

## 「企業における退職給付制度に関する調査研究」 アンケート調査結果概要

### 1. 調査方法

#### <企業調査>

##### 調査方法：

全国の中小企業のうち以下の基準に該当する 6,000 社に対して郵送調査を行った。

##### ① 製造業

資本金 1 億円以下で常用従業員数 100～299 人

##### ② 卸売・小売業、飲食店

資本金 5 千万円以下で常用従業員数 50～299 人

##### ③ サービス業

資本金 5 千万円以下で常用従業員数 50～299 人

##### ④ その他

資本金 1 億円以下で常用従業員数 100～299 人

実施期間：2006 年 2 月 8 日～2 月 20 日

回収数：1,063 社（回収率：17.7%）

#### <従業員調査>

調査方法：全国の中小企業の従業員のモニター1,995 人に対して web を用いたアンケート調査を実施した。

実施期間：2006 年 2 月 15 日～2 月 20 日

回答数：1,592 人（回収率：79.7%）

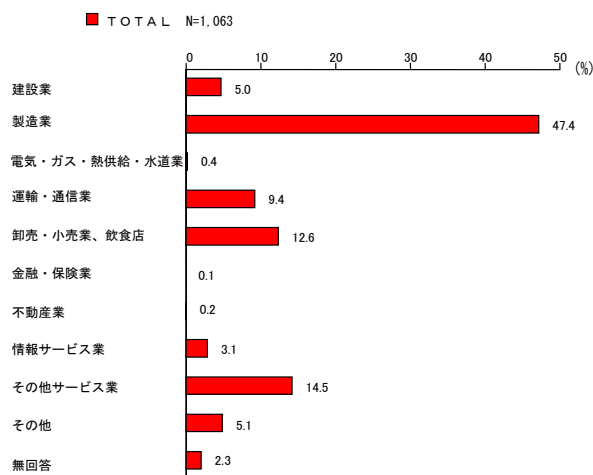
### 2. 調査結果の概要

#### (1) 企業調査

##### ① 企業の概要

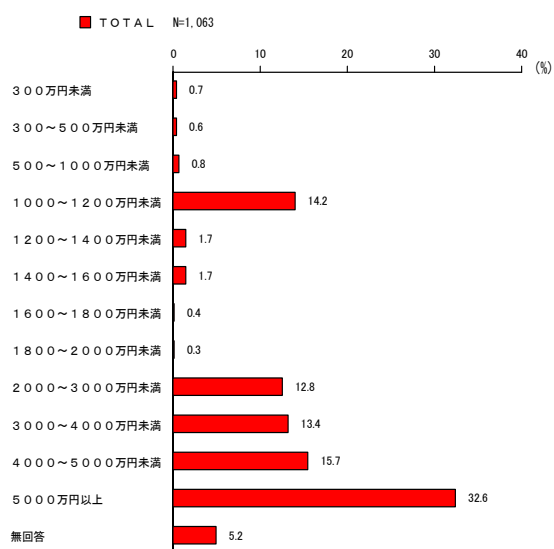
今回調査を行った 1,063 社における企業の概要は以下のとおりであった。

### (a) 業種別企業割合



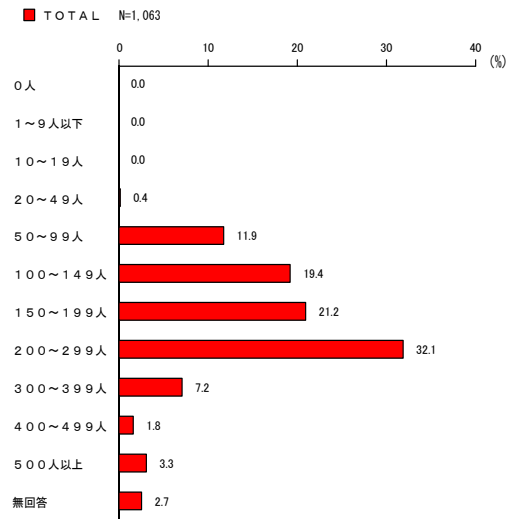
今回調査を行った企業の業種については「製造業」が約半数を占め、次いで「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「運輸・通信業」の順に多かった。

### (b) 資本金別企業割合



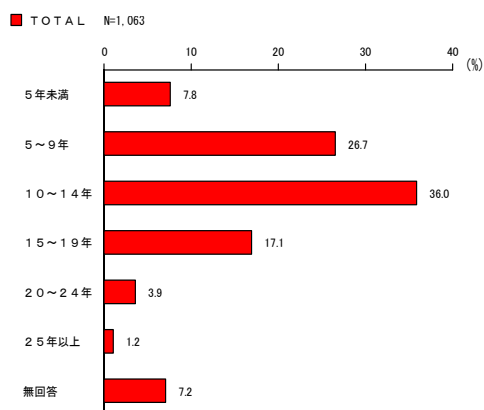
資本金 2,000 万円以上の企業が約 75%を占め、中小企業の中でも比較的資本金の大きな企業が調査対象になっている。

