

「2010年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」の概要

2011年3月25日

(社)日本経済団体連合会

《調査結果のポイント》

1. 標準者退職金 ～管理・事務・技術労働者(総合職・大学卒)～
会社都合 55歳:2,245万円 60歳定年退職:2,443万円
2. 退職金算定基礎額を「賃上げ額とは別建て」としている企業は7割超
このうち、8割以上の企業が「ポイント方式」を採用
3. 適格退職年金廃止(2012年3月末)への対応では、9割の企業が「対応済み」

1. 調査要領

調査目的：退職金・年金の実態および退職金水準の動向を把握し、退職金制度の見直し等の際の参考とするために、1973年より隔年で実施

調査対象：日本経団連企業会員および東京経営者協会会員企業 1,931社

調査時期：2010年9月末現在(今回は2008年9月)

回答状況：集計企業数 277社(有効回答率 14.3%)

(製造業 56.3%、非製造業 43.7% 従業員 500人以上規模 79.1%)

2. 調査結果の概要

(1) 標準者退職金^{*1} (図表1)

標準者が退職した場合の退職金(会社都合)を55歳と57歳の年齢ポイントでみると、「管理・事務・技術労働者」の総合職・大学卒では2,245万円(支給月数^{*2}31.5カ月分)・2,400万円(34.1カ月分)、同高校卒では2,040万円(40.6カ月分)・2,127万円(44.6カ月分)、「生産・現業労働者」の高校卒では1,829万円(43.9カ月分)・1,834万円(45.1カ月分)となっている。

また、同じ学歴(高校卒)で「管理・事務・技術労働者」と「生産・現業労働者」の支給月数を比較すると、総じて「生産・現業労働者」のほうが多い傾向がみられる。

*1 標準者退職金=標準的に進学し、学校卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を対象に算出した退職金

*2 支給月数=所定労働時間内賃金(2010年9月度標準者賃金)に対する倍率

図表1 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—

管理・事務・技術労働者										生産・現業労働者				
総合職・大学卒					総合職・高校卒					高校卒				
勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合	
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	249	1.1	1	19	0	215	0.7	1	19	0	174	1.0
3	25	0	654	2.5	3	21	0	524	2.9	3	21	0	505	2.8
5	27	1	1,157	3.9	5	23	0	903	4.5	5	23	0	906	4.7
10	32	3	3,011	8.1	10	28	1	2,210	8.9	10	28	1	2,189	8.9
15	37	3	5,656	12.2	15	33	3	4,163	8.8	15	33	3	4,052	14.0
20	42	3	9,070	16.5	20	38	3	6,973	19.9	20	38	3	6,642	20.2
25	47	3	14,279	22.7	25	43	3	10,373	25.7	25	43	3	9,688	26.7
30	52	1	19,556	28.5	30	48	2	14,479	32.8	30	48	2	13,322	33.6
33	55	1	22,453	31.5	35	53	1	19,618	40.9	35	53	1	17,299	42.6
35	57	1	24,002	34.1	37	55	1	20,403	40.6	37	55	1	18,290	43.9
					39	57	1	21,270	44.6	39	57	1	18,340	45.1

注：(1)退職金額は、退職一時金のみ、退職一時金と退職年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し単純平均したもの

(2)項目ごとに集計企業数が異なるので、比較の際には留意されたい

参考図表 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—
(すべての年齢ポイントで回答のあった企業を抽出して集計)

管理・事務・技術労働者										生産・現業労働者				
総合職・大学卒					総合職・高校卒					高校卒				
勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合	
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	207	0.7	1	19	0	133	0.8	1	19	0	128	0.8
3	25	0	585	2.0	3	21	0	397	2.2	3	21	0	412	2.3
5	27	1	1,060	3.2	5	23	0	724	3.6	5	23	0	739	3.8
10	32	3	2,698	6.4	10	28	1	1,855	7.5	10	28	1	1,825	7.6
15	37	3	5,116	10.0	15	33	3	3,602	11.8	15	33	3	3,468	12.3
20	42	3	8,592	14.2	20	38	3	6,239	17.7	20	38	3	5,738	18.3
25	47	3	13,584	20.4	25	43	3	9,397	23.4	25	43	3	8,517	24.6
30	52	1	19,044	26.5	30	48	2	13,691	30.8	30	48	2	11,724	31.5
33	55	1	22,012	30.0	35	53	1	17,924	37.8	35	53	1	15,694	40.5
35	57	1	23,412	32.5	37	55	1	19,461	40.4	37	55	1	17,110	43.4
					39	57	1	20,514	42.8	39	57	1	18,270	46.4

