

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（2023年）より～	P1
【コラム】確定給付企業年金における書面監査の事後対応について	P7

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（2023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給付（一時金・年金）制度・支給実態調査は、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、2023（令和5）年10月に公表された「令和5年就労条件総合調査の概況」において、2018年以来5年ぶりに行われた退職給付制度に関する調査の結果が公表されたことから、今回はその内容について解説いたします。

なお、年によって調査対象となる先が異なっている場合もあることから、毎回の調査結果に連続性がない可能性もありますので、ご承知おきます。

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、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。

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・定年制等については4～5年毎に実施されています（図表1）。

なお、2022年に公表された定年制等の調査結果では、定年制を定めている企業の割合が94.4%、定年制を定めている企業のうち60歳と定めている企業の割合が72.3%、65歳以上と定めている企業の割合が24.5%でした。

＜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 賃 金： 時間外労働の割増賃金率 など
数年毎に集計している項目	退職給付（一時金・年金）： 1997年・2003年・2008年・2013年・2018年・2023年 福利厚生（法定・法定外）： 2002年・2006年・2007年・2011年・2016年・2021年 資産形成： 1999年・2004年・2009年・2014年・2019年 など

※1 2017年以降公表されていない項目は、表示していません。

※2 福利厚生は、常用労働者1人1ヵ月平均の労働費用・法定福利費・法定外福利費

※3 定年制等は2017年まで毎年集計、その後は数年毎集計となり直近は2022年集計

（出所）過去の実施状況を基に、りそな年金研究所作成

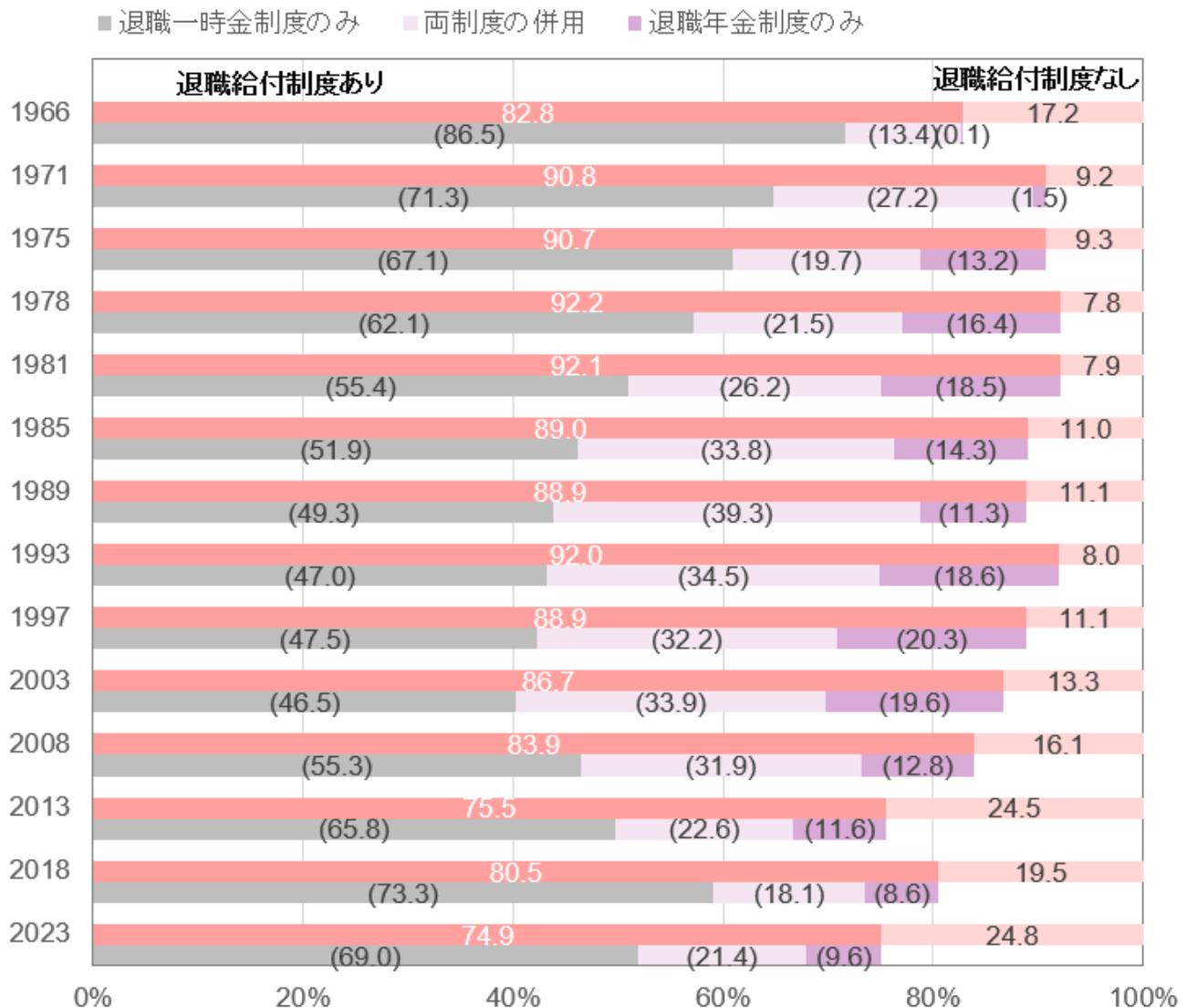
3. 「就労条件総合調査」でみる退職給付制度の現状

(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いました。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ましたが、2000 年代以降は実施割合が徐々に減少し、2023 年の退職給付制度の実施割合は 74.9%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（退職一時金制度のみ・退職年金制度のみ・両制度の併用）でみると、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 年以降は退職一時金のみを実施する企業の割合はあまり大きな変動はなく、退職年金（一時金との併用を含む）の実施割合が減少傾向となりました。

〈図表 2〉退職給付制度の実施状況の推移



※1 ()内は、退職給付制度がある企業を 100 とした割合。

※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。

※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。

※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。

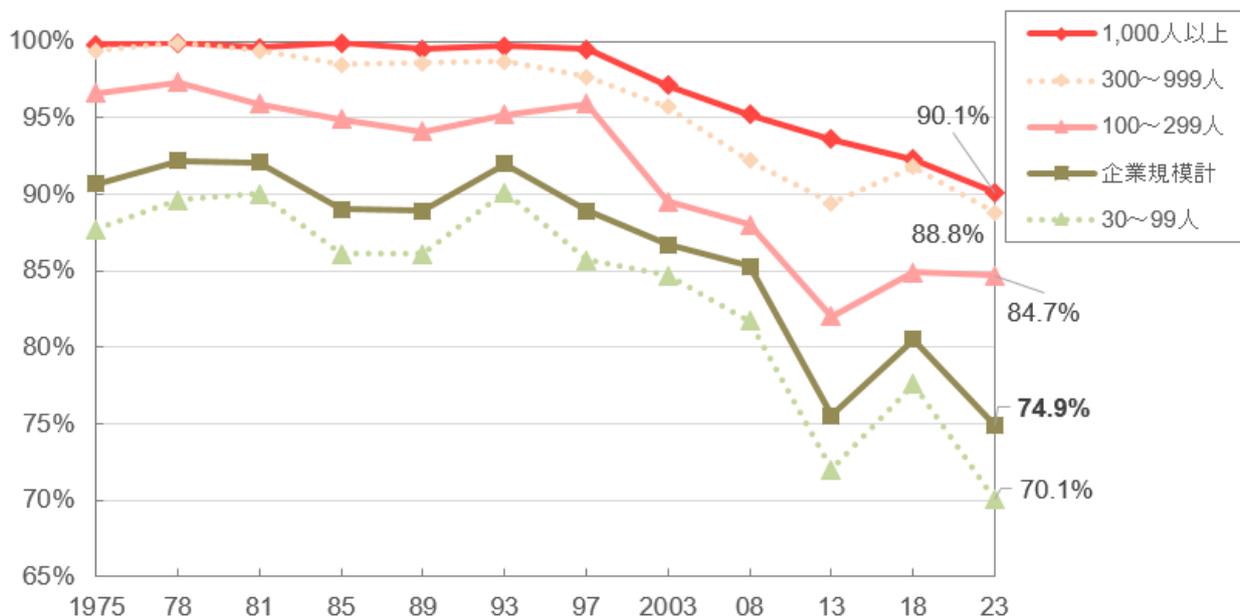
（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」各年版

