

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（2023 年版）～大企業および中堅・中小企業の動向～ P1
 【コラム】DB規約変更 給付減額同意書の提出方法について P7

統計でみる退職金・企業年金の実態（2023 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、以前は、退職一時金制度からの移行により設立されたものが大半だったのですが、最近の企業型DCでは給与選択制も少しずつ増えているように見受けられます。しかし、企業年金全体でみると、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多いことも事実です。

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〉退職給付制度に関する主な統計調査(2023 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 (2021 年)	226 (59.50%)
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	3 年毎 (2021 年)	276 (13.40%)
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 (2021 年)	3,677 (48.60%)
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 (2022 年)	1,012 (28.90%)

(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年後半になります。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、産業別等の集計や統計の対象を選定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。2018年までは隔年毎に実施されていましたが、2021年からは3年毎の実施となっています。

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。直近（2021年）では概要が公表されています。

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しているものです。

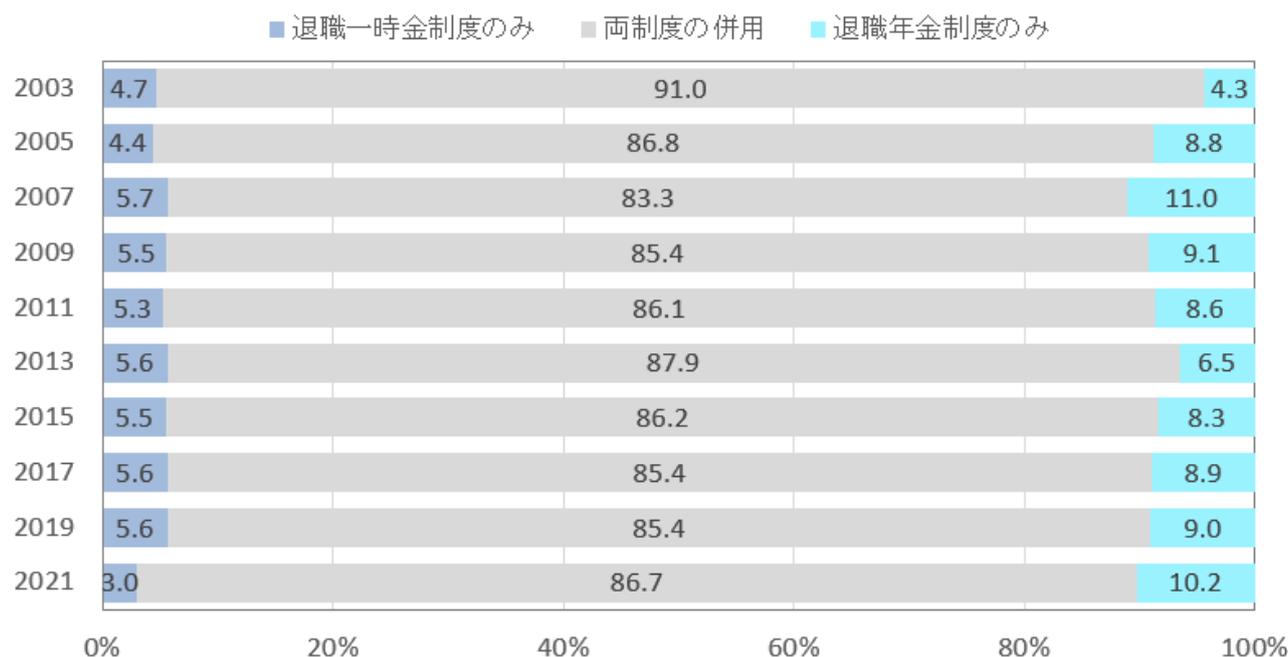
なお、次節以降、これら退職給付制度に関する各種統計調査（公開されているもの）のうち、大企業を対象としている②「賃金事情等総合調査（退職金・年金及び定年制事情調査）」（中央労働委員会）と、中堅・中小企業が主体の⑤「中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）を用いて、わが国の退職金・企業年金の現状について概観していきます。（当該統計調査の前回分（②は2019年版、⑤2020年版）の調査結果は、弊誌2021年4月号（No.636）にて解説しております。）

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は概ね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）