注：(1)退職金額は、退職一時金のみ、退職一時金と退職年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し単純平均したもの

(2)すべての年齢ポイントで回答のあった企業を抽出して集計

(2) 定年退職者の退職金 (図表 2)

標準者が 60 歳で定年退職した場合の退職金は、「管理・事務・技術労働者」の総合職・大学卒では 2,443 万円 (支給月数 42.9 カ月分)、同高校卒では 2,185 万円 (45.8 カ月分)、「生産・現業労働者」の高校卒では 2,029 万円 (50.8 カ月分) となっている。

図表 2 60 歳定年退職金 ー全産業ー

管理・事務・技術労働者				生産・現業労働者	
総合職・大学卒		総合職・高校卒		高校卒	
退職金額	支給月数	退職金額	支給月数	退職金額	支給月数
千円	月分	千円	月分	千円	月分
24,426	42.9	21,854	45.8	20,289	50.8

(3) 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係

賃金改定による賃上げ額が退職金算定基礎額にどのように影響するかをみると、「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」との回答が 7 割以上 (72.3%) で最も多く、この割合は 1994 年 (22.9%) から増加傾向にある。

一方、「賃上げ額が基礎額に繰り入れられる」との回答は、当然ながら減少 (25.4%) しており、「全額基礎額に繰り入れられる」が 15.4%、「一部が基礎額に繰り入れられる」が 10.0%となっている (図表 3)。

図表 3 賃上げ額と退職金基礎額との関係 ー全産業ー

区 分	集計企業数	賃上げ額が全額	賃上げ額の一部が	繰り入れ分については	賃上げ額とは関係なく	その他
		基礎額に繰り入れられる	基礎額に繰り入れられる	労使で協議する	別建てとなっている	
年	% 社	% 社	% 社	% 社	% 社	% 社
2006	100.0 (254)	14.2 (36)	15.4 (39)	0.8 (2)	67.7 (172)	2.0 (5)
2008	100.0 (256)	12.5 (32)	12.5 (32)		71.5 (183)	3.5 (9)
2010	100.0 (260)	15.4 (40)	10.0 (26)		72.3 (188)	2.3 (6)

注: (1) 集計企業数を100.0とした割合

(2) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

(3) ()内は回答企業数

(4) 回答企業が年によって異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

さらに、「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業における内訳をみると、「ポイント方式（点数×単価）」（81.9%）が最も多く、次いで「別テーブル方式」（14.4%）となっている（図表4）。

図表4 「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業の内訳

区分	集計企業数	別テーブル方式	ポイント方式 (点数×単価)	定額方式	その他
年	% 社	% 社	% 社	% 社	% 社
2006	100.0 (172)	16.3 (28)	75.0 (129)	3.5 (6)	5.2 (9)
2008	100.0 (183)	12.0 (22)	79.8 (146)	3.3 (6)	4.9 (9)
2010	100.0 (188)	14.4 (27)	81.9 (154)	1.1 (2)	2.7 (5)

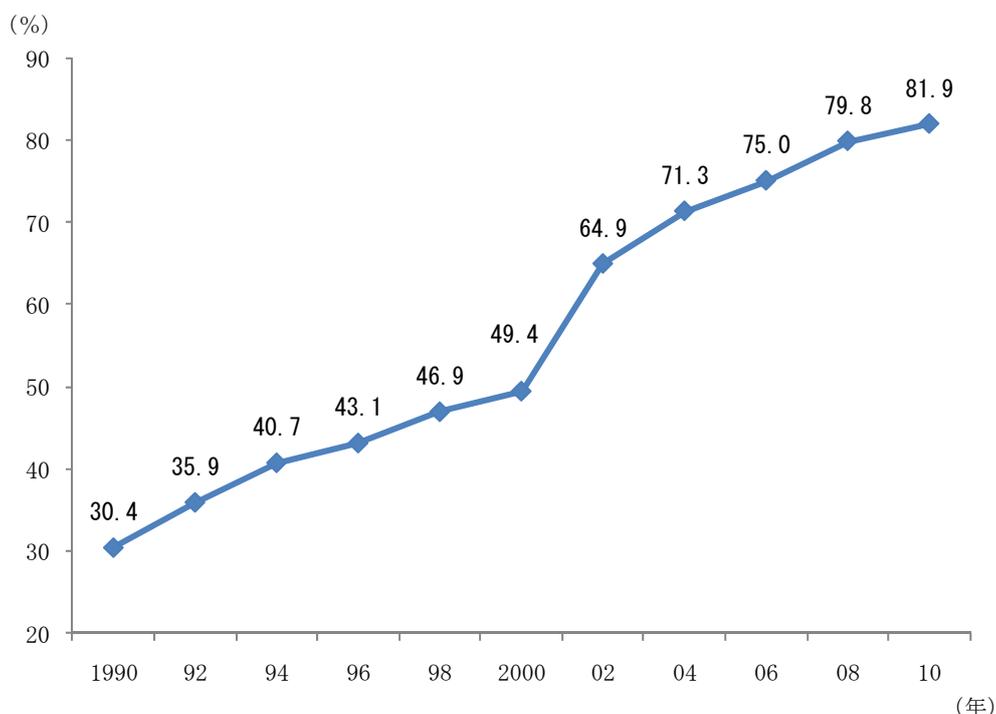
注：(1) 退職金が「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業数を100.0とした割合