退職給付制度の実施状況を企業規模別にみると、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 年時の調査では、1,000 人以上の企業規模を除き、実施割合が増加しましたが、2023 年時の調査では全ての規模で実施割合が減少に転じています〈図表 3〉。

かつては従業員 100 人未満の企業も含めて実施割合が 85%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ました。近年は企業規模にかかわらず減少傾向が見られるものの、従業員 100 人未満の企業でもまだ 70%が実施している状況です。

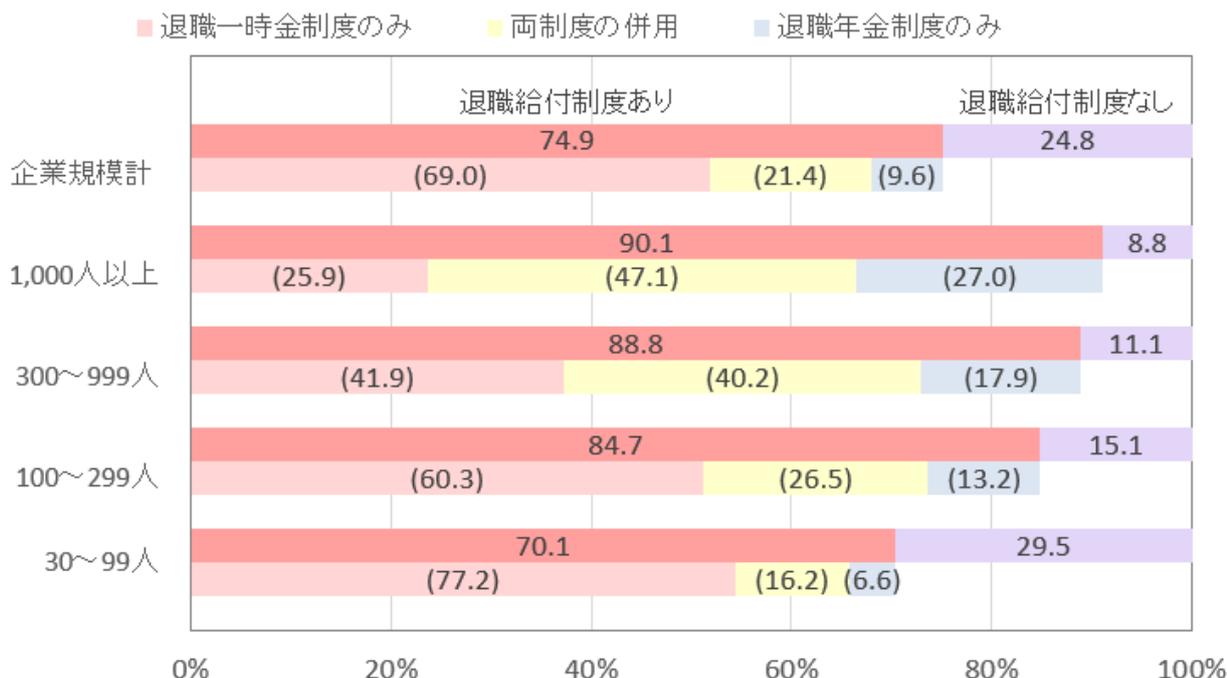
企業規模毎に形態別の割合を見ると、企業規模が小さくなるほど退職年金（一時金との併用を含む）の実施割合は低くなっています。〈図表 4〉。

〈図表 3〉退職給付制度の実施状況の推移（企業規模別）



※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。
 ※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 人以上の民間企業。
 ※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（2023 年・企業規模別）



※1 2023 年 1 月 1 日現在。
 ※2 ()内は、退職給付制度がある企業を 100 とした割合。
 ※3 常用労働者 30 人以上の民間企業が対象。
 （出所）厚生労働省「就労条件総合調査」2023 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、大企業では「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、企業規模が小さい場合は、「社内準備（退職一時金）」に加えて「中小企業退職金共済」の実施割合が高くなっています。

