

2006年度 退職金・年金制度 総合調査

6割が2002年以降に年金制度を改定、 大学卒のモデル定年退職金は2240万円

当研究所編集部

当研究所が2006年9～12月にかけて実施した「退職金・年金制度総合調査」の最新結果がまとまった。同調査は隔年で実施しており、17回目になる今回は、退職金・年金制度の改定状況、モデル退職金水準、退職給付制度の各種取り扱い、ポイント制退職金制度の実態などを調べている。

ここでは、上記のうち退職金・年金制度の改定状況、支給水準などを抜粋して紹介する。

前回の掲載 ▶▶ 第3651号 (05. 4. 8)

本調査の詳細および会社別実態については、近く刊行予定の本誌別冊「2007年版退職金・年金事情」をご利用ください。自社の制度分析、水準分析、制度設計の資料等にお使いいただけます。詳しくは、本号170ページをご覧ください。

■各機関発表資料の掲載号数

機 関 名	当研究所	厚生労働省	中 労 委	東 京 都	日本経団連	関西経協
掲載号数	本 号	3613号 (03.12.12)	3686号 (06. 9.22)	本 号	3654号 (05. 5.27)	3633号 (04. 7. 9)
調査時期	06年9～ 12月	03年1月	05年6月	06年7月	04年9月	03年10月

(調 査 要 領)

1. 調査対象：全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3751社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）349社の合計4100社。ただし、持株会社の場合は主要子会社を対象としたところもある。
2. 調査時期：2006年9月25日～12月8日
3. 集計対象：1.の調査対象のうち回答のあった169社。集計対象会社の業種別、規模別内訳は【参考表】のとおり。なお、会社名・所属業種については調査時点におけるものとした。

2004年度までは、上場企業を中心とする「主要企業調査」とは別に、従業員100人以上の非上場企業を対象とする「中堅・中小企業調査」を行っていた。今回2006年度は、主要企業調査の規模区分を従来の「3000人以上、1000～2999人、1000人未満」から「1000人以上、300～999人、300人未満」に改め、中堅・中小企業の実態を同じ母集団の中で把握できるようにしたため、従来の「中堅・中小企業調査」は実施していない。

4. 調査項目の説明

- ①モデル条件別退職金……学歴・職掌・勤続・年齢・扶養家族など設定されたモデル条件に合致する標準者の退職金で、通常付加される各種の加算額を含む金額。
- ②モデル定年退職金……定年年齢のいかんにかかわらず、当該企業における定年年齢で退職する正規入社標準者に対して支給される退職金で、通常付加される各種の加算額を含む金額。

- ③退職金支給総額……一時金として支給されるもののほか、年金制度採用企業においては年金現価額を合計した金額。
- ④年金現価額……年金制度採用企業において、退職時における年金原資を一時金額（現価額）に換算したもので、支給総額の内数である。

