

前回の指摘事項について

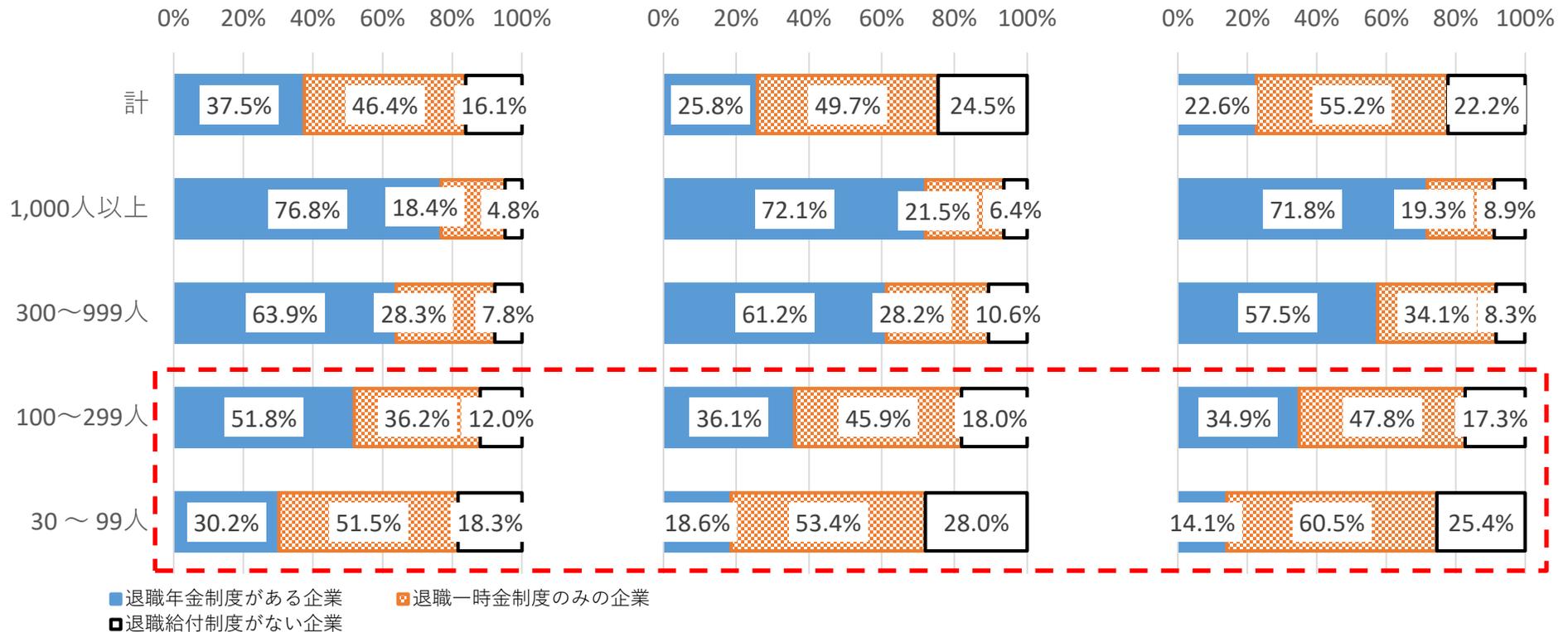
従業員規模別の退職給付制度の実施状況

- 従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低い。
- すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい。

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2008(平成20)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2013(平成25)年）

