

2019年11月22日 全5頁

# 企業に求められる退職給付の充実策

## iDeCo や職場積立 NISA、広がる選択肢を有効に活用

政策調査部 研究員 佐川 あぐり

### [要約]

- 公的年金の給付水準が中長期的に調整されることが見込まれる中、従業員の老後の所得保障として企業の退職給付制度が果たす役割は大きい。企業にとっても、退職給付を充実させることは、従業員の長期雇用や離職抑止を図る効果が期待できよう。
- 厚生労働省の調査によれば、2018年で8割以上の企業が退職給付制度を導入している。だが、従業員規模が小さい企業ほどその割合は低く、かつ、企業年金の導入割合も低い。特に、人手不足が深刻な中小企業こそ、近年整備された中小企業向けの制度を利用して、退職給付の充実に取り組む必要があるだろう。
- 近年は働き方の多様化が進み非正規雇用者などが増えてきた。老後の所得保障の充実は、多くの働き手からのニーズが高いはずだ。今後、企業に求められる退職給付の充実策は、職域での iDeCo 利用の促進や職場積立 NISA の導入など、幅広く雇用者が利用できる制度の環境整備ではないか。

### 重要性が高まる退職給付

2019年8月末、5年に一度の公的年金の財政検証の結果が公表された。いわゆる「年金の2,000万円不足問題」が国民の高い関心を集めたこともあり、モデル年金に関する将来の所得代替率等が大いに注目された。経済成長と労働参加が進めば、将来の給付水準は所得代替率<sup>1</sup>でみて50%以上を維持できるとの見通しだが、仮に低成長となれば現行制度のままでは50%を確保できない見通しも示されている<sup>2</sup>。経済成長を促す成長戦略の実行はもとより、今後は、財政検証の結果を踏まえた公的年金改革の議論が急がれる。

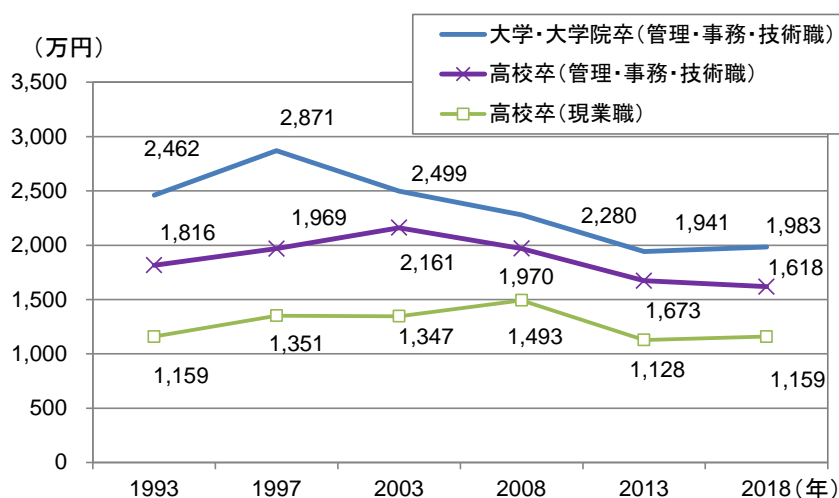
そして、同時に重要となるのが、自助努力を促し、支援する私的年金等のさらなる拡充だ。

<sup>1</sup> 現役世代男子の平均手取り収入額に対するモデル夫婦世帯（夫が平均賃金で40年間働いたサラリーマンであり、妻が40年間第3号被保険者であった世帯）の年金額の水準。

<sup>2</sup> 大和総研レポート 政策調査部 佐川あぐり「2019年財政検証をどう見るか」（2019年9月5日）参照。  
[https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/social-securities/20190905\\_021010.html](https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/social-securities/20190905_021010.html)

老後生活の柱である公的年金の給付水準は中長期的に調整されていく見込みであり、例えば企業の退職給付（退職金、企業年金）が果たす役割は大きいだろう。内閣府が全国 18 歳以上の男女を対象に、2018 年 11 月に実施した「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」によれば、老後の生活設計を考えたことがある人は 7 割近くに及び、そのうち 4 割近くが、老後に向けて準備したい公的年金以外の資産として「退職金」を挙げている。だが、定年退職者 1 人平均退職給付額は、緩やかな減少傾向を辿っている（図表 1）。そこで、本レポートでは、退職給付制度の導入状況を確認し、今後の充実策について考察したい。

