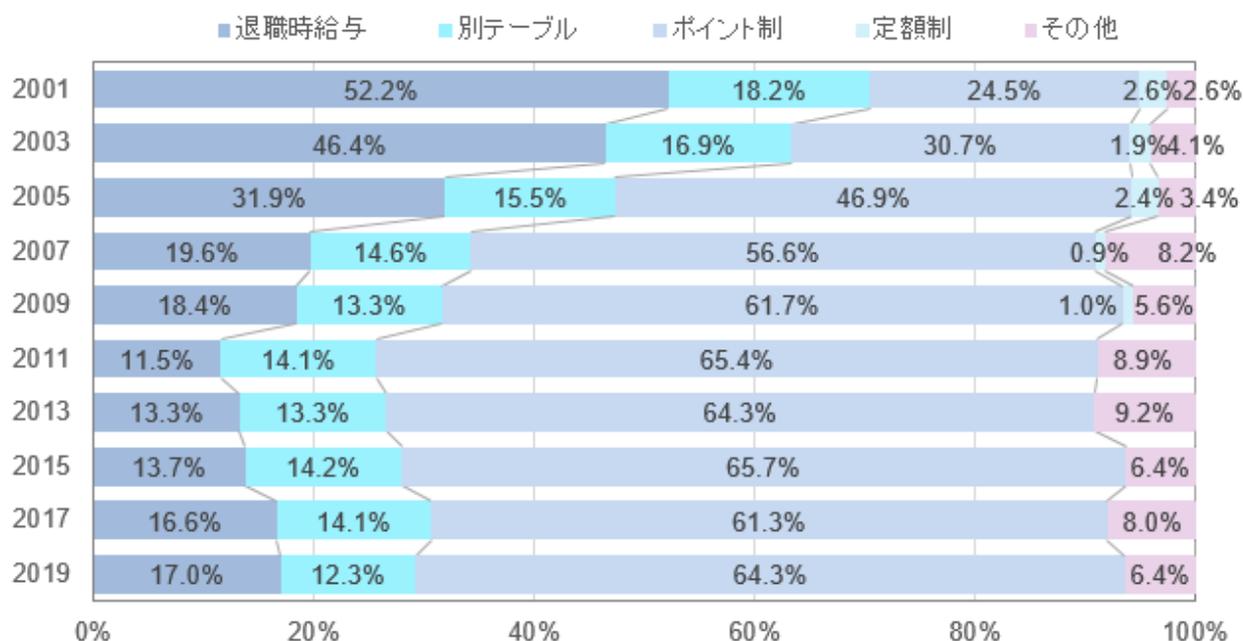
※2 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。

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

(2) 退職一時金の算定方法

大企業においては、退職一時金の算定方法は、かつては退職時給与（の全部または一部）に比例して算定する方式が主流でしたが、2011年まで大幅に減少を続け、以降多少持ち直しています。また、退職金の算定を給与とは別建てとする企業も相応の割合で推移しています。とりわけ「ポイント制」が突出して普及していることがわかります。（図表4）。

＜図表 4＞退職一時金の算定方法の推移(大企業)