(c) 従業員数別企業割合



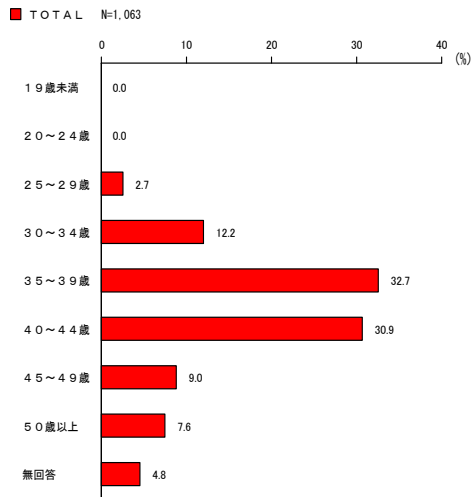
従業員数 50~299 人規模の企業が約 85%を占め、特に 200~299 人規模の企業が 32.1%を占めている。

(d) 従業員（正規社員）の平均勤続年数別企業割合



従業員の平均勤続年数は 10~14 年となっている企業が 36.0%、5~9 年となっている企業が 26.7%となっており、従業員の平均勤続年数が 15 年未満の企業が約 70%を占めている。

(e) 従業員（正規社員）の平均年齢別企業割合

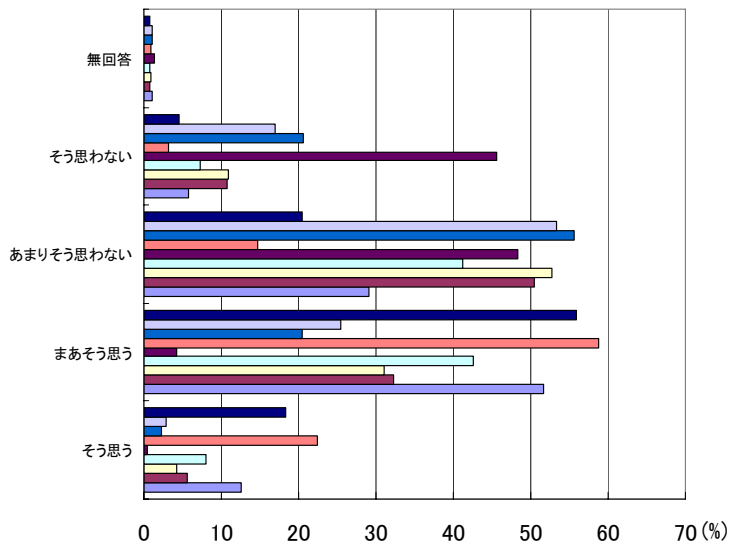


従業員の平均年齢は 35～39 歳となっている企業が 32.7%、40～44 歳となっている企業が 30.9%となっている。

② 退職給付制度に対する認識

退職給付制度の目的・効果

- 公的年金支給開始年齢引上げに伴い定年退職後の生活資金のつなぎとなるもの
- 家の建築、購入、修理などのための資金
- 子供の教育や結婚のための資金
- 従業員の定年・老後の生活費にあてるもの
- 従業員に辞めてもらいやすくするもの
- 従業員のやる気(モラル)をあげるもの
- 採用にあたって優秀な途中入社社員をひきつけるもの
- 採用にあたって優秀な新入社員をひきつけるもの
- 従業員の定着化を図り、企業への忠誠心を高めるもの



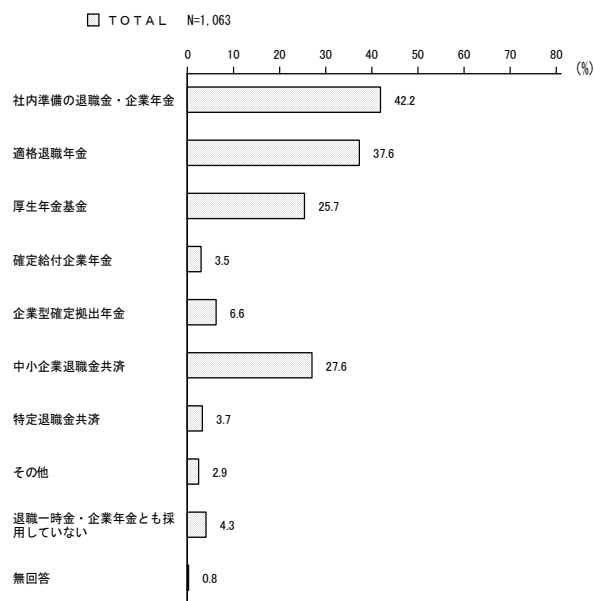
退職給付制度に関する目的・効果に関する認識としては、肯定的な意見（「そう思う」又は「まあそう思う」）を持つ選択肢としては、多いものから順に、「従業員の定年・老後の生活費に充てるもの」（81.2%）、「公的年金支給開始年齢引上げに伴い定年退職後の生活資金のつなぎとなるもの」（74.2%）、「従業員の定着化を図り、企業への忠誠心を高めるもの」（64.2%）、「従業員のやる気（モラル）をあげるもの」（50.7%）であった。

