

**明治安田生活福祉研究所が中堅・中小企業を対象に  
「退職給付制度に関するアンケート調査」を実施  
「ポスト適格退職年金」について企業の意識が明らかに！**

明治安田生命保険相互会社(社長 金子 亮太郎)グループの株式会社明治安田生活福祉研究所(社長 石原 義男)は、「退職給付制度に関するアンケート調査」を実施しましたので、ご報告いたします。

本調査は、従業員規模 20～999 人の中堅・中小企業における退職給付制度の実施状況や、今後の見直し予定などについて調査したものです。確定拠出年金の導入意向など「ポスト適格退職年金」についての企業の意識が明らかになりました。

**制度の認知度は、厚生年金基金が最も高く、新確定給付型企业年金（特にキャッシュバランス・プラン）は、導入後間もないため非常に低い。**

（詳細は3頁参照）

**「退職給与引当金の廃止」と「適格退職年金の2011年度末廃止」は、ほぼ半数の企業が認知。**

（詳細は5頁参照）

**退職給付制度を実施している企業の30%が、過去5年以内に制度の見直しを実施。また今後5年以内に44%が見直しを予定。**

（詳細は8頁参照）

**現在採用している制度は、適格退職年金が40%でトップ。中小企業退職金共済が35%でこれに続く。**

（詳細は9頁参照）

**「ポスト適格退職年金」は、従業員100人未満では中小企業退職金共済が、100人以上では確定拠出年金（企業型）が、それぞれトップ。**

（詳細は13頁参照）

**退職給付制度にポイント制等の「成果主義を導入している」企業は7社に1社の割合だが、従業員規模が大きくなるほど導入率が高い。**

（詳細は14頁参照）

【ご照会先】	(株)明治安田生活福祉研究所 生活設計研究部	佐々木・奥野	電話：03(3283)8642、FAX：03(3201)7837 Eメール：sasaki@myilw.co.jp okuno@myilw.co.jp
--------	---------------------------	--------	--

## 調査の概要

### 1. 調査の目的

- ・中堅・中小企業（従業員規模 20～999 人）における、退職給付制度の実施状況、問題点および見直し（制度の切り替え）の状況等に関する調査

### 2. 調査項目

- （1）退職給付制度およびその関連事項に関する認知度
- （2）退職給付制度の実施状況および見直しの状況
- （3）退職給付制度の問題点や見直しの理由
- （4）退職給付制度への成果主義の導入状況

### 3. 対象企業の属性等

- （1）調査地域：全国
- （2）調査対象：正規従業員数 20～999 人の企業（全業種）
- （3）調査方法：郵送法
- （4）標本数：5,600 社
- （5）抽出方法：(株)帝国データバンクのデータから抽出
- （6）調査時期：2004 年 2 月～4 月
- （7）回収数：733 社(回収率 13.1%) うち有効回答数 679 社(有効回答率 12.1%)
- （8）回答企業数の正規従業員数別内訳

	企業数	正規従業員数別構成				
		20～ 49 人	50～ 99 人	100～ 299 人	300～ 499 人	500～ 999 人
補正後総数（社）	679	441	133	81	16	8
構成比(%)	100.0	64.9	19.6	11.9	2.4	1.2
実際回収数（社）	679	138	146	167	128	100

（注）集計数の補正

集計にあたっては、わが国企業の従業員規模の構成比に合わせるため、従業員規模ごとに補正ウエイト値を乗じて集計数を補正

### 4. 調査機関

- ・(社)中央調査社

## 目 次

1 . 退職給付制度に関する認知度	P 3
2 . 退職給付に関連する事項の認知度	P 5
3 . 退職給付制度の導入状況と見直し状況	
( 1 ) 退職給付制度の導入状況	P 7
( 2 ) 退職給付制度の見直し状況	P 8
4 . 現在採用している制度	P 9
5 . 退職給付制度の見直しの内容	
( 1 ) 過去5年以内の見直し内容	P 11
( 2 ) 今後5年以内の見直し内容(予定)	P 12
( 3 ) ポスト適格退職年金	P 13
6 . 退職給付制度への成果主義の導入状況	P 14
7 . 確定拠出年金制度の問題点	P 15