〈図表 5〉退職給付制度の支払準備形態（2023 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	中小企業退職金共済	特定退職金共済	その他	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金(企業型)	企業独自の年金
調査計	56.5 (57.0)	42.0 (44.0)	9.9 (11.5)	9.7 (10.5)	19.3 (20.0)	44.3 (43.3)	50.3 (47.6)	3.0 (3.8)
1,000人以上	91.6 (91.4)	— (0.5)	3.7 (2.6)	8.3 (8.9)	6.6 (7.2)	62.0 (62.4)	70.9 (63.9)	5.0 (4.5)
300~999人	79.6 (81.6)	14.9 (15.1)	6.8 (9.0)	13.0 (7.6)	9.9 (9.7)	55.6 (59.7)	58.3 (50.6)	1.9 (3.3)
100~299人	66.4 (67.9)	35.3 (36.5)	8.4 (9.5)	11.1 (9.7)	15.2 (13.6)	48.1 (49.2)	49.5 (46.6)	1.6 (2.7)
30~99人	49.6 (49.8)	48.5 (50.8)	11.0 (12.7)	8.9 (11.1)	26.5 (30.5)	36.2 (30.0)	45.8 (44.5)	3.9 (4.6)

※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。

※2 2023年1月1日現在。

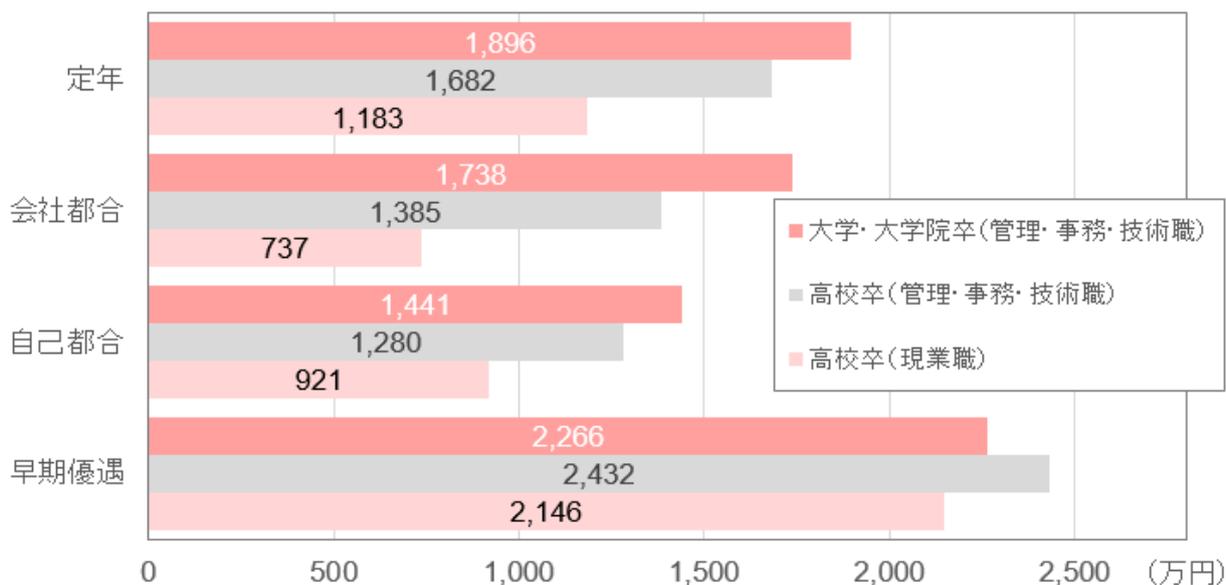
※3 常用労働者30人以上の民営企業が対象。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2023年版 (()内は、前回2018年の数値)

(3) 退職給付額の状況

2022年(または2022会計年度)1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者の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なっています〈図表 6〉。