一方、否定的な意見（「そう思わない」又は「あまりそう思わない」）を持つ選択肢としては、多いものから順に、「従業員に辞めてもらいやすくするもの」（94.1%）、「子供の教育や結婚のための資金」（76.2%）、「家の建築、購入、修理などのための資金」（70.5%）であった。

### ③ 退職給付制度の制度間移行の状況

調査を行った企業（1,063社）において現在採用している退職給付制度の支払準備形態は以下のとおりであった。

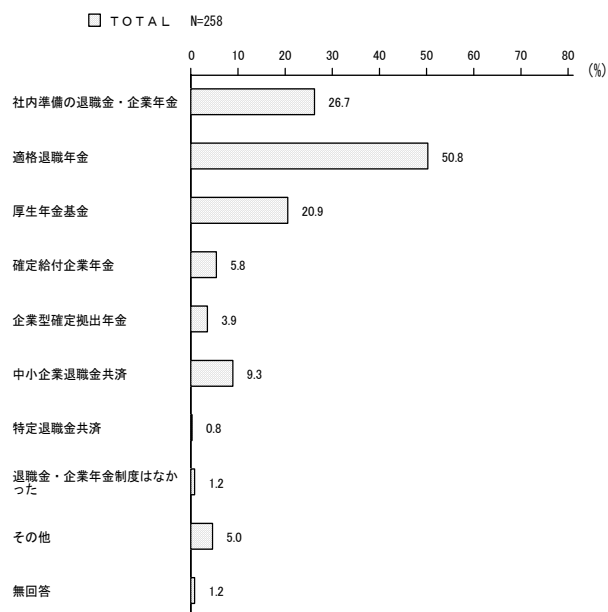
#### 現在採用している退職給付制度



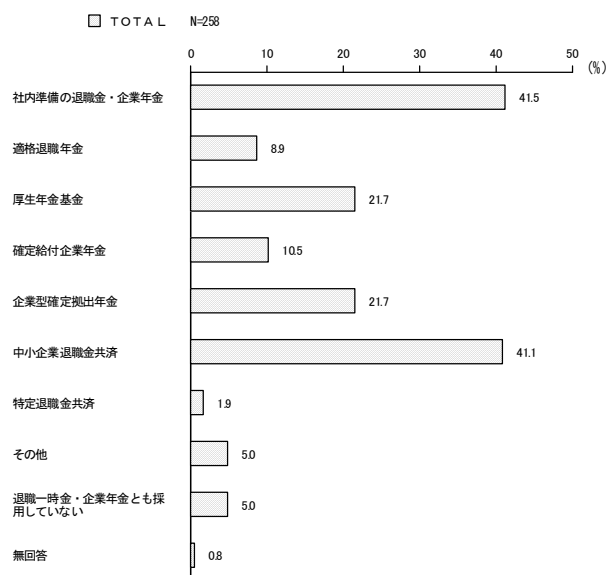
これを見ると、多くの中小企業は、社内に独自の退職給付資産を積み立てると同時に、社外にも一定の割合を分散して運用していることがわかる。

また、調査を行った企業のうち過去5年間に制度変更を行ったことのある企業（258社）において、変更前に採用していた制度及び現在採用している制度は以下のようになっている。

**過去5年間に制度変更を行った企業が、変更前に採用していた制度**



**過去5年間に制度変更を行った企業が、現在採用している制度**

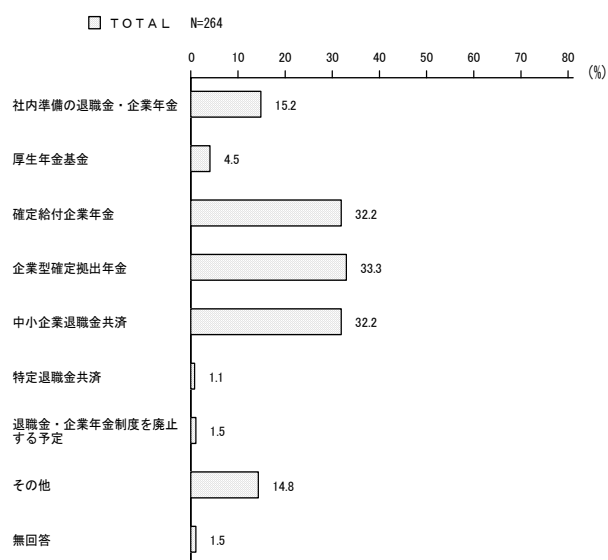


これによると、適格退職年金が 50.8%から 8.9%と 41.9 ポイントも減少している。

一方、中小企業退職金共済が 9.3%から 41.1%と 31.8 ポイントの増加、また、社内準備の退職金・企業年金が 14.8 ポイントの増加、企業型確定拠出年金が 17.8 ポイントの増加、確定給付企業年金が 4.7 ポイントの増加となっている。

