

**78.6%の企業が企業年金・一時金制度に課題あり、うち半数が見直し検討  
確定拠出年金は18.2%が導入方向で検討、他社の動向を注視が7割**  
～企業年金・退職一時金についての調査（労働に関するWEB企業調査）～

**・調査の概要**

本調査は、企業における「企業年金・退職一時金制度」の運営状況やそれをめぐる考え方、今後の見直しの方向を明らかにするとともに、今年10月から施行された確定拠出年金制度に対する企業の対応をさぐることをねらいとして実施したものである。

上場企業と店頭登録企業合わせて3,544社に調査への協力をお願いし、そのうちの429社から協力をいただいた。また、調査の実施期間は、平成13年10月22日～11月7日である。

なお、本調査は、WEB上に調査システムを構築し実施したものであり、インターネットの日本労働研究機構ホームページ上に調査票を設定し、回答をオンラインで提出していただいた。

**・調査結果の概要**

**< 骨子 >**

**1. 企業年金・退職一時金制度の現状**

**< 「企業年金制度」を整備している企業は8割を超え、その割合は大企業ほど高い >**

企業年金制度を整備している企業は83.7%で、産業別にみると製造業（91.0%）や建設業（93.6%）、企業規模別には1000人以上の大企業（96.3%）で高くなっている（図1、図2、図3）。

**2. 制度運営上の課題**

**< 制度運営に課題をかかえる企業は約8割、株価の低迷が打撃 >**

企業年金・退職一時金制度の運営に課題を抱えている企業は78.6%で、企業規模別には1000人以上の大企業（89.6%）、設立年代別には、昭和19年以前（89.9%）、昭和20年代（84.7%）の古い企業で高くなっている（図4、図5、図6）。

課題の内容としては「株価の低迷などにより運用責任を果たすことが難しくなっている」（75.9%）、「会計基準の変更に伴う説明責任により従来に増して制度運営が重荷となっている」（48.9%）の割合が高い（図8）。

なお、平均年齢が低く若い労働者が多い企業では、中途採用者向けの労働条件を魅力あるものとしていくことを企業年金制度の課題としてあげるものも少なくない（図9）。

### 3. 制度見直しの方向性

#### <半数以上の企業が見直しに着手、成果の反映、コスト抑制がテーマ>

制度に課題があるとした企業のうち、見直しを決定している(7.5%)、見直す方向で検討している(44.4%)を合わせると半数を超えている(図10)。見直しの方向としては、「従業員個別の成果を反映した年金・退職一時金システムにする」(75.5%)、「制度自体を再設計し高齢化等に伴う人件費増を抑制する」(60.0%)と回答した企業が多い(図11)。

なお、企業規模別には、300人未満企業で「従業員がより主体的に資産を運用するシステムを構築する」を重視するものが多い一方、1000人以上の大企業では「制度自体を再設計し高齢化に伴う人件費増を抑制する」を重視するものが多い(図12)。

### 4. 従業員とのコンセンサスの形成

#### <労働組合等と話し合っている企業は41.0%、従業員は一定の理解示すが不安視する声も>

制度の見直しを労働組合等の労働者代表と話し合っている企業は41.0%と半数を下回っている(図15)。

また、話し合っている企業について、従業員側の受け止め方を見ると、「経済や経営状況を考え、制度の見直しに一定の理解を示している」(80.0%)と回答する企業が多い(図20)。

なお、従業員の受け止め方として、「見直し後の制度がどのようなものになるか、全体像がつかめず不安視している」(46.7%)とするものも多いが、これを大企業(1000人以上)でみると55.8%と、1000人未満企業の34.4%と比べて高くなっている(図21)。

### 5. 確定拠出年金制度の導入についての考え方

#### <確定拠出年金制度への関心は高く、導入メリットは運用リスクの回避>

18.2%の企業が確定拠出年金を導入する方向で検討しており、「現在、検討はしていないが他社の動向をうかがっている」と答えた企業も7割弱あるなど、確定拠出年金制度への関心は高い。企業規模別には1000人以上の大企業で高くなっている(図23、図25)。

なお、確定拠出年金にメリットがあると答えた企業は41.0%あるが、約半数は「分からない」(49.2%)と回答しており、現段階では判断しかねている様子がうかがえる(図29)。

同制度のメリットとしては、「企業の掛け金負担が明確で、運用のリスクを回避できる」(90.6%)が最も多く、「ポータビリティのある制度を導入することによって、中途採用などで人材を引きつける効果が期待出来る」(42.7%)が続く(図33)。

### 6. 確定拠出年金制度の導入にあたっての課題

#### <導入の課題は投資教育、老後生活安定のための対応も求められる>

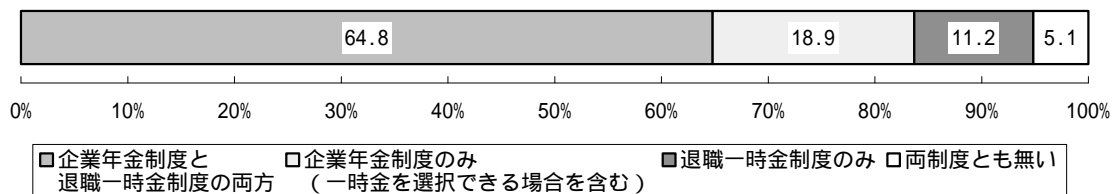
確定拠出年金制度の導入にデメリットとなる点があるとする企業は56.4%で半数を超え、デメリットを感じる点には「従業員に投資教育を実施しなければならない」(79.2%)、「制度運営の事務負担・コストがかかる」(67.4%)、「給付額が確定しないため従業員の老後の生活設計が不安定になりやすい」(51.7%)などがあげられている(図37、図39)。

# 1. 企業年金・退職一時金の制度

## 【企業年金・退職一時金制度の状況】

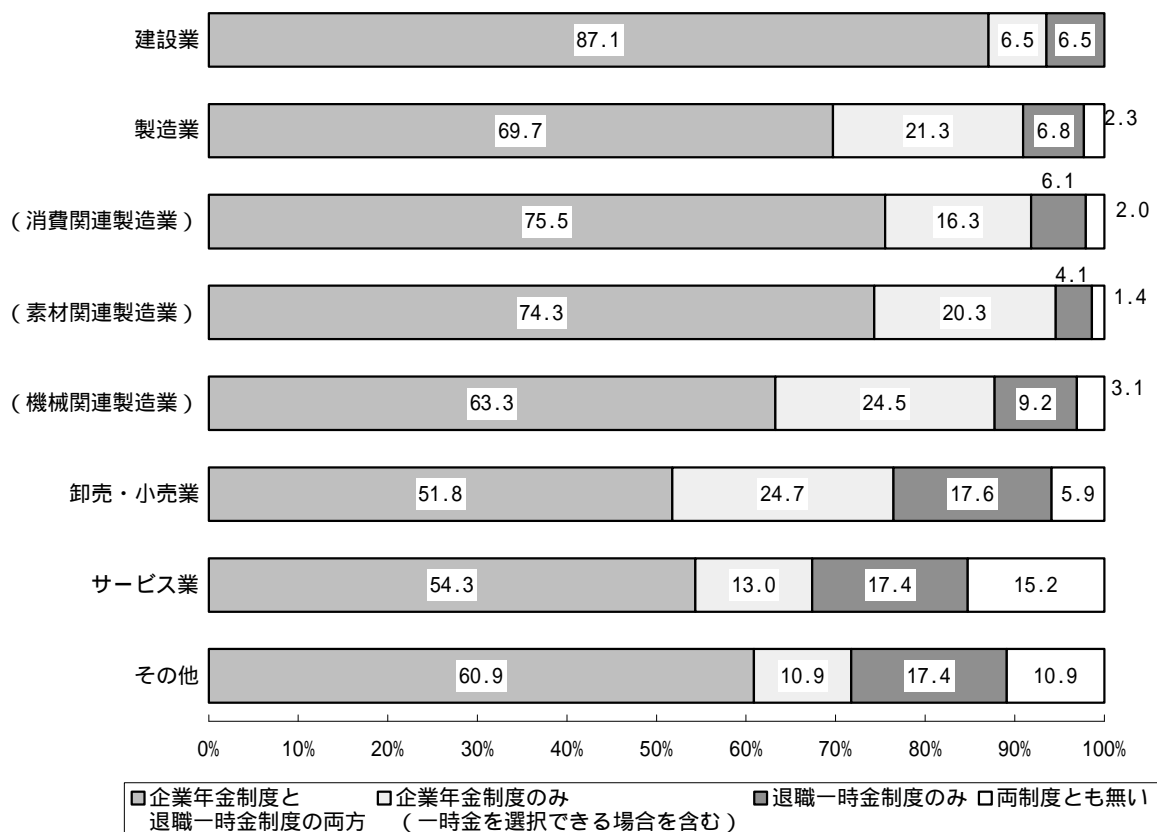
企業年金・退職一時金制度については、多くの企業で企業年金を整備しており、「企業年金制度と退職一時金制度の両方」と「企業年金制度のみ」をあわせると83.7%となっている。

図 1 企業年金・退職一時金制度の有無



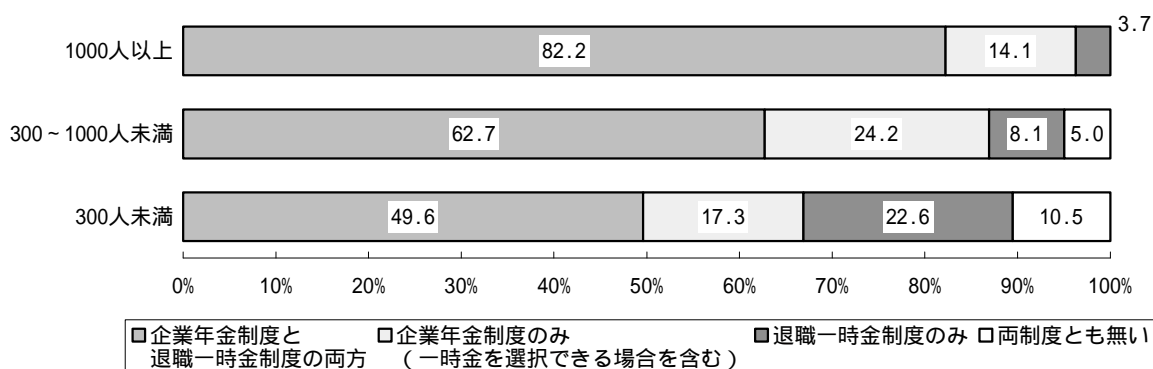
産業別にみると、製造業(91.0%)と建設業(93.6%)で「企業年金制度と退職一時金制度の両方」と「企業年金制度のみ」の合計が9割を超えて高くなっている。

