

「2014年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」

2015年4月28日
 (一社) 日本経済団体連合会
 東京経営者協会

I. 調査の基本事項

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参考とするために1973年より隔年で実施（東京経営者協会との共同調査）

調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業 1,910社

調査対象時期：2014年9月末現在（前回は2012年9月末）

回答状況：回答企業数 257社（回答率 13.5%）

（製造業 55.6%、非製造業 44.4% 従業員 500人以上規模 81.7%）

II. 調査結果の概要

1. 標準者退職金（注：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）

標準者の退職金額は、いずれの学歴区分においても勤続年数・年齢の上昇に伴って増加し、「管理・事務・技術労働者」の60歳・総合職で大学卒が2,357.7万円、高校卒が2,154.9万円となっている。

また、1歳あたりの増加額のピークは、「管理・事務・技術労働者」（総合職）大学卒では勤続年数25年以降の5年間で増加額97.6万円/年、高校卒では勤続年数37年以降2年間の92.3万円/年であった（図表1）。

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(総合職)										生産・現業労働者				
大学卒					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	239	1.1	1	19	0	195	1.1	1	19	0	174	1.0
3	25	0	683	2.8	3	21	0	491	2.7	3	21	0	494	2.8
5	27	1	1,223	4.4	5	23	0	817	4.1	5	23	0	856	4.5
10	32	3	2,975	8.8	10	28	1	2,041	8.1	10	28	1	2,134	9.2
15	37	3	5,470	13.2	15	33	3	3,747	12.2	15	33	3	3,866	14.3
20	42	3	8,776	17.6	20	38	3	5,945	16.9	20	38	3	5,968	19.7
25	47	3	13,164	23.7	25	43	3	9,215	22.8	25	43	3	9,010	26.1
30	52	1	18,042	29.9	30	48	2	13,488	30.7	30	48	2	12,591	33.7
33	55	1	20,964	33.7	35	53	1	17,618	36.1	35	53	1	15,870	40.4
35	57	1	21,708	35.6	37	55	1	18,518	38.7	37	55	1	17,065	42.6
38	60	1	23,577	39.5	39	57	1	20,364	41.4	39	57	1	17,451	43.6
					42	60	1	21,549	43.3	42	60	1	18,310	46.5

注：(1) 支給月数は、所定労働時間内賃金(2014年9月度標準者賃金)に対する倍率

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

(3) 項目ごとに集計企業数が異なるため、比較の際には留意が必要である

参考図表 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—
(57歳までの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(総合職)										生産・現業労働者				
大学卒					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	235	1.1	1	19	0	176	1.0	1	19	0	142	0.9
3	25	0	682	2.9	3	21	0	412	2.2	3	21	0	462	2.6
5	27	1	1,224	4.5	5	23	0	729	3.7	5	23	0	823	4.4
10	32	3	3,079	9.2	10	28	1	1,850	7.2	10	28	1	2,026	8.8
15	37	3	5,606	13.7	15	33	3	3,533	11.7	15	33	3	3,753	14.0
20	42	3	9,248	18.9	20	38	3	6,136	17.1	20	38	3	6,030	19.9
25	47	3	13,759	25.0	25	43	3	9,513	23.8	25	43	3	9,011	26.5
30	52	1	18,825	31.7	30	48	2	13,543	30.9	30	48	2	12,384	33.7
33	55	1	21,475	34.8	35	53	1	17,826	37.0	35	53	1	16,023	41.9
35	57	1	23,127	37.6	37	55	1	19,523	39.6	37	55	1	17,244	44.3
					39	57	1	21,000	41.2	39	57	1	18,366	46.6

注:60歳までのすべての年齢ポイントに回答した企業が少数であるため、57歳までの集計としている

2. 勤続年数別にみた標準者退職金(総額)の倍率

勤続年数3年の退職金を1とした倍率を勤続年数別にみると、20年前や10年前と比べ、倍率の増加ペースは全体的に緩やかになってきている。例えば、1歳あたりの増加がピークとなる勤続25年と30年の倍率の差について「管理・事務・技術労働者」(総合職)大学卒でみると、1994年は14.0(30.4→44.4)となっていたが、2014年は7.1(19.3→26.4)に低下している(図表2)。

図表2 勤続年数別にみた退職金(総額)の倍率 —全産業 会社都合—

暦年	管理・事務・技術労働者(総合職) 大学卒							管理・事務・技術労働者(総合職) 高校卒						
	勤続5年	10	15	20	25	30	35	勤続5年	10	15	20	25	30	35
1994年	1.9	5.2	10.7	18.9	30.4	44.4	54.6	1.9	5.2	10.7	19.6	31.3	45.4	57.4
2004年	1.8	4.6	8.8	15.4	24.0	34.7	42.6	1.8	4.5	8.8	15.4	23.8	33.2	44.4
2014年	1.8	4.4	8.0	12.8	19.3	26.4	31.8	1.7	4.2	7.6	12.1	18.8	27.5	35.9

3. 賃金改定額と退職金算定基礎額との関係

賃金改定額と退職金算定基礎額の関係を見ると、「賃金改定額とは関係なく別建てとなっている」とする企業が増加傾向にあり、2014年は76.2%となった。別建てとしている企業のうち、「ポイント方式(点数×単価)」を採用している企業が最も多く、86.0%にのぼっている(図表3)。