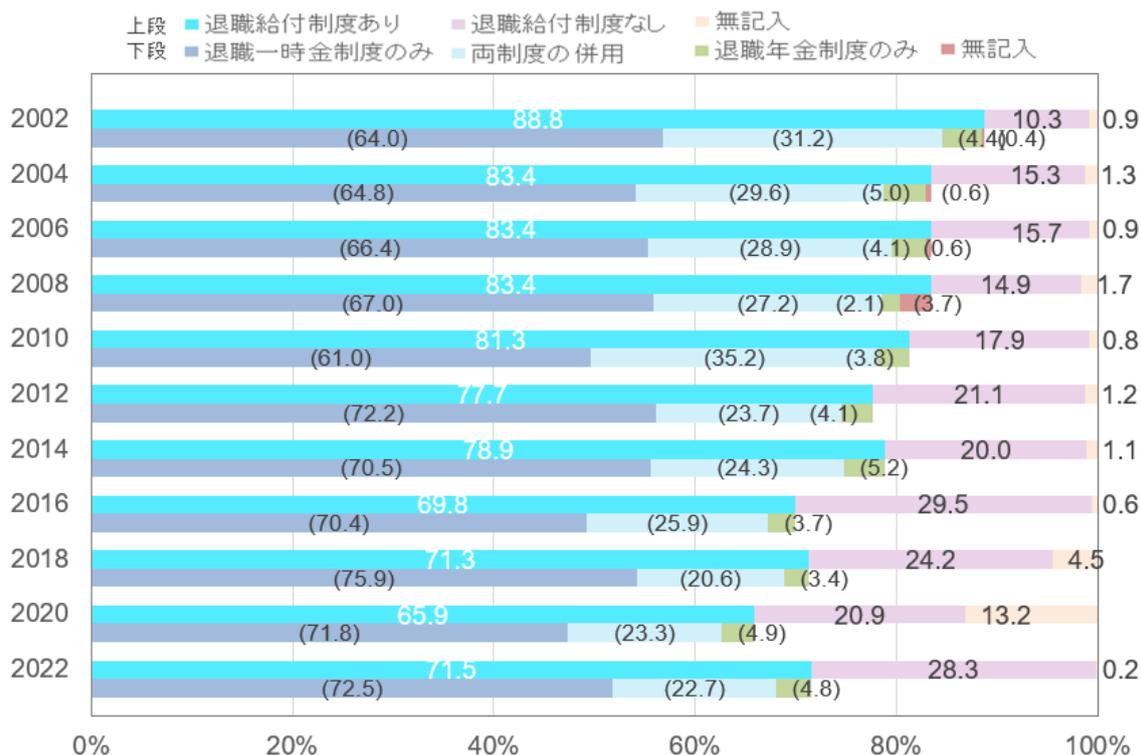
※1 調査期日は、各年の6月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

※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、り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＞退職給付制度の実施状況割合の推移(中堅・中小企業)