〈図表 6〉退職者1人平均退職給付額（2023年・退職事由別）

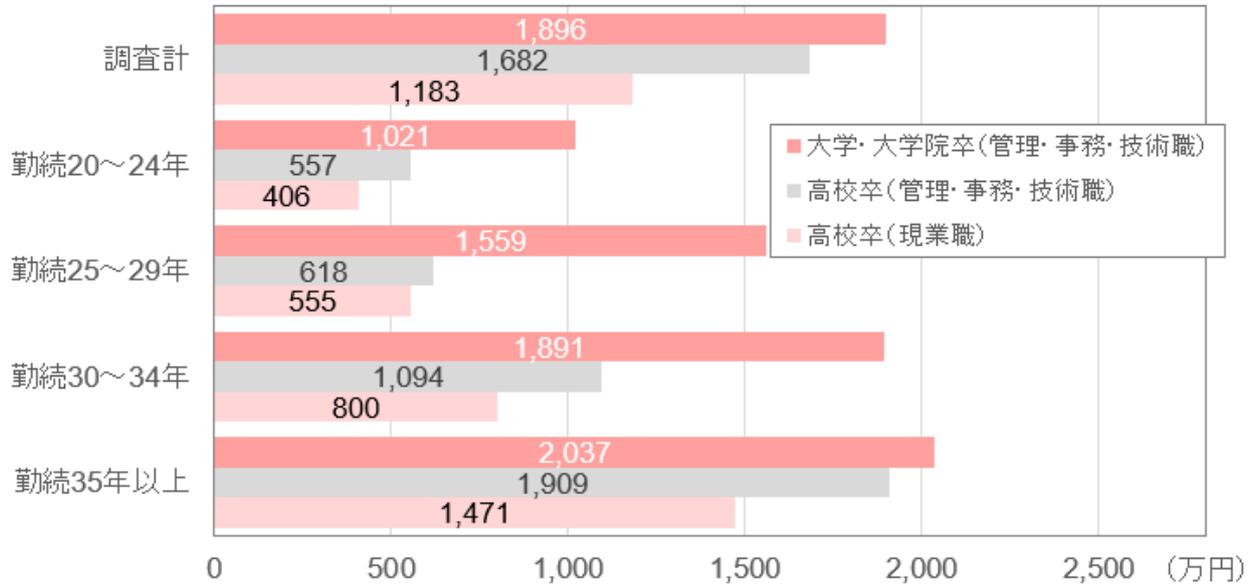


※1 2022年(または2022会計年度)1年間における支給額または支給確定額。

※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」2023年版

＜図表 7＞定年退職者 1 人平均退職給付額（2023 年・勤続年数別）

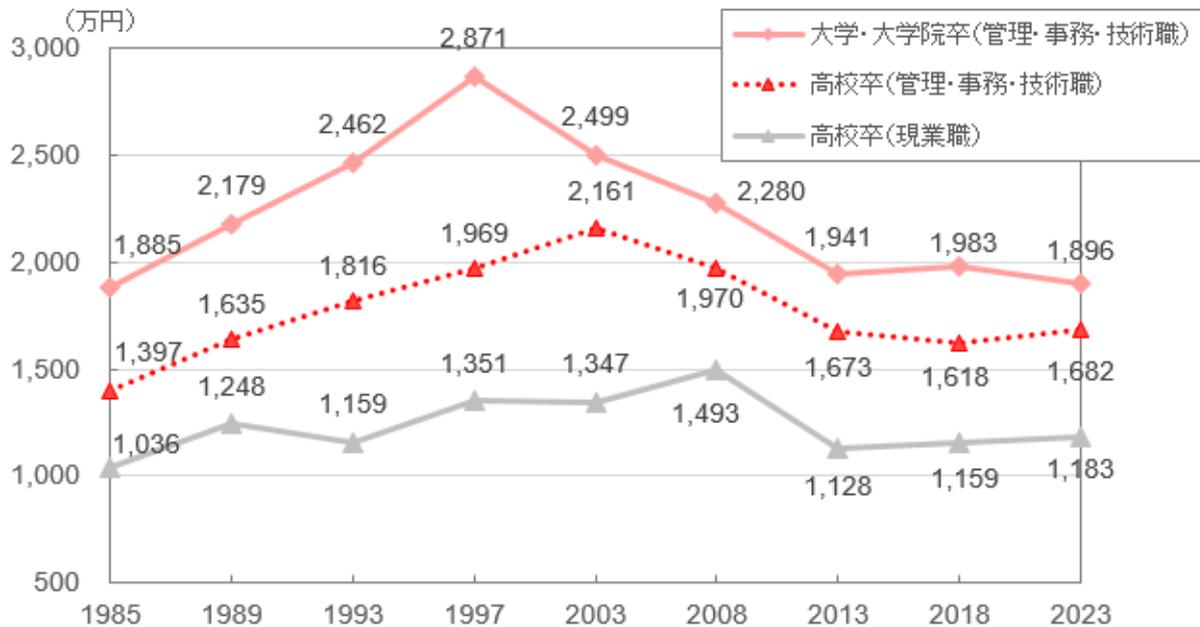


※1 2022 年(または 2022 会計年度)1 年間における支給額または支給確定額。

※2 常用労働者 30 人以上の民間企業が対象。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」2023 年版

＜図表 8＞定年退職者 1 人平均退職給付額の推移



※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。

※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 人以上の民間企業。

