

企業年金法成立に伴う  
退職金・企業年金制度の企業動向に関する研究

平成14年6月

財団法人 シニアプラン開発機構



はじめに

平成13年6月に確定給付企業年金法（平成14年4月施行）ならびに確定拠出年金法（平成13年10月施行）が成立したことに伴い、退職金・企業年金制度は過去に例のない大変革が起きようとしている。各企業は退職給付会計をにらみながら退職金・企業年金制度の見直し・再構築に頭を悩ませているが、今後退職金・企業年金制度がどのように再構築されていくのか注目されている。

財団法人シニアプラン開発機構では、このような問題認識の下、退職金・企業年金制度の再構築の方向性を探る企業動向調査を行った。

本報告書は、定量的調査としてのアンケート調査及び定性的調査としての一部企業に対して行ったヒアリング調査を踏まえて、その成果を取りまとめたものである。

ただし、ヒアリング内容については社内決定の有無・従業員側への提示等微妙な問題を抱えていることから、ヒアリング協力企業の意向もあり、アンケート調査結果の裏付けとして活用はしたがヒアリング結果についてはあえて取りまとめは行っていないこととお断りしておきたい。

ここで、簡単に本書の視点や構成を紹介しておきたい。

第1部第1章では、退職金・企業年金制度の課題として、退職金・企業年金制度の現状の問題点などを取り上げ、本研究の進め方をまとめた。

第2章では、現在の厳しい経営環境下で企業が考えている退職金・企業年金制度の今後の方向性をアンケート結果中心にまとめた。

第3章では、新しい退職金・企業年金制度の各制度の評価について、現状で企業が認識していることをアンケート結果中心にまとめた。

また、第4章は、まとめとして、新しい退職金・企業年金制度の前提条件の整理、その構成と枠組み、変革への流れについて述べたものである。

第2部では、アンケート調査票・アンケート調査結果等の本研究における基礎資料を付属資料として掲載した。

最後に、本報告書が、各企業における今後の退職金・企業年金制度再構築にあたり、検討・取組みにご活用いただければ幸いである。また、お忙しい中、今回の調査に快くご協力下さった各企業の皆様方に心から感謝申し上げる次第である。

平成14年6月

財団法人シニアプラン開発機構

## 企業年金法成立に伴う

### 退職金・企業年金制度の企業動向に関する研究

調査研究メンバーおよび本書執筆者

(財団法人シニアプラン開発機構)

主席研究員	千保 喜久夫	
主任研究員	小林 昭	(第1章)
主任研究員	牧元 良治	(第2章、第4章)
主任研究員	築田 功二	(第3章第1節～第3節)
主任研究員	矢合 健一	(第3章第4節～第5節)

# 企業年金法成立に伴う 退職金・企業年金制度の企業動向に関する研究

## 第I部

第1章 退職金・企業年金制度の課題	3
第1節 退職金・企業年金制度の変革	3
第2節 退職金・企業年金制度の現状の問題点	5
第3節 研究スケジュールと調査手法について	13
第2章 退職金・企業年金制度の動向について	15
第1節 現状の退職金・企業年金制度	15
第2節 退職給付会計制度の認識と対応状況	18
第3節 退職金・企業年金制度の動向	26
第3章 新しい企業年金制度への期待と評価	32
第1節 確定給付企業年金（規約型）	32
第2節 確定給付企業年金（基金型）	40
第3節 ハイブリッド型企业年金	47
第4節 確定拠出年金制度	52
第5節 前払い退職金制度	58
第4章 新時代の退職金・企業年金制度への変革の流れ	62
第1節 新時代の退職金・企業年金制度の前提条件	62
第2節 新時代の退職金・企業年金制度の構成と枠組み	68
第3節 新時代の退職金・企業年金制度への変革の流れ	70

## 第II部（資料編）

資料1 アンケート調査票	73
資料2 単純集計結果	87
資料3 クロス集計結果（一部抜粋）	95



# 第1部

第1章 退職金・企業年金制度の課題

第2章 退職金・企業年金制度の動向について

第3章 新しい企業年金制度への期待と評価

第4章 新時代の退職金・企業年金制度への変革の流れ





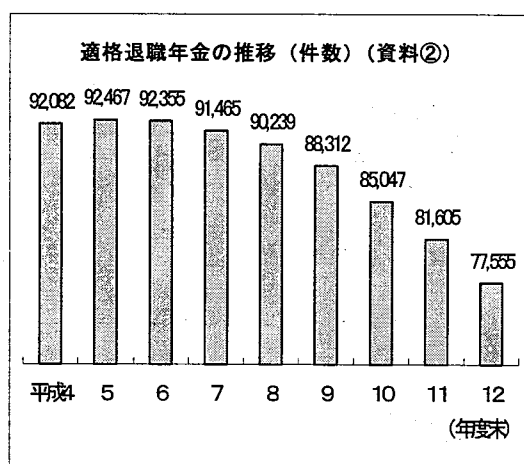
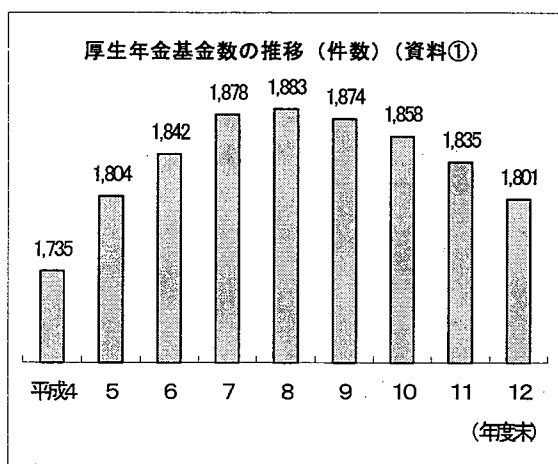
# 第1章 退職金・企業年金制度の課題

## 第1節 退職金・企業年金制度の変革

従来、退職金・年金制度は社内留保型と社外積立型があり、社外積立型の企業年金制度は、「適格退職年金制度」（根拠法：昭和37年一部改正の法人税法、所得税法）、「厚生年金基金制度」（根拠法：昭和40年改正の厚生年金保険法）の2つの制度が認められ、今日まで運営されてきた。

この間、資産運用に関する規制緩和（いわゆる5：3：3：2規制）をはじめとする様々な規制緩和がなされてきた。

しかし、制度開始から増えつづけてきた適格退職年金（以下：適格年金）・厚生年金基金も、適格年金は平成5年、厚生年金基金は平成8年をピークに減少している状況である（資料①、②）。理由としては、まずバブル崩壊後の景気低迷による企業倒産の増加があげられる。また、運用環境の悪化により、企業年金制度を設計している予定利率（概ね5.5%）に比べて実際の運用利回りが低く、積立不足が生じて年金財政に影響が出たことにより、企業によっては積立不足の処理に迫られ、企業年金制度を維持していくことが厳しい状況になってきたことが考えられる。



（出所）厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」

しかし、少子高齢化が進展している中で、公的年金を補完する企業年金制度の役割はますます重要性を増しており、制度全体の一層の充実が求められている。

また、雇用の流動化といった近年の社会経済情勢の変化に充分に対応するためには、新たな制度も必要となってきた。

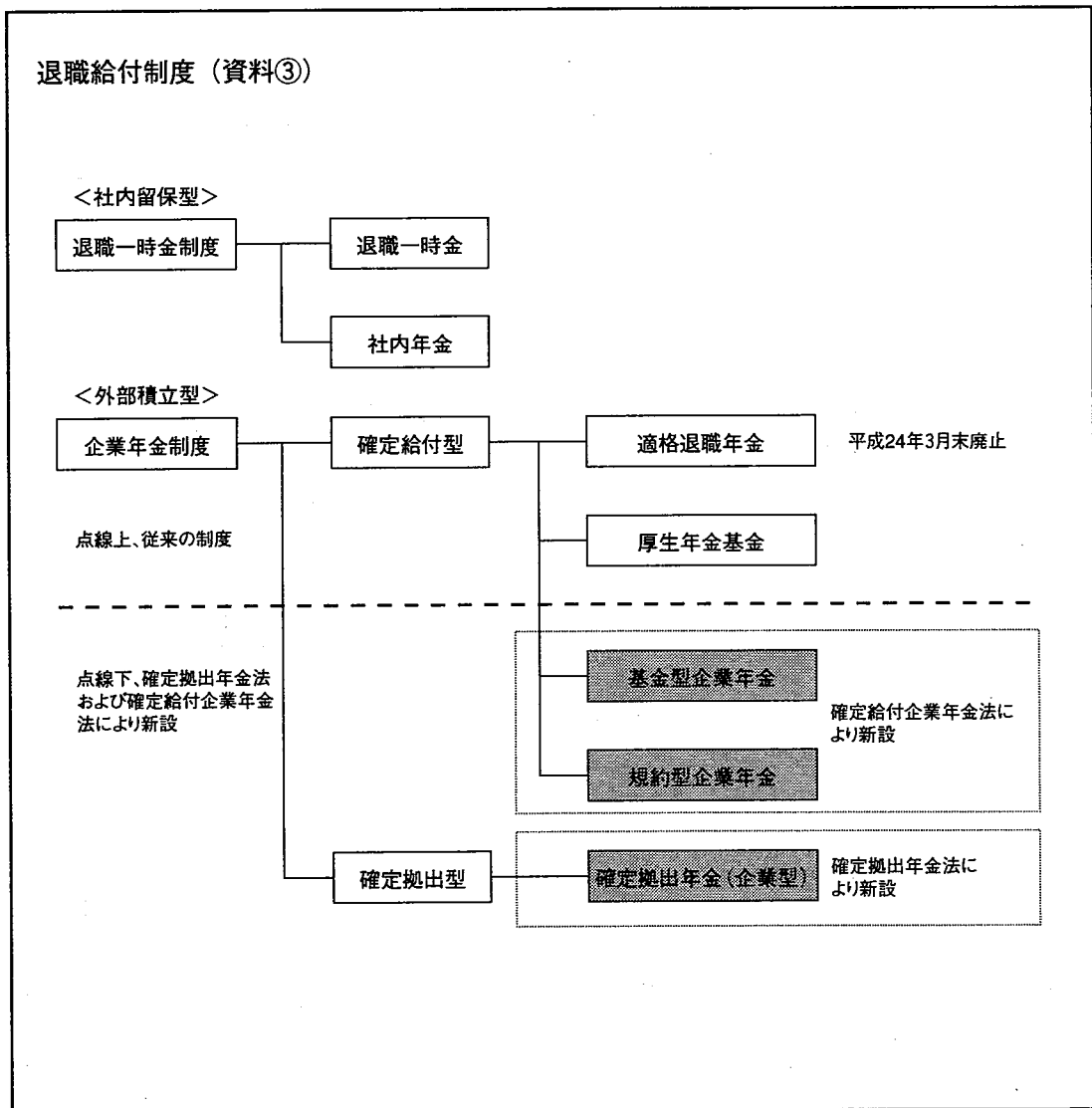
そこで、平成13年6月に確定拠出年金法および確定給付企業年金法が成立し、企

業年金制度発足以来40年ぶりに企業年金制度に関する大幅改訂が行われた。

これにより、雇用の流動化など近年の社会経済情勢の変化に対応した確定拠出年金法は、平成13年10月に施行され、実際に導入を行った企業も現われている。

また、代行返上の移行の仕組みなどを踏まえた確定給付企業年金法が平成14年4月に施行されたのに伴い、厚生年金基金の代行返上を申請する企業も現われている。

適格年金は同法律の施行から10年以内に廃止になる。また、厚生年金保険の保険料等の凍結解除後における厚生年金基金のあり方や、退職給付会計、特別法人税を含む税制の見直し、あるいは、運用環境の変化、労使協議の行方など様々な動向によって、企業の制度選択も変わると思われるが、今後、退職金・企業年金制度に対し、各企業はそれぞれの事情を踏まえ多様な対応、取組みを行っていくものと想定される(資料③)。



## 第2節 退職金・企業年金制度の現状の問題点

これまでの退職金・企業年金制度は、近年の経済環境が大きく変わるなかで、次のような問題を抱かえるに至った。

### 1. 従来の退職金の意味合い

従来の大手企業等における退職金制度は、新卒入社から定年まで1企業に勤務する日本型雇用形態に基づく年功序列の処遇制度をベースに構成されてきた。ベース・アップを反映する基本給を退職金算定給与とする一方で、勤続年数の長短がそのまま反映されかつ定年・会社都合の退職を優遇する支給倍率を使った給与比例方式が一般的であり、退職金額は『退職時の基準給与×勤続年数および退職事由に応じた支給率』で算定されている。

この一般的退職金制度の給付（金額）カーブは、勤続年数が短い間は比較的伸びが少なく、一定の勤続年数に達すると急速に伸び、50代で伸びが鈍る『S字型』と呼ばれる形状となっている。

このような退職金制度は、前述のとおり1社勤続という意味での終身雇用とその処遇としての年功序列ないし職能資格制度を前提として長期勤続それも定年退職を想定した制度となっており、短期勤続者・中途採用者には不利な制度であること、また降格や賃金引下げ等は想定されていなかった。

### 2. 退職金への成果主義・能力主義の導入

バブル崩壊以降の景気低迷により競争が激化し売上が伸びず利益確保が年々厳しくなってきた状況下、企業においては固定費である人件費の増加による企業経営の圧迫を回避するため、従来の年功序列的処遇制度を見直し、従業員の企業業績への貢献度を反映した能力主義・成果主義的処遇制度への変更が進みつつある。

賃金面でみると、まず第1に、総人件費の圧縮ではなく増加を抑えるという趣旨で総人件費の合理的配分を行うため、年功的システムを廃止し能力・成果に基づいて配分する賃金体系を構築する（当然、その前提となる人事制度＝資格制度も）。第2に、賃金制度の中で、生活給的な要素を縮小する一方で能力給・成果給の要素を拡大し、賃金と会社への貢献度の関係をより明確にしようとするものである。

ただし、能力主義・成果主義的処遇制度における賃金体系の下では、従来の年功的ないし職能資格的な賃金制度の下ではほとんど発生しなかった、抜群の成果に伴う大幅な賃金増額や、成果ダウンに伴う降格ないし賃金減額等が発生することが避けられ

ず「このような場合に退職金をどう算定するのか」という問題が残る。

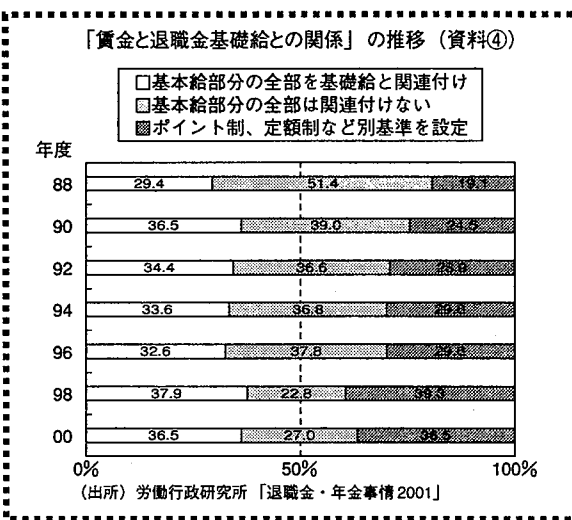
そこで、給与に変動があることを前提とした退職金制度の必要性が大きくなった。

なお、従来の退職金算定基準としての給与比例方式は、元々、ベア・ハネ（賃上げや昇給があった場合に自動的に退職金算定基礎給にハネ返る）の影響や定年退職者の増加、平均的な定年退職者の勤続年数長期化（新卒入社者が定年到達するケースの増加）等から、費用の自然増加の主要因として認識されるようになった。

一方、企業への貢献度を退職金に反映させるには不十分である点も指摘されており、このような流れの中で、給与変動にも対応できる退職金制度として採用されているのがポイント制退職金制度である。

ポイント制退職金制度とは、従業員の退職時までの勤務中の各年度の職能資格を成果とみなした職能資格ポイントと、勤続年数だけに対応する各年度の勤続ポイントとの合計累積ポイントに1ポイント当たりの単価を乗じて退職金を算出する制度である。

ポイント制退職金制度のメリットは、①退職金を賃金連動から分離ができ、ベア・ハネによる自然増を回避できる。②従来は存在しなかった職能資格的な要素を「職能資格ポイント」として退職金に導入し、（職能資格を在職中の成果＝貢献度とみなす形ではあるが）企業への貢献度を反映した退職金を組成できる。③「職能資格ポイント」の比重を「勤続ポイント」より重くすることによって、中途採用者に対する退職金面での不利な条件を回避しやすいことがあげられる。労働行政研究所発行『退職金・年金事情2001（資料④）』によると、退職金制度に基本給とは関連しないポイント制などの別基準を設定している企業の割合は、全体的に過去から逡増していることが理解できる。



### 3. グローバル化による退職給付会計制度の導入

さらに、企業活動や資金調達グローバル化に伴い、グローバルスタンダードに沿った情報開示（会計基準）の必要性が先進諸国で高まり、わが国でも新会計基準を設定、平成12年度決算から退職給付会計が導入された。

「退職給付」は、一定期間の労働対価等の事由に基づいて退職時または退職以後に

も企業が将来負担すべき退職給付額の総称であり、退職一時金制度や確定給付年金制度からの給付が全て含まれる。退職給付会計では、退職一時金や企業年金制度にからむ毎年の費用（＝退職給付費用）、積立て資産残高（＝年金資産＋退職給付引当金）、さらに将来の支払見込み総額（＝退職給付債務）を開示しなければならなくなった。

従来の会計基準における退職金・企業年金制度の取扱いは、退職一時金分は決算時点における過去勤続期間分の債務（＝期末要支給額）のうち積立てた分のみ退職給与引当金として計上するだけであった。一方、企業年金制度分はその拠出額を費用計上するのみで貸借対照表計上からは除外という不完全な表示であったため、企業の財務諸表を見ても退職給付に備えて十分な資産額を積立てているのか不明確でよく分からないのが実情であった。

退職給付会計の適用により、積立不足額〔＝退職給付債務－（年金資産＋退職給付引当金）〕がいくらありそれは増加したのか減少したのか、積立不足額の償却を含めて毎年の退職給付費用がいくらであるかなど、統一基準により計上されるため企業間の比較ができるようになった。

ところが、このことは企業にとっては大問題である。つまり、退職給付債務の積立不足については、まず、積立不足額が大きいと企業の貸借対照表のバランスが悪化することとなる。次に、一定期間内（15年以内）に償却が必要であり、退職給付債務に関わる企業の費用負担増大は企業業績のマイナス要因となることから、企業の格付けの低下や株価下落を招き、企業活動や資金調達面での競争力の低下を引き起こす恐れがある。

このため、企業にとっては、いかに退職給付会計に対応するかが大きな課題となっている。対応方法として退職給付債務自体を圧縮する方法と退職給付債務の積立不足を圧縮する方法があるが、代表的な対応策は資料⑤に掲げるとおりである。

（資料⑤）

I. 退職給付債務自体の圧縮	II. 退職給付債務の積立不足の圧縮
①給付内容の減額見直し	①退職給付信託の設定による年金資産の増加
②退職金の前払い	②社内準備の退職給付引当金額の積増し
③確定拠出年金制度への移行	③年金資産運用効率の向上
④厚生年金基金代行給付の返上	

このうち、積立不足の圧縮については平成12年3月末決算および12年度において退職給付引当金の積増し、退職給付信託の設定などが実施された。また、確定給付型企業年金制度ではできなかった、退職給付債務自体を圧縮するための確定拠出年金

制度の導入、厚生年金基金代行給付の返上が、平成13年10月施行の確定拠出年金制度と平成14年4月施行の確定給付年金制度によりそれぞれ可能となった。

ただ、積立不足の圧縮問題については別な問題があり、対応が終わったと言えないのが実状である。すなわち、企業年金制度で積立てられた年金資産は時価評価されるため、時価変動が大きな課題である。ちなみに、厚生年金基金連合会の資料によると、平成12年度における厚生年金基金の修正総合利回りの平均はマイナス9.83%で、平成13年度の運用利回りの平均は格付投資情報センター（R&I）の推定値でマイナス4.0%となり2年連続でマイナス利回りとなった模様である（資料⑥）。

厚生年金基金の修正総合利回り（平均）の推移（資料⑥）

年度	平成4	5	6	7	8	9	10	11	12
修正総合利回り（%）	5.21	5.21	0.74	10.27	3.65	5.65	2.56	13.09	-9.83

（出所）厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」

これは、時価変動の影響で、年金掛金を拠出したにもかかわらず年金資産が平成12年度、平成13年度の2年間だけで約13.5%も減少したということであり、積立不足額が大幅に増加したことを意味している。

この影響は、退職給付債務そのものが増加したわけではないが、運用利回りの低下によって年金資産が減少し、退職給付債務の積立不足が増加したことを意味する。また、退職給付債務を計算する前提となる割引率は、従業員の年齢構成や平均残存年数といった条件も加味するが安全性の高い長期債である20年国債の利回り（過去5年間に発行されたものの平均利回り）を使用する企業が多々存在している。よって、国債の利回りが低下することは、割引率を引下げる要因となり退職給付債務は退職金制度を増額改訂したわけでもないのに要拠出額は大幅に増加することになる。積立不足額の償却を行う場合、平成12年度分の不足額だけではなく、平成13年度分の不足額も営業外損失または特別損失として費用処理し企業のバランスシートにのせなければならず、その場合には本業の収益そのものを圧迫することになる。

このような環境下では、積立不足額の大幅増加は、今後の退職金・企業年金制度を再構築する方向性に非常に大きな影響を与えるとみられている。

さらに、退職金・企業年金制度にかかる税制の問題もある。

すなわち、税法はあくまで税金を徴収するためのシステムであり会計基準等と直接リンクはしていない。退職給付会計が要請している準備資産・費用の一部しか損金扱いを認めないこと、給与上乘せの退職金の前払いは課税すること、企業年金の掛金に

は上限があること、積立金に特別法人税を課税すること等が、今後の退職金・企業年金制度を再構築するうえでのボトルネックとなっている。

また、税法上の退職給与引当金の非課税枠となる累積限度額も段階的に減少して、平成15年度から要支給額の20%となり、税法上では社内留保型の退職一時金制度で退職金原資を準備する後押しが小さくなるものと考えられる（資料⑦）。

退職給与引当金の累積限度額の経過措置（税法上）（資料⑦）

事業年度 (平成)	10.4.1～ 11.3.31	11.4.1～ 12.3.31	12.4.1～ 13.3.31	13.4.1～ 14.3.31	14.4.1～ 15.3.31	15.4.1～
累積割合	37%	33%	30%	27%	23%	20%

#### 4. 退職金・企業年金制度の今後の行方

ここで整理すると、退職金が年功的要素を排除して成果・能力に応じた処遇の一環として位置付けられ、退職給付会計の導入による財務上の対応が図られる中で、確定拠出年金法・確定給付企業年金法の施行により従来なかった選択肢が加わった。各々の制度の詳細は、第3章、第4章にて記述するが、新旧確定給付企業年金制度の比較については資料⑧、確定給付型年金と確定拠出型年金の比較については資料⑨のとおりとなる。

このように退職金・企業年金制度は、今まさに大転換期に突入しようとしている。

本研究は、上場企業を中心にアンケート調査を実施することで、厳しい経済環境下で変革期にある日本企業の退職金・年金制度の現状および今後の動向を現時点において捉えようとするものである。また、アンケート調査では把握することができない具体的な企業の対応、取組みについてはヒアリング調査によって補うよう努めた。

新旧確定給付企業年金制度の比較（資料⑧）

		厚生年金基金	確定給付企業年金
			基金型
根拠法		厚生年金保険法（昭和41年創設）	確定給付企業年金法（平成14年創設）
制度の概要		企業が厚生年金基金という特別の公法人を設立し、国の厚生年金保険の一部を代行するとともに企業の実情に応じて独自の上乗せ給付を行う制度	母体企業とは別の法人格を持った企業年金基金を設立した上で、基金において年金資産を管理・運用し、年金給付を行う制度（厚生年金の代行は行わない）
設立		厚生労働大臣の認可を受けて基金を設立	厚生労働大臣の許可を受けて基金を設立
運営主体		厚生年金基金	企業年金基金
人数要件		単独設立：500人以上 連合設立：800人以上 総合設立：3,000人以上	政令にて一定の人数要件を設ける予定
老齢給付	受給資格期間	加算部分の年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない	年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない
	給付水準	厚生年金の代行部分の3割以上の上乗せ	特になし
	給付期間	原則として終身年金	5年以上
	選択一時金	加算部分の年金給付のうち、保障期間部分又は年金現価の90%のいずれか少ない方を限度として一時金選択可能	給付の全部又は一部について、一時金選択可能
障害・遺族給付		確定給付企業年金法の制定に伴い新たに規定	任意
掛金負担		原則事業主と加入員で折半、ただし加入員の掛金が免除保険料の2分の1を下回らない範囲で事業主の割合を増加できる	事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合に本人の同意を条件に可能とする
財政検証	財政再計算	5年ごと（新設基金は3年後）に実施	少なくとも5年ごとに実施
	積立基準	給付債務に見合った積立金の積み立てを義務づけ（継続基準、非継続基準）	給付債務に見合った積立金の積立を義務づけ（継続基準、非継続基準）
受託者責任		基金の理事等の受託者責任について、厚生年金保険法及びガイドラインにより規定	企業年金の管理の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化
情報開示		貸借対照表、損益計算書、業務報告書の加入員等への閲覧 加入員に対し業務概況を周知する	事業主等は、年金規約の内容を従業員に周知し、業務概況について加入員等への情報開示を行う
支払保証制度		厚生年金基金連合会において、全基金参加の共済事業として実施	引き続き検討する
通算制度		厚生年金基金連合による通算制度あり	なし
税法上の取扱い	基本原則		私的年金と同様
	拠出時	事業主	全額損金算入
		加入者	生命保険料控除（年5万円限度）
	適用時		代行相当分の2.84倍（注）に相当する水準を越える部分について1.173%（国税1%、地方税0.173%）の特別法人税が課税 ※平成14年度まで凍結
	給付時	年金	加入者拠出分を除き雑所得課税（公的年金等控除）
一時金		加入者拠出分を除き退職所得課税	

（注）平成12年法改正（5%適正化）により従来の努力目標水準は2.84倍となった。一方、免除保険料率が凍結されているため、保険料ベース（税法上）では従来通り2.7倍となっている。