退職給付制度の実施状況（企業割合・規模別、2018(平成30)年）

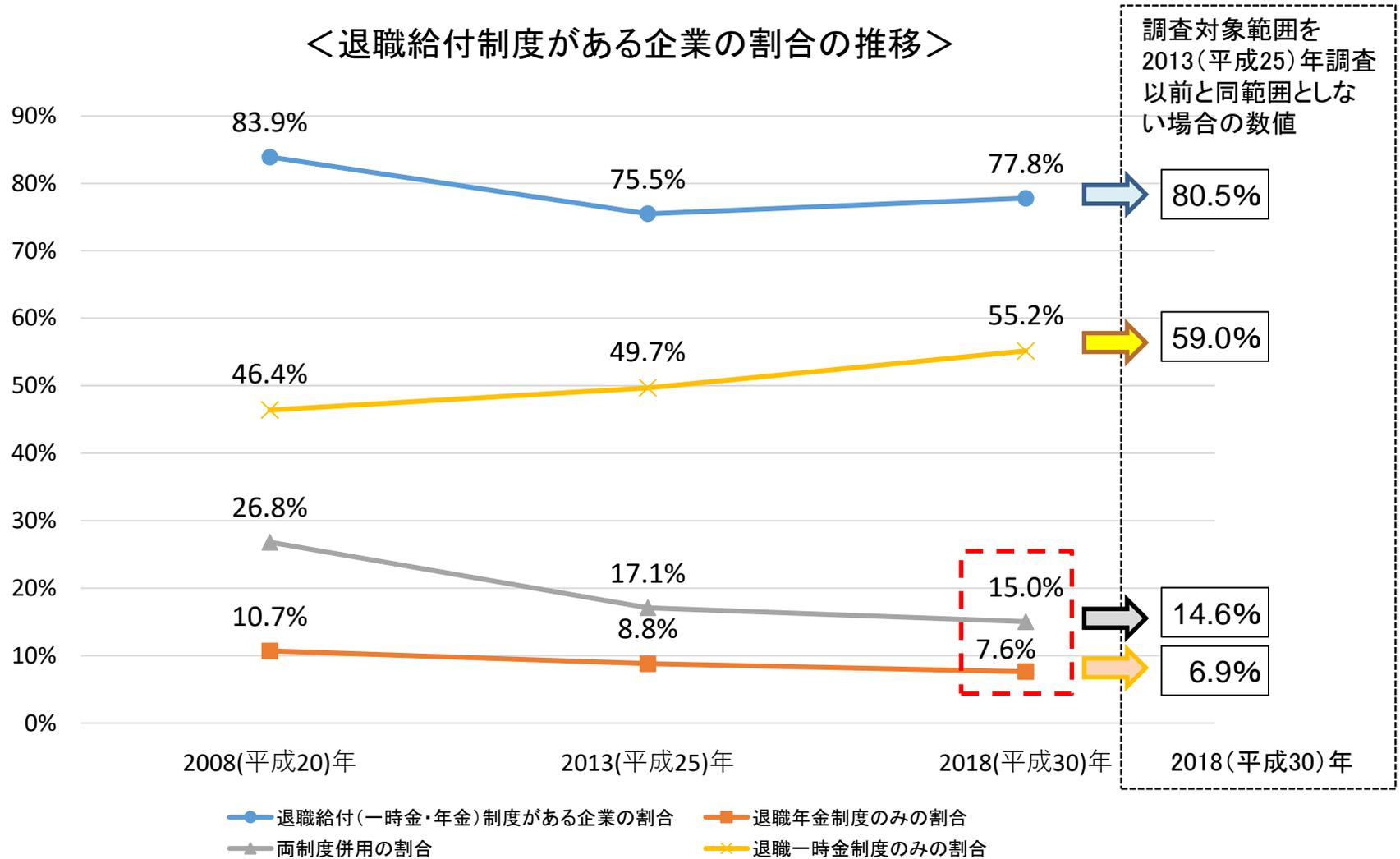


(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

退職給付制度の実施状況

＜退職給付制度がある企業の割合の推移＞



(出所)厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう。

2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう。

3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している。

業種別に見た退職給付制度の実施状況

退職給付(一時金・年金)制度
がある企業の割合

平均 80.5%

退職一時金制度のみ
がある企業の割合

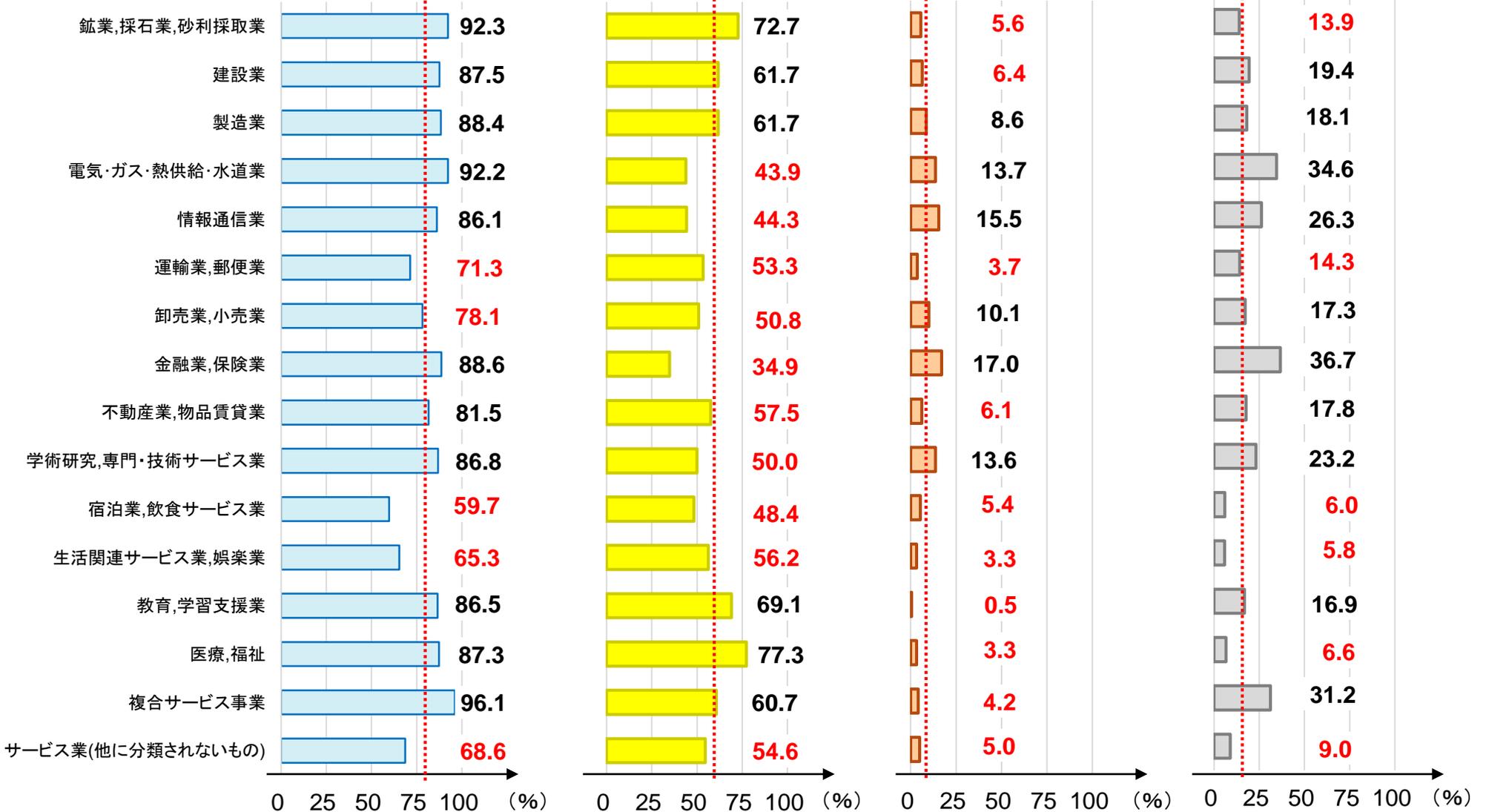
平均 59.0%

退職年金制度のみ
がある企業の割合

平均 6.9%

両制度併用している
企業の割合

平均 14.6%



(出所) 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」を基に作成。平均以下を赤字としている。

