

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	「就労条件総合調査」でみる退職金・企業年金の実態	……………P1
【コラム】	確定給付企業年金の事業報告書について	……………P6

「就労条件総合調査」でみる退職金・企業年金の実態

1. はじめに

退職金・企業年金など退職給付制度に関する統計調査は、官公庁が実施するものから民間団体が手がけるものまで数多く存在しますが、厚生労働省「就労条件総合調査」において4・5年毎に実施される退職金制度・支給実態に関する統計は、大企業から中小企業まで幅広く網羅した最多の調査対象を誇るとともに、終戦直後から継続的に実施されている、わが国を代表する退職金統計であると言えます。

このたび、2013（平成25）年11月に公表された『平成25年就労条件総合調査結果の概況』において、退職給付制度に関する調査が2008年以来5年ぶりに実施されたことから、今月号では、その概況について解説いたします。

2. 「就労条件総合調査」の概要

厚生労働省の「就労条件総合調査」は、主要産業における企業の労働時間および賃金等の実態を総合的に把握することを目的に毎年実施されています。かつて「給与構成調査」「賃金制度調査」「労働時間制度調査」など個別に実施されていたものを1966（昭和41）年に「賃金労働時間制度調査」として統合したのを皮切りに、1984（昭和59）年には「労働者福祉施設制度等調査」を統合して「賃金労働時間制度等総合調査」に改称、2001（平成13）年には現在の調査名に改称されました。また、2005（平成17）年からは、前年に廃止された「雇用管理調査」から、定年制および継続雇用に関する調査を引き継いでいます。

調査項目は、労働時間制度等については前述の通り毎年実施していますが、退職給付（年金・一時金）、福利厚生、従業員への各種支援・援助制度等については、4～5年毎のローテーションで実施しています（図表1）。

＜図表1＞就労条件総合調査における調査項目

	調 査 項 目
毎年集計	労働時間：所定労働時間（日次・週次）、年次有給休暇の取得状況 など 定年制：（一律）定年制・勤務延長制度・再雇用制度の実施状況 など 賃金：時間外労働の割増賃金率 など
数年毎に集計	退職給付（年金・一時金）：1997年・2003年・2008年・2013年 福利厚生（法定・法定外）：1998年・2002年・2006年・2007年・2011年 資産形成に関する援助制度：1999年・2004年・2009年 職場外活動に対する支援・援助：1996年・1999年・2005年 有配偶者の単身赴任対策：1998年・2004年 基本給・賞与の決定要素：2009年・2012年 業績評価制度：2010年・2012年 など