図表 1 定年退職者 1 人平均退職給付額の推移



(注 1) 2003 年までは調査対象を「本社の常用労働者 30 人以上の民営企業」としていたが、2008 年以降は「常用労働者 30 人以上の民営企業」に範囲が拡大されており、時系列での比較には注意が必要である。

(注 2) 2018 年から、調査対象に「複合サービス事業（郵便局・農業協同組合等）」を含む。

(注 3) 退職給付額は調査前年 1 年間における勤続 20 年以上かつ年齢 45 歳以上の定年退職者の値であり、退職金と年金現価額の合計。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに大和総研作成

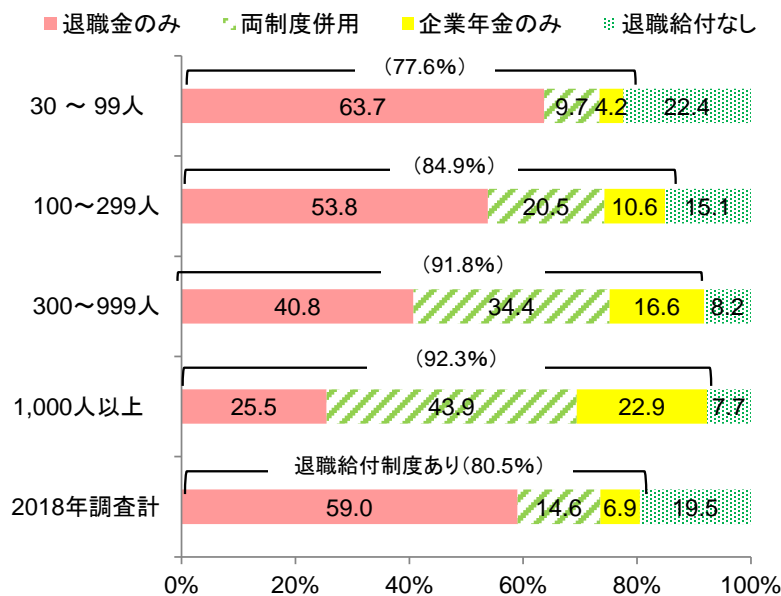
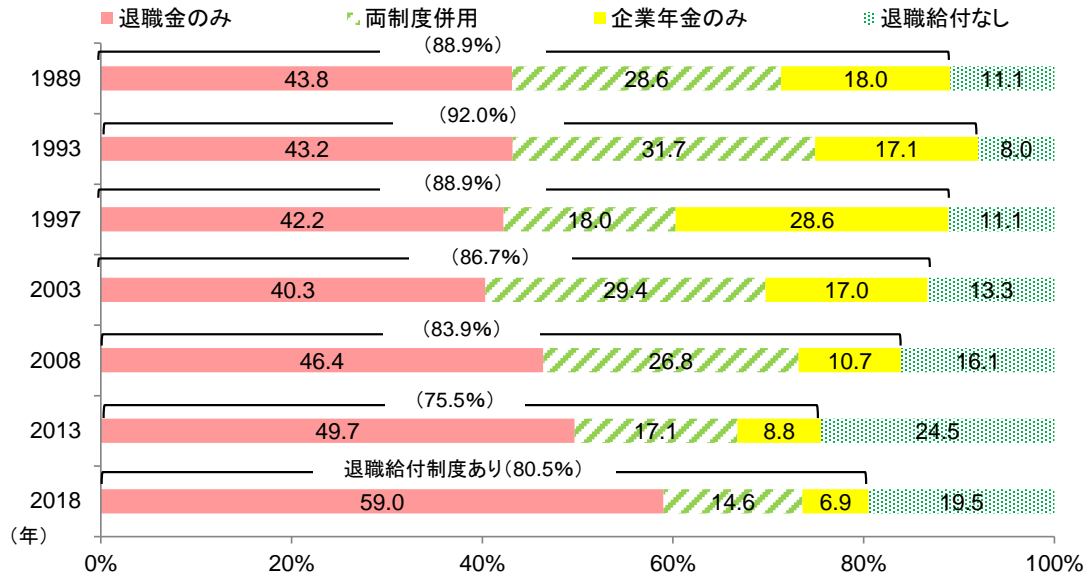
## 退職給付の導入状況