ドイツ企業年金・個人年金を巡る昨今の状況①

- ドイツの公的年金制度は、賦課方式の社会保険で運営されており、社会保険料の引上げで人口高齢化に対応してきた。しかし、保険料率が20%を超えた1990年代後半に、保険料率上昇の抑制が検討されるようになり、これに伴う公的年金の給付水準の低下には、個人年金や企業年金の拡充で対応することが目指されるようになった。
- 2015年末時点で、従業員10人未満の小規模企業の労働者への適用率28%にすぎず、月収1,500ユーロ未満の労働者の47%はリースター年金や他の企業年金に加入していなかった。本来、リースター年金による支援を受けることが期待されていた低所得者ほど、リースター年金の加入率が低い状況があった。
- 小規模企業の労働者に普及が進んでいない要因としては、制度運営のコストが高い、会計上のリスクを含め債務側の長期的なリスクが大きい、会社側・労働者側とも職域年金の知識・関心が低い、制度の複雑さが指摘された。
- 低所得者に普及が進んでいない要因としては、自身で報酬転換(※)により退職後原資を形成する手段がない場合が多いなどの問題が指摘された。
- 以上、公的年金の給付水準低下を企業年金や個人年金の普及拡大で補うという当初の目的は、達成されていないというのが政府の評価となった。