図 2 産業別企業年金・退職一時金制度の有無



企業年金・退職一時金制度について従業員規模別にみると、「企業年金制度と退職一時金制度の両方」と「企業年金制度のみ」の合計は、1000人以上(96.3%)、300～1000人未満(86.9%)、300人未満(66.9%)となっており、規模が大きいほど企業年金の整備の割合が高くなっている。

図 3 従業員規模別企業年金・退職一時金制度の有無



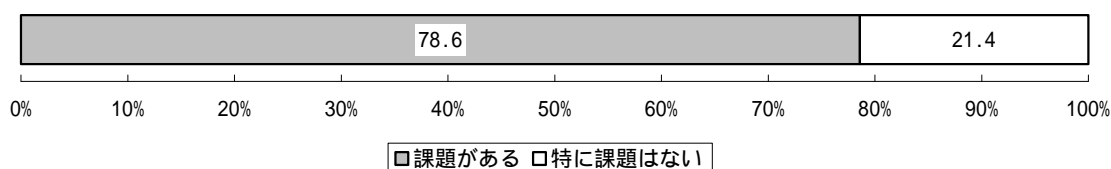
## 2. 制度運営上の課題

### 【制度運営上の課題の有無】

企業年金・退職一時金制度について運営に何らかの課題が生じているかを聞いたところ、約8割の企業が「課題がある」と回答している。

図 4 企業年金・退職一時金制度運営上の課題の有無

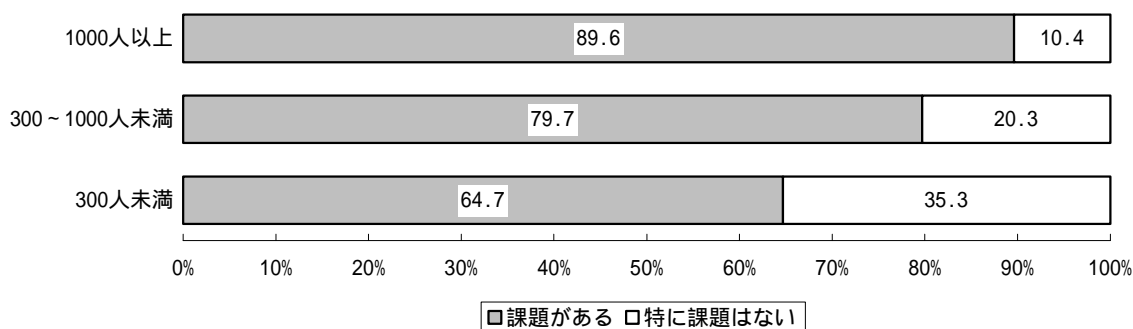
(図 1で「企業年金制度・退職一時金制度を(両方または1つ)もっている」と回答した企業)



従業員規模別にみると、規模が大きいほど「課題がある」企業が多く、従業員規模 1000 人以上の企業では 89.6%となっており、ほとんどの企業が課題があると認識している。

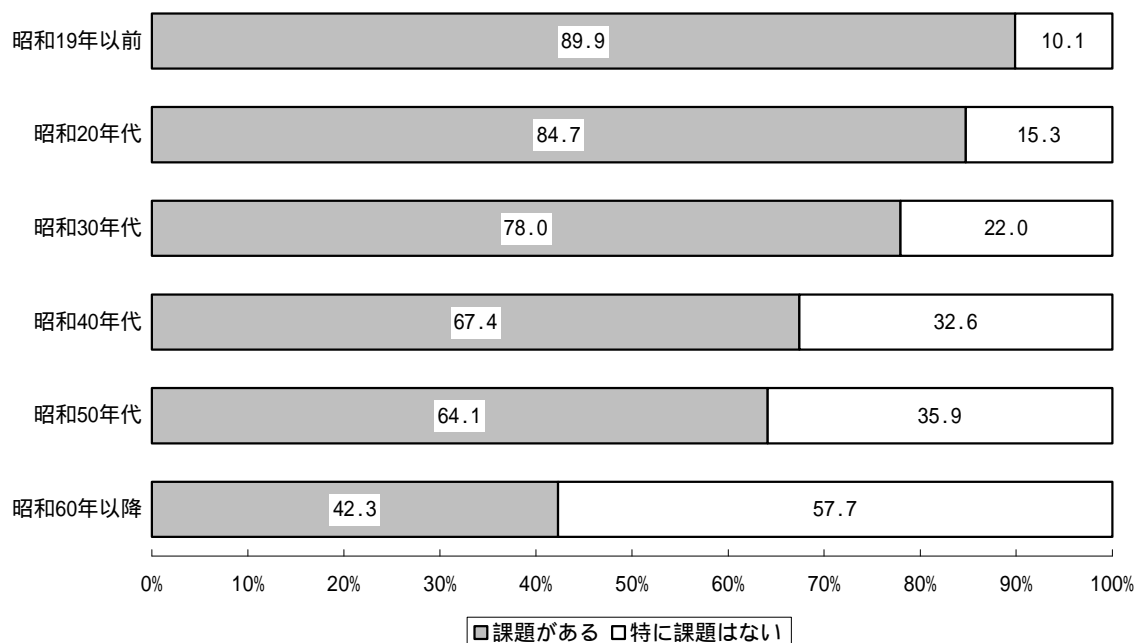
図 5 従業員規模別企業年金・退職一時金制度運営上の課題の有無

(図 1で「企業年金制度・退職一時金制度を(両方または1つ)もっている」と回答した企業)



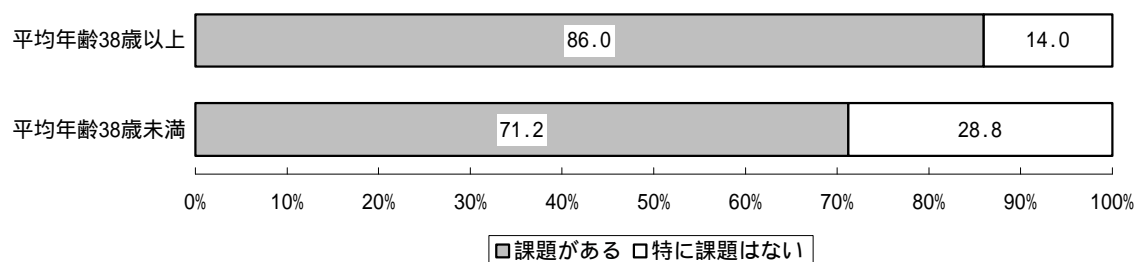
企業年金・退職一時金制度について運営に何らかの課題が生じているかを設立年別にみると、設立年が古い企業ほど「課題がある」企業が多く、昭和19年以前に設立した企業では約9割が課題があると感じている。

図6 設立年別企業年金・退職一時金制度運営上の課題の有無  
(図1で「企業年金制度・退職一時金制度を(両方または1つ)もっている」と回答した企業)



従業員の平均年齢別では、平均年齢が高い企業ほど「課題がある」企業が多い。

図7 平均年齢別企業年金・退職一時金制度運営上の課題の有無  
(図1で「企業年金制度・退職一時金制度を(両方または1つ)もっている」と回答した企業)

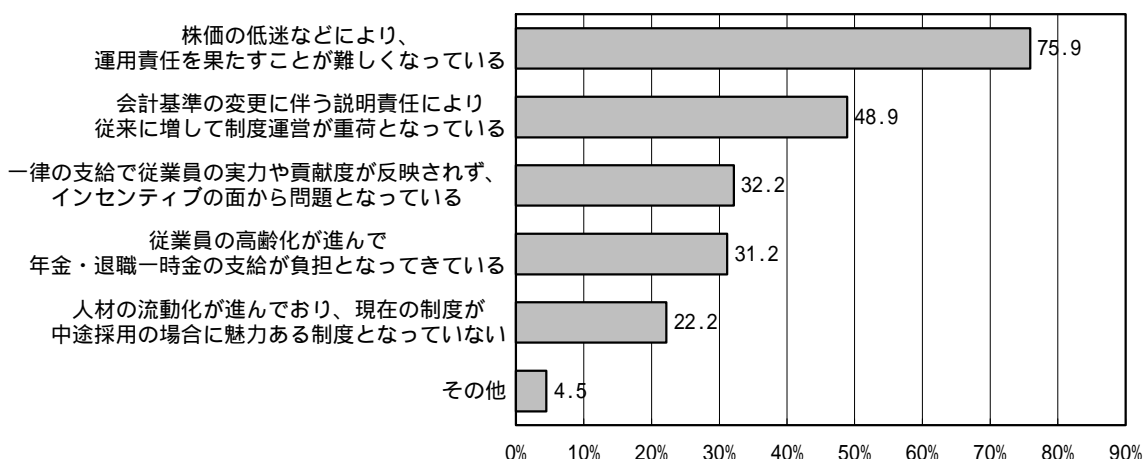


(注) 全回答企業の従業員の平均年齢は37.3歳であるが、サンプル数がほぼ2分される38歳を基準値として採用した。

## 【制度運営上の課題の内容】

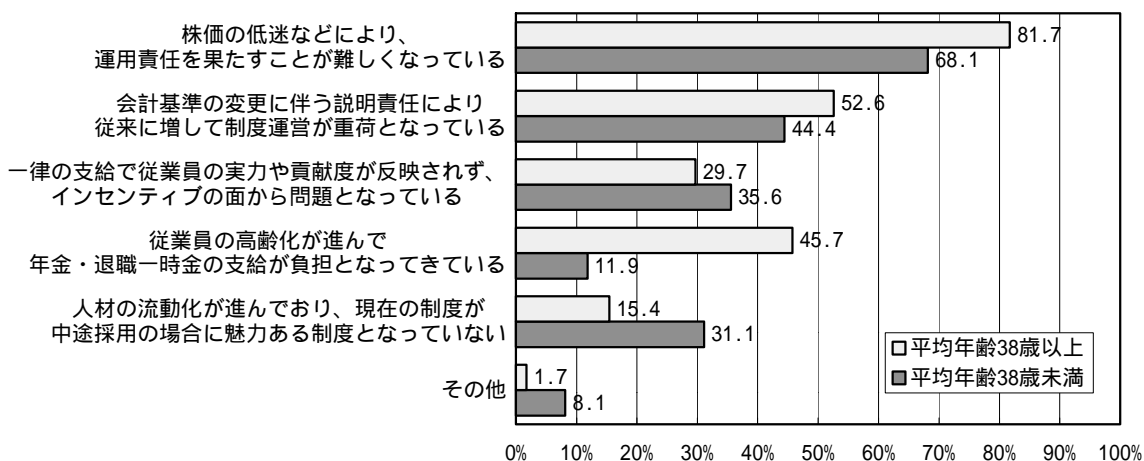
運営上の課題があると回答した企業に課題の内容を聞いたところ、「株価の低迷などにより運用責任を果たすことが難しくなっている」が75.9%と最も高く、「会計基準の変更に伴う説明責任により従来に増して制度運営が重荷となっている」も48.9%と半数に近い。

図 8 制度運営上の課題(複数回答)  
(図 4で「課題がある」と回答した企業)