（出所）過去の実施状況を基に、りそな企業年金研究所作成。

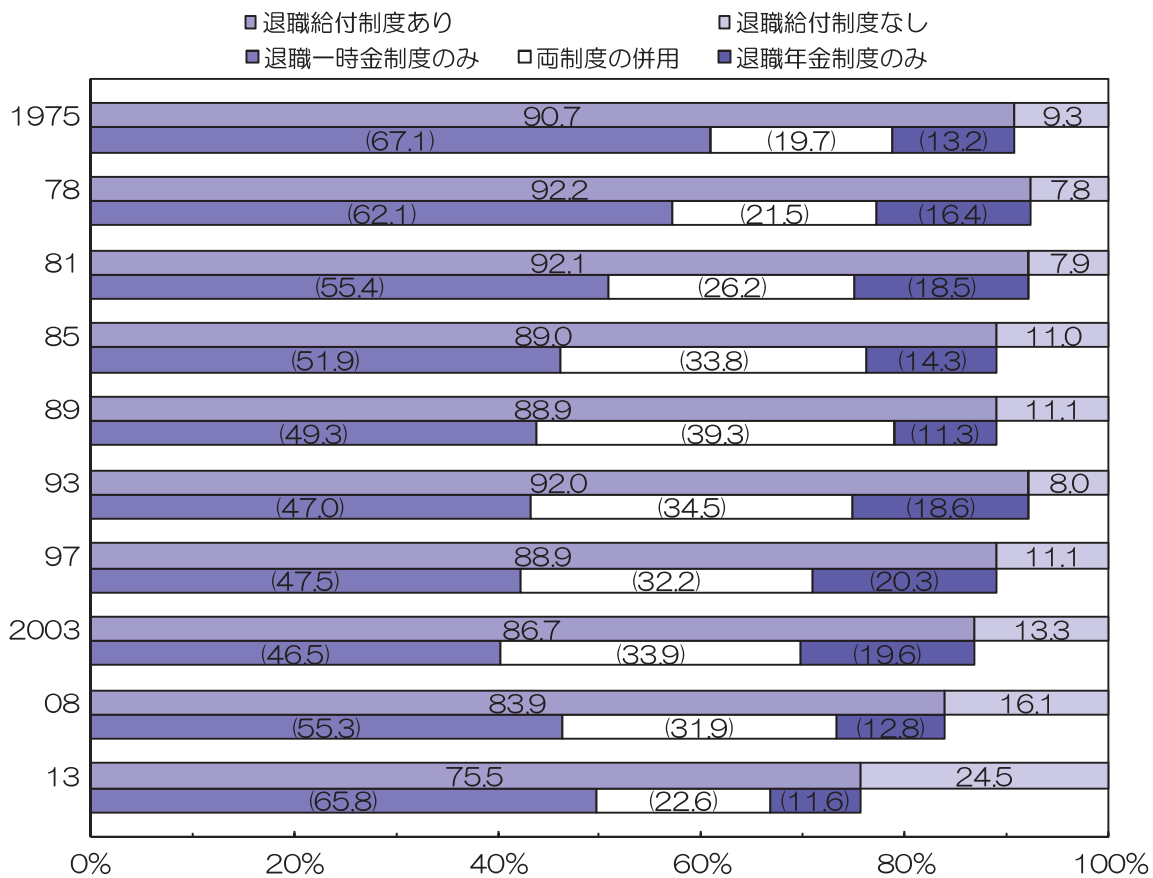
3. 「就労条件総合調査」でみる退職給付制度の現状

(1) 退職給付制度の実施状況

わが国における退職給付（一時金・年金）制度の実施割合の推移をみると（図表2）、かつては一貫して9割前後の企業が何らかの形で退職給付制度を有していましたが、2000年代に入り実施割合は徐々に減少基調となり、2013年は75.5%とここ40年間で最低の水準となりました。

また、退職給付制度がある企業について形態別（一時金のみ・年金のみ・一時金と年金の併用）にみると、かつては一時金のみを実施する企業が大半を占めていたものが時代の変遷とともに退職年金（一時金との併用を含む）を実施する企業の割合が増加していましたが、2008年以降は退職年金の実施割合が減少に転じており、一時金のみの実施割合が相対的に増加しています。

＜図表2＞退職給付制度の実施状況割合の推移



（注1）（ ）内は、退職給付制度がある企業を100とした割合。

（注2）調査期日は、1997年以前は12月末現在、2003年以降は1月1日現在。

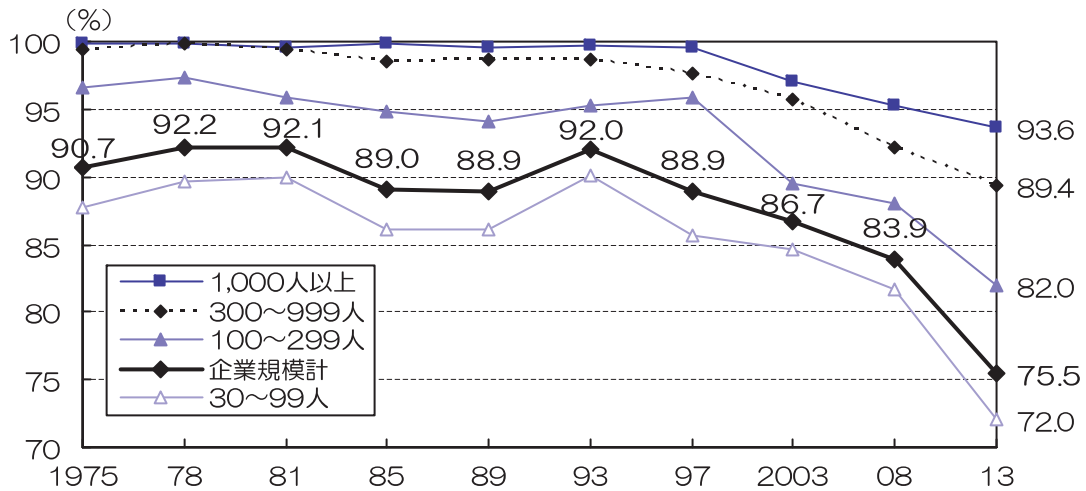
（注3）調査対象は、2003年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上の民間企業。

