

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本 題】	統計でみる退職金・企業年金の実態	P1
【コ ラ ム】	老齢厚生年金の支給繰下げ制度について	P7

統計でみる退職金・企業年金の実態

1. はじめに

わが国の企業年金制度は、その殆どが退職一時金からの移行により設立されたものであることから、企業年金制度の動向を把握するためには、一時金を含めた退職給付制度全般の動向についても広く把握しておく必要があります。物事の特長や動向を把握するうえで統計は有効なツールですが、こと退職金制度に関しては、似たような統計調査が複数存在するうえ更新頻度もまちまちであることから、集成的な活用をするにあたっては、それぞれの統計調査の特性を踏まえることが重要です。

そこで今回は、わが国の退職金制度に関する各種統計調査の概要および特徴について解説するとともに、当該統計を用いてわが国の退職金・企業年金の現状について概観します。

2. 退職給付制度に関する各種統計調査

退職給付制度に関する統計調査は、行政・公的機関が実施するものから民間企業・団体が手がけるものまで数多く存在しますが、調査項目数および標本数等において定評があるとされている統計調査は図表1の通りです。

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・支給実態統計は、大企業から中小企業まで幅広く網羅し、かつ、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。また、中央労働委員会の調査は資本金5億円以上・従業員1,000人以上の企業を、日本経済団体連合会の調査は同会の会員企業をそれぞれ調査対象としており、主に大企業の動向を反映していると言えます。一方、東京都の調査対象は300人未満の企業であり、中小企業に特化しています。

＜図表1＞退職金制度に関する主な統計調査（2013年1月現在）

統計調査名	実施主体	調査対象	実施頻度 (直近の時期)	直近の 標本数 (回収率)
就労条件総合調査	厚生労働省 (大臣官房統計情報部)	常用労働者30人以上の 民営企業から抽出	4・5年毎 (2008年)	4,047 (68.2%)
退職金・年金及び定年制事情調査	中央労働委員会	資本金5億円以上、従業員 1,000人以上の企業 から独自に選定	隔年 (2011年)	224 (58.9%)
退職金・年金に関する実態調査	日本経済団体連合会	日本経団連企業会員および 東京経営者協会会員企業	隔年 (2010年)	277 (14.3%)
民間企業退職給付調査	人事院(職員福祉局)	常勤従業員50人以上の 企業から抽出	不定期 (2011年)	3,614 (57.2%)
中小企業の賃金・退職金事情	東京都(産業労働局)	都内の常用雇用者300 人未満の企業から抽出	隔年 (2012年)	1,099 (31.4%)
その他	民間企業における退職給付制度の実態に関する調査(総務省) 退職金・年金制度調査(労務行政研究所) モデル退職金・年金制度調査(産労総合研究所)			

(出所) 各種資料を基にりそな企業年金研究所作成。

このほか、人事院の調査は、国家公務員の退職給付制度の在り方の検証という本来の目的とは裏腹に、民間企業の退職給付制度に関する調査項目が充実していることから、近年注目を集めつつあります。

このように、統計調査の種類によって、調査項目、実施時期・頻度だけでなく、調査対象となる母集団の特性が大きく異なることから、それぞれの統計調査の特徴および留意点を踏まえたうえで利用することが肝心です。

3. わが国の退職給付制度の現状

(1) 退職給付制度の普及状況

わが国における退職給付制度の普及状況の推移をみると（図表2）、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す。かつては退職一時金制度のみを実施する企業が大半を占めていましたが、時代の変遷とともに企業年金制度（退職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す。

企業規模別の状況をみると（図表3）、企業規模が大きくなるほど企業年金制度（退職一時金との併用を含む）を実施する企業の割合が増加する傾向にあります。一方で、100人未満の企業においては退職一時金の実施が大半であるものの、退職給付制度の実施率は8割を超える水準に達しており、退職一時金制度が企業規模に拘らず広範に普及している実態がうかがえます。

