

図表 2 : 退職金（一時金・年金）制度の変化（2008 年調査と 2013 年調査）

		(%)					
		計	1000人 以上	300~999 人	100~299 人	30~99人	
退職給付（一時金・年金）制度がある		<b>75.5</b> (83.9)	<b>93.6</b> (95.2)	<b>89.4</b> (92.2)	<b>82.0</b> (88.0)	<b>72.0</b> (81.7)	
退職一時金制度のみ 退職年金制度のみ 両制度併用	注：この部分は、退職給付制度がある企業のなかでの構成比をもとに、全体を分母として筆者が推計した数値。	<b>49.7</b> (46.4)	<b>21.5</b> (18.4)	<b>28.2</b> (28.3)	<b>45.9</b> (36.2)	<b>53.4</b> (51.5)	
		<b>8.8</b> (10.7)	<b>27.1</b> (22.8)	<b>24.3</b> (21.9)	<b>11.5</b> (15.6)	<b>6.2</b> (8.1)	
		<b>17.1</b> (26.8)	<b>45.0</b> (54.0)	<b>36.9</b> (42.0)	<b>24.6</b> (36.3)	<b>12.5</b> (22.1)	
<退職給付制度がある=100%>	退職一時金制度がある（両制度併用を含む）	<b>88.4</b> (87.2)	<b>71.1</b> (76.0)	<b>72.8</b> (76.3)	<b>86.0</b> (82.3)	<b>91.4</b> (90.1)	
<退職一時金制度がある=100%>	退職一時金の支払準備形態（複数回答）	社内準備	64.5 (64.2)	96.6 (95.9)	87.5 (89.5)	73.2 (78.2)	59.1 (57.5)
		中小企業退職金共済制度	46.5 (39.0)	-	14.0 (8.4)	37.3 (24.8)	53.2 (46.3)
		特定退職金共済制度	7.5 (8.8)	3.4 (2.0)	5.0 (3.6)	4.5 (5.9)	8.7 (10.2)
		その他	3.9 (4.9)	2.8 (3.7)	4.0 (3.2)	3.7 (4.3)	4.0 (5.2)
<退職給付制度がある=100%>	退職年金制度がある（両制度併用を含む）	<b>34.2</b> (44.7)	<b>77.0</b> (80.7)	<b>68.5</b> (69.3)	<b>44.0</b> (58.9)	<b>25.9</b> (37.0)	
<退職年金制度がある=100%>	退職年金の支払準備形態（複数回答）	厚生年金基金	44.8 (35.9)	11.0 (12.7)	21.3 (27.2)	37.5 (31.8)	58.9 (41.1)
		確定給付企業年金（CBPを含む）	35.6 (11.7)	69.4 (45.2)	58.0 (22.4)	44.4 (12.1)	20.9 (7.4)
		確定拠出年金（企業型）	35.9 (15.9)	48.7 (35.0)	46.7 (20.3)	37.8 (17.6)	30.4 (13.0)
		適格退職年金	- (49.5)	- (34.1)	- (54.9)	- (57.9)	- (45.7)
		企業独自の年金	2.8 (2.1)	4.5 (4.5)	2.7 (1.8)	2.2 (1.4)	2.9 (2.4)
退職給付（一時金・年金）制度がない		<b>24.5</b> (16.1)	<b>6.4</b> (4.8)	<b>10.6</b> (7.8)	<b>18.0</b> (12.0)	<b>28.0</b> (18.3)	

注 1 : 上段が 2013 年調査、下段（ ）が 2008 年調査の結果。

注 2 : 退職一時金の支払準備形態の概要は以下のとおり。

- 中小企業退職金共済制度：中小企業退職金共済法に基づき企業が退職金の支給を目的に勤労者退職金共済機構と契約を結び、退職金の原資の積立て事務を委託する制度。
- 特定退職金共済制度：企業又は個人事業主が地域の所得税法に定める特定退職金共済団体（商工会議所、商工会連合会等）と契約を結び、退職金原資を定期的に預け、管理・運用してもらう仕組み。

注 3 : 退職年金の支払準備形態の概要は以下のとおり。

- 厚生年金基金：厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう、老齢厚生年金の一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職給付（年金）制度。
- 確定給付企業年金：企業年金の新たな形態として規約型（労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立）と基金型（厚生年金の代行のない基金）を設けることなどを盛り込み、2002 年 4 月に施行された確定給付企業年金法に基づく制度。受給権保護等を図る観点から、積立義務、受託者責任の明確化、情報開示といったルールを定めた上で、労使合意に基づき、柔軟な制度設計が可能となるよう必要な措置が講じられる制度。
- CBP（キャッシュ・バランス・プラン）：労働者ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時までに積み立てた元利合計額を支給する制度。確定給付型をベースとしつつ、市場金利と連動した給付設計が可能で、積立方法は確定拠出型、給付保障は確定給付型に近いことから「ハイブリッド型」と呼ばれることもある。
- 確定拠出年金（企業型）：拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される年金制度で、2001 年 10 月から施行された。対象者により企業型と個人型に分かれる（本調査では企業型年金のみが対象とされている）。
- 適格退職年金：事業主と信託銀行または生命保険会社などが、退職労働者に対する退職給付（年金）の支給を目的とした信託契約または生命保険契約などを結び、国税庁長官の承認を得て、税法上、事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている年金制度。確定給付企業年金法により、2002 年度以降の新設は認められず、2012 年 3 月末をもって廃止された。

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。