## 1. 退職給付制度に関する認知度

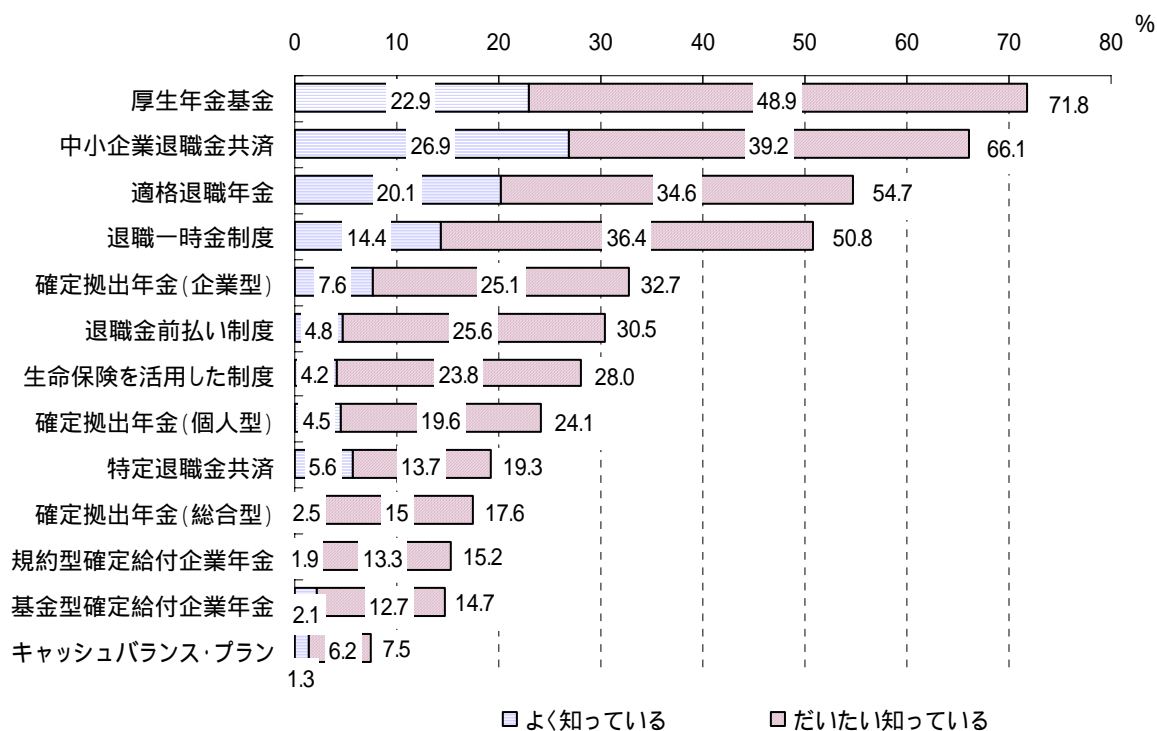
制度の認知度は「厚生年金基金」が最も高く、従業員規模の小さい企業でも認知度が高い。

「確定拠出年金（企業型）」の認知度は、従業員 100 人以上の企業では半数を超える。

「新確定給付型企業年金」（特に、「キャッシュバランス・プラン」）の認知度は全体的には低いが、500～999 人の企業では 4 割にのぼる。

- ・「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた認知度は「厚生年金基金」が 71.8%と最高。「厚生年金基金」の認知度は、今回の調査対象である従業員 1,000 人未満の企業では、従業員規模による差は小さく、その中でも 50～99 人の企業の認知度が 77.4%と高い。これは、総合型厚生年金基金の存在が影響していると考えられる。
- ・認知度が半数を超えているのは、ほかに「中小企業退職金共済」（以下、「中退共」という。）「適格退職年金」「退職一時金制度」。なお、「よく知っている」との回答は「中退共」が 26.9%と最高。
- ・「確定拠出年金（企業型）」の認知度は全体では 32.7%だが、従業員 100 人以上の企業では認知度が半数を超えており、特に 300～499 人では 64.8%、500～999 人では 62.0%。概ね 100 人以上の企業で「確定拠出年金（企業型）」への関心が高いといえる。
- ・「確定拠出年金（総合型）」の認知度は 17.6%で、「確定拠出年金（個人型）」（24.1%）より低く、あまり浸透していない。
- ・「生命保険（養老保険等）を活用した制度」の認知度は全体では 28.0%。従業員規模による差はほとんど見られない。
- ・新しく導入された確定給付型年金の認知度は、「規約型確定給付企業年金」15.2%、「基金型確定給付企業年金」14.7%、「キャッシュバランス・プラン」7.5%といずれも低い。特に、「キャッシュバランス・プラン」は現在、大企業を中心に採用されており、中小企業における認知度は低い。
- ・しかし、従業員規模別にみると、「規約型確定給付企業年金」は 300～499 人の企業では 44.5%、500～999 人では 48.0%と約半数に認知されており、「キャッシュバランス・プラン」も 500～999 人の企業の認知度は 4 割にのぼっている。

退職給付制度の認知度（調査対象全企業）（複数回答）



退職給付制度の認知度（従業員規模別）（複数回答）

(%)

従業員数	20～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人
厚生年金基金	69.6	77.4	75.4	72.7	64.0
中小企業退職金共済	71.7	63.0	49.1	41.4	29.0
適格退職年金	45.7	64.4	79.0	85.9	83.0
退職一時金制度	44.9	56.8	65.3	73.4	83.0
確定拠出年金(企業型)	23.9	41.8	56.3	64.8	62.0
退職金前払い制度	25.4	34.9	43.7	50.8	64.0
生命保険(養老保険等)を活用した制度	29.7	22.6	28.7	22.7	24.0
確定拠出年金(個人型)	17.4	31.5	42.5	50.8	34.0
特定退職金共済	21.0	14.4	19.2	18.0	13.0
確定拠出年金(総合型)	13.8	24.0	22.8	33.6	35.0
規約型確定給付企業年金	10.1	17.1	30.5	44.5	48.0
基金型確定給付企業年金	10.1	17.8	28.1	35.9	38.0
キャッシュバランス・プラン	2.9	8.9	22.2	34.4	40.0