（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』

退職給付制度の実施割合を企業規模別にみると、原則として、企業規模が大きくなるほど退職給付制度の実施割合が高くなる傾向にあります。かつては、従業員数1,000人以上の企業においてはほぼ100%、従業員数100人未満の企業においても80%以上の企業が何らかの退職給付制度を有していましたが、2000年代以降は、いずれの企業規模においても実施割合が低下しています（図表3）。

形態別（一時金のみ・年金のみ・一時金と年金の併用）にみると、企業規模が大きくなるほど企業年金（一時金との併用を含む）の実施割合が高くなる一方、一時金のみの実施割合は低くなる傾向にあります。いずれの企業規模においても、企業年金の割合が低下するとともに、一時金のみが相対的に上昇しています。従業員数100人未満の企業においては、退職一時金のみの実施が大半であるものの、それでも退職給付制度の実施割合は7割を超えており、退職一時金制度が企業規模に抛らず広範に普及している実態がうかがえます（図表4）。

<図表 3>退職給付制度の実施状況割合の推移（企業規模別）

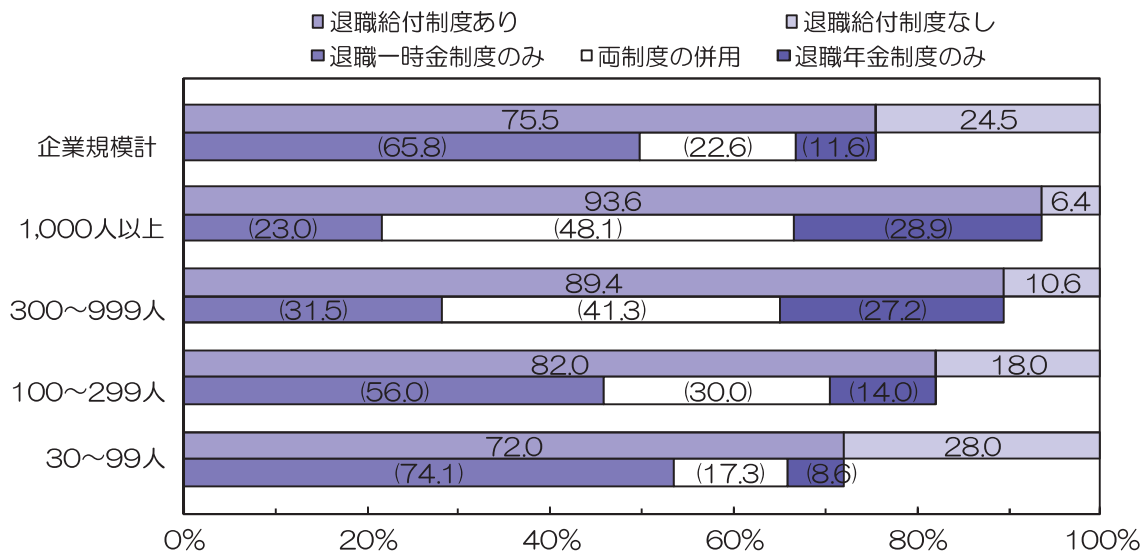


(注1) 調査期日は、1997年以前は12月末現在、2003年以降は1月1日現在。

(注2) 調査対象は、2003年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上の民間企業。

(出所) 厚生労働省『就労条件総合調査』

<図表 4>退職給付制度の実施状況割合（2013年・企業規模別）



(注1) 2013年1月1日現在。

(注2) ()内は、退職給付制度がある企業を100とした割合。

(注3) 常用労働者30人以上の民間企業が対象。

(出所) 厚生労働省『就労条件総合調査』2013年版。

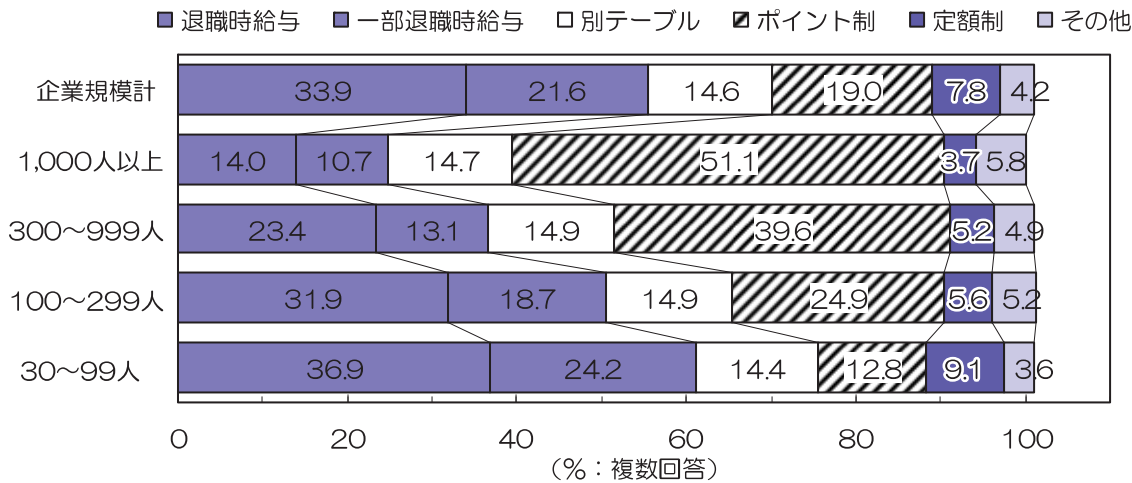
(2) 退職一時金の算定基礎額