5. 「退職金・年金制度総合調査」の集計項目一覧

Ⅰ退職金・年金制度の有無と改定状況

- 1：2006年9月末現在の退職金・年金制度の有無
2：2002年以降の制度の改定状況（適格年金、厚生年金基金の改定（予定）状況を含む）

Ⅱ退職一時金制度

- 1：退職金の算定基礎給 3：特別加算
2：退職事由別支給率 4：ポイント制退職金

Ⅲ退職年金制度

- 1：年金制度の実施内容
2：退職給付債務の計算に使う割引率の設定状況
3：年金の対象者、支給期間等

Ⅳ退職金・年金の支給水準と諸格差

- 1：2006年度のモデル退職金水準
2：年金の水準
3：諸格差など

Ⅴ改正高齢者雇用安定法施行に伴う制度の見直し状況

- *上記のうち、本号ではⅠ、Ⅱ、Ⅲの1・2、Ⅳの1、Ⅴについて取り上げた（ただし、誌幅の都合により一部割愛）。

本号で紹介していない項目については、近く刊行予定の本誌別冊『2007年版退職金・年金事情』（税込み5,600円）をご利用ください。

参考表 業種別、規模別集計対象会社の内訳

- 社 -

業種	規 模				業種	規 模			
	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満		規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
全 産 業	169	57	54	58	精 密 機 器	8	4	2	2
製 造 業	80	32	26	22	そ の 他 製 造	1	1		
水 産 ・ 食 品	5	3		2	非 製 造 業	89	25	28	36
織 紙 ・ パ ル プ	6	2	3	1	釦 業	1			1
化 学	1		1		建 設	7	2	4	1
ゴ ラ ス ・ 土 石	14	5	4	5	商 業	35	5	13	17
鉄 鋼	2	1	1		金 融 ・ 保 險	5	2	1	2
ガ ラ ス ・ 土 石	3		2	1	不 動 産	4			4
鉄 鋼	6	4	2		陸 運	4	3	1	
非 鉄 ・ 金 属	6	3	2	1	海 ・ 空 運	4	3	1	1
機 械	6	3	2	1	倉 庫 ・ 運 輸 関 連	3	1	1	1
電 気 機 器	10	1	2	7	マ ス コ ミ 関 係	2		1	1
輸 送 用 機 器	12	5	5	2	サ ー ビ ス	17	9	6	2
	6	3	2	1		11	3	1	7

[注] 「マスコミ関係」には、新聞、出版、放送、情報・通信、広告を含む。なお、上記の業種分類は東洋経済新報社『会社四季報』をベースとしている。

I 退職金・年金制度の有無と改定状況

1 2006年9月末現在における退職金・年金制度の有無

退職金・年金制度の有無[図表1]

「退職一時金・年金制度ともあり」が66%

企業の退職金・年金制度を取り巻く環境は、1990年代後半以降、資産運用環境が悪化し、加えて、2001年3月期から新たな退職給付会計が導入され、「退職給付積立不足の問題」が企業経営の大きな課題となった。

こうした中、①2001年10月から確定拠出年金法が、②2002年4月には確定給付企業年金法が施行され、③2003年9月から厚生年金基金は過去分を含めた代行返上が可能になり、また、④税制適格退職年金（以下「適格年金」という）が2011年度末で廃止されることになるなど、年金制度の新たな枠組みの中で、各企業は時代に対応した制度改革が求められることとなった。

このような状況下、各企業の退職金・年金制度の改定状況について見てみよう。

まず、2006年9月末現在における退職金・年金制度の有無を[図表1]でみると、「退職一時金・年金制度ともあり」が66.3%と最も

多く全体の3分の2に達している。次いで、「年金制度のみあり」が14.8%、「退職一時金制度のみあり」が8.3%の順である。

規模別にみると、「退職一時金・年金制度ともあり」とする企業は、1000人以上80.7%、300～999人64.8%、300人未満53.4%と、規模が大きいほど多い。これに対して、「退職一時金制度のみあり」とする企業は、1000人以上にはなく、300～999人で9.3%、300人未満で15.5%と、規模が小さいほど多い。

一方、「退職金・年金制度はない」とする企業も10.1%あった。規模別にみると、1000人以上にはなく、300～999人1.9%、300人未満27.6%と、やはり規模が小さい企業が多い。これら「退職金・年金制度はない」とする17社についてさらに調べると、「(制度が)もともとない」企業が12社(70.6%)で、「(制度を)廃止した」ことで退職金・年金制度もない企業が5社(29.4%)だった。廃止した企業5社のうち4社が100人未満の企業で、いずれも2001年以降に廃止しており「退職給付積立不足の問題」が影響していると思われる。

図表1 2006年9月末現在における退職金・年金制度の有無

-(社), %-

区分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(169) 100.0	(57) 100.0	(54) 100.0	(58) 100.0	(80) 100.0	(89) 100.0
退職一時金制度のみあり	8.3		9.3	15.5	7.5	9.0
退職一時金・年金制度ともあり	66.3	80.7	64.8	53.4	78.8	55.1
年金制度のみあり	14.8	19.3	24.1	1.7	11.3	18.0
前払い退職金制度のみあり	0.6			1.7		1.1
退職金・年金制度はない	10.1		1.9	27.6	2.5	16.9

[注] 「退職金・年金制度はない」(17社)のうち、「(制度が)もともとない」が12社、「廃止した」が5社。具体的な廃止年は、98年：1社、2001年：1社、03年：2社、05年：1社。

2 2002年以降の制度の改定状況

企業の退職金・年金制度に影響を及ぼす新法としては、冒頭でも触れたように、2001年10月に確定拠出年金法が、2002年4月に確定給付企業年金法が施行された。そこで、2002年以降（2006年9月まで）の退職一時金・年金制度改定について聞いてみた。