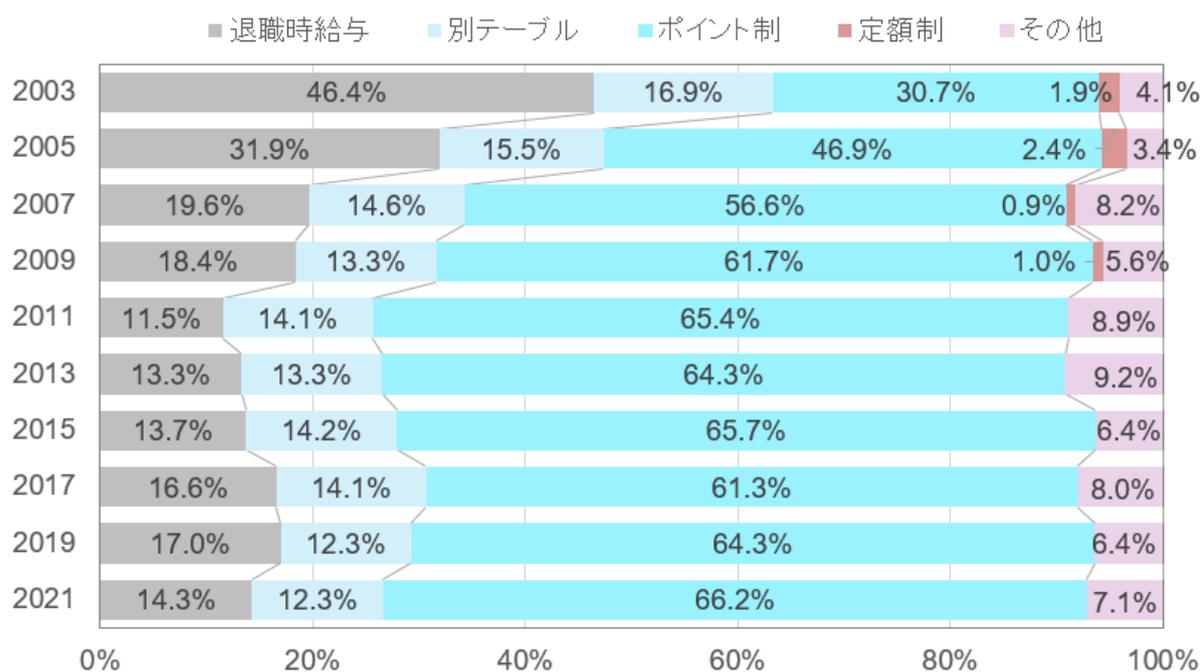


※1 調査期日は、各年の7月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。
 ※2 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。
 (出所) 東京都「中小企業の賞金・退職金事情」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(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、現在では「ポイント制」が主流となっていることがわかります。＜図表 4＞。

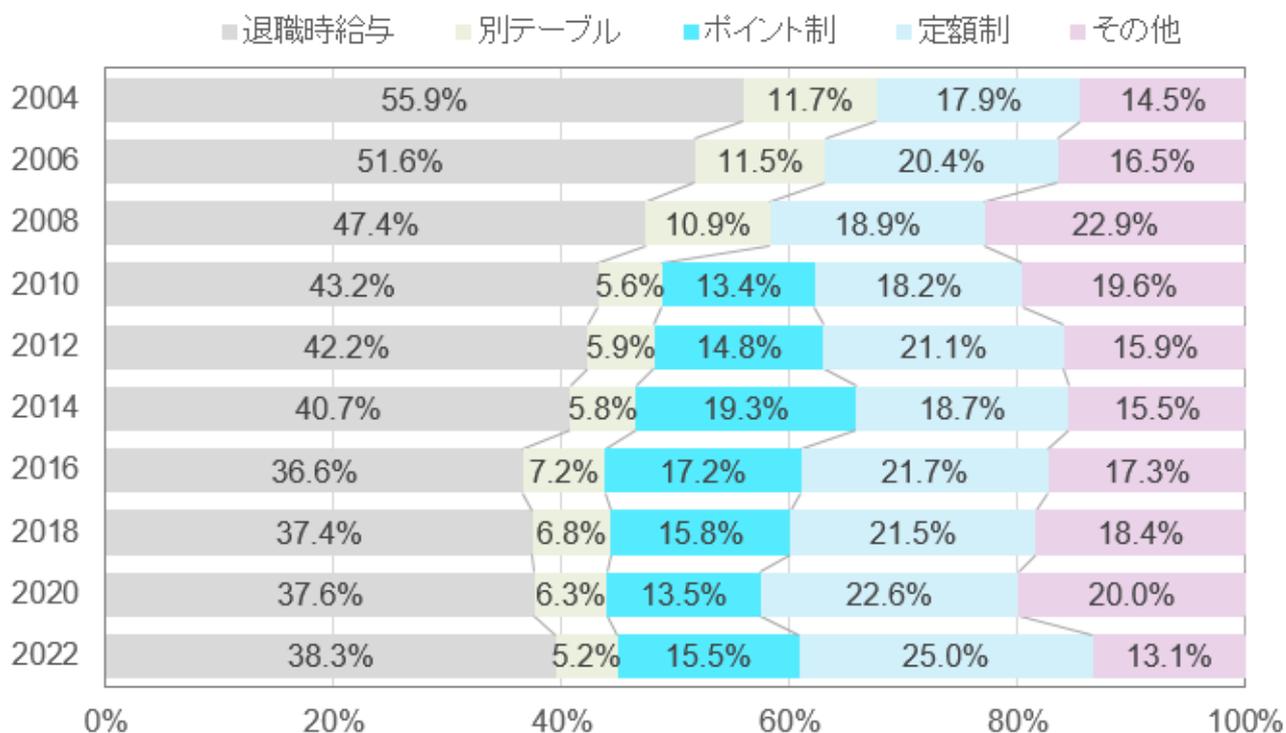
＜図表 4＞退職一時金の算定方法の推移(大企業)