（出所）厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」



確定給付企業年金	適格退職年金	
規約型		特例適格退職年金
確定給付企業年金法（平成14年創設）	法人税法（昭和37年創設）	租税特別措置法（平成5年創設）
労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資産を管理・運用し、年金給付を行う制度	税法上定められた適格要件を備えた退職年金制度	税法上定められた適格要件を備えた退職年金制度
信託会社・生命保険会社等と締結した契約について厚生労働大臣の承認	信託契約・生命保険契約等について国税長官の承認	信託契約・生命保険契約等について国税庁長官の承認
事業主	事業主	事業主
なし	なし	・500人未満の単独契約 ・800人未満の結合契約で、かつ、1企業500人未満
年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない	特になし	年金給付金の受給資格期間は20年を超えてはならない
特になし	特になし	厚生年金の代行部分の3割以上の給付
5年以上	5年以上	原則として終身年金
給付の全部又は一部について、一時金選択可能	年金現価の全部又は一部について、一時金選択可能	保障期間部分又は年金現価の90%のいずれか少ない方を限度として一時金選択可能
任意	なし	なし
事業主負担を原則とし、加入者拠出については年金規約で定める場合本人の同意を条件に可能とする	事業主負担を原則とし、加入者も任意で拠出可能。加入者負担割合は50%相当額を超えることはできない	50%相当額を超えることはできない
少なくとも5年ごとに実施	少なくとも5年ごとに実施	少なくとも5年ごとに実施
給付債務に見合った積立金の積立を義務づけ（継続基準、非継続基準）	特になし	特になし
企業年金の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実業務などの責任を規定、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化	特になし	特になし
事業主等は、年金規約の内容を従業員に周知し、業務概況について加入員等への情報開示を行う	特になし	特になし
引き続き検討する	なし	なし
なし	なし	なし
私的年金と同様	私的年金と同様	私的年金と同様
全額損金算入	全額損金算入	全額損金算入
生命保険料控除（年5万円限度）	生命保険料控除（年5万円限度）	生命保険料控除（年5万円限度）
加入者拠出分を除いた部分について1,173%（国税1%、地方税0,173%）の特別法人税が課税 ※平成14年度まで凍結	加入者拠出分を除いた部分について1,173%（国税1%、地方税0,173%）の特別法人税が課税 ※平成14年度まで凍結	代行相当分の1,84倍（注）に相当する水準を越える部分について1,173%（国税1%、地方税0,173%）の特別法人税が課税 ※平成14年度まで凍結
加入者拠出分を除き雑所得課税（公的年金等控除）	加入者拠出分を除き雑所得課税（公的年金等控除）	加入者拠出分を除き雑所得課税（公的年金等控除）
加入者拠出分を除き退職所得課税	加入者拠出分を除き退職所得課税	加入者拠出分を除き退職所得課税

### 確定給付型年金と確定拠出型年金の比較（資料⑨）

		確定給付型年金	確定拠出型年金
主な制度名		・企業年金（厚生年金基金・適格退職年金等）	・確定拠出年金
運用指図		・企業等が一括して運用指図を行い、運用リスクは企業等が負う	・加入者本人が運用指図を行い、運用リスクは加入者が負う
資産管理		・制度全体で一括管理 ・個々の加入員の残高把握は困難	・資産残高（掛金と運用収益の合計額）は個々の加入者ごとに記録管理
転職時の年金資産の推移		・加入員が転職した場合は、転職先に資産を持ち込むことは困難（ポータビリティが低い） ・厚生年金基金制度の場合は、中途脱退者の年金現価を連合会に移換可	・加入者が転職した場合は、転職先の確定拠出型制度に年金資産を移換（ポータビリティが高い）
掛金		・数理計算により算定 ・運用実績により生ずる過不足により掛金変動	・数理計算は不要 ・運用の良し悪しに関わらず、掛金は一定
給付		・企業等が将来の年金額を約束	・年金額は運用実績によって変動する
受給権保護		・決算時に積立水準を確保することを要する ・厚生年金基金制度の場合は、支払保証制度により一定水準まで保証	・企業など制度関係者の忠実義務や行為準則を定める
企業会計上の取扱い		・給付債務や積立不足が認識される	・費用は発生するが、給付債務は発生しない
メリット	加入者側	・給付が確定しているため老後所得保証が確保されている ・運用リスクを負わない ・加入者間で投資のリスク分散が可能 ・企業等がリスクを負うため、運用収益向上の企業の動機づけが強くなる ・厚生年金基金制度には支払保障制度がある	・転職に際し、ポータビリティが高い ・加入者ごとの年金資産が明確 ・運用方法や資産構成割合を選択できる ・運用が好調であれば年金給付額が増える
	企業側	・従業員の企業定着化を促進する ・効率的な資産運用により、掛金の軽減が可能	・掛金の追加拠出義務は生じない ・退職給付債務に基づく会計処理は不要
デメリット	加入者側	・転職に際し、ポータビリティが低い ・加入者ごとの年金資産が不明確 ・運用方法や資産構成割合を選択できない	・運用成績により給付が変動するため、将来の退職後収入としての保証が劣る ・運用リスクを負う ・安全性を重視し、保守的な運用になりやすい ・企業がリスクを負わないため、運用収益向上の企業の動機づけが弱い
	企業側	・掛金の追加拠出の可能性はある ・退職給付債務を負債として会計処理する必要がある	・加入者ごとの詳細な資産運用の記録等の管理が必要 ・資産運用状況が良好であっても掛金は軽減できない ・加入者に対して投資教育が必要

（出所）厚生年金基金連合会「企業年金に関する基礎資料」

### 第3節 研究スケジュールと調査手法について

#### 1. 研究スケジュール

本研究の準備として、事前実施していた企業年金の受託機関へのヒアリングにおいて、個別企業の退職金・企業年金制度の検討、取組みなどは確定給付企業年金法の政省令が公表された後に本格化するとの感触が得られた。そこで、アンケート調査は、平成14年2月上旬に配布、平成14年3月上旬までに回収するスケジュールで実施した。

アンケート回収後、退職金・企業年金制度について、具体的に検討、取組みを行っていると思われる企業を中心に、平成14年5月上旬までヒアリング調査を実施した。

#### 2. 調査手法

##### (1) アンケート調査

###### ①アンケート調査票の作成

アンケート調査票については、多様化された企業年金の各制度について、企業が評価する点、問題とする点を把握することに主眼をおいて作成した。

その中で、一般論として、現在の厳しい経済環境下で退職金・企業年金制度の各制度に対する方向性を問う形式とした。

###### ②アンケート配布と回収

アンケート調査は業務委託会社として㈱日経リサーチを通して実施した。

アンケート回答率を高める目的で、電話でのアンケート到着確認ならび協力依頼を行った。最終的に、当初予定していた回収率を上回るものとなった。

なお、アンケート調査協力先には、アンケート調査結果（単純集計）を送付した。

○アンケート発送先 : 3,450社

(東証1・2部の上場企業、店頭・未上場企業の一部大手企業)

○アンケート回収目標 : 500社 (14.5%)

○アンケート回収実績 : 631社 (18.3%)

○アンケート実施期間 : 平成14年2月上旬～3月上旬

## (2) ヒアリング調査

アンケート結果を踏まえ、退職金・企業年金制度について、具体的に検討、取組みを行っていると思われる企業を中心にヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査では、多様化された年金制度の各制度に対する評価や問題点、当該企業自身の今後の退職金・企業年金制度に関して、現状での考え方、また既に対応済みの内容などの聞きとりを行った（35社実施、業種は以下のとおり）。

なお、第Ⅱ部（資料編）に、アンケート調査票ならびにアンケート調査集計を掲載した。

①食料品	2社	⑨電機	10社
②繊維製品	1社	⑩輸送用機器	4社
③パルプ・紙	1社	⑪小売業	2社
④化学	4社	⑫その他金融	1社
⑤医薬品	1社	⑬陸運	2社
⑥ガラス・土石製品	1社	⑭空運	1社
⑦金属製品	2社	⑮サービス	2社
⑧機械	1社		

## 第2章 退職金・企業年金制度の動向について

### 第1節 現状の退職金・企業年金制度

#### 1. 企業年金制度の実施状況

##### <【問1】アンケート設問>

【問1】 現行の退職金制度及び企業年金制度について、お答えください。  
(該当する欄に○印をつけてください。複数回答可)

	現行の制度
1. 退職一時金	1
2. 適格年金	2
3. 厚生年金基金	3
4. 退職金・企業年金制度そのものがない	4
5. 退職金の前払い制度がある	5

##### <【問1】回答状況> 各制度の実施状況

実態	個別制度	全 体	退職一時金	適 格 年 金	厚 生 年 金 基 金	一時金・年金なし	無回答	退職金前払い制度
①退職一時金のみ		36	36					
②適格年金のみ		83		83				
③厚生年金基金のみ		56			56			2
④退職金一時金+適格年金		194	194	194				
⑤退職一時金+厚生年金基金		118	118		118			3
⑥適格年金+厚生年金基金		34		34	34			
⑦退職一時金+適格年金+厚生年金基金		100	100	100	100			2
⑧退職金・企業年金制度そのものがない		9				9		
⑨無回答		1					1	
⑩合計	企業数	631	448	411	308	9	1	7
	(比率：%)	(100.0)	( 71.0)	( 65.1)	( 48.8)	( 1.4)	( 0.2)	( 1.1)
<参考>	企業年金制度実施先	585	412	411	308			7
	企業年金同時実施(⑥⑦)	134	100	134	134			2

アンケート調査結果によると、退職金・企業年金制度の現状は上表のとおりである。

まず、企業年金制度の実施状況（適格年金制度ないし厚生年金基金制度を実施している企業）については一般に言われているとおり9割を超えており、回答631社中585社で92.7%である。

その内訳をみてみると、適格年金制度が411社、厚生年金基金制度が308社であるが、うち両制度を同時実施しているのは134社（適格年金制度中32.6%、厚生年金基金制度中43.5%）である。また、適格年金制度・厚生年金基金制度の片方または両方を実施しているが退職一時金のない、企業年金制度のみの企業が計173社（27.4%）あった。

一方、退職一時金のみで企業年金制度のない企業は36社（5.7%）であった。

退職一時金・企業年金制度ともに無い（または廃止した）企業は、さすがに9社のみと少なかった。

## 2. 現状における各制度の構成比

### <【問2】回答状況> 各制度の構成比

		回答社数	構成比 (%)			
			退職一時金	適格年金	厚生年金基金	合計
60歳時	①退職一時金のみ	32	100.0			100.0
	②適格年金のみ	77		100.0		100.0
	③厚生年金基金のみ	51			100.0	100.0
	④退職金一時金+適格年金	167	41.4	58.6		100.0
	⑤退職一時金+厚生年金基金	102	46.1		53.9	100.0
	⑥適格年金+厚生年金基金	25		68.8	31.2	100.0
	⑦退職一時金+適格年金+厚生年金基金	73	37.5	46.7	15.8	100.0
	⑧527社平均	527	33.3	42.9	23.8	100.0
50歳時	①退職一時金のみ	26	100.0			100.0
	②適格年金のみ	72		100.0		100.0
	③厚生年金基金のみ	47			100.0	100.0
	④退職金一時金+適格年金	150	62.0	38.0		100.0
	⑤退職一時金+厚生年金基金	86	52.1		47.9	100.0
	⑥適格年金+厚生年金基金	21		66.2	33.8	100.0
	⑦退職一時金+適格年金+厚生年金基金	67	56.4	29.9	13.6	100.0
	⑧469社平均	469	43.0	34.7	22.3	100.0

(注1) 【問2】は単純な表による設問であり設問の掲載は省略する。

(注2) 【問2】では構成比だけでなく金額表示の回答欄を設けており

60歳時・50歳時とも各300件前後の回答を得たが、記入相違と思われる異常データの分別が困難であり、一時金換算金額表の計上・分析は行えなかった。

退職金・企業年金各制度の構成比を確認できる他の調査結果がほとんど見当たらないこともあり、今回のアンケート調査でこれを試みたところ、予想以上の回答が得られた。

(1) アンケート調査票での設問様式

退職金制度から企業年金制度へ移行する際にはいろいろなパターンがあり、また企業年金制度が退職金の一部とは限らない（外枠、上乘せ等）ことから、一時金換算ベースで、従来の定年である60歳時における支払い額の構成比と50歳時における支払い額の構成比を記入する形式の設問とした。

(2) 回答結果

50歳時に構成比の高かった退職一時金が60歳時には減少し、その分だけ適格年金は構成比が高まっている（厚生年金基金はほぼ横ばい）。その原因は、主として適格年金は定年退職時にのみ給付する（定年以前の退職時には会社から支給する）制度形態が多く、そのために構成比が定年時に大きく跳ね上がると推測されるためである。ちなみに、50歳時に適格年金からの給付がなく60歳時には適格年金からの給付があるという回答先が65社あった。なお、厚生年金基金では、短期間勤続でも給付が出るような制度設計となっていることが構成比の変化しない要因であろう。

## 第2節 退職給付会計制度の認識と対応状況

### 1. 退職給付債務の削減

#### (1) 退職一時金制度

<【問11】アンケート設問> A: 【問1】で「退職一時金あり」の先のみ

<p>【問11-1】貴社における過去の対応策について、お答えください(複数回答可)。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 退職一時金の給付水準自体の引下げ</li> <li>2. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化 →年功給を反映する給与比例制からの決別</li> <li>3. 退職金前払い方式を全部または一部導入</li> <li>4. 確定拠出年金制度を全部または一部導入決定</li> <li>5. 退職一時金制度の廃止</li> <li>6. 特に対応策は実施していない</li> </ol>
<p>【問11-2】貴社での今後の対応予定策について、お答えください(複数回答可)。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 退職一時金の給付水準自体の引下げ</li> <li>2. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化 →年功給を反映する給与比例制からの決別</li> <li>3. 退職金前払い方式を全部または一部導入</li> <li>4. 確定拠出年金制度を全部または一部導入</li> <li>5. 退職一時金制度の廃止</li> <li>6. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない</li> <li>7. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない</li> </ol>

<【問11】回答状況> A. 退職給付債務削減対応<退職一時金>

(複数回答)		回答社数	退職一時金の給付水準自体引下げ	ポイント制への移行等、業績連動性強化	退職金前払い方式を全部または一部導入	確定拠出年金制度を全部・一部導入決定	退職一時金制度の廃止	特に対応策は実施していない	過去対応策未実施、今後も予定はない	過去対応済で今後新たな対応予定はない	無回答	
												回答社数
過去の対応	①退職一時金	448	31	114	6	11	8	266	/	/	33	
	回答社数比率(%)	100.0	6.9	25.4	1.3	2.5	1.8	59.4			7.4	
	(内訳)											
	①のみ	36	7	8	0	2	5	19			2	
	①+適格年金	194	12	46	3	5	2	124			11	
①+厚年基金	118	9	33	2	4	0	62	12				
①+適格年金+厚年基金	100	3	27	1	0	1	61	8				
今後の予定	①退職一時金	448	26	150	66	135	27	84	46	43		
	回答社数比率(%)	100.0	5.8	33.5	14.7	30.1	6.0	18.8	10.3	9.6		
	(内訳)											
	①のみ	36	6	12	3	9	6	7	3	2		
	①+適格年金	194	14	63	21	53	10	44	23	13		
①+厚年基金	118	4	44	23	44	6	16	10	15			
①+適格年金+厚年基金	100	2	31	19	29	5	17	10	13			

(注) 厚年基金 : スペースの関係で厚生年金基金を省略した(以下同じ)。



退職給付債務の削減のために過去どのような対応策を実施したかという点については、基本的には退職一時金制度の廃止や水準引下げは少なく、特に対応していないが過半数であり、1/4がポイント制への移行を実施している。これは、ヒアリングでも確認できたが、企業側として、退職金制度そのものは雇用制度の一環として必要であり、また水準は問題になるほど高くなく、年功性を排除することとS字カーブの修正が課題であるとの認識があり、一方で退職一時金制度では引当も相当水準あったことによるものと考えられる。

今後の対応予定についても、過去の対応での認識・方向性から基本的変化はないようである。ポイント制への移行および同制度での業績連動性強化を回答企業総数の1/3レベルで予定しており、今後対応予定がない企業が3割弱ある。一方、今後の対応策として選択肢が広がった部分では、一般的な流れとして確定拠出年金制度導入を考えている企業が約3割あった。ただし、確定拠出年金制度導入に関しては、本章第3節で見るとおり、ただちに取組みたいとする企業はそれほど多くはなく、じっくり取組み制度をよく練って従業員・労組の理解が得られる状態に持っていきたいとする企業が多い。

なお、過去の対応・今後の予定ともに、企業の退職金・企業年金制度の組合せパターンによる差異はA表のとおり見うけられなかった。

## (2) 企業年金制度

<【問11】アンケート設問> B: 【問1】で「適格年金あり厚生年金基金あり」の先のみ

【問11-1】貴社における過去の対応策について、お答えください(複数回答可)。

1. 企業年金の給付水準自体の引下げ
2. 企業年金の給付利率の引下げ(選択一時金水準自体は維持)
3. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化
4. 企業年金制度そのものの解散・解約
5. (終身年金制度の場合)保証期間の延長(ex.15年→20年)
6. (終身年金制度の場合)有期年金への全部または一部移行
7. 確定拠出年金への全部または一部移行の決定
8. 特に対応策は実施していない

【問11-2】貴社での今後の対応予定策について、お答えください(複数回答可)。

1. 企業年金の給付水準自体の引下げ
2. 企業年金の給付利率の引下げ(選択一時金水準自体は維持)
3. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化
4. 企業年金制度そのものの解散・解約
5. (終身年金制度の場合)保証期間の延長(ex.15年→20年)
6. (終身年金制度の場合)有期年金への全部または一部移行
7. 確定拠出年金への全部または一部移行
8. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない
9. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない

<【問11】回答状況> B. 退職給付債務削減対応<企業年金>

(複数回答)	回答社数	企業年金の給付水準自体の引下げ	企業年金の給付利率の引下げ	ポイント制への移行等、業績連動性強化	企業年金制度そのものの解散・解約	保証期間の延長	有期年金への全部または一部移行	確定拠出年金制度を全部・一部導入決定	特に対応策は実施していない	過去対応策未実施、今後も予定はない	過去対応済で今後新たな対応予定はない	無回答	
過去の対応	②適格年金または③厚年基金	585	43	143	94	16	49	13	30	281			41
	回答社数比率(%)	100.0	7.4	24.4	16.1	2.7	8.4	2.2	5.1	48.0			7.0
	(内訳A)												
	②(適格年金)のみ	83	6	19	15	1	1	1	7	39			7
	③(厚年基金)のみ	56	4	13	9	2	8	2	2	30			4
	②+一時金	194	12	35	26	6	3	4	12	104			13
	③+一時金	118	12	41	18	2	29	3	2	47			8
	②+③	34	2	9	9	1	3	0	3	13			3
	②+③+一時金	100	7	26	17	4	5	3	4	48			6
	(内訳B)												
②適格年金あり計	411	27	89	67	12	12	8	26	204			29	
③厚年基金あり計	308	25	89	53	9	45	8	11	138			21	
今後の予定	②適格年金または③厚年基金	585	48	104	151	47	23	22	185		77	52	73
	回答社数比率(%)	100.0	8.2	17.8	25.8	8.0	3.9	3.8	31.6		13.2	8.9	12.5
	(内訳A)												
	②(適格年金)のみ	83	9	15	16	3	1	2	32		11	7	11
	③(厚年基金)のみ	56	7	12	16	5	2	4	23		13	0	7
	②+一時金	194	10	29	58	13	2	2	55		26	22	15
	③+一時金	118	13	23	25	12	10	7	30		10	12	23
	②+③	34	0	3	6	3	2	1	16		4	1	7
	②+③+一時金	100	9	22	30	11	6	6	29		13	10	10
	(内訳B)												
②適格年金あり計	411	28	69	110	30	11	11	132		54	40	43	
③厚年基金あり計	308	29	60	77	31	20	18	98		40	23	47	

企業年金制度における過去の退職給付債務削減の対応は、基本認識は退職一時金制度と変わらず、制度廃止（解散・解約）や水準引下げは多くはなく、対応策は実施していないが約半数である。ただし、ポイント制への移行が比較的多い。

その一方で、給付利率の引下げが企業年金制度実施企業の約1/4で実施されている。この給付利率の引下げは、本来的な退職給付債務削減策として給付水準を引下げるものではなく、退職給付債務の増加を圧縮する企業年金制度特有の対応策として実施されるものである（給付利率引下げにより年金額は減少するが原資としての一時金額は不変）。

その他、企業年金制度特有の対応策として保証期間つき終身年金の保証期間を

延長する対応策がとられている。この保証期間つき終身年金は厚生年金基金の基本形態であるため、同制度での実施が圧倒的に多い（適格年金は終身年金がほとんどなく10年確定年金が大多数である）。

今後の予定としては、企業年金制度特有の対応策を除けば、退職一時金制度との大きな差異は見られない。すなわち、確定拠出年金導入、ポイント制移行、今後対応予定なしが多い。制度廃止（解散・解約）や水準引下げは多くはないが、退職一時金制度よりは多い。この理由は不明だが、戻るべき場所（退職一時金制度）があることと確定拠出年金制度への移行が考えられる。

なお、本設問の自由記入欄において、過去の対応策で24社、今後の対応策で30社の記入があったが、概略は次のとおりである。

過去の対応策としては、掛け金増・資産増強の関係が7件（うち予定利率引下げ関係が3件）、制度1本化2件（一時金→適格年金、適格年金→厚生年金基金）、制度廃止2件（企業年金、退職金制度そのもの）、厚生年金基金での独自対応が不可能2件（連合型、総合型）等があった。

今後の対応策としては、全体的に退職一時金・企業年金制度の見直しが必要であり対応策を検討中というなかで、厚生年金基金代行部分の返上も検討が12件、ハイブリッド型企业年金（キャッシュバランスプラン）の導入検討が9件、確定拠出年金導入検討2件があった。

ヒアリングにより企業の実際面を聴取したところでは、退職給付会計が企業の決算に与える影響が大きなことはわかっていたので、基本的な対応は新会計基準適用前から実施してきており退職給付債務そのものへの対応は一応終了しているところが多かった。ただし、そのなかで未解決となっていたのが確定拠出年金制度導入、ハイブリッド型企业年金（キャッシュバランスプラン）の導入、厚生年金基金代行部分の返上の3つである。確定拠出年金制度についてはアンケート実施時にはスタート済みであったため自由記入欄への記入は少なかったが、未実施であったハイブリッド型企业年金（キャッシュバランスプラン）の導入、厚生年金基金代行部分の返上については、選択肢として記入が多かった。

2. 引当不足・積立不足

(1) 退職一時金制度

<【問12】アンケート設問> A: 【問1】で「退職一時金あり」の先のみ

<p>【問12-1】貴社における過去の対応策について、お答えください(複数回答可)。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (退職一時金部分の)引当不足額を、一括して引当</li> <li>2. (退職一時金部分の)引当不足額の削減のために、引当金を積み増し</li> <li>3. (退職一時金部分の)引当不足相当額の退職給付信託を設定</li> <li>4. (退職一時金部分の)引当不足額の一部に対して、退職給付信託を設定</li> <li>5. 特に対応策は実施していない</li> </ol>
<p>【問12-2】貴社での今後の対応予定策について、お答えください(複数回答可)。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (退職一時金部分の)引当不足額を、一括して引当</li> <li>2. (退職一時金部分の)引当不足額の削減のために、引当金を積み増し</li> <li>3. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない</li> <li>4. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない</li> </ol>

<【問12】回答状況> A. 引当不足・積立不足への対応状況<退職一時金>

(複数回答) 過去・今後とも複数 回答はほとんどない。		回答 社数	引当不 足額を 一括し て引当	引当不 足額の 削減の ために 引当金 を積増	引当不 足相当 額の退 職給付 信託を 設定	引当不 足額の 一部に 退職給 付信託 を設定	特に対 応策は 実施し ていな い	過去対 応策未 実施、 今後も 予定は ない	過去対 応済で 今後新 たな対 応予定 はない	無回答	
過 去 の 対 応	①退職一時金	448	157	90	26	24	119	/	/	44	
	回答社数比率(%)	100.0	35.0	20.1	5.8	5.4	26.6			9.8	
	(内訳)										
	①のみ	36	17	5	1	1	11			1	
	①+適格年金	194	62	45	8	8	59			15	
①+厚年基金	118	42	21	11	8	26	14				
①+適格年金+厚年基金	100	36	19	6	7	23	14				
今 後 の 予 定	①退職一時金	448	55	95	/	/	/	94	147	59	
	回答社数比率(%)	100.0	12.3	21.2				21.0	32.8	13.2	
	(内訳)										
	①のみ	36	8	6				6	15	1	
	①+適格年金	194	20	42				53	59	21	
①+厚年基金	118	13	26	21	37	21					
①+適格年金+厚年基金	100	14	21	14	36	16					

退職給付会計対策としては、前記のとおり退職金(含、企業年金)水準引下げといった直接的な退職給付債務削減策はほとんど取られていないものの、引当不足・積立不足への対応はA表およびB表のとおり実施されている。

退職一時金制度においては、もともと退職給与引当金としてかなりの引当ができていたこともあり、引当不足の一括引当や退職給付信託の一括設定が計40%

強あり、さらに引当不足全額対応ではないものの引当金積増しと退職給付信託の一部設定が計25%あり、併せて全体の2/3は対応を図ってきたことになる。

一方、対応策は特に実施していない企業が全体の1/4ある。これは一見全く手をつけなかったようであるが、ヒアリングにより従前から100%引当済で一時的な部分については必要がなかった、ないし会計基準変更をにらんで引当していたという企業がかなりあることがわかった。

今後については、引当金積増しないし一括引当も全体の1/3ある一方で、過去対応済で今後は予定なしとする企業が全体の1/3あった。また、過去未実施で今後も予定はないとする企業が全体の2割強あり、今後の予定なしが過半数となっている。ところで、過去未実施で今後も予定なしの回答群の内容は、残念ながらアンケートからは確認できない。なお、ヒアリング先中7社がこれに該当しておりその7社に限定したことはあるが、引当という対応ではなく退職金・企業年金制度の抜本的見直しにより対応する予定であり、これに対応する選択肢がなかったということであった。

## (2) 企業年金制度

＜【問12】アンケート設問＞ B： 【問1】で「適格年金あり厚生年金基金あり」の先のみ

【問12-1】 貴社における過去の対応策について、お答えください(複数回答可)。

1. (企業年金部分の)積立不足額を、一括して引当
2. (企業年金部分の)積立不足額の削減のために、引当金を積み増し
3. (企業年金部分の)積立不足相当額の退職給付信託を設定
4. (企業年金部分の)積立不足額の一部に対して、退職給付信託を設定
5. (年金資産運用における)予定利率引下げによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
6. 上記5以外の年金制度見直しによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
7. 年金資産の運用効率の向上  
→期待運用収益率の向上による債務圧縮効果を期待
8. 特に対応策は実施していない

【問12-2】 貴社での今後の対応予定策について、お答えください(複数回答可)。

1. (企業年金部分の)積立不足額を、一括して引当
2. (企業年金部分の)積立不足額の削減のために、引当金を積み増し
3. (年金資産運用における)予定利率引下げによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
4. 上記3以外の年金制度見直しによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
5. 年金資産の運用効率の向上  
→期待運用収益率の向上による債務圧縮効果を期待
6. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない
7. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない

