

第 3 章

アンケート調査結果

I. アンケート概要

調査目的

中小企業にとって適切な退職給付制度（厚生年金基金制度等の退職給付制度の他、退職一時金等を含めた全般）の選択を考えるに当たって、最近の退職給付制度の動向についての把握が必要となります。

中小企業退職金共済における引継限度額が撤廃され、中小企業にとっても利用の促進が期待できるようになりました。しかしその一方でそれぞれの制度において固有の問題も存在し、会社毎に最適な制度選択に思慮している状況といえます。

アンケート調査は、過去1年以内を目安に確定給付企業年金、確定拠出年金を導入した企業および、適格年金から中小企業退職金共済へ移行を実施した企業に対し、制度導入時の概況、制度導入時の問題点、導入目的等についてのアンケートを実施しています。

また今年度は、制度導入後に生じることが懸念されている諸問題の状況把握のため、確定拠出年金、中小企業退職金共済への制度改定を実施してから、約1年以上を経過した企業に対し、現在生じている問題点や改善要望のアンケートをあわせて実施しています。

調査内容

確定給付企業年金移行企業、確定拠出年金移行企業、中小企業退職金共済移行企業の3種類については、以下の項目のアンケート調査を行っています。

- ・ 制度改定前後の退職給付制度実施状況
- ・ 制度改定の目的

- ・ 当該制度を選択した理由
- ・ 制度導入の相談先、問題点、解決方法
- ・ 他の退職給付制度の検討状況

また、制度導入後約1年以上を経過している確定拠出年金移行企業（以下：確定拠出年金経過企業とする）および中小企業退職金共済移行企業（以下：中小企業退職金共済経過企業とする）については、上記の項目とあわせて、以下の項目についてもアンケート調査を行っています。

- ・ 導入目的に対する効果
- ・ 現在生じている問題

調査方法

(1) アンケート取得方法

・ 確定給付企業年金移行企業

厚生労働省から公表されている、確定給付企業年金導入企業の一覧より人員規模等の絞込み（従業員300名以下）を企業のホームページおよび民間調査会社資料より行い、中小企業の利用が見込まれる、規約型の導入企業を対象に文書によるアンケートを郵送しています。

・ 確定拠出年金移行企業および確定拠出年金経過企業

厚生労働省から公表されている、確定拠出年金導入企業の一覧より人員規模等の絞込み（確定拠出年金移行企業は従業員1,000名以下、確定拠出年金経過企業は従業員300名以下）を企業のホームページおよび民間調査会社資料より行い、文書によるアンケートを郵送しています。

・ 中小企業退職金共済移行企業および中小企業退職金共済経過企業

独立行政法人勤労者退職金共済機構の御協力を仰ぎ、アンケート送付先企業の選択と発送を実施しています。

またアンケートについては原則無記名で行うこととし、企業の直接的な意見が反映できるように努めています。

(2) アンケート配布数・集計数

	配付数 (社)	集計数 (社)	回答率 (%)
確定給付企業年金移行企業	78	32	41.0
確定拠出年金移行企業	276	79	28.6
中小企業退職金共済移行企業	300	152	50.7
確定拠出年金経過企業	259	72	27.8
中小企業退職金共済経過企業	200	88	44.0

(3) アンケート調査時点

平成17年9月初～平成17年10月初

その他

アンケートの集計処理上、回答が未記入である部分については、便宜上「無回答」として集計もしくは、除外して統計処理を実施しております。また、複数の質問において回答間の不整合が生じている部分については、客観的判断を行い、統計処理上合理的な見地で集計を実施している点があることも考慮願います。

また、アンケートの回答は企業担当者に委ねられているため、必ずしも企業状況が100%把握されていない場合もあることを考慮願います。

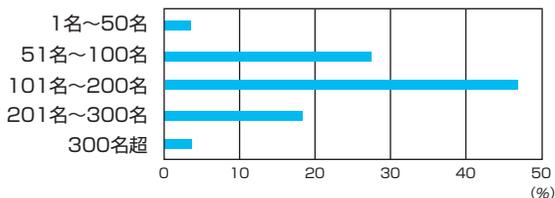
Ⅱ. アンケート結果

1. 確定給付企業年金移行企業

1. 従業員規模（正社員）

ご回答頂いた会社の従業員規模（正社員）は101名から200名までの会社より約半数の回答をいただいています。他の制度と比べて50名以下の会社は少ないといえます。対象は300名以下を対象としてアンケートを送付しておりますが、ホームページ等の情報からのため、アンケートでは300名超の会社より1件の回答がありました。

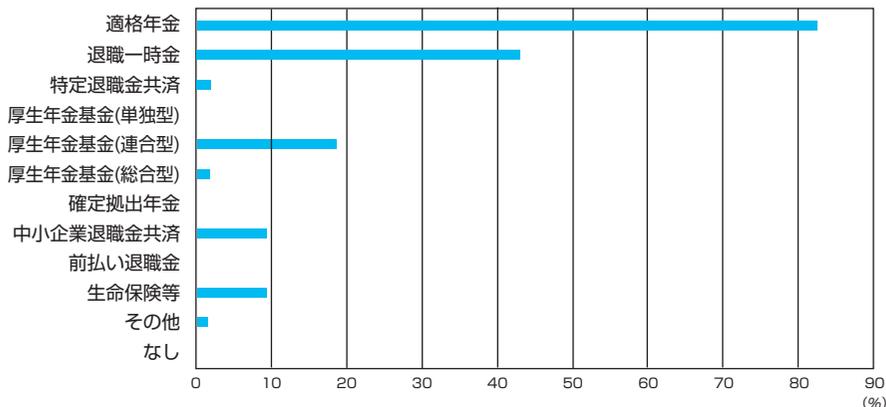
■従業員規模



2. 制度改定前の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定前の退職給付制度の実施状況として、適格年金の他には退職一時金、厚生年金基金などを実施しています。適格年金のみもしくは（適格年金+退職一時金）から、制度改定をされた会社が多いようです。「その他」を選択された会社は別途功労加算金の支給を行っている会社です。

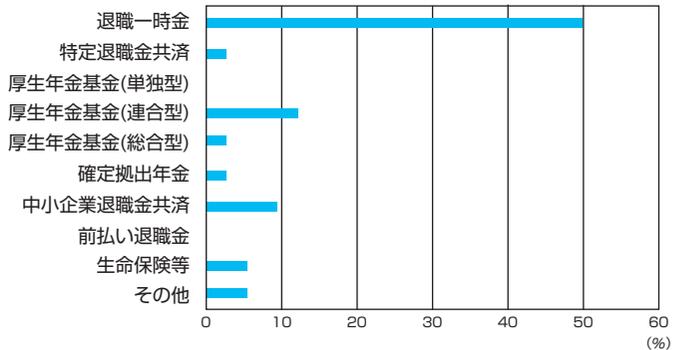
■制度改定前の退職給付制度の実施状況



3. 制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定後の確定給付企業年金以外の退職給付制度の実施状況は、制度改定前の実施状況と比べて、厚生年金基金の数にはあまり変化がありませんので、この部分は継続していると推測できます。「その他」を選択された会社のうち1件は適格年金であり、確定給付企業年金との併用が行われているようです。

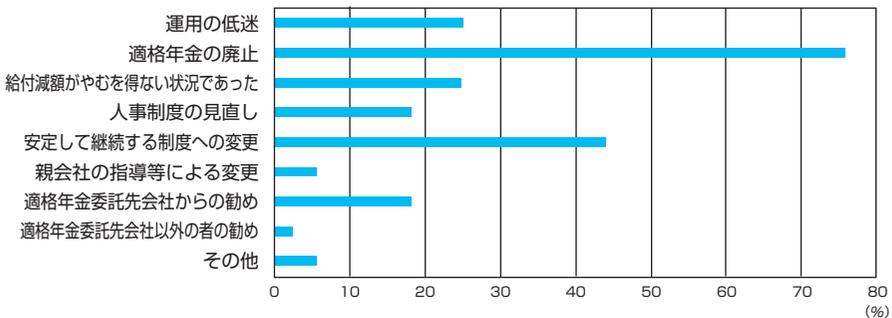
■制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況



4. 制度改定の理由（複数回答可）

制度改定を行った理由は、「適格年金の廃止」、「安心して継続する制度への変更」が2つの大きな理由となっています。制度の廃止という制度上の問題、安心して継続する制度への期待という人事上の問題、その他財務上の問題と様々な問題があります。会社により、そのバランスが異なることが推測されます。

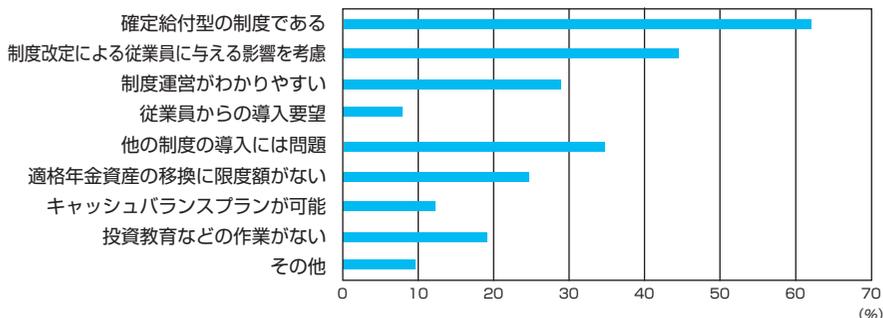
■制度改定の理由



5. 確定給付企業年金を選択した理由（複数回答可）

確定給付企業年金を選択した理由は、「確定給付型の制度である」という回答が多くありました。適格年金からの変更を考えれば、同じ確定給付型の制度への変更は、従業員にとっての影響が小さいことが期待されているようです。「他の制度の導入には問題があった」という消去法で選択されたと思われる回答もありました。

