

第2回社会福祉施設職員等退職手当
共済制度の在り方に関する検討会
令和8年5月29日

資料4



民間企業における退職給付制度の現況

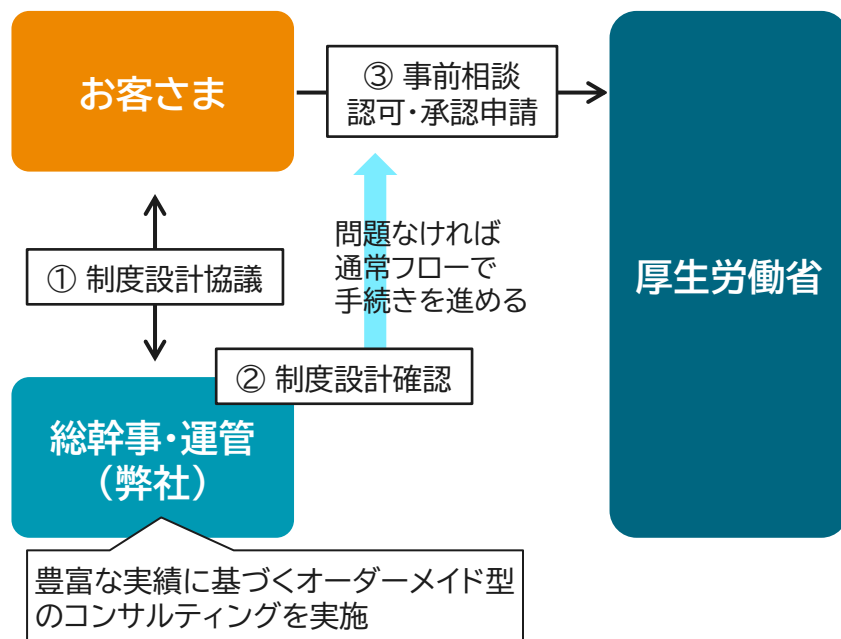
2026年5月29日

三井住友信託銀行 上席理事
年金研究センター長
小西 陽

【ご紹介】三井住友信託銀行について

- DB・DC制度は厚生労働省による認可・承認制度であり、DB総幹事・DC運営会社にて同省宛申請をサポートします。
- 弊社では、お客さまへ人事コンサルから退職給付制度構築まで一気通貫のサービスをご提供しております。

企業年金制度(DB・DC)の認可・承認プロセス



自社内での首尾貫徹のコンサル
「設計から実務まで」

信託第1位のDB総幹事数、業界第1位の企業型DC加入者数を誇る弊社ならではのノウハウ活用と豊富な統計データに基づき、制度設計や労使交渉・実務運営まで、DB・DC法令の範囲内でお客様の意向を最大限実現させる制度設計をサポート

【Appendix】三井住友信託銀行のDB受託実績・企業型DC受託実績

- DBでは、特に制度設計が複雑な大企業中心に本邦トップの受託実績があり、業界で最多の加入者数となっています。
- DC運営管理業務は、多くの金融機関がサービス提供している中、企業型DCの受託実績は業界第1位となっています。

弊社DB受託実績(2025年3月31日時点)

総幹事件数	1,270件
総幹事加入者数	241万人
受託資産残高	14兆2,987億円

DB・厚生年金基金の合計。受託資産残高は総幹事先以外も含む。

業界第1位の加入者数・受託資産残高
残高シェア20%^(※)

信託第1位の総幹事件数
特に加入者数1,000人以上の受託件数が
多い点に特徴があります
(加入者数1,000人以上の受託件数:370件)

(※)信託協会「企業年金の受託概況」、企業年金連合会HPより弊社にて集計。
(弊社受託残高を、厚生年金基金及び確定給付企業年金の資産残高から
企業年金連合会の資産残高を控除した金額で除したもの。)