運営上の課題を平均年齢別にみると、「株価の低迷などにより、運用責任を果たすことが難しくなっている」「会計基準の変更に伴う説明責任により従来に増して制度運営が重荷となっている」などに次いで、平均年齢の高い企業(平均年齢38歳以上の企業)ほど「従業員の高齢化が進んで年金・退職一時金の支給が負担となっている」(45.7%)の割合が高く、また、平均年齢が低い企業(平均年齢38歳未満の企業)ほど「一律の支給で従業員の能力や貢献度が反映されず、インセンティブの面から問題となっている」(35.6%)「人材の流動化が進んでおり、現在の制度が中途採用の場合に魅力ある制度となっていない」(31.1%)の割合が高い。

図 9 平均年齢別制度運営上の課題(複数回答)  
(図 4で「課題がある」と回答した企業)

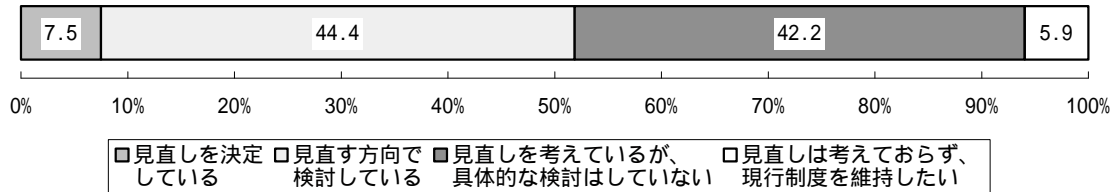


### 3 . 制度見直しの方向性

#### 【制度の見直し】

制度の運営に「課題がある」と回答した企業に制度の見直しについて聞いたところ、「見直す方向で検討している」が44.4%と最も高く、「見直しを考えているが、具体的な検討はしていない」も42.2%となっている。

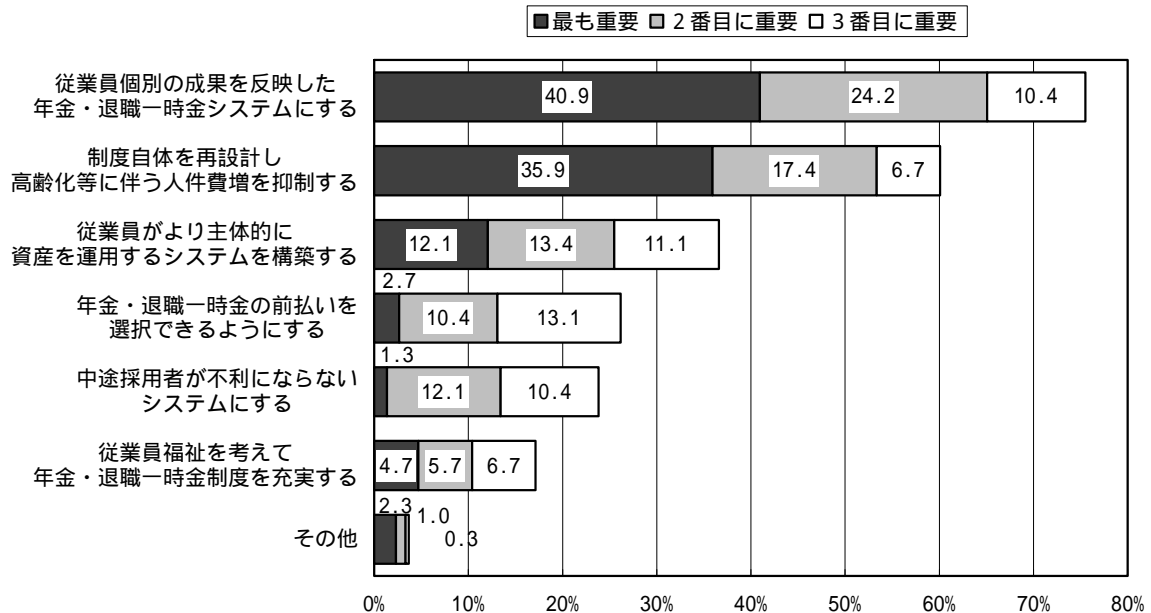
図 10 企業年金・退職一時金制度の課題を踏まえた、制度の見直し  
(図 4で「課題がある」と回答した企業)



#### 【見直しの内容】

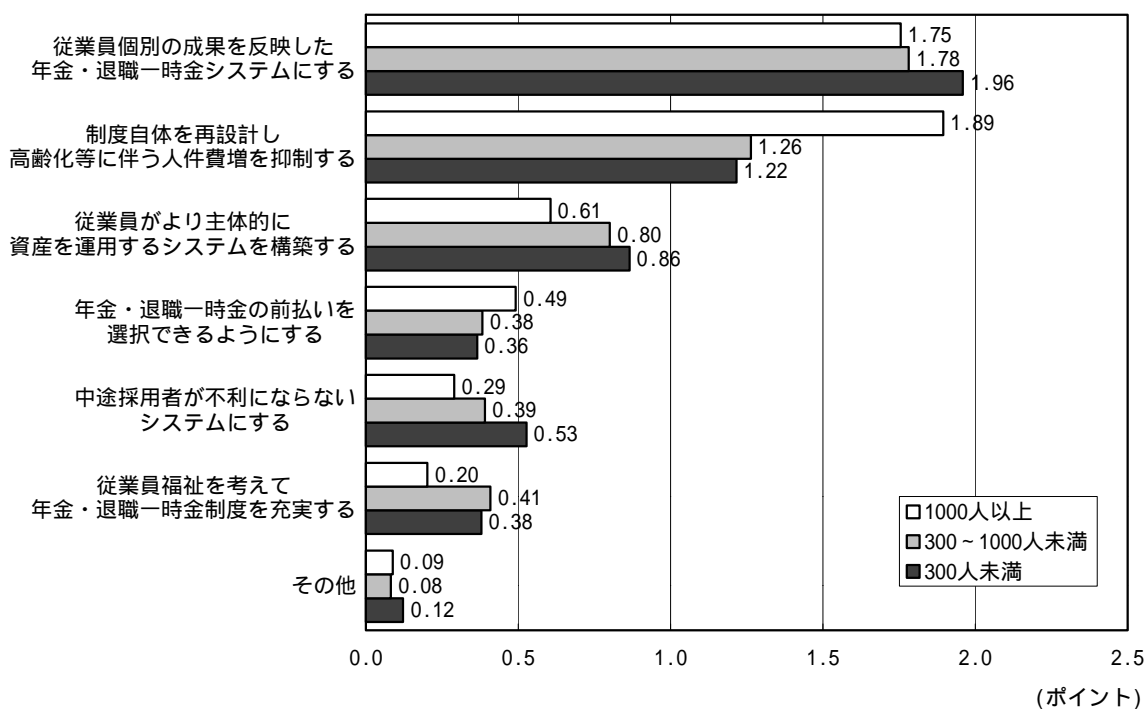
制度の見直しを「決定している」「検討している」「考えているが検討はしていない」と回答した企業に見直す内容で重要なものについて聞いたところ、「従業員個別の成果を反映した年金・退職一時金システムにする」の割合が高く、次いで「制度自体を再設計し高齢化に伴う人件費増を抑制する」が高い。

図 11 制度見直しに重要と考えるもの(3つまで)  
(図 10で「見直しを決定・検討・考えている」と回答した企業)



また、重要と考える内容にポイントを与えて換算した上で、従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度自体を再設計し高齢化等に伴う人件費増を抑制する」とするポイントが高く、規模が小さいほど「従業員個別の成果を反映した年金・退職一時金システムにする」とするポイントが高い。大企業ほど人件費の抑制が重要と考え、中小企業ほど人材の活性化に関する意識が高い。

図 12 従業員規模別制度見直しに重要と考えるもの(平均ポイント)  
(図 10で「見直しを決定・検討・考えている」と回答した企業)

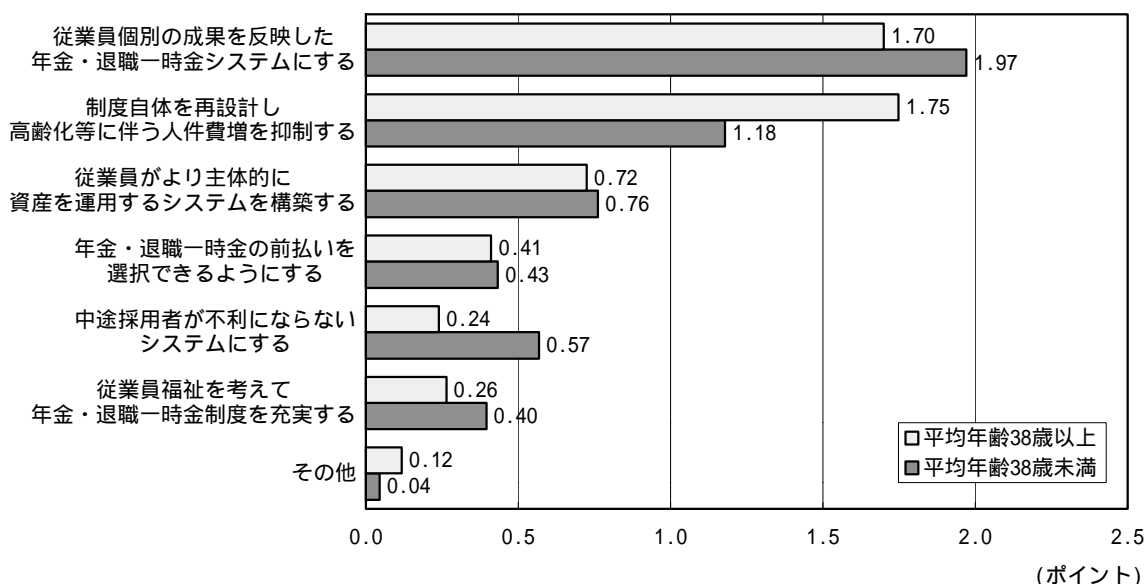


(注) 見直す内容について、最重要に3ポイント、2番目に2ポイント、3番目に1ポイントを与えて点数化し、その合計を回答企業数で割り平均ポイントを算出した。



重要と考える内容にポイントを与えて換算した上で、従業員の平均年齢別にみると、平均年齢の高い企業(平均年齢 38 歳以上の企業)では「制度自体を再設計し高齢化等に伴う人件費増を抑制する」が 1.75 ポイントと高く、また、平均年齢の低い企業(平均年齢 38 歳未満の企業)では「従業員個別の成果を反映した年金・退職一時金システムにする」(1.97 ポイント)が高くなっている。

図 13 平均年齢別制度見直しに重要と考えるもの(平均ポイント)  
(図 10で「見直しを決定・検討・考えている」と回答した企業)