＜図表2＞退職給付制度の実施状況割合の推移

	退職給付制度 がある企業	退職一時金 制度のみ	両制度の 併用	退職年金 制度のみ	退職給付 制度が ない企業
1975	90.7% (100.0)	(67.1%)	(19.7%)	(13.2%)	9.3%
78	92.2% (100.0)	(62.1%)	(21.5%)	(16.4%)	7.8%
81	92.1% (100.0)	(55.4%)	(26.2%)	(18.5%)	7.9%
85	89.0% (100.0)	(51.9%)	(33.8%)	(14.3%)	11.0%
89	88.9% (100.0)	(49.3%)	(39.3%)	(11.3%)	11.1%
93	92.0% (100.0)	(47.0%)	(34.5%)	(18.6%)	8.0%
97	88.9% (100.0)	(47.5%)	(32.2%)	(20.3%)	11.1%
2003	86.7% (100.0)	(46.5%)	(33.9%)	(19.6%)	13.3%
08	85.3% (100.0)	(53.1%)	(33.7%)	(13.2%)	14.7%

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

（注2）（ ）内は、退職給付制度がある企業を100とした割合である。

（注3）本社の常用労働者が30人以上の民間企業を調査対象としている。

（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』各年版。

＜図表3＞退職給付制度の実施状況割合（企業規模別・2008年）

	退職給付制度 がある企業	退職一時金 制度のみ	両制度の 併用	退職年金 制度のみ	退職給付 制度が ない企業
1,000人以上	95.2% (100.0)	(19.3%)	(56.7%)	(24.0%)	4.8%
300～999人	92.2% (100.0)	(30.7%)	(45.6%)	(23.7%)	7.8%
100～299人	88.0% (100.0)	(41.1%)	(41.2%)	(17.7%)	12.0%
30～99人	81.7% (100.0)	(63.0%)	(27.1%)	(9.9%)	18.3%

（注1）2008年1月1日現在。

（注2）（ ）内は、退職給付制度がある企業を100とした割合である。

（注3）常用労働者が30人以上の民間企業を調査対象としている。

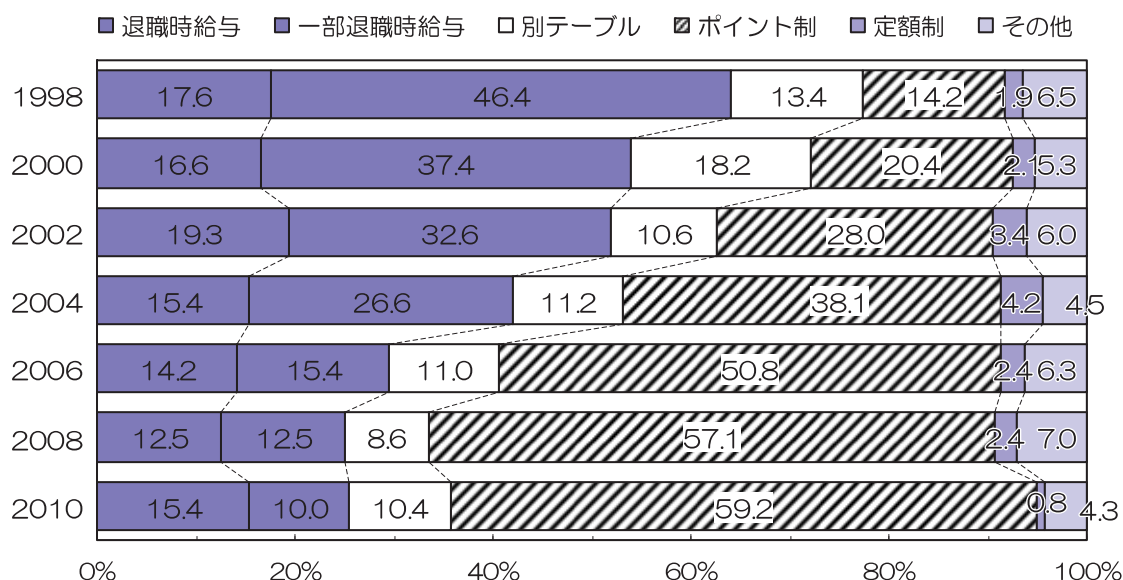
（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』2008年版。