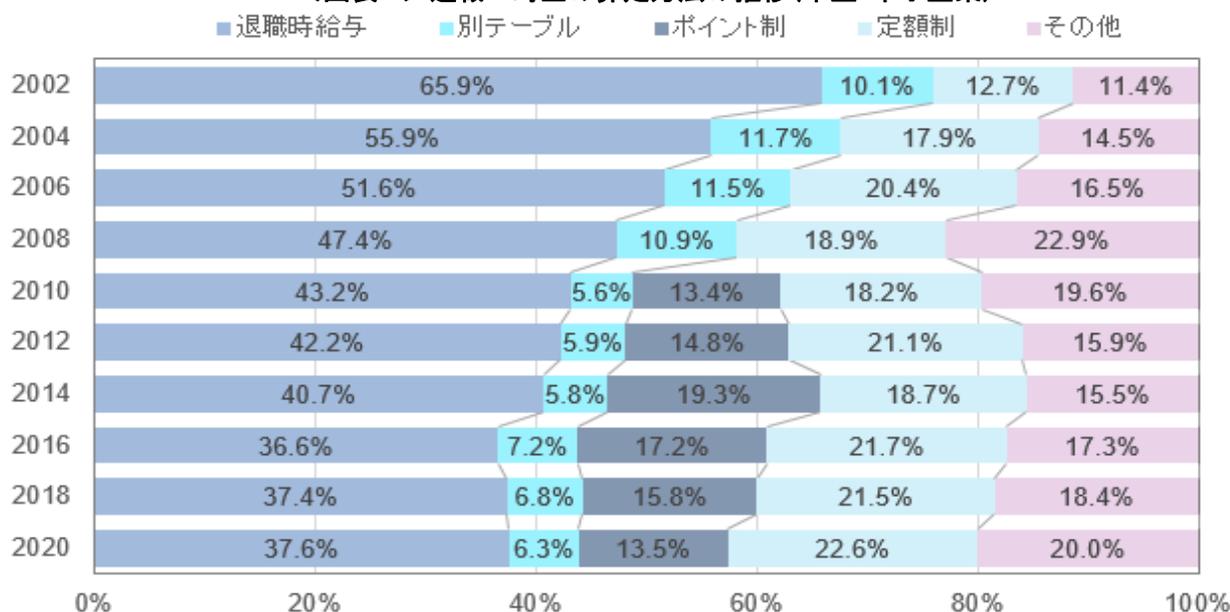


※ 集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

(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、りそな年金研究所作成。

一方、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であること等が好まれる傾向にあると考えられるため、大企業ほどポイント制へのシフトは顕著ではなく、「退職時給与」や「定額制」などの算定方法が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）



※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。

※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」で計上）。

※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、りそな年金研究所作成。

(3) 退職給付制度の採用状況

大企業における退職給付制度の採用状況（複数回答）の推移をみると（図表6）、かつては厚生年金基金および適格退職年金が主流でしたが、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の解禁により、適格退職年金は制度廃止に伴う他制度への移行措置開始により、両制度とも採用割合が急速に減少し、現在では集計項目から外されています。

一方、確定給付企業年金および確定拠出年金は、制度創設以降順調に普及しており、とりわけ確定拠出年金は採用割合が直近では7割近く（67.9%）にまで増加を続けています。

＜図表6＞退職給付制度の採用状況の推移（大企業）

（%：複数回答）

年	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	—	—
2017	32.8	48.3	66.2	—	2.5	—	—
2019	29.2	51.2	67.9	—	3.0	—	—

※ 複数回答であるため、各制度毎の合計値は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、りそな年金研究所作成。

中堅・中小企業における退職給付制度の採用状況（複数回答）の推移をみると（図表 7）、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基調にあるものの、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）が多く採用されている様子がうかがえます。ただし、確定拠出年金は年々増加し、直近では中退共(46.6%)と並びつつある状況(46.4%)になっています。

一方、厚生年金基金は、かつては約 40%の企業が利用（＝総合型基金への加入）していましたが、2014 年の法改正により新規設立停止・特例解散措置の導入・他の企業年金制度等への移行促進が図られた結果、採用割合は 2020 年時点で 10.7%にまで減少しています。

＜図表 7＞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
2018	64.4	48.5	5.9	—	13.7	44.5	45.1	0.5
2020	60.3	46.6	6.7	—	10.7	39.5	46.4	2.7

※1 複数回答であるため、各制度毎の合計値は 100%とはならない。

※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)。

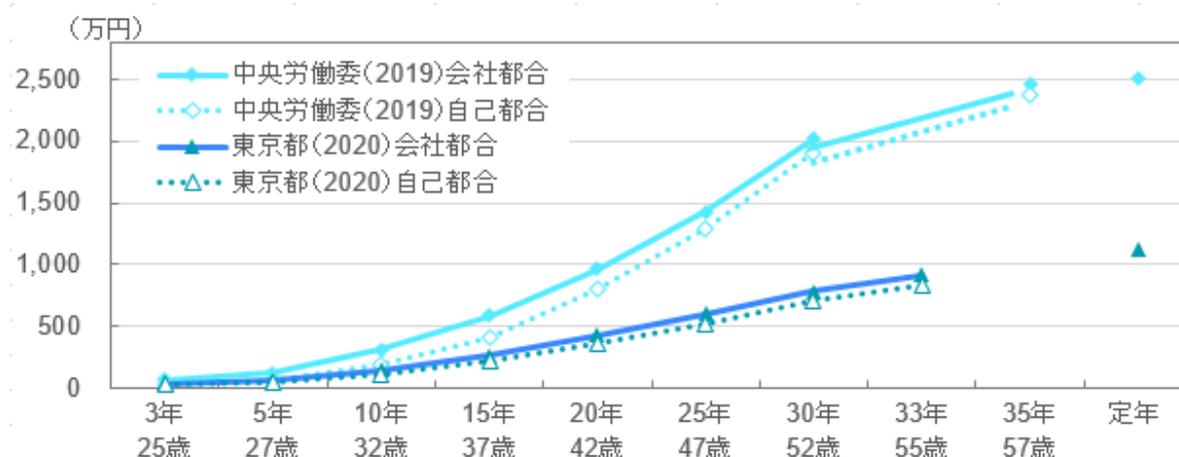
(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(4)モデル退職金・定年退職金の水準