<【問12】回答状況> B. 引当不足・積立不足への対応状況<企業年金>

(複数回答) 過去・今後とも 複数回答が多い		回答 社数	積立不 足額を 一括し て引当	積立不 足額の 削減の ために 引当金 を積増	積立不 足相当 額の退 職給付 信託を 設定	積立不 足額の 一部に 退職給 付信託 を設定	予定利 率引下 げによ る年金 資産の 増強	年金制 度見直 しによ る年金 資産の 増強	年金資 産の運 用効率 向上	特に対 応策は 実施し ていな い	過去対 応策未 実施、 今後も 予定は ない	過去対 応済で 今後新 たな対 応予定 はない	無回答
過 去 の 対 応	②適格年金または ③厚年基金 回答社数比率(%)	585	180	100	38	45	149	72	51	79			48
		100.0	30.8	17.1	6.5	7.7	25.5	12.3	8.7	13.5			8.2
	(内訳A)												
	②(適格年金)のみ	83	29	17	1	7	22	8	5	10			8
	③(厚年基金)のみ	56	24	15	4	2	14	12	9	3			2
	②+一時金	194	45	29	10	8	49	17	12	41			16
	③+一時金	118	35	16	13	16	31	18	17	13			9
	②+③	34	12	6	1	3	11	3	0	2			3
	②+③一時金	100	35	17	9	9	22	14	8	10			10
	(内訳B)												
②適格年金あり計	411	121	69	21	27	104	42	25	63			37	
③厚年基金あり計	308	106	54	27	30	78	47	34	28			24	
今 後 の 予 定	②適格年金または ③厚年基金 回答社数比率(%)	585	48	91			127	93	131		46	111	64
		100.0	8.2	15.6			21.7	15.9	22.4		7.9	19.0	10.9
	(内訳A)												
	②(適格年金)のみ	83	7	9			24	13	19		6	15	8
	③(厚年基金)のみ	56	5	8			4	15	24		3	10	6
	②+一時金	194	13	28			44	21	25		26	40	19
	③+一時金	118	8	22			24	19	32		5	26	15
	②+③	34	7	4			9	8	5		2	5	3
	②+③一時金	100	8	20			22	17	26		4	15	13
	(内訳B)												
②適格年金あり計	411	35	61			99	59	75		38	75	43	
③厚年基金あり計	308	28	54			59	59	87		14	56	37	

企業年金制度における積立不足への過去の対応は明らかに異なっており、特に対応策は実施していないとする企業は回答企業の13.5%と退職一時金制度のその水準の半分にすぎない。これは、退職給付会計の導入ならびに最近の運用環境の低迷からくる危機感で対応が急がれたことの表れではなかろうか。ちなみに企業年金制度内の対応として、予定利率引下げによって掛け金を増加させ年金資産増加を図った企業は回答企業の25.5%もあり、年金制度の見直しによって掛け金を増加させ年金資産増加を図った企業は12.3%、また年金資産の運用効率向上により年金資産を増加させる対応が8.7%あった。一方、企業の直接対応としては引当不足の一括引当が30.8%と高い割合を示し、全部ではないが一部の引当積増しが17.1%、退職給付信託設定が計14.2%ある。

今後の対応予定については、対策未実施企業の約半分7.9%がそのまま今後も予定はないとしている一方、残り半分は何らかの対応を図るとしている。

今後の対応内容では、引当金での対応が計23%程度であるのに対し、より企業年金制度内の対応が重視されており、景気回復期待によるものかもしれないが年金資産の運用効率向上により年金資産を増加させるとするものが22.4%と最高の比率となった。さらに、予定利率引下げによって掛け金を増加させ年金資産増加を図る企業が21.7%、年金制度の見直しによって掛け金を増加させ年金資産増加を図る企業は15.9%といずれの対応策も採用される方向性にある。

これは、最近の年金資産運用面で景気低迷の影響を強く受けた結果、2年連続でマイナス利回りとなって年金資産が目減りし、退職給付債務の積立不足が拡大してしまったこと、年金制度においては年金財政が悪化してしまい積立不足の解消も急務であること、さらには退職給付債務計算上の割引利率を運用環境を受けて引下げる方向にあること（20年もの国債利回りの直近5年間の平均を使用している企業が多い）等から、予定利率の引下げや制度見直しによって掛け金を増加させて年金資産を早く積み上げ、その年金資産を効率よく運用することで企業会計ならびに年金財政上の積立不足を極力早期に解消する動力としたいということであろう。

なお、自由記入欄については、過去の対応策11件、今後の対応策22件の記入があったが、基本的には【問11】と共通認識による記載であった。

### 第3節 退職金・企業年金制度の動向

#### 1. 制度選好結果（アンケート結果：問3および問4）

今回の退職金・企業年金制度動向調査のメインテーマは、平成14年2月調査時点において企業がどのような理由によりどのような新しい制度への動きを考えているか、その動向を探ることであった。これに対応するものが、【問1】から【問3】（3年後、10年後）の制度の動き、およびその理由としての【問4】の回答内容である。

今回のアンケートでは、まず、確定拠出年金制度がスタートしたばかりで同制度のスタート時の問題、スタート後の運営上の問題等がよく見えておらず様子見の状況であること、さらに確定給付年金制度の細目が確定していない状況でのアンケートであったことからどの制度が自社に最適かの判断がついていない状況であったこと、を前提に判断すべきであろう。このことは、ヒアリングからも裏付けられたが、アンケートにおいても【問3】の3年後・10年後が無回答となった先が非常に多かった。

#### < 【問3】アンケート設問 >

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。  
「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。

	【問3】将来像		【問4】 選択理由を下記【問4】選択肢の 番号でご記入ください(複数回答可)。
	今後3年 程度先	今後10年 程度先	
1. 退職一時金	1	1	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
2. 適格年金	2		( ) ( ) ( ) ( ) ( )
3. 厚生年金基金	3	3	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
4. 規約型企業年金	4	4	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
5. 基金型企業年金	5	5	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
6. 確定拠出年金	6	6	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
7. 退職金の前払い制度	7	7	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
8. 退職金・企業年金制度 そのものを廃止	8	8	( ) ( ) ( ) ( ) ( )

(注) ハイブリッド型企業年金制度(キャッシュバランスプラン:CBプラン)については、基本となる制度(例:厚生年金基金でCBプランを導入する予定の場合には厚生年金基金)でご記入ください。



< 【問3】回答状況 > A. 各制度の選択推移（単純集計表） （：複数回答可）

	現行	3年後			10年後		
		(継続 回答数)	選択数	(選択率) %	(継続 回答数)	選択数	(選択率) %
① 退職一時金	(現行①)	( 448)			( 448)		
	(うち無回答)	( ▲46)			( ▲82)		
	各時点実数	448	402	338 ( 84.1)	366	236	( 64.5)
② 適格年金	(現行②)	( 411)					
	(うち無回答)	( ▲33)					
	各時点実数	411	378	293 ( 77.5)			
③ 厚生年金基金	(現行③)	( 308)			( 308)		
	(うち無回答)	( ▲34)			( ▲68)		
	各時点実数	308	274	169 ( 61.7)	240	88	( 36.7)
④退職一時金・企業年金 制度なしまたは廃止	9		9			19	
⑤退職金の前払い制度	7		60			128	
⑥規約型企業年金			59			196	
⑦基金型企業年金			59			80	
⑧確定拠出年金			121			298	
⑨無回答	1		62			126	
⑩回答社数	631		631			631	

B. 各制度の選択推移（クロス集計表） （：複数回答可）

	現行制度 実施状況	退職一時金			適格年金			厚生年金基金			規約型企業年金		
		現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後
①退職一時金 (のみ)	36	36	24	16								2	1
②適格年金 (のみ)	83		3	2	83	70						9	39
③厚生年金基金 (のみ)	56		2	1				56	31	16		6	6
④退職一時金+適格年金	194	194	150	107	194	148						15	90
⑤退職一時金+厚生年金基金	118	118	87	64		1		118	67	35		9	14
⑥適格年金+厚生年金基金	34		1		34	15		34	18	9		5	10
⑦退職一時金+適格年金 +厚生年金基金	100	100	71	46	100	58		100	51	28		13	36
⑧退職一時金・企業年金なし	9												
⑨無回答	1					1							
⑩合計	631	448	338	236	411	293	0	308	169	88	0	59	196

( 続 き )

	基金型企業年金			確定拠出年金			退職金・年金を廃止			退職金前払い			無回答		
	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後
①退職一時金 (のみ)				5	17		4	2		2	7		5	9	
②適格年金 (のみ)				13	46		1	2		4	16		3	17	
③厚生年金基金 (のみ)		15	18	15	24		1	3	2	6	15		5	14	
④退職一時金+適格年金			4	22	94			2		8	25		16	26	
⑤退職一時金+厚生年金基金		29	39	32	54		4	3	17	30			15	25	
⑥適格年金+厚生年金基金		2	3	12	21		1		5	11			4	7	
⑦退職一時金+適格年金 +厚生年金基金		13	16	20	41		2	2	18	24			10	22	
⑧退職一時金・企業年金なし				2			9	3	3				4	6	
⑨無回答					1								1		
⑩合計	0	59	80	0	121	298	9	9	19	7	60	128	1	62	126

C. 前B表まとめ (クロス集計表)

	現行 制度	一時金			適格年金			厚生年金基金		
		現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後
退職一時金あり	448	448	338	236	294	207		218	119	63
適格年金あり	411	294	225	155	411	291		134	71	37
厚生年金基金あり	308	218	161	111	134	74		308	167	88
適格年金・厚生年金基金同時実施	134	100	72	46	134	73		134	69	37
企業年金あり	585	412	314	220	411	292		308	169	88

(続き)

	現行 制度	規約型企業年金			基金型企業年金			確定拠出年金		
		現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後
退職一時金あり	448		39	141		42	59		79	206
適格年金あり	411		42	175		15	23		67	202
厚生年金基金あり	308		33	66		59	76		79	140
適格年金・厚生年金基金同時実施	134		18	46		15	19		32	62
企業年金あり	585		57	195		59	80		114	280

(続き)

	現行 制度	退職金・企業年金制度 そのものを廃止			退職金前払い			無回答		
		現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後	現行	3年後	10年後
退職一時金あり	448		4	10	5	45	86		46	82
適格年金あり	411		1	7	2	35	76		33	72
厚生年金基金あり	308		1	10	7	46	80		34	68
適格年金・厚生年金基金同時実施	134			3	2	23	35		14	29
企業年金あり	585		2	14	7	58	121		53	111

<注>回答状況A～C 3表の見方

1. A表 (単純集計表) : 【問3】回答欄スタイルでの単純集計である。  
ただし、【問1】対応で制度を追いかけるにあたり、現行3制度 (退職一時金・適格年金・厚生年金基金) のうち【問3】3年後・10年後の回答がなかった (無回答) 先が多数発生したので、各制度の選択数の推移を正確に見るために無回答分による母数修正を行った。
2. B表 (クロス集計表) : 【問1】対応で、制度実施実態 (制度組合せ) に基づいた追いかけを行った。例えば、現行制度で①退職一時金のみ  
の企業が36社あり、これを追いかけると3年後に一時金ありが24社、  
確定拠出年金と無回答が各5社、退職金・企業年金制度廃止が4社、  
規約型企業年金と退職金前払いが各2社となる (無回答と退職金・  
企業年金制度廃止は単独選択、その他は複数回答あり)。さらに10年  
後も同じ36社を同様に追いかけたものが、①退職一時金 (のみ) の  
横1列の並びである。
3. C表 (クロス集計表) : B表を制度別に集計したもの。

しかしながら、回答企業の制度選好状況からその基本姿勢が浮かび上がっている。

まず退職一時金から見てみると、現状の448社から3年後で84%に、10年後には2/3程度に減少する。この減少分はC表から見て退職金制度の廃止ではなく、確定拠出年金や退職金前払い制度への移行が中心であろう（一部は規約型や基金型企业年金への移行もあろう）。

適格年金は10年後には廃止されるため、企業はその10年間でじっくり検討すればよいとのスタンス（後記【問4】回答No.3参照）から具体的方向性は明確ではないが、10年後の行き先は規約型企业年金が多い（C表より）。

厚生年金基金については、企業経営上の要請がはっきり出ており、代行部分の返上方向が現れている。ただし、この結果の受け止め方には次のような注意が必要である。現状は退職給付制度を巡る環境、諸条件が極めて流動的であり、厚生年金保険の保険料等の凍結解除後における厚生年金基金のあり方、特別法人税等の税制問題、今後の景気動向に伴う企業業績、年金資産の運用環境、労使協議の行方など、多くの企業では慎重な検討が進められている段階であり、企業の制度選択も今後変わることが予想される。

規約型企业年金および基金型企业年金は、10年後は規約型企业年金については適格年金からの移行パターン、基金型企业年金については厚生年金基金からの移行パターンが目立っている（B表、C表）。

確定拠出年金については、3年後に121社、10年後には298社と各新制度中で最も選択数が多く、企業の関心の高さが窺える。ただし、特定の現行制度との直接的関連性は見られないようである（一時金・適格年金・厚生年金基金各制度対応での移行率としてみると各45%前後で差がない）。

退職金前払い制度は、現状7社から3年後に60社、10年後には128社とかなりの普及が見込まれ、退職金制度の前払い化が進展するよう見えるが、実態は新企業年金制度が絡まない退職金制度としての前払い化は3年後で5社、10年後で11社にすぎず、確定拠出年金と同時実施が3年後で37社、10年後で105社もある。これは、ヒアリングによる補足調査によると、確定拠出年金を実施する際にこれへの抵抗感の強い従業員に対する代替案としての意味があるようだ。確定拠出年金実施には退職給付債務の削減策という目的があり、この目的に合致する代替案として前払いがセットになるということである。

< 【問4】 アンケート設問 > : 【問3】の表対応での回答。

- 【問4】 問3でお答えいただいた制度を、貴社が選択された理由について、お答えください。  
 なお、ご回答は、各制度ごとに前表「選択理由」欄に選択肢の番号をご記入ください  
 (複数回答可)。
1. キャッシュを社外拠出するつもりはない
  2. キャッシュの社外拠出により、確実な受給権確保が図られる
  3. (現行の適格年金については)移行期間が10年ある  
→移行期間中に検討する予定
  4. (厚生年金基金の場合)代行部分も含めたほうが、規模のメリットによる運用利回り向上を狙いやすい
  5. 終身部分による老後保障機能の充実度が魅力である
  6. (厚生年金基金から移行する場合)基金型企業年金および規約型企業年金への移行により、財政負担が軽くなる
  7. 退職給付債務の負担を軽減またはゼロにできる
  8. 運用環境の変動リスク回避が可能である
  9. 現行制度からの移行に際して、無理がないと思われる
  10. 労働組合との交渉による結論である
  11. 当該制度そのものに魅力を感じている
  12. 働きに応じた処遇は、あくまで賃金で報いる  
→退職金・企業年金という制度そのものが不要
  13. 退職給与引当金の無税枠縮小に対応する
  14. その他( )

< 【問4】 回答状況 >

	退職一時金	適格年金	厚生年金基金	規約型企業年金	基金型企業年金	確定拠出年金	退職金前払い制度	退職金・企業年金廃止
1. キャッシュを社外拠出するつもりはない	60		1					
2. キャッシュの社外拠出により確実な受給権確保が図られる	8	53	33	60	19	36	2	
3. 10年間の移行期間中に検討する	22	206	5	43	4	22	2	
4. 基金代行部分も含め規模のメリットによる運用利回り向上を狙える		1	47		1	1		
5. 終身部分による老後保障機能の充実度が魅力	1	6	58	9	11	1		
6. 厚生年金基金から基金型・規約型へ移行すると財政負担が軽くなる			5	32	74	6		
7. 退職給付債務の負担を軽減またはゼロにできる	4	1	4	27	39	234	86	11
8. 運用環境の変動リスク回避が可能	13	2	4	18	18	159	46	1
9. 現行制度からの移行に際し無理がない	34	6	10	134	36	20	7	1
10. 労働組合との交渉による結論である	25	7	6	3	1	3	5	1
11. 当該制度そのものに魅力	29	4	13	2	1	37	12	2
12. 働きに応じた処遇は賃金で報いる (退職金・企業年金制度は不要)	3	1	1			11	32	19
13. 退職給与引当金の無税枠縮小に対応する	15	4	4	6	2	19	12	
14. その他	18	3	18	1	1	10	8	
15. 無回答	135	53	45	9	2	14	17	1

3年後・10年後の各制度を選択するにあたっての主な理由を聞いたのが【問4】であり、主な特徴をまとめてみると以下のとおりである。

退職一時金を残す理由はいろいろあるが、キャッシュを社外拠出するつもりがないことが最大の理由のようである。ただし、ヒアリングで確認したところでは、キャッシュの社内留保もさることながら、今後の状況変化に対応するために（企業年金制度に関わる諸規制から独立した）自由度の高いバッファとして退職一時金をある程度は保有しておきたいこと、および従業員のニーズ（特に製造業の現業関係はこのニーズが高いようである）が大きな要因と思われる。

適格年金は、あわてて新制度を考えなくとも10年間の移行期間がありその間にじっくり比較検討するという回答が圧倒的であった。

厚生年金基金は、当然ながら終身年金による老後保障機能、規模のメリット、受給権確保が多かった。

規約型企業年金では、現行制度からの移行に無理がないという回答が最も多かった（適格年金先が多い）。また（適格年金に比し）受給権確保が図られるも多かった。

基金型企業年金では、厚生年金基金からの移行（規約型・基金型）で財政負担が軽くなるが最も多く、退職給付債務の負担を軽減できる（＝代行返上）と現行制度からの移行に無理がないが続いており、厚生年金基金絡みの回答が多かった。

確定拠出年金では、退職給付債務の負担を軽減できると運用環境の変動リスク回避が可能が圧倒的多数となった。

退職金前払いは、当然ながら退職給付債務の負担を軽減できるが多かった。

退職金・企業年金制度廃止（予定）先については、働きに応じた処遇は賃金で報いるが多数であった。

### 第3章 新しい企業年金制度への期待と評価

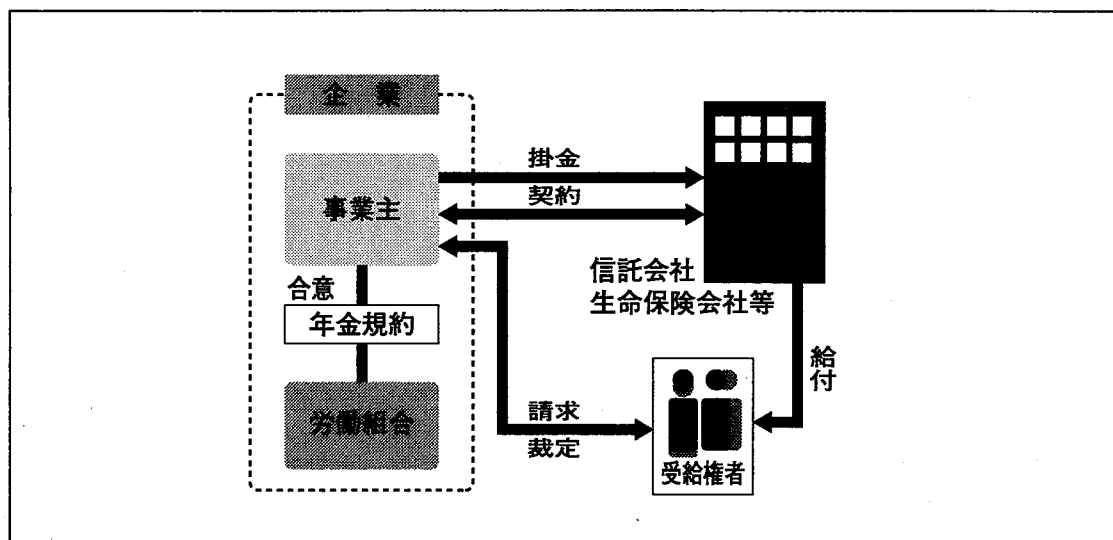
#### 第1節 確定給付企業年金（規約型）

##### 1. 仕組みと内容

確定給付企業年金には、2種類の類型が設けられている。いわゆる、規約型企業年金制度と基金型企業年金制度である。後者については後述（第2節）することとして、本節では前者の規約型企業年金制度を取り上げたが、その前提としてまずこの制度の仕組みと内容を概観しておきたい。

規約型企業年金制度の概要は以下のように要約される（「厚生年金基金と企業年金改革」平成13年8月厚生年金基金連合会著より、抜粋）。

- ① 労使合意にて作成された年金規約に基づく制度設計。
- ② 信託会社・生命保険会社等への外部拠出（各受託機関との契約に基づく）での積み立て。
- ③ 老齢給付金、脱退一時金を基本的な必須給付として、さらに障害給付金、遺族給付金の支給も規約により行うことができる。
- ④ 税制上の措置
  - ・ 拠出時＝事業主拠出は損金算入、加入者拠出は生命保険料控除。
  - ・ 運用時＝年金資産に特別法人税を課税（ただし、平成14年度まで課税停止）。
  - ・ 給付時＝年金の場合は公的年金等控除、一時金の場合は退職所得課税。



(出所) 厚生年金基金連合会「厚生年金基金と企業年金改革」

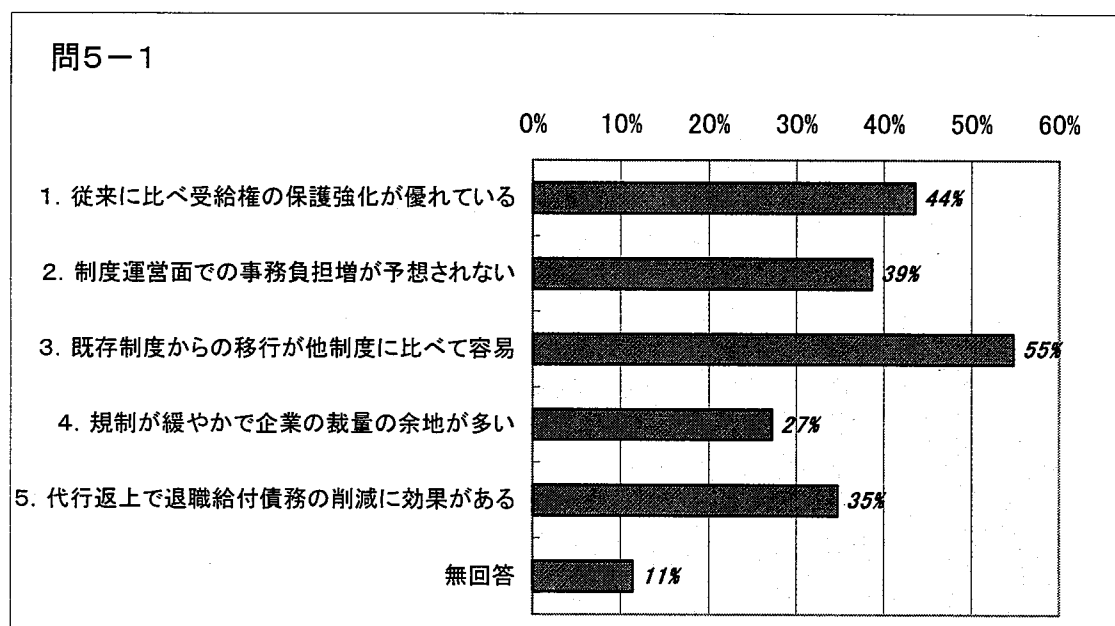
## 2. 評価できる点について

### <アンケート設問>

【問5-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金に比べ、受給権の保護(財政検証制度の導入等)が強化されている点が優れている
2. 従来の適格年金のみならず、他の制度(厚生年金基金、基金型企業年金、確定拠出年金)との比較においても、制度運営面において格別の事務負担増が予想されない
3. 既存制度からの移行が、他の制度(同上)に比べて容易である
4. 他の制度(同上)に比べて規制が緩やかで、企業の裁量の余地が多い
5. 代行返上により、退職給付債務の削減に直接の効果がある

<回答状況(単純集計票より。複数回答)>



今般成立した確定給付企業年金法の最も大きな狙いのひとつは、受給権の保護とされている。ここで言う受給権とは、企業年金受給者の受給権だけでなく、退職すれば企業年金を受給できる資格のある在職者の受給権も含む、幅広い概念と言える。すなわち、受給権の保護とは、こうした人々の受給権を、企業倒産等の不測の事態による影響から守ることを目的としているのである。規約型企業年金ではこの受給権の保護を、財政基準の厳格化(厚生年金基金並みレベルへの引上げ)により、実効性を持たせようとしている。

<回答状況（クロス集計票より）>

【問5-1】

（クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計）

	回答社数	受給権保護強化が優れている	事務負担増が予想されない	既制度からの移行が容易	規制が緩やか 企業の裁量の余地が多い	PBO削減に効果がある	無回答
①～⑧は現行制度	631						
全体	631	154	63	175	27	140	72
①退職一時金のみ	36	11	1	6	4	4	10
②退職一時金+適格年金	194	48	24	81	10	11	20
③退職一時金+厚生年金基金	118	24	11	3	2	61	17
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	100	27	12	30	6	18	7
⑤適格年金のみ	83	24	12	36	2	3	6
⑥適格年金+厚生年金基金	34	6	3	12	1	8	4
⑦厚生年金基金のみ	56	12	0	5	2	33	4
⑧退職金前払い制度あり	7	2	0	1	0	3	1

本調査の結果にも、こういった法の精神は反映されている模様で、問5-1（単純集計）図のように、評価できる点の第2位に位置付けられた。また、複数回答の中で第1位に挙げた企業は、アンケート回答企業631社のうち154社（24%）であった（問5-1・クロス集計票より）。

そしてさらに、企業が持つ現行制度の組合せごとにみると、現行制度が「退職一時金+適格年金」（問5-1・クロス集計票の②欄。194社。約31%）である企業が、この点を高く評価しているようである（同上②欄。194社中48社。約25%）。これは、従来は何の受給権保護機能もなかった退職一時金と保護機能が不充分であると言われる適格年金の問題点に対応できるようになったことが、評価されているものと思われる。両制度のみの企業群（同上②欄）で、この点の評価が高くなったことは、これまでの問題点が意識されていたことの反映かもしれない。

しかしながら、やはり最も評価されている点は実務上の取扱いのようで、「既存制度からの移行が他の制度（厚生年金基金、基金型企业年金、確定拠出年金）に比べて容易である」との回答が、問5-1（単純集計）で第1位を占め、同クロス集計においても631社中175社（約28%）あった。

こちら先ほどの分析と同じく、現行制度の組合せ比較で分析してみると、現行制度が「退職一時金+適格年金」（問5-1・クロス集計票の②欄。194社。約31%）である企業のうち81社（約42%）が選択している。次いで、「適格年金のみ」（同上⑤欄。631社中83社。約13%）の企業が、36社



(約43%)。「退職一時金+適格年金+厚生年金基金」(同上④欄。631社中100社。約16%)の企業が30社(約30%)と続く。元々、規約型企業年金制度は、適格年金の受皿的な位置付けと想定されていただけに、その想定がほぼ裏付けられたものと言えよう。

また、日本の企業年金制度は退職金の内枠移行であるケースが多いため、退職金全体に占める割合はどうであれ退職一時金制度を温存している企業が比較的多いと言われている。本調査でも全631社のうち、現行制度が「退職一時金+適格年金」194社(同上②欄。約31%)、「退職一時金+厚生年金基金」118社(同上③欄。約19%)、「退職一時金+適格年金+厚生年金基金」100社(同上④欄。約16%)、の合計412社(同上。約65%)が、退職一時金制度を維持している。したがって、本調査においても退職一時金と適格年金とが併存(場合によっては、厚生年金基金も併存)している企業ほど、既存制度からの移行が容易であるとイメージしている模様である。すなわち、規約型企業年金制度を構築する場合に、ベースとなる適格年金(または、厚生年金基金)に加えて退職一時金部分からの移行分も視野に入れて検討すれば、かなりフレキシブルに制度設計をすることができるからであろうと思われる。

一方、問5-1(単純集計票)で第4位を占め、同クロス集計においても第3位となった「退職給付債務の削減に直接の効果がある」は、631社中140社(同上。約22%)の企業が一番の理由にあげている。

なお、「従来の適格年金のみならず、他の制度(厚生年金基金、基金型企業年金、確定拠出年金)との比較においても、制度運営面において格別の事務負担が予想されない」といった点を最も評価している企業は、先に触れた「受給権の保護」や「移行が容易」といった点を最も評価している企業に比べると、相当少なくなり63社(同上。約10%)といった結果であった。

