

退職給付に係る調査の分析 (平成20年就労条件総合調査)

「平成 20 年就労条件総合調査（統計情報部実施）」における 退職給付に関する調査に係る分析

企業年金国民年金基金課

．就労条件総合調査の概要

1．調査の範囲及び対象

（1）地域

日本国全域

（2）調査対象^{注）}

日本標準産業分類に基づく 13 大産業（平成 14 年 3 月改訂）[鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）] に属する常用労働者が 30 人以上の民間企業から、産業、企業規模別に一定の方法により抽出した企業

注）平成 19 年調査以前は、調査対象を「本社の常用労働者が 30 人以上の民間企業」としており、平成 20 年調査から「常用労働者が 30 人以上の民間企業」に範囲を拡大。

2．調査事項

企業の属性、労働時間制度に関する事項、定年制等に関する事項、退職給付（一時金・年金）制度に関する事項、退職給付（一時金・年金）の支給実態に関する事項

3．調査の時期

平成 20 年 1 月 1 日現在の状況について統計情報部にて調査を行った。ただし年間については、平成 19 年 1 年間（又は平成 18 会計年度）の状況について調査を行った。

4．調査対象数、有効回答数及び有効回答率

調査対象数 5,937 有効回答数 4,047 有効回答率 68.2%

・調査結果及び分析

< 第16表 退職給付（一時金・年金）制度の有無、形態別企業数割合 >

(単位：%)

企業規模・産業・年	全企業	退職給付（一時金・年金）制度がある企業 ¹⁾				退職給付（一時金・年金）がない企業	（再掲）制度がある		
		退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度がある（両制度併用を含む）		退職年金制度がある（両制度併用を含む）		
計	100.0	83.9	(100.0)	(55.3)	(12.8)	(31.9)	16.1	(87.2)	(44.7)
1,000人以上	100.0	95.2	(100.0)	(19.3)	(24.0)	(56.7)	4.8	(76.0)	(80.7)
300～999人	100.0	92.2	(100.0)	(30.7)	(23.7)	(45.6)	7.8	(76.3)	(69.3)
100～299人	100.0	88.0	(100.0)	(41.1)	(17.7)	(41.2)	12.0	(82.3)	(58.9)
30～99人	100.0	81.7	(100.0)	(63.0)	(9.9)	(27.1)	18.3	(90.1)	(37.0)
鉱業	100.0	96.4	(100.0)	(64.5)	(15.3)	(20.2)	3.6	(84.7)	(35.5)
建設業	100.0	91.9	(100.0)	(50.6)	(10.1)	(39.2)	8.1	(89.9)	(49.4)
製造業	100.0	88.8	(100.0)	(51.7)	(13.9)	(34.4)	11.2	(86.1)	(48.3)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(32.9)	(13.6)	(53.6)	-	(86.4)	(67.1)
情報通信業	100.0	89.3	(100.0)	(42.4)	(17.8)	(39.8)	10.7	(82.2)	(57.6)
運輸業	100.0	78.1	(100.0)	(59.8)	(13.7)	(26.5)	21.9	(86.3)	(40.2)
卸売・小売業	100.0	87.3	(100.0)	(55.2)	(12.6)	(32.3)	12.7	(87.4)	(44.8)
金融・保険業	100.0	95.6	(100.0)	(28.7)	(27.8)	(43.5)	4.4	(72.2)	(71.3)
不動産業	100.0	79.4	(100.0)	(69.6)	(9.9)	(20.5)	20.6	(90.1)	(30.4)
飲食店、宿泊業	100.0	69.9	(100.0)	(71.3)	(8.6)	(20.1)	30.1	(91.4)	(28.7)
医療、福祉	100.0	62.3	(100.0)	(82.2)	(3.4)	(14.3)	37.7	(96.6)	(17.8)
教育、学習支援	100.0	79.9	(100.0)	(67.7)	(15.6)	(16.7)	20.1	(84.4)	(32.3)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	72.5	(100.0)	(61.1)	(11.2)	(27.6)	27.5	(88.8)	(38.9)
平成元年	100.0	88.9	(100.0)	(49.3)	(11.3)	(39.3)	11.1	(88.7)	(50.7)
5	100.0	92.0	(100.0)	(47.0)	(18.6)	(34.5)	8.0	(81.4)	(53.0)
9	100.0	88.9	(100.0)	(47.5)	(20.3)	(32.2)	11.1	(79.7)	(52.5)
15	100.0	86.7	(100.0)	(46.5)	(19.6)	(33.9)	13.3	(80.4)	(53.5)
20	100.0	85.3	(100.0)	(53.1)	(13.2)	(33.7)	14.7	(86.8)	(46.9)