退職一時金（社内準備）を採用している企業における一時金の算定基礎額の採用状況は、退職時給与を用いる企業が約55%（「すべての基本給」が33.9%、「一部の基本給」が21.6%）、退職時給与とは別に定める企業が約40%となっています。後者の内訳は、「点数（ポイント制）」方式が19.0%と最も高く、次いで、「別テーブル」方式が14.6%、「定額」方式が7.8%となっています（図表5）。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、退職時給与とは別に定める方式が採用される傾向にあります。かつては大企業においても退職時給与（の全部または一部）を算定基礎とする企業が大半でしたが、賃金と退職金との連動性を低下させ退職金給付の合理化を図る観点から、時代の変遷とともにその割合は減少し、基本給とは別建てとする企業が増加しています。とりわけ、従業員数1,000人以上の企業においては「点数（ポイント制）」の実施割合が50%を超えるまでに普及が進んでいます。

一方、中小企業においても、退職金と給与を別建てとする傾向が若干みられますが、算定方法が明確でかつ管理が簡便である「基本給（全部または一部）」「定額」方式を採用している企業もなお多くみられます。

＜図表 5＞退職一時金の算定基礎額（2013年・企業規模別）



(注1) 複数回答であるため、合計値は必ずしも 100%とはならない。
 (注2) 2013年1月1日現在。
 (注3) 常用労働者 30人以上の民間企業が対象。
 (出所) 厚生労働省『就労条件総合調査』2013年版。

(3) 退職給付制度の支払準備形態

退職給付制度の支払準備形態の状況は、図表 6 の通りです。企業規模別で見ると、大企業ほど「社内準備」「確定給付企業年金」「確定拠出年金」の実施割合が高くなっています。また、従業員数 100 人未満の企業では、社内準備に加えて「厚生年金基金」「中小企業退職金共済」の実施割合が 50%を超えており、両制度が中小企業の従業員の老後所得保障の中核をなしている様子が統計面からも明らかとなりました。その一方で、一般的に中小企業での導入が多いと言われている「確定拠出年金」は、むしろ大企業において普及が進んでいる実態がうかがえます。