(2) 退職一時金の算定基礎

退職一時金の算出方法については、かつては退職時給与の全部または一部を用いる算定方式が主流でしたが、賃金と退職金との連動性を低下させる観点から、近年は給与とは別建てとする企業が増加しています。とりわけ大企業では「ポイント制」の普及が進展しています（図表4）。

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にありますが、算定方法が明確でかつ管理が簡便であることから、「退職時給与」「定額制」を採用している企業もなお多くみられます（図表5）。

＜図表4＞退職一時金の算出基礎の推移（大企業）

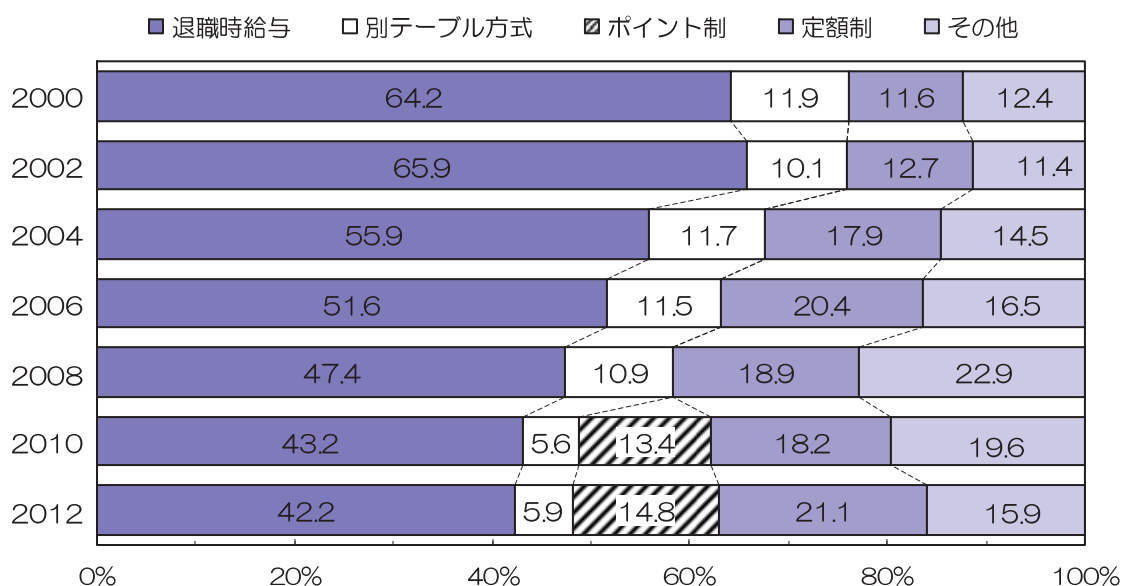


（注1）「別テーブル方式」「ポイント制」「定額制」については、調査報告では「退職金が賃上げ額とは関係なく別建てとなっている企業数を100とした割合」で公表しているものを、集計企業数を100とした割合に補正している。

（注2）集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

（出所）日本経済団体連合会「退職金・年金に関する実態調査」各年版を基にリそな企業年金研究所作成。

＜図表5＞退職一時金の算出基礎の推移（中小企業）



（注1）「退職時給与」「別テーブル方式」「その他」については、調査報告では「退職金算定基礎額制度導入企業数を100とした割合」で公表しているものを、集計企業数を100とした割合に補正している。