注：1) ()内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業に対する割合である。
 2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。
 20 は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

< 第20表 退職年金制度の支払い準備形態別企業数割合 >

(単位：%)

企業規模・年	退職年金制度がある企業 ¹⁾		退職年金制度の支払準備形態（複数回答）				
			厚生年金基金	確定給付企業年金（CBPを含む）	確定拠出年金（企業型）	適格退職年金	企業独自の年金（非適格年金）
計	[44.7]	100.0	35.9	11.7	15.9	49.5	2.1
1,000人以上	[80.7]	100.0	12.7	45.2	35.0	34.1	4.5
300～999人	[69.3]	100.0	27.2	22.4	20.3	54.9	1.8
100～299人	[58.9]	100.0	31.8	12.1	17.6	57.9	1.4
30～99人	[37.0]	100.0	41.1	7.4	13.0	45.7	2.4
平成9年	[52.5]	100.0	43.8	74.9	6.0
15	[53.5]	100.0	46.5	0.0	1.8	65.8	2.7
20	[46.9]	100.0	35.6	12.9	15.8	50.1	2.2

注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職年金制度がある企業数割合である。
 2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。
 20 は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

退職年金制度を有する企業の割合は、大規模企業が 80.7%と高く、小規模企業では 37.0%と 4 割を切る低さとなっている。

経年的傾向としては、前回調査において 53.5%であったのが、今回調査において 46.9%となっており、年々、企業年金が減少してきていることが分かる。

退職年金制度の内訳を見てみると、小規模企業では、厚生年金基金が 41.1%、適格退職年金が 45.7%と高い割合を占め、一方、大規模企業では、確定給付年金が 45.2%、確定拠出年金が 35.0%となっており、異なる傾向を示している。

適格退職年金制度の移行問題は中小企業の問題であることが見て取れる。

< 第 2 1 表 退職一時金制度の見直し内容別企業数割合 >

(単位：%)

見直しの時期・ 企業規模	退職一時金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある 企業 ¹⁾	退職一時金制度の見直し内容 (複数回答)											
		新たに導 入又は既 存のもの の他に 設置	全部又は 一部を年 金へ移行	他の一時 金制度へ 移行	退職一時 金制度の 廃止	算定基礎 額の算 出方法の 変更	特別加 算制度 の導入	支 給 率		退職一時金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		その他	
								増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制		
[過去 3 年間] 計	[13.6]	100.0	24.3	10.3	29.5	4.6	24.0	4.3	9.9	7.9	4.6	1.1	5.4
1,000人以上	[21.0]	100.0	4.0	28.7	23.0	-	50.9	4.8	8.2	3.8	0.5	1.2	1.6
300～999人	[17.9]	100.0	15.6	19.7	21.0	2.3	35.4	5.5	14.8	4.4	0.4	-	3.1
100～299人	[15.4]	100.0	19.2	15.6	26.7	4.0	29.5	3.0	5.9	5.9	2.6	1.7	7.9
30～99人	[12.5]	100.0	28.0	6.6	31.7	5.3	19.5	4.6	10.7	9.2	6.0	1.0	4.9
[今後 3 年間] 計	[14.4]	100.0	19.6	12.6	31.6	2.3	23.8	3.0	12.8	3.9	4.2	2.4	9.5
1,000人以上	[17.2]	100.0	12.1	29.4	22.5	-	28.3	1.3	8.3	4.3	-	-	11.7
300～999人	[20.7]	100.0	15.4	25.8	28.6	1.5	33.0	1.4	10.6	1.6	2.7	2.8	8.5
100～299人	[15.8]	100.0	13.6	13.6	34.6	1.4	23.8	2.1	8.8	3.9	2.1	-	15.2
30～99人	[13.4]	100.0	22.4	9.9	31.4	2.7	22.5	3.6	14.5	4.2	5.3	3.2	7.7