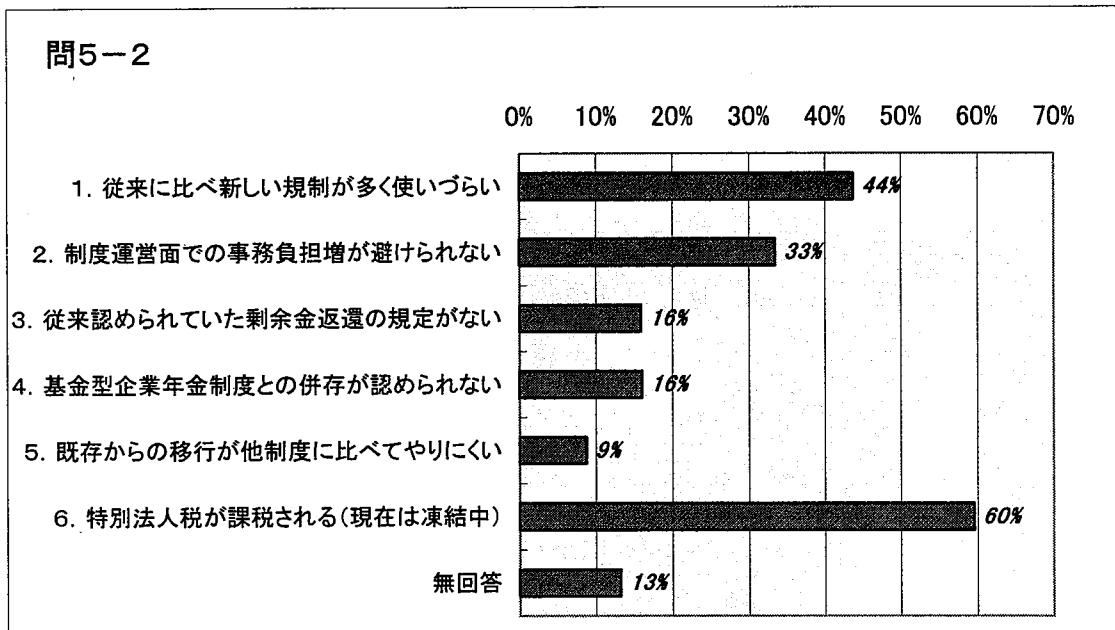
3. 課題・問題点について

<アンケート設問>

【問5-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください  
(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金に比べ、財政検証制度による積立不足チェック及び定年のみ移行が不可、  
といった新しい規制が多く使いづらい
2. 従来の適格年金に比べて、制度運営面での事務負担増が避けられない
3. 従来の適格年金規定で認められていた「剰余金返還」の規定がない
4. 基金型企業年金制度との併存が認められない
5. 既存制度からの移行が、他の制度(同上)に比べてやりにくい
6. 特別法人税が課税される(現在は、凍結中)

<回答状況(単純集計票より。複数回答)>



<回答状況（クロス集計票より）>

【問5-2】

（クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計）

	回答社数	新規制が多く使いづらい	事務負担増が避けられない	剰余金返還規定がない	基金型との併存が認められない	既制度からの移行がやりにくい	特法税が課税される（現在は凍結中）	無回答
①～⑧は現行制度	631							
全体	631	173	89	18	32	21	215	83
①退職一時金のみ	36	11	6	1	0	1	7	10
②退職一時金＋適格年金	194	73	34	9	3	6	42	27
③退職一時金＋厚生年金基金	118	13	7	0	11	7	63	17
④退職一時金＋適格年金＋厚生年金基金	100	35	15	1	12	1	26	10
⑤適格年金のみ	83	27	15	4	2	1	27	7
⑥適格年金＋厚生年金基金	34	8	7	1	3	3	9	3
⑦厚生年金基金のみ	56	5	3	2	1	1	39	5
⑧退職金前払い制度あり	7	0	0	1	3	0	2	1

規約型企業年金制度の課題等については、昨今の年金運用環境の長期低迷による運用損の拡大といった背景が、最も色濃く反映された部分であろうと考えられる。すなわち、「特別法人税が課税される（現在は課税停止中）」を最大の問題点であると回答した企業が、631社中215社と約34%を占め（問5-2・クロス集計票より）、かねてより指摘されていた相対的に重い特別法人税の負担感が、依然として企業意識に根強く存在していることがうかがえる。

次いで、最も問題点であるとの回答が多かった設問が、「従来の適格年金に比べ、財政検証制度による積立不足チェック及び定年のみ移行が不可、といった新しい規制が多く使いづらい」で、173社（同上。約27%）の企業が選択している。

確かに、制度ユーザーたる企業の立場からすれば、企業での裁量部分が従来より少なくなった上に、より厳しい基準が制度構築・運営等全てに適用されるのであるから、あまり歓迎できる状況ではないと言えよう。しかしながら、その基準厳格化こそ、確定給付企業年金法の最大の狙いのひとつである受給権の保護を実効性のあるものにする手段なので、今後は、いかに受給権の保護を損なうことなく企業ユーザーに使い勝手が良い制度としていくかが鍵になると思われる。

すなわち、全ての通知・通達類が発表されていないことから、未だ詳細は明らかではないが、法の精神として年金財政の健全性を確保するといった受給権の保護の根幹部分はしっかりした運営基準を設けた上で、その他についてはできるだけ各企業の裁量に任せた規約づくりを支援するような仕組みを工夫すれば良い

のではなかろうか。この両者のバランスをうまく保つ工夫こそ、規約型企業年金制度普及のカギを握るものと思われる。

#### 4. 課題・問題点の改善点について

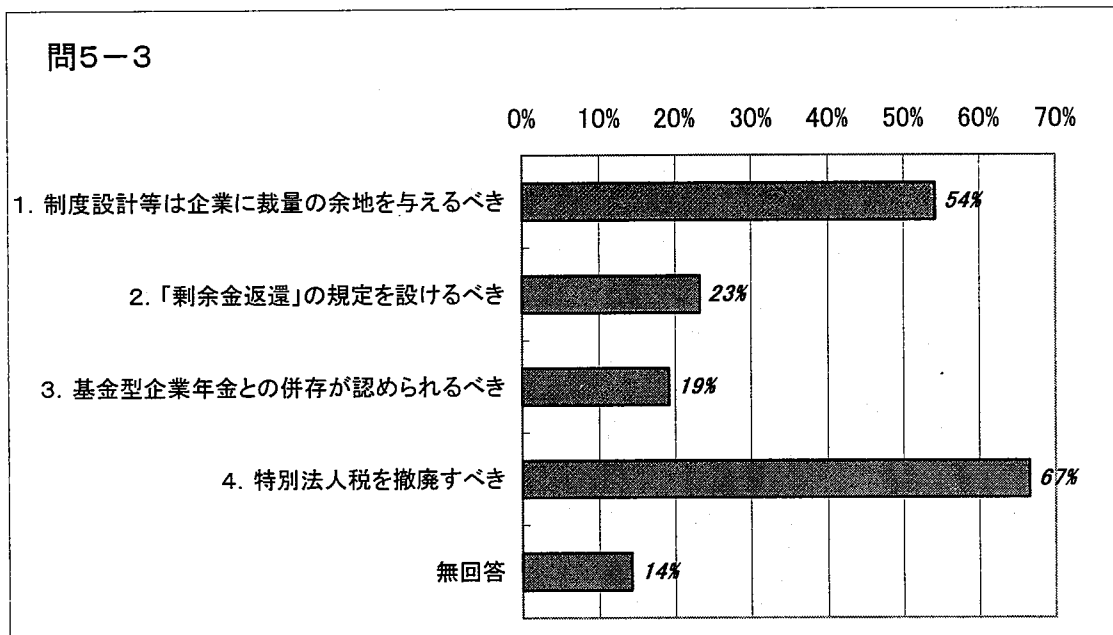
<アンケート設問>

【問5-3】 問5-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、

お答えください(最も有効と考える順に、3つまで)。

1. 制度設計や運営に際しては、従来の適格年金同様、企業にもっと裁量の余地を与えるべき
2. 従来の適格年金規定で認められていた「剰余金返還」の規定を設けるべき
3. 基金型企业年金制度との併存が認められるべき
4. 特別法人税を撤廃(もしくは、凍結を半永久的に延長)すべき

<回答状況(単純集計票より。複数回答)>



<回答状況（クロス集計票より）>

【問5-3】

（クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計）

	回答社数	企業に裁量の余地を与えるべき	剰余金返還規定を設けるべき	基金型との併存を認めるべき	特法税の撤廃（半永久凍結）すべき	無回答
①～⑧は現行制度	631					
全体	631	196	24	41	280	90
①退職一時金のみ	36	11	2	3	10	10
②退職一時金＋適格年金	194	85	8	6	65	30
③退職一時金＋厚生年金基金	118	13	4	12	71	18
④退職一時金＋適格年金＋厚生年金基金	100	28	2	13	45	12
⑤適格年金のみ	83	34	5	1	37	6
⑥適格年金＋厚生年金基金	34	17	1	4	9	3
⑦厚生年金基金のみ	56	4	2	1	43	6
⑧退職金前払い制度あり	7	0	0	2	4	1

この点は、前記第3項の回答を反映した内容となっており、本制度が持つとみられる課題・問題点を改善するために最も有効と考える方策は、「特別法人税を撤廃（もしくは、課税停止を半永久的に延長）すべき」で、631社中280社（問5-3・クロス集計票より。約44%）の企業が選択している。次いで多かった回答が、「制度設計や運営に際しては、従来の適格年金同様、企業にもっと裁量の余地を与えるべき」であり、196社（同上。約31%）であった。

5. 自由回答欄について

本調査では、前記の設問のほかに自由回答欄を設けて、選択式の設問ではカバーしきれない幅広い意見を集約するよう試みた。問5（規約型企業年金制度）に関しては12社から意見が寄せられたので、その中から代表的な意見を紹介しておきたい（できるだけ原文に近い形で記載している）。

- ①運用リスクは企業が負うのだから、裁量の余地を拡大すべきである。（建設業・不動産業/300～1,000人未満）
- ②基金の資産は母体が倒産しても独立法人ということで、ほかの債権者は基金資産には手を付けられないが、規約型企業年金制度は基金というものがなく、母体の制度と考えられる。万一の場合、従業員、受給者のため、基金と同様に保全されている旨を法（政・省令）で明確にすべきと考える。（製造業/1,000～5,000人未満）
- ③積立義務5年以内に再計算、不足分の積立義務ありはグッド。支払い保証制

度が確立されていないのが残念。(運輸・通信・電気・ガス・熱供給・水道業 / 300人未満)

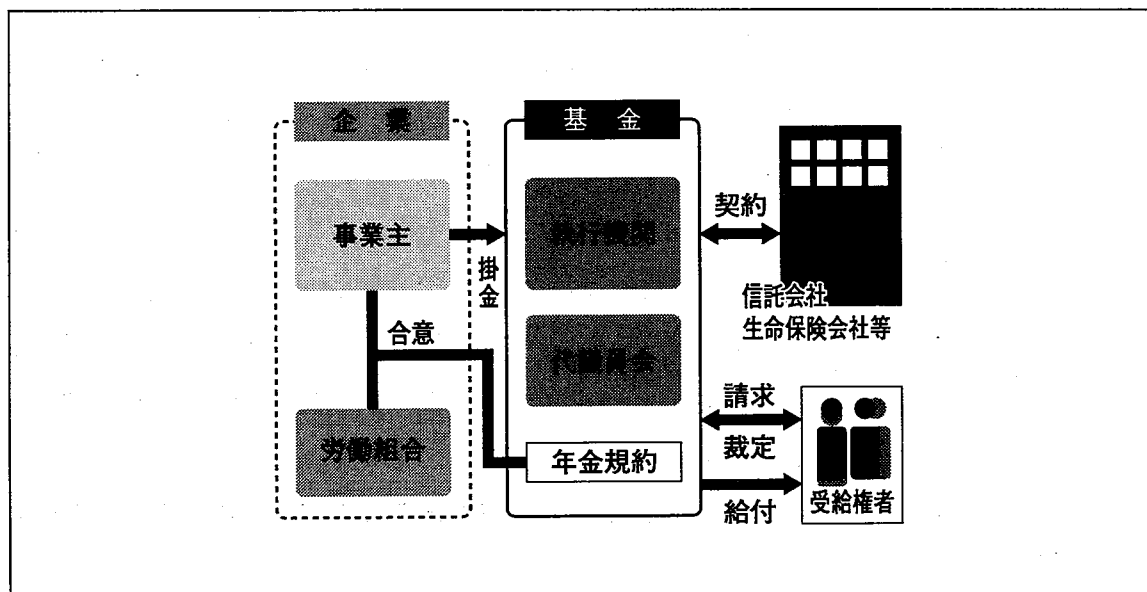
- ④当社の適年は退職金制度の一部なので、この「一部」についてのみ受給権を強化することに、どれほどの意味あろうか。それを言うなら「退職金の保全」全般に法的規制を強化すべきではないか。(運輸・通信・電気・ガス・熱供給・水道業 / 10,000人以上)

## 第2節 確定給付企業年金（基金型）

### 1. 仕組みと内容

基金型企业年金制度にかかるアンケート結果について述べる前に、その概要について、やはり簡単に整理しておきたい（「厚生年金基金と企業年金改革」平成13年8月厚生年金基金連合会著より、抜粋）。

- ① 労使合意にて作成された年金規約に基づく制度設計（規約型と同じ）。
- ② 母体企業とは別の法人格を持った基金を設立し、基金が年金資産を管理・運営し、年金給付を行う。
- ③ 老齢給付金、脱退一時金を基本的な必須給付として、さらに障害給付金、遺族給付金の支給も規約により行うことができる（規約型と同じ）。
- ④ 税制上の措置（規約型と同じ）
  - ・拠出時＝事業主拠出は損金算入、加入者拠出は生命保険料控除。
  - ・運用時＝年金資産に特別法人税を課税（ただし、平成14年度まで課税停止）。
  - ・給付時＝年金の場合は公的年金等控除、一時金の場合は退職所得課税。



(出所) 厚生年金基金連合会「厚生年金基金と企業年金改革」

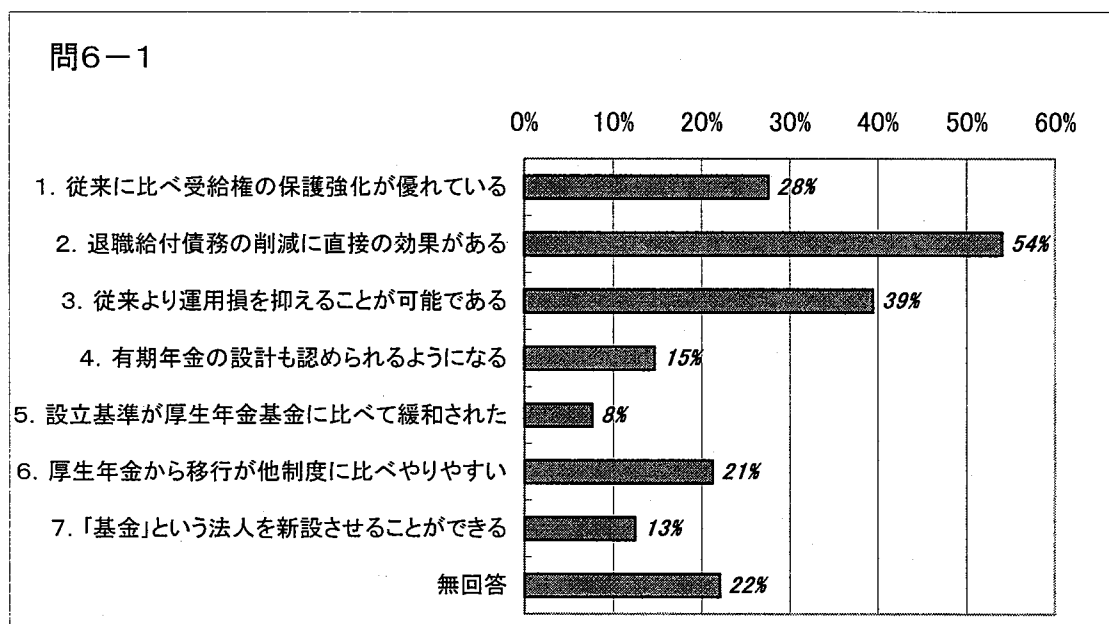
## 2. 評価できる点について

### <アンケート設問>

【問6-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金に比べ、受給権の保護(財政検証制度の導入等)が強化されている点が優れている
2. 代行返上により、退職給付債務の削減に直接の効果がある
3. 代行返上により、資産運用難の場合に、従来より運用損を抑えることが可能である
4. 代行返上により、有期年金の設計も認められるようになる
5. 設立基準が厚生年金基金(加入員 500 人以上)に比べて緩和(300 人以上)された
6. 厚生年金基金からの移行が、他の制度(規約型企业年金、確定拠出年金)に比べてやりやすい
7. 「基金」という特別法人を新設または存続させることができる

### <回答状況(単純集計票より。複数回答)>



<回答状況（クロス集計票より）>

【問6-1】

（クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計）

	回答社数	受給権保護強化が優れている	PBO債務削減に直接効果あり	運用損の抑制が可能	有期年金の設計も可能に	設立基準が厚生年金基金より緩和された	厚生年金基金からの移行がやりやすい	基金という法人の新設が可能	無回答
①～⑧は現行制度	631								
全体	631	112	242	65	11	17	34	11	139
①退職一時金のみ	36	8	5	3	0	2	3	1	14
②退職一時金＋適格年金	194	47	38	18	5	8	8	3	67
③退職一時金＋厚生年金基金	118	11	74	14	2	0	7	3	7
④退職一時金＋適格年金＋厚生年金基金	100	17	46	15	0	1	4	1	16
⑤適格年金のみ	83	17	27	3	2	3	4	3	24
⑥適格年金＋厚生年金基金	34	7	14	6	2	0	1	0	4
⑦厚生年金基金のみ	56	4	38	5	0	2	5	0	2
⑧退職金前払い制度あり	7	0	4	2	0	0	1	0	0

基金型企業年金も規約型と同じく受給権の保護が最も大きな狙いとされている。しかし、基金型は厚生年金の代行を行わないだけであることから、一般的には現行の厚生年金基金が代行部分の返上をした姿をイメージされているため、とりたてて受給権の保護を強化したような印象は乏しいと言える（この点が、規約型と大きく異なる点であろう）。

この点はきちんと企業側には理解されているようで、問6-1・クロス集計をみても、厚生年金基金制度を持つ企業群（同上③、④、⑥、⑦の各欄）では、「従来の適格年金に比べ、受給権の保護（財政検証制度の導入等）が強化されている点が優れている」への回答企業数が、かなり少ない。逆に、現行制度の組合せ比較で分析すると、現行制度が「退職一時金＋適格年金」（同上②欄）である企業からの回答が最も多かった（同上②欄。112社中47社。約42%）。これに「退職一時金のみ」（同上①欄。112社中8社。約7%）と「適格年金のみ」（同上⑤欄。112社中17社。約15%）を合わせると、現行で厚生年金基金制度を持たない72社（同上①、②、⑤の各欄。約64%）が、受給権の保護強化を評価していると言えよう。

なお、最も多くの企業が最も評価できる点に挙げているのが、「代行返上により、退職給付債務の削減に直接の効果がある」との選択肢であり、631社中242社（同上。約38%）が選んでいる。そもそも、一般的に規約型企業年金



制度が適格年金の受皿的な位置付けであると言われているのと同様、基金型企業年金制度も厚生年金基金の代行部分を返上した姿をイメージされているようである。従って基金型企業年金制度を高く評価する企業は、厚生年金基金の有用性を認めつつも、大きな問題として企業経営に影響を落としている退職給付債務の削減及び年金資産の運用リスクの極小化を実現するため、代行部分の返上によってこれを達成しようとしているようにうかがわれる。厚生年金基金の意義を考慮すれば、退職給付会計における代行部分の取扱いを改訂するなど、企業財務への圧力を軽減するような施策が必要と思われる。

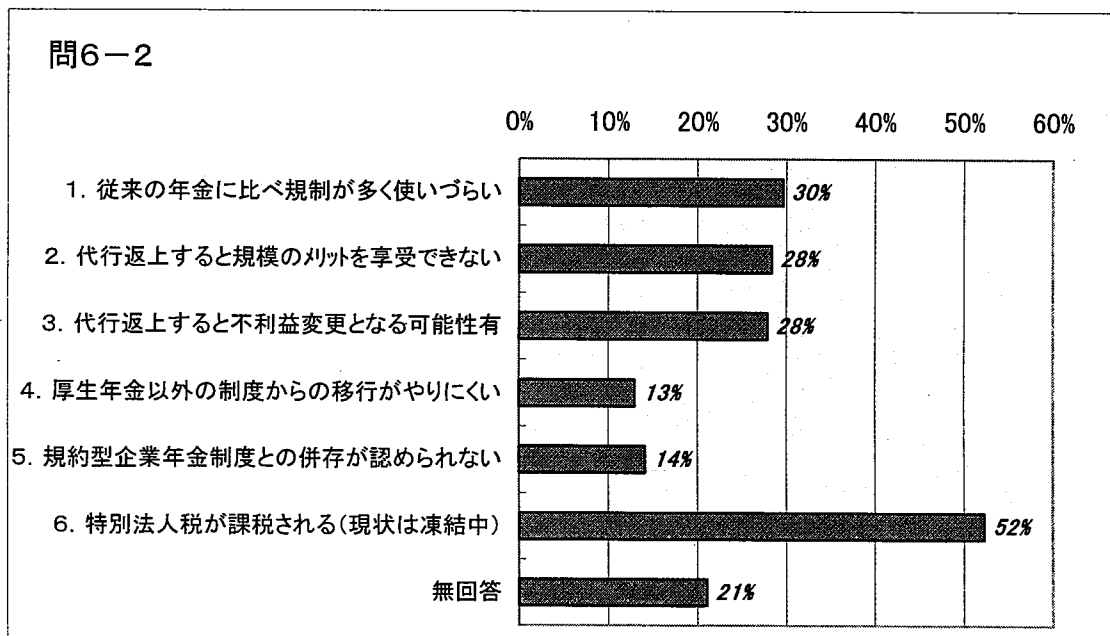
### 3. 課題・問題点について

#### <アンケート設問>

【問6-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください  
(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金や規約型企業年金に比べ、規制が多く使いづらい
2. 代行返上してしまうと、資産運用好調の場合、規模のメリットを享受できない
3. 代行返上して有期年金化する場合、不利益変更となる可能性がある
4. 厚生年金基金以外の制度からの移行が、他の制度(同上)に比べてやりにくい
5. 規約型企業年金制度との併存が認められない
6. 特別法人税が課税される(現状は、凍結中)

#### <回答状況(単純集計票より。複数回答)>



<回答状況（クロス集計票より）>

【問6-2】

（クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計）

	回答社数	新規制が多く使いづらい	規模のメリット享受できない	有期年金の場合、不利益変更の可能性がある	厚生基金以外からの移行がやりにくい	規約型との併存が認められない	特法税が課税される（現在は凍結中）	無回答
①～⑧は現行制度	631							
全体	631	118	75	52	36	21	196	133
①退職一時金のみ	36	6	8	2	3	0	6	11
②退職一時金＋適格年金	194	54	14	19	11	8	24	64
③退職一時金＋厚生年金基金	118	9	11	12	3	2	73	8
④退職一時金＋適格年金＋厚生年金基金	100	19	17	8	4	6	29	17
⑤適格年金のみ	83	21	6	5	13	2	15	21
⑥適格年金＋厚生年金基金	34	8	6	3	2	2	9	4
⑦厚生年金基金のみ	56	1	11	3	0	0	38	3
⑧退職金前払い制度あり	7	1	0	1	0	1	4	0

この点については、規約型企業年金制度と同じく、昨今の年金運用環境の長期低迷による運用損の拡大といった背景が、最も色濃く反映された部分で「特別法人税が課税される（現在は課税停止中）」を最も問題点であると回答した企業が、631社中196社（問6-2・クロス集計票より）と約31%を占めた。

次いで多かった回答が、「従来の適格年金や規約型企業年金に比べ、規制が多く使いづらい」で、631社中118社（同上。約19%）が選んでいる。受給権保護の観点から、従来最も充実した内容であった厚生年金基金の規制レベルと同程度である点が、企業がこの選択肢を選んだ理由であろうと思われる。問6-1の評価できる点でみたように、受給権の保護を評価する声が多くある一方で、それによる規制の多さを不満に思う声も多々あるといった回答内容は、企業の正直な評価が顕われたと受けとめることができそうである。

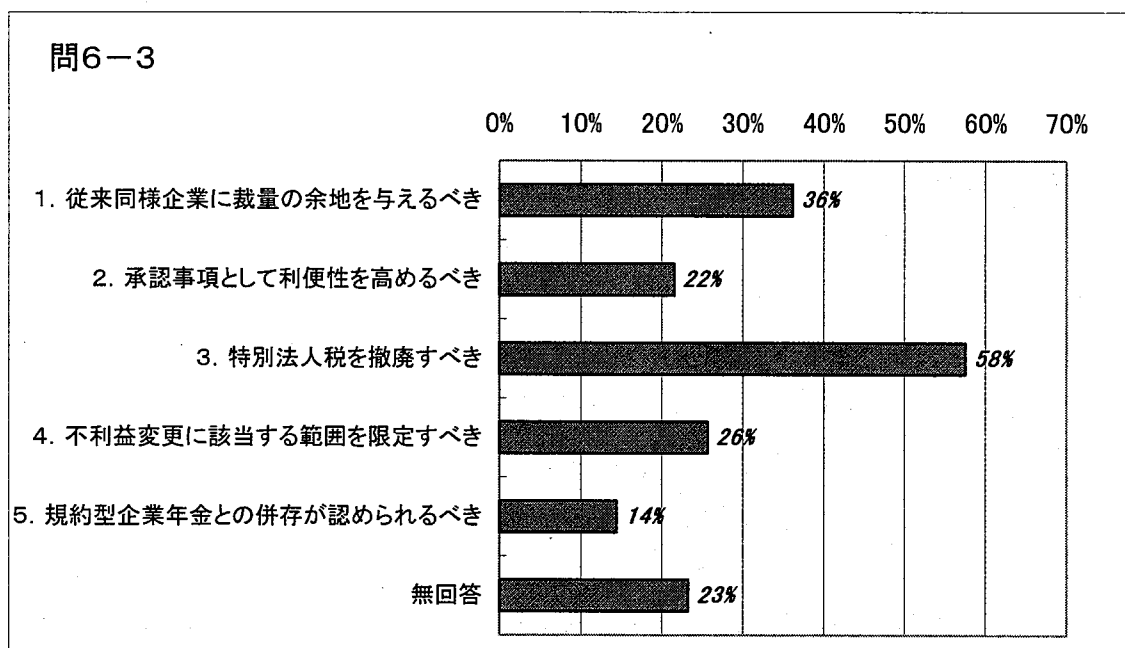
#### 4. 課題・問題点の改善点について

<アンケート設問>

【問6-3】 問6-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、3つまで)。

1. 制度設計や運営に際しては、従来の適格年金同様、企業にもっと裁量の余地を与えるべき
2. 基金型から規約型への移行に際しては、国の認可事項ではなく、承認事項として利便性を高めるべき
3. 特別法人税を撤廃(もしくは、凍結を半永久的に延長)すべき
4. 代行返上して有期年金化する場合、不利益変更に該当する範囲を限定すべき
5. 規約型企业年金制度との併存が認められるべき