※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

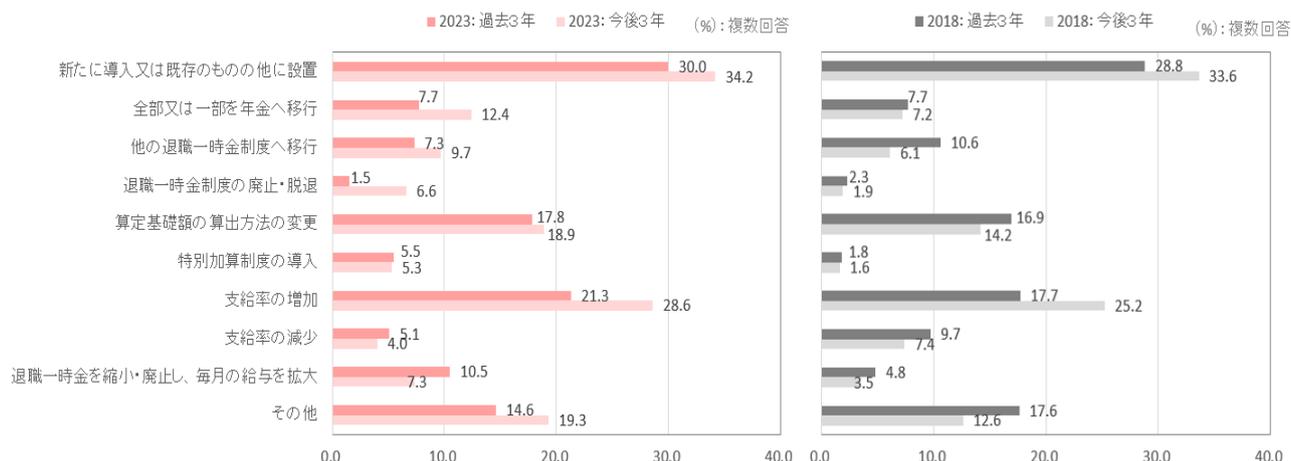
(4) 退職給付制度の見直し

退職一時金制度については、過去 3 年間に見直しを行った企業の割合は 7.9%となっており、今後 3 年間に見直しを行う予定がある企業割合は 6.7%となっています。過去 3 年間に実際に見直しを行った企業、今後 3 年間に見直しを行う予定がある企業ともに、見直し内容(複数回答)別の企業割合は、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が最も多くなっています(図表 9)。

退職年金制度については、過去3年間に見直しを行った企業の割合は4.0%となっており、今後3年間に見直しを行う予定がある企業割合は3.8%となっています。過去3年間に実際に見直しを行った企業、今後3年間に見直しを行う予定がある企業ともに、見直し内容（複数回答）別の企業割合は、「新たに導入又は既存のもの他に設置」が最も多くなっています（図表10）。