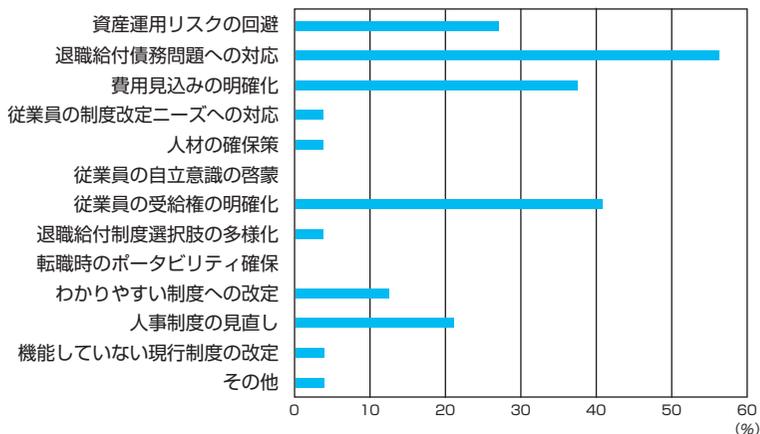
■選択理由



6. 制度改定の目的（複数回答可）

制度改定の目的については、「退職給付債務問題への対応」の回答が多く、「従業員の受給権の明確化」を目的とした回答がそれにつぎます。特に重要なものとして、「退職給付債務問題への対応」の回答が多くありました。「費用の見込みの明確化」の選択肢は確定拠出年金の選択肢をイメージして用意したのですが、この回答も多くありました。

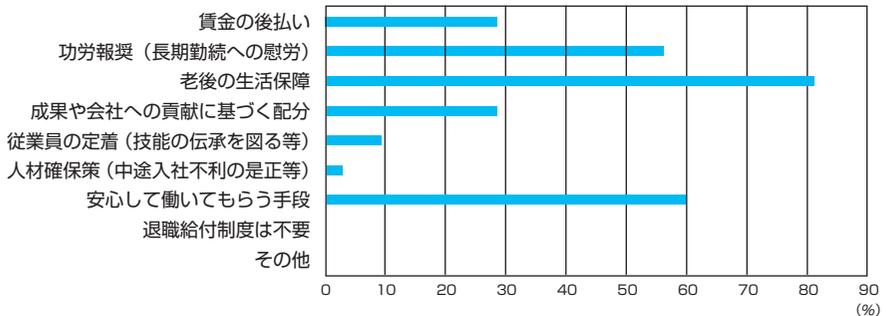
■制度改定の目的



7. 退職給付制度に対する考え方（複数回答可）

退職給付制度に対する考え方は、「老後の生活保障」の回答が多く、「安心して働いてもらう手段」との回答がつぎます。「功労報奨」の回答もほぼ同じ水準です。成果・貢献等についてはあまり選択されませんでした。

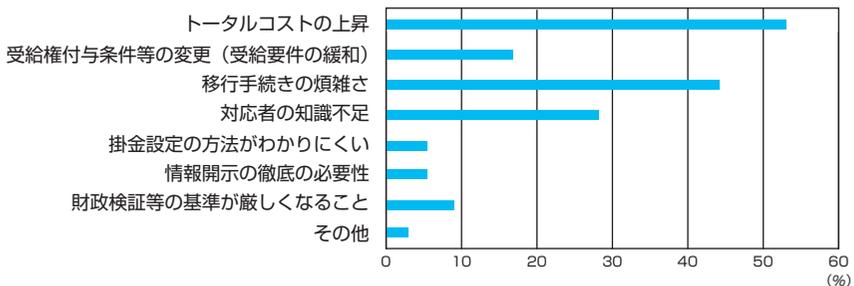
■退職給付制度に対する考え方



8. 制度改定時の問題点（複数回答可）

制度改定における問題点については、「トータルコストの上昇」の回答が多くありました。制度改定に伴い、従来の適格年金と比較して受給要件等が変更されているためのコスト上昇の他、予定利率の変更によるコスト上昇等が考えられます。「財政検証等の基準が厳しくなること」の回答は少ないですが、これは決算時等に今後の問題としてあがることが予想されます。

■制度改定時の問題点



9. 他の制度の検討状況

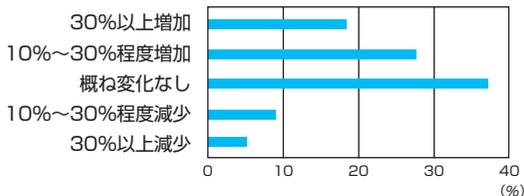
他の制度の検討状況は、無回答の会社も多くありました。無回答が「検討なし」と考えれば、あまり他の制度を検討されていない会社が多いものと思われます。その中でも確定拠出年金と中小企業退職金共済については、「検討して不採用」の会社もあり、選択肢として意識されていると思われます。

他の制度	検討して採用	割合 (%)	検討して不採用	割合 (%)	検討なし	割合 (%)
確定拠出年金	4	12.5	18	56.3	6	18.8
中小企業退職金共済	1	3.1	13	40.6	9	28.1
特定退職金共済	1	3.1	3	9.4	16	50.0
厚生年金基金	2	6.3	2	6.3	17	53.1
退職一時金	4	12.5	5	15.6	13	40.6
前払い退職金	0	0.0	3	9.4	18	56.3
その他	0	0.0	1	3.1	6	18.8

10. 費用負担

費用負担の増加は、「概ね変化なし」が多い回答ですが、全体的には負担が増加した会社が多いようです。適格年金からの移行による予定利率の変更や、受給権付与の問題等もあり、現行制度の給付水準を維持するのであれば、ある程度の費用負担の上昇は必要ではないかと思われます。

■費用負担

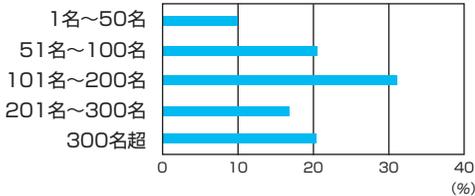


2. 確定拠出年金移行企業

1. 従業員規模（正社員）

ご回答頂いた会社の従業員規模（正社員）は、各区分平均的に回答をいただいています。対象は300名超としている会社でも上限を1000名としてアンケートを送付しています。

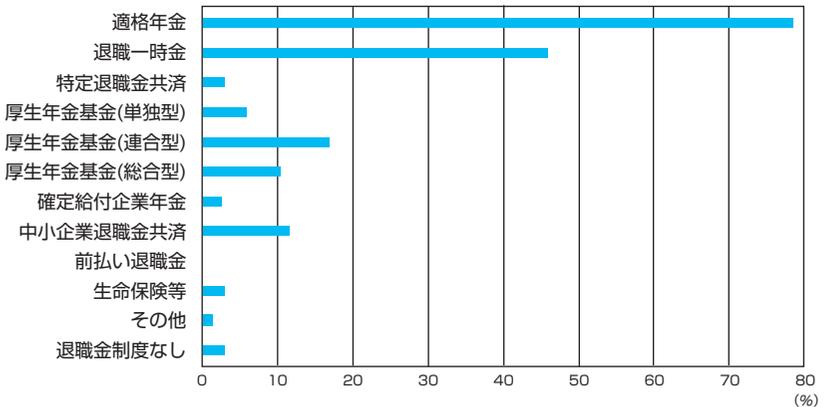
■従業員規模



2. 制度改定前の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定前の退職給付制度の実施状況は、適格年金の他には退職一時金、厚生年金基金などを実施されていた会社が多くあります。単独での制度ではなく複数の制度を組み合わせる制度を実施されていた会社もありました。

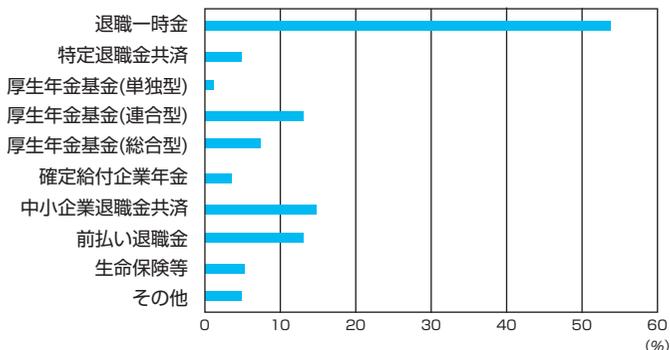
■制度改定前の退職給付制度の実施状況



3. 制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定後の確定拠出年金以外の退職給付制度の実施状況は、退職一時金の他、各種の退職給付制度を併用させているようです。全額を確定拠出年金としている会社は16社であり、全体の約20%でした。