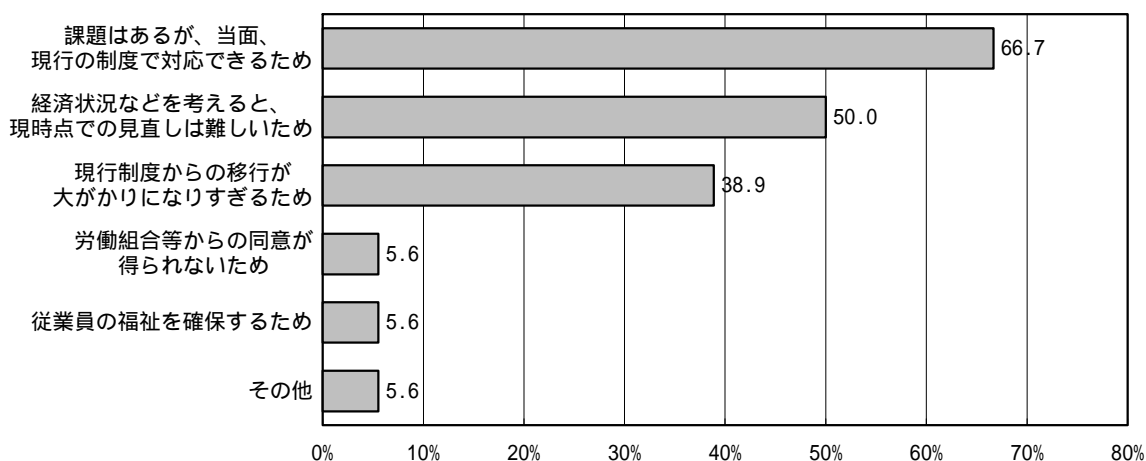


(注) 見直す内容について、最重要に 3 ポイント、2 番目に 2 ポイント、3 番目に 1 ポイントを与えて点数化し、その合計を回答企業数で割り平均ポイントを算出した。

### 【見直しを行わない理由】

制度の「見直しは考えておらず、現行制度を維持したい」と回答した企業にその理由を聞いたところ、「課題はあるが、当面、現行の制度で対応できるため」(66.7%)、「経済状況などを考えると、現時点での見直しは難しいため」(50.0%)が多い。

図 14 見直しを行わない理由(複数回答)  
(図 10で「見直しは考えておらず、現行制度を維持したい」と回答した企業)

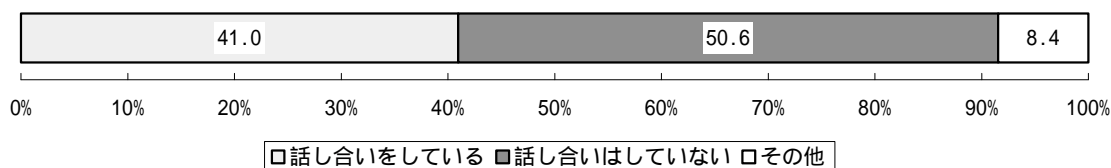


## 4. 従業員（労組等）とのコンセンサスの形成

### 【労働者代表との話し合い】

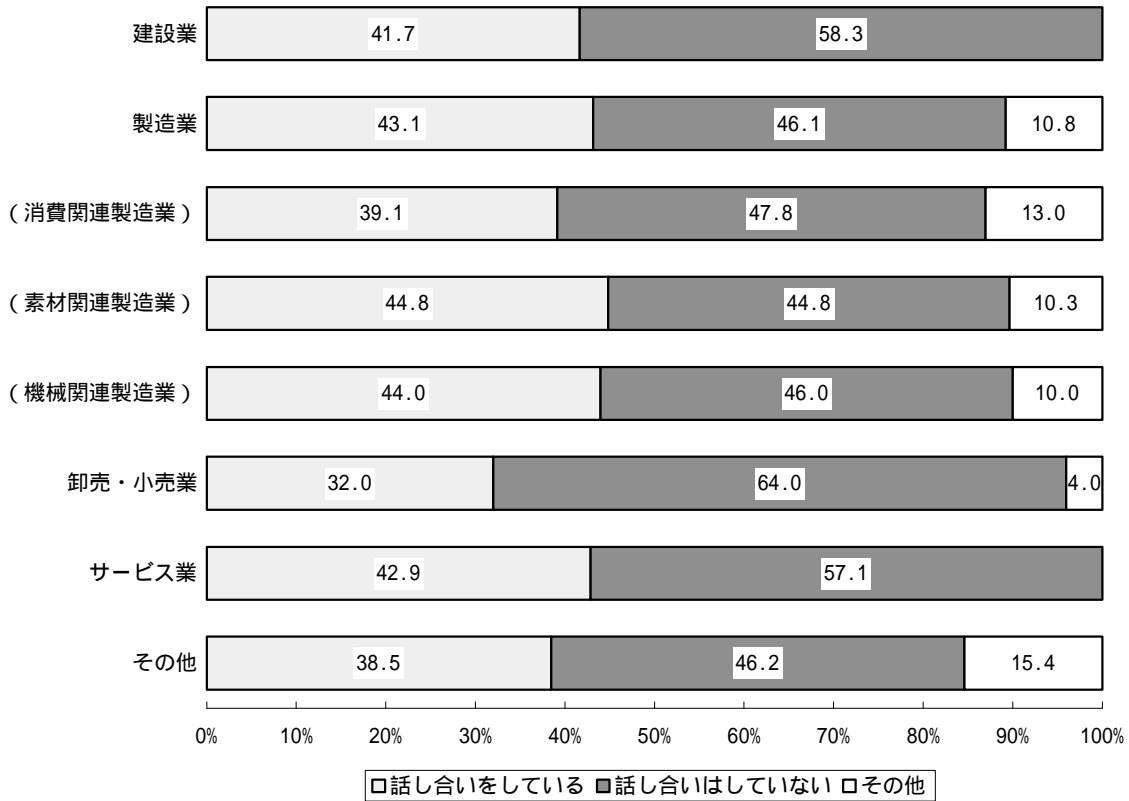
制度の見直しを「決定している」「検討している」と回答した企業に労働者代表との話し合いについて聞いたところ、「話し合いをしている」が41.0%、「話し合いはしていない」が50.6%となっており、話し合いをしていない企業が若干多くなっている。

図 15 労組など労働者代表との話し合いの実施  
(図 10で「見直しを決定・検討している」と回答した企業)



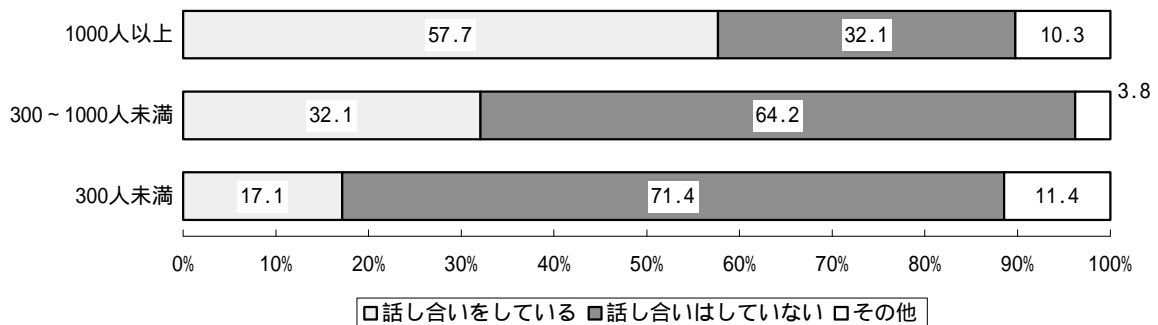
労働者代表との話し合いについて産業別にみると、「話し合いをしている」企業割合は製造業(43.1%) サービス業(42.9%)で高い

図 16 産業別労組など労働者代表との話し合いの実施  
(図 10で「見直しを決定・検討している」と回答した企業)



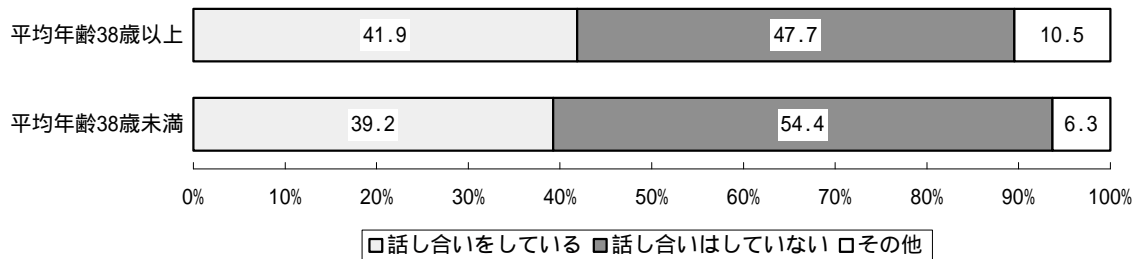
従業員規模別にみると、従業員規模 1000 人以上の企業では「話し合いをしている」は 57.7%となっており、規模が大きいほど話し合っている割合が高い。

図 17 従業員規模別労組など労働者代表との話し合いの実施  
(図 10で「見直しを決定・検討している」と回答した企業)



労働者代表との話し合いについて従業員の平均年齢別にみると、「話し合いをしている」企業は平均年齢の高い企業(平均年齢38歳以上の企業)では41.9%、平均年齢の低い企業(平均年齢38歳未満の企業)では39.2%となっている。

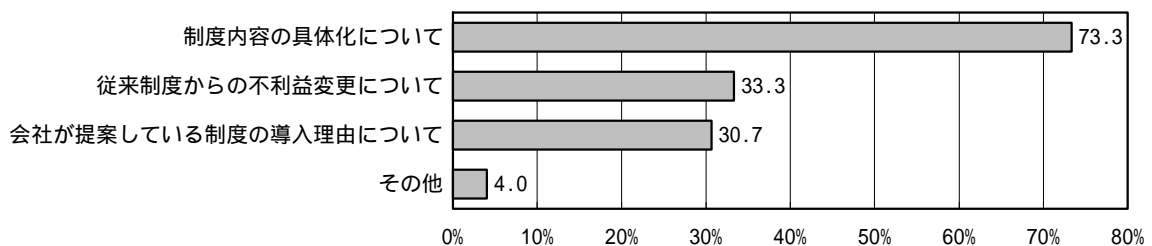
図 18 平均年齢別労組など労働者代表との話し合いの実施  
(図 10で「見直しを決定・検討している」と回答した企業)