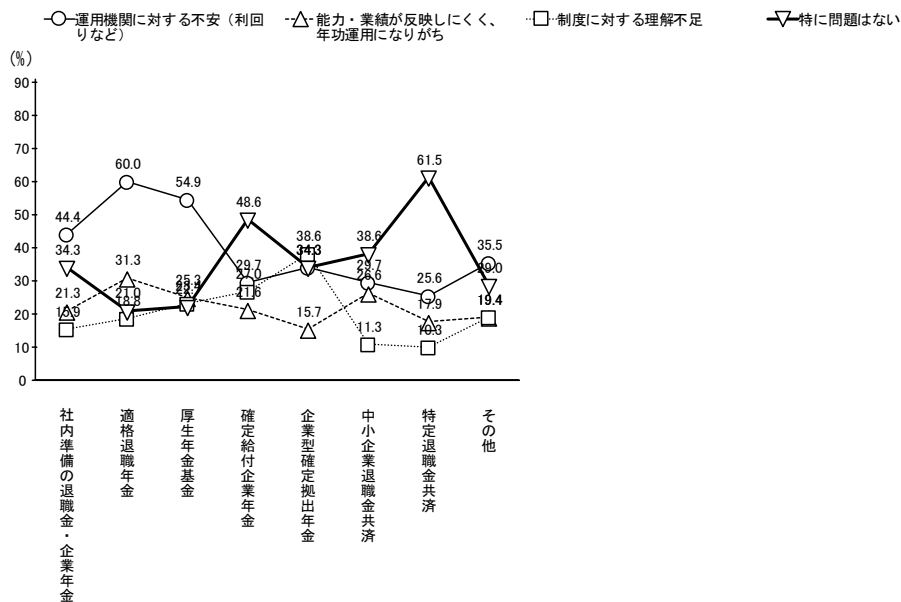
また、今後 5 年間に新たに制度を導入・移行することを予定している企業について、導入・移行の対象とする制度を見ると、確定給付企業年金が 32.2%、企業型確定拠出年金が 33.3%、中小企業退職金共済が 32.2%となっている。

### 今後 5 年間に新たに導入・移行する予定の制度



退職給付制度の支払準備形態別に社外準備をしていることに関する問題点をみると、「運用機関に対する不安」が高いのは「適格退職年金」(60.0%)、「厚生年金基金」(54.9%)を採用している企業であり、「能力・業績が反映しにくく年功運用になりがち」なのは「適格退職年金」(31.3%)、「中小企業退職金共済」(26.6%)を採用している企業に多かった。また、「制度に対する理解不足」については「企業型確定拠出年金」(38.6%)を採用している企業に多く見られた。

### 現在採用している制度別社外準備をしていることに関する問題点

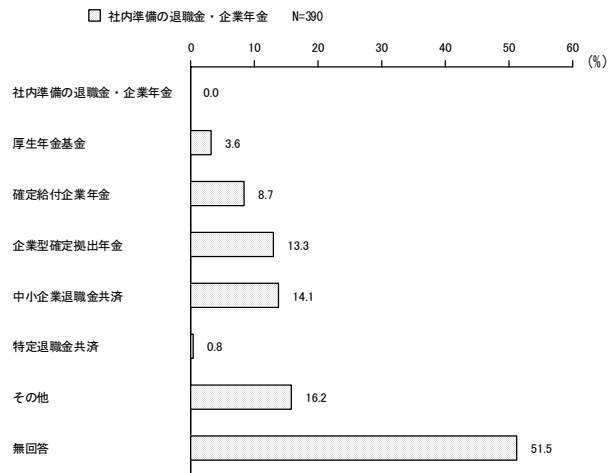


#### ④ 退職給付制度の制度間移行に対する希望

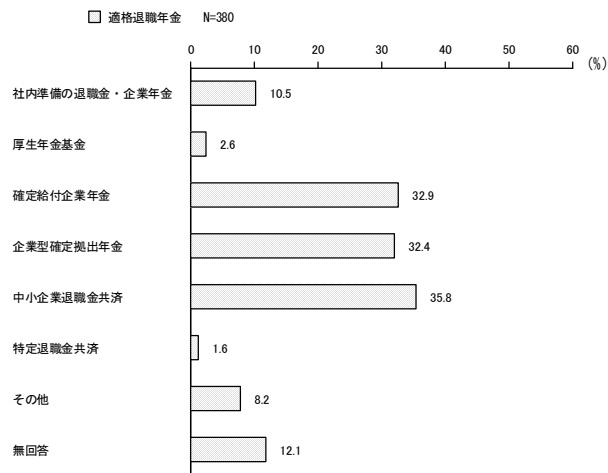
今後、課税されずに自由に移行が可能になった場合に、各制度を導入している企業がどの制度に移行したいと考えるかについては、以下のような結果が得られた。