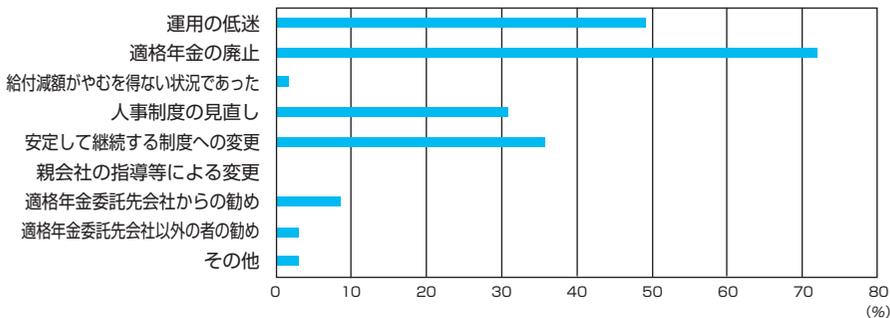
■制度改定後の退職給付制度の実施状況



4. 制度改定の理由（複数回答可）

制度改定を行った理由についての回答は、「適格年金の廃止」、「運用の低迷」、「安心して継続する制度への変更」が3つの大きな理由となっています。確定給付企業年金移行企業へのアンケートと比べ、「運用の低迷」による理由が多くなっています。確定拠出年金の場合は運用のリスクは従業員が負うものとされていることから、若干傾向が異なっているものと考えられます。「人事制度の見直し」の回答も多いことがこの制度での特徴です。

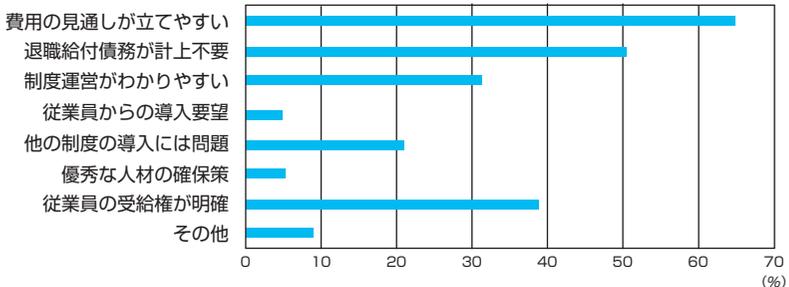
■制度改定の理由



5. 確定拠出年金を選択した理由（複数回答可）

移行先の制度として確定拠出年金を選択した理由は、「費用の見通しが立てやすい」、「退職給付債務が計上不要」という財務的な理由に多くの回答がありました。確定拠出年金の特徴のひとつといえる「優秀な人材の確保策」という回答はあまりありませんでした。

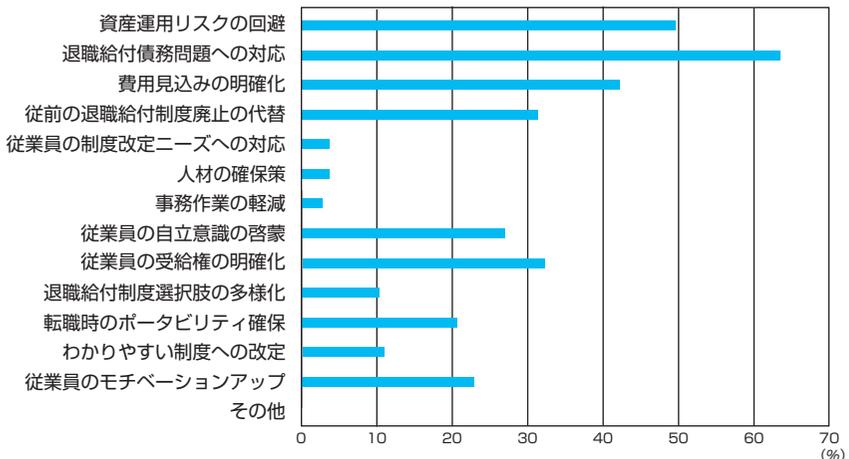
■ 選択理由



6. 制度改定の目的（複数回答可）

制度改定の目的についての回答は、「退職給付債務問題への対応」の回答が多く、「資産運用リスクの回避」を目的とした回答がそれにつづきます。特に重要なものには、「退職給付債務問題への対応」の回答が多くありました。確定拠出年金の特徴としてあげられる「従業員のモチベーションアップ」、「従業員の自意識の啓蒙」等は制度改定の目的としては、特に重要とはされていないようです。

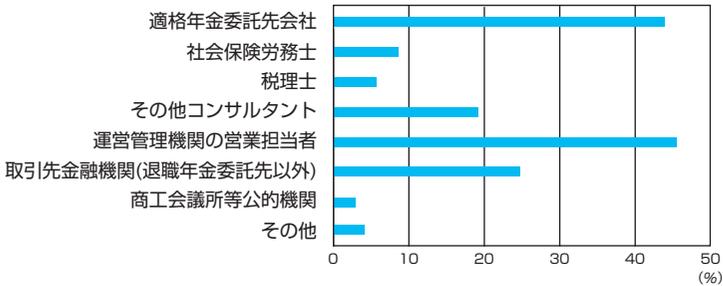
■ 制度改定の目的



7. 確定拠出年金導入に際しての相談先（複数回答可）

確定拠出年金導入に際しての相談先は、「運営管理機関の営業担当者」、「適格年金委託先会社」の回答が多くありました。「その他コンサルタント」を利用されているケースもあるようです。

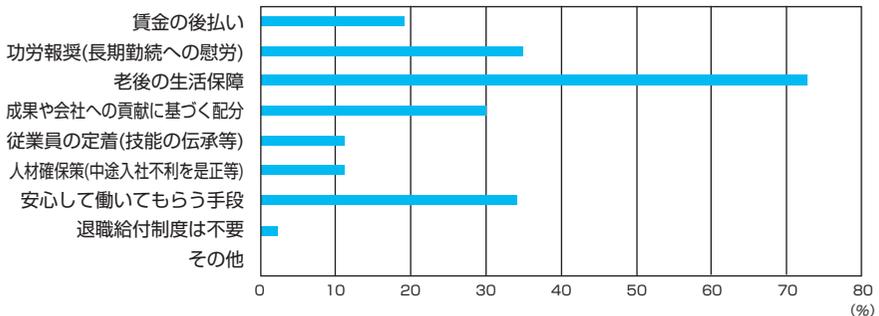
■確定拠出年金導入に際しての相談先



8. 退職給付制度に対する考え方（複数回答可）

退職給付制度に対する考え方については、「老後の生活保障」の回答が多く、「功労報奨」、「安心して働いてもらう手段」との回答が続きます。しかし、その回答率は確定給付企業年金よりは低くなっています。その代わりに確定給付企業年金に比べ、「人材確保策」の回答が多くなっており、反対に「安心して働いてもらう手段」の回答が少ないのが特徴です。

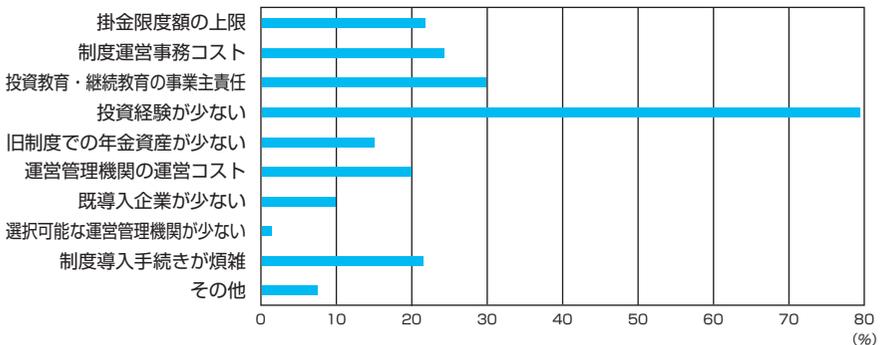
■退職給付制度に対する考え方



9. 制度改定時の問題点（会社側）（複数回答可）

制度改定時における問題点（会社側）は、「投資経験が少ない」が多数の回答でした。「投資教育・継続教育の事業主責任」も多い回答でした。「掛金限度額の上限」は回答数のわりに、重要と考える回答が多くありました。前述の投資教育の問題と比べ、掛金限度額の問題は制度設計段階での現実的な問題として、直接的に費用にかかってくる問題のためと考えられます。

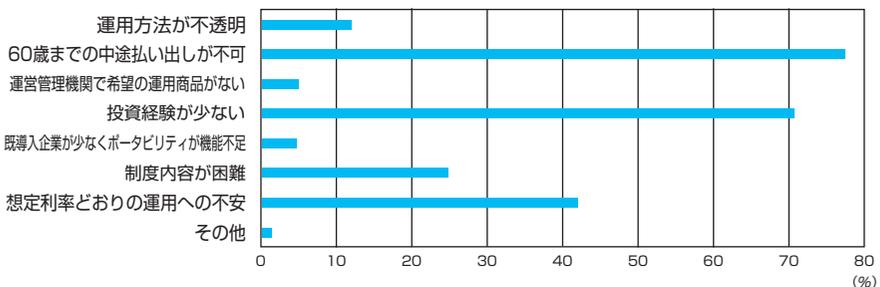
■制度改定時の問題点（会社側）



10. 制度改定時の問題点（従業員側）（複数回答可）

制度改定時における問題点（従業員側）は、「60歳までの中途払い出しが不可」が多い回答でした。また、「投資経験が少ない」も同様に多い回答です。これは会社側での問題と同じ理由です。これらの問題点は継続教育等で解決を図っているようです。「想定利率どおりの運用への不安」も多い回答でした。想定利率をある程度低めに考えれば、従業員の不安も解消するといえますが、その分会社負担が増加する影響があります。