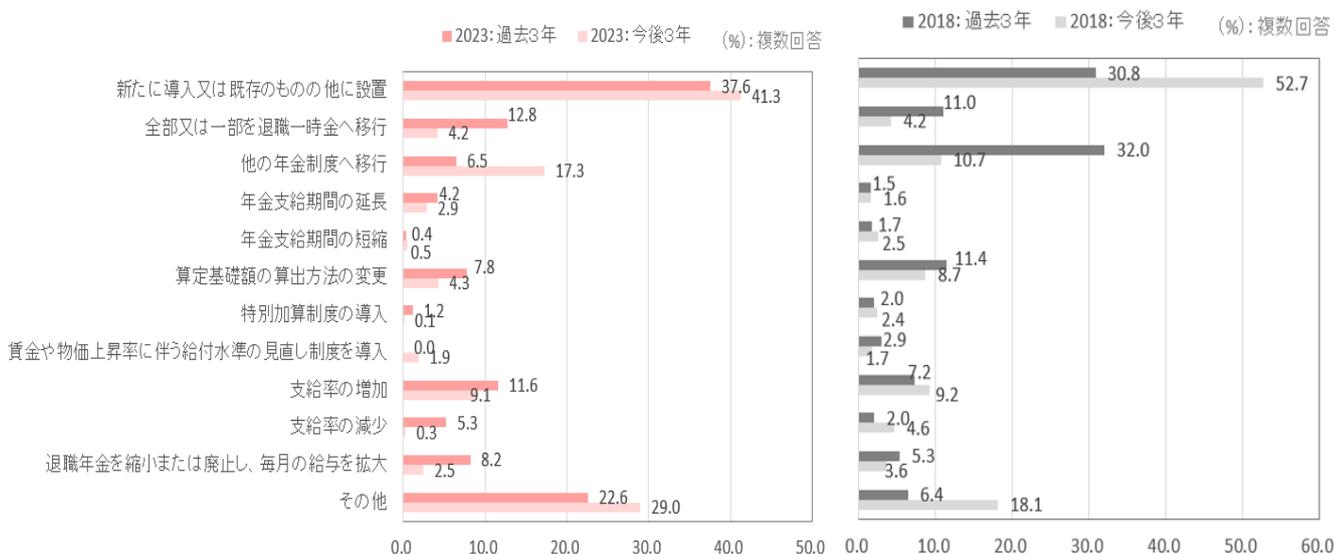
前回2018年の統計時には、過去3年間に行った退職年金制度の見直し内容は、「他の年金制度へ移行」が32.0%で最も多かったのですが、今回は全てにおいて「新たに導入又は既存のもの他に設置」が最も高くなりました。

＜図表9＞退職一時金制度の見直し内容



（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」2023年版

＜図表10＞退職年金制度の見直し内容



（出所）厚生労働省「就労条件総合調査」2023年版

＜ご参考資料＞

2023年（令和5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/23/dl/gaikyou.pdf>

（りそな年金研究所 宮崎 里奈）

確定給付企業年金における書面監査の事後対応について

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金制度（DB）を実施しているお客さまを担当する、ある信託銀行新任担当者「Aさん」と、その上司「B課長」との「確定給付企業年金における書面監査の事後対応」に関するディスカッションです。

Aさん：DBの監査のうち書面監査について勉強中なのですが、ある地方厚生（支）局のウェブサイト「主な指摘事項」というものが掲載されていました。見たところ書面監査の様式と同様、地方厚生（支）局ごとに作成されているようです。このような指摘を受けてしまった場合、どうすれば良いのでしょうか？

B課長：提出した監査資料の内容について地方厚生（支）局から指摘を受けた場合の対応についてですね。指摘事項がある場合は管轄の地方厚生（支）局から次の〈図表1〉に掲げるような書類が送付されてきます。

〈図表1〉地方厚生（支）局から送付される書面監査の結果についての通知（例）

確定給付企業年金の書面監査の結果について（通知）	
今回実施した書面監査の結果については、別添（裏面）のとおり改善を要する事項がありましたので通知します。 なお、改善事項については、改善経過報告書(同封様式)を作成のうえ、当局へ提出してください。	
記	
1 提出期限	令和6年〇月〇日
2 提出先	〒000-0000 △△県××市・・・
別添	
○規約で定める効力日現在の労働協約等に基づき、業務を行うこと。	