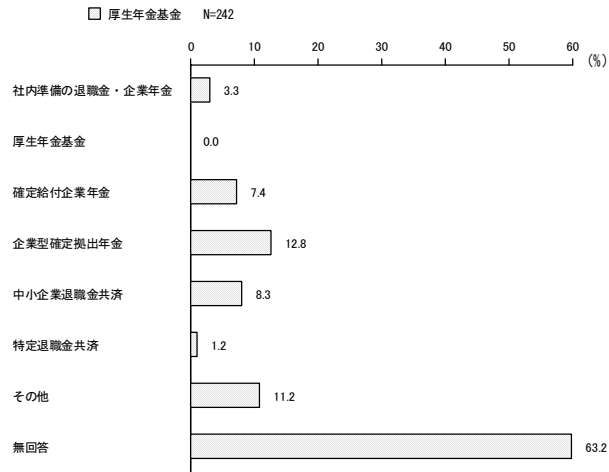
## 社内準備の退職金・企業年金から移行したい制度



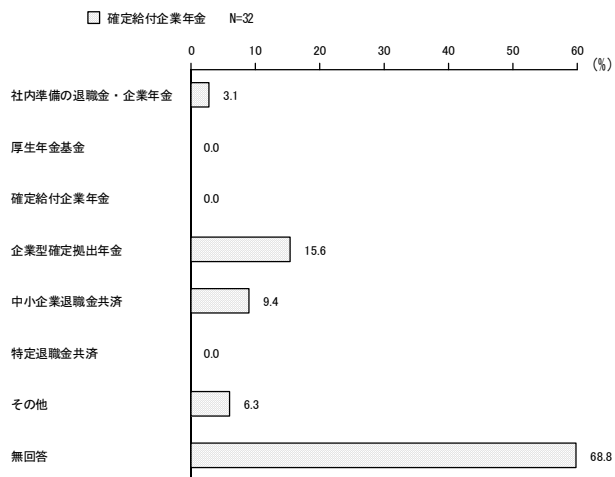
## 適格退職年金から移行したい制度



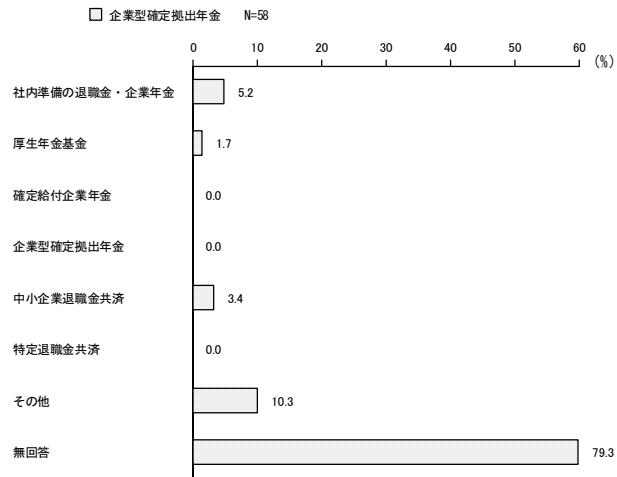
## 厚生年金基金から移行したい制度



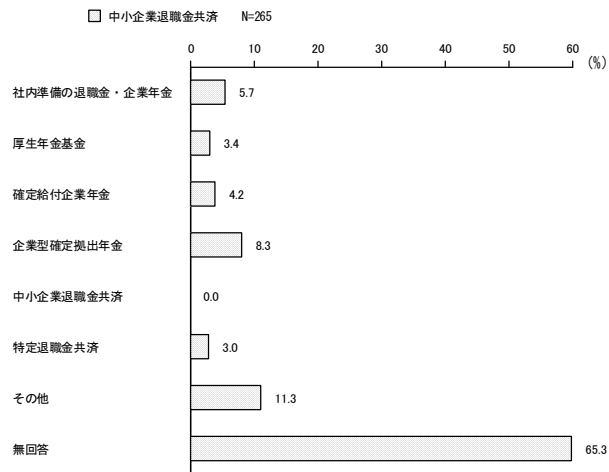
## 確定給付企業年金から移行したい制度



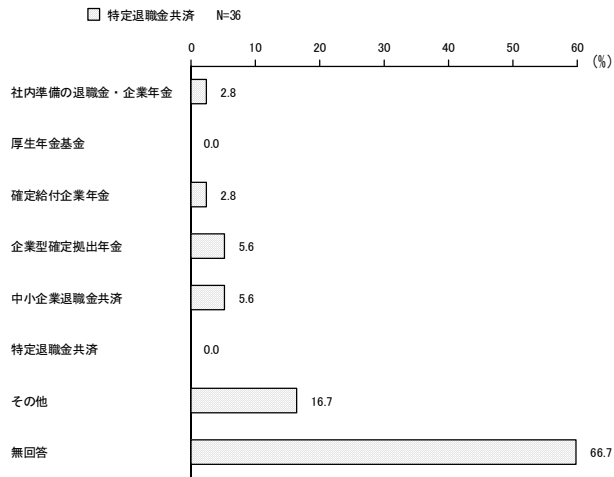
## 確定拠出年金から移行したい制度



## 中小企業退職金共済から移行したい制度



## 特定退職金共済から移行したい制度



適格退職年金及び社内準備の退職金・企業年金から確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、中小企業退職金共済へ移行したいとするニーズが確認され、特に適格退職年金からこれら3制度への移行を希望する企業の割合は、いずれも30%台となっている。

