

## 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（2025 年版）～大企業および中堅・中小企業の動向～ ..... P1

【コラム】財政検証とリスク対応掛金を例に考える確定給付企業年金の受給権の保護について..... P7

統計でみる退職金・企業年金の実態（2025 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、最近では退職・一時金制度からの移行ではない方法で企業年金制度を導入する事例もあります。しかし、企業年金全体で見ると、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(2025 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	常用労働者 30 人以上の民営 企業から抽出	4・5 年毎 (2023 年)	3,768 (58.7%)
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、労働者 1,000 人以上の企業から独自 に選定	隔 年 (2023 年)	201 (52.9%)
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 (13.4%)
④ 民間企業退職給付調査	人事院	常勤従業員 50 人以上の企業 から抽出	5 年毎 (2021 年)	3,677 (48.6%)
⑤ 中小企業の賃金・退職金 事情	東京都	都内の常用労働者 300 人未満 の企業から抽出	隔 年 (2024 年)	659 (18.8%)

(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、最新の公表は2023年10月でした。次回は、2028年になると思われます。なお、直近(2023年)の調査結果は、弊誌2024年1月号(No.669)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停等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年で調査は終了となりました。

④「民間企業退職給付調査」（人事院）は、民間企業の退職給付制度を調査し、国家公務員の勤務条件等検討のための基礎資料を得るためのもので、調査対象は無作為に抽出されます。直近（2021年）分では概要に次いで詳細データも公表されました。次の公表は2027年になると思われます。

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しているものです。従業員が10～299人の都内中小企業を対象としています。

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2021年版、⑤は2022年版）の調査結果は、弊誌2023年4月号（No.660）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9割を超えています（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）



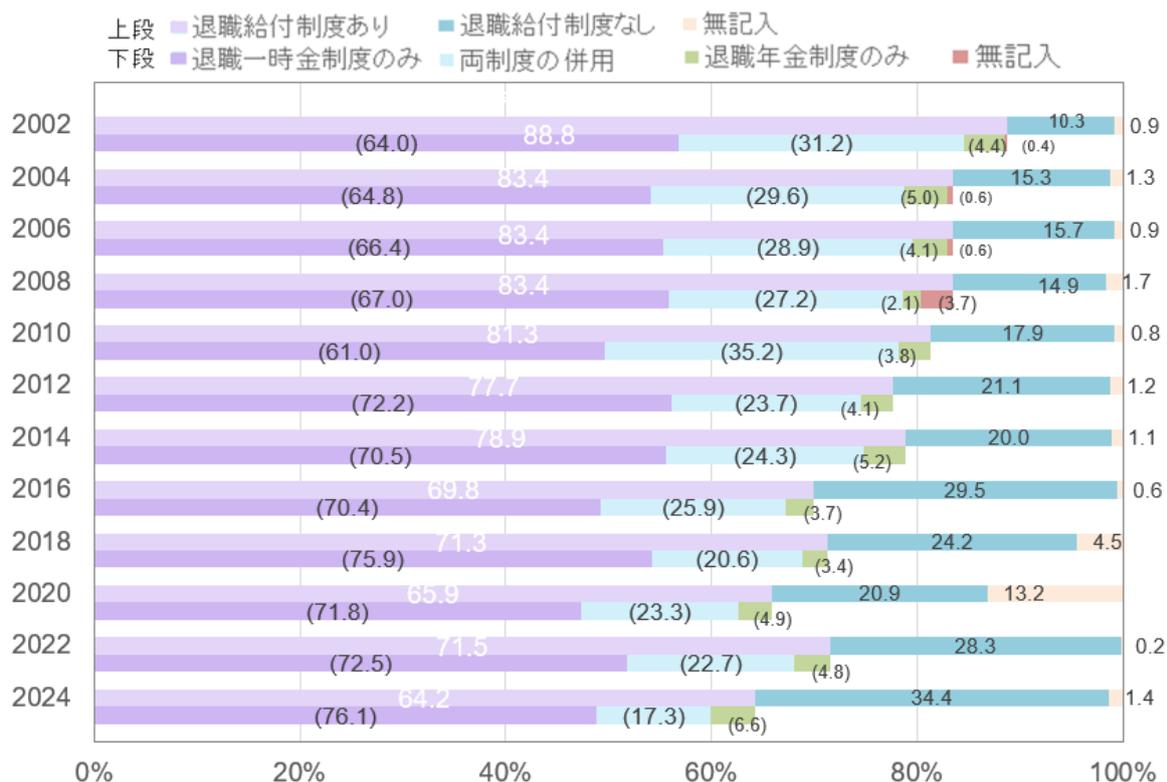
※1 調査期日は、各年の6月末日現在。集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