■制度改定時の問題点（従業員側）



11. 他の制度の検討状況

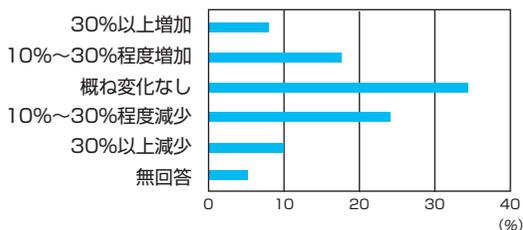
他の制度の検討状況については、退職給付債務の削減を重要とされた場合では、確定給付企業年金等の制度の検討を全く行っていないこともあるようです。確定拠出年金だけでは従業員への負荷が高いものとして、複数制度の運用を考えていた会社において、2制度の運営は人員・コスト増との懸念を示し、一方を不採用とした回答もありました。厚生年金基金等においては、厳格な財政計算が必要とされているため、不採用とした回答もありました。

制 度	検討して 採用	割合 (%)	検討して 不採用	割合 (%)	検討なし	割合 (%)
確定給付企業年金	5	6.3	31	39.2	28	35.4
中小企業退職金共済	6	7.6	24	30.4	32	40.5
特定退職金共済	0	0.0	4	5.1	56	70.9
厚生年金基金	2	2.5	3	3.8	53	67.1
退職一時金	21	26.6	11	13.9	31	39.2
前払い退職金	11	13.9	15	19.0	34	43.0
その他	0	0.0	1	1.3	18	22.8

12. 費用負担

制度改定による企業負担については、負担が増加した会社、同程度の会社、減少した会社とも同程度の水準となっています。確定拠出年金の導入は、単にコスト削減を目的とした導入でないことは、6. 制度改定の目的の回答からも読み取ることができます。

■費用負担

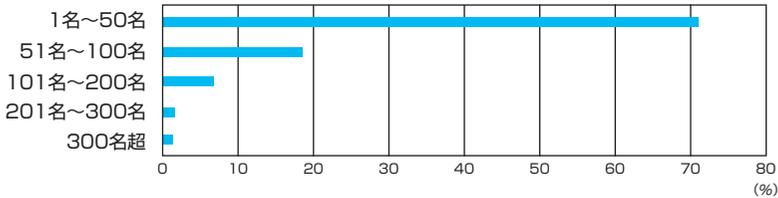


3. 中小企業退職金共済移行企業

1. 従業員規模（正社員）

ご回答頂いた会社の従業員規模（正社員）は、従業員が50名未満の会社が約70%以上であり、100名以下まで含めると90%以上の会社からの回答となっています。確定給付企業年金や確定拠出年金に移行した会社とは異なった分布を示しています。

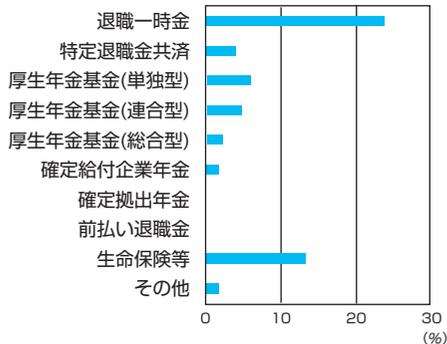
■従業員規模



2. 制度改定前のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定前の適格年金以外の退職給付制度の実施状況は、退職一時金の回答が多いものの全体的な数は他の制度と比べて少数です。適格年金のみを実施されていた会社が多いと思われる。

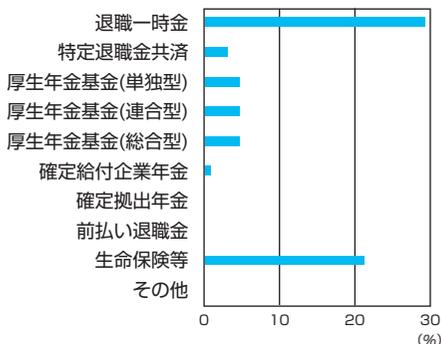
■制度改定前の退職給付制度の実施状況



3. 制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定後の中小企業退職金共済以外の退職給付制度の実施状況は、制度改定前の結果と比べて退職一時金が増加しており、適格年金移行による調整を行っていると考えられます。生命保険等の利用も増加しています。

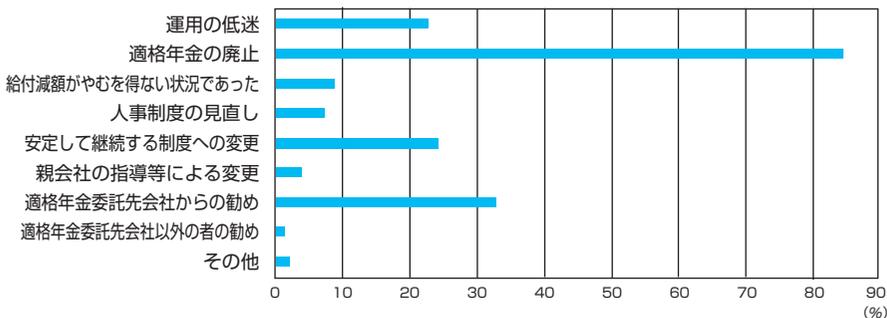
■制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況



4. 制度改定の理由（複数回答可）

制度改定を行った理由は、「適格年金の廃止」が多くの回答数となっています。「適格年金委託先会社の勧め」等の理由がそれにつぎます。「適格年金委託先会社からの勧め」の回答は確定給付企業年金、確定拠出年金の回答より多くありました。「その他」として「ベースアップに連動しない制度への改定」という理由がありました。

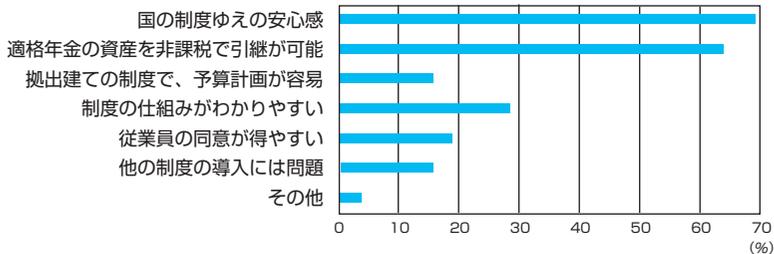
■制度改定の理由



5. 中小企業退職金共済を選択した理由（複数回答可）

中小企業退職金共済を選択した理由は、「国の制度ゆへの安心感」、「適格年金の資産を非課税で引継が可能」の回答が多くありました。「適格年金の資産を非課税で引継が可能」の回答は引継限度額の撤廃により、中小企業退職金共済の選択理由としての回答率が高くなっています（15年度の調査では40%程度）

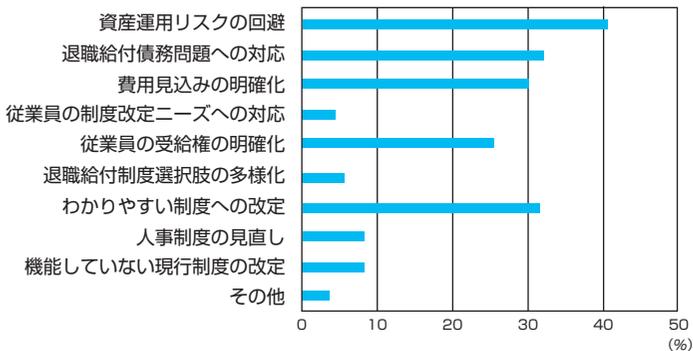
■選択理由



6. 制度改定の目的（複数回答可）

制度改定の目的についての回答は、「資産運用リスクの回避」の回答が多く、「退職給付債務問題への対応」、「わかりやすい制度への改定」等の目的が30%程度でつづきます。「退職給付債務問題への対応」の回答は確定給付企業年金や確定拠出年金では一番の目的となっていますが、比較的企業規模の小さい中小企業退職金共済移行企業では少ない回答となっています。

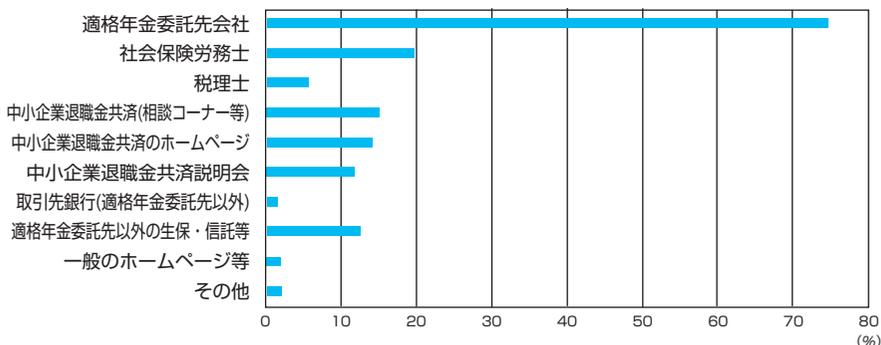
■制度改定の目的



7. 中小企業退職金共済情報の入手先（複数回答可）

中小企業退職金共済への制度移行に関する情報の入手先は、「適格年金委託先会社」が多くの回答率でした。社会保険労務士も多くの回答がありました。社会保険労務士においては情報の入手先という他、制度改定におけるコンサルティング業務等まで行われているようです。「その他」としては「中小企業退職金共済関係の窓口」、「説明会等での情報入手」がありました。