<回答状況(単純集計票より。複数回答)>



<回答状況（クロス集計票より）>

【問6-3】

（クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計）

	回答社数	企業に裁量の余地を与えるべき	基金型→規約型移行は承認事項とすべき	特法税の撤廃（半永久凍結）すべき	有期年金の場合、不利益変更範囲を限定すべき	規約型との併存が認められるべき	無回答
①～⑧は現行制度	631						
全体	631	132	45	243	42	22	147
①退職一時金のみ	36	9	2	9	3	1	12
②退職一時金+適格年金	194	52	14	37	14	9	68
③退職一時金+厚生年金基金	118	11	8	81	8	1	9
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	100	20	10	39	7	5	19
⑤適格年金のみ	83	27	5	23	1	3	24
⑥適格年金+厚生年金基金	34	8	3	11	5	3	4
⑦厚生年金基金のみ	56	5	3	41	2	0	5
⑧退職金前払い制度あり	7	1	0	5	1	0	0

基金型企業年金制度の課題・問題点を改善するために最も有効と考える方策は、「特別法人税を撤廃（もしくは、課税停止を半永久的に延長）すべき」で、631社中243社（問6-3・クロス集計票より。約38%）の企業が選択している。次いで多かった回答が、「制度設計や運営に際しては、従来の適格年金同様、企業にもっと裁量の余地を与えるべき」であり、132社（同上。約21%）であった。改善点については、規約型企業年金制度への回答状況とほぼ同様であった。

5. 自由回答欄について

基金型企業年金制度の設問における自由回答欄の代表的な意見は次のとおりである（9社分から抜粋し、やはりできるだけ原文に近い形で記載している）。

- ① 現在の経済環境下においては、企業にとって確定給付型企業年金制度を残すことは非常に大きな負担、リスクを負うことになる。そのため確定拠出年金への移行や年金制度の廃止など、従業員個人にとって好ましくない方向に進むことが予想される。今後の国の年金政策と合わせて企業のみならず負担を合わせるのではなく、国・企業・個人が負担して自分の老後生活のための年金制度を構築していくべきと考える。（建設業・不動産業/1,000～5,000人未満）
- ② 退職給付債務の負担軽減化などとして、代行返上を考えたものであって、願わくば返上しないで済む方向が望ましいと思います。（卸売・小売業、飲食店/1,000～5,000人未満）

### 第3節 ハイブリッド型企業年金

#### 1. 仕組みと内容

ハイブリッド型企業年金（キャッシュ・バランス・プラン）は混合型企業年金ともよばれ、確定拠出年金の特徴をうまく取り入れた確定給付企業年金であり、主な特徴は以下のように整理できる。

- ①企業が指標とする金利の考え方を事前に定めて（国債の金利等を参考にする。その場合、これまでの予定利率より低くなるものとみられている）、その指標金利に基づく利息を保証することから、他の確定給付企業年金と比較して企業側の運用リスクが軽減される。従業員にとっては、確定給付型の制度が継続されることになる。
- ②他の確定給付企業年金と比較して、退職給付債務・費用の変動幅を抑制できる。
- ③剰余金がある場合、将来の給付改善や掛け金引下げ原資とすることが可能である。
- ④帳簿上の個人別勘定により各人別持分の把握が容易である。

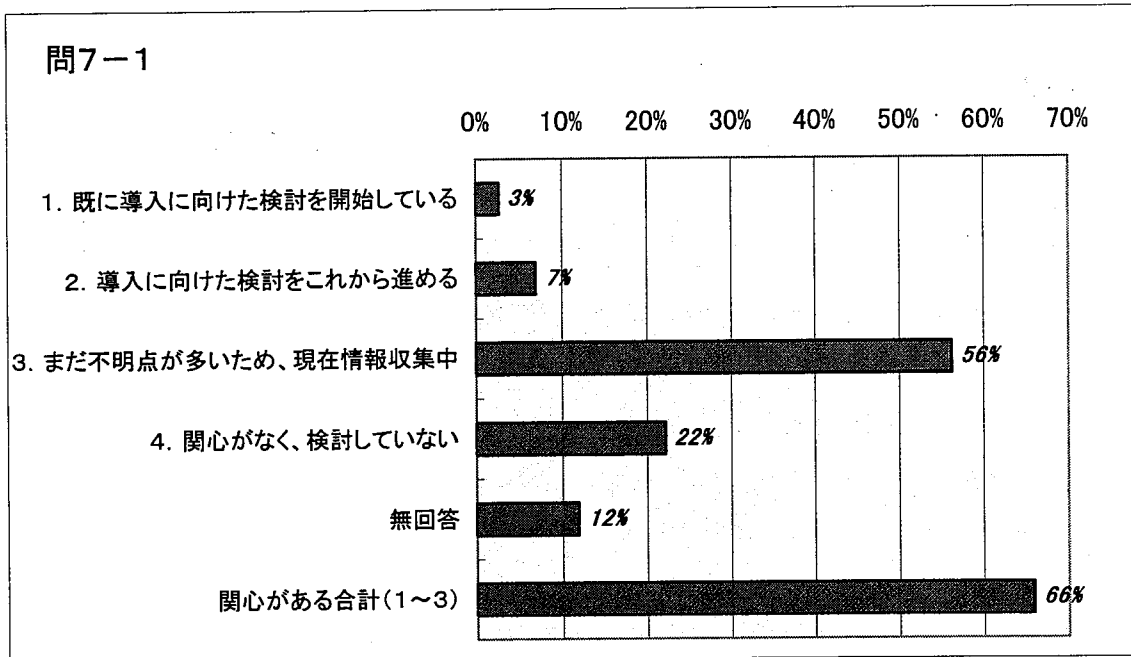
#### 2. 取り組み状況について

<アンケート設問>

【問7-1】 同制度に対する、貴社の取組状況をお答え下さい。（該当する番号に1つだけ○印）

1. 高い関心があり、既に導入に向けた検討を開始している
2. 関心があり、導入に向けた検討をこれから進める
3. 関心はあるが、まだ不明点が多いため、現在情報収集中
4. 関心がなく、検討していない

<回答状況（単純集計票より）>



ハイブリッド型企业年金制度は、前記の新しい確定給付企業年金（規約型・基金型）と厚生年金基金で平成14年4月より導入が認められたばかりの制度であり、現時点においては、大手企業2社の導入に留まっている。同制度の設問に関しては、同制度自体が、本調査実施時期はもちろん現在においても詳細不明な部分が多いということもあり、他の確定給付企業年金（規約型・基金型）や確定拠出年金とは違ったスタイルの設問とせざるを得なかった。すなわち、調査対象の企業側に同制度を検討するだけの情報が不十分であることから、他制度と同じ様な設問を設定しても回答することが難しいと予想されたのである。

そこで、ハイブリッド型企业年金については、「企業の取り組み状況」（関心度など）と「評価できると考える点」の2点に絞って質問した。

まず、取り組み状況についてであるが、これはさきの事情により、631社中355社（問7-1・単純集計票より。約56%）が「関心はあるが、まだ不明な点が多いため、現在情報収集中」と回答している。ただ、一方においては、140社（同上。約22%）の企業が、同制度に関しては「関心がなく、検討していない」と回答しており、これが2番目に多い回答である点は、注目される特徴であろう。この「関心がなく、検討していない」と回答した企業の選択理由は、アンケート調査上では把握できない。しかし、ヒアリング調査した企業の中に「最重点課題たる退職給付債務の削減または抑制対策の一手段としては有効では

あるものの、その効果は不十分である」との意見があり、検討していない理由を推測するにあたり、参考になるかもしれない。

### 3. 評価できる点について

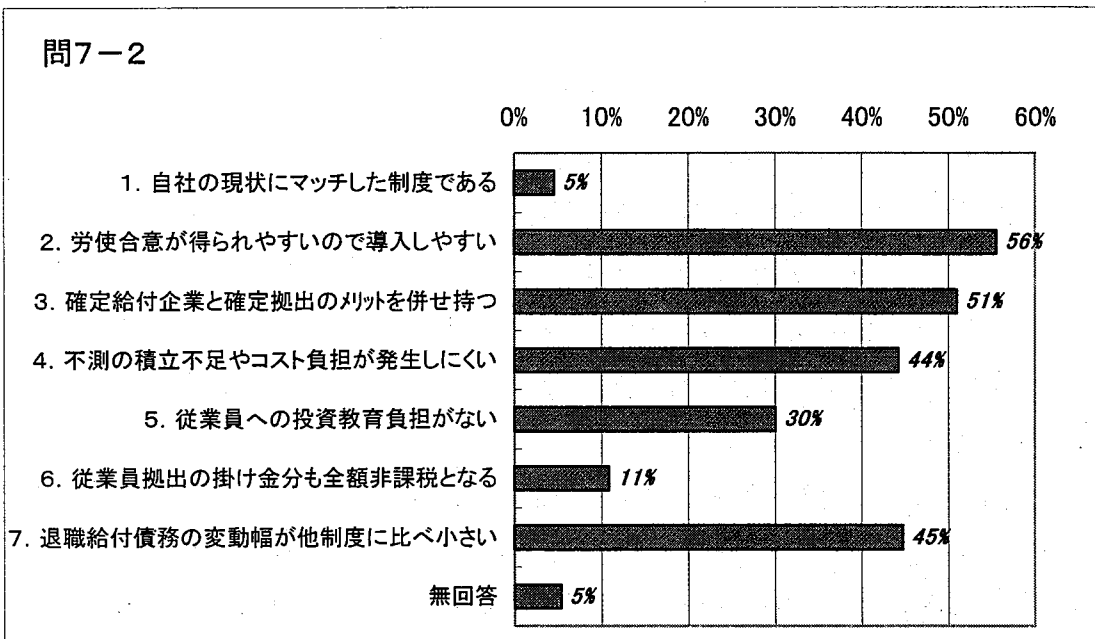
#### <アンケート設問>

【問7-2】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

(上記1~3に該当する場合のみ、ご回答願います)→4の場合は、【問8】へ。

1. 自社の現状にマッチした制度である
2. 一定利回りを企業側にて保証する仕組みなので、比較的労使合意が得られやすいことから、導入しやすい
3. 確定給付企業年金と確定拠出年金のメリットを併せ持つという、仕組みそのもの
4. 給付額算定に使用する利率の機動的変更が可能のため不測の積立不足やコスト負担が発生しにくい
5. 運用は企業責任であるため、従業員への投資教育負担がない
6. 厚生年金基金の場合、従業員拠出の掛け金分も全額非課税(社会保険料控除)となる
7. 退職給付債務の変動幅が、他の確定給付企業年金制度に比べて小さくなる

#### <回答状況(単純集計票より。複数回答)>



【問7-2】

(クロス集計票より抜粋。上位3つまでの複数回答。最重要視された項目のみ集計)

①～⑧は現行制度	回答社数	自社の現状にマッチしている	労使合意が得られやすいので導入しやすい	DB年金とDC年金のメリットを併せ持つ	不測の積立不足やコスト負担が発生しにくい	従業員への投資教育負担がない	従業員拠出掛金分も全額非課税	PBOの変動幅が他制度に比べ小さい	無回答
	416								
全体	416	10	104	118	74	23	8	57	22
①退職一時金のみ	10	0	3	1	2	2	0	0	2
②退職一時金+適格年金	117	1	21	44	20	13	0	9	9
③退職一時金+厚生年金基金	93	1	24	20	22	1	3	19	3
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	70	5	19	20	11	4	3	7	1
⑤適格年金のみ	55	0	16	18	9	2	1	7	2
⑥適格年金+厚生年金基金	24	2	10	5	4	0	0	1	2
⑦厚生年金基金のみ	46	1	11	9	6	1	1	14	3
⑧退職金前払い制度あり	5	1	1	1	1	0	0	1	0

問7-2は、問7-1において「関心がなく、検討していない」（問7-1・単純集計票より。140社）と「無回答」（同上。75社）を除いた企業を「関心がある」企業であると捉えて、その「関心がある」企業（同上。631社中416社。約66%）に限定して質問したものである。

特徴的であった点は、最も評価できる点と2番目に評価できる点が、ほぼ同数であったことである。すなわち、順に「確定給付企業年金と確定拠出年金のメリットを併せ持つという、仕組みそのもの」が118社（問7-2・クロス集計票より。約28%）、「一定利回りを企業側にて保証する仕組みなので、比較的労使合意が得られやすいことから、導入しやすい」が104社（同上。約25%）という結果であった。また、1・2番には及ばないものの多くの企業の評価を集めているのが、「給付額算定に使用する利率の機動的変更が可能のため、不測の積立不足やコスト負担が発生しにくい」74社（同上。約18%）、「退職給付債務の変動幅が、他の確定給付企業年金制度に比べて小さくなる」57社（同上。約14%）であった。

以上の回答状況をみる限り、無回答の企業以外においては、おおむねハイブリッド型企业年金の仕組みやメリットは理解されているように思われる。

ただ、自社の今後の退職金・企業年金制度改革の中で、同制度を具体的にどのように位置付けて活用していくのかは、まだ情報不足で今後の課題というのが実態のようである。



#### 4. 自由回答欄について

ハイブリッド型企業年金制度の設問における自由回答欄には、12社から意見が寄せられた。その代表的な意見は次のとおりである(できるだけ原文に近い形で記載している)。

- ①CBプランの利率を長期国債などに設定したとしても、変動幅が大きく、DC制度との併用は難しい。(製造業(全体)/10,000人以上)
- ②受託機関(業務委託先)の経費など、不明確な部分はあるものの、事業主のリスクの軽減などを勘案して、将来の企業年金の理想的スタイルと考えている。  
(卸売・小売業、飲食店/1,000～5,000人未満)
- ③予定利率の変動と、受給権(水準)の変動からすると、どれほどの魅力があるか疑問である。(卸売・小売業、飲食店/10,000人以上)

## 第4節 確定拠出年金制度

### 1. 仕組みと内容

平成13年10月に施行された確定拠出年金法により、日本にも確定給付型以外の年金制度が認められた。確定拠出年金が話題となったのは、証券市場活性化策として注目された平成10年からで、その後退職給付債務の軽減策として、また雇用の流動化に対応するものとして等の議論を経て、ようやく法制化された。

今回認められた確定拠出年金の特徴としては以下の図表のとおりだが、企業側は、退職給付債務問題が解消できること、既存年金制度からの移行が可能なこと、近年の労働市場の流動化への対応などに着目しているとされている。

施行以来平成14年4月8日までの約半年間に、厚生労働省が確定拠出年金制度の導入を承認した企業は73社に達し、特に日立製作所、トヨタ自動車という日本を代表する大企業が導入したことで、徐々にではあるが確定拠出年金への注目は確実に高まってきている。

今回のアンケート調査では、確定拠出年金法の施行から半年近くを経た時点で、企業側での確定拠出年金制度への評価、取組姿勢、制度移行の原資がどのようなものであるかということを確認することに主眼を置いた。

図表 確定拠出年金の特徴(平成13年8月厚生年金基金連合会作成「厚生年金基金と企業年金改革」より)

<p><b>確定拠出年金制度(企業型)の枠組み</b></p> <p>①対象者…60歳未満の者。加入者の範囲は労使合意に基づく企業型年金規約で決定</p> <p>②掛金拠出…事業主のみが拠出限度額の範囲で拠出</p> <p>③給付携帯…老齢給付金、障害給付金(以上は年金または一時金で受給)、死亡一時金</p> <p>④税法上の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・拠出時：事業主拠出は損金算入</li> <li>・運用時：年金資産に特別法人税を課税(ただし平成14年度まで課税停止)</li> <li>・給付時：年金の場合は公的年金等控除、一時金の場合は退職所得課税</li> </ul>					
<p><b>確定拠出年金の特徴</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">メリット</th> <th style="text-align: center;">デメリット</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運用方法を各加入者が決めることができる(自己責任の年金)</li> <li>・年金資産が加入者ごとに管理されるので、各加入者が常に残高を把握できる</li> <li>・転職に際して自分の年金を持ち運びできるので、労働移動が頻繁に行われる業界や職種の人にも、老後の年金が確保出来る</li> <li>・企業にとっては、追加の負担が生じないので将来の掛け金負担が予測用意</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・投資リスクを各加入者が負うことになる(自己責任の年金)</li> <li>・各加入者ごとの詳細な資産運用記録の管理が必要となるため、管理コストが高くなりやすい。</li> <li>・老後に受け取る年金額が事前に確定しない</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>		メリット	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運用方法を各加入者が決めることができる(自己責任の年金)</li> <li>・年金資産が加入者ごとに管理されるので、各加入者が常に残高を把握できる</li> <li>・転職に際して自分の年金を持ち運びできるので、労働移動が頻繁に行われる業界や職種の人にも、老後の年金が確保出来る</li> <li>・企業にとっては、追加の負担が生じないので将来の掛け金負担が予測用意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投資リスクを各加入者が負うことになる(自己責任の年金)</li> <li>・各加入者ごとの詳細な資産運用記録の管理が必要となるため、管理コストが高くなりやすい。</li> <li>・老後に受け取る年金額が事前に確定しない</li> </ul>
メリット	デメリット				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・運用方法を各加入者が決めることができる(自己責任の年金)</li> <li>・年金資産が加入者ごとに管理されるので、各加入者が常に残高を把握できる</li> <li>・転職に際して自分の年金を持ち運びできるので、労働移動が頻繁に行われる業界や職種の人にも、老後の年金が確保出来る</li> <li>・企業にとっては、追加の負担が生じないので将来の掛け金負担が予測用意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投資リスクを各加入者が負うことになる(自己責任の年金)</li> <li>・各加入者ごとの詳細な資産運用記録の管理が必要となるため、管理コストが高くなりやすい。</li> <li>・老後に受け取る年金額が事前に確定しない</li> </ul>				

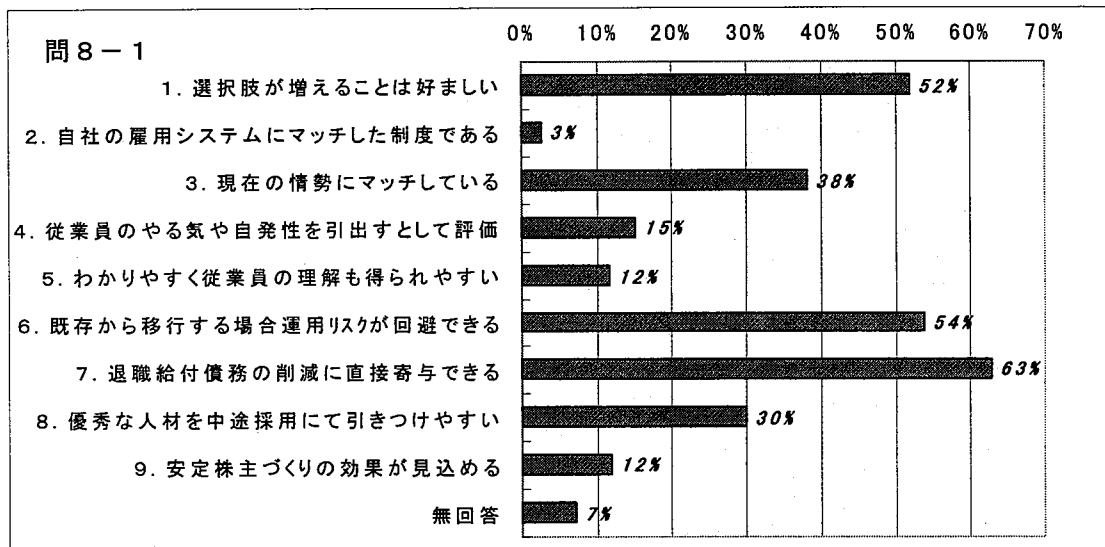
## 2. 評価できる点について

### <アンケート設問>

【問8-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、4つまで)。

1. 企業及び従業員にとって、選択肢が増えることは好ましい
2. 自社の雇用システムにマッチした制度である
3. 自社の雇用システムにはマッチしないが)人材の流動化に対応した制度として、現在の情勢にマッチしている
4. 従業員のやる気や自発性を引出しやすい制度として、評価できる
5. 従来の制度に比べて、比較的わかりやすく、従業員の理解も得られやすい
6. 既に企業年金制度を採用している企業が、既存制度からの移行を図る場合、運用リスクが回避できる
7. 既に企業年金制度を採用している企業が、既存制度からの移行を図る場合、退職給付債務の削減に直接寄与できる
8. ポータビリティがある点をPRすることで、より優秀な人材を中途採用にて、引きつけやすい
9. 運用メニューに自社株を入れることで、安定株主づくりの効果が見込める

### <回答状況(単純集計票より。複数回答)>



確定拠出年金制度の評価点としては、問8-1<回答状況>表をみるとおり、「7. 退職給付債務の削減に直接寄与出来る」を挙げる企業が一番多く、63%（但し複数回答）に達した。企業の退職金・企業年金担当者の関心事が退職給付債務の削減にあると考えられる情勢を素直に反映したものといえる。退職給付債務以外では「6. 既存から移行する場合運用リスクが回避できる」「1. 選択肢が増えることは好ましい」の回答数が多かった。

ヒアリング実施先でも、確定拠出年金制度の関心度はかなり高く、退職給付債務削減に対する切迫感が強い企業ほど導入に積極的な印象を受けた。その一方、ポータビリティ性や、リクルート上のメリットを指摘する意見は特定の業種（システム開発等のサービス業）でみられ、この制度が人材の流動化が進んでいる業種から浸透してい

く可能性も感じられた。

またヒアリング先での確定拠出年金制度の理解は、予想以上に進んでいるところが多く、平成13年10月の施行後約半年を経過し、事例も多くなっていることから、当初様子見としていた企業が冷静にメリット・デメリットの評価をしている状況であったといえる。

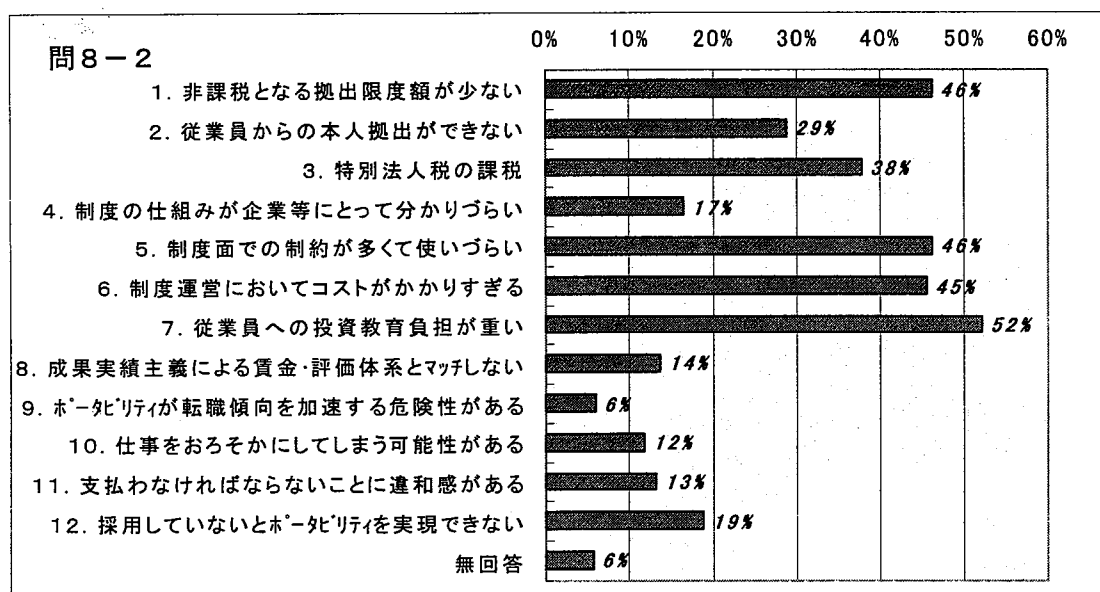
### 3. 課題・問題点について

#### <アンケート設問>

【問8-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください  
(最も重視する順に、4つまで)。

1. 非課税となる拠出限度額が少ない
2. 従業員からの本人拠出ができない
3. 特別法人税の課税(現在は凍結中であるが、解除後の課税が問題)
4. 制度の仕組みが、企業・従業員の双方にとって分かりづらい
5. 途中引出しが原則できないなど、制度面での制約が多くて使いづらい
6. 制度運営において、管理・運営コストがかかりすぎる
7. 従業員への投資教育負担が重い
8. 従業員個人の運用の結果で最終金額に差が生じ、会社の成果実績主義による賃金・評価体系とマッチしない
9. ポータビリティが、かえって従業員の転職傾向を加速する危険性がある
10. 従業員が投資運用に熱心になり過ぎて、仕事をおろそかにしてしまう可能性がある
11. 賃金の後払いという性格上、懲戒解雇の場合でも、支払わなければならないことに違和感がある
12. 他社も採用していないとポータビリティを実現できない

#### <回答状況(単純集計票より。複数回答)>



問題点等に関し、最も多い回答は「7. 従業員への投資教育負担が重い」の52% (但し複数回答) で、回答社数の過半数以上が「投資教育」を問題視していることが判明した(問8-2)。続いて「1. 非課税となる拠出限度額が少ない」、「5. 制度面での制約が多くて使いづらい」、「6. 制度運営においてコストがかかりすぎる」が約

40%台（但し複数回答）でほぼ同程度となった。確定拠出年金法の詳細が決定していく段階において、非課税拠出限度額の少なさや、企業拠出のみで従業員拠出を認めない等については大きく問題視されていたため、これらについてはほぼ事前予想どおりであった。

投資教育については、確定拠出年金制度の導入企業からも事前の想定よりもその負担が重いと指摘されている。

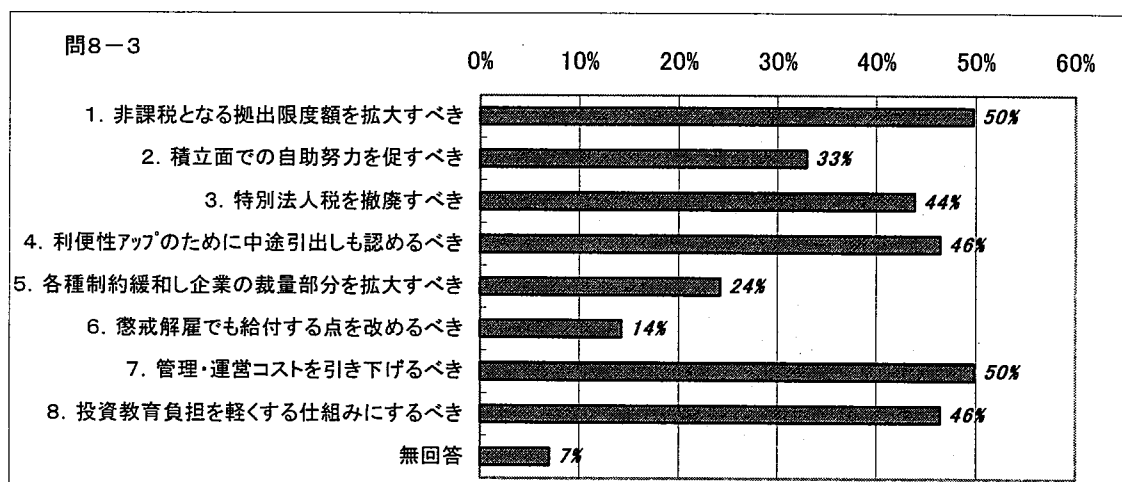
#### 4. 課題・問題点の改善点について

<アンケート設問>

【問8-3】 問8-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、4つまで)。

1. 非課税となる拠出限度額を拡大すべき
2. 従業員の本人拠出を認めて、積立面での自助努力を促すべき
3. 特別法人税を撤廃(もしくは、凍結を半永久的に延長)すべき
4. あくまで年金制度である趣旨は理解できるが、利便性アップのために、中途引出しも認めるべき
5. 制度上の各種制約をもっと緩和して、企業の裁量部分を拡大すべき
6. 受給権の保護のため、懲戒解雇の場合でも給付しなければならない点を改めるべき
7. 管理・運営コストを極力引下げて、運用成果を企業及び従業員に、できるだけ還元するような仕組みにするべき
8. (企業側の)従業員への投資教育負担を、できるだけ軽くするような仕組みにするべき