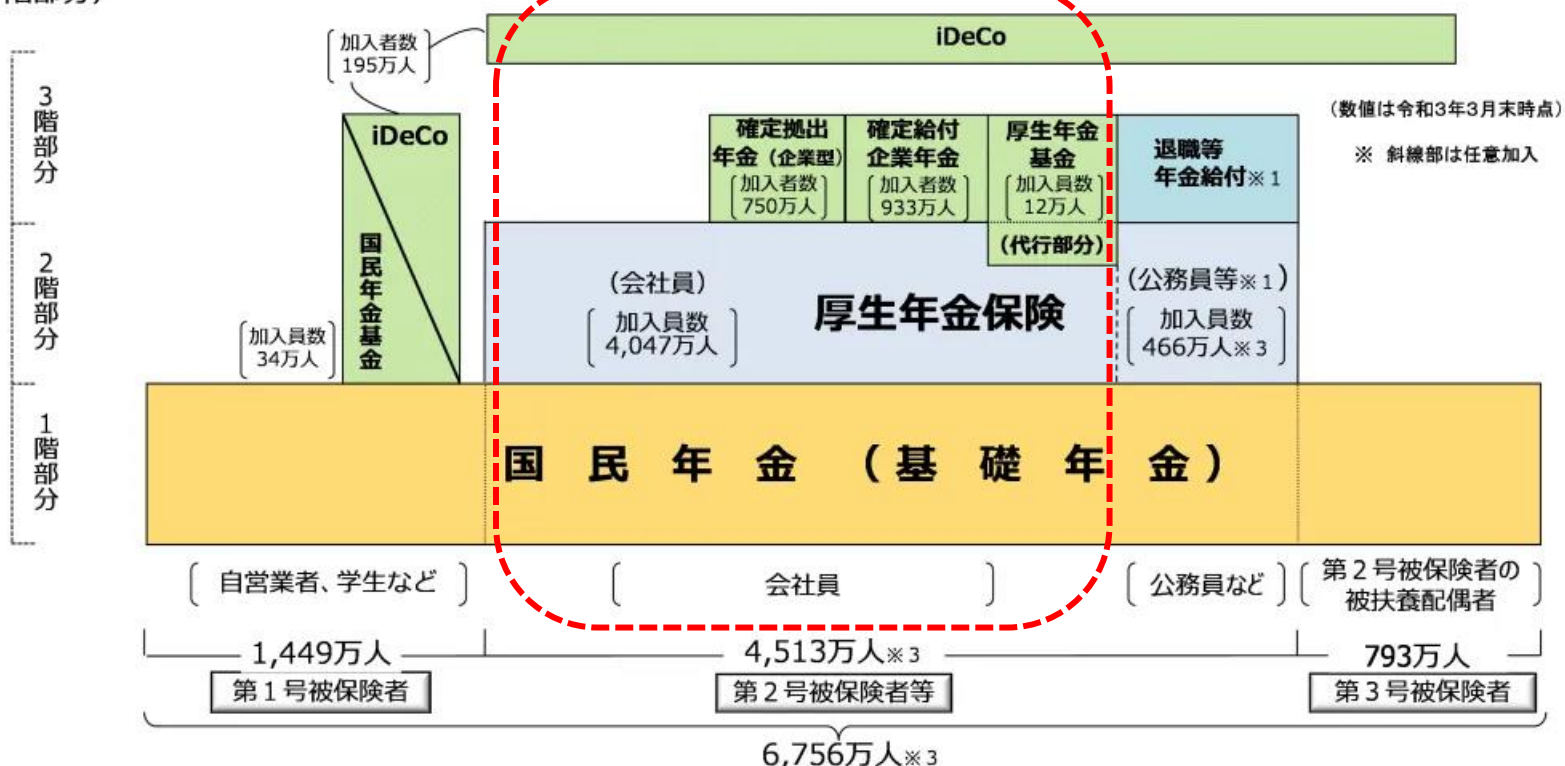
弊社企業型DC受託実績(2025年3月31日時点)

受託企業数	6,180社
企業型DC加入者数	176万人
運営先資産残高	5兆8,570億円

いずれも業界第1位の実績

年金制度の仕組み

- 現役世代は**全て国民年金の被保険者**となり、高齢期となれば、**基礎年金**の給付を受ける。（1階部分）
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、**厚生年金保険**に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。（2階部分）
- また、希望する者は、iDeCo（個人型確定拠出年金）等の**私的年金**に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。（3階部分）



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう（第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む）。

※3 公務員等、第2号被保険者等及び公的年金全体の数は速報値である。

(出所)厚生労働省「年金制度の仕組み」(赤色破線の枠は弊社にて追加)