## 2. 退職給付に関連する事項の認知度

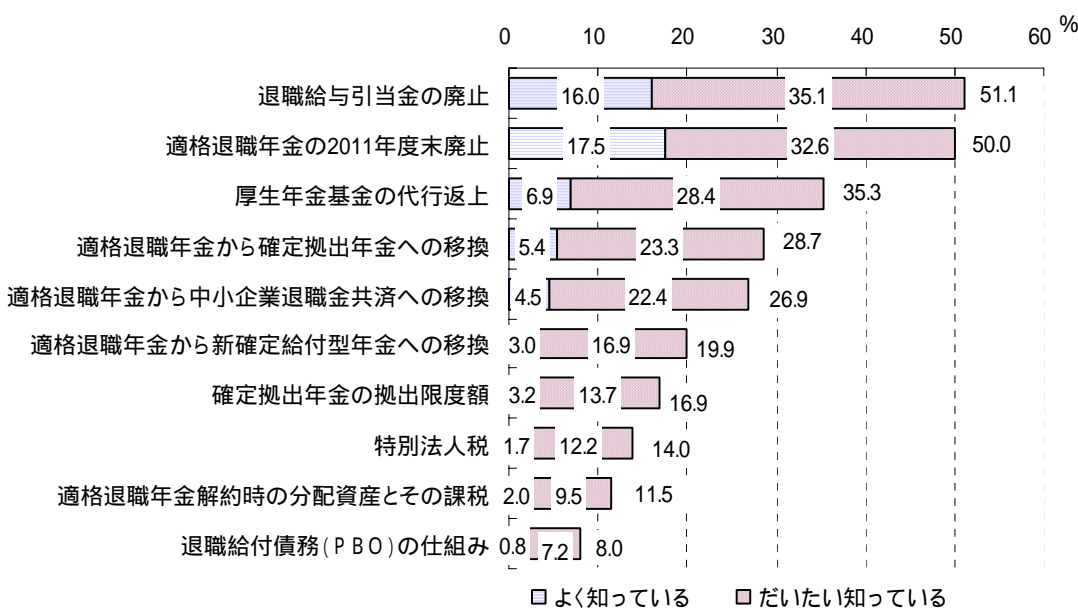
「退職給与引当金の廃止」と「適格退職年金の2011年度末廃止」は、ほぼ半数の企業が認知。

従業員100人以上では「適格退職年金から確定拠出年金への移換」の認知度が、300人以上では「適格退職年金から新確定給付型年金への移換」が、それぞれ半数を超える。

「退職給付債務（PBO）の仕組み」は従業員規模で格差があり、規模が大きいほど認知度が高い。

- ・「退職給与引当金の廃止」と「適格退職年金の2011年度末廃止」はほぼ半数の企業が認知している。
- ・「厚生年金基金制度」の認知度が高い割には、「代行返上」についての認知度は3分の1にとどまっている。これも総合型の厚生年金基金の影響であると思われる。
- ・適格退職年金から他の制度への移換についての認知度は、「確定拠出年金」への移換が28.7%、「中退共」が26.9%、「新確定給付型年金」が19.9%の順。従業員規模別にみると、「確定拠出年金」は100人以上で、「新確定給付型年金」は300人以上で過半数を超えている。このことは、企業の人数規模による活用制度の色分け傾向を反映しているといえる。
- ・PBOの仕組みは従業員規模で顕著な差があり、規模が大きいほど認知度が高い。

退職給付に関する事項の認知度（調査対象全企業）（複数回答）



退職給付に関する事項の認知度（従業員規模別）（複数回答）

（％）

従業員数	20～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人
退職給与引当金の廃止	49.3	54.1	53.9	56.3	59.0
適格退職年金の2011年度末廃止	43.5	53.4	71.3	77.3	83.0
厚生年金基金の代行返上	31.9	38.4	43.7	55.5	47.0
適格年金から確定拠出年金への移換	19.6	36.3	56.3	59.4	64.0
適格年金から中退共への移換	24.6	31.5	31.7	28.1	25.0
適格年金から新確定給付型年金への移換	13.8	25.3	35.3	50.8	50.0
確定拠出年金の拠出限度額	10.1	21.2	37.1	44.5	55.0
特別法人税	12.3	14.4	18.6	25.0	29.0
適格年金解約時の分配資産とその課税	9.4	8.9	23.4	23.4	27.0
退職給付債務(PBO)の仕組み	3.6	8.9	21.0	31.3	58.0