（注2）「ポイント制」は、2010年調査から集計開始している。

（注3）集計年毎に母集団が異なる点に留意する必要がある。

（出所）東京都「中小企業の賃金・退職金事情」各年版を基にリそな企業年金研究所作成。

(3) 退職給付制度の採用状況

各種統計調査における退職給付制度の採用状況は、図表6の通りです。中小企業を主な調査対象としている厚生労働省および東京都の調査では、厚生年金基金制度の採用割合が相対的に高くなっており、同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うかがえます。

その一方で、確定拠出年金の採用割合は他の調査に比べて低い水準となっています。わが国の確定拠出年金は一般的に中小企業ほど導入が進んでいると言われていますが、わが国における中小企業の占める割合が9割以上である実態を考慮すると、母集団に比べて普及拡大が十分ではないという側面も見えてきます。

＜図表6＞各種統計調査における退職給付制度の採用状況

(%：複数回答)

	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
					基金型	規約型		
厚生労働省 (2008)	64.2	39.0	8.8	35.9	11.7		15.9	2.1
中央労働委 (2011)	—	—	—	2.0	33.3	50.0	49.5	1.0
日本経団連 (2010)	—	0.8	—	9.7	27.8	46.0	42.3	0.8
人事院 (2011)	81.5	27.0	3.9	28.4	9.6	37.0	24.7	0.5
東京都 (2012)	67.9	46.8	5.4	46.8	30.4		27.0	3.8

(注1) 複数回答であるため、各統計調査毎の合計値は100%とはならない。

(注2) 統計調査毎に母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある。

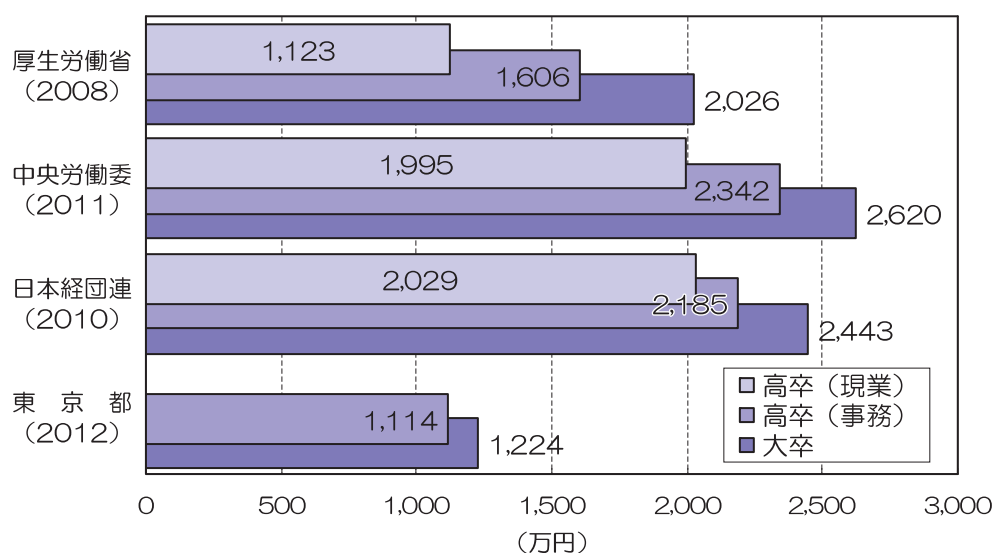
(注3) 各統計調査の概要は、図表1の通り。

(出所) 各種統計調査を基にりそな企業年金研究所作成。

(4) 定年退職金の支給額

各種統計調査における定年退職金の支給状況は、図表7の通りです。いずれの調査においても、高卒よりも大卒の方が退職金の水準が高くなっています。また、大企業を主な調査対象としている中央労働委員会および日本経団連の調査における退職金の水準が相対的に高くなっています。