(※)報酬転換とは、給与からの天引きによる拠出を基に事業主による将来の老齢給付を約束するもので、1999年に企業年金の一形態とされた。

ドイツ企業年金・個人年金を巡る昨今の状況②

- このような状況の下、2017年に企業年金強化法が制定され、2018年1月に施行された。

具体的な内容

- 中小企業による企業年金導入を容易にするため、各種手続を弾力化・簡易化する。
- 労使合意に基づき、給付保障なしの拠出建ての年金制度の導入を可能とし、併せて自動的な報酬転換の規定を設けることを可能とする。(事業主は報酬転換により負担が減少した社会保険料相当額を制度に拠出しなければならない。従業員個々人はオプトアウトできる)。
- 基本補助を年額154ユーロから175ユーロに引き上げる。
- 低所得者のために事業主が240ユーロから480ユーロまでを拠出する場合、その30%を政府が補助する。
- 低所得者の加入を阻害しないよう、企業年金をはじめとする私的年金の給付を老齢期の基礎保障のミーンズテストの算定対象から除外する、医療保険・介護保険の保険料算出対象からも除外する(リースター助成を受けた個人年金と同じ扱いとした)。

等

(出所) 国立国会図書館 調査及び立法考査局「外国の立法 No.277-2」(2018年)、杉田健「ドイツの2017年企業年金強化法における新しい「DC」について」(2019年)、企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(2018年)等を基に作成

企業型確定拠出年金の加入者資格①

○ 企業型確定拠出年金においては、特定の者について不当に差別的でない範囲で、制度の対象者について「一定の資格」を設けることができる。確定給付企業年金・厚生年金基金(加算型)も同様に一定の資格を設けることができる。

◎確定拠出年金法(平成13年法律第88号)(抄)

(規約の承認)

第3条 (略)

2 (略)

3 企業型年金に係る規約においては、次に掲げる事項を定めなければならない。

一～五 (略)

六 実施事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者(次号に掲げる事項を定める場合にあっては、第9条第1項ただし書の規定により企業型年金加入者となる者を含む。同項を除き、以下同じ。)が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定める場合にあっては、当該資格に関する事項

六の二～十二 (略)

4～6 (略)

(承認の基準等)

第4条 厚生労働大臣は、前条第1項の承認の申請があった場合において、当該申請に係る規約が次に掲げる要件に適合すると認めるときは、同項の承認をするものとする。

一 (略)

二 実施事業所に使用される第1号等厚生年金被保険者が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定めた場合であつて、当該実施事業所において確定給付企業年金又は退職手当制度を実施しているときは、当該資格は、確定給付企業年金及び退職手当制度が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものでないこと。

二の二～八 (略)

2～5 (略)

企業型確定拠出年金の加入者資格②

- 企業型確定拠出年金で設けることができる「一定の資格」としては、「一定の職種」、「一定の勤続期間」、「一定の年齢」、「希望する者」が認められている。
- 「一定の資格」を定める場合には、基本的には代替措置を設け、企業型年金加入者とならない者について、不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにする必要がある。

◎確定拠出年金制度について(平成13年8月21日付け年発第213号)(抄)

(別紙)

確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)

第1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項

1. 企業型年金加入者とする事についての「一定の資格」の内容

(1) 法第3条第3項第6号中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなるものであること。

① 「一定の職種」

「一定の職種」に属する従業員(企業型年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者(法第3条第1項若しくは第3項第6号に規定する第一号等厚生年金被保険者をいう。以下同じ。)をいう。以下同じ。)のみ企業型年金加入者としてすること。