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、普通の能力と成績で勤務した場合の退職金水準）は、図表 8 の通りです。退職金カーブの形状をみると、大企業および中堅・中小企業ともに、勤続年数の増加とともに退職金額が増加しています。また、大企業は勤続 30 年以降は退職金額の伸びが緩やかになっています。

最後に、中堅・中小企業におけるモデル定年退職金の水準は、図表 9 の通り業種ごとに相違しています。また、学歴によってもばらつきが見られます。

＜図表 8＞大企業および中堅・中小企業におけるモデル退職金(大卒)

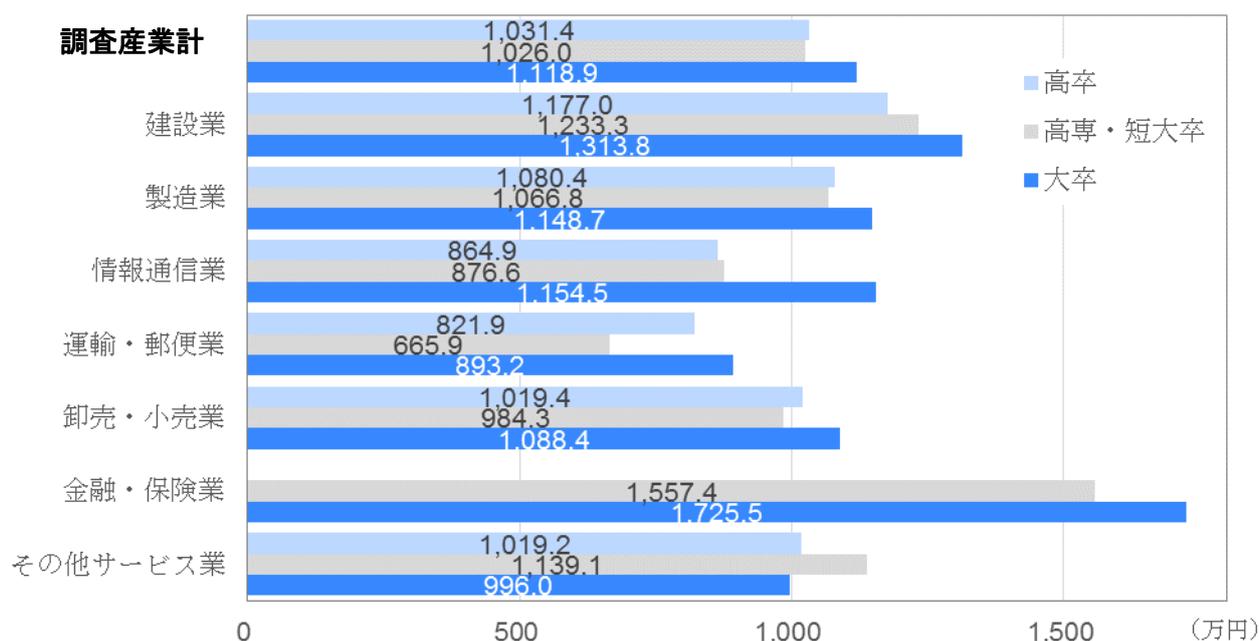


(単位:万円)

		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 (2019)	会社都合	68.7	123.8	312.8	588.4	965.9	1426.9	2012.9	—	2,455.2	2,511.1
	自己都合	32.8	63.4	186.1	407.6	801.8	1,287.0	1,898.3	—	2,368.3	—
東京都 (2020)	会社都合	34.6	60.3	148.3	266.0	425.0	598.0	785.6	915.3	—	1,118.9
	自己都合	23.1	42.3	113.5	214.9	353.4	524.3	705.9	835.9	—	—