退職金の持つ意味合いの変遷

退職金の由来

雇い主が使用人に対し独立の業を営む権利「のれん」をおくる習慣に発したものの

明治時代

離職を抑える(労働力を囲い込む)ことを目的として慣習的に使われ始める

戦前戦後

在職中の功労に報いるための「功労褒賞」としての性格

退職後の生活を保障するための「生活保障」としての性格

在職中の賃金の後払いとする「賃金後払い」としての性格

近年

70年代以降解雇には実質的な制限が課せられ、退職金のインセンティブ効果は縮小したが、90年代以降のいわゆる成果主義人事の高まりとともにインセンティブ目的が再認識される

→90年代後半以降にポイント制退職金制度の導入が急速に進んだ

退職給付制度を取り巻く環境認識

“労働力希少社会”の到来

- 今後、生産年齢人口は大幅に減少する見通しとなっており、本格的に“労働力希少社会”が到来します。
- 安定的な新規就業者確保のみならず、人材の定着に向けた取組みについても、重要課題となることが想定されます。

賃金構造および退職率の変化

- 初任給引上げ等で新卒採用力の強化が図られているところですが、中高年齢層では賃金水準の低下も見られます。
- 一方、20～40歳代の退職率が上昇傾向にあり、ノウハウを持った中高年齢層の繋ぎ止めも検討が必要な状況です。

私的年金・退職金と人材定着の関係

- 私的年金である確定給付企業年金制度について、弊社総幹事先の退職率の平均は、世間平均と比較して低位で推移しています。
- 私的年金の存在が、従業員の在職期間の延長や離職の低減につながるとの海外研究も存在します。

従業員サイドの視点

- 賃上げの継続に加え、物価上昇による実質価値の目減りへの対応を求める声があります。

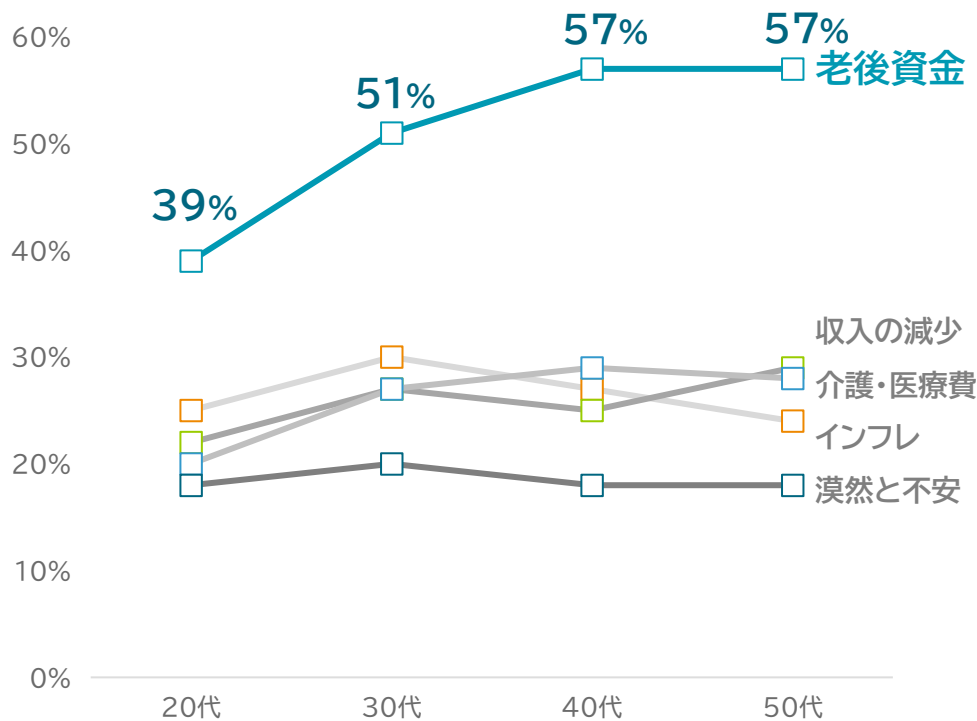
従業員のお金に関する不安

- お金に関する不安の中で一番多いものは老後資金で、特に30代以降で増加します。
- 一方で、退職給付水準の認知度は低めであり、従業員に周知することで、不安感の解消につながる可能性もあります。