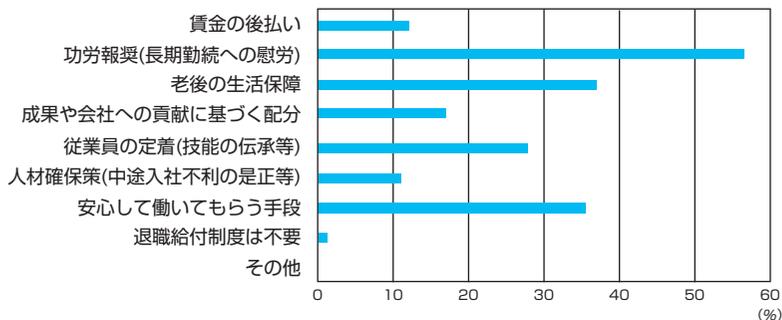
■情報の入手先



8. 退職給付制度に対する考え方（複数選択可）

退職給付制度に対する考え方は、「功労報奨」の回答率が高くなりました。他の制度では「老後の生活保障」の回答が多くありましたが、ここでは長期勤続の方に報いる制度という回答が多くなっています。これは会社の従業員の数にも影響し、会社経営者の意向が入っているものと考えられます。

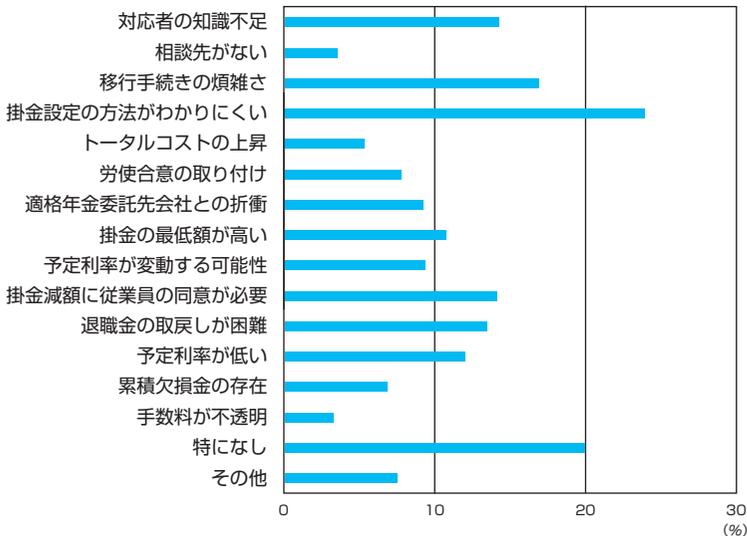
■退職給付制度に対する考え方



9. 制度改定時の問題点（複数回答可）

制度改定における問題点は、「掛金設定の方法」の回答が多数ありましたが、「特になし」の回答も多くありました。改定前の制度が給与の定率等の場合、掛金負担の方式が異なる中小企業退職金共済では、金額設定に苦慮された会社もあります。また、中小企業退職金共済への引継限度額が存在したところでは、移行手続き等で煩雑なこともあったようです。しかし引継限度額の撤廃によりその煩雑さが緩和されています。

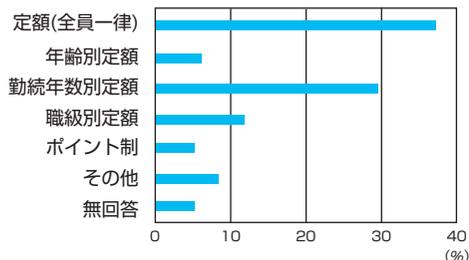
■制度改定時の問題点



10. 掛金の設定方法

掛金の設定方法は、「定額（全員一律）」、「勤続年数別定額」の回答が多くなっています。中小企業退職金共済がわかりやすい理由のひとつともいえるでしょう。

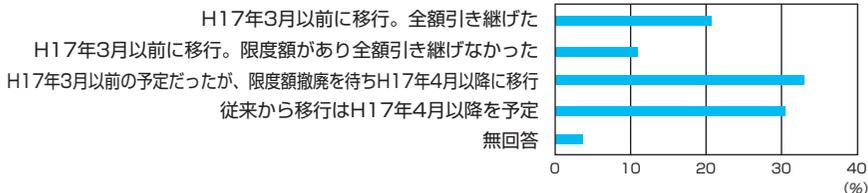
■掛金の設定方法



1.1. 中小企業退職金共済への移行時期とその事情

中小企業退職金共済への移行時期は、当初は平成17年3月以前の予定でしたが、限度額撤廃を待ち移した平成17年4月以降に移行した会社も多数あります。全額を引き継げなかった会社が必要な情報を入手していたかが重要だと思われます。

■中小企業退職金共済への移行時期とその事情



1.2. 他の制度の検討状況

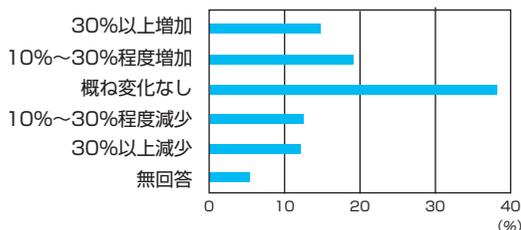
他の制度の検討状況は、確定給付企業年金や確定拠出年金については検討された後、不採用という会社も多数あります。その他の制度については退職一時金以外の検討はされていないケースもあるようです。無回答が「検討なし」と考えれば、その数はさらに多くなります。

制 度	検討して採用	割合 (%)	検討して不採用	割合 (%)	検討なし	割合 (%)
確定給付企業年金	4	2.6	30	19.9	65	43.0
確定拠出年金	2	1.3	39	25.8	60	39.7
厚生年金基金	8	5.3	10	6.6	71	47.0
特定退職金共済	3	2.0	14	9.3	75	49.7
退職一時金	28	18.5	17	11.3	57	37.7
前払い退職金	0	0.0	11	7.3	81	53.6
その他	5	3.3	4	2.6	38	25.2

1.3. 費用負担

費用負担の変化は、「概ね変化なし」の回答数が最多でした。30%以上減少した会社もある一方で、30%以上増加した会社もあります。制度の導入イコール費用の削除にすぐ結びつくものでないといえます。費用負担の把握をされていない会社もあるようです。

■費用負担

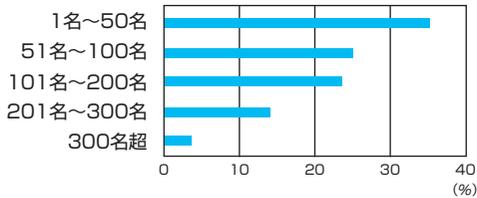


4. 確定拠出年金経過企業

1. 従業員規模（正社員）

アンケートにご回答頂いた会社の人員規模（正社員）は、対象が300名以下を対象としてアンケートを送付しておりますが、ホームページ等からの情報のため、アンケートでは300名超の会社より2件の回答がありました。

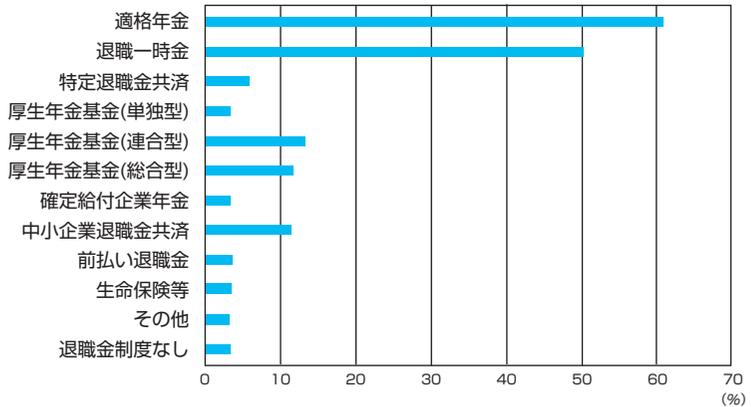
■従業員規模



2. 制度改定前の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定前の退職給付制度の実施状況は、適格年金の他、退職一時金、生命保険の活用、厚生年金基金などを実施しています。

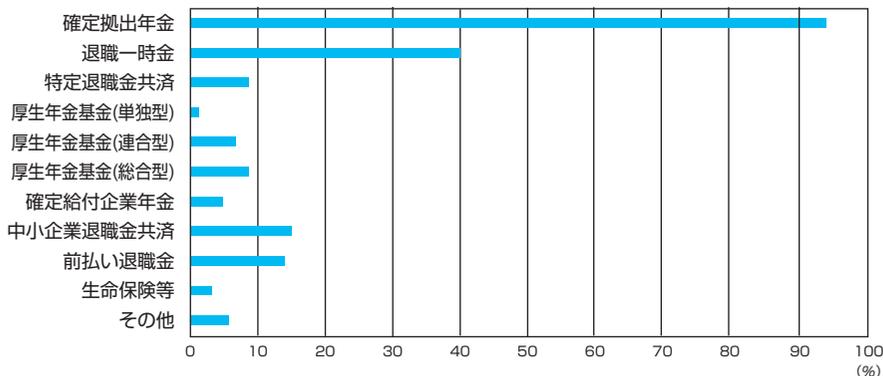
■制度改定前のその他の退職給付制度の実施状況



3. 制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定後の退職給付制度の実施状況は、厚生年金基金が減少している一方、中小企業退職金共済、前払い退職金が増加しています。制度改定による総合的な見直しを実施されたものと推測できます。「その他」は適格年金がほとんどです。確定拠出年金導入後も適格年金を併用されているようです。