※ 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、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多く採用されています（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) 企業年金制度等の採用状況

大企業における企業年金制度等の採用状況（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、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、厚生年金基金や適格退職年金からの移行を含め、確定拠出年金を中心に普及が進んでいます。

＜図表 6＞企業年金制度等の採用状況の推移（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	—	—
2021	28.0	47.8	72.0	—	2.5	—	—

※ 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、リそな年金研究所作成。

中堅・中小企業における企業年金制度等の採用状況（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。

厚生年金基金は前回と採用している企業数は同じでしたが、回答数が著しく減少し構成比が 2020 年度は 28/261=10.7%でしたが、2022 年度は 28/199 のため、14.1%と増加しました。

〈図表 7〉企業年金制度等の採用状況の推移(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
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
2022	62.0	49.5	4.5	—	14.1	43.2	52.3	2.0

※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。また、各数値(%)における集計企業数(母数)も相違する。

※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

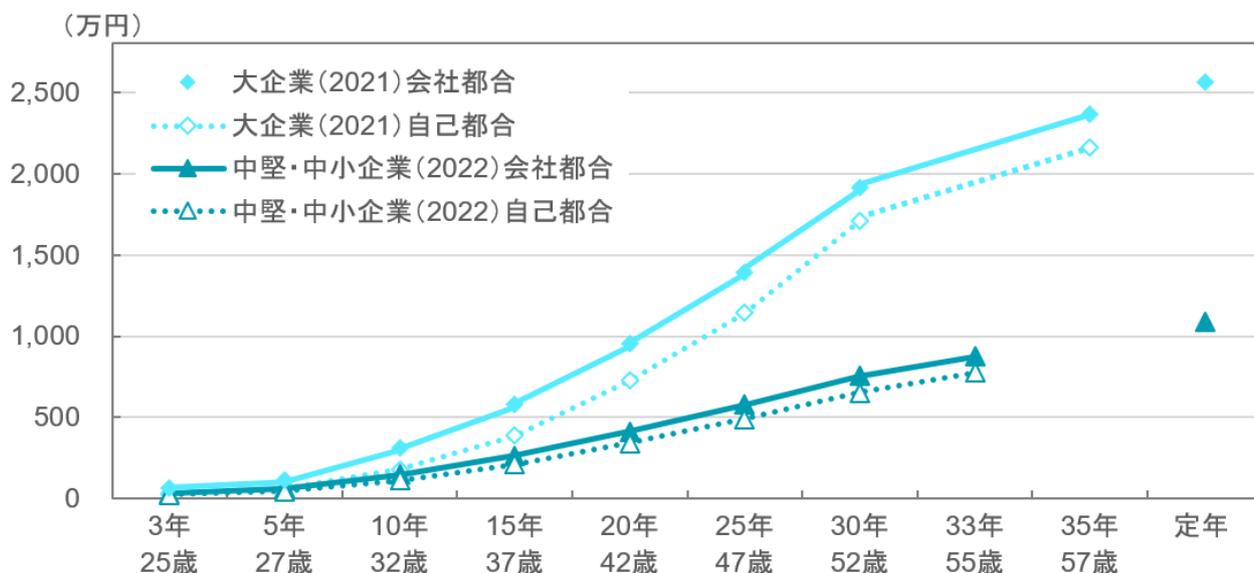
大企業および中堅・中小企業における大学卒のモデル退職金（卒業後すぐに入社し、普通の能力と成績で勤務した場合の退職金水準）は、〈図表 8〉の通りです。退職金カーブの形状をみると、大企業および中堅・中小企業ともに、勤続年数の増加とともに退職金額が増加しています。また、大企業は勤続 30 年以降は退職金額の伸びが緩やかになっています。

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〉の通り産業ごとに水準が異なります。近年は、回答数の減少（前回 1407→今回 1012）も見受けられます。

〈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)