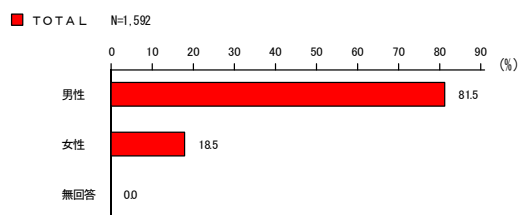
なお、中小企業退職金共済から企業型確定拠出年金への移行の希望は8.3%、中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行の希望は4.2%となっているが、その値が有意に大きいかどうかは判断の分かれるところであり、もう少し厳密な枠組みでの検討が必要と考えられる。

## (2) 従業員調査

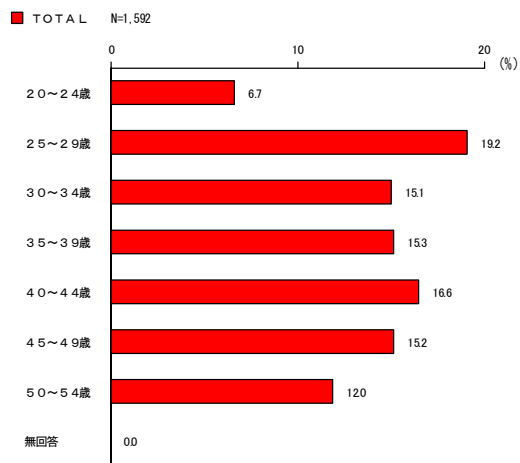
### ① 調査対象

今回の調査に回答した従業員の属性については、以下のとおりであった。

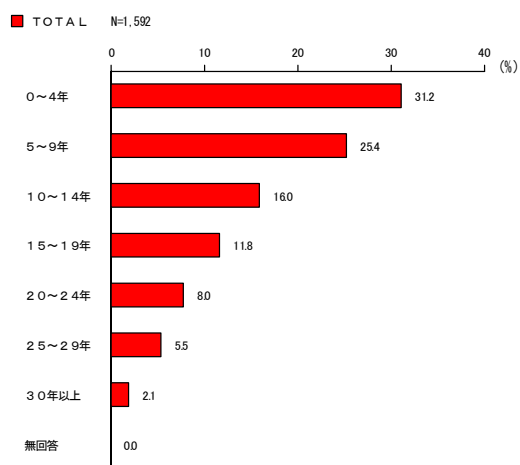
#### (a) 男女構成



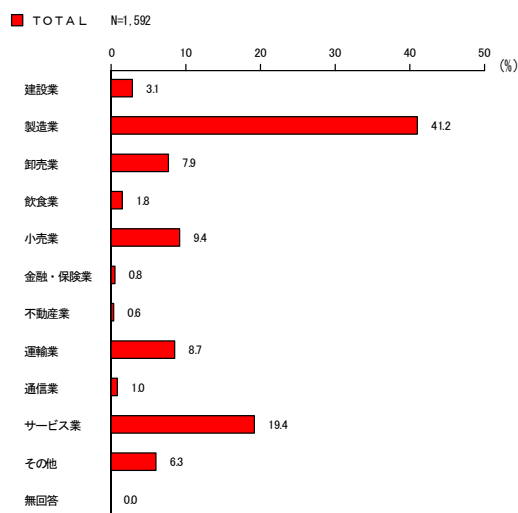
## (b) 年齢構成



## (c) 勤続年数



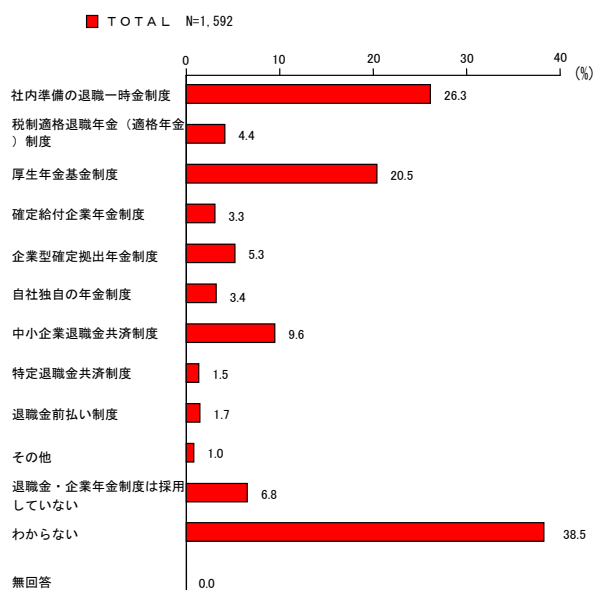
#### (d) 勤務先企業の業種



#### ② 退職給付に関する実態

勤務先企業で採用されている退職給付制度の支払準備形態について、「わからない」との回答が 38.5%となっている。