(2) ()内は回答企業数

(3) 回答企業が年によって異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

「ポイント方式」を導入している企業割合は、1990年（30.4%）から増えており、2000年（49.4%）から02年（64.9%）にかけての増加が特に目立つ。これは、年功的な退職金制度の見直し等を背景に、ポイント方式の導入が進んだためと思われる（図表5）。

図表5 ポイント方式を導入している企業割合の推移



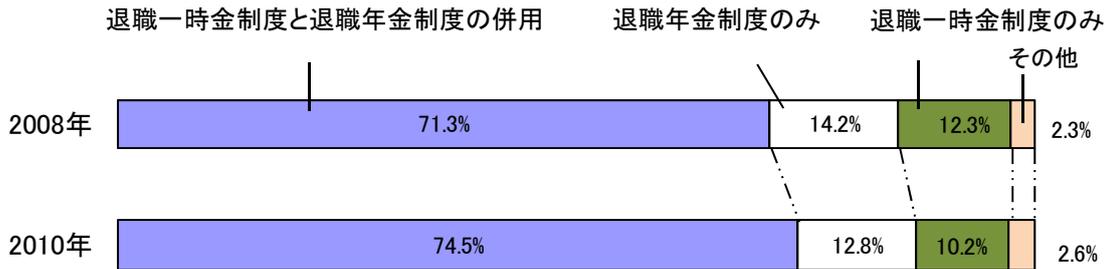
注：(1) 退職金が「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業数を100.0とした割合

(2) 回答企業が年によって異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

(4) 退職金制度の形態

退職金制度の形態は、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が74.5%（前回調査71.3%）、「退職年金制度のみ」が12.8%（同14.2%）、「退職一時金制度のみ」が10.2%（同12.3%）となっており、前回調査と比べると、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が増加した（図表6）。

図表6 退職金制度の形態 —全産業—



注：集計企業数を100.0とした割合

さらに、「退職年金制度」のある企業について、その種類をみると、「確定給付企業年金（基金型・規約型）」（74.6%）が最も多く、以下「確定拠出年金（企業型）」（42.3%）、「適格退職年金」（10.5%）、「厚生年金基金」（9.7%）の順となっている。

また、確定給付企業年金または厚生年金基金を採用している企業のうち、「キャッシュ・バランス・プラン（CBP）」を導入している企業は41.6%となっている（図表7）。

図表7 年金等の種類 —全産業—

区分	集計企業数	厚生年金基金	適格退職年金	自社年金	確定拠出年金（企業型）	確定給付企業年金			中小企業退職金共済	その他	キャッシュ・バランス・プラン（CBP）	
						基金型	規約型	「型」無回答				
2008年	100.0% (237社)	11.4% (27社)	32.1% (76社)		35.0% (83社)	30.4% (72社)	25.7% (61社)		2.5% (6社)	1.3% (3社)	[40.6%] (65社)	
2010年	100.0% (248)	9.7% (24)	10.5% (26)	0.8% (2)	42.3% (105)	27.8% (69)	46.0% (114)	0.8% (2)	0.8% (2)	2.0% (5)	[41.6%] (87)	
規模別	500人以上計	100.0% (206)	7.3% (15)	9.7% (20)	0.5% (1)	43.2% (89)	32.5% (67)	47.1% (97)	0.5% (1)	0.0% (0)	1.5% (3)	[47.2%] (85)
	未滿計	100.0% (42)	21.4% (9)	14.3% (6)	2.4% (1)	38.1% (16)	4.8% (2)	40.5% (17)	2.4% (1)	4.8% (2)	4.8% (2)	[6.9%] (2)