### 【話し合いの中での議論となっている点】

話し合いをしている企業に、議論となっている点を聞いたところ、「制度内容の具体化について」(73.3%)が最も高くなっている。

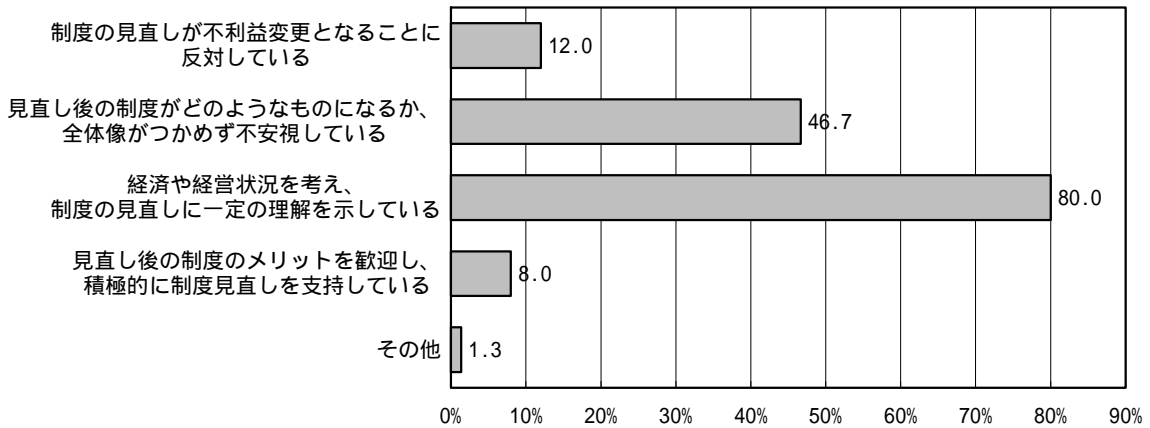
図 19 話し合いの中で議論となっている点(複数回答)  
(「話し合いをしている」と回答した企業)



### 【従業員(労組等)の受け止め方】

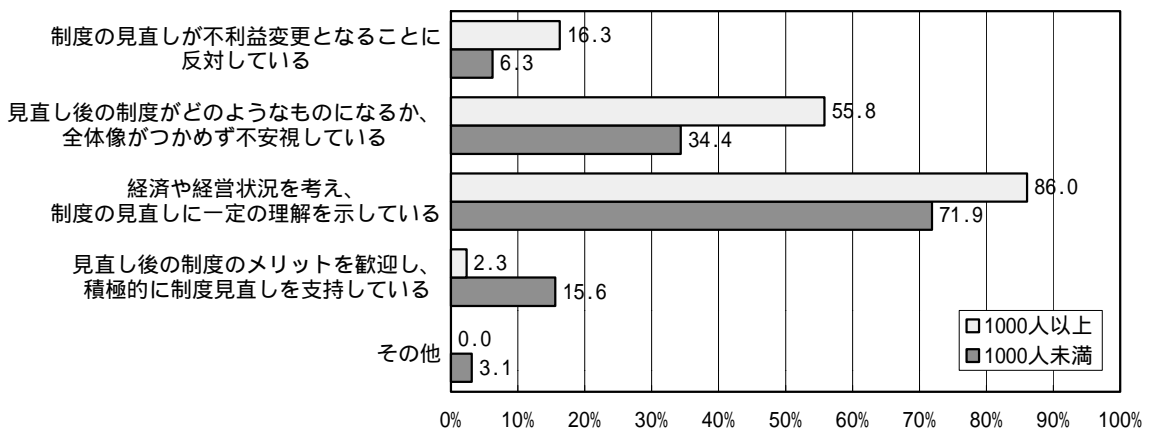
話し合いをしている企業に従業員(労組等)が制度見直しについてどのように受け止めているかを聞いたところ、「経済や経営状況を考え、制度の見直しに一定の理解を示している」が80.0%となっているが、「見直し後の制度がどのようなものになるか、全体像がつかめず不安視している」も46.7%と割合が高くなっている。

図 20 制度見直しについての従業員(労組等)の受け止め方(複数回答)  
(「話し合いをしている」と回答した企業)



従業員規模別にみると、見直しに一定の理解を示している割合が高いが、大企業ほど「見直し後の制度がどのようなものになるか、全体像がつかめず不安視している」と回答する割合が高くなっている。

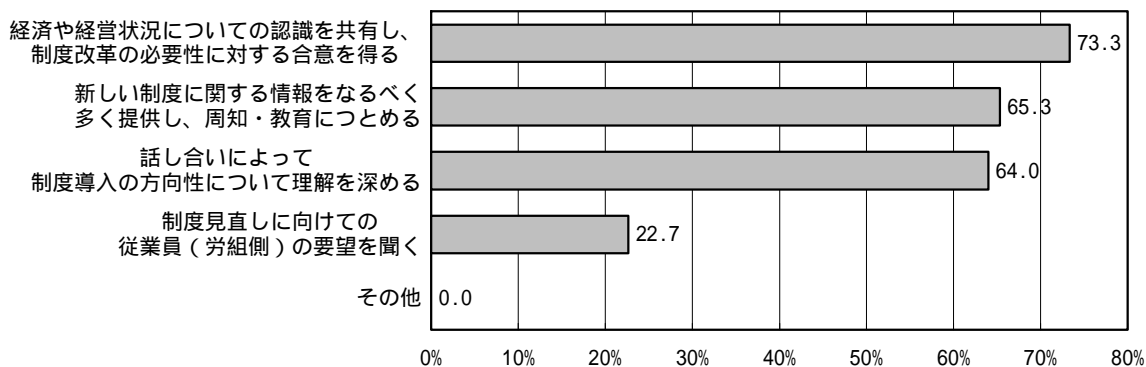
図 21 従業員規模別制度見直しについての従業員(労組等)の受け止め方(複数回答)  
(「話し合いをしている」と回答した企業)



### 【従業員(労組等)のコンセンサスを得るための重要点】

話し合いをしている企業に、従業員(労組等)のコンセンサスを得るために何が重要かを聞いたところ、「経済や経営状況についての認識を共有し、制度改革の必要性に対する合意を得る」(73.3%)、「新しい制度に関する情報をなるべく多く提供し、周知・教育につとめる」(65.3%)、「話し合いによって制度導入の方向性について理解を深める」(64.0%)の割合が高くなっている。

図 22 従業員(労組等)のコンセンサスを得るための重要点(複数回答)  
(「話し合いをしている」と回答した企業)

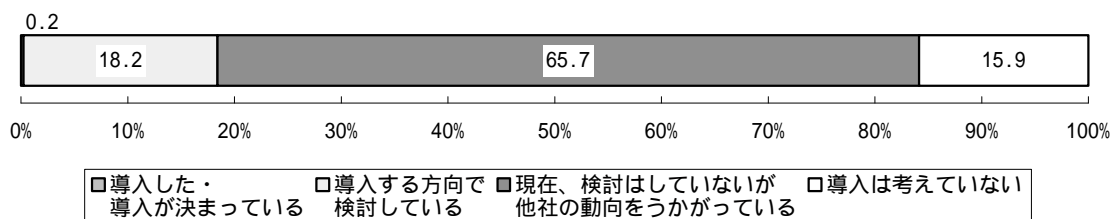


## 5 . 確定拠出年金制度の導入についての考え方

### 【確定拠出年金の導入】

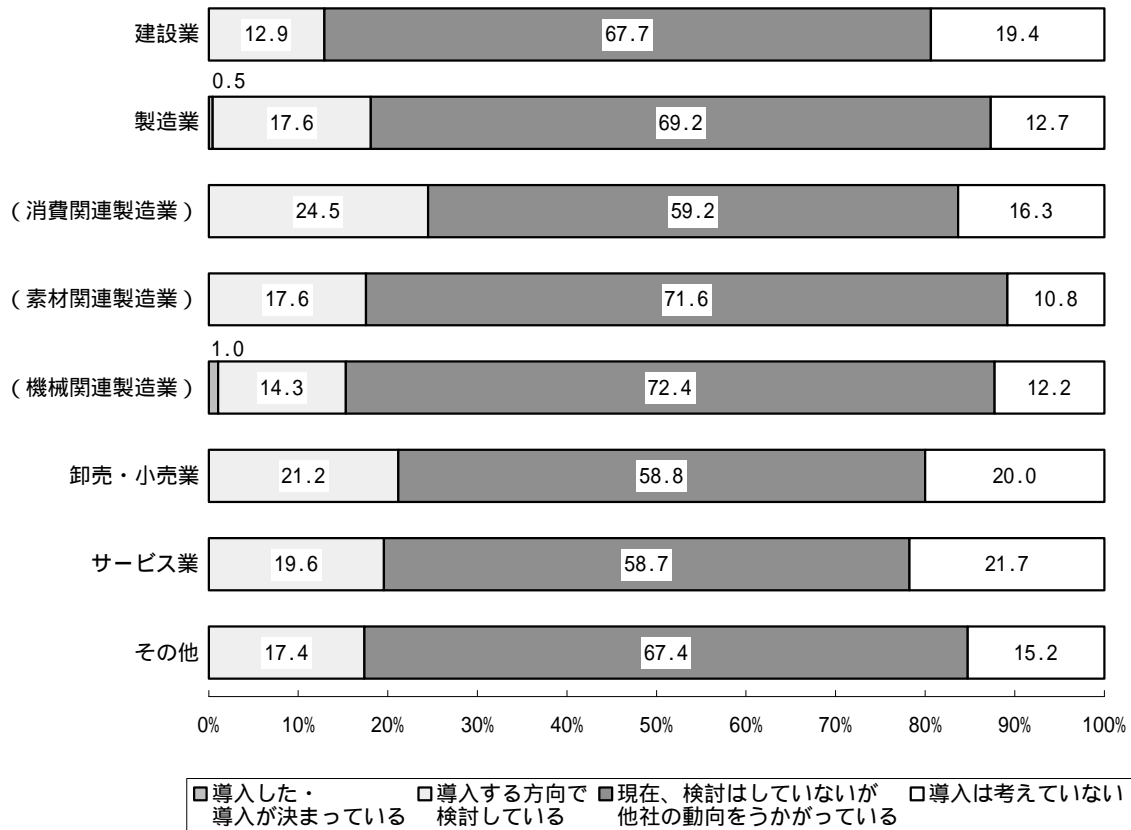
確定拠出年金の導入については、「導入する方向で検討している」が 18.2%、「現在 検討はしていないが他社の動向をうかがっている」が 65.7%となっている。

図 23 確定拠出年金の導入



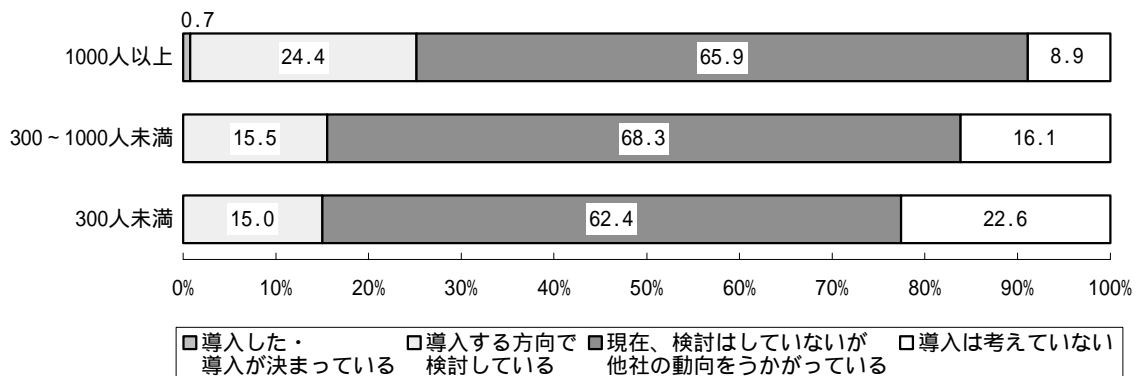
産業別にみると、消費関連製造業(24.5%)、卸売・小売業(21.2%)、サービス業(19.6%)で導入する方向で検討している割合が比較的高い