お金に関する不安

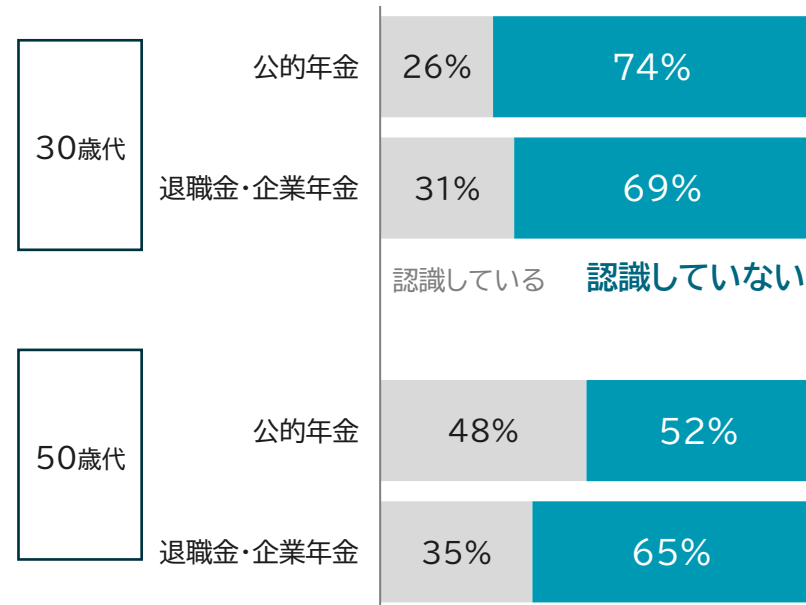
(出所)三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)をもとに弊社作成

Q.「お金に関する不安の理由」



年代を問わず、将来(老後)への不安が高い
特に30代から40代のタイミングで大きく上昇

Q.給付水準について認知はあるか



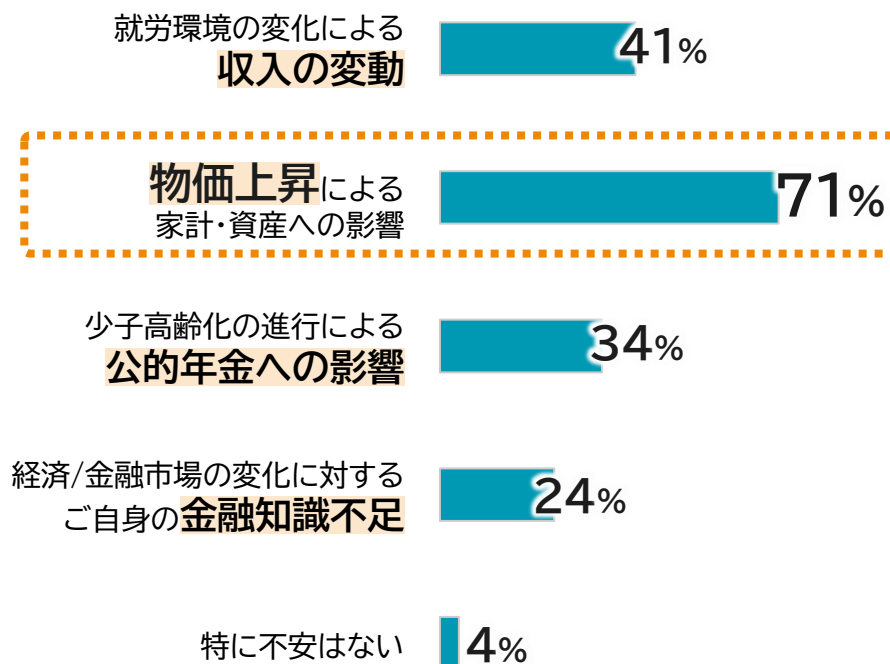
一方で給付水準の認知度は低め

資産形成に対する意識動向

- 「物価上昇(インフレ)への不安心理」を抱いている方が多数存在することが確認できます。
- 足元手取りが増加しても、将来のために運用や貯蓄に回すと回答される方がほとんどです。