<回答状況（単純集計票より。複数回答）>



制度の改善点については、ほぼ問8-2の回答数上位に対応する項目が上位となった。「1. 非課税となる拠出限度額を拡大すべき」、「7. 管理・運営コストを引き下げるべき」が50%（但し複数回答）となり半数の企業から指摘され、続いて「4. 利便性アップのために中途引出しを認めるべき」「8. 投資教育負担を軽くする仕組みにするべき」「3. 特別法人税を撤廃するべき」が40%台（但し複数回答）となった。

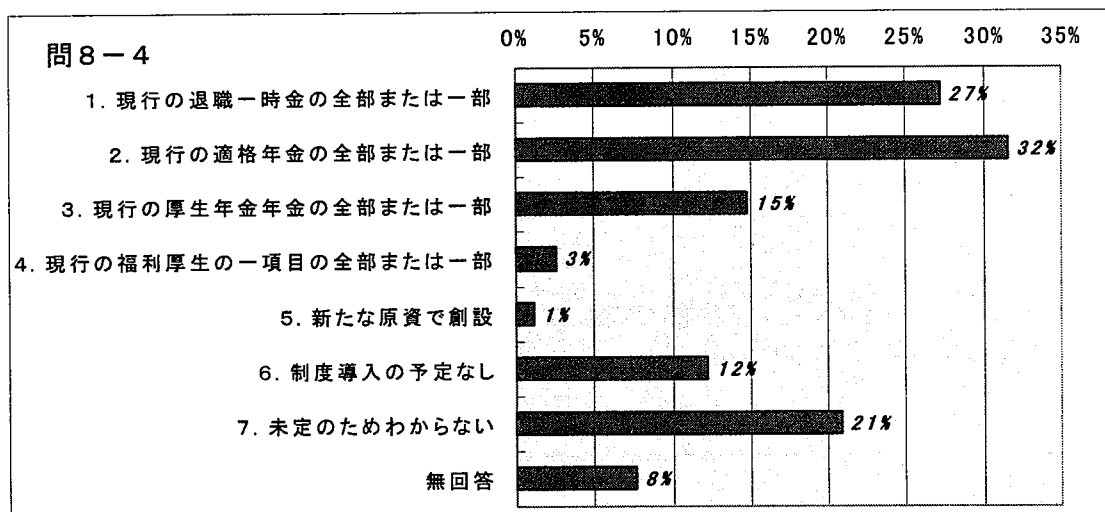
5. 制度移行の原資について

<アンケート設問>

【問8-4】 現行制度から同制度への移行として、貴社が想定しているものの中で、最も有効とお考えになるものを、お答えください(該当する番号に○印、複数回答可)。

1. 現行の退職一時金の全部または一部
2. 現行の適格年金の全部または一部
3. 現行の厚生年金年金の全部または一部
4. 現行の福利厚生制度の一項目(家族手当等、各種手当)の全部または一部
5. 新たな原資で創設
6. 制度導入の予定なし
7. 未定のためわからない

<回答状況(単純集計票より。複数回答)>



移行原資については<回答状況>欄(問8-4)、「6. 制度導入の予定なし」、「7. 未定」、「無回答」を除いてみると、「適格年金の一部または全部」が一番多く、ついで「退職一時金の一部または全部」、「厚生年金基金の一部または全部」との順となった。

<回答状況(クロス集計-現行制度別)>

①~⑧は現行制度	回答社数	1. 退職一時金	2. 適格年金	3. 厚生年金年金	4. 福利厚生制度の一項目	5. 新たな原資で創設	6. 制度導入の予定なし	7. 未定のためわからない	無回答
全体	631	172	199	93	16	7	77	132	48
①退職一時金のみ	36	15	1	1	4	2	6	9	4
②退職一時金+適格年金	194	66	83	0	3	1	22	44	11
③退職一時金+厚生年金基金	118	55	0	40	4	1	9	27	11
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	100	31	43	12	1	0	15	19	10
⑤適格年金のみ	83	2	49	2	3	0	9	18	2
⑥適格年金+厚生年金基金	34	1	22	8	0	2	4	1	2
⑦厚生年金基金のみ	56	2	1	30	1	1	10	11	3
⑧退職金制度無し等	10	0	0	0	0	0	2	3	5

制度別の集計（クロス集計）では、今回アンケートの回答企業の現行制度で最も多かった「②退職一時金＋適格年金」（631社中194社）の企業群では、「2. 現行の適格年金の全部または一部」が83社（43%）となり、「1. 現行の退職一時金の全部または一部」の66社34%を上回った。また現行の全ての制度を持つ「④退職一時金＋適格年金＋厚生年金基金」（631社中100社）の組み合わせの場合は、「2. 現行の適格年金の全部または一部」が43社（43%）、「1. 現行の退職一時金の全部または一部」が31社（31%）、「1. 現行の厚生年金基金の全部または一部」が12社（12%）となっている。これらのアンケート結果からみると、平成24年3月末に廃止が決定している適格年金の受け皿として、または退職給与引当金の積み立て損算入限度が引き下げられてきている退職一時金から、確定拠出年金への移行が考慮されているものと見込まれる。

## 6. 自由回答欄について

アンケートの自由回答欄の代表的な意見は、以下の通りである。

- ①給付変動リスクを負うため従業員が老後の生活設計が立てづらいのではないかと（建設業・不動産業／300～1,000人未満）
- ②教育方法が一番重要となると思うので、国（または外郭団体）による統一的な教育方法を徹底するべきかと思う。オプション部分については企業独自で対応すればよいのでは？（建設業・不動産業／1,000～5,000人未満）
- ③特別法人税の存在と本人拠出を認めないスタンスが、制度の実効性を害している（製造業（全体）／10,000人以上）
- ④中途引き出しが認められないため、100万円前後の金を30年以上棚上げするケースも出てくる（卸売・小売業、飲食店／1,000～5,000人未満）

ヒアリング調査では、多くの企業で退職給付債務削減の観点から企業側としては強い導入意欲を持っている一方、「確定拠出年金制度が、従業員に果たして受け入れられるのか」、「またこの環境下で導入することが従業員にとってよいのか」などを考慮すると判断が難しいとの意見も多かった。

## 第5節 前払い退職金制度

### 1. 仕組みと概要

一般的に日本における退職一時金制度は、江戸時代の「のれん分け」に端を発するといわれており、雇用主または企業が従業員の定着のために設けた制度であるといわれている。今回実施したアンケートでも71%の企業が退職一時金制度を有しており、日本においてかなり定着した制度である。

退職一時金の根拠については「功労報奨説」、「賃金後払説」「社会保障説」などがある。前述したとおり、日本における退職一時金のルーツがのれん分けであるため、経営者層は功労報奨説の立場をとることが多いのに対して、労働者側は賃金後払説をとることが多く、この問題は従来から労使間での争点となっている。いわゆる前払い退職金制度とは、この賃金後払説に従って、元来退職時に支給されていた一時金を現役時の月例給又は賞与に上乗せして支払う制度である。

日本における前払い退職金制度は、松下電器が平成10年4月に導入したことで話題となり、導入に踏み切る企業も出てきた。但し今回のアンケート結果では回答企業の約1%に留まっており、この制度が幅広い職種、業界に普及したとは言いがたい状況にある。

先駆的に前払い退職金制度を導入した、松下電器やコマツは、前払いに伴い従業員に生ずる所得税等の負担増に見合う金額を会社側が負担する制度としているが、最近では、企業収益低迷の環境を反映して、会社負担無しでの導入事例も出てきている。

今回のアンケート調査では、新しい制度ではないものの、企業年金2法の成立によって退職金・企業年金制度の選択肢が拡大したことを受け、企業側での前払い退職金制度への姿勢がどうなっているかということを確認することとした。

### 2. 前払い退職金制度の取組状況

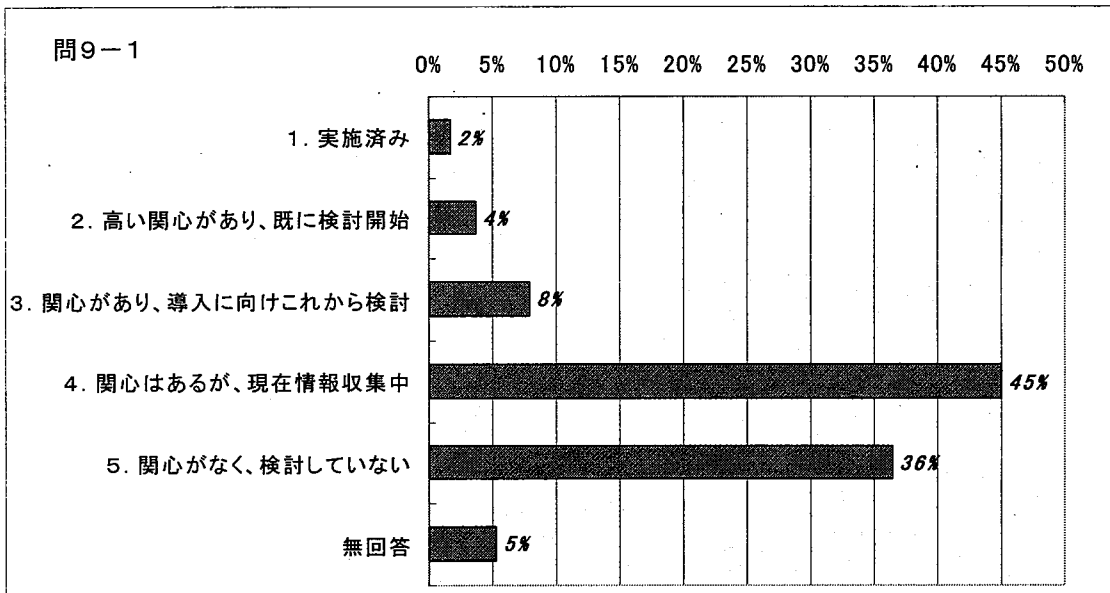
#### <アンケート設問>

【問9-1】同制度に対する、貴社の取組状況をお答えください。(該当する番号に1つだけ○印)

1. 実施済み
2. 高い関心があり、既に導入に向けた検討を開始している
3. 関心があり、導入に向けた検討をこれから進める
4. 関心はあるが、まだ不明点が多いため、現在情報収集中
5. 関心がなく、検討していない



<回答状況（単純集計票より）>



その取組状況では、「1. 実施済み」、「2. 高い関心があり既に検討開始」、「3. 関心はあり、導入に向けこれから検討」を合わせて、前払い制度導入に前向きと考えられる企業が全体の14%にのぼり、情報収集中をも含めると半数以上の58%の企業が前払い制度について何らかの対応を行っていた。

その一方賃金後払説が制度の前提となるため、「5. 関心がなく、検討していない」を選択する企業も36%に達しており、前払い退職金制度に対しての拒絶感もいまだ強いことが伺える。

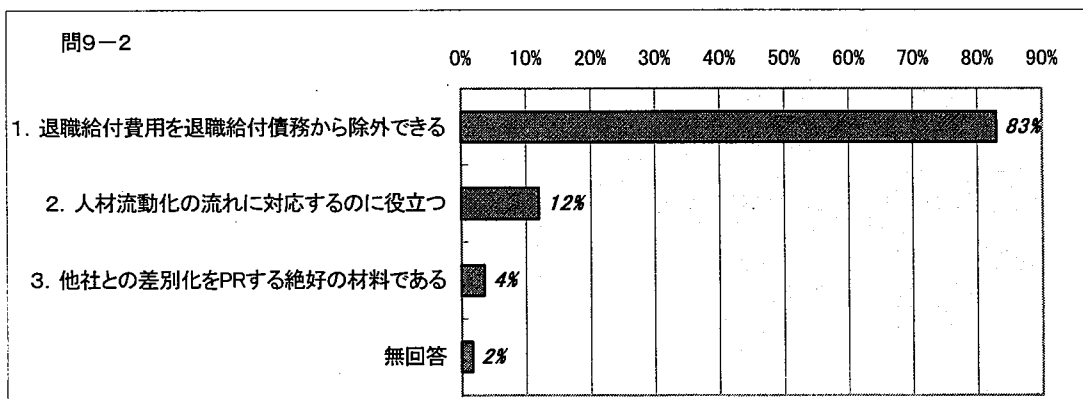
3. 評価できる点について

<アンケート設問>

【問9-2】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も重視するものを1つだけお答えください。（該当する番号に○印）（上記1～4に該当する場合のみご回答願います）

1. (全額給与前払い方式のように) 毎期発生した退職給付費用を、賃金として支払うため、退職給付債務から除外できる
2. 現在の、人材流動化の流れに対応するのに役立つ
3. 新規採用面において、他社との差別化をPRする絶好の材料である

<回答状況（単純集計票より）>



この設問は問9-1での回答が1~4に該当した前払い退職金制度に関心があると  
 する企業を対象とした。結果をみて一目瞭然のとおり、前払い制度のメリットとして  
 は、「1. 退職給付債務の削減」を挙げる企業が全体の83%近くまで達しており、前  
 払い退職金制度に関心のある理由はほとんどが退職給付債務削減にあるようだ。

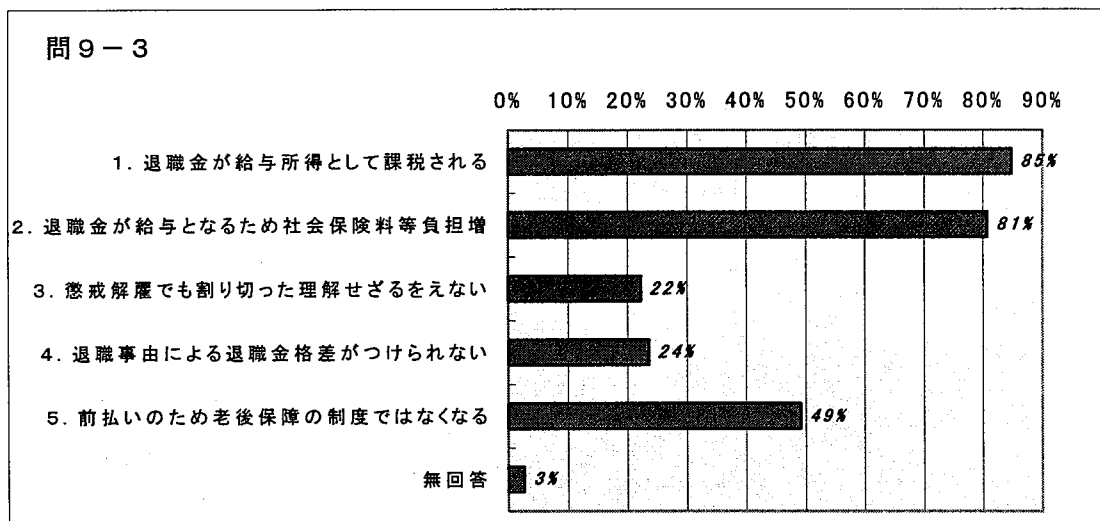
#### 4. 課題・問題点について

##### <アンケート設問>

【問9-3】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください  
 (最も重視する順に、3つまで)。

1. 前払いされた退職金が給与所得として課税される
2. 前払いされた退職金が給与となるため、社会保険料等負担が増える
3. 懲戒解雇でも既に支払い済みで取り戻せないため、割り切った理解をせざるをえない
4. 退職事由による退職金格差がつけられない
5. 前払いのため、必ずしも老後保障の制度ではなくなる

##### <回答状況 (単純集計票より。複数回答)>



問9-2と同様に、この設問も問9-1での回答が1~4に該当した前払い退職金  
 制度に関心があるとする企業を対象とした。問題点としては「1. 退職金が給与所得  
 として課税される」「2. 退職金が給与となるため社会保険料等負担増」の回答がそれ  
 ぞれ80%超 (ただし複数回答) となっており、やはり会社としては退職一時金を前  
 払いすることによる負担増を最も問題視していることが明確となった。ヒアリング先  
 においてもそれは同様であった。

次ぎに回答が多かったのは、「4. 前払いのため老後保障の制度でなくなる」との選  
 択肢で回答社の49% (ただし複数回答) に達した。こちらについてもヒアリング先

で同様な意見がでる一方で、少数ながら退職一時金の実際の用途のほとんどがローン返済であることから、現役世代の資金ニーズに応える制度として前払い制度を導入したいとの意見もあった。

アンケートの回答にもあるとおり、現在の税法では、前払い退職金は給与所得とみなされるため、単純に前払いのみを実施した場合は、従業員又は会社側の負担が増加してしまい、制度の普及のネックとなっている。前払い退職金制度を導入した企業（三和総合研究所）でも、会社が追加負担しない制度のため、殆ど希望者がいないようであり、会社負担無しの制度では普及しないという報道（平成14年2月13日、日本経済新聞）もされている。

但し、確定拠出年金と前払い退職金制度の選択制を検討している企業の中には、従業員が自分の意志で確定拠出年金ではなく、前払い退職金制度を選択した場合は企業負担をせず、従業員負担を求めるという企業もみられた。前節の確定拠出年金と重複するが、この部分は企業により、業績、経営と組合又は従業員との関係などの要素が左右するところと考えられ、特に組合又は従業員の受け止め方が今後注目される。

#### 5. 自由回答欄について

アンケートの自由回答欄での代表的な意見は、以下の通りである。

- ①退職金は賃金の後払いであると割り切る必要があるが、それがなかなか難しい（製造業（全体）／5,000～10,000人未満）
- ②給与課税として一義的に課税されるのではなく、退職所得控除の前倒し的な税制措置が欲しい（製造業（全体）／10,000人以上）
- ③確定拠出年金と併用を検討中（卸売・小売業、飲食店／300～1,000人未満）

上述の確定拠出年金との併用については、ヒアリング調査でも退職給付債務削減の観点から確定拠出年金と前払い退職金の選択制度を導入することを検討している企業が多かった。特に退職一時金については退職給与引当金の累積限度額が段階的に引き下げられていくことから、それを原資とした確定拠出年金と前払い退職金の選択制度は、今後の退職金・企業年金制度のひとつの潮流となる可能性があり、動向が注目される。

## 第4章 新時代の退職金・企業年金制度への変革の流れ

### 第1節 新時代の退職金・企業年金制度の前提条件

#### 1. 企業が置かれている経営環境と雇用制度の動向

バブル崩壊以降の景気低迷下、企業は厳しい生残り競争にさらされており、売上が伸び悩むなかで利益を確保すべく、労働生産性の向上等あらゆる部門において効率化が求められている。退職金・企業年金制度も当然その対象であり、企業が対応中の効率化を押さえておかなければ新時代の退職金・企業年金制度を考察する手がかりは得られにくいと思われる。そこで、企業が効率化を進める中で退職金・企業年金制度の見直しに関連する事項として、従業員処遇の見直しならびに退職給付会計への対応の2面について確認しておきたい。

#### (1) 従業員処遇の見直し（雇用制度としての改革）

経営効率化の流れの中で事業内容の見直し・組織の見直し・従業員処遇の見直しが進められてきた。そのなかで従業員処遇の見直しについては、労働生産性の向上という観点から次のような様々な対応が図られている（以下、当財団の研究報告「少子高齢化社会に向けての雇用の研究（平成14年3月）」より抜粋）。

- A. 年功的要素が大きく年々増加してしまう賃金体系からの年功的要素の排除。
  - 賃金総額の削減というよりは一定水準で固定化する方向性のなか、その配分については成果を出した者に報いるいわゆる成果主義賃金体系へ変革中である。
- B. 賃金の基礎となる資格制度の見直し。
  - 年功的運営となり不効率となってしまった職能資格制度から、能力・成果に基づいた新しい資格制度へ変革の真っ最中である。新しい資格制度・賃金制度のキーワードは、自立（自律）、自己責任、能力主義、成果実績主義である。
  - このキーワードは、自分のライフプラン・キャリアプランに基づいて能力開発を自発的に行ない自分でキャリアアップしながら成果を出し賃金の上昇を獲得しプラン達成を図るということを意味している。

→ 新しい資格制度の具体的な運営は、コンピテンシーによる“発揮された能力”の評価、業績評価におけるプロセスも重視した実績評価（成果主義）、従来あいまいであった各ポジション担当職務のコンピテンシーによる明確化（含、他セクションとの連携・協働）と任命基準の明確化、さらにこれらを総合した新しい資格・賃金制度としての役割主義（従来の職能資格は廃止、能力に基づいたクラス対応で各ポジション担当職務の役割に任命し、在任中の役割対応で賃金も決まる、異動により役割が変われば賃金も変わる）、公募制等がある。

#### C. 退職金・企業年金制度の見直し

→ 退職金・企業年金制度についても、負担の大きさ、ベア・ハネによる増加傾向、年功性の排除等効率化が問題であったが、そもそも水準引下げは対従業員でも外間的にも強い悪影響が予測されることから困難であり、ベア・ハネならびに年功性の排除の観点に成果主義の要素を盛り込んでポイント制退職金・企業年金制度を導入する流れがある。ただ、新会計基準の退職給付会計導入に伴い退職給付債務の問題が新たに発生し、その対応として新しい企業年金制度の枠組みが待望されていた（この退職給付会計については次の（2）で詳説）。

#### D. 能力開発・教育、福利厚生制度、その他の見直し : 具体的内容については省略

#### （2）退職給付会計への対応

経済のグローバル化に伴い企業会計でもグローバルスタンダードが求められており、わが国も国際会計基準をベースにした新会計基準を導入したが、これにより退職給付会計が平成12年度から適用されるようになった。

新会計基準に基づく退職給付会計では、従来の会計基準に基づく経理処理に比べると、企業の退職金・年金制度に関するディスクロージャーを大幅に拡充し経理処理が統一され他社比較も容易になった。これは、投資家・取引先・金融機関等外部者からは大きな評価を受けるものであるが、企業にとっては業況の厳しい折に後述するような大きな負担を背負わされたこととなり、企業が生残るためにはその負担を早期に消化してしまうか負担そのものを削減することが必要となった（退職給付会計の新旧比較を整理してみると次表のとおりである）。

退職給付会計の新旧比較【貸借対照表の観点、①債務認識、②計上の内容・状況】

	新会計基準に基づく退職給付会計	従来会計基準に基づく経理処理
A. 全体像	<p>①退職一時金・企業年金両制度の退職給付債務を共通基準で認識したうえで100%を引当ないし積立することが要請されている（グローバルスタンダード）。</p> <p>②貸借対照表の注記で、退職給付債務・年金資産・退職給付信託・会計基準変更時差異の未処理額・未認識数理計算上の差異を計上し、その差し引き後として退職給付引当金が算定される流れを明示し、貸借対照表には退職給付引当金を計上する。注記とはいえ全容が示されるため、従来批判に対応しているのは当然だが他社との比較が容易になったことも大きな改善点である。</p>	<p>①退職一時金・企業年金とも十分な債務認識ができていないとの批判があった。</p> <p>②両制度とも十分な引当て・積立てはできておらず、かつ債務の状況が必ずしも明示されておらず、その意味で財務諸表が企業の正確な財務状況を示していないという批判があった。</p>
B. 退職一時金制度の分	<p>①将来の退職時期に支払うべき退職金額を予測しそれを現時点まで割引いて退職給付債務を算定し、その100%を引当てる。</p> <p>②退職給付債務に退職給付引当金で対応（会計基準変更時差異のみ退職給付信託設定が可）。変更時差異と数理計算上の差異の償却は企業により対応方法が異なる。</p>	<p>①退職一時金は過去分としての期末要支給額の100%引当を要請していた（現価方式等もある）。</p> <p>②100%引当を要請していたにもかかわらず、下限として税法基準（従来は40%）を容認しており、一般的には要支給額の100%引当はできていなかった。</p>
C. 企業年金制度の分	<p>①将来の退職時期に支払うべき年金現価・一時金額を予測しそれを現時点まで割引いて退職給付債務を算定し、その100%を積立てないし引当てる。</p> <p>②企業年金制度であり年金資産の積立が第1順位であるが、他は基本的には退職一時金と同じ。</p>	<p>①会計上での企業年金の経理処理は拠出金の費用計上のみで、貸借対照表への計上は不要。なお、企業年金の財政上での債務認識は新会計基準の手法と類似した将来法である。</p> <p>②貸借対照表への注記のみでよく、また、企業年金では不足積立て金があるのが実態。</p>

(参考) 貸借対照表関係の計上例 <ある上場企業のHP:13年3月期決算短信より>

貸借対照表	注記事項
(固定負債)	退職給付引当金
退職給付引当金(※) ×××	①退職給付債務 ×××
	②年金資産 ×××
重要な会計方針	③未積立退職給付債務
退職給付引当金	(①-②) ×××
.....	④会計基準変更時差異
なお、会計基準変更時差異(×××)については、	の未処理額 ×××
○年による均等額を費用処理している。	⑤未認識数理計算
数理計算上の差異は、..... 一定の年数(△年)に	上の差異 ×××
よる定額法により翌年から費用処理する。	⑥退職給付引当金
	(③-④-⑤) ×××

(注) ×××は金額(項目により金額は異なる。ただし、※=⑥)。

#### A. 退職給付会計導入が企業に与えた影響

退職給付会計導入は、前表のとおり、従来の日本の会計処理からグローバルスタンダードに切り替えるもので、企業にとって内容的にも時期的にも厳しい変更となり、大きな影響が発生した。

- ①算定基準が過去法から将来法に変更され、将来法としての割引率が実勢金利で決まるため、低金利の状況から一般的に退職給付債務が増加したこと。
- ②退職一時金では従来必ずしも100%引当でなくとも可とされていたが、100%引当・積立が前提となり未積立分の償却が必要となったこと。
- ③会計上従来は債務認識から切り離されていた企業年金制度も債務認識しなければならず、その未積立分の償却（費用化）が必要となったこと。
- ④厚生年金の老齢厚生年金（国）を代行している厚生年金基金代行部分が、厚生年金基金実施先にとっては本来の自社給付でないにもかかわらず自社の退職給付として債務認識しなければならなくなり、その退職給付債務が会計上の割引率と年金財政上の予定利率の金利差もあり非常に大きな負担となっていること。
- ⑤注記事項とはいえ、退職給付債務の未積立状況を明示する必要があり、財務状況が従来以上に明確となり他社と横並びで比較されるようになること（企業評価・格付け、株価、資金調達コスト等への影響あり）。
- ⑥時期的な問題では、景気低迷の影響を受け業況が苦しい時期での退職給付会計の導入となったこと。

#### B. 退職給付会計への対応

企業経営に対して上記のような大きな影響があったことから、アンケートにおいても【問11】および【問12】で過去ならびに今後の対応策を聞いたところである。その対応状況は第2章第2節のとおりである。