※ 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

<図表9> 中堅・中小企業におけるモデル定年退職金の水準



※金融・保険業の高卒は、集計数が少なく未開示。

(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」2020年版を基に、りそな年金研究所作成。

<ご参考資料>

賃金事情等総合調査 (中央労働委員会ホームページ)

<https://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/>

企業年金ノート 2018年11月号 (No.607) 「わが国の退職金・企業年金の実態について」

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201811.pdf>

企業年金ノート 2019年3月号 (No.611) 「統計でみる退職金・企業年金の実態 (2019年版)

～大企業および中堅・中小企業の動向～」

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201903.pdf>

(りそな年金研究所 西島 茂樹)

(りそな年金研究所 宮崎 里奈)

「生年月日を証する書類」の添付省略に係る検討事項について

今回のコラムのテーマは、「DBの裁定請求における生年月日を証する書類の省略」に関する、某企業年金基金の担当職員「Aさん」と、その上司「B事務長」とのディスカッションです。

Aさん：昨年（2020年）12月28日付で『給付の裁定請求において、請求書に添付が必要とされている生年月日に関する市町村長の証明書又は戸籍の抄本等（以下「生年月日を証する書類」といいます。）について、住民基本台帳法の規定により地方公共団体情報システム機構から情報（以下「住基ネット情報」といいます。）を受けることにより当該裁定に係る生年月日の確認が行われた場合にあっては、これらの書類の添付が不要とできる』省令が施行されましたね。

B事務長：そうだね。私たち基金でこの事務の導入を検討しているけど、導入にあたってどのような手続きを行えばよいか把握できているかな？

Aさん：はい、総幹事会社の案内資料を確認したところ次の通りでした。

規約の変更	必要
給付規程の変更	必要
行政対応	地方厚生局への届出不要
企業年金連合会との 情報収集等業務委任契約の締結	必要 (すでに締結済の場合、再締結は不要)
代議員会	出席者の過半数以上の議決

なお、規約変更前であっても、『省令が施行された日以後は規約変更手続きが未了であっても、法令の規定が優先されることから、「住基ネット情報」により生年月日が確認された者については戸籍抄本等の提出を不要としても差し支えない』との回答を厚生労働省から得ているようです。

B事務長：よく把握できているね。ところで、「住基ネット情報」には3つの照会方法（仮照会、本照会、個人番号照会）があるけれど、どの照会方法を利用すればよいか知っているかい？

Aさん：はい、「住基ネット情報」の照会方法についてですが、3つの照会方法のいずれの場合であっても「生年月日を証する書類」の添付を省略することが可能であると、こちらも厚生労働省から回答を得ているようです。

B事務長：その通りだね。ただし、仮照会による場合は『請求者の生年月日が一意に特定できた場合は本人確認情報の提供を受けたことになると考えられる』ことが補足されていたので、一意に特定できない場合は、その確認を私たちの基金で行わなければいけないので留意しなければいけないね。

Aさん：わかりました、覚えておきます。そこで、実際に「生年月日を証する書類」を省略する事務の導入を想定した場合、気がかりな点がありまして・・・。

B事務長：何が気がかりなんだい？

Aさん：私たちの基金の実務では、受給権者の方から裁定請求時には受給権発生日以降の「生年月日を証する書類」を添付してもらっていますよね。それに対し、企業年金連合会では現在「住基ネット情報」の照会依頼を毎月15日に締め切り、翌月10日頃に回答しています。この事務を導入する場合、私たちの基金の裁定事務のスケジュールと企業年金連合会の事務処理のスケジュールを考えると、裁定事務が遅くなる点が気がかりなのです。

B事務長：具体例で考えてみよう。3月31日に資格喪失した方から4月1日に裁定請求を受けた後に企業年金連合会に「住基ネット情報」の照会依頼をすると、その回答は5月10日頃の入手になる。つまり、受給権者の方への給付の支払いは5月下旬頃になるんだね。