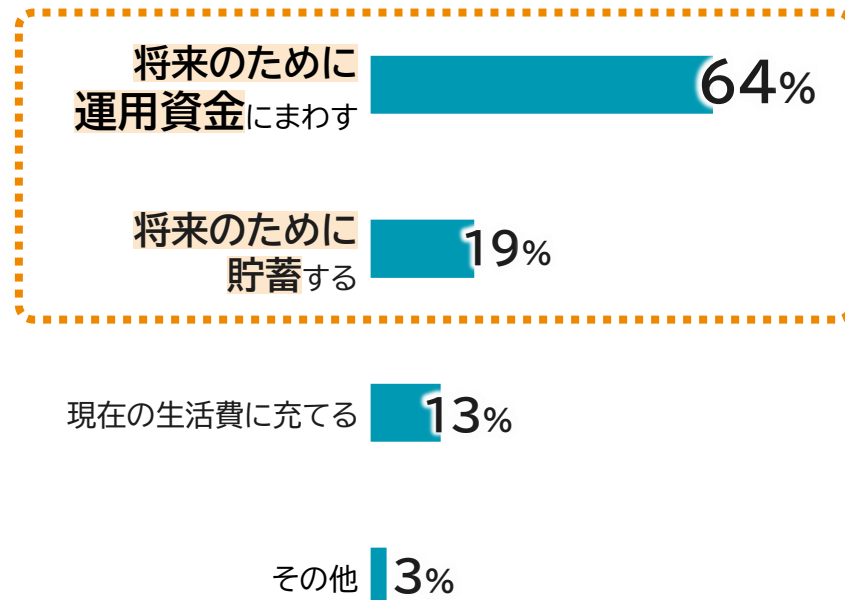
将来に向けた資産形成に対する不安

Q. 将来に向けた資産形成に関して不安に感じていることを次の中から選択してください。〔複数回答可(最大2つまで)〕



ベースアップの使用用途

Q. 今後、毎月の手取り額が増えた場合、増加額を何に充当しますか。最も優先するものを教えてください。



(出所)三井住友信託銀行「DC加入者サーベイ2025」

[着眼点の例] PayNow・PayLaterの組合せ

- PayNow・PayLaterの違いにより、会社負担と従業員の総所得に大きな影響があります。
- 従業員への総報酬を見直す際は、会社コスト対比での処遇改善の効率性や、従業員の将来不安改善が検討ポイントです。
- 人材確保の強化(Retention & Recruitment)のための処遇改善では、税優遇のある退職給付を有効活用することもテーマになります。

従業員報酬に関する検討ポイント(例)