＜図表7＞各種統計調査における定年退職金の支給状況（学歴別）



(注1) 統計調査毎に母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある。

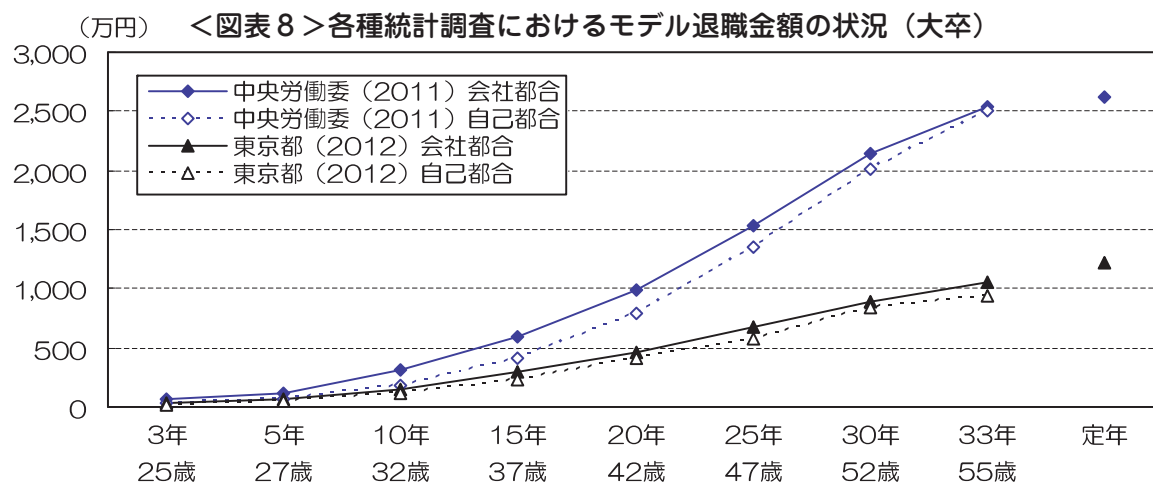
(注2) 各統計調査の概要は、図表1の通り。

(出所) 各種統計調査を基にりそな企業年金研究所作成。

(5) モデル退職金額

大学卒における退職事由別のモデル退職金額は、図表 8 の通りです。金額水準をみると、大企業を主な調査対象としている中央労働委員会の方が中小企業を主な調査対象としている東京都よりも相対的に高くなっています。

退職金カーブの形状をみると、企業規模および退職事由に関わらず、勤続年数の増加とともに退職金額が増加する傾向にあります。ただし、勤続 30 年以降は退職金額の伸びが鈍化しており、いわゆる「S 字カーブ」の形状を描いています。



(単位: 万円)

		25 歳 3 年	27 歳 5 年	32 歳 10 年	37 歳 15 年	42 歳 20 年	47 歳 25 年	52 歳 30 年	55 歳 33 年	定年
中央労働委 (2011)	会社都合	65.6	116.0	306.8	588.5	987.2	1,538.1	2,147.3	2,532.3	2,620.2
	自己都合	65.4	115.7	301.1	565.6	907.0	1,427.9	1,955.6	2,245.3	—
東京都 (2012)	会社都合	34.0	62.7	153.3	288.5	463.8	674.3	897.1	1,053.8	1,224.4
	自己都合	22.2	42.8	118.8	225.7	407.2	584.9	839.6	942.3	—