退職一時金制度の改定状況[図表2～3]

退職一時金を見直した企業は44%。

改定企業は大手ほど多い

まず、2002年以降の退職一時金制度の改定状況を見ると、[図表2]のように「改定した」企業は43.8%で、「改定しない」企業が56.2%と半数を超えた。後述のように、退職年金制度については「改定した」企業が60.9%と「改定しない」企業（39.1%）を上回っているが[図表4]、こと退職一時金についてみると、「改定しない」企業のほうが多かった。

規模別にみると、「改定した」企業は規模が大きくなるほど多く、1000人以上では68.5%と3分の2を超える。一方、「改定しない」企業は規模が小さいほど多く、300人未満では80.5%に達する。

退職一時金制度の具体的な改定内容

[図表2～3]

改定を実施した企業の半数以上が

「ポイント制に移行」

前項で「改定した」と答えた企業に具体的な改定内容を尋ねると（複数回答）、「ポイント制に移行」が最も多く52.5%に達した。ポイント制退職金には、一般に次のような利点が挙げられる。

①従来の退職時賃金ベースの退職金では、毎年の賃上げに連動して退職金も上がり、退職金としての水準コントロールがしにくい、

図表2 2002年以降の退職一時金制度の改定状況

- (社), % -

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業	
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満			
合 計	(137)100.0	(54)100.0	(42)100.0	(41)100.0	(72)100.0	(65)100.0	
改 定 し た	43.8	68.5	35.7	19.5	38.9	49.2	
改 定 し な い	56.2	31.5	64.3	80.5	61.1	50.8	
小 計	(59)100.0	(36)100.0	(15)100.0	(8)100.0	(27)100.0	(32)100.0	
「改定した」 場合の内容 (複数回答)	算定式の改定	18.6	25.0	6.7	12.5	18.5	18.8
	支給事由の見直し	3.4		13.3			6.3
	基礎給の体系変更	11.9	11.1	20.0		7.4	15.6
	支給率・ポイントの引き上げ	8.5	8.3	13.3		11.1	6.3
	支給率・ポイントの抑制・引き下げ	6.8	8.3	6.7		3.7	9.4
	特別加算の廃止	3.4	5.6			3.7	3.1
	特別加算の見直し	1.7	2.8			3.7	
	最低支給勤続年数の引き上げ	1.7		6.7			3.1
	年金制度を導入し、一時金との選択を可能にした	5.1	8.3			11.1	
	ポイント制に移行	52.5	47.2	60.0	62.5	51.9	53.1
	退職一時金制度を廃止	20.3	22.2	13.3	25.0	11.1	28.1
	その他	10.2	8.3	13.3	12.5	7.4	12.5

Ⅲ 退職年金制度

1 年金制度の実施内容

実施内容 [図表24～25]

適格年金の採用企業が約半数を占め最多。

実施パターンでも「適格年金のみ」が3社に1社

【図表1】によると、今回の調査では約8割の企業が年金制度を実施している。ここでは、年金制度実施企業における年金の種類別採用状況等をみていこう。

実施している年金制度の内容は（複数回答）、「適格年金」が50.4%と約半数を占め最多である。以下、「確定拠出年金」27.7%、「厚生年金基金」21.2%と続く。確定給付企業年金に

ついては、規約型が12.4%、基金型が16.1%で、両者合わせると3割近くが実施している。ちなみに、キャッシュバランスプランは確定給付企業年金や厚生年金基金で採り得る方法であるが、16.1%が実施していた。

適格年金については、いわゆる社外積み立てであるため事務管理の煩雑さがない、掛金が全額損金算入される、基金に比べて制度内容が理解しやすい、有期年金が多い——などの理由で制度導入が進んできたものと思われる。ただし、2011年度末に廃止が決まっており、対処は緊急の課題として認識すべきであろう。