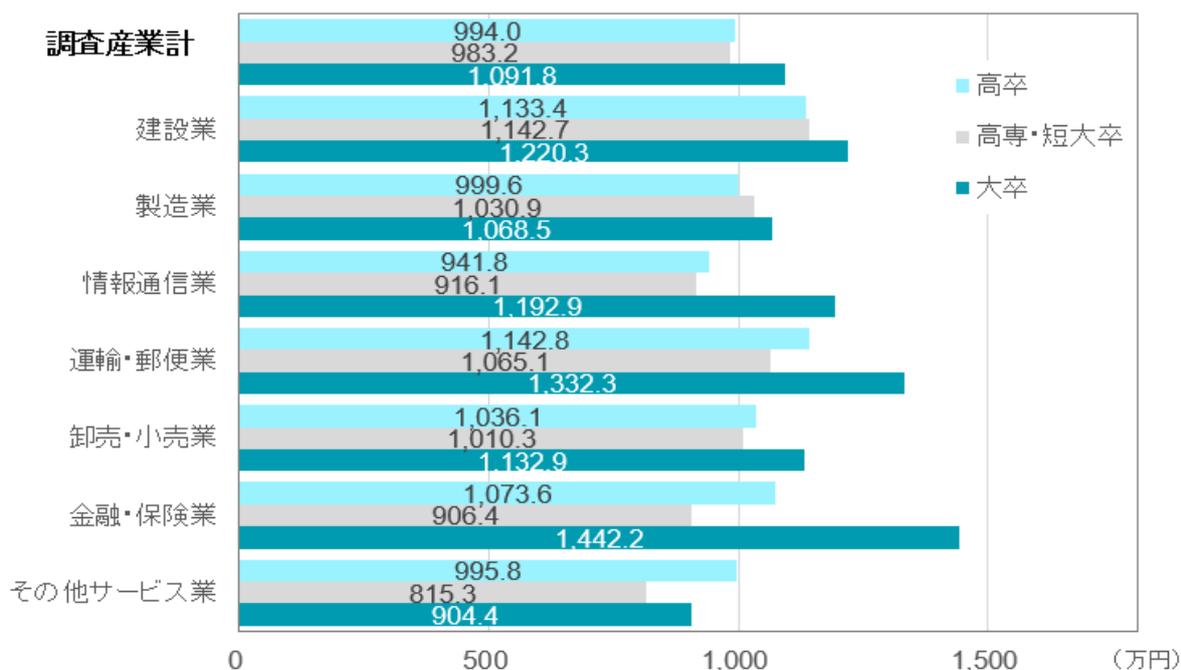
(単位:万円)

		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
大企業 (中央労働委) (2021)	会社都合	69.0	118.0	310.2	577.9	953.1	1393.8	1915.4	—	2364.9	2563.9
	自己都合	32.3	59.4	179.9	387.3	726.5	1143.1	1706.7	—	2163.4	—
中堅・中小企業 (東京都) (2022)	会社都合	33.8	64.1	149.8	265.8	414.7	578.2	754.2	876.2	—	1091.8
	自己都合	23.8	47.0	112.1	212.9	343.1	490.6	653.6	776.0	—	—



※ 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



(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」2022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 2021年4月号 (No.636) 「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～」

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/202104.pdf>

(りそな年金研究所 宮崎 里奈)

DBの規約変更 給付減額同意書の提出方法について

今回のコラムのテーマは、就業規則を改定し定年延長することに伴い、確定給付企業年金（DB）の規約を変更することになった企業の担当者から、給付減額にかかる同意書の取得方法について相談を受けた信託銀行の担当者「Aさん」と上司である「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：定年年齢を変更する会社が増えてきましたが、DB規約を変更する際に数理計算を実施すると給付現価の減少、という理由で制度上、給付減額の同意を取得していただく必要があるケースが多いですね。

B課長：そうだね。給付減額となる場合には、減額対象者の3分の2以上の同意が必要となり、減額対象者の3分の2以上で組織する労働組合があれば組合の同意で代えられるが、そうでない場合は同意書の取得に相当の時間を要することになり、事業主側の負担も大きいね。

Aさん：今回相談を受けている会社ですが、『適年からの移行のときに全員から給付減額の同意書を取得したことがあるが、時間もかかり、大変だった。そもそも労働組合がないため、加入者の全員から同意書を取得する必要があると思うが、在宅勤務なども増えていて、説明会の実施や減額の同意書を提出してもらうことも容易ではなく、なにかいい方法はないだろうか？』と、相談を受けているのです。