注：1) []内の数値は、全企業のうち、退職一時金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業数割合である。

2)平成15年においても調査を行っているが、見直し内容等が異なり比較できないため、掲載していない。

退職一時金から年金への移行という形で見直しを行った企業は 10.3%、今後三年間でそういった見直しを行う予定の企業は 12.6%と多くなっており、企業年金を充実させたいという需要は高いものと考えられる。

特に大企業では多く、過去年金への移行を行った企業が 28.7%、今後行う予定の企業が 29.4%となっている。

< 第 2 2 表 退職年金制度の見直し内容別企業数割合 >

(単位: %)

見直しの時期・ 企業規模	退職年金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある 企業 ¹⁾	退職年金制度の見直し内容 (複数回答)															
		新たに導 入又は既 存のもの の他に 設置	全部又は 一部を一 時金へ移 行	他の年金 制度へ 移行	年金制度 の廃止	年金支給 期間の 延長	年金支給 期間の 短縮	算定基礎 額の算出 方法の 変更	特別加算 制度の 導入	賃金や物価 上昇率に伴 う給付水準 の見直し制 度を導入	支 給 率		退職年金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		その他		
											増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制			
[過去 3 年間]																	
計	[10.2]	100.0	16.0	20.0	47.3	8.6	1.2	0.8	11.3	1.5	0.5	3.1	3.8	0.9	0.1	2.6	
1,000人以上	[28.9]	100.0	14.3	6.6	65.4	1.2	5.9	4.2	31.0	1.1	3.6	4.6	6.5	-	0.5	3.6	
300~999人	[19.2]	100.0	16.0	11.2	63.0	2.9	7.5	1.3	22.2	0.1	0.1	3.8	6.6	-	0.1	1.3	
100~299人	[13.4]	100.0	13.3	13.1	54.4	6.0	0.2	1.1	13.8	0.2	0.9	4.5	4.9	-	-	3.2	
30~99人	[8.1]	100.0	17.3	26.2	39.1	11.6	-	0.3	6.0	2.3	0.1	2.1	2.4	1.6	0.0	2.5	
[今後 3 年間]																	
計	[15.3]	100.0	12.0	20.7	64.2	1.2	1.3	0.4	6.4	0.4	1.0	1.7	1.7	0.3	0.5	6.1	
1,000人以上	[27.7]	100.0	15.2	4.2	74.2	1.0	1.1	1.4	16.7	-	2.0	5.5	2.9	-	0.3	6.5	
300~999人	[34.6]	100.0	12.9	5.5	75.1	2.3	3.2	1.9	10.6	-	0.8	2.1	-	1.1	0.8	4.3	
100~299人	[24.2]	100.0	6.1	16.2	74.6	1.2	-	0.4	6.6	-	0.5	2.5	2.9	-	-	5.9	
30~99人	[10.9]	100.0	15.0	28.6	54.3	0.9	1.6	-	4.5	0.7	1.3	0.9	1.3	0.2	0.7	6.7	

注: 1) []内の数値は、全企業のうち、退職年金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業数割合である。
2)平成15年においても調査を行っているが、見直し内容等が異なり比較できないため、掲載していない。

過去の傾向

大規模企業の見直し実施率割合は 28.9%と高く、小規模企業の見直し実施割合は 8.1%と低い。小規模企業においては、まだ見直しが進んでいないことが分かる。

見直し内容としては、他の年金制度への移行が 47.3%と最も多い(特に大企業で多く 65.4%)。また、大企業では算定基礎額の算出方法の変更も 31.0%ある。

小規模企業では、他の年金制度への移行の他に、一時金への移行が 26.2%、廃止が 11.6%と年金制度を廃止するものも多いが、新たに導入又は既存のものの上に設置も 17.3%となっており、これらの割合も高くなっている。

今後の傾向

今後 3 年間で見直しを行う予定のある企業は 15.3%と少なく、特に小規模企業における割合は 10.9%と低い。

見直し内容としては他の年金制度への移行が最も高く(64.2%)、小規模企業でも 54.3%と高くなっており、事業規模にかかわらず全ての企業において、年金制度を存続させたいという需要が高いことが分かる。