※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。

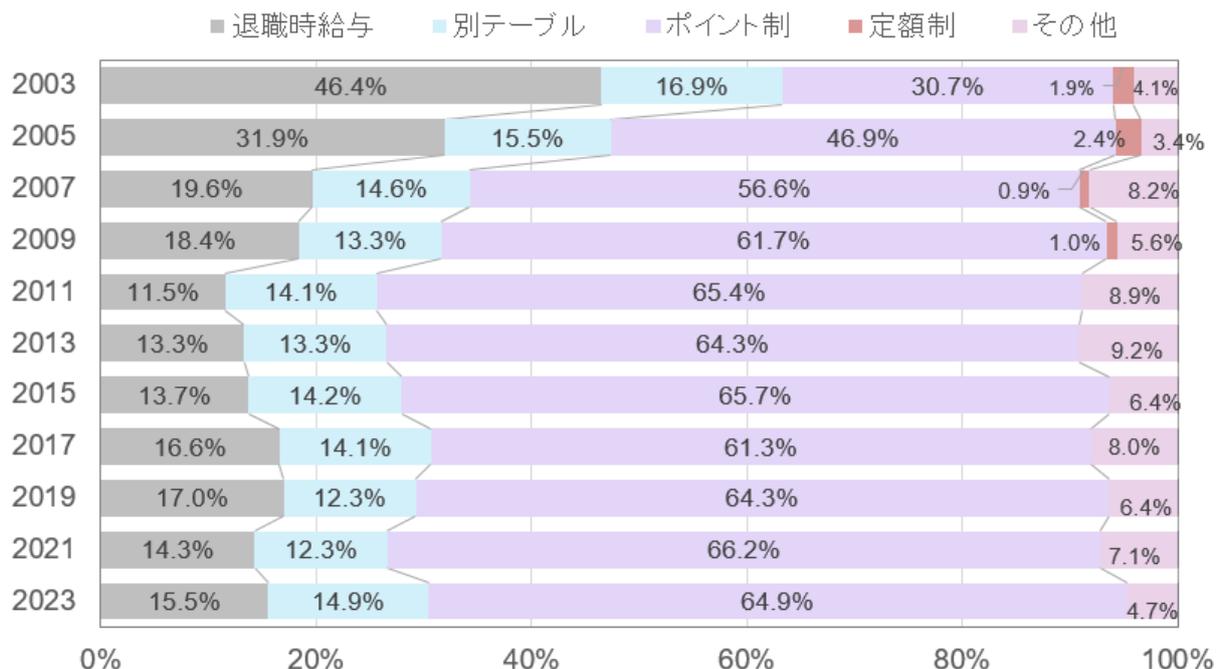
※2 四捨五入の関係により、内訳の合計は必ずしも100%とはならない。

(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、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)