### 3 . 退職給付制度の導入状況と見直し状況

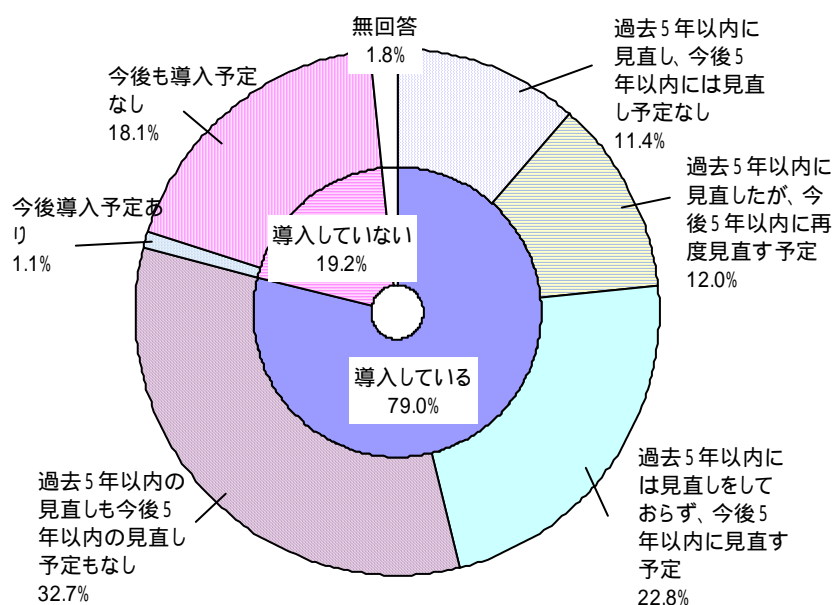
#### (1) 退職給付制度の導入状況

約8割の企業が何らかの退職給付制度を導入。

現在退職給付制度を導入していない企業は2割弱で、そのうち今後導入予定は1.1%にとどまる。

- ・約8割の企業が何らかの退職給付制度を導入している。
- ・現在退職給付制度を導入していない企業(19.2%)のうち、今後導入を予定しているところは1.1%にとどまる。

退職給付制度の導入と見直しの状況（調査対象全企業）



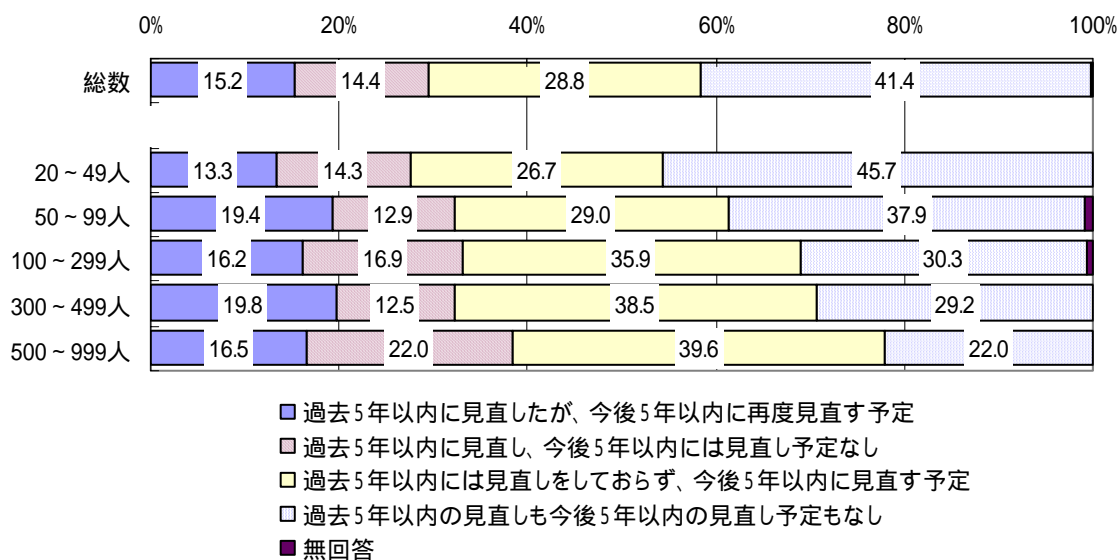


## (2) 退職給付制度の見直し状況

過去5年以内に退職給付制度を見直した企業は29.6%。  
 今後5年以内に見直しを予定している企業は44.0%。  
 過去5年以内に見直し、今後5年以内に再度見直しを予定している企業は15.2%。  
 過去5年以内の見直しも今後5年以内の見直し予定もない企業は41.4%。

- ・退職給付制度を導入している企業の29.6%が、過去5年以内に退職給付制度の見直しを実施。
- ・また、44.0%の企業が今後5年以内に見直しを予定。
- ・過去5年以内に制度を見直したうえで、今後5年以内に再度見直しを予定している企業も15.2%存在している。
- ・一方、過去5年以内の見直しも今後5年以内の見直し予定もない企業は41.4%。
- ・従業員規模が大きいほど制度見直しには積極的で、500～999人の企業の38.5%が過去5年以内に制度見直しを実施。また、100人以上の企業の半数以上が今後5年以内に見直しを予定していると回答している。