＜図表 6＞退職給付制度の採用状況（2013年・企業規模別）

	社内準備	中退共	特退共	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	自社年金	その他
企業規模計	64.5	46.5	7.5	44.8	35.6	35.9	2.8	3.9
1,000人以上	96.9	—	3.4	11.0	69.4	48.7	4.5	2.8
300～999人	87.5	14.0	5.0	21.3	58.0	46.7	2.7	4.0
100～299人	73.2	37.3	4.5	37.5	44.4	37.8	2.2	3.7
30～99人	59.1	53.2	8.7	58.9	20.9	30.4	2.9	4.0

(注1) 複数回答であるため、合計値は必ずしも 100%とはならない。
 (注2) 2013年1月1日現在。
 (注3) 常用労働者 30人以上の民間企業が対象。
 (出所) 厚生労働省『就労条件総合調査』2013年版。

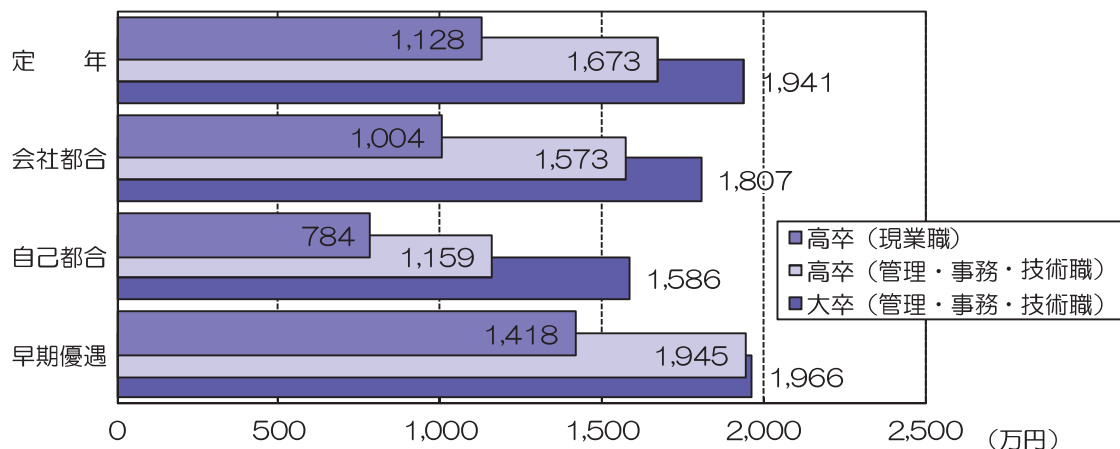
(4) 退職給付額の状況

2012年1年間（または2011会計年度）における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者に対する1人平均退職給付額は、図表7の通りです。基本的には、学歴が高いほど、かつ、勤続年数が長いほど、退職給付額の水準が高くなる傾向にあります。退職事由別にみると、「早期優遇」における給付額が最も水準が高く、次いで「定年」「会社都合」「自己都合」の順となっています。

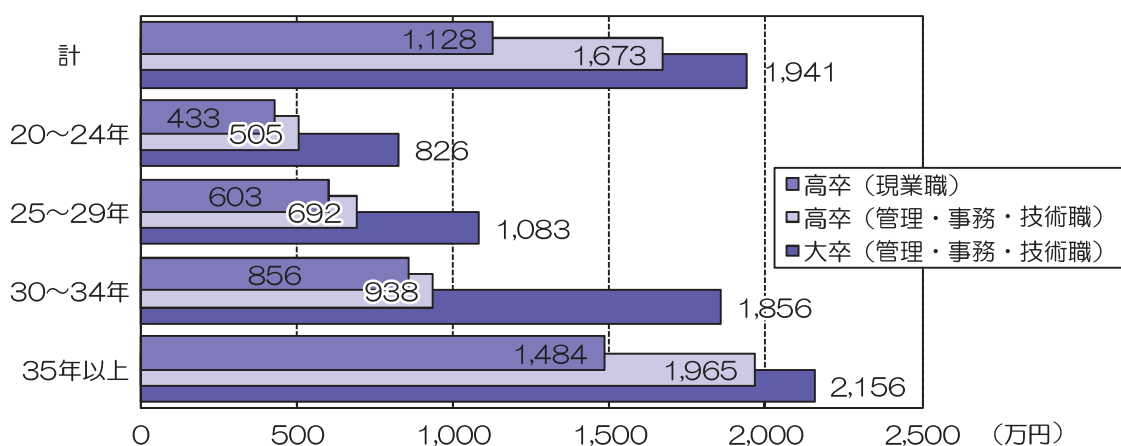
また、定年退職者の1人平均退職給付額の推移をみると、2000年代以降は減少基調となっており、2013年はすべての学歴・職種において前回比で最も大きい減少幅を記録しています（図表8）。