注：(1) 集計企業数を100.0とした割合。複数回答を含むため、合計は100.0を超える
 (2) 複数回答を含むため、内訳と合計の企業数は一致しない
 (3) ()内は回答企業数
 (4) []内は厚生年金基金または確定給付企業年金を採用している企業を100.0とした割合
 (5) キャッシュ・バランス・プランについては、類似制度も含む

(5) 適格退職年金廃止への対応 (図表8)

2012年3月末に予定されている適格退職年金廃止への対応では、「すでに対応済み」が9割(90.0%)に達している。対応内容は「他制度へ移行済み」がほとんど(99.6%)で、移行先としては、「確定給付企業年金(規約型)」(51.6%)が最も多いほか、「確定拠出年金(企業型)」(43.0%)、「確定給付企業年金(基金型)」(29.6%)への移行も目立つ。

一方、「まだ対応が済んでいない」と回答した企業(10.0%)のうち、「他制度への移行予定あり」とする企業は8割超(84.0%)となっており、移行予定先としては、「確定給付企業年金(規約型)」が最も多く、6割弱(57.1%)にのぼっている。

図表8 適格退職年金廃止への対応 — 全産業 —

①すでに対応済みの企業の状況													
区分	集計企業数	対応済み計	すでに対応済み									制度を廃止した	CBP採用(類似制度含む)
			他制度へ移行済み計	厚生年金基金	確定拠出年金(企業型)	確定給付企業年金			中小企業退職金共済	その他			
						基金型	規約型	「型」無回答					
2010年	100.0% (249社)	90.0% (224社)	[99.6%] (223社)	《7.6%》 (17社)	《43.0%》 (96社)	《29.6%》 (66社)	《51.6%》 (115社)	《0.9%》 (2社)	《0.9%》 (2社)	《2.2%》 (5社)	[0.4%] (1社)	41.5% (83社)	
規模別													
500人以上計	100.0% (205)	91.2% (187)	[100.0%] (187)	《6.4%》 (12)	《43.3%》 (81)	《33.7%》 (63)	《52.4%》 (98)	《1.1%》 (2)			《1.6%》 (3)	46.3% (81)	
500人未満計	100.0% (44)	84.1% (37)	[97.3%] (36)	《13.9%》 (5)	《41.7%》 (15)	《8.3%》 (3)	《47.2%》 (17)		《5.6%》 (2)	《5.6%》 (2)	[2.7%] (1)	8.0% (2)	

②まだ対応が済んでいない企業の状況													
未対応計	まだ対応が済んでいない										制度廃止予定	未定	CBP採用予定(類似制度含む)
	他制度へ移行予定あり計	厚生年金基金	確定拠出年金(企業型)	確定給付企業年金			中小企業退職金共済	その他					
				基金型	規約型	「型」無回答							
	10.0% (25社)	[84.0%] (21社)		《33.3%》 (7社)		《57.1%》 (12社)	《9.5%》 (2社)				[4.0%] (1社)	[12.0%] (3社)	14.3% (2社)
	8.8% (18)	[94.4%] (17)		《35.3%》 (6)		《64.7%》 (11)	《5.9%》 (1)					[5.6%] (1)	8.3% (1)
	15.9% (7)	[57.1%] (4)		《25.0%》 (1)		《25.0%》 (1)	《25.0%》 (1)				[14.3%] (1)	[28.6%] (2)	50.0% (1)

注：(1)集計企業数を100.0とした割合。小数点第2位以下四捨五入のため、合計は100.0にならない場合がある
 (2) () 内は回答企業数
 (3) [] 内は、すでに対応済みの場合は「対応済み企業数」に対する割合、まだ対応が済んでいない場合は、「未対応企業数」に対する割合。小数点第2位以下四捨五入のため、合計は100.0にならない場合がある
 (4) 《 》内は、すでに対応済みの場合は「他制度へ移行済み企業数」に対する割合、まだ対応が済んでいない場合は「他制度へ移行予定あり企業数」に対する割合。複数回答を含むため、合計が100.0を超える
 (5) C B P採用・採用予定の割合は、厚生年金基金または確定給付企業年金を採用・採用予定としている企業数に対する割合

以上