① 採用(Recruitment)力強化等のための PayNow

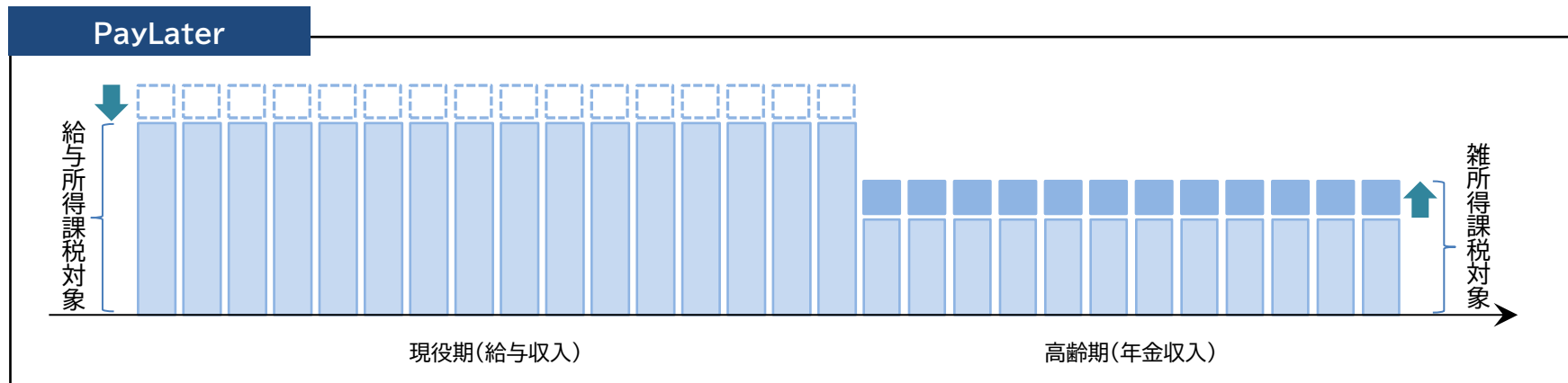
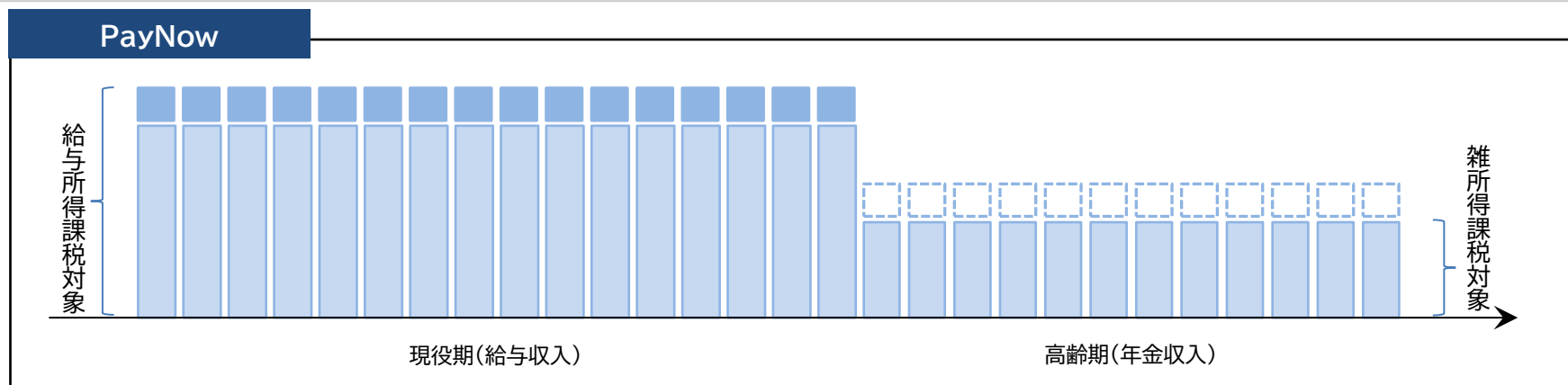
- 「給与水準」の改善による採用力強化
- ただし、税等を考慮すると事業主負担に比して従業員の所得改善は限定

② 人材定着(Retention)のための PayLater

- 将来不安からNISA等で積立を行う従業員も増加。PayLaterは従業員の将来不安の解消に貢献
- 税等を考慮すると退職給付は給与支払(PayNow)より効率的な従業員処遇が可能
- **PayLaterは採用後の従業員のエンゲージメントや人材定着(Retention)強化に期待**

退職給付の給与化に伴う手取り額の変化

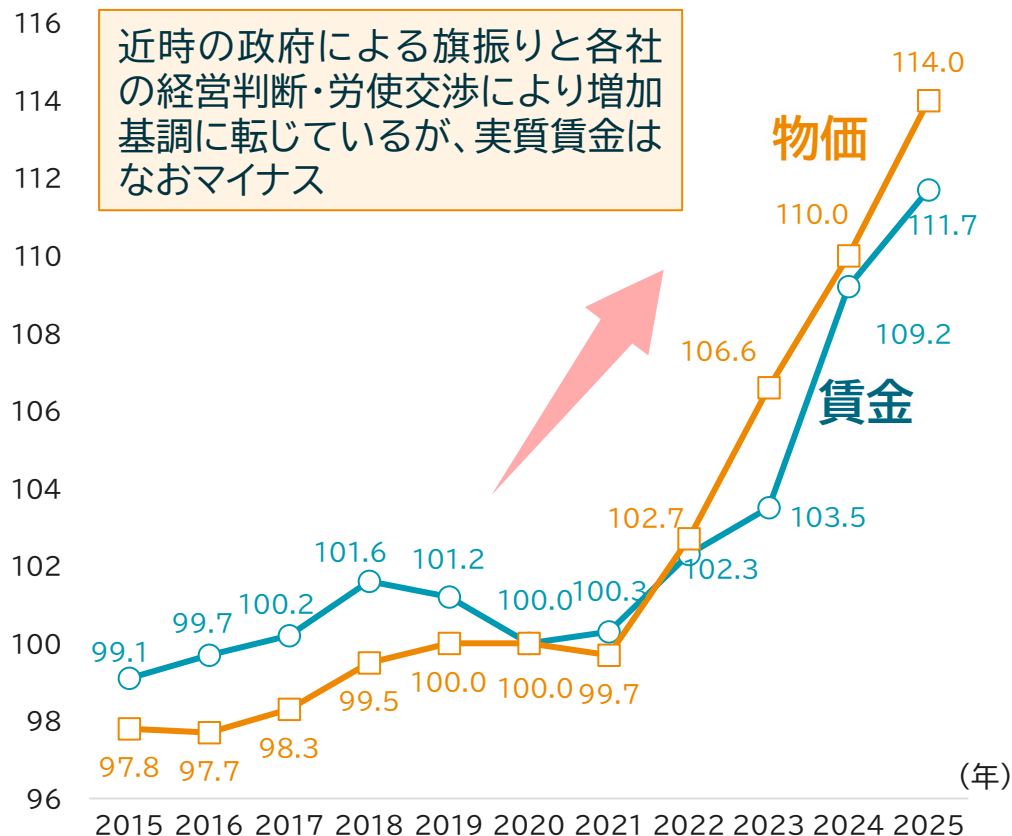
- PayLaterとすることで高齢期の所得の確保が可能です。
- 所得及び課税率が高い現役期の税負担を抑え、所得及び課税率が低い高齢期に税負担を移行・抑制する効果も生じます。