(注 1) 統計調査によって母集団および集計・回答項目等が異なる点に留意する必要がある。

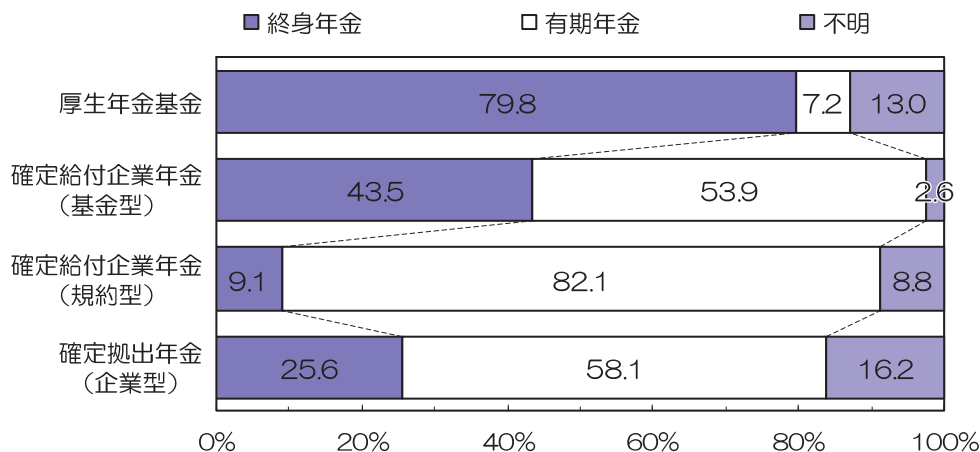
(注 2) 各統計調査の概要は、図表 1 の通り。

(出所) 各種統計調査を基にリソナ企業年金研究所作成。

(6) 企業年金における支給期間の状況

各企業年金制度における年金支給期間の状況をみると、終身給付が原則として義務付けられている厚生年金基金では終身年金の割合が高くなっている一方、他の制度では有期年金の割合が高くなっています (図表 9)。

<図表 9> 終身年金・有期年金の実施状況 (2011 年)



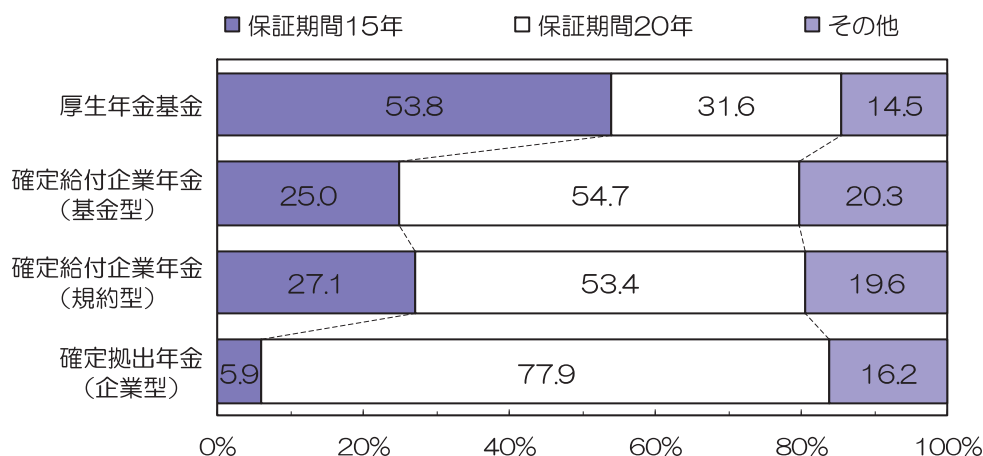
(注) 企業年金制度を実施している企業を 100 とした割合である。

(出所) 人事院「民間企業退職給付調査」2011 年版。

終身年金の保証期間は図表 10 の通りです。厚生年金基金では終身年金の保証期間は 15 年が主流となっていますが、確定給付企業年金では 20 年としている制度が約半数を占めています。

また、有期年金の支給期間をみると（図表 11）、適格退職年金からの移行設立が多かった確定給付企業年金（規約型）では 10 年が主流となっていますが、それ以外の制度では 10 年を超える支給期間が主に設定されています。