図 24 産業別確定拠出年金の導入



確定拠出年金の導入について従業員規模別で見ると、規模が大きいほど導入に関心があり、従業員規模 1000 人以上の企業では「導入する方向で検討している」は 24.4% となっている。

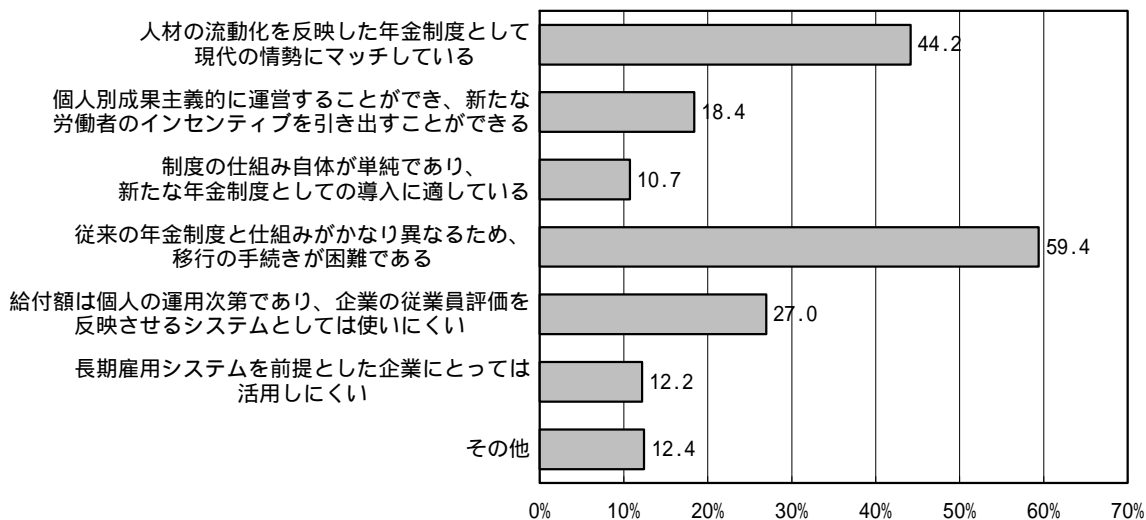
図 25 従業員規模別確定拠出年金の導入



### 【確定拠出年金制度についての考え】

10月1日より施行された確定拠出年金制度についての考えを聞いたところ「従来の年金制度と仕組みがかなり異なるため、移行の手続きが困難である」が59.4%と最も割合が高く、「人材の流動化を反映した年金制度として現代の情勢にマッチしている」の44.2%がこれに次いでいる。

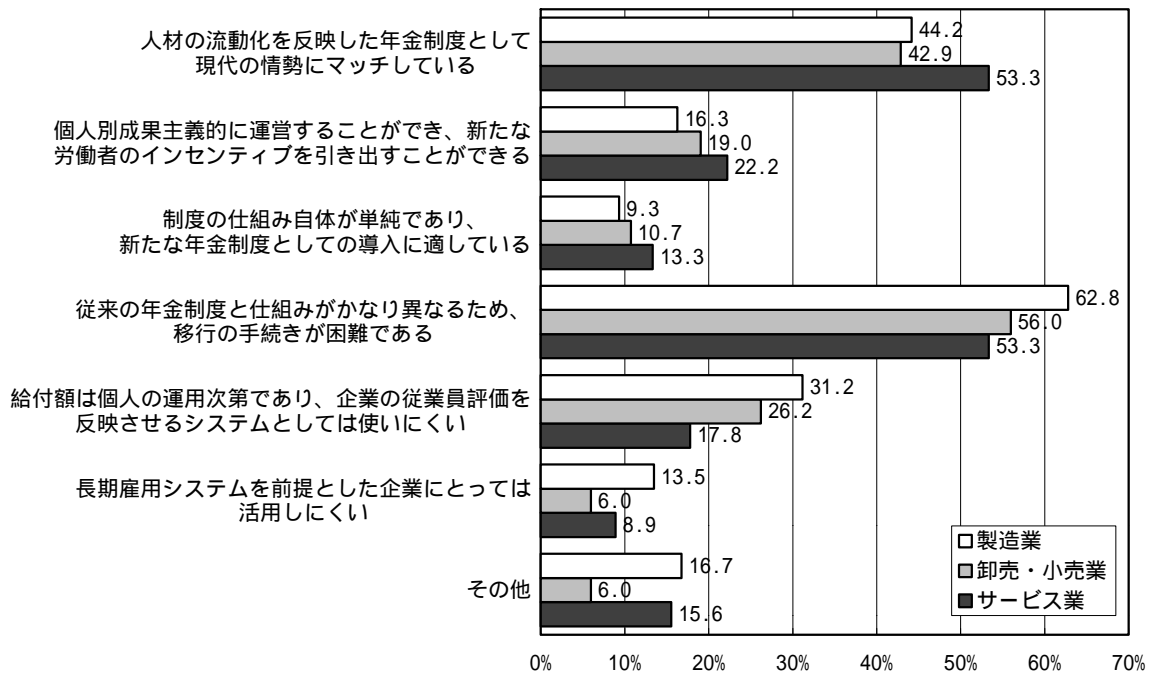
図 26 確定拠出年金制度についての考え(複数回答)





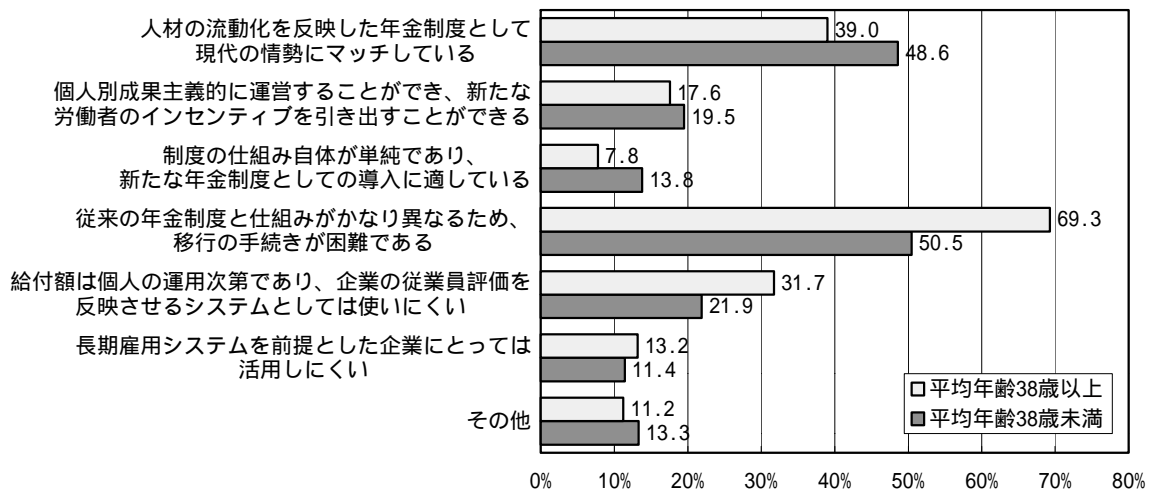
確定拠出年金制度についての考えを主要産業別にみると、サービス業で「人材の流動化を反映した年金制度として現代の情勢にマッチしている」に対する評価が高くなっているが、製造業と卸売・小売業では「従来の年金制度と仕組みがかなり異なるため、移行の手続きが困難である」との考えの割合が高い。

図 27 主要産業別確定拠出年金制度についての考え(複数回答)



従業員の平均年齢別にみると、平均年齢が高い企業(平均年齢38歳以上の企業)ほど「従来の年金制度と仕組みがかなり異なるため、移行の手続きが困難である」とする割合が高い。また、「人材の流動化を反映した年金制度として現代の情勢にマッチしている」は平均年齢が低い企業(平均年齢38歳未満の企業)ほど高くなっている。

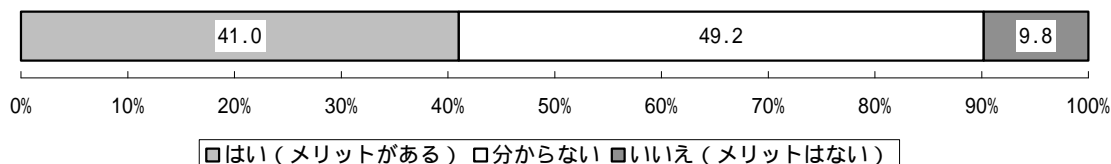
図 28 平均年齢別確定拠出年金制度についての考え(複数回答)



### 【確定拠出年金の導入のメリット】

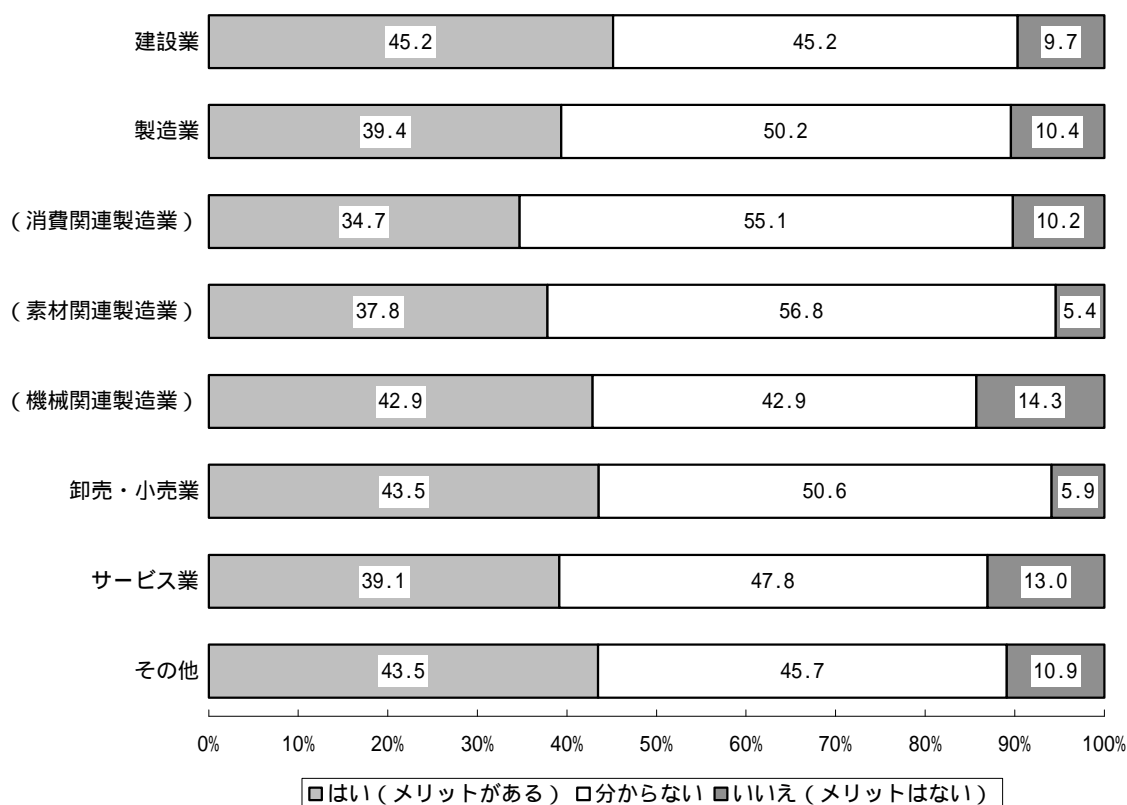
確定拠出年金を導入した場合のメリットについて聞いたところ、「はい(メリットがある)」とした企業は41.0%、「分からない」は49.2%となっており、半数の企業がメリットについて判断しかねている状況である。