賃金・物価の動向と退職給付水準の推移

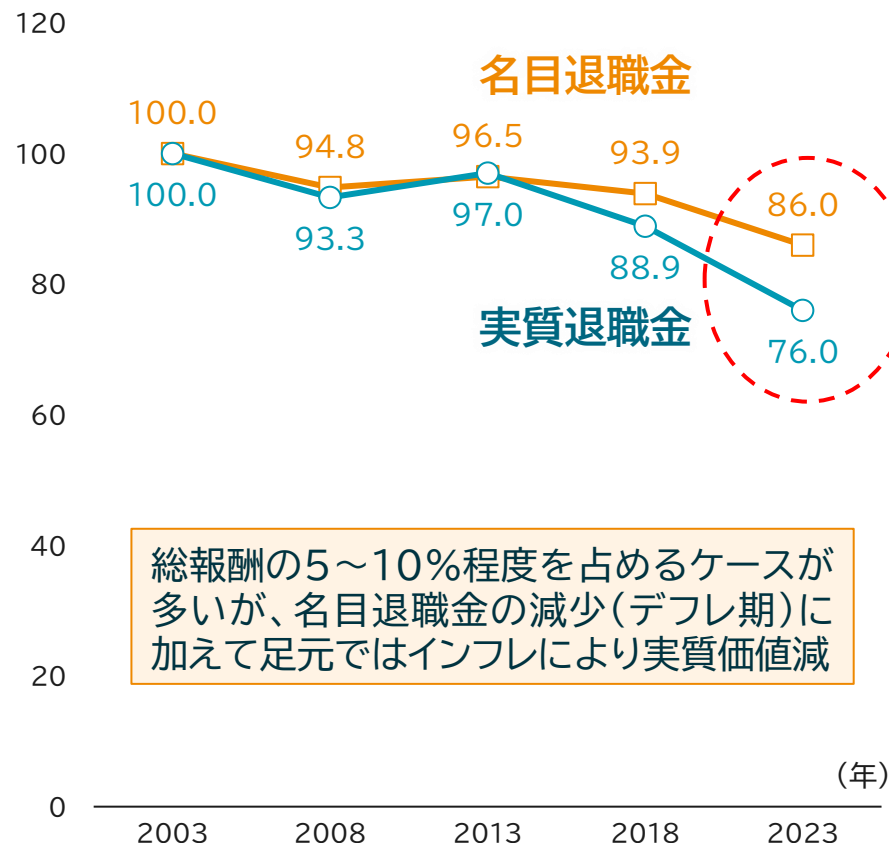
- 従業員の処遇を検討する上での前提条件となる「物価」は上昇トレンドです。
- 賃金は物価に追随しつつある一方で、退職給付は対応が進んでおらず、名目・実質価値ともに減少傾向となっています。

賃金・物価の動向(2020年を100とした指数)



近時の政府による旗振りと各社の経営判断・労使交渉により増加基調に転じているが、実質賃金はなおマイナス

退職給付水準の推移(2003年を100とした指数)