B課長：なるほど、給付減額の同意取得を、「電磁的方法で」できるようになったことは知っているかな？

Aさん：できるようになったことは知っていますが、具体的なやり方は知らないもので、教えていただけますでしょうか？

B課長：うむ。当社でもまだそんなに多くはないが、事例はあるので説明しよう。まず、規約変更（給付減額変更）の説明について、加入者を説明会場に集めるのではなく、WEBで開催することも認められている。オンライン会議などで一斉に説明したり、説明の内容を録画して各自で視聴してもらうという説明方法もあるんだ。

Aさん：はい。今までも、説明会の手法については、WEBで開催されているケースがあったことは知っています。

B課長：次に、同意書の取得方法ということだが、厚生労働省の見解は、『本人が同意したことが推定できると認められる方法であって、同意したことを記録し、当該記録を「同意を証する書類」として提出できるような方法であればよい。（例えばID及びパスワードなどにより、同意取得対象となる加入者本人しか入れないシステム上で同意ボタンを押すことにより同意を行い、システム上誰がいつ同意したかがわかるログ（改変不可）が残るようなもの。』とされている。電磁的な方法の一例は下表を参考に覚えてもらえるかな。

<電磁的な同意取得の方法の一例>

1. 社内専用の回線により、従業員の意思表示が可能な専用ツールを用いた同意取得
2. 社内専用の回線による電子メールを用いた同意取得
3. 社内専用の回線によるSNSを用いた同意取得
4. 回線が社内に限定されないインターネットメールを用いた同意取得
5. WEB会議システム等を用いたシステムによる挙手機能での同意
6. テレビ会議システムを用いた映像による挙手での同意（画面保存）

※信託協会より厚生労働省へ確認をした内容および回答、より抜粋

- B 課 長：実際の例としては、会社での学習システムとして、eラーニングシステムを導入されている場合、そのシステムを使って同意の意思確認をされているケースが多いようだ。また、実際に電磁的な方法で同意を取得しようとする場合には、地方厚生（支）局へ事前相談を行う必要があり、この方法で取得してよい。という回答を得ないといけないため、時間的に余裕をもって始めていただく必要があるだろうね。
- A さ ん：そうですね。制度の変更、規約の変更についての説明会から始めて、規約変更日の2か月前に申請書類を提出することから逆算して考えると、事前相談は提出の1か月から2か月前に行うようにすること、とされているので、規約変更日の半年くらい前から準備が必要になる、ということになりますね。
- B 課 長：そうだね。ただ、電磁的な方法としない場合であっても、給付減額を伴う変更は、数理計算も必要となるし、変更することが決まったら、早めに手続きを進めていただくことをお伝えしないとイケないだろうね。
- A さ ん：はい。早速、電磁的な方法で給付減額の同意取得を進めていただけるようになってきていることや、その進め方について、ご案内したいと思います。厚生局への事前相談は時間がかかるものではないでしょうか。
- B 課 長：そうだね。これから電磁的方法で取得する企業、基金が増えてくればもう少しスムーズになってくるかもしれないが、まだ事例はそう多くないため慎重に判断しているようなので、時間がかかると考えて進めたほうがいいたろう。事前相談では、わかりやすい資料を作成していただく必要があるよ。
- A さ ん：事前相談にはどのような資料が必要になるのですか？
- B 課 長：同意書を取得するまでの手順を、ハードコピーなどを取りながら次の①から④を事前相談の資料にする必要があるんだ。
- ① 本人であることが確定できるIDやパスワードを使ってシステムにログインするようになっているか
 - ② 給付減額の内容を読んで、同意する・同意しない の意思確認（ボタンをクリック等）でできるようになっているか
 - ③ 事業主側がログの履歴をエクセルなど一覧で個人を特定し、同意した日、時間、同意の有無を確認することができるか、
 - ④ 提出する集計結果のイメージ画像（表）を作成できるか
- A さ ん：わかりました。事前相談の必要資料などを準備して、お客様へご案内したいと思います。

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 上山 由紀子）

メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク（こちら→ <https://resona-nenkin.secure.force.com/>）の「お知らせ」メールマガジンをご希望のお客さまに添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1830 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2023(令和5)年4月号 No.660

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託年金企画部 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/>