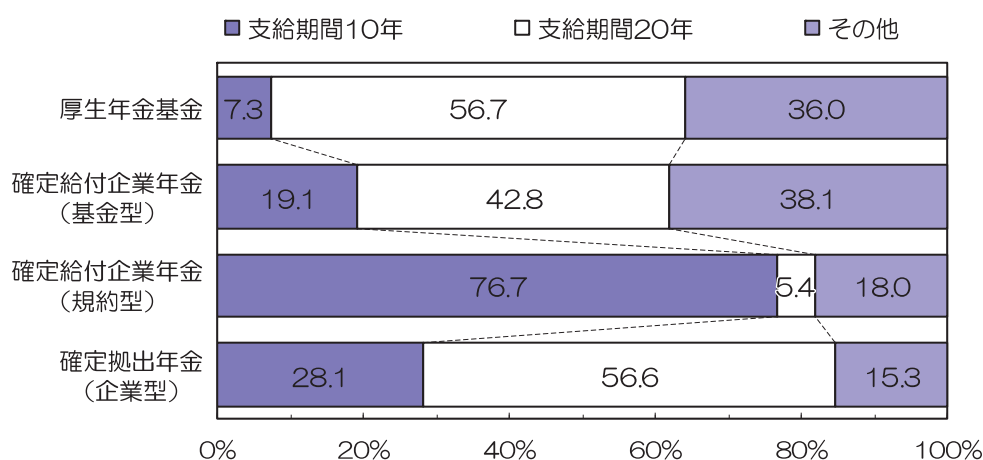
＜図表 10＞終身年金の保証期間の状況（2011 年）



（注）終身年金を実施している企業を 100 とした割合である。

（出所）人事院「民間企業退職給付調査」2011 年版。

＜図表 11＞有期年金の支給期間の状況（2011 年）



（注）有期年金を実施している企業を 100 とした割合である。

（出所）人事院「民間企業退職給付調査」2011 年版。

— りそなコラム —

老齢厚生年金の支給繰下げ制度について

第34回のコラムのテーマは「老齢厚生年金の支給繰下げ制度」について、とある厚生年金基金の新人の事務担当者「Aさん」と、その上司「B事務長」との間のディスカッションです。

Aさん：先日、受給者様から初めて、支給繰下げ制度についてお問い合わせを受けました。

B事務長：そうですか。ところで、Aさんは年金の支給繰下げ制度について理解しているかな？

Aさん：65歳から受け取れる年金をすぐには請求せずに66歳以後に繰下げて受け取ると、遅く受け取るぶん年金額が増額されるという程度のことは知っているんですけど、具体的な内容となるとよく理解できていません。

B事務長：年金の支給繰下げには、「老齢基礎年金の支給繰下げ」と「老齢厚生年金の支給繰下げ」があるんだ。老齢基礎年金だけ繰下げすることもできるし、老齢厚生年金だけ繰下げすることもできる。また、両方繰下げるということもできるんだけど、基金との関連性からすると、老齢厚生年金の支給繰下げ制度について理解しておくことが必要だね。

Aさん：そうですね。

B事務長：老齢厚生年金の支給繰下げ制度は、平成14年度から65歳以後の在職老齢年金制度が導入されたのを機に、一旦は廃止されたんだ。ところが、高齢者の就労促進、少子化に伴う労働力不足への対応、また実際に引退する時期に合わせて年金支給をできるようにしようという機運が高まり、平成19年度から再度導入されたんだ。

Aさん：確かに、ひと昔前と比べると最近は65歳以降も働いている方が増えていますから、65歳以降の働き方をどうするか、生活設計をどうするかは、それぞれの方にとって大きな関心事ですね。

B事務長：老齢厚生年金の支給繰下げ制度の内容についてもう少し詳しく説明すると、

- ① 老齢厚生年金の受給権者は、65歳の受給権取得日から1年を経過した日以降に老齢厚生年金の請求をするとき、老齢厚生年金の支給を繰下げる申し出をすることができる。
- ② 繰下げ対象となるのは60歳代後半に支給される老齢厚生年金で、60歳代前半に支給される「特別支給の老齢厚生年金」は対象とならない。
- ③ 繰下げ支給の老齢厚生年金の額は、繰下げ支給の申出をしなかった場合の老齢厚生年金の年金額に、繰下げ加算額を加算した額となる。
- ④ 厚生年金基金の代行部分も支給繰下げの対象となる。プラスアルファ部分を繰り下げるかどうかは各基金の規約による。