退職給付制度の見直し状況（退職給付制度のある企業）

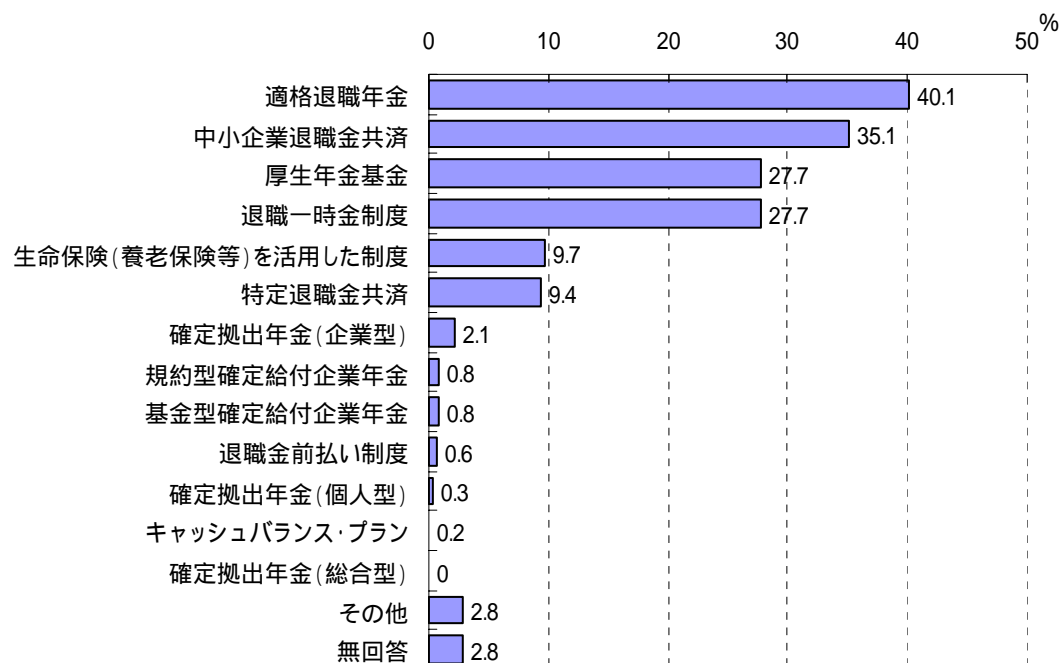


#### 4. 現在採用している制度

現在採用中の制度は「適格退職年金」(40.1%)が最も多く、次いで「中小企業退職金共済」(35.1%)、「厚生年金基金」(27.7%)、「退職一時金制度」(27.7%)。従業員500～999人の企業では、「確定拠出年金(企業型)」が既に11.0%採用されており、規模の大きい企業から徐々に普及している。

- ・現在採用中の制度は「適格退職年金」(40.1%)が最多、次いで「中退共」(35.1%)
- ・「厚生年金基金」の採用率が「退職一時金制度」と同率の27.7%にのぼっている。  
「厚生年金基金」は従業員規模による差がなく、20～49人の企業でも27.6%の企業が採用しており、総合型厚生年金基金が浸透していることがわかる。
- ・制度新設から約2年半経過した「確定拠出年金(企業型)」は全体では2.1%だが、500～999人の企業では既に11.0%が採用しており、規模の大きい企業から徐々に普及しつつある。
- ・20～49人の企業では、「中退共」が最も採用されている制度(43.8%)だが、「適格退職年金」「厚生年金基金」「退職一時金制度」に次いで、「生命保険(養老保険等)を活用した制度」も12.4%の企業で採用されている。

現在採用中の制度(調査対象全企業)(複数回答)



現在採用中の制度（従業員規模別）（複数回答）

（％）

20～49人	中退共 43.8	適格退職年金 31.4	厚生年金基金 27.6	退職一時金制度 22.9	生命保険を活用した制度 12.4
50～99人	適格退職年金 46.3	退職一時金制度 31.7	中退共 29.3	厚生年金基金 28.5	特退共 8.1
100～299人	適格退職年金 63.8	退職一時金制度 40.4	厚生年金基金 27.0	中退共 10.6	生命保険を活用した制度 4.3
300～499人	適格退職年金 71.9	退職一時金制度 36.5	厚生年金基金 26.0	中退共 6.3	確定拠出年金 （企業型） 4.2
500～999人	適格退職年金 65.9	退職一時金制度 52.7	厚生年金基金 27.5	確定拠出年金 （企業型） 11.0	退職金前払い 制度 5.5

