

# 企業年金ノート

目次  
適格退職年金の移行について



## 適格退職年金の移行について

### 1 はじめに

平成 14 年 3 月に適格退職年金（以下、適年）の平成 24 年 3 月での廃止が決定しており、当初 10 年間であった経過措置期間も、残り 3 年余りとなりました。平成 20 年 6 月には、「適格退職年金の円滑な移行の推進に関する連絡会議」が設置される等、関係省庁においても移行推進策が強化されてきています。

しかし、前倒しで制度移行に取り組んでいる企業がある一方で、検討すら進んでいない企業も数多くあるようです。

適年からの制度移行は、企業の退職金制度の意義・目的に沿った制度移行を行うことが重要となりますが、そのためには一定の時間が必要であり、まだ検討が進んでいない適年実施企業においては、早急な対応が必要です。

今月号では、厚生労働省の平成 20 年 10 月 21 日開催の企業年金研究会から、適年の最近の移行状況や関係機関の取組み等の概要を、ご案内いたします。

### 2 退職給付に係る調査の分析

「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を分析し、

#### (1) 退職年金制度について

○ 退職年金制度を有する企業の割合は、大規模企業（1 千人以上）が 80.7%と高く、小規模企業（30 人から 99 人）では 37.0%と 4 割を切る低さとなっている。

全体の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%、適年が 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。（図表 1 参照）

適年の移行問題は中小企業の問題であることが見て取れる。

〔図表1〕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 <sup>1)</sup>		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。

(2) 退職年金制度の見直し内容について

(図表2参照)

〔図表2〕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 <sup>1)</sup>	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 ものに 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 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		
<b>〔過去3年間〕</b>																
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
<b>〔今後3年間〕</b>																
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他に設置も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他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。

**(3) 適年制度の見直し内容について**  
(図表 3 参照)

**〔図表3〕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 <sup>1)</sup>	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(CB 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 <sup>2)</sup>	その他 の制 度 へ 移行	退職金の 前払い制 度へ移行			
<b>〔平成14年4月以降〕</b>												
計	[35.8]	100.0	42.7	17.2	10.1	7.9	2.4	5.3	1.4	1.9	5.7	・
1,000人以上	[53.5]	100.0	50.3	—	26.7	32.2	0.8	2.2	0.9	5.2	1.0	・
300~999人	[57.0]	100.0	37.5	3.2	14.4	17.0	1.9	2.7	0.6	2.7	2.8	・
100~299人	[49.5]	100.0	35.1	8.6	11.8	9.6	2.4	3.3	1.2	2.6	4.1	・
30~ 99人	[29.7]	100.0	46.6	24.3	7.8	4.5	2.5	6.7	1.6	1.3	7.1	・
<b>〔今後の予定〕</b>												
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
1,000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
300~999人	[57.0]	100.0	34.9	1.2	12.9	25.2	—	0.9	2.2	0.4	0.7	24.4
100~299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
30~ 99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月時点で適年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。

主な対応方法は、中退共 17.2%、確定拠出年金 10.1%、確定給付年金 7.9% への移行

と解約 5.7%。

- 特に大企業について見てみると、平成14年4月時点で適年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