企業は、退職金・企業年金制度そのものの水準を下げるのが困難である場合でも、ポイント制退職金・企業年金制度の導入が年功給色を薄めることになるので、退職給付会計への対応が部分的に果たされることになる。また、退職一時金分については引当不足額の全部または一部を積み増しし、企業年金制度についても拠出増を図って来ており、そうした意味で退職給付会計への対応は実行されてきた。しかし、退職給付制度を多様化した選択肢のなかから改めて選び、再構築するといった対応は今後の課題である。

## 2. 退職給付制度に対する企業の基本姿勢

### (1) 退職給付制度そのものの位置付け

企業の退職給付制度そのものの位置付けについてアンケートでは直接質問してはいないが、【問3】での「退職金・企業年金そのものを廃止」という選択肢への回答が極めて少なかったことからみて廃止の方向性はほとんどなく、必要と認めているものと考えられる。これに関する企業ヒアリングでは、少なくとも現状においては従業員が持家ニーズや老後所得保障等との関係から退職給付制度は必要と認識しており、これを企業が一方的に廃止し後は自己責任で老後に備えてくださいという方針転換が採れるはずもない、という反応が多かった。また、退職金前払い制度を含め退職給付制度を廃止し給与で支払ってしまう方式では新入社員でも一部だけのニーズに留まっているケースが多いようである。

### (2) 退職給付会計への対応としての位置付け

退職給付会計に対しては、アンケート結果をみてもヒアリングからも、まだ新しい企業年金制度の評価ができておらず、情報収集中・検討中というのが実情のようである。一方で退職給付債務の対象外となる確定拠出年金があり、また退職給付会計の影響を薄める機能を持った制度（ハイブリッド型年金）もあり、さらには厚生年金基金の代行部分の返上という方法もある。

このように新しい企業年金制度では、退職給付会計に効果的に対応できるものもあることから、企業としては従業員に配慮しつつも生残り競争を勝ち抜くために自らに適した退職給付制度を活用したいと考えているといえよう。

## 3. 新時代の退職金・企業年金制度の前提条件

### (1) 企業の経営効率化の方向性にマッチすること

新時代の退職金・企業年金制度は、企業が生残りをかけて実施している経営効率化とマッチした制度になるだろう。これには、ベアハネ等による人件費の自然増の排除、長期勤続優遇策でもあった退職給付のS字カーブの是正、また年功的要素を薄め成果を極力退職金・企業年金制度に反映させることなどが求められている。ポイント制の退職金・企業年金制度は、万能ではないものの、これらの点をすべて含む方式であるため、今後の退職給付制度における主流となるかもしれない。

### (2) 退職給付会計の影響を軽減し企業業績にニュートラルであること

退職給付会計導入に伴う最大の問題点は、会計基準変更時差異が巨額でこれを



一定期間のうちに償却しなければならないことではなく、じつは退職給付債務算定のための割引率の引下げ変更に伴う退職給付債務額の増加や年金資産の運用に関わる積立不足の発生等（数理計算上の差異：一定年数以内で償却が必要）が決算毎に起こる可能性があることである。

その意味するところは、企業経営の結果としての決算に、割引率や資産運用成果という企業経営とは異質な要因が入り込むことにある。退職給付債務額そのものの巨額さと年金資産規模が大きくなってきたこともあり、その変動の決算に与える影響が非常に大きく、しかもこれを予想しがたいのである。こうした経営面における不確実性こそ大問題となる。さらに100%引当・積立により巨額な退職給付引当金の計上で貸借対照表のバランスが悪くなる（総資産利益率の低下等の影響がある）。企業決算においてこれらの影響の軽減ないし排除が企業経営の命題となっている。つまり、退職給付会計の影響を軽減ないし排除でき企業業績にニュートラルである退職金・企業年金制度とする、またはそのような制度の比重を高めることが新しい退職金・企業年金制度を構築するうえで1つの目標となるようだ。

### (3) 老後保障機能を果たすこと

なお、現状における退職金・企業年金制度は、老後所得保障機能を持っていることが有力な存在理由の一つである。その機能の必要性はわが国の今後の少子高齢化社会においても変わらないであろうし、さらに重要度を増すことになるであろう。老後所得保障機能は主として退職一時金制度より企業年金制度が対応することになるだろうが、企業にとっては両制度が無関連に存在するのではなく、各社の理念に基づいて退職給付制度があり、それぞれは成果主義を取り入れまた退職給付会計にも適応するよう経営面の要請を取り入れながら改革されていくだろう。そうしたなかでも、企業年金を中心とする退職給付制度の老後所得保障機能は保持されていくことになるだろう。

## 第2節 新時代の退職金・企業年金制度の構成と枠組み

### 1. 新時代の退職金・企業年金制度の構成要素

新時代の退職金・企業年金制度は、前節3. 新時代の退職金・企業年金制度の前提条件を満たすものになりそうだ。そうした流れのなかでは、まず資格制度・賃金制度等全般にわたって新しい時代にマッチした合理的、効率的な成果主義、自己責任、自立の仕組みに組替えられていくだろう。これは退職金・企業年金制度も例外ではなさそうだ。具体的には、退職金・企業年金制度は成果主義の基本線に沿ったものとしてのポイント制が主流となり、年功的要素は熟練を要する職務以外では薄められていくこととなるだろう。

一方、退職給付会計との関係においては、決算に対する金融資本市場の影響を極力少なくする方向に沿う確定拠出年金が一段と普及することになりそうだ。また、運用環境の悪化のため退職給付会計上も基金財政上も負担感が大きい厚生年金基金の代行部分については、代行返上が認められたこともありかなりの数の代行返上が起こることの見方もあるが、一方で運用環境好転の可能性、代行返上の諸条件クリアの問題、厚生年金保険の保険料等における凍結解除の行方、特別法人税その他の税制の動き等により流動的な要素が高いと考えられる。

さらに、ハイブリッド型年金はいまのところその制度像が必ずしも明確ではないものの、他の確定給付型年金に比べ退職給付債務の変動幅が小さくなるすなわち退職給付会計の影響を薄められることから注目されており、今後制度内容が明らかになるにつれてかなりの割合で導入する企業が出てくるものと予想される。

### 2. 新時代の退職金・企業年金制度の枠組み

#### (1) 退職金・企業年金制度再構築に対する企業の姿勢

今回アンケート調査では、企業が新しい企業年金制度の全容を把握するには時期尚早と考えられたため、企業の退職給付制度再構築にあたっての姿勢を問う質問を設定しなかった。このため、企業の制度再構築に対する考え方等については断片的ではあるものの、面談時に聴取した見解を示しておきたい。

A. 従来の企業年金制度（適格年金・厚生年金基金、以下同じ）から確定拠出年金に単純に移行しようとする、確定拠出年金の拠出限度の問題で中途半端な従来制度が残ることになる。さらに従来の企業年金制度の給付減額問題に直面し対応が簡単ではないこと等の問題が発生する。

- B. このため、退職給付制度が従来の企業年金制度に全額移行済みの企業は、確定拠出年金の導入意欲はあるものの現状では身動きできないとして、制約条件等の確認も含め様子見の状態である。
- C. 一方、退職一時金制度が残っている企業は、対従業員の問題は別にして制度上の制約がなく自由に組替えられる退職一時金制度から確定拠出年金へ移行することが可能なため、平成14年度中もしくは同15年4月を目処になど、比較的早期に移行したいとするものがあつた。
- D. また、厚生年金基金代行部分返上の動きのある企業では、代行返上自体が制度としては給付減額扱いであるため、それを機会に再構築すべく厚生年金基金加算部分の給付の一部と退職一時金制度の一部を併せて確定拠出年金を導入するとの考え方もみられた。

#### (4) 退職金前払い制度について

退職金前払い制度は、当初注目を浴び急速に普及するのではないかとみられたが、税制・社会保険の取扱い上の問題ならびに従業員の意識の問題から実態はあまり普及していない。

しかしながら、新しい企業年金制度がスタートするにあたって、従来とは異なる観点から普及することが予測される。すなわち、確定拠出年金制度導入企業で、運用責任を押し付けられかつ中途退職しても現金として受取れないのでは確定拠出年金に加入したくないという従業員がかなりの数で発生することが見込まれることから、その代替案として退職金前払い制度をセットで導入する動きがある。これは、企業側としては、もし代替案が従来の退職金を残すというものでは、確定拠出年金加入者の受取り額と従来の退職金との比較問題が残り事態を複雑化・長期化すること、そして退職給付会計上の給付債務を免れないことがある。このことから、確定拠出年金制度が普及するにつれ退職金前払い制度もセットで普及することになるわけである。なお、退職金前払い制度を導入する企業でのヒアリングにおいては、税金・社会保険は本人の選択によるものだから本人負担とする企業が多かつた。

### 第3節 新時代の退職金・企業年金制度への変革の流れ

新時代の退職金・企業年金制度は、制度としてはスタートしたものの、企業側の対応はまだ情報収集・検討中の段階が大多数であった。こうした情報不足に加えて、従来の企業年金制度の普及が上場企業で9割以上あるため、その給付減額問題を労使で協議する必要があること、確定拠出年金制度に移行して退職給付会計の影響から一部にしる離脱するためには過去部分の清算（従業員に支払うという意味ではなく確定拠出年金制度に持ち込むこと）が不可欠であるが、従来の企業年金制度からの資産持込みに係わる細目が決まるのに時間がかかりそうなこと、また退職一時金制度から持ち込むには巨額のキャッシュが必要であり業況柄簡単にひねり出せる企業は多くはないこと等が慎重な検討を要する背景になっているようだ。

しかしながら、新しい企業年金制度が選択される方向は、受給権確保を重視した新しい企業年金制度に移行していく流れがある。本アンケート調査結果によると、全体としては既存の退職給付制度から、規約型企業年金、基金型企業年金、確定拠出年金へ重心が移行していくよううかがわれる。なお、ハイブリッド型年金は、まだ情報収集段階であるが期待感の高いものがあるようだ。

## 第 2 部(資料編)

資料 1 アンケート調査票

資料 2 単純集計結果

資料 3 クロス集計結果 (一部抜粋)



## 資料1. アンケート調査票

### 退職金・企業年金制度に関する企業動向調査

#### 調査票

この調査は、退職金・企業年金制度の現状・課題を把握し、企業経営全体の観点からその対応の方向性を展望することを目的としています。  
ご回答頂きました内容につきましては、研究目的にのみ使用され、個々の調査票の結果が公表されることは一切ございません。

#### 財団法人 シニアプラン開発機構

〒160-0023 東京都新宿区西新宿4-34-1  
東京年金基金センター2階

- このアンケートのご回答は、貴社の**企業年金ご担当者様**にお願いします。
- お忙しいところ大変お手数ですが、本アンケートは同封の返信用封筒(切手不要)にて**2月28日(木)まで**にご投函下さいますよう、お願い申し上げます。
- ご協力頂きました企業には、謝礼として後日、調査結果をお送りさせていただきます。
- 本アンケートの質問内容に関するお問い合わせは、当財団の下記担当にご連絡をお願い致します。

退職金・年金研究チーム： 牧元、築田、矢合、小林  
TEL: 03-5371-2041, 2045, 2040, 2043 (直通)  
受付時間： 月曜日～金曜日 午前10:00～午後5:00

## 1. 現行における貴社の退職金・企業年金制度について、お尋ねします。

【問1】 現行の退職金制度及び企業年金制度について、お答えください。  
(該当する欄に○印をつけてください。複数回答可)

	現行の制度
1. 退職一時金	1
2. 適格年金	2
3. 厚生年金基金	3
4. 退職金・企業年金制度そのものがない	4
5. 退職金の前払い制度がある	5

【問2】 退職金及び企業年金制度の構成割合について、お答えください。  
(上記1～3に該当する場合のみ、ご回答願います)→これ以外の場合は、【問3】へ。

(大卒22歳入社モデル)	各制度の構成比(%)			
	60歳定年退職時		50歳自己都合退職時	
	割合	(実額)	割合	(実額)
退職一時金	%	万円 ( )	%	万円 ( )
適格年金 (選択一時金ベース)	%	万円 ( )	%	万円 ( )
厚生年金基金 (選択一時金ベース)	%	万円 ( )	%	万円 ( )
合 計	%	万円 100.0 ( )	%	万円 100.0 ( )

(注) : 各制度の構成比は、できるだけ「%」でご記入願います。小数2位以下は四捨五入。  
モデルないし支払いの実額(1万円未満は四捨五入)でも結構です。



## 2. 将来における貴社の退職金・企業年金制度について、お尋ねします。

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。  
「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。

	【問3】将来像		【問4】 選択理由を下記【問4】選択肢の 番号でご記入ください(複数回答可)。
	今後3年 程度先	今後10年 程度先	
1. 退職一時金	1	1	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
2. 適格年金	2		( ) ( ) ( ) ( ) ( )
3. 厚生年金基金	3	3	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
4. 規約型企業年金	4	4	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
5. 基金型企業年金	5	5	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
6. 確定拠出年金	6	6	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
7. 退職金の前払い制度	7	7	( ) ( ) ( ) ( ) ( )
8. 退職金・企業年金制度 そのものを廃止	8	8	( ) ( ) ( ) ( ) ( )

(注) ハイブリッド型企業年金制度(キャッシュバランスプラン:CBプラン)については、基本となる制度(例:厚生年金基金でCBプランを導入する予定の場合には厚生年金基金)でご記入ください。

【問4】 問3でお答えいただいた制度を、貴社が選択された理由について、お答えください。  
なお、ご回答は、各制度ごとに前表「選択理由」欄に選択肢の番号をご記入ください  
(複数回答可)。

1. キャッシュを社外拠出するつもりはない
2. キャッシュの社外拠出により、確実な受給権確保が図られる
3. (現行の適格年金については)移行期間が10年ある  
→移行期間中に検討する予定
4. (厚生年金基金の場合)代行部分も含めたほうが、規模のメリットによる運用利回り向上を狙いやすい
5. 終身部分による老後保障機能の充実度が魅力である
6. (厚生年金基金から移行する場合)基金型企業年金および規約型企業年金への移行により、財政負担が軽くなる
7. 退職給付債務の負担を軽減またはゼロにできる
8. 運用環境の変動リスク回避が可能である
9. 現行制度からの移行に際して、無理がないと思われる
10. 労働組合との交渉による結論である
11. 当該制度そのものに魅力を感じている
12. 働きに応じた処遇は、あくまで賃金で報いる  
→退職金・企業年金という制度そのものが不要
13. 退職給与引当金の無税枠縮小に対応する
14. その他( )

### 3. 新しい企業年金制度および退職金前払い制度について、お尋ねします。

(注):以下の質問は、貴社が当該制度を検討または導入決定するしないにかかわらず、貴社の忌憚ないお考えを、お聞かせください。

#### ●確定給付企業年金制度について●

(注):ハイブリッド型企業年金制度(CBプラン)については、【問7】にてお尋ねします。

#### (1)規約型企業年金制度

【問5-1】同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金に比べ、受給権の保護(財政検証制度の導入等)が強化されている点が優れている
2. 従来の適格年金のみならず、他の制度(厚生年金基金、基金型企業年金、確定拠出年金)との比較においても、制度運営面において格別の事務負担増が予想されない
3. 既存制度からの移行が、他の制度(同上)に比べて容易である
4. 他の制度(同上)に比べて規制が緩やかで、企業の裁量の余地が多い
5. 代行返上により、退職給付債務の削減に直接の効果がある

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

【問5-2】同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金に比べ、財政検証制度による積立不足チェック及び定年のみ移行が不可、といった新しい規制が多く使いづらい
2. 従来の適格年金に比べて、制度運営面での事務負担増が避けられない
3. 従来の適格年金規定で認められていた「剰余金返還」の規定がない
4. 基金型企業年金制度との併存が認められない
5. 既存制度からの移行が、他の制度(同上)に比べてやりにくい
6. 特別法人税が課税される(現在は、凍結中)

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

【問5-3】問5-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、3つまで)。

1. 制度設計や運営に際しては、従来 of 適格年金同様、企業にもっと裁量の余地を与えるべき
2. 従来 of 適格年金規定で認められていた「剰余金返還」の規定を設けるべき
3. 基金型企業年金制度との併存が認められるべき
4. 特別法人税を撤廃(もしくは、凍結を半永久的に延長)すべき

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

※上記以外で「規約型企業年金制度」についてのご意見がございましたら、自由にご記入ください。

## (2)基金型企業年金制度

【問6-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金に比べ、受給権の保護(財政検証制度の導入等)が強化されている点が優れている
2. 代行返上により、退職給付債務の削減に直接の効果がある
3. 代行返上により、資産運用難の場合に、従来より運用損を抑えることが可能である
4. 代行返上により、有期年金の設計も認められるようになる
5. 設立基準が厚生年金基金(加入員500人以上)に比べて緩和(300人以上)された
6. 厚生年金基金からの移行が、他の制度(規約型企業年金、確定拠出年金)に比べてやりやすい
7. 「基金」という特別法人を新設または存続させることができる

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

【問6-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

1. 従来の適格年金や規約型企業年金に比べ、規制が多く使いづらい
2. 代行返上してしまうと、資産運用好調の場合、規模のメリットを享受できない
3. 代行返上して有期年金化する場合、不利益変更となる可能性がある
4. 厚生年金基金以外の制度からの移行が、他の制度(同上)に比べてやりにくい
5. 規約型企業年金制度との併存が認められない
6. 特別法人税が課税される(現状は、凍結中)

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

【問6-3】 問6-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、3つまで)。

1. 制度設計や運営に際しては、従来 of 適格年金同様、企業にもっと裁量の余地を与えるべき
2. 基金型から規約型への移行に際しては、国の認可事項ではなく、承認事項として利便性を高めるべき
3. 特別法人税を撤廃(もしくは、凍結を半永久的に延長)すべき
4. 代行返上して有期年金化する場合、不利益変更該当する範囲を限定すべき
5. 規約型企業年金制度との併存が認められるべき

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

※上記以外で「基金型企業年金制度」についてのご意見がございましたら、自由にご記入ください。

## ●ハイブリッド型企業年金制度(CBプラン)について●

(注):ハイブリッド型企業年金制度(CBプラン)については、現時点で制度の詳細が判明していないため、他制度の質問形式と変えてあります。

【問7-1】同制度に対する、貴社の取組状況をお答え下さい。(該当する番号に1つだけ○印)

- |   |
|---|
| 1. 高い関心があり、既に導入に向けた検討を開始している<br>2. 関心があり、導入に向けた検討をこれから進める<br>3. 関心はあるが、まだ不明点が多いため、現在情報収集中<br>4. 関心がなく、検討していない |
|---|

【問7-2】同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

(上記1～3に該当する場合のみ、ご回答願います)→4の場合は、【問8】へ。

1. 自社の現状にマッチした制度である
2. 一定利回りを企業側にて保証する仕組みなので、比較的労使合意が得られやすいことから、導入しやすい
3. 確定給付企業年金と確定拠出年金のメリットを併せ持つという、仕組みそのもの
4. 給付額算定に使用する利率の機動的変更が可能のため、不測の積立不足やコスト負担が発生しにくい
5. 運用は企業責任であるため、従業員への投資教育負担がない
6. 厚生年金基金の場合、従業員拠出の掛け金分も全額非課税(社会保険料控除)となる
7. 退職給付債務の変動幅が、他の確定給付企業年金制度に比べて小さくなる

回答欄 →	1番目	2番目	3番目

※上記以外で「ハイブリッド型企業年金制度(CBプラン)」についてのご意見がございましたら、自由にご記入ください。

--

## ●確定拠出年金制度(企業型)について●

【問8-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、4つまで)。

1. 企業及び従業員にとって、選択肢が増えることは好ましい
2. 自社の雇用システムにマッチした制度である
3. (自社の雇用システムにはマッチしないが)人材の流動化に対応した制度として、現在の情勢にマッチしている
4. 従業員のやる気や自発性を引出しやすい制度として、評価できる
5. 従来制度に比べて、比較的わかりやすく、従業員の理解も得られやすい
6. 既に企業年金制度を採用している企業が、既存制度からの移行を図る場合、運用リスクが回避できる
7. 既に企業年金制度を採用している企業が、既存制度からの移行を図る場合、退職給付債務の削減に直接寄与できる
8. ポータビリティがある点をPRすることで、より優秀な人材を中途採用にて、引きつけやすい
9. 運用メニューに自社株を入れることで、安定株主づくりの効果が見込める

回答欄 →	1番目	2番目	3番目	4番目

【問8-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、4つまで)。

1. 非課税となる拠出限度額が少ない
2. 従業員からの本人拠出ができない
3. 特別法人税の課税(現在は凍結中であるが、解除後の課税が問題)
4. 制度の仕組みが、企業・従業員の双方にとって分かりづらい
5. 途中引出しが原則できないなど、制度面での制約が多くて使いづらい
6. 制度運営において、管理・運営コストがかかりすぎる
7. 従業員への投資教育負担が重い
8. 従業員個人の運用の結果で最終金額に差が生じ、会社の成果実績主義による賃金・評価体系とマッチしない
9. ポータビリティが、かえって従業員の転職傾向を加速する危険性がある
10. 従業員が投資運用に熱心になり過ぎて、仕事をおろそかにしてしまう可能性がある
11. 賃金の後払いという性格上、懲戒解雇の場合でも、支払わなければならないことに違和感がある
12. 他社も採用していないとポータビリティを実現できない

回答欄 →	1番目	2番目	3番目	4番目

【問8-3】 問8-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、4つまで)。

1. 非課税となる拠出限度額を拡大すべき
2. 従業員の本人拠出を認めて、積立面での自助努力を促すべき
3. 特別法人税を撤廃(もしくは、凍結を半永久的に延長)すべき
4. あくまで年金制度である趣旨は理解できるが、利便性アップのために、中途引出しも認めるべき
5. 制度上の各種制約をもっと緩和して、企業の裁量部分を拡大すべき
6. 受給権の保護のため、懲戒解雇の場合でも給付しなければならない点を改めるべき
7. 管理・運営コストを極力引下げて、運用成果を企業及び従業員に、できるだけ還元するような仕組みにするべき
8. (企業側の)従業員への投資教育負担を、できるだけ軽くするような仕組みにするべき

	1番目	2番目	3番目	4番目
回答欄 →				

【問8-4】 現行制度から同制度への移行として、貴社が想定しているものの中で、最も有効とお考えになるものを、お答えください(該当する番号に○印、複数回答可)。

1. 現行の退職一時金の全部または一部
2. 現行の適格年金の全部または一部
3. 現行の厚生年金年金の全部または一部
4. 現行の福利厚生制度の一項目(家族手当等、各種手当)の全部または一部
5. 新たな原資で創設
6. 制度導入の予定なし
7. 未定のためわからない

※上記以外で「確定拠出年金制度(企業型)」についてのご意見がございましたら、自由にご記入ください。

--

●退職金の前払い制度について●

(注):退職金の前払い制度については、他制度の質問形式と変えてあります。

【問9-1】 同制度に対する、貴社の取組状況をお答えください。(該当する番号に1つだけ○印)

- 1. 実施済み
- 2. 高い関心があり、既に導入に向けた検討を開始している
- 3. 関心があり、導入に向けた検討をこれから進める
- 4. 関心はあるが、まだ不明点が多いため、現在情報収集中
- 5. 関心がなく、検討していない

【問9-2】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も重視するものを1つだけお答えください。(該当する番号に○印)  
(上記1~4に該当する場合のみ、ご回答願います)→5の場合は、【問10】へ。

- 1. (全額給与前払い方式のように)毎期発生した退職給付費用を、賃金として支払うため、退職給付債務から除外できる
- 2. 現在の、人材流動化の流れに対応するのに役立つ
- 3. 新規採用面において、他社との差別化をPRする絶好の材料である

【問9-3】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

- 1. 前払いされた退職金が、給与所得として課税される
- 2. 前払いされた退職金が給与となるため、社会保険料等負担が増える
- 3. 懲戒解雇時でも、既に支払い済みで取り戻せないため、割り切った理解をせざるを得ない
- 4. 退職事由による退職金格差がつけられない
- 5. 前払いのため、必ずしも老後保障の制度ではなくなる

	1番目	2番目	3番目
回答欄 ⇒			

※上記以外で「退職金前払い制度」についてのご意見がございましたら、自由にご記入ください。

●参考事例について●

【問10】 退職金・企業年金制度改訂に際して、貴社が最も参考としている企業がありましたら、お答えください(何社でも、自由にご記入ください)。

4. 会計基準の変更・退職給付債務関係の問題について、お尋ねします。

(1) 退職給付債務の削減について

【問11-1】 貴社における過去の対応策について、お答えください  
(それぞれ該当する番号に○印、複数回答可)。

●退職一時金制度について●

(【問1】で、「退職一時金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. 退職一時金の給付水準自体の引下げ
2. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化  
→年功給を反映する給与比例制からの決別
3. 退職金前払い方式を全部または一部導入
4. 確定拠出年金制度を全部または一部導入決定
5. 退職一時金制度の廃止
6. 特に対応策は実施していない

●企業年金制度(適格年金、厚生年金基金)について●

(【問1】で、「適格年金制度あり」「厚生年金基金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. 企業年金の給付水準自体の引下げ
2. 企業年金の給付利率の引下げ(選択一時金水準自体は維持)
3. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化
4. 企業年金制度そのものの解散・解約
5. (終身年金制度の場合)保証期間の延長(ex.15年→20年)
6. (終身年金制度の場合)有期年金への全部または一部移行
7. 確定拠出年金への全部または一部移行の決定
8. 特に対応策は実施していない

※上記以外での「過去の対応策」がございましたら、自由にご記入ください。



【問11-2】貴社での今後の対応予定策について、お答えください  
(それぞれ該当する番号に○印、複数回答可)。

●退職一時金制度について●

(【問1】で、「退職一時金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. 退職一時金の給付水準自体の引下げ
2. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化  
→年功給を反映する給与比例制からの決別
3. 退職金前払い方式を全部または一部導入
4. 確定拠出年金制度を全部または一部導入
5. 退職一時金制度の廃止
6. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない
7. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない

●企業年金制度(適格年金、厚生年金基金)について●

(【問1】で、「適格年金制度あり」「厚生年金基金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. 企業年金の給付水準自体の引下げ
2. 企業年金の給付利率の引下げ(選択一時金水準自体は維持)
3. ポイント制への移行等による、業績連動的な性格の強化
4. 企業年金制度そのものの解散・解約
5. (終身年金制度の場合)保証期間の延長(ex.15年→20年)
6. (終身年金制度の場合)有期年金への全部または一部移行
7. 確定拠出年金への全部または一部移行
8. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない
9. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない

※上記以外での「今後の対応予定策」がございましたら、自由にご記入ください。

(2)退職給付債務の引当不足(積立不足)について

(注):ここでいう「引当不足(積立不足)」とは、会計基準変更時差異・未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務債務を指すものとします。  
なお、退職給付債務そのものの削減策は【問11】でお聞きしましたので、ここでは除外しています。

【問12-1】 貴社における過去の対応策について、お答えください  
(それぞれ該当する番号に○印、複数回答可)。

●退職一時金制度について●

(【問1】で、「退職一時金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. (退職一時金部分の)引当不足額を、一括して引当
2. (退職一時金部分の)引当不足額の削減のために、引当金を積み増し
3. (退職一時金部分の)引当不足相当額の退職給付信託を設定
4. (退職一時金部分の)引当不足額の一部に対して、退職給付信託を設定
5. 特に対応策は実施していない