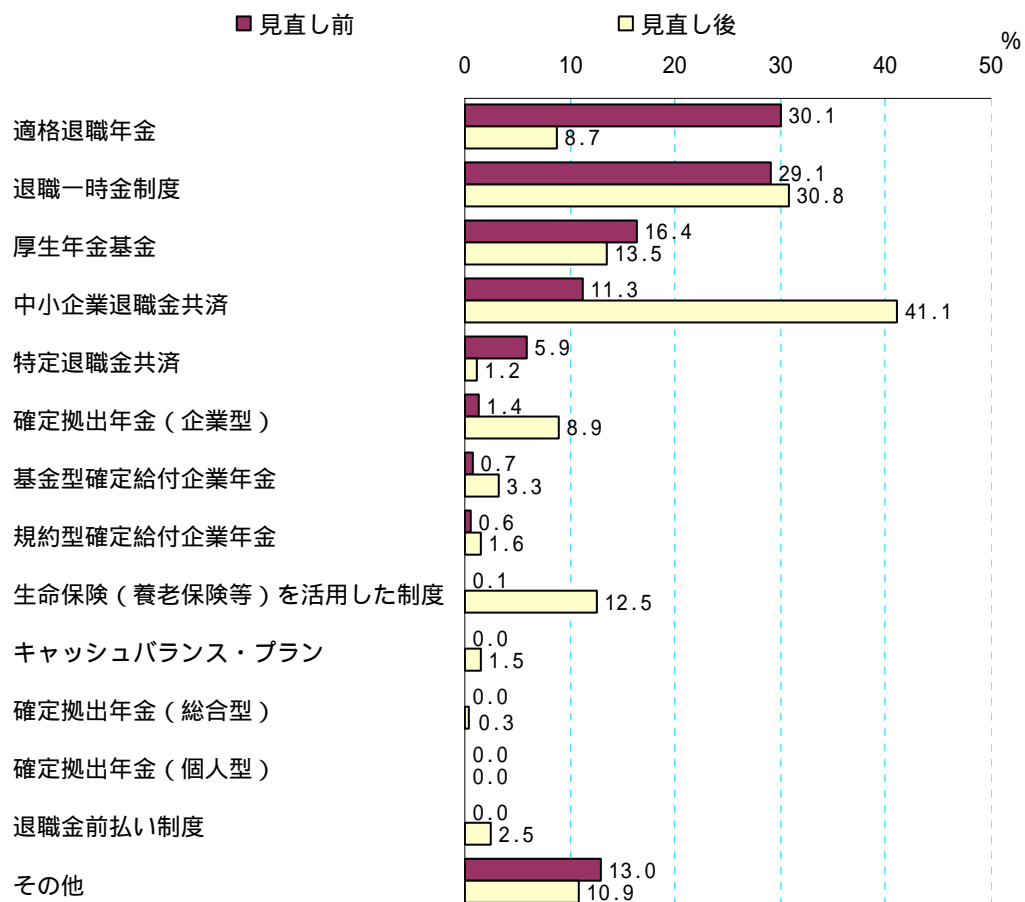
## 5 . 退職給付制度の見直しの内容

### ( 1 ) 過去 5 年以内の見直し内容 ( 今後 5 年以内には再見直しの予定のない企業のみ )

「適格退職年金」から「中小企業退職金共済」への移行が顕著。  
 「生命保険を活用した制度」や「確定拠出年金（企業型）」を採用する企業が増加。

- ・過去 5 年以内に見直しを実施しており、今後 5 年以内には再見直しの予定がない企業について、見直し前後の制度の状況は下記のグラフのとおり。
- ・「適格退職年金」を採用している企業の割合は、制度見直し前が 30.1%であったのに対し、見直し後は 8.7%に激減。一方、「中退共」採用企業は見直し前の 11.3%から見直し後は 41.1%と大幅に増加しており、「適格退職年金」から「中退共」への移行が顕著。
- ・また、「生命保険（養老保険等）を活用した制度」を新たに採用した企業も 12.5%あり、生命保険も適格退職年金の受け皿の一つになっていることがうかがえる。
- ・「確定拠出年金（企業型）」の採用企業も見直し前の 1.4%から見直し後の 8.9%に増加している。

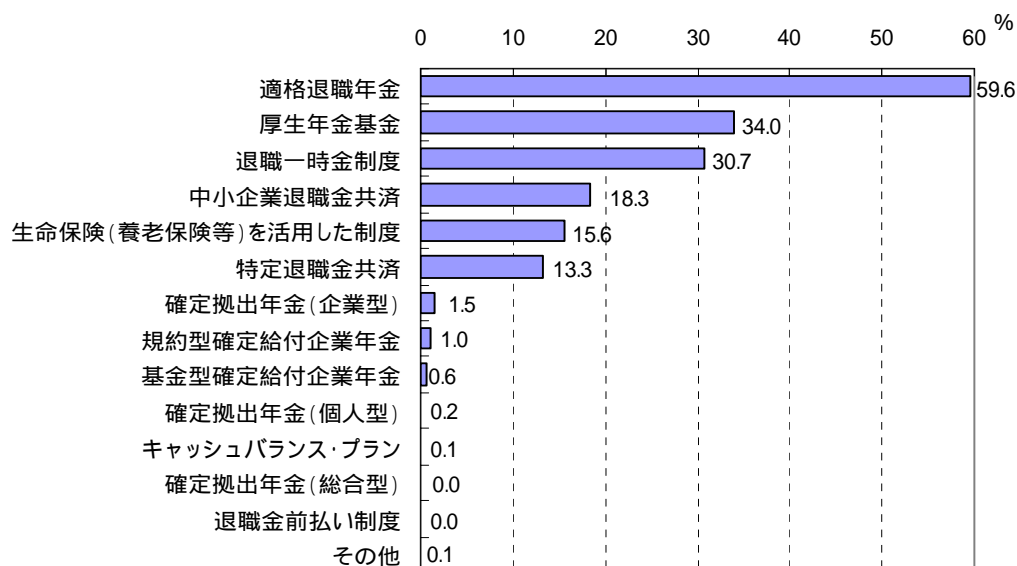
制度見直し前後の制度(複数回答)