図 29 導入のメリットの有無



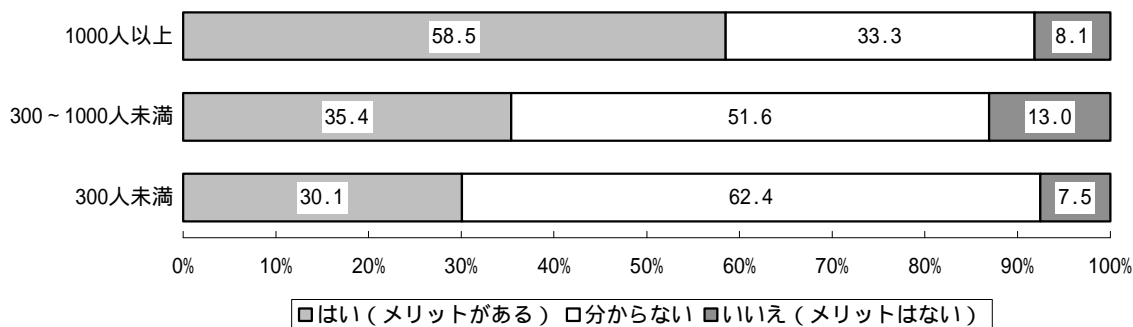
確定拠出年金を導入した場合のメリットについて産業別にみると、建設業でメリットがあるとする割合が45.2%と高い。

図 30 産業別導入のメリットの有無



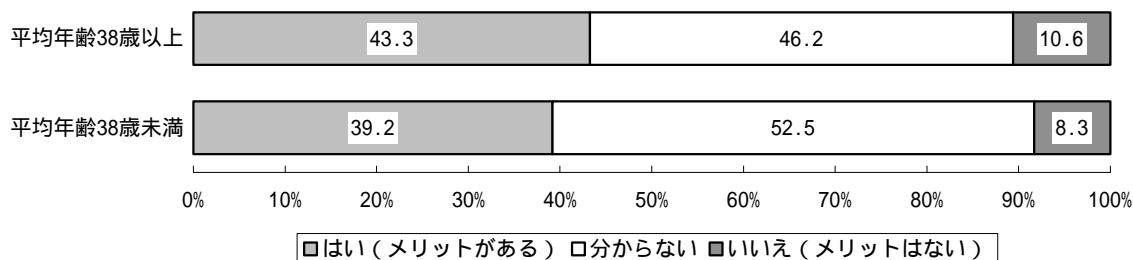
確定拠出年金を導入した場合のメリットについて従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほどメリットがあるとする割合が高く、従業員規模1000人以上の企業では58.5%がメリットがあると考えている。

図 31 従業員規模別導入のメリットの有無



平均年齢別にみると、平均年齢が高い企業(平均年齢38歳以上の企業)ほどメリットがあるとする割合が高い。

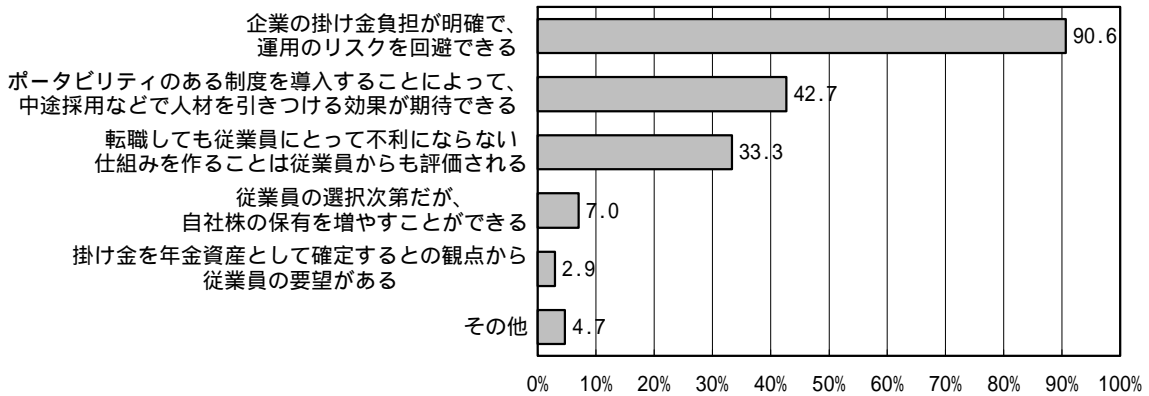
図 32 平均年齢別導入のメリットの有無



## 【メリットを感じる点】

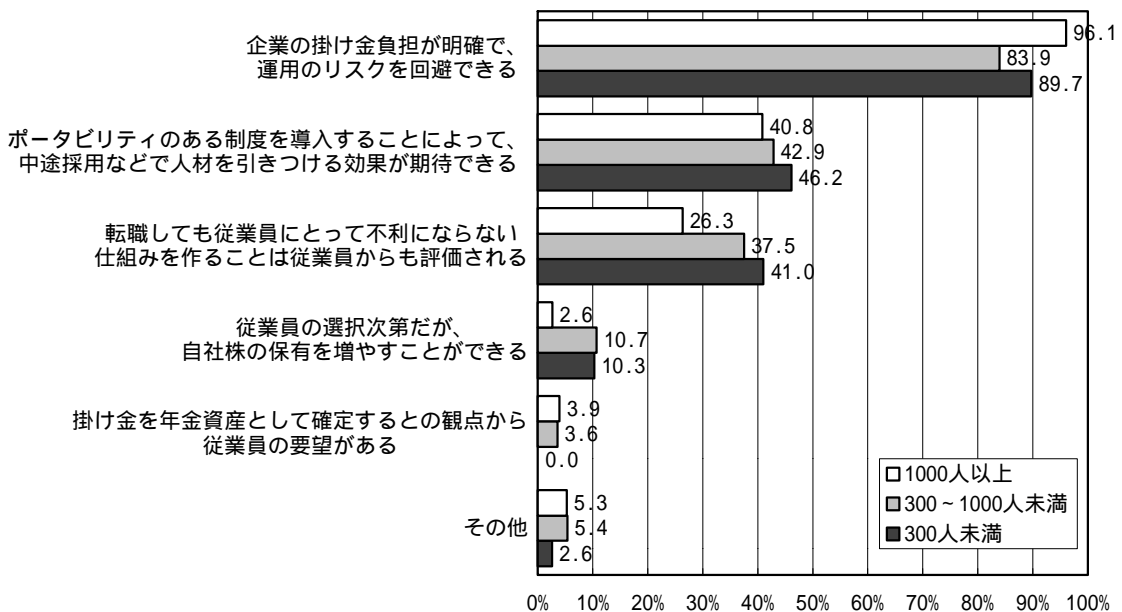
確定拠出年金を導入した場合にメリットがあるとした企業にどのような点にメリットを感じるかを聞いたところ、「企業の掛け金負担が明確で、運用のリスクを回避できる」が9割を超えて最も高くなっている。

図 33 メリットを感じる点(複数回答)  
(図 29で「はい(メリットがある)」と回答した企業)



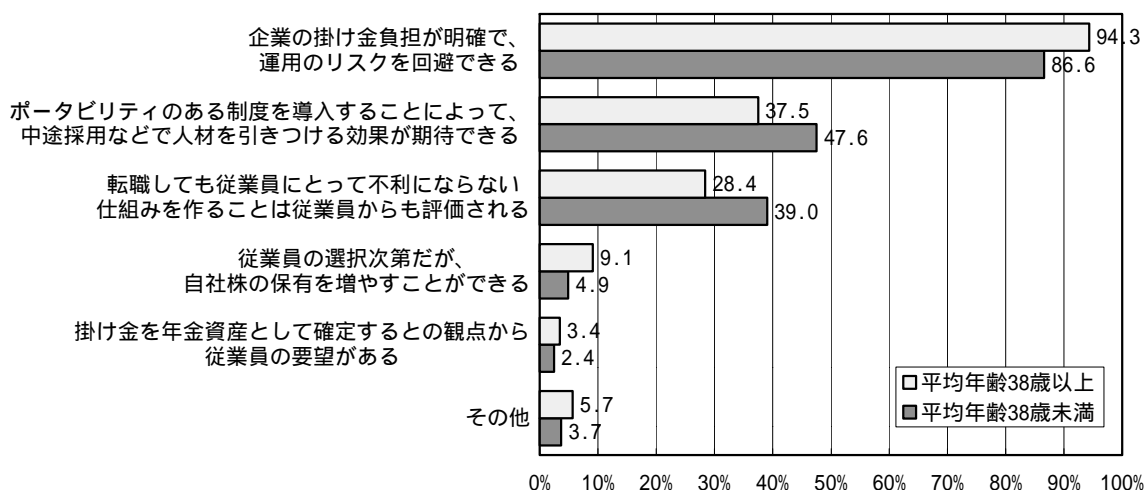
どのような点にメリットを感じるかを従業員規模別にみると、「企業の掛け金負担が明確で、運用のリスクを回避できる」「ポータビリティのある制度を導入することによって、中途採用などで人材を引きつける効果が期待できる」の割合がどの規模でみても高いが、規模が小さい企業ほど「転職しても従業員にとって不利にならない仕組みを作るとは従業員からも評価される」とする割合が高くなっている。

図 34 従業員規模別メリットを感じる点(複数回答)  
(図 29で「はい(メリットがある)」と回答した企業)