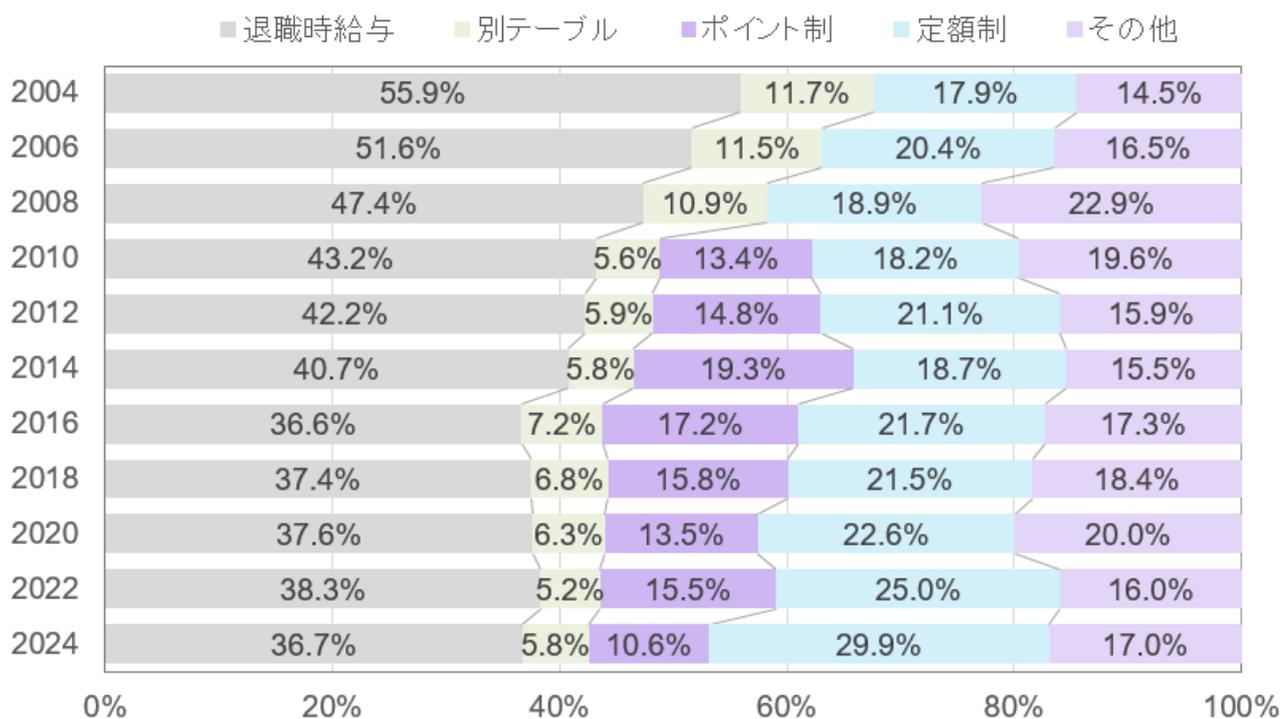


※ 集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

(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両制度とも普及していますが、傾向としては確定給付企業年金が先行、確定拠出年金が追いついてきています。

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上昇基調でしたが、2024 年は大きく下げています。今回は有効回答数が大きく減少しているため、わかりにくい状況ではありますが。

確定給付企業年金および確定拠出年金の普及の水準は、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。

＜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)

	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	—	—
2023	24.7	51.3	73.3	—	2.7	—	—

※ 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。

＜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
2024	59.2	50.9	6.8	—	13.9	28.7	42.6	4.0

※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)。

※3 左 3 つ=分母は一時金制度実施先 395 件における割合、右 5 つ=分母は年金制度実施先 101 件における割合

(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

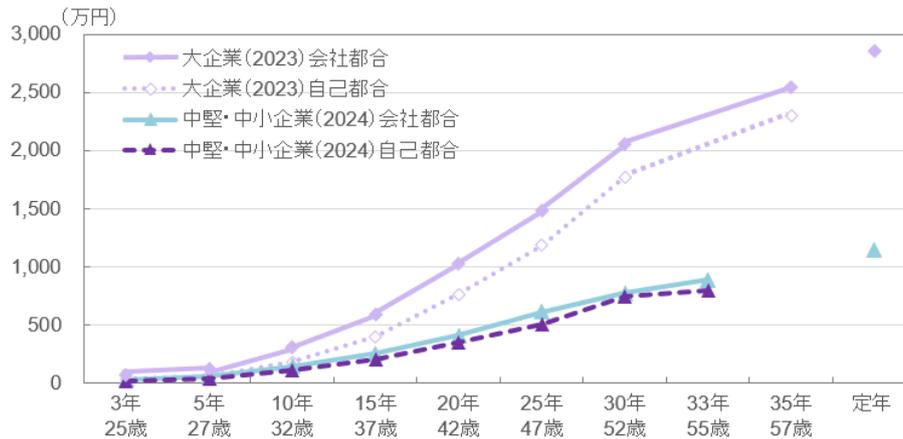
大企業および中堅・中小企業における大学卒のモデル退職金(卒業後すぐに入社し、普通の能力と成績で勤務した場合の退職金水準)は、＜図表 8＞の通りです。退職金カーブの形状をみると、大企業および中堅・中小企業ともに、勤続年数の増加とともに退職金額が増加しています。また、大企業は勤続 30 年以降は退職金額の伸びが緩やかになっています。