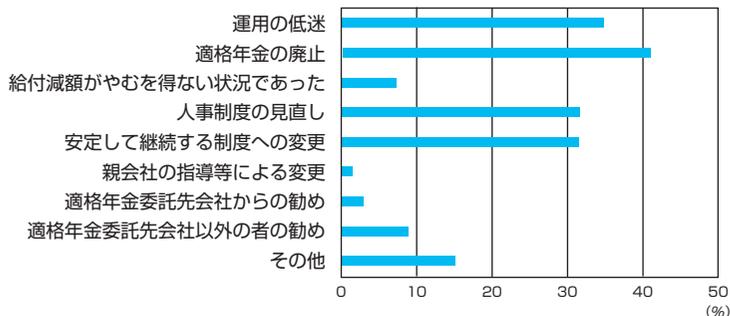
■制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況



4. 制度改定の理由（複数回答可）

制度改定を行った理由は、「適格年金の廃止」、「運用の低迷」、「安心して継続する制度への変更」、「人事制度の見直し」が大きな理由となっています。「その他」として「これまで制度がなかったから」等の理由がありました。

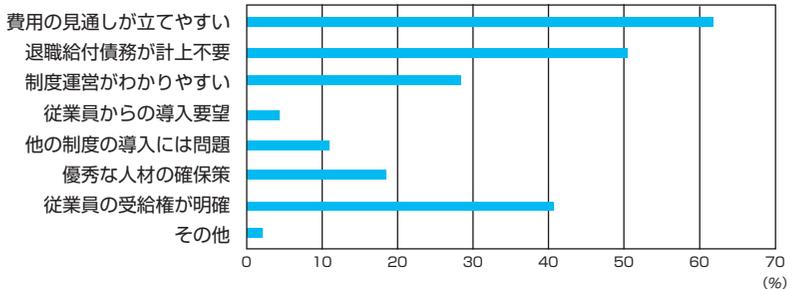
■制度改定の理由



5. 確定拠出年金を選択した理由（複数回答可）

確定拠出年金を選択した理由は、「費用の見通しが立てやすい」、「退職給付債務が計上不要」という財務的な理由に多数の回答がありました。「従業員の受給権が明確」ということも確定拠出年金が選択された理由のようです。「その他」として「小規模でも運営可能な制度であったため」という回答もありました。

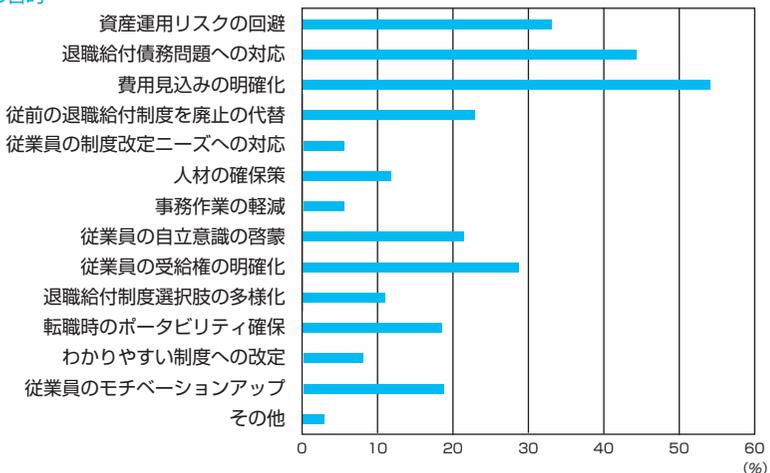
■選択理由



6. 制度改定の目的（複数回答可）

制度改定の目的は、確定拠出年金の特徴のひとつである「費用の見込みの明確化」に多くの回答がありました。それ以外には「退職給付債務問題への対応」、「資産運用リスクの回避」を目的とした回答がそれにつづきます。特に重要なものには、「退職給付債務問題への対応」に多くの回答がありました。確定拠出年金の特徴としてあげられる「従業員のモチベーションアップ」、「従業員の自意識の啓蒙」はあまり目的としてあげられてはいません。

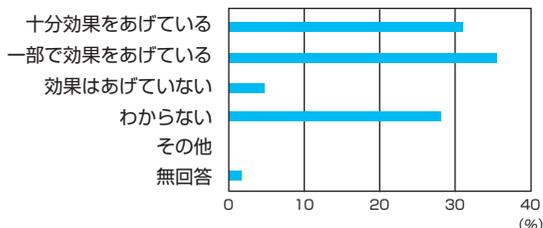
■制度改定の目的



7. 目的に対する効果の把握

制度改定の目的に対する効果の把握は、「十分効果をあげている」、「一部で効果をあげている」という回答が70%程度である一方、「効果はあげていない」という回答は4%程度となっています。また「わからない」という回答も30%程度あります。効果の把握という点で見れば、あまり行われていないということも考えられます。

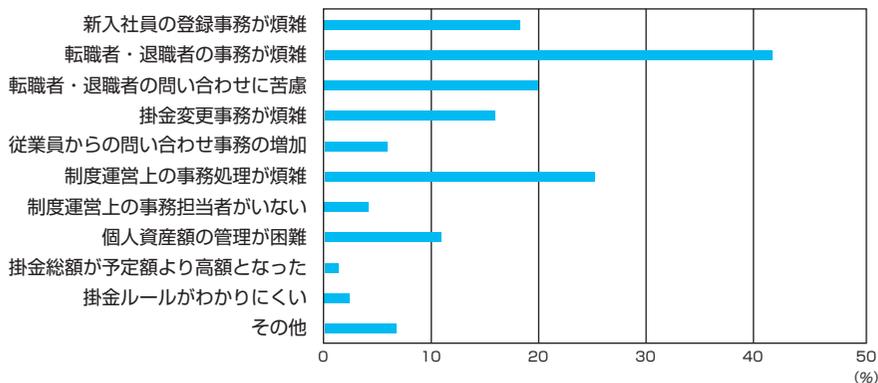
■効果の把握



8. 現在の問題点（複数回答可）

現在の生じている問題点等については、転職者、退職者に関する事務上の問題点が生じているようです。転職、退職をされた場合には会社から離れているため、事務指導等行うことが困難であるということもあるようです。「その他」として、「60歳以上の従業員に掛金負担できないこと」等がありました。

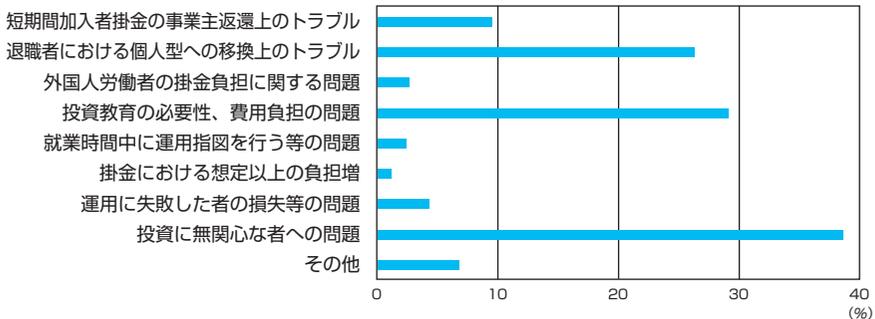
■現在の問題点



9. 導入後生じた問題点（複数回答可）

制度導入後生じた問題として、確定拠出年金導入の際に懸念される事項等について、実際に生じているかは、投資教育に関する問題が生じている他、退職者における問題（個人型移換）もあります。「就業時間中に運用指図を行う等の問題」はあまり生じていないようです。反対に「投資に無関心な者への問題」ということで苦慮されている回答が多くありました。

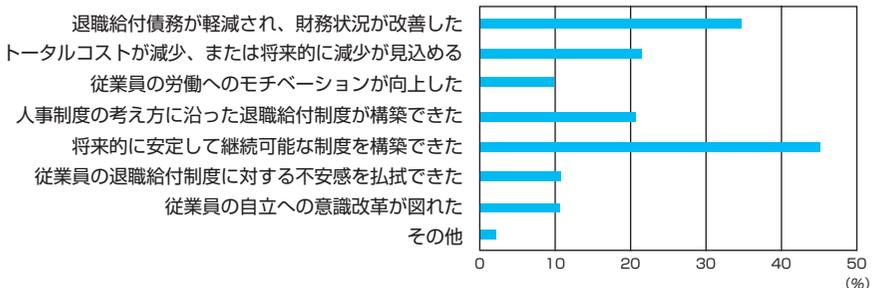
■導入後生じた問題点



10. 制度改定による効果（複数回答可）

制度改定による効果は、制度運営上の安定感、退職給付債務の解消等、財務的な視点での効果について回答が多くありました。労働へのモチベーション、不安感の解消等の精神的な面は効果の把握が困難であるためか回答数は少数でした。

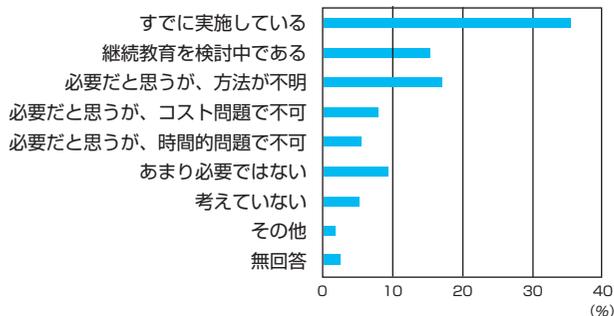
■制度改定による効果



1.1. 制度導入後に行う継続教育の実施状況

制度導入後の継続教育の実施状況は、「あまり必要ではない」、「考えていない」等の回答も若干ありましたが、継続教育が必要と考える回答が多くありました。しかし、必要だと考えていながらも、30%程度の会社では、方法が不明であったりコスト、時間的な問題により継続教育が実施できていないようです。