Aさん：なるほど…

B事務長：支給繰下げによる増額率は1ヶ月当たり0.7%だから、65歳から70歳まで5年繰下げると、 $0.7\% \times 60\text{ヶ月} = 42.0\%$ 増額された年金額を終身で受け取れるんだ。繰下げ期間中の5年間は年金がもらえないけど、当面は年金を当てにしなくてもよい人や健康に自信のある人は、支給繰下げを考えてもいいかもしれないね。仮に3年だけ繰下げの場合でも、 $0.7\% \times 36\text{ヶ月} = 25.2\%$ 増額された年金額を一生涯もらえることになるから、これは大きいよね。

Aさん：でも、不幸にして早くお亡くなりになると、繰下げしなかった方が受け取り総額が多くなる可能性もあるわけですね。

B事務長：そうだね。金利等を考慮しない前提で、たとえば、繰下げせずに65歳から受け取る場合と5年繰下げて70歳から受け取る場合とを比較すると、だいたい81歳までは繰下げせずに65歳から受け取った方が受け取り総額は多くなるんだ。でも、繰下げ期間中は年金がもらえなくても、働けばその間は給与収入が得られるわけだから、損得は一概には言えないんじゃないかな。結局、繰下げを選択するかどうかは、本人の考え次第だと思うよ。

Aさん：そうですね。

B事務長：そのほかにも留意すべき点があるんだ。一つは、65歳以降の在職老齢年金（高在老）の調整との関係だね。厚生年金の適用事業所に65歳以降も在職する場合、給与や年金額に応じて厚生年金の全部または一部が支給停止されることがあるわけだけど、繰下げ加算額の計算の対象となるのは繰下げを行わない場合の在老調整後の年金額なので、仮に65歳から70歳まで

年金が全額支給停止される場合は、その分の繰下げ加算額は「0」になって、繰下げしてもしなくても年金額は同じになるんだ。もちろん一部でも年金の支給があった場合は、その分は繰下げ加算額が増額されることになるけどね。

A さ ん：つまり、在老調整で年金が全額停止されるのなら支給繰下げをした方が得だと誤解しがちですけど、年金額が加算されるのは一部でも実際に年金が支給される場合であって、全額停止の場合には適用されないということなのですね。

B 事務長：それと、年金支給を繰下げた場合、いわゆる「加給年金」も同時に繰下げられ、繰下げ期間中に配偶者が65歳に到達すると加給年金が支給されないことになるので、該当する受給者様にも念のためお知らせしておく必要があるね。

A さ ん：なるほど…、その点はお知らせしておく必要がありますね。

B 事務長：それから、基金における支給繰下げの事務はなかなか大変なんだけど、特に繰下げ対象者の確認について注意が必要だよ。国の年金支給を繰下げている対象の方は基金の年金支給も繰下げが必要があるんだけど、基金では受給者様ご本人から何らかの意思表示がない限り繰下げ対象者かどうか確認することは難しいから、国の年金支給は繰下げているのに基金の年金支給は繰下げずに給付してしまうということが起こりうるんだ。だから、基金では「65歳到達予定者リスト」「現況届」「受給者のしおり」等を活用したり、企業年金連合会からの「老厚裁定情報」を活用して事前に繰下げ対象となる方を把握するように努めているんだよ。それでも完全に把握するのは難しいというのが現状なんだ。

A さ ん：よくわかりました。繰下げの対象となる受給者様の正確な把握が重要なんですね。今日の話は非常に参考になりました。ありがとうございました。

+

+

企業年金ノート No.537

平成25年1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」を開設しております。

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/>