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。ただし、近年は、調査年により回答数にばらつきがあること(2020 年:1407→2022 年:1012→今回 2024 年:659)から、＜図表 9＞に示している水準は必ずしも実態を反映していない可能性もあるということに留意して頂く必要があります。

<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)

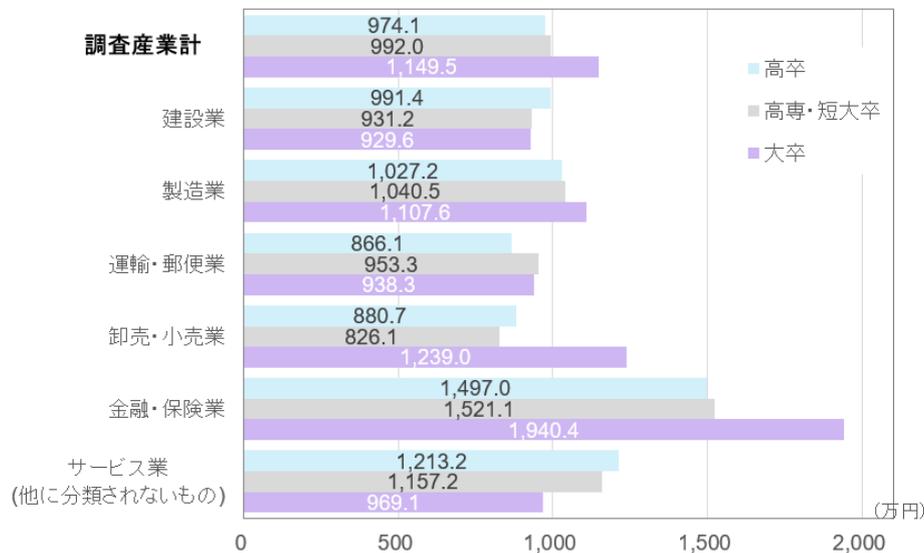
(単位:万円)

		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) (2023)	会社都合	69.6	121.3	305.7	585.1	1021.6	1487.5	2054.5	—	2539.5	2858.4
	自己都合	34.1	63.1	182.8	402.7	761.9	1186.3	1771.8	—	2303.9	—
中堅・中小企業 (東京都) (2024)	会社都合	30.4	57.4	144.8	255.9	408.1	615.6	776.2	889.7	—	1149.5
	自己都合	21.5	43.2	112.5	209.3	346.8	507.3	750.7	796.8	—	—



※ 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 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(2024年)



(出所) 東京都「中小企業の賃金・退職金事情」2024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) <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) <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/chousa/chincho/index.html>

企業年金ノート 2024年1月号「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/202401.pdf>

企業年金ノート 2023年4月号「統計でみる退職金・企業年金の実態(2023年版)」

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/202304.pdf>

(りそな年金研究所 宮崎 里奈)

財政検証とリスク対応掛金を例に考える  
確定給付企業年金の受給権の保護について

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金の受給権の保護に関して、とある信託銀行の企業年金営業の新任担当者「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：お客さまから「確定給付企業年金制度から確定拠出年金制度への移行を検討するにあたって、改めてそれらの違いを説明してほしい」とご依頼がありました。この件について、少しご相談させてください。

B課長：わかりました。

Aさん：お客さまに説明するための資料の作成にあたって、それぞれの制度上の違いを細かく説明するスライドの前に、大元の考え方の違いを説明するスライドを作ろうと思いました。そこで、大きな違いの一つとして「受給権保護」に重点を置いているか否か、という点について書こうとしたのですが、説明文を書いているうちに疑問がでてきました。そもそも、確定給付企業年金制度における加入者や受給権者の受給権の保護とは、何からの保護なのでしょうか。

B課長：なるほど。お客さまへのご提案を行うにあたって、その前提まで遡って考えるのは非常に重要だと思います。受給権の保護には、適切な資産の積立、受託者責任の確立、情報開示と適切なガバナンスなど様々な側面がありますが、ここでは適切な資産の積立の側面から、財政検証とリスク対応掛金を例に考えてみましょうか。