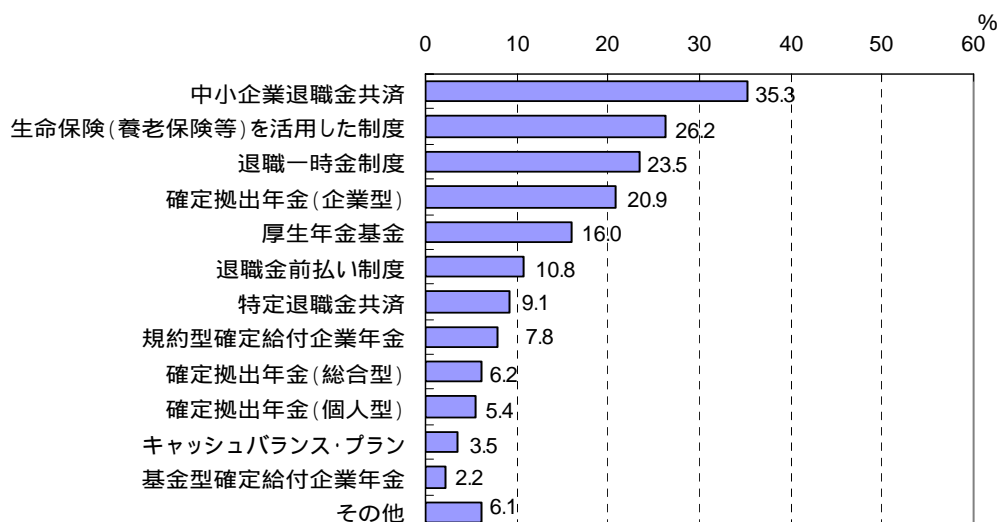
## (2) 今後5年以内の見直し内容(予定)

今後5年以内に制度見直し予定のある企業が現在採用している制度は、順に「適格退職年金」(59.6%)、「厚生年金基金」(34.0%)、「退職一時金制度」(30.7%)、見直し後に採用予定の制度は、「中小企業退職金共済」(35.3%)、「生命保険を活用した制度」(26.2%)、「退職一時金制度」(23.5%)、「確定拠出年金(企業型)」(20.9%)、

- ・今後5年以内に見直し予定のある企業が現在採用している制度は「適格退職年金」59.6%で最も多い。次いで「厚生年金基金」(34.0%)、「退職一時金制度」(30.7%)
  - ・見直し後に予定する制度では、35.3%が「中退共」を挙げ最多。次いで「生命保険(養老保険等)を活用した制度」が26.2%。
  - ・「確定拠出年金(企業型)」の新規採用を予定している企業も20.9%と多く、有力な選択肢のひとつとなっている。今後は導入が加速されることが予想される。
- 制度見直し前(現在)の制度(複数回答)



### 制度見直し後の制度(複数回答)



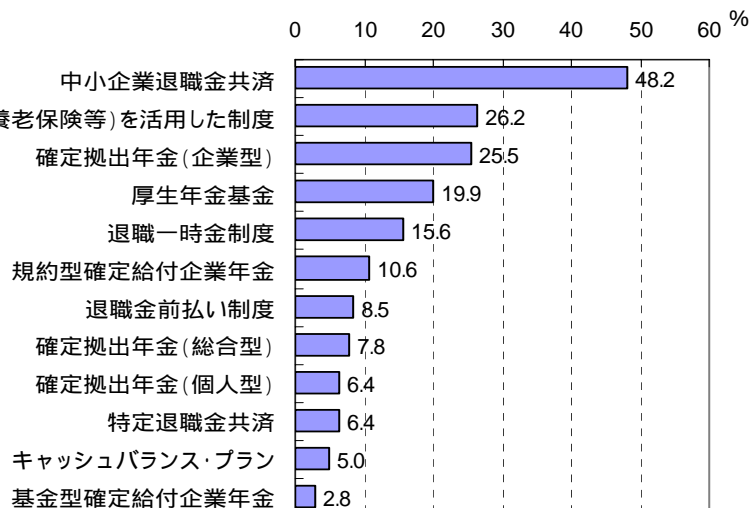
### (3) ポスト適格退職年金

「ポスト適格退職年金」は、「中小企業退職金共済」が48.2%でトップ。次いで、「生命保険を活用した制度」(26.2%)、「確定拠出年金(企業型)」(25.5%)。「ポスト適年」は従業員規模で異なり、100人未満では、「中小企業退職金共済」(56.9%)、100人以上では「確定拠出年金(企業型)」(50.0%)がそれぞれトップ。

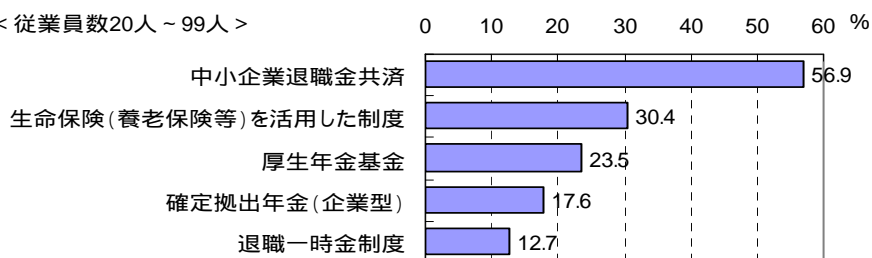
- ・現在適格退職年金を採用中で、今後5年以内に制度見直しを考えている企業が、採用を予定している制度は、下記グラフのとおり。
- ・48.2%の企業が「中退共」を挙げておりポスト適格退職年金の中心であることがわかる。
- ・「生命保険(養老保険等)を活用した制度」が26.2%で2番手となっており、「確定拠出年金(企業型)」が25.5%でこれに続く。ポスト適格退職年金として認識されていることがうかがえる。
- ・従業員規模別にみると、100人未満の企業では「中退共」が56.9%と圧倒的であるが、100人以上の企業では、「確定拠出年金(企業型)」がトップで、半数の企業が採用を考えている。