B課長：具体例として、指摘事項が「規約で定める効力日現在の労働協約等に基づき、業務を行うこと。」である場合を考えてみましょう。書面監査資料の様式および質問項目は各地方厚生（支）局により異なっているため一概には言えませんが、管轄の地方厚生（支）局によっては、DB規約に引用する就業規則などの改定について確認する事項があります。

Aさん：私が見た書面監査の様式には、〈図表2〉に掲げるような質問項目がありました。

〈図表2〉書面監査の質問項目（例）

- ①DB規約に労働協約等（就業規則等）を引用しているか
- ②DB規約で引用している労働協約等について、効力日より後に改定はあるか
- ③改定内容はDB規約に影響するか

B課長：この質問に ①引用している②改定がある③影響する と回答すると指摘が来ることになるのですが、なぜだか分かりますか？

Aさん：はっきりとは分かりませんが何となく…DB規約に影響のある労働協約等の改定をしたにもかかわらず、その内容を規約に反映させていないからではないでしょうか。

B課長：その通りです。具体例を見たほうが分かりやすいと思いますので、Aさんの担当先であるC社のDB規約〈図表3〉で考えてみましょうか。C社のDB規約には就業規則、退職金規程、育児介護休業規程の3つが引用されていますね。引用されている条文のうち就業規則第2条〈図表4〉について、次のような改定があったとします。

<図表3>C社DB規約

(加入者)
第3条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）のうち、**実施事業所の就業規則（平成2X年X月X日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第2条に規定する従業員**（以下「従業員」という。）とする。・・・

<図表4>C社就業規則

現行（平成2X年X月X日現在有効な）就業規則	改定後の就業規則
第2条（適用範囲） この規則は、第●条に定める 従業員 に適用する。	第2条（適用範囲） この規則は、第●条に定める 社員 に適用する。

Aさん：「従業員」が「社員」に変わっていますね。

B課長：はい。現在のDB規約では「従業員」を加入者の範囲としているため、規約を変更しなければなりません。規約を変更するときは行政宛の手続きをする場合がありますので、もしお客さまが指摘を受けて、対応について相談を受けた場合はお客さまへのご案内も必要です。また、（通知）に記載のある「改善経過報告書」の提出についてのお客さまへの案内も忘れずをお願いしますね。「改善経過報告書」は（通知）とともに雛型がお客さまあてに送付されますが、例えば<図表5>に掲げるような文面で作成して、お客さまから地方厚生（支）局宛に提出していただくこととなります。

<図表5>改善経過報告書(例)

改善経過報告書の提出について

「確定給付企業年金の書面監査の結果について（通知）」の改善事項について、下記のとおり改善経過を報告いたします。

記

1. 改善事項（改善事項が複数の場合は、別紙にとりまとめて可）

- ・規約で定める効力日現在の労働協約等に基づき、業務を行うこと。

○改善経過

- ・幹事行を通じ、速やかに規約変更手続きを行います。・・・

Aさん：今回のケースですと規約変更が必要となるため、規約変更手続きを行う旨を「改善経過報告書」に記載して提出するということですね。それにしても、就業規則等の社内規程を改定したことがDB規約に影響するとは思っていませんでした。

B課長：DBは会社の退職金制度の一部を切り出したものとなっている場合もあり、DB規約と社内規程は連動していることが多いです。今回は条文の内容が改定されていましたが、内容は変わらなくても、例えば引用条文に条ズレがあるだけでも規約変更しなければならないので注意が必要ですよ。

Aさん：就業規則第2条が第3条に変わっていたら、これもDB規約に反映させないといけないということですね。

B課長：その通りです。今回はもし書面監査で行政からの指摘があったらという想定で考えましたが、本来は改定があったタイミングでDB規約についても対応するのが望ましいかと思います。最近では定年延長や給与のベースアップ、退職金制度の見直しなどを検討しているお客さまも増えてきているようだから、社内規程の改定がDB規約に影響ありそうなときはお知らせいただけるよう、日頃からお客さまへの周知も大切にしてくださいね。

Aさん：承知しました。 （信託年金営業部 インサイドビジネス室 平田 美沙季）

企業年金ノート 2024(令和6)年1月号 No.669

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

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1750 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.my.salesforce-sites.com>