Aさん：お願いします。

B課長：確定給付企業年金制度においては、財政決算の際に継続基準や非継続基準を基に、積立水準が予め労使で合意された水準の給付を加入者または受給権者に支払うのに適切なものであるか検証し、不十分であれば軌道修正するような仕組みになっています。継続基準に抵触した場合は財政再計算、非継続基準に抵触した場合は掛金（特例掛金）の追加拠出が必要になる場合があります。

Aさん：はい。決算の報告書に判定結果が記載されていますよね。

<継続基準と非継続基準>

	継続基準	非継続基準
基準	純資産額が責任準備金以上	純資産額が最低積立基準額以上
抵触した場合の追加的な措置※	掛金見直し（財政再計算）	特例掛金の拠出

※継続基準または非継続基準に抵触している場合においても、追加的な措置が不要な場合もあります。

B課長：それです。年金資産の水準は実際の運用実績や掛金収入、年金負債の水準は加入者や受給者の人員構成及び給与の変動などによって左右されます。また、確定給付企業年金制度においては、基礎率に基づき将来の給付を予測し、掛金を拠出しています。つまり、予め労使で合意された給付の水準を維持するために、予測と実績の乖離に基づく不足が一定のラインを超えた場合は、追加的な掛金拠出によって積立水準を上げていくように管理されているという意味で、受給権は保護されるといえますね。また、定期的な財政再計算による不足金の解消、予定利率の引下げや特別掛金の拠出期間の短縮も財政状態の改善には有効です。

Aさん：なるほど。確定給付企業年金制度においては、主に事後的な対応を行うことで想定通りに将来の給付の水準を維持するよう管理しているのですね。ただ、実施事業所の業績悪化等による財務状況の問題で掛金の追加拠出ができない状況となることもあるのだと思うのですが、そういった場合の措置も講じられているのでしょうか。

B課 長：残念ながら、実施事業所の財務状況については年金経理の外の話ですので、企業の将来の業績については定量的な予測が困難であるほど不確実性が大きいため、財政検証結果だけでは対応できない問題であると言えます。また、基礎率の推移が実態と大きく乖離せずとも、想定通りに財政運営が出来なくなるような状況になることはあり得ます。つまり、事後的な対応だけでは不十分だということです。

A さ ん：たしかにそうですね。

B課 長：そのような実施事業所の財務状況の大幅な悪化に備えて、実施事業所に掛金の拠出を行う余裕がある時に、リスク対応掛金の拠出により事前に積立をすることで一定程度の対応をすることは可能です。確定給付企業年金制度の実施事業所は財政計算の際に算出されたリスク対応額の範囲内でリスク対応掛金を設定できます。リスク対応額は、財政悪化リスク相当額（20年に1回の頻度で生じると想定されるリスクに耐えうる額として算定する額）を基に算出される額です。将来起こりうる大きな損失への備えとしてリスク対応掛金の拠出は有効と言えます。

A さ ん：なるほど。リスク対応掛金を導入して事前に積み立てることで、より受給権の保護が強化されるということですね。金融資産の価格と企業の業績は共に景気の影響に左右され、無関係とは言えませんから、年金資産の運用実績の悪化と実施事業所の財務状況の悪化が連動する事態に備えるためにも、今後重要性を増してきそうですね。

B課 長：そうですね。

A さ ん：最後に確定給付企業年金制度に関してもう一つ質問させてください。労使の合意によって定める給付の額の、絶対的な水準に関する規定は確定給付企業年金法にあるのでしょうか。

B課 長：あらかじめ労使で定めた給付水準を保護するための決め事は、今説明した通り『ある』のだけれど、給付水準についての決め事は一切ありません。あくまでも給付水準は、労使合意で決めるものなのです。

A さ ん：なるほどです。理解が深まりました。確定拠出年金制度においては、予め労使で合意され、事前に定まっているのはあくまでも拠出する掛金の算定式であり、掛金と運用実績を元に給付額が決まります。加入者本人が運用リスクを負うため、積立状況の検証という概念がないという認識で良いでしょうか？

B課 長：その認識で良いと思います。

A さ ん：ありがとうございます。頭の中が整理できました。受託者責任、情報開示などについても調べて資料をまとめようと思います！お客さま向け資料が完成した段階で、また相談にのってください。

B課 長：はい。資料作成、応援しています。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 本坊 聡一郎)

### 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.my.salesforce-sites.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: 06-6268-1750 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

### 企業年金ノート 2025(令和7)年5月号 No.685

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(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>