適格退職年金を採用中の企業が見直し後に予定している制度(複数回答)

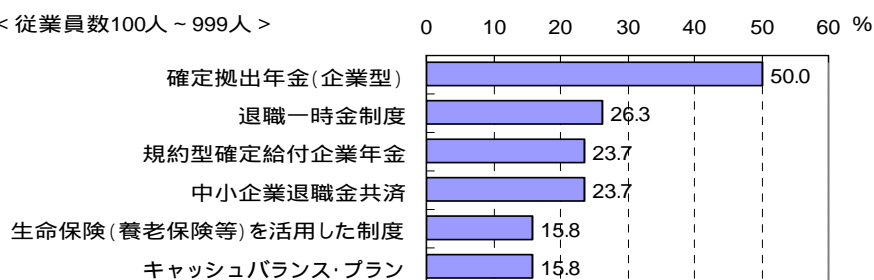
<全体>



<従業員数20人~99人>



<従業員数100人~999人>



## 6. 退職給付制度への成果主義の導入状況

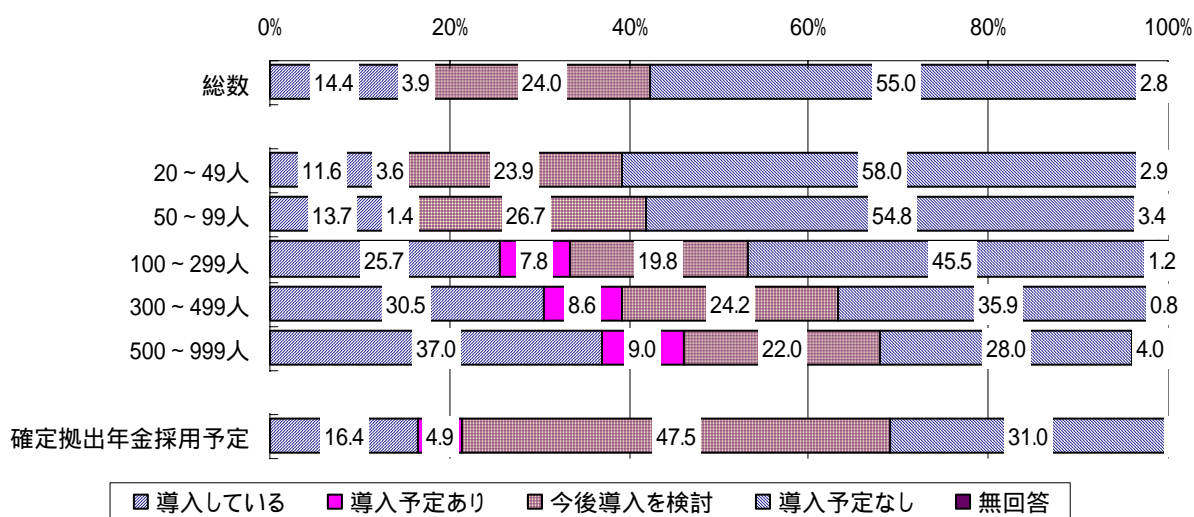
退職給付制度にポイント制等の「成果主義を導入している」企業は 14.4%と 7社に 1社の割合。

従業員規模による差が大きく、規模が大きいほど導入率が高い。

確定拠出年金の導入に合わせて、成果主義の導入を検討している企業が半数近い。

- ・全体では、退職給付制度にポイント制等の「成果主義を導入している」企業は 14.4%と 7社に 1社の割合。今後の導入についても「導入予定あり」が 3.9%、「今後導入を検討」が 24.0%で、積極派は少数。「導入予定なし」が 55.0%と過半数を超える。
- ・従業員規模別には、規模が大きいほど導入率が高く、20～49人では 11.6%であるのに対し、500人～999人では 37.0%と、大きな差が見られる。
- ・また、確定拠出年金の採用を予定している企業では、「導入している」(16.4%)と「導入予定あり」(4.9%)の合計では 2割程度であるものの、半数近くが「今後導入を検討している」と回答。確定拠出年金と成果主義がセットとして認識されている様子がうかがえる。

### 成果主義の導入状況



## 7. 確定拠出年金制度の問題点

確定拠出年金の問題点は、「制度の運営が面倒」(30.0%)、「運営コストの負担が大きい」(25.9%)、「原則60歳になるまで給付を受けられない」(20.6%)が上位。

確定拠出年金を現在採用中か、または今後採用予定の企業においては、問題と認識する割合が全体に比べて大幅に増加。

- ・調査対象企業全体では、「制度の運営が面倒」(30.0%)、「運営コストの負担が大きい」(25.9%)、「原則60歳になるまで給付を受けられない」(20.6%)などが上位を占める。
- ・対象を、確定拠出年金を現在採用しているか、または今後採用予定の企業に絞ると、「制度の運営が面倒」が55.8%、「運営コストの負担が大きい」が52.3%、「従業員の了解を得るのが難しい」が50.0%となり、問題点を指摘する割合が大幅に増加する。具体的に導入する過程で、制度設計面での不自由さや運営コストを実感したり、労使交渉や投資教育の煩わしさに直面し、導入前に想定していた以上に問題点を感じている様子がうかがえる。

確定拠出年金の問題点