図表24 年金制度の実施内容

- (社), % -

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満		
合 計		(137) 100.0	(57) 100.0	(48) 100.0	(32) 100.0	(72) 100.0	(65) 100.0
実 施 制 度 (複数回答) 年金	適格年金	50.4	28.1	62.5	71.9	52.8	47.7
	厚生年金基金	21.2	12.3	16.7	43.8	12.5	30.8
	規約型確定給付企業年金	12.4	19.3	8.3	6.3	13.9	10.8
	基金型確定給付企業年金	16.1	31.6	8.3		22.2	9.2
	キャッシュバランスプラン	16.1	35.1	2.1	3.1	22.2	9.2
	確定拠出年金	27.7	38.6	25.0	12.5	23.6	32.3
	その他	0.7			3.1		1.5
年 金 制 度 の 実 施 パ タ ー ン	適格年金のみ	34.3	22.8	45.8	37.5	41.7	26.2
	厚生年金基金のみ	5.1	3.5	4.2	9.4	1.4	9.2
	規約型確定給付企業年金のみ	8.8	14.0	6.3	3.1	8.3	9.2
	基金型確定給付企業年金のみ	8.8	15.8	6.3		13.9	3.1
	確定拠出年金のみ	13.9	14.0	16.7	9.4	9.7	18.5
	適年+厚生年金基金	13.9	5.3	10.4	34.4	11.1	16.9
	適年+基金型確定給付	0.7		2.1			1.5
	適年+確定拠出	1.5		4.2			3.1
	規約型確定給付+確定拠出	3.6	5.3	2.1	3.1	5.6	1.5
	基金型確定給付+確定拠出	6.6	15.8			8.3	4.6
その他	2.9	3.5	2.1	3.1		6.2	

[注] 「キャッシュバランスプラン」には「キャッシュバランス類似制度」を含む。

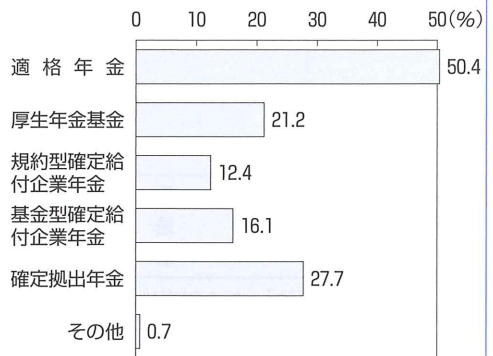
規模別にみると、1000人以上の大手では「確定拠出年金」が38.6%で最も多く、以下「基金型確定給付企業年金」31.6%、「適格年金」28.1%と続く。1000人未満規模で「適格年金」が6～7割で突出しているのは、まったく傾向が異なっている。【図表6】でみたように、大手企業では適格年金廃止への対応をすでに済ませているところが多いため、新しい制度である確定拠出年金と確定給付企業年金のほうが、適格年金よりも多くみられるのである。

次に、各企業が実施している年金制度の実施パターンをみていこう。最も多いのが「適格年金のみ」で34.3%と3社に1社の割合。以下、「確定拠出年金のみ」と「適格年金+厚生年金基金」がそれぞれ13.9%、「規約型確定給付企業年金のみ」と「基金型確定給付企業年金のみ」がそれぞれ8.8%といった状況。「適格年金のみ」「確定拠出年金のみ」といった単一型の実施企業が7割を占め、複数の年金制度を実施しているところは3割である。

なお、新企業年金制度の導入企業に対して、その内容を探る調査を別途実施している。調査結果は32ページを参照いただきたい。

【図表25】年金制度の実施内容

実施している年金制度（複数回答、キャッシュバランスプランは除く）



実施パターン

割合 (%)	34.3	13.9	13.9	8.8	8.8	6.6	5.1
適格年金	■		■				
厚生年金基金			■				■
規約型確定給付企業年金				■			
基金型確定給付企業年金					■	■	
確定拠出年金		■				■	

【注】 1. ■は実施していることを示す。
2. 実施割合が5%未満のパターンは掲載を省略した。

2 退職給付債務の計算に使う割引率の設定状況

割引率の設定状況

【図表26】

【2.0%】が過半数を占める

退職給付債務額を計算する場合、退職給付見込み額を一定の率で現在価値に割り引いて計算する。これが割引率であるが、この割引率が大きいほど現在価値は小さくなり、割引率が小さいほど現在価値は大きくなる。退職

給付債務・費用測定で最も重要な指標の一つといえる。

そこで、割引率の設定状況を集計したところ、「2.0%」が53.6%と過半数を占めた。次に多いのが「2.5%」(23.2%)で、8割以上が2.0～2.5%の間に集中している。ちなみに、割引率の設定根拠（参考指標）を聞いたところ、「長期国債利回りの過去5年平均値」が多く挙げられた。