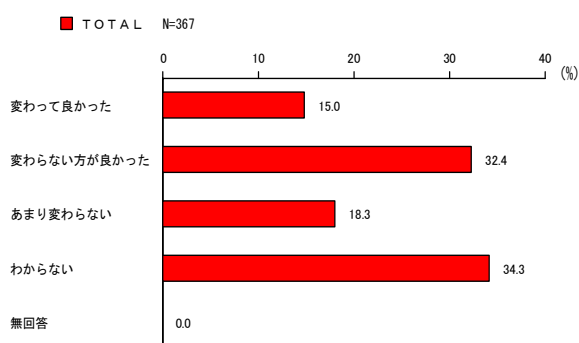
#### 勤務先で採用している退職給付制度



### ③ 退職給付制度の制度変更に対する意識

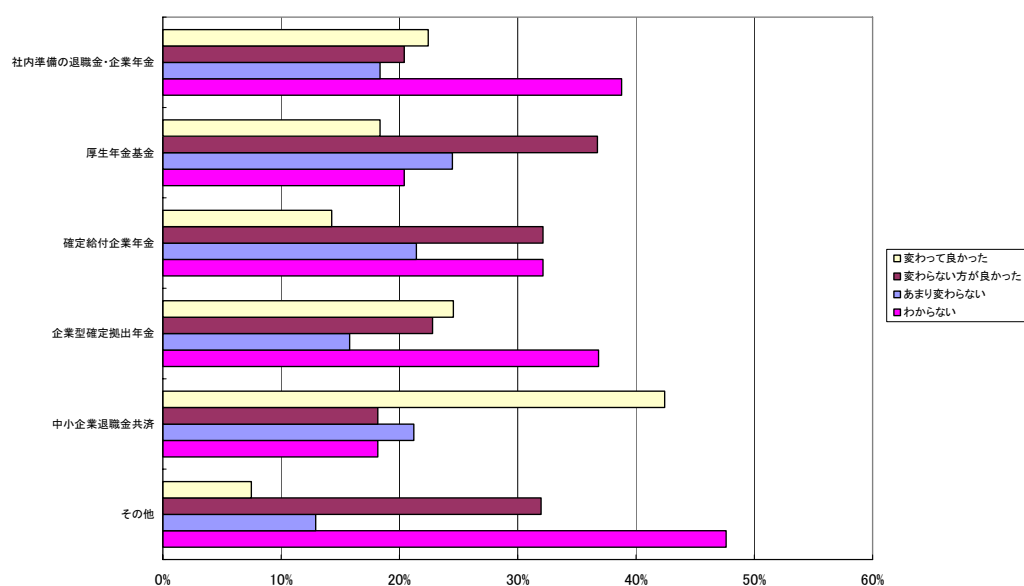
退職給付制度の変更があった従業員の、制度変更したことへの意見は、「変わらない方が良かった」が32.4%、「変わって良かった」が15.0%であった。

#### 現在の制度に変更したことに対する意見



変更したことに対する意見を新しい制度別に見ると、「中小企業退職金共済」に変わって良かったと答えた割合が高く(42.4%)、「厚生年金基金」に変わらない方が良かったと答えた割合が高かった(36.7%)。

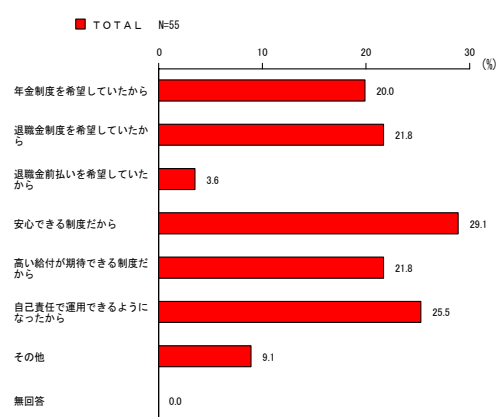
#### 新しい制度別現在の制度に変更したことに対する意見



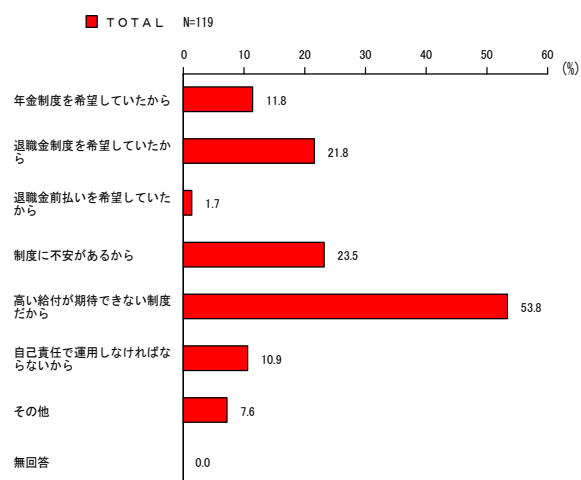
変更して良かった理由としては、「安心できる制度だから」が 29.1%、「自己責任で運用できるようになったから」が 25.5%となっている。