総報酬の5~10%程度を占めるケースが多いが、名目退職金の減少(デフレ期)に加えて足元ではインフレにより実質価値減

(出所) 賃金:厚生労働省「毎月勤労統計調査」現役給与総額指数
物価:総務省統計局「消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)」

(出所) 名目退職金:厚生労働省「就労条件総合調査」勤続35年以上かつ45歳以上の定年退職者、大卒者、両制度併用の給付水準
実質退職金: 名目退職金水準を調査年の消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合、年平均)で除したもの

公的年金に加えて給付を行う私的年金・退職金

- より豊かな老後生活を送るため、公的年金に加えて給付を行う私的年金や、退職金が活用されています。
- 5年前に比べ、物価上昇による生活費増加(3~4万円)に対して公的年金は若干増加(1万円)しているものの、差し引きでは、不足が拡大(2~3万円)しているため、今後も私的年金・退職金での拡充が望まれます。

インフレ進行による老後の収支の変化(既発生分)

DB:確定給付企業年金(Defined Benefit Plan)
DC:確定拠出年金(Defined Contribution Plan)

約5年前の状況

退職一時金2,000万円のケースでの一例

退職金	500万円
DC	500万円
DB	1,000万円

約36万円/月

DB・DCは年金選択が可能
(一時金を年率2.5%で年金化したと仮定)

約28万円/月

退職一時金

DC年金 約2.6万円/月(20年受取時)

DB年金 約5.3万円/月(20年受取時)

公的年金 約22万円/月

65歳

85歳 終身

足元の状況

退職一時金2,000万円のケースでの一例

退職金	500万円
DC	500万円
DB	1,000万円

約40万円/月

DB・DCは年金選択が可能
(一時金を年率2.5%で年金化したと仮定)

約31万円/月

退職一時金

DC年金 約2.6万円/月(20年受取時)

DB年金 約5.3万円/月(20年受取時)

公的年金 約23万円/月

65歳

85歳 終身

個人差はあるがDC資産は増加

(前提)標準生活費:総務省統計局「家計調査」世帯主の就業状態別1世帯当たり1か月間の収入と支出(二人以上の世帯のうち無職世帯)のうち実支出(65歳~79歳の平均)、2019年と2024年のデータ
ゆとりある生活費:生命保険文化センター「生活保障に関する調査」より、約5年前の状況は2019年調査、足元の状況は2022年調査の約38万円を基に推計
夫婦2人の公的年金:厚生労働省発表 厚生年金(夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)見込み額 夫が平均的収入(平均標準報酬(賞与含む月額換算)):2020年は43.9万円、2025年は45.5万円
で40年間就業し、妻がその期間すべて専業主婦であった世帯が年金を受け取り始める場合の給付水準。実際に受け取る金額とは異なる場合あり。なお、加給年金および振替加算については考慮していない。

退職金水準のインフレ対応(退職前給与に支給率を乗じる給付設計の場合)

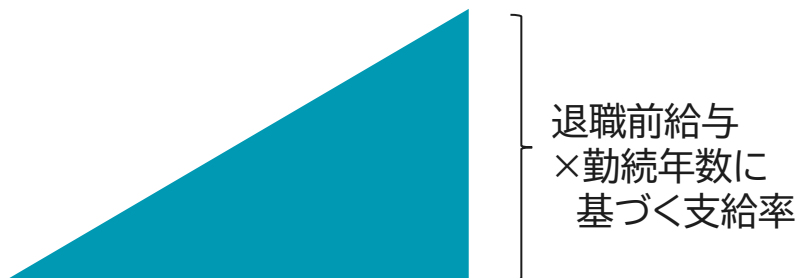
- 退職前給与に支給率を乗じる給付設計では、「給与」や「支給率」をインフレ率分だけ引き上げることで、実質価値を維持することが可能です。
(社会福祉施設職員等退職手当共済制度における退職手当金 = 退職前6か月の本俸平均額 × 在籍期間に応じた法定乗率)

(給付算定式)

$$\boxed{\text{給付額}} = \boxed{\text{退職金算定用給与}} \times \boxed{\text{支給率}}$$

インフレ対応の選択肢

- ① バアを反映 ② 支給率引上げ



End of Presentation