●企業年金制度(適格年金、厚生年金基金)について●

(【問1】で、「適格年金制度あり」「厚生年金基金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. (企業年金部分の)積立不足額を、一括して引当
2. (企業年金部分の)積立不足額の削減のために、引当金を積み増し
3. (企業年金部分の)積立不足相当額の退職給付信託を設定
4. (企業年金部分の)積立不足額の一部に対して、退職給付信託を設定
5. (年金資産運用における)予定利率引下げによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
6. 上記5以外の年金制度見直しによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
7. 年金資産の運用効率の向上  
→期待運用収益率の向上による債務圧縮効果を期待
8. 特に対応策は実施していない

※上記以外での「過去の対応策」がございましたら、自由にご記入ください。

【問12-2】 貴社での今後の対応予定策について、お答えください  
(それぞれ該当する番号に○印、複数回答可)。

●退職一時金制度について●

(【問1】で、「退職一時金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. (退職一時金部分の)引当不足額を、一括して引当
2. (退職一時金部分の)引当不足額の削減のために、引当金を積み増し
3. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない
4. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない

●企業年金制度(適格年金、厚生年金基金)について●

(【問1】で、「適格年金制度あり」「厚生年金基金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

1. (企業年金部分の)積立不足額を、一括して引当
2. (企業年金部分の)積立不足額の削減のために、引当金を積み増し
3. (年金資産運用における)予定利率引下げによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
4. 上記3以外の年金制度見直しによる、年金資産の増強  
→掛け金増による、年金資産の健全化を促進
5. 年金資産の運用効率の向上  
→期待運用収益率の向上による債務圧縮効果を期待
6. 過去、対応策はとっていないが、今後も予定していない
7. 過去、対応済みであり、今後の新たな対応予定はない

※上記以外での「今後の対応予定策」がございましたら、自由にご記入ください。

(資料1)

■アンケートへのご協力、誠にありがとうございました。

後日、本アンケート調査結果のレポートをお送りさせていただきますので、下記各欄へのご記入をお願いいたします。

ご回答頂きました内容につきましては、シニアプラン開発機構の研究目的にのみ使用され、個々のご回答結果が外部に公表されることは一切ございません。

貴社名		所属部署	
お名前		役職	
ご住所	(〒 )		
TEL		FAX	
Eメール			

○シニアプラン開発機構では、事例研究の一環として、このアンケート調査でご回答いただいた内容について、直接お話をおうかがいする取材調査を予定しております。

この取材調査にご協力いただけますでしょうか。(該当する番号に○印)

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 積極的に協力したい</li><li>2. 時期にもよるが協力してもよい</li><li>3. 状況や内容によって協力するかどうか検討したい</li><li>4. 協力したくない</li></ol> |
|---|

## 資料2. 単純集計結果

(資料2)

### 退職金・企業年金制度に関する企業動向調査 調査結果サマリー(最終集計)

■調査概要
・調査目的 : 日本企業の退職金・企業年金新制度の導入についての考え、対応、課題、今後の展望などを把握することを目的とする
・調査対象 : 上場・店頭・未上場企業より無作為抽出。 総務部・人事部・労務部など退職金・企業年金のご担当者様。
・調査方法 : 質問紙郵送調査法
・サンプル数 : 設定 3,459社 回収 631社(回収率18.24%)
・調査実施時期 : 2002年2月8日(金)～3月15日(金)
・調査地域 : 全国
・調査主体 : (財)シニアプラン開発機構

問2については、P.16  
問4については、P.30を参照下さい。

## 1. 現行／将来における退職金・企業年金制度について

【問1】 現行の退職金制度及び企業年金制度について、お答えください。(該当する欄に○印をつけてください。複数回答可)

	回答社数	退職一時金	適格年金	厚生年金基金	退職金・企業年金制度そのものがない	退職金の前払い制度がある	無回答
全体	631	448	411	308	9	7	1
		71.0	65.1	48.8	1.4	1.1	0.2

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。

	回答社数	退職一時金	適格年金	厚生年金基金	規約型企業年金	基金型企業年金	確定拠出年金	退職金の前払い制度	退職金・企業年金制度そのものを廃止	無回答
今後3年程度先	631	338	293	169	59	59	121	60	9	62
		53.6	46.4	26.8	9.4	9.4	19.2	9.5	1.4	9.8
今後10年程度先	631	236	0	88	196	80	298	128	19	126
		37.4	0.0	13.9	31.1	12.7	47.2	20.3	3.0	20.0

【問2】と【問4】は、内容チェックおよび集計に注意を要するため、6月を目処に作成する報告書にて取りまとめの予定です。報告書は当財団のホームページ(※)に掲載いたします。  
(※) <http://www.senior.or.jp>

## 2. 確定給付企業年金制度について

(資料2)

### (1) 規約型企業年金制度

【問5-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください（最も重視する順に、3つまで）。

	従来に比べ優れている点	制度運営面での事務負担増が予想されない	既存制度からの移行が他制度に比べて容易	規制が緩やかで企業の裁量余地が多い	代行返上で退職給付債務の削減に効果がある	無回答
1～3番目合計	275 43.6	244 38.7	346 54.8	172 27.3	219 34.7	72 11.4

【問5-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください（最も重視する順に、3つまで）。

	従来に比べ新しい規制が多く使いつらい	制度運営面での事務負担増が避けられない	従来認められていた剰余金返還の規定がない	基金型企業年金制度との併存が認められない	既存からの移行が他制度に比べてやりにくい	特別法人税が課税される（現在は凍結中）	無回答
1～3番目合計	276 43.7	211 33.4	100 15.8	101 16.0	55 8.7	376 59.6	83 13.2

【問5-3】 問5-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください（最も有効と考える順に、3つまで）。

	制度設計等は企業に裁量の余地を与えらるべき	「剰余金返還」の規定を設けるべき	基金型企業年金との併存が認められるべき	特別法人税を撤廃すべき	無回答
1～3番目合計	342 54.2	147 23.3	121 19.2	420 66.6	90 14.3

## 2. 確定給付企業年金制度について(続き)

### (2) 基金型企業年金制度

【問6-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

	従来に比べ受給権の保護強化が優れている	退職給付債務の削減に直接的効果がある	従来より運用網を抑えることが可能である	有期年金の設計も認められるようになる	設立基準が厚生年金基金に比べて緩和された	厚生年金から移行が他制度に比べやりやすい	基金という法人を新設させることができる	無回答
回答社数	631	341	249	93	48	134	79	139
1~3番目合計	174	54.0	39.5	14.7	7.6	21.2	12.5	22.0

【問6-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

	従来の年金に比べ規制が多く使いつらい	代行返上すると規模の割に享受できない	代行返上すると不利益変更となる可能性有	厚生年金以外の制度からの移行がやりにくい	特約型企業年金制度との併存が認められない	特別法人税が課税される(現状は凍結中)	無回答
回答社数	631	187	179	176	82	330	133
1~3番目合計	29.6	28.4	27.9	13.0	14.1	52.3	21.1

【問6-3】 問6-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、3つまで)。

	従来同様企業に載る余地を高めるべき	承認事項として利便性を高めるべき	特別法人税を撤廃すべき	不利益変更に関する範囲を限定すべき	特約型企業年金との併存が認められるべき	無回答
回答社数	631	228	136	162	91	147
1~3番目合計	36.1	21.6	57.5	25.7	14.4	23.3

## 3. ハイブリッド型企業年金制度について

【問7-1】 同制度に対する、貴社の取組状況をお答え下さい。(該当する番号に1つだけ○印)

	既に導入に向けた検討を開始している	導入に向けた検討をこれから進める	まだ不明点が多いため、現在情報収集中	関心がなく、検討していない	無回答	関心がある合計
回答社数	631	17	355	140	75	416
全体	2.7	7.0	56.3	22.2	11.9	65.9

【問7-2】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。(上記1~3に該当する場合のみ、ご回答願います)

	自社の現状にマッチした制度である	労使合意が得られやすい導入しやすい	確定給付企業と確定拠出のメリットを併せ持つ	不測の積立不足やコスト負担が発生しない	従業員への投資教育負担がない	従業員拠出の掛け金分も全額非課税となる	退職給付債務の変動幅が他制度に比べ小さい	無回答
回答社数	416	19	231	184	125	45	186	22
1~3番目合計	4.6	55.5	51.0	44.2	30.0	10.8	44.7	5.3



## 4. 確定拠出型年金制度(企業型)について

(資料2)

【問8-1】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、4つまで)。

回答社数	選択が増えることは好ましい	自社の雇用システムにマッチした制度である	現在の情勢にマッチしている	従業員のやる気や自発性を引き出すとして評価	わかりやすい従業員の理解も得られやすい	既存から移行する場合運用リスクが回避できる	退職給付債務の削減に直接寄与できる	優秀な人材を中途採用にて引きつけやすい	安定株主づくりの効果が見込める	無回答
631	328	16	241	95	74	339	397	189	76	46
1~4番目合計	52.0	2.5	38.2	15.1	11.7	53.7	62.9	30.0	12.0	7.3

【問8-2】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、4つまで)。

回答社数	非課税となる拠出限度額が少ない	従業員からの本人拠出ができない	特別法人税の課税	制度の仕組みが企業等にとって分かりづらい	制度面での制約が多くて使いづらい	制度運営においてコストがかかりすぎる	従業員への投資教育負担が重い	成果実績主義にホーリデーが転換傾向を加速する危険性がある	仕事をおろそかにしてしまう可能性がある	無回答
631	292	182	238	105	292	287	330	87	38	75
1~4番目合計	46.3	28.8	37.7	16.6	46.3	45.5	52.3	13.8	6.0	11.9
	支払わなければならない	採用していない								
	ならないことに違和感がある	ホーリデーを実現できない	無回答							
	83	119	36							
	13.2	18.9	5.7							

【問8-3】 問8-2での課題・問題点を改善するのに、貴社が最も有効とお考えになる方策について、お答えください(最も有効と考える順に、4つまで)。

回答社数	非課税となる拠出限度額を拡大すべき	積立面での自助努力を促すべき	特別法人税を撤廃すべき	利便性アップのために中途引出しも認めるべき	各種制約緩和し企業の裁量部分を拡大すべき	懲戒解雇でも給付する点を改めるべき	運用成果を還元するよう仕組みにするべき	投資教育負担を軽減する仕組みにするべき	無回答
631	314	208	277	293	153	90	315	293	44
1~4番目合計	49.8	33.0	43.9	46.4	24.2	14.3	49.9	46.4	7.0

【問8-4】 現行制度から同制度への移行として、貴社が想定しているものの中で、最も有効とお考えになるものをお答えください(該当する番号に○印、複数回答可)。

回答社数	現行の退職一時金の全部または一部	現行の通格年金の全部または一部	現行の厚生年金の全部または一部	現行の福利厚生の一項目の全部または一部	新たな原資で創設	制度導入の予定なし	未定のためわからない	無回答
631	172	199	93	16	7	77	132	48
全体	27.3	31.5	14.7	2.5	1.1	12.2	20.9	7.6

## 5. 退職金の前払い制度について

(資料2)

【問9-1】 同制度に対する、貴社の取組状況をお答えください。(該当する番号に1つだけ○印)

	回答社数	実施済み	既に導入に向けた検討を開始している	導入に向けた検討を進めている	導入に向けた検討を進める	まだ不明点が多いため、現在情報収集中	関心がなく、検討していない	無回答	実施・検討・関心計
1~4番目合計	631	11 1.7	23 3.6	50 7.9	284 45.0	280 36.5	33 5.2		368 58.3

【問9-2】 同制度に対して、貴社が評価できると考える点について、最も重視するものを1つだけお答えください。(該当する番号に○印) (上記1~4に該当する場合のみご回答願います)

	回答社数	退職給付費用を退職給付債務から除外できる	人材流動化の流れに対応するのに役立つ	他社との差別化をPRする絶好の材料である	無回答
全体	368	305 82.9	44 12.0	13 3.5	6 1.6

【問9-3】 同制度上の課題・問題点に対する貴社のお考えに、最も近いものをお答えください(最も重視する順に、3つまで)。

	回答社数	退職金が給与所得として課税される	退職金が給与・退職金のため社会保険料等負担増	懲戒解雇でも割り切り切った理解せざるをえない	退職事由による退職金格差がつけられない	前払いのため老後保障の制度ではなくなる	無回答
1~3番目合計	368	312 84.8	297 80.7	82 22.3	87 23.6	181 49.2	10 2.7

## 6. 会計基準の変更・退職給付債務関係の問題について

(資料2)

### (1) 退職給付債務の削減について

【問11-1】 貴社における過去の対応策について、お答えください(それぞれ該当する番号に○印、複数回答可)。

●退職一時金制度について●(【問1】で、「退職一時金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

退職一時金の 給付水準自体 の引下げ	退職一時金を反映 する給与比例制 からの決別	退職金前払い方 式を全部または 一部導入	退職一時金制度 の廃止	特に対応策は 実施していない	無回答
全体	31	114	8	266	33
	6.9	25.4	1.8	59.4	7.4

●企業年金制度(適格年金、厚生年金基金)について●(【問1】で、「適格年金制度あり」「厚生年金基金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

企業年金の 給付水準自体 の引下げ	企業年金の 給付利率の 引下げ	ポイント制への 移行等による 性格の強化	企業年金制度 そのものの 解散・解約	有期年金への 全部または一 部移行	確定拠出年金 への全部または 一部移行の決定	特に対応策は 実施していない	無回答
全体	43	143	16	13	30	281	41
	7.4	24.4	2.7	2.2	5.1	48.0	7.0

【問11-2】 貴社での今後の対応予定策について、お答えください(それぞれ該当する番号に○印、複数回答可)。

●退職一時金制度について●(【問1】で、「退職一時金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

退職一時金の 給付水準自体 の引下げ	退職一時金を反映 する給与比例制 からの決別	退職金前払い方 式を全部または 一部導入	退職一時金制度 の廃止	今後も予定して いない	過去対応済みで 今後の新たな 対応予定はない	無回答
全体	26	150	27	84	46	43
	5.8	33.5	6.0	18.8	10.3	9.6

●企業年金制度(適格年金、厚生年金基金)について●(【問1】で、「適格年金制度あり」「厚生年金基金制度あり」とご回答頂いた先のみ、お答えください)

企業年金の 給付水準自体 の引下げ	企業年金の給付 利率の引下げ	ポイント制への移 行等による性格 の強化	企業年金制度 そのものの 解散・解約	有期年金への 全部または一 部移行	確定拠出年金 への全部または 一部移行	過去対応済みで 今後の新たな 対応予定はない	無回答
全体	48	104	47	22	185	52	73
	8.2	17.8	8.0	3.8	31.6	8.9	12.5



### 資料3. クロス集計結果（一部抜粋）

1. 業種・従業員規模・上場別 …………… 【問1】、【問3】
2. 現行制度別 …………… 【問1】、【問3】

本文中にクロス集計結果を表付きで記載しており、  
代表例として【問1】、【問3】のみ抜粋して表示する。

# 1. 業種・従業員規模・上場別

(資料3)

【問1】 現行の退職金制度及び企業年金制度について、お答えください。(該当する欄に○印をつけてください。複数回答可)

業種	回答者数	退職一時金	適格年金	厚生年金基金	退職金・企業年金制度		無回答
					退職金・企業年金制度 そのものがない	退職金の前払い制度 がある	
■全体	631	448	411	308	9	7	1
		71	65.1	48.8	1.4	1.1	0.2
■業種							
①建設業・不動産業	58	44	41	24	1	0	0
		75.9	70.7	41.4	1.7	0	0
②製造業(全体)	294	205	189	150	3	4	1
		69.7	64.3	51	1	1.4	0.3
③製造業A(機械製造業)	134	93	79	75	1	3	1
		69.4	59	56	0.7	2.2	0.7
④製造業B(従業員5000人以上)	31	27	9	26	0	2	0
		87.1	29	83.9	0	6.5	0
⑤運輸・通信・電気・ガス・熱供給・水道業	49	43	33	19	2	0	0
		87.8	67.3	38.8	4.1	0	0
⑥卸売・小売業、飲食店	118	71	82	59	1	2	0
		60.2	69.5	50	0.8	1.7	0
⑦サービス業	72	53	50	24	2	1	0
		73.6	69.4	33.3	2.8	1.4	0
⑧その他	39	32	16	31	0	0	0
		82.1	41	79.5	0	0	0
■従業員規模							
300人未満	73	48	55	21	3	0	1
		65.8	75.3	28.8	4.1	0	1.4
300～1,000人未満	232	149	177	93	3	1	0
		64.2	76.3	40.1	1.3	0.4	0
1,000～5,000人未満	275	209	159	153	3	3	0
		76	57.8	55.6	1.1	1.1	0
5,000～10,000人未満	26	21	14	20	0	1	0
		80.8	53.8	76.9	0	3.8	0
10,000人以上	25	21	6	21	0	2	0
		84	24	84	0	8	0
■上場							
東証1部	355	252	221	192	4	4	0
		71	62.3	54.1	1.1	1.1	0
その他上場	167	111	127	60	2	0	1
		66.5	76	35.9	1.2	0	0.6
非上場	109	85	63	56	3	3	0
		78	57.8	51.4	2.8	2.8	0

# 1. 業種・従業員規模・上場別

(資料3)

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。  
 <今後3年程度先>

業種	従業員規模	上場	退職一時金		厚生年金		規約型企業年金		基金型企業年金		確定拠出年金		退職金の前払い制度を廃止		退職金・企業年金制度そのものを廃止	無回答
			回答者数	適格年金	基金	業年金	業年金	業年金	業年金	年	年	年	年	年		
■全体			631	338	293	169	59	59	59	59	121	60	9	62	9.8	
■業種																
①建設業・不動産業			58	33	31	13	5	5	1	1	9	8	1	3		
②製造業(全体)			294	56.9	53.4	22.4	8.6	8.6	1.7	1.7	15.5	13.8	1.7	5.2		
③製造業A(機械製造業)			134	52	45.9	24.5	10.5	10.5	12.2	12.2	20.7	9.9	0.3	10.2		
④製造業B(従業員5000人以上)			31	50	39.6	25.4	11.9	11.9	16.4	16.4	27.6	14.9	0	10.4		
⑤運輸・通信・電気・ガス・熱供給・水道業			49	71	12.9	22.6	29	29	35.5	35.5	45.2	25.8	0	16.1		
⑥卸売・小売業、飲食店			118	67.3	57.1	24.5	6.1	6.1	12.2	12.2	14.3	6.1	2	12.2		
⑦サービス業			72	44.9	47.5	29.7	8.5	8.5	8.5	8.5	21.2	9.3	3.4	8.5		
⑧その他			39	54.2	48.6	19.4	11.1	11.1	2.8	2.8	15.3	9.7	2.8	9.7		
■従業員規模																
300人未満			73	36	42	14	1	1	2	2	9	3	2	12		
300～1,000人未満			232	49.3	57.5	19.2	1.4	1.4	2.7	2.7	12.3	4.1	2.7	16.4		
1,000～5,000人未満			275	49.1	55.2	21.6	9.9	9.9	3.9	3.9	17.2	9.5	1.7	6.9		
5,000～10,000人未満			26	55.6	40.4	33.5	9.1	9.1	10.5	10.5	18.9	8.4	1.1	10.2		
10,000人以上			25	69.2	30.8	19.2	23.1	23.1	34.6	34.6	26.9	19.2	0	11.5		
■上場																
東証1部			355	182	148	96	40	40	46	46	87	47	4	35		
その他上場			167	51.3	41.7	27	11.3	11.3	13	13	24.5	13.2	1.1	9.9		
非上場			109	50.3	57.5	20.4	4.8	4.8	3	3	13.2	5.4	1.8	9.6		
				72	49	39	11	11	8	8	12	4	2	11		
				66.1	45	35.8	10.1	10.1	7.3	7.3	11	3.7	1.8	10.1		

# 1. 業種・従業員規模・上場別

(資料3)

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。  
 <今後10年程度先>

業種	回答者数	退職一時金		厚生年金 基金	規約型企 業年金	基金型企 業年金	確定拠出 年金	退職金の 前払い制度を廃止		退職金・企 業年金制 度そのもの を廃止	無回答
		金	通格年金					128	20.3		
■全体	631	236 37.4	0 0	88 13.9	196 31.1	80 12.7	298 47.2	19 3	126 20		
■業種											
①建設業・不動産業	58	20 34.5	0 0	7 12.1	16 27.6	7 12.1	27 46.6	1 1.7	9 15.5	11 19	
②製造業(全体)	294	120 40.8	0 0	43 14.6	98 33.3	44 15	148 50.3	6 2	64 21.8	52 17.7	
③製造業A(機械製造業)	134	51 38.1	0 0	18 13.4	38 28.4	27 20.1	77 57.5	0 0	34 25.4	27 20.1	
④製造業B(従業員5000人以上)	31	16 51.6	0 0	1 3.2	10 32.3	13 41.9	21 67.7	0 0	14 45.2	7 22.6	
⑤運輸・通信・電気・ガス・熱供給・水道業	49	21 42.9	0 0	7 14.3	15 30.6	7 14.3	18 36.7	1 2	13 26.5	10 20.4	
⑥卸売・小売業、飲食店	118	27 22.9	0 0	11 9.3	29 24.6	12 10.2	58 49.2	9 7.6	25 21.2	25 21.2	
⑦サービス業	72	26 36.1	0 0	9 12.5	29 40.3	4 5.6	34 47.2	2 2.8	15 20.8	15 20.8	
⑧その他	39	22 56.4	0 0	11 28.2	9 23.1	6 15.4	13 33.3	0 0	2 5.1	12 30.8	
■従業員規模											
300人未満	73	27 37	0 0	10 13.7	17 23.3	2 2.7	33 45.2	2 2.7	8 11	17 23.3	
300～1,000人未満	232	75 32.3	0 0	24 10.3	84 36.2	15 6.5	115 49.6	11 4.7	42 18.1	36 15.5	
1,000～5,000人未満	275	110 40	0 0	51 18.5	77 28	42 15.3	121 44	5 1.8	57 20.7	63 22.9	
5,000～10,000人未満	26	12 46.2	0 0	1 3.8	11 42.3	9 34.6	14 53.8	1 3.8	10 38.5	15 19.1	
10,000人以上	25	12 48	0 0	2 8	7 28	12 48	15 60	0 0	11 44	11 20	
■上場											
東証1部	355	132 37.2	0 0	53 14.9	111 31.3	55 15.5	174 49	8 2.3	84 23.7	75 21.1	
その他上場	167	56 33.5	0 0	18 10.8	52 31.1	8 4.8	84 50.3	7 4.2	22 13.2	25 16.8	
非上場	109	48 44	0 0	17 15.6	33 30.3	17 15.6	40 36.7	4 3.7	22 20.2	25 21.1	



## 2. 現行制度別

(資料3)

【問1】 現行の退職金制度及び企業年金制度について、お答えください。(該当する欄に○印をつけてください。複数回答可)

■ 全体	回答者数	退職一時金	適格年金	厚生年金基金	退職金・企業年金制度		退職金の前払い制度がある	無回答
					そのものがない	ある		
	631	448	411	308	9	7	1	0.2
		71	65.1	48.8	1.4	1.1		
■ 現行の制度								
①退職一時金のみ	36	36	0	0	0	0	0	0
②退職金一時金+適格年金	194	194	194	0	0	0	0	0
③退職一時金+厚生年金基金	118	118	100	118	0	0	0	0
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	100	100	100	100	0	2.5	0	0
⑤適格年金のみ	83	0	83	0	0	0	0	0
⑥適格年金+厚生年金基金	34	0	34	34	0	0	0	0
⑦厚生年金基金のみ	56	0	100	56	0	0	0	0
⑧退職金前払い制度あり	7	5	2	7	0	3.6	0	0
		71.4	28.6	100	0	100	0	0

## 2. 現行制度別

(資料3)

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。  
 <今後3年程度先>

■ 全体	回答者数	退職一時金	退職一時金 適格年金	厚生年金基金 適格年金	厚生年金基金 年金額	定期型企業 年金	基金型企業 年金	確定拠出 年金	退職金 前払い制	退職金の 度そのもの を廃止	退職金・企 業年金制 度そのもの を廃止	無回答
①退職一時金のみ	36	24	0	0	0	2	0	0	5	2	4	5
②退職金一時金+適格年金	194	66.7	0	0	5.6	0	0	13.9	5.6	2	11.1	13.9
③退職一時金+厚生年金基金	118	77.3	76.3	0.5	7.7	0	0	11.3	4.1	8	0	16
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	100	73.7	0.8	56.8	7.6	29	24.6	27.1	17	17	0	15
⑤適格年金のみ	83	71	58	51	13	13	13	20	18	18	0	10
⑥適格年金+厚生年金基金	34	3.6	84.3	1.2	10.8	0	0	15.7	4.8	4	1.2	3.6
⑦厚生年金基金のみ	56	2.9	44.1	52.9	14.7	5.9	14.7	35.3	14.7	5	0	4
⑧退職金前払い制度あり	7	3.6	0	55.4	10.7	6	26.8	26.8	10.7	6	1.8	8.9
		4	1	2	2	3	3	3	4	4	0	0
		57.1	14.3	28.6	28.6	42.9	42.9	42.9	57.1	57.1	0	0

## 2. 現行制度別

(資料3)

【問3】 退職金制度及び企業年金制度の将来像について、お答えください。「今後3年程度先」「今後10年程度先」の将来像について該当する欄に○印をつけてください(複数回答可)。  
 <今後10年程度先>

■ 全体	回答者数	退職一時金	適格年金	厚生年金基金	規約型企業年金	基金型企業年金	確定拠出年金	退職金の前払い制度		退職金・企業年金制度そのものを廃止	無回答
								金額	割合		
①退職一時金のみ	36	16	0	0	1	0	0	17	7	2	9
②退職金一時金+適格年金	194	44.4	0	0	2.8	0	0	47.2	19.4	5.6	25
③退職一時金+厚生年金基金	118	55.2	0	0	90	4	4	94	25	2	26
④退職一時金+適格年金+厚生年金基金	100	54.2	0	0	46.4	2.1	39	48.5	12.9	1	13.4
⑤適格年金のみ	83	46	0	28	14	39	39	54	30	4	25
⑥適格年金+厚生年金基金	34	2.4	0	0	36	39	41	24	24	2	22
⑦厚生年金基金のみ	56	1.8	0	16	39	39	46	16	16	2	17
⑧退職金前払い制度あり	7	14.3	0	0	47	39	55.4	19.3	2.4	2.4	20.5
					10	39	21	11	11	1	7
					29.4	39	61.8	32.4	2.9	2.9	20.6
					6	39	24	15	3	3	14
					10.7	39	42.9	26.8	5.4	5.4	25
					0	39	4	4	0	0	2
					42.9	39	57.1	57.1	0	0	28.6





## 財団法人シニアプラン開発機構は…

厚生労働省、厚生年金基金連合会および民間企業の協力により昭和61年11月に設立された財団です。当財団では、おおむね50才以上の企業在職者及び企業退職者の方々を<シニア>と位置付け、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍できるこの年代の方々がその持てる力を活かして、充実したシニア生活を送るためのシステム<シニアプラン>を企画開発し、社会に提案しています。

### 【主な事業】

- サラリーマンの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究
- 年金生活設計（PLP）セミナーの研究開発
- 企業の雇用制度・福祉制度に関する研究調査
- シニアプランフォーラム等、豊かなシニアライフに向けた啓発活動

## 企業年金法成立に伴う

退職金・企業年金制度の企業動向に関する研究

平成14年6月

## 財団法人 シニアプラン開発機構

東京都新宿区西新宿4-34-1 東京年金基金センター2階

TEL：03-5371-2022

FAX：03-5371-2100

<http://www.senior.or.jp>