また、新たに導入又は既存のものの上に設置という見直しを行う予定の企業も 12.0%と多く、年金制度に移行したいと考えている企業も多いことがここでも分かる。

今後の見直しの際に、年金制度の廃止を考えている企業は 1.2%と非常に少なく、小規模企業では 0.9%と特に少なくなっている

< 第 2 3 表 (適格退職年金制度の見直し内容別企業数割合) >

(単位 : %)

見直しの時期・ 企業規模	平成14年4月時点 で適格退職年金 制度があった 企業 ¹⁾	何らかの 見直しを 実施した (する) 企業	適格退職年金制度の見直し内容 (複数回答)								適格退職 年金制度 を廃止	見直し内 容が未定
			中小企業 退職金共 済制度へ 移行	確定拠出 年金 (企 業型) 制 度へ移行	確定給付企 業年金制度 (C B P を含 む) へ移行	厚生年金 基金制度 へ移行	退職一時 金制度へ 移行 ²⁾	その他の 制度へ 移行	退職金の 前払い制 度へ移行			
[平成14年4月以降] 計	[35.8]	100.0	42.7	17.2	10.1	7.9	2.4	5.3	1.4	1.9	5.7	・
1, 0 0 0 人 以上	[53.5]	100.0	50.3	-	26.7	32.2	0.8	2.2	0.9	5.2	1.0	・
3 0 0 ~ 9 9 9 人	[57.0]	100.0	37.5	3.2	14.4	17.0	1.9	2.7	0.6	2.7	2.8	・
1 0 0 ~ 2 9 9 人	[49.5]	100.0	35.1	8.6	11.8	9.6	2.4	3.3	1.2	2.6	4.1	・
3 0 ~ 9 9 人	[29.7]	100.0	46.6	24.3	7.8	4.5	2.5	6.7	1.6	1.3	7.1	・
[今後の予定] 計	[35.8]	100.0	24.0	6.6	7.5	10.2	0.5	0.7	1.0	0.2	1.0	26.6
1, 0 0 0 人 以上	[53.5]	100.0	30.6	0.3	14.3	20.6	0.1	1.1	1.9	0.4	1.4	17.0
3 0 0 ~ 9 9 9 人	[57.0]	100.0	34.9	1.2	12.9	25.2	-	0.9	2.2	0.4	0.7	24.4
1 0 0 ~ 2 9 9 人	[49.5]	100.0	31.6	5.3	11.5	16.4	0.4	1.5	1.1	0.4	0.6	28.6
3 0 ~ 9 9 人	[29.7]	100.0	18.5	8.4	4.5	4.5	0.7	0.3	0.7	-	1.3	26.5

注 : 1) []内の数値は、全企業のうち、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業数割合である。

2) 中小企業退職金共済制度へ移行したものを除く。

既移行分の傾向

平成 14 年 4 月時点で適格退職年金を有していた企業は、全体では 35.8% であり、そのうち、42.7% が企業年金への移行等の見直し対応済となっている。内訳は、中退共 17.2%、確定拠出年金 10.1%、確定給付年金 7.9%、解約 5.7%。特に大企業について見てみると、平成 14 年 4 月時点で適格退職年金を有していた企業は多く、53.5% となっているが、そのうち半数を超える 50.3% の企業が既に見直し対応済となっている。

移行先を見ると、大企業においては確定給付年金が 32.2% と多く、次に確定拠出年金が 26.7% となっている。

小規模企業においては中退共が 24.3% と多く、企業年金への移行は 14.8% となっている(確定拠出年金 7.8%、確定給付年金 4.5%、厚生年金基金 2.5%)。

今後の移行予定

見直しを予定している企業は 24.0% にとどまっている。また、見直し未定企業が 26.6% となっているが、その割合は中小企業で多くなっている。

移行先候補としては、確定給付年金が 10.2% と最も多く、次に確定拠出年金が 7.5% と続き、中退共への移行や廃止を予定している企業は少ない。

企業規模別で移行先を見ると、中小企業ほど企業年金への移行予定は少なくなるものの、半分以上 (見直し企業 18.5% のうち 9.7%) が企業年金への移行を予定しており、中でも確定給付年金への移行は 4.5% と高い割合を示しているのが特徴的である。