厚生労働省の「平成 30 年就労条件総合調査の概況」によれば、退職給付制度を導入している企業の割合は 80.5%で、その内訳は「退職金のみ (59.0%)」「企業年金のみ (6.9%)」「両制度併用 (14.6%)」である（図表 2 上図）。過去と比較すると、1990 年代は 9 割前後の企業が退職給付制度を導入していたが、2000 年代以降は割合が低下傾向にある。その理由は、企業年金を導入する企業（両制度併用と企業年金のみの合計）の割合が低下してきたためであることがわかる。

もっとも、退職給付制度の導入状況は、従業員規模別によって様相がかなり異なる（図表 2 下図）。2018 年調査では、従業員 1,000 人以上の大企業では 9 割以上が退職給付制度を導入し、退職金と年金の併用も含め企業年金を導入する企業の割合が 7 割近くを占めているが、従業員規模が小さいほど退職給付制度を導入する企業の割合は低く、かつ、導入する制度は退職金のみという企業の割合が高い。

特に従業員 30～99 人の企業では、2003 年時点で退職金のみを導入している企業が半数近くを占めていたのだが、企業年金を導入する（退職金との併用含む）企業の割合も 4 割近くあった。これが、2018 年には 1 割程度にまで大きく低下し、相対的に退職金のみ、あるいは、退職給付制度なしの企業の割合が高まっているのである。

図表 2 退職給付制度の導入状況【上図】と従業員規模別の状況（2018 年調査）【下図】



(注 1) 2003 年までは調査対象を「本社の常用労働者 30 人以上の民営企業」としていたが、2008 年以降は「常用労働者 30 人以上の民営企業」に範囲が拡大されており、時系列での比較には注意する必要がある。

(注 2) 2018 年から、調査対象に「複合サービス事業（郵便局・農業協同組合等）」を含む。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに大和総研作成

## 中小企業に求められる企業年金の導入と制度整備

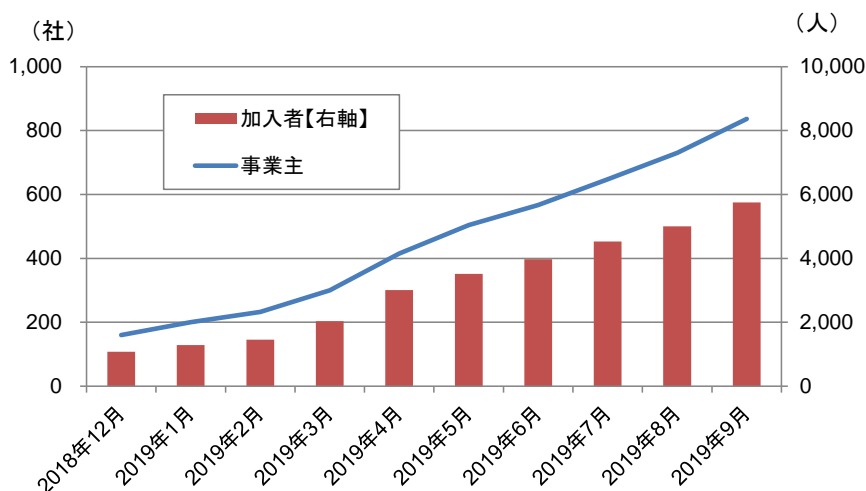
中小企業を中心に企業年金の割合が低下した主な背景は、かつて代表的な制度であった適格退職年金や厚生年金基金の廃止である。廃止後は、その受け皿として現在の主な企業年金制度である確定給付企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）への移行が期待された。だが、移行する企業が存在した一方で、特に中小企業では退職金制度である中小企業退職金共済制度を導入するなど、財政的負担の大きさから企業年金を廃止する動きもあった。つまり、退職金制度を利用する中小企業の中には、自社の経営状況やコスト負担に照らせばそれを選択せざるを得なかったという企業もあったと思われる。