従業員の平均年齢別にどのような点にメリットを感じるかをみると、「企業の掛け金負担が明確で、運用のリスクを回避できる」の割合が平均年齢にかかわらず高いが、平均年齢の低い企業ほど「ポータビリティのある制度を導入することによって、中途採用などで人材を引きつける効果が期待できる」や「転職しても従業員にとって不利にならない仕組みを作ることは従業員からも評価される」の割合が高い。

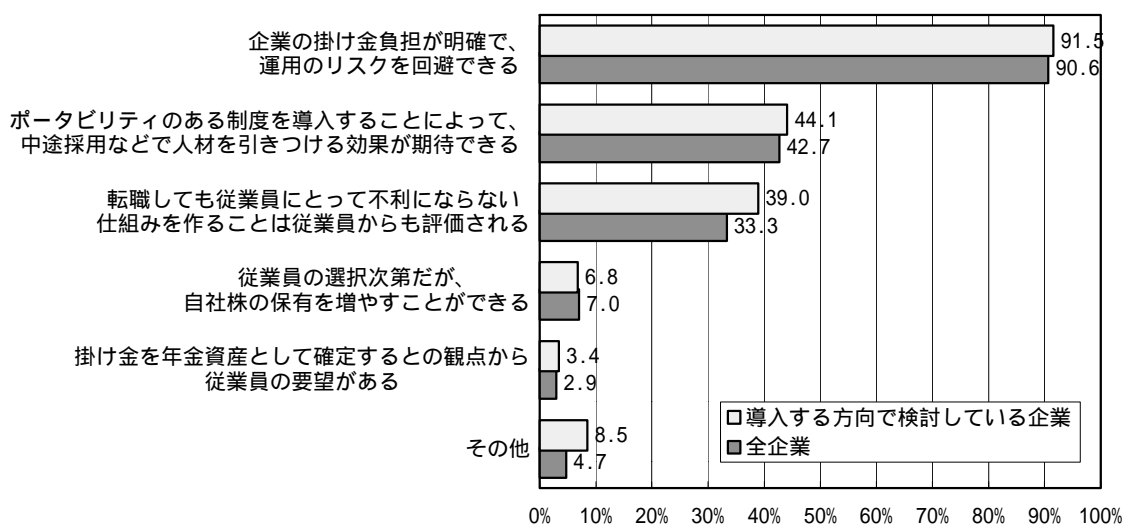
図 35 平均年齢別メリットを感じる点(複数回答)  
(図 29で「はい(メリットがある)」と回答した企業)



### 【導入検討企業における確定拠出年金のメリット】

確定拠出年金を導入する方向で検討している企業がメリットを感じているのはどのような点かをみると、「企業の掛け金負担が明確で、運用のリスクを回避できる」(91.5%) が高い割合になっている。

図 36 導入検討企業がメリットを感じる点(複数回答)

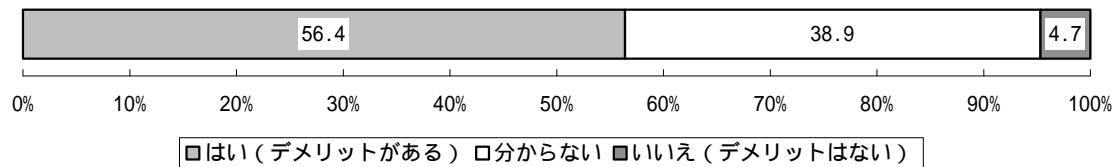


## 6 . 確定拠出年金制度の導入にあたっての課題

### 【確定拠出年金の導入のデメリット】

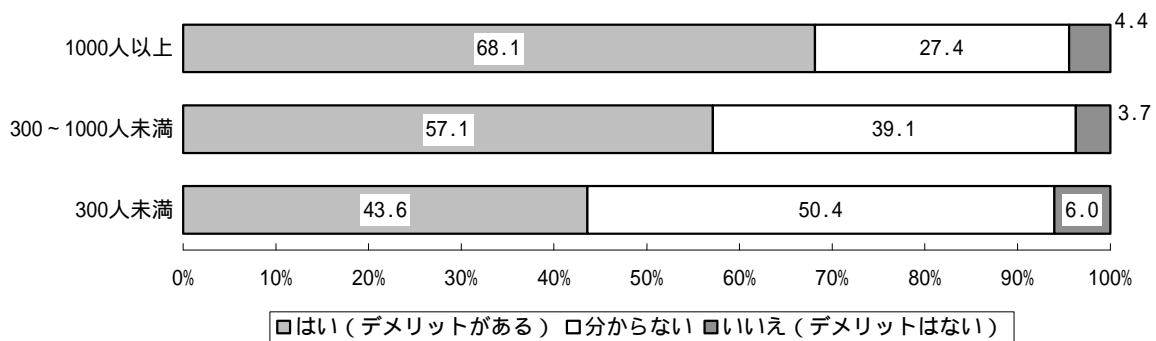
現行の確定拠出年金制度にはデメリットとなる点があるかどうかを聞いたところ、「はい(デメリットがある)」と回答した企業は56.4%と半数を超えている。

図 37 デメリットとなる点の有無



デメリットとなる点があるかどうかを従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほどデメリットがあると思う企業が多く、また「分からない」という企業は規模が小さいほど多い。

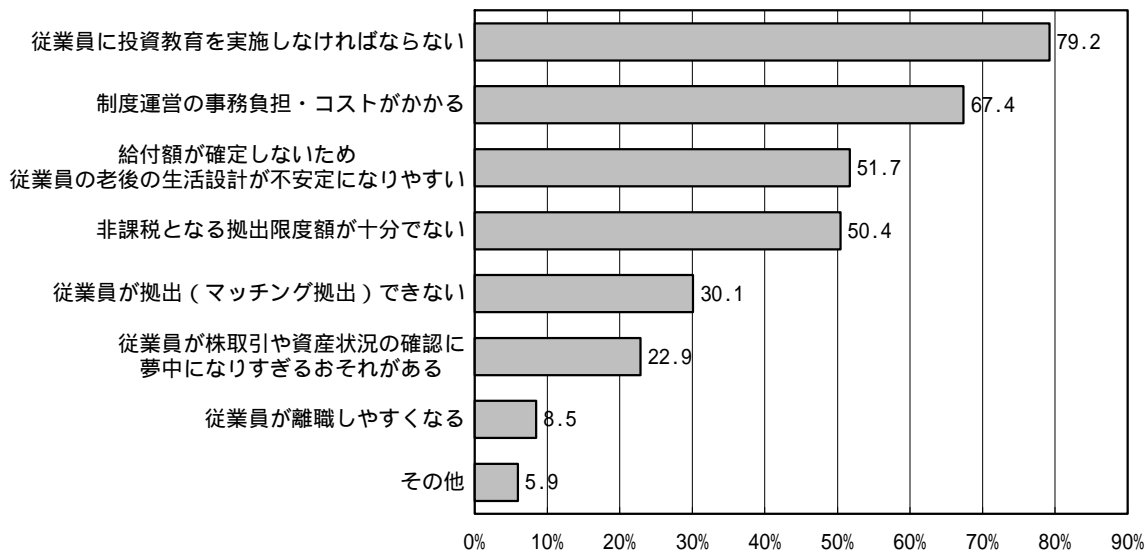
図 38 従業員規模別デメリットとなる点の有無



## 【デメリットを感じる点】

現行の確定拠出年金制度にはデメリットがあると回答した企業にその内容を聞いたところ、「従業員に投資教育を実施しなければならない」(79.2%)、「制度運営の事務負担・コストがかかる」(67.4%)とする割合が高い。

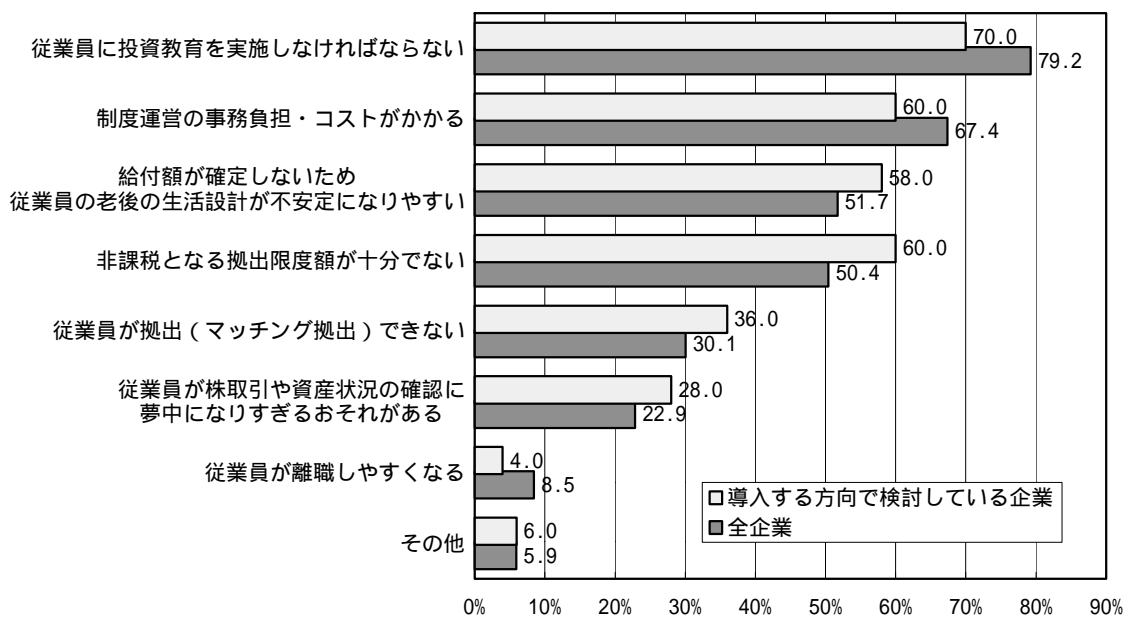
図 39 デメリットを感じる点(複数回答)  
(図 37で「はい」と回答した企業)



## 【導入検討企業における確定拠出年金のデメリット】

確定拠出年金を導入する方向で検討している企業についてデメリットを感じる点をみると、「非課税となる拠出限度額が十分でない」が60.0%、「給付額が確定しないため従業員の老後の生活設計が不安定になりやすい」が58.0%と全企業に比べて高い割合になっている。

図 40 導入検討企業がデメリットを感じる点(複数回答)



(参考表) 回答企業の構成

		回答企業 429	(参考) 調査対象企業 3544
産業	建設業	31	247
	製造業計	221	1733
	（消費関連）	49	374
	（素材関連）	74	626
	（機械関連）	98	733
	卸売・小売業	85	701
	サービス業 その他	46 46	399 464
従業員規模	1000人以上	135	1112
	300～1000人	161	1371
	300人未満	133	1056
設立年	昭和19年以前	109	
	昭和20年代	131	
	昭和30年代	61	
	昭和40年代	46	
	昭和50年代	45	
昭和60年以降	37		
従業員の 平均年齢	38歳以上	208	
	38歳未満	217	