<図表7> 1人平均退職給付額の状況（2013年・学歴別）

◆ 退職事由別



◆ 勤続年数別

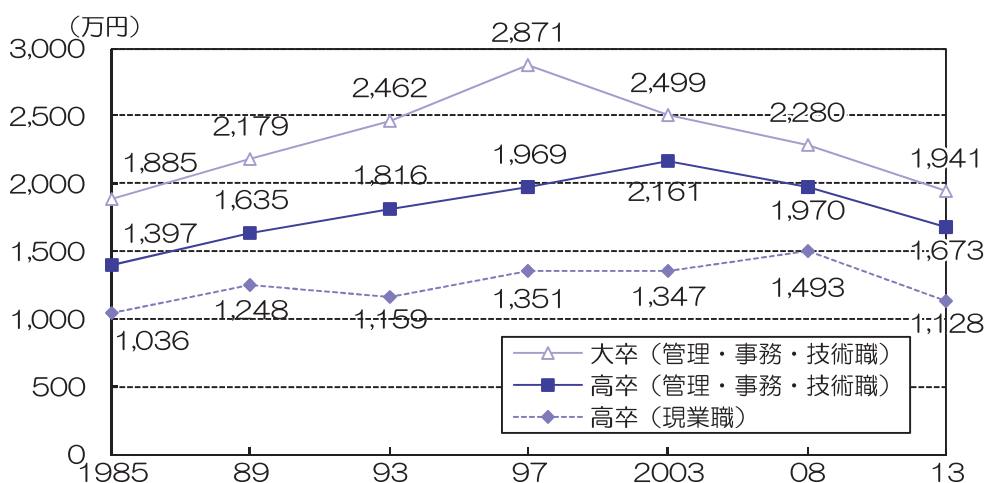


（注1）2012年1年間（または2011会計年度）における支給額または支給確定額。

（注2）常用労働者30人以上の民営企業が対象。

（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』2013年版。

<図表8> 定年退職者の1人平均退職給付額の状況（学歴別）



（注1）調査期日は、1997年以前は12月末現在、2003年以降は1月1日現在。

（注2）調査対象は、2003年までは本社の常用労働者30人以上、08年以降は常用労働者30人以上の民営企業。

（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』

4. 結びにかえて

企業年金の実施率が、企業規模を問わずここ数年で大きく落ち込むなど、わが国の退職給付制度を取り巻く状況はますます厳しさを増しています。一方で退職給付額も大きく減少していますが、要因としては、大手企業では給付減額等の実施が、小規模企業では算定基礎額となる基本給の減少がそれぞれ大きく影響しているものと考えられます。

こうしたなか、中小企業の50%以上が加入している厚生年金基金の縮小・実質的廃止を盛り込んだ制度改正が2014（平成26）年4月より施行されます。しかし、他制度への移行に係る施策の実施にはなお課題が山積しており、このままでは中小・零細企業の退職給付制度に壊滅的な打撃を与えかねません。かつての適年移行の轍を踏まないためにも、より効果的な規制緩和措置が期待されます。

<ご参考資料>

平成25年就労条件総合調査結果の概況（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/index.html>

就労条件総合調査：結果の概要（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>

りそな企業年金研究所「統計でみる退職金・企業年金の実態」『企業年金ノート』2013年1月号（第537号）

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201301.pdf>

+

りそなコラム

確定給付企業年金の事業報告書について

+

第43回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（DB）の事業報告書に関する、DBを実施しているA社の担当者「B係長」と、その上司「C課長」との間のディスカッションです。

B係長：ええと、どうしてこの数値とこの数値が一致しないんだろう…？

C課長：おや、何を考え込んでいるんだい？

B係長：昨日、D信託銀行の担当者から当社のDB制度の決算報告を受けたのですが、その際に先方から、「事業報告書」というものを作成して「決算に関する報告書」（決算報告書）とあわせて行政宛に提出するように言われました。でも、事業報告書の作り方がもう一つよくわからないんです。