図表3 賃金改定額と退職金基礎額との関係 —全産業—

暦年	賃金改定額が基礎額に繰り入れられる		賃金改定額とは関係なく別建てとなっている			その他	
	全部	一部		ポイント方式 (点数×単価)	別テーブル方式		その他
年	%	%	%	%	%	%	
2010	15.4	10.0	72.3	59.2 (81.9)	10.4 (14.4)	2.7 (3.7)	2.3
2012	14.1	7.3	75.9	65.0 (85.6)	8.6 (11.4)	2.3 (3.0)	2.7
2014	12.3	7.8	76.2	65.6 (86.0)	8.2 (10.8)	2.5 (3.2)	3.7

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) ()内は退職金が「賃金改定額とは関係なく別建てとなっている」回答した企業数を100.0とした割合
 (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が必要である

4. ポイント方式を採用している企業のポイント配分割合

各勤続年数・年齢において、おおむね「資格・職務要素」が6割台、「年功要素」が2割台の配分となっているが、勤続年数・年齢の上昇に伴い、「年功要素」が低下して「資格・職務要素」が高まっている。「考課要素」は、勤続年数・年齢に関わらず、約1割の配分となっている(図表4)。

図表4 ポイント方式を採用している企業のポイント配分割合
—全産業 総合職 大学卒(管理・事務・技術労働者)—

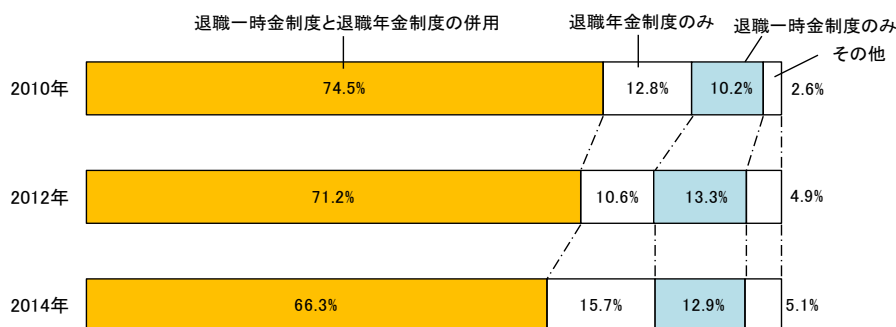
勤続年数	年齢	資格・職務要素	考課要素	年功要素	その他
年	歳	%	%	%	%
10	32	60.4	10.7	24.7	4.2
20	42	61.0	10.2	24.1	4.7
30	52	61.6	10.2	23.1	5.1
33	55	63.4	10.6	20.7	5.3
38	60	64.4	11.3	18.9	5.4

注: (1) 配分割合は、資格・職務要素、考課要素、年功要素、その他の割合を合算し、単純平均したもの
 (2) 「その他」には定年加算等が含まれる

5. 退職金制度の形態

「退職一時金制度と退職年金制度の併用」とする企業の割合は、2010年(74.5%)から徐々に減少し、2014年は66.3%となった。「退職年金制度のみ」は2012年の10.6%から増加して15.7%となり、「退職一時金制度のみ」は12.9%で、2012年(13.3%)より若干減少した(図表5)。

図表5 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

「退職年金制度」を有している企業について、その種類をみると（複数回答）、「確定拠出年金（企業型）」（54.0%）が最も多く、以下「確定給付企業年金（規約型）」（51.3%）、「確定給付企業年金（基金型）」（31.7%）の順となっている（図表6）。

図表6 年金等の種類 —全産業—

（複数回答）

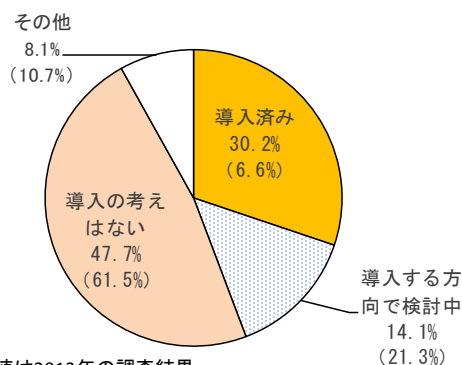
区分	集計企業数	厚生年金基金	確定給付企業年金			確定拠出年金（企業型）	中小企業退職金共済	自社年金	その他	キャッシュ・バランス・プラン（CBP）	
			基金型	規約型	「型」無回答						
2012年	100.0	8.6	31.0	48.2	2.5	51.8	1.0	2.0	1.0	[42.1]	
2014	100.0	6.7	31.7	51.3	0.9	54.0	0.0	0.9	1.3	[37.9]	
規模別	500人以上計	100.0	4.6	35.9	50.3	1.0	55.9	0.0	1.0	1.0	[41.3]
	500人未満計	100.0	20.7	3.4	58.6	0.0	41.4	0.0	0.0	3.4	[12.5]

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) []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
 (3) キャッシュ・バランス・プランについては、類似制度も含む

6. 確定拠出年金のマッチング拠出導入状況

「確定拠出年金（企業型）」におけるマッチング拠出（事業主掛金を上回らない範囲で、加入者である従業員も掛金を拠出できる制度）については、近年着実な増加傾向にあり、「導入済み」が30.2%（2012年6.6%）、「導入する方向で検討中」が14.1%（同21.3%）となっている。なお、「導入の考えはない」は47.7%（同61.5%）、「その他」は8.1%（同10.7%）であった（図表7）。

図表7 マッチング拠出の導入状況 —全産業—



注：()の数値は2012年の調査結果

以上