現行の実務なら、裁定請求の受付時に「生年月日を証する書類」の添付があれば4月中旬頃には給付の支払いができるから、1か月程度の遅れが生じてしまうわけだね。

Aさん：はい、そうなのです。受給権発生前の「住基ネット情報」を利用できれば円滑な給付事務が行

えるかと思うのですが、この取り扱いは可能なのでしょうか？

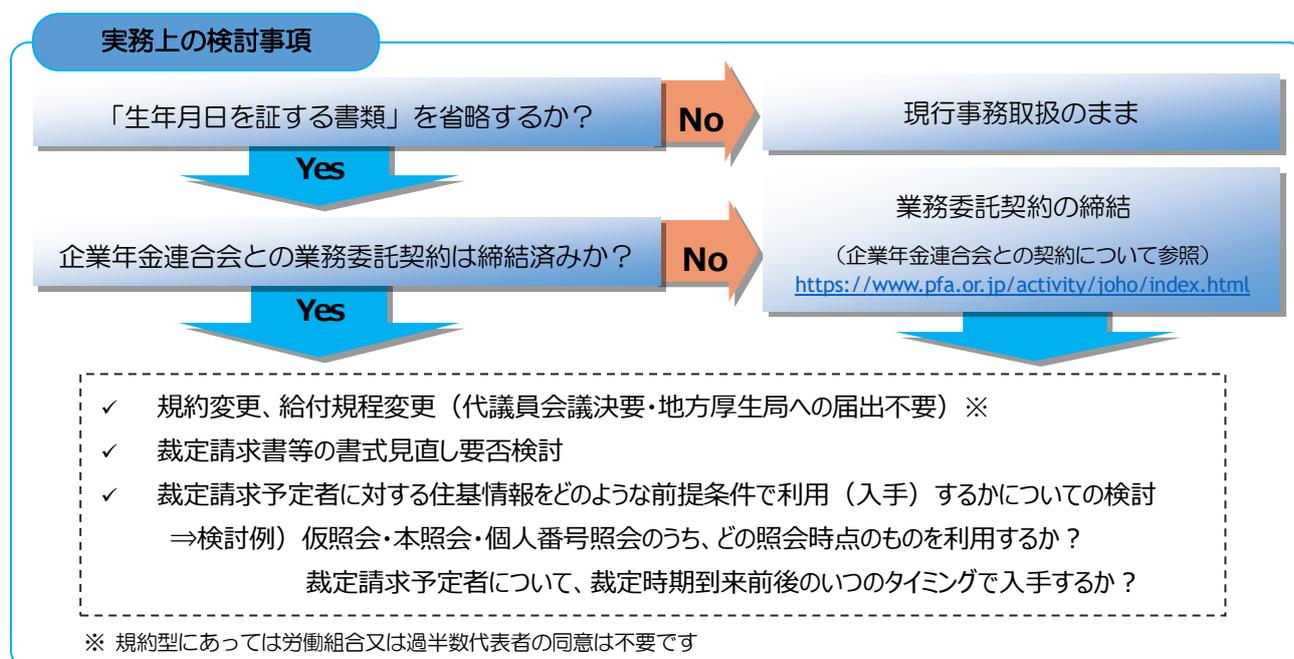
B事務長：企業年金分野では「生年月日を証する書類」を添付するにあたって、どの時点の書類を提出させるかは特段法令に明記されていないんだ。この点に関して、厚生労働省は、

最低限確認すべき書類を規定しているだけであり、どの時点かまでは各基金等が給付の裁定に当たってどこまで厳格に確認を行うかという裁量の範囲である。

との見解を示しているようだよ。つまり、受給権発生前の「住基ネット情報」を利用することは差し支えないと解釈できるんだ。ただし、次の通り補足しているので、いつのタイミングで入手するかは検討しないとイケないね。

- ✓ 公的年金は「住基ネット情報」の照会に当たっては裁定請求後に照会を行っていること
 - ✓ 裁定請求に記載された氏名と当該請求よりも前に「住基ネット情報」に照会した氏名は、それが同一人物だとしても結婚等で異なる可能性があり、不一致となる可能性があること
- 等を踏まえると、裁定請求後に行うことが望ましく、反対に裁定請求よりも長期間前の「住基ネット情報」をもって添付資料を省略することとすることは望ましいとは言えない。

Aさん：ありがとうございます。厚生労働省の回答を踏まえて今後の実務上の検討事項をまとめると次のようになりますでしょうか。



B事務長：その通りだね。まとめた検討事項をもう一度よく整理しておこうね。

(年金業務部 年金信託室 制度サポートGr 和田 亮彦)

企業年金ノート 2021(令和3)年4月号 No.636

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1
TEL: 06-6268-1830 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/>