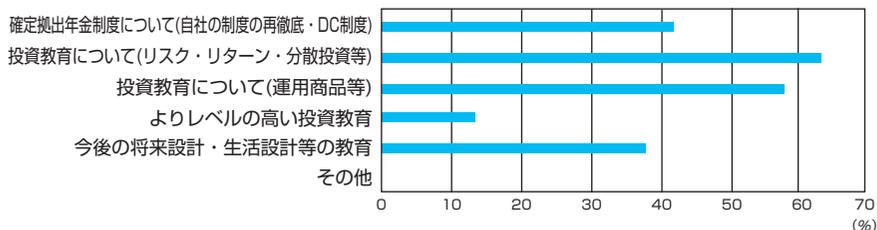
■継続教育の実施状況



1.2. 必要と考える継続教育について（複数回答可）

必要と考える継続教育としては、運用全般についての教育のようです。また改めて確定拠出年金についての話や自社の年金制度についての教育が必要だと考える回答もありました。導入前の教育では、まだ理解するまで到達していなかったため、再度学びたいという意向があるようです。「よりレベルの高い投資教育」等はあまり回答は多くありませんでした。（11の設問で、すでに教育を実施している、検討中、継続教育は必要だと考えられているものの何らかの事情で実施できないという回答をされた会社を対象としています。）

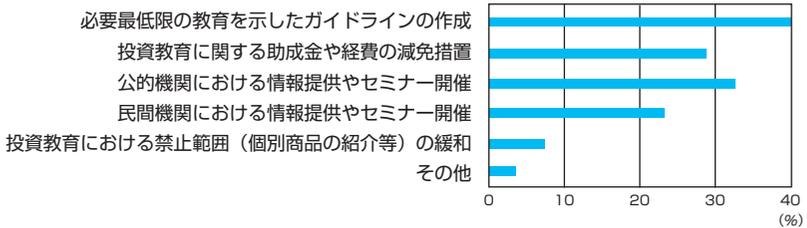
■必要と考える継続教育について



1.3. 必要と考える制度等について（複数回答可）

継続教育の普及についてどのような制度等が必要であると考えられるかは、「必要最低限の教育を示したガイドラインの作成」、「公的機関における情報提供やセミナー開催」、「投資教育に関する助成金や経費の減免措置」等がありました。会社としてどの水準まで行えばよいのかという部分で不安を感じているようです。また民間機関よりは公的機関による情報提供への期待があるようです。投資教育に禁止されている、個別商品の紹介等への規制緩和への要望は少ない回答でした。（11の設問で、すでに教育を実施している、検討中、継続教育は必要だと考えられているものの何らかの事情で実施できないという回答をされた会社を対象としています。）

■必要と考える制度等について

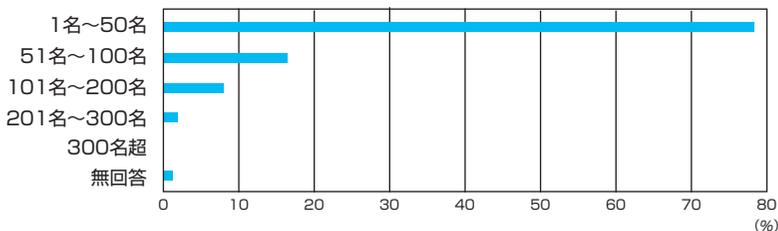


5. 中小企業退職金共済経過企業

1. 従業員規模（正社員）

ご回答頂いた会社の従業員規模（正社員）は、従業員が50名未満の会社が約75%以上であり、100名以下まで含めると90%以上の会社からの回答となっています。

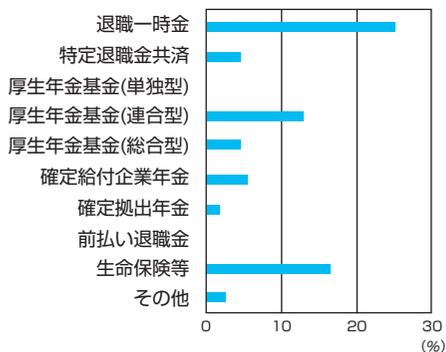
■従業員規模



2. 制度改定前のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定前の適格年金以外の退職給付制度の実施状況は、退職一時金、生命保険を活用したもの、厚生年金基金などを実施していますが、あまり多くはなく、適格年金のみという会社も多いようです。

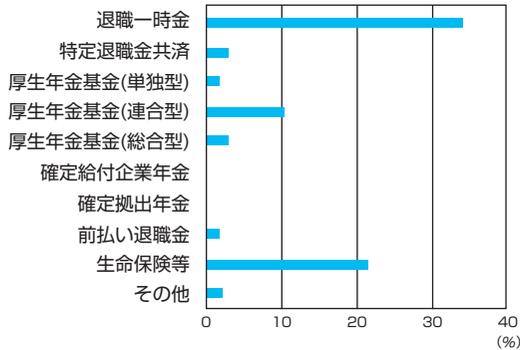
■制度改定前のその他の退職給付制度の実施状況



3. 制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況（複数回答可）

制度改定後の中小企業退職金共済以外の退職給付制度の実施状況は、厚生年金基金が減少している一方、退職一時金、生命保険等が増加しています。制度改定による総合的な見直しを実施されたものと推測できます。

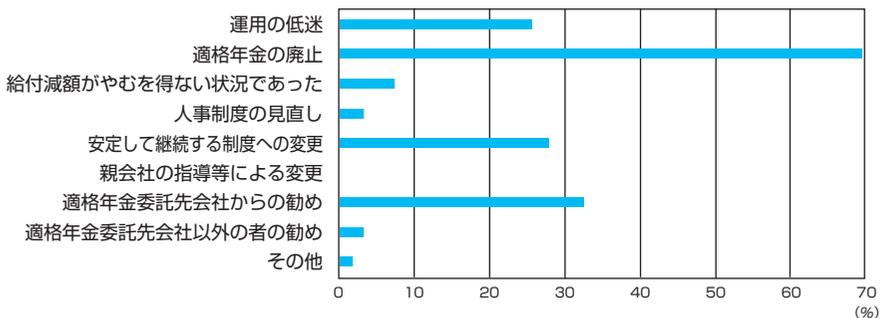
■制度改定後のその他の退職給付制度の実施状況



4. 制度改定の理由（複数回答可）

制度改定を行った理由は、「適格年金の廃止」、「適格年金委託先会社からの勧め」に多くの回答がありました。それに「運用の低迷」、「安心して継続する制度への変更」等の理由が見つきます。

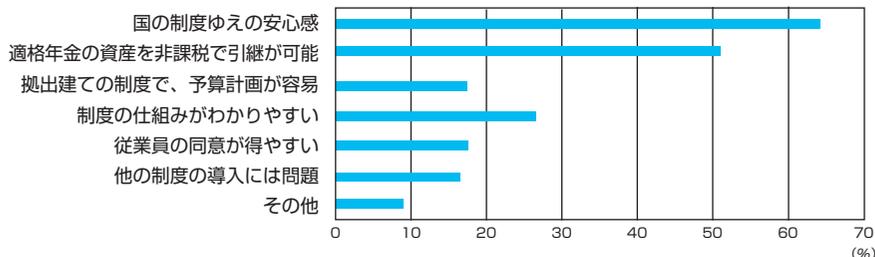
■制度改定の理由



5. 中小企業退職金共済を選択した理由（複数回答可）

中小企業退職金共済を選択した理由は、「国の制度ゆへの安心感」が中小企業退職金共済の特徴といえます。「適格年金の資産を非課税で引継が可能」という理由も高いですが、中小企業退職金共済固有の理由とはいえません。

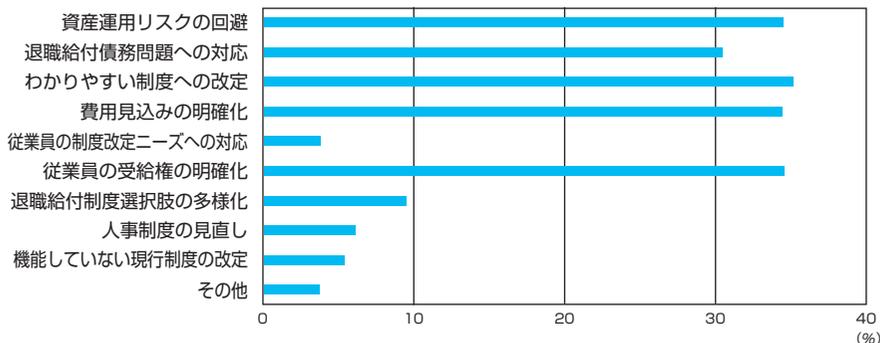
■選択理由



6. 制度改定の目的（複数回答可）

制度改定の目的は、「わかりやすい制度への改定」、「費用見込みの明確化」、「従業員の受給権の明確化」、「資産運用リスクの回避」に多くの回答がありました。それ以外には「退職給付債務問題への対応」を目的とした会社がそれにつづきます。特に重要なものには、「資産運用リスクの回避」を回答が多くありました。