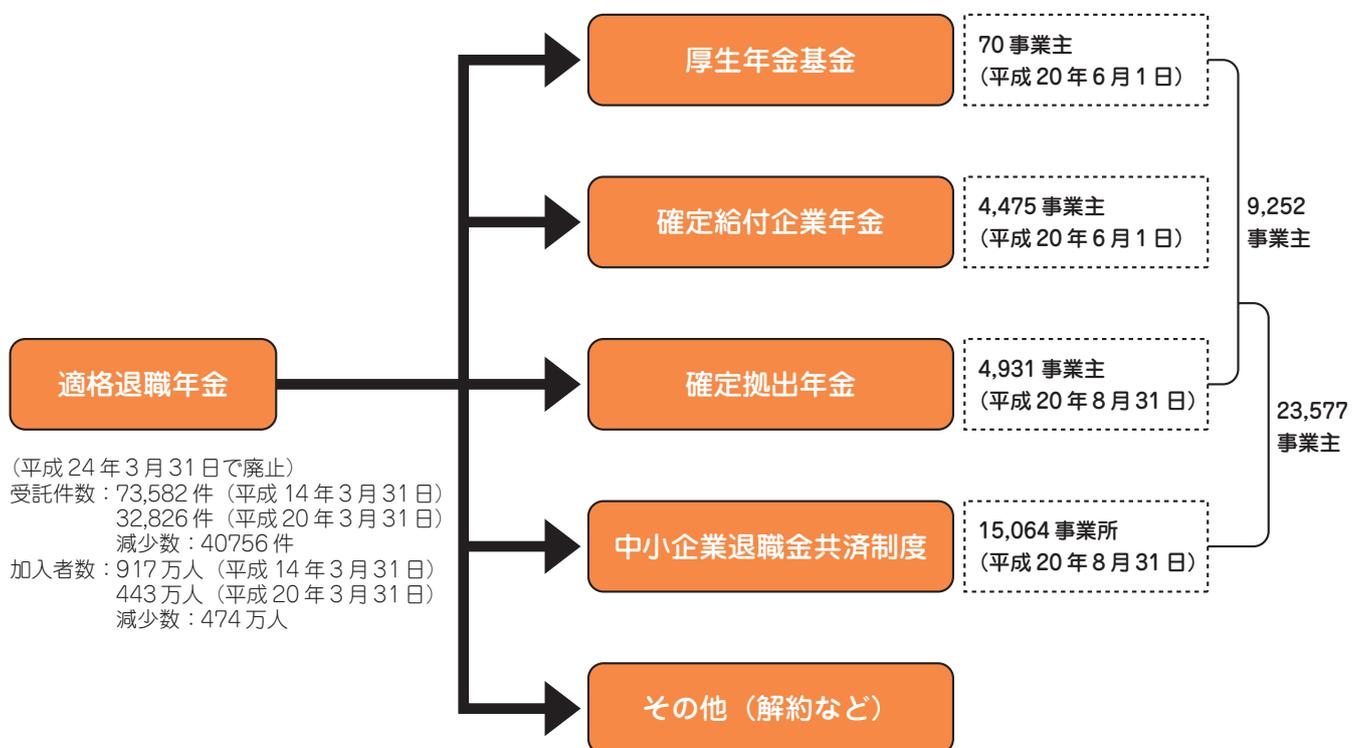
いる企業は少ない。

- 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。

### 3 適年の企業年金等への移行状況

適年の平成20年3月31日現在の受託件数は32,826件であり、これらの実施企業においては、早急な対応が必要である。また、平成14年からの減少数40,756件の約半分は制度移行以外の解約などとなっている。（図表4参照）

〔図表4〕適格退職年金の企業年金等への移行状況について



<注 1> 適格退職年金から確定給付企業年金への移行数は、新規設立と同時に又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行っている確定給付企業年金の数である。

<注 2> 適格退職年金から確定拠出年金及び中小企業退職金共済制度への移行数は、適格退職年金契約の全部又は一部を解除することにより、資産移換を行っている実施事業主数である。

## 4 関係機関の取組み

### (1) 厚生労働省における取組

#### ①賃金・退職金セミナーの実施

事業主に対する制度廃止告知の徹底、移行の呼びかけ、確定給付企業年金制度・確定拠出年金制度の説明を実施。

#### ②適格退職年金の円滑な移行の推進に関する連絡会議の設置（金融庁、財務省、農林水産省、経済産業省、中小企業庁等）

移行状況、移行を阻害する要因等を探るため、全事業主及び全受託金融機関へのアンケートの実施（平成20年10～12月）。

#### ③移行先としての企業年金の整備

＜確定給付企業年金＞

- ・財政規律強化とともに給付設計等の規制緩和、財政運営の適時弾力化。
- ・今般、規制緩和、給付設計や減額基準の明確化、財政運営の弾力化、申請書類の簡素化、審査の効率化、規約例の提示、パッケージ化などを推進。