(注)「職種」とは、研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約若しくは就業規則又はこれらに準ずるものにおいて、これらの職に属する従業員に係る給与や退職金等の労働条件が他の職に属する従業員の労働条件とは別に規定されているものであること。

② 「一定の勤続期間」

実施事業所に使用される期間(いわゆる勤続期間)のうち、「一定の勤続期間以上(又は未滿)」の従業員のみ企業型年金加入者としてすること。なお、見習期間中又は試用期間中の従業員については企業型年金加入者としてしないことができるものであること。

企業型確定拠出年金の加入者資格③

◎確定拠出年金制度について(平成13年8月21日付け年発第213号)(抄)

(続き)

③ 「一定の年齢」

実施事業所において企業型年金を実施するときに、「一定の年齢未満」の従業員のみ企業型年金加入者とする(合理的な理由がある場合に限る。)

(注)一定の年齢で区分して加入資格に差を設けることは、基本的には合理的な理由がないと考えられることから認められないが、企業型年金の開始時又は企業型年金加入者の資格取得日に50歳以上の従業員は、自己責任で運用する期間が短く、また、60歳以降で定年退職してもそのときに給付を受けられないという不都合が生じるおそれがあることから、50歳以上の一定の年齢によって加入資格を区分し、当該一定の年齢以上の従業員を企業型年金加入者とせず、当該一定の年齢未満の従業員のみ企業型年金加入者とすることはできるものであること。

④ 「希望する者」

従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみ企業型年金加入者とする。

(2) 企業型年金加入者とするについて「一定の資格」を定める場合には、基本的には、

ア 上記(1)の①及び②に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、厚生年金基金(加算部分)、確定給付企業年金又は退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)が適用されていること

イ 上記(1)の③及び④に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、確定給付企業年金(④に掲げる場合に限る。)又は退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)が適用されていること

とするとともに、当該制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

企業型確定拠出年金の加入者資格④

◎確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について(平成13年9月27日付け企国発第18号)(抄)

(別紙1) 承認基準等

(別紙)

企業型年金加入者とすることについての「一定の資格」の内容

(1) (略)

(2) (中略)

なお、従業員のうち、嘱託、臨時雇用(いわゆるパート職員を含む。)等、企業型年金加入者となる従業員と比べて給与規定、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無が異なる等、労働条件が著しく異なっている者については、企業型年金加入者とせず、かつ退職手当制度(退職金前払い制度を含む。)等において、企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる措置を講じないこととした場合でも、必ずしも不当に差別的な取扱いを行うこととならないものであること。

また、勤務当初から雇用期間が3年未満であることが雇用契約等により確実に見込まれる者については、労使合意により作成される規約等により明確化されるのであれば、代替措置を不要とすることが可能であること。

企業型確定拠出年金の加入者資格の設定状況

<企業型確定拠出年金の加入者資格の状況>

加入者資格	規約数
全ての従業員が加入者である規約	225(3.7%)
加入者となることについて一定の資格を設けている規約	5, 936(96.3%)
計	6, 161(100%)



<「一定の資格」の設定状況>

資格	規約数
一定の職種	5, 497(92.6%)
一定の勤続期間	56(0.9%)
一定の年齢	687(11.6%)
希望する者	1, 421(23.9%)

(出所)厚生労働省調べ

- ※ 2019(平成31)年3月末現在。
- ※ 企業型確定拠出年金規約の代表事業主の事業所における制度の対象者に基づき分類している。

(出所)厚生労働省調べ

- ※ 2019(平成31)年3月末現在。
- ※ 複数の資格を設定することができるため、合計と一致しない。

同一労働同一賃金との関係

- 正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、職務の内容等を考慮して、不合理な待遇差を設けることが禁止される。(2020年4月1日施行。中小企業は2021年4月1日)
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」では、正社員と非正規雇用労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方等が示されている。
- 同ガイドラインには、「不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる」ことや、「各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」ことが、「基本的な考え方」に明記されている。

不合理な待遇差の禁止規定(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期労働法)の例)

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(同一労働同一賃金ガイドライン)」(抄)

第1 目的

…我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の**不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消…を目指すものである**。…まずは、各事業主において、職務の内容及び職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容及び職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。…

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。…**この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる**。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。