C課長：そういえば、君がDBの決算を担当するのは、今回が初めてだったね。確かに、DB実施企業は、事業年度終了後4ヶ月以内に、事業報告書と決算報告書を地方厚生局長等に提出しなければならないんだ（DB法第100条、同法施行規則第117条）。わが社の場合、毎年9月末がDBの決算基準日なので、翌年1月末までに提出しなければならないね。

B係長：はい、そこで、事業報告書の書式を見てみました。制度管理に関する項目は、D信託銀行のシステムで自動的にダウンロードできるのですが、数値が合致しているか判断がつかない箇所が幾つかあるんです。

C課長：なるほど。では、順に説明してもらおうかな。

B係長：まず、「1. 適用状況」のうち、「実施事業所数」は、わが社の場合、社会保険の適用事業所が本社、北海道工場および九州工場の3つに分かれていて、各々がDBの実施事業所となっているため、3になりますね。次に「加入者数」は、今年の9月末と昨年の9月末のものを記載します。ここまでは大丈夫なのですが、次がよく分からないんです。

C課長：「2. 給付状況」だね。

B係長：はい、ここの数値が決算報告書の数値と一致しないんです。まず、「老齢給付」の年金の件数および金額が、決算報告書の数値よりもずっと少なく計上されているんです。

C課長：なるほど。結論から言うと、決算報告書と事業報告書とでは、そもそも計上する基準が違うため、数値も異なるんだよ。おそらくそれが原因だろう。

B係長：えっ！そうなんですか？

C課長：うむ。まず決算報告書だが、こちらは企業会計と同じく発生主義で数値を計上するんだ。たとえば、年金支払回数が年4回（3、6、9、12月）でそれぞれ前3ヶ月分の給付を行う場合、損益計算書に計上される給付費は、前年12月支給分（9～11月分）のうち10月分から当年12月支給予定分（9～11月分）のうち9月分までの合計12ヶ月分となるんだ。このうち最後の9月分の給付額は実際にはまだ支払われていないから、貸借対照表上の負債の部に「未払給付費」として計上されるんだ。

+ B係長：そうなんですか。

C課長：一方、事業報告書では、件数の欄には「年度末における受給者の数」を記入し、金額の欄には、当該受給者の「今年度末の年金額の合計」を記入することとなっているんだ。つまり、前年12月支給分（9～11月分）から当年9月支給分（6～8月分）までの実際の年金支給額を計上するんだ。計上する該当月の分が決算報告書と異なっているよね。細かいことを言えば、決算報告書で年金年額を計上しており、一方でその年額が12で割り切れずに端数処理を行って年金支給を行っている場合、決算報告書と事業報告書との間で端数の相違が生じることがあるよね。

B係長：なるほど、そうですね。

C課長：もっと大きな違いは、決算の期中で年金給付が終了した受給者がいる場合、決算報告書では当期に支給した分を給付費として計上するんだが、事業報告書では、「年度末に存在する受給者」の支給額のみを記載するため、期中で終了した受給者の年金額は計上されないんだ。ここで金額に大きな差が生じるんだよ。

B係長：そういうことだったんですか。だから、事業報告書の方が計上額がずっと少なくなっていたんですね。

C課長：そうだね。もちろん、期中に受給者の異動がない場合は両者の数値が一致することもあるだろうね。でも、前述の通り、決算報告書と事業報告書とでは計上する基準がそもそも違うのだから、計上額に差が生じることはごく自然なことなんだ。

+ B係長：よくわかりました。では、老齢給付の一時金（選択一時金）や脱退一時金はどうなんでしょうか？

C課長：まず決算報告書では、年金給付と同じく発生主義で計上するので、たとえば、期末の9月30日に資格喪失して、裁定および給付実行が10月になった場合、一時金相当額が損益計算書の「給付費」と貸借対照表の「未払給付費」にそれぞれ計上されるんだ。一方、事業報告書では、「当年度中に裁定された金額の合計」を記入するので、上記のような場合は当年度には計上されず、次年度の裁定分として次年度に計上されるんだ。ここでも計上する金額の相違が発生するんだよ。