＜確定拠出年金＞

- ・運用商品除外の規制緩和、資格喪失年齢の引上げ、自動移管者の強制裁定、中途引き出し要件の緩和など。（一元化法）
- ・マッチング個人拠出の導入、拠出限度額の引上げ、個人型確定拠出年金の対象拡大（税制改正要望）

### (2) 信託会社及び生命保険会社における取組

[これまでの取組]

#### ①適年移行セミナーの実施

適年実施企業に対する制度廃止告知の徹底、制度移行の呼び掛けを実施。併せて、厚生労働省主催の賃金・退職金セミナーへの講師派遣。

#### ②適年移行に関するアンケートの実施

制度決定後、更に実施まで6ヶ月程度準備期間が必要なため、適年廃止後の予定（移行先）

を早期確認。

#### ③経営層を含めた総幹事先企業への動機付け

社長等実権者宛の案内文を持参。担当者クラスへの実務的セールスに加え、社長を含めた経営層、財務部門への早期の検討を働きかけ。

#### ④社内の体制整備

- ・適年移行に係る企画・推進窓口の設置
- ・事務体制の整備
- ・企業年金専門の営業担当者による移行セールス
- ・顧客提案に係る営業フロント活動に対する支援強化（顧客毎の制度に合ったDB移行の検討資料（制度比較表、掛金概算表）の作成）
- ・期日管理の徹底
- ・営業フロントへの動機付け（適年移行対応について業績評価上の考慮）
- ・社員教育の徹底（社内向け適年移行研修会・勉強会の実施）
- ・総合コンサルティングの実施（検討から制度移行に至るまで専門スタッフによる一貫したサポート）
- ・連合型確定給付企業年金、確定拠出年金の立ち上げ

[今後の取組]

#### ①新しい商品の推進

移行期間間際の対応に備え、短期間でも検討可能な商品（パッケージ型確定給付企業年金、総合型確定拠出年金）を開発する。

#### ②事務セクションの更なる体制強化

移行支援強化、移行事務処理を目的に人員を投入し、社内の体制を整備する。

#### ③迅速な情報提供

適年廃止後の税制上の取扱いや会計基準の動向等について、迅速に情報提供を行っていく。

### (3) 日本商工会議所の取組

#### ①機関紙「会議所ニュース」

平成20年9月21日号から「迫りつつある適格年金廃止」をテーマに、一面に囲み記事を掲載（全3回）。主な内容は、適年廃止に向けての現状、移行の奨励（退職金保全および税制メリットを享受するため）、移行する際のチェックポイントなど。

### ②ホームページ

商工会議所年金教育センターのホームページ（<http://www.cci-nenkin.jp/>）において、一般の方や実務家・企業年金総合プランナー向けの情報を随時提供。

### ③メールマガジン

企業年金総合プランナー向けのメールマガジンを毎月2回（1日、15日）発信し、企業年金に関する最新情報や企業年金の見直しに関する事例、投資教育の体験談等を提供。平成20

年6月1日号で適格退職年金の移行に関する記事を掲載。

### ④その他

○企業年金総合プランナー向けの会報を年2回（8月、2月）発行し、適年移行等企業年金に関する最新情報を提供。

○各地商工会議所が開催する企業年金・退職金制度に関するセミナーに対し、企画、助言、講師の紹介、教材の提供等により支援。

### (4) 全国農業協同組合中央会の取組

総合相談窓口を設置し、企業年金全般の相談を受ける中で、適年廃止に係る相談等に対応。

### (5) その他

上記の他、企業年金連合会においても、移行促進プロジェクト会議を主催する等、適年移行に積極的な役割を果たしている。

企業年金ノート No.489  
平成21年1月 リソナ信託銀行発行

年金信託部  
〒100-8112 東京都千代田区大手町1-1-2 TEL.03(5223)1992  
〒540-8607 大阪市中央区備後町2-2-1 TEL.06(6268)1866

リソナ信託銀行はインターネットにホームページを開設しております。  
【<http://www.resona-gr.co.jp/resona-tb/>】

リソナ信託銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リソナ企業年金ネットワーク」を開設しております。ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。（TEL 06(6268)1813）

受付時間…平日 9:00～17:00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。