しかし、退職金の支払い原資となる資産の保全や、節税効果、資金繰りにかかる負担の影響等の観点からすると、退職金のみでは企業経営上のリスクが大きい場合がある。一方、企業年金はこうしたリスクを軽減でき、従業員が安心して働ける環境の整備につながるとも考えられる。近年では中小企業における企業年金の普及・拡大に向けて、DCにかかる制度整備が進められてきた。DCには企業型と個人型（iDeCo、イデコ）があるが、個人の資産として転職時に持ち運びできる機能（ポータビリティ）は、特に中途採用社員の割合が高い中小企業のニーズに応えられるだろう。中小企業でも、企業年金を導入していくことが望ましい。

中小企業向けのDCとして、2016年の法改正で創設されたのが「簡易企業型年金（簡易型DC）」と「中小事業主掛金納付制度（iDeCo+、イデコプラス）」である。簡易型DCは、従業員100人以下の企業向けにシンプルに制度設計された企業型DCであり、事務手続きにかかるコストが軽減されている。iDeCo+は、従業員100人以下の企業年金を実施していない企業を対象とし、iDeCoを利用する従業員が拠出する掛金に、企業が追加的に掛金（中小事業主掛金）を拠出できる仕組みである。iDeCo+を実施するには、労使協議による合意が必要だが、自社で一般的な企業型DCを設立するコストと比較すれば、中小企業にとって利用しやすい制度と言える。

2019年11月8日に開催された第9回社会保障審議会企業年金・個人年金部会では、iDeCo+と簡易型DCの従業員規模要件について、現行の100人以下から300人以下に拡大する案が示されている。依然として企業年金の導入が難しい中小企業が多く、制度を利用できる企業の対象を広げることが目的とされているが、図表2下図で従業員100~299人の企業で、企業年金を実施していない企業がおおよそ7割にのぼっていることを踏まえると、対象を拡大する見直しがぜひとも望まれよう。iDeCo+の実施事業主数は2019年9月時点で836事業主、加入者数は5,748人と、2018年5月のスタートから着実に増えている（図表3）。制度の認知度がまだ低いことが課題であり、今後見直しによる対象拡大などを機に周知が進めば、さらなる利用拡大が期待できるだろう。

図表3 iDeCo+の実施事業主数と加入者数の推移



(注) 加入者は、iDeCo+申請時における加入予定者数を計上。

(出所) 国民年金基金連合会「iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入等の概況」より大和総研作成

## 働き方の多様化に対応した退職給付の充実策に向けて

一般に、企業年金や定年時の退職金は退職後や退職時に受け取るものであるため、受給権を確保するまでの期間は長い。従業員にとって老後の生活設計における退職給付への期待が高ければ、受給権を確保するまでの期間は働き続けるインセンティブとなる。つまり、企業にとって、企業年金や退職金などの退職給付制度は、従業員の長期雇用や離職抑止を図る人事戦略の一環となる。

だが、現行の退職給付制度は主に正規雇用の従業員を対象としており、正社員以外の労働者は対象外とされていることが多い<sup>3</sup>。近年は、高齢者や女性の労働市場への参加が進み、非正規雇用者や短時間労働者など、様々なタイプの雇用者が増えてきた。今後はさらに働き方の多様化が進むだろう。老後の所得保障の充実は、多くの働き手からのニーズが高いはずである。つまり、今後はさらに働き方の多様化に対応した退職給付の充実策が企業に求められている。

例えば、前述の iDeCo は 20 歳以上の成人国民であれば原則として誰もが 60 歳まで利用できる制度である。また、「職場積立 NISA」は、従業員が給与天引きで資金を拠出し、株式や投資信託へ投資することで資産形成を行う仕組みで、職場の福利厚生目的のための税制優遇措置である。こうした雇用者が誰でも利用できる制度は、正社員を含めてニーズが高いだろう。今や、多くの企業で人手不足が深刻な課題である。企業は従業員の定着や人材の確保の観点からも、広がる選択肢を活用し、退職給付のさらなる充実に取り組むべきではないか。

<sup>3</sup> 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、2014 年時点で正社員の 80.6%は退職金制度が適用されているのに対し、正社員以外の労働者は 9.6%である。企業年金制度の適用は、正社員でも 29.9%と低い、正社員以外の労働者はわずか 5.0%である。