

ズームアップ 経済統計

老後に不安を残す

中小企業の退職給付制度

〔厚生労働省「就労条件総合調査」〕

大和総研 金融調査部
研究員

佐川 あぐり



退職給付制度（退職一時金、企業年金）は、従業員にとって退職後の所得を確保するための重要な役割を担うものである。同時に、企業にとっても、従業員が安心して職務に従事できる環境を整えることにより、人材の確保などを図れるメリットがある。

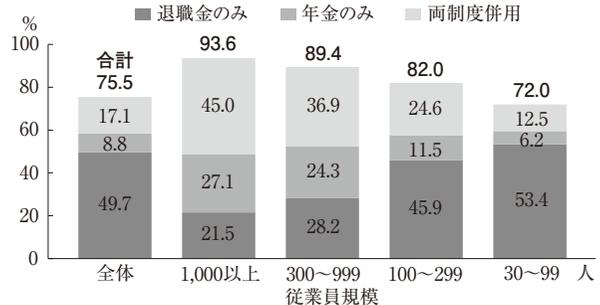
厚生労働省は、民間企業における労働時間や賃金制度等の就労条件について毎年、調査結果（就労条件総合調査）を公表しているが、退職給付制度の導入状況については5年に一度の頻度で調査結果を公表する。ちょうど2018年調査（17年12月～18年1月）が今秋にも公表される予定だ。現時点では13年調査が最も新しい統計結果

となるが、それによると退職給付制度を導入している企業は全体の75・5％で、その内訳は「退職金のみ（49・7％）」、「年金のみ（8・8％）」、「両制度併用（17・1％）」となっている（図表）。

もともと、従業員規模別で見ると、大企業と中小企業では導入状況がかなり異なる。たとえば、従業員1000人以上の企業では、退職給付制度を導入しているのは93・6％で、その内訳は「退職金のみ（21・5％）」、「年金のみ（27・1％）」、「両制度併用（45・0％）」だった。つまり、大企業では9割以上が退職給付制度を導入し、その半数近くが退職金と年金を併用している。

一方、従業員30～99人の企業では、退職給付制度を導入している企業は72・0％で、内訳が「退職金のみ（53・4％）」、「年金のみ（6・2％）」、「両制度併用（12・5％）」となっている。つまり、中小企業では、大企業よりも退職給付制度を導入する企業の割合が低く、しかも過半数が退職金のみという状況である。

〔図表〕 退職給付制度がある企業の導入状況



〔注〕 1. 調査期日は、2013年1月1日現在。
2. 調査対象は、日本標準産業分類に基づく15大産業（07年11月改訂）に属する、常用労働者が30人以上の民間企業から抽出。
〔出所〕 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」をもとに大和総研作成。

中小企業の退職金制度については、社内準備や中小企業退職金共済制度の利用が多い。企業年金制度の利用が少ない背景としては、中心的な制度であった適格退職年金や厚生年金基金が（事実上）廃止（注）され、企業年金制度の導入割合が年々低下していることがあげられる。

企業年金には、公的年金を補完する私的年金としての役割が期待されている。そのため、たとえばDC（確定拠出年金）では、従業員100人以下の企業を対象に、設立手続等を緩和した簡易型の制度（企業型）や、個人型DCに加

入する従業員の拠出する掛金に、

事業主（企業）が追加的に拠出できる制度が新たに導入された。また、関連グループ企業など複数の事業所で、総合型DB（確定給付企業年金）を設立することもできる。従業員の退職後の所得確保という点からも、将来的に、年金資産が外部積立される企業年金制度が普及していくことが望ましい。

〔注〕 適格退職年金は、2012年3月末で制度廃止。厚生年金基金は、14年4月1日以後の基金の新設が不可。