B係長：つまり、決算報告書は発生ベース、事業報告書は裁定ベースということですね。

C課長：そうだね。それから、「障害給付」などわが社のDBで実施していない箇所は、斜線を引けばいいんだ。「遺族給付」は、老齢給付や脱退一時金と同じ考え方でいいよ。

<図表>給付費の計上方法の差異

	事業報告書	決算報告書
年金	期中に支給した金額のうち、期末に存在する受給者の分のみを計上	期中に権利が発生した金額をすべて計上
一時金	期中に裁定した金額を計上	期中に権利が発生した金額を計上

- B係長：よくわかりました。でもまだあるんです。事業報告書の「**3. 掛金拠出状況**」なんですが、この箇所の「納付決定額」と決算報告書の「掛金収入」の額が異なっているんです。
- C課長：わが社のDBの掛金の拠出方法は、毎月1日時点の加入者の標準給与をもとにして、翌月末日に拠出することとしている。決算報告書は発生主義だから、前年10月～当年9月分までの掛金額が「掛金収入」として計上されるんだ。一方、事業報告書では「今年度中に債権が確定した掛金額の累計」を記載することとされており、当該債権が確定するのは「資産管理運用機関等が事業主に拠出額を通知したとき（またはその他事業主が拠出額を決定したとき）」となっているんだ。わが社の場合、D信託銀行から拠出額の通知を受けるのは翌月になるため、前年9月～当年8月分までの掛金を記載することになるんだ。そのため、加入者の異動や標準給与の改定などが発生すると、金額がずれてくるんだよ。
- B係長：なるほど。当月拠出の場合は原則一致するけど、わが社のように翌月拠出の場合は、このずれる月内に金額の異動があれば、それが差異として表れるということですね。
- C課長：そういうことだよ。ここまで確認してきたような金額の相違については、提出後に行政から照会を受ける場合もあるので、しっかりと理解しておくことが肝心だよ。
- B係長：はい、十分に教えていただきましたので、もし行政から質問されたとしても、自信をもって回答することができると思います。
- C課長：うむ。ところで、「**4. 年金通算状況**」は大丈夫かい？
- B係長：はい、今期中途採用した1名が前の会社で実施していたDBの脱退一時金相当額を当社のDBに移換したので、それを記載します。
- C課長：そうだね。実は、わが社のように他のDBからの脱退一時金相当額の受入れを規約に定めているケースはそんなに多くはないんだよ。もし規約に受入れの定めがなければ、基本的にこの欄はすべてゼロになるね。
- B係長：はい。続いて、「**5. 資産運用状況**」はいかがでしょうか。
- C課長：「政策的資産構成割合」は、わが社が定めた『運用の基本方針』に別紙として記載してあるよ。
- B係長：はい。「資産別残高及び資産構成割合」と「運用機関別資産残高」は、それぞれ資産別、運用機関別に残高の内訳を記入するだけなので、簡単ですね。
- C課長：うむ。ただし、政策的資産構成割合と実際の運用結果である資産構成割合は、原則として近似した値になるはずだけど、昨今のようにボラティリティの高い運用環境下では、許容レンジを広く取ったり、機動的にキャッシュポジションを大きく活用したりすることもあるから、決算日時点ではたまたま大きく乖離していることもありうるけどね。そうした場合は、行政からの照会を受けることもあるので、わが社のDBの運用特性を把握しておかないといけなよ。
- B係長：はい、承知しました。
- C課長：わが社のDBは規約型だから、事業報告書は以上で完成だね。基金型DBの場合は、この後に「自家運用に関する特記事項」として、運用方法別資産残高や株式インデックス運用の状況などの項目も記入するんだ。出来上がりを見てあげるから、まずは作ってみてごらん。1月の早いうちに提出できるようにしよう。
- それから、作成した事業報告書および決算報告書は、DBの実施事業所に備え付けておき、加入者が閲覧を請求した場合には応じなければならないと法令で定められているんだ。DBにおける受給権保護の柱の一つとして、「情報開示」は重要な位置づけとされているんだよ。
- B係長：これでようやく理解できました。ありがとうございました。

企業年金ノート No.548

平成25年12月 りそな銀行発行



りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開発しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3384 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行「りそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>