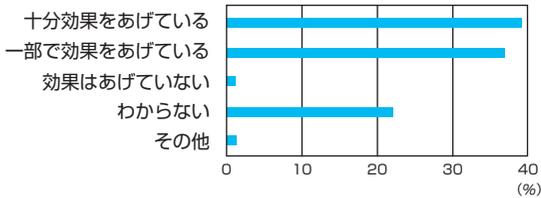
■制度改定の目的



7. 目的に対する効果の把握

制度改定の目的に対する効果の把握は、「十分効果をあげている」、「一部で効果をあげている」という回答が75%程度である一方、「効果はあげていない」という回答はわずかです。また「わからない」という回答も23%程度あります。

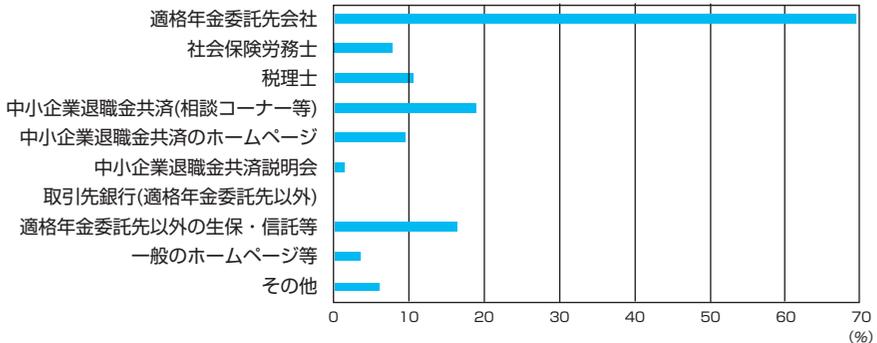
■効果の把握



8. 中小企業退職金共済情報の入手先（複数回答可）

中小企業退職金共済への制度移行に関する情報の入手先は、70%近くの回答が、「適格年金の委託先会社」です。それ以外には中小企業退職金共済中退共からの情報関連があります。税理士等からの情報入手もあるようです。

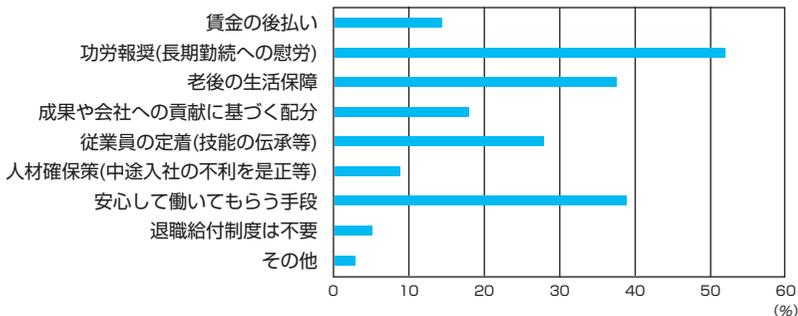
■中小企業退職金共済情報の入手先



9. 退職給付制度に対する考え方（複数回答可）

退職給付制度に対する考え方は、「功労報奨」、「安心して働いてもらう手段」、「老後の生活保障」の回答が多くありました。成果・貢献等に考え方の回答は少ないといえます。

■退職給付制度に対する考え方

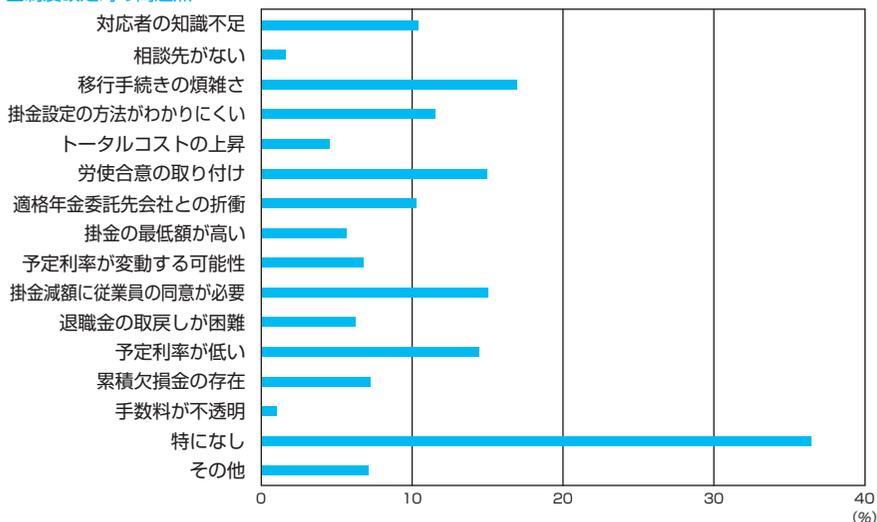


10. 制度改定時の問題点（複数回答可）

制度改定時における問題点では、回答数が多かったものは、「特になし」です。中小企業退職金共済は他の制度に比べ、移行が容易であるものと考えられています。問題となるような事項は生じなかったといえます。

その中で問題としてあげられているものは、「移行手続きの煩雑さ」、「労使合意の取り付け」、「掛金減額に従業員の同意が必要」という点があげられます。「その他」の項目であげられているものは、主に適格年金からの引継限度額の問題でした。この問題は現在では限度額撤廃の改正により生じなくなっている問題です。

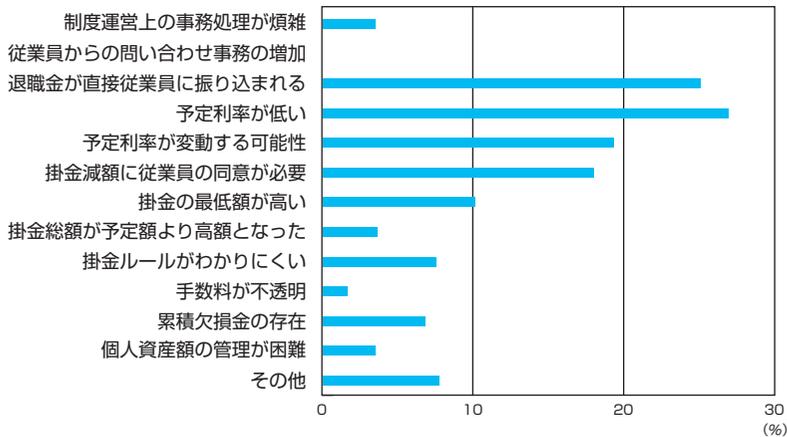
■制度改定時の問題点



1.1. 現在の問題点（複数回答可）

現在生じている問題点は、予定利率に関する点を問題と考える回答が多くありました。また実務上の問題として「退職金が直接従業員に振り込まれること」を問題とする回答もあります。退職金は会社から従業員へ直接渡したいというニーズもあるため、ここを問題と考える会社もあります。「その他」として「減額の条件が厳しい」、「振り込みまでの期間が長い」、「短期間の加入では元本も戻らない」という意見がありました。

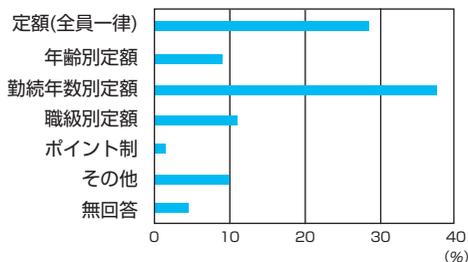
■現在の問題点



1.2. 掛金の設定方法

掛金の設定方法は、全社員一律の他、勤続年数別定額、年齢別定額の割合が約73%です。これらについては成果主義的な意味合いは弱いものといえます。これに対し職級別定額、ポイント制は成果主義的な意味合いがありますが、これらの採用数は少なくなっています。

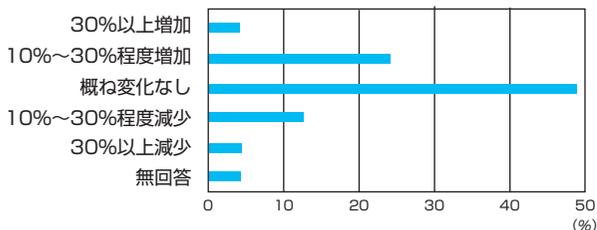
■掛金の設定方法



13. 費用負担

制度改定による企業負担は、「概ね変化なし」が約半数の他、費用が増加した会社が約30%、減少した会社は約18%となっています。

■費用負担



14. 制度改正への要望

制度改正への要望は、「わからない」の回答数が多かった2つの問題点（運用収益の件、予定利率の変更と市場の金利の件）は、通常は加入者（会社）もあまり認識がないと思われる問題であるため、このような結果になったものと思われます。「短期間の加入では掛金合計を割る場合もある」という問題は、多くの会社が改定を望んだ問題です。

制度改正の要望	改定を望む	割合 (%)	現状で問題ない	割合 (%)	わからない	割合 (%)
短期間の加入では掛金合計を割る場合もある	46	52.3	26	29.5	7	8.0
退職金が直接従業員にわたる	23	26.1	57	64.8	2	2.3
運用収益の一部が累積欠損金の充当に使用される	35	39.8	17	19.3	29	33.0
予定利率への変更が市場の金利と即時に連動しない	19	21.6	33	37.5	28	31.8
掛金の減額変更には従業員の同意が必要	37	42.0	44	50.0	0	0.0