変更しない方が良かった理由としては、「高い給付が期待できない制度だから」が 53.8%、「制度に不安があるから」が 23.5%となっている。

### 現在の制度に変更してよかった理由



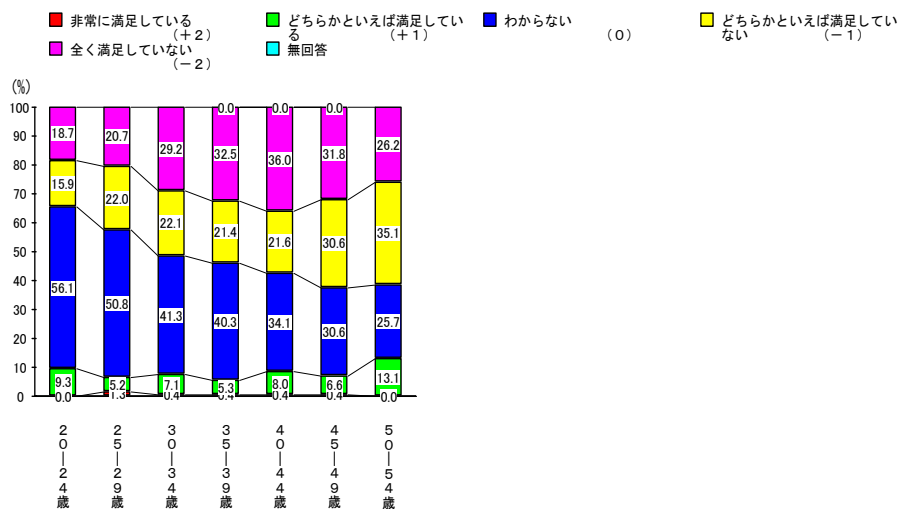
### 現在の制度に変更しない方がよかった理由





従業員の年代別の退職給付制度への満足度については、若年層では「わからない」が多い一方、年齢が高くなるにしたがって「どちらかといえば満足していない」、「全く満足していない」の割合が高まってきている。

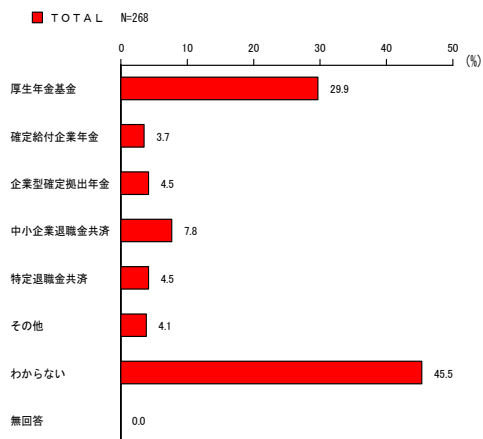
### 会社の退職給付制度に対する満足度



#### ④ 従業員の望む退職給付制度

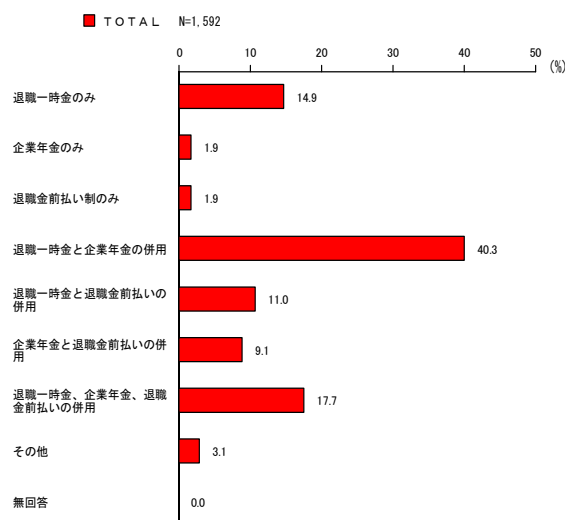
従業員が望む退職給付制度の支払準備形態については「厚生年金基金」が 29.9%と圧倒的に多く、それ以外の制度は 10%未満となっている。

### 従業員の希望する退職給付制度



また、退職給付の支払方法については、「退職一時金と企業年金の併用」を希望する者が40.3%、「退職一時金、企業年金、退職金前払いの併用」を希望する者が17.7%となっている。

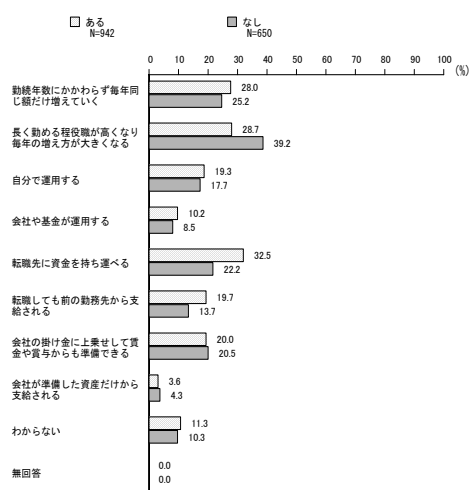
### 従業員の希望する退職給付の支払方法



### ⑤ 離・転職時の資産移換（ポータビリティ）に関する意識

離・転職経験の有無による、希望する退職給付制度の違いを見ると、離・転職経験の無い人は「長く勤めるほど役職が高くなり、毎年の増え方が大きくなる」制度を希望し、離転職経験のある人は「転職先に資産を持ち運べる」制度を希望している。

### 離・転職経験の有無別希望する退職給付制度



退職給付資産のポータビリティに関しては、望ましいと考える者が転職経験の多寡に関わらず 80%前後いる中で、その半数が「望ましいが実現困難」と考えている。

### 離